

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第149號

上訴人 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

薛進坤律師

被上訴人 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

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國111年4月8日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第96號第一審判決提起上訴，本院於112年5月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人蕭劉秀蘭、劉黃秀蘭均自民國78年5月4日起，受僱於上訴人所屬信誼高爾夫球場（下稱系爭球場）擔任桿弟。被上訴人工作內容，係依上訴人規定時間上工，分早、午兩班排班（早班為上午4時50分至8時、午班為上午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，即可能遭上訴人懲處。被上訴人如無法提供勞務時，亦需向上訴人設於球場之出發站請假，經上訴人指派之組長簽章核准。被上訴人不得個別與來客議價，薪資所得係由上訴人統計彙整，並將

01 受領薪資金額列冊通報國稅局。兩造間具有人格上、經濟上
02 及組織上之從屬性，屬勞動基準法（下稱勞基法）所規範之
03 勞動契約。蕭劉秀蘭、劉黃秀蘭於合於勞基法第53條第1款
04 及第2款規定自請退休要件，先後於105年8月4日、106年3月
05 7日向上訴人申請退休，請求被上訴人給付退休金遭拒，爰
06 依勞基法第53條第1、2款、第55條、第84條之2規定，提起
07 本件訴訟等語。聲明：(一)上訴人應給付蕭劉秀蘭新臺幣（下
08 同）117萬6,450元，及自105年9月4日起至清償日止，按週
09 年利率5%計算之利息。(二)上訴人應給付劉黃秀蘭117萬8,932
10 元，及自106年4月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之
11 利息。

12 二、上訴人則以：被上訴人及其他任職於球場之桿弟合計78人，
13 曾於87年12月23日向改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）
14 提出陳情函（下稱系爭陳情函），請求勿將桿弟納為高
15 爾夫球場員工，以免其收入及工作時間自由受影響，基於契
16 約自由原則，兩造間自無勞基法之適用。被上訴人復曾簽署
17 「桿弟借用信誼高爾夫球場場地認同書」（下稱系爭認同
18 書），載明上訴人無償提供場地使被上訴人得以在球場內，
19 以桿弟身分替擊球球友提供桿弟服務，賺取球友每趟擊球所
20 給予之桿弟服務費，與球場無僱傭關係，不具組織上之從屬
21 性。又桿弟係直接對來客提供服務，並開立個人收據交付來
22 客，上訴人並未支付桿弟任何費用，就桿弟收取之報酬亦未
23 抽成，該報酬係由桿弟間自行組成之信誼桿弟管理委員會
24 （下稱桿弟管委會）代收後，再按期轉交給各桿弟，上訴人
25 僅代為將桿弟收入列冊通報國稅局，該報酬不列為球場之營
26 業收入，財政部賦稅署亦不對之課徵營業稅等稅賦，不具經
27 濟上之從屬性。桿弟多為家庭主婦，工作時間彈性，於場上
28 從事桿弟工作時，係依來客指示提供服務，上訴人除因桿弟
29 係借用場地提供服務而仍須善盡善良管理人之注意義務，確
30 認場上活動均合於安全規範外，就桿弟之排班出勤、指揮桿
31 弟維護球場、晉級考核及獎懲等事項，均係由桿弟管委會負

責，對被上訴人不具指揮監督關係，無人格上之從屬性。況教育部因新冠肺炎疫情提供之紓困方案，亦將桿弟列為「個人申請補助」，而非以公司員工身分申請補助，被上訴人並需切結其非屬受僱於公司行號之員工，兩造間無僱傭關係，被上訴人不得請求上訴人給付退休金等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判令上訴人應給付蕭劉秀蘭40萬0,053元、劉黃秀蘭107萬5,316元，及蕭劉秀蘭自105年9月4日、劉黃秀蘭自106年4月7日起，均按週年利率5%計算之利息；並駁回被上訴人其餘請求。上訴人就其不利部分提起上訴，上訴聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。(被上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，茲不贅述)。

