臺灣高等法院民事判決

106年度勞上字第34號

上　訴　人　揚昇育樂事業股份有限公司
法定代理人　葉照珍
訴訟代理人　侯志翔律師
　　顏世翠律師
上　一　人
複代理人　蔡玫真律師
被上訴人　范愛珠
訴訟代理人　李克欣律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國106 年2 月7 日臺灣桃園地方法院105 年度勞訴字第32號第一審判決提起上訴，本院於108 年7 月23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：伊自民國（下同）82年5 月20日起受僱於上訴人，在上訴人經營之揚昇高爾夫鄉村俱樂部（下稱揚昇球場）擔任桿弟。嗣於104 年間伊已達勞動基準法（下稱勞基法）規定得申請退休年紀，伊乃向上訴人申請於104 年11月30日退休，並請求給付退休金，竟遭上訴人拒絕。伊退休前平均工資為新臺幣（下同）5 萬5,420 元，高爾夫球場業自87年12月31日起適用勞基法，故請求退休金之工作年資自87年12月31日起至104 年11月30日止，共計16年11月，依法伊得請求之退休金有32個基數。爰依勞基法第53條、第55條規定，請求上訴人給付退休金176 萬元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息等語。

二、上訴人則以：自88年7 月1 日起至104 年6 月30日止（下稱系爭期間），伊與被上訴人間並無契約關係，而係由伊代向擊球來賓收取服務費，再全數交予被上訴人，雙方為代收代付之關係。上開期間，桿弟並未納入伊之組織體系，而係自

行成立桿弟管理委員會自律管理，與伊間不具組織上之從屬性，伊無指派被上訴人從事桿弟以外工作之權利，被上訴人與其他桿弟係自行排班到職，伊對被上訴人並無指揮監督權，亦不具人格上之從屬性、經濟上之從屬性。嗣因伊自103年5月正式啟用球道自動車系統，擊球來賓可自行駕駛高爾夫球車，無須由桿弟駕車服務，部分桿弟擔心未來收入可能驟減，而向伊提出終止代收代付關係，改為僱傭關係之請求，伊遂自104年7月1日起再次與桿弟成立僱傭關係。是被上訴人自104年7月1日起始屬勞基法上之勞工，在此之前之合作關係不得計入退休年資，被上訴人至104年11月30日自請離職時之年資僅4個月又20日，縱使加計87年12月31日起至88年6月30日間之年資，亦僅10個月又21日，不符合自請退休之要件，故被上訴人之訴為無理由等語置辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命：上訴人應給付被上訴人176萬元，及自105年4月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並為附條件假執行及免為假執行之宣告。上訴人聲明不服，提起上訴，其上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠自82年5月20日起至88年6月30日、104年7月1日起至同年11年30日兩造間為勞動契約關係。

㈡被上訴人申請退休前6個月之平均工資為5萬5,420元。

㈢上訴人公司自87年12月31日起適用勞基法。

五、被上訴人主張兩造間存在勞動契約，並已符合自請退休之要件，上訴人應依勞基法規定給付退休金。惟上訴人則否認，並以前詞置辯。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條定有明文。次按勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；而勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者；工資則係指勞工因工作而獲得之報酬，勞基法

第2條第6款、第1款、第3款分別定有明文。再按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，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，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：㈠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。㈡親自履行，不得使用代理人。㈢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。㈣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（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。是本院首應審究被上訴人於系爭期間，與上訴人公司間關係之性質究係僱傭性質之勞動契約？抑或僅為代收代付合作關係？

1.人格上從屬性部分：

⑴被上訴人主張桿娣管理規章（下稱系爭規章）係上訴人制訂，伊到職時就有系爭規章，上訴人係依系爭規章排桿弟班表等語，為上訴人否認，並辯以系爭規章乃桿弟於系爭期間自行制訂云云。然證人黃明珠（下稱黃明珠）證述：我於86年3月至104年6月間在揚昇球場擔任桿弟，剛到職時出發站主任就給我看系爭規章等語（見原審卷第122頁背面）；證人陸傳宗（下稱陸傳宗）證述：我在102年2月至106年2月任職在上訴人公司，擔任出發站主任，負責管理出發站職員、接聽電話接受預約、巡視球場、草皮維護，我到職前有1個比較粗糙的管理規章，到職後主管要我製作，所以我才製作系爭規章等語（見本院卷二第222頁、第225頁）。黃明珠既於系爭期間前到職時，即由上訴人公司員工即斯時出發站主任處交付系爭規章閱覽，而陸傳宗在系爭期間任職在上訴人公司時，又依據主管指示再製作修改較完整之系爭規章，顯見系爭規章確於系爭期間前即已存在，且係上訴人公司制訂，否則上訴人公司豈有權力要求員工陸傳宗修改系爭規章內容，是被上訴人上開主張，要

