

國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law

College of Law

National Taiwan University

Master's Thesis

企業併購時商定留用權之勞工權益強化

——由ESG觀點出發

Enhancing Employees' Interests in Employers' Rights to
Negotiate Continuance of Employment during Business
Mergers and Acquisitions: From the Perspective of ESG

張湘泓

Zhang, Xiang-Hong

指導教授：陳肇鴻 博士

Advisor: Chao-hung Chen, Ph.D.

中華民國 114 年 10 月

October 2025



謝辭



大概是在大三的時候，身邊的人開始討論有沒有要讀研究所、要不要考研究所，那時候的我想說，為了上大學已經不知道考了多少大大小小的考試，又讀了背負國考宿命的法律系，還要再考一次射倖性很高的研究所考試，不論是考前承受準備過程的煎熬與不安全感，或是考後必須接受幾家歡樂幾家愁的場景，對於身心來說都是很大的挑戰，而且對於寫論文這件事，也懷疑自己是不是真的能夠做到。不過，因為準備研究所考試能夠順勢銜接國考，同時也覺得不管是能力或是心態，自己似乎都還沒準備好進入充滿競爭、不確定性的社會，因此下定決心走上研究所這條路，雖然中間有些顛簸，但幸好最後還是成功在臺大續命。

這本論文的起迄，其實拉了很長一段時間，從碩二上學期開始構思題目和大綱後，寒假雖然開始動筆，但下學期碰到出國交換的突發狀況，導致必須重新考取另一張語言檢定，論文陷入了停擺。等到確定可以出國後，回歸論文一個月，又因為墨爾本大學 7 月上旬就開始新學期，論文再次停擺了數個月，雖然為了可以早點畢業，在澳洲交換期間一邊體驗生活，一邊硬逼自己擠出一些進度，但最後依然要靠碩三下學期拉尾盤，不過在還沒口試前又參加了暑假的律訓，因此又拖慢了整體的步調，直到當兵前才終於告一段落。

寫論文這件事，可以是短程衝刺，也可以是長途慢跑，有些人或許半年或數個月就能完成，但對我而言絕對是一場超級馬拉松，這麼說好像很老套，但似乎也找不到其他更好的形容詞，甚至可以說，寫論文是看不到盡頭的馬拉松，在真正完賽前，沒有人能夠精準計算距離以及確切掌握終點，或許正因為如此，才更讓人感到焦慮與疲憊。在寫這本論文的過程中，不知道在研究室度過了多

少充滿咖啡香的午後，以及滿滿焦慮感的夜晚，對於論文能夠完成，有太多人想要感謝。

首先，最感謝的當然是指導教授陳肇鴻老師，從一開始和老師討論題目和大綱的時候，老師就對我看似天馬行空的想法給予支持，並一步步協助我將其實現。雖然每次收到老師給的滿滿回饋，都要用力抓住我的自信心避免掉到谷底，但每一條 comment 都點出了論文的盲點，讓我跳脫作者的觀點，重新檢視架構或論述上的不足，並激發更多的思考，因此非常感謝老師不知道撥空看了我多少次的論文，經過一次又一次的修正，讓這本論文更完整了一些。

其次，要感謝徐婉寧老師和郭大維老師擔任我的論文口試委員，徐老師從勞動法的觀點，給予我很多犀利的意見，讓我能夠充實勞動法的論述，甚至最後在論文題目上也推了我一把；郭老師悉心指出架構上可以加強的地方，在一些論述細節上，與郭老師討論過後也深受啟發。另外，也要感謝楊岳平老師，在種子論壇的課程中，要抽一位同學填補開學第二週的報告空缺，很幸運也很不幸地剛好抽到我的學生證，那時候論文才剛起步，對於論文整體的想法都還很粗糙，但楊老師不吝給予肯定，以及架構與方向上的指點，讓這本論文有個很好的開始。

接下來是論文一路上身邊所有的朋友：感謝 2405 研究室的成員們，一開始一起遷入 2405 的李揚、康哥、Johnny、任佑、尚珉、雅勻等，雖然那時候大概有一半的時間我都待在商法中心，開始寫論文的時候有些人已經準備要畢業了，但平常總會一起吃午餐或晚餐，還有偶爾的聚餐、慶生，甚至還舉辦了很多研究室活動，充分體驗了當學生的快樂，還要特別感謝李揚和 Johnny 帶我接觸棒球、加入 HTW 球隊，遇到很多學長和學弟，雖然那時候練習都好早、也常常受傷，但還是很好玩，很慶幸有在一起打棒球的機會。另外，也要感謝在澳洲交換的人們，因為排球而認識的 Liam、Allen、Evan、Kenji、Maxim、Nolan、

Takahiro 等等族繁不及備載，當時真的是瘋狂在打排球，可以說排球佔據了我一半的生活，但也因為這樣多了許多社交機會，認識許多很不一樣的人，雖然對你們而言我只是短暫的過客，但你們永遠駐足在我人生的某個篇章，尤其是 Liam，常常開車帶我四處晃、帶我去吃各種食物、一直講垃圾話一直爽、一起去各種玩耍，雖然因為這樣讓我多噴了不少錢，但也讓身在異地的我能有一個交心的好友，感受到一些歸屬感，忘卻論文的煩惱，還有我的室友們 Rowan 和 Kevin、很常來玩的香香，跟你們一起總是很開心，你們總是捧場我各種幹話，一起聊各種話題，而且很特別的是，你們大概是在澳洲為數不多有過問我論文的人，在我離開澳洲前的伯斯之旅讓我們更加親近，卻也讓分離更顯悲傷；回來之後 2405 研究室改朝換代，除了 Johnny 和任佑外，多了小韻、許玚、允然、耀民等等，一起為畢業焦慮、互相取暖鼓勵，尤其感謝小韻即使國考在即，還是願意撥空當我口試的紀錄，除了記錄得很完整外，也給予我情緒價值。還有，在論文最後階段，在律訓遇到 4B 組員們，佳哲、司翰、姿汶、阿蘇、清儒、佳暄、班班、Alan、秉鴻、孫鈴、瑞澤、梁軒、詠晴、皓澤和可婕，很幸運可以和你們一起律訓，除了一起玩之外，還可以聊學業、實習、日常生活等話題，跟你們相處很開心也很自在，感謝你們在我還是學生的最後階段，能夠讓我度過逃離現實般的一個月。

最後，我想要感謝雅勻，你是這一路上不可或缺的人，你的陪伴貫穿了我幾乎所有的大學和研究所生活，一起度過我生活的各種起伏，感受我所有的情緒，在我低潮、難過、沮喪、焦慮、無助的時候，我居然還可以看到比我更擔心、傷心的人，在值得慶祝的日子裡更不用多提，你肯定是笑得最開心的那個人。談到你給我的幫助，可以小至這本論文，在我寫論文遇到一些困難的時候，你除了給我支持和鼓勵，也可以和我認真討論論文內容，整理我的思緒與論述；你給我的幫助，也可以大至我人生的成長，雖然無法細數曾經經歷過的那些蛻

變，但我能夠肯定的是，如果沒有你，我不會是現在的我，只能說，能夠在一段關係中找到一個人一起漸漸成熟，是一種幸福。

最後的最後，我其實不是一個會常常回顧自己過去的人，但在寫這篇謝辭的時候，我努力回想了過去三四年的種種，現在覺得非常慶幸當初選擇讀研究所。大學畢業讀研究所雖然可以說是一個很普遍的選擇，看似踏上了一條主流的道路，但實際上卻走得很不舒服，或許是因為出社會前的最後一個階段，我不斷為自己設立許多不同的目標，嘗試突破我的舒適圈，體驗了非常多不一樣的經歷。在轉換身分的這個當下，不敢說有達成當初對於自己的期望，但我確實度過了一個十分扎實的人生階段，雖然這本論文可能不是一本完美的論文，但卻可以為這階段畫下一個最好的句點，並祝福未來的自己，能夠愈挫愈勇、逆風飛翔！

摘要

我國企業併購法第 16 條明定新舊雇主於併購時得商定留用舊雇主之勞工，未受留用或不同意留用之勞工則由舊雇主終止勞動契約，此即所謂的商定留用權。商定留用權雖然有利於企業調整人員配置，追求併購之經濟效率，惟另一方面亦迫使勞工面臨企業併購時，僅能被動接受新舊雇主留用與否之結果，未能適度保護勞工權益。雖然現行法院實務與學說多意識到此一制度缺陷，試圖從解釋論之途徑加以解決，然而本文認為此等解釋論具有若干疑慮，並且考量過去修法失敗的經驗，若要有效改善勞工被動之處境，應從公司治理之角度尋求有別於目前解釋論之替代方案。

鑒於企業併購涉及許多利害關係人利益，勞工亦為利害關係人之一，本文認為應從企業之立場出發，以企業社會責任與 ESG 目標作為基礎，尤其著重在 ESG 風險面向與董事監督義務之交集，從企業風險管理與法令遵循之角度，要求企業決策兼顧利害關係人利益，以彌補現行企業併購法商定留用權對於勞工權益保障不周之缺失。因此，本文參酌國際勞工組織文件與我國自律規範等指引，亦借鏡我國大量解僱勞工保護法之程序規定，提出企業在行使商定留用權時與勞工進行集體協商程序之建議，並以永續報告書、年報等資訊揭露制度作為輔助性措施，期能在現行商定留用權規範下，平衡兼顧企業與勞工雙方之利益。

關鍵詞：企業併購、商定留用權、企業社會責任、ESG 風險、監督義務、集體協商、資訊揭露

ABSTRACT

Article 16 of Taiwan's Business Mergers and Acquisitions Act provides that during a corporate merger or acquisition, the existing and new employers may negotiate the retention of employees originally hired by the existing employer. Employees not retained or who refuse the continuance of employment will have their employment contracts terminated by the existing employer—this is referred to as “employers’ rights to negotiate continuance of employment.” While this mechanism facilitates workforce reallocation and enhances the economic efficiency of mergers and acquisitions, it also places employees in a vulnerable position, reducing them to passive recipients of retention decisions made solely by employers, with insufficient legal safeguards for their interests.

Although a certain number of courts and scholars in Taiwan have recognized the shortcomings of this system and have attempted to address them through interpretive approaches, this thesis contends that such interpretations raise significant concerns. In light of past failed attempts at legislative reform, any effective improvement of employees’ vulnerable position should instead be pursued through alternative frameworks grounded in corporate governance, rather than relying solely on prevailing methods of interpretation.

Acknowledging that mergers and acquisitions impact a wide range of stakeholders, including employees, this thesis advocates for a corporate perspective grounded in Corporate Social Responsibility (CSR) and Environmental, Social, and Governance (ESG) principles—especially focusing on the intersection of ESG risk management and directors’ fiduciary duties. From the standpoint of risk management and legal compliance, corporations should be required to consider stakeholders’s interests in

decision-making related to negotiations regarding continuance of employment. Drawing on International Labour Organization (ILO) publications, domestic soft law guidelines, and procedural protections under Taiwan's Act for Worker Protection of Mass Redundancy, this thesis proposes a collective bargaining between the existing employer, the new employer and employees, when the employers exercise their rights to retain employees. Additionally, utilizing sustainability report and annual report disclosures is recommended as supplementary tools to promote transparency and accountability. Ultimately, this thesis seeks to recalibrate the current legal regime to achieve a more equitable balance between corporate efficiency and labors protection.

Keywords: Mergers and Acquisitions, Right to Negotiate Continuance of Employment, Corporate Social Responsibility, ESG Risk, Duty to Monitor, Collective Bargaining, Disclosure

目次

謝辭.....	i
摘要.....	v
ABSTRACT.....	vi
目次.....	viii
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究對象與範圍.....	4
第三節 研究方法.....	5
第四節 研究架構.....	6
第二章 企業併購與勞動契約之存續.....	8
第一節 企業併購之意義.....	8
第一項 企業併購之定義.....	8
第一款 企業之定義.....	8
第二款 併購之定義.....	10
第一目 合併.....	10
第二目 收購.....	11
第三目 分割.....	14
第二項 企業併購之功能.....	15
第一款 企業外部成長.....	15
第二款 國家公共利益.....	17
第二節 企業併購下個別勞動契約移轉之概述.....	18
第一項 勞動契約移轉之原則.....	18
第一款 民法上契約承擔.....	19
第二款 勞動契約之特殊性.....	20
第二項 企業併購之權利義務關係移轉.....	22
第一款 權利與義務之承受.....	22
第二款 商定留用勞工制度.....	24
第三節 企業併購法下商定留用權之規範.....	26
第一項 適用範圍.....	26
第二項 法律效果.....	27
第一款 受留用勞工.....	27
第二款 非留用勞工.....	31

第三項 商定留用權解釋論之評析.....	32
第一款 法院實務.....	32
第一目 限縮適用.....	32
第二目 不予限縮.....	40
第二款 學說見解.....	42
第一目 檢討現行制度.....	42
第二目 贊同現行制度.....	46
第三款 現行解釋論之檢討與困境.....	49
第四節 小結——從公司治理角度彌補商定留用權之缺失.....	54
第三章 企業社會責任、ESG 與公司治理	58
第一節 企業社會責任理論.....	58
第一項 企業社會責任之緣起.....	58
第二項 企業社會責任之爭論.....	60
第一款 Dodge v. Ford Motor Co. 案	60
第二款 Berle 與 Dodd 之交鋒	62
第三款 股東優位理論.....	63
第四款 企業社會責任理論.....	65
第三項 企業社會責任之實踐.....	68
第一款 國際規範.....	69
第一目 全球盟約.....	69
第二目 歐盟規範.....	71
第三目 OECD 跨國企業負責任商業行為指導綱領.....	75
第二款 我國發展.....	78
第一目 實務先行——行政機關與民間團體之推動.....	78
第二目 規範後至——企業社會責任之立法.....	80
第四項 小結——企業社會責任之定論.....	83
第二節 環境、社會與治理（ESG）	85
第一項 ESG 之起源	85
第二項 ESG 之全球趨勢	86
第一款 責任投資原則.....	87
第二款 ESG 金融市場蓬勃發展	88
第三款 ESG 議題進入公共政策	90
第三項 小結——現在進行式的 ESG	92
第三節 企業社會責任與 ESG 之匯流	93
第一項 兩者涇渭分明？.....	93
第二項 反思公司目的.....	96
第三項 發揮互補功能.....	99

第四節	ESG 接軌公司治理	101
第一項	公司治理之內涵.....	102
第二項	董事受託義務與 ESG.....	104
第一款	忠實義務與注意義務.....	104
第二款	監督義務.....	108
第一目	意涵.....	108
第二目	要件.....	112
第三目	與 ESG 風險之關聯	115
第三項	公司對於 ESG 之應對（一）——風險管理	123
第四項	公司對於 ESG 之應對（二）——法令遵循與資訊揭露	125
第五節	小結.....	130
第四章	ESG 與商定留用權之交錯	132
第一節	ESG 與商定留用權之關聯	132
第一項	ESG 之社會面（S）——勞工議題.....	132
第一款	國際勞工組織公約.....	134
第一目	核心國際勞動基準.....	134
第二目	跨國企業與社會政策之三方原則宣言.....	136
第二款	我國 ESG 規範之視角	139
第一目	兩個行為準則規範.....	140
第二目	兩個資訊揭露規範.....	141
第二項	商定留用權所涉之勞工權益.....	145
第二節	以 ESG 補充商定留用權之行使	149
第一項	企業之風險回應與法令遵循.....	150
第二項	勞工之程序參與.....	152
第一款	大量解僱勞工保護法之借鏡.....	153
第二款	商定留用權之集體協商程序.....	157
第三款	勞方於協商程序之資訊獲取.....	159
第四款	集體協商程序之可能疑慮.....	162
第三項	相關措施之資訊揭露.....	166
第三節	小結——兼顧勞資雙方利益之商定留用權.....	169
第五章	結論.....	172
參考文獻		178

第一章 緒論

第一節 研究動機

企業併購活動在我國可說是十分活躍，根據經濟部商業發展署網站上所公布的統計資料，自 2004 年至 2024 年間，臺灣平均每年發生的併購案件數量超過上百件，去年（2024）更是高達 252 件¹。在企業進行併購以強化競爭力之際，媒體與市場通常聚焦於併購金額、股價波動或產業整併之利益，在市場看著充滿曙光的財務報表背後，卻常常伴隨著勞工就業不穩定之風險，這些「未出現在財務報表的人」，往往是企業併購造成之衝擊最直接的承受者。依據企業併購法第 16 條與第 17 條，在經營組織變動之情形，併購公司可以基於自身經營效率之目的，解僱未留用的被併購公司勞工，此即為所謂的商定留用權。商定留用權之存在，可能導致一紙企業併購協議造就大量解僱之結果，危及勞工之工作權，甚至一個家庭生活的穩定，此一立法設計可謂係以高張力之形式顯示「企業組織變動」與「勞工權益保障」之間的衝突，並且為我國處理企業併購勞工問題設定了立場，對於勞動權益保障構成巨大的挑戰²。

2021 年美麗華高爾夫球場進行企業分割，將部分營業項目分割至新成立的三間子公司，並以此為由行使商定留用權而解僱部分勞工，因這些勞工多具有工會成員或幹部身分，進而引發工會罷工，此即為企業併購中勞資爆發衝突之案例（以下稱「美麗華案」）³，雖然該案勞方運用工會力量加以反抗，最終成功使被解僱勞工復職，但正如勞工團體所言，在現實情況中，像美麗華工會如

¹ 統計資料請參照全國商工行政服務入口網，企業併購資料查詢，<https://gcis.nat.gov.tw/mainNew/subclassNAction.do?method=list&pk=138>（最後瀏覽日：05/25/2025）。

² 邱羽凡（2023），〈勞動基準法第 20 條與企業併購法第 16 條「雇主商定留用」規範之檢討——以歐盟與德國法制為參考〉，《月旦法學雜誌》，332 期，頁 179。

³ 焦點事件，〈條目〉美麗華球場勞資爭議大事記，<https://eventsinfocus.org/issues/7146277>（最後瀏覽日：06/19/2025）。

此團結且有能量抵抗，並成功恢復原職的例子毋寧係屬少數，因此極力呼籲勞動部對此進行修法，彌補企業併購解僱勞工之漏洞⁴，其中一項主張即係在修法時納入勞資協商機制⁵。事實上，自勞動基準法第 20 條制定以來，並非沒有修法廢除商定留用權之呼聲與嘗試，早在 2010 年時行政院勞工委員會（現為「勞動部」）即曾提出關於勞動基準法第 20 條修法草案，但在產業界之反彈與金融監督管理委員會（以下稱「金管會」）之反對下無疾而終⁶，時隔 10 多年後，又再次有立法委員提案修正勞動基準法第 20 條，欲將該條之「商定留用」改為「全數留用」，明定新雇主應承認留用勞工之工作條件，並規定未同意留用勞工之勞動契約終止條件應經工會協商議定或經勞資會議同意⁷。

此次修法提案是否能夠順利通過尚未可知，但這兩次的修法嘗試其實也可以看出立法者開始對於企業併購勞工問題之立場出現搖擺，對於是否繼續在企業經營組織變動時選擇商定留用勞工之立法模式已不再堅決。不過，若該次修法成功廢除雇主之商定留用權，將在企業併購時之勞工去留問題上，產生企業併購法「商定留用」和勞動基準法「全數留用」之雙軌制，不僅增加實務上參與併購公司法遵之複雜性，亦可能大幅降低企業進行併購之意願，是否有利於產業競爭力之提升與國家經濟發展？更令人值得思考的是，將企業併購中勞工去留問題簡化為「二擇一」之選擇題是否適當？

⁴ 楊鵬如（04/14/2023），〈企併時「勞工應全數留用」勞團要求勞動部支持修《勞基法》20 條〉，《公民行動影音紀錄資料庫》，<https://www.civilmedia.tw/archives/117760>（最後瀏覽日：05/25/2025）。

