第陸章 結 論

一般在討論經理人之關係時，常以三層面向加以探討：其一，爲經理人定位，探求經理人在企業組織與其他成員的關係，關鍵在於權限的分配，在現今所有權與經營權分離原則中，經理人權限的討論著重於權限性質、權限來源、權限內容、範圍與限制、權限的效力；其二，在代理權的範疇中，探討經理人、企業組織（本人）與第三人（如：交易人）的交互關係，重點探究企業組織應在代理關係中負何種「本人」的責任，以及經理人就民事賠償和其他應負法律責任；其三，探討經理人與企業組織的契約關係，重點在於經理人契約性質應歸類爲何種身份契約類型，即使目前定性爲委任契約關係，在不同的學術見解及實務的運作上，仍保留討論適用其他契約類型的空間，也是本文所探討的重點。

民法經理人權限本質係爲代理權限，是一種非典型的代理權，或稱爲商事代理權限，公司法經理人權限亦然。法制賦予經理人職權，使其有權對外代表企業組織與他人進行交易，其對外關係的基礎爲代理權，如何授與經理人代理權？在民法，透過意定代理方式，在公司法，係以法定授權方式，我國對其授與行爲之性質視爲委任，亦即經理人爲受任人之身分，並需負善良管理人之責，除了避免經理人僅具代理人身份，不需受到法律規定的約束，致使出現損害商業主體（本人）的交易行爲；對於交易第三人而言，認定經理人之實益在於交易安全之確保，以我國目前實務上作法，常以商業登記作爲認定經理人之憑據，但商業登記並未具備強制效力，不見得企業組織將所有經理人記載於商業登記中，因此便發生經理人認定之問題，本文之看法認爲由於民法常以意定授權方式賦予經理人代理權，除了從實質關係作初步認定外，更應確認本人授權之本意，而公司法之經理人需透過公司法第二十九條第一項法定程序任命經理人，因此認定公司法經理人係以是否具備法定程序可作爲評斷，但爲減輕交易風險以及認定經理人時所花費的成本，我國應致力於建構較具強制力的登記制度，並要求公司行號應完整登錄負責人、經理人之基本資料與職權範圍，在登記之前，亦應檢附公司行號授權程序等證明，以茲交易人作爲認定依據。以上爲商業秩序及交易安全之探討，也是最常被討論的經理人相關議題。

另一方面，經理權尚涵蓋管理事務之功能，管理事務是否全然與委任契約中處理事務之概念相同，其有疑慮，但可以確定的是實務上多數的作法係將經理人擺置於企業組織之分工中，或經營團隊成員，或高階部門主管，抑或單位主管，種類繁多，不一而足，造成許多公司在某個組織層級以上之職位，透過董事會或其他授權方式任命爲所謂的「經理人」，並視

爲委任契約關係，是否真正具備經理人所應有的法定權利？不見得。回顧民法立法時所設想的經理人並非專屬於公司組織，產業分工不甚明顯，經理人專業專才需求不高，只要有授權某人管理事務或簽名之實，該人即爲經理人，故以當時環境下對於經理權內容和經理權範圍的觀點，對於現代公司顯然不具彈性，不合時宜。從此吾人不難看出實務中「經理人」常與所謂「管理人員」之概念相互交疊，造成概念與法律適用的混淆。

經過本文研究發現可歸納於以下幾點：

一、經理人在現代企業組織之定位

在經營權與所有權分離原則下，股東會僅享有股東權，如投票權、盈餘分配請求權及售於財產分配請求權等，董事會爲執行業務機關，其地位爲企業治理之核心，監察人則處於監督之立場。相較民法經理人不必然專屬於商業組織，公司法所設想的經理人身處於公司組織內部，直接銜接董事會，由董事會有意識及有目的地選任，分享執行業務權限，以及具備執行業務權限的正當性。

公司法制的定位下，經理人應銜接董事會，接受董事會之授權，除了對外簽名代表企業之權，尚分擔治理企業之權利，執行職權範圍內之日常業務。換言之，經理人之定位在企業組織內部可橫跨經營層級以及管理層級，處於經營層級之經理人必須負營運責任，其權利與功能幾乎等同於董事會之統理權，也就是俗稱「執行長」之功能，另常見企業董事身兼經理人（如：總經理）職位之情況，或是設有獨立董事、外部董事之企業，總經理幾乎可掌握了整個企業之營運資源，負起整體企業之運作。

