

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第204號

原告 黃淑時

柯惠玲

共同

訴訟代理人 吳永茂律師

羅玲郁律師

侯昱安律師

被告 信誼育樂事業股份有限公司

法定代理人 謝寶玉

訴訟代理人 李育昇律師

上列當事人間請求給付退休金事件，本院於民國111年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告黃淑時新臺幣1,037,091元，及自民國106年10月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告柯惠玲新臺幣1,009,549元，及自民國108年8月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之八十三，原告黃淑時負擔百分之五，原告柯惠玲負擔百分之十二。

五、本判決第一項於原告黃淑時以新臺幣345,600元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣1,037,091元為原告黃淑時預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項於原告柯惠玲以新臺幣336,500元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣1,009,549元為原告柯惠玲預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告黃淑時、柯惠玲分別自民國80年2月1日、78

01 年7月8日起受僱於被告公司，於被告公司所經營之信誼高爾
02 夫球場（下稱被告球場）擔任桿弟工作。依改制前行政院勞
03 工委員會（下稱勞委會）87年12月31日台(87)勞動一字第0596
04 05號公告意旨，被告公司經營高爾夫球場業，應自87年12月
05 31日起適用勞動基準法（下稱勞基法）之規定。而原告受被
06 告公司之指揮監督，包含應徵時是由被告公司派員面試並決
07 定是否錄取，關於工作時間之安排及桿弟工作之決定及調整
08 均由被告公司單方決定，若桿弟要請假或退休須向被告公司
09 提出申請，交由被告公司准駁，而桿弟之工作考核、獎懲、
10 分級亦由被告公司執行決定，原告與被告公司間確存有勞僱
11 從屬性關係。此外，桿弟費亦由被告公司單方決定，擊球客
12 人係將桿弟費直接給付予被告公司（由被告公司櫃台人員收
13 受），在擊球客人的觀念認知上，擊球客人係將桿弟費給付
14 予被告公司，並非將桿弟費給付予桿弟，桿弟與擊球客人間
15 互無提供勞務之對應意思表示，桿弟所提供的勞務服務，是
16 被告球場應提供擊球客人之勞務服務，擊球客人僅是被告公
17 司的消費顧客，原告實係為被告公司提供勞務。況「信誼桿
18 弟管理委員會（下稱桿弟管委會）」從未合法設立登記，桿
19 弟委員會之成立實係因被告公司為了規避勞基法，由被告公
20 司一手規劃之虛設組織，桿弟與桿弟管委會間從無隸屬關
21 係。而被告公司同意原告黃淑時於105年10月1日、原告柯惠
22 玲於108年7月30日辦理離職自請退休，兩造合意終止勞動契
23 約，勞僱關係亦為終止，原告均符合勞基法第53條第1款
24 「工作15年以上年滿55歲」、第2款「工作25年以上」之自
25 請退休要件，原告得向被告公司請求退休金。原告黃淑時退
26 休金之工作年資，自87年12月31日至105年9月30日，原告黃
27 淑之平均工資為新臺幣（下同）31,427元，原告黃淑時得向
28 被告公司請求給付之退休金為1,169,091元。原告柯惠玲退
29 休金之工作年資，自87年12月31日至108年2月7日，原告柯
30 惠玲之平均工資為28,438元，原告柯惠玲得向被告公司請求
31 給付之退休金為1,298,052元。被告公司未於原告自請退休

01 離職之日起30日內給付原告退休金，故請求被告公司給付退
02 休金及自原告自請退休離職日滿30日起算之法定遲延利息。
03 為此，依勞基法第53條、第55條提起本訴等語，並聲明：
04 （一）被告應給付原告黃淑時1,169,091元，及自105年11月
05 1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告
06 應給付原告柯惠玲1,298,052元，及自108年8月30日起至清
07 償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）願供擔保，請
08 准宣告假執行。