⁵ 歐碧薇（04/06/2025），〈《企併法》修法 美麗華工會籲納勞資協商機制〉，《焦點事件》，<https://www.eventsinfocus.org/node/7146881>（最後瀏覽日：05/25/2025）；許玲瑄（04/14/2022），〈《企業併購法》消滅工會？！ 勞團與立委籲納勞工協商機制〉，《菱傳媒》，<https://rwnews.tw/article.php?news=281>（最後瀏覽日：07/10/2025）。

⁶ 朱漢崙（01/24/2010），〈金融機構併購不能裁員反對！〉，《工商時報》，<https://www.chinatimes.com/newspapers/20100124000326-260202?chdtv>（最後瀏覽日：05/25/2025）；顏真真（01/12/2010），〈金融合併不能裁員？金管會：不應有兩套標準、將不利併購〉，《苦勞網》，<https://coolloud.org.tw/node/50093>（最後瀏覽日：05/25/2025）。

⁷ 立法院議案關係文書（2024），《院總第 20 號 委員提案第 11001397 號》，頁委 683-688，https://ppg.ly.gov.tw/ppg/download/agenda1/02/pdf/11/01/05/LCEWA01_110105_00132.pdf（最後瀏覽日：05/25/2025）。

如前所述，企業併購除了係兩個組織之整併，亦涉及利害關係人之利益，因此企業併購不僅作為資源整合與綜效追求之手段，更屬於企業社會責任之試金石，從企業經營應兼顧利害關係人利益之角度出發，現今全球社會、投資人與企業越來越重視企業關於環境（Environmental）、社會（Social）與治理（Governance）三個面向所構成 ESG 指標之績效，近年我國金管會亦大力推動 ESG，作為公司治理、金融市場之政策發展目標，其中社會面（S）包含企業對勞工權益之照顧與重視。根據天下雜誌之調查，在永續百強企業之問卷回覆中，工作與勞動條件保障被最多企業認為係企業最重要的人權風險⁸。在此趨勢下，關於企業併購過程中勞工去留的問題，不僅係企業內部人力資源管理之決策，更直接反映企業是否落實企業社會責任，並影響企業 ESG 指標之表現，雖然企業依據企業併購法第 16 條行使商定留用權解僱勞工，形式上符合法規，但實質上可能損害 ESG 表現，連帶影響資本市場、金融市場、供應鏈之評價，威脅其企業經營管理，因此併購過程中對勞工權益的尊重與保障，已逐漸從企業倫理轉化為企業不得不予以回應之永續發展核心議題。

由此觀之，過去對於商定留用權之討論大多糾結於法制上究竟要「全數留用勞工」或「商定留用勞工」，但是無論選擇何者，價值權衡上似乎皆屬過猶不及，採取前者將使企業經營失去彈性，可能讓企業錯失成長之機會，而後者則以勞工工作為代價，換取企業之競爭力。在現今 ESG 趨勢下，應可探求在現行制度下，以兼顧勞工權益之觀點，鋪出商定留用權之第三條路，創造勞資雙贏之局面。惟問題在於，ESG 如何影響企業公司治理？當 ESG 與公司治理相結合時，企業如何因應 ESG 議題？尤其聚焦於商定留用權時，企業得採取哪些適當的措施，在追求自身經濟利益的同時，亦能在人員配置之調整上兼顧勞工權益？此等問題，均值得進一步探究。

⁸ 高宜凡（02/07/2025），〈「人權」成 ESG 必考題！供應鏈永續盡職調查動起來〉，《CSR@天下》，<https://csr.cw.com.tw/article/43994>（最後瀏覽日：05/26/2025）。

第二節 研究對象與範圍

本文雖然探討 ESG 如何在公司治理中發揮作用，以設定企業行使商定留用權時所得採取之措施，但因該議題涵蓋層面廣泛，在篇幅限制下無法妥善處理各個細節，因此在研究對象與範圍上，作出一定之取捨：

首先，雖然企業併購、公司治理之討論可能涉及各種組織，但因應各種組織特性之不同，可能有不同的討論方式與脈絡，因此本文的討論對象將限縮在「股份有限公司」，不包含其他形式之公司，並且考量到目前我國推行 ESG 之相關措施皆針對上市公司與上櫃公司，故股份有限公司中又以上市櫃公司為主，而上市櫃公司以外的公開發行公司或非公開發行公司則於必要時另行說明。

其次，在「股份有限公司」之範疇中，不包含「公司型社會企業」⁹，一來「公司型社會企業」之目的與功能，是否能與我國公司法所兼容，尚有討論的空間，二來是公司型社會企業本質上應已逸脫企業社會責任、ESG 的討論範疇。另外，本文亦排除金融機構合併法第 4 條第 1 款所稱之「金融機構」，蓋金融機構之合併受到較高程度的政府監管，主管機關能夠干涉併購交易條件之力道較大，併購過程中的勞工安置問題某程度能夠透過行政管制之手段加以確保，同法第 5 條第 1 項本文已規定金融機構之合併應取得主管機關之許可，而參與合併之金融機構申請合併許可時應提出合併申請書，依第 12 條第 1 項第 2 款其中應包含「對受僱人之權益處理」等事項，實務運作上金管會亦相當重視金融機構合併時的員工安置問題，例如近期台新金控與新光金控合併案中，金管會即考量兩家金控之勞資雙方是否已取得共識¹⁰，因此金融機構合併實務對於勞工

⁹ 所謂公司型社會企業一般係指將公司照顧社會或環境之使命宣告並鎖定於公司章程內，並以公司型態經營非營利或追求社會利益之事業，法制上應課予經營者忠實執行社會使命及考量利害關係人之義務，並須定期提供透明的揭露報告。參方元沂（2019），〈從企業社會責任到社會企業—論公司型社會企業的發展〉，《臺灣財經法學論叢》，1 卷 1 期，頁 160-161。

¹⁰ 參照楊筱筠、廖珮君、戴玉翔（11/13/2024），〈金管會看合併案 新新併要先取得勞資共識〉，《經濟日報》，
<https://money.udn.com/money/story/5613/8355798?fbclid=IwY2xjawKfnJpleHRuA2FlbQIxmABicml>

權益處理已有相對明確的處理方式。

最後，我國商定留用權之規範除了企業併購法第 16 條、第 17 條外，勞動基準法第 20 條亦屬之，但在兩者適用關係上，依企業併購法第 2 條第 1 項規定，有關股份有限公司之併購，應優先適用企業併購法規定，企業併購法未規定者，始適用公司法、勞動基準法等規定。因此，基於本文討論對象主要係針對「上市櫃公司」，商定留用權規範之討論亦一併限縮於企業併購法第 16 條與第 17 條，且排除金融機構之合併後，原則上亦無需觸及勞動基準法第 20 條¹¹。

第三節 研究方法

本文擬透過整理與歸納過去文獻對於商定留用權之檢討評析，以及法院實務之解釋適用，以釐清目前商定留用權之現況與問題癥結點，並且鑒於我國為推動 ESG 而增修之相關規範多連結至國際文件，故本文亦參照國際上關於企業社會責任、ESG 之重要文件，作為提出集體協商程序建議之基礎，並輔以案例加以說明。因此本文將主要運用文獻回顧研究法、比較法研究法、指標案例研究法作為研究方法：

kETFXNU1vN3JrZ3BYSUJSaEJFAR7hC9OZ4Z2zD4nbdUKGNxcqqeCmulwBLEYZ2BQvj_Rc4CCzyk8Kaa50IkDOfw_aem_DaMS4-O1_cXdaYMBb1LkbA（最後瀏覽日：05/25/2025）；戴瑞瑤、魏喬怡（10/16/2024），〈新新併拚月底送件 金管會盯員工安置計畫〉，《工商時報》，https://www.ctee.com.tw/news/20241016700090-430301?fbclid=IwY2xjawKfnJNleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFXNU1vN3JrZ3BYSUJSaEJFAR5rZjtU87WXIRRzVxWlvprP_1q1qQlrXGeWfNW2BA34Q6eHRP3_owUC6obxVw_aem_03swOpp-LqfWijebWVYwaA（最後瀏覽日：05/25/2025）；新新併之員工安置計畫係以全數留用新光金員工及經理人為主軸，潘羿菁（08/22/2024），〈新新併若成台新金為存續公司 新光金員工全數留用〉，《中央通訊社》，https://www.cna.com.tw/news/afe/202408220392.aspx?fbclid=IwY2xjawKeK3VleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFXNU1vN3JrZ3BYSUJSaEJFAR4PDrb4T92oCKpoxqZB_MA1kuIjnWf_KPBQk4czsX_tD4eN_2FRH_BHlH_wGw_aem_vBOn8JByXlekQvMZ8Q-4EQ（最後瀏覽日：05/25/2025）。

¹¹ 金融機構合併法第 15 條規定：「金融機構依本法合併、改組或轉讓時，其員工得享有之權益，依勞動基準法之規定辦理。」若金融機構合併時欲行使商定留用權，應回歸適用勞動基準法第 20 條。不過，排除金融機構後，並不是所有股份有限公司都沒有適用勞動基準法第 20 條規定之可能，蓋企業併購法只適用於本國公司之間或本國公司與外國公司之併購，因此兩家外國公司在臺分公司間的併購，仍應適用勞動基準法第 20 條規定。參勞動部 107 年 2 月 14 日勞動福 3 字第 1060136515 號函。

首先，就文獻回顧研究法，本文將蒐羅各種關於本文主題之論述或概念之文獻，不限於國內書籍、專書與期刊論文，並且包含我國法院實務見解、政府官方資料、國際組織文件、學位論文等，以及相關媒體報導，將這些內容進行整理分析，以呈現我國所規範的商定留用權之問題意識、ESG 與公司治理之結合以及 ESG 於商定留用權之具體應用等論述。

再者，比較法研究法方面，在企業社會責任與 ESG 之部分，將會參照國際組織文件，與我國規範進行比較與對應，以釐清企業社會責任與 ESG 之內涵。並且，在探討企業所得採取之措施時，亦會以國際組織文件之指引作為基礎，再進一步提出更加具體的行為準則。

最後，在本文提出建議後，運用指標案例研究法，透過實際案例以及實務判決闡述商定留用權所生之勞資爭議與問題點，並佐證勞資協商之重要性，藉此強化本文所提建議之說服力。

第四節 研究架構

本論文共分為五章。首先，第一章為本論文之緒論，說明選擇商定留用權作為主題，並以公司治理追求 ESG 目標作為應對措施之動機與理由，以及說明本論文研究對象與範圍之劃定、研究方法之採擇，與論文整體架構安排。

其次，第二章開門見山地介紹本文之主軸——商定留用權，但在進入商定留用權之前，先釐清企業併購之定義，以及企業併購中權利義務移轉之模式，之後則聚焦於我國商定留用權規範。關於至今為止對於商定留用權之文獻檢討，以及法院實務如何解釋應用，將一併予以整理歸納與分類，評析商定留用權現行解釋運作之疑慮以及待解之問題，並嘗試跳脫企業併購法之規範解釋適用，從公司治理之角度另闢蹊徑，要求公司於決策時兼顧勞工之利益，進而改善商定留用權之勞工權益。

再者，第三章將著重在 ESG 如何作為本論文問題設定之回應。若談到現今的 ESG 發展，脈絡上無法脫離企業社會責任之討論，因此本章一開始先簡單爬梳過去企業社會責任之辯論，以釐清企業社會責任之基本論調，並且檢視國際組織對於企業社會責任之重視以及我國發展，2018 年我國公司法第 1 條第 2 項將企業社會責任明文化後，已對企業社會責任加以定調，不過，在近期炙手可熱的 ESG 興起後，應以宏觀的角度看待兩者之發展與匯流，此舉有助於 ESG 目標接軌公司治理。惟重點仍在於 ESG 與公司治理之關係，尤其從風險管理及法令遵循之角度切入 ESG 議題與董事監督義務之兼容性，透過董事監督義務、ESG 風險以及相關法令等，得以逐步確認與建構董事面對 ESG 目標之義務與作為。

接著，第四章將承接第二章商定留用權與第三章 ESG 與公司治理之研究，將兩者予以結合。詳言之，本章將檢視商定留用權與 ESG 目標之關聯，在國際勞工組織文件以及我國上市櫃公司自律規範、ESG 資訊揭露規範下，能夠從哪些方面強化勞工權益，並且以企業回應 ESG 風險與法令遵循為基礎，建構併購公司與被併購公司行使商定留用權時的集體協商程序，並一併探討現行 ESG 資訊揭露制度得否作為該行為準則之配套措施。

最後，第五章為結論，將簡要說明本論文之論述脈絡並對各章內容予以總結，提出本論文之結論。

第二章 企業併購與勞動契約之存續

企業併購常作為企業提升經營管理效率及競爭力之重要手段，當企業組織發生重整或變動時，亦常伴隨著事業組織勞工之重新調整，此時很有可能必須裁撤人力以因應組織架構變化。顯而易見地，企業併購將構成對勞工工作權益之威脅，因此在企業併購活動下，勞動契約之存續即是重要的課題。

第一節 企業併購之意義

「企業併購」一詞，起初並非實定法上的用語，而是源於學術界或企業實務上所廣泛使用的統稱，一般係指企業間以取得或移轉經營控制權為目的之經濟行為¹²。從文義上來看，併購包含「併」(merger)與「購」(acquisition)兩個概念：「併」即「兼併」，係指兩個以上的企業結合為形式上單一的經濟單位，而「購」即指「收購」，著重於將一企業納入另一企業體系中，因兩者皆涉及公司組織、資本或控制權結構之重大變更，以追求經營效率化，故併購屬於「企業重組」(corporate restructuring)之重要手段¹³。

第一項 企業併購之定義

「企業併購」一詞雖然已被我國法律所採用（如企業併購法），惟該用語仍非嚴謹，為釐清企業併購所指涉之範疇與界限，有必要先進一步探討其定義。

第一款 企業之定義

在我國法制中，常常能夠在法律名稱中找到「企業」一詞¹⁴，但並沒有一

¹² 王志誠（2001），〈企業併購法制之基礎構造〉，《中正大學法學集刊》，4期，頁93。

¹³ 紀天昌（2002），《企業重組規範之研究—著重重組手段之辨析及控制權移轉之規範探討》，頁10-11、13-15，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文。

¹⁴ 若在全國法規資料庫以「企業」一詞作為關鍵字進行查詢，在法規名稱中包含「企業」之現行法律共有35部，若包含已廢止的法律則有51部（檢索日期：03/26/2025）。

部現行法律對於「企業」給予明確定義，「企業」之定義在我國法律中似乎可以說是處於真空狀態。而學說上則有許多文獻對於企業一詞進行闡述，有認為從財產法的觀點而言，企業乃結合物（所有權）、無體財產權、債權、商譽、勞動關係及顧客關係的組織體¹⁵；有參考日本學說，指出日本通說所認為之企業係指依一定計畫繼續實現營利行為之獨立經濟單位，係相對於以投資一定金額且以財產增值為營利之經濟活動¹⁶；另有認為企業係營利主體之統稱，亦即企業係以營利為目的之主體，包含自然人以及組織體¹⁷。

不過，若只限縮在公司法與企業併購法兩部法律來看，檢視其條文使用「企業」之脈絡，得推敲其所稱之「企業」為何。就公司法而言，企業之用語主要於關係企業專章中反覆出現，依公司法第 369 條之 1，關係企業係指相互間具有控制從屬關係或相互投資之「公司」，而依同法第 1 條第 1 項，公司係指「以營利為目的，依照本法組織、登記、成立之社團法人」，再依同法第 2 條第 1 項，公司可再分為四種類型：「無限公司」、「有限公司」、「兩合公司」及「股份有限公司」；就企業併購法而言，企業併購法第 1 條言明本法之制定係為使企業能夠透過併購之方式調整其組織，以促進企業之經營效率，但本法並未定義何謂「企業」，在同法第 4 條第 1 款之名詞定義僅提及「公司：指依公司法所設立之股份有限公司」。雖然有認為企業併購法之所以以「企業」命名，其理由為金融機構包含非公司組織，其於改組之後，亦得適用企業併購法，為了較能完整涵括所有適用對象，故以「企業」稱之¹⁸，但觀諸企業併購法立法草案總說明¹⁹，各項說明皆以「公司」為其預設前提，可推知其本意主要係針對公司間

¹⁵ 王澤鑑（2017），《民法總則》，增訂新版，頁 260，自刊。

¹⁶ 陳自強（2005），〈民商合一與民商分立〉，《月旦民商法雜誌》，10 期，頁 77。

¹⁷ 曾世雄、曾宛如（2009），《企業設計法》，二版，頁 1，元照；有學者持類似看法，其認為企業為一營利性事業體，參照：林仁光（2006），〈企業併購與組織再造規範制度之重新檢視〉，《月旦民商法雜誌》，1 期，頁 162。

¹⁸ 王泰銓等（2002），〈企業併購法座談會〉，《月旦法學雜誌》，82 期，頁 152〔高靜遠發言〕；李禮仲（2002），〈企業併購法之探討〉，《全國律師》，6 卷 5 期，頁 10。

¹⁹ 立法院議案關係文書（2001），《院總第 618 號 政府提案第 8111 號》，頁政 105-109，<https://lis.ly.gov.tw/lgcmgi/lgmeetimage?cfbcfc9cfc9cfc9c5cbc8c8d2cacaca>（最後瀏覽日：07/13/2025）。

之併購而推動立法。

歸納上述說明，目前企業仍然屬於一個不明確之概念。惟大體而言，企業應該能夠解為一具有營利目的之經濟組織，其組織型態可包括商業登記法上的獨資商號與合夥、有限合夥法上的有限合夥，以及公司法上的公司等，惟其中「公司」對於現代商業活動最具影響力，尤其是股份有限公司，具有若干優點及特性²⁰，相較於其他類型之公司，更受到眾多創業人士所愛用，且企業併購法亦係以股份有限公司為規範對象，因此本文所稱之企業皆指「股份有限公司」，尤其係聚焦於上市公司與上櫃公司。

第二款 併購之定義

併購為一概括性之集合名詞，在實務上可包括數種商業行為與法律行為，這些行為最終產生經營權結合或移轉之結果，此即為併購行為之特性。關於併購之定義，我國現行法已有所規範，依企業併購法第4條第1款與第2款，併購係指依公司法設立之股份有限公司所為之合併、收購與分割。因此以下僅以企業併購法之規定為論述。

第一目 合併

依企業併購法第4條第3款，所謂合併，係指「依本法或其他法律規定參與之公司全部消滅，由新成立之公司概括承受消滅公司之全部權利義務；或參與之其中一公司存續，由存續公司概括承受消滅公司之全部權利義務，並以存續或新設公司之股份、或其他公司之股份、現金或其他財產作為對價之行為。」

²⁰ 股份有限公司有三點特性：第一，股東僅負擔有限責任，避免負擔過大的投資風險；第二，具有獨立法人格，使公司資產與股東個人財產各自獨立而不會互相流用與混淆；第三，股東可以自由轉讓股份，便利投資人適時收回投資資金。以上特性使股份有限公司在吸收社會資金方面具有高度優勢，適合志在長期經營事業並持續擴大規模之商業人士使用。參照方嘉麟等（2021），《變動中的公司法制：17堂案例學會《公司法》》，三版，頁27-29，元照〔黃銘傑執筆〕。

由此觀之，合併可依概括承受消滅公司權利義務之主體不同，區分為兩種法定類型，一為吸收合併，另一為新設合併（又稱為創設合併、另立合併），兩者之共通點在於至少有一間參與公司發生法人格消滅之情形，且通常會發生經營權變動之結果。值得注意的是，因該款規定得由他公司股份作為合併之對價，同法第 8 條第 1 項第 1 款亦明文「母公司為子公司與他公司之合併而發行新股」時不受公司法第 267 條第 1 項至第 3 項以及證券交易法第 28 條之 1 規定限制，因此實務上產生三角合併（triangular merger）此一特殊型態，經濟部亦明文肯認三角合併之類型²¹。所謂三角合併，指由併購公司（母公司）設立持有百分之百股份之子公司，子公司取得部分母公司股份，並由子公司與目標公司進行合併²²，若子公司為存續公司，目標公司為消滅公司，稱為正三角合併（forward triangular merger），反之若子公司為消滅公司，以目標公司為存續公司，則稱為反三角合併（reverse triangular merger）。

