

# 淺析企業經理人之勞動契約關係

林聖智

因大法官釋字第 740 號解釋對於保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約是否構成勞動基準法(下稱勞基法)第六條第二款所定之勞動契約關係作出相關解釋，但關於經理人是否屬勞基法上之勞工，在實務及學說上各採不同之界定，依司法判決實務見解，經理人如是依公司法所委任時，其與公司間是委任契約關係，而非勞動契約關係，本文對於透過企業經理人工作現況與工作條件，探求經理人的契約關係，及其工作權益保障之討論。我國經理人契約通說認為係委任契約類型，經理人之工作保障不受勞動法令的保障。實務上，勞工轉換為經理人身份時，經民法、公司法等法定程序任命，即從勞動契約關係轉換為委任契約關係，在為有法令的保障下，常發生因身份轉換，導致許多勞動權益的喪失，衍生退休年資的消滅及工作權隨時喪失等問題，另關於公司與經理人終止委任關係，該經理人是否可回復與公司之僱傭關係，亦產生爭議。故針對上述問題提出相關論述。

## 壹、契約之種類

由於勞動、僱傭、承攬及委任契約，在形式外觀上皆有勞務之提供，且除「委任」之外(委任契約可以分為有償委任與無償委任)皆有報酬之領取。因此在職場上，

這四種契約很容易被誤用或被誤解。學者鄭津津於〈勞動契約、僱傭契約、承攬契約與委任契約之區別〉一文中認為，適用勞基法之勞雇關係，應簽訂「勞動契約」。在勞動契約中，勞資雙方在約定勞動條件時，雖係以合意為原則，但合意所約定之內容不得違反勞動基準法(以下簡稱勞基法)所定之最低標準，若勞雇關係不適用勞基法，則應簽訂適用民法之「僱傭契約」，但實務上常有混用此二者之情況。在法院實務上，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。依臺灣高等法院 103 年度勞上易字第 16 號民事判決以及大法官釋字第 740 號之解釋中，指出勞工與雇主間之從屬性，通常具有以下特性：一、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。二、親自履行，不得使用代理人。三、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。四、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。此契約以供給勞務本身為給付目的，即受僱人於一定期間內，應依照雇主之指示提供勞務，與雇主間具有從屬性之關係。由此可知，實務上對於「勞工」

概念的判斷，多半是以「從屬性」之有無作為判斷基準，就具體之「從屬性」之判斷上大多以「人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性」作為從屬性之要件。另最高法院 96 年度台上字第 2630 號判決亦認為：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：一、人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任權威，並有接受懲戒或制裁之義務。二、親自履行，不得使用代理人。三、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。四、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，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。最高行政法院 101 年度判字第 368 號判決則認為勞工在從屬關係下為雇主提供勞務，從屬性乃勞動契約之特徵，可由人格上從屬性、親自履行、經濟上從屬性、組織上從屬性等 4 個面向觀察。至於委任、承攬與勞動契約之區別，則分述如下：

### 一、勞動契約與委任契約

民法第 528 條規定：「稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約。」準此，委任契約除提

供勞務外，另以處理事務為其目的。委任契約係以委託處理之事務界定應提供之勞務範圍，且就提供勞務之時間、地點或處理事務之方法，容許負提供勞務義務之債務人依其判斷決定。此外，委任契約不要求債務人因其勞務之提供而必須獲致一定之成果；且不必為有償契約，亦可為無償契約。

#### (一) 委任契約與勞動契約之差異

勞動契約乃以受僱人服勞務為目的之契約，受僱人服勞務，則須聽從僱用人之指示，無任何裁量餘地。反之，契約如以委託處理事務為目的，則該契約為委任非僱傭，受任人對於處理一定目的之事務，有獨立之裁量權。例如：最高法院 83 年度台上字第 1018 號民事判決：「所稱委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所受權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。」準此，委任較僱傭，債權人之指揮監督程度較低而債務人執行之獨立性較高。另最高法院 85 年度台上字第 2727 號判決也認為，所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定

