臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第13號

原　　告　葉孟連
　　李雨純
　　楊玉瑩
　　陳麗雯
　　楊秀珍
　　汪麗紅
　　許月燕
　　徐瑞玲
　　施玉潔
000000000000000000
　　向麗琴
　　陳寶安
　　吳怡臻
　　陳麗玉
　　呂佳禧
共　　同
訴訟代理人　陳彥寧律師
複　代理人　邱靖棠律師
　　程居威律師
　　蔡菘萍律師
　　李柏毅律師
被　　告　佳福育樂事業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳韻如
訴訟代理人　朱瑞陽律師
　　許雅婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，又被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第2項定有明文。本件原告等人起訴時，依民法第487條之規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自民國106年11月7日起至復職之日止按月給付原告楊玉瑩新臺幣（下同）6萬141元、向麗琴4萬142元、葉孟連5萬9875元、陳麗玉5萬9342元及法定遲延利息，自同年月8日起至復職之日止按月給付原告李雨純5萬3997元及法定遲延利息，自同年月13日起至復職之日止按月給付原告陳寶安4萬7156元、施玉潔2萬7523元、徐瑞玲3萬2034元、許月燕1萬553元、汪麗紅3萬7114元、楊秀珍2萬4766元、陳麗雯6萬567元、吳怡臻3萬6760元、呂佳禧2萬9830元及法定遲延利息；嗣於107年6月4日以民事準備㈡狀，不變更訴訟標的及聲明第1項，將聲明第2項至第4項變更擴張為被告應給付原告葉孟連等14人如附表「表一」欄所示之薪資，以及自106年11月11日起至原告葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗玉、李雨純復職之日止，按月於每月10日、25日給付如附表「表二」欄所示之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，與自同年月26日起至原告陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻、呂佳禧至復職之日止，按月於每月10日、25日給付如附表「表三」欄所示薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷二第134頁）。核原告等人擴張應受判決事項之聲明，請求之基礎事實同一，且被告對於原告等人擴張應受判決事項

聲明亦無異議（見本院卷二第339頁），參諸前揭規定，應予准許。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告等人主張其等分別於106年11月6日、同年月8日、同年月16日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告等人在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告等人提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

㈠原告分別自如附表「契約起始日」欄所示之日起受僱於被告所經營之幸福高爾夫球場擔任桿弟，並各如附表「契約終止日」欄所示之日遭被告違法解僱。原告等人任職以來，依照被告制定之「桿弟出班公休休假規定辦法」（下稱系爭休假辦法），需按班表出勤，上下班簽到，請假要辦理請假手續，被告並訂有不得排休日期，違者降級或扣服務費1000元，行為舉止依循被告制定之「幸福高爾夫球場桿弟守則」（下稱系爭桿弟守則），違者降級或扣服務費500元，且需親自履行不可代班，具有人格上從屬性。又原告等人雖係按件計酬，但勞動基準法（下稱勞基法）並未排除按件計酬之勞動者，且原告等人係按月於10日、25日受領薪資，服務客戶之電動車由被告提供，則原告等人顯非為自己之營業而勞動，不需負擔被告經營成本與風險，具有經濟上從屬性。另原告等人出勤時須著被告提供之制服，違者不可進場或扣服務費

