# 臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第24號

原　　告　周永晴
訴訟代理人　涂惠民律師
被　　告　淡水企業股份有限公司0000
法定代理人　劉東光
訴訟代理人　徐明豪律師
　　林俊儀律師

上列當事人間請求給付退休金事件，於中華民國111年1月10日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應提繳新臺幣壹拾參萬參仟壹佰玖拾貳元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟肆佰肆拾元由被告負擔。

本判決得假執行，如被告以新臺幣壹拾參萬參仟壹佰玖拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國102年3月1日起受僱於被告，於106年3月31日離職，任職期間在被告所經營之新淡水高爾夫球場，擔任桿弟工作，為到球場打球之顧客提供揹球袋、球桿及駕駛高爾夫球車，每日需依被告指示，於球場營業前後，負責清掃球場、拔草、沙坑整理、澆水、清洗球車等工作，清掃後需等待被告排班不得任意離去，並應按被告排班指示服務顧客，遵守被告處罰、請假、穿著被告所提供之頭巾、帽子、制服、配戴無線電傳呼機等工作規則；而原告工資是依被告收取由原告所服務顧客之桿弟費新臺幣（下同）750元中550元按件計酬，被告統籌累計數量金額，於次月10日發給，給付方式皆經金融機構轉帳至原告指定銀行帳戶，是故原告任職期間兩造間為僱傭契約、勞動契約，並非承攬關係。

㈡如前所述，原告任職期間，兩造間為僱傭關係、勞動關係，

原告自102年3月1日起至106年3月31日間任職被告時，乃屬勞工退休金條例施行後，應適用勞工退休金條例之退休金制度（新制退休金），然被告於原告任職期間卻未依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項等規定，為原告提繳勞工退休金，已造成原告受有損害；而原告離職起至今尚未超過5年，原告自得依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告因未按月提繳勞工退休金所生損害賠償，又原告尚未屆該勞工退休金條例第24條所定年滿60歲請領退休金要件，自得依法請求被告提繳勞工退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

㈢被告應補提繳原告歷年每月退休金之金額如下：

⑴應補繳102年6至8月退休金金額：各為3,468元、3,468元、3,468元，總計10,404元。原告102年6至8月之每月工資依序為48,950元、61,600元、60,500元，3個月平均工資為57,016元，依101年1月1日及102年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第40級，被告應申報月提繳工資均為57,800元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資57,800元之百分之6即3,468元，3個月補提繳退休金加總金額為10,404元。

⑵應補繳102年9至11月退休金金額：各為3,468元、3,468元、3,468元，總計10,404元。原告102年9至11月之每月工資依序為56,650元、51,450元、60,500元，3個月平均工資為56,200元，依102年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第40級，被告應申報月提繳工資均為57,800元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資57,800元之百分之6即3,468元，3個月補提繳退休金加總金額為10,404元。

⑶應補繳102年12月至103年2月退休金金額：各為3,036元、3,036元、3,036元，總計9,108元。原告102年12月至103年2月之每月工資依序為47,650元、48,950元、51,250元，3個月平均工資為49,283元，依102年7月1日施行之勞工退休金月

提繳工資分級表，均屬第7組第37級，被告應申報月提繳工資均為50,600元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資50,600元之百分之6即3,036元，3個月補提繳退休金加總金額為9,108元。

⑷應補繳103年3至5月退休金金額：各為2,406元、2,406元、2,406元，總計7,218元。原告103年3至5月之每月工資依序為46,200元、42,350元、30,250元，3個月平均工資為39,600元，依102年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第6組第32級，被告應申報月提繳工資均為40,100元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資40,100元之百分之6即2,406元，3個月補提繳退休金加總金額為7,218元。

⑸應補繳103年6至8月退休金金額：各為3,036元、3,036元、3,036元，總計9,108元。原告103年6至8月之每月工資依序為39,600元、43,600元、62,150元，3個月平均工資為48,450元，依102年7月1日及103年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第37級，被告應申報月提繳工資均為50,600元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資50,600元之百分之6即3,036元，3個月補提繳退休金加總金額為9,108元。

