

【裁判字號】100,台上,1624

【裁判日期】1000929

【裁判案由】請求給付獎金

【裁判全文】

最高法院民事判決

一〇〇年度台上字第一六二四號

上訴人 魏嘉銘

訴訟代理人 王傳賢律師

被上訴人 鄉林建設事業股份有限公司

法定代理人 賴正鎰

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國一〇〇年三月二十二日台灣高等法院台中分院第二審判決（九十九年度重上字第一六四號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回台灣高等法院台中分院。

理 由

本件上訴人主張：伊自民國七十七年十一月起至九十七年八月三十日止擔任被上訴人總經理。因未依公司法第二十九條第一項第三款規定，經被上訴人董事會決議，故兩造間僅為民法上之一般委任關係。而被上訴人於九十四年十月十七日所定之「建設事業部總經理獎金辦法」（下稱系爭獎金辦法）明定總經理獎金分為業績獎金及盈餘獎金。伊已領取九十四、九十五年度盈餘獎金。九十六年度被上訴人之稅前淨利金額為新台幣（下同）十七億二千七百二十二萬七千元，依系爭獎金辦法規定，伊應可領取盈餘獎金為三千四百五十四萬四千五百四十元，且該申領簽呈已於九十七年五月經被上訴人董事長賴正鎰批准，被上訴人即應依系爭獎金辦法及簽呈批示之約定給付上開盈餘獎金。經伊催告，被上訴人均不置理。倘認系爭獎金辦法未經董事會決議通過而無效，因兩造間為委任關係，則被上訴人於從事該項報酬約定時，應知其有未經董事會決議將使該約定無效或可得而知有此情形，是依民法第一百十三條之規定，伊亦得請求被上訴人賠償上開數額之盈餘獎金。再者，系爭獎金辦法縱未經董事會決議通過，則因伊已依委任契約提供勞務，亦得依民法第五百四十七條之規定，請求被上訴人給付報酬。另被上訴人亦受有不當得利。爰先位依兩造間委任關係；備位主張依民法第一百十三條、第一百七十九條規定，求為命被上訴人給付三千四百五十四萬四千五百四十元本息之判決。

被上訴人則以：上訴人實質上確係經董事會及股東會同意委任為公司法上之經理人，上訴人與伊間非民法上之一般委任關係。而系爭獎金辦法未曾依公司法第二十九條第一項第三款規定，經伊

董事會過半數董事出席並決議通過，甚至已於九十七年十一月十八日否決系爭獎金辦法，故該辦法尚不生效力，自不可作為核發總經理獎金之依據。又本件迄無證據證明兩造間確曾合意以系爭獎金辦法經被上訴人公司董事會決議通過為停止條件之法律行為，該否決決議為董事會之行爲，非被上訴人得逕行為之，自不能執此遽謂被上訴人有阻其條件成就之不正當行為。上訴人擔任伊公司總經理時，每月支領高額之薪資報酬，被上訴人受領其所服之勞務，自屬正當且有法律上之原因等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：上訴人雖自七十七年十一月起至九十七年八月三十日止，擔任被上訴人之總經理，惟上訴人並未經被上訴人董事過半數程序選任乙情，為兩造所不爭執，則兩造間並不具公司法上經理人之委任關係。而兩造間就總經理職務之委任關係既僅有一個，公司法又為民法之特別法，本件兩造間之委任關係既應適用公司法而不生公司法經理之委任效力，則其與被上訴人間自無另生民法上委任效力之問題，上訴人主張被上訴人公司聘任上訴人擔任總經理乙職，雖非公司法上之經理人，所生之法律關係性質應為民法上委任關係云云，洵非有據。惟本件上訴人與被上訴人間有關盈餘獎金報酬之約定，依公司法第二十九條第一項第三款規定，應由被上訴人董事會以普通決議決定之。而系爭獎金辦法，雖於九十四年十月十七日經被上訴人董事長賴正鑑簽准，有該簽呈在卷可按。惟經審閱被上訴人公司提出之九十四、九十五、九十六年度歷次董事會議事錄，均未見相關決議之紀錄，參酌證人即被上訴人總管理處處長張新嬰於另案業績獎金事件中之證述，及上訴人未能舉證證明系爭獎金辦法曾經被上訴人公司董事會決議通過獲同意，又未能證明其請求本件盈餘獎金經董事會決議通過，自尚無從僅以本件盈餘獎金之簽呈，業經被上訴人董事長賴正鑑批示核可，即應拘束被上訴人，而使被上訴人負有給付義務。則上訴人主張系爭獎金辦法業經被上訴人董事長簽准即生效力，被上訴人應受拘束云云，自無足採。又依證人即被上訴人會計部經理廖沛琪於另案業績獎金事件之證稱，並未將上訴人擔任被上訴人總經理時於各該年度所領取之獎金名目及其數額予以詳列。經會計師查核簽證、董事會通過及監察人承認之被上訴人九十五、九十六年度之年報，未將時任總經理之上訴人、副總經理應致德及總管理處處長張新嬰等三人於該年度所分別領得之各該薪資數額、領取獎金之名目、依據及其金額各別予以揭露，故由該等年報內容之記載，無法得知被上訴人訂有系爭獎金辦法，並上訴人所領取之獎金有部分係依據該辦法領得盈餘獎金之情事。故單就被上訴人年報、財報中之記載，並無法推知董事會成員確已承認被上訴