200元，且服務方式與流程須遵照系爭桿弟守則，如顧客進門須親切問候、提醒顧客保持距離、要小心看球記住球位、清點球桿數目及附帶用品、打完球後要清潔球具，並請顧客簽名確認後交接待員、隨時回填草皮及補沙等，違者降級或扣服務費500元；另據被告制定之「幸福高爾夫球場桿弟應注意補充規定事項」（下稱系爭桿弟注意事項），如不聽從桿弟主管之工作指揮監督輕者降級，重者開除、漏班者扣一班、未整肅儀容者扣一班、任意跳洞者扣服務費500元、電動車未保養清潔者扣服務費500元等，可知原告等人與其他員工居於分工合作狀態，具有組織上從屬性。參以行政主管機關亦認定兩造間具有僱傭關係，有裁決決定書可證，益徵兩造間存有勞動契約。惟被告從未替原告等人投保勞健保或提撥勞工退休金，甚至以刷卡手續費名目違法扣減薪資，原告等人為保障自身權益不得已於106年3月31日成立工會，並於同年8月25日、同年9月18日、同年月25日、同年11月3日4度與被告進行調解，均因被告不同意調解方案致調解不成立。期間原告等人亦向新北市勞工局提出檢舉，雖經新北市勞工局以被告違反勞基法規定處以罰鍰5萬元，被告依然故我，並分別於同年11月6日、同年月8日、同年月16日張貼公告告以不再提供原告等人排班服務，並禁止原告等人使用休息室，限期將私人物品搬離球場，不得進入等語，片面解僱原告等人。惟被告所為已屬違法，且其按月於10日、25日分2次給付薪資，則原告楊玉瑩、向麗琴、葉孟連及陳麗玉自同年月7日起、原告李雨純自同年月9日起、原告陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧自同年月17日起無法提供勞務給付肇因於被告之違法終止僱傭關係，故被告應給付原告楊玉瑩、向麗琴、葉孟連及陳麗玉自同年月7日起、原告李雨純自同年月9日起，均至同年月10日止，及原告陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧自同年月17日起至同年月25日止之薪資如附表「表一」欄所示，另應給付原

告等人最後1次應發薪資日後，按月於每月之10日、25日，依解僱前最後6個月薪資計算出原告之每月平均工資之2分之1，亦即自同年月11日起至原告楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、陳麗玉、李雨純復職之日止，按月於每月10日、25日給付如附表「表二」欄所示之薪資，及自同年月26日起至原告陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻及呂佳禧復職之日止，按月於每月10日、25日給付如附表「表三」欄所示之薪資，爰依民法第487條之規定及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應給付原告葉孟連等14人如附表「表一」欄所示之薪資，及自106年11月11日起至原告葉孟連、楊玉瑩、向麗琴、陳麗玉、李雨純復職之日止，按月於每月10日、25日給付如附表「表二」欄所示之薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，與自同年月26日起至原告陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、陳寶安、吳怡臻、呂佳禧至復職之日止，按月於每月10日、25日給付如附表「表三」欄所示薪資及自每次發薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯意旨略以：高爾夫球運動源自歐美，桿弟乃為球員搬運或供其差使之用，基本上被分類為自營業主，屬自雇人士，參以美國於西元2016年曾對全國63個球場進行調查，超過百分90之球場亦將之分類為自營業主，此外歐洲大部分球場並未設有桿弟，可見桿弟於高爾夫球場並非必要，當非僱傭關係。又被告未曾制定系爭休假辦法、桿弟守則及桿弟注意事項，系爭休假辦法、桿弟守則及桿弟注意事項出處不明，且系爭休假辦法、桿弟守則及桿弟注意事項自94年起未曾在球場實行過，對於原告等人毫無拘束力，且與現行桿弟自律公約之規範不同。實則被告僅提供客戶與桿弟間之服務締