⑹應補繳103年9至12月退休金金額：各為2,406元、1,156元、2,406元、2,406元，總計8,374元。原告103年9至12月之每月工資依序為40,150元、5,500元、25,300元、53,350元，其中原告103年10月工資僅為5,500元，乃因該月僅有部分日期工作，部分日期傷病請假，非正常工作月份，應不列入3個月工資平均數計算，該月份應單獨計算提繳退休金金額，而以103年9月、11月、12月之平均工資39,600元為基礎計算，依103年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第6組第32級，被告應申報月提繳工資均為40,100元，而103年10月應以基本工19,273元計算，屬第3組第16級，被告應申報月提繳工資為19,273元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資40,100元之百分之6即2,406元及19,273

元之百分之6即1,156元，4個月補提繳退休金加總金額為8,374元。

⑺應補繳104年1至3月退休金金額：各為3,468元、3,468元、3,468元，總計10,404元。原告104年1至3月之每月工資依序為54,800元、60,850元、51,700元，3個月平均工資為55,783元，依103年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第40級，被告應申報月提繳工資均為57,800元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資57,800元之百分之6即3,468元，3個月補提繳退休金加總金額為10,404元。

⑻應補繳104年4至6月退休金金額：各為3,036元、3,036元、3,036元，總計9,108元。原告104年4至6月之每月工資依序為49,500元、40,150元、59,400元，3個月平均工資為49,683元，依103年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第37級，被告應申報月提繳工資均為50,600元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資50,600元之百分之6即3,036元，3個月補提繳退休金加總金額為9,108元。

⑼應補繳104年7至9月退休金金額：各為3,468元、3,468元、3,468元，總計10,404元。原告104年7至9月之每月工資依序為59,950元、51,700元、59,200元，3個月平均工資為56,950元，依104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第40級，被告應申報月提繳工資均為57,800元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資57,800元之百分之6即3,468元，3個月補提繳退休金加總金額為10,404元。

⑽應補繳104年10至12月退休金金額：各為3,468元、3,468元、3,468元，總計10,404元。原告104年10至12月之每月工資依序為56,650元、61,550元、52,600元，3個月平均工資為56,933元，依104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第40級，被告應申報月提繳工資均為57,800元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資57,80

0元之百分之6即3,468元，3個月補提繳退休金加總金額為10,404元。

⑾應補繳105年1至3月退休金金額：各為2,292元、2,292元、2,292元，總計6,876元。原告105年1至3月之每月工資依序為38,500元、41,000元、32,600元，3個月平均工資為37,367元，依104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第6組第31級，被告應申報月提繳工資均為38,200元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資38,200元之百分之6即2,292元，3個月補提繳退休金加總金額為6,876元。

⑿補繳105年4至6月退休金金額：各為2,892元、2,892元、2,892元，總計8,676元。原告105年4至6月之每月工資依序為53,150元、46,000元、44,350元，3個月平均工資為47,833元，依104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第36級，被告應申報月提繳工資均為48,200元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資48,200元之百分之6即2,892元，3個月補提繳退休金加總金額為8,676元。

⒀應補繳105年7至9月退休金金額：各為3,324元、3,324元、3,324元，總計9,972元。原告105年7至9月之每月工資依序為52,800元、53,350元、56,100元，3個月平均工資為54,083元，依104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第7組第39級，被告應申報月提繳工資均為55,400元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資55,400元之百分之6即3,324元，3個月補提繳退休金加總金額為9,972元。

⒁應補繳105年10至12月退休金金額：各為2,292元、2,292元、2,292元，總計6,876元。原告105年10至12月之每月工資依序為40,700元、35,750元、36,264元，3個月平均工資為37,571元，依104年7月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，均屬第6組第31級，被告應申報月提繳工資均為38,200元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資38,200元之百分之6即2,292元，3個月補提繳退休金加總金額為6,876元。

⑮應補繳106年1至3月退休金金額：各為2,634元、1,314元、1,908元，總計5,856元。原告106年1至3月之每月工資依序為43,694元、2,732元、30,880元，其中原告106年2月工資僅為2,732元，顯非正常工作月勞務報酬，應不列入3個月工資平均數計算，106年1月至3月每月提繳原告退休金數額，應各月分別計算。依106年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表標準，106年1月份原告工資為43,694元，被告應申報月提繳工資為43,900元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資43,900元之百分之6即2,634元，106年2月份原告工資為2,732元，為保障原告權益應以基本工資21,009元計算，被告應申報月提繳工資為21,900元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資21,900元之百分之6即1,314元，106年3月份原告工資為30,880元，被告應申報月提繳工資為31,800元，被告依法各應補提繳退休金金額為月提繳工資31,800元之百分之6即1,908元，3個月補提繳退休金加總金額為5,856元。

