



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

經理人及勞工之契約管理 與法律責任

劉倩妏 合夥律師



本次研討會提供的資訊，包括口頭及書面資料及講義，僅為便利討論本次研討會相關議題之用，並不代表對任何特定議題表示之意見。與會者在採行本次研討會中提出之任何內容與建議前，仍應徵詢相關專家之意見。



大綱

- 經理人及勞工之法律上區分
- 經理人及勞工之契約
- 經理人及勞工之義務與責任



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

□ 經理人及勞工之法律上區分



經理人及勞工之法律上區分

- 職稱有「經理」，是否即不適用勞動基準法？
- 是否一定要登記，才是法律上的經理？
- 如何判斷與公司間是「委任關係」或「僱傭關係」？
- 「委任關係」或「僱傭關係」有何不同？



經理人及勞工之法律上區分

- 「委任關係」及「僱傭關係」法律適用有何不同？
 - ▣ 民法§528：「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。」
 - ▣ 民法§482：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」



經理人及勞工之法律上區分

□ 如何區分「經理人」及「勞工」？

□ 形式認定

- 公司法§291：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：
 - 一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。
 - 二、有限公司須有全體股東過半數同意。
 - 三、股份有限公司應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。」



經理人及勞工之法律上區分

- 如何區分「經理人」及「勞工」？
 - 實質認定



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

□ 經理人及勞工契約



經理人及勞工契約

□ 職位及職權

- 公司法§31：「經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定。經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。」
- 民法§553：「稱經理人者，謂由商號之授權，為其管理事務及簽名之人。前項經理權之授與，得以明示或默示為之。經理權得限於管理商號事務之一部或商號之一分號或數分號。」
- 民法§554：「經理人對於第三人之關係，就商號或其分號，或其事務之一部，視為其有為管理上之一切必要行為之權。經理人，除有書面之授權外，對於不動產，不得買賣，或設定負擔。前項關於不動產買賣之限制，於以買賣不動產為營業之商號經理人，不適用之。」



經理人及勞工契約

□ 薪資報酬(勞工)

□ 工資

- 勞基法§2(3)：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」
- 勞基法施行細則§10，「其他任何名義之經常性給與」



經理人及勞工契約

□ 薪資報酬(經理人)

- 公司法§291：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：
 - 一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。
 - 二、有限公司須有全體股東過半數同意。
 - 三、股份有限公司應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。」



經理人及勞工契約

□ 期間

□ 定期/不定期

- 勞動基準法第9條：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」



經理人及勞工契約

□ 智慧財產權

- 專利法§7：「受雇人於職務上所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於雇用人，雇用人應支付受雇人適當之報酬。但契約另有約定者，從其約定。

前項所稱職務上之發明、新型或設計，指受雇人於僱傭關係中之工作所完成之發明、新型或設計。」



經理人及勞工契約

□ 智慧財產權

- 專利法§8：「受雇人於非職務上所完成之發明、新型或設計，其專利申請權及專利權屬於受雇人。但其發明、新型或設計係利用雇用人資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業實施其發明、新型或設計。

受雇人完成非職務上之發明、新型或設計，應即以書面通知雇用人，如有必要並應告知創作之過程。

雇用人於前項書面通知到達後六個月內，未向受雇人為反對之表示者，不得主張該發明、新型或設計為職務上發明、新型或設計。」

- 專利法§9：「前條雇用人與受雇人間所訂契約，使受雇人不得享受其發明、新型或設計之權益者，無效。」



經理人及勞工契約

□ 智慧財產權

- 著作權法§11：「受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。

依前項規定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。」



經理人及勞工契約

□ 智慧財產權

- 營業秘密法§3：「受雇人於職務上研究或開發之營業秘密，歸雇用人所有。但契約另有約定者，從其約定。

受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，歸受雇人所有。但其營業秘密係利用雇用人之資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業使用其營業秘密。」



經理人及勞工契約

□ 保密義務

□ 機密資訊之定義

- 營業秘密法§2：「本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者：
 - 一、非一般涉及該類資訊之人所知者。
 - 二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。
 - 三、所有人已採取合理之保密措施者。」



經理人及勞工契約

□ 保密義務

□ 保密義務及使用限制

■ 營業秘密法§10：「有左列情形之一者，為侵害營業秘密。

一、以不正當方法取得營業秘密者。

二、知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者。

三、取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者。

四、因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。

五、依法令有守營業秘密之義務，而使用或無故洩漏者。

前項所稱之不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。



經理人及勞工契約

□ 保密義務

□ 離職之處理

- 營業秘密法§第13條之1：「意圖為自己或第三人不法之利益，或損害營業秘密所有人之利益，而有下列情形之一，處五年以下有期徒刑或拘役，得併科新臺幣一百萬元以上一千萬元以下罰金：
 - 一、以竊取、侵占、詐術、脅迫、擅自重製或其他不正方法而取得營業秘密，或取得後進而使用、洩漏者。
 - 二、知悉或持有營業秘密，未經授權或逾越授權範圍而重製、使用或洩漏該營業秘密者。
 - 三、持有營業秘密，經營業秘密所有人告知應刪除、銷毀後，不為刪除、銷毀或隱匿該營業秘密者。
 - 四、明知他人知悉或持有之營業秘密有前三款所定情形，而取得、使用或洩漏者。