約機會，桿弟乃為客戶利益提供勞務，被告對於桿弟並無指揮監督權限。蓋被告針對內部員工另訂有人事管理規章，就員工之工作時間、請假、管理及獎懲等均有明確規範，而此規章並不適用於桿弟，桿弟另有自訂之自律規章，參以桿弟並無固定之工作時間、可自由決定出班與否、請假向桿弟主任告知一聲即可、漏班者向桿弟基金繳納罰款、可自由選擇提供勞務對象、可在非被告經營球場提供勞務等，可知被告對於桿弟並無指揮監督權限，不具人格從屬性。再者桿弟工作內容（如判讀果嶺、報碼數、拔雜草等），是為客戶提供打球輔助服務，非為球場目的為勞動，桿弟是否提供服務以收取桿弟費，全由其自主安排，球場每日依桿弟到場狀況進行排班，桿弟可通知不到球場服務或拒絕服務，顯係為自己營業，且球場對於桿弟費係代收代付性質，與被告間亦無經濟上從屬性。況桿弟為果嶺拔草及補沙，僅係為客戶所託協助判讀果嶺之相關工作，亦為接續打球客戶提供完善環境，並非基於被告員工身分之工作分配，亦無組織上從屬性，至於要求桿弟身著制服、將桿弟分級乃基於業主對於供應商服務之提供要求具備一定行為準則，均係基於對供應商之管理；參以原告等人多年來均以新北市高爾夫球場服務職業工會作為投保單位，可證兩造間無人格、經濟及組織上從屬性，並非屬僱傭關係而係委任關係至明。被告業已基於委任之任意終止權，終止兩造間之委任關係，當無再繼續給付報酬之義務等語。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠兩造間契約之起訖日期如附表「契約起始日」、「契約終止日」欄所示。

㈡新北市佳福育樂事業股份有限公司企業工會於106年3月31日成立，經新北市政府於同年月20日以新北府勞組字第00000000號發予新北市政府人民團體立案證書核准立案（見本院卷一第23頁）。

㈢原告等人於106年7月17日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，經同年8月25日、9月18日、9月25日3次調解，惟調解結果為不成立（見本院卷一第18頁至第22頁反面）。

㈣原告葉孟連、李雨純、楊玉瑩、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、向麗琴、陳寶安、陳麗玉與呂佳禧等13人與當時在被告處任職之桿弟即訴外人陳慧蓉、陳郁涵、鍾桂美、胡雪萍、陳湘琪（原名陳雅君）、楊愫、陳淑咩、陳美娟、陳淑娟、許雙鳳、許愛文、洪美娟共計25人，於106年10月23日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同年11月3日進行調解，調解結果為不成立（見本院卷一第25頁至第26頁反面）。

㈤新北市政府勞工局認定原告等14人與被告間具有僱傭關係，並於106年10月5日以新北府勞檢字第1063583080號、新北府勞檢字第10635830801號，認被告違反勞基法第38條、第39條而分別裁處其5萬元及2萬元（見本院卷一第27頁、第28頁）。

㈥被告於106年11月6日張貼公告：「茲因楊玉瑩、向麗琴、葉孟連、楊愫、陳淑咩、陳麗玉及陳美娟等人在與本球場之權利義務關係未明前即向新北市政府申訴，使本球場與伊等之信任基礎不復存在，亦破壞本球場與伊等間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊等排班之服務，伊等無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告」，並禁止原告楊玉瑩、向麗琴、葉孟連及陳麗玉使用休息室（見本院卷一第29頁）。

㈦被告於106年11月8日張貼公告：「茲因李雨純在與桿弟與本球場之權利義務關係未明前即在LINE之桿弟群組散佈未經核實之言論誤導其他桿弟，使本球場與伊間之信任基礎不復在，亦破壞本球場與伊間長期以來互助共榮之默契，故本球場自即日起無法依往例之合作模式提供伊排班之服務，伊亦無法使用休息室、毋庸支付租金。特此公告」（見本院卷一第31頁）。

㈧被告於106年11月9日張貼公告：「親愛的桿娣們，茲因尚有多人未簽署委任合約，請於三日內簽署如果未簽署合約，因為委任關係不存在，無法排班，敬請見諒」（見本院卷一第32頁）。