09 二、被告則以：就被告球場桿弟是否適用勞動基準法一事，因桿
10 弟工作有其特殊性，例如工作時間不固定，且多數桿弟為家
11 庭主婦尚需照顧家庭，無法如一般勞工規律上下班，而有自
12 由排定工作時間的強烈需求，且桿弟之實際收入，均由擊球
13 客人直接支付予桿弟，經營球場之被告公司並未支付任何報
14 酬予桿弟，且未曾就桿弟收取之收入抽取任何佣金，因此桿
15 弟之實際收入，係較被告公司正式員工高。由於上開特殊
16 性，當時包含原告柯惠玲在內以及其它桿弟曾於87年12月23
17 日向勞委會提出陳情函（下稱系爭陳情書），說明桿弟之工
18 作情形，並主張桿弟並非被告公司之員工，從而原告實非被
19 告公司員工，並無勞動基準法之適用。次按，原告係向被告
20 公司租用場地，並直接向擊球客人提供服務，被告公司基於
21 善意合作，同意將被告球場無償出借給原告，原告並曾簽署
22 「桿弟借用信誼高爾夫球場場地認同書」（下稱系爭認同
23 書），其上明確記載被告公司無償提供場地，由原告等桿弟
24 得在被告球場以桿弟身分替擊球客人提供桿弟服務，賺取擊
25 球客人每趟擊球所給予之桿弟服務費，可知被告公司與原告
26 等間，並非僱傭關係。再按，桿弟係直接對擊球客人提供服
27 務，並由擊球客人直接將報酬支付給桿弟，並由桿弟開立個
28 人收據予擊球客人，且就原告所收取之報酬被告公司亦未抽
29 成，而桿弟間自行組成桿弟管委會，所有桿弟之報酬，均是
30 由桿弟管委會代收後，再由桿弟管委會按期將報酬轉支付給
31 各位桿弟，被告公司並未曾支付原告等任何薪資。況且財政

01 部南區國稅局亦認定被告公司並未給付原告薪資，被告公司
02 僅代為將桿弟收入列冊通報國稅局，該報酬不列為被告球場
03 之營業收入，財政部賦稅署亦不對之課徵營業稅等稅賦，兩
04 造間不具經濟上之從屬性。此外，教育部因新冠肺炎疫情提
05 供之紓困方案，亦將桿弟列為「個人申請補助」，而非以公
06 司員工身分申請補助，原告並需切結其非屬受僱於公司行號
07 之員工，益徵兩造間無僱傭關係。而桿弟多為家庭主婦，工
08 作時間彈性，於場上從事桿弟工作時，係依來客指示提供服
09 務，被告公司除因桿弟係借用被告球場提供服務而仍須善盡
10 善良管理人之注意義務，確認場上活動均合於安全規範外，
11 就桿弟之排班出勤、指揮桿弟維護球場、晉級考核及獎懲、
12 請假排班等事項，均係由桿弟管委會負責，被告公司對原告
13 不具指揮監督關係，而新桿弟的面試被告公司僅是協助說明
14 工作內容，並非由被告公司面試，桿弟退休之提出，亦是向
15 桿弟管委會提出，退休申請表上亦無被告公司簽名用印之欄
16 位，兩造間實無無人格上之從屬性，原告確實未受僱於被告
17 公司，原告主張請求給付退休金並無理由。縱認兩造間有僱
18 傭關係，原告黃淑時於106年9月2日申請退休，惟最後上班
19 日為105年9月30日，則原告黃淑時退休前6個月完全沒有工
20 作，原告黃淑時之平均工資為0元，原告柯惠玲於108年7月3
21 0日申請退休，惟最後上班日為108年2月7日，原告柯惠玲退
22 休前6個月平均工資為2,060元，原告計算退休金亦有錯誤等
23 語置辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回。

24 （二）如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

25 三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事
26 項如下：

27 （一）原告黃淑時自80年1月26日起、原告柯惠玲自78年7月8日
28 起，於被告所經營之信誼高爾夫球場擔任桿弟，工作內容
29 為服務擊球客人、維護球場環境。原告之工資為無固定底
30 薪，以接待來客數計算，可獲得金額不等之報酬。