⑯以上⑴至⑮被告應補提繳退休金總計金額為133,192元（計算式：10,404+10,404+9,108+7,218+9,108+8,374+10,404+9,108+10,404+10,404+6,876+8,676+9,972+6,876+5,856=133,192）。

㈣為此，爰依勞工退休金條例第31條第1項之規定，原告請求被告應補提繳133,192元至原告在勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。

㈤對被告抗辯之陳述：

⑴原告任職初期及任職前，被告負責管理桿弟工作事務之最高負責主管為被告前董事長特助林瑞斌，其奉前董事長指示管理指揮監督桿弟事項，規定桿弟工作事項、出勤輪班事項、工作紀律事項與違反規定懲罰事項，且林瑞斌管理桿弟事務時期，要求桿弟負責原應為被告場務部職員工作事項之球道、果嶺、球場等拔草、沙坑整理、澆水、揀落葉、清掃清潔、花圃種花、除蟲、球車清洗等工作。林瑞斌離職後，被

告延續林瑞斌管理桿弟事項、相關桿弟工作規定規範原告等桿弟，林瑞斌管理時期將相關桿弟工作細節交由桿弟管理員及桿弟總班長指揮監督桿弟，但林瑞斌經常找桿弟管理員及桿弟總班長決定桿弟事務，再上報董事長核定。林瑞斌離職後，被告有關桿弟工作規定，係由被告董事長指示人事部門主任黃丕世管理監督桿弟，以書面公告張貼桿弟休息室，或傳訊息予桿弟直接主管總班長、各班班長，以規範要求原告等桿弟遵守被告有關桿弟工作紀律、出勤規定、處罰規定。

⑵被告提出由原告簽署之契約並非被告所稱承包契約，原告無法確認該文件為原告所親簽。原告印象中，似有在任職期間間由被告人事主任黃丕世及總班長盧玉味拿表格資料要求原告填寫個人基本資料及簽名後才能繼續任職，並無詳細告知原告為承攬承包關係，非僱傭員工，原告以為那只是一般人事資料或工作注意事項而簽署，並無與被告有合意簽訂承攬契約，被告提出契約，明顯為被告為規避勞動基準法雇主責任，利用弱勢無知之桿弟不明利害關係下簽署之脫法行為，難為憑信。

⑶縱然被告提出原告簽署之契約為形式上真正，但原告否認該契約所載：「妳是來申請在新淡水高爾夫球場工作的桿弟，並非新淡水高爾夫球場的職員」之實質上真正。本件兩造間關係具備人格上從屬性、組織上從屬性、經濟上從屬性，應由原告等桿弟工作內容，實質上有無從屬性判斷，自難徒憑書面形式記載桿弟非職員等語，即遽論兩造關係為承攬關係。

⑷再者，鈞院108年度重勞訴字第1號民事判決（下稱另案一審判決），亦認定同為被告桿弟之陳麗玉等42人，與被告間為僱傭契約、勞動關係，另臺北高等行政法院108年度訴字第1410號判決及同院108年第1412號判決，有關被告違反勞動基準法第39條規定、第30條第6項之規定，分別遭新北市政府裁罰等行政訴訟案件，均認定被告桿弟陳麗玉、陳明麗、林月挺、李清香、林春恩、紀秀清、梁素雲等人與被告間具備

從屬性，被告對於桿弟管理有指揮監督關係，被告與桿弟間具有勞動基準法第2條第6款所稱勞動契約關係，非為承攬關係。俱見兩造間關係為僱傭契約、勞動契約，非承攬關係，不因被告提出原告簽署之契約而改變其性質。

二、被告則以：

㈠被告就原告自102年3月1日起至106年3月31日止，在被告經營之新淡水高爾夫球場擔任桿弟，為在球場打球之顧客提供代為駕駛高爾夫球車、整理球袋及球桿等服務。原告之報酬，係依服務每名顧客以550元按件計酬為計算，並由被告按月依照該月顧客服務人數，相乘後一次給付。另原告各月份曾自被告受領報酬及原告110年3月10日民事起訴狀附件1「原告請求被告補提繳退休金金額明細表」中「原告每月工資」欄所載原告每月受領之報酬數額等事實，均不爭執。

