

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第137號

原告 丁昭萃

訴訟代理人 劉冠廷律師
張道鈞律師
林琬純律師

被告 美麗華開發股份有限公司

法定代理人 黃世杰
訴訟代理人 尹景宣律師
郭瑋萍律師
吳婕華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間自民國85年4月12日起至106年6月24日止之僱傭關係（勞動契約）存在。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告、被告各負擔二分之一。

事實及理由

壹、程序方面

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者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結之情形者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款定有明文。本件原告於起訴後，將原訴之聲明「1. 確認原告與被告間存在僱傭關係。2. 被告應給付原告44萬4,207元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」，分別減縮、擴張並追加為「1. 確認兩造之間自民國（下同）85年4月12日起至113年9月24日止之僱傭關係存在。2. 被告應給付原告

01 新台幣（下同）270萬2,400元，就其中44萬4,207元部分，
02 自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計
03 算之利息；就其中225萬8,193元部分，自追加起訴狀繕本送
04 達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3. 請
05 准宣告假執行」（見本院卷三第317至318頁，原告追加起訴
06 狀所載298萬1,842元、253萬7,635元金額均加計特別休假未
07 休工資27萬9,442元，此部分業經本院另以裁定駁回訴之追
08 加），合於前述規定，應予准許。

09 貳、實體方面

10 一、原告主張：

11 (一)原告自85年4月12日起，任職被告於新北市林口區經營之美
12 麗華高爾夫球場（下稱美麗華球場）擔任桿弟工作。原告須
13 遵守被告所制定的桿弟管理規則，依排班之班別上班，不得
14 任意自行調整，且須經主管核可，原告如有違反相關請假程
15 序如過班未請假、請假超過六人算過班、過班當月超過3次
16 降級，被告有權加以懲戒且對桿弟之考核、晉升、評分有實
17 質影響力。又被告球場分H、A、B、C級共4個等級，桿弟出
18 班費用依據等級之高低而有不同，再桿弟於服務擊球來賓
19 外，亦需為被告從事撿拾責任區落葉、補沙，按班別每周換
20 班輪值日生，颱風天後至球場撿拾落葉後才能出班，可知被
21 告在其球場擔任桿弟之工作人員具有高度之管控權。又原告
22 於被告之球場內擔任桿弟，係為蒞臨被告球場擊球來賓即被
23 告之客戶服務，客戶到被告球場消費係被告之主要營業活
24 動，原告所從事之桿弟工作係為被告上開營業活動目的而
25 為，並非為自己之經濟而活動。又原告所提供之桿弟服務、
26 補沙、挖果嶺、撿拾落葉樹枝、輪值日生等勞務，係納入被
27 告整個事業活動、生產組織體系，並與同僚間居於分工合作
28 狀態。以上足證兩造間具有經濟上、人格上及組織上從屬
29 性，兩造間確實為僱傭關係，惟此關係竟遭被告否認。又原
30 告以113年9月24日為最後工作日，並得依勞動基準法（下稱
31 勞基法）第53條自請退休，故以追加起訴狀向被告自請退

01 休，並特定所請求確認之僱傭關係起訖日期。

02 (二)原告於112年2月1日工作時，因被告桿弟組組長林晏如指派2
03 人座球車供原告及2位球客搭乘，顯然不當指派不符安全搭
04 乘人數之球車，致使原告無座位迫於球客安全考量而站立後
05 踏板，自訴外人球客李聰江駕駛之2人座高爾夫球車上跌落
06 發生職業災害，造成左手骨折、右膝平台骨折等傷害，並住
07 院開刀治療，目前仍持續復健治療中，故依勞基法第59條、
08 民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第
09 1項、第483條之1、第487條之1，及職業安全衛生法第5條等
10 規定請求被告補償原領工資112萬9,174元、補（賠）醫療費
11 用28萬2,952元、賠償醫療用品費4,616元、交通費2萬3,158
12 元、看護費26萬2,500元及精神損害100萬元，共計應補償、
13 賠償270萬2,400元。

14 (三)併聲明：如前述程序事項欄所載變更後訴之聲明。

15 二、被告抗辯：

16 (一)原告於85年4月12日於美麗華球場擔任桿弟以來，從未爭執
17 與被告公司非屬僱傭關係，甚至在106年6月間拒絕簽署勞動
18 契約，而於106年6月25日與被告簽署「使用借貸契約書」，
19 其後附「桿弟自律規章及管理辦法」即可證明兩造間無監督
20 管理關係（此辦法係由非屬公司員工的桿弟委員會自行組織
21 及制定，非被告公司制定）。兩造於109年9月1日也另外簽
22 立委任契約書，原告於110年6月21日新冠肺炎三級警戒期
23 間，也是以承攬的法律關係申請補助款，故兩造間之法律關
24 係應為委任關係，並非僱傭關係。再者，被告未曾以雇方之
25 角色，行使過監督、管理權，桿弟管理規則是由桿弟多數決
26 定訂出，以維護桿弟間公平，避免因輪班順序等問題而影響
27 桿弟費，若桿弟不同意該項提議就不會成立，並非被告公司
28 所能單獨、片面、高權決定。且原告可以依自己時間安排何
29 時至球場工作，亦可以任意選擇在星期六、星期日、國定假
30 日到球場排班，並依照論件計酬方式，累積自己當月可領之
31 報酬（桿弟費）。至於桿弟費之收取，係由桿弟授權被告向