㈨被告於106年11月16日張貼公告：「楊玉瑩、李雨純、陳麗雯、楊秀珍、汪麗紅、許月燕、徐瑞玲、施玉潔、向麗琴、鐘桂美、陳寶安、陳淑娟、吳怡臻、葉孟連、楊愫、陳淑咔、陳麗玉、陳美娟、洪美娟、呂佳禧、許愛文、許雙鳳，非本公司之僱用員工，亦未與本公司繼續簽立委任契約，則本公司與前開人員間已無任何法律關係，請前開人員於106年11月17日前，將私人物品搬離本球場，106年11月18日起即不得進入本球場，若有違反者，逕依法處理。特此公告」（見本院卷一第33頁）。

㈩原告等人曾於「幸福高爾夫球場桿弟簽到簿」以手寫方式填載上下班時間（見本院卷一第35頁至第66頁反面）。

㈪原告等人曾於106年11月10日、同年月14日寄發存證信函予被告，表達欲繼續提供勞務之意思表示（見本院卷一第87頁至第93頁反面）。

㈫兩造就新北市就業歧視評議委員會審定書（原證16）、勞動部不當勞動行為裁決決定書（原證20）、臺北高等行政法院107年度訴字第84號行政判決（原證21）之形式真正不爭執（見本院卷一第273頁至第276頁、卷二第155頁至第260頁）。

㈬被告內部訂定有人事管理規章（見本院卷一第195頁至第206頁），桿弟並無該規章之適用。

㈭原告等人皆曾於98年5月1日與被告簽訂委任契約書（見本院卷一第305頁至第311頁反面，其中葉枷妘於98年7月6日更名為葉孟連）。

㈮原告人提供桿弟服務，其報酬收入單月高者可達6、7萬元（見本院卷二第81頁至第109頁）。被告公司各階層人員之薪資級距資料詳如被證18（見本院卷二第111頁），原告對於

被證18之形式真正不爭執。

四、本院之判斷：

㈠按勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動基準法第2條第1款、第6款定有明文。又按勞雇關係中之勞工是在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性是指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，並使用雇主提供之設備，親自履行，不得擅自使用代理人，不服從者須受懲戒；經濟從屬性是指勞工非為自己之營業勞動，而是為雇主之營業勞動，僅提供勞務換取工資，不承擔雇主營業之風險。勞務給付契約是否屬於勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按其類型特徵，依勞務給付者對於受領者之從屬性程度高低判斷之（參見大法官會議釋字740號解釋之理由書）。

㈡原告主張兩造間存有僱傭關係，並提出系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟注意事項、106年10月份桿弟簽到簿、被告前後任桿弟主任之LINE對話紀錄翻拍畫面、幸福高爾夫球場桿弟管理規則（下稱系爭桿弟管理規則）、請休登記簿及桿弟會議紀錄（下稱系爭桿弟會議紀錄）等件影本為證（見本院卷一第34頁至第86頁反面、第277頁至第281頁、卷四第195頁至第234頁、第395頁至第425頁），為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.原告主張被告為管理幸福高爾夫球場桿弟而制定有系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟注意事項、桿弟管理規則等語，然為被告所否認，而就系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟注意事項、桿弟管理規則以觀，其上均未載明制定人、制定及公告日期，依上開書面資料實無從認定系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟注意事項、桿弟管理規則係由何人制定、何時制定及公告，且證人即幸福高爾夫球場桿弟李明月於另案即本院107年度簡字第160號勞工保險及就業保險罰鍰事件（下稱系爭行政訴訟事件）審理時結證稱：其任職在幸福高爾夫球場已

