臺灣士林地方法院民事判決

108年度重勞訴字第1號

原　　告　陳麗玉
　　陳明麗
　　林月挺
　　李清香
　　林春恩
　　梁素雲
　　張麗華
　　潘文芬
　　陳秀珍
　　賴錦珠
　　盧玉味
　　林秋菊
　　鄭麗鄉
　　張麗馨
　　王春燕
　　張麗珍
　　鄭秀金
　　李清嬌
　　黃淑玉
　　楊淑惠
　　汪月雲
　　辜美玲
　　王劉玉梅
　　張淑娟
　　許品汝
　　吳美蘭
　　張玉雲
　　陳瓊琳
　　蔡金珠
　　張美真

楊寶貴
紀秀清
蔡詠全
陳曉萍
陳美雲
施豔仙
蔡佳琴
羅皓瑋
游李金枝
林淑環
張素貞
郭靜華

共同
訴訟代理人　張睿文律師
複代理人　鄭詠芯律師
被告　淡水企業股份有限公司
法定代理人　劉東光
訴訟代理人　林俊儀律師
複代理人　徐明豪律師
張筱曼
訴訟代理人　蘇千祿律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109 年8 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主文

被告應給付各原告如附表四各原告編號之「資遣費」或「退休金」欄所示之金額，及均自民國一百零七年十月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分三十，餘由原告負擔。

本判決如附表四編號3 、8 、14、16、17、24、25、26、28、29、30、31、33、36、37、39、40、41、42「資遣費」或「退休金

」欄所命給付部分得假執行。但被告以如附表四同編號之「供擔保得免為假執行之金額」欄所示金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

本判決如附表四編號1、2、4、5、6、7、9、10、11、12、13、15、18、19、20、21、22、23、27、32、34、35、38「資遣費」或「退休金」欄所命給付部分，各原告如以如附表四同編號「供擔保得假執行之金額」欄所示之金額為被告供擔保後，得假執行。但被告如以如附表四「供擔保得免為假執行之金額」欄所示之金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴原請求被告應給付原告各如起訴狀附表七「總計」欄所示款項及法定遲延利息（士勞調字卷第3、16頁）。嗣除原告C○○、黃○○外，其餘原告均變更請求金額如附表三「總計」欄所示（重勞訴字卷四第106至107頁），就變更請求金額部分，係擴張或減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應准許之。

貳、實體部分：

一、原告主張：伊等先後於如附表一「到職日」欄所示期日受僱被告，在被告經營之「新淡水高爾夫球場」（下稱系爭球場）擔任桿弟，為在球場打球之顧客提供揹球袋、球桿、代為駕駛高爾夫球車等服務，並應於球場營業前、後，從事拔草、補沙、澆水、清洗球車等工作，及遵守被告制定之排班、處罰、請假、穿著制服等工作規則。又伊等之薪資係依每月為顧客揹球袋之數量決定，被告本應將向各顧客所收取屬工資之桿弟費750元全數交予為各該顧客揹球袋之伊等，卻苛扣其中工資200元，復未給付伊等每日於球場營業前從事拔草等清理工作之延長工時2小時之加班費，爰依伊等於民國

102年1月1日至106年12月31日領取之工資，扣除「加九洞」與「過年桿弟費」部分，核算遭苛扣之工資，並以每小時120元計算每日加班費，依民法第179條、勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，請求被告給付102年1月1日至106年12月31日所積欠如附表三「積欠工資」、「「積欠加班費」欄所示工資、加班費，及法定遲延利息。又被告於107年8月底，為規避兩造間勞動契約關係，逼迫伊等簽署承包契約，伊等不從，被告竟自同年9月1日起不讓伊等排班揹球，拒絕受領伊等提出之勞務，違反兩造間勞動契約與勞動法令，伊等於同年月18日終止勞動契約，並要求被告給付積欠之工資、資遣費、退休金，未獲置理，爰依勞基法第17條第1項、第55條第1項第1款、第2項規定，以伊等各如附表一、二「年資（適用勞基法）」、「平均月薪」欄所示年資及平均月薪核算，請求被告給付如附表三「資遣費」、「退休金」欄所示資遣費、退休金，及法定遲延利息。並聲明：㈠被告應給付原告各如附表三「總計欄」所示款項，及均自107年10月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：原告屬自行管理、推選總班長之集合群體，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，至系爭球場工作無固定時間、不需穿著制服與打卡，且可另行經營業務，伊僅指派桿弟管理員與原告聯繫，對原告無面試、扣薪、調職、離職等任用、指揮、監督權限，原告係自行判斷如何服務顧客，及領取顧客給予之桿弟費報酬，非為伊提供勞務，兩造間無人格、經濟、組織上從屬性，非僱傭關係，乃承攬與委任之混合契約，原告無從依勞基法規定請求加班費、資遣費、退休金。又伊於99年起至102年11月30日止，向訴外人華友高爾夫球車股份有限公司（下稱華友公司）承租60輛高爾夫球車，供桿弟與顧客使用，依約須以顧客每人次200元代價給付租金予華友公司，伊遂於原有之桿弟費550元外，另向顧客加收車輛使用費200元。迨球車租