31 （二）原告黃淑時最後勞務時間為105年9月30日，原告柯惠玲最

01 後勞務時間為108年2月7日。

02 (三) 原告黃淑時於106年9月2日、原告柯惠玲於108年7月30日
03 辦理退休，原告黃淑時、柯惠玲均已符合勞基法第53條得
04 自請退休之要件。

05 (四) 原告柯惠玲有於陳情函所附之「桿弟聯署陳情簽章名冊」
06 上用印。原告黃淑時、柯惠玲均有於98年6月30日簽立場
07 地認同書。

08 (五) 訴外人溫秋英於91年1月29日申請設立「信誼桿弟管理委
09 員會籌備處」(統一編號：00000000)，登記地址為高雄
10 市○○區○○街0號，於105年至109年並未申報扣繳資
11 料。

12 (六) 原告之工資(或報酬)係由來客繳交至被告所營球場設置
13 之收費處，原告則先開立載明「桿弟服務費」之收據交付
14 擊球客人(未當場收取現金)，依場地認同書第6條約
15 定，桿弟服務費係先存入桿弟管委會主任委員之高雄銀行
16 帳戶(嗣變更為永豐銀行)，每期(每月10日及25日)扣
17 除共同基金(依服務之背袋數計算：18洞60元、9洞30
18 元)後，再轉入桿弟個人帳戶。

19 (七) 被告所營之球場為運動場業，依勞委會(87)台勞動一字第05
20 9605號公告，受僱於該業之勞工，自87年12月31日起適用
21 勞基法。

22 四、本件爭點為：

23 (一) 兩造間是否為勞動契約關係？

24 (二) 如為勞動契約關係，原告請求被告給付退休金，有無理
25 由？如有理由，數額若干？

26 五、本院得心證之理由：

27 (一) 兩造間是否為勞動契約關係？

28 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內
29 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有
30 明文。又勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一
31 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由

01 他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
02 性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組
03 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親
04 自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並
05 不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
06 而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並
07 與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受
08 委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥
09 然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參
10 照）。

- 11 2. 原告主張係受僱於被告公司，兩造間為勞動契約關係等
12 語，惟被告公司否認，並以前詞置辯。經查，被告公司辯
13 稱原告柯惠玲曾簽署系爭陳情書，自認並非被告公司員工
14 等語，而系爭陳情書固記載「懇請同意免將桿弟納為球場
15 員工」等語，然此僅係當時對於是否適用勞基法所為陳情
16 內容，兩造間是否為勞動契約關係，仍應依是否基於人格
17 上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情加以判斷，
18 自難僅憑系爭陳情書內容，即否定原告柯惠玲並非被告公
19 司員工，故被告公司所辯尚非可採。被告公司另辯稱原告
20 係受桿弟管委會指揮監督，桿弟管委會係獨立運作，與被
21 告公司無涉等語，惟依證人沈秀梅證述：我在88年3月在
22 球場擔任桿弟，桿弟管委會組織規章是在我擔任桿弟前就
23 已經訂立了，至於為何其上沒有任何管委會或委員用印，
24 我不清楚。桿弟之懲處由桿弟管委會開會，被告公司主管
25 也會參加，出發站的經理也會參加，被告公司不會單獨決
26 定懲處，會與桿弟管委會組長討論等語【見本院110年度
27 勞訴字第96號（下稱96號卷）卷二第192至194頁】，證人
28 蕭美雲證述：我78年當組長時就有桿弟管委會組織章程，
29 是被告公司發給我們的等語（見96號卷二第204至205
30 頁），足見桿弟管委會組織規章係由被告公司制訂，且至
31 少於78年即已運作，直至91年1月29日始由溫秋英申請設