經理人及勞工契約

□ 保密義務

□ 離職之處理

前項之未遂犯罰之。

科罰金時，如犯罪行為人所得之利益超過罰金最多額，得於所得利益之三倍範圍內酌量加重。」



經理人及勞工契約

□ 聲明與保證

□ 履歷、經驗、能力之真實性

- 公司法§ 30：「有左列情事之一者，不得充經理人，其已充任者，當然解任：
 - 一、曾犯組織犯罪防制條例規定之罪，經有罪判決確定，服刑期滿尚未逾五年者。
 - 二、曾犯詐欺、背信、侵占罪經受有期徒刑一年以上宣告，服刑期滿尚未逾二年者。
 - 三、曾服公務虧空公款，經判決確定，服刑期滿尚未逾二年者。
 - 四、受破產之宣告，尚未復權者。
 - 五、使用票據經拒絕往來尚未期滿者。
 - 六、無行為能力或限制行為能力者。」



經理人及勞工契約

□ 競業禁止

□ 在職期間

- 公司法§32：「經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經依第二十九條第一項規定之方式同意者，不在此限。」
- 民法§ 562：「經理人或代辦商，非得其商號之允許，不得為自己或第三人經營與其所辦理之同類事業，亦不得為同類事業公司無限責任之股東。」
- 民法§ 563：「經理人或代辦商，有違反前條規定之行為時，其商號得請求因其行為所得之利益，作為損害賠償。前項請求權，自商號知有違反行為時起，經過二個月或自行為時起，經過一年不行使而消滅。」



經理人及勞工契約

□ 契約終止(勞工)

- 勞動基準法第11條：「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
 - 一、歇業或轉讓時。
 - 二、虧損或業務緊縮時。
 - 三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。
 - 四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。
 - 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」



經理人及勞工契約

□ 契約終止(勞工)

■ 勞動基準法第12條：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」



經理人及勞工契約

□ 契約終止(經理人)

- 民法§549：「當事人之任何一方，得隨時終止委任契約。當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，應負損害賠償責任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不得不終止契約者，不在此限。」



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

□ 經理人及勞工之義務與責任



經理人及勞工之義務與責任

□ 善良管理人注意義務

- 民法§535：「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§544：「受任人因處理委任事務有過失，或因逾越權限之行為所生之損害，對於委任人應負賠償之責。」
- 民法§529：「關於勞務給付之契約，不屬於法律所定其他契約之種類者，適用關於委任之規定。」



經理人及勞工之義務與責任

□ 忠實義務/善良管理人注意義務(經理人)

□ 公司法§8 II：「公司之經理人或清算人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。」

□ 公司法§23：「公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。

公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。

公司負責人對於違反第一項之規定，為自己或他人為該行為時，股東會得以決議，將該行為之所得視為公司之所得。但自所得產生後逾一年者，不在此限。」



經理人及勞工之義務與責任

□ 善良管理人注意義務

□ 公司法上之規定

- 公司法§31：「經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定。經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。」
- 公司法§33：「經理人不得變更董事或執行業務股東之決定，或股東會或董事會之決議，或逾越其規定之權限。」
- 公司法§34：「經理人因違反法令、章程或前條之規定，致公司受損害時，對於公司負賠償之責。」



經理人及勞工之義務與責任

□ 善良管理人注意義務

□ 民法上之規定

- 民法§540：「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。」
- 民法§541：「受任人因處理委任事務，所收取之金錢、物品及孳息，應交付於委任人。受任人以自己之名義，為委任人取得之權利，應移轉於委任人。」
- 民法§542：「受任人為自己之利益，使用應交付於委任人之金錢或使用應為委任人利益而使用之金錢者，應自使用之日起，支付利息。如有損害，並應賠償。」



優理商務法律事務所

— Premium Attorneys-at-Law —

經理人及勞工之義務與責任

□ 責任之防免機制

Thanks for your attention!



優理商務法律事務所
— Premium Attorneys-at-Law —

聯絡地址：台北市內湖區內湖路一段250號12樓

聯絡電話：(02)7721-1861、(02)77211859

傳真電話：(02)7722-3888

網 站：www.premiumlaw.tw

電子郵箱：info@premiumlaw.tw