01 客戶代為收取後在每月5日、20日轉帳予桿弟。桿弟並無一
02 定底薪，悉依自己排班狀況，統計服務擊球客戶人數，累計
03 桿弟報酬，一般桿弟報酬每月為0至6萬多元不等，足見桿弟
04 係為自己而勞動。又補沙、拔草等清潔工作，是因服務擊球
05 客戶所為桿弟內部依比例分擔回復場地義務，桿弟基於與球
06 場之合作關係、委任關係，所為場地之回復原狀，不能視為
07 桿弟係從屬於被告公司組織，故兩造間並無人格上、經濟上
08 及組織上從屬性存在，顯非屬勞動契約關係。

09 (二)兩造間既為委任關係，自無勞基法第59條職業災害補償之適
10 用。何況，早在106年3月起，被告即因應桿弟曾反映球車踏
11 板離地過高，因而在球車上張貼公告禁止擊球客戶自行駕駛
12 球車、桿弟站立球車後方之情形，桿弟自律規章及管理辦法
13 第6條一「準備出發」(F)亦規範「請勿讓客戶自行開車」，
14 本案是在美麗華球場已明文嚴禁擊球客戶自行駕駛球車之情
15 況下，原告仍自行與訴外人李聰江交換位置，由李聰江駕
16 車、原告站立於球車踏板，方導致系爭事故發生，故此風險
17 應由原告自行承擔，其主張侵權行為損害賠償亦不成立。

18 (三)併聲明：1. 原告之訴駁回。2. 被告願供擔保請准免為假執
19 行。

20 三、兩造不爭執事實及本件爭執點：

21 (一)不爭執事實：

- 22 1. 原告自85年4月12日起，任職被告經營之美麗華高爾夫球場
23 擔任桿弟工作。
- 24 2. 原告於106年6月25日與被告簽署使用借貸契約書（後附
25 「桿弟自律規章及管理辦法」）
- 26 3. 兩造於109年9月1日另簽立委任契約書。
- 27 4. 原告於110年6月21日新冠肺炎三級警戒期間，亦曾以承攬之
28 法律關係申請補助款。
- 29 5. 原告於112年2月1日，因站立於高爾夫球車後踏板，自訴外
30 人球客李聰江駕駛之2人座高爾夫球車上跌落（下稱系爭事
31 故），造成左手骨折、右膝平台骨折等傷害，並住院開刀治

療。

(二)本件爭執點：

1. 兩造間法律關係為何？原告請求確認自85年4月12日起至113年9月24日止之僱傭關係存在，是否有理由？
2. 原告就系爭事故依勞基法及民法等相關規定請求被告給付270萬2,400元，是否有理由？

四、就兩造間法律關係而言：

(一)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，此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性之特徵，所謂人格從屬性，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；所謂經濟從屬性，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；所謂組織從屬性，即受雇人納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院96年度台上字第2630號民事判決參照）。而基於私法自治原則，當事人有契約形式及內容之選擇自由，但其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍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（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷（大法官會議釋字第740號解釋意旨參照）。依此大法官會議解釋意旨，當事人間是否屬於勞動契約，自應依從屬性之高低判斷，從屬性較高者，即應認定屬於勞動契約；從屬性較低者，雖仍有部分從屬性存在，但應認定不屬於勞動契約。

(二)兩造間自85年4月12日起至106年6月24日止，屬於勞動契約關係：

1. 按兩造不爭執之美麗華高爾夫球場桿弟管理準則（下稱桿弟管理準則，修訂日期為90年8月10日，見本院卷一第95至123

頁），內容為：第1條（目的）規定：「為使美麗華高爾夫球場桿弟之管理有所遵循，特訂定本項管理準則。」、第2條（適用範圍）規定：「凡美麗華高爾夫球場桿弟之編制、任用、晉級、懲處、考勤、酬金及管理基金等事項之管理悉依本準則辦理。」、第3條（主管部門）規定：「球場出發台桿弟組為桿弟之主管部門。」、第4條（編制及增補）規定：「一. 主管部門應依球場業務狀況及現場維護需要設訂編制人數呈球場部主任核定，編制人數變更時亦同。二. 因業務需要須增補桿弟時，應檢附編制人數呈球場部主任核定。」、第5條（甄選及任用）規定：「一. 桿弟增補經核准後，由主管部門負責招募……四. 甄選結果，呈球場部主任核准後，據以通知報到。……」、第6條（班長、值日生之責任及桿弟工作職掌）規定：「一. 桿弟班長之責任範圍：(1)各班班長由部門主管核派資深優良桿弟任命之。(2)應負責組內勤務之指派及全組組員和協……(6)不論假日或平日均應服從出發站或組長調派指揮，公司充分授權各班班長，班員應全力配合……。二. 值日生之責任範圍：(1)值日生請確實於早上8時30分向出發站人員報到並執行應盡之責任，下班後才可離去……」、第7條（桿弟守則）規定：「……□薪資報表每天核對更正……□請各位同仁做好自己份內的事不得將公司內規事務、業務機密向會員或來賓訴說洩露，影響公司形象，違者將予開除。……□每星期一及星期五規定為責任區補沙日，不論到班與否均需完成補沙工作，待檢查未過者一律紅單處分。……」、第8條（懲處）規定：「一. 如桿弟違反桿弟守則任何一條，皆由出發桿弟組不因個人私情，公平裁決，依情節輕重處分。……三. 從今後造成超過12人以上大過班時，DOUBLE處分由第一位過班者開始算起12位（A級加倍加袋、B級扣一班）……五. 過班後不接受僅以電話報到，必須本人向出發站報到，未到者以曠職論……」、第9條（排班）規定：「一. 以地球輪為順序，每日到達球場後即行報到，依當班主管指示在備班區或至桿弟

