

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第96號

原告 蕭劉秀蘭

劉黃秀蘭

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3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告己○○○新臺幣400,053元，及自民國105年9月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告應給付原告丁○○○新臺幣1,075,316元，及自民國106年4月7日起至清償日止，按年息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十分之六，原告己○○○負擔十分之三，餘由原告丁○○○負擔。

五、本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣400,053元、1,075,316元為原告己○○○、原告丁○○○預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告己○○○、原告丁○○○均自民國78年5月4日起受僱於被告，於被告所經營之信誼高爾夫球場擔任桿弟，依改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）87年12月31日台(87)勞動一字第059605號公告意旨，應自87年12月31日起適用勞動基準

法（下稱勞基法）之規定。而原告之工作內容需依被告規定時間上工，分早、午兩班（早班上午4時50分至8時、晚班上午9時至12時），於球場排班隨來客提供服務，運送球具、球場補沙、拔除雜草等，如有任何違失，即可能遭被告懲處，如無法提供勞務時，亦需向被告設於球場之出發站請假，經被告指派之組長簽章核准，且原告不得個別與來客議價，薪資所得係由被告統計彙整，並將受領薪資金額列冊通報國稅局，原告均受被告之指揮監督，具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，兩造間存有勞動契約關係。嗣己○○○、丁○○○分別於105年8月4日、106年3月7日離職，均已年逾55歲、工作25年以上，合於勞基法第53條第1款及第2款自請退休要件，被告自應依勞基法第55條、第84條之2規定，給付退休金：

1. 己○○○於退休前之103年12月26日至104年9月15日、105年1月1日至同年8月4日向被告請事假，經被告准假，自適用勞基法之87年12月31日起至105年8月4日止，扣除上開事假期間，退休年資為25年10月，計31個退休金基數，另依勞基法施行細則第2條第7款規定，留職停薪期間不計入平均工資之計算期間，故己○○○退休前6個月之平均工資為新臺幣（下同）35,650元，被告應給付退休金117萬6,450元，並依勞基法第55條第3項前段規定，自105年9月4日起負遲延責任。

2. 丁○○○於退休前之105年9月19日至同年3月7日向被告請普通傷病假，經被告准假，自適用勞基法之87年12月31日起至106年3月7日止，退休年資為18年2月6日，計33.5個退休金基數，另依勞基法施行細則第2條第5款規定，上開請假期間不計入平均工資計算之期間，故丁○○○退休前6個月平均工資為35,192元，被告應給付退休金117萬8,932元，並依勞基法第55條第3項前段規定，自106年4月7日起負給付遲延責任。

(二)為此，爰依上開規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告

01 應給付原告己○○○117萬6,450元，及自105年9月4日起至
02 清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告丁○○
03 ○117萬8,932元，及自106年4月7日起至清償日止，按年息
04 5%計算之利息。

05 二、被告則以：原告2人及其他任職於被告所營球場之桿弟合計7
06 8人，曾於87年12月23日向勞委會提出陳情函（下稱系爭陳
07 情函），請求勿將桿弟納為高爾夫球場員工，以免其收入及
08 工作時間自由受影響，基於契約自由原則，兩造間自無勞基
09 法之適用。而被告係基於善意合作，同意無償出借球場供原
10 告對來客提供服務並獲取報酬，原告並曾簽署「桿弟借用信
11 誼高爾夫球場場地認同書」（下稱系爭認同書），載明被告
12 無償提供場地使原告得以在球場內以桿弟身分替擊球球友提
13 供桿弟服務，賺取球友每趟擊球所給予之桿弟服務費，與球
14 場無僱傭關係，不具組織上之從屬性。又桿弟係直接對來客
15 提供服務，並開立個人收據交付來客，被告並未支付桿弟任
16 何費用，就桿弟收取之報酬亦未抽成，該報酬係由桿弟間自
17 行組成之管理委員會（下稱桿弟管委會）代收後，再按期轉
18 交給各桿弟，被告僅代為將桿弟收入列冊通報國稅局，該報
19 酬不列為球場之營業收入，財政部賦稅署亦不對之課徵營業
20 稅等稅賦，不具經濟上之從屬性。而桿弟多為家庭主婦，工
21 作時間彈性，於場上從事桿弟工作時，係依來客指示提供服
22 務，被告除因桿弟係借用被告場地提供服務而仍須善盡善良
23 管理人之注意義務，確認場上活動均合於安全規範外，就桿
24 弟之排班出勤、指揮桿弟維護球場、晉級考核及獎懲等事
25 項，均係由桿弟管委會負責，被告對原告不具指揮監督關
26 係，無人格上之從屬性。況教育部因新冠肺炎疫情提供之紓
27 困方案，亦將桿弟列為「個人申請補助」，而非以公司員工
28 身分申請補助，原告並需切結其非屬受僱於公司行號之員
29 工，益徵兩造間無僱傭關係。縱認原告得請求被告給付退休
30 金，惟原告於離職前長期未提供勞務，依其工作性質，請假
31 無須被告同意，亦無需提出假單申請，且丁○○○所請病假

