

臺灣高等法院臺中分院民事判決

109年度上易字第201號

上訴人 邱東和

邱森玉

共同

訴訟代理人 林亮宇律師

李秉謙律師

被上訴人 和勤精機股份有限公司

法定代理人 黃亦翔

訴訟代理人 連家麟律師

上列當事人間請求返還不當得利等事件，上訴人對於民國109年3月5日臺灣彰化地方法院108年度訴字第591號第一審判決提起上訴，本院於110年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊係財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券上櫃交易之公司，上訴人邱東和於民國104年1月至106年7月間擔任伊公司董事長，上訴人邱森玉於104年1月至106年7月間擔任伊公司總經理。伊公司設有薪資報酬委員會（下稱薪酬委員會），薪酬委員會於106年1月25日決議通過（下稱系爭議案）自106年1月起，將邱東和董事報酬每月薪資新台幣（下同）12萬5000元調整至17萬5000元、邱森玉經理人報酬每月薪資25萬元調整至32萬元。邱東和之董事長薪資調整案，依公司法第196條第1項規定，應經過伊公司股東會決議同意，始生效力；邱森玉之總經理薪資調整案，依公司法第29條第1項規定，及伊公司章程第22條第1項規定，應經過伊公司董事會決議同意，始生效力。上訴人明知系爭議案未經伊公司董事會或股東會決議同意，共同以自行簽署公司內部簽呈單方式，擅自依系爭議案結果調升上訴人薪資，並將其調高之薪資往前追溯至106年1月起算，邱東和至106年7月卸

任董事長職務為止，共溢領7個月份之薪資35萬元，邱森玉至106年7月卸任總經理職務為止，共溢領7個月份之薪資49萬元。兩造於107年1月22日簽訂協議書（下稱系爭協議書）時，並未發生本件訴訟所涉之爭議，系爭協議書僅係單就馬來西亞子公司所生虧損而為之和解，自不包含本件爭議。邱森玉於106年4月1日後雖轉任技術長，惟仍繼續受領總經理薪資，無論係受領總經理或技術長薪資，均未經董事會決議通過。邱東和及邱森玉分別為伊公司之董事長及總經理，依公司法第8條規定皆為公司負責人，上訴人明知系爭議案未經董事會及股東會決議，仍共同以簽署簽呈單方式為自己調薪，有重大過失，致伊受有損害，依公司法第23條第1項、民法第184條第1項前段規定，應對伊負損害賠償責任。退步言之，縱使未構成前述之侵權行為，董事及經理人與公司間存有委任之法律關係，上訴人違反公司法第196條、第29條第1項規定，及伊公司章程第22條第1項規定所溢領之薪資自無法律上之原因，即構成民法第179條不當得利。爰依公司法第23條第1項、民法第184條第1項前段，及民法第179條規定，擇一請求上訴人邱東和、邱森玉分別給付被上訴人35萬元、49萬元及法定遲延利息等情（原審判決被上訴人勝訴，上訴人不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人邱東和、邱森玉則以：被上訴人依據其內部規章「薪資管理辦法」附表「薪資核定表」作為各職等人員薪津範圍之依據，「薪資核定表」為被上訴人薪酬委員會作成系爭議案之所憑，「薪資管理辦法」或「薪資核定表」業經公司股東會或董事會通過，薪酬委員會於「薪資核定表」之區間範疇內作成系爭議案，經內部簽核程序核決後實施之調薪，不必再經股東會、董事會決議。伊等領取調整後之薪資自有法律上原因，而不該當不當得利或侵權行為。縱使伊等不得依薪資核定表領取變更後之薪資，然因兩造已簽立系爭協議書，就伊等經營被上訴人公司期間，公司與相關企業所生虧損，概括地以600萬元為和解，被上訴人本件請求之事實，係