㈡然本件原告起訴無非係以另案一審判決認定被告與其他桿弟間契約為勞動契約為由，主張原告有勞工退休金條例之適用。惟另案一審判決現已上訴至臺灣高等法院，並以109年度重勞上字第60號案件審理中，另案一審判決主要爭點雖與本件相同，然仍有諸多疑點尚待調查，並無以另案一審判決逕予適用於本件之理。另案一審判決有認事用法違誤、應予廢棄之情形，被告與桿弟間之關係確非勞動契約，係屬承攬契約，桿弟對於契約關係亦有全面性地認識、並與被告有意思表示合致，且桿弟長年以來亦均允為接受、未見不同之意思，自不容桿弟嗣後再為相反之主張，另桿弟對於被告並無人格或組織上之從屬性存在，亦無經濟上之從屬性存在，被告對於桿弟亦無任何指揮監督之權限，而另案一審判決遑未詳查，逕對被告為不利認定，實應予廢棄。綜上，另案一審判決既有上開違誤且現於臺灣高等法院審理中，自不得逕作為本件判斷基礎，另原告在球場擔任桿弟期間，亦與被告簽署前述「承包契約」、內容明定「妳是來申請在新淡水高爾夫球場工作的桿弟，並非新淡水高爾夫球場的職員」等語，堪認原告確實對於兩造間為承攬契約乙節有充分了解，且原

告直至契約關係終止均未對於此契約態樣有所爭執，足見雙方確係依民法承攬契約達成意思表示之合致無疑，原告除機械式地援引另案一審判決外，並無提出其他積極事證舉證其說，顯見原告之訴理由有欠詳備，原告之訴自應妥予駁回。

㈢被告除「承包契約」外，從未要求原告填寫任何工作注意事項表格，原告亦未提出任何跡證足以釋明其說，其主張並不足採。此外，被告並未對桿弟設有任何工作規則，球場內所有關桿弟之相關規範，均係桿弟團體內部自行訂定，概與被告無涉，被告無從提供任何相關之資料、亦無提出之義務可言。因原告所為桿弟工作者並非被告之勞工、被告亦非其雇主，故被告自始並無義務備置原告出勤紀錄；另被告亦無書寫任何桿弟排班表，亦無此等資料可提供。

㈣林瑞斌任職被告期間，係由桿弟團體自行選任桿弟總班長謝美麗對原告等桿弟為指揮監督，包含原告稱之工作紀律、出勤輪班、打掃清潔等事項。林瑞斌僅負責球場之經營管理，其僅係基於管理球場整體營運之職責，而與桿弟總班長針對桿弟相關事項進行溝通，實際上並無管理桿弟之權限，絕無原告所述由被告命林瑞斌為桿弟最高負責主管之情事。林瑞斌於101年離職時，係與桿弟總班長謝美麗一起離職，其後由新任桿弟總班長王血對原告等桿弟為指揮監督，黃丕世係於103年間方任職被告，其人事管理權限係針對被告一般職員，並不包含桿弟。綜上所述，桿弟所有相關規定與管理，均係桿弟團體所推派之桿弟總班長負責，因被告與桿弟係合作關係，被告當然需要由職員擔任窗口與桿弟團體接洽，其間當然有互相協助之情形，但並不代表係被告有基於指揮監督之地位管理桿弟，原告無非係欲以被告職員有協助桿弟總班長處理部分細節性事務為由，認定被告有管理桿弟，此等主張顯然牽連過遠，應屬無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠本件原告自102年3月1日起至106年3月31日止（下稱系爭工作期間）曾在被告所經營新淡水高爾夫球場（下稱系爭球場）擔任桿弟，為在球場打球顧客代為駕駛高爾夫球車、揹球袋及球桿等工作。原告報酬係依其所服務顧客每名550元計算，由被告按月依原告服務顧客人數相乘後給付。另原告於系爭工作期間曾自被告處領取如原告民事起訴狀附件1（即本院卷一第34至38頁）「原告每月工資」欄所示款項等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出之台北富邦銀行各類存款歷史對帳單影本在卷可查，此部分事實，堪認為真正。原告主張其於系爭工作期間係受僱於被告，並按月自被告處領取款項，被告應依勞工退休金條例之規定，為原告提繳勞工退休金至其設於勞工保險局之勞工退休金專戶等節，然此為被告所否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：兩造間是否為勞動契約關係？若是，原告主張被告應提繳勞工退休金，有無理由？茲論述如下：