立「信誼桿弟管理委員會籌備處」（統一編號：00000000）。再者，桿弟會議被告公司均會派人參加，且被告公司人員均會於會議中下達指示，例如盧副理：過洞時桿弟到桿弟室時間嚴禁過久，要求發球前到達。楊經理：球道更換草皮處雜草長出後，初期麻煩桿弟同仁協助拔除。吳麗光：新舊任主委盡快辦理帳務交接及公證事宜等語，有桿弟會議紀錄附卷可參（見本院卷第321頁），又被告公司要求桿弟負責球具收發等情，有內部聯絡單在卷可佐（見96號卷一第441頁），可見桿弟管委會本係由被告公司所設立，並未具有獨立自主人事決定權，仍須聽從於被告公司之指揮監督。桿弟服務費係由來客繳交至被告公司所營球場設置之收費處，再存入桿弟管委會主任委員帳戶，每期扣除共同基金後，再轉入桿弟個人帳戶等情，為兩造所不爭執，而桿弟服務費並非桿弟管委會可自行決定調整，仍須依被告公司之規定，足見桿弟管委會亦無獨立之財務運作，仍須受限於被告公司將來客收取之費用移轉至主委帳戶，無法自行決定桿弟服務費，況以桿弟管委會籌備處於105年至109年均未申報扣繳資料之情形觀之，被告公司亦不否認係由財政部高雄國稅局發函請被告公司提供桿弟名冊及所得資料等情，有財政部高雄國稅局105年12月5日財高國稅資字第105117232號函附卷可參（見96號卷二第55頁），倘桿弟管委會係自發性獨立之組織，則為何國稅局不要求桿弟管委會提供桿弟名冊及所得資料，而係發函要求被告公司提供上開資料，足見桿弟管委會長久以來均依附於被告公司之下，桿弟管委會僅係被告公司設立之內部管理階層，並非由桿弟自行發起設立具有人事、財務獨立自主之非法人團體，被告公司透過桿弟管委會管理並指揮監督桿弟，可資認定，是被告公司辯稱原告係受桿弟管委會指揮監督，與被告公司無涉等語，尚非可採。

3. 依證人沈秀梅證述：桿弟工作內容為服務擊球來賓、進行球場例行補砂及除草。工作分派是由桿弟委員會各組組長

來指派，工作完成後，也是由組長來檢查是否有補平及草有無除乾淨。桿弟每個月有4天休假，平常要請休假，要在前一天向組長申請，由各組組長核准後，交由出發站做登記。桿弟之懲處由桿弟管委會開會，被告公司主管也會參加，出發站的經理也會參加，被告公司不會單獨決定懲處，會與桿弟管委會組長討論。桿弟有分A、B、C級，A級才能當組長。桿弟管委會委託被告公司球場出發站進行考試，考試是依據年資及通過國際高爾夫球場規則等語（見96號卷二第193至197頁）；證人蕭美雲證述：桿弟工作內容為服務擊球客人、除草、補砂，出發站要求我們做除草、補砂，我們就會做，工作完成後，出發站不會去檢查，出發站人員是被告公司的職員。出發站有鋪設塑膠草皮，我們也要去處理。桿弟請假只是要通知組長，但是出發站可以決定要不要准假。桿弟之獎懲由出發站會召集6組組長來開會，最後由出發站人員來決定是否懲處。出發站人員評估桿弟的服務態度、工作表現，通過考試，沒有不良紀錄就會晉級。我從事組長期間，有發生組員犯錯，被告公司堅持要懲處的情形，但我們會要求扣薪的金額少一點等語（見96號卷二第202至206頁）；證人許謝千金證述：桿弟工作內容為服務擊球來賓、背球具、補砂、拔草、颱風過後要整理球場等，都是被告公司出發站人員要求我們做。桿弟輪值、請假、休假規定都是依桿弟管委會組織規章第五、六點之方式運作。桿弟之獎懲由被告公司出發站的人員來決定，若比較嚴重就一定要處罰，這時候出發站的組長會找桿弟各組組長去開會，如果意見不一致，我們都會依照出發站人員的意見。晉級要通過國際高爾夫球場規則的考試，而且出發站的組長還要看現場桿弟服務擊球客人的狀況。我到被告公司球場是由出發站的組長面談，面談過後由桿弟帶我去球場學習，之後由出發站組長分派我的組別，就開始工作了等語（見96號卷二第208至211頁）；證人吳麗光證述：桿弟面試是由被告公司管