期屆滿，伊依約取得球車所有權後，延續車輛使用及收費方式，且將原收取之車輛使用費200 元列為營業收入，供伊為乘客保險、車輛維修、將來購置新車等費用，該200 元非原告之桿弟報酬。縱原告得依勞基法規定請求，其等排班賺取報酬後即得離去，無加班可言，復未證明確有逾時加班情事，亦不得請求加班費，更不應將上開200 元列入平均月薪資核算基礎。並聲明：㈠原告之訴及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、得心證之理由：

㈠、原告主張其等分別於如附表一「到職日」欄所示期日至被告經營之系爭球場擔任桿弟，為在球場打球之顧客提供揹球袋、代為駕駛高爾夫球車等服務，亦會在球場從事拔草、補沙等事務，並以顧客支付之桿弟費作為報酬。兩造嗣因離職等爭議，經新北市政府勞資爭議調解未果等情，有統一發票、顧客消費記錄單（士勞調字卷第35至37頁、重勞訴字卷一第251 頁）、照片（士勞調字卷第41至46頁、重勞訴字卷一第242 至248 頁）、剪報（士勞調字卷第50至51頁）、綜合所得稅各類所得資料清單（士勞調字卷第97至222 頁、重勞訴字卷三第362 至404 頁）、存證信函（士勞調字卷第223 至233 頁）、公司登記資料（士勞調字卷第234 頁）、新北市政府勞資爭議調解紀錄（士勞調字卷第240 至255 頁）、帳戶交易明細（重勞訴字卷一第41至212 頁）、人事資料卡（重勞訴字卷一第213 、320 至322 頁）、勞工保險被保險人投保資料表（重勞訴字卷一第280 至319 頁、卷三第320 至361 頁）、會員證明書（重勞訴字卷一第323 頁）、綜合所得稅核定通知書（重勞訴字卷三第405 至408 頁）為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。

㈡、原告另主張其等係受僱被告從事桿弟工作，為被告否認，並以上開情詞置辯。查：

1.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。稱承攬者，謂當事人約

定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482 條、第490 條第1 項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承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，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573 號判決參照）。另所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約。委任之目的，在一定事務之處理。受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的（最高法院85年度台上字第2727號判決參照）。是以，勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情有無加以判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104 年度台上字第1294號判決參照）。次按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱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。親自履行，不得使用代理人。⑵經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑶組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台字第347 號判決參照）。

2.被告辯稱依卷內「承包契約」記載：「…妳是新淡水高爾夫

球場桿弟，不是新淡水高爾夫球場的職員…」等語，可知兩造間成立承攬契約云云（重勞訴字卷四第119 頁）。惟上開「承包契約」未經兩造署名，原告復表明其等拒絕簽訂被告提出之上開契約（士勞調字卷第3 頁背面），難認兩造就「承包契約」內容互相表示意思一致，被告據之認兩造間成立承攬契約，並不足採，兩造間是否為僱傭關係，仍應由本院依上開1.所述判斷。

3.人格與組織上從屬性：

①原告所提桿弟工作分配、揹袋、請假、罰款等規則（士勞調字卷第20頁）、被告公告（士勞調字卷第22、23、28頁、重勞訴字卷一第252 頁）、通話訊息截圖（重勞訴字卷一第241 、249 頁），為證人即被告前員工Ｄ○○所繕打，或經被告董事長批示或係Ｄ○○與桿弟間之對話，此經證人Ｄ○○於本院審理時證述明確（重勞訴字卷三第159 至161 頁、第163 至165 頁），該等證據形式上應屬真正，被告否認上開證據形式證據力，並不足取。

②被告於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…」（士勞調字卷第22頁）。

③被告於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」（士勞調字卷第23頁）。

④107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。
喊切班時：若由5 組開始切…」（士勞調字卷第20頁）。

