臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡上字第11號

上　訴　人　淡水企業股份有限公司
法定代理人　劉東光
訴訟代理人　徐明豪律師
　　林俊儀律師
被上訴人　　周永晴
訴訟代理人　涂惠民律師

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2月9日本院110年度勞簡字第24號第一審判決提起上訴，本院於112年4月13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、被上訴人起訴主張：

伊自民國102年3月1日起受僱於上訴人，於106年3月31日離職，任職期間在上訴人所經營之新淡水高爾夫球場(下稱系爭球場)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，每日需依上訴人指示，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，清掃後需等待上訴人排班，不得任意離去，並應按上訴人排班指示服務顧客，遵守上訴人之處罰、請假、穿著上訴人所提供之頭巾、帽子、制服、配戴無線電傳呼機等工作規則，工資是依上訴人收取由伊所服務顧客之桿弟費新臺幣（下同）750元中550元按件計酬，上訴人統籌累計數量金額，於次月10日匯款發給，是伊任職期間兩造間為僱傭契約、勞動契約。然上訴人卻未依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項等規定，為被上訴人提繳勞工退休金，造成被上訴人受有損害，爰依勞退條例第31條第1項規定，請求上訴人提繳102年6月至106年

3月勞工退休金合計共13萬3,192元至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶等語。

二、上訴人則以：

被上訴人援引另案臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第1號一審判決（下稱重勞訴1號），臺灣高等法院109年度重勞上字第60號（下稱高院重勞上60號）二審判決以及卷證資料，認為上訴人與桿弟間契約為勞動契約，惟高院重勞上60號目前上訴至最高法院而未確定，不得逕自援用。被上訴人擔任桿弟期間，與上訴人簽署「承包契約」，內容明定並非上訴人公司的職員，堪認被上訴人確實對於兩造間為承攬契約乙節已充分了解，不容嗣後再為相反之主張。上訴人未對桿弟設有任何工作規則、未規定工作時間、未要求穿著制服、未要求打掃環境、未對桿弟罰款，被上訴人所稱之工作紀律、出勤輪班、打掃清潔、罰款懲戒等事項均係桿弟團體自行選任之桿弟總班長對被上訴人等桿弟為指揮監督，球場內關於桿弟之相關規範，均係桿弟團體內部自行訂定。因上訴人與桿弟係合作關係，上訴人所屬職員擔任窗口與桿弟團體及桿弟總班長接洽，其間雖有互相協助之情形，但非係上訴人基於指揮監督之地位管理桿弟，桿弟與上訴人間不具有人格或組織之從屬性。消費者至球場打球，本會期待所有費用一致且公開透明，自不容許桿弟有各自不同之訂價，上訴人收受桿弟費用為代收代付之性質，而非發給薪資。桿弟固無庸對於球場負擔盈虧責任，然而承攬人對於定作人定作之目的，本即不負擔任何責任，上訴人亦從未禁止桿弟私下收取客戶小費、或另行經營業務，桿弟與上訴人間亦無經濟上從屬性。是上訴人與被上訴人間為承攬契約關係，上訴人自無依法為被上訴人提繳勞工退休金之義務存在等語置辯。

三、原審為被上訴人勝訴之判決。上訴人不服提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院得心證之理由：

㈠、兩造間之契約關係為勞基法之勞動契約：

1.按勞動契約，係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動機準法（下稱勞基法）第2條第6款定有明文。又勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：㈠人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。㈣納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。

2.經查：

⑴上訴人公司製作之「桿弟管理規則」（臺北高等行政法院108年度訴字第1410號原處分卷第134頁，該案下稱高行1410號），內容有試用期3個月，由組長、副組長、總班長、副總班長、出發站管理員確定是否任用，並具體載明上班不可吃東西、不可大聲喧嘩，並對服裝、揹班、平日、假日、補班、跳班、請假、顧班、補沙、罰則、跳洞、颱風天等等臚列34點規則，是由上訴人公司在董事長特助林瑞彬管理之下頒布，有證人盧玉味即桿弟總班長於該案件之證詞可佐(本院卷一第420頁)。

⑵上訴人於105年7月21日之公告有如下記載：「請…領取…警衛大門的磁卡…球車間的磁卡暨鎖匙（需保管妥當）。董事長規定：桿弟並於105年7月25日…開始接掌警衛大門暨球車間開關門…開門時間請自訂，以往是清晨3 點半…」（見本院107年度士勞調字第17號卷，下稱士勞調卷第22頁）。