企業的規模逐漸龐大，專業分工的需求隨之出現，過去經理人綜理全部事務的固有概念逐漸被打破，實務中的經理人開始擔任企業中各部門的首長，使企業各部門順利運作，是否仍具備對外代表權，則視該職位是否有對外代表之需求，如果是屬於幕僚單位的主管，多半不具有也不需要對外代表的權利，僅負責該單位或部門之事項。現今企業組織內部，經理人常居於領導之地位，或具有高階管理人員之功能，德國法制對於高階管理人員有清晰的定義，其特徵爲常在組織或部門間擔任領導職位、在業務執行具備雇主之功能，具備業務決行的自主能力、具備招募/解僱一般勞工的能力、其利益立場與一般較低階之勞工相互衝突。經理人也多具備上述特色，與一般勞工有所差異，以致無論是經理人或高階管理人員常與「雇主」的概念相互結合，但在企業科層分工之下，每個職位及其職權範圍之設計，多半爲身處企業決策高層之股東會或董事會所制訂規劃，職位越高者

可決行之事項自然增加，倘若因與低階勞動者之功能或職位有所差異，就將這些經理人或高階管理人員視爲非勞工身分，而忽略這些勞動者僅於其職權範圍提供勞務，實非公平。

至於在銀行實務上，銀行總經理直接銜接董事會，向股東及董事會負整體銀行營運成敗之責任，並總理所有銀行事務，擁有相當程度的獨立性、指揮監督權、裁量事務自由；反觀銀行爲擴展服務據點，擴大其市場佔有率，故廣設許多分支機構，而分行經理爲總行高層爲指派、命令爲分行經理，管理分行及提升分行業績之責，卻不必然得負分行營運成敗之責任，反而在利潤中心制度下，銀行高層要求各分行經理應達到某種業績，業績更成爲被考核之重點，故在角色上雖被視爲資方代表，然實質關係仍可觀察出其從屬性質；此外，部處首長雖在階級上比分行經理來得高，但並非有對外代表銀行之權利，且其職責亦爲分層劃分所規範，論其有完全的獨立性及裁量自由尚有限制，因此在銀行角色定位可謂爲高階經理人員。

因此，吾人可從我國所謂經理人之概念再細分爲獨立經理人跟經理人員，前者由董事會聘任，透過其專業性經營企業，負企業整體的營運責任，直接對董事會、股東會負責，報酬相當高昂；經理人員無論在自主性、獨立性遠不及獨立經理人，並從實務經驗可得其從屬性之特徵與一般勞工相似，僅以公司法形式之程序認定爲委任關係並不適宜。

二、經理人與企業組織之基礎契約關係

經理權其中關鍵要素爲代理權，代理權常以委任方式授權給代理人，本人與代理人常以委任關係定之，此代理行爲可立基於其他勞務契約類型，如：僱傭、委任或承攬等，舉一例而言，一名人事部的主管代理雇主出席勞資爭議協調會議，在其所被授與的權限內與勞工協商業績獎金計算之爭議，達成協議後，該名主管簽名確認無誤，雙方合意之內容必須由雇主履行，該名主管可能爲勞工身份，代表雇主處理事務爲委任關係，事務處理完畢後，並不影響該名主管與雇主間的勞動契約關係。同樣的道理，經理人在其授權範圍內代表事業主或商業主體與他人簽約或進行交易行爲，其基礎契約關係必須再加以分析、判斷。

根據民法第一百零八條第一項規定：「代理權之消滅，依其所由授與之法律關係定之。」及該條第二項：「代理權，得於其所由授與之法律關係存續中，撤回之。…」，從法理上，解釋代理權與基礎契約關係得以獨立探討，理當合理。因此，我國通說認爲經理人之基礎契約關係定性爲委

任關係，此種說法值得吾人質疑。唯有先褪去代理權之委任關係的外衣，方能出現單獨探討經理人與企業組織間基礎契約關係的空間。本文認爲根據契約自由原則，不應將經理人之基礎契約關係直接定性爲委任契約關係，有可能爲委任契約、勞動契約，或甚至其他混合契約類型，須從經理人與企業組織間之實際契約履行及權利義務關係中，來認定其基礎關係類型爲何。

本文認爲欲探究經理人契約是否爲勞動契約類型，應從經理人個案事實中直接找尋是否存在勞動契約之特徵－「從屬性格」，該經理人不具備從屬性，或從屬性格不顯著，吾人可推定該經理人與企業組織間可能爲其他勞務性契約之適用，反之，存在一定程度之從屬性，則可認定爲勞動契約。申言之，若組織中的經理人員之從屬性顯著，應該將基礎契約關係視爲勞動契約，倘若經某些授權程序賦予其代理權，在適法關係另依據民法或公司法之相關規定；若爲獨立經理人，其獨立性、自主性強，則應從雙方契約之目的與實務內容，而有委任契約適用之可能，不同於一般經理人員。