第二目 收購

依企業併購法第 4 條第 4 款，收購係指「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。」由該款規定可知，在企業併購法下，收購行為所涵蓋之範圍甚廣，依據收購標的之種類，可分為股份收購、營業收購以及財產收購：

一、 股份收購

所謂股份收購，即收購公司收購目標公司已發行或新發行之股票。依據收購取得股份之多寡，收購之效果可區分為「投資」及「接管」兩種情形²³，後

²¹ 經濟部 104 年 11 月 18 日經商字第 10402432830 號函。

²² 王志誠等（2016），《企業併購法實戰守則》，頁 77，新學林。

²³ 劉連煜（2024），《現代公司法》，增訂十八版，頁 203，新學林。

者將發生目標公司控制權易主之結果。

企業併購法其實並未針對股份收購作進一步的定義，不論是在該法第 4 條之名詞定義，或是該法第二章第二節之規定，皆僅規範「股份轉換」之情形，對於「股份收購」之規定付之闕如。對此主管機關曾認為，企業併購法所稱「收購」之適用範圍，係指符合該法第二章第二節所規定之類型²⁴，亦即將股份收購限縮於股份轉換。亦有學說鑒於企業併購法之政策目標，採取相同之看法²⁵。然而，股份轉換僅為股份收購之其中一種態樣，若將股份收購限縮於股份轉換之情形，無疑是架空企業併購法第 4 條第 4 款之股份收購規定²⁶，不過在欠缺定義的現狀下，收購一詞所指涉之範圍又可能失之過寬，涵蓋到一般股份買賣行為，故有學說認為，該款之文義範圍已然逾越企業併購法所欲規範之範圍而損及該法第 1 條所揭示之規範目的，形成了法律漏洞，應採取目的性限縮之解釋，非公開發行公司應以百分之二十以上股份作為收購之界限，而在公開發行公司之情形，則為百分之十以上股份，以符企業併購法之規範目的²⁷。

二、 營業收購

所謂營業收購，指收購公司所收購之標的係目標公司之特定業務。從收購公司之角度來看，其自目標公司取得特定業務，係為營業受讓，而從目標公司之觀點而言，其將某種業務轉讓予收購公司，即為營業讓與。

營業收購之標的不涉及公司的股權，相較於股份收購意在取得目標公司之經營主導權或整體資源，營業收購之目的係為取得目標公司經營特定業務之能力或權利，例如經營團隊、行銷通路、品牌知名度、智慧財產權、客戶基礎、

²⁴ 經濟部 94 年 7 月 26 日經商字第 09402095620 號函。

²⁵ 王志誠（2005），《企業組織再造法制》，頁 24-25，元照。

²⁶ 王文字（2002），〈企業併購法總評〉，《月旦法學雜誌》，83 期，頁 84。

²⁷ 葉秋英、吳志光（2003），〈論企業併購法下收購類型之適用〉，《月旦法學雜誌》，94 期，頁 233-236。

專門技術等各種與該業務有關的包括性資產和負債²⁸，因此在營業收購行為中，其標的可能及於債務而構成債務承擔，端視雙方之契約如何約定²⁹。

何謂公司之營業，有學說認為應解為公司為特定之營業目的，具有組織性或有機、整體性之功能性財產，除了包括公司營業用之財產物件及權利外，尚包含客戶資料、營業秘密、銷售機會或其他具有經濟價值之經營資源或事實關係³⁰。至於在何種情形會構成企業併購法下之營業收購，參照企業併購法第 27 條第 1 項，主要係依公司法第 185 條第 1 項第 2 款及第 3 款為判斷，又其中「主要部分」之認定，學說與實務存在歧見³¹。然而企業併購法第 27 條第 1 項中同時使用「概括承受」、「概括讓與」等用語，以及在同法第 28 條第 1 項再次使用「全部或主要部分之營業或財產」，而非提及公司法第 185 條第 1 項第 2 款，究竟是否有意區別「概括承受或讓與」、「公司法第 185 條第 1 項第 2 款或第 3 款」、「全部或主要部分之營業或財產」三者之範圍，或僅屬用詞不一致，有待釐清³²；另外，企業併購法第 44 條第 2 項又特別定義「主要之營業」以及「主要之財產」，雖然本條隸屬於租稅措施章節，卻也增添了營業收購規範範圍之困擾³³。

三、財產收購

財產收購又稱為資產收購，即收購公司所收購之標的為目標公司之個別、具體的企業資源。所謂財產，從會計上的觀點而言，財產可包括有形資產及無形資產，後者係指無實體存在而具經濟價值之資產³⁴，因此廣義上「財產」一

²⁸ 黃偉峯（2016），《企業併購法》，二版，頁 52，台灣通商法律事務所。

²⁹ 王志誠，前揭註 25，頁 201。

³⁰ 王志誠，前揭註 25，頁 202。

³¹ 相關學說與實務見解之整理與評析，參照：王志誠，前揭註 25，頁 210-221。

³² 林仁光，前揭註 17，頁 175-176。

³³ 有文獻因此將當時的企業併購法第 39 條第 2 項（現為第 44 條第 2 項）作為認定公司法或企業併購法上「主要部分營業或財產」之參考或解釋依據，參照：葉秋英、吳志光，前揭註 27，頁 236-237；曾宛如（2006），〈「讓與全部或主要部分營業或財產」之探討—兼論董事會與股東會權限劃分之議題〉，《臺大法學論叢》，35 卷 1 期，頁 273-274。

³⁴ 可參考經濟部 93 年 5 月 3 日商字第 09302069760 號函：「公司法第 185 條第 1 項第 2、3 款規定所稱財產，會計上，包括有形資產及無形資產，而無形資產係指無實體存在而具經濟價值之

詞已可包含「營業」之概念³⁵。惟既然企業併購法已將「營業」與「財產」明確區分，則「財產」應係指公司之特定物件或權利，而未負擔債務或取得其他相關經營資源或事實關係，此與上述之「營業」有所不同。不過，若目標公司係讓與全部或主要部分之營業用財產物件或權利，則按照「營業」之定義，亦屬於營業讓與³⁶，故兩者範圍仍然有重疊之處。

無論是公司法或企業併購法之法條設計上，「營業」與「財產」在絕大多數情況下係一同出現，因此財產收購範圍的判斷方式，主要為公司法第 185 條第 1 項第 2 款及第 3 款之基準，與營業收購同樣具有爭議，如上所述。

第三目 分割

所謂分割，依據企業併購法第 4 條第 6 款，係指公司「將其得獨立營運之一部或全部之營業讓與既存或新設之他公司，而由既存公司或新設公司以股份、現金或其他財產支付予該公司或其股東作為對價之行為。」分割之目的係為了縮小公司之營運規模，藉由部分獨立營業之分離，追求更專業化與效率化之企業經營³⁷，此為企業組織再造行為之典型模式³⁸。

按目前企業併購法之定義，分割行為依受讓分割營運部門之對象，可區分為吸收分割與新設分割，前者係由既存公司來承受該營運部門，後者則係新設立之公司。若由分割公司之角度觀察，該分割公司因分割而消滅者，為消滅分割，若該公司未消滅，則稱為存續分割。此外，依既存公司或新設公司之股份取得對象之不同，亦可分為物的分割（母子型分割）與人的分割（兄弟型分割），前者係由分割公司承受作為分割對價之股份，後者則係依持股比例分配予分割

資產，商業會計處理準則第 19 條定有明文。」

³⁵ 劉連煜（2001），〈讓與主要部分營業或財產之判斷基準〉，《台灣本土法學雜誌》，29 期，頁 115。

³⁶ 參閱王志誠，前揭註 25，頁 202。

³⁷ 陳春山（2005），《企業併購及控股公司法實務問題》，二版，頁 126，新學林。

³⁸ 林仁光，前揭註 17，頁 166。

公司股東。至於分割之標的，係指得獨立營運之營業³⁹，並且不論是否有對外之營業行為⁴⁰，因此分割行為實為營業讓與以及營業受讓之概念所涵蓋，兩者之差別主要在於讓與之營業範圍大小⁴¹，亦不排除有競合之可能⁴²，分割行為係指經濟上成為一體之營運部門，而營業收購則主要係指全部或主要部分之營業，故有學者即認為分割僅為併購機制之變化型態（基本型態為合併與收購），企業併購法不應將「分割」作為併購定義下之第三種類型，容易導致觀念上之混淆⁴³。

第二項 企業併購之功能

企業併購活動之所以如此活躍於全球企業實務，最直接的原因在於併購能促進企業成長，因此企業具有發動併購活動之動機；除此之外，對於國家、社會等公共部門而言，企業併購亦有助於公共利益之實現。因此以下分由企業之角度以及國家之立場，探討企業併購之功能，以了解企業併購之重要性與必要性。

第一款 企業外部成長

相較於透過公司內部營業擴充、提高生產力或創新，來追求營收、獲利或營業規模之成長，企業併購係企業追求外部成長最主要、最快速的經營策略之一。其所能帶來的企業成長，本文認為可歸納整理為以下三點：

第一，公司價值極大化。從法律經濟分析層面來看，併購屬於一種控制權

³⁹ 經濟部 91 年 3 月 11 日經商字第 091002039640 號函。

⁴⁰ 經濟部 92 年 1 月 22 日經商字第 09202012500 號函。

⁴¹ 兩者之差異尚體現在其他方面：債權人權益保障、租稅優惠、是否為概括承受等。參照：劉連煜（2004），〈公司分割與營業讓與〉，《台灣本土法學雜誌》，54 期，頁 138-139。

⁴² 學說認為在兩制度併行下，可由當事公司依個案及本身需求，自由選擇適用其中一制度，參劉連煜，同前註，頁 139。

⁴³ 黃偉峯，前揭註 28，頁 41。

交易，涉及公司經營權之移轉，因此自然會對於公司價值之增減造成影響⁴⁴。理論上，在該併購係有效率之交易，參與併購之當事人或公司間彼此資訊對稱，且皆基於自由意志的前提下，若併購公司願意以高於當下目標公司價值之價格取得該目標公司，即能期待併購公司能夠帶領目標公司達到最佳狀態，創造更高的公司價值，而此價值理應會超過併購價格以及進行併購所需支出之成本⁴⁵。此時該目標公司之經營權移轉至併購公司，由該併購公司支配運用其資產，就能夠促使目標公司價值極大化，且當併購公司願意付出越高的價格時，越有可能為該目標公司創造更高的價值⁴⁶。

第二，強化企業競爭力。企業可透過垂直整合之方式，將產品之供應鏈內化於企業組織，減少交易成本與締約成本；若企業採取水平整合，則能夠擴大產品的市占率，進而減少因競爭對手而產生的過度競爭壓力，亦預期能夠產生規模經濟效益，降低生產成本⁴⁷。又為了減少產品研發流程所需花費之時間與財務支出，企業也會透過獲取其他企業之關鍵特定技術（如智慧財產權），以期能夠立即利用商機創造利潤⁴⁸。此外，透過企業整併，亦能取得其他企業的通路，以快速進入或搶佔市場，甚至是擴大國際營運版圖，突破成長之瓶頸⁴⁹；若是不同產業性質之企業整併，更能產生跨業之結合，促進企業多角化經營，除了可以分散經營風險，也能使經營管理面相互刺激，獲得更具穩定性之企業成長，有助於企業經營之延續⁵⁰。

⁴⁴ 朱德芳（2006），〈效率、併購與公司治理——以敵意併購法規範為核心〉，《中原財經法學》，17期，頁207。

⁴⁵ 王文字（2005），〈非合意併購的政策與法制——以強制收購與防禦措施為中心〉，《月旦法學雜誌》，125期，頁158。

⁴⁶ 朱德芳，前揭註44，頁12。

⁴⁷ 林進富等（1999），《公司併購法律實戰守則》，頁24-25，永然文化；方嘉麟、樓永堅（2008），《企業併購個案研究》，頁7-8，元照。

⁴⁸ 陳春山，前揭註37，頁3。

⁴⁹ 陳春山，前揭註37，頁3-4；林進富等，前揭註47，頁25；方嘉麟、樓永堅，前揭註47，頁8。

⁵⁰ 陳春山，前揭註37，頁3；林進富等，前揭註47，頁25-26；方嘉麟、樓永堅，前揭註47，頁8。

換言之，企業併購能夠減少企業原有成本或預期成本之支出，並取得其他企業之資源，擴大其市場競爭優勢，抑或彌補自身產品或服務之缺口、提升組織經營效率，產生互補之作用，進而創造企業綜效，亦即「一加一大於二」的效應⁵¹。因此，相較於各個企業組織獨立運作，併購更能發揮企業總體價值，展現企業競爭力。

第三，公司財稅利益。有時企業併購的產生，係由財務性投資人所促成，併購公司並非對於目標公司的經營權有太大的興趣，而是基於目標公司的評價考量，透過持有該公司股份而長期獲利⁵²，並且在資金運用的彈性增加後，能夠使財務調度更加靈活，改善併購公司財務結構而使其更趨穩健，提高舉債能力⁵³。另外，企業併購也有可能係基於稅務的考量，蓋不同的併購對價模式與事業狀態差異，會有不同的稅賦效果，因此若併購之方式設計得宜，能夠順利消化累積虧損，或是得享有投資抵減等其他租稅優惠⁵⁴。

第二款 國家公共利益

企業併購除了帶來企業成長，刺激營業收益使公司、股東資產增值外，以國家之立場而言，亦可從中獲得利益：

第一，促進產業轉型。以我國經濟發展經驗而言，早期係以製造業為產業發展主軸，然而從 1980 年代中期開始，受到貿易全球化所帶來的競爭壓力，我國企業面臨轉型之危機，而企業難以仰賴企業內部有機式成長進行調整，蓋其耗時較長，無法迅速應變經濟環境之變化，因此透過企業併購快速重組、整併原事業之方式，即成為企業轉型之合理選項⁵⁵。因此，國內外的企業併購，成

⁵¹ 李禮仲，前揭註 18，頁 5。

⁵² 林進富等，前揭註 47，頁 27。

⁵³ 方嘉麟、樓永堅，前揭註 47，頁 8。

⁵⁴ 林進富等，前揭註 47，頁 27。

⁵⁵ 劉紹樑等（2001），〈公司法制有關併購、換股機制調整與修正〉研究計畫，理律法律事務所受行政院經濟建設委員會委託，頁 12。

為當時企業轉型的趨勢，在企業轉型以求生存的同時，亦促進我國調整產業發展，維持國家經濟競爭力。

第二，強化公司治理。企業併購對於公司治理具有正面意義，尤其係敵意併購之情形⁵⁶。蓋併購係屬於控制權交易，若現任公司經營者放任公司經營處於無效率之狀態，導致股價表現不佳時，此時較有可能促使併購者發動併購以爭奪經營權，以汰換不適任之經營階層。因此，企業併購得作為公司治理監督手段之一環⁵⁷，在隨時面臨市場挑戰經營權的情形下，公司經營者將心生警惕，戰戰兢兢地維持公司營運表現，代理成本因而降低⁵⁸，股東權益、公司利益皆受到一定程度之保障。

第二節 企業併購下個別勞動契約移轉之概述

第一項 勞動契約移轉之原則

勞動契約雖非民法上所定之有名契約⁵⁹，但其規範私人間權利義務關係，本質上屬於私法契約之一種⁶⁰，除非法律另有規定外，得回歸民法之適用。關於勞動契約之移轉，於勞動法令上缺乏一般性規定，因此以下將先從民法上探

⁵⁶ 郭大維（2021），〈論公開收購下目標公司防禦措施之規範〉，《月旦會計實務研究》，45期，頁17。

⁵⁷ 惟有學者認為敵意併購伴隨著高昂的交易成本，雖得作為監督公司經營之選項，但並非值得鼓勵之普遍手段，參王文字，前揭註45，頁159。

⁵⁸ 劉紹樑（2003），〈我國併購法制的蛻變與前瞻〉，《經社法制論叢》，32期，頁3。

⁵⁹ 關於勞動契約與民法上僱傭契約之關係，我國最高法院似認為勞動契約係屬於混合契約，而非僅限於僱傭契約，判斷勞動契約時，其重點在於是否具有從屬性，參最高法院89年度台上字第1301號民事判決：「是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約」。學說上則有峻別說與同一說不同的立場，關於學說見解之整理、勞動契約規範之檢討與未來課題，請參照張義德（2022），〈論僱傭契約與勞動契約之分與合——對於中國大陸、日本與我國法制的觀察〉，《東吳法律學報》，34卷1期，頁111-132。

⁶⁰ 惟鑒於勞動關係中之勞雇雙方地位並不平等，雇主通常具有決定勞工勞動條件之主宰優勢，因此除了契約自由原則等私法規範外，為了能夠保障勞工之權益，公法性質之法規亦有適用，例如勞動基準法、勞工保險條例、職業安全衛生法等。參郭玲惠（2011），《勞動契約法論》，頁17-18，三民。

討契約承擔之法理，再論及勞動契約之性質，探究勞動契約移轉之處理方式。

第一款 民法上契約承擔

民法上債之關係，有狹義債之關係與廣義債之關係之區別⁶¹，狹義債之關係係指個別的給付關係，從得請求給付之當事人一方而言，係為債權，而從負有給付義務之當事人來看，則為債務，因此狹義債之關係為個別的債權債務關係；而廣義債之關係係指契約關係之整體，包括了多數的債權債務關係（多數的狹義債之關係）。因此，學說上所謂的債之移轉，係指債之主體發生變更，而債之關係並未失去其同一性⁶²，亦即債權或債務由第三人所取得或承受⁶³，不過在廣義債之關係之中，也可能發生主體變更，亦即因契約所產生之法律上地位，皆概括移轉於受讓人，使受讓人成為契約上當事人，此即為契約承擔⁶⁴。

在我國債法發展中，廣義債之關係之概念並非一開始即為立法者所預見，係由後續發展中逐漸成形，因此民法並未對於契約主體之變更有所規範⁶⁵。民法債編所規定的「債之移轉」（民法第 294 條至第 306 條債權讓與與債務承擔相關規範），僅適用於狹義債之關係，而不及於廣義債之關係，但此並非意味契約承擔即為法所不許，蓋本於契約自由原則，在不違背法律強行規定及公序良俗的範圍之內，經各方當事人同意後，自得承認其效力⁶⁶。

因此，相較於債權讓與及債務承擔皆得在未經債務人之同意下完成該法律行為，在契約承擔必須有第三人承擔該契約當事人地位之情形，涉及該契約關係之處分，除了法律另有規定之外⁶⁷，不僅需要原契約關係之雙方當事人同意，

⁶¹ 王澤鑑（2021），《債法原理》，增訂新版，頁 4，自刊。

⁶² 所謂同一性，主要表現於兩個方面，一為抗辯關係維持不變，另一為債之擔保不受影響，參陳自強（2018），《契約之內容與消滅》，四版，頁 235，元照。

⁶³ 鄭冠宇（2023），《民法債編總論》，六版，頁 378，新學林。

⁶⁴ 鄭冠宇，同前註，頁 409；最高法院 73 年台上字第 1573 號判決（原判例）。

⁶⁵ 陳自強，前揭註 62，頁 284-285。

⁶⁶ 鄭冠宇，同前揭註 63。

⁶⁷ 基於法律規定而生之契約承擔，最常見之類型即為民法第 425 條——學說上所稱「買賣不破

也必須取得該第三人之同意⁶⁸，此乃契約自由原則基本精神之展現。

第二款 勞動契約之特殊性

勞動契約係勞務給付契約之一種，而所謂勞動契約，係指依照勞動基準法第 2 條第 6 款，約定勞雇關係而具有從屬性之契約。勞雇關係之基本型態為民法第 482 條之僱傭契約，而勞動契約之本質係僱傭契約之下位概念、特殊類型，被認為係民法僱傭契約社會化之結果⁶⁹。「從屬性」之概念係作為勞動契約最重要的特徵或核心，也是區別勞動契約與其他勞務給付契約（如承攬、委任、經理人等）之決定性因素⁷⁰，換言之，勞動契約不僅係以勞動力的提供作為契約當事人之給付標的，更重要的是勞務提供者是否在具有「從屬性」之下提供勞務，而學說上將從屬性大致分為三項特徵⁷¹：人格從屬性、經濟從屬性、組織從屬性。