四、兩造不爭執之事項：

(一)被上訴人均自78年5月4日起，在上訴人所經營球場擔任桿弟，工作內容為服務擊球客人、維護球場環境。被上訴人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)蕭劉秀蘭於105年8月4日、劉黃秀蘭於106年3月7日辦理退休。蕭劉秀蘭自103年12月26日至104年9月15日、105年1月1日均向上訴人請事假；劉黃秀蘭之休假申請單記載自105年9月19日起請病假迄至退休。

(三)被上訴人於87年12月23日在陳情函所附之「桿弟連署陳情簽章名冊」上用印，並均於98年6月30日簽署認同書。

(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年間均未申報扣繳資料。

(五)上訴人所營之信誼高爾夫球場依勞委會（87）台勞動一字第059605號公告意旨，自87年12月31日起適用勞基法。

(六)被上訴人於球場擔任桿弟期間，上訴人未為被上訴人投保勞、健保或就業保險，亦未提撥勞工退休金及代為扣繳被上

01 訴人所得稅。

02 (七)被上訴人休假需填具如原審卷一第187頁、第189頁所示之桿
03 弟休假申請單，並依附註欄之規則辦理。

04 (八)被上訴人之工資（或報酬）係由來客繳交「桿弟服務費」至
05 上訴人所營之信誼高爾夫球場設置之收費處後，由被上訴人
06 先開立載明「桿弟服務費」之收據，交付擊球客人（未當場
07 收取現金）。依認同書第6條約定，桿弟服務費係先存入桿
08 弟管委會主任委員之高雄銀行帳戶（嗣變更為永豐銀行），
09 每期（每月10日、25日）扣除共同基金（依服務之背袋數計
10 算：18洞60元、9洞30元）後，再轉入桿弟個人帳戶。

11 (九)被上訴人綜合所得稅各類所得資料清單所列薪資類別所得，
12 係由上訴人列冊通報國稅局，格式代號79G，所得種類為高
13 爾夫球童薪資所得。

14 (十)上訴人對於來場擊球客人所賺取費用為被證11（原審卷一第
15 391頁）所列保險費、設施維護費、電動車租金、果嶺費等
16 項目。

17 (十一)如認兩造存有勞動契約關係，被上訴人均符合勞基法第53條
18 第1、2款所規定「工作15年以上年滿55歲」、「工作25年以
19 上」之自請退休要件。

20 (十二)如被上訴人依據勞基法第55條、第84條之2規定，請求上訴
21 人給付退休金為有理由，蕭劉秀蘭月平均薪資約為1萬2,50
22 1.67元、退休金基數32；另劉黃秀蘭月平均薪資應為3萬2,5
23 85.33元、退休金基數33，據此計算上訴人應給付蕭劉秀蘭4
24 0萬0,053元，及自105年9月4日起至清償日止，按週年利率
25 5%計算之利息；另應給付劉黃秀蘭107萬5,316元，及自106
26 年4月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

27 五、本件爭點：兩造間是否為勞動契約關係？如是，被上訴人請
28 求上訴人給付退休金，有無理由？

29 六、兩造間是否為勞動契約關係？

30 (一)按契約類型之歸類，原則上以主給付義務決定契約類型，判
31 斷是否為勞動契約，應斟酌前開各因素，若各該勞動契約因

01 素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判
02 斷。而勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於
03 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
04 契約，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當
05 事人之勞工，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在僱用
06 人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義
07 務。2.親自履行，不得使用代理人。3.經濟上從屬性，即受
08 僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之
09 目的而勞動。4.組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體
10 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111
11 年度台上字第1054號判決意旨參照）。是以，兩造間契約是
12 否具有從屬性，須以上開標準加以判斷，即勞工除以提供勞
13 務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制
14 程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心，再參酌勞務
15 提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作
16 一綜合判斷。

17 (二)經查：

18 1.就人格從屬性部分：

19 (1)擔任球場之桿弟須經上訴人面試乙情，業經證人即任職信
20 誼高爾夫球場營業部經理吳麗光證述：桿弟面試是由上訴
21 人公司管理部劉素如或我來跟應徵桿弟的人面談，說明桿
22 弟工作內容，桿弟管委會對於應徵者面談、說明等均未參
23 與等語（原審卷二第328至329頁），可以認定桿弟須經上
24 訴人公司面試後，方可任用。