㈡經查，原告主張其除對被告提起本件訴訟外，另陳麗玉等42人亦曾於107年間對被告提起給付工資等民事訴訟，經本院以108年度重勞訴字第1號審理後，已於109年10月5日為第一審判決，經上訴後，現由臺灣高等法院以109年度重勞上字第60號審理（下稱另案訴訟）各節，有原告所提出另案訴訟一審民事判決網頁查詢資料1份存卷足憑（見本院卷一第72至98頁），被告對此亦不爭執，並經本院調閱另案訴訟卷宗核閱無訛後影印附卷。本院審酌另案訴訟陳麗玉等42人與本件原告均係在被告所經營系爭球場擔任桿弟工作，且原告之系爭工作期間與陳麗玉等42人之工作期間多所重疊，況陳麗玉等42人於另案訴訟係向被告請求給付積欠工資、延長工作時間工資、資遣費及退休金等項目，被告於另案訴訟則係以其與陳麗玉等42人間並非勞動契約關係為抗辯（見另案一審卷一第214至220頁），與本件兩造前述爭執事項相同，且另案訴訟卷宗復經本院於言詞辯論期日提示予兩造表示意見，本院自得以另案訴訟卷內與本件原告於系爭工作期間相關之

證據資料佐認兩造間是否為勞動契約關係之依據，先予敘明。

㈢按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文，另按勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法（下稱勞基法）第2條第6款亦定有明文。而勞工與雇主間之從屬性通常具有：①人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。③組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是否具備使用從屬關係，須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。而勞動契約之特性為勞工為獲得報酬而提供勞務，雇主則以報酬換取勞工之勞動力，並得指揮監督勞工給付勞務，勞工所獲給付之報酬是勞務本身之對價，並非勞務所生成果之對價。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷。如勞務債務人就其實質上從事勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬勞務債權人間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會議釋字第740號解釋意旨及最高法院106年度臺上字第301號判決意旨參

照）。

㈣關於兩造間有無人格、組織從屬性部分：

⑴觀諸陳麗玉等42人於另案訴訟所提出之載有「董事長規定，桿弟自105年7月25日開始接掌警衛大門暨球車間開關門時間請自訂，以往是清晨3點半」及「全面禁止桿弟讓客人開球車違者罰五千元，新淡水高爾夫球場」等公告內容（分見另案訴訟士勞調卷第22頁及重勞訴卷一第252頁），可知前述公告係規範包括原告在內之全體桿弟除需幫顧客揹球袋、球桿及駕駛高爾夫球車等桿弟工作外，桿弟尚需接管被告所經營之系爭球場警衛大門及高爾夫球車間之開關門事宜，並明定桿弟到班時間，及規範桿弟如讓顧客自行開高爾夫球車時，被告將對桿弟為罰款等事宜。且證人即前擔任被告人事管理職務之黃丕世於另案訴訟一審審理時亦曾結稱：前述公告係由其繕打，105年7月21日公告有報告董事長，由公司決定，並不是桿弟決定；高爾夫球車是被告公司場務部負責維修、保養等語（分見另案訴訟一審卷三第159至161頁及第163至165頁）。足認原告擔任桿弟時之工作時間、休息時間均不能自由決定，且桿弟除幫顧客揹球袋、球桿及開高爾夫球車等主要工作外，尚有由被告單方決定之開關警衛大門、高爾夫球車間大門等工作，且需接受被告之懲戒或制裁等情。

⑵雖證人黃丕世於另案訴訟一審審理時曾證稱：我先前負責職員人事，不負責桿弟人事，桿弟面試是由總班長負責、決定，揹球班表是桿弟自己排班，他們不需要打卡，請假也不需經過被告同意，被告是以出發站管理員作為與桿弟的聯絡窗口。桿弟有自己的工作規則，會清理果嶺，相關罰款作為他們的基金。前述公告提及將磁扣鎖拿給總班長，是因為總班長決定桿弟要比職員提早進公司洗球車或做其他事務等情（分見另案訴訟重勞訴卷三第156至161頁及第163至165頁）。或認包括原告在內之桿弟面試、桿弟工作規則或處罰規定均由桿弟總班長自行規定，前述罰款亦係作為桿弟本身基金而與被告無關各節。