發生於000年0月至7月，符合系爭協議書記載之時間，自屬系爭協議書和解範圍，依民法第737條規定，兩造應受其拘束，被上訴人不得就和解前之法律關係再行主張。系爭議案確有經董事會決議通過，人資部門之楊秋菊方會據以簽出補足薪資之簽呈。縱認伊等之調薪未經被上訴人股東會、董事會決議，伊等於104年1月至106年7月間任被上訴人之董事長、總經理、技術長等職，確有為公司處理事務或給付勞務，則伊等薪資係基於委任契約或勞動契約而受領之對待給付，自屬有法律上原因，而不應構成不當得利。系爭議案後之薪津開支，均已依法定程序編入被上訴人106年度相關財報經董事會、審計委員會、會計師審查並經股東會決議通過，且伊等之薪酬均揭露於公司年報內，經現任被上訴人法定代理人黃亦翔簽章，顯非伊等任一人之個人決定，堪認兩造間已就上揭薪津之發給成立合意，伊等受領薪津顯非不當得利。被上訴人卻於108年5月再藉故提起本件訴訟翻異否認其前揭意思表示之效力，實有違誠信原則等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（本院卷第273頁）：

- (一) 被上訴人係財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心證券上櫃交易之公司。邱東和於104年1月至106年至7月間擔任被上訴人公司董事長，邱森玉於104年1月至106年至3月間擔任被上訴人公司總經理，被上訴人公司薪酬委員會於106年1月25日決議通過系爭議案，議案上記載自106年1月起將邱東和董事長報酬每月薪資12萬5000元調整至17萬5000元、邱森玉經理人報酬每月薪資25萬元調整至32萬元。上訴人二人確實有根據這個決議內容領到調整後的款項。106年4月以後邱森玉轉任被上訴人之技術長，並受領每月薪資32萬元。總經理一職由邱東和（時任董事長）兼任。
- (二) 兩造於107年1月22日簽訂系爭協議書，就上訴人及訴外人000任職於被上訴人期間，如有致被上訴人發生虧損之

情事，以600萬元達成和解。

四、本院得心證之理由：

(一) 上訴人邱東和、邱森玉之董事長、總經理薪資調整案，應分別經過被上訴人股東會、董事會決議同意，始生效力：

1、按「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表決權過半數同意。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。」、「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。」，公司法第29條第1項、第196條第1項分別定有明文。而公司法第196條規定之目的，即係為避免董事利用其為公司經營者之地位與權利，恣意索取高額報酬，故不以董事會決議為足，而須將董事報酬委由章程與股東會決議定之。

2、查被上訴人主張其公司章程並未訂明授權董事會決定董事報酬，又依被上訴人公司章程第22條第1項規定「本公司得設經理人若干人，其委任、解任及報酬由董事會過半數之出席及出席董事過半數同意之決議行之。」之事實，業據其提出公司章程為證（原審卷第31至34頁），且為上訴人所不爭執，應堪認為真實。且上訴人聲請傳訊之證人000、000亦均證稱總經理的薪水確實要經過董事會通過明確在卷（本院卷第262、345頁），是被上訴人主張邱東和之董事長薪資調整案，應經過被上訴人股東會決議同意，始生效力；邱森玉之總經理薪資調整案，應經被上訴人董事會決議同意，始生效力，應屬有據。

3、上訴人雖辯稱被上訴人公司係針對董事、經理之報酬係按薪資核定表的區間範圍支給之，依據私法自治原則，應承認被上訴人公司就董事、經理之報酬按薪資核定表所作之更動云云。惟按證券交易法第14條之6規定「股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資

報酬委員會；其成員專業資格、所定職權之行使及相關事項之辦法，由主管機關定之。前項薪資報酬應包括董事、監察人及經理人之薪資、股票選擇權與其他具有實質獎勵之措施。」。又按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第7條第1項前段規定「薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。」，則薪酬委員會就董事及經理人之報酬，僅得提出建議，並無決議權限；另按經濟部96年1月4日經商字第0000000000號函釋：「按公司法第29條第1項3款規定，股份有限公司經理人報酬，應由董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。準此，股份有限公司經理人之報酬，係專屬董事會決議事項，尚不得由董事會授權董事長核定。」是總經理之報酬亦須經董事會決議行之，而專屬董事會決議事項，既不得授權董事長核定，自亦不得由所謂「薪資核定表」取代至明，故上訴人所辯於法未合，為無可採。