事務之處理。故受任人給付勞務，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。

至於僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，此區別標準可資參照。

至於判斷契約雙方關係究為委任或勞動關係，事關勞動基準法之適用，以往無論法院或行政機關之見解，若是委任關係則無勞動基準法之適用。惟判斷標準則有不同，其可分為：

#### 1. 形式說(行政機關所採)

契約當事人一方在他方指揮監督下提供職業上勞動力，即為勞動契約，不問其職位之名稱。

#### 2. 實質說(多數法院採)

(1) 經公司法第 29 條任命之人，與公司之關係為委任契約，且委任關係與勞動契約關係不能併存。

(2) 採實質說之見解，可參考最高法院 97 年度臺上字第 1510 號民事判決以及 96 臺上字第 160 號判決，其要旨略以：

1. 依公司法第 29 條第 1 項及第 127 條第 4 項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之

實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。

II. 且勞動基準法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。

III. 是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。

惟就定性問題，學者劉士豪於〈委任契約抑或勞動契約之認定〉一文中認為，實務上有許多契約具混合契約之性質，勞動從屬性的判斷應不是截然劃分，而是呈現光譜之型態。行政機關以往對委任關係之董事、監察人或其他具有委任關係之總經理等人，排除勞動基準法適用，其中最重要之原因，乃發生該等人薪水甚高，以勞工身份退休後，大量提取勞工退休準備金，造成其他勞工缺乏保障，故在多次函釋表示該等具有委任關係之人非勞工，並採取形式說作為區分標準。相關函釋如下：

(86)台勞動一字第 001032 號函：依公司法委任之經理人及依民法第 553 條委任有為商號管理事務及為其簽名之權利之經理人，均不屬勞動基準法所稱之勞工，不適用勞動基準法。

(83)台勞動一字第 34692 號函認為：事業單位之經理人依公司法所委任者，與事業單位之間為委任關係，其受任經營事業，擁有較大自主權，與一般受僱用勞工不同，故依公司法所委任負責經營事業之經理人等，非屬勞動基準法上之勞工。

此等函釋對董事、監察人應屬妥當，但對許多經理人之從屬性相當高的情形，則有待商榷。且學者認為採用勞退新制後，現在有勞工退休金條例取代舊制規定，則該等函釋亦漸喪失重要性。

## 二、委任契約與承攬契約之差異

承攬契約與委任契約兩者均以提供勞務作為手段，惟承攬契約須有結果發生，而委任契約只須處理一定事務即可。換言之，承攬契約法律關係著重在定作人與承攬人約定，承攬人為定作人完成一定工作為標的之勞務契約，其與委任關係不同處在於，委任契約非重一定工作之完成。

而從委任與承攬指揮監督關係及獨立性之比較，可觀民法第 535 條規定：「受任人處理委任事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之。」、民法第 540 條規定：「受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任關係終止時，

應明確報告其顛末。」，委任人對受任人仍有相當之指揮監督權限，定作人對承攬人則無相似之權限，民法僅要求承攬人應為一定工作之給付，其間如何進行在非所問。故承攬較委任指揮監督程度為低，執行之獨立性為高。

## 三、僱傭、承攬、委任契約之報酬請求條件不同

受僱人既然對僱傭事務之執行原則上不具有獨立決定空間，故其報酬請求權僅須依僱用人之指示，於一定時間與處所執行職務即可發生，與事務執行之成效無關。

有償委任契約之受任人，其報酬請求權之發生依據，亦不以一定事務之完成為其要件。然承攬契約之承攬人，報酬請求權之發生，應以一定工作之完成為其要件。

## 四、僱傭、承攬、委任契約之屬人性程度不同

(一) 僱用人與受僱人間存在著職業上歸屬關係，所以僱傭之屬人性程度最強，存在著最強烈的勞務之專屬性。民法第 484 條規定：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。」。

(二) 委任雖不具僱用人與受僱人間之職業上歸屬關係，但委任人因信賴受任人而委以一定事務之處理，深具個人信賴關係，故亦具備一定程度之勞務之專屬性；民法第 537 條規定：「受任人

應自己處理委任事務。但經委任人之同意或另有習慣或有不得已之事由者，得使第三人代為處理。」

- (三) 反觀承攬著重一定工作之完成，原則上無勞務專屬性之問題，所以承攬人無庸親自供給勞務。惟應注意者，當代重大工程，不乏規模龐大不容瑕疵或遲延之發生者(不容閃失)，故特別重視承攬人之資格、技術、經驗與財力，所以承攬契約往往有約定不得轉包，只許分包者，政府採購法甚至定有明文。