勞動契約除了具有財產法上意義之外，尚具有勞雇雙方人格信賴關係，因此勞工之勞務給付義務係為高度身分義務⁷²，此一特質反映在勞務請求權之移轉限制。依民法第 484 條第 1 項：「僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務。」此為僱傭契約下債權讓與及債務承擔之特別規定。按此規定，不論是勞務給付義務之履行或是勞務請求權之行使，皆需契約當事人親自為之，除非經過他方當事人

租賃」，在符合一定要件下，在租賃關係中發生出租人之變更，而未經原契約雙方當事人之同意。

⁶⁸ 陳自強，前揭註 62，頁 287。

⁶⁹ 黃越欽（著），黃鼎佑（增修）（2015），《勞動法新論》，五版，頁 138，翰蘆。

⁷⁰ 關於區別判斷勞動契約與其他勞務給付契約之學理標準與實務見解整理，參照：焦興鎧等（2009），臺灣勞動法學會（編），《勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望》，二版，頁 54-69，新學林〔王松柏執筆〕；郭玲惠，前揭註 60，頁 23-42。然而，在實務個案中勞務給付契約之從屬性判斷迄今仍然爭議不斷，有學者指出各種勞務給付契約之從屬性僅有「量的差異」，亦即，勞務給付契約僅存在從屬性「程度高低」的問題，並不存在「具有決定性意義」的參考因素，因此對於勞務給付契約之定性造成很大的困難。參照：張譯文（2021），〈勞務供給契約之類型與區分標準——以定性的困境為中心〉，《月旦法學雜誌》，314 期，頁 57-59。

⁷¹ 焦興鎧等，同前註〔王松柏執筆〕。

⁷² 黃越欽（著），黃鼎佑（增修），前揭註 69，頁 286。

（勞工或雇主）之同意，否則不得假手他人，此揭示了勞務之專屬性，而與民法債編中關於債權讓與及債務承擔一般規定有所不同。

至於勞動契約得否以契約承擔之方式變更契約當事人，民法僱傭契約章節與勞動基準法亦未有一般性之規定。對此，實務見解認為，「

勞動契約原既存在於舊雇主與勞工之間，則契約當事人在無法律明文規定或契約約定之情形下，自不得任意脫離契約之拘束，亦即如未經一方當事人同意，他方不得將契約轉讓第三人。再參以民法第四百八十四條之規定，僱用人將其勞務請求權讓與第三人，尚須經過受僱人同意，則遑論將包括勞務請求權在內整個雇主之法律地位讓與第三人時，依舉輕以明重之法理，則更須經勞工之同意。」⁷³

法院認為既然雇主將勞務請求權讓與第三人時，民法第 484 條第 1 項已經明文須經勞工之同意，則在涉及整體契約關係之變動，亦即雇主讓與契約主體地位予第三人時，自然也必須得到勞工的同意，即使法律並未明文，依照舉輕以明重之法理亦可得此結論。

文獻上亦認為，既然屬人性甚強之勞務請求權都能讓與第三人，則勞動契約其他權利之讓與或義務之承擔，亦無不許之理，因此只要經過原勞動契約雙方當事人及欲承擔契約當事人地位之第三人同意，即能由第三人取代勞動契約當事人之法律上地位，承擔該勞動契約之權利義務關係⁷⁴。然而，此時勞工的同意不應允許為事前概括的同意，蓋勞工於締約當時無法判斷新雇主為何人，不僅侵害其契約自由原則中選擇締約對象之自由，亦因概括同意係存在於雇主所提出之一般勞動條件中，勞工並沒有拒絕接受之餘地，等同雇主得於契約存

⁷³ 臺灣高等法院 90 年度重勞上字第 13 號判決、臺灣臺北地方法院 91 年度勞訴字第 144 號判決。

⁷⁴ 林炫秋（1999），〈關係企業間勞工之調動與勞工之同意權——評高雄地院 82 年度雄簡字第 525 號暨勞簡上字第 6 號判決〉，收錄於：中華民國勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（一）》，頁 56，元照；實務見解同此意旨，參臺灣高等法院 90 年度重勞上字第 13 號判決。

續期間片面決定新雇主，對於勞工而言過於不利，因此勞工對於雇主之變更必須係具體的個別同意⁷⁵。惟該同意不須要求明示同意，默示同意亦可為之，例如於新雇主之事業單位繼續給付勞務⁷⁶。

綜上所述，勞動契約有別於一般債權契約，其債權與債務原則上不得作為債權讓與或債務承擔之標的，但在契約承擔的情形，勞動契約與一般債權契約皆需取得原當事人與第三人同意，不過或許係考量到勞動契約之特殊性格——勞工與雇主在地位上之不對等⁷⁷及勞務專屬性，在勞動契約變更雇主之情形，較重視勞工是否為具體、個別之同意，以保障勞工之勞動權益。

第二項 企業併購之權利義務關係移轉

在企業間發生併購之場合，其併購的結果往往會涉及企業組織上之變更，除了財產等權利義務關係的移轉外，有時第三人權益（例如：勞工）亦受到併購交易之影響。依照不同的併購型態，其權利義務移轉範圍亦有所不同，而在勞動契約之移轉問題上，立法上則規定了有別於其他資產與負債的處理方式。

第一款 權利與義務之承受

⁷⁵ 林炫秋，同前註，頁 60-61。有學者亦指出日本學界認為在轉籍（轉出企業將其勞動契約之雇主地位讓與轉入企業）時，雇主不得以勞工事先概括同意作為轉籍之依據，其事先概括同意顯然違反公序良俗而無效，參照：劉志鵬（2003），〈關係企業與勞工之職務異動——臺灣高等法院九十一年度勞上易字第 5 號判決評釋〉，《律師雜誌》，291 期，頁 51。

⁷⁶ 郭玲惠（2005），〈企業併購中勞工權益之保障——以個別勞動關係為核心〉，《臺北大學法學論叢》，57 期，頁 55；林炫秋（1999），〈事業單位轉讓與勞動契約之變動〉，《政大法學評論》，62 期，頁 269。最高法院 110 年度台上字第 46 號民事判決亦於企業併購法第 16 條之勞工「同意」部分，表達相似的見解，「立法理由載明上開通知程序乃為儘速確定公司進行併購時勞動契約之移轉及勞工是否留用，非謂必須踐行上開程序留用者，始為該法所稱同意留用之勞工。……被上訴人縱未依企業併購法第 16 條第 1 項規定通知商定留用員工，惟該 76 名員工既在商定留用員工名單內，且實際上自讓與基準日後繼續在上閣屋餐廳工作，似此情形，能否謂其非屬上開規定所稱同意留用員工？」。

⁷⁷ 學者有指出，雖然契約雙方不平等的現象在現實生活中甚為常見，例如消費者與企業，但因勞工有賺取足以溫飽的薪水壓力，並非如消費者得貨比三家或聯合抵制逼使企業屈服，因此相較之下，勞工之弱勢地位仍非消費者所能比擬。參焦興鎧等，前揭註 70，頁 50-51〔王松柏執筆〕。

關於公司合併之效力，依企業併購法第 24 條前段，「因合併而消滅之公司，其權利義務應由合併後存續或新設之公司概括承受」，此乃概括承受原則（一同參照公司法第 75 條）。在公司合併後，消滅公司之全部權利義務將由存續公司或新設公司當然承受，不必特別就各個權利或義務為移轉之行為，且不得就移轉之範圍為特別之限制或排除⁷⁸。相對於此，在營業收購與財產收購之情形，並未發生公司法人格之消滅，因此必須移轉個別營業或財產，而非採取概括承受之方式，若係營業收購，目標公司應將特定業務之權利讓與收購公司，若收購之標的有涉及債務，則應一併移轉，此時將構成債務承擔，惟依企業併購法第 27 條第 1 項後段，不需經過債權人之承認，排除民法第 297 條及第 301 條規定之適用。若係財產收購，則目標公司應將個別資產移轉予收購公司，至於股份收購之部分，僅影響公司股權結構而未涉及權利義務之移轉。

公司分割之效力，視立法政策上係採取公司合併法理或營業讓與法理而具有相對應之設計。所謂公司合併法理，係著眼於分割與合併之同質性，蓋兩者除了財產之移轉，亦伴隨經營組織上之大幅調整，因此在性質不互相抵觸之範圍內，公司分割可與公司合併具有相似之法律效力，而產生局部的概括承受⁷⁹；惟公司分割亦可分為存續分割與消滅分割，前者之性質與公司合併性質有很大的差異，因此理論上並不適合準用公司合併法制，應將其視為營業讓與之變形，故其分割之效力應以分割契約或分割計畫之記載，承受被分割公司之權利義務⁸⁰。觀諸企業併購法第 35 條第 7 項本文規定：「分割後受讓營業之既存或新設公司，除被分割業務所生之債務與分割前公司之債務為可分者外，應就分割前公司所負債務，於其受讓營業之出資範圍，與分割前之公司負連帶清償責任。」該條規定性質上似乎較接近於營業讓與法理⁸¹，蓋既存公司或新設公司受讓得

⁷⁸ 王志誠，前揭註 25，頁 80。

⁷⁹ 王志誠，前揭註 25，頁 137。

⁸⁰ 王志誠，前揭註 25，頁 138。

⁸¹ 王志誠，前揭註 25，頁 120。

獨立營運營業之資產或負債之範圍，仍應以分割計畫之記載為準⁸²，亦即尊重參與分割公司之意思決定，未採取概括承受之規範方式，只是在債務承擔時，視該債務是否為可分而決定是否應對被分割公司之營運債務負清償責任⁸³。若債務係為可分，則移轉予該既存公司或新設公司，若債務係不可分，則由兩公司對該債務負連帶責任，而既存公司或新設公司僅以受讓營業之出資範圍為限⁸⁴，避免受讓營業公司之債務責任過度擴張。惟若公司於分割後發生法人格消滅之情形，依企業併購法第 35 條第 9 項，由存續公司或新設公司概括承受該消滅公司之權利義務，此時則係屬於公司合併法理之展現。

總結上述各種併購型態之效果可知，在合併、消滅分割之情形，雙方法律關係之移轉，係採取概括承受原則，即所謂公司合併法理，參與併購公司之一方必須承受併購標的範圍內之權利義務，而在營業收購與存續分割時，原則上係採取營業讓與法理，其移轉範圍係依雙方所訂立之契約而定。理論上而言，上述所提的「權利義務」，亦應包含勞動契約之權利義務關係，所以在合併、消滅分割之情形，存續公司或新設公司亦應概括承受消滅公司之勞動契約；至於營業收購與存續分割，因移轉範圍取決於雙方協議的結果，則勞動契約之權利義務是否移轉，自然係由雙方共同決定。然而，我國於立法政策上，選擇採取對於「人」與「物」區別對待之作法，針對勞動契約權利義務移轉與否，我國制定了特別的規範，此即所謂的商定留用權。

第二款 商定留用勞工制度

我國商定留用勞工制度之明文，係規範於勞動基準法與企業併購法之中。勞動基準法於 1984 年公布施行時訂立第 20 條：「事業單位改組或轉讓時，除新

⁸² 王志誠（2020），〈公司合併及分割之效力〉，《月旦法學教室》，210 期，頁 24。

⁸³ 何種情形始該當「被分割業務所生之債務」，係屬於事實認定之範疇，應依具體之個案事實而定，參經濟部 92 年 8 月 13 日經商字第 09202166670 號函。

⁸⁴ 「受讓營業之出資範圍」係指因分割而受讓該營業所支付之對價，參經濟部 92 年 8 月 13 日經商字第 09202166670 號函。

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。」嗣於 2002 年企業併購法訂立時，就企業併購之勞動關係存續問題，承繼勞動基準法第 20 條規範，目前企業併購法第 16 條第 1 項規定：「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。」第 17 條第 1 項規定：「公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第十六條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費。」由此可知，企業併購法之商定留用權所展現的基本立場為：公司參與併購時，併購公司（新雇主）和目標公司（舊雇主）得協議將全部或部分目標公司（舊雇主）之勞工留用至併購公司（新雇主），或決定全部不予留用，而受到留用之勞工則取得一同意權，得自行決定是否接受留用，未受留用與未同意留用之勞工，則由目標公司（舊雇主）終止勞動契約。

在公司收購與存續分割之情形，因權利義務之移轉範圍及內容係由參與併購公司自由協議，因此在勞動契約之承繼問題，本來就存在雙方雇主商定留用之空間⁸⁵。但是在公司合併及消滅分割之情形，立法者明白表示概括承受原則不包含勞動契約之權利義務，另外採取商定留用勞工之立法，亦即勞動契約之權利義務關係不發生當然承受之法定契約承擔。其理由在於勞動關係中之勞務給付係一高度屬人性之義務，「勞工」不應與「物」一同作為轉讓之「客體」，且勞工與雇主間之信賴關係亦不得以強制之方式來建立或維持，否則有忽略勞工個人尊嚴之問題⁸⁶。我國企業併購法第 16 條之立法理由亦明白表示：「勞工為

⁸⁵ 焦興鎧等，前揭註 70，頁 227-228〔黃馨慧執筆〕；陳榮圳（2007），〈論企業併購與勞動契約轉讓之關係——以員工留用權為核心〉，《萬國法律》，152 期，頁 31。

⁸⁶ 此亦為早期德國勞動法院反對勞動契約自動轉移所採之理由，參林炫秋，前揭註 76，頁

公司之重要資源，優良人力資源之取得，向為公司進行併購之重要動機之一，且公司間進行收購財產或分割時，與公司合併同，均有使勞工因收購財產或分割而一併移轉之必要。因此，公司併購所致勞動關係之變動，實有緩和其勞務專屬性要求之必要。」⁸⁷立法者顯然係考量民法第 484 條第 1 項關於勞務專屬性之規定，而以立法之方式緩和勞務專屬性之要求，亦即勞動契約是否一併轉移予新雇主，自須取得勞工之同意，惟在勞工屆期未通知新雇主是否同意留用時，擬制勞工之同意，以利於企業人力資源之整合。

第三節 企業併購法下商定留用權之規範

原則上討論我國新舊雇主之商定留用權規範時，須同時就勞動基準法第 20 條與企業併購法第 16 條為分析，不過在法律適用上，依企業併購法第 2 條，有關股份有限公司所進行之併購，應優先適用企業併購法規定，在該法未規定時，始適用公司法、勞動基準法等規定。惟金融機構之併購，金融機構合併法與金融控股公司法優先企業併購法而為適用，因此依金融機構合併法第 15 條，金融機構合併之勞動契約存續，應依勞動基準法規定辦理。然而，本文議題設定上係以上市櫃公司為對象，且不包括同屬股份有限公司之金融機構，因此在分析我國商定留用權規範時，將以企業併購法第 16 條及第 17 條作為核心。

第一項 適用範圍

相較於勞動基準法並未定義何謂第 20 條所定之「事業單位改組或轉讓」，致生「是否應達到事業單位法人格消滅」的解釋疑義⁸⁸，企業併購法第 16 條和

258。

⁸⁷ 立法院議案關係文書（2001），《院總第 618 號 政府提案第 8111 號之 3》，頁 112，<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfcbcf9cececfccc5cdc9c6d2ccccc9>（最後瀏覽日：07/18/2025）。

⁸⁸ 徐婉寧（2023），〈企業併購時個別勞工之權益保障爭議問題研究〉，《月旦法學雜誌》，342 期，頁 8-9。

第 17 條明確劃定其適用範圍係「公司併購」，而併購之定義依同法第 4 條第 2 款，「指公司之合併、收購及分割」，因此在公司合併、收購及分割之情形，對於勞動關係之存續問題，即有商定留用權之適用。由此可知，企業併購法所規範的商定留用權適用範圍涵蓋十分廣泛，明顯不以原雇主「法人格消滅」作為適用的前提，蓋僅在公司合併與消滅分割之情形，始生法人格消滅之結果，若僅屬於公司收購（股份、營業、財產）或存續分割，此時原雇主仍然存在，但仍得適用企業併購法下的商定留用權。

在併購活動中，僅在公司因合併、消滅分割等發生法人格消滅時，而必須要處理勞動契約主體變更的問題，惟若原雇主讓與整體之營業或財產，此時與合併、分割之結果類似，皆係原雇主不再繼續經營某事業，而將該事業納入併購公司之組織內，雖然原雇主法人格繼續存在，但此時同樣會面臨新雇主是否承擔該事業之勞動契約之問題⁸⁹。不過，在其他情形如股份收購、讓與個別財產等，原雇主法人格依舊存在，實際上繼續經營事業，此時立法者亦允許新舊雇主商定留用勞工，變動勞動關係。

第二項 法律效果

商定留用權之適用結果，將會造成舊雇主之全部或一部勞動契約發生契約主體變更之效果，但也可能迫使部分勞動契約走上「契約終止」一途，因此商定留用權之法律效果，可以從受留用勞工以及非留用勞工（未受留用勞工與未同意留用勞工）分別觀察。

第一款 受留用勞工

依企業併購法第 16 條第 1 項規定，受到新雇主留用之勞工，可選擇是否同

⁸⁹ 邱羽凡（2023），〈勞動基準法第 20 條與企業併購法第 16 條「雇主商定留用」規範之檢討——以歐盟與德國法制為參考〉，《月旦法學雜誌》，332 期，頁 179。

意該留用，換言之，新雇主此一留用表示之法律性質，並非一經表示即直接發生法律效果，仍然需要勞工同意後始形成契約關係⁹⁰。惟勞工同意留用後，其與新雇主間之契約關係，係原勞動契約繼續存在，僅發生契約主體變更，抑或雙方間視同締結新約，向來有所爭議。

對此，主管機關表示新雇主決定留用勞工時，「新雇主應有義務將未來相關勞動條件之內容告知勞工或與勞工協商同意後簽訂新約，以穩固勞雇關係。」⁹¹明確採取採取締結新約的看法，亦有法院在判決理由中明確引用並遵循該函釋見解⁹²。學說上有認為勞工與新雇主間之契約關係應採取意定契約承擔，解釋為「勞工與新雇主合意締結新約並另訂勞動條件」始符合法理，至於新約必須承認勞工之工作年資的作法，已然打破「受僱同一雇主」之年資計算原則⁹³；另有認為新舊雇主商定留用並非契約承擔行為，僅為新舊雇主交換僱用訊息的過程，而在此過程中，舊雇主向所有勞工（受留用者以及未受留用者）為終止勞動契約之意思表示，而新雇主則向欲留用之勞工洽詢有無締結勞動契約之意願並提出要約⁹⁴，若該勞工未同意，則新的契約因欠缺承諾而無從成立，因此該見解認為新舊雇主商定留用之意義仍然應該還原成個別契約關係發生及消滅之問題⁹⁵。

意定契約承擔本質上僅係契約主體之變更，並未改變契約關係之同一性⁹⁶，而締結新約則是因勞工與新雇主達成意思表示合致，成立一新的勞動契約，與原有勞動契約無關，兩者應屬於互斥之概念，因此若認為原契約關係繼續維持，由新雇主承擔該勞工之勞動契約，則勞工與新雇主間應不屬於締結新約之關係，

⁹⁰ 因此有學者認為實際上雇主並未享有所謂的商定留用「權」。參邱羽凡，同前註，頁 181。

⁹¹ 勞委會（89）台勞資二字第 0012049 號函。

⁹² 臺灣高等法院 91 年度勞上字第 10 號民事判決。

⁹³ 吳姿慧（2013），〈企業併購與勞動關係存續保障的抉擇——以我國勞動基準法及企業併購法之相關規定為檢討對象〉，《東吳法律學報》，24 卷 4 期，頁 122。

