

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第295號

原告 葉卉婷

訴訟代理人 陳以蓓律師

林伯川律師

被告 客誠科技有限公司

法定代理人 李宜晃

訴訟代理人 林芝羽律師

複代理人 林紫彤律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查被告客誠科技有限公司之法定代理人於本院審理期間已變更為李宜晃，並經該新法定代理人於民國109年8月21日具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第85頁至第87頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告葉卉婷原為訴外人紅谷資訊股份有限公司（下稱紅谷公司）之員工，因紅谷公司於106年10月30日為英屬維京群島Dian PingInvestment Limited（下稱美團點評公司）收購，經美團點評公司留用紅谷公司全體員工，並將紅谷公司所

01 有人事、資產及主力業務愛評網均置於美團點評公司所有之
02 被告；雙方並於107年6月29日簽立聘僱合約（下稱系爭合約）
03 ），承認原告年資得合併計算。詎訴外人街口網路股份有限
04 公司（下稱街口公司）於108年3月27日收購被告後，旋於同
05 年4月1日誣以原告曠職多日，自即日起終止兩造間勞動契約
06 。惟原告本毋需打卡，被告據此終止勞動契約難認合法。被
07 告無正當理由解僱原告，違反勞動契約及相關法令，原告已
08 依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，於同
09 年月12日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，並得請求被告
10 給付自96年1月1日起算至108年4月15日止，以12年3個月又
11 15天計算之資遣費新臺幣（下同）120萬元，及自同年3月起
12 至同年4月15日止積欠之工資30萬元；且原告並非自願離職
13 ，被告應發給非自願離職證明書，爰依勞基法第14條第1項
14 第6款、第4項、第17條、第19條、第38條第4項、勞工退休
15 金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條
16 第3項、民法第487條等規定及系爭合約第2條之法律關係規
17 定提起本件訴訟等語。

18 (二)聲明：1.被告應給付原告162萬元，及其中120萬元自108年5
19 月16日起，其餘42萬元自108年4月16日起，均至清償日止，
20 按年息百分之5計算之利息；2.被告應發給原告非自願離職
21 證明書；3.願供擔保請准就上開聲明第1項宣告假執行。

22 二、被告答辯意旨略以：

23 (一)原告、訴外人即原告胞姊葉卉卿及訴外人即原告前夫何吉弘
24 設立紅谷公司並開發愛評網網路平台，共同經營，原告並擔
25 任紅谷公司之副執行長。107年間美團點評公司收購紅谷公
26 司，將愛評網轉移至美團點評公司所有之被告名下，惟愛評
27 網本由原告等人主導營運及管理，故被告自107年7月起委任
28 原告為專業經理人，賦予其獨立運作愛評網之裁量權。又美
29 團點評公司主事業位於中國，愛評網非其專注重點，是美團
30 點評公司僅挹注資金、技術與訓練，時任被告代表人之王翼
31 翔（身兼美團聯席公司秘書）亦未就被告業務經營為重大決

策，被告對內之發展方向制定、營運規劃與管理，對外合作簽約之重要事務，均委由原告等人為獨立裁量並決策。嗣因愛評網經營未如預期，美團點評公司乃於108年2月間洽詢街口公司談論收購事宜，街口公司復於同年月14日與原告就收購一事進行面談，並由原告提供整合營運計畫供參。承上，原告身為開發愛評網之公司原始股東及董事，於公司遭美團點評公司收購後，仍繼續擔任專業經理人，對內受領高薪，轄下數名員工，執掌制定產品營運目標、管理外部平台及媒體節目合作之成本及成效、指派專案項目並追蹤活動規畫執行之效益、針對產品營運與執行數據調整產品經營及發展策略；對外以副執行長自稱出席活動，被街口公司收購時亦出面洽談、提出營運計畫，顯見原告並非僅服從被告指示提供勞務，而係就被告之營運運用其計畫性與創作性提出策略及方針，對被告之營運策略有極大之獨立裁量權，兩造間顯係委任關係無疑。被告本欲借重原告專業委其管理愛評網業務，詎其竟帶頭阻礙資產清點程序，兩造間信賴關係蕩然無存，故被告已於同年4月1日終止與原告間委任契約，因兩造間非僱傭關係，當無需給付資遣費、積欠工資及特休未休工資，並發給非自願離職證明書等語。

(二)聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自95年2月起，原為紅谷資訊有限公司之股東，並在該公司任職。嗣97年4月間紅谷有限公司變更組織為紅谷資訊股份有限公司後，原告登記為董事，亦在紅谷公司任職，迄至紅谷公司於107年8月9日決議解散時，原告仍登記為紅谷公司之董事，在紅谷公司職稱為副營運長。

(二)紅谷公司於106年10月30日被美團點評公司進行資產收購，雙方並簽署資產收購協議（見本院卷一第169頁至第184頁），且在紅谷公司移轉紅谷公司資產前，仍由紅谷公司繼續經營。