⑶上訴人於106年11月14日之公告有如下記載：「茲因球場已一段時間來客數較前減少。為使全體桿弟都能平均揹袋…取消所有多揹袋數的人…11月26日起實施」（見士勞調卷第23頁）。

⑷107年3月17日之桿弟工作分配等規則有如下記載：「各人工作區塊早上8點之前完成，工具水管要收好、若雜草沒

拔警告3次，不改善降背3袋，若屢勸不聽再往下降只能背2袋直到改善為止。T台插組：早上10點半以前一組插一組…。跳班罰款：平日罰200元，假日罰500元…。請假：當天請病假隔天要拿證明…若沒收據算跳班。背班回來…要照班輪背…。下午顧班…有客人來時…。假日不管預約客人多寡都採以假日背。過年…輪班照前後秩序背…球車一定要放圍牆外面，抓到罰200元。…」（見士勞調卷第20頁）。

⑸黃丕世於107年4月26日傳送予桿弟之訊息記載：「各位兄弟妹，下周一…改夏季上，下班時間即提早一小時」、「已告知盧玉味，並張貼公告於桿弟休息室，請通知眾姐妹…」（見本院108年度重勞訴字第1號卷，下稱重勞訴1號卷一第249頁）。

⑹上訴人於107年7月19日之公告有如下記載：「致全體桿娣：我們新淡水高爾夫球場生意每況愈下…我們的果嶺維護不好…董事長在兩個月前已要求改善但成效不彰，令他非常不悅…董事長肩負照料在球場工作的全體員工與桿娣生活的社會責任…請總班長、副總班長、各組班長即刻帶領全體桿娣主動積極整理果嶺…」（見士勞調卷第28頁）。

⑺黃丕世於107年7月19日傳送予桿弟之訊息記載：「盧玉味叫我轉達董事長，除非不扣錢，桿弟才會去維護果嶺，董事長聽了很生氣…並說如不立即維修果嶺，會扣更多的錢」、「也請妳轉知盧玉味」（見重勞訴1號卷一第241頁）。

⑻上訴人張貼在高爾夫球車之公告記載：「全面禁止桿弟讓客人開球車，違者罰五千元」（見重勞訴1號卷一第252頁）。

⑼證人即上訴人員工高金發於重勞訴1號案件審理時證稱：伊前在上訴人處任職場務部襄理，桿弟有協助打掃會館前停車場，及在發球台、球道、果嶺拔草、灑水、補沙、花

圃養護、清除白蟻。上開工作是場務部要做的，但桿弟的各班班長叫桿弟去做。老闆以為有桿弟協助之後，把場務部人減縮，桿弟在球場上揹球會穿著制服，上面會印贊助廠商等語（見重勞訴1號卷三第142、144至145、147至148、150、155頁）。

⑽證人即上訴人前員工黃丕世於重勞訴1號審理時證稱：伊前在上訴人處負責職員人事，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，請假也不需經過上訴人同意，上訴人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。上訴人的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。且因總班長、副總班長有排班爭議，董事長因此發公告予桿弟要求不要有多揹袋數之人。又因上訴人生意不佳，董事長叫伊要桿弟將果嶺維護好，伊為此另張貼公告。上訴人有在球車擋風玻璃上貼告示，規定客人不能開球車，但未規定桿弟需穿制服，桿弟所穿制服是日立冷氣公司贈送等語（見重勞訴1號卷三第156至161、163至165頁）。

⑾證人即上訴人前員工劉明麗於重勞訴1號審理時證稱：伊於88年至106年間在上訴人處任職櫃台出納或管理桿弟。桿弟係由班長面試決定是否錄取，但伊於103、104年管理桿弟期間，因班長與上訴人衍生問題，上訴人將班長辭退，另指派由伊面試桿弟。之後董事長又告知伊桿弟改由發球台管理員負責面試。又伊擔任桿弟管理員時，係依董事長所選桿弟領班決定之組數、號碼安排桿弟予顧客。上訴人有要求班長要管理桿弟，上訴人規定桿弟每日都要到球場灑水、除落葉，且需負責會館與停車場之清潔，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。桿弟依上訴人規定應於早上約4點到球場，之後在球場等班，但沒有規定下班時間。