⁹⁴ 亦有文獻認為商定留用勞工係屬一種要約，惟並未明白表示採取締結新約之看法，參陳榮圳，同前揭註 85。

⁹⁵ 陳建文（2003），〈勞動基準法第二十條之研究〉，《政大法學評論》，74 期，頁 340。

⁹⁶ 陳自強，前揭註 62，頁 284。

否則不符合「承擔」之說法。若雇主承擔原有勞動契約之後，再另外簽訂新勞動契約取代或變更原勞動契約之內容，則應已不屬於商定留用權性質之討論範圍，而屬於勞動契約內容變更之問題。另外，從法條明確使用「留用」一詞來看，應係指新雇主不需重新締約，而以原有勞動條件留下舊雇主之勞工，延續原勞動契約⁹⁷，況且依契約自由原則，新雇主本得僱用願意受留用之勞工，與該勞工締結一新的勞動契約，並無於企業併購法中特別再為規範之必要⁹⁸。因此，企業併購法第 16 條存在本身即得以推知商定留用之性質係一契約承擔，且因涉及勞動契約主體之變更，慮及契約自由原則與勞務專屬性之要求，必須得到勞工之同意，故屬於意定契約承擔，但立法上特別添加了年資繼續承認與擬制勞工同意之機制，因此與一般意定契約承擔並不完全相同。此一解釋亦有助於勞工利益之保護，避免勞動條件因與新雇主重新締約而惡化⁹⁹，又同時得以享有年資繼續承認之利益；除此之外，若採取新約說之看法，代表受留用之勞工係與新雇主簽訂一新勞動契約，原勞動契約由舊雇主終止，此時終止勞動契約則會產生是否應給付資遣費以及由何人給付資遣費之問題，但是從企業併購法第 17 條第 1 項之文義來看，只有「未經留用或不同意留用之勞工」係由舊雇主終止勞動契約並給付資遣費，未包含受留用之勞工，因此從資遣費之觀點而言，新約說之見解與法條規定並不相符。

然而，企業併購法第 16 條第 1 項同時規定「以書面載明勞動條件」，此舉是否意味著新雇主得改變留用勞工之勞動條件——特別是不利於勞工之變更，從現行規定而言，有採取肯定見解之解釋空間¹⁰⁰，實務見解亦有採取肯定立場

⁹⁷ 邱羽凡，前揭註 89，頁 182；郭玲惠（2006），〈企業併購爭議問題—台北地方法院九十一年度勞訴字第一四四號判決評釋—〉，收錄於：臺灣勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（四）》，4 期，頁 208，臺灣勞動法學會。

⁹⁸ 邱羽凡，前揭註 89，頁 182。

⁹⁹ 林炫秋，前揭註 76，頁 268。

¹⁰⁰ 黃偉峯，前揭註 28，頁 205；詹文凱（2002），〈企業併購對於勞動契約之影響〉，《月旦法學雜誌》，83 期，頁 90；黃國昌（2005），〈併購風潮下勞工權益保障之問題點〉，《台灣本土法學雜誌》，77 期，頁 205；謝清風（2007），〈競爭併購下勞動者保護之探討——以退休金為中心〉，《全國律師》，11 卷 5 期，頁 79；郭玲惠（2003），〈金融控股公司與企業併購對於勞工勞動條件保障之初探——以調職為例〉，《律師雜誌》，291 期，頁 27。

¹⁰¹，惟若承接意定契約承擔的討論脈絡，則本條之規範功能昭然若揭，蓋即使企業併購法並未規定，在經過勞工個別同意後，新雇主即得自願承擔該勞動契約，取得舊雇主之法律上地位，因此本條存在之目的即係為保留原有勞動條件¹⁰²，而不得有異於移轉時勞動契約內容上之任何變更，倘若新雇主認為原有勞動條件並不合理，則應依循一般勞動條件變更之方式為之¹⁰³。若新雇主欲變更勞動條件，鑒於團體協約之締結率不高，故除了勞雇雙方合意之外，可能發生爭議之處主要係集中於工作規則之不利益變更¹⁰⁴，在法院實務所形成的「合理性變更法理」判斷基準下，工作規則之不利益變更原則上不拘束表示反對之勞工，但在其變更具有合理性時，即可拘束表示反對之勞工¹⁰⁵。因此，新雇主僅限於該不利益變更具有「合理性」¹⁰⁶時始得單方面進行變更，並且勞雇雙方在訴訟程序中爭執該合理性時，雇主應負擔舉證責任¹⁰⁷。因此，關於留用勞工之勞動條件問題，除了勞工同意變更之外，現行實務處理作法得以保護勞工利益，並兼顧雇主經營管理之必要。

¹⁰¹ 參臺灣高等法院 94 年度勞上易字第 46 號民事判決、臺灣高等法院 94 年度勞上字第 5 號判決、臺灣臺北地方法院 94 年度勞簡上字第 15 號判決、臺灣臺北地方法院 94 年度勞訴字第 222 號判決、臺灣臺北地方法院 93 年度勞訴字第 129 號判決。

¹⁰² 林炫秋，前揭註 76，頁 268；邱羽凡，前揭註 89，頁 183；有學者稱之為「完全內容之隨同移轉」，參林佳和（2011），〈營業移轉與勞動關係命運——勞動合同法第三三、三四條之理論與實踐考察〉，《月旦民商法雜誌》，33 期，頁 94。

¹⁰³ 楊岳平（2011），《公司治理與公司社會責任：企業併購下股東、債權人、員工、投資人之保護》，頁 283，元照。

¹⁰⁴ 黃程貫等（2024），《勞動基準法釋義——施行 40 年之回顧與展望》，頁 350-351，元照〔侯岳宏執筆〕。

¹⁰⁵ 最高法院 88 年度台上字第 1696 號民事判決。該判決係將工作規則之性質為解為勞工與雇主間的「定型化契約」作為前提，進而採取合理性變更法理。所謂「定型化契約」之見解，係認為工作規則係雇主為求經營之效率而統一勞動條件及服務規律所訂定，並且依工作規則訂定勞工與雇主間之勞動條件，從我國勞動關係之實態來看，已成為勞資間均有共識、合意之一種事實上習慣，因此工作規則即能看作係勞資關係內之定型化契約，進而在勞雇雙方間產生拘束力，參劉志鵬（2000），《勞動法理論與判決研究》，頁 285，元照。

¹⁰⁶ 合理性之判斷方法，有學者整理了實務判斷上之因素，其認為多數判決係以「勞工所受不利益之程度」與「雇主之變更必要性」來比較衡量，並且以「代償之勞動條件」、「工會之同意」、「是否與勞動者集團有協議過」等作為合理性判斷之輔助基準，參王能君（2005），〈工作規則不利益變更的合理性判斷——台北地院八十七年度勞訴字第三○號民事判決、台灣高等法院八十八年度勞上字第第四二號民事判決、最高法院九十三年度台上字第六七○號民事判決評釋〉，《月旦法學雜誌》，125 期，頁 199。

¹⁰⁷ 王能君，同前註。

至於勞工工作年資之計算，應係指受同一雇主於同一事業單位調動之工作年資為限，但在公司併購的情形，立法者於企業併購法第 16 條第 2 項特別規定新雇主應予以承認¹⁰⁸，以保障企業併購時勞工之權益，因此受留用之勞工自舊雇主僱用之日起，與自始為新雇主所僱用之勞工，所享受因工作年資所產生之權益均為同等¹⁰⁹。

綜上，受到新雇主留用之勞工，於同意留用時即發生意定契約承擔之法律效果，新雇主將承擔舊雇主之契約主體地位，原有的勞動條件亦會一併保留，惟礙於工作年資原先係以「同一雇主」為計算之前提，因此立法者特別規定新雇主應承認勞工受舊雇主僱用之日起至契約承擔時的工作年資，以保障勞工累積工作年資所得享有之權益。

第二款 非留用勞工

所謂非留用勞工，係包含企業併購法第 17 條第 1 項所指「未經留用」及「不同意留用」之勞工，而「不同意留用，包括經同意留用後，於併購基準日前因個人因素不願留用之情形」（同條第 2 項）。因非留用勞工之勞動契約並未隨同移轉，因此與併購公司間並未存在勞動關係，而併購前之雇主已無意維持原有勞動關係，應依企業併購法第 17 條第 1 項終止勞動契約。

若雇主欲行使終止權，應依勞動基準法第 16 條規定，遵守預告期間並依法發給非留用勞工退休金或資遣費。關於資遣費的部分，原先企業併購法第 16 條第 2 項規定勞工若因自身原因選擇不繼續任職時，則不得向雇主主張資遣費。惟 2015 年企業併購法修正時，立法者刪除該項規定，蓋勞工係因企業併購等經營因素導致其給付勞務之對象改變，即使最後因個人因素不願留任，仍然未改

¹⁰⁸ 有關舊制年資得否結清以及勞工退休準備金移轉問題的進一步討論，參照：徐婉寧，前揭註 88，頁 11-14；謝清風，前揭註 100，頁 73-88。

¹⁰⁹ 陳建文，前揭註 95，頁 343。

變勞工因併購等情事而喪失其工作之本質，不應視同離職而剝奪其資遣費，對此，修法理由強調此舉係為「維繫民法第 484 條『勞務專屬性』規定之精神，提高勞工權益之保障」¹¹⁰。但若係併購基準日後始表達不願留任之勞工，依照現行規定反面解釋，仍然不得請求雇主給付資遣費¹¹¹。

第三項 商定留用權解釋論之評析

由上述可知，新舊雇主商定留用勞工制度之誕生，係為了滿足企業併購時人力資源之整合需求，作為併購公司獲取人才的管道，同時亦顧及勞務專屬性之法理，賦予勞工對於是否留用保有同意權，表面上似乎兼顧了企業併購之經濟效益與勞工權益，惟實際上是否達成此一結果，以下分就法院實務運作及學說評論兩層面予以分析。

第一款 法院實務

觀察企業併購法訂立後之法院判決，有對企業併購法之商定留用權表達見解者並不在少數，其中絕大多數係採取限縮其適用範圍或使其要件嚴格化，以減少企業併購得適用商定留用權之情形，而少數判決認為不應予以額外限制，亦即依照其文義直接進行法條操作，未添加其他要件。

第一目 限縮適用

法院限縮適用商定留用權之方式，大致上可分為三種：第一，以「法人格發生變動」之要件限縮得適用商定留用權之「併購類型」；第二，以「實體同一性」檢視是否確實存在「新舊雇主」，若在個案中得認定新舊雇主具有實體同一性，則排除其適用；第三，重視商定留用權作為「勞動契約終止權」之本質，

¹¹⁰ 立法院公報處（2015），《立法院公報》，104 卷 54 期，頁 201，立法院。

¹¹¹ 黃偉峯，前揭註 28，頁 203。

因此仍然必須符合勞動基準法第 11 條之法定事由，並以「權利濫用法理」作為最後一道防線。



一、以「法人格變動」限縮

較早期的實務見解常見以「法人格發生變動」作為適用商定留用權的前提，以排除如股份收購等未發生法人格變動之併購類型，臺灣高等法院 99 年重勞上字第 3 號民事判決表示，「

該條項之立法目的係『為儘速確定公司進行併購時勞動契約之移轉及勞工是否留用』，則公司進行併購時，倘僅發生股權結構之改變，而不涉及法人格變動時，因勞工之雇主均為同一，即無勞動契約移轉及變動之問題，此觀該條項僅明文規定『併購後存續公司』、『新設公司』或『受讓公司』為適用之主體即明。……又企業併購法第 17 條亦應以企業併購後，受併購之公司法人人格發生變動、消滅而致勞動契約僱（按：雇）主發生變動之情形，方有適用。」¹¹²

該判決從制度本旨出發，對企業併購法第 16 條進行解釋適用，既然其目的係為處理企業併購時所面臨的勞動契約移轉問題，則在舊雇主之法人格未發生變動的情形，例如股份收購，僅涉及股權結構之改變，自應繼續僱用該勞工，而無移轉勞動契約之必要，因此對本條併購類型加以限縮。

臺灣高等法院 96 年勞上易字第 105 號民事判決明白表示此一限縮係為了保障勞工之權益，避免勞工動輒受到雇主資遣解雇：「

企業為併購行為時若未有法人人格變動，勞資雙方之勞動契約即無移轉或未有變動，既如前述，則於勞動契約未移轉及變動之情形下，基於勞

¹¹² 臺灣臺北地方法院 96 年勞訴字第 47 號民事判決亦同。

動契約穩定有利勞資雙方之前提，勞方即無請求資方資遣之權利，資方亦不得據以發動商定留用權資遣勞方，如此方得維護勞動契約之穩定，而保護勞工權益。準此，前述企業併購法第 17 條之適用，亦應以企業併購後，受併購之公司法人人格發生變動、消滅而致勞動契約僱主發生變動之情形，方有適用……。」¹¹³

該判決除了延續前一判決之目的解釋之外，亦認為此一解釋方能有效保護勞工權益，維持勞動關係之安定性。另外，臺灣臺北地方法院 96 年勞再易字第 5 號民事判決則認為排除股份收購類型，係符合立法意旨：「

企業併購法第 16 條、第 17 條之規定應限於企業併購後，勞工僱主之法人格亦發生變動之情形，方有適用，否則，如僱主之人格於併購前後均無變動，基於契約相對性及勞動專屬性原則，勞工之勞動契約仍繼續存續且年資不中斷，何需特別立法就此種情形規定僱主得商定是否繼續留用勞工以保有優良人力資源，並區分勞工是否留用，而規定應由舊僱主結清年資給付資遣費、退休金，或由新僱主繼續承認舊有年資？推而論之，企業併購法第 16 條、第 17 條規定，倘如再審原告主張於併購前後之公司法人格同一，僅發生股權結構改變之情形亦有適用，反將致勞工依勞動基準法原受有勞動關係保障受到破壞，使勞工地位因僱主股權結構之變動無故遭解僱，此斷非系爭法條立法意旨。」

此判決認為企業併購法第 16 條之立法意旨在於使新僱主得取得舊僱主之人才，而非使勞動關係之安定性輕易受到破壞，所以只有在舊僱主之法人格已發生變動，才有討論移轉勞動契約之必要。以上三個判決，皆係針對商定留用權之「併購類型」進行限縮，排除「股權結構改變」之情形，以維護勞動關係之穩定，並使該條之適用能夠與制度目的相契合。

¹¹³ 臺灣臺北地方法院 95 年勞簡上字第 62 號民事判決亦同。

二、以「實體同一性」限縮

近期實務見解對於商定留用權的適用，著重於雇主在併購活動中是否發生實質的變動，如臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上字第 25 號民事判決：「

為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，企業併購法第 16 條第 1 項所謂『新舊雇主』，解釋上自應認新舊雇主不僅形式上係不同之公司，實質上亦須係不同之公司，即『舊雇主』公司與另成立之『新雇主』公司，在法律上之型態，名義上之主體形式雖不相同，但該『新雇主』公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為『舊雇主』公司所操控，該『新雇主』公司之人格已『形骸化』而無自主權，『舊雇主』公司與『新雇主』公司間之構成關係顯具有『實體同一性』者，自非企業併購法第 16 條第 1 項所謂『新舊雇主』，亦即此時勞工之雇主，實質上並未變動，此時『舊雇主』公司自不得依企業併購法第 17 條第 1 項之規定終止與未經留用之勞工間勞動契約。」¹¹⁴

本件舊雇主將其營業相關資產及負債分割予新雇主，而新雇主則係以發行新股予舊雇主作為對價，因此進行分割之後舊雇主持有新雇主百分之百股份，其指派新雇主所有董事與監察人，操控其財務、資金、營運及人事管理，因此新雇主雖具有獨立法人格，但可認為其法人格已「形骸化」而無自主權，兩者構成「實體同一性」¹¹⁵而不生「新舊雇主」的問題。

¹¹⁴ 臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上字第 14 號民事判決、臺灣臺南地方法院 108 年度重勞訴字第 3 號民事判決、臺灣臺南地方法院 108 年度勞訴字第 10 號民事判決均為同旨。

¹¹⁵ 此處法院判決所謂的「實體同一性」，與公司法第 99 條第 2 項與第 154 條第 2 項相同，皆屬於法人格否認理論之運用，該理論亦被稱為揭穿公司面紗原則，亦即為防止投機或維護衡平之目的，避免獨立法人格成為侵害他人權益之手段，故暫時性、例外地漠視公司人格之存在，不過在公司法領域係將公司法與股東視為同一法律主體，讓公司之債權人得向公司股東追究責

惟若新舊雇主並非百分之百持股之完全控制從屬關係，而係均為第三公司百分之百持股之子公司，此時是否構成「實體同一性」，有判決認為兩者均歸屬於同一集團，營業報告書與財務報表均合併編製，故經濟上具有實質同一性¹¹⁶，但上訴後該判決遭高等法院廢棄，其認為新舊雇主各有其獨立法人格，控制從屬關係並非存在於新舊雇主之間，因此仍有商定留用權之適用¹¹⁷。

此外，在臺南地方法院 107 年度勞訴字第 82 號判決中，原告質疑「實體同一性」是否係增列法所無之要件，因而背離立法者之價值判斷，該判決特別針對此點予以回應，認為此乃符合立法意旨之目的性限縮：「

原告固以：認定是否屬企業併購法第 16 條第 1 項所稱之『新舊雇主』時另設須非『實體同一性』之要件，為增列法所無之要件，限縮企業併購法第 16 條、第 17 條之適用，悖於立法者之價值判斷，妨礙法律安定性，亦悖離企業適用法令之信賴保護原則云云，惟企業併購法之規範目的係為利企業以併購進行組織調整，發揮企業經營效率，觀諸企業併購法第 1 條規定甚明，故在併購後所產生之組織體與併購前並無二致，即併購並無達成組織調整，發揮企業經營效率之目的存在時，即非立法者所欲達成企業併購法之立法目的，且若併購之目的，僅在設法依企業併購法第 16 條、第 17 條之規定不留用勞工，反係利用企業併購法規範所達成解僱勞工之脫法行為，而有法律漏洞存在，本院依法為目的性限縮，自與法無違，而企業利用上開法律漏洞所為之脫法行為，其信賴並不值得保護，亦無信賴保護原則之適用」。

此判決除了採取目的性限縮解釋外，亦進行了併購活動實際成效及實際作

任，以衡平公司債權人與股東間之利益，勞動法領域則係多用於雇主概念之探討，以擴大雇主之認定。參照劉連煜，前揭註 23，頁 110-111；王志誠（2012），〈法人格獨立原則之適用及界限〉，《月旦法學雜誌》，207 期，頁 30-32；侯岳宏（2015），〈法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展〉，《政大法學評論》，141 期，頁 362-363。

¹¹⁶ 臺北地方法院 109 年度勞訴字第 372 號民事判決。

¹¹⁷ 臺灣高等法院 110 年度勞上字第 82 號民事判決。

為之審查，該法院認為本件舊雇主未充分說明公司分割之實際效果，僅泛言係為組織活化、發揮效率，且其分割後僅留用 1 名員工，「與原本之規模相較，實難認原告能有何經營行為」，進而認定不具有分割之必要性，在目的性限縮之解釋下，無適用商定留用權之餘地。

與前一類型之限縮適用相似，法院透過設立「實體同一性」要件，使企業併購法第 16 條之解釋適用能夠緊扣該條之立法目的，稍有不同的地方在於「實體同一性」並非限制得適用之「併購類型」，而是實質判斷新雇主是否為舊雇主所控制，甚至在臺南地方法院 107 年度勞訴字第 82 號判決中，不僅回應原告對於「實體同一性」要件之質疑，亦進一步檢視併購之成效是否確實使企業經營效率化，審查有無行使商定留用權之「必要性」，實際上已經相當接近於「權利濫用禁止」之判斷。

三、「勞動基準法第 11 條規定」輔以「權利濫用法理」

關於雇主單方面終止勞動契約，我國勞動基準法係採取法定終止主義，亦即必須符合勞動基準法第 11 條和第 12 條所規定的解僱事由，前者係著重於雇主方面之事由，後者則是屬於勞工之不當行為或犯罪行為。惟無論是第 11 條或第 12 條¹¹⁸，多數實務認為仍然必須遵守最後手段性原則¹¹⁹，避免雇主濫用解僱權，亦有助於各款法理之釐清¹²⁰，而安置義務即為遵守最後手段性原則之其中