(二) 就上訴人調薪案之系爭議案並未經被上訴人股東會、董事會決議同意通過：

上訴人雖辯稱106年1月25日薪酬委員會後，通常於當日即提請董事會決議云云，然為被上訴人所否認，經查：

- 1、上訴人雖質疑被上訴人未提出全部董事會議事錄，106年1月底至2月間未召開任何董事會有違常情云云，然被上訴人稱106年1月底至2月間為農曆年節期間，並逢228連續假期，於該期間未有董事會之召集紀錄等語，則雖依被上訴人所提出之106年1月6日、106年1月20日、106年3月14日、106年4月24日、106年4月28日、105年5月11日、106年6月7日董事會議事錄（本院卷第77至128頁），確有每個月均召開之情形，然依農曆年節期間及228連續假期之因素，尚難認被上訴人於此段期間未召開董事會有違常情。
- 2、被上訴人管理部即系爭調薪案之承辦人員楊秋菊於106年2月7日寄發電子郵件主旨「關於1月份薪資調薪問題」告知

董事長及總經理即上訴人，稱106年1月份之薪資調整議案須經董事會決議後始生效力等語（本院卷第309頁），是如上訴人所辯106年1月25日薪酬委員會之調薪議案，當日即經董事會決議通過，則楊秋菊當不致為如此之函件；另迄106年6月1日被上訴人公司內部關於系爭調薪之簽呈時，其說明仍僅係106年1月25日薪酬委員會議事錄，檔案類型亦僅106年1月25日薪酬委員會議事錄，並無任何董事會議事錄之記載（本院卷第75頁），益見系爭議案確未經董事會決議通過甚明。

3、證人即109年11月11日前擔任被上訴人公司獨立董事之000雖到庭具結證稱：106年時其是薪酬委員，一般薪酬委員會與董事會同一天開等語，然亦證稱依卷內薪酬委員會之系爭議案，何以沒有其名字，其不清楚，董事長、總經理的薪水確實要經過董事會通過沒錯，其不記得其任職期間有此系爭議案等語明確在卷（本院卷第258至262頁）；證人即被上訴人前財務經理000雖亦到庭具結證稱召開薪委員會當天，一般會接著開董事會，但亦證稱對系爭議案沒有印象等語（本院卷第264至266頁）；另證人即被上訴人前顧問、代理總經理、董事長特別助理、人資主管000，到庭具結證稱：薪酬委員會和董事會慣例上是同一天，其是看到本院卷第75頁之上訴人調薪簽呈上依據是106年1月25日薪酬委員會的議事錄，其認為就是有經董事會通過，所以其就同意該簽呈，請董事長裁示，其不知道到底這件調薪案有無經董事會決議通過，其都是聽別人說的等語（本院卷第344至351頁）；其等雖均證稱一般開薪酬委員會當天會開董事會，然000、000亦均證稱就系爭議案並無印象，000所證甚而僅係聽自他人之傳聞或自己推測有經董事會決議通過，凡此均不足為有利於上訴人之認定。