25 (2)上訴人雖提出桿弟管委會組織規章（下稱系爭組織規
26 章），辯稱關於桿弟輪值、請假、休假、考核、晉升、獎
27 懲等規定，均係由多數桿弟同意訂定規章，非由上訴人所
28 制定云云。然觀諸組織規章第七項「考核、晉升規定」、
29 第八項「獎懲規定」固分記載「1.考核、晉升規定由桿弟
30 委員會執行。」、「1.獎懲規定由桿弟管理委員會執行。
31 2.依服勤考核制度。（如附件）」（原審卷一第395頁、

第397頁）。惟就相關考核、獎懲等程序規範均付之闕如，亦無「服勤考核制度」作為組織規章之附件（原審卷一第397頁），該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」（原審卷一第399頁），亦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。況依證人即桿弟管委會現任主委沈秀梅所證稱：伊自88年3月間，即在球場擔任桿弟至今，組織規章在伊擔任桿弟前就已經訂立了，桿弟輪值、請假、休假等規定，就是依照組織規章來運作（原審卷二第193頁）、證人即球場退休桿弟蕭美雲亦陳證：伊於78年間擔任組長，即有看過該規章，桿弟之輪值、請假、休假規定及組長職務，均與組織規章規定相同（原審卷二第201至202頁），核與證人即球場退休桿弟許謝千金證述內容大致相符（原審卷二第208至209頁）。上訴人已自承桿弟管委會係於85年間開始運作等語（原審卷二第263頁），是參諸蕭美雲所證述，組織規章於桿弟管委會成立運作前即已存在，復依蕭美雲證稱組織規章係由上訴人所製發（原審卷二第204至205頁），被上訴人主張組織規章係由上訴人制訂，兩造間契約關係均依該規章之內容處理一情，應堪採信。上訴人辯稱該組織規章係由多數桿弟同意訂定，非由上訴人所制定云云，自難憑採。

(3)被上訴人需依組織規章第五項「輪值規定」之順序輪值，及第六項「請假、休假」規定辦理請、休假（原審卷一第395至397頁）。依上開規定，桿弟如有請假之需求，須前一天向組長申請，經組長核准後，再填載上訴人所設出發站所提供之請假單，交由出發站登記，臨時請假之程序亦同等情，為證人沈秀梅、蕭美雲證述明確（原審卷二第193頁、第205頁），核與被上訴人所提出105年桿弟休假申請單，均載有組長及出發站主任之簽名相符（原審卷一第187頁、第189頁）。又組長僅是受通知，桿弟是否准假係

01 由上訴人所設出發站決定，如果缺人，將不准桿弟請假一
02 情，亦據蕭美雲、許謝金千及吳麗光陳證明確（原審卷二
03 第202頁、第205頁、第211頁、第328頁）。兩造亦不爭執
04 被上訴人請假需依原審卷一第187、189頁桿弟休假申請單
05 「附註」欄所示之規定辦理（原審卷二第67頁），依組織
06 規章、桿弟休假申請單之「附註」欄，亦明確記載各該假
07 別之日數、銷假之規定，以及不同假別、不同日數扣發全
08 勤獎金之方式等節（原審卷一第395至396頁，本院卷一第
09 119至120頁），足證被上訴人請假時，確需經上訴人之同
10 意，被上訴人無從自由決定不到場執行桿弟職務，亦無從
11 於到班後逕自離場，兩造間契約具有人格上從屬性。