桿弟揹球時需著制服及戴帽子，制服不完整，上訴人會罰不准揹球，相關規則是董事長最後決定，罰款是交予班長等語（見重勞訴1號卷三第214、216至223頁）。

⑿證人即系爭球場前桿弟潘劉對妹於重勞訴1號案件審理時證稱：伊於70年至99年間在系爭球場擔任桿弟，揹球次序是上訴人決定，桿弟的總班長或班長是由桿弟管理員或董事長特助選派。上訴人有要求桿弟要穿制服，也要比顧客早到從事整理沙坑、除草等工作，如未穿好制服或完成工作，會跳過輪次或減班揹球。上訴人並規定桿弟如讓顧客開車或跳班，均要罰錢等語（見重勞訴1號卷三第225至227頁、229頁）。

⒀證人即上訴人前員工蔡佑倫於重勞訴1號案件審理時證稱：伊於104年至109年間在上訴人處擔任出發站與櫃台人員。伊知道桿弟班長有分派桿弟除草、澆水之範圍，也有揹球袋的排班規則。桿弟是排班制，以上訴人之顧客預約單決定上、下班時間，如果桿弟確定他們沒有班就可以下班，但是沒客人還是要做球場整理。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。桿弟服務客人都會穿制服，制服是日立公司提供。面試桿弟通常由總班長面試，等確定再告知上訴人，桿弟離職也要知會上訴人處理薪水帳戶問題。每個桿弟都有配一台車子，所以要負責該車子的清潔。球友來打高爾夫球時，一定要使用車子，有規定只能由桿弟開車等語（見重勞訴1號卷三第283至288頁）。

⒁證人即上訴人前員工洪榮二於重勞訴1號審理時證稱：伊曾在上訴人之會計單位任職，就伊所知，桿弟是輪班制，由屬上訴人職員之桿弟管理員決定如何輪班，桿弟有選出總班長，他們會討論自己的事務，先前董事長特助林瑞彬曾與桿弟管理員一起管理桿弟等語（見重勞訴1號卷三第293至295頁）。

⒂證人即上訴人前員工蔡王淑貞於高院重勞上60號案件證

稱：伊任職上訴人期間曾在出發站工作，負責安排桿弟給客人及巡場。桿弟會打掃球場，這是一個不成文的規定，是林瑞彬留下來的。桿弟頭盧玉味負責管理桿弟，包括服務品質等，在林瑞彬時期沒有所謂的桿弟頭，後來有桿弟頭之後，很多桿弟的事情就分配下去由桿弟頭去處理，我們出發站是一個所謂的大總管，然後就分權；盧玉味是桿弟推選出來的。伊在出發站時，公司不允許客人要求不要桿弟服務而自己開球車，也就是所有的客人都必須要經過桿弟服務才能夠打球等語（見高院重勞上60號111年3月18日言詞辯論筆錄，本院卷一第175頁至第187頁）

⑯證人即系爭球場前桿弟謝美麗於高院重勞上60號案件證稱：伊於68年至101年在系爭球場從事桿弟工作，曾擔任桿弟總班長職務，是上訴人董事長特助林瑞彬指派伊擔任桿弟總班長，伊之前的桿弟總班長也是球場管理員指派；關於桿弟的請假，有規範事假必須於事前請，病假可以當天請，而且規定一天可以最多請假多少人，桿弟要向出發站請假，伊是總班長也有兼出發站的工作，出發站的工作要知道今天有多少桿弟來上班，決定可以收的來客數；桿弟請假規範是林瑞彬、伊和所有的桿弟開會一致通過的；桿弟總班長是管理桿弟上班的流程、整個工作、出席的狀況，林瑞彬就是管理伊是否有把桿弟工作管理好；伊大約在90年開始擔任桿弟總班長；桿弟在球場要穿著制服，從伊進系爭球場就是這樣，公司就是嚴格要求穿制服，不會有人不穿制服，因為是嚴格規定，不穿制服會有處罰，伊已忘記有沒有人因為沒有穿制服而實際被處罰過；如果桿弟沒有做好自己責任區的清潔工作，就不能揹球，但執行上沒有那麼硬，因為大家都很乖，會把自己的責任區清潔工作完成等語（高院重勞上60號111年5月11日言詞辯論筆錄，本院卷一第213頁至第220頁）

