

## 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？

— 從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

■ 編目：公司法

出處	月旦法學雜誌，第 199 期，頁 166~18	
作者	曾宛如教授	
關鍵詞	公司治理原則、業務執行機關、公司法第二九條、經理人選任	
摘要	我國現行實務業界中，董事及經理人等公司業務執行及輔助者對於公司法治最基本認知的貧乏，造成我們長期以來所討論之公司治理，不斷枝節的修正公司法及證券交易法，似乎最後都只是鏡花水月一場空。	
重點整理	案件事實	甲為 A 公司董事長。乙擔任 A 公司之總經理。二〇〇五年乙有意離職，為挽留乙，甲遂核准「建設事業部總經理獎金辦法」（下稱「系爭辦法」，未經董事會決議通過）。乙於二〇〇八年離職時，A 公司仍有獎金尚未給付。乙離職後催告仍未獲給付，遂起訴請求 A 公司給付獎金，依系爭辦法，乙之獎金分為業績獎金及盈餘獎金，故乙分就不同獎金起訴。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（下稱「判決一」）及九十九年度重上字第一六四號判決（下稱「判決二」）即分就業績獎金及盈餘獎金所為之裁判。
	本案爭點	乙之選任及系爭辦法均未遵守公司法第二九條之規定由董事會作成決定，是否有效？
	判決理由	判決一：就經理人之認定採「實質說」故而判定乙與 A 公司間存有經理人之關係，進而認定獎金辦法應經董事會決議，否則不生效力。 判決二：採「形式說」認定乙與 A 公司間不存在經理人關係。報酬方面則以公司法第二九條為依據，導出乙之報酬既未經董事會之決議，則自不生效的結論。
重點整理	判決一的問題	1.若經理人之認定採實質說，何以在大多數董事均知情甚至於在其所兼任之職位上同意並執行系爭辦法時，卻不採實質判斷以定有無董事默認獎金之主張？ 2.最高法院多數認為凡未經公司法第二九條選任程序者與公司間不生經理人之委任關係，也就是以形式認定為準。 3.曾師見解： (1)公司法於二〇〇一年修正時廢除經理人之分類後，形式認定反而更具有正當性，吾人對「經理人」之認知應側重其「實質上」是否堪當民法及公司法對其之定位。 (2)公司法實有修法釐清之必要，必須對經理人之「定位」提出更明確的標準。



重點整理	判決二 的問題	倘若乙與 A 公司間不具備經理人之關係，則就乙之報酬決定自與公司法第二九條無關，而是涉及公司法第二〇二及二〇六條之規定與現實上董事會有無或可否以明示或默示之方式授權董事長自為決定之爭議問題。
	經理人報酬的 定義	1.依實務見解，所謂報酬係指董事為公司服務應得之酬金，其他如分紅等則屬酬勞。本案中，此種獎金究竟是報酬還是酬勞似無定論。 2.將董事報酬硬性區分為報酬與酬勞本不合理，若套用在經理人身上亦同。
	董事會現實運 作與業務執行 機關定位之落 差	1.若將董事會形塑為政策決定機關，其中非執行業務者乃居於監督之地位參與政策決定，至於實際擔負業務執行者為高階經理人。此際，即可順此角色定位決定各董事應負之忠實義務內涵。 2.目前法律政策上似乎有日漸加重董事會角色之趨勢，卻未能對應的解決董事會實際運作時所暴露之問題。也未能對漠視公司法規之董事為有效率之處置。
	經理人自身認 知之混亂	1.應闡明經理人之定位以利澄清公司法第二九條究竟是效力規定還是訓示規定。 2.將經理人之選任改為登記生效要件對於公司及經理人，甚至交易相對人而言也許可以節省更多成本。
考題趨勢	董事會究竟為業務執行機關抑或為業務執行之輔助機關？公司法第二九條為效力規定抑或是訓示規定？經理人身分認定之「實質說」、「形式說」為何？又採取上述各說所關注之核心應在於何者？未經董事會決議選任之經理人如認為不具經理人身分，其與公司之法律關係，在具備民法一般委任關係之要件時，得否轉換為與公司間成立一般委任關係？	
延伸閱讀	<p>一、王志誠(2012)，〈董事會決議不成立所為新股發行之效力—評臺灣高等法院九十八年度上更(三)字第第六二號民事判決〉重點摘錄，《月旦法學教室》，第 112 期，頁 101-105。</p> <p>二、王文宇(2012)，〈論大型企業之公司治理法制〉，《論大型企業之公司治理法制》，第 200 期，頁 282-301。</p> <p>※延伸知識推薦，都可在最多法學資源的【月旦法學知識庫】<a href="http://www.lawdata.com.tw">www.lawdata.com.tw</a> 立即在線搜尋！</p>	