⑤Ｄ○○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Ｑ○○，並張貼公告於桿弟休息室，請通知眾姐妹…」（重勞訴字卷一第249 頁）。

⑥被告於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…」（士勞調字卷第28頁）。

⑦Ｄ○○於107 年7 月19日傳送予桿弟之訊息記載：「Ｑ○○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Ｑ○○」（重勞訴字卷一第241 頁）。

⑧被告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」（重勞訴字卷一第252 頁）。

⑨證人即被告前員工寅○○於本院審理時證稱：伊前在被告處任職場務部襄理，原告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。上開工作是場務部要做的，但原告的各班班長叫原告去做。桿弟在球場上揹球會穿著制服，上面會印贊助廠商等語（重勞訴字卷三第142 頁、第144 至145 頁、第147 至148 頁、第150 、15

5 頁）。

⑩證人即被告前員工D○○於本院審理時證稱：伊前在被告處負責職員人事，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。被告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。又因被告生意不佳，董事長叫伊要桿弟將果嶺維護好，伊為此另張貼公告。被告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（重勞訴字卷三第156 至161 頁、第163 至165 頁）。

⑪證人即被告前員工H○○於本院審理時證稱：伊於88年至106 年間在被告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，因班長與被告衍生問題，被告將班長辭退，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。被告有要求班長要管理桿弟，被告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。桿弟揹球時需著制服及戴帽子，制服不完整，被告會罰不准揹球，相關規則是董事長最後決定，罰款是交予班長等語（重勞訴字卷三第214 頁、第216 至223 頁）。

⑫證人即系爭球場前桿弟J○○○於本院審理時證稱：伊於70年至99年間在系爭球場擔任桿弟，揹球次序是被告決定，桿弟的總班長或班長是由桿弟管理員或董事長特助選派。被告

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。被告且規定桿弟如讓顧客開車或跳班，均要罰錢等語（重勞訴字卷三第225至227頁）。

⑬證人即被告前員工K○○於本院審理時證稱：伊於104年至109年間在被告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，桿弟是以被告之顧客預約單決定上、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。桿弟服務顧客時會穿制服。總班長面試桿弟決定後要告知被告，有桿弟離職也要知會被告處理薪水帳戶問題等語（重勞訴字卷三第283至287頁、第291頁）。

⑭證人即被告前員工子○○於本院審理時證稱：伊曾在被告之會計單位任職，就伊所知，桿弟是輪班制，由屬被告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（重勞訴字卷三第293至295頁）。

⑮觀諸上開②、③、⑥、⑧公告及⑤、⑦之訊息內容，可認被告係以文書，或經由內部職員通知，要求原告接手大門開關、妥善整理球場果嶺、取消原本揹袋規定或禁止讓顧客駕駛球車，及告以不遵從維護果嶺或違反駕車禁令之處罰，核屬被告就企業組織相關事務對原告所為單方權威性指示、制裁事項。又原告需配合球場顧客預約準時報到，且應穿著制服揹球袋，復需從事打掃、灑水、整理發球台、球道、花圃等工作，違反者將遭減班、罰款，分別經證人寅○○、H○○、J○○○、K○○證述如上開⑨，⑪、⑫、⑬，與上開④之桿弟工作分配等規則內容大致相符。加以證人H○○證稱桿弟之工作規則係被告之董事長最後決定，其擔任桿弟管理員時，曾由被告指派面試桿弟；證人K○○證稱總班長面試桿弟決定後應告知被告；證人子○○證稱董事長特助與桿弟

管理員曾一起管理桿弟等語。參酌原告揹球袋時所著外套與帽子上均印有被告之商標圖形之事實（重勞訴字卷一第242至245頁、第247至248頁），堪認舉凡原告之任用、上班、服儀、提供之勞務、違規之處罰等，均在被告指揮、監督範疇，其等之勞務且係為達被告經營球場之目的，當符勞工與雇主間人格與經濟上從屬性之要件。

