

股東中選任，以經營公司業務之人，其應得之報酬，性質上應屬處理委任事務之對價，為經常性之給付，無論公司是否有盈餘均應給付。

(二) 否定說（劉連煜老師）<sup>31</sup>：公司法第196條規定董事之報酬應以章程明訂或股東會決議，此為公司法上之特別規定，董事報酬無再依民法委任章節處理之理。

### 爭點限時通

#### 【股東會得否決議將報酬委由董事會訂定？】

(一) 學者見解（劉連煜老師）：否定說。

學者認為該種決議違背公司法之法理，且違背公司法第196條而依照第191條無效<sup>32</sup>。

(二) 實務見解：否定說。



最高法院98年台上字第935號民事判決

公司法第196條定有明文，立法本旨在於避免董事利用其經營者之地位與權利，恣意索取高額報酬，為貫徹此一立法意旨，公司股東會不得以決議將董、監事報酬額之決定委諸董事會定之，否則該決議無效。

### 爭點限時通

#### 【股東會得否就報酬額概括決定最高額，而各個董事之報酬委由董事會決定？】

(一) 學者見解（王文宇老師）<sup>33</sup>：肯定說。

31 劉連煜（2018），現代公司法，增訂十三版，頁471，新學林。

32 劉連煜（2018），現代公司法，增訂十三版，頁471，新學林。

33 王文宇（2018），公司法論，第六版，頁437，元照。

章程或股東會決定董監事報酬總額後，公司法就如何分配並無規定。依公司法第196條與第202條，董監報酬之「決定」是股東會專屬決議事項，但其「分配」則否，因此以董事會多數決決議如何分配即可。

(二)經濟部見解：肯定說。



經濟部93年3月8日商字第09302030870號函

公司章程經股東會決議，訂明全體董事及監察人之報酬，授權董事會議依同業通常水準支給議定，於法尚無不可，至其支給是否超乎同業標準，係屬具體個案認定，如有爭議，宜循司法途徑解決。

三、**薪酬委員會概述**：職司決定董事監察人之薪資報酬，泛指「一切薪酬」（包含報酬與酬勞），若董事會不同意薪酬委員會之薪酬建議，應以「全體董事2/3以上出席，出席1/2以上同意」之「董事會特別決議」推翻該建議。

◆\*股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法 § 7（節錄）

V 董事會不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應由全體董事三分之二以上出席，及出席董事過半數之同意行之，並於決議中依前項綜合考量及具體說明通過之薪資報酬有無優於薪資報酬委員會之建議。

### 爭點限時通

#### 【董事之報酬得否事後減額？】

(一)問題意識：若A公司章程上並未訂明董事之報酬，某次A公司股東會上決議給付甲董事報酬每月15萬元，但下一次股東會時，

再以股東會決議將甲董事之報酬減為每月10萬元，問該減少董事報酬之股東會決議是否合法？

(二)肯定說（文義解釋）：公司法第196條規定「董事之報酬，未經章程訂明者，應由股東會議定，不得事後追認。」章程未訂明董事報酬之公司，董事報酬之決定似為股東會之權限，事後減額之決議應為合法。

(三)原則否定，例外肯定說（蔡英欣老師）<sup>34</sup>：

1. 原則否定：若董事之職務內容並未改變，具體報酬額已經成為公司與董事間委任契約之內容，未取得董事同意下，不得片面減少。若董事之職務內容有所變動，減額雖符合「公司人事調整之機動性」，但將產生違反委任契約之拘束力、影響公司法第199條之機能等問題。故無論職務內容有無變動，事後減少董事報酬原則上應屬不合法。

#### 筆者的話

「影響公司法第199條之機能」的意思是，當董事遭無正當理由解任時，得請求賠償其委任契約所得獲得之報酬，但若承認事後減額，將使被解任之董事陷入不安定之狀態。例如甲董事原本之報酬為15萬元，此時若甲董事被公司無故解任，其所得請求賠償之數額為15萬元。但若股東會將其報酬片面減為1萬元，則使公司無正當理由解任甲董事時，甲董事僅能請求賠償1萬元，有損董事經濟利益之保護。