日數已逾勞工請假規則第4條第1項第1款一年內得請普通傷
病假之上限30日，該病假並非合法，原告2人之請假期間均
應列入平均工資之計算期間。故己○○○於105年8月4日離
職前6個月，僅於105年2月有17,510元、同年3月有5,900元
之收入，平均工資3,902元，得請求之退休金為12萬8,766
元；丁○○○於106年3月7日離職前，僅於105年9月有5,100
元之收入，則其離職前6個月之平均工資為850元，得請求之
退休金為28,475元等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷二第66至68、386頁）：

(一)原告均自78年5月4日起，於被告所經營之信誼高爾夫球場擔
任桿弟，工作內容為服務擊球客人、維護球場環境。原告之
工資為無固定底薪，以接待來客數計算，可獲得金額不等之
報酬。

(二)己○○○於105年8月4日、丁○○○於106年3月7日辦理退
休。己○○○自103年12月26日至104年9月15日、105年1月1
日至同年8月4日均向被告請事假；丁○○○之休假申請單記
載自105年9月19日起請病假迄至退休。

(三)原告均有於系爭陳情函所附之「桿弟聯署陳情簽章名冊」上
用印，並均有於98年6月30日簽立系爭認同書。

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

(五)被告所營球場非為勞委會以(87)台勞動一字第059605號公告不
適用勞基法之對象。

(六)原告擔任被告所營球場桿弟期間，被告未為原告投保勞、健
保或就業保險，亦未提撥勞工退休金及代為扣繳原告所得
稅。

(七)原告休假需填具如本院卷一第187、189頁所示之休假申請
單，並依附註欄之規則辦理。

(八)原告之工資（或報酬）係由來客繳交至被告所營球場設置之
收費處，原告則先開立載明「桿弟服務費」之收據交付擊球

01 客人（未當場收取現金），依系爭認同書第6條約定，桿弟
02 服務費係先存入桿弟管委會主任委員之高雄銀行帳戶（嗣變
03 更為永豐銀行），每期（每月10日及25日）扣除共同基金
04 （依服務之背袋數計算：18洞60元、9洞30元）後，再轉入
05 桿弟個人帳戶。

06 (九)原告綜合所得稅各類所得資料清單所列薪資類別所得係由被
07 告列冊通報國稅局，格式代號79G所得種類為高爾夫球童薪
08 資所得。

09 (十)如認兩造間為勞動契約關係，原告均符合勞基法第53條第1
10 款「工作15年以上年滿55歲」、第2款「工作25年以上」之
11 自請退休要件。

12 四、本件爭點：

13 (一)兩造間是否為勞動契約關係？

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

16 五、本院之判斷：

17 (一)兩造間是否為勞動契約關係？

18 1. 按民法上之委任、承攬、僱傭契約，乃均具有債務人應提供
19 勞務之主給付義務內容，然其間之重大區別，仍在於各契約
20 中提供勞務之債務人所應提供之勞務範圍、如何提供與勞務
21 提供後應否獲致一定成果。又按稱僱傭者，謂當事人約定，
22 一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之
23 契約，為民法第482條所明定。勞基法所規定之勞動契約，
24 係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞
25 動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主
26 間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主
27 企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。
28 (2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人
29 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
30 而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
31 同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任

