

33. Rogers v. Hill

289 U.S. 582 (1933)

戴銘昇 節譯

判 決 要 旨

1. 制定公司內部規範的權力被認為是股東權及股份表決權的體現。
（Power to prescribe rules for the government of business corporations reasonably is deemed an incident of ownership and the voting power of the shares.）
2. 內部規章是建立在一致性及繼續性的假設之上。但其規定不能抵觸股東的意思、被用來正當化實質上巨額的薪資支出及產生等同是剝奪或浪費公司資產之效果。
（[T]he by-law is supported by the presumption of regularity and continuity. But the rule prescribed by it cannot, against the protest of a shareholder, be used to justify payments of sums as salaries so large as in substance and effect to amount to spoliation or waste of corporate property.）

關 鍵 詞

compensation（報酬）；by-law（內部規章）；waste of corporate property（浪費公司資產）。

（本案判決由大法官 Butler 主筆撰寫）

事 實

美國菸草公司是一家依據 New Jersey 州法成立之公司。上訴人（即原告）於 1916 年取得

公司股票，為擁有 200 股普通股之股東。他同時也持有 400 股的 B 普通股。根據於 1912 年 3 月 12 日股東常會上通過的章程，許多年來，在固定薪水及津貼之外，公司每年均額外支付予其執行長及副執行長龐大的金額。

原告主張章程是無效的，且即使有效，由於據此所支付之數額高得不合理，因此法院應修正之。於 1931 年 3 月，原告要求公司對這些經理人提起訴訟，迫使他們對公司說明這些可能會被法院認定為違法的報酬內容。公司堅持認為此等訴訟在法律上或事實上並無依據，拒絕其要求。原告向最高法院對執行長及某些副執行長提起訴訟，要求他必須說明報酬內容，且將公司加入為被告。案件被移送地方法院。1931 年 5 月，原告於地方法院對原未提起告訴的 Taylor（副執行長）提起訴訟，要求其說明報酬內容及追加公司為被告。案件被合併審理，原告提出修正的起訴狀，而被告提出答辯。被告的經理人為執行長 Hill，副執行長 Neiley、Riggio 及 Taylor。

原告主張公司內部規章無效、被告等人應說明所領取的數額且禁止再領額外的款項；或者此等款項在訴訟程序中應暫停發

放。地方法院之後允許發暫時禁制令。被告提起上訴，巡迴上訴法院廢棄了中間命令且要求下級法院依其指示審理。地方法院依上訴法院指示，將暫時禁制令撤銷，且駁回原告的請求。原告提起上訴，巡迴上訴法院維持原判，本院准許原告上訴第三審。

判 決

巡迴上訴法院命令廢棄，地方法院的命令撤銷，本案發回地方法院回復暫時禁制令的效力且依本院意見妥為審理。

理 由

原告主張股東未被授權通過支付報酬的內部規章。

該州公司法 Section 11 規定：「有權制定及修改內部規章者應為股東會，但任何公司均得於章程中將此權限授予董事會；由董事會基於此授權所制定的內部規章，股東會有權修改或廢止之。」

公司的章程已授權董事會制定及修改內部規章。但原告主張股東會將制定內部規章的權力授權給董事會後，就喪失了制定權。此一主張與立法目的不符。

制定公司內部規範的權力被認為是股東權及股份表決權的體現。法規或章程通常是賦予股東會。此處，州法係完全將之授予股東會。本案公司有數以千計的股東。股東會僅一年召開一次，但董事會則常集會。公司的業務是廣而雜的，且基於便利的考量，可能會將制定及修改內部規章的權力授予董事會。

很明顯的，公司法並沒有要剝奪股東會的權力，因為其明白的規定，董事會所通過的內部規章，股東會有權修改或廢止。除非有明文，否則授權給董事會並不會使股東會的權力受到剝奪。依原告主張，股東會有權修改或廢止董事會所制定的內部規章，但無權制定之。本院不贊同此種解釋。

原告主張，因為內部規章允許以獲利支付經營者報酬，違反了章程的規定，原告將後者解為董事必須將所有獲利用以取得公司資產及支付股息。因為此一說法是基於對內部規章「獲利」（profits）一詞的錯誤解讀，本院無須因此檢視章程的規定。此處所定義之獲利包括支付予總裁及副總裁之金額。支付給經理人之報酬，構成營運費用的一部分應由獲利中扣除以得出淨利。至

於此等報酬是否為固定薪資或基於營業收入而來，則無關緊要。章程及內部規章的規定並無衝突。

即使內部規章的制定為有效，但是原告仍主張其所定之報酬計算方法目前並不公平。且原告懇求法院對個別的被告訂定公平合理的報酬。本案中，原告要求返還給公司的支付款，係指依據內部規章所支付給個別被告的款項。

本院以下判斷是否應由地方法院檢驗及修正這些數額。由於可支付的數額取決於公司的獲利，採特定百分比支付的方式，本質上並非不合理。內部規章是於1912年股東常會由股東幾乎一致同意所通過，想必股東們應係支持此一計算方式。原告對1921年以前的數額並未提出訴求。應是緣於近年來公司獲利的巨幅增加。依2.5%計算，總裁Hill於1929年獲得\$447,870.30、1930年獲得\$842,507.72。依1.5%計算，副總裁Neiley及Riggio於1929年獲得\$115,141.86、於1930年獲得\$409,495.25，而依據內部規章，這些款項都是薪資以外的額外收入。

依據規定的百分比所算出之

數額，並不構成真正的詐欺或推定詐欺，依據內部規章所產生之支付額，由於獲利的增加變得如此龐大，以至於判斷對公司利益是否公平變得有正當性。在此應著重於股東的行為，且內部規章是建立在一致性及繼續性的假設之上。但其規定不能牴觸股東的意思、被用來正當化實質上鉅額的薪資支出及產生等同是剝奪或浪費公司資產之效果。原告所提

出之事實，足以要求地方法院在考量所有相關的事實後，依據內部規章，決定應否支付給個別被告或應支付多少的數額會構成濫用或浪費公司金錢。

巡迴上訴法院的命令廢棄，地方法院的命令撤銷，本案發回地方法院回復暫時禁制令的效力且依本院意見妥為審理。

爰判決如上。