逾26年，其從未見過系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟管理規則等語（見系爭行政訴訟事件卷二第253頁），並經本院調取系爭行政訴訟事件卷宗核閱無誤，故系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟注意事項、桿弟管理規則是否均為被告所制定已非無疑。再者，證人即被告前任桿弟主任林玉惠於本院審理時證稱：桿弟都有固定編號，排班就是按照桿弟編號順序下去排，排到完再重頭排；另桿弟設有桿弟請假簿，事前已排定好休假日期，桿弟會自己寫在桿弟請假簿上，臨時要請假的話會傳LINE給其或出發站人員，告知要休假，伊會依請假簿去看請假人數跟客戶預約組數做衡量，請假人數太多，會沒有人可以服務客戶，伊會協調桿弟是否有人可以銷假來上班等語（見本院卷五第15頁、第29頁至第30頁），並有桿弟排班表等件存卷可考（見本院卷三第281頁至第285頁），復參以兩造所提出之106年3月、10月桿弟簽到簿內容（見本院卷一第35頁至第66頁反面、第159頁至第194頁），桿弟之出勤紀錄並無月休4日或國定假日不得排休之情形，足認原告可自由排班，並未受系爭休假規則所拘束。另幸福高爾夫球場之桿弟於98年11月28日至104年2月26日間召開桿弟會議並決議有相關桿弟工作規則、罰則一情，有系爭桿弟會議紀錄在卷可憑（見本院卷四第395頁至第425頁），而系爭桿弟會議紀錄之內容均係參與會議之幸福高爾夫球場桿弟共同表決所決定，並非被告單方決定，亦據證人林玉惠、曾任職幸福高爾夫球場之桿弟劉玉蓮於本院審理時，及證人李明月於系爭行政訴訟事件審理時均證述明確（見本院卷五第16頁、第47頁、系爭行政訴訟事件卷二第253頁），而系爭桿弟會議紀錄所載桿弟工作規則及罰則明顯與系爭休假辦法、桿弟守則、桿弟注意事項、桿弟管理規則所定等內容出入甚大，另佐以證人劉玉蓮於本院審理時證稱：違規罰款登記簿有一半係渠所紀錄，一半為林玉惠所紀錄，處罰的依據都是依系爭桿弟會議紀錄等語（見本院卷五第49頁至第50頁），並有違規罰款登記等件影本附卷可稽（見本院卷四第351頁至第356

頁），顯見被告並未制定任何桿弟工作規則及罰則用以管理、拘束幸福高爾夫球場之桿弟，而係桿弟全體基於自治，而共同開會決議前開工作規則及罰則甚明。

2.又被告為管理幸福高爾夫球場之員工另訂有人事管理規章，所規範之員工工作時間、請假辦法、遲到扣款、獎懲辦法、服裝儀容、報到、試用、薪資保密及發放、離職或留職停薪流程、福利項目、生活須知、服務準則、權責劃分辦法等均與系爭桿弟會議紀錄所決議之內容不同，且被告員工之出勤紀錄係採人臉辨識作為管理，反觀原告係自行簽到退，而證人李明月於系爭行政訴訟事件審理時證稱：到幸福高爾夫球場工作時不需要打卡，會設置簽到簿是因為之前死了二個桿弟，沒有設簽到簿就領不到勞保死亡的錢，所以才拜託桿弟主任幫忙設置簽到簿，證明有在幸福高爾夫球場工作，簽到簿是勞保要用的，簽到退時間不代表實際工作時間等語（見系爭行政訴訟事件卷二第259頁），可知被告設置桿弟簽到簿供桿弟簽到退係受全體桿弟所託，並非被告為管理桿弟出缺勤所設，益徵被告從未有將原告納入被告公司組織為管理之行為；況原告可自由選擇至幸福高爾夫球場提供服務之時間，亦可至其他高爾夫球場工作，無須被告同意，具有高度自主性乙情，已據證人林玉惠於本院審理時、證人李明月於系爭行政訴訟事件審理時均證述明確（見本院卷五第27頁、系爭行政訴訟事件卷二第258頁），且原告許月燕於105年、106年間除在被告之幸福高爾夫球場提供服務外，尚有在訴外人林口育樂事業股份有限公司即林口高爾夫球場提供服務乙節，亦有原告許月燕上開年度之綜合所得稅結算申報國稅局審核專用申報書等件影本存卷可考（見本院限閱卷二第22頁、第29頁），堪認原告為被告提供服務之時間能自行支配，具有高度彈性及自主性，勞務專屬性甚低，顯與勞動契約之受僱人僅得機械性提供勞務，在人格上完全從屬於雇主，對雇主指示具有規範性質之服從迥異，已難認兩造間具有勞動契約之人格從屬性。