室待命，不得遠離。否則呼喚出班時呼喚不到則過一班計……」、第10條（拉袋原則）規定：「一.1個月內休假超過7天者（包括公休4天），取消當月份3袋資格（不拉袋）。→A級（拉袋以不拉過本班為限）。二.星期六、日及例假日未到或過班者，加空袋3袋。三.桿弟等級分A級（可背3袋或4袋）、B級（可背2袋）、C級（背1袋、另1袋歸帶出班之教導者）。四.B級降C級者（背1袋、另1袋歸A級拉袋計）。」，第11條（考勤）規定：「一.自89年6月1日起，每月公休為4天，有全勤獎金……。二.全月無休者A級減4袋鼓勵、B級補2班（以資鼓勵）。三.事、傷、喪、婚、病、過班、跳班等假者，均需加袋數，無全勤獎金。四.每日請休包括第3項，每班不得超過4人……八應業務須要，原排定公休者，經主管召集執勤者不以過班論。……十一.當日應到班者，卻無故不到，又未請假均以曠職論。第1次曠職A、B級均扣3袋現金。十二.第2次曠職依級數降級30天懲處……。十三.第3次曠職，依桿弟管理守則辦理離職手續。十四.請事、休、傷、病、喪、婚、產假，均須填寫職務代理人……。」、第13條（桿弟酬金）規定：「一.桿弟費：依桿弟等級及揸桿袋數計給（收費標準由依公司規定訂之）。二.全勤獎金：每月全勤者發給獎金壹仟元。三.桿弟酬金由球場代收後，每月5日發給上月16日至30日之桿弟費、全勤獎金及其他津貼，每月20日發給當月1日至15日之桿弟費……」等。

2. 據證人即桿弟班長溫妙珠於本院證稱：「（提示原證11桿弟管理5準則，證人是否曾見過該桿弟管理準則，如是？可否說明其主要內容為何？）有，在89年應徵的時候，有發給我，小本子裡面有很多福利規定。跟原證11的內容是一樣。」、「（桿弟自律規章及管理辦法中第7條提到桿弟應修復草皮、整理梯台及果嶺、第8條桿弟輪流負責清掃休息室、備班室、桿弟廁所、卸球具區、第8之1違規開紅單事由、8之3桿弟降級規定、8之4桿弟級別規定等，請問證

01 人你知道有這些規定嗎？）知道。從進去美麗華上班就知道
02 這些事情，這是公司規定的，當初帶我們的資深桿弟就有告
03 訴我們要做這些事情。」（見本院卷二第199至201頁）」等
04 情，足證上述桿弟管理準則早在89年之前即已施行，且資深
05 桿弟均教導初任桿弟者須遵守該準則相關規定。另外，被告
06 公司出發站組長林晏如也曾於107年10月8日另案（本院106
07 年度重勞訴字第18號、台灣高等法院108年度重勞上字第9號
08 確認僱傭關係存在等之訴，下稱前案）審理中證稱：「我是
09 105年5月15日進入公司，出發站共有5位員工，是由被告公
10 司給付薪資。出發站工作內容為依據桿弟規定，派出桿弟給
11 客人，並管理桿弟，懲處部分是由我處理」、「桿弟請假必
12 須填請假單，請假單須經由出發站主管簽名，如果來不及也
13 可以先行電話請假，出發站的其他組員可以幫忙處理」、

14 「按照桿弟規定，一樣是我上班之前就有的，每年會統計桿
15 弟責任區未過的部分，責任區他們要負責補沙、撿草皮、挖
16 果嶺。一年他們可以有六次檢查沒過的優惠。原則上桿弟是
17 每天要去做，我們是依照我們上班的時間，在客人還沒出發
18 前，場地都沒人使用過的情形要做檢查，如果第七次檢查沒
19 過，每次要扣750元，以前他們有一筆桿弟基金，是在隔年
20 要從桿弟基金發年終時會從那邊扣除」等情（見本院卷一第
21 239至246頁）。

- 22 3. 由上可知，被告所屬之美麗華球場之桿弟分為A、B、C共3個
23 等級，桿弟費用則依其等級之高低而有不同；被告不僅負責
24 甄選、任用桿弟，並設有出發站，指派其所屬人員擔任出發
25 站組長，負責桿弟之指派工作、管理、晉升、考核及獎懲；
26 桿弟須服從出發站或組長之調派指揮；又桿弟須依排班之班
27 別上班，不得任意自行調整，且請假須填寫請假單及職務代
28 理人，並經主管核可，如無故不到，又未請假，則以曠職
29 論，並依桿弟管理準則之規定給予懲處；另桿弟須輪值值日
30 生，並應於早上8時30分向出發站人員報到，並執行清潔打
31 掃環境、桿弟教室等應盡之責任，下班後才可離開球場。再