理部劉素如或我來跟應徵桿弟的人面談，桿弟管委會對於應徵者面談、說明等均未參與。桿弟管委會每個月開一次會，由桿弟管委會主委、6位組長、我、總經理、管理部劉素如出席（見96號卷二第329至331頁），又原告於被告公司所營球場擔任桿弟期間，請假需依桿弟休假申請單附註欄之規定辦理，且需穿著制服（含上衣、褲子、頭巾），並於退休時繳回，有桿弟休假申請單、桿弟退休申請表在卷可參（見本院卷第267、231、291、293頁），足見原告係配合被告公司球場營業時間，在被告公司之設施內或指定之場所提供勞務，且原告擔任桿弟，其主要工作應與揸負球具等提供來客服務之事務相關，然原告尚須協助球道補砂與雜草剔除等與提供來客服務關連性較低之工作，其勞務給付內容非由勞務提供者即原告自行決定，而係由勞務受領者即被告公司決定，原告顯無自行裁量決定處理一切事務方法之權限，又桿弟須經被告公司面試，請假及考試晉級均需經被告公司出發站組長核可決定，被告公司亦可決定桿弟之懲處，足見原告擔任桿弟期間，對於被告公司具有人格從屬性。被告公司固辯稱係為桿弟均係由桿弟管委會安排，被告公司均未介入，不具人格從屬性等語，惟桿弟管委會為被告公司內部管理組織，桿弟管委會所為之指揮監督，亦屬被告公司所為，故被告公司所辯自非可採。

4. 高爾夫球業係提供客人打高爾夫球為其主要營業活動。原告於被告公司球場內提供桿弟服務，係為到球場之球客服務，而該等球客可能係加入球場之會員或非會員，惟不論是否為會員，其等到球場消費係為被告公司之主要營業活動。而原告從事桿弟工作之人員係為被告公司上開營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動。雖桿弟服務費係依其等級及服務球客人數決定，惟此如同勞基法第2條第2款、第14條1項第5款之「按件計酬」之工作，不因之變更原告係為被告公司營業活動目的之性質。再者，原告對於

01 服務之球客並無選擇之權，完全係由被告公司所設置之出
02 發站安排，而球客應付之所有費用，包含桿弟服務費，亦
03 係全數先付與被告公司，再由被告公司按依服務人次、等
04 級計算後給付桿弟管委會，再由桿弟管委會給付原告，亦
05 即原告服務球客後，由被告公司向擊球來賓收取桿弟費，
06 再據以支付原告，作為原告在被告公司球場提供勞務之對
07 價。是原告係為被告公司之目的而勞動，具有經濟上之從
08 屬性，亦可認定。被告公司辯稱桿弟係本於自身專業輔助
09 球客進行運動，係為自己取得報酬而工作等語，尚非可
10 採。

11 5. 復查，原告提供勞務實須穿著被告公司規定之制服，如無
12 法提供勞務時，僅能向被告公司或桿弟管委會請假，且其
13 所提供之桿弟服務、補砂、拔草等勞務，係納入被告公司
14 整個生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，亦即
15 原告不可能獨立於球場外，而提供桿弟服務予球客，足見
16 原告對於被告公司具有組織上之從屬性。被告公司雖辯稱
17 對桿弟工作內容有不同程度介入，係本於互利互惠原則，
18 桿弟回填草皮及補砂係代球客為之，屬於自身專業服務球
19 客之範疇，不具組織上之從屬性等語，惟球客至球場消費
20 擊球，擊球過程難以避免會挖起草皮，被告公司經營球場
21 本有維護草皮、補砂之義務，球客並無義務回填草皮及補
22 砂，故原告所為回填草皮、補砂等行為，係基於被告公司
23 之指揮監督下所提供之勞務，足見被告公司係將原告納為
24 組織之一環，故被告公司所辯，自非可採。

25 6. 從而，兩造間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，原
26 告受僱於被告公司擔任桿弟工作，兩造間有勞動契約關
27 係，可資認定，原告主張應屬可採，被告公司辯稱並無勞
28 動關係，自非可採。

29 (二) 如為勞動契約關係，原告請求被告給付退休金，有無理
30 由？如有理由，數額若干？

31 1. 按勞工工作15年以上年滿55歲者，工作25年以上者，得自

請退休；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定，勞基法第53條第1款、第2款、第55條第1項第1款及第2、3項分別定有明文。又勞工因普通傷病假超過30日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資，有內政部74年11月21日(74)台內勞字第357224號函釋可資參照（見96號卷一第345頁）。另按依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留職停薪者，勞基法施行細則第2條定有明文。