⑶然此與證人即被告前員工劉明麗於另案訴訟一審審理時所證稱之我是於88至106年間在被告工作，我大部分擔任櫃台出納，有1年在管理桿弟的發球台揹球順序。我於103、104年管理桿弟期間，因班長與被告有衍生問題，被告曾將班長辭退，之後董事長告知桿弟改由發球台管理員負責面試，所以我有面試過桿弟1年。我擔任桿弟管理員時，由桿弟領班決定組數、號碼，我是照他們的組數、號碼輪班，領班是由董事長自己選，領班就是班長。被告規定桿弟每日都要到球場灑水、除落葉，並需負責會館與停車場清潔，如桿弟不從事清潔等工作，就要登記減班揹球袋，如未在輪班時準時報到則罰桿弟100元。桿弟依被告規定應於早上約4點到球場，之後在球場等班，但沒有規定下班時間，相關規則是董事長最後決定等節（分見另案訴訟重勞訴卷三第214頁及第216至223頁），顯有不符。則證人黃丕世、劉明麗前述證述能否遽為兩造各為有利認定之依據，均有疑問。

⑷佐以證人即被告前員工蔡佑倫於另案訴訟一審審理時曾證稱：我是在104年至109年間在被告處擔任出發站、櫃台工作。我知道桿弟的工作除了幫客人揹球帶、開球車等客人服務外，另有一般球場服務，包括除草、澆水、洗車等工作，桿弟班長會分派桿弟除草、澆水之範圍，也有揹球袋的排班規則。桿弟的總班長、副班長是由被告董事長找前一任總班長、副班長來談定人選。桿弟是以被告顧客預約單決定上、下班時間，但縱使沒人預約，桿弟仍需到球場等待隨時到場的客人，如果跳班，會有罰則。桿弟請假要向總班長或班長報備，違反規則會罰錢當作桿弟內部基金。總班長面試桿弟決定後要告知被告。被告場務部份工作與桿弟蠻像的，只是場務部份是大面積、大型機具的工作，球道上大型機具除草不可能完全除乾淨，所以後續就由桿弟手工下去除草等語（分見另案訴訟重勞訴卷三第283至287頁及第290至291頁）。綜合證人蔡佑倫及劉明麗前開證述內容，可知桿弟團體雖名由桿弟班長、總班長管理，然被告董事長有權決定桿

弟總班長或班長人選，且桿弟之工作時間或到班時間，亦係由被告單方決定，另桿弟除需幫顧客揹球袋、球桿及駕駛高爾夫球車載送顧客等工作外，尚需接手本由被告場務部門所管理、維護草皮之拔草、澆水等由被告經營管理系爭球場工作。堪認包括原告在內之桿弟任用與否，係由被告指定之總班長或由任職被告之管理員所決定，桿弟到班時間亦由被告單方決定，桿弟所為工作內容尚包括被告所經營之系爭球場之清潔、維護及保養，桿弟更有違規處罰等規則，足認被告確有指揮、監督包括原告在內之桿弟權限，且包括原告在內之桿弟之勞務提供係為達被告經營系爭球場目的，已符合人格從屬性之前述要件。且包括原告在之內桿弟亦均納入被告之組織與經營體系內，並與被告所僱用之如出發站管理員、場務部人員居於分工合作狀態，亦具組織從屬性之要件。

⑸被告固抗辯稱依證人黃丕世於另案訴訟一審審理證述內容可知桿弟處理大門開關事宜，不是公司要求，而係桿弟為了要洗車而需提早進來等語。然高爾夫球車係被告所有或管理，清潔高爾夫球車本是被告業務，被告既要求桿弟於每日顧客到場前需先清洗球車，即係命桿弟需於被告開門前到班，即有由被告單方決定桿弟之工作時間，故被告此部分所辯，並非可信。