者，桿弟於服務擊球來賓之外，亦需從事球場之拔除雜草、清理地標、補沙、清潔環境等勞務，如對球場之草皮補沙有不確實情事，被告並得加以懲處。顯見被告對於在球場擔任桿弟工作之人員具有高度之管控權，可直接決定桿弟之考核、晉升、考核及獎懲，而具人格上之從屬性。又桿弟如無法提供勞務時，須依系爭管理準則之規定請假，且其所提供之桿弟服務、補沙、拔草、清潔環境等勞務，均納入被告整個事業活動、生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態，不能獨立於球場外，而具有組織上之從屬性。

4. 因此，原告自85年4月12日起任職被告經營之美麗華球場擔任桿弟工作，雖未與被告簽訂書面契約，但須遵守被告所制訂之桿弟管理準則相關規定，兩造間從屬性甚高，依照前述大法官解釋意旨，應認定兩造間應屬勞動契約關係。

(三)兩造間自106年6月25日起，非屬於勞動契約關係：

1. 按民法第148條第2項規定：「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。」簡稱「誠信原則」，指個人在行使權利或履行義務時，要公平衡量當事人雙方的利益與期望，且權利人及義務人同樣受誠實信用原則的規範，用以實現公平正義與維護法律秩序的原則。而依照前述大法官解釋意旨，基於私法自治原則，當事人有契約形式及內容之選擇自由，如當事人已明示選擇契約之類型，自應予以尊重。換言之，一切勞務供需關係，並非均須納入勞基法適用範圍，如勞務提供者係受勞務需求者之高度支配，且前者對後者具有較高之從屬性，應有勞基法之適用。倘勞務提供者對於選擇其與勞務需求者間所建立法律關係之類型有完全之自主決定權，而於其所自由選擇之法律關係，勞務需求者又不具有高度支配之權力，或勞務提供者不具有高度之從屬性，此種情形，即非勞基法所保障之對象，自應基於契約自由原則，使當事人間自由決定其契約內容，不受勞基法規範。

2. 原告自106年6月25日起，已經明示選擇與被告間非屬勞動契約關係：

01 (1)被告公司於106年5、6月間即曾向全體桿弟提出屬於僱傭
02 關係之正職桿弟薪資計算(見本院卷二第163頁，另有正職
03 桿弟招募辦法，附於前案高院卷二第61頁)，其內容為依
04 勞基法規定每日工作8小時，不加班、周休二日，然桿弟
05 評估收入將因勞基法工時限制而下降，且須受被告公司管
06 理，桿弟還需負擔勞健保中的自負額，因此，並無桿弟願
07 意與被告公司締結僱傭契約。此由證人即桿弟鄭沛琰曾於
08 107年10月8日前案審理時證稱：「去年(106年)約5、6
09 月全體桿弟跟出發站開會的時候，副總有過來列一張單子
10 跟我們說，我們有勞健保，要照一例一休，依勞基法的工
11 時，一趟班4至5小時論，時數到就休息，月薪4萬多元還
12 有勞健保，但我們沒有人願意，因為跟我們實際賺的錢差
13 很多，去年那時候一個月大概有6萬多元，還沒有算今年
14 提高桿弟費的時候，價格又有差」等語(見本院卷一第24
15 6至249頁)，即可佐證。

16 (2)106年6月25日，原告與被告公司簽訂「使用借貸契約書」
17 (見本院卷一第219至234頁)，借貸項目為被告公司所有
18 之高爾夫球場、高爾夫球電動車及其他設備，「使用借貸
19 契約書」第3條「合作模式」約定：兩造雙方採取平等互
20 惠原則、被告公司對於原告並無指揮、監督及考核權、原
21 告所應遵循則乃桿弟委員會所制定之「桿弟自律規章及管
22 理辦法」、球車使用管理辦法及桿弟委員會之決議。

23 (3)109年9月1日，原告與被告另外簽立委任契約書(見本院
24 卷一第215至217頁)，以被告公司為委任人、原告為受任
25 人，委任事項為「為甲方(即被告公司)擊球之來賓提供服
26 務及修復擊球來賓損壞之甲方(即被告公司)草皮」(第2
27 條)、委任報酬則約定「乙方授權甲方向客人代為收取桿
28 弟費相關費用，於擊球來賓至甲方櫃台繳付甲方果嶺費的
29 同時，依據乙方提供給甲方給甲方的客戶消費卡資料，由
30 甲方代乙方收取桿弟費，乙方並同意甲方每月統計二次，
31 球場在扣除客人以信用卡支付桿弟費之信用卡刷卡手續費

01 後，在每月的5日、20日個轉帳半月分的桿弟費，如遇例
02 假日順延，但以不超過三日為原則」(第3條第1項)。

03 (4)原告於110年6月21日新冠肺炎三級警戒期間，亦係以「承
04 攬」之法律關係，向教育部體育署申請補助款(見本院卷
05 一第235至237頁)。

06 (5)由上可知，原告於106年5、6月間即已明白拒絕被告簽訂
07 勞動契約之要約，基於私法自治、契約自由原則，自應尊
08 重其自主的意思決定。而之後自106年6月25日起，原告也
09 分別簽署使用借貸、委任契約及承攬文件，顯然原告已明
10 白表示兩造間非屬勞動契約關係。

