

企業資產併購與員工留用

作者：顏雅倫律師*

本文刊載於管理雜誌二 二年五月號

為因應我國產業全球化之趨勢、提升產業國際競爭力與推動知識經濟發展，立法院甫於九十一年一月十五日通過「企業併購法」，以單獨立法的方式，一次整體配套修正企業併購之相關法令，因此企業併購法的通過，可說是重塑了我國企業併購與籌資法制法制。

而企業併購法其中的一個重點，即為提供企業併購時一個靈活的勞動法制。事實上，人力資源一直是企業在進行併購時的一個重要評估因素，然而企業進行併購時，相關員工如何留用、轉任以及已提撥之員工退休金究竟要如何處理，在企業併購法通過前，因法規簡略不明，使得實務上必須藉由併購企業雙方的妥善協議，方能減低此一人事轉換變動的成本。而企業併購法通過後，因併購而牽動之勞工轉任或新聘等問題的遊戲規則即可明確化，並得保障勞工權益及與便利公司併購之進行。

然而適用企業併購法規定的員工留用與退休金移轉等相關規定，最大的爭議是發生在資產收購的情形。公司併購法中規範的併購類型分為合併、收購與分割。其中公司合併與公司分割在認定與適用上較無疑義，然而取得他公司之營業或財產之資產收購，究竟到達什麼樣的程度才可認定為屬於企業併購法中定義的「收購」，從而得以適用企業併購法關於員工留用之規定？此種資產收購的併購方式，是否有類似合併契約般的書面或記載事項的要求？如果沒有達到企業併購法所規定的併購程度，則員工留用以及退休金問題要如何處理？凡此種種，均不是一個容易釐清的問題。而隨著企業併購法的通過，國內企業併購風潮勢將湧現，以資產收購作為併購方式的企業亦不少見，因此本文即就討企業在進行資產併購時，可能面臨的員工留用與相關程序問題，作一初步說明與分析。

一、企業進行併購、改組或轉讓時，勞動基準法與企業併購法對於員工留用之規定

(一) 經留用之員工，其同意留用之擬制、工作年資之承認以及如不同意留用時資遣費之給予

* 本文作者現為益思科技法律事務所律師、國立台灣大學法律研究所碩士

勞動基準法第二十條原對事業單位於改組或轉讓時，員工之留用問題有所規範，其規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」然而甫於九十一年一月十五日通過之企業併購法，其十五條以下對於企業進行併購時之員工留用問題，乃為勞動基準法第二十條之特別法，應優先適用。

企業併購法第十六條規定，公司進行併購時，併購後存續公司、新設公司或受讓公司應於併購基準日三十日前，以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工。該受通知之勞工，應於受通知日起十日內，以書面通知新雇主是否同意留用，屆期未為通知者視為同意留用；而如經併購後存續公司、新設公司或受讓公司同意留用之勞工，因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費。而留用勞工於併購前在消滅公司、讓與公司或被分割公司之工作年資，併購後之存續公司、新設公司或受讓公司應予以承認。

除此之外，參照企業併購法第十七條之規定，消滅公司、讓與公司對於未留用勞工，以及於受留用通知起十日內以書面通知新雇主不同意留用之勞工，仍應依據勞動基準法第十六條之規定期間預告終止契約或支付預告其間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費。

（二）企業併購法關於勞工退休準備金移轉之特別規定

參照勞動基準法第五十六條以下、勞工退休準備金及管理辦法以及內政部七十六年二月二十六日台內勞字第四七六八三八號函釋，勞工退休準備金乃由事業單位（即雇主）按月提撥，有不足時由事業單位補足，並以各該事業單位勞工退休準備金監督委員會名義專戶存儲，事業單位歇業時，其已提撥之勞工退休準備金，除支付勞工退休金外，得作為勞工資遣費，如有剩餘時，其所有權並屬於雇主，因此在行政院「勞工退休金條例」草案未經立法院通過前，原則上事業單位提撥之勞工退休準備金不因調動勞工或勞工離職而轉移。

但企業併購法對於公司併購時勞工退休金是否隨同移轉有特殊之規定，依據企業併購法第十五條，公司進行合併、收購財產或分割而移轉全部或一部營業者，消滅公司提撥之退休金，或讓與公司或被分割公司為隨同該營業或財產一併移轉之留用勞工所提撥之退休準備金，於支付非留用勞工之退休金及資遣費後，只要其應提撥之勞工退休準備金達到勞工法令相關規定申請暫停提撥之數額，應將其餘全數或按比例移轉至存續公司、受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶。

然而，此一退休準備金移轉的規定看似能夠合理地解決所有的困境，但在實際執行時，卻可能衍生一些疑問。由於目前一般公司對於勞工的退休金大抵均有提撥不足的問題，而企業併購法第十五條第三項又規定，讓與公司將為擬留用勞工提撥之退休準備金，按比例移轉至受讓公司之勞工退休準備金監督委員會專戶前，必須其應提撥之勞工退休準備金達到勞工法令相關規定申請暫停提撥之數額。而依據勞工退休準備金提撥及管理辦法第五條規定，事業單位必須提撥勞工退休準備金累積至足以支應勞工退休金時，並提經該事業單位勞工退休準備金監督委員會通過後，報請當地主管機關核准後方得暫停提撥。而該辦法第五條所謂「累積至足以支應勞工退休金」，在企業併購法第十五條的情況下，究竟是指達到足以支付「非留用勞工」之退休金及資遣費即可，或者是必須要達到足以支應讓與公司於讓與前之全體員工（包括留用與非留用）之退休金後，方得申請暫停提撥？