## 貳、公司經理人與公司之法律關係

### 一、經理人乃兼具雇主及勞工身分

多數實務見解認為，經理人乃兼具雇主及勞工身分。例如臺灣高等法院 83 年度勞上字第 37 號判決意旨，指出按「經理人因其所從事職位之特殊性，使其常兼具雇主及勞工之雙重身分…就兼具之勞工身分而言，應解為關於勞動契約、工作時間、休假、例假、請假、工資、資遣、退休等保護勞工之規定，經理人亦受勞動基準法之規範及保護。」。另最高法院 104 年度台上字第 1294 號判決意旨：「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，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。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。」，再依最高法院 96 台上字第 160 號判決亦認為公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞動基準法所規範之勞雇關係。

### 二、區分說

臺灣高等法院臺南高分院 90 年度勞上字第 9 號判決認為公司與經理人之間，如「無委任關係中之裁量權及自主權者，應認屬勞動契約之範疇，即有勞動基準法之適用。」

### 三、委任說

臺灣高等法院 90 年度勞上字第 72 號判決認為現代企業組織中，經理未享有「絕對」權限，因此，「每一階層之經理人在其權限範圍內所作之裁量，最終須經公司最高決策者之核可，事屬當然，否則公司無從對全體股東負責，不能以此否認被上訴人(經理)就其職掌權限範圍內有裁量權之事實。」。

### 參、勞工升遷勞動契約關係轉換為委任契約關係

若因勞工升遷而有僱傭契約轉換為委任契約者，則兩造間之關係應如何定性？是否適用勞基法？茲就相關問題論述下：

## 一、勞動契約因合意終止而消滅說

此說之主要論據基礎，在於契約當事人，尤其是勞工提供勞務之義務的法律基礎應不容割裂，亦即，當事人間之法律關係應係屬統一的法律關係，而不應是兼具經理人與勞工之雙重地位，因為此種雙重地位之於契約關係結構與勞工之概念及公司法中經理人概念並不相符合，不可能並存。況且當事人之真意亦是原勞動契約消滅，而只剩餘經理人契約。又勞工升任經理人後，亦不至於造成勞工之任何的法律上不利益，蓋原勞動關係之消滅通常亦對勞工帶來經濟上重大利益，因為報酬通常會作有利於受僱人之大幅度變動。

## 二、原勞動契約暫時中止履行說

若當事人間並無任何明文約定或可明白推知之合意存在，則勞工被雇主任命為經理人時，雖然成立新的經理人契約，但原勞動關係原則上仍應以暫時中止之狀態繼續存在，而於經理人之職務被解任且經理人契約遭終止後，即依原有之內容回復原勞動關係，此等契約關係之結構，在法律上並非絕對不可能，故應認為除非當事人另有不同之特約，否則應作此種解釋。

## 三、混合契約說

學者黃程貫認為，當事人間若未有特約約定終止原勞動契約或令新舊二約並存，則整體言之，應認為只存在一個統一的、一體的契約關係，只是由原單純勞動

契約轉變為混合契約，但仍是單一契約關係(即勞工之勞動契約)。惟當事人若欲終止契約(不論勞方辭職或資方解聘)，則在採取雙重契約關係結構的情形下，通常即會生適用法規之疑難。在法律解釋上，應可認為若委任契約之終止事由，其嚴重程度同時亦已可滿足勞動契約之法定終止事由的要件，則同一終止事由即可同時一併終止勞動契約。

依簡文成先生於〈勞工晉升經理人，原勞動契約即轉變為委任關係嗎？〉一文中指出，目前僅有少數判決認為勞工晉升委任經理人時，原勞動契約關係暫時終止，於經理人職務被解任時，恢復與原事業單位間之勞動關係，可是大多數的判決仍然認為當勞工升任委任經理人時，原勞動契約關係即「合意終止」，而合意終止時，事業單位依法無須發給資遣費，另委任經理人之勞動條件除非與公司間有先行約定，否則被解任，也無資遣費或退休金，而只有在符合民法第五百四十九條第二項所規定之情形下，該被解任之委任經理人方得向公司主張損害賠償。換言之，委任經理人不屬於勞基法所稱之勞工，其勞動條件不適用勞基法，故可知目前通說實務大部分係採勞動契約因合意而終止，例如最高法院八十三年度台上字第一〇一八號判決：「惟其後升任被上訴人之襄理、副理、副總經理，因其職務屬經理人之性質，其與被上訴人間已變更為委任關係。而委任與僱傭性質不同，且無可兼而有之，故