11 3. 再就人格從屬性而言

12 (1)被告主張與原告於106年6月25日簽署「使用借貸契約」
13 (後附「桿弟自律規章及管理辦法」)、109年9月1日再簽
14 署「委任契約」，該二份契約均已取代原告提出之桿弟管
15 理準則(修訂日期為90年8月10日)，且桿弟管理準則
16 (下稱前者)與桿弟自律規章及管理辦法(下稱後者)與
17 顯然不同，例如：①前者明文球場出發台桿弟組為桿弟之
18 主管部門(第3條)；後者明文由桿弟各班中遴選出班長
19 為委員而組成委員會，明訂委員會工作範圍(第2條)。
20 ②前者有明文桿弟甄選及任用、停止服勤、退休等程序，
21 且甄選結果須經球場部主任核准(第5條)；後者已無此
22 規定。③前者明文對班長、值日生之責任與桿弟職掌(第
23 6條)；後者已無班長及值日生的責任範圍規定，只明文
24 桿弟的工作事項及行為指標(第三章)。④前者明文桿弟
25 違反桿弟守則時，由出發台桿弟組依情節輕重處分，共詳
26 列12細項(第8條)，後者則明文違反桿弟自律規章及管
27 理辦法所處的處分，由桿弟委員會討論後決議並執行之
28 (第17條)。⑤前者明文排班規定(第9條)，後者無此
29 規定，只明文跳班規定(第25條)。⑥前者有考勤規定，
30 共詳列18細項，並有每月全勤獎金規定(第11條)；後者
31 只有請假事項(第6章，共7條規定)。⑦前者有桿弟酬金

規定，共詳列8細項（第13條）；後者無此規定。⑧前者有桿弟基金管理詳細規定（第14條）；後者無此規定（桿弟基金部分詳見下述證人林晏如之證詞）。

(2)證人鄭沛琰於107年10月8日另案審理時也證稱：「去年（106年）的時候有大組會議，大組會議是三個月一次，是所有的桿弟都要來開，也是跟出發站開，有時候上面的主管會下來聽聽我們的意見。每個月的會議是小班長開（即班長會議），我們總共有八組，八個班的班長跟出發站開，有甚麼事情可以跟班長說，請班長提出、討論、決議，在有時候重大一點的是填單子，請班長發意見書，這個是小組會議」、「小班長是每年年底由桿弟從小班裡面推舉或有人自願擔當」、「桿弟規定有看過，因為大家很多意見，會計較別人揩幾袋，這是由桿弟統合後的意見，由桿弟跟出發站開會決定」、「是出發站安排桿弟帶哪位客人，照順序去排。桿弟可以拒絕安排的客人，就是不賺而已，不會被罰，要不要過班也是桿弟自己決定，想揩就揩，不想揩就回家。但三次過班會降級，但我不知道是誰決定的」等情（見本院卷一第246至249頁，另證人鄭沛琰所證稱的班長會議，亦有106年4月、5月班長會議紀錄及106年9月桿弟會議紀錄附於前案高院卷一第271、413頁、卷二第63至77頁）。

(3)證人林晏如也於107年10月8日另案審理時證稱：「(你剛才提的桿弟規定，這個桿弟規定是由誰規定的，是否可以說明?)是由公司和桿弟共同決議出來的，有些規定是在我就任前就有的，在我就任後每個月我們會固定跟全體桿弟開會，告知有什麼事項要做處理，之後就會跟桿弟班長開會，請班長代為轉達或詢問、表決，如果是多數決就直接處理，如果不是的話這項規定就不會成立，決議下來會有書面紀錄。」、「(這些請假規定就是你們出發站所要執行公司對於桿弟請假的規定嗎?)這不是公司要求，這是桿弟與公司討論而規定出來的。出發站受理桿弟的請假

就是根據這個請假規定。」、「(請問你剛才說『與桿弟開會內容還要透過桿弟表決』為何要由桿弟來表決?)因為那是針對桿弟的一些懲處及限制及在公司的表現。」、「(所以在你就職期間對桿弟的懲處並不是公司片面決定就可以做到?)對。」、「現在桿弟基金都已經還給他們了，是從去年106年6月還給他們(按：此與原告簽訂使用借貸契約時間相符)。桿弟基金是從客人給桿弟的桿弟費去撥一筆的金額約50或100元，依桿弟級別不同撥款數額不同。」、「桿弟基金後來還給桿弟，是桿弟他們有表決過不需要再扣桿弟基金，才把錢還給他們。」等情(見本院卷一第240至246頁)。

- (4)再由被告提出的班長會議紀錄可知，班長確實由各班桿弟選出(108年12月班長會議，見本院卷二第451頁)，且班長會議表決通過有關桿弟管理事務的規則：「新規則表決結果：1. 當月過班第4次降級，AH降B一個月，虛滿26趟。2. 每人每月跳班有4次扣打，超過次數者算過班，月初提供醫生證明第二趟都跳者，則不再此限。3. 計袋者請假天數限制，當月請假8天隔月可拉袋，當月請假9天(含)以上則隔月不拉袋。4. 大過班定義，當日過班人數達20人(含)以上，除拉袋當日每+3袋之外，全體過班者每人擇日皆強制扣二班，而有計袋者扣一趟班+3空袋。5. 計假天數，依日曆紅字判別：平日計假1天、假日計假2天(組數不限)。計袋袋數：平日+2袋、假日+3袋(跳班比照辦理)。6. 各班請假+跳人數限制6人。固定第2趟跳者：若是跳班則不在人數限制內，若請假則需算在6人裡。7. 夏季：5月至9月14：30撿班，不用留下。冬季：10月至4月14：30撿班，不用留下。不用留下，但依舊平日顧2位、假日顧3位，若事先知道有預約，需有人留下來等。8. 桿弟於球場執行『委任』事務期間，需遵照球場列舉的安全規範，列舉事項如附件。如列舉事項累計發生3次，球場得終止『委任』關係。但於球場打架或鬥毆或傷害客戶，球