（三）被上訴人依民法第179條規定，請求邱東和、邱森玉分別給付被上訴人溢領之35萬元、49萬元，有理由：

- 01 1、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
02 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民
03 法第179條定有明文。本件上訴人憑以領取之106年1至7月
04 各共35萬元、49萬元之系爭報酬既未經被上訴人董事會決
05 議通過，即屬欠缺法律上原因而受利益，致被上訴人受損
06 害，應堪確定。被上訴人依民法第179條規定，請求邱東
07 和、邱森玉分別給付被上訴人溢領之35萬元、49萬元，即
08 有理由。
- 09 2、次查，被上訴人於106年3月23日董事會（案由七）通過更
10 換總經理之議案，由董事長兼任總經理，原總經理邱森玉
11 於106年4月1日起轉任為技術長，有錄事錄在卷（本院卷
12 第203至206頁）。邱森玉於106年4月1日雖接任被上訴人
13 公司之技術長，惟仍繼續受領總經理薪資，此為邱森玉於
14 109年11月11日準備程序中表示不爭執（本院卷第273頁）
15 ，及系爭調薪簽呈單亦記載：「邱森玉總經理，調整金額
16 每月NT\$70,000X4（106年1-4月）=NT\$280,000」，邱森
17 玉以技術長身分簽核「同意」（本院卷第75頁），又技術
18 長為被上訴人公司之「1職等」，且當時邱森玉轉任技術
19 長時，被上訴人並於公開資訊站發布重大訊息（本院卷第
20 311頁），雖其任用業經董事會決議通過，惟依據被上訴
21 人公司之核決權限作業規定管理辦法第12頁（本院卷第
22 317頁），其薪資亦須經董事會通過，此並有證人000
23 證述：薪酬委員會成立之後，一級主管以上都要經董事會
24 通過，技術長也算一級以上的主管等語（本院卷第345頁
25 ）可資證明。而邱森玉轉任技術長之薪資既未經董事會決
26 議通過，是於106年4月後邱森玉無論係受領超過49萬元之
27 總經理或技術長薪資，均未經董事會決議通過而構成不當
28 得利。
- 29 3、上訴人雖辯稱其等薪資係基於委任契約或勞動契約而受領
30 之對待給付，屬有法律上之原因云云。然縱董事及經理人
31 與公司間存有委任之法律關係，然其等違反公司法第29條

第1項、第196條之規定所受領之薪資自無法律上之原因，即構成民法第179條不當得利之要件。上訴人以此為辯，實非可採。

4、上訴人另稱系爭調薪議案調整後之薪津開支，均已依法定程序編入106年度相關財報經董事會、審計委員會、會計師審查並經股東會決議通過，且上訴人之薪酬均揭露於公司年報內，經現任被上訴人法定代理人黃亦翔簽章，顯非上訴人任一人之個人決定，堪認兩造間已就上揭薪津之發給成立合意，上訴人受領薪津顯非不當得利云云，並提出被上訴人之106年度年報及107年5月23日107年股東常會議事錄為證（本院卷第429至447頁）。然查公司法第196條第1項後段，係為免董事恣意索取高額報酬，而於98年修法時增訂，本件系爭議案發生於000年間，依上開公司法規定，即不得事後追認，則系爭議案當時既未經董事會、股東會決議通過，則縱事後追認亦為法不許，是上訴人以106年度相關財報上有上訴人之薪資記載，既經董事會、股東會決議通過，即無不當得利云云，亦無可採。而被上訴人提起本件訴訟乃權利之正當行使，亦無上訴人所指違反誠信原則可言。

5、上訴人另提出最高法院108年度台上字第538號判決，辯稱稱公司法或證券交易法對公司董事或經理人報酬僅為行政機關之監理制度，與董事、經理人受領報酬有無法律上原因應屬二事等云云。惟查，上開最高法院判決僅係針對公司違反證券交易法第14條之6未經薪資報酬委員會評估而逕定董事、監察人、經理人之薪資等之效力，並非就董事及經理人薪資未經股東會、董事會決議之效力為判斷，自不得引為本件有利於上訴人之基礎。

（四）上訴人邱東和、邱森玉各溢領被上訴人薪水各35萬元、49萬元，並未在系爭協議書所和解之範圍：

1、按和解之範圍，應以當事人相互間欲求解決之爭點為限，至於其他爭點，或尚未發生爭執之法律關係，雖與和解事

01 件有關，如當事人並無欲求一併解決之意思，要不能因權
02 利人未保留其權利，而認該權利已因和解讓步，視為拋棄
03 而消滅（最高法院57年度台上字第2180號、95年度台上字
04 第2437號判決意旨參照）。