屬可採。

⑵系爭規章第3章「排班細則」第10條、第11條、第14條分別規定：「因派到班而不服勤或突發臨時狀況無法服勤者，則跳班，依下一位遞補，不予補班並須向單位主管報告原由，並列入出勤考核記錄」、「休假人員於前一天先行排休，由每日排班者登記；否則未排休，不到班以曠職論，並列入考核」、「如遇特殊狀況主管答應補班，不管1對或2對，隔天就要補完，不補者視同放棄」，第6章「請假、休假」第1條至第7條則分別規定桿弟排休假、事假、病假、公傷假、喪假之程序，需提出相關證明，並經主管簽名核可，始完成相關請假程序，否則視為曠職，並於第8條規定曠職之處分內容為「曠職：無故未依排班到班、也未來電告知主管者以曠職論，曠職1日跳2班，2日降1級1個月，連續3日以上或1個月合計6日以上撤職論」等語，有系爭規章可參（見原審卷第15頁至第18頁）。佐以桿弟邱無心提出4月23日至同月25日（未記載年份）請事假之休假申請單後，陸傳宗預先於4月21日在其上主管欄位簽核（見本院卷二第149頁），此與系爭規章第6章第2條請假應向主管向出發站報備，否則視為曠職之規定相符。則系爭規章要已明確規定桿弟必需依排班出勤，且請假必須經主管同意，而桿弟實際上請假也確實經由上訴人公司核准，始完成請假手續。又黃明珠證述：排班與休假之方式係依據出發站之預約表排班，出發站主任會提早給我們看下個月輪休表、預約組數，組數多的話會禁休假，排班部分，按照出發站的指示，由主管決定，請假要先寫請假單，給主任簽名等語（見原審卷第121頁至第122頁背面、第123頁背面）；陸傳宗證述：我有在桿弟邱無心所填寫休假申請單上「主管簽核」欄簽名，從我到職後，桿弟請假時我都有在申請單上簽名，我簽名才准假，我有簽名桿弟才可以休假，是後來公司顧問表示

這樣不對，我才沒有簽名，我任職期間桿弟可以請假或休假，但每天有多少桿弟休假，決定權在我們，因為客人組數必須有相當的桿弟服務，如果桿弟不夠服務客人，我們會通知桿弟主委或委員請桿弟回來上班，我自己不會通知桿弟，但出發站其他人會不會自行通知桿弟我不清楚等語（見本院卷二第224頁至第229頁）；證人莊秀蘭（下稱莊秀蘭）證述：我從81年間開始在揚昇球場擔任桿弟迄今，87年至88年間請假方式大部分沒有什麼變，客人多管假的人就會控制請假人數，我們有假單，假單會給他看，客人少的話他會同意，客人多的話會叫我們配合少休，他不准休假就不要休等語（見本院卷二第318頁至第320頁），益徵於系爭期間，被上訴人上班班表仍由上訴人公司為最終決定，且出發站主任有權決定准假與否，被上訴人不得任意自行調整，如有違反相關請假程序，依系爭規章約定，上訴人有權加以懲戒。

⑶桿弟分為H、A、B、C、D共5個等級，桿弟出班費用依據等級之高低而有不同，為兩造所不爭執，並有附桿弟出班統計表可參（見原審卷第140頁至第154頁）。而黃明珠證述：主任會依照桿弟平常出班率、拔草等各方面狀況評估決定級別等語（見原審卷第122頁背面）；陸傳宗證述：桿弟的級數係由上訴人公司主管決定，我到職前桿弟就已有級數，我到職後桿弟級數也曾變動過，原因要問管理級數的主管，因為由他鍵入電腦，主管有權限決定級數等語（見本院卷二第227頁至第228頁）。佐以上訴人會依據「年度出勤率30%、術科30%、學科30%、上課10%」之標準對桿弟進行重新分級測驗一情，有陸傳宗所製作之桿弟服務管理講義（下稱系爭服務講義；見原審卷第37頁）可按，顯見桿弟的級數確由上訴人依據桿弟之出勤、上班表現決定。至陸傳宗雖證述桿弟特殊表現由桿弟管理委員會主任委員決定，通知出發站主任鍵入電腦云云（見本院卷二第227頁至第