⑯被告固辯以原告上班無需打卡、可自行判斷如何服務顧客、可另行經營業務、決定去留、完成揹球袋服務始取得報酬，兩造間不具人格與經濟上從屬性云云。惟被告對原告之工作規則應有決定權，亦可對原告單方發出滿足球場經營目的之公告，指示應遵守事項或強調違反者之制裁，其員工更可管理原告，已如前述，雖證人寅○○證稱原告係依班長指示「協助」被告從事打掃等工作；證人D○○證稱桿弟面試由總班長負責、決定，工作不需打卡，請假不需被告同意，有自己的排班、工作規則、罰款充作桿弟基金；證人K○○證稱桿弟請假需向總班長或班長報備；證人王雅培證稱桿弟是自治團體，非被告員工，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，被告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，被告不會禁止桿弟排班等語（重勞訴字卷四第48至53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，而證人寅○○對於桿弟之面試、班長產生方式、排班輪序、上、下班時間、制服款式、需著制服與從事球場整理、清潔等工作之原因，均稱不知（重勞訴字卷三第150至153頁、第155頁）；證人D○○表明其僅幫忙繕打上開④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（重勞訴字卷三第156至161頁、第166頁）；證人K○○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（重勞訴字卷三第283、285、287頁）；證人王雅培表示不清楚被告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（重勞訴字卷四第48至51頁），顯均不明瞭兩造間從屬與否之實質關係，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，均無從採為有利被告之認定。

4.經濟上從屬性：

被告經營高爾夫球業係提供顧客打高爾夫球為主要營業活動，桿弟服務到球場擊球之顧客，自是為被告之營業勞動，縱桿弟之報酬依服務顧客之人數決定，亦與勞基法第14條1項第5款規定之「按件計酬」無悖，不因之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到場之顧客，此經證人H○○證述如上，當無選擇顧客權利，而顧客至球場擊球消費項目包含租車、保險、浴櫃、行政、桿弟等，有統一發票可佐（重勞訴字卷一第251頁），顧客未就桿弟費與各別桿弟議價，所有費用全依被告規定交付被告，再由被告依桿弟服務人次支付款項予桿弟，餘款全歸被告所有，此為兩造所不爭執，原告即無須擔負球場經營盈虧責任，益見桿弟之勞動係依附被告營業之從屬性質，兩造間自有經濟上之從屬性，被告辯稱桿弟係服務顧客按件領取桿弟費，非為其提供勞務云云，委無足採。至上開統一發票品名欄雖記載「桿弟費550（代收費）」等語，然該等內容係被告單方製作，原告無置喙餘地，難以逕為兩造間非勞動契約關係之認定，附此敘明。

5.從而，原告係基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而為被告提供勞務，縱於服務顧客時，得依各顧客之差異，自行判斷服務顧客之內容，依前揭說明，仍應認兩造間屬勞基法規

範之勞雇關係，被告辯稱兩造間係承攬與委任之混合契約，並無足取。

㈢、原告再主張被告積欠如附表三「積欠加班費」欄所示之加班費，並苛扣同附表「積欠工資」欄所示之工資，為被告否認。查：

1.原告請求加班費部分：

⑴按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。三、依第32條第4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又3 分之1 以上；工作2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之2 以上。勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時。勞基法第24條、第30條第1 項分別定有明文。又勞工在正常之工作時間外延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務給付之理。因此，勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責。

⑵原告主張其等每日需於球場營業前2 小時到場為被告提供勞務，被告否認之，而原告未陳明其等正常工作起迄時間，亦未舉證證明有何每日工作超過8 小時，或每週超過40小時之延長工作時間情事，是縱其等於球場營業前2 小時為被告提供勞務，亦難逕謂屬延長之工作時間，其等據之以每小時120 元核計，請求被告給付如附表三「積欠加班費」欄所示之加班費，無足憑採。

2.原告請求工資部分：

⑴按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。是勞工之工資，為勞工勞力所得，係其勞務之約定對價，雖不受限於給付名稱，但須為經常性之給予始足當之。

⑵兩造約定原告揹球袋之每名顧客桿弟費為550元，迭經被告陳明在卷，核與證人H○○證稱：被告於103年開始開立統一發票給顧客，其上記載桿弟費為750元，桿弟實際領取550元，剩餘200元列為被告每天收入，因統一發票是開立交給顧客，桿弟不會看到統一發票記載之內容（重勞訴字卷三第215至216頁）；證人K○○證稱：顧客來打高爾夫球一定要使用球車，被告提供球車收費600元，桿弟服務1名顧客服務費550元。被告開立之統一發票原本記載「租車400」、「桿弟費750」，但「桿弟費」中200元會作帳成車費。嗣因桿弟對200元部分提出刑事告訴，被告因此將統一發票記載改為「桿弟費550」、「租車400」、「行政費200」。伊就200元部分曾問過櫃台負責人蔡佳文，其表示統一發票更改後之200元是從750元拆出，且由原來註記車費，改為行政費（重勞訴字卷三第288至289頁、第291頁）；證人子○○證稱：被告開立之統一發票原記載租車400元、桿弟費750元，其中租車400元是顧客來打球給付被告之租用球車費用，而桿弟費中有200元是被告向租車公司租用球車，需將向每位顧客收取之200元付給租車公司。租車契約結束後，桿弟費仍為550元，但球車歸被告所有，該200元改由被告收取，被告為了節稅，繼續將200元列在桿弟費，之後董事長為免麻煩，請教律師、會計師後，將桿弟費750元拆成桿弟費550元、行政費200元等語大致相符（重勞訴字卷三第296至298頁），並有統一發票（士勞調字卷第35頁、重勞訴字卷一第251頁）及出發組別表上以「550」為核算基礎之算式（重勞訴字卷三第23頁及被證3、4光碟）

