

# 投資管理法規

民國 104 年 10 月

## 經濟部令

### △公司法第 235 之 1 條有關員工酬勞疑義

- 一、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。…」比率訂定方式，選擇以固定數(例如：百分之二)、一定區間(例如：百分之二至百分之十)或下限(例如：百分之二以上、不低於百分之二)三種方式之一，均屬可行(本部 104.6.11 經商字第 10402413890 號函釋)。員工酬勞分派比率，選擇以一定區間或下限之方式記載於公司章程者，當年度員工酬勞分派比率之決定，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之。
- 二、依公司法第 235 條之 1 第 3 項規定：「前二項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。」此次修法增訂第 235 條之 1 條為獎勵員工，要求企業分享獲利，明定員工酬勞之決議應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，已屬法定最高董事會決議成數，自不得以章程訂定更高董事會決議成數，以符合保障員工之立法本旨。
- 三、倘公司於 105 年股東常會方進行修正章程議案，基於此次修法情形特殊，倘公司採發行新股方式發放員工酬勞且須修正章程增加資本額者，就 104 年度員工酬勞，董事會得以附條件「倘股東會同意通過修正章程增加資本額者，員工酬勞以發行新股方式為之，否則以現金方式為之」之方式決議之。
- 四、依公司法第 235 條之 1 第 3 項規定：「前二項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。」員工酬勞在董事會特別決議後即可發放。惟倘員工酬勞以發行新股方式為之且涉及須修正章程提高資本額時，因須股東會決議，自應於股東會決議後依規定程序發放之。
- 五、公司法第 235 條之 1 之立法本旨在獎勵公司所有員工，合理分配公司利益，以激勵員工士氣。員工酬勞之分派，自應由公司本於公平原則訂定發放標準並據以辦理。
- 六、依第 235 條之 1 第 3 項規定：「前二項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。」員工酬勞發放方式以股票或現金為之，係專屬董事會特別決議之事項，倘擬於章程規定限以現金發放，自不可行。
- 七、公司法第 235 條之 1 第 5 項規定：「本條規定，於有限公司準用之。」有限公司員工酬勞分派程序，應依公司法第 110 條規定程序分送各股東。
- 八、倘公司於 105 年股東常會方進行修正章程議案，基於此次修法情形特殊，104 年度員工酬勞，依新章程規定辦理(104.6.11 經商字第 10402413890 號函釋)。如 105 年股東常會就員工酬勞進行修正章程，亦同時就專屬股東之盈餘分派修正章程，則股東之盈餘分派亦以此次新章程為據。除此之外，股東之盈餘分派事宜，則以編造時已生效章程(本部 89.4.20 經商字第 89207491 號函釋)為據。
- 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，自應於章程中明文規定董監事酬勞發放金額之定額或比率。倘章程未明定董監事酬勞發放金額之定額或比率，即認定為公司不發放董監事酬勞，尚不得

以股東會決議之方式代替章程。

十、章程董監事酬勞比率訂定方式，限以上限之方式為之。但公司自公司法第 23 條之 1 公布施行後至本解釋發布前，就董監事酬勞比率，已以固定數、區間或下限之方式完成修正章程變更登記者，不在此限。

十一、章程董監事酬勞比率訂定方式，限以上限之方式為之。當年度董監事酬勞發放比率之決定，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之。至於設有薪酬委員會之上市櫃及興櫃公司，則由薪酬委員會提出建議後送董事會決議。

(104.10.15 經商字第 10402427800 號)

△修正「工廠設立許可或核准登記附加負擔辦法」

[工廠設立許可或核准登記附加負擔辦法第六條條文](#)

(104.10.02 經工字第 10404604560 號)

△修正公司名稱及所營事業登記預查申請表

[修正「公司名稱及所營事業登記預查申請表」格式](#)。

(104.09.30 經商字第 10402426630 號)

交通部令

△修正「交通部觀光局受理觀光遊樂業籌設及變更申請案件審查作業要點」第五點、第二點附件一及第四點附件三，並自即日生效。

(104.10.14 觀旅字第 10450020941 號)