01 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同
02 （最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）；亦與承
03 攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須
04 於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從
05 屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二
06 者性質迥異。又事業單位之員工與事業單位間係屬僱傭關係
07 或委任關係或承攬關係，應以契約之實質關係為判斷。換言
08 之，是否屬於勞動契約，應以兩造間之勞務供給契約於提供
09 勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制
10 程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。是
11 原告雖與其他同於被告所營球場擔任桿弟者於87年12月23日
12 聯署向勞委會提出「懇請勿將桿弟納為高爾夫球場員工，以
13 免桿弟收入及工作時間自由受影響」之系爭陳情函（本院卷
14 一第73至75頁），且均有簽立系爭認同書，其中第2條載明
15 「本人雖與貴球場無僱傭關係，但將遵守由桿弟自行組織之
16 『信誼桿弟管理委員會』所訂定之生活自律公約及各項管
17 理。……」等語（本院卷一第77至79頁），然判斷契約性質
18 是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名
19 稱或用語，如具有勞動契約關係，即應適用勞基法，況系爭
20 認同書內文係被告片面擬定，預備供與桿弟簽署，性質上即
21 為定型化契約，且勞方較諸資方係屬經濟上之弱勢，勞方為
22 謀得工作維生，實無從與資方磋商契約文本之用詞，自不能
23 僅憑系爭認同書記載兩造間無僱傭關係等文字，或原告曾與
24 其他桿弟聯署提出系爭陳情函，遽予認定兩造間非僱傭關
25 係，先予敘明。

26 2.原告主張兩造間為勞動契約關係，為被告所否認，並以前詞
27 置辯。本院認兩造間為勞動契約關係，理由如下：

28 (1)人格上從屬性：

29 ①原告擔任被告所營球場桿弟，依系爭認同書第3條約定，工
30 作內容包括照顧擊球來賓人身及球具安全，防護自己勿被球
31 友擊球失誤打傷，做好環境衛生與生活品質之提升，服從組

01 長指揮，維護球道補沙與雜草剔除作業（本院卷一第77、79
02 頁），又原告於被告所營球場擔任桿弟期間，需穿著制
03 服（含上衣、褲子、頭巾），並於退休時繳回，亦有桿弟退
04 休申請表在卷可參（本院卷一第401、403頁），且需依「桿
05 弟管理委員會組織」（下稱系爭組織規章）第五項「輪值規
06 定」之順序輪值，及第六項「請假、休假」規定辦理請、休
07 假（本院卷一第395至397頁），亦據證人乙○○即現任桿弟
08 管委會主任委員、證人戊○○即被告所營球場退休桿弟、證
09 人丙○○○即被告所營球場退休桿弟證述明確（本院卷二第
10 193至194、202、208至209頁），兩造亦不爭執原告請假需
11 依本院卷一第187、189頁桿弟休假申請單「附註」欄所示之
12 規定辦理（本院卷二第67頁），而原告工作之場所係配合被
13 告營業時間，在被告之設施內或指定之場所提供勞務或受令
14 等待提供勞務，且原告擔任桿弟，其主要工作應與揸負球具
15 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
16 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
17 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
18 告決定，原告顯無自行裁量決定處理一切事務方法之權限，
19 與委任係單純受委託處理一定之事務，且執行該事務具有獨
20 立之裁量權，已屬有別。

21 ②觀諸證人戊○○證稱：我從78年開始擔任桿弟管委會組長當
22 了10幾年，組長工作內容包括通知組員被告所交代之事項，
23 桿弟係受被告所設之出發站組長之要求除草、補沙，亦需處
24 理出發站所鋪設之塑膠草皮；桿弟請假需在前一天向所屬桿
25 弟組長申請，組長填表後交給出發站，由出發站決定是否准
26 假，缺人的時候會不予准假；桿弟如做錯事是由出發站決定
27 懲處，出發站會召集桿弟管委會6組組長來開會，最後由出
28 發站人員決定是否懲處，不是用多數決；桿弟分A、B、C三
29 級，由出發站人員評估桿弟的服務態度、工作表現，並需通
30 過國際高爾夫球規則考試，如果沒有大錯就直接幫桿弟晉級
31 等語（本院卷二第201至205頁），核與證人丙○○○證稱：