228頁），然系爭規章就桿弟級數調整並未區分一般表現、特殊表現而由不同人評核，有系爭規章可按（見原審卷第15頁至第16頁），陸傳宗上開證述已與系爭規章不符，況陸傳宗於同次庭訊亦證述：桿弟特殊表現的桿弟升降級決定權我不清楚，主管有無再判斷權利我不知道等語（見本院卷二第227頁至第228頁），陸傳宗既不知道管理委員會主任委員提出之桿弟特殊表現升降級數，上訴人公司主管是否即不得再行修改，陸傳宗此部分證述，要難憑採。

⑷系爭規章第4章第5條第6項桿弟職責包含「其他有關球道及球員之服務工作，和主管人員臨時交辦事項」，有系爭規章可參（見原審卷第17頁）。黃明珠亦證述：沒有排到班，也需要做補沙、拔草等維護場地的工作等語（見原審卷第122頁）；陸傳宗證述：我任職期間原則上都是桿弟在維護草皮，我負責檢查草皮狀況，並製作區域檢查表，因為我需要對上司負責等語（見本院卷二第222頁至第223頁），則桿弟除服務擊球來賓，仍須為上訴人之球場從事拔除雜草、清理地標、補沙、清潔環境等勞務，且由陸傳宗負責檢查一情，堪已認定。佐以陸傳宗會視各桿弟工作情況在「桿弟責任區域檢查表」中分別記載待加強事項並進行評分，有陸傳宗製作之桿弟責任區域檢查表在卷足憑（見原審卷第39頁至第46頁），益徵上訴人不僅將球場部分清潔工作分派予被上訴人，尚對於被上訴人之工作成果為評分。至證人黃美蘭（下稱黃美蘭）證述：被上訴人僅拔球場雜草，係因他在我們球場工作並未支付租金，所以要勞務幫忙云云（見本院卷二第362頁至第364頁）。然上訴人除檢查草皮狀況，尚對被上訴人之責任區為分派、並對被上訴人執行狀況評分，已如前述，上訴人要非僅係督促被上訴人承諾之勞務幫忙，而係對被上訴人勞務之執行為指揮監督，故黃美蘭此部分所證，無足採憑。

⑸陸傳宗又證述系爭服務講義係伊到職後依上訴人要求所製作，目的是為了對桿弟做服務客人的教育訓練等語（見本院卷二第223頁至第224頁），而觀之系爭服務講義內容係規範桿弟服務擊球來賓之流程、服裝儀容，並載明要修改服務流程、管理制度內容需經主管同意等情，有系爭服務講義在卷可按（見原審卷第27頁至第37頁）。證人張彩惠（下稱張彩惠）證述：我有簽過許多份桿弟生活規章，是桿弟管理委員會組長拿給我簽的，內容應該是上訴人公司打的，拿給組長再拿我們簽，我自己當組長時，是上訴人出發站經理、副理拿給我，我再拿給組員簽等語（見本院卷三第67頁至第68頁）。可見上訴人於系爭期間亦有對被上訴人進行教育訓練，且對桿弟之管理制度均係由上訴人負責制訂並執行。

⑹上訴人雖辯以：桿弟有成立桿弟管理委員會，係由桿弟自行排班、安排請休假事宜云云。陸傳宗固證述：桿弟間有成立管理委員會，負責傳達出發站注意事項，桿弟是由桿弟主委管理，桿弟主委也是桿弟，是由桿弟選出來的，桿弟假單在公司顧問說我們不能簽後，就由桿弟主委簽等語（見本院卷二第222頁至第228頁）；證人邱月英（下稱邱月英）證述：桿弟有組桿弟委員會，主委及委員是由桿弟投票選出，總共分成6組，桿弟有桿弟基金，請假我們有請假規則，上訴人不能決定同不同意，但我們會告知揚昇公司，桿弟委員會成員排班表，系爭期間上班不用打卡，僱傭期間要打卡等語（見本院卷二第313頁至第317頁）；莊秀蘭證述：桿弟有成立自治委員會，系爭期間由委員管假，休假比較彈性，請假只要桿弟管理委員會同意即可等語（見本院卷二第320頁至第323頁）；黃美蘭證述：我從97年起擔任上訴人公司總經理，系爭期間係由桿弟自行排班，上訴人無權決定桿弟准假與否，桿弟工作內容由桿弟自行決定，上訴人會告知桿弟管理委員會隔日有多少組客人，請他們提