可佐，被告此部分所辯洵屬有據，而原告長期受領被告給付每名顧客550 元之桿弟費未曾異議，益見兩造間約定原告揹球袋之每名顧客桿弟費確為550 元，原告以被告在統一發票之記載，認每名顧客桿弟費為750 元，被告苛扣其中200 元，請求給付如附表三「積欠工資」欄所示之工資，難認可取。

㈣、原告壬○○等23人（即如附表四編號3 、8 、11、13、14、16、19、20、24-26 、28-31 、33、35-37 、39-42 所示，下稱壬○○等23人）以其等於107 年9 月18日終止勞動契約，請求被告給付資遣費。查：

1.按雇主違反勞動契約，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1 項第6 款定有明文。又勞工依第14條終止勞動契約，雇主應依同法第17條規定發給如下資遣費：⑴在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。⑵依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計。同法第14條第3 項亦有規定。而平均工資，依勞基法第2 條第4 款規定，係計算事由發生之當日前6 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6 個月者，係工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。另勞工退休金條例於94年7 月1 日施行前已適用勞基法之勞工，於該條例施行後仍服務於同一事業單位者，得選擇繼續適用勞基法之規定，且雇主應就勞工退休金條例及勞基法之退休金規定以書面徵詢勞工之選擇，勞工屆期未選擇者，自勞工退休金條例施行之日起，繼續適用勞基法之退休金規定。勞工退休金條例第8 條第1 項、第9 條第1 項亦有規定。

2.次按勞工退休金條例第12條第1 項規定：勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按

其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。

3.壬○○等23人與被告間為勞動契約關係，已如前述，其等主張被告於107 年9 月1 日起拒絕其等排班揹球，違反兩造間勞動契約，乃據以於同年月18日終止勞動契約，被告未為爭執，其等依勞基法第17條規定請求被告給付資遣費，即有依憑。

4.壬○○等23人中之庚○○等15人（即如附表四編號3 、8 、14、25、26、28-30 、33、36、37、39-42 所示）各於如附表一編號3 、8 、14、25、26、28-30 、33、36、37、39-42 之「到職日」欄所示期日至被告處任職，並均於107 年9 月18日離職請求資遣費，為被告所不否認（重勞訴字卷四第113 至114 頁），其等係於勞工退休金條例施行後到職，均應依勞工退休金條例第12條第1 項規定核算資遣費。又庚○○等15人主張每次受領桿弟費之工資應加計200 元，並不足取，已如前述，則其等退休時一個月平均工資，經扣除如附表二「扣200 元」欄所示金額核算後，應為如附表四「平均工資」欄所載，是依庚○○等15人如附表一「年資（適用勞基法）」欄所示年資，據以核算其等各得請求資遣費如附表四「資遣費」欄所載。

5.如附表四編號11、13、16、19、20、24、31、35之壬○○等8 人各於如附表一同編號之「到職日」欄所示期日至被告處任職，並均於107 年9 月18日離職請求資遣費，為被告所不否認（重勞訴字卷四第113 至114 頁），其等係於勞工退休金條例施行前到職，且均未表明曾選擇適用勞退新制或舊制，依上開規定，資遣費之計算，應繼續適用勞基法之規定。又其等主張每次受領桿弟費之工資應加計200 元，並不足取，已如前述，則其等退休時一個月平均工資，經扣除如附表二「扣200 元」欄所示金額核算後，應為如附表四「平均工資」欄所載，是依其等如附表一「年資（適用勞基法）」欄

所示年資，據以核算其等各得請求資遣費如附表四「資遣費」欄所載。

㈤、原告A○○等19人（即如附表四編號1、2、4-7、9、10、12、15、17、18、21-23、27、32、34、38所示，下稱A○○等19人）以其等於107年9月18日終止勞動契約，請求被告給付退休金。查：