12 (4)雖被上訴人從事桿弟工作時間，無需打卡或簽到，然需配
13 合上訴人之營業時間，區分為早班、午班，且到班期間，
14 被上訴人均須在桿弟休息室等候，依上訴人所編排之號
15 碼，等候叫號並依序服務來客，無從依其個人意願，挑選
16 服務之來客一情，業經沈秀梅證述明確（原審卷二第193
17 頁）。復依認同書第3條約定，桿弟工作內容包括照顧擊
18 球來賓人身及球具安全，防護自己勿被球友擊球失誤打
19 傷，做好環境衛生與生活品質之提升，服從組長指揮，維
20 護球道補沙與雜草剔除作業（原審卷一第77頁、第79
21 頁）；又被上訴人於上訴人所營球場球場擔任桿弟期間，
22 需穿著制服（含上衣、褲子、頭巾），並於退休時繳回，
23 亦有桿弟退休申請表可參（原審卷一第401、403頁）。此
24 外，佐以102年3月11日桿弟會議紀錄記載上訴人經理表
25 示：「桿弟早上時段接送球具、答應今年內原則不會改
26 變」等語；副理表示「希望新任組長確實轉告會議中各項
27 配合事項讓組員知悉」、「過洞時桿弟到桿弟室時間嚴禁
28 過久，要求發球前到達」、「球道更換草皮處雜草長出
29 後，初期麻煩桿弟同仁協助拔除」等語（本院卷一第203
30 頁）。是而上訴人如對桿弟並無管理、指揮或監督關係，
31 何能為前開要求，可認上訴人就桿弟對於與提供來客服務

01 關聯性較低之工作，仍有指揮監督之實。被上訴人擔任桿
02 弟，其工作除與揸負球具等提供來客服務之事務外，尚須
03 依上訴人要求而須協助球道補砂與雜草剔除等與提供來客
04 服務關連性較低之工作，其勞務給付內容非由勞務提供者
05 即被上訴人自行決定，乃係由勞務受領者即上訴人決定，
06 被上訴人無自行裁量決定處理一切事務方法之權限。

07 (5)次者，桿弟懲處、晉級均由上訴人決定一情，亦據蕭美雲
08 證述：桿弟如做錯事是由出發站決定懲處，出發站會召集
09 桿弟管委會6組組長來開會，最後由出發站人員決定是否
10 懲處，不是用多數決；桿弟分A、B、C三級，由出發站人
11 員評估桿弟的服務態度、工作表現，並需通過國際高爾夫
12 球規則考試，如果沒有大錯就直接幫桿弟晉級等語（原審
13 卷二第202至203頁）、許謝千金證稱：桿弟做得好沒有獎
14 勵，做不好有懲處，這是由上訴人公司出發站人員來決
15 定，該出發站人員我們稱呼為組長，都是由組長來決定懲
16 處…出發站組長會去找桿弟各組組長開會，意見不一致
17 時，都是依照出發站人員的意見；桿弟分A、B、C級，要
18 通過國際高爾夫球場規則的考試，出發站人員還要現場看
19 桿弟服務擊球客人的狀況，晉級考試內容包括現場操作看
20 桿弟是否瞭解國際高爾夫球場規則，還有視力落點區是否
21 通過，也有筆試，筆試內容由出發站組長提供等語（原審
22 卷二第209至211頁）、吳麗光亦稱：桿弟處分案相關會議
23 有上訴人總經理、管理部、營業部職員出席等語（原審卷
24 二第332頁），可證就桿弟之懲處開會時，確需由6名桿弟
25 組長會同上訴人總經理及部門主管開會。再上訴人就桿弟
26 之懲戒處分內容確有決定權一情，除據蕭美雲、許謝千金
27 前開證稱外，其等復均稱：桿弟有違規事項時，係由出發
28 站決定是否懲處及懲處內容，伊身為組長會幫自己的組員
29 講話，要求扣薪的金額少一點等語可明（原審卷二第202
30 頁、第206頁、第209頁），益徵關於桿弟違失行為之懲戒
31 決定，桿弟管委會雖有派員參與，惟是否允許桿弟續在球

