

## 商法判解

# 經理人之實質認定

## 最高法院100年度台上字第1295號判決

### 【實務選擇題】

甲不動產投資股份有限公司之董事長A、總經理B，近來因為房地產價格下跌，總經理基於公司之利益，未由經公司同意，變賣公司所有之房地產三處，A知情後心生不悅，認為B擅自作主，遂經董事會同意減少B之薪資。然B此項交易圖使公司蒙受重大損失，A在兩個月後決定自行將B解任，事後再向董事會備查該事，試問，下列敘述何者錯誤？

- (A) B為甲之經理人，與甲公司成立委任契約
- (B) B未得公司同意，變賣不動產，應係無權代理
- (C) A經董事會同意減少B之薪資，未違反公司法第29條之規定
- (D) A擅自決定解任總經理B，雖有事後備查董事會，但仍與公司法第29條之規定不符。

**答案：**B

### 【裁判要旨】

按公司得依章程規定置經理人，其委任，於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，公司法第29條第1項第3款定有明文。所謂經理人乃指為公司管理事務及簽名之人，是凡由公司授權為其管理事務及簽名之人，即為公司之經理人，不論其職稱為何。被上訴人公司章程第18條規定：本公司得設總經理、副總經理及協理若干人，其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，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。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。上訴人擔任被上訴人會計部經理、稽核處經理並代理處長，係被上訴人委託上訴人處理會計事務或稽核事務，且上訴人在其職掌範圍內，有自行裁量決定處理一定事務之權限，以完成被上訴人會計部門、稽核部門之業務，兩造間之契約應為委任契約。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

## 【學界速覽】

### 一、經理人之認定：

經理人如何認定，在目前實務上仍屬一重大爭執，對經理人之認定所直接影響者，即公司法第8條所言及，如為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者，在執行業務範圍內，為公司之負責人。換言之，當股東或債權人向公司求償時，被認為是負責人的經理人，旋有可能因此負擔損害賠償責任。然而，我國法採民商合一制度，民法及公司法或其他法律，如：證券交易法及勞動基準法對經理人之認定不一，再加上我國人頭文化興盛，公司掛名董事或經理與大小章交由部分員工保管使用之作法普遍存在，於此要認定孰為公司之經理人，非得僅依法律規定形式判斷，必須對經理人採實質認定標準，除了對內依民法規定與公司成立委任契約外，對外於經理人職權範圍內，有對外代表公司之權。非得僅依公司法第31條第2項之規定：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。來認定經理人與否。

### 二、經理人之選任與職權：

依民法經理人一節，經理人乃由商號授權，為其管理事務及簽名之人，第553條第1項訂有明文。至於授權範圍，會影響經理人對外交易法律行為效力之判斷，又第554條規定經理人對於第三人之關係，就商號或其分號，或其事物之一部，視為其有為管理上一切必要行為之權。是以，決定經理人之職權範圍，除涉及交易安全外，亦可作為認定行為人是否為經理人之重要參考。

經理人在其職務範圍內為公司之負責人已由上述，至於經理人如何選任，依公司法第29條第1項，公司得依章程規定設置經理人，其委任、解任及報酬，依左列規定定之。因此在無限公司、兩合公司中需有全體無限責任股東過半數之同意；有限公司由全體股東過半數之同意；股份有限公司則由董事會以普通決議方式為之即可。經理人經選任後，其與公司應成立委任契約，且依上開規定，乃有償委任關係，是以，經理人對公司之報酬請求權，基於委任關係，得爰依民法第545條、第546條請求。

### 三、委任契約與僱傭契約之別：

實質認定經理人，雖得視其與公司關係為委任或僱傭契約而區別，若以委任契約締結，則屬經理人；若成立僱傭契約，則為一般雇員之關係。然如何區別兩者，在現代公司治理經理人的角色上，往往容易混淆。所謂委任，重一定事務之處理，委任事務之完成，在授權範圍內受任人具有一定之獨立性；而僱傭

【高點法律專班】

版權所有，翻製必究！

契約，受僱人除為僱用人服勞務外，更重接受僱用人之指揮監督，申言之，在僱傭契約中，債務人對服勞務之方法，並無獨立性，有如機械。

#### 四、本案判決分析：

最高法院認為，系爭案例之經理人乃經董事會決議後任命，且其作為會計部經理，應在公司對外之財務報表上簽名，具有自主簽核財務報表之獨立權限，堪認受聘用之目的，為一定事務之處理，並非僅單純提供勞務而對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地之勞動契約勞工。該經理人雖然經公司依勞基法規定資遣，但仍不解其與公司為委任契約之關係。於此，足堪認定該人為公司法上之經理人。

