

经理越权代表行为的法律后果与责任

许光耀, 舒红

(中南大学法学院, 湖南长沙, 410083)

摘要: 如何限制公司经理越权代表公司的行为, 控制经理阶层权力的扩张, 是现代公司法普遍关注的问题, 它要求必须首先明确经理权的概念及其性质。作者在比较分析了大陆法系与英美法系的观点之后, 认为经理权是一种代理权, 其实质在于经理对外代表公司的代表权能。在此基础上, 针对经理越权行为的各种情形, 讨论其法律后果及经理应当承担的法律责任。公司内部对于经理权限的限制, 对善意第三人没有约束力, 公司应对第三人承担责任; 如经理超越了法律对其权限的限制, 则第三人不能以善意为由要求公司承担责任。文章最后还分析了中国相关立法的现状及其完善方式。

关键词: 经理权; 公司; 经理; 越权代表行为

中图分类号: D922.291.91

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2003)02-0177-05

公司是市场经济的基本主体, 但代表公司从事民商事行为的是作为公司成员的自然人的。在传统的公司法中, 一般规定由董事会作为公司常设的业务执行机构, 负责经营决策、管理公司和代表公司进行对外活动, 公司的控制不会与所有者权益发生严重的背离。

随着现代化大生产的发展, 公司规模不断扩大, 公司业务也越来越复杂, 因而需要扩大人才选择的范围, 于是出现了辅助董事会执行业务的经理。而经理参与公司管理的程度越来越深, 逐步掌握了公司的控制权, 最终由单纯的“他人资本的管理人”发展成公司的实际决策者, 这种现象被称为“经理革命”。

经理追求的主要目标是实现其人力资本价值, 他与公司本身的目标并不完全一致, 其行使职权过程中越来越多地出现不诚实现象与越权行为。为此, 人们试图对经理的权限加以适当限制, 对于经理越权的行为, 明确其法律后果与责任, 从而确保在充分发挥经理制度的优越性的同时, 保障公司股东以及第三人的利益。我们认为, 讨论这一问题首先须明确经理权的概念及其权限范围。

一、经理权

经理权, 是指公司经理在法律、章程或契约所规定的范围内辅助执行公司业务所需要的一切权

利^[1]。西方国家十分重视经理权的立法, 德国、日本、韩国等民商分立的国家, 多在商法典总则部分规定经理权的内容, 而民商合一的国家, 大多在其民法典中单独规定经理权。英美法系判例中, 也有大量有关经理权的规则。

各国对经理的称谓不一, 大陆法系多使用经理这一概念, 而英美判例法上有时使用“manager”这一措辞, 成文法则多用“officer”(高级职员)这一用语, 指称具体执行董事会的决策, 并负责公司日常经营管理的人员, 包括公司总裁、副总裁、司库、总经理等, 其外延要广于大陆法上的经理。近年来, 高级职员的称谓更加多样。

虽然名称不同, 然而对于经理权的性质, 各国的认识基本是一致的, 即经理权实质上是一种代理权。但两大法系对于代理制度的理解却是不同的。大陆法系国家采区别说, 认为委任与代理是相互独立的两种关系。委任关系调整本人与代理人之间的内部关系, 而代理则是代理人与第三人所为的代理行为对于本人的约束力问题, 涉及的是外部关系。本人对于代理人代理权限的限制, 对第三人没有约束力。代理人的行为违反了委任契约的义务, 并不能因此排除代理人拘束被代理人的代理权限^{[2](44)}。

在经理权问题上, 委任关系体现为公司对经理的任命或聘任关系, 这种委任使经理在公司内部具

有独立的地位,既不同于一般雇员,也不同于股东、董事或监事,明确的是经理与公司的内部关系,以及经理处理一定的公司内部事务的管理权能。

而代理权则体现为经理的代表权能,即经理以公司的名义,代表公司与第三人从事法律行为,而其后果由公司承担的问题,属外部关系。公司内部对于经理的权限的限制,对于第三人没有约束力。公司内部关系产生的基础是聘任合同,而在外部关系中,经理人代表权能的基础为法律的规定。