場服務，當係上訴人之權限，並非桿弟管委會得自行決定，實際上決定最終處分者係上訴人。至於沈秀梅、吳麗光固稱：違規桿弟之懲處係由6名組長與上訴人之主管形成共識後決定，最終決定仍由桿弟管委會自主決定云云（原審卷二第194頁、第335頁），上訴人亦稱管委會獎懲紀錄、桿弟尤錦雲處分公告影本上僅有桿弟管委會成員之簽章，顯見桿弟之懲戒處分均由桿弟管委會決定，非由上訴人決定云云。惟沈秀梅、吳麗光分為桿弟管委會現任主委、上訴人管理部現任職員，其證詞難免有偏頗之虞，倘認桿弟與球場間確係互惠合作關係，上訴人僅需俟桿弟管委會開會形成多數決議後，通知上訴人管理部人員配合實施即可，無需指派總經理、管理部人員每月出席桿弟管委會所召開之例行會議，更無就桿弟懲處方式、輕重置喙之餘地，上訴人既派由總經理及部門主管列席桿弟之懲戒會議，而桿弟之違失亦將直接影響上訴人之營運，雖該處分形式上以桿弟管委會名義作成，該懲處公告亦不足為有利上訴人之認定，難認上訴人就該處分之作成僅係提供建議而毫無影響力，上訴人此一抗辯，自難憑採。

(6)上訴人另抗辯懲處桿弟罰款，均係交付桿弟管委會共同基金云云，並提出111年2月桿弟繞場津貼其報表為證（本院卷一第111頁）。惟桿弟違規行為之罰款用於何處，與上訴人有無懲戒桿弟之權限，兩者本不具有絕對關聯，不能因對於桿弟違規行為之罰款流入桿弟管委會共同基金，即認上訴人就桿弟之違規行為無處罰之權限。至於上訴人提出上訴人員工工作規則，辯稱桿弟之處罰規則與上訴人內部員工工作規則所制定之獎懲方式有別云云（本院卷一第118頁），惟就不同性質之員工間，公司本得以不同之方式及手段加以管理，尚難據為上訴人有利之認定。

(7)上訴人復提出經桿弟管委會委員即6組組長共同簽名之桿弟退休辦法（93.11.08修訂）暨經6組桿弟簽名同意配合實施該退休辦法之同意書6紙（原審卷一第405至417

頁），及被上訴人之退休申請表僅經6組組長、主任委員、桿弟管委會簽名或用印即准予退休（原審卷一第401至403頁），不需上訴人核准，辯稱兩造間確無僱傭關係云云。惟按勞工於符合勞基法規定之年資、年齡而自請退休時，即發生終止勞動契約之效力，無須得雇主之同意，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，屬形成權，於權利人行使時，即發生形成之效力，尚無從以被上訴人需否經上訴人核准始得退休一節，反論兩造間無勞動契約關係。上訴人此部分抗辯，亦無足採。

(8)綜上，上訴人確可決定桿弟之任用、請假、考核、晉升，如桿弟違規事由重大時，亦由上訴人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，對於擔任桿弟工作之人員具有高度之管控權，上訴人於被上訴人擔任桿弟期間，對於被上訴人有考核服務品質之權力，自具備前揭所論勞動契約之人格從屬性。

2.就經濟上從屬性部分：

(1)高爾夫球業係提供球場供客人打高爾夫球為其主要營業活動。被上訴人於上訴人之球場內擔任桿弟，係依其與上訴人間約定為來客提供服務，被上訴人為上訴人客戶提供服務，無須擔負球場經營盈虧之責任，顯見被上訴人從事桿弟工作係為上訴人上開營業活動目的而為，並非為自己之經濟活動。再來客至球場打球，並未就桿弟費用與各別桿弟議價，桿弟服務費係由出發站決定一情，亦為蕭美雲證稱：桿弟服務費係由出發站決定，桿弟無從自行與客人議價，桿弟管委會亦無從決定等語（原審卷二第203頁），核與許謝千金證述相符（原審卷二第209至210頁）。雖沈秀梅就此陳稱：服務費是由桿弟管委會討論後，跟上訴人申請，再由上訴人公告，桿弟不會跟擊球來賓個別議價，都是依照上訴人球場公告之收費標準云云（原審卷二第194頁至第195頁），惟桿弟所收取之服務費仍要經由桿弟管

委會向上訴人申請，再由上訴人球場公告並代為收取（如後(2)所述），決定就個別桿弟得收取多少桿弟服務費、不同級別之桿弟所得收取之服務費為何，難認上訴人無實質控制之權力，而得任由桿弟任意調整桿弟服務費數額高低，況桿弟等級之評定，上訴人有決定之權限，為前所論，益認被上訴人對上訴人有經濟上從屬性。

