論文摘要

本文之研究目的希望透過銀行業經理人工作現況與工作條件之經驗，探求經理人的契約關係，及其工作權益保障之討論。在研究方法上，一方面先以文獻探討開展，一方面以實務訪談的方式，觀察銀行經理人具備勞工「從屬性」之有無與程度與銀行經理人實際遭遇到何種工作權益的問題，將實務研究發現加以統整，以銀行業的訪談經驗作為其「從屬性」與「裁量自由」加以分析，希望逐步釐清我國經理人之概念及其契約結構，探求是否有其他勞務性契約之適用可能。

我國經理人契約通說係為委任契約類型，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、團結權資格的喪失及工作權隨時喪失等問題。

本文從「人格從屬性」相關的四個面向（工作時間、接受指示調派、接受考核及接受懲戒）觀察銀行分行經理及總行部處首長等經理人，採以「上、下位標準認定」方式，再結合其經濟從屬性及事務處理自由程度等具體事項，綜合分析後發現這些公司法經理人不但具一定程度的從屬性，事務處理的自由亦為受限，理當可以視為勞工身份。此外，本文亦發現近年司法機關針對勞工行政主管機關過去所採以經公司法程序之形式認定方式，出現突破性之看法，認為此法定任命程序，僅為進用方式，無法憑單一方式即認定這些經理人之契約關係為委任契約，而排除於勞動法令之適用範圍。

以德國的經驗，發現德國將經理人之概念再細分為獨立經理人與經理人員（Leading Officer），雖然德國法制承認經理人員確實與一般勞工在地位、組織利益關係常有所衝突之處，然仍將其視為「勞工」身份，享有勞動權益的保障，於特別法令上，再與一般勞工有所區分，在企業內部另組利益團體或工會，可與雇主進行協商。反觀我國經理人之範疇含括了獨立經理人與經理人員之概念，而我國大部分經公司法任命之經理人皆與經理人員的性質相符，實有討論納入勞動法令的意義，值得我國法令省思。

結論對於經理人的組織定位、基礎契約關係有更深入探討分析，期待我國有一套客觀地認定勞工身份之方式，並提出我國勞動法應獨立於其他商事法令，針對經理人員等特殊身份的勞動者，重新思考其契約關係，訂定有更為詳細的定義，確保勞工升遷中，仍得維護自身工作權益，使職涯生活能夠多一層保障。