⑰盧玉味於高行1410號案件證稱：其從89年1月28日至107年8月31日在上訴人公司擔任桿弟，桿弟管理規則是董事長

特助林瑞彬在管理時候訂定的，大約89年至90年間，之後有再增加，桿弟除服務客戶擊球外，得補沙、鋤草、灑水、環境清潔工作，不服從或果嶺或梯台沒有做好被處罰，就是不能排班，沒有排班就是沒有收入，還有客人如果抱怨，出發站會了解情形，如果是桿弟真的服務不好，處罰桿弟就是不能排班。有規定要穿著制服，不穿著制服就不能上班，伊於103年間是劉東光董事長希望他擔任總班長等語（本院卷一第414頁至第432頁）。

⑱梁素雲於高行1410號案件證稱：其從81年9月中旬至107年8月底在上訴人公司擔任桿弟，除服務客人外，得至分配區域進行補沙、鋤草、灑水、環境清潔工作，不服從會遭上訴人公司處罰，就是不能排班，沒有排班就是沒有收入，應是場務該做的，但老闆要我們做，為了生活也只好做。有規定要穿著制服，不穿著制服就不能上班，董事長指定總班長、副總班長等語（本院卷一第434頁至第444頁）。

3.觀諸上開⑴桿弟管理規則、⑵、⑶、⑹、⑻之公告及⑷工作分配規則、⑸、⑺之訊息內容，可認上訴人係以前述規則、公告，或經由內部職員通知，詳列桿弟之平日、假日、補班、跳班、請假、補沙、颱風天等工作細節，並規定穿著制服、不准打架鬧事、服務禮儀等規定，並有各式懲罰規則，例如客訴、跳班、未保持距離等種種解聘、罰款、停班規定，並將大門開關、妥善整理球場、球道、果嶺工作指派給桿弟，若不遵守上訴人公司前述規定會遭到解聘、停班或扣錢處罰，核屬上訴人就企業組織相關事務對桿弟所為單方權威性之指示、制裁措施。又被上訴人需配合系爭球場顧客提前至現場整理果嶺，準時至系爭球場報到服務客人，且穿著制服揹球袋，復需從事清潔維護、灑水、整理發球台、球道、花圃等工作，違反清潔維護規定者將遭減班或扣錢處罰等情，分別經證人高金發、劉明麗、潘劉對妹、蔡佑倫、謝美麗、盧玉味、梁素雲證述如上，與上開⑷之桿弟工作分配

等規則內容大致相符。劉明麗證稱其擔任桿弟管理員時，曾由上訴人指派面試桿弟等語；證人蔡佑倫證稱總班長面試桿弟決定後應告知公司等語；證人洪榮二證稱董事長特助與桿弟管理員曾一起管理桿弟等語；證人盧玉味證稱是董事長指派伊擔任總班長、謝美麗證稱是上訴人董事長特助林瑞彬指派擔任桿弟總班長，其之前的桿弟總班長也是球場管理員指派等語，堪認關於被上訴人之任用、提供勞務之地點、方法、服裝，均在上訴人指揮、監督範疇，雖部分管理工作係經由桿弟管理員、總班長或副總班長為之，惟總班長、副總班長或桿弟管理員均由上訴人公司指派，管理規則由上訴人規定，再由桿弟管理員、總班長執行之，上訴人公司藉由總班長或桿弟管理員對桿弟進行指揮監督、管理，準此，桿弟必須服從上訴人之權威，接受懲戒或制裁，具備人格上從屬性。

4. 再者，擔任桿弟職務之工作內容包括：為在系爭球場打球之顧客駕駛高爾夫球車、揹球袋及球桿等服務，此為兩造所不爭執，而證人蔡佑倫證稱：每個桿弟都有配一台車子，球友來打高爾夫球時，一定要使用車子，有規定只能由桿弟開車等語（見重勞訴1號卷三第287至288頁），證人蔡王淑貞證稱：公司不允許客人要求不要桿弟服務而自己開球車，也就是所有的客人都必須要經過桿弟服務才能夠打球等語（見本院卷一第194至195頁），可見上訴人對外所營提供打高爾夫球之服務當然包括桿弟服務在內，桿弟職務乃上訴人企業活動中不可或缺之一環，是實已納入上訴人生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，顯具組織上之從屬性。