2. 原告黃淑時主張年資從87年12月31日至105年9月30日，平均工資為31,427元，原告柯惠玲主張年資從87年12月31日至108年2月7日，平均工資為28,438元，被告公司則辯稱原告黃淑時退休前6個月完全沒工作，平均工資為0元，原告柯惠玲退休前6個月薪資總額為12,360元，平均工資為2,060元，且原告並未提出任何請病假之相關醫療證明，被告公司亦未同意原告休假等語。經查，原告黃淑時最後勞務時間為105年9月30日，原告柯惠玲最後勞務時間為108年2月7日，及被告公司所營之球場為運動場業，依勞委

會(87)台勞動一字第059605號公告，受僱於該業之勞工，自87年12月31日起適用勞基法等情，為兩造所不爭執，而桿弟如非特殊假別（公假、喪假、臨時請假...等），請休假不需檢附相關文件。原告黃淑時於105年9月30日開始請休假後就未到委員會呈送相關假單等情，有信誼桿弟管委會111年6月13日桿字第111001號函檢送桿弟休假申請單在卷可參（見本院卷第289至293頁），因原告請假需依桿弟休假申請單附註之規定辦理，被告公司或桿弟管委會未曾否准原告之休假，嗣桿弟管委會並受理原告黃淑時於106年9月2日、原告柯惠玲於108年7月30日辦理退休，倘被告公司或桿弟管委會不同意原告休長假，自得依法行使終止權，而被告公司或桿弟管委會對於原告休長假未曾表示反對，且原告於此期間亦未支薪，足認原告與被告公司就原告最後勞務時間至申請退休之期間，係合意留職停薪，則依上開說明，原告留職停薪期間不予計入工作年資，亦不列入平均工資計算。又原告黃淑時於105年4月至9月期間之平均工資為31,427元，原告柯惠玲於107年9月至108年2月之平均工資為28,438元，有桿弟津貼年報表附卷可參（見本院卷第275至281頁），被告公司對於平均工資計算之金額亦無意見（見本院卷第336頁），從而，原告主張原告黃淑時之年資從87年12月31日至105年9月30日，平均工資為31,427元，原告柯惠玲之年資從87年12月31日至108年2月7日，平均工資為28,438元，應屬可採，被告公司此部分所辯，自非可採。

3. 原告黃淑時於106年9月2日、原告柯惠玲於108年7月30日辦理退休，原告黃淑時、柯惠玲均已符合勞基法第53條得自請退休之要件，為兩造所不爭執，則原告黃淑時之工作年資自87年12月31日至105年9月30日，共17年9月又1日，退休金基數為33（計算式： $15 \times 2 + 3 = 33$ ），原告黃淑時得請求之退休金為1,037,091元（計算式： $31427 \times 33 = 1037091$ ）；原告柯惠玲之工作年資自87年12月31日至108年2

01 月7日，共20年2月又8日，退休金基數為35.5（計算式：1
02 $5 \times 2 + 5.5 = 35.5$ ），原告柯惠玲得請求之退休金為1,009,
03 549元（計算式： $28438 \times 35.5 = 0000000$ ）。又原告黃淑
04 時、柯惠玲係分別於106年9月2日、108年7月30日向被告
05 公司申請退休，依勞基法第55條第3項之規定，被告公司
06 應分別自106年10月2日、108年8月30日起負給付遲延責
07 任，故原告主張逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

08 六、綜上所述，原告依勞基法第53條第1款、第55條規定，請
09 求被告應給付原告黃淑時1,037,091元，及自106年10月2日
10 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；給付原告柯惠
11 玲1,009,549元，及自108年8月30日起至清償日止，按週年
12 利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之
13 請求，均屬無據，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，
14 為雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，依勞動事件法第44條
15 第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權
16 宣告被告公司供擔保後，得免為假執行。至於原告其餘假執
17 行之聲請，因原告其餘之訴遭駁回而失所依據，應併駁回
18 之。本件訴訟費用，依民事訴訟法第79條、第85條第1項，
19 命兩造以比例負擔。

20 七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證
21 據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予
22 論述，附此敘明。

23 八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主
24 文。

25 中 華 民 國 111 年 8 月 18 日
26 勞動法庭 法 官 王碩禧

27 以上正本係照原本作成。

28 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 8 月 19 日
31 書記官 陳韋伶