05 2、查，邱森玉於原審108年11月14日言詞辯論時陳稱：被上
06 訴人請求其等返還薪資是最近半年的事等語（原審卷第10
07 7頁）；又證人即參與系爭協議書簽立並任連帶保證人之
08 000於原審具結證稱略以：兩造簽訂系爭協議書時，並
09 未發生本件訴訟所涉之調薪爭議，其不知上訴人多領報酬
10 的事，該協議書完全係針對上訴人擔任董事長及總經理期
11 間，被上訴人之馬來西亞全資投資子公司CFTC Precision
12 Sdn Bhd（下稱「馬來西亞子公司」）期間所生之虧損而
13 定等語（原審卷第103至105頁）；另簽立系爭協議書前，
14 被上訴人106年12月27日董事會臨時動議議事錄記載：「
15 第一案胡正雄董事：今年度的4月14日的董事會我一直提
16 出馬來西亞JB廠虧損的問題，但舊經營團隊一直未予回應
17 ，大家看附表九，馬來西亞廠2017年4月至10月間造成虧
18 損達2200多萬新台幣，這是前經營團隊做出許多錯誤的決
19 策才會造成的損失，新經營團隊入主和勤之後，我們也跟
20 法院提出民事賠償跟刑事追究，這段期間我們跟前團隊一
21 直在協調溝通，希望原經營團隊造成公司的虧損，能負擔
22 起應有的責任，最後終於達成共識，原經營團隊願意在這
23 2200多萬新台幣的虧損中，支付600萬新台幣做為損失的
24 責任賠償。為公司能夠持續經營，也為公司不要有這種前
25 團隊跟新團隊的糾紛上影響公司的發展，原則上以600萬
26 來跟舊團隊達成和解，故在此，提請董事會進行決議。決
27 議：經主席徵詢全體出席董事同意照案通過。」（原審卷
28 第85至88頁），其後即於107年1月22日簽立系爭協議書；
29 堪認系爭協議書第2條雖記載「被上訴人並承諾不再就本
30 事件直接或間接再對乙方（即本件上訴人及訴外人000
31 ）提出任何主張、訴訟或任何形式之請求」等語，然該和

01 解範圍全然係就被上訴人之馬來西亞子公司於上訴人經營
02 期間所生約2200萬元之虧損，並未及於其餘爭執之法律關
03 係。是上訴人僅因系爭協議書記載上訴人任職之期間即辯
04 稱系爭協議書之和解範圍包含本件訴訟所涉之爭議，被上
05 訴人不得再為本件請求云云，自不可採。

06 五、綜上所述，邱東和原為被上訴人董事長，未經股東會決議，
07 自106年1月起將每月薪資12萬5000元調整至17萬5000元；邱
08 森玉原為被上訴人總經理，未經董事會決議，自106年1月起
09 將每月薪資25萬元調整至32萬元，則邱東和至106年7月卸任
10 為止共溢領7個月份之薪資35萬元，邱森玉至106年7月卸任
11 為止共溢領7個月份之報酬49萬元，係無法律上之原因而受
12 利益，致被上訴人受有損害，自應返還其利益。從而，被上
13 訴人依不當得利之法律關係，請求邱東和給付35萬元、邱森
14 玉給付49萬元，及均自起訴狀繕本送達翌日即108年6月14日
15 起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，均為有理由
16 ，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上
17 訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
18 上訴。又本件被上訴人主張之請求權係選擇合併，其上開請
19 求既經准許，即無審酌其餘請求權之必要，併予敘明。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
22 逐一論列，附此敘明。

23 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
24 ，判決如主文。

25 中 華 民 國 110 年 3 月 30 日
26 民 事 第 一 庭 審 判 長 法 官 張 瑞 蘭
27 法 官 洪 堯 讚
28 法 官 蔡 秉 宸

29 正本係照原本作成。
30 不得上訴。

31 書記官 趙郁涵

01 中 華 民 國 110 年 3 月 30 日