5. 又被上訴人提供勞務時所使用之高爾夫球車及其他工作所需工具由上訴人提供，此亦為兩造所不爭執，可見係以上訴人所提供之高爾夫球車及其他工作工具，為上訴人之營業而勞動，此與出於自己營業之目的，自備生財器具，為多數定作人提供勞務之承攬型態，亦有不同，是兩造間亦具備經濟上之從屬性。

6.上訴人雖稱桿弟上班不用打卡，實際工作時間不固定，接手大門磁卡只是方便桿弟洗球車等工作，且讓桿弟先到球場泡茶聊天云云，並舉證人黃世丕證言為憑(重勞訴1號卷三第160頁)。惟依證人盧玉味證稱：夏天差不多凌晨3點多要開始灑水，5點開始營業等語；證人梁素雲證稱：早上必須把工作做好才能迎接客人，這些都是場務要做的工作，但老闆要求我們做等語(本院卷一第424頁、第440 -2頁)。證人蔡王淑貞：清晨5點開門，桿弟必須再開門前把這些工作做好，尤其是果嶺，在客人來之前做好。也不知道為何由桿弟不是由場務部打掃球場、養護果嶺、球道，就是不成文規定(本院卷一第189頁至第190頁)。證人蔡佑倫證述縱算當日上午無人預約，桿弟還是必須怎上午5點配合球場開門(重勞訴1號卷第287頁)。是以桿弟接手大門磁卡，至球場進行灑水果嶺整理工作，為球場營業之準備工作，且該等工作原本應由場務部負責，係因上訴人公司具體指示桿弟為之，非上訴人所稱只是方便桿弟洗車或桿弟提早至球場是為泡茶聊天。另證人蔡王淑貞證稱桿弟工作配合客戶之時間，上午5點開門，第一組的就來下面排隊，之後看球場的人越來越多時，會打電話說第二組的人上來(本院卷一第183頁)。是以桿弟工作時間係配合到場之客人組數而定，尚未輪到之桿弟太早到球場亦無實益，因此上班不打卡及時間不固定乃係桿弟工作係採分組輪班之職務特性使然，無礙於前述其等提供勞務狀態受上訴人單方所定工作規則制約之事實。

7.上訴人又辯稱：兩造間為承攬契約關係，且係採取一年一簽之模式，被上訴人確實簽署承包契約，其上清楚記載「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」(原審卷一第226頁)，可認對於兩造間契約關係為承攬契約之情形已經有充分了解等語。上開文書固記載桿弟非上訴人公司之職員等語，惟是否為勞基法之勞動契約，應依兩造間勞務契約有關權利義務之具體約定而為法律定性之判斷，當非以契約之名稱定之，否則雇主將輕易排除

勞基法之適用，上訴人此部分抗辯，自無足採。

8. 上訴人復辯稱：桿弟們自行管理、推選總班長之桿弟自治團體，相關人事由總班長決定，並分配清理球場及為顧客服務之排班，總班長為桿弟自行推選，其對被上訴人無面試、扣薪等任用、指揮、監督權限，兩造間不具從屬性，實際上並無罰款，縱算有罰款款項是交給桿弟團體之基金等語，惟查：

⑴上訴人公司103年2月7日公告「出發站由職員王淑貞為管理員，盧玉味為總班長，梁素雲為副總班長綜理全體桿弟管理事宜」（本院卷一第406頁），上訴人雖否認真正性，但梁素雲已證述總班長、副總班長由董事長決定，董事長有簽名確認(本院卷一第444頁)。再由盧玉味證詞可知，係由上訴人公司董事長直接指派桿弟總班長、副總班長管理桿弟(本院卷一第426頁)。謝美麗證稱伊擔任總班長是由董事長特助林瑞彬跟董事長商量後指派的，林瑞彬管理桿弟總班長是否有把桿弟工作管理好等語（本院卷一第214頁、第217頁）。被上訴人任職期間之總班長長期為盧玉味，而盧玉味為董事長指派之總班長，其管理桿弟係依照上訴人公司制定之規則及辦法，上訴人單方決定揹袋數、扣錢或定訂其他工作規則，並具有最終決定權，並非由桿弟自行選派總班長。

