主題6

公司經理人

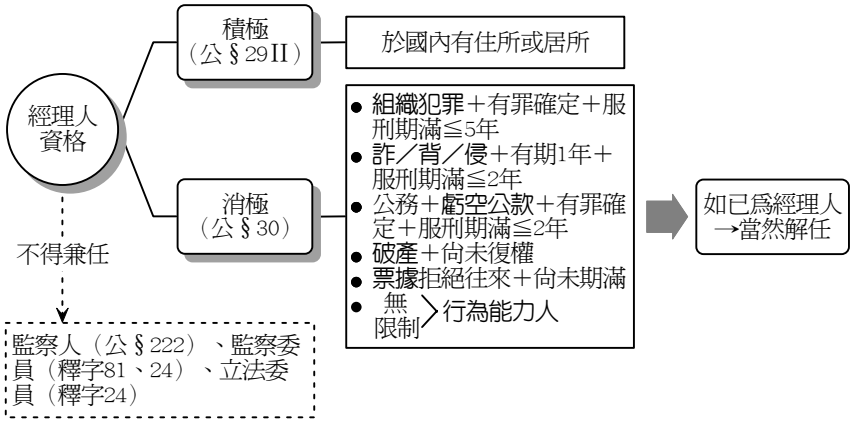
經營一家公司大大小小的事情可能非常的多，比如說要聘用人員、要有人經辦會計、要有人負責法律事務、當然也要有人負責日常營運生產線的管理等等，董事或是執行業務股東即便能力再好，也不可能事必躬親，這個時候，就需要由具有專業或經驗的經理人爲其掌理公司的營運。經理人既然對於公司的日常營運非常重要，公司法便於第29條至第36條，對其設置、資格、選任、解任、權利、義務等均詳細的規定。

一、資格

翻開報紙，我們常常可以看到某某公司因爲某人擔任經理人，所以其業績大幅成長，或是大幅衰退。經理人對於公司既然如此的重要，公司法便對於經理人的資格設有一定限制。關於經理人的資格，可以分成**積極資格**及**消極資格**。積極資格規定於第29條第2項，即經理人應在國內有住所或居所。而消極資格則規定於第30條，共有六大事項。此外，股份有限公司的監察人不得兼任經理人（公§222）；監察委員不得兼任民營公司之經理人（釋字81）；立法委員與監察委員均不得兼任公營事業機關的總經理（釋字24）。我們可以將積極資格與消極資格圖示如下頁所示。

這裡要特別說明的有二點。第一，第30條的規定在性質上屬於強行規定，只要具備任一款消極資格事由而充任經理人者，將「**當然解任**」（公§30）。第二，第1款規定俗稱「反黑條款」，係公司法第30條於2001年修正時增訂，目的在限制黑道人士擔任公司負責人，影響正常營運及人民權利[1]。

1　公司法2001年第30條修正理由。



作者叮嚀

公司法第30條的六個消極事由，不但用於經理人，同時也用於股份有限公司董事之消極事由（公§192V準用§30），如有可能應該儘量記住。

Q：公司經理人如有公司法第30條當然解任之事由，如仍對外爲法律行爲，其效力如何？

有效說	劉連煜[2]	因本條之目的在於保護投資大眾之利益，而非重懲罰，故由保護交易安全的觀點，其於當然解任後對外所爲之法律行爲，應依**民法表見代理**之規定，認爲有效，而使公司對無權代理之經理人依侵權行爲求償。

Q：公司經理人如已經法院宣告有罪判決，於判決未確定前，是否應符合公司法第30條消極資格之事由，而當然解任？

肯定說	—	重大掏空公司之案有認爲經有罪判決，不待判決確定即應失格，否則法律即有漏洞。
否定說	經濟部	本條所謂「服刑」係指該項**罪刑經法院判決確定者**而言，且如緩刑宣告尚無本條之適用（經濟部58.9.3經商30346函、經濟部93.12.22經商09302213080函）。

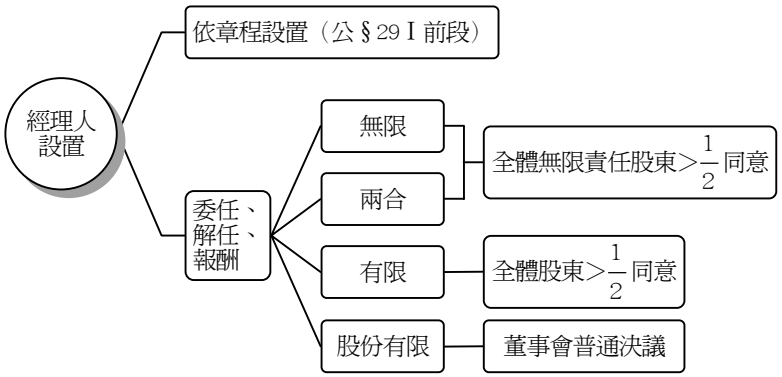
2 劉連煜，現代公司法，第152頁。

折衷說（應引進宣告失格解任）	劉連煜[3]	經理人是以經營企業爲生，剝奪其擔任公司經理人的資格，如同剝奪醫師、律師或會計師的執業資格，如果沒有嚴謹的一套制度，則有違反憲法保障人民生存權及工作權之虞。我國如能引進「依聲請宣告失格」制度，而非僅有「當然失格」制度，當有助於減低違憲疑慮。

二、選任程序

公司法第29條之規定：「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。二、有限公司須有全體股東過半數同意。三、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。」

我們可以得知，經理人的設置是「章程相對必要記載事項」（即公司可自由選擇是否設置經理，但是如果要設置經理人的話，必須於章程中規定），其「選任」、「解任」及「報酬」的議案，須依公司法第29條通過，始生效力，可以簡化如下圖：



***Q*：股份有限公司的股東會可否自行決議委任、解任經理人之職務或其報酬？**

3　劉連煜，現代公司法，第152～153頁。肯定說之見解請參酌該書第153頁。