¹¹⁸ 但是在兼顧其他法律原則或構成要件已甚明確之情形，最後手段性原則將受到較大的限制，例如勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款，當勞工於締約時有詐欺之問題，則為貫徹雇主選擇契約相對人之自由，雇主依本款之解僱基本上無須遵守最後手段性原則；此外，在同項第 3 款、第 6 款之情形，因立法者已將構成要件窮盡地規定，明確劃定解僱權行使之界線，因此不宜藉由最後手段性原則加以更改，迴避立法者既定之判斷。參林更盛（2002），〈解僱之最後手段性——評台北地院八六年度勞訴字第五四號、台灣士林地方法院八七年度台上字第二十號、最高法院於八十三年度台上字第二六七號判決〉，收錄於：氏著，《勞動法案例研究（一）》，頁 278-279，翰蘆。

¹¹⁹ 劉志鵬（2024），〈勞動基準法邁向 40 年之回顧與前瞻〉，《台灣勞工季刊》，78 期，頁 8；侯岳宏（2024），〈解僱保護及調職規範之回顧及修正芻議〉，《台灣勞工季刊》，78 期，頁 17。

¹²⁰ 黃程貫等，前揭註 104，頁 542-543〔李瑞敏執筆〕、頁 552-553〔魏千峯執筆〕。

一種手段¹²¹。因此，最高法院 109 年度台上字第 1396 號民事判決從商定留用權本質上屬於資遣解僱出發，認為資遣解僱仍應回歸勞動基準法第 11 條所建立之勞動契約終止體系，亦即企業併購並非法定解僱事由，即便符合企業併購法第 17 條第 1 項雇主得終止勞動契約之情形，仍應視個案情形是否符合勞動基準法第 11 條各款事由，僅在該當勞動基準法第 11 條各款事由之一時，雇主始得終止勞動契約：「

按企業併購法第 17 條第 1 項規定：『公司進行併購，未經留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約』，如解為企業併購時，新舊事業享有片面商定留用權，將破壞解僱原因法定原則，且此商定留任權仍屬資遣解僱型態之一，自應參酌勞基法第 11 條關於賦予雇主終止勞動契約權限規定，及民法權利濫用法理。」¹²²

本件舊雇主進行分割後，其所經營之產業類型由製造業轉型為投資事業，雖然符合企業併購法第 16 條與第 17 條，但終止勞動契約仍必須符合勞動基準法第 11 條第 4 款之情形，應先審酌舊雇主是否盡其安置義務，且進行該款「無適當工作可供安置時」之解釋時，為了保障勞工權益，避免雇主規避限制雇主解僱之法規範、濫用解僱權，「將與『原雇主』法人有公司法明定關係企業（公司法第 369 條之 1 規定）之他法人，亦無適當工作可供安置之情形併予考慮在內」，因此負有安置義務者，不僅係舊雇主，因舊雇主與新雇主間具有控制從屬關係，新雇主亦包括在內。

至於權利濫用法理之部分，上開判決雖於其理由中提及，但並未在個案中

¹²¹ 雖然僅有勞動基準法第 11 條第 4 款明文「無適當工作可供安置」，但學界通說與實務通說認為其可作為第 11 條各款共通之資遣要件。黃程貫等，前揭註 104，頁 543-544〔李瑞敏執筆〕。

¹²² 最高法院 111 年度台上字第 1580 號民事判決於勞動基準法第 20 條之適用上亦表達相同見解：「又勞基法第 20 條規定，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 16 條規定期間預告終止契約，並應依第 17 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。上揭所謂商定留用權仍屬資遣解僱型態之一，新舊金融機構不享有片面商定留用權，而應參酌勞基法第 11 條關於賦予雇主終止勞動契約權限規定，及參酌民法權利濫用法理、顧及金管會相關規定及上揭立法目的。」

進行判斷，不過此一法理之運用亦可見於其他法院判決中。臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上字第 25 號民事判決認為舊雇主於與 28 名勞工間之僱傭關係確認訴訟敗訴後，不僅未將上開勞工復職，又將其獨立營運之營業分割予百分之百持股之公司，並僅留用 1 名勞工，且其完全控制之子公司仍有相同職位之人力需求，卻不留用原有具有經驗之勞工，因此認定舊雇主係藉由公司分割之方式濫用解僱權，違反誠信原則而解僱無效。相反地，在臺灣高等法院 110 年度勞上字第 82 號民事判決中，勞工雖主張新舊雇主以信用及財務狀況欠佳為由不予留用勞工，係構成權利濫用，惟法院認為新雇主基於法令規定，要求勞工提出聯徵信用報告以評估保險業務員或理財專員之信用與財務狀況，而該勞工之信用與財務狀況欠佳可堪採信，因此新舊雇主「基於金融行業特性、避免內部人員因信用及財務狀況不佳所生道德風險、企業形象、預防發生弊端等因素考量」，決定不留用該名勞工，係屬於「企業併購法所定商定留用權之正當行使」，並非以損害該名勞工為主要目的，故不構成權利濫用。

由於商定留用權對於非留用勞工而言，其法律效果為終止勞動契約並依法給予資遣費，因此法院將其本質認定為解僱權之行使，應遵循勞動基準法所採行的法定終止主義，並且認為商定留用權並未創設獨立的解僱法定事由，最終仍須回歸至勞動基準法第 11 條解僱事由之判斷，同時亦須留意最後手段性原則以及權利濫用法理，但實際上，權利濫用法理並不能看作係商定留用權之額外要件，蓋權利濫用不受保護已成為法學黃金定律¹²³，在每件個案中涉及權利行使之議題，皆應受到該原則所拘束。

總結來說，採取限縮適用商定留用權立場的實務見解，似乎意識到企業併購法第 16 條適用情形過於廣泛，若不進行限縮適用，可能會使雇主輕易解僱勞工，造成勞工權益保護之漏洞，衝擊勞動關係之穩定，因此，法院主要有兩種

¹²³ 司法院釋字第 603 號許大法官宗力、曾大法官有田共同提出之協同意見書。

不同程度的應對方式：其一，依照其立法意旨，採取目的性限縮之法學方法，嚴格限縮「併購類型」以及「新舊雇主」之認定，換言之，商定留用權使雇主取得獨立於勞動基準法第 11 條之外的解僱權，但在適用上審慎以對；其二，不承認商定留用權屬於獨立之法定解僱事由，必須回歸勞動基準法第 11 條之事由，以維護原有法定終止體系。

第二目 不予限縮

相對於前述有判決認為企業併購法下商定留用權之適用仍然要符合勞動基準法第 11 條相關規定，最高法院 111 年度台上字第 7 號民事判決明顯對企業併購法第 17 條第 1 項之適用採取較為寬鬆之立場¹²⁴，認為不應以勞動基準法第 11 條所定事由限縮企業併購法第 17 條第 1 項終止勞動契約之法律效果：「

惟按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第 11 條第 4 款定有明文。是雇主因業務性質變更而有減少勞工必要，仍應先盡安置勞工義務，必無處可供安置勞工時，始得資遣勞工。至商定留用，依企業併購法第 16 條、勞基法第 20 條規定，乃新舊雇主商定留用之勞工，應徵詢該勞工是否同意留用，如該勞工不同意留用，舊雇主應依法對其預告資遣並發給退休金或資遣費，係屬不同之事業單位留用員工之規定。兩者既分屬不同之規定，各有不同之要件及規範目的，即無互相類推適用可言¹²⁵。」

該判決從各個法規範應屬於個別獨立之角度，認為不同的規範具有不同的規範功能與設計，因此適用企業併購法第 16 條時不應再參照勞動基準法之規定。

¹²⁴ 雖然本件判決主要爭點為「雇主為履行勞動基準法第 11 條第 4 款安置義務所為之調職，是否需徵得勞工同意」，個案中未涉及商定留用權之行使，但該判決仍然正面闡述企業併購法第 16 條與勞動基準法第 11 條之適用關係，並且其他下級審法院判斷企業併購法第 16 條要件時亦援用該見解（參照下述臺灣高等法院臺中分院 111 年度重勞上字第 1 號民事判決），故仍列入企業併購法第 16 條之法院實務見解整理。

¹²⁵ 臺灣高等法院 111 年度重勞上更一字第 5 號民事判決（更審判決）亦同。

臺灣高雄地方法院 108 年度勞訴字第 52 號民事判決亦持相同見解，除了肯認企業併購法第 17 條第 1 項屬於終止勞動契約之獨立事由外¹²⁶，更明確地回應學說：

「

固然學說上有認為此係屬法釋義學上之解釋錯誤，進而認為勞基法第 20 條僅為事業單位轉讓時所應特別遵守之程序及義務，只要涉及企業經營事由之解雇（按：僱），仍須滿足勞基法第 11 條各款事由之一為要件云云，惟觀之該條文立法理由、規範架構，如此解釋是否符合立法者之真意，不無疑問，自難逕為採認」。

另外，臺灣高等法院臺中分院 111 年度重勞上字第 1 號民事判決亦認為「企併法為勞基法之特別法，被上訴人並無於企併法第 17 條第 1 項規定之法定義務外，額外再提供上訴人適當新職務之安置義務」，使舊雇主負有安置義務「當非企併法規範之立法本旨」，同時也認為舊雇主依企業併購法規定終止勞動契約，「確係出於企業經營上所必須，並無不當動機，且無假藉形式上符合企併法所謂『併購』之方式，來達成其解僱上訴人之主要目的」，難認有何構成權利濫用等情事。此一見解基本上承繼最高法院 111 年度台上字第 7 號民事判決所表達的立場，認為企業併購法係勞動基準法之特別法，舊雇主除了企業併購法第 17 條第 1 項規定之法定義務外，無須額外再依勞動基準法第 11 條第 4 款負提供勞工適當新職務之安置義務。

因此，在不予限縮適用之立場下，基本上法院所持的理由主要在於企業併購法與勞動基準法兩者屬於不同之規定，有各自的規範目的與設計，不應相互干涉，因此肯認商定留用權得作為獨立之法定解僱事由，未對於雇主之解僱權

¹²⁶ 該判決謂：「立法者既然在勞基法第 11 條之外，另外設立上開規定特別規範事業單位改組或轉讓、公司併購時之情形，使新舊雇主擁有商定留用權，在解釋上即應認為勞基法第 20 條、企業併購法第 17 條第 1 項已將事業單位之改組、轉讓、公司併購視為雇主終止勞動契約之獨立事由，否則在勞基法第 11 條之外增設上開規定即無何實益存在。」

予以特別限制，至多僅在個案中審查有無權利濫用之情事。

總結來說，商定留用權之行使要件，法院實務見解並未達到統一，並且有不同寬嚴程度之區別：首先，最嚴格者莫過於否定商定留用權屬於獨立法定解僱事由，於雇主解僱勞工時仍回歸勞動基準法第 11 條所定事由加以判斷與適用（包含最後手段性原則），實際結果係將企業依企業併購法商定留用權終止勞動契約之適用情形限縮至零，使雇主無法透過商定留用權解僱勞工；其次，有部分判決雖肯認雇主得依照商定留用權取得解僱權，但在適用時嚴格認定「舊雇主確實因併購而產生法人格變動（限縮併購類型）」以及「新舊雇主不具實體同一性」，在舊雇主未發生法人格變動或新舊雇主具有實體同一性之情形，即否定商定留用權之適用；最後，有判決並未限縮商定留用權之適用，蓋企業併購法與勞動基準法有不同的規範目的與設計，因此沒有理由商定留用權仍然要依勞動基準法第 11 條之各款事由為判斷，此見解毋寧係最大程度地給予雇主行使商定留用權的空間。

第二款 學說見解

現有國內文獻對於商定留用權之檢討或討論，甚為豐富，大致上可分為兩種立場：其一為檢討現行制度不足之處，甚至進一步提出立法論建議；其二為贊同現行制度，不需更動或僅需些許調整者。

第一目 檢討現行制度

文獻上檢討現行商定留用權，認為應予以改進者，主要有以下闡述：

一、 悖於概括承受法理與勞動契約之原則

依企業併購法第 24 條，公司合併之法律效果為概括承受，立法者卻特別在

勞動契約存續問題上另闢蹊徑，賦予新舊雇主商定留用權，以選擇其欲承受的勞動關係，此一制度似乎給予雇主及勞工較大的意思決定空間，實則破壞法人合併概括承受基本法理，且將解僱事由放寬至公司併購之情形，無形中使雇主取得任意解僱權，更是與勞動契約存續保護原則¹²⁷有所抵觸¹²⁸。

二、勞工權益保障嚴重不足

商定留用權採取意定契約承擔之立法方式，著重在契約自由原則與勞務專屬性之維持，然而其是否能夠發揮保護勞工之功能，防止以強制之方式建立或維持勞工與雇主間之信賴關係，保障勞工個人尊嚴，實有疑義¹²⁹。此一方式似乎僅保障了雇主的經營自由，由於勞工之去留完全係由新舊雇主片面決定，勞工卻僅能被動接受留用或資遣之結果，忽視勞工之權益¹³⁰。況且，勞動契約存續之保障理應為重要原則，避免勞工被恣意或不當解僱，企業經營關係之變動，不應影響原有勞動契約之存續，方為合理，惟商定留用權反而將企業經營形式或實質上異動所伴隨之風險，轉嫁予勞工承受、負擔可能喪失工作之不利益¹³¹。

學者們更進一步指出，企業併購法賦予雇主經營自由，有更大的解僱勞工空間與人才配置彈性，此一作法「明顯地向提升資本流動性及企業組織彈性之政策方向傾倒」¹³²；在勞工生存保障與企業競爭之間，立法者選擇制定了「資產概括承受、勞工商定留用」之政策，雖可說是鑒於勞工作為權利主體與物作

¹²⁷ 勞動契約存續保護原則係一源於德國法之概念，而所謂勞動契約存續保護原則係指終止勞動契約除須遵守預告期間外，仍須具備終止法定事由，才可有效終止勞動契約，而通常探討「一般之解僱保護」之重點，均係指勞動基準法第 11 條經預告終止之類型。參照：吳姿慧（2006），〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（下）〉，《月旦法學教室》，49 期，頁 90、94。

¹²⁸ 焦興鎧等，前揭註 70，頁 230〔黃馨慧執筆〕；邱羽凡，前揭註 89，頁 186；陳金泉（2006），〈勞動契約終止若干爭議問題〉，《全國律師》，10 卷 3 期，頁 51-52；詹文凱，前揭註 100，頁 91；謝清風，前揭註 108，頁 88；郭玲惠，前揭註 76，頁 57。

¹²⁹ 邱羽凡，前揭註 89，頁 187。

¹³⁰ 林炫秋，前揭註 76，頁 272。

¹³¹ 林炫秋，前揭註 76，頁 272-273。

¹³² 黃國昌，前揭註 100，頁 205。

為權利客體之差異，但勞工與物分別處理的結果卻呈現「財產之保護高於人格之重視」¹³³，此一價值判斷「實已喪失傳統法律追求公平正義之規範價值」¹³⁴。

三、立法論之修正方向與解釋論之限縮適用

於立法論上，檢討現行制度之文獻大多建議企業併購下勞動契約移轉問題應回歸資產概括承受之法理，採取法定契約承擔之規範模式¹³⁵，同時賦予勞工資訊權與拒絕隨同移轉之權利，及時通知企業併購所涉勞工相關事項（包括轉讓日期、原因、轉讓對勞工所產生的法律或經濟或社會層面之影響，以及預期對勞工所採取之措施等），確保勞工掌握相關資訊以利其選擇是否隨同移轉，以彌補勞務專屬性之疑慮¹³⁶，亦避免勞工蒙受雇主單方面決定之不利益，進而保障勞動契約之存續¹³⁷。另有論者認為即使立法意旨係為鼓勵併購而賦予企業股東為追求財務上綜效而得以解僱勞工之特權，企業亦應將併購所獲得之綜效與勞工分享，故從企業與勞工分享利潤之角度出發，應修法提高非留用勞工之資遣費倍數¹³⁸。

於修法前，在現行規範架構下，有學者認為解釋論上應作一定程度之限縮。觀諸企業併購法第 17 條立法理由：「當公司間進行財產收購或分割，而原公司並未消滅者，即無法適用勞動基準法第二十條之規定。但未留用勞工及未同意留用之勞工與新雇主間並未建立僱傭關係，故舊雇主仍應依原勞動契約對該勞工資遣或給付退休金之責任。」¹³⁹立法者似乎認為併購得作為終止勞動契約之合法事由，惟若如此，將破壞「勞動基準法第 11 條完全列舉之解僱事由規範模

¹³³ 吳姿慧，前揭註 93，頁 120。

¹³⁴ 吳姿慧，前揭註 93，頁 123-124。

¹³⁵ 邱羽凡，前揭註 89，頁 187-188；陳金泉，前揭註 128，頁 51-52；林炫秋，前揭註 76，頁 273；吳姿慧，前揭註 93，頁 124；郭玲惠，前揭註 76，頁 57。

¹³⁶ 邱羽凡，前揭註 89，頁 187-188。

¹³⁷ 吳姿慧，前揭註 93，頁 130。

¹³⁸ 李之聖（2020），〈企併商定留用權的第三條路：從公司社會責任「分享利潤」出發〉，《全國律師》，24 卷 8 期，頁 63。

¹³⁹ 立法院議案關係文書，前揭註 87，頁 113。

式」¹⁴⁰，形成解僱保護制度之漏洞¹⁴¹。

為有效保障勞工，雇主欲解僱勞工必須回歸勞動基準法第 11 條之終止保護制度，限縮企業併購法第 16 條之適用範圍，僅限於「轉讓」而致原雇主消滅或事實上並未繼續營業，導致無法僱用勞工的情形，才能啟動商定留用權之程序¹⁴²。換言之，企業併購法第 16 條（勞動基準法第 20 條亦同）並未另外增設合法解僱事由¹⁴³，商定留用權之適用範圍仍然不得超越勞動基準法第 11 條第 1 款「歇業¹⁴⁴或轉讓¹⁴⁵」之解釋，因此若公司併購係屬於股份收購（含股份轉換）、存續分割或僅讓與部分之營業或財產，皆無商定留用權之適用。

另有學者亦認為若公司僅發生股權結構變化，不應以此為由資遣勞工，因此企業併購法第 16 條之適用範圍，不包括股份收購之併購類型，蓋此時不涉及法人格之變動，勞動契約相對人始終為同一法人，雇主並無勞動契約終止權，自然不生「新舊雇主商定留用與否」之問題¹⁴⁶。此外，有論者採取類似法院實務之實體同一性見解，認為企業併購若係發生於關係企業或相同實質控制股東之公司間，此時雇主實質上未產生變動，不應允許新舊雇主適用企業併購法第

¹⁴⁰ 黃程貫（1997），《勞動法》，修訂再版，頁 483，國立空中大學。

¹⁴¹ 邱羽凡，前揭註 89，頁 180、184。

¹⁴² 邱羽凡，前揭註 89，頁 180。

¹⁴³ 亦有認為商定留用權僅是針對勞動基準法第 11 條第 1 款轉讓之法律效果作進一步之規定，對於不留用之勞工，仍然必須回到同法第 11 條所定之事由加以解僱。參焦興鎧等，前揭註 70，頁 279〔林更盛執筆〕。

¹⁴⁴ 所謂歇業，係指事實上歇業而言，並不以經辦理歇業登記為必要，且應包括一部歇業在內。焦興鎧等，前揭註 70，頁 278〔林更盛執筆〕。因此，公司因合併或分割導致法人格消滅而無法繼續經營，即能為「歇業」所涵蓋。