⑵又就制服部分，上訴人有要求桿弟在球場要穿著制服，不穿著制服，不可以參與排班，桿弟在球場都依循公司規定穿制服等情，已如前述，且依證人洪榮二證稱：「（問：桿弟制服是日立公司捐贈或捐贈給桿弟個人？是由何人接洽？）」以前董事陳西湖的岳父在日立公司，為了做廣告，所以就由日立公司提供制服給桿弟，是日立公司來球場幫桿弟量衣服尺寸。」，「（問：桿弟是否一定要穿制服？）有的話，當然要穿制服。」等語（見重勞訴1號卷三第301頁），可知該制服係透過上訴人經營者之關係聯繫廠商提供，並非由所謂桿弟自治團體自行接洽廠商贊

助，參以證人蔡王淑貞證稱：「（上訴人訴訟代理人問：你有沒有看過桿弟他們穿著統一的服裝在打球？）後來大家都要穿背心。（上訴人訴訟代理人問：你所謂的後來是什麼時候？）剛開始是都沒有，後來，就是後來好像請了一個日本來的經理之後，大家就是要統一穿一個背心。（上訴人訴訟代理人問：日本的經理名字叫林瑞斌嗎？）不是，這個林瑞斌是很之前的。一個女生，劉東光從日本把她請過來的。（上訴人訴訟代理人問：所以說是在一年之內，前面沒有穿統一服裝，後面穿了統一服裝，是這樣嗎？因為你剛剛說你只任職了一年左右？）。嗯，應該，對。就是後面才開始就慢慢有一種制度化，就是可能要整體。」等語（見本院卷一第180至181頁），足認上訴人要求被上訴人於提供勞務時穿著由上訴人聯繫第三人廠商所提供之其上標誌上訴人名稱及商標圖形之制服，藉以識別歸屬於上訴人之企業體內，益證兩造間具有人格上及組織上之從屬性。

⑶再就桿弟管理員部分，證人蔡王淑貞固證稱：「（上訴人訴訟代理人問：在出發站工作，這個職稱叫做什麼？還是說沒有職稱？）有沒有職稱，因為我們就是跟明麗姐，就是出發站、出發站這樣子。」（見本院卷一第177頁至第178頁），雖稱其僅在出發站任職，沒有桿弟管理員之職稱，惟其亦證稱：「（上訴人訴訟代理人問：那請問是誰指派你過去發球台那裡的？）劉明麗小姐，當時人手不足，然後有請示劉東光先生這樣子。」，「（上訴人訴訟代理人問：你到出發站、發球台任職的時候，有沒有任何人跟你說你要負責哪些職務？）沒有。（上訴人訴訟代理人問：所以就是你過去就是直接現場學，然後就幫忙排桿弟？）對。因為劉明麗她有教我，她有跟我說怎麼弄，怎麼弄才不會亂掉。」等語（見本院卷一第179頁），可知其到出發站係接替劉明麗之工作，而劉明麗證稱：伊有1年多在管理桿弟的發球台揹球順序，伊所稱管理桿弟的排

班順序，就是桿弟要來揹球的話，要照輪，由伊來安排這幾個客人給這個桿弟揹，另幾個客人給另一個桿弟揹，伊是照他們的組數、號碼輪班等語（見重勞訴1號卷三第214、219頁），可見發球台安排桿弟予客人之工作，實質上即為管理桿弟之工作，縱使上訴人在內部編制上並無所謂桿弟管理員之職稱，然而上訴人實際上即係藉由該發球台之安排桿弟予客人之工作，制約被上訴人之提供勞務行為，此觀前述⑷工作規則記載「各人工作區塊早上8點之前完成，工具水管要收好、若雜草沒拔警告3次，不改善『降背』3袋，若屢勸不聽『再往下降只能背』2袋直到改善為止」即明。是證人蔡王淑貞縱使稱其僅在出發站任職，沒有桿弟管理員之職稱云云，亦無足採為有利於上訴人之認定。

⑷盧玉味、梁素雲、謝美麗均曾擔任過桿弟總班長、副總班長，渠等均證稱如果不遵守上訴人公司制定之規則會被處罰，就是被停班即是沒收入，自屬嚴重懲罰。另外罰款部分雖然入桿弟之公基金，但依據梁素雲之證詞可知，該桿弟公基金作為桿弟之雜項支出，例如衛生紙費用等，就不用向上訴人公司另外請款（本院卷一第440頁），亦即原本應由上訴人公司給付之雜項費用，上訴人藉由處罰桿弟之罰款後減免該部分支出，並非上訴人所稱罰款均與上訴人公司無關。