01 我從91年至95年擔任桿弟管委會組長，被告公司交代我們要做
02 什麼事情，我們就要跟組員傳達，例如補沙、拔草，我就
03 會分配組員要補的洞數，而拔草是全組組員一起去從事，被
04 告公司出發站人員也會要求我們在颱風過後要整理球場，做
05 完之後會來確認已否維護完成；公司規定每月有4天休假，
06 休假前一天向組長申請，由組長通知出發站，是否准假由出
07 發站決定，輪值從編號開始，有請假就跳過去，輪下一個編
08 號；桿弟做得好沒有獎勵，做不好有懲處，這是由被告公司
09 出發站人員來決定，該出發站人員我們稱呼為組長，都是由
10 組長來決定懲處，例如桿弟犯規，會先跟組長反應，我們都
11 會大事化小，小事化無，若情況比較嚴重就一定要處罰，這
12 時出發站組長會去找桿弟各組組長開會，意見不一致時，都
13 是依照出發站人員的意見；桿弟分A、B、C級，要通過國際
14 高爾夫球場規則的考試，出發站人員還要現場看桿弟服務擊
15 球客人的狀況，晉級考試內容包括現場操作看桿弟是否瞭解
16 國際高爾夫球場規則，還有視力落點區是否通過，也有筆
17 試，筆試內容由出發站組長提供等語（本院卷二第208至211
18 頁），大致相符；另證人丙○○○證稱其至被告公司所營球
19 場擔任桿弟，是由出發站組長先與其面談，面談過後由桿弟
20 帶去球場學習，之後由出發站組長分派其組別後即開始工作
21 等語（本院卷二第211頁），亦與證人甲○○即被告公司營
22 業部經理證稱：要到被告球場擔任桿弟一般都是已經在職的
23 桿弟介紹進來，由被告公司管理部小姐劉素如或我來跟應徵
24 桿弟的人面談，說明桿弟的工作內容，桿弟管委會對於與應
25 徵者面談、說明工作內容等事項均未參與等語（本院卷二第
26 329頁）相符。綜合上開證人證述內容、桿弟休假申請單、
27 系爭組織規章等，可知桿弟進入球場工作係經被告面試，桿
28 弟請假需遵循相關規定申請、辦理，且需經被告出發站組長
29 核可；又桿弟分為A、B、C共3個等級，由被告提供考試規則
30 並決定得否晉級；再桿弟於服務擊球來賓之外，亦需為被告
31 從事拔除雜草、補沙等維護球場環境之勞務，可知被告對於

在球場擔任桿弟工作之人員具有高度之管控權，可決定桿弟之請假、考核、晉升，如桿弟違規事由重大時，亦由被告出發站人員召集桿弟管委會各組組長召開會議，並就桿弟是否予以懲處及懲處輕重有決定權。既被告於原告擔任桿弟期間，對於原告有考核服務品質之權力，自具備前開勞動契約之人格從屬性。

- ③被告雖辯稱桿弟係以成立管委會之方式與被告合作，被告對桿弟並無招募、考核、獎懲、准假與否之權利，桿弟無服從被告指揮監督之義務，僅受桿弟管委會訂定之系爭組織規章所規範，與被告間無人格從屬性，並提出系爭組織規章為證（本院卷一第393至399頁）；另證人乙○○固亦證稱桿弟與被告所營球場間無指揮監督關係，悉由各組組長就其責任區域負責檢查所屬組員補沙有無補平及雜草有無除乾淨、由各組組長決定是否准許所屬組員請假、桿弟懲處由桿弟管委會各組組長、被告公司主管及出發站人員參與開會並共同討論形成共識、桿弟等級是桿弟管委會委託被告球場出發站進行考試等語（本院卷二第193至194、197頁）。觀諸系爭組織規章第六項「請假、休假規定」雖記載「1. 休假須先經組長核准，始得休假。」、第七項「考核、晉升規定」記載「1. 考核、晉升規定由桿弟委員會執行。」、第八項「獎懲規定」記載「1. 獎懲規定由桿弟管理委員會執行。2. 依服勤考核制度。（如附件）」等文字（本院卷一第395、397頁），惟相關考核、獎懲等程序規範均付之闕如，亦無「服勤考核制度」作為系爭組織規章之附件（本院卷一第397頁），且系爭組織規章僅為電腦繕打製作之文件，其上無任何簽名或用印，末頁記載「本規章須經多數桿弟通過後實施，修正時亦同」等文字（本院卷一第399頁），惟未附有任何決議過程或內容，難認係由桿弟管委會依其意思自行制訂。雖桿弟管委會於110年12月10日以桿字第110001號函復本院略以桿弟管委會為桿弟自發性自主成立之組織，於91年成立後均持續運作，亦於每月召開組長會議，惟因桿弟服務時間不固