如果是採前者的見解，讓與公司僅需達到支付「非留用」勞工之退休金及資遣費，即得申請暫停提撥，並進行比例移轉退休準備金至受讓公司，接下來的疑問是，則留用勞工退休金提撥不足的部分，究竟是由受讓公司還是讓與公司來負責？而假若擬留用之勞工，未在接到新雇主留用通知後十日內以書面通知新雇主拒絕留用，而卻在嗣後表示終止契約，則原為該名勞工所提撥之退休金，究竟是應歸屬於讓與公司還是受讓公司？解釋上，補提退休金之義務以及已提撥退休金之權利的歸屬，應仍以併購基準日作為區分基準點。而如採後者的見解，讓與公司已提撥之退休金必須達到足以支付讓與公司於讓與前之全體員工（包括留用與非留用）之退休金後，方得申請暫停提撥，並進行比例移轉退休金至受讓公司，在讓與公司提撥不足的情況下，讓與公司在進行勞工退休準備金比例移轉前，尚須先補提相當的金額，此時併購雙方即必須妥善協議如何處理該筆額外資金支出的負擔。

二、企業間收購資產是否適用企業併購法與勞動基準法關於員工留用之規定？

（一） 勞動基準法第二十條所謂「事業單位改組或轉讓」

勞動基準法第二十條所謂「事業單位改組或轉讓」，參照最高法院八十四年度台上字第九九七號判決，以及行政院勞委會八十年台勞資二字第一二九九二號函釋，如事業單位為公司組織者，係指事業單位依公司法之規定，變更其組織或合併或移轉其營業、財產而消滅其原有之法人人格，另立新之法人人格而言。

（二） 企業併購法對於企業併購之定義

企業併購法依據企業併購法第二條之規定，乃為公司法、證券交易法、促進產業升級條例、公平交易法、勞動基準法、外國人投資條例等之特別法。因此股份有限公司進行併購，應優先適用企業併購法之相關規定。而企業收購資產之行為是否適用企業併購法，必須視公司取得他公司之營業或財產，是否符合企業併購法中對於「併購」之定義。

依據企業併購法第四條第二款與四款：「二、併購：指公司之合併、收購及分割。四、收購：指公司依本法、公司法、證券交易法、金融機構合併法或金融控股公司法規定取得他公司之股份、營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之行為。」並參照企業併購法第二十七條、金融機構合併法第十八條以及金融控股公司法第二十四條、二十五條以及公司法第一百八十五條之規定，公司取得他公司之營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之資產收購行為，仍必須達到概括承受、概括讓與，或依據公司法第一百八十五條第一項第二款與第三款之規定，企業間資產收購行為之一方乃為讓與全部或主要部分之營業或財產，或受讓他人全部營業或財產，而對公司營運有重大影響之程度，才符合企業併購法中「收購」的定義，從而得以適用企業併購法。

（三） 公司主要部分之營業或財產的判定

公司間之資產收購行為，是否屬於概括承受或概括讓與，或是讓與或受讓公司之「全部」營業或財產，其認定較易。判斷上易產生模糊地帶者，主要為公司主要部分之營業或財產應如何判定。參照經濟部六十九年二月二十三日商字第五七五號函釋，公司法第一百八十五條第一項第二款規定之「讓與全部或主要部份之營業或財產」須經股東會之特別決議者，係指因其全部或主要部份營業或財產之轉讓，影響其原訂所營事業之不能成就為準；「主要部份」之界限，並應視各該公司之營業及其經營性質而有不同。由於實務上並無固定僵化之資產價值等數額標準作為準據，是否屬於公司主要部分之營業或財產，尚必須參考個案中，會計師查核公司財務報表時所出具之意見，以供判斷。

（四） 小結

由於企業併購法中關於「收購」概念所涵蓋的範圍，較勞動基準法第二十条所謂「事業單位改組或轉讓」的概念更廣，而企業併購法又為勞動基準法之特別法，因此勞動基準法第二十条的員工留用規定已幾近沒有適用餘地。而企業間

收購資產是否適用企業併購法關於員工留用之規定，判斷重點在於公司取得他公司之營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之資產收購行為，是否已達到概括承受、概括讓與，或依據公司法第一百八十五條第一項第二款與第三款之規定，資產收購行為之一方乃為讓與全部或主要部分之營業或財產，或受讓他人全部營業或財產，而對公司營運有重大影響之程度。

然而該受讓或讓與之公司財產，是否屬於公司主要部分之營業或財產，其在實務上僅有概括抽象的標準，必須視個案公司之營業與經營性質，並參酌會計師查核公司財務報表之意見，方得具體認定。