人訂有系爭獎金辦法，並上訴人所領取之獎金有部分係依據該辦法領得盈餘獎金之情事。而公司法既規定股份有限公司經理人之報酬約定，以經董事會普通決議通過為其法定生效要件，此與民法第九十九條第一項所定附停止條件之法律行為，於條件成就時始發生效力之情形迥然不同，上訴人主張二者相同或類似，而有民法第一百零一條規定之適用或類推適用云云，已無可採。再者上訴人已依該辦法領取九十四、九十五年度業績、盈餘獎金，為兩造所不爭。被上訴人公司董事會係屬合議制，縱令系爭獎金辦法提出董事會，能否決議通過尚屬未知，故被上訴人之董事會嗣後否決該獎金辦法，亦難謂被上訴人有以不正當行為阻其條件成就之行為。又上訴人為被上訴人公司董事會成員（法人代表）兼總經理，其應知股份有限公司經理人之報酬，應由董事會以普通決議決定之，上訴人又已依該辦法領得九十四、九十五年度之獎金，亦難認被上訴人公司有明知或可得而知系爭獎金辦法為無效之情形。其與被上訴人公司董事長就有關系爭獎金之約定，既仍應經董事會之決議通過始生效力，當難認上訴人有信上開約定為有效，而於嗣後董事會決議未通過，即認上訴人因此受有損害而得依民法第一百十三條規定請求賠償之餘地。兩造間既不生委任關係，惟被上訴人就上訴人所服勞務業已每月給付二十餘萬元，此經雙方同意，至系爭獎金辦法自始未生效力，上訴人即未受有未依系爭獎金辦法領取獎金之損害，其既無損害，被上訴人即無不當得利問題，故上訴人主張其於此期間為被上訴人提供勞務，被上訴人受有上訴人服勞務之不當得利，應負返還不當得利，給付本件盈餘獎金之利得云云，於難斟酌。從而上訴人依系爭獎金辦法、民法之委任關係、民法第一百十三條、第一百四十八條第二項、第一百七十九條及第一百八十一條之規定，請求被上訴人公司給付三千四百五十四萬四千五百四十元本息，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

惟查被上訴人係股票上市建設公司，依證券交易法第十四條之一、第十四條之三及第三十六條規定，公開發行公司已選任獨立董事者，應制定內部控制制度提請董事會決議通過，並應向主管機關申報經會計師查核簽證、董事會通過之年度財務報告（即一般所稱之年報）。而卷存被上訴人於所出具之各該內部控制說明書、被上訴人資訊對外公告及申報書、公開說明書復明載總經理為魏嘉銘（見第一審卷第一一〇、一四三、一七八、二〇九、二四八至二五六、二五七、二八九至三〇四頁），且卷附上訴人所提出之被上訴人九十六年度年報，其中「總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料」項下又已具體明確載明上訴人係被上訴人之總經理，就任日期為八十五年九月二十日（見第一審

卷第七四頁)；且該等內部控制說明書及年報並已經董事會決議通過，有被上訴人之董事會議事錄附卷可按（見第一審卷第九七、一〇三、一〇九、一二八、一三三、一四〇、一五九、一七四頁、二八九至三〇四頁），被上訴人董事會似已實質上決議通過認可聘任上訴人為該公司之總經理，能否謂被上訴人董事會因未於董事會議事錄正式記載曾決議聘任上訴人為該公司之總經理，即認上訴人與被上訴人間未生公司法上經理人委任之效力，自滋疑義。上訴人任被上訴人之總經理，倘認未發生公司法上之委任關係，被上訴人如何發給其總經理薪資？會計表冊編造主體之董事會，如何製作編造營業報告書及損益表，甚至財務報告，如何經會計師查核簽證，嗣將之送監察人查核通過？倘上訴人之薪資因經上述程序，而得認為實質上已經董事會通過，上訴人主張之各項獎金是否為其薪資之一？再者被上訴人亦已經核發九十四、九十五年度之業績獎金等予上訴人，並依照上述程序編造各項會計表冊，甚至有關上訴人申領系爭獎金之簽呈已於九十七年五月經被上訴人董事長賴正鎰批准，能否認為被上訴人未與上訴人就上揭獎金之發給已成立合意？又被上訴人之董事會雖於九十七年十一月十八日決議否決系爭獎金辦法，能否影響應發給而已發生之各項獎金？嗣後擔任被上訴人之總經理其薪資如何發給？薪資種類如何？倘被上訴人嗣後之總經理薪資中亦包括上揭獎金，上訴人主張就系爭獎金辦法及其請求之系爭獎金有民法第一百十三條規定之適用，是否全無可採？原審未遑推闡明晰，逕以上揭理由為上訴人不利之判決，不免速斷。上訴論旨，指摘原判決不當，求為廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中 華 民 國 一〇〇 年 九 月 二十九 日  
最高法院民事第五庭

審判長法官 劉 福 聲  
法官 黃 義 豐  
法官 劉 靜 嫻  
法官 袁 靜 文  
法官 簡 清 忠

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇〇 年 十 月 十一 日

S