01 定，故未能安排會員大會，會員桿弟共分為6組，如有相關
02 意見或有需投票確認之項目（如主任委員、委員組長票選或
03 制度規章修改）均由各組組長向組員傳達後，於各組單獨票
04 選後再由主任委員與各組組長開會統合意見決議，系爭組織
05 規章即由統合意見後開會決議所編寫，自訂立後無修訂紀錄
06 等語（本院卷二第123頁），惟證人戊○○證稱其78年擔任
07 組長時即已看過系爭組織規章（本院卷二第204頁），被告
08 則稱桿弟管委會係於85年間開始運作等語（本院卷二第263
09 頁），系爭組織規章顯然於桿弟管委會開始運作前即已存
10 在，證人戊○○復證稱系爭組織規章係由被告所製發等語
11 （本院卷二第204至205頁），原告主張系爭組織規章係由被
12 告制訂，應堪採信。況縱使桿弟成立管委會進行內部自我約
13 束，亦非當然可認兩造間未存在勞動契約，仍應依首揭說明
14 衡酌兩造間之從屬性。系爭組織規章尚無從為有利被告之認
15 定。

- 16 ④被告雖提出經桿弟管委會委員即6組組長共同簽名之桿弟退
17 休辦法（93.11.08修訂）1紙暨經6組桿弟簽名同意配合實施
18 該退休辦法之同意書6紙（本院卷一第405至417頁），及原
19 告之退休申請表僅經6組組長、主任委員及桿弟管委會簽名
20 或用印即准予退休（本院卷一第401至403頁），不需被告核
21 准，認其與原告間確無僱傭關係等語。惟勞工於符合勞基法
22 規定之年資、年齡而自請退休時，即發生終止勞動契約之效
23 力，無須得雇主之同意，故勞工自請退休之權利為契約終止
24 權之一種，屬形成權，於權利人行使時，即發生形成之效
25 力，尚無從以原告需否經被告核准始得退休一節，推論兩造
26 間無勞動契約關係。被告此部分主張，尚無足採。被告再提
27 出78年公告「桿弟尤錦雲處分案」（本院卷二第281頁），
28 及證人甲○○證稱球場僅就懲處方式提出建議，由管委會委
29 員即6組組長決定，過半數即通過，被告職員不參與表決等
30 語（本院卷二第332頁），辯稱桿弟之懲處係由桿弟管委會
31 決定及執行，然與證人乙○○證稱係由桿弟管委會及被告共

01 同形成決定等語，已有未合，而上開公告僅係由桿弟管委會
02 公布經決議後之懲處結果，尚無從以此即認被告於形成懲處
03 決定過程中無實質影響力或決定權。況如桿弟與球場間僅係
04 互惠合作關係，被告僅需俟桿弟管委會開會形成多數決議
05 後，通知被告管理部人員配合實施即可，無需指派總經理、
06 管理部人員每月出席桿弟管委會所召開之例行會議，更無就
07 桿弟懲處方式、輕重置喙之餘地，證人甲○○所為證述不無
08 避重就輕之嫌，該懲處公告亦不足為有利被告之認定。