場一律終止『委任』關係。9. 球車上皆已張貼安全駕駛事項，請各位出班時，務必告知客人球車由桿弟駕駛，若客人堅持自己開的，務必提醒客人注意安全，其責任歸屬也不在桿弟身上。」（109年10月班長會議，見本院卷二第463頁）。而由原告提出的111年12月班長會議紀錄可知，班長決議內容包括新人應徵規定、顧班檔頭順序爭議、長假規則新增規定、強制補班、扣班規定、年節期間規定（見本院卷一第67至69頁）；另外由113年1月2日班長會議文字紀錄亦可知，該次會議主旨為：「球場場內問題陳報、球車改變為軌道式遙控車、桿弟規則修改、自主管理委員會成立討論」，其中也就桿弟規則中有關「補班、過班、插錯球桿降級」等規定一條一條加以討論修訂，且當時被告公司副總已經離席，是由班長們自主討論決定（見本院卷三第237、249至251頁）。

(5)由上述內容可知，桿弟雖無正式成立自治委員會之名，但確有建立班長會議制度之實，原則上班長於每個月開會決議，而且不論就過班降級、跳班、計袋方式、過班、請假人數限制、撿班顧班、球場安全規範、終止委任契約、球車駕駛等桿弟相關事項，都是由班長會議表決通過，以規範「桿弟與球場」及「桿弟與桿弟」間之關係，顯與前述證人林晏如證詞相符，故被告抗辯「桿弟自律規章及管理辦法」及日後修訂之相關桿弟管理規定，為桿弟班長討論後所決議，並非被告公司所片面制定等情，應屬可採。從而，被告公司指揮監督的方式及內容，既然是經桿弟班長會議的決議，即非是基於雇主對勞工（上對下）之直接指揮監督權限。

(6)有關工作時間部分

①證人即桿弟班長溫妙珠於審理時證稱：「（桿弟有固定上班時間？）沒有，看當天客人預約的時間，自己會提早到。每天下午會列印第二天的預約表，預約表是由林晏如排好印出來的，如果我不想輪班，必須要我的前面

有六個桿弟在輪班，否則就算我當天曠職，曠職幾次就降級，我們有分A、B、C、H四級桿弟，會影響收入，如果以C級來算一個客人900元、B級的話是兩個客人1800元、A跟H級可以輪三、四個客人，一次就有兩三千元，看桿弟級數來排輪班。」、「（如果非當天請假，而是之前就請假，可以每週任意決定自己上班幾天？）可以。自己可以決定每週上班幾天，每月上班幾天。但是要事先告知，在表格先填自己要休假的日期，不用公司同意。有人常常請假，他不想賺那麼多，有人一個月只上班10天左右的。公司完全沒有任何限制，也不會因為上班天數少就不排你的班。」等語（見本院卷二第201至202頁）。

②如前所述，證人鄭沛琰於前案審理時也證稱：「桿弟可以拒絕安排的客人，就是不賺而已，不會被罰，要不要過班也是桿弟自己決定，想搵就搵，不想搵就回家。但三次過班會降級，但我不知道是誰決定的」等語。

③前案高院判決書也記載：「證人汪倩羽於本院證稱：桿弟要不要上班都是自己決定，只要當天前打電話給出發站說今天想休息就可以休息等語，證人林美珠於本院證稱：桿弟上下班沒有時間限制，只要把一組客人服務完畢就可以結束」等語（見本院卷一第386頁）

④又依被告提出的113年6、7、8月桿弟袋數月報表及桿弟代收代付統計資料記載，於113年6月份桿弟許雯芹、邱淑貞、張瑋庭僅分別到球場排班4天、4天、1天；於113年7月份桿弟許雯芹、黃玲珠僅到球場分別排班4天、8天；於113年8月份桿弟許雯芹、方路遙、黃玲珠僅分別到球場排班2天、2天、12天（見本院卷三第355至390頁），核與前述證人證稱內容相符，應屬可信。

⑤由上足證桿弟確實可自主決定上幾天班，以及哪幾天到球場上班，顯然原告擔任桿弟一職對工作時間具有完全的自主性。

01 (7)有關請假部分

02 ①證人即桿弟班長溫妙珠也證稱：「（如何請假？）最早
03 是要寫請假單，後來變成寫表格，請假單填了之後，要
04 交給出發站，之後的程序我忘記了，沒有印象有不准
05 假，請假的表格是放在辦公桌那裡，要請假，就去那裡
06 自己寫。」、「（假如我今天身體不舒服，只搯了9
07 洞，後面要找人代班，是不是需要經過出發站林晏如或
08 其他當班的人同意？）不用經過同意這件事，可以自己
09 找人或請林晏如派下個輪班的人來接替。」（見本院卷
10 二第201、205頁）