1.按勞工工作15年以上年滿55歲或工作25年以上者，得自請退休。勞工退休金之給與標準為，按其工作年資，每滿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個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。勞基法第53條第1款、第2款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。又勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，同法第84之2條亦有規定。

2.被告屬高爾夫球場業，而高爾夫球場業自87年12月31日起適用勞基法，為兩造所不爭執，是於87年12月31日前兩造間勞動契約並無勞基法之適用。又A○○等19人主張其等各於如附表一編號1、2、4-7、9、10、12、15、17、18、21-23、27、32、34、38之「到職日」欄所示期日至被告處任職，並均於107年9月18日離職請求退休金，為被告所不否認（重勞訴字卷四第113至114頁），而A○○等19人與被告間為勞動契約關係，已如上述，其等出生年月日及受雇被告之實際年資各如附表一「出生年月日」、「實際年資」欄所載，為工作逾15年且年滿55歲或工作逾25年，均符勞基法第53條第1款、第2款規定自請退休之要件，其等請求被告給付退休金，於法有據。

3.A○○等19人自87年12月31日至107年9月18日計算退休金

工作年資各如附表一「年資（適用勞基法）」欄所示，被告對此並不爭執（重勞訴字卷四第113至114頁）。又A○○等19人主張其等每次受領桿弟費之工資應加計200元，並不足取，已如前述，則其等退休時一個月平均工資，經扣除如附表二「扣200元」欄所示金額後，應為如附表四「平均工資」欄所載，而A○○等19人除如附表一編號18之戊○○年資為16年1月1日，退休金基數為31.5基數（15×2+1+0.5）外，其餘年資均為19年8月18日，退休金基數均為35基數（15×2+4+1），據以核算A○○等19人各得請求之退休金如附表四「退休金」欄所示。

四、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。再按勞基法第17條第1項、第55條第1項所定資遣費、退休金，雇主應於勞動契約終止或勞工退休日起30日內給付，勞基法第17條第2項、第55條第3項定有明文。原告於107年9月18日分別終止勞動契約或退休，依前開規定，被告應於同年10月18日前給付資遣費或退休金，則其等請求自給付資遣費、退休金期限屆滿後之同年10月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條或同法第55條第1項、勞工退休金條例第12條第1項等規定，各請求被告給付如附表四「資遣費」、「退休金」欄所示之資遣費、退休金，及均自107年10月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分請求，為無理由，應予駁回。

六、本判決如附表四編號3、8、14、16、17、24-26、28-31、33、36、37、39-42所命給付之金額均未逾50萬元，依民

事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並各酌定如附表四同編號「供擔保得免為假執行之金額」欄所示金額，由被告供擔保後得免為假執行。另如附表四編號1、2、4-7、9、10-13、15、18-23、27、32、34、35、38所命給付，兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，於法均無不合，爰各酌定如附表四同編號「供擔保得假執行之金額」、「供擔保得免為假執行之金額」欄所示金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院逐一斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，無詳予論駁之必要，併此敘明。

八、據上論結，原告之訴一部有理由，一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第87條第1項、第389條第1項第5款、第390條第2項、392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　5　　日

民事第三庭　法　官　林昌義

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　5　　日

書記官　林郁菁

附表四：原告得請求項目與數額（元以下四捨五入，其餘小數第三位以下捨去）

編號	姓　名	平均工資	資遣費	退休金	備　　註	依職權宣告假執行	供擔保得假執行之金額	供擔保得免為假執行之金額
1	A○○	30,700	無	1,074,500	平均月薪計算式(註1，下同)：（251,000－66,800）÷6＝30,700 退休金計算式（註2，下同）： 30,700×35＝1,074,500	否	358,166	1,074,500
2	宇○○	36,683	無	1,283,905	平均月薪計算式：（299,899－79,800）÷6＝36,683 退休金計算式： 36,683×35＝1,283,905	否	427,968	1,283,905
3	庚○○	39,125	234,750	無	平均月薪計算式：（319,349－84,600）÷6＝39,125	是	無	234,750