¹⁴⁵ 所謂轉讓，在事業單位具有獨立法人格之情形（如公司法上之公司），係指法人格消滅後發生公司財產轉讓之情形。參黃程貫，前揭註 140，頁 483。此處之轉讓，學說上多認為應與勞動基準法第 20 條之轉讓作同一解釋，有贊同最高法院 84 年度台上字第 997 號民事判決所採取之見解：「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。」參焦興鎧等，前揭註 70，頁 279〔林更盛執筆〕；亦有贊同最高法院 104 年度台上字第 2368 號民事判決所採較為廣義之見解：「於事業單位為公司組織者，包括依公司法規定變更組織或合併，以消滅原有法人人格另立新法人人格之情形在內，但不以此為限，如公司移轉其全部營業、財產予他公司承接後，事實上已未再繼續營業者，縱未辦理解散登記，亦屬之。」參邱羽凡，前揭註 89，頁 179。在後者之見解下，即能涵蓋雇主雖未消滅但已讓與整體營業或財產而無法僱用勞工之情形。

¹⁴⁶ 焦興鎧等，前揭註 70，頁 229〔黃馨慧執筆〕；黃國昌，前揭註 100，頁 204。

17 條第 1 項解僱勞工¹⁴⁷。

綜上所述，許多論者認為我國立法賦予新舊雇主於企業併購時商定留用勞工之權限，即便是在權利義務概括承受的公司合併情形亦無例外，賦予新舊雇主協商選擇勞工是否留用的決定權，擴大勞動基準法既有的法定解僱事由，使勞工面臨公司被併購時，必須自行承擔喪失工作之風險。這樣的立法政策嚴重傾向雇主的經濟利益，對於勞工的保障嚴重不足，雖然商定留用權似乎顧及了勞工的人格權，使勞工並未如同資產般成為自動移轉的客體，但同時亦迫使勞工只能任憑雇主處置，反而處於更為被動之地位。因此，從保障勞動契約之存續、使勞工工作不受雇主進行併購所影響之理念出發，理想的規範設計應該是採取「法定契約承擔」，使新雇主概括承受舊雇主的勞動契約，並賦予勞工「拒絕權」而非「同意留用權」，同時制定資訊權等配套措施，以協助勞工決定是否行使拒絕權。於解釋適用現行規範時，應限縮企業併購法第 16 條適用之可能性，除了排除僅發生股權變動之併購類型，亦可考慮進一步回歸至勞動基準法第 11 條，以該條各款事由判斷雇主得否終止勞動契約，以維護解僱保護制度，保障勞動契約之存續，此部分可說是與採取限縮適用立場之實務見解十分近似。

第二目 贊同現行制度

相反地，文獻上有贊同現行新舊雇主商定留用權，認為僅需些許調整即可者，亦有對於修法或限縮適用現行制度持較為懷疑之態度者：

一、肯認其作為解僱事由正當性並輔以解僱法理之限制

從新雇主的角度來看，其不留用勞工之理由在於避免人力資源重疊配置，若要求新雇主必須承接所有舊雇主之勞工，很有可能造成冗員之存在，併購即

¹⁴⁷ 李之聖，前揭註 138，頁 62。

無法帶來企業資源的有效整合，不僅無法發揮經濟效率而妨礙綜效之達成，也會增加併購的成本，進而降低併購的誘因¹⁴⁸。何況，若不承認「轉讓」得作為解僱法定事由，則雇主得合法解僱勞工之情形僅限於事業經營不善導致業務量縮減之經濟性裁員，然而，勞動基準法第 11 條所規定的「歇業」、「業務緊縮」或「業務性質變更」，係以企業經營不善導致業務量之縮減或業務性質的改變為預設，未考量到企業透過併購尋求外部擴張之情形，但企業透過併購的方式追求外部成長，擴張其經濟規模的同時，亦具有調整企業組織之必要，此一組織整併並非來自經營不善，不過同樣產生裁撤人力之需求，因此為適切因應現代併購活動所帶來的衝擊，應肯認併購得作為合法解僱事由¹⁴⁹。同樣地，亦有見解認為企業組織變動形式多元，且企業改組往往亦造成雇主必須終止勞工之勞動契約，但其情形不當然適用勞動基準法第 11 條各款事由，故將勞動基準法第 20 條認定為獨立之請求權，似乎較為妥當¹⁵⁰。

但是，學者認為即使肯認其作為解僱事由之正當性，亦非意味著只要企業進行併購活動，雇主即當然取得解僱權，蓋商定留用權本質上即為資遣解僱之一種，如同勞動基準法第 11 條一般，行使上自應受到學說與實務所發展的資遣解僱法理之限制，其中最主要者為廣義比例原則及平等待遇原則¹⁵¹。此一作法保留了司法者介入審查之空間，若雇主的解僱行為具有合法性爭議，則司法者得於個案中衡量企業利益與勞工權益以決定解僱是否有效，相較於立法者事先劃定利益衝突的優先順序，事後司法審查不僅能夠在企業併購包羅萬象之態樣

¹⁴⁸ 楊岳平，前揭註 103，頁 271-272。陳正和（2022），〈企業併購法之商定留用權——最高法院 109 年度台上字第 1396 號判決評析〉，《月旦會計實務研究》，49 期，頁 100。

¹⁴⁹ 楊岳平，前揭註 103，頁 272-273。

¹⁵⁰ 郭玲惠，前揭註 60，頁 237-238（註 17）。

¹⁵¹ 楊岳平，前揭註 103，頁 269-270、274。所謂廣義比例原則，一般多細分為有效性原則、必要性原則以及狹義比例原則，而其中狹義比例原則包含解僱之最後手段性，意指「解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段」；平等待遇原則則係要求雇主除了有合理正當之事由，否則對於在法律上處於同等或類似的勞工，應給予相同或類似的對待。參照：焦興鎧等，前揭註 70，頁 271-274〔林更盛執筆〕。

中具有彈性，亦能平衡兼顧各方之利益¹⁵²。



二、 限縮適用範圍之疑慮

另有學說更進一步採取完全支持現行商定留用權之看法，其除了肯認商定留用權對於企業追求併購綜效之重要性外，亦認為最高法院 109 年度台上字第 1396 號民事判決以勞動基準法第 11 條以及解僱法理限縮企業併購法第 16 條之適用並不妥適，其保障勞工之立意雖然良善，卻可能有違法律文義解釋，而侵害立法者之政策選擇，並帶來法規適用之不確定，因此為避免該判決見解之打擊範圍過廣，可考慮以目的解釋限縮其內容，僅限於併購後「雇主未實質改變，或新舊雇主為股東高度或完全相同之企業等情形」，始排除新舊雇主以商定留用之方式終止勞動契約¹⁵³。

至於股份收購之併購類型，雖然未產生公司法人格之變動，惟公司經營權可能已經易手，進而導致公司經營政策、甚至營業項目之重大變更，此時原有勞工與經營階層之間的信賴感及忠誠度可能產生嚴重動搖，若不對新雇主課予企業併購法第 16 條之義務，後果可能是原有勞工喪失併購時請求資遣費之權利，或併購後因人事已非而黯然辭職並損失資遣費，故此種對於聘僱關係有實質動搖之併購類型，亦應屬於商定留用權之適用範圍，保障勞工之權益¹⁵⁴。

三、 廢除商定留用權未必有利於勞工

有見解認為現行商定留用權係屬於「預設規定」，在此制度下，勞工具具有不同的機制分散相關的風險，例如工作能力得運用於其他公司之勞工能夠在勞動

¹⁵² 楊岳平，前揭註 103，頁 273-274。

¹⁵³ 陳正和，同前揭註 148。

¹⁵⁴ 黃偉峯，前揭註 28，頁 197；有學者亦表達類似之觀點，「在解釋論上，於釐清勞動基準法第 20 條有關事業單位改組或轉讓之意義時，似應從企業組織再造之法理出發，探究企業組織變動對公司員工所造成之實質影響，而就實質影響企業員工權益之組織變動行為，重新檢討勞動基準法第 20 條之射程範圍。」參王志誠，前揭註 12，頁 125。

市場上尋覓其他工作機會，或是自身技能僅能運用於特定公司之勞工得與雇主進行協商以獲取事前補償，因雇主為避免替代人力所產生的搜尋成本，亦具有誘因進行協商，因此勞工得透過契約機制化解未受留用之風險¹⁵⁵。

然而，當立法者將商定留用權修改為新雇主應承繼所有勞動契約時，雇主為了排除此預設規定，其生產成本必然會因為提供勞工優渥的條件換取其同意協商而提高，在追求最小生產成本的目標下，雇主有可能將此一成本轉嫁予勞工，使勞工之勞動條件受到負面影響，亦有可能於併購後主張業務緊縮而資遣多餘的人力，因此廢除商定留用權僅係將解僱勞工的時點從「併購前」延後至「併購後」，解僱勞工的雇主從「目標公司」轉為「併購公司」而已¹⁵⁶。甚至，新雇主是否確實具有業務緊縮之事實，勞雇之間可能有所爭議，勞工為確保勞動契約係屬於合法終止，必須提起相關紛爭解決機制以弭平紛爭，因此支出一定的成本，除了當事人會有律師費、訴訟時間的成本外，公共成本亦隨之提升，因此當事人並未承擔所有紛爭所致生的成本，但社會亦未設有相應的配套措施以消化解決紛爭的負面外部效果，故廢除商定留用權無論係對於勞工或整體社會福祉，皆屬不利¹⁵⁷。

第三款 現行解釋論之檢討與困境

實務與學說對於商定留用權正反不同見解的辯論，充分顯現企業經營自由與勞工工作權益保障之緊張關係，部分實務見解認為現行制度威脅了原有勞動契約之存續，造成勞動基準法所建構之勞動契約終止體系之漏洞，因此設法在解釋論上限縮企業併購法商定留用權之適用範圍，排除股份收購類型、新舊雇主具有實體同一性之情形以及解僱勞工時適用勞動基準法第 11 條各款事由，避

¹⁵⁵ 李承陶（2013），〈論企業併購之勞工權益保護——以商定留用權的存廢為核心〉，《司法新聲》，106 期，頁 51-52。

¹⁵⁶ 李承陶，同前註，頁 52-53。

¹⁵⁷ 李承陶，同前註，頁 53。

免雇主可以透過併購活動任意地解僱勞工；學說上檢討現行規範之立場，除了在立法論上給予建言外，亦採取與實務相似的限縮解釋方法，期能改善勞工在企業併購下之處境。然而，從法學方法論的角度而言，實務與學說採取的限縮解釋方法存有若干疑慮。

首先，法律解釋應尊重文義，此為法律解釋正當性之基礎，因此法律解釋應始於文義並終於文義¹⁵⁸，參照企業併購法第 16 條第 1 項，該條文明確規定其適用情形為「併購」，依同法第 4 條第 2 款，「併購」係指公司之合併、收購及分割，再依同條第 4 款，收購係指「公司依……規定取得他公司之股份、營業或財產……」。立法者既然已明確規定「股份」二字，則立法政策上即允許股份收購作為商定留用權之適用情形，若於解釋論上添加法人格發生變動為要件，進而將股份收購類型加以排除，當屬違反文義解釋。另外，企業之股權易手可能連帶造成經營權變動，使原勞雇間的信賴關係產生變動，在臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 105 號民事判決以及臺北地方法院 95 年度勞簡上字第 62 號民事判決中，勞工即無法接受新經營團隊而主張不接受留用並請求給付資遣費，但法院以「保護勞工權益」為由排除股份收購類型，迫使勞工僅能自請離職而無法獲得資遣費，此時值得思考的是，在這種情形下，是否確實「保護勞工權益」？實有疑問。

再者，實務與學說另一種限縮解釋係認為企業併購法第 16 條之適用必須回歸勞動基準法第 11 條各款事由之判斷，對此，企業併購法第 2 條已規定公司併購應優先適用企業併購法，並且企業併購法第 16 條並未規定應參酌勞動基準法第 11 條之事由，此一限縮解釋方法形同忽視企業併購法第 16 條存在於我國現行法之事實，不僅違背法條文義，亦實質架空了商定留用權，剝奪新舊雇主商定留用勞工之可能，該結果與刪除該條規定無異，等同於法律解釋者（司法）

¹⁵⁸ 王澤鑑（2019），《法律思維與案例研習》，校正二版，頁 195，自刊。

片面修改法律制定者（立法）之立法政策選擇¹⁵⁹，實質上有違反權力分立原則之疑慮。

此外，上述有些判決亦鑒於企業併購法之規範目的係透過企業組織之重新配置，以提升整體營運效能，故為彌補法律漏洞而應進行目的性限縮，將商定留用權之適用範圍排除新舊雇主構成實體同一性之情形。惟該情形是否屬於法律漏洞，似有疑問。目的性限縮之功能在於填補法律的隱藏漏洞，所謂隱藏漏洞係指關於某項規定，依法律之內在目的及規範計畫，應消極地設有限制卻未設此限制，因此將該項規定的適用範圍，依法律規範意旨予以限縮¹⁶⁰，企業併購法第 1 條明定其立法目的係為發揮企業經營效率，當初行政院所提的企業併購法草案立法原則亦提及，企業併購法之制定係基於保障勞工權益及降低公司成本之原則，提供企業於併購時得適用較具靈活與彈性之勞動法制¹⁶¹，因此可認為商定留用權係作為企業發揮經營效率之配套措施，並且在立法過程當中，無論係經濟及能源委員會之審查討論¹⁶²，或立法院二讀時的逐條討論¹⁶³，皆為無異議通過，未有明確的事證表明新舊雇主之間具有實體同一性之情形係屬於立法計畫之一部分，所以確實有可能產生疏漏的情形。不過，在實體同一性要件下，打擊範圍可能涵蓋所有的母子公司，蓋母公司實質掌控子公司之營運、人事、業務等，若所有母子公司之併購皆無法行使商定留用權，在具有減少冗員之需求下，僅依靠勞動基準法第 11 條解僱勞工，是否會影響其組織整合下變動人員配置之彈性，進而妨礙併購達成發揮經濟效率之功能？此一情形反而會與立法意旨背道而馳，因此將新舊雇主該當實體同一性之情形認定為法律漏洞，而以目的性限縮之方式排除適用，似乎並不妥適。

若為了防止雇主濫用解僱權，透過實體同一性之判準將新雇主之法人格形

¹⁵⁹ 類似見解，參陳正和，同前揭註 148。

¹⁶⁰ 王澤鑑，前揭註 158，頁 264。

¹⁶¹ 立法院公報處（2002），《立法院公報》，91 卷 10 期，頁 273，立法院。

¹⁶² 立法院公報處（2001），《立法院公報》，91 卷 1 期，頁 19，立法院。

¹⁶³ 立法院公報處，前揭註 161，頁 342。

骸化也可能危害公司法人制度，蓋獨立法人格係公司重要的特徵之一，同時也是促進經濟發展與活絡資本市場之基石，若動輒將法人格形骸化可能導致公司法人制度之崩壞，不利於社會整體經濟活動¹⁶⁴。雖然我國已於公司法第 99 條第 2 項與第 154 條第 2 項明文承認揭穿公司面紗原則，作為股東有限責任原則與公司獨立法人格之例外，但適用上有嚴格之適用要件（股東濫用公司法人地位、致公司負擔特定債務、公司清償顯有困難、情節重大而有必要），學說亦認為該條之適用應堅守「最後手段」或「輔助性」之概念，而非浮濫使用，若有其他法規得以倚賴，則不宜適用揭穿公司面紗原則¹⁶⁵。即便法院實務曾將法人格否認之應用擴張至公司法第 154 條第 2 項以外之案例¹⁶⁶，但該案並未將法人格否認理論作為法律條文之額外要件，僅於違反誠信原則、權利濫用之情形，以法人格否認理論加強論述¹⁶⁷。既然實體同一性要件係為了杜絕雇主濫用解僱權，其實法院僅需在個案中判斷雇主在併購時解僱勞工是否違反誠信原則、構成權利濫用，進而適用我國民法第 148 條誠信原則限制舊雇主解僱權行使，並不需要設立實體同一性要件，輕易地將新雇主之法人格形骸化，一般性限縮商定留用權之適用範圍。

¹⁶⁴ 參照劉連煜，前揭註 23，頁 100；郭大維（2013），〈股東有限責任與否認公司法人格理論——「揭穿公司面紗原則」之探討〉，《中正財經法學》，7 期，頁 58。

¹⁶⁵ 劉連煜，前揭註 23，頁 111；郭大維，同前註，頁 96。

¹⁶⁶ 例如在最高法院 111 年度台上字第 1744 號民事判決中，A 公司（本案參加人）為逃避仲裁判斷命其出席 B 公司（本案被告）被告股東會並討論 B 公司解散事宜，將其所持有 B 公司之部分股份移轉予其百分之百持有之 C 公司，使 A 公司即便出席 B 公司股東會，出席股份總數仍未達法定門檻而無法討論解散並作成結論，達到形式上遵循仲裁判斷，但實質上達到 B 公司無法做成解散決議之目的，對此法院基於否認法人格理論，將 C 公司之權利行使視為 A 公司本身之行為，因此拒絕 C 公司要求 B 公司將 C 公司記載於股東名簿之請求，並認為 A 公司與 C 公司之買賣股份契約與轉讓股份之物權行為違反依民法第 72 條、第 148 條規定而無效。

¹⁶⁷ 最高法院 111 年度台上字第 1744 號民事判決：「按公司法人格與股東固各具有獨立性，惟若公司股東濫用公司制度，利用公司獨立法人格規避法律責任或逃避契約義務，以達其規避法規範強制或禁止規定之脫法目的，或造成社會經濟失序等顯不公平情形時，本於誠信及衡平原則，得例外地否認公司之法人格予以救濟。就此英美法與德、日法系分別發展揭穿公司面紗、法人格否認理論等，以達衡平救濟之目的。……是在仲裁判斷當事人利用與關係企業成立契約之自由，以規避仲裁判斷所命義務，如認關係企業行使基於契約所取得之權利，有違反誠信原則、公共利益，或以損害他人為主要目的，係屬公司制度之濫用，基於揭穿公司面紗、法人格否認理論之相同法理，以關係企業名義所為之權利行使，無異仲裁判斷當事人自己之行為，既有為權利濫用或違反誠信原則，其權利之行使應受限制，法院應駁回其請求。」

另一方面，贊同立場之學說見解基於商定留用權之本質對於非留用勞工係解僱權之行使，提出以解僱法理限制雇主行使商定留用權，使法院在個案中衡量雙方利益以解決解僱之合法性爭議，雖然意識到勞工權益保護之問題，但解僱法理似乎無法在商定留用權中發揮作用。詳言之，有學者已對此作法提出質疑，若舊雇主已因併購而不存在，如同全部歇業之情形，無法期待舊雇主於不再繼續經營事業之情形下，尋得法律效果較解僱更為輕微之手段，因此解僱法理於實際個案中之適用可能性幾乎不存在¹⁶⁸，並且新雇主不留用勞工之意義為無建立勞動關係之意思，並非解僱權之行使，無法以解僱法理限制新雇主選擇新員工之權利¹⁶⁹。

退一步言，即便跳脫契約法之思維模式，不將雇主之認定限定於勞動契約之相對人，以擴大解僱法理之適用，使其涵蓋至新雇主，例如考量舊雇主是否得安排勞工轉任其他職位時，一同考量新雇主是否有適當之工作，此一作法似乎能夠減少勞工被解僱之可能性，但實際上若新舊雇主違反解僱法理，勞工對該解僱合法性有所爭議時，為確認僱傭關係仍舊存在，此時勞工應向舊雇主還是新雇主提起訴訟？尤其係舊雇主法人格消滅，勞動契約未移轉至新雇主，勞工此時是否只能向新雇主確認僱傭關係存在？假使勞工果真向新雇主提起訴訟，法院亦確認此一解僱因違反解僱法理而違法無效，但是仍然無法認定該勞工與新雇主建立勞雇關係，原因在於我國企業併購時勞動契約移轉之處理已特別制定商定留用權規範，理論上並不適用企業併購法第 24 條概括承受原則，如前述所分析，因此即便併購時行使商定留用權解僱未受留用勞工係違法，該勞動契約亦不隨同移轉至新雇主，理論上應隨舊雇主法人格消滅而終止，實際上勞工仍無法恢復其工作。