11 ②此外，桿弟縱使長時間（例如數月或1、2年）未至被告
12 公司排班，只要告知球場出發站即可，被告對於該請假
13 並無准駁的權利，此依被告提出的113年6、7、8月桿弟
14 袋數月報表及桿弟代收代付統計資料記載，第1班桿弟
15 有請育嬰假者（110.2.1-113.12.31）、病假者（111.
16 7.1-113.12.31），第2班有請事假者（112.1.1-113.1
17 2.31），第3班有請事假者（111.7.1-113.12.31），第
18 6班有請事假者（112.8.1-113.6.30），第8班有請事假
19 者（111.12.1-113.3.31）、病假者（112.3.1-113.6.3
20 0）即可證明（見本院卷三第355至362頁）。

21 (8)綜上可知，桿弟可自主決定提供勞務時間，甚至可拒絕所
22 輪班的球客，上、下班無需打卡，也無固定之工作時間，
23 沒有至球場排班只是放棄其擔任桿弟之機會，若沒有到球
24 場排班也沒有曠職及扣薪水之問題，至於桿弟間如何降
25 級、處罰等管理規定，亦經桿弟班長會議決議後施行，已
26 如前述，足見原告與被告間人格從屬性甚低。

27 4. 再就經濟上從屬性而言

28 (1)查桿弟並無一定底薪，悉依自己排班狀況，統計服務擊球
29 客戶人數，累計桿弟報酬等情，為原告所不爭執，足見報
30 酬多寡可由桿弟自己決定。而桿弟費之收取，係由桿弟授
31 權被告公司向客戶代為收取桿弟費，被告公司則向顧客收

01 取果嶺費，桿弟報酬由被告公司在每月5日、20日轉帳予
02 桿弟，亦為原告所不爭執之事實。

03 (2)又依前述被告提出的113年6、7、8月桿弟袋數月報表及桿
04 弟代收代付統計資料記載，於113年6月份桿弟許雯芹、邱
05 淑貞、張瑋庭僅分別到球場排班4天、4天、1天；獲取報
06 酬分別為10,652元、14,185元、1,770元；於113年7月份
07 桿弟許雯芹、黃玲珠僅到球場分別排班4天、8天；獲取報
08 酬分別為14,177元、17,703元；於113年8月份桿弟許雯
09 芹、方路遙、黃玲珠僅分別到球場排班2天、2天、12天，
10 獲取報酬分別為4,440元、7,081元、24,814元。而同樣於
11 113年8月份桿弟應惠芳、楊淑燕則幾乎每天到球場排班，
12 領取報酬分別為75,283元、82,400元，從上述桿弟之間每
13 月報酬之數額差距甚大、及自主決定到球場排班天數之彈
14 性甚高，足證桿弟係為自己而勞動，自行負擔經營之風
15 險，其每月所獲取的報酬顯然與被告公司經營之盈虧並無
16 關係，故應認原告與被告間並無經濟上從屬性。

17 (3)何況，若原告是被告公司之員工，其所領桿弟費應為薪
18 資，則原告與被告公司間自無就桿弟費有所謂拆帳問題
19 （單獨計算桿弟費並分次給付），故由其二者間存有拆帳
20 之約定，亦足證二者間並無經濟上從屬性存在。

21 5. 再就組織從屬性而言

22 原告所擔任的桿弟一職，共分8個班，再由各班班員推舉班
23 長，召開班長會議決定桿弟間相關事項，包括桿弟管理規則
24 在內，已如前述，故原告所遵守者顯為經桿弟班長會議所決
25 議的管理規則。而桿弟僅於自主決定到班輪班時，需與被告
26 公司出發站聯繫是否排班、輪班、過班、跳班、或請假等事
27 宜。而於輪班接待球客、提供桿弟服務時（不論是1對1、或
28 1對多），則是依個人自身專業能力為之，使球客能順利安
29 全打完18洞球道，實無法認定桿弟有納入被告生產組織體系
30 之情形，故應認其組織從屬性甚低。

31 6. 綜上可知，兩造間自106年6月25日起，實質關係已經改變，

01 不僅原告已明示拒絕簽訂勞動契約，而另外簽訂使用借貸契
02 約、委任契約，且兩造間人格從屬性、組織從屬性均甚低，
03 更無經濟從屬性，依照前述大法官會議釋字第740號解釋意
04 旨，應認兩造間已非屬於勞動契約關係。因此，原告請求確
05 認自85年4月12日起至106年6月24日止之僱傭關係存在，為
06 有理由，逾此部分之請求，無法准許。

07 五、就原告因系爭事故依勞基法及民法等相關規定之請求而言：

08 (一)原告於112年2月1日，因站立於高爾夫球車後踏板，自訴外
09 人球客李聰江駕駛之2人座高爾夫球車上跌落，造成左手骨
10 折、右膝平台骨折等傷害，並住院開刀治療等情，為兩造所
11 不爭執，自應認定署實。

12 (二)兩造間自106年6月25日起已非勞動契約關係，已如前述，自
13 無適用勞基法第59條職業災害補償之規定，故原告據此請求
14 被告補償原領工資及醫療費用，自無法准許。

15 (三)原告另主張依民法、職業安全衛生法等相關規定請求損害賠
16 償，惟查，

17 1. 按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
18 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違
19 反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能
20 證明其行為無過失者，不在此限。」、「不法侵害他人之身
21 體或健康者，對於被害人因此喪失或減少勞動能力或增加生
22 活上之需要時，應負損害賠償責任。」、「不法侵害他人之
23 身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害
24 其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦
25 得請求賠償相當之金額。」，民法第184條、第193條第1
26 項、第195條第1項前段分別定有明文。又侵權行為之成立，
27 須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備
28 歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成
29 立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之
30 成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判
31 決要旨參照）。