也有一些国家认为,经理权只包括代表权能。《德国商法典》第49条第1款规定:“经理权是指被授予从事各种诉讼和非诉讼活动和在商事经营过程中进行的法律活动的权利。”《日本商法》第38条规定:“经理权有代表营业主为有关营业一切诉讼上或诉讼外行为之权。”英美国家也持这种观点。但即便是认为经理权兼具两种权能的国家,也将侧重点置于代理权能,主要关注的是本人与第三人之间的外部法律关系。因此,经理权实质上是或者主要是代表权,即对外代表公司的权利或权能。经理权的有效性与内部问题(如雇佣、任用行为)相分离,即使聘任经理的契约效力有瑕疵,也不影响公司对第三人的责任。

英美法系国家则不区分委托关系与代理关系,而认为代理人等同于本人,代理人的代理行为等于是本人的行为,这称为等同论。代理人对外可以充分代表本人,体现在经理问题上,即经理具有对外代表公司的权能。因此,虽然两大法系关于代理的理论基础不同,但对于经理权的性质看法是一致的,即经理权主要是指经理的代表权能。

二、经理权的特点

(一) 法定性

除民法中有关代理权的一般规则外,各国公司法、商法中还对经理权的授予方式、权限范围、经理权的限制、撤销等问题加以特别规定。比如民事代理中,代理人的权限来自于本人的授权,而经理权的范围则首先来自法律的规定。《日本商法典》第48条规定:“经理有代替营业主处理其营业的一切诉讼上或诉讼外的行为的权限。”《法国商事公司法》对股份公司经理的规定则更为明确:在单层制下,“对第三人来说,总经理拥有与董事长同样的权力,不得对其加以限制”;在双层制下,“总经理代表公司”。我国台湾地区法院的判决认为,“经理不独有代表公司为一切法律行为之权,且就其所任事务与责任对公司有代为处理及代表公司为原告或被告及一切诉讼

行为之权”^[3]。

另外,各国立法也对上述范围施加了一些限制,以限制经理的行为,防止其滥用职权。如《德国商法典》第49条第2款规定:“对于不动产的转让与抵押,只有当经理人被专门授予这方面的权限时,他才有权处理该事务。也只有在经理被特别授权时,他才有权出让不动产或在不动产上设定负担。”^{[4](244)}《意大利民法典》第2204条第1款也规定:“如果未经明确的授权,经理不得转让或抵押企业的不动产。”^[5]我国台湾“民法”第554条第2款也有类似的规定:“经理人除有书面授权外,对于不动产,不得买卖,或设定负担。”^[6]法国《商事公司法》的限制则更为严格,即除经营银行或金融事业的公司外,转让不动产、全部或部分转让投资、提供担保(含票据担保)都应由监事会依法予以特别批准^{[7](413)}。总之,各国法律对经理行为的限制集中体现在不动产方面。根据德国立法者的观点,不动产是企业的核心和本质部分,通过这一限制,商人可以始终保留着企业核心部分的处分权^{[4](178)}。其对企业转让和申请破产权利的限制,也是基于这种考虑。台湾学者也认为,不动产买卖及其设定负担之行为,因影响重大,故需由商业主体以书面特别授权,经理人方得为之。惟商业主体若以不动产之买卖为营业者,则不动产买卖为其本业,应理解为无须另有书面授权,经理亦得为之^[8]。此外,在企业转让和破产宣告方面,也有类似的规定。