（續上頁）

					資遣費計算式（註3 ，下同）： 39,125× 6 （得請領最高基數）＝234,750			
4	丁○○	38,517	無	1,348,095	平均月薪計算式：（314,700 －83,600 ）÷ 6 ＝38,517 退休金計算式： 38,517× 35＝1,348,095	否	449,365	1,348,095
5	辛○○	36,350	無	1,272,250	平均月薪計算式：（297,100 －79,000）÷ 6 ＝36,350 退休金計算式： 36,350 × 35＝1,272,250	否	424,083	1,272,250
6	戊○○	39,158	無	1,370,530	平均月薪計算式：（319,750 －84,800）÷ 6 ＝39,158 退休金計算式： 39,158× 35＝1,370,530	否	456,843	1,370,530
7	申○○	38,575	無	1,350,125	平均月薪計算式：（314,849 －83,400）÷ 6 ＝38,575 退休金計算式： 38,575× 35＝1,350,125	否	450,041	1,350,125
8	Ｉ○○	28,617	149,152	無	平均月薪計算式：（233,500 －61,800）÷ 6 ＝28,617 資遣費計算式： 28,617×(10/2+ 【5+3/30】÷ 12÷ 2 ）＝149,152	是	無	149,152
9	Ｒ○○	39,066	無	1,367,310	平均月薪計算式：（318,998 －84,600）÷ 6 ＝39,066 退休金計算式： 39,066× 35＝1,367,310	否	455,770	1,367,310
10	Ｑ○○	37,175	無	1,301,125	平均月薪計算式：（303,649 －80,600）÷ 6 ＝37,175 退休金計算式： 37,175× 35＝1,301,125	否	433,708	1,301,125
11	壬○○	32,900	526,400	無	平均月薪計算式：（269,000 －71,600）÷ 6 ＝32,900 資遣費計算式： 32,900×(15+ 【11+1】÷ 12）＝526,400	否	175,466	526,400
12	Ｐ○○	38,225	無	1,337,875	平均月薪計算式：（312,750 －83,400）÷ 6 ＝38,225 退休金計算式： 38,225 × 35＝1,337,875	否	445,958	1,337,875
13	酉○○	38,693	606,165	無	平均月薪計算式：（315,160 －83,000）÷ 6 ＝38,693 資遣費計算式： 38,693×(15+ 【7+1】÷ 12）＝606,165	否	202,055	606,165
14	甲○○	37,875	188,504	無	平均月薪計算式：（309,250 －82,000）÷ 6 ＝37,875 資遣費計算式： 37,875×(9/2+【11+14/30】÷ 12÷ 2）＝188,504	是	無	188,504
15	未○○	35,900	無	1,256,500	平均月薪計算式：（293,799 －78,400）÷ 6 ＝35,900 退休金計算式： 35,900× 35＝1,256,500	否	418,833	1,256,500

（續上頁）

16	地○○	30,858	462,870	無	平均月薪計算式：（252,349 －67,200）÷ 6 ＝30,858 資遣費計算式： 30,858×(14+ 【11+1】÷ 12) ＝462,870	是	無	462,870
17	O○○	5,317	無	186,082	平均月薪計算式：（43,500－11,600）÷ 6 ＝5,317 退休金計算式： 5,317 × 35＝186,095	是	無	186,082
18	戊○○	38,233	無	1,204,340	平均月薪計算式：（312,399 －83,000）÷ 6 ＝38,233 退休金計算式： 38,233× 31.5＝1,204,340	否	401,446	1,204,340
19	E○○	38,800	533,500	無	平均月薪計算式：（317,199 －84,400）÷ 6 ＝38,800 資遣費計算式： 38,800×(13+ 【8+1】÷ 12) ＝533,500	否	177,833	533,500
20	F○○	31,492	621,967	無	平均月薪計算式：（257,149 －68,200）÷ 6 ＝31,492 資遣費計算式： 31,492×(19+ 【8+1】÷ 12) ＝621,967	否	207,322	621,967
21	己○○	31,375	無	1,098,125	平均月薪計算式：（256,449 －68,200）÷ 6 ＝31,375 退休金計算式： 31,375× 35＝1,098,125	否	366,041	1,098,125
22	C○○	34,642	無	1,212,470	平均月薪計算式：（283,050 －75,200）÷ 6 ＝34,642 退休金計算式： 34,642× 35＝1,212,470	否	404,156	1,212,470
23	乙○○○	38,100	無	1,333,500	平均月薪計算式：（311,599 －83,000）÷ 6 ＝38,100 退休金計算式： 38,100× 35＝1,333,500	否	444,500	1,333,500
24	午○○	36,775	496,463	無	平均月薪計算式：（300,249 －79,600）÷ 6 ＝36,775 資遣費計算式： 36,775×(13+ 【5+1 】÷ 12) ＝496,463	是	無	496,463
25	亥○○	35,342	91,642	無	平均月薪計算式：（289,049 －77,000）÷ 6 ＝35,345 資遣費計算式： 35,342×(5/2+【2+7/30】÷ 12÷ 2) ＝91,642	是	無	91,642
26	丙○○	34,425	117,183	無	平均月薪計算式：（281,149 －74,600）÷ 6 ＝34,425 資遣費計算式： 34,425×(6/2+【9+21/30 】÷ 12÷ 2) ＝117,183	是	無	117,183
27	卯○○	38,517	無	1,348,095	平均月薪計算式：（314,499 －83,400）÷ 6 ＝38,517 退休金計算式： 38,517 × 35＝1,348,095	否	449,365	1,348,095