供桿弟上班人數，讓我們排班，桿弟之懲處均由桿弟管理委員會處理，區域檢查表不是用來懲處桿弟等語（見本院卷二第360頁至第365頁）；證人葉秀玉（下稱葉秀玉）證述：我是上訴人公司員工，系爭期間桿弟歸桿弟管理委員會管理，不歸陸傳宗管理，管理委員會排休假事宜等語（見原審卷第124頁背面至第126頁）；張彩惠證述：桿弟管理委員會有主任委員，管理委員會照字面上意思是管理桿弟等語（見本院卷三第71頁至第72頁）。依上開證人證述，可知上訴人公司球場之桿弟間，確有成立管理委員會一情，然上訴人對於桿弟之排班有最終決定權、休假有否准權、懲戒權、管理權，業如上述，況邱月英、莊秀蘭、黃美蘭、葉秀玉前揭關於排班決定權、休假准假與否、有無懲處權要與系爭規章不符，亦與陸傳宗前揭證述有異，其等此部分證述要難採憑。則系爭期間，上訴人公司球場之桿弟間縱有管理委員會存在，並就桿弟之排班、休假先為安排，然上訴人仍為最終決定權者，故要難僅因桿弟間有成立管理委員會，驟認上訴人對包含被上訴人在內之桿弟均無指揮、懲戒權，上訴人此部分所辯，要不足採。

⑺上訴人又辯以黃明珠證述於系爭期間曾遭降級，與桿弟出發統計表所載不符，故黃明珠證述不可採云云。查，黃明珠證述：擔任桿弟時曾從H級被降為A級，是陸傳宗公告等語（見原審卷第122 頁背面），固與卷附102 年1 月至104 月6 月間桿弟出發統計表（見原審卷第140 頁至第154 頁背面）記載其均為H級不符，然上開統計表並未涵蓋陸傳宗全部任職期間（即102 年2 月至106 年2 月；見本院卷二第222 頁），且黃明珠又未稱係於系爭期間遭陸傳宗降級，故要難以與黃明珠證述不符之錯誤事實為前提，而認黃明珠上開證述不實在。上訴人此部分所辯，亦不足採。

⑻上訴人又辯以黃明珠及其他桿弟於系爭期間均曾有1 至

6個月不等未排班之情，若系爭期間兩造間為僱傭關係，上訴人不可能同意桿弟請長假，顯見系爭期間並非僱傭關係云云。然上訴人就桿弟之休假、請假事宜，訂有系爭規章，業如上述，而上訴人就個別桿弟之請假是否准許，本即應依系爭規章處理，並據以考評。難僅因系爭期間有桿弟經上訴人准許休長假，即認上訴人在系爭期間與被上訴人間並非僱傭關係，上訴人此部分所辯，要難採憑。

⑼上訴人又辯以被上訴人有於99年1月1日、103年1月1日簽立切結書，切結兩造間非勞動契約關係云云。被上訴人固不否認有於上開時間簽立切結書2紙，然稱係為工作不得不簽等語。上開切結書固記載：本人與揚昇間並無僱傭關係，亦無薪資給付情事等語，有切結書可參（見本院卷一第369頁至第371頁）。惟觀諸上開切結書乃制式之文書，參以張彩惠證述：我有簽過很多份切結書，是上訴人要我們簽的，為什麼要簽這份，我們底下都有聲音，但公司沒有給我們確定答案等語（見本院卷三第68頁），可知上開切結書確係上訴人以制式文書要求被上訴人所簽立，以被上訴人乃未具法律專業之人，其簽立上開切結書時，顯不清楚該制式文書所表達之意，況兩造間之契約關係是否具有從屬性，亦非可單憑切結書所記載之文字，遽認兩造間非勞動契約關係，上訴人此部分所辯，亦難採憑。