- 01 2. 如前所述，109年10月份班長會議早已決議：「球車上皆已
02 張貼安全駕駛事項，請各位出班時，務必告知客人球車由桿
03 弟駕駛，若客人堅持自己開的，務必提醒客人注意安全，其
04 責任歸屬也不在桿弟身上。」，桿弟自律規章及管理辦法第
05 6條一.「準備出發」(F)亦規範「請勿讓客戶自行開車」
06 （見本院卷一第228頁），且被告公司至少從109年10月起已
07 在球車上張貼公告，要求桿弟應自行駕駛球車，不應由擊球
08 客戶駕駛球車，以避免意外事故發生（見本院卷一第251
09 頁），原告自無不知之理，足認被告已採取必要之預防措
10 施。但原告卻因個人因素考量，容許擊球客戶駕駛球車，並
11 違規自行站立在球車後方腳踏板，才導致系爭意外事故發
12 生。況且，依據當天出發站調閱之監視器影像可知，112年2
13 月1日當日一開始確實是由原告駕駛球車駛離出發站前往球
14 道（見本院卷二第177頁），則原告於離開出發站後擅自與
15 擊球客戶交換坐位，自行站立於球車後方，之後因不慎跌落
16 而受傷，足認系爭事故是原告不遵守球場及相關桿弟規定所
17 致，顯屬可歸責於原告自己的事由。
- 18 3. 原告雖另主張被告公司當日不當指派不符安全搭乘人數之球
19 車，顯有過失云云，惟查，
- 20 (1)被告抗辯球車大小並非被告公司派車指定，而是由到球場
21 消費的客戶依照其需求做選擇等語（見本院卷三第397
22 頁），原告也無法舉證被告公司當日確有不當指派之情
23 形，故此部分主張，尚難認定屬實。
- 24 (2)何況，新北地方檢察署檢察官於系爭事故刑事案件偵查
25 後，業已認定：「質之證人即被告李聰江兒子李哲熙於偵
26 訊時之證述：『案發當時，該道路有一點彎度，但我的身
27 體沒有劇烈晃動或不穩之情形』等語，可知於案發當時，
28 同坐於該球車上之李哲熙並無感受到球車明顯晃動或不穩
29 之情形。再觀諸證人即同為美麗華球場之桿弟曾訪雪於偵
30 訊時證稱：『我們自己操作球車的時候會有感覺，它不會
31 讓我們開太快』等語，及證人即美麗華球場副主任凌孟溱

於偵訊時證稱：『大車（可以坐4個客人2個桿弟）最高時速19，小車（2人座）最高速限20，沒辦法更快，因為球場內有高低起伏』等語，亦可知行駛於美麗華球場內之球車有其操作時之速限，一般情形下無法高速行駛。再觀諸本案事故發生地點為一平坦之柏油路面，路緣雖可見一微小幅度之彎區，惟路面並無明顯障礙物或曲折不平之情形，有新北市政府警察局林口分局瑞平派出所之過失傷害案照片2張在卷可稽。承上，審酌案發當時之路面環境、同車之李哲熙之證詞、美麗華球場內其餘員工對於球車操作情形之證述，就告訴人所稱被告李聰江當時行駛速度過快，始將其摔落一節，即有所疑。」此有不起訴處分書可稽（見本院卷二第351至354頁）

(3)原告於上述刑案偵訊時也自陳：「我當時是左手抓鐵桿，右手輕扶後面的杆子，右手沒有抓很緊，當時掉落時是幾秒鐘的事情，我沒有馬上反應放開，我想說我喊他，他會停、當下我有跟被告李聰江講說因為有一點轉彎，我單手抓的力量不夠，因為我看到他手在發抖，且他算是蠻好的客人，所以我有安慰他說沒關係，可能我自己也沒抓好」等語（見上述不起訴處分書第3頁，見本院卷二第353頁），顯見原告已自陳係因其自身沒有抓好球車後座鐵桿，致使系爭意外事故發生。

(4)由上可知，原告所受傷害，是因其自身沒有抓好球車後座鐵桿所致，與其所主張「不當指派不符安全搭乘人數之球車」間並無相當因果關係。因此，依照前述最高法院見解，原告此部分主張，也無法成立。

4. 從而，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第193條第1項、第195條第1項、第483條之1、第487條之1，及職業安全衛生法第5條等規定請求被告補償原領工資112萬9,174元、補（賠）醫療費用28萬2,952元、賠償醫療用品費4,616元、交通費2萬3,158元、看護費26萬2,500元及精神損害100萬元，亦無法准許。

01 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法、民法及職業安
02 全衛生法等規定，請求確認兩造間自85年4月12日起至106年
03 6月24日止之僱傭關係（勞動契約）存在部分，為有理由，
04 應予准許。逾此部分所為之請求，均為無理由，應予駁回。
05 又原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁
06 回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
08 與判決結果無涉，不再一一論述。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 113 年 11 月 18 日

11 勞動法庭 法 官 劉以全

12 以上正本係照原本作成

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 18 日

16 書記官 許慧禎