

商事法判解

員工獎酬機制

臺灣高等法院臺中分院108年度上字第387號民事判決

【實務選擇題】

有關員工取得公司股份之敘述，下列何者正確？

- (A) 員工與公司簽訂認股權契約後，公司發給認股權憑證，公司得限制該憑證於2年內，不得轉讓
- (B) 員工之新股承購權，得單獨轉讓
- (C) 公開發行公司經股東會特別決議發行限制員工權利新股，員工不得低於面額取得該股份
- (D) 公司發行限制員工權利新股，得限制於一定期間內，不得轉讓

答案：D

【裁判要旨】

18年間公布公司法時，即於第190條規定：公司添募新股時，應儘先由舊股東分認；如有餘額，始得另募。此即股東新股認購權之規定。嗣至55年間公司法修正時，將上開條文變更條號為第267條，並修正內容為：公司發行新股時，除經政府核定之公營事業外，應保留不低於發行新股總額百分之10之股份，由公司員工承購，其餘於向外公開發行或洽由特定人認購之10日前，應公告及通知原有股東，按照原有股份比例儘先分認，並聲明逾期不認購者，喪失其權利。核其修法意旨，係為因應當代企業新理念，公司資本不應集中於少數人，應朝向資本大眾化發展之觀念，遂將員工新股認購權之理念納入。繼於79年修正公司法時增列處以行政罰鍰之規定。顯見公司法就公司發行新股時之新股認購權，由原先僅有公司出資股東始得享有，漸次發展為公司員工均可主張而入股成為公司股東。是公司資本已往員工或整體社會市場上之大眾投資人方向發展。

惟公司之原股東或員工如自主放棄優先認購新股之權利時，如未賦予其他人得就原股東或員工所放棄優先認購之新股為認購，將致公司發行新股之經營方向無法達成，對公司之發展及全體股東之整體權益，將生阻礙。是兩相權衡及參酌公司法之立法潮流，本院因認原股東或員工之新股優先認購權，並非神聖不可侵

犯之強制性規定，於公司發行新股時，如有違反原股東或員工之優先認購權規定者，所為之認股行為，應認係違反取締性規定，而非當然無效，核先敘明。

【爭點說明】

依107年8月1日修正公布之公司法，因於企業基於經營管理之需，常設立研發、生產或行銷等各種功能之從屬公司，且大型集團企業對集團內各該公司員工所採取之內部規範與獎勵，多一視同仁，因此，為利企業留才，賦予企業運用員工獎酬制度之彈性，故參酌外國實務作法，將既有員工獎酬制度之對項放寬，包含符合一定條件之控制公司或從屬公司員工，以保障流通性及符合實務需要。有以下員工獎酬之修正，分述如下：

1. 依公司法第167條之1第1項規定公司得以董事會特別決議於不超過該公司已發行股份總數百分之五之範圍內，收買其股份，收買之股份，依同條第2項應於3年內轉讓予員工，本次修法同條增訂第4項：「章程得訂明第二項轉讓之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工」。
2. 依公司法第167條之2第1項規定公司得以董事會特別決議，與員工簽訂認股權契約並發給認股權憑證，本次修法同條增訂第3項：「章程得訂明第一項員工認股權憑證發給對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工」。
3. 依公司法第235條之1第1項規定公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞，並於本次修法修正同條第3項及第4項，修正後公司董事會決議以股票發給員工酬勞，可在同次董事會決議行之，無須另行召開董事會，另外亦將發給股票或現金之對象包括從屬公司員工外，擴及控制公司之員工，給予企業更大彈性。
4. 關於公司法第267條第1項員工新股認購權，107年修法同條新增定第7項：「章程得訂明依第一項規定承購股份之員工，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。」公司法第267條第9項發行限制員工權利新股，則本次修法於同條新增訂第11項：「章程得訂明依第九項規定發行限制員工權利新股之對象，包括符合一定條件之控制或從屬公司員工」。

【相關法條】

公司法第167條之1、第235條之1、第267條