原有僱傭關係應認業已終止。是上訴人於八十一年一月受聘為被上訴人副總經理，其與被上訴人間應成立委任契約關係。嗣因上訴人任職期間服務成績欠佳，不足為員工表率，經被上訴人董事會於八十一年六月二十六日第五屆第七次董事會決議解聘其副總經理職務，有該董事會會議事錄及八十一年七月十一日八一高服總秘文字第○二九四號令影本在卷可稽，兩造間之委任契約關係亦經合法終止，自亦無恢復原已終止之僱傭關係可言。上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，尚屬無據，不能准許。」及最高法院九十三年度台上字第二○九八號民事裁定：「復查兩造間既係因上訴人同意升遷而合意終止兩造間之原有勞動契約，被上訴人並非依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止契約，亦無上訴人依同法第十四條規定終止契約之情事，核與勞動基準法第十六條、第十七條規定雇主應發給資遣費及預告工資，或勞工得依同法第十四條第四項準用同法第十七條規定之情形不符，另遍觀被上訴人工作規則內容，亦無就此情形規定勞工得請求資遣費及預告工資，則上訴人此部分之主張，洵不足採。」，上述實務見解即採勞動契約因合意而終止。

#### 四、委任經理人契約之終止

委任契約依民法第 549 條，得隨時終止之。惟股份有限公司委任經理人之解任，實務上認為應排除民法第 549 條就一

般性委任契約所定得隨時終止之規定。按「此乃就股份有限公司經理人之解任所為之特別規定，而排除民法第 549 條就一般性委任契約所定得隨時終止之補充性規定，尚未依公司法第 29 條第 1 項第 3 款之規定解任經理人，自不生經理人解任之效力甚明。」。故資方須踐行公司法第 29 條之解任程序，若有解任經理人之急迫性需求，甚至應依公司法第 204 條第 1 項但書之方式召集臨時董事會，並於臨時董事會上以普通決議通過解任案，解任始生效力。不過，在相反的情況，結果則會不同，當經理人想單方辭職時，是否需要主動提請董事會同意？依臺灣高等法院 101 年度上字第 301 號民事判決內容認為公司法第 29 條第 1 項第 3 款之規定，係就股份有限公司經理人之『解任』，規定由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，並未限制經理人依民法第 549 條第 1 項規定隨時終止委任契約之情形，故不以經被上訴人董事會決議為其辭任之生效要件。

#### 肆、小結

引用大法官陳新民於釋字 740 號所引用之德國大文學家·歌德之名言：「如果你要別人善盡義務，卻不給予他應有之權利，那就應當給付他豐厚的報酬！」，如同簡文成先生於〈勞工晉升經理人，原勞動契約即轉變為委任關係嗎？〉一文中指出，一旦經理人與公司間確屬委任關係的

話，就契約終止而言，依民法第五百四十九條第一項規定：「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約」，且當經理人被解任時，該經理人是無從以公司不當解僱的規定來進行救濟，也就是被解任的經理人無法提起確認僱傭關係繼續存在之訴，也不能依民法第四百八十七條規定主張雇主違法解僱，勞僱關係因繼續存在，所以雇主仍需給付薪酬，只有發生民法第五百四十九條第二項所規定的情形下，始有向公司主張損害賠償，更遑論退休金、資遣費、職災補償等其他勞動條件，而委任經理人勞動條件等權利義務事項，依行政院勞工委員會台八十勞動一字第一二三五二號函之解釋，係由其與事業單位自行約定，而

在管理實務上，大多數的公司與委任經理間的權利義務未有明確的約定。又委任經理人如與事業單位發生爭議，也無法依據勞資爭議處理法尋求救濟，以捍衛自身的權益。故對於委任經理人是相當不利的，形成明昇暗罰的不公現象，尤其是對那些從基層勞工逐步晉升為委任經理人者，更是情何以堪，所以公司在要求經理人善盡義務的同時，亦應給予相當之權益，避免造成對於經理人之不正對待。

本文作者：

明台產物保險股份有限公司  
法務暨法令遵循部資深經理