三、經理人之從屬性認定

由於實務上需檢視的權利義務關係十分繁雜，故本文建議可將人格從屬性之關鍵性具體事項大致分類爲四個面向：（一）工作時間面向：上下班時間是否受到嚴格管控，請（休）假是否需經過核准；（二）受指揮監督面向：工作地點及工作職位受到調動不得拒絕、執行業務的方式較爲受限；（三）考核義務面向：其考核之結果，成爲升遷、解職或調任之主要憑據；（四）懲戒面向：如有遲到、無故曠職或是提供勞務的過程中出現錯誤等情事，會受到減薪、降職、解職或影響考績等情事。倘若在上述四個面向出現其中兩個面向的事實，尤其有出現懲戒面向之事實，吾人可推定擁有人格從屬性的特質，倘若在人格從屬性仍有模糊之處，則另外從經濟從屬性等其他相關實質事項，如：勞務利他性、定期領取一定薪資、非主要股東身份、企業爲其繳交勞工保險費用或勞工退休準備金…等，進一步作綜合分析。

本文主要訪談了三家之分行經理，另訪談 C 銀行總行之科長，從旁瞭解總行部處首長實際的情況，分行經理或部處首長等銀行人員皆經過董事會過半數同意任命，就外觀上確實爲經理人，是否具備從屬性？以下一併說明。本文根據上述的認定方式予以分析，發現訪談之經理人在工作時間面向中，上下班不需要簽到或打卡，工作時間擁有較充分自由分配的權益，惟請假仍須更高層級核准；受指揮監督面向上，工作地點受到銀行高

層的指派，工作職位亦同，有可能被指派至其他職位，並無拒絕的權利；考核義務面向：分行經理被賦予負責分行的營運業績，是否達到業績目標成爲其主要考核的項目，並將考核的表現予以分級，作爲是否適任分行經理的依據，總行部處首長每年亦需受到考核；懲戒面向上，這些經理人在考績不佳或是提供勞務時出現重大缺失或管理疏漏，情節輕者，可能賠償相關金額，較嚴重者，可能需面對降職降薪的處境，更嚴重者，如牽涉到誠實信用問題，則直接解職。分析這些銀行經理人具體事實，已經具備相當程度的人格從屬性。再以經濟從屬性的面向來審視，這些銀行經理人每月領取固定的薪資與職務加給，再加上比例較低的績效獎金，並非經營盈餘的分配，屬於勞務對價的性質明顯，又非爲己身之營業提供勞務。種種項目分析下來，將這些經理人與銀行間視爲勞動契約關係，應非無理。

不論在學術界或司法機關對於從屬性的見解，大致皆同意勞工具有人格從屬性及經濟從屬性，惟在兩者內容學者間似乎仍存在意見上的分歧，不過，此種分歧是屬於歸類上的認知差異，並不影響實質從屬性格認定的要素。然而在實務上，如何去檢視從屬性？學者的分析或法官判決的見解，似乎自有一套綜合分析的方式，尚無發現有一個共通的系統性認定方式。本文認爲學者楊通軒採用所謂「上、下位從屬性認定方式」可爲認定之基本架構，該方式以具備「人格從屬性」程度之概念作爲「上位標準」，「下位標準」則爲實務中屬於人格從屬性之具體事項，如：工作時間之限制、被調職不得拒絕與否等，在認定順序上，先確認是否具備下位標準之事實後，再來推定上位標準（人格從屬性）的程度。若建立起上述認定的架構與邏輯，面對未來多元化的勞雇關係，斟酌選定具體事實，依循認定架構予以分析、判斷，以縮減勞工身份認定個案間之差異性，提供不同個案一種普遍性的認定方式。

四、我國勞動法令適用之檢討

我國勞基法適用對象係以雇主與勞工兩種概念作爲區別，雇主的概念並非單純以勞動契約當事人－「事業單位」等法人，而係以一種「功能性雇主」的概念，直接約束自然人（事業主、法定代理人、代表事業主處理勞工事務之人），並作爲行政處分的主體，吾人可理解唯有自然人才能真正行使經營權及處理勞工等事務，故直接約束企業事業主、負責人或法定代理人，並加諸其雇主義務，尚稱合理。而所謂代表事業主處理勞工事務之人，經授權程序之經理人必然有代表事業主管理企業組織之權責，經理人又常居於部門主管之地位，勢必有考核所轄員工的權利，顯然符合此項規範，而其他管理人員、監督人員似乎在外觀上亦符合此項規範，此項定義將勞基法之雇主概念範圍予以擴大許多，容易造成雇主概念的誤用或濫