(2)再被上訴人對於服務對象（即到上訴人球場打球之客人）無選擇之權，係由上訴人所設之出發站安排，而客人應付之所有費用，包含桿弟費用，係由來客繳交至上訴人於球場所設置之收費處，被上訴人僅先開立載明「桿弟服務費」之收據交付擊球客人（未當場收取現金）。依認同書第6條約定，桿弟服務費係先存入桿弟管委會主任委員之高雄銀行帳戶（嗣變更為永豐銀行），每期（每月10日及25日）扣除共同基金（依服務之背袋數計算：18洞60元、9洞30元，嗣於105年10月變更為1背袋18洞30至40元、9洞20元）後，再轉入桿弟個人帳戶（兩造不爭執之事項(八)），亦即被上訴人服務擊球來客後，由上訴人向擊球來客收取桿弟費，再據以支付被上訴人，作為被上訴人在上訴人球場提供勞務之對價。故若被上訴人與來客成立契約，何不由來客當場支付費用予被上訴人即可，無須先由上訴人收齊費用，再計算支付被上訴人應獲報酬，顯見被上訴人之桿弟工作係為上訴人之目的而勞動。

(3)被上訴人綜合所得稅各類所得資料清單（下稱綜所稅所得清單）所列薪資類別所得，格式代號79G所得種類為高爾夫球童薪資所得（兩造不爭執之事項(九)）。上訴人就此抗辯依94年5月16日財政部台灣省南區國稅局高雄縣分局高爾夫球場桿弟（球童）所得徵課會議決議內容，代為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其營業所得云云。惟稅捐機構係以代收代付關係或其他稅目對上訴人核稅，並不影響兩造間私權關係之認定，難僅憑綜所稅所得清單之記載內容，即認兩造間非勞動契約關

01 係，上訴人此部分所辯，亦不足採。

02 (4)上訴人又辯以桿弟有自己之獨立財務與帳務，其所開立之
03 發票並不包含桿弟服務費，且會要求來客就桿弟服務費支
04 付現金，桿弟服務費並會提撥部分為桿弟管委會之共同基
05 金，用以支付全勤獎金、年終獎金、颱風清掃獎金云云，
06 並提出桿弟管委會主任委員交接帳戶公證書、106年1月1
07 日桿弟年終獎金發放辦法、信誼桿弟管理委員會104年1月
08 28日憑證黏貼單（摘要：103年年終）、信誼球場104年1
09 月16日至同年月31日之桿弟繞場津貼期報表、105年9月份
10 桿弟管理委員會會費帳冊，及信誼桿弟管理委員會105年1
11 0月3日憑證黏貼單（備註：9/14莫蘭蒂颱風來場協助清理
12 場地、9/28梅姬颱風來場協助清理場地）等為證（本院卷
13 一第103頁、第104頁、第155頁、第157頁、第158頁至第1
14 67頁、第345頁、第347頁）。然上訴人如何計費、是否分
15 開收取不同費用，上訴人本得自由決定；上開全勤獎金、
16 年終獎金、颱風清掃獎金是否自桿弟管委會共同基金發
17 放，亦僅係上訴人收取桿弟服務費後運用方式，況依桿弟
18 年終獎金發放辦法第四點亦載明「桿弟年終獎金將由組長
19 協同出發站核算請休假天數『上呈』，核算實際發放金額
20 由桿弟管理委會統籌發放」等語（本院卷一第155頁），
21 可以證明上訴人就桿弟年終獎金數額仍有控管之權。上訴
22 人雖稱：桿弟於颱風過後，到球場協助清理，係為自己工
23 作便利、吸引球客所為，並非受其所指派，縱桿弟未到場
24 協助清理，其不會懲處桿弟云云，惟依桿弟管委會105年1
25 0月3日憑證黏貼單觀之，實際到場協助清理球場之桿弟人
26 數高達63人（本院卷一第347頁），參以105年度實際領得
27 年終獎金之桿弟人數為74人，有105年度年終獎金試算表
28 可參（本院卷一第165頁），實際在球場服務之桿弟皆有
29 參與清掃，上訴人就此是否全無指揮監督，已生疑義，上
30 訴人係以懲處或獎勵方式，使桿弟協助清理球場，並不影
31 響上訴人指揮監督之權。