然而，對經理人個人而言，被解釋為委任契約或僱傭契約在勞動基準法上，會因為是否依公司法之選任而易其保護規範。其中最重要乃在於，依公司法所委任之經理人，此非勞基法上之勞工，即不適用勞基法之加班費、退休費及資遣費所保護；相反的，如經理人非依公司法所選任並委任，即屬僱傭關係，具有勞工身份，得享勞基法之保障，併予說明。

#### 【關連性議題】

A股份有限公司章程規定，得設置經理人。該公司董事會決議聘任甲為總經理，但卻以契約與甲約定，此職務為榮譽職，甲不得與客戶簽訂任何契約。惟甲仍以該公司總經理名義與乙簽訂將A公司之產品售予乙。試問，該買賣契約對A公司是否有效？  
(95高考法制、經建行政(一))

#### ◎ 答題關鍵：

買賣契約是否有效，應視相對人乙為善意還是惡意而定。需先說明經理人乃依公司法第29條選任，並在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，同法第31條第2項訂有明文。復公司與該經理人於契約有特別約定，甲不得對外代表公司與對三人簽訂契約，因此，經理人無代表權。

然而，按公司法第36條規定，公司不得以其所加於經理人職權之限制，對抗善意第三人。故原則上，儘管經理人之職權可以依章程或契約限制，然並非可以用章程或契約排斥民法第554條第1項及第555條經理人之固有職權之適用，因此需視相對人乙是否善意或惡意為相異處理，旨在為加強保護交易安全。

#### 【關鍵字】

經理人之認定、委任契約與僱傭契約。

#### 【相關法條】

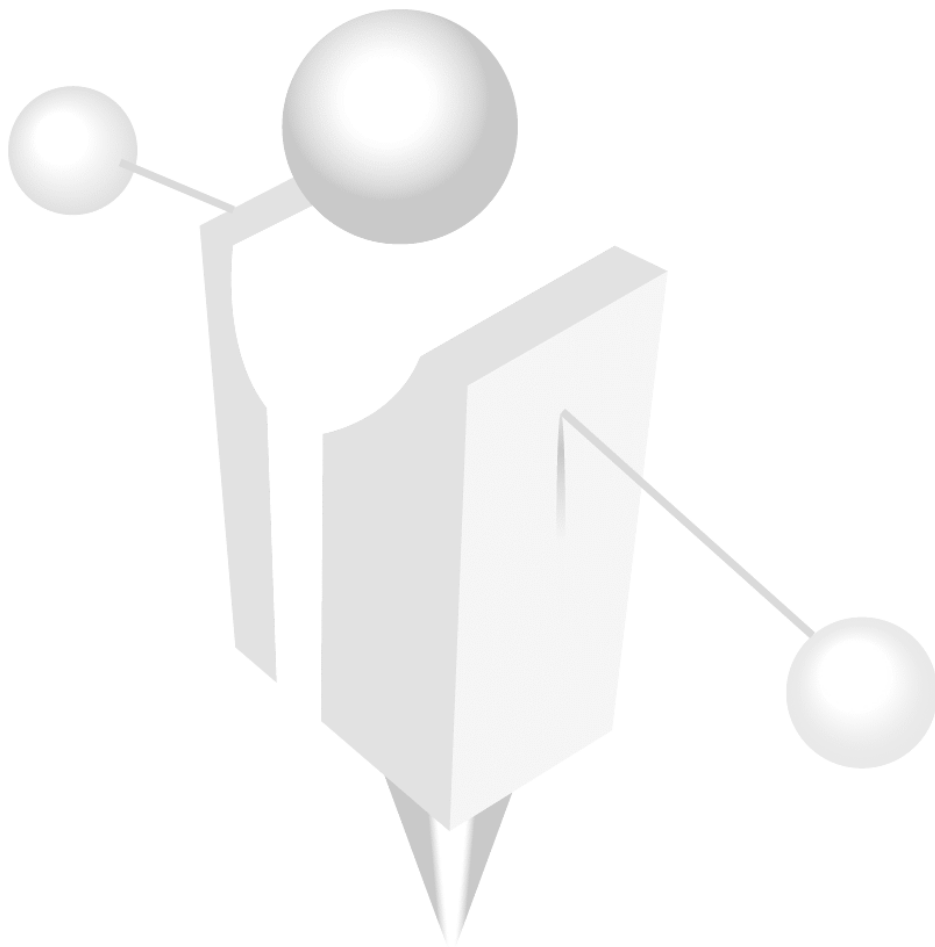
公司法第29條、民法第553條。

【高點法律專班】

版權所有，香製必究！

【參考文獻】（與本裁判相關書籍或文章）

1. 王文字，公司法論，元照出版，2008年。
2. 公司法經典題型，周律師，高點出版，2010年。
3. 最高法院83年度台上字第1018號判決。



【高點法律專班】

版權所有，翻製必究！