上述对经理权的范围的界定与限制,都是法律的直接规定,而法律是当事人应当知悉的,当经理超越这些规定而进行越权代表公司的行为时,第三人就无法主张自己是善意的。

当然,确定经理权的范围,除上述法定方式以外,还有意定方式,即以公司章程或合同确定,如我国台湾地区“公司法”第31条规定:“经理人之职权,除章程规定外,并得依契约之订定。”法国《商事公司法》第121条规定,除法律明确赋予监事会和股东大会的权利外,经理在公司宗旨范围内,有权在任何情况下以公司名义进行活动;而该法律第117条则规定,公司总经理的权利范围和期限由董事会和董事长协商确定^{[7](410-412)}。

依据区别论,对于经理权的意定限制属于公司内部问题,对第三人没有约束力。这与前述的法定限制不同。

(二) 身份性

担任经理职务,便拥有这一职务通常拥有的权利,而第三人正是基于这一信赖而与之作为法律行为。因而有人说经理权是一种法定代理权。此外,经理还拥有根据商业界的惯例、某个特定公司的习惯做法,经理所通常拥有的权利,这称为默示代表权。英

美法上,则有一种“表面权利理论”,即某人一旦担任某个职位,就会具有那个职位的人一般都有的权利^{[9](394)}。而经理的表面权利则是管理公司的正常商业事务^{[9](398)}。

如果公司以某种形式向第三人表明,其经理人员或某个高级职员可以代表公司对外活动,与第三人发生法律行为,而该第三人善意地相信存在着这种代表权时,公司应受该行为的约束,这属于表见代表行为。它与默示代表不同,后者的基础是本人与代理人之间的同意,而表见权力的基础,则是第三人合理信赖该高级职员具有经理权^{[9](105)}。

三、经理越权代表公司的法律后果和责任

经理在被授权代表公司进行活动时,应遵守公司章程、股东大会决议以及董事会对其权利的限制,否则,便是越权代表公司。经理越权代表公司,不仅涉及到公司本身的利益,还涉及到对第三人利益的保护问题。

经理越权代表公司的行为包括:① 经理人从未获得公司的授权,但自称为代理人;② 曾经获得过公司授权,但该项授权已经消灭;③ 有明确的公司授权,但经理的行为超出授权的范围。

(一) 经理越权代表公司行为的法律后果

经理超越代理权限,以公司的名义从事的民事活动,在代理法上属于效力未定的代理行为。如果得到公司的追认,就成为自始有效的有权代表行为。早期公司立法的出发点是保护公司及其股东的权益,公司对于追认与否有相当大的决定权。

英美法系国家历史上曾采用越权原则,包含两层含义:① 公司超越章程规定的经营目的进行的交易无效,并且这种交易即使经全体股东同意也不能生效。② 公司经理超越授予的权限所进行的交易无效,但若经股东大会批准,则可以有效。前一种涉及公司本身的越权行为,在此不予赘述;后者则针对经理越权代表行为,但其出发点是强调保护公司及股东的利益。与此相关,英美法上还采用一种“推定通知”理论,即任何与公司进行交易的人,都被推定为知悉公司公开文件的内容,若文件中对经理的权利有所限制,交易相对人就应当知晓这些限制,经理越权时,相对人不能主张自己是善意的。有学者指出:“与公司交易的人有权接受与他交易的有公司授予表面权利的人的表面权利;但在决定某人是否有表面权利时,他被视为知道并考虑过的事情包括章程,所以假如独立于章程,与他交易的人有表面权利,他有权以表面权利为依据而采取行动;但假如章

程显示那权利有限,而没有授予有关人士,那么,与公司交易的人知道那个限制而不可以依赖那个人的表面权利。”^{[9](399)}

这也是强调股东及公司的利益,但忽视了交易安全的保护,往往成为公司逃避法律责任的借口,从而只追认对自己有利的行为,或只“追认”对其有利的一面。这等于纵容公司从事投机行为,指使经理越权,而出现不利后果时,再以经理越权为由拒绝履行义务。这不利于保护善意第三人利益。