09 (2)經濟上從屬性：

10 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
11 於被告之球場內擔任桿弟，係為蒞臨被告球場擊球來賓即被
12 告之客戶服務，而該等來賓可能係加入被告球場之會員或非
13 會員，惟不論是否為會員，其等到被告球場消費係被告之主
14 要營業活動。而原告從事桿弟工作係為被告上開營業活動目
15 的而為，並非為自己之經濟活動，雖桿弟之報酬（收入）視
16 其服務客戶人數決定，惟此如同勞基法第2條第3款之「按件
17 計酬」之工作，不因之變更原告係為被告營業活動目的之性
18 質。再者，原告對於上門打球之客戶無選擇之權，係由被告
19 所設之出發站安排，而客人應付之所有費用，包含桿弟費
20 用，係由來客繳交至被告於球場所設置之收費處，原告則先
21 開立載明「桿弟服務費」之收據交付擊球客人（未當場收取
22 現金），而桿弟服務費係先存入桿弟管委會主任委員之高雄
23 銀行帳戶（嗣變更為永豐銀行），每期（每月10日及25日）
24 扣除共同基金（依服務之背袋數計算：18洞60元、9洞30
25 元，嗣於105年10月變更為1背袋18洞30至40元、9洞20元）
26 後，再轉入桿弟個人帳戶，亦即原告服務擊球來賓後，由被
27 告向擊球來賓收取桿弟費，再據以支付原告，作為原告在被
28 告球場提供勞務之對價，此係兩造間約定工資計算及給付方
29 式，並無不合。至原告綜合所得稅各類所得資料清單（下稱
30 綜所稅所得清單）所列薪資類別所得，格式代號79G所得種
31 類為高爾夫球童薪資所得，被告亦抗辯其僅係依94年5月16

01 日財政部台灣省南區國稅局高雄縣分局高爾夫球場桿弟（球
02 童）所得徵課會議決議內容（本院卷一第85至87頁），代為
03 列冊通報國稅局桿弟之收入，其代收之桿弟服務費亦不計入
04 其營業所得等語。惟稅捐機構係以代收代付關係或其他稅目
05 對原告核稅，並不影響兩造間私權關係之認定，故難僅憑綜
06 所稅所得清單之記載內容，即認兩造間非勞動契約關係。被
07 告此部分所辯，亦不足採。

08 (3)組織上從屬性：

09 ①原告如無法提供勞務時，僅能向被告請假，且其所提供之桿
10 弟服務、補沙、拔草等勞務，係納入被告整個事業活動、生
11 產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，原告不能獨立
12 於球場外，而提供桿弟服務予擊球來賓，足認原告係從屬於
13 被告，具有組織上之從屬性。

14 ②至原告雖未曾以被告為勞工保險投保事業單位，惟勞工保險
15 條例第6條係規定雇主應強制投保範圍，並未規範未為勞工
16 投保勞工保險者，其當事人間即不存在勞動契約，是縱被告
17 未為原告投保勞工保險，亦無從遽予推論兩造間無組織上從
18 屬性。被告另以桿弟係以個人身分而非被告公司員工身分向
19 教育部申請嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困難運動事業
20 紓困補助，且需切結「非屬於我國設立登記或立案之法人、
21 非法人團體、機構、或負責人具我國國籍之商號、事業之全
22 職員工」，固據提出訴外人張素真即被告所營球場桿弟所簽
23 署之從業人員切結書1紙為憑（本院卷一第89頁），惟兩造
24 間仍應依首揭說明認定從屬性之有無，尚從僅以申請紓困補
25 助文件，即為有利被告之認定。

26 3.綜上，原告受僱於被告從事桿弟工作，具有人格上、經濟上
27 及組織上之從屬性，兩造間有勞動契約關係，堪以認定。

28 (二)原告請求被告給付退休金，有無理由？如有理由，數額若
29 干？

30 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
31 退休；勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每