⑸另證人黃丕世證稱桿弟面試由總班長負責、決定，工作不需打卡，請假不需上訴人同意，有自己的排班、工作規則、罰款充作桿弟基金；證人蔡佑倫證稱桿弟請假需向總班長或班長報備，罰款為桿弟內部基金；證人王雅培證稱：桿弟是自治團體，非上訴人員工，上班不用打卡，總班長係桿弟推選、其等自己排班、管理服裝，無班不需到球場。基本上桿弟由總班長面試、決定，向總班長請假，上訴人無權過問桿弟是否辭職。桿弟罰款作為桿弟之公基金。桿弟係自發關心果嶺問題，颱風後願幫忙被告清理球

場，上訴人不會禁止桿弟排班等語（見重勞訴1號卷四第48至53頁）。謝美麗證稱：伊在90年開始擔任總班長大部分罰則由桿弟開會決定。但大家都很乖，把自己負責區域清潔完成等語(本院卷一第218頁)。惟高爾夫球場因桿弟職務與一般行政人員工作上之差異，就桿弟部分另訂立排班、罰款等工作規則，本非難以想像，證人黃丕世表明其僅幫忙繕打上開⑷之規則、不負責桿弟人事、不知為何要將桿弟與其他職員之人事分開、不知桿弟面試細節與錄取後需從事之工作、未介入桿弟總班長推派與排班事務、不知桿弟為何要提早到球場、不了解桿弟為何要負責打掃果嶺與未打掃果嶺之後果（見重勞訴1號卷三第156至161、166頁）；證人蔡佑倫陳稱不清楚桿弟工作規則及是否自主從事除草等清潔、維護工作、不知道桿弟不穿制服或違反工作分配應如何處罰（見重勞訴1號卷三第283、285、287頁）；證人王雅培表示不清楚上訴人有無權力更改總班長人選、未親自見聞桿弟面試與請假狀況、只聽說桿弟跳班會有罰款、不清楚桿弟為何要打掃果嶺與T台（見重勞訴1號卷四第48至51頁），由於證人各有其負責之職務，其等上開證述，應係針對各自負責業務接觸桿弟之自我觀察結果，並非全盤性或全面性了解，前述證詞部分均無從採為有利上訴人之認定。至於謝美麗雖曾為桿弟總班長，但其於101年即離職，而被上訴人任職期間總班長大多為盧玉味，盧玉味之證詞，核與梁素雲、蔡王淑貞證詞相符，是以謝美麗稱桿弟罰則大多為桿弟自行同意制定，與本件之事實認定關連性低，不足採信。

㈡、被上訴人得請求上訴人提繳13萬3,192元：

1. 雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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6%；勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別著有明文。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。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。是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，以回復原狀。

2.被上訴人自102年3月1日起受僱於上訴人，於106年3月31日離職，該段期間上訴人均未為被上訴人提撥勞工退休金，為上訴人不爭執，僅爭執兩造間契約性質應為承攬契約非勞動契約，惟兩造間之契約定性本院認為應為適用勞基法之勞動契約，業如前述。是上訴人應依前述規定為被上訴人提撥勞工退休金，本件如為勞動契約應提繳勞工退休金之明細詳如原審起訴狀附件一所示計13萬3,192元，為兩造所是認(本院卷一第75頁)，是上訴人應將上開金額提繳至被上訴人於勞工保險局勞工退休金專戶內。

五、從而，被上訴人依勞退條例第31條第1項請求上訴人應提繳13萬3,192元至被上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，原審為被上訴人勝訴之判決，並依職權為供擔保得、免假執行之諭知，即無不合，上訴人提起上訴，求予廢棄改判，為無理由，上訴應予駁回。

六、本件事證已臻明確，上訴人聲請訊問證人蔡高進作證，欲佐證有無桿弟管理員之設置、該職務是否管理桿弟及桿弟管理規則之制定等相關問題(本院卷一第168頁至第169頁)，然蔡高進為董事長特助林瑞彬之前之桿弟管理員，其任職期間已距離被上訴人任職期間甚久，而桿弟管理規則之制定已有證據證明為上訴人公司制定，另桿弟管理員部分，已有劉明麗、蔡王淑貞之證詞可憑，核無再為調查之必要。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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　27　日

勞動法庭 審判長法　官　許碧惠

法　官　謝佳純

法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　27　　日

書記官　蔡易庭