（續上頁）

28	黃○○	28,075	168,085	無	平均月薪計算式：（229,248 －60,800）÷ 6 ＝28,075 資遣費計算式： 28,075×（ 11/2+ 【11+21/30】÷ 12 ÷ 2）＝168,085	是	無	168,085
29	M○○	37,658	80,362	無	平均月薪計算式：（307,349 －81,400）÷ 6 ＝37,658 資遣費計算式： 37,658×（ 4/2+【3+7/30 】÷ 12÷ 2 ）＝80,362	是	無	80,362
30	辰○○	35,525	120,536	無	平均月薪計算式：（290,149 －77,000）÷ 6 ＝35,525 資遣費計算式： 35,525×（ 6/2+【9+13/30 】÷ 12÷ 2 ）＝120,536	是	無	120,536
31	G○○	27,217	476,298	無	平均月薪計算式：（222,299 －59,000）÷ 6 ＝27,217 資遣費計算式： 27,217×（ 17+ 【5+1】÷ 12）＝476,298	是	無	476,298
32	丑○○	34,767	無	1,216,845	平均月薪計算式：（284,199 －75,600 ）÷ 6 ＝34,767 退休金計算式： 34,767 × 35＝1,216,845	否	405,615	1,216,845
33	玄○○	39,000	214,734	無	平均月薪計算式：（318,200 －84,200）÷ 6 ＝39,000 資遣費計算式： 39,000 ×（ 11/2+ 【5/30 】÷ 12÷ 2 ）＝214,734	是	無	214,734
34	宙○○	38,425	無	1,344,875	平均月薪計算式：（313,350 －82,800）÷ 6 ＝38,425 退休金計算式： 38,425 × 35＝1,344,875	否	448,291	1,344,875
35	施艷仙	34,517	549,373	無	平均月薪計算式：（281,899 －74,800）÷ 6 ＝34,517 資遣費計算式： 34,517 ×（ 15+ 【10+1】÷ 12）＝549,373	否	183,124	549,373
36	L○○	37,425	72,717	無	平均月薪計算式：（305,949 －81,400）÷ 6 ＝37,425 資遣費計算式： 37,425×（ 3/2+【10+19/30】÷ 12÷ 2 ）＝72,717	是	無	72,717
37	S○○	34,860	64,073	無	平均月薪計算式：（284,957 －75,800）÷ 6 ＝34,860 資遣費計算式： 34,860×（ 3/2+【8+4/30 】÷ 12÷ 2 ）＝64,073	是	無	64,073
38	B○○○	33,958	無	1,188,530	平均月薪計算式：（276,950 －73,200）÷ 6 ＝33,958 退休金計算式： 33,958× 35＝1,188,530	否	396,176	1,188,530
39	癸○○	37,750	226,500	無	平均月薪計算式：（308,100 －81,600）÷ 6 ＝37,750 資遣費計算式： 37,750× 6（得請領最高基數）＝226	是	無	226,500

（續上頁）

					,500			
40	巳○○	35,375	140,191	無	平均月薪計算式：（289,050 －76,800）÷ 6 ＝35,375 資遣費計算式： 35,375×（ 7/2+【11+4/30】÷ 12÷ 2 ）＝140,191	是	無	140,191
41	N○○	20,517	36,069	無	平均月薪計算式：（167,699 －44,600）÷ 6 ＝20,517 資遣費計算式： 20,517×（ 3/2+【6+6/30 】÷ 12÷ 2 ）＝36,069	是	無	36,069
42	天○○	36,442	64,101	無	平均月薪計算式：（297,649 －79,000）÷ 6 ＝36,442 資遣費計算式： 36,442×（ 3/2+【6+7/30 】÷ 12÷ 2 ）＝64,101	是	無	64,101

註1：平均工資：扣除如附表二「扣200 元」欄位之數額後，依同附表其餘欄位數額加總後平均。

註2：依註1 之平均工資及如附表一所示年資核算退休金數額。

註3：依註1 之平均工資及如附表一所示年資核算資遣費數額。