01 (5)上訴人復就桿弟之退休制度辯稱：依據93年11月8日之桿
02 弟退休辦法，桿弟申請退休時僅需向桿弟管委會提出申
03 請，且該退休辦法亦經過當時所有桿弟之同意，退休金亦
04 由桿弟管委會核發云云，並提出93年11月8日桿弟退休辦
05 法、各組桿弟同意書、106年3月份桿弟管理委員會會費帳
06 冊、105年8月1日至同年月15日、106年3月1日至同年月15
07 日、同年月16日至同年月31日之桿弟繞場津貼期報表為證
08 （本院卷一第123至129頁、第145至146頁、第150至152
09 頁），雖被上訴人桿弟退休申請表及退休金領據，僅有桿
10 弟管委會及其主任委員、財務委員蓋印相符（本院卷一第
11 141至143頁、第147至149頁）。然退休金之核發究須由何
12 一層級決定，亦係組織分工之展現，無從據此為有利於上
13 訴人之認定。至於上訴人於本院審理中，提出由111年2月
14 14日桿弟管委會修正之桿弟退休辦法及各組桿弟同意書，
15 藉以證明桿弟退休無需經由上訴人之同意（本院卷一第13
16 1至137頁），惟該退休辦法係被上訴人申請退休後始決議
17 通過，與兩造間契約關係之認定無涉。

18 **3.就組織上之從屬性部分：**

19 (1)查上訴人向來客收取之費用，亦包含「果嶺費」，為兩造
20 所不爭執，且有上訴人109年3月14日電子計算機統一發票
21 可稽（原審卷一第391頁）。而果嶺費即係用以養護球
22 道、草坪，可知上訴人有因桿弟維護場地、果嶺之服務，
23 向來客收取費用盈利。上訴人雖稱其亦有另委派專業人員
24 在球場處理雜草拔除、環境維護等事務，並提出上訴人委
25 派專業公司在系爭球場除草、補砂之照片、臨時人員所簽
26 署之104年至111年約聘員工僱用契約為證（本院卷一第15
27 3頁、第317至343頁），然亦自承上訴人縱有另聘人員，
28 仍不因此免除被上訴人等桿弟維護球場之義務（本院卷一
29 第94頁），益徵被上訴人與其他維護環境之約聘人員呈現
30 分工合作之狀態，以共同維護系爭球場之環境，可徵兩造
31 間具有組織上從屬性。

- 01 (2)上訴人辯稱：桿弟至系爭球場服務所需之擦球毛巾、斗
02 笠、制服（含上衣、褲子、頭巾）等均係由桿弟共同基金
03 支出云云，並執桿弟管委會105年度頭巾、手照、塑膠鞋
04 之收據、105年度8月份桿弟管委會費帳冊為憑（本院卷一
05 第229頁）。惟若非上訴人就制服、擦球毛巾等配備有所
06 規範，桿弟亦無需統一購入相同之制服、擦球毛巾，反而
07 可認上訴人對被上訴人有組織上之從屬性。
- 08 (3)上訴人雖未曾以被上訴人為勞工保險投保事業單位，惟勞
09 工保險條例第6條係規定雇主應強制投保範圍，並未規範
10 未為勞工投保勞工保險者，其當事人間即不存在勞動契
11 約，兩者並非有必然之關聯，仍應由兩造間是否有提供勞
12 務性質為斷。上訴人另以桿弟係以個人身分而非上訴人員
13 工身分向教育部申請嚴重特殊傳染性肺炎影響發生營運困
14 難運動事業紓困補助，且需切結「非屬於我國設立登記或
15 立案之法人、非法人團體、機構、或負責人具我國國籍之
16 商號、事業之全職員工」，固提出訴外人張素真所簽署之
17 從業人員切結書為憑（原審卷一第89頁），惟兩造間仍應
18 依首揭說明認定從屬性之有無，無從僅以申請紓困補助文
19 件，為有利上訴人之認定。
- 20 (4)上訴人復抗辯包括被上訴人在內與其他同於球場擔任桿弟
21 合計共78人，於87年12月23日聯署向勞委會提出陳情函，
22 要求勿將桿弟列為高爾夫球場員工云云。然勞動部實際上
23 查無上開陳情函資料，有勞動部函附卷足佐（原審卷二第
24 399至400頁），則連同被上訴人在內78名桿弟是否確有向
25 勞委會提出如陳情書內容所述之陳情意旨，非無疑義。
- 26 (5)被上訴人雖有簽立認同書，載明兩造間無僱傭關係，被上
27 訴人係向上訴人無償借用球場以向來客提供服務、收取桿
28 弟服務費等情（原審卷一第77頁、第79頁）。惟兩造間契
29 約性質究竟為何，仍應自雙方實質上權利義務內容為何、
30 是否具備從屬性等節加以判斷，不應單以契約文字內容定
31 之，尤在由契約當事人一方事先擬定定型化契約，再提供