3.原告雖主張其等請假需經被告桿弟主任同意，違規會受桿弟主任處罰等語，然證人李明月於系爭行政訴訟事件審理時證稱：桿弟如果要請假、排班，我們桿弟就會知會桿弟主任，桿弟主任是負責桿弟排班、請假，是為了配合公司營運及我們桿弟的收入；桿弟請假都是自己PO網，或是桿弟主任核准，如果桿弟主任不核准，桿弟主任也沒有辦法，所以才有漏班規定，被告對桿弟沒有處罰，都是我們桿弟要去跟桿弟主任講，桿弟主任才會知道有漏班，桿弟主任會依桿弟制定規章來處罰，因我們桿弟開會討論委託林玉惠來幫忙做調度、處罰，罰款都是交給桿弟劉玉蓮等語（見系爭行政訴訟事件卷二第253頁至第255頁），核與證人劉玉蓮於本院審理時證述：桿弟有漏班情形時，同事會跟渠或林玉惠說，漏班的人會被罰500元，桿弟被處罰的錢會入渠所保管之回收瓶基金內，渠會把罰款情形紀錄下來等語相符（見本院卷五第46頁），參以桿弟乃高爾夫球運動中替球客攜帶、運送或處理球桿之人，其服務提供之時間、內容與球客息息相關，被告為積極掌握到班之桿弟人數，以利於與預約來客組數進行媒合配對，進而增加桿弟收入與被告營收等情，足見被告桿弟主任就桿弟請假事宜進行核准、調度，實為及早確認可到班服務之桿弟人數，以避免發生預約球客無桿弟可服務之情形，並受桿弟全體之委託而代為執行桿弟之違規罰則無誤，實無從單憑原告請假需經桿弟主任核准、由桿弟主任執行桿弟違規罰責等節而逕認兩造間存有人格從屬性。

4.再者，原告乃按件計酬，依桿弟等級收費，由被告代為向球客收款，而桿弟分為H、A、B等3級，依每組打球客戶人數分為4人一組、3人一組、2人一組、單揹時，H級1人分別代收500元、570元、665元、875元，A級1人代收460元、525元、615元、825元，B級1人代收420元、480元、565元、775元，並無底薪或需達成之一定業績等情，有被告提出之桿弟代收代付金額一覽表及被告電子發票證明聯等件影本可佐（見本院卷四第71頁、第75頁），並據原告李雨純、證人李明月於

系爭行政訴訟事件審理時結證屬實（見本院卷五第75頁、系爭行政訴訟事件卷二第253頁、第254頁），原告亦未加以爭執，由此可知兩造乃約定以原告完成一定之工作後，按件計算報酬，即係著重於一定工作之完成為給付酬金之對價，且原告服務之打球客戶組數愈多報酬愈高，其等自身價值與服務意願直接影響其等收入多寡，已與僱傭關係中領取固定薪資者不同。另被告就代收之桿弟費會在一個月內分二次轉到負責收款桿弟之帳戶內，由該名負責收款桿弟再分轉至其他桿弟帳戶內等情，已據被告於本院審理時陳明，原告復未爭執，顯見被告僅為單純之代收轉付，並未介入核算各別桿弟每月服務件數所應收取之報酬數額無誤。況原告身為桿弟需熟悉高爾夫球禮儀及擊球規則，駕駛電動車載運球客及球袋，於球客擊球過程中協助球客清潔球桿及球、看球落點、報告碼數及紀錄球客擊球成績，復依球客需要遞送球桿，協助移除標誌、旗桿，並提示草紋和方向，其等自身需具備相當程度專業性，原告乃本於自身專業輔助球客進行高爾夫球運動，係為自己取得報酬而工作，並非為被告工作，兩造間實欠缺勞動契約特有之經濟上從屬性。