01 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
02 個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；
03 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
04 退休時1個月平均工資，勞基法第53條第1款、第2款、第55
05 條第1項第1款及第2項分別定有明文。次按勞工工作年資自
06 受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金
07 給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可
08 資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計
09 算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標
10 準，依第17條及第55條規定計算。又勞工工作年資以服務同
11 一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用勞基法前已在同
12 一事業單位工作之年資合併計算。勞基法第84條之2、勞基
13 法施行細則第5條亦有明文。而勞工因普通傷病假超過30日
14 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
15 主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間
16 不屬工作期間，應不列入計算平均工資。有內政部74年11月
17 21日(74)台內勞字第357224號函釋（下稱內政部74年函釋）可
18 為參照（本院卷一第345頁）。另按依本法第2條第4款計算
19 平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算
20 事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第
21 50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他
22 不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。五、依勞
23 工請假規則請普通傷病假者。六、依性別工作平等法請生理
24 假、產假、家庭照顧假或安胎休養，致減少工資者。七、留
25 職停薪者。勞基法施行細則第2條定有明文。故勞工因普通
26 傷病假、生理假、妊娠未滿3個月流產依兩性工作平等法規
27 定所請之產假、留職停薪或因經濟不景氣，勞資雙方協議無
28 薪休假，致工資折半發給或不發給期間之工資及日數，於計
29 算平均工資時，亦不列入計算；至事假或曠工期間，並無排
30 除不計入之規定，亦有改制前行政院人事行政局96年6月26
31 日局企字第0960014968號函釋意旨可資參照（下稱人事行政

局96年函釋)。

2.查，被告屬高爾夫球場業，而受僱於高爾夫球場業之勞工，自87年12月31日起適用勞基法，為兩造所不爭執，並有勞動部111年3月8日勞動條1字第1110140218號函在卷可佐（本院卷二第399至400頁）。準此：

(1)原告己○○○部分：

①己○○○自78年5月4日起受僱於被告，嗣於105年8月4日退休，工作年資已逾15年，而其為48年7月出生，於退休時已年滿55歲，符合勞基法第53條第1款所定得自請退休之要件，故其自請退休之請求，於法有據。再己○○○既自87年12月31日起適用勞基法，所請求之退休金工作年資亦自該日起算，自87年12月31日起至105年8月4日為止，扣除其於103年12月26日至104年9月15日、105年4月1日至同年8月4日長期向被告請事假而得認兩造有留職停薪合意之期間，工作年資共計16年7月12日，依己○○○所主張按月計酬之月平均工資計算方式，自105年4月1日起算（該日不計入），往前回溯6個月，其105年4月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，分別為0、0、5,000、0、37,560、32,450、29,970元，亦據其陳明在卷，並提出永豐銀行帳戶往來明細為憑（本院卷一第29至30頁），加總除以6後，其月平均薪資約為12,501.67元【計算式： $(0+0+5000+0+37560+32450)\div6\div12501.67$ ，小數點第2位以下四捨五入】，退休金基數32【計算式： $15\times2+(17-15)\times1=32$ 】，其請求被告給付退休金400,053元（計算式： $12501.67\times32\div400053$ ，元以下四捨五入），為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

②己○○○雖主張其自105年1月1日起至同年3月31日，亦屬其與被告合意留職停薪而不應計入平均工資計算之期間（本院卷二第386頁），惟其依據105年桿弟休假申請單（本院卷一第187頁）而提出之請假統計表（本院卷二第344頁），自陳105年1月請事假20日、休假4日、年假7日；同年2月請喪假14日、休假3日（銷假1日）；同年3月請事假27日（銷假3

日)、休假5日、病假1日，顯非與被告合意留職停薪致未提供勞務，不符勞基法施行細則第2條第7款之規定，徵諸前揭人事行政局96年函釋意旨，仍應計入平均工資計算期間。己○○○此部分主張，自不足採。被告雖否認己○○○提出之桿弟休假申請單形式為真正，惟其上有組長吳秋鶯及出發站人員之簽名或用印，並註記日期於簽章旁，且比對桿弟管委會隨函檢附之桿弟月報表，顯示己○○○105年1月、同年4月至同年8月4日退休前均未領有工資（本院卷二第169、175至183頁），105年2月則於16日至25日、29日共11日有領取工資（本院卷二第171頁），桿弟休假申請單則記載105年2月共休假16日（喪假14日、休假3日，嗣銷假1日），領薪日數與休假日數合計27日，接近該月份天數28日；另桿弟休假申請單顯示己○○○並未申請105年3月2日至同年月4日之休假（本院卷一第187頁），與桿弟月報表記載其於105年3月2日至4日共3日有領薪紀錄相符（本院卷二第173頁），堪認己○○○所提105年桿弟休假申請單應屬真正，被告上開所辯，亦不足採。至桿弟月報表固記載己○○○於105年2月、3月分別領取17,510、5,900元之收入，惟與己○○○主張其僅於105年2月領有5,000元、105年3月則未領取任何工資不符，被告就己○○○105年2月、3月之工資數額，亦未提出薪資明細或相關匯款紀錄為證，而己○○○亦不同意逕依桿弟月報表所載上開薪資為計算依據，此部分即無從為其有利之認定，附此指明。至被告抗辯己○○○係於105年8月4日離職，平均工資計算期間應為105年2月5日至同年8月4日，其僅於105年2月、3月分別領有17,510、5,900元之收入，故平均工資僅3,902元等語，徵諸前揭規定及說明，自無足採。