三、企業間收購資產是否有一定記載事項之書面契約要求？

參照金融控股公司法第二十五條、公司法第一百八十五條以下以及企業併購法第六條以及同法第二十七條之規定，如公司間之資產讓與或受讓行為，被認定屬於企業併購法所規範之收購行為，原則上應依據公司法第一百八十五條經公司股東會之特別決議同意，並進行債權讓與通知之程序。然而，除了金融控股公司法第二十五條強制金融機構依營業讓與之方式轉換為金融控股公司時，如他公司為既存公司者，該金融機構與該他公司之董事會應作成讓與契約，並無必須訂定如合併契約、分割契約等記載一定事項之書面契約的要求。但依據企業併購法第六條之規定，公開發行股票之公司於召開董事會決議併購事項前，應委請獨立專家就換股比例或配發股東之現金或其他財產之合理性表示意見，並分別提報董事會及股東會，是宜注意。

至於如非屬於企業併購法以及公司法第一百八十五條所規範之公司收購或讓與資產行為，參照公司法第二百零二條以及經濟部八十二年八月五日商字第二二四二四號函釋，公司間之資產讓與行為，係屬公司之理財行為，除公司章程另有規定者依其規定辦理外，於股份有限公司，本得由董事會依公司法第二百零二條規定逕依職權決議行之，並無其他程序上或書面契約上的限制。

四、如非屬公司併購、改組或轉讓之情形，其原有勞動契約之處理方式

如不屬於公司併購、改組、合併或轉讓等情形，而僅屬於擁有個別獨立之法人格的企業間彼此調動員工，或是單純轉讓部分而非主要部分之營業、財產，而擬將該部分營業或財產之相關員工一併移轉與他公司的情况，原則上除企業間

彼此的協議外，參照內政部七十四年度台內勞字第三三二二四二號函釋，雇主調動勞工至他公司工作，因涉及當事人之一方（雇主）或提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，若未經勞工同意，應已違反勞動基準法第十四條第一項第六款：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約： 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」之規定

而如果獲得勞工的同意，參照行政院勞委會八十三年台勞動三字第三九七四二號函釋，原則上原雇主應先依勞動基準法之相關規定終止勞動契約，就勞工所服務之工作年資部分辦理結清給付資遣費或退休金。並不適用企業併購法第十六條擬制員工同意以及如員工因個人因素不願留任時，不得請求雇主給予資遣費、新雇主承認工作年資以及勞工退休準備金隨同移轉之規定。

但參照內政部七十六年台內勞字第四七六八三八號函釋、勞委會八十四年度台勞動三字第一一九九八三號函釋 八十八年十二月十日台八八勞動一字第 00五二八四五號函釋，主管機關一般也相當尊重企業彼此間對於此等調動或轉移至他公司之員工的工作年資與退休金之計算方式，勞動基準法第五十七條及該法施行細則第五條固規定勞工工作年資以服務同一事業單位為限，但該法係規定勞動條件最低標準之法律，如果企業之工作規則或退休辦法中有優於勞動基準法之規定者，而明訂併計勞工任職其他事業單位的工作年資，自可從其規定，而由最後發生勞工退休事實之事業單位，自所提撥之勞工退休準備金給付退休金。

但是由於原雇主已提撥的勞工退休準備金，不能適用企業併購法而隨同移轉，此時可參照勞委會八十八年三月三日台八八勞動三字第七九一號關於「關係企業員工轉調，其取自原事業單位撥付的補償金可否全數提撥勞工退休準備金疑義」之函釋，由原雇主撥付予受新雇主一定的補償金，俾供其將此一補償金數額提撥至新雇主本身的勞工退休準備金專戶中。如此一來，可適度地解決員工工作年資中斷與退休準備金提撥等問題，而提高員工至新雇主處任職的意願。

至於不擬隨同移轉或調動之員工，則必須有勞動基準法所規定之雇主得終止勞動契約事由存在方得終止勞動契約，而除了勞動基準法第十二條雇主得不經預告終止契約之事由外，尚必須依照勞動基準法預告終止契約，並支付預告期間工資、資遣費或退休金。

四、 結語

企業併購法通過後，固然對企業間彼此的併購行為大開方便之門，然而其所型塑的企業併購法制，仍有許多法律上與實務上的疑問亟待處理。在知識經濟

時代裡，知識與智慧財產此一企業重要的生產因素已經與人力資源密切結合，在企業併購的過程中，如果能夠一併擷取被購併企業原有之優秀技術或服務團隊，勢必能使購併效益倍增。企業併購法固然減少了企業進行併購時的人力資源轉換成本，但是必須注意的是，企業間收購資產是否適用企業併購法第十五條以下關於員工留用以及勞工退休準備金移轉之規定，判斷重點仍在於公司取得他公司之營業或財產，並以股份、現金或其他財產作為對價之資產收購行為，是否已達到概括承受、概括讓與，或資產收購行為之一方乃為讓與全部或主要部分之營業或財產，或受讓他人全部營業或財產，而對公司營運有重大影響之程度。企業間在進行資產收購行為而涉及員工隨同移轉時，必須特別留心此一份際。