



Grant Thornton

An instinct for growth™

正大專欄

委任經理人，是否適用勞動基準法之保障？ 楊雅慧

眾所皆知，法律上對勞工權益最重要的保護法規是勞動基準法（下稱勞基法），而委任經理人是否為勞基法所稱之勞工？是否適用勞基法？仍有許多公司對此問題感到困惑。

而司法實務對於勞動契約與委任契約如何區分？參照最高法院98年度台上字第1834號判決：「勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，

與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。

凡在人格上、經濟上以及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如是受託處理一定之事務，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，則屬於委任契約。」

又以高等法院107年度勞上字第96號判決來說，此個案法院認定原告（公司副總）對內負責主持公司日常經營及管理工作，包括聘僱、解僱公司員工，及對外代表公司簽署合約及保管公司大小章，屬於公司內外事務之高階經理人，在人格上、組織上、經濟上皆擁有高度自主性與獨立裁量權，即使董事長對重大事項有決定權、對原告之差假及表現有適度之考核，卻不影響原告於獲授權範圍內就公司營運或管理業務之推展，仍可運用指揮性、計畫性或創作性處理事務之獨立裁

量空間；與勞動契約之受僱人在人格上以及經濟上從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從者迥異。

最終本案法院依兩造間契約關係屬委任性質，即無勞基法之適用，故公司無須依勞基法第14條第4項準用第17條、第38條第11項第1款、第4項等規定，支付資遣費、特休未休工資，及依同法第19條規定發給非自願離職證明書。

因此，公司未必需要與高階經理人簽屬以勞基法條件所架構的契約。如上所述，依據工作性質及雙方

約定等，有時簽署委任契約會給予公司更大的彈性及保障。特別值得注意的是民法第549條第1項規定：「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約」，當委任經理人被解任時且雙方契約無特別約定相關條款時，是難以公司不當解僱為由來尋求司法救濟；至於上下班時間、退休金、資遣費、職災補償等其他勞動條件，也不屬於勞基法所規範的權利義務事項，而是由委任經理人與公司之間自行約定。

故委任經理人在接受聘僱時，

應該事先思考清楚其中利弊得失。雖然委任關係不受勞基法約束，但也並不表示這些主管級人員的權益毫無保障，而是交由當事人與公司之間自行約定。

因此，委任經理人也要小心保護自身權益，與資方簽訂合約時應確保契約含有雙方皆可接受的各項權利義務條款，才能避免造成爭議。

（本文作者為Grant Thornton Taiwan正大聯合會計師事務所合夥會計師）