(2)原告丁○○○部分：

- ①丁○○○自78年5月4日起受僱於被告，嗣於106年3月7日退休，工作年資逾15年，其為46年10月出生，於退休時已年滿55歲，符合勞基法第53條第1款所定得自請退休之要件，故

其自請退休之請求，於法有據。而其既自87年12月31日起適用勞基法，所請求之退休金工作年資亦自該日起算，自87年12月31日起至106年3月7日為止，扣除其於105年9月19日至106年3月7日超過30日之請普通傷病假期間，工作年資共計17年10月19日，自105年9月19日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，分別為6,100元、25,670元、34,870元、33,170元、44,770元、33,030元、39,640元，亦據其提出永豐銀行帳戶往來明細為憑（本院卷一第36至40頁），將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為其月平均薪資。據此計算，丁○○○之月平均薪資應為32,585.33元【計算式：〔6100+25670+34870+33170+44770+33030+(39640×14÷31)〕÷6÷32585.33，小數點以下第2位四捨五入】，退休金基數33【計算式：15×2+（18-15）×1=33】，其請求被告給付退休金1,075,316元（計算式：32585.33×33÷0000000，元以下四捨五入），為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據。

②被告雖否認丁○○○所提105年桿弟休假申請單、106年1月至3月桿弟請假統計表形式為真正，惟桿弟休假申請單亦有組長吳秋鶯及出發站人員之用印或簽名，簽章旁並註記日期（本院卷一第189頁），且比對桿弟管委會隨函檢附之桿弟月報表，顯示丁○○○自105年9月19日迄至106年3月7日退休時，均未出勤（本院卷二第145至157頁），與105年桿弟休假申請單、106年1月至3月桿弟請假統計表（本院卷二第347至351頁）所載休假情形相符，堪信為真正。至被告抗辯丁○○○應自106年3月7日離職時往前回溯6個月計算平均工資，且僅於105年9月有5,100元之收入，故平均工資僅850元一節（本院卷二第263頁），依丁○○○提出之上述105年桿弟休假申請單、106年1月至3月桿弟請假統計表，顯示丁○○○自109年9月19日至106年3月7日確係向被告請病假且經被告准假，而其於105年9月21日因未明示部位其他肌炎、同

01 年月30日因膝部原發性骨關節炎（雙側性）、106年1月18
02 日、同年月25日、同年2月25日均因未明示部位骨關節炎、
03 老年性骨質疏鬆症未伴有病理性骨折、未明示腰椎閉鎖性骨
04 折之初期照護等病症，於衛生福利部旗山醫院就醫，亦有該
05 院診斷證明書附卷可參（本院卷二第359至362頁），依前揭
06 勞基法施行細則第2條第5款、內政部74年函釋意旨，自應予
07 以扣除而不計入平均工資之計算期間。是被告此部分所辯，
08 亦不足採。

09 六、綜上，己○○○、丁○○○依勞基法第53條第1款、第55條
10 規定，請求被告分別給付退休金400,053元、1,075,316元，
11 及分別自105年9月4日、106年4月7日起，均至清償日止，按
12 年息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。

14 七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為被告即雇主部分敗
15 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告
16 假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供
17 擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第五項所示。

18 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
19 本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
20 列，附此敘明。

21 九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，判
22 決如主文。

23 中 華 民 國 111 年 4 月 8 日
24 勞動法庭 法 官 楊捷羽

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 4 月 8 日
29 書記官 黃盈菁