

商事法判解

經理人之報酬請求權

最高法院107年度台上字第1280號判決

【實務選擇題】

甲公司為上市公司，聘任A擔任該公司總經理已有相當時日，惟A就任之初並未經過該公司董事會決議選任，下列敘述何者正確？

- (A) 甲公司董事會決議通過之年度財報或內部表冊之經理人名稱，均已記載A，縱A先前未經董事會決議之選任程序，仍為甲公司之經理人。
- (B) 甲公司董事會得授權董事長乙自行核定A之報酬。
- (C) 甲公司股東會得修改章程，將經理人選任交由股東會決定。
- (D) 甲公司董事會對A之報酬決定，未經該公司薪資報酬委員會個別評估，應為無效。

答案：A

【判決節錄】

查證券交易法第14條之6乃取締規定，非效力規定，無民法第71條規定之適用。股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司違反該項規定，未經薪酬委員會個別評估，逕定董事、監察人、經理人之薪資、報酬或退休金等，僅主管機關得否對該公司為行政處分，非謂其薪資等決定行為概為無效。

【學說速覽】

一、經理人認定

- (一) 形式認定說：依公司之登記及認許辦法第9條之規定辦理登記，且依公司法第29條董事會普通決議通過者，始為經理人。
- (二) 實質認定說：90年公司法修正時刪除經理人法定職稱之規定，並增訂第31條第2項規定，故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者即為經理人。
- (三) 小結：有關經理人之認定，基於法律安定性考量，應採形式認定說較為適當。基此，最高法院多數判決採「形式認定說」，認為經理人須經董事會決

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

議選任之程序，始生公司法上經理人委任及約定報酬之效力。晚近判決則有寬認公司法第29條之選任程序，認為董事會決議通過之公司表冊或財報文件已記載經理人名稱，業已滿足經理人選任之形式要求，足認董事會已實質決議通過該經理人之聘任（最高法院100年度台上字第1624號判決、102年度台上字第949號判決意旨參照）。

二、經理人報酬請求權

按公司法第29條第1項第3款規定，股份有限公司經理人報酬，應由董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。又依經濟部之函釋，股份有限公司經理人之報酬，係專屬董事會決議事項，尚不得由董事會授權董事長核定（經濟部96年1月4日經商字第09500202210號函釋參照）。

惟經理人之報酬未依公司法第29條規定經董事會決議通過，則經理人是否有報酬請求權？對此，有論者認為，董事報酬硬性區分為「報酬（為公司服務應得之酬金）」與「酬勞（屬盈餘分派性質之酬勞）」而異其決策機關已不合理，經理人報酬之認定實不應再硬性套用董事報酬請求權之分類方式。是以，經理人與股份有限公司間之關係為委任關係，且經理人非無償委任，公司原應給付經理人之相當報酬，倘公司事後以公司法第29條第1項第3款規定主張經理人之報酬未經董事會決議通過而無效，否定經理人報酬請求權，是否有當，非無研求之餘地。

三、薪酬委員會之評估決定不影響經理人之報酬請求權

為落實公司治理，健全董監事、經理人薪資報酬制度，實應強制董事會設置薪資報酬委員會，定期檢討董監事、經理人薪資報酬與公司績效是否相稱。主管機關爰於99年增訂證券交易法第14條之6第1項規定：「股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會。」準此，上市、上櫃及興櫃公司均須設置薪資報酬委員會，以藉由獨立之委員會監督公司，落實薪酬制度之合理化並保障股東的權益。惟本案最高法院則揭示薪酬委員會之評估決定非經理人報酬請求權之發生要件，故公司未經薪酬委員會個別評估，逕定經理人之薪資、報酬或退休金等，僅主管機關得否對該公司為行政處分，非謂其該薪資等決定行為概為無效。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

【關鍵字】

經理人認定、經理人報酬、薪酬委員會

【相關法條】

公司法第29條、第31條、證券交易法第16條之6

【參考文獻】

1. 曾宛如，〈董事會與經理人是否真為公司之業務執行機關及業務執行之輔助機關？—臺灣高等法院臺中分院九十九年度重上字第一七四號判決及九十九年度重上字第一六四號判決所凸顯之亂象論起〉，《月旦法學雜誌》，第199期，2011年12月，頁166-183。
2. 洪秀芬，〈公司經理人之認定標準〉，《月旦法學教室》，第109期，2011年10月，頁21-23。
3. 林國全，〈從強制設置薪酬委員會談起〉，《月旦法學雜誌》，第202期，2012年3月，頁22-37。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！