2. 例外肯定：

- (1)若公司事前針對董事報酬與職務內容變更相互連動，建構一套職務內容如何變動則應如何減額之機制時，得事後減

34 蔡英欣（2014），董事報酬事後減額之適法性，月旦法學教室，第146期，頁21-23。

額。

(2)有情事變更原則適用之情形亦得事後減額，例如發生經濟大恐慌、金融海嘯等。

### 有題有真相

A公司為一上市公司，甲為董事長，乙為總經理，丙為監察人，丁、戊為獨立董事（尚有其他董事、監察人、經理人，不一一列舉）。此外，己為依法選任之薪酬委員，丁、戊、己三人組成A公司之薪資報酬委員會。

(一) 依據公司法、證券交易法等相關規定及法理，請說明甲、乙、丙、丁、戊、己等六人之薪酬決定程序為何？由A公司之何機關決定之？（30分）

(二) 對於上述薪酬決定程序，你認為公司法、證券交易法應做如何之修改？理由為何？（20分）

【改編自106台大法研】

### 爭點分析

第一小題既然是問「薪酬」那就要先討論「薪酬」包含哪些部分，千萬不要直接就從「薪酬」這個詞一路討論下去喔！目前公司法尚有區分「報酬」跟「酬勞」，但證交法的薪酬委員會卻是用「薪酬」來立法，同學們一定要分別討論。此外，應注意薪酬委員會之意見只是「建議性質」，不可以直接說薪酬委員會決定薪酬，要回歸公司法之決定機關作成最終決定喔。第二小題只要寫出幾個薪酬委員會制度的盲點，就可以拿高分了，筆者建議從1.薪酬委員會決議的效力、2.薪酬與現行法報酬、酬勞的定義歧異、3.薪酬委員會委員之報酬決定方式等3個方向切入。

### 擬答

(一)甲～戊之薪酬初步由薪酬委員會決定，甲～戊之報酬由股東會最終決

定，己之報酬由董事會最終決定，甲、丙、丁、戊若有酬勞，亦由薪酬委員會初步決定並由董事會最終決定，理由如下。

1. 甲～戊之薪酬皆係由薪酬委員會進行初步決定：

(1) 薪酬委員會之目的：為使董事、監察人及經理人之薪酬決定專業化，避免於公司連年虧損時仍然大幅調高上開人等之報酬，使公司財務陷入困難，立法者於證券交易法（下稱證交法）第14條之6制定薪酬委員會之相關規定。

(2) 董事監察人及經理人之薪酬決定：本題甲、丁、戊係公司之董事，乙係總經理、丙為監察人，根據薪酬委員會行使職權辦法第7條第1項第2款，薪酬委員會有權訂定董事、監察人及經理人之薪酬，同條第2項第1款亦規定應參考其績效評估、同業之水準等因素支給，故本題甲～戊之薪資報酬由薪酬委員會所初步決定。而已因非上開人等，故並非薪酬委員會決定薪酬之對象，公司法亦無規定應由股東會決定薪酬委員會委員之報酬，故己之報酬依公司法第202條規定，由董事會決定。

2. 薪酬委員會之決定僅具建議性質，最終仍由股東會及董事會決定：

(1) 我國董事之薪酬分為2個部分，報酬及酬勞，報酬依照公司法第196條第1項由股東會最終決定，監察人之報酬依照第227條準用第196條第1項亦由股東會最終決定，董事之酬勞依照經濟部104年10月15日經商字第10402427800號函<sup>35</sup>則認為欲分派董監事

35 經濟部104年10月15日經商字第10402427800號函：「員工酬勞疑義（節錄）：九、依本部104.06.11經商字第10402413890號函：『……公司仍得於章程訂定依獲利狀況之定額或比率分派董監事酬勞。』董監事酬勞之發放僅能以現金為之，公司是否發放董監事酬勞係屬章程規範範疇，公司如擬發放董監事酬勞，自應於章