01 (三)嗣美團點評公司於106年11月6日透過其境外控股公司Thousa
02 nd Sail Cooperation（下稱千帆公司）登記為被告之獨資
03 股東後，復於107年7月間由被告接收紅谷公司之資產及員
04 工，紅谷公司並於107年8月9日決議解散。

05 (四)原告於107年7月2日任職被告，擔任產品運營部門主管，兩
06 造於斯日簽訂系爭合約（見本院卷一第33頁至第46頁）。

07 (五)於108年2月間，街口公司與美團點評公司洽談收購被告事宜
08 ，嗣後雙方達成出資額收購合意，將千帆公司投資被告案內
09 持有出資額10萬元，以280萬元全數轉讓與街口公司承受，
10 被告並於108年3月27日完成出資額持有人變更登記，法定代
11 理人更改為胡亦嘉（見本院卷一第47頁、卷二第197頁、第
12 199頁）。

13 (六)被告法定代理人胡亦嘉於108年4月1日寄發原證3所示之電子
14 郵件，向原告終止系爭合約之意思表示。被告並未否認該法
15 定代理人之事實行為。原告另於108年4月12日依勞基法第14
16 條第1項第6款規定，寄發原證4所示之存證信函向被告為終
17 止系爭合約之意思表示，被告於108年4月15日收受該存證信
18 函（見本院卷一第49頁至第61頁）。

19 (七)原告任職被告期間，每月薪資為20萬元，包含本薪19萬7600
20 元及伙食津貼2400元。原告終止系爭合約時，其前6個月之
21 薪資均為20萬元。

22 (八)原告自107年7月2日起任職被告期間，被告有依勞工保險條
23 例為原告投保勞工保險，並按月提繳退休金至原告之退休金
24 個人專戶。

25 四、本院之判斷：

26 (一)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
27 勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1款、第6款
28 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
29 供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性；人格從屬性是
30 指勞工提供勞務之時間、地點及方式須服從雇主指揮監督，
31 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，不承擔雇營業之風險；組織從屬性是指勞工完全納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。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）。

(二)原告主張其本於兩造間僱傭關係而為被告提供勞務等語，並提出系爭合約為證，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

- 1.原告雖主張被告接收紅谷公司資產及員工後，兩造間成立僱傭關係等語，惟原告原為紅谷公司之董事，且為紅谷公司主要業務愛評網之副營運長等節，為原告所不爭執，堪認原告原為紅谷公司之經營者，又觀諸紅谷公司與美團點評公司於106年10月30日所簽署之資產收購協議（下稱系爭資產收購協議），其中載明：「三執行及完成步驟…。4.買方前述資產收購款的支付，以下列事項的完成為交割先決條件：…。
- (2)根據雙方在交割前協商的賣方（即紅谷公司）核心員工名單（即何吉弘先生、葉卉婷女士、葉卉卿女士），該等賣方核心員工與買方子公司或SPV重新簽署令買方及何弘吉先生、葉卉婷女士、葉卉卿女士滿意的勞動契約，需按照不低於賣方原有合約的內容及條件（包括薪資、獎金及聘雇期間等，但原有合約應以2017年9月30日前的內容及條件為準），並約定該契約於本次交易的交割日生效。5.買方子公司或SPV設立後，除賣方核心員工以外的其他現有員工可與買方子公司或SPV重新簽署勞動契約，需按照不低於賣方現有合約的內容及條件（包括薪資、獎金及聘雇期間等，但原告有合約應以2017年9月30日前的內容及條件為準）與買方子公司或SPV重新簽約，勞動契約在本次交易的交割日生效。…」，由此可知，美團點評公司在協議收購紅谷公司資產時，就接收紅谷公司現有任職人員部分，已將原告、訴外人何弘

01 吉及葉卉卿等人與其他紅谷公司現有其他員工加以區隔，且
02 原告就美團點評公司支付之報酬、獎金及聘雇期間具有高度
03 之決定權，甚至美團點評公司需提出讓原告滿意之報酬條件
04 。甚至於系爭資產收購協議簽署後，至被告於107年7月間接
05 收紅谷公司之資產及員工前，有長達8月以上時間，紅谷公
06 司仍由原告等人繼續經營，是由上開事證，均足認原告與美
07 團點評公司間之聘任關係顯與一般僱傭關係有別。