5.原告固主張原告需身著制服，並負責回填草皮及補沙，違反者會遭罰款等語，然因高爾夫球場甚為廣袤，為使桿弟具有相當識別性，被告要求原告身著制服並遵守一定規則，可確保原告對球客之服務品質，實為防護球客及自身安全所必要；又桿弟之性質仍屬服務業，則被告為求管理高爾夫球場上之便利，縱對於桿弟之工作內容有不同程度之介入，仍係本於雙方間互利互惠原則而生，自難以被告對原告之工作內容、過程有所介入，即認兩造間有組織上從屬性存在。復參以高爾夫球運動乃逐一完成高爾夫球18洞揮桿之過程，而因眾球友均在同一場地依序進行，為使後來者亦得享有相同便利場地，特別講究運動精神與高球禮儀，包括球道擊球所挖起之草皮應隨手拾回，而補沙之動作雖原則上應係球客自行為之，惟球客如有聘請桿弟協助，則桿弟之工作範圍尚須協助

補沙，故桿弟所為回填草皮及補沙係代球客為之，尚屬其為球客服務內容之一部分；另高爾夫球行進方向極易受雜草的高度、數量及生長方向所影響，則拔除雜草可避免影響球客之擊球品質，並營造優良擊球環境，亦屬桿弟為球客服務之範疇，況原告縱未補沙或除草，僅依桿弟所制定之工作規則及罰則罰款500元，此參109年6月22日桿弟會議可知（見本院卷四第405頁），而罰款均入桿弟之回收瓶基金，並非被告收取，已如前述，該回收瓶基金均使用於桿弟之相關支出上，非用於被告公司事務上一情，亦據證人劉玉蓮於本院審理時證述綦詳（見本院卷五第49頁），況且被告亦另設有場務部門負責維護高爾夫球場球地一節，已據被告陳明，核與證人李明月於系爭行政訴訟事件審理時之證述相符（見系爭行政訴訟事件卷二第257頁），益徵原告所為回填草皮及補沙等行為僅屬其等本於自身專業服務球客之範疇，並非被告有將之納入整個事業活動、生產組織體系而成立組織上之從屬性至為明確。

㈢從而，因兩造間欠缺人格、經濟及組織上之從屬性，並非僱傭契約關係，而屬事務之處理及以一定工作之完成為目的之委任與承攬之混合契約甚明，則原告請求確認其等與被告間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資均非有據。

五、綜上所述，兩造間之契約性質既非屬僱傭關係，而為委任及承攬之混合契約關係，故原告依民法第487條之規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資，均無理由，應予駁回。又其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　陳信宏

附表：

編號	原告	契約起始日	契約終止日	表一	表二	表三
1	葉孟連	90.4.26	106.11.6	7673元	2萬8775.5元	
2	楊玉瑩	83.4.1	同上	8047元	3萬177元	
3	向麗琴	94.1.7	同上	5278元	1萬9791元	
4	陳麗玉	86.8.6	同上	8158元	3萬593元	
5	李雨純	91.7.3	106.11.8	3619元	2萬7141元	
6	汪麗紅	87.4.10	106.11.16	1萬226元		1萬7043.5元
7	陳麗雯	85.8.25	同上	1萬7426元		2萬9043.5元
8	陳寶安	93.6.29	同上	1萬3406元		2萬2342.5元
9	呂佳禧	89.5.19	同上	9330元		1萬5549.5元
10	徐瑞玲	88.2.21	同上	9612元		1萬6019.5元
11	施玉潔	92.8.15	同上	1萬865元		1萬8107.5元
12	許月燕	82.6.9	同上	2452元		4087元
13	吳怡臻	91.6.17	同上	5380元		8966元
14	楊秀珍	89.8.18	同上	6017元		1萬27.5元