⑽依上，系爭期間上訴人對被上訴人之排班有最終決定權，且有權准假與否，並有考核其服務品質之權力，足認系爭契約具備人格從屬性。

2.經濟上從屬性部分：

上訴人雖辯以被上訴人係為自己營業而勞動，被上訴人係與擊球來賓成立勞動契約關係，兩造間無經濟上從屬性云云。然查：

⑴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上訴人客戶提供服務，而上訴人之客戶至球場打球，並未就桿弟費用與各別桿弟議價，而係依上訴人所制定之桿弟費用表計算並支付桿弟費用，並交付予上訴人，而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。雖桿弟之報酬（收入）視其等級及服務客戶人數決定，惟此如同勞基法第2條第2款、第14條1項第5款之「按件計酬」之工作，不因之變更被上訴人係為上訴人營業活動目的之性質。又被上訴人對於服務對象（即到上訴人球場打球之客戶）無選擇之權，係由上訴人所設之出發站安排，亦據黃明珠、陸傳宗證述在卷（見原審卷第122頁、本院卷二第226頁）。而客人應付之所有費用，包含桿弟費用，悉數支付予上訴人，再由上訴人依服務人次、等級計算後給付予桿弟，又為兩造所不爭執，若係被上訴人與上訴人之客戶成立僱傭契約，被上訴人又直接服務上訴人之客戶，何以不由上訴人客戶當場支付予被上訴人客戶即可，而需大費周章先由上訴人收齊桿弟費用，並耗費人事成本計算被上訴人應獲報酬再支付予被上訴人之理？是被上訴人之桿弟工作係為上訴人之目的而勞動，亦即其等具有經濟上之從屬性，亦堪認定。

⑵上訴人雖提出桿弟服務部證明單（下稱系爭證明單）欲證明，兩造間於系爭期間係代收代付關係。然104年6月14日之系爭證明單（見本院卷一第291頁）其上固記載「代付桿娣費」等語，然此乃上訴人公司所製作，且其上應支付之桿弟費用多寡亦由上訴人決定，被上訴人毫無置喙餘地。況上訴人於106年11月14日提出106年5月7日之系爭證明單（見本院卷一第377頁），用以證明上訴人係代桿弟向擊球來賓收取桿弟費，均未曾提及有

於105年2月1日後，又將其與桿弟間之關係變更為代收代付合作關係一情，卻於107年4月24日本院言詞辯論期日審判長詢問何以系爭期間與僱傭關係期間之系爭證明單格式相同，且仍記載代付之桿弟費字樣，上訴人表示另行陳報後（見本院卷二第147頁），嗣後書狀、庭訊即改稱105年2月1日後又變更為代收代付合作關係，顯見上訴人係隨訴訟進度而變更其主張，在在顯示無法僅憑系爭證明單即認兩造於系爭期間非勞動契約關係，上訴人此部分所辯，亦不足採。

⑶上訴人又辯稱系爭期間沒有底薪、年終獎金，兩造間係代收代付關係，不具經濟上之從屬性云云。然張彩惠證述系爭期間薪水計算方式沒有不同，領的也差不多等語（見本院卷三第67頁）。又上訴人客戶到球場擊球所應支付之桿弟費用多寡，既係上訴人所規定（見上開系爭證明單），且被上訴人服務上訴人客戶所得領取之報酬，要依上訴人對其所評鑑之等級、各級數所得領取之報酬計算之，另系爭期間與上訴人所不爭執之僱傭期間實際所領取薪資無差異，故難僅憑底薪之有無認勞資雙方間之法律關係。又年終獎金之發放，端視公司有無盈餘、盈餘分配方式而定，亦難僅因年終獎金有無放，認定兩造間之法律關係是否非勞動契約關係，上訴人此部分所辯，均不足採。

⑷上訴人又辯以稅務申報資料記載桿弟費用之支出，並非薪資、統一發票記載桿弟費用係代收代付，故兩造間無勞動契約關係云云。然桿弟費用多寡、收取方式均係由上訴人單方決定，業如上述，而稅務申報資料之記載、統一發票之記載，亦係上訴人單方所為，況稅捐機構係以代收代付關係或其他稅目對上訴人核稅，並不影響私權關係之認定，故要難僅憑其上之記載內容，即認兩造間在系爭期間非僱傭關係，上訴人此部分所辯，不足採憑。

⑸被上訴人服務擊球來賓後，由上訴人向擊球來賓收取桿弟費，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，此係兩造間約定工資計算及給付方式，並無不合。上訴人辯稱勞動契約關係存在桿弟與擊球來賓間云云，洵非可採。