08 2.再者，原告曾於108年2月14日之臉書貼文內寫到：『收到胡
09 亦嘉先生的邀請去街口辦公室聊聊愛評，在胡先生與表明「
10 雖對愛評有興趣，但不知道買來何用」時，Erica（即原告
11 ） 、Sky（即何弘吉）就已在當天提供一份「與街口整合營
12 運計畫」報告』，並附上完整運營計畫（見本院卷一第115
13 頁），且原告亦曾與胡亦嘉約定時間商談街口公司收購愛評
14 網之相關細節，有原告與胡亦嘉之LINE對話紀錄在卷可考（
15 見本院卷一第349頁、第351頁），況街口公司收購被告時，
16 訴外人葉卉卿曾提供愛評同仁清冊予街口公司，其上明確記
17 載原告為愛評網之創辦人暨專業經理人，總負責產品服務運
18 營與會員運營、社群行銷與媒體公關（見本院卷一第541頁
19 ），足見被告在接收紅谷公司之資產及人員後，原告雖已不
20 再身為愛評網之出資者兼經營者角色，然仍受聘為愛評網之
21 專業經理人，負責該網站之營運、社群行銷及媒體公關等事
22 務，具有主導愛評網之營運策略、經營走向等權限，甚至代
23 表被告與收購方即街口公司洽談收購事宜；復參酌原告上下
24 班毋庸簽到退，且原告之電子郵件信箱中有數封人事履歷、
25 財務請款及差勤批核之相關郵件，此有原告所提出之電子郵
26 件信箱翻拍畫面可佐（見本院卷一第395頁至第405頁），可
27 知原告對於被告之人事任用及一定金額之請款具有相當裁量
28 權與決策權，是被告辯稱兩造間實屬委任關係等語顯非虛妄
29 ，應予採信。

30 3.另原告固以系爭合約之記載為憑據，認兩造間為僱傭關係等
31 語，惟就系爭合約內容觀之，其中職位與職務第一條僅有聘

僱日期之記載，其餘擔任之職務名稱與負責工作項目均為空白，無從特定原告任職被告所擔任之職務及負責工作項目，顯與一般僱傭契約之記載有異，且系爭合約除約定月付報酬外，尚約定有以KEY PERFORMANCE INDICATORS（即關鍵績效指標）計算之績效獎金及附加給付即每個行政年共110萬元，或若有員工股權獎勵制度，則可發放等值之員工股權獎勵（RSU）；再對照被告所提出被告其他13名員工之聘僱合約內容，其格式已與系爭合約不同，另就聘僱日期、職務名稱及負責工作項目均有明確之記載（見本院卷一第227頁至第251頁），復約定有月薪、津貼、匯入帳戶，並享有員工績效獎金、員工勞健保、三節獎金等，此部分亦與系爭合約之第二條薪資及福利約定大相逕庭；又系爭合約雖以「聘僱」為名，並載有依據勞基法等字眼，但兩造間之勞務關係仍應以契約之實質關係為斷，尚不得逕以締約名稱或所用字眼遽以推認，且縱非僱傭關係，法亦無禁止委任人給予受任人等同於勞基法等相關法規所規範之給付內容或保障，是本院無從執此為原告有利之認定。

4.原告雖主張美團點評公司係指派楊名來台管理愛評網，原告之工作受楊名監督乙節，並據證人劉怡如證稱明確（見本院卷一第546頁），然原告為被告產品運營部之最高負責主管，有被告所提出之被告組織架構圖附卷可憑（見本院卷二第137頁），且為原告所自承（見本院卷二第154頁），再參以證人劉怡如於本院審理時亦證稱：每週都會開週會，楊名會告訴渠等本週應完成的工作，包含工作計畫進度及碰到問題該如何解決，楊名也會告訴渠等其主管針對渠等目前進行工作的意見。楊名是為美團點評公司工作，如果楊名在台灣就會跟渠等開會，如果不在國內就會視訊開會。渠印象中楊名每隔1個月就會在台灣兩週，頻率並不固定，現場開會約1個月至少有1次等語，足見楊名係代表出資者美團點評公司出席被告每週之週會，並非長駐在被告辦公，其聽取原告等人之工作計劃及進度，而給予相關意見及指示，仍無礙於原告

在其權限範圍內對自己所處理之事務享有一定決策權，無從據此推斷兩造間具有勞動契約之人格上、組織上從屬性。

5.證人劉怡如雖於本院審理時證稱：渠與原告每天上下班時間是固定的，是早上10點進辦公室，晚上7點離開辦公室。渠請假時會勾選渠之職務代理人為原告，送出去之後會有人資來批准，渠沒有遭遇過不准的情形，所以渠不知道是何人批准等語（見本院卷一第546頁至第547頁），惟就證人劉怡如於108年1月至3月之出勤記錄以觀（見本院卷二第22頁），證人劉怡如上下班時間均不固定，甚至於108年3月6日遲至下午1時12分許才刷到，於108年1月3日則於晚間11時59分許才刷退，又證人差勤調整表單需經原告簽核一情，亦有電子郵件可憑（見本院卷一第405頁），均與證人前揭證述內容不符，故證人此部分所述亦難採為有利於原告之認定。

(三)從而，兩造間契約關係既為委任關係，則被告於108年4月1日通知原告自即日起終止兩造間委任關係，自屬合法。又因兩造間非屬僱傭關係，當自無勞基法、勞退條例、就業保險法及民法僱傭等規定之適用，被告即無依前開規定給付薪資、資遣費及發給非自願離職證明書之義務。

五、綜上所述，兩造間因非僱傭關係，自無勞基法與勞退條例之適用，故原告依勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條、第19條、第38條第4項、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項、民法第487條等規定及系爭合約第2條之法律關係規定，請求被告給付薪資、資遣費及發給非自願離職證明書，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 1 月 7 日

勞動法庭 法官 翁偉玲

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 1 月 7 日

04 書記官 陳信宏