01 他方簽署之情形，因提供勞務之他方未必就契約文字、內
02 容有加以磋商、議定之能力，更應自兩造所約定之實際契
03 約內容判斷。本院本諸前開說明，認定被上訴人如無法提
04 供勞務時，僅能依據組織規章之規定向上訴人請假，且其
05 所提供之桿弟服務、補沙、拔草、清潔等勞務，係納入上
06 訴人整個事業活動、生產組織體系，並與同僚間居於分工
07 合作狀態，被上訴人不能獨立於上訴人球場外，而提供桿
08 弟服務予擊球來賓，兩造間當具有組織上之從屬性。上訴
09 人所提出之認同書，不能為有利之認定。

10 (三)從而，被上訴人之僱用、離職、服儀、出缺勤、提供勞務內
11 容、違規之懲戒處罰、桿弟等級考核方式及退休制度等，均
12 在上訴人指揮、監督下，被上訴人確係受僱於上訴人從事桿
13 弟工作，具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸前揭
14 說明，兩造間有勞動契約關係，應可認定。

15 七、被上訴人請求上訴人給付退休金，有無理由？

16 (一)按勞工工作15年以上年滿55歲者，工作滿25年以上者，得自
17 請退休，為勞基法第53條第1、2款規定。又勞工退休金之給
18 付標準如左：一、按其工作年資，每滿1 年給付2 個基數。
19 但超過15年之工作年資，每滿1 年給與1 個基數，最高總數
20 以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1 年
21 計；前項第1 款退休金基數之標準，係指核准退休時1 個月
22 平均工資，亦為同法第55條第1項第1 款、第2 項所明文。
23 次按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年
24 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規
25 定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規
26 定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資
27 遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，同法
28 第84之2 條亦有明文。

29 (二)上訴人屬高爾夫球場業，高爾夫球場業自87年12月31日起適
30 用勞基法，為兩造所不爭執，並有勞動部111年3月8日勞動
31 條1字第1110140218號函可佐（原審卷二第399至400頁）。

兩造間存有勞動契約關係，既經本院認定如前，上訴人對於如認兩造存有勞動契約關係，被上訴人均符合勞基法第53條第1、2款所規定工作15年以上年滿55歲、工作25年以上之自請退休要件；且對於被上訴人請求上訴人給付退休金為有理由，蕭劉秀蘭、劉黃秀蘭之月平均薪資、退休金基礎，及據此計算應給付退休金暨利息起算日等節，均無爭執（兩造不爭執之事項^(三)）。被上訴人依勞基法第53條、第55條規定，請求上訴人如數給付，洵屬有據。

八、綜上所述，被上訴人依勞基法第53條、第55條規定，請求上訴人應給付蕭劉秀蘭40萬0,053元，及自105年9月4日起至清償日止；另給付劉黃秀蘭107萬5,316元，及自106年4月7日起至清償日止，均按週年利率5%計算之利息，應予准許。原審判命上訴人如數給付，並依職權為准、免假執行之宣告，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 6 日

勞動法庭

審判長法 官 許明進

法 官 周佳佩

法 官 張維君

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 112 年 6 月 6 日

書記官 林秀珍