3.組織上從屬性部分：

⑴被上訴人如無法提供勞務時，僅能依據系爭規章之規定向上訴人請假，且其所提供之桿弟服務、補沙、拔草、清潔等勞務，係納入上訴人整個事業活動、生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，被上訴人不能獨立於上訴人球場外，而提供桿弟服務予擊球來賓，故兩造間具有組織上之從屬性。

⑵上訴人雖辯以系爭期間並非由其為被上訴人投保勞工保險（下稱勞保），故兩造間於系爭期間並無勞動契約關係云云。被上訴人自88年7月1日起至101年9月28日係由桃園市高爾夫球場服務職業工會辦理勞保投保，101年9月29日以後則無勞保投保資料，有被上訴人勞保投保資料可按（見原審卷第10頁至第11頁）。惟勞工保險條例第6條係規定雇主應強制投保範圍，惟並未規範未為勞工投保勞保者，其當事人間即不存在勞動契約，是縱上訴人未於系爭期間為被上訴人投保勞保，遽推論兩造間無組織上從屬性，上訴人此部分所辯，並不足採。

4.從而，兩造於系爭期間具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，揆諸前揭說明，兩造間有勞動契約關係，應可認定。上訴人辯稱兩造於系爭期間屬代收代付關係而非僱傭關係云云，洵無足採。至上訴人雖請求本院現場履勘，證明球場草坪維護，並非桿弟所負責云云，然桿弟並非負責球場之全部草坪維護，而僅拔草、補沙等等，業據黃明珠證述如上，況縱本院至現場履勘，亦僅球場目前現狀，而非系爭期間之狀況，故並無現場履勘之必要，附此敘明。

5.至上訴人另辯以兩造於系爭期間縱非代收代付關係，亦屬承攬關係云云，然兩造於系爭期間既具有人格上、經濟上及組織上之從屬性，而屬勞動契約關係，業據本院認定如上，自與承攬關係有間，上訴人此部分所辯，亦不足採。

㈡被上訴人得否請求上訴人給付退休金？金額若干？

1.按勞工工作15年以上年滿55歲者得自請退休；勞工退休金之給付標準如左：一、按其工作年資，每滿1 年給付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55條第1 項第1 款及第2 項分別定有明文。次按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 條亦有明文。

2.上訴人屬高爾夫球場業，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，堪以認定。又被上訴人自82年5 月20日起受僱於上訴人，並向上訴人提出退休申請，於104 年11月30日終止勞動契約，有離職申請單在卷可稽（見原審卷第102 頁），而系爭期間兩造間為勞動契約關係，已如上述，是被上訴人受雇於上訴人期間係自82年5 月20日起至104 年11月30日止，則被上訴人得否退休及退休金之計算，即應依前揭勞基法規定辦理。又依勞基法第84之2 條之規定，被上訴人之年資應由最初受僱之日即82年5 月20日起算，則迄至104 年11月30日上訴人自請退休之日止，被上訴人工作年資已逾22年。而被上訴人係00年0 月00日出生，於104 年11月30日已滿55歲，是被上

訴人已符合勞動基準法第53條第1款所定得自請退休之要件，故被上訴人自請退休之請求，於法自屬有據。

3.按勞動基準法第55條第1項第1款規定，勞工退休金之給與標準按其工作年資，每滿1年給與兩個基數，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。上訴人既自87年12月31日起適用勞基法，而被上訴人請求之退休金工作年資亦自該日起算，則自87年12月31日起至被上訴人終止勞動契約日（即104年11月30日）為止，被上訴人工作年資共計16年11月。是本件被上訴人得請求之退休金基數為32基數（計算式：15×2＋2＝32），此基數計算方式亦為上訴人所不爭執（見本院卷二第134頁），復依兩造所不爭執之被上訴人退休時平均工資為5萬5,420元計算，被上訴人得請求之退休金為177萬3,440元（計算式：55,420×32＝1,773,440），被上訴人請求其中176萬元，核屬有據。

六、從而，被上訴人依勞基法第53條、第55條之法律關係，請求上訴人給付176萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即105年4月29日止（見原審卷第75頁），按週年利率5%計算之利息，為有理由，洵屬有據。原審判命上訴人給付，並定相當金額為准、免假執行之宣告，核無違誤。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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦，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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　華　民　國　108　年　8　月　13　日

勞工法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　黃若美

法　官　朱美璘

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　8　　月　　13　　日

書記官 蔡宜蓁

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。