⑹至於被告所提出原告於104年3月16日所簽立之「承包契約」曾記載：「妳是來申請在新淡水高爾夫球場工作的桿弟，並非新淡水高爾夫球場的職員」等語，而認兩造間應係承攬契約，而非勞動契約關係等情。然按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文，故解釋當事人所立書據之真意，應以當事人立約當時之真意為準，而真意何在，又應以當時之事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失真意。經查，前述被告所稱之「承包契約」雖明文記載原告非新淡水高爾夫球場的職員等語，然該契約除此段文字外，並無其他如原告需為被告完成何種工作、兩造所

約定工作之完成期限為何，及原告若完成工作被告應給付之報酬為若干，尚難僅以前述文字即率認兩造間為承攬契約關係，被告此部分抗辯，即非可信。

㈤關於兩造間有無經濟從屬性部分：被告所經營系爭球場係提供顧客打高爾夫球為主要營業活動，包括原告在內之桿弟服務至由被告所經營之系爭球場擊球之顧客，自是為被告之營業為勞動。雖原告報酬係依其服務顧客之人數決定，然此與勞基法第14條1項第5款規定之「按件計酬」無悖，不因給付方式為按件計酬而變更桿弟係為被告勞動之性質。再者，桿弟係由桿弟管理員依班表排序安排予至被告所經營系爭球場之顧客，此業經證人劉明麗證述如前，原告當無可自由選擇顧客權利，而顧客至系爭球場擊球之消費項目包含租車、保險、浴櫃、行政、桿弟等費用乙節，有統一發票可佐（見另案訴訟重勞訴卷一第251頁），即桿弟並非為自己之營業而勞動，而是從屬於被告，為被告之營業目的而勞動。況且至系爭球場擊球之顧客均無法就桿弟費用多寡，與包括原告在內之各別桿弟為議價，而係所有費用均依被告規定交付被告後，再由被告依桿弟服務顧客人數支付予桿弟，其餘款全歸被告所有，且桿弟亦無需擔負系爭球場之經營盈虧責任，足見桿弟之勞動係依附於被告營業之從屬性質，兩造間自有經濟上從屬性。

㈥從而，原告係基於人格、經濟及組織之高度從屬性而為被告提供勞務，依前述說明，兩造間應屬勞基法之勞動契約關係，被告辯稱兩造間係承攬契約關係，當不足採。至於被告聲請通知證人王淑貞、林瑞彬、謝美麗及王血到庭證述部分。就證人王淑貞部分，被告稱證人王淑貞曾擔任被告出發站人員，亦即另案訴訟所稱之管理員，其可證述桿弟總班長、副總班長之選任方式等情，然證人劉明麗、蔡佑倫均曾擔任被告之出發站人員，此業據證人劉明麗、蔡佑倫於另案訴訟一審審理時均已證述甚詳，被告對此亦不爭執，故證人劉明麗、蔡佑倫本於其等曾擔任被告出發站人員所為前述證

述內容，即足以證明被告聲請通知證人王淑貞到庭證述所欲證明之待證事實，自無庸再通知證人王淑貞到庭證述之必要。另被告聲請通知證人林瑞彬、謝美麗及王血等人部分，依被告於本院所提出之另案訴訟二審民事答辯二狀（見本院卷一第228頁），可知證人林瑞彬、謝美麗、王血於被告之任職期間均係在101年前，亦即均在原告至系爭球場擔任桿弟前，其等證述內容均無法證明原告擔任桿弟期間之情形。故被告聲請通知證人王淑貞、林瑞彬、謝美麗及王血到庭證述，經核後均無調查之必要，附此敘明。

㈦按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。是以，該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。從而雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶。

㈧經查，兩造間為勞動契約關係，已如前述，故被告就原告系爭工作期間本應依勞工退休金條例之規定，按月提繳退休金至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶內。另原告於系爭工作期間曾自被告處領取如原告民事起訴狀附件1（即本院卷一第34至38頁）「原告每月工資」欄所示款項，為兩造所不爭執，且被告對於原告依前述「原告每月工資」欄所示每月原告所受領薪資而計算被告應提繳勞工退休金之總額合計為133,192元，亦不爭執（分本院卷一第259頁及本院卷

二第39頁上方），是原告請求被告應提繳133,192元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶，核屬有據。

四、從而，原告依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告提繳133,192元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權為假執行之宣告及諭知被告如以133,192元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定訴訟費用額為1,440元（第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　9　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　9　　日

書記官　王淳平