因此,英美法系公司法将保护重心转向第三人利益,“英国皇家银行诉特冈”案(Royal British Bank v Turquand, 1856)确立的“特冈原则”就是这一转变的体现。该原则的内容是:与公司交易的善意第三人有权信赖公司的代理人(高级职员)的权利是符合公司内部规则的,他没有义务查询这是否符合公司内部的管理规则。只要第三人没有恶意(即知道或者应当怀疑该经理违反了公司的内部规则),即可推定公司适当地采取了授权必需的内部程序^{[9](400)}。该案案情是,特冈公司的总裁和另外一名董事及秘书共同向英国皇家银行签署担保债券,借款2 000英镑,以公司在该银行的流动账户做担保。后来公司拒绝付款,理由是公司章程规定,董事可以依照公司股东决议之授权,以债券形式筹款,但本案中这笔借款并未得到股东会的授权。英国皇家银行就此提起诉讼后,上议院裁定原告胜诉。首席法官杰维斯(Jervis)认为:“与公司交易的人必须阅读公司的公开文件,并必须注意所拟进行的交易与此并无不合之处。但与公司进行交易的人也就仅限于做到这一点,他们不需要探究其内部手续的各种规定。”^{[9](400)}在麦霍尼诉东霍莱矿业公司案中,高等法院法官瑟雷也予以支持:“当管理公司事务的人,在外表上完全符合于组织条例规定的方式办理公司事务时,外部与公司进行交易的人将不受公司内部管理中所发生的任何不符手续的影响。”^[10]

1985年《英国公司法》第35条更进一步,即为了保护与公司进行交易的善意第三人,任何由经理们决定的交易都被视为符合公司的经营目的,并且公司章程大纲和细则中规定的任何限制都不影响经理们的权利,公司应对其经理们的行为负责。第三人不必调查公司的经营目的以及经理们的权限,除非有相反的证明,第三人都视为善意的。

1989年,英国议会通过的《公司法》第108条规定,公司章程大纲对公司经营目的的任何限制都不足以影响公司具体行为的有效性;股东虽然可以根据公司章程的规定,诉请法院阻止公司经理达成某项协议;但如果某行为已经生效并引起一定的法律义务,法院也不能否定这一行为的有效性。并且重申,除非有相反的事实能证明,第三人应被认为是善

意的。美国、加拿大等英美法系国家都有类似规定。

需要指出的是,上述的经理越权行为,均是指超越了公司章程等对经理权的限制,即超越了经理权的意定限制;前文中已介绍,这些限制都属于公司内部关系,因而对第三人没有约束力,除非第三人有恶意。如果经理超越了法定的经理权范围,如擅自处分公司的不动产,则受让人不能主张自己是善意。

如果经理所进行的行为是一项极不寻常事务,第三人仍应对该经理的行为是否越权负有查询的义务,如怠于查询,则不构成善意。如经理的行为明显损害公司利益或明显是违法的,或者公司能够证明(即由公司负举证责任),交易人明知经理无权而仍与其签署协议,也同样不是善意。

大陆法系国家一般规定,只要公司不能证明第三人确实知道交易是越权的,这种交易都应成立,而把越权问题留给公司内部去解决。在实践中,当公司通过章程或合同限制经理权限时,这种限制只能在公司内部生效,而不能对抗第三人。如《德国商法典》第50条第1款规定:“有关经理权范围之限制对第三人不生效。”^{[4](244)}当然,这里的限制也是意定的限制,而不是法律直接规定的限制。《德国商法典》并未强调第三人必须是“善意”的,但学者对此多作肯定解释^[11]。除德国以外的其他多数国家也大多在法律上明确规定,公司章程或合同对经理权之限制,在第三人为善意的情况下,对其不生效。如《日本商法》第38条第3项规定:“对经理人的代理权所加的限制,不能以此对抗善意第三人。”我国台湾“公司法”第36条规定:“公司不得以其所加于经理人职权之限制,对抗善意第三人。”法国《商事公司法》第124条第2、3款也规定,公司章程限制经理权力的规定不得对抗第三人。在与第三人的关系中,公司甚至须对经理的不属于公司宗旨范围内的行为负责,但公司能证明第三人已知道或根据当时情况不可能不知道该行为已经超越公司宗旨的情况除外。但仅仅公布章程不足以构成此种证据。可见,法国《商事公司法》不仅要求限制经理权的行为不得对抗“善意”第三人,而且规定在识别第三人是否为“恶意”时,公司负有举证责任。《意大利民法典》第2206条第2款也规定,企业主以委托书限制经理权者,如果不能证明第三人在缔约时知道相关的事实,则对代理权的限制不得对抗第三人。显然,其对第三人的保护,也是以善意为限。