用，將絕大多數實際爲勞工身份之管理階層人員視爲雇主，爲避免成爲雇主規避法定義務之漏洞，本文主張應將此項定義予以刪除或修正。

我國勞工行政主管機關對於經理人之認定方式係依循民法、公司法法定認定原則，只要經過民法或公司法法定程序任命，即爲經理人，其契約關係直接認定爲委任關係，據此，將經理人根本排除於勞動法令之適用。未見針對轉換契約關係時，對於經理人過去勞動契約之權益未見任何保護性的解釋或規範，回歸真正的「契約自由」？

行政機關採此認定方式確實較爲簡易，然而，在操作上，容易出現企業組織濫用之情事，行規避勞動法令上雇主義務之時，將一個屆臨退休的資深職員，經過事業主或董事會的同意任命爲「委任經理人」，除了造成過去勞工年資的喪失，背後代表一筆爲數可觀的退休金及其他工作權益之消失。

本文另發現德國法制的勞工定義範圍較爲寬廣，非董事會成員即認定爲勞工身份，與企業組織居於勞動關係，原則上非董事會成員之經理人員可受到各條勞動法令的保障，即使與其他勞工有權益上衝突時，會於個別法令中另做適法解釋、排除，甚可獨立於一般勞工，另組工會團體，爭取其勞動權益。我國所謂的民法、公司法經理人，其中有一大部分之經理人可被視爲經理人員/高級職員，而有勞動法令保障之可能，爲我國勞動法制可作爲借鏡，我國勞動法制是否僅以公司法經理人任用程序作爲判斷身份之主要解釋，是值得吾人檢討的，雖然勞動法制對經理人之定位恐怕不是短時間可以扭轉，勞動基準法第八十四條之一之主管人員，雖然僅針對工作時間予以規定，其定義與經理人員重疊範圍頗大，本文認爲可從此部分著手，對勞基法雇主之定義更進一步地補充解釋，或是對處於經理人員層級之勞動者做更詳細的定義，除了可對勞雇雙方的定義範圍更加清晰，亦可使其納入法律的適用，讓法令規範更爲明確。

此外，部分司法判決之見解，逐漸採法定程序僅爲任命經理人之授權行爲，無法解釋經理人契約之類型，正呼應了本文主張經理人之基礎法律關係類型應獨立探究之看法。即使可代表公司組織簽約簽名之經理人，其基礎契約類型應回歸實質關係的認定，如有相當程度的從屬性，仍可視爲勞動契約關係，受到勞動法令的保護，打破經理人契約必爲委任關係之鐵律，本文亦企盼此種判決可逐漸增多，形成判例成爲未來我國勞動法令修法時之法源依據。

經過實務研究及理論探討後，本文認爲我國勞基法已實行了二十三年，對於勞工與雇主的定義皆未做調整與修正，日益多變的產業結構及企業組織，勞雇關係勢必隨之改變，以過去工業時代之概念來定義勞雇雙方，將遭受無以適用或解釋不足之困境，引起重新定義勞雇概念的需求是吾人可預見的。以經理人爲例，確實存在實際掌握企業經營權及整體公司資源之經理人，負責企業整體營運，但有更多的經理人實際爲企業內部的管理人員，由於我國勞基法對於勞雇雙方的定義並未清晰，處於企業中高階管理階層的經理人，直接被視爲資方、雇主的角色，長久以來，其從屬性格與基礎契約關係被忽略，同時被排除於勞動法令保障之外。不可諱言地，以從屬性來審視經理人之基礎契約關係，將經理人視爲勞工身份，其實質利益在於使經理人在受到層層的商業法令義務約束下，獲得勞動法令的保障，擁有應有之勞動權益。

本文以數個銀行業經理人個案作爲研究，發現這些個案出現相當程度的從屬性，理應爲勞動契約關係，近年來的法院判決對此也逐漸出現此等見解，雖然已數個個案無法呈現、代表所有民法或公司法經理人的樣貌，但希望透過本文的研究，對於我國勞動法令在適用範圍上，提供不同的看法與思維，使未來勞動法令能夠回歸實質從屬性的認定，並進一步界定勞雇雙方的範圍，使處於企業管理層級的人員，不再處於模糊地帶，勞工亦不需擔心升遷後工作權益將會受損，更能確保勞工職涯生活的保障，維持職涯的完整性。