综上所述,两大法系对于经理越权代表公司行为的规制,都强调对于善意第三人的保护。但这并不意味着对股东和债权人利益的漠视。各国一般都规定,股东可以依据章程对公司经理权利的限制,来请求法院禁止经理的越权行为或追究其责任,以保护自己的利益。

(二) 经理表见代表公司的法律后果

在公司法上,经理表见代表公司是指经理虽然没有被授予代表权,但相对人在客观上有充分的理由相信该经理具有代表权,而与其发生法律行为。

表见代表是表见代理制度在公司法上的体现。经理表见代表公司的行为,虽然在本质上属于无代表权的行为,但公司在主观上存在过错,未尽到一个善意当事人对特定或不特定相对人的通知或声明义务,以致使相对人相信行为人有权代表公司而与之发生法律行为,从而发生表见代表的结果。为保护善意第三人利益,各国公司法一般都规定,公司应承担表见代表经理的行为所造成的后果。如《日本商法》266条规定:“关于附有社长、副社长、专务董事、常务董事及其他被认为有代表公司权限名称的经理所实施的行为,即使其无代表公司的权限,公司也应对第三人负责。”法国公司法也有类似的规定。英美法中的“禁止翻供原则”与此相类似^{[2](139-140)},即如果公司以明示或默示方式表明某经理有权代表公司进行某项交易,就不再能以没有授权作为抗辩事由。例如,某一经理未经授权单独签约时,第三人应向公司查询该经理是否得到授权。若怠于查询,他就不能主张自己是善意的。但是,如果该经理和第三人签订契约后,公司完全履行了契约,经过数次契约之后,该经理又同第三人签订了契约,这时公司就不能以经理越权为由拒绝履行。当然,如果契约有明显的可疑之处,则第三人仍有查询义务,因为第三人应对一切不寻常的情况有所猜疑,并作进一步的调查^[12]。

(三) 经理越权代表公司的法律责任

经理同董事一样对公司负有信义义务。事实上,美国《示范公司法》对高级职员所适用的行为标准与对董事所适用的行为标准实质上是相同的。如果经理越权代表公司,给公司、善意第三人造成损失,应当承担损害赔偿责任。也就是说,即使公司对经理的越权行为承担了法律后果,也不排除经理个人的责任。经理的个人责任主要表现在其对公司的责任和对第三人的责任两个方面。

第一,经理对公司的责任。经理越权给公司造成损失时,应承担赔偿责任。传统公司法对越权经理采取的是严格责任制度,即只要经理越权代表公司给公司造成损失,就应当承担赔偿责任。这有利于防止经理滥用其职权,但不利于经理发挥创新精神,不能适应现代经济生活的要求。

经理的代表行为在通常情况下都成为公司的行为,因此必须强调其忠实和注意义务,其判断标准,则主要是看主观上是否有过错,该行为是否符合公司的利益,以及经理本人是否从代表行为中受益等因素;另一方面,由于市场的瞬息万变,必须考虑经营

风险的因素,赋予经理以一定的应变权力,因而对其限制不应过于严格。只要经理主观上没有故意或重大过失,并尽到了忠诚、谨慎和注意义务,即使其行为给公司或第三人造成损害,也不应追究其责任。总之,既要考虑“职务责任”,也要考虑“职务风险”,以合理确定经理对公司的责任。

第二,经理对第三人的责任。现代公司法在减轻经理对公司责任的同时,大多在一定条件下加重越权代表公司之经理对第三人的责任。如果公司存在正当的抗辩事由,经理应当就其越权代表公司的行为对第三人承担赔偿责任。当然,这仅指其越权部分。

四、中国的立法现状及其完善

我国公司立法上没有经理权这一概念,但《公司法》第119条以及《上市公司章程指南》规定了经理的种种职权。这主要有以下几类:①组织经营权;②公司内部规章制订权;③人事任免权;④其他权利。但经理权限中并不包括代表权能,这与其他国家的规定是不一致的。依我国公司法的规定,公司的代表具有惟一性,即为董事长,经理对外代表公司时,需经董事长(或执行董事、董事会、公司章程)单独授权,否则,其以公司名义从事的法律行为便属超越了权限。由于这必然会影响到交易的效率与安全,因此,许多公司由董事长兼任总经理,而这又进一步增长了经理的权限。因此,应在公司法中明确经理的对外代表权,而不必依赖法定代表人的单独授权,同时,对于关涉到公司重大利益的事项,立法上可将其排除在经理权限范围之外,经理从事此种行为,必须得到公司章程或董事会的授权。

我国《公司法》有关经理越权行为的规定主要有

以下几个条文:第11条规定:“公司章程对公司、股东、董事、监事、经理具有约束力。”第59条至第62条列举了对公司董事、监事、经理行为的限制,即下列行为不应构成公司法人的行为:①将公司的资金借贷给他人;②将公司资产以其个人名义或其他人名义开立账户存储;③以公司资本为公司的股东或者其他个人债务提供担保;④同公司订立合同或者进行交易,但公司章程或股东会同意除外。⑤其他如禁止挪用公司资金、竞业禁止等。

《公司法》第63条是越权经理的法律责任的规定:“董事、监事、经理执行公司职务时违反法律、法规或者公司章程的规定,给公司造成损害的,应当承担赔偿责任。”这属于严格责任,而没有考虑“职务风险”的因素,是需要完善的。

参考文献

- [1] 梅慎实.现代公司治理结构规范运作论(修订本)[M].北京:中国法制出版社,2002.682.
- [2] 江帆.代理法律制度研究[M].北京:中国法制出版社,2000.
- [3] 梁宇贤.公司法论[M].台北:三民书局,1997.116.
- [4] 范健.德国商法典[M].中德经济法研究所年刊,1995.
- [5] 费安玲.意大利民法典[M].北京:中国政法大学出版社,1997.547.
- [6] 陶百川.最新六法全书[M].台北:三民书局,1981.117.
- [7] 卞耀武.当代外国公司法[M].北京:法律出版社,1995.
- [8] 张龙文.股份有限公司法实务研究[M].台湾:汉林出版社,1997.189.
- [9] 何美欢.香港代理法(上册)[M].北京:北京大学出版社,1996.
- [10] R·E·G·佩林斯, A·杰弗里斯.英国公司法[M].上海:上海翻译出版社,1984.69.
- [11] 蒋大兴.公司法的展开与评判[M].北京:法律出版社,2001.592-598.
- [12] 张汉尧.香港公司法原理与实务[M].北京:科学技术出版社,1994.157.

On the legal effect and liability of the ultra vires act of manager

XU Guang-yao, SHU Hong

(Law School, Central South University, Changsha 410083, China)

Abstract: Most modern company legislations pay much attention to the ways based on the conception and nature of manager's right to restrict managers' ultra vires acts, and to control the extension of the power of manager stratum. After a comparative study on the relevant opinions of Anglo-American and continental law system, the authors conclude that manager's right is a kind of agent right, whose core is the right to represent the company in external relationship. Then the authors focus on the legal effects and relative legal liabilities caused by various ultra vires acts, and make some suggestions as to the improvement of the relevant legislation of China.

Key words: Manager's right; company; manager; ultra vires act