綜上所述，法院實務與學說見解所採取之限縮解釋，雖然立意良善，但卻

¹⁶⁸ 邱羽凡，前揭註 89，頁 184；徐婉寧，前揭註 88，頁 10。

¹⁶⁹ 邱羽凡，前揭註 89，頁 186。

引發法律解釋適用之疑慮；若係使商定留用權同受解僱法理之限制，實際上卻可能沒有適用之空間，因此在現行法條解釋適用上，似乎無法妥善處理商定留用權所產生勞工權益之疑慮。

第四節 小結——從公司治理角度彌補商定留用權之缺失

企業藉由併購活動追求外部成長，能夠促使經濟效益極大化，不僅帶來私人財富的增加，國家社會亦得益於企業併購活動。然而在企業併購的過程中，除了企業資源的結合，也常伴隨著組織的調整，勞工的去留即成為重要的課題，對此我國於企業併購法中明文採取新舊雇主商定留用權，在商定留用權之立法模式中，企業經營者具有更大的彈性空間，能夠視其自身經營需求而調整人員配置，以追求企業綜效；若係採取學說所建議的概括承受原則，勞工權益能夠受到最大程度的保護，避免因為雇主進行組織上的變動而喪失其工作。

立法政策的選擇與制定，反映了立法者所作的價值衡量。我國商定留用權明顯有利於雇主經營自由，雖然賦予勞工同意權，似乎兼顧勞務契約之勞務專屬性與人性尊嚴之誠命，但因為新舊雇主在一開始即能排除特定勞工，使勞工在整個過程係處於被動地位，權益保障較為不周，惟若廢除現有的商定留用權，選擇優先保護勞動契約之存續，亦可能影響企業併購之彈性。再者，從實際層面來看，依據過去的修法經驗，因廢除商定留用權將剝奪企業之既得利益，修法之路可能困難重重，又商定留用權之規定存在於企業併購法與勞動基準法，若要一併修正兩部法律，會涉及不同主管機關的權責範圍，亦增加修法之難度。2010 年時行政院勞工委員會（現為「勞動部」）曾提出勞動基準法修法草案，將原先新舊雇主得商定留用勞工之規定，改為「勞動契約對於受讓人仍繼續存在」，並在第 11 條第 1 款中刪除「轉讓」此一解僱法定事由¹⁷⁰，根本上否定新

¹⁷⁰ 參就業與勞動關係季刊編輯（2010），〈勞委會 99/01/11 發佈之勞基法修正草案條文對照表〉，《就業與勞動關係季刊》，2 期，頁 120、126。

舊雇主留用勞工之裁量空間，採取買賣不破僱傭原則，並賦予勞工不同意隨同移轉之權利¹⁷¹。然而該修法草案公布後，引起產業界之反彈，時任永豐金控執行長更批評此舉不僅不尊重市場機制，亦會造成我國產業競爭力無法提升¹⁷²，金管會亦認為勞動基準法修法後，將造成金融機構和其他企業適用兩套不同的標準，且可能影響金融機構併購之意願，因此表達反對立場¹⁷³，使該草案最後不了了之。

在修法廢除商定留用權前，其存在於我國法中係為事實，目前部分實務與學說為了保護勞工權益，嘗試透過解釋論方式限縮其適用範圍，但是真正的癥結點在於勞工與雇主在商定留用過程中所處的地位具有懸殊的差距，正如最高法院109年度台上字第1396號民事判決所示，法院似乎鑒於該個案中雇主在進行分割時在缺乏對話的情況下，僅以一則通知就讓勞工失去工作，有過於獨斷之嫌，因此藉由參酌勞動基準法第11條各款事由之方式，考量新舊雇主是否皆「無適當工作可供安置」，以避免雇主享有「片面商定留用權」。在較為極端的個案中，此一「片面商定留用權」，更可能淪為資方打壓勞工之手段，在美麗華案中，商定留用權即成為引發嚴重勞資衝突的導火線，蓋企業能夠輕易創造企業分割之場合，進而解僱多位工會成員，導致勞工發動罷工作為反抗。因此，若要真正有助於勞工權益之提升，應尋求制度內的替代方案，除了商定留用權法律性質與解釋適用之討論外，更重要的係如何在該制度運作時，能夠讓勞工獲得併購對其影響之相關資訊¹⁷⁴，並進一步參與新舊雇主商定過程¹⁷⁵，在勞動部勞動及職業安全衛生研究所發布之研究報告中，大多數勞資政學之意見，亦

¹⁷¹ 參就業與勞動關係季刊編輯，同前註，頁126。

¹⁷² 朱漢崙（01/24/2010），〈金融機構併購不能裁員反對！〉，《工商時報》，<https://www.chinatimes.com/newspapers/20100124000326-260202?chdtv>（最後瀏覽日：05/25/2025）。

¹⁷³ 顏真真（01/12/2010），〈金融合併不能裁員？金管會：不應有兩套標準、將不利併購〉，《苦勞網》，<https://cooloud.org.tw/node/50093>（最後瀏覽日：05/25/2025）。

¹⁷⁴ 學者認為於修法前，應參酌其他相關之勞工法令以為輔助。參賴源河（2016），《實用企業併購法——理論與實務》，頁50，五南。

¹⁷⁵ 陳建文，前揭註95，頁340-341；林佳和（2005），〈台灣中小企業銀行工會罷工事件——一個勞動法角度的觀察〉，《台灣本土法學雜誌》，77期，頁213-216。

認同在個別勞動權益方面，應強化勞工參與與資訊權¹⁷⁶。

然而，無論係在法律解釋上增加實體同一性標準或回歸勞動基準法第 11 條各款事由之判斷等，不僅產生解釋論之疑慮，亦無法達到強化勞工參與之目的。與其藉由調整法律規範之要件加以改善，或拘泥於立法論上商定留用權之存廢爭議，不如轉向從併購場合中處於主動地位之企業著手，倘若在公司治理中能夠要求企業在併購決策中兼顧勞工之利益，甚至進一步建立行使商定留用權之行為準則，例如在商定留用勞工前先與勞工進行協商並給予相關資訊等，此一實踐程序之設計，不僅有助於化解制度存廢二元對立的立法難題，亦能彌補現行法制上勞工權益保障不足的問題。

企業併購不僅止於企業之組織、資本或控制權等產生重大變更，隨著營運方式的調整與改變，亦會影響公司各方利害關係人之利益，因此企業併購法制另一重要立法目的即為調和公司利害關係人之利益，以平衡經濟效率與公平性¹⁷⁷，除此之外，企業併購此一商業決策本身亦攸關公司是否及如何履行其企業社會責任，考驗企業如何在提升自身經濟效率之同時，兼顧利害關係人之權益。近年來國際社會越來越重視企業對於環境與社會面向等相關議題之表現，我國亦積極推動 ESG 目標於公司治理之落實，而企業對於勞工權益之照顧，即屬於社會面向中的重要議題。在此趨勢下，企業雖得依法行使商定留用權，但若未妥善處理其對於勞工之衝擊，實質上可能構成企業營運風險，在此情況下，企業已難以忽視商定留用權所可能產生的勞工爭議，為回應此一治理要求，得透過內部治理機制（風險管理、法令遵循等）建立資訊揭露與勞工參與等行為準則，如此一來，ESG 目標即能藉由公司治理之實踐，產生間接保護勞工利益之效果。因此，接下來將進一步探討 ESG 之內涵與發展，特別是其與公司治理及

¹⁷⁶ 陳威霖、郭晉源（2020），《企業併購下勞動權益保障之研究》，頁 95，勞動部勞研所。

¹⁷⁷ 王志誠，前揭註 25，頁 14；黃銘傑（2006），〈企業併購法之檢討與省思〉，收錄於：氏著，《公司治理與企業金融法制之挑戰與興革》，頁 242，元照。

董事義務之關係，從而奠定企業在內部決策中考量 ESG 因素之基礎與依據。



第三章 企業社會責任、ESG 與公司治理

利害關係人利益固然係 ESG 概念所關注的重點，但此一理念在公司治理法制中並不陌生，從上世紀以來至今，企業社會責任在公司法學界已是老生常談的議題，其意旨在於使公司利益與社會利益或公共利益產生連結，不論在國際組織、其他國家或國內，都能夠看到已具有深遠的發展。因此在談論 ESG 與公司治理的互動前，應先探討企業社會責任概念，以及與近來興起的 ESG 如何互相產生影響，並且共同匯流於公司治理制度之中，最後則討論公司治理如何對此加以實踐。

第一節 企業社會責任理論

企業社會責任理論（Corporate Social Responsibility theory，又稱為公司社會責任理論¹⁷⁸）可說是對於人類經濟活動迅速發展所帶來的社會影響之回應，惟企業社會責任的概念並非一問世即告確定，而是經過很長一段時間的學說與實務發展，進而逐漸成形的理論，因此有必要先爬梳企業社會責任概念的起源以及爭辯過程，方能進一步掌握企業社會責任理論的內涵。

第一項 企業社會責任之緣起

企業社會責任之概念與現代公司制度之起源高度相關，在古羅馬法時代，國家開始允許一些組織擁有獨立於成員之身分，例如避難所、收容窮人與老人之處所、醫院或孤兒院等，這些組織具有強烈的社會面向，並且通常係為追求特定之社會目的而成立¹⁷⁹，由此可知公司最初的樣貌與社會需求緊密連結。即

¹⁷⁸ 雖然「公司」係現代商業活動的主角，對於經濟生活的影響非常深遠，惟企業可以其他組織型態來經營，例如獨資商號、合夥，因此可能負擔社會責任者，不只局限於公司，因此本文認為以企業社會責任稱之，毋寧更貼近現實情況，但本文仍以上市櫃公司作為討論對象，而不涉及其他組織。

¹⁷⁹ Eric C. Chaffee, *The Origins of Corporate Social Responsibility*, 85 U. CIN. L. REV. 353, 357 (2017).

便隨著時代之推進，18 世紀開始出現以營利為目的之公司（例如東印度公司）¹⁸⁰，亦可見企業被要求負起社會責任之案例。例如在 18 世紀的英國，當時蔗糖為英國最主要的進口商品，而這些進口至英國的蔗糖係透過販賣非洲奴隸至英國西印度殖民地之蔗園充當苦工，以達到大量生產的目標，廢奴主義者因此鼓吹英國之消費者抵制西印度蔗糖，進而改變糖商之生產模式¹⁸¹，故此事件被認為係企業社會責任論的濫觴¹⁸²。

至於「企業社會責任」一詞，一般認為最早係由一位美國學者 Sheldon 於 1924 年所提出，他認為一間公司的產品與分配與社會的需求有關，公司的存在即係為了服務該社會，從該面向來看，公司負擔責任的對象不僅係公司內部的人員，也應該包含其服務的社會，此一論點構成了企業管理的重要目的¹⁸³。因此，一間公司產品不可能僅依靠該產業來決定、賦予其價值，整個社會都會評估該產品的價值，如此一來，企業管理的動機不可能完全是經濟性的，而應具有道德性，整體社會的利益應該成為決定性因素，而非公司因服務該社會而附帶獲得的經濟利益，至少兩者必須並駕齊驅¹⁸⁴。在現今所有企業中，其企業管理的政策與架構、產品或服務本身與方法、過程，都應該依整體社會福祉而加以校正，讓公司對社會的服務除了創造物質上的豐饒外，亦產生精神上的福祉，此即為企業管理的社會責任¹⁸⁵。

然而，企業作為一個有組織的經濟單位，其中以最為主流的組織型態「公司」為代表，依公司法第 1 條第 1 項：「本法所稱公司，謂以營利為目的，依照本法組織、登記、成立之社團法人。」由此可知，設立公司的目的即係創造利

¹⁸⁰ Reuven S. Avi-Yonah, *The Cyclical Transformations of the Corporate Form: A Historical Perspective on Corporate Social Responsibility*, 30 DEL. J. CORP. L. 767, 783 (2005).

¹⁸¹ 參張旭（2006），〈英國廢奴運動中的西印度蔗糖抵制〉，《歷史月刊》，225 期，頁 22-24。

¹⁸² 蔡英欣（2008），〈論公司社會責任之規範模式：以日本法之經驗為例〉，《臺大法學論叢》，37 卷 3 期，頁 190-191。

¹⁸³ OLIVER SHELDON, *THE PHILOSOPHY OF MANAGEMENT* 71-72 (1924; reprinted 2003).

¹⁸⁴ *Id.* at 72-76.

¹⁸⁵ *Id.* at 96.

潤，其任務為滿足人們的經濟活動或需求，上述公共利益或社會價值的要求，是否即能課予企業一社會責任？企業家經營企業，忠實遵守法律規範是否已經盡到社會責任？若企業欲進一步解決社會問題，能否利用公司資源實現該社會目的？企業經營者除了致力於企業本身的成長，謀求股東利益以外，其具體的經營決策是否可以或應該考量其他利害關係人的利益（如員工、客戶、債權人、供應商、附近社區乃至於他國人民）？上述種種皆為企業社會責任理論所必須回應的問題。

第二項 企業社會責任之爭論

在企業社會責任受到大眾的關注之後，在學界引發熱烈的討論，究竟公司之目的為何？經營者係為誰而經營？此議題不僅僅是法學理論的探究，更涉及相當複雜的利益權衡，而企業社會責任理論的辯論開端，一般皆認為始於美國密西根州最高法院之一則判決，故以下先以該判決為開展，再擴及不同理論立場¹⁸⁶。

第一款 Dodge v. Ford Motor Co.案¹⁸⁷

於 1896 年，紐約州最高法院即於 Steinway v. Steinway & Sons 一案¹⁸⁸中面臨企業社會責任的議題，雖然該案之爭議係以能力外行為（*ultra vires*）之形式呈現，但法院仍然判斷公司能否將自身資產分配運用於員工福利之增進而非股東，並以公司是否實質上獲益為依歸，間接地賦予公司行為之合法性基礎¹⁸⁹。不過

¹⁸⁶ 關於不同理論的介紹，國內文獻可參照：賴英照（2007），〈從尤努斯到巴菲特——公司社會責任的基本問題〉，《台灣本土法學雜誌》，93 期，頁 150-180（下稱「從尤努斯到巴菲特」）；賴英照（2007），〈賴英照說法：從內線交易到企業社會責任〉，頁 164-175，聯經（下稱「賴英照說法」）；劉連煜（2007），〈公司社會責任理論與股東提案權〉，《台灣本土法學雜誌》，93 期，頁 181-208。

¹⁸⁷ Dodge v. Ford Motor Co., 170 N.W. 668 (Mich. 1919).

¹⁸⁸ Steinway v. Steinway & Sons, 40 N.Y.S. 718 (1896).

¹⁸⁹ Steinway & Sons 公司係以樂器之製造與銷售為業，但法院認為公司提供員工宿舍及發展社區（如建立教堂、學校和免費圖書館等等）是一個明智的舉措，公司並非沒有從中獲利，蓋該政策得合理地確保員工持續且忠誠地服務，促進勞資關係的和諧，減少罷工或停業的風險，且公

該案並未對美國企業社會責任相關議題產生重大影響，亦未受到美國公司法學界廣泛之關注，以美國司法判例發展而言，真正產生深遠影響力者，仍係非 Dodge v. Ford Motor Co. 案莫屬¹⁹⁰。

在 Dodge v. Ford Motor Co. 案中，被告福特汽車公司（Ford Motor Company）的創辦人兼董事長 Henry Ford，其抱負係希望將工業體系的好處盡可能地分享給更多的人，即使多年來公司獲利甚豐，公司仍不斷調降汽車價格，並決議未來除了每個月固定發放 5% 股利外，將不再發放任何其他股利，公司未分配的盈餘將盡可能散布於社會大眾，因此決定將公司盈餘用來興建大型煉鋼廠及汽車工廠，以提供更多就業機會，幫助更多人獲取穩定收入，改善家庭生活；而原告 Dodge Brothers 作為公司股東之一，不滿公司的股利政策及未來營運規劃，故透過訴訟程序，向法院主張公司董事有違受託義務（Fiduciary duty），並進一步請求法院命公司將未分配之盈餘分派予股東。

密西根州最高法院於判決中指出，公司設立的目的，主要是為了股東的利潤。董事行使其經營決策之權力，應以實現該目的為依歸。董事的裁量權僅限於實現該目的之手段的採擇，不能延伸至改變該目的本身，或追求其他目的而減少股東的利潤、拒絕發放股利¹⁹¹。觀察該判決內容，其認為公司經營者唯一負責之對象，即為公司的股東，經營者自應遵守股東利益最大化之追求，不得為了社會公益而經營，因此判決原告勝訴，從此所謂的「股東優位理論」（shareholder primacy）也告建立¹⁹²。

公司向員工出售或出租宿舍，公司也有金錢上的回報，而對於土地的各項支出（如整治街道、下水道等類似的改進工程）亦有利於土地的出售，因此該舉措係與公司設立之目的有所關聯，亦得到股東之默許，最終判決原告敗訴。Id. at 719-725.

¹⁹⁰ 賴英照，前揭註 186，從尤努斯到巴菲特，頁 156；賴英照，前揭註 186，賴英照說法，頁 162；陳俊仁（2007），〈論公司本質與公司社會責任－董事忠實義務之規範與調和－〉，《台灣本土法學雜誌》，94 期，頁 96。

¹⁹¹ Dodge v. Ford Motor Co., *supra* note 187, at 684.

¹⁹² 劉連煜，前揭註 186，頁 182；劉連煜（2024），《現代公司法》，增訂十八版，頁 40，新學林。

第二款 Berle 與 Dodd 之交鋒

上述判決所呈現之爭議為：公司經營者究竟有無權力，將公司的資源使用在照顧員工及社會大眾的利益，而非追求股東的利益？此一問題亦延燒至美國學術界，成為熱烈爭辯的議題。1930 年代，哥倫比亞大學 Berle 教授和哈佛大學 Dodd 教授對公司董事權限與義務之論戰，可謂正式開啟公司法學界對企業社會責任的探索¹⁹³。

Berle 教授之基本論點為，公司經營者關於經營決策之權力係來自股東的授予，立於受託人地位，故其權力之行使並非毫無限制，必須以所有股東的利益為依歸，否則將受到基本的衡平限制，法院得根據個案情況制定或適用救濟措施¹⁹⁴。對此，Dodd 教授為文指出，其贊同前者為避免股東利益受損而建立對於經營階層行使權力的法律控制，以及所衍生的具體規則，然而其不認同公司僅以為股東創造利潤作為目的¹⁹⁵。

Dodd 教授認為，公司並非單純為股東之集合體，而是作為社會的經濟組織，其意義不再僅止於私人財產，社會可以合理要求其保障與其互動之人的利益。此觀點不只存在於公眾輿論，在特別公共事業領域中，例如鐵路、天然氣或電力等，法律亦迫使企業承認其他關係人之利益¹⁹⁶。又即使是從股東利益的傳統觀點切入，經營階層考量員工和消費者的利益，長遠來看將會增加股東的利潤，因此履行社會責任仍然不會違背追求股東最大利益之原則¹⁹⁷。

爾後，Berle 教授亦作出回應，其認為從經濟學和社會理論來看，Dodd 教

¹⁹³ 易明秋（2013），〈公司社會責任的實驗品——美國社會型企業制度〉，《成大法學》，26 期，頁 70。

¹⁹⁴ A. A. Berle Jr., *Corporate Powers as Powers in Trust*, 44 HARV. L. REV. 1049, 1049, 1073-74 (1931).

¹⁹⁵ E. Merrick Dodd Jr., *For Whom Are Corporate Managers Trustees?*, 45 HARV. L. REV. 1145, 1147-1148 (1932).

¹⁹⁶ *Id.* at 1160-1162.

¹⁹⁷ *Id.* at 1156.

授的理論不僅合理，亦為人所周知，但其終究只是理論而非現實，蓋企業不認為自己承擔對於社區的責任，也沒有任何機制能夠強制實現其理論¹⁹⁸。在缺乏法律平衡的監督之下，如果經營階層能夠利用公司資源以履行社會責任，即使是善意的，也可能不安全，因此在目前現行法下，仍然不能放棄「企業係為股東賺取利潤而存在」的觀點¹⁹⁹。

然而，從 1950 年代中期以後，Berle 教授的想法產生了轉變²⁰⁰，其承認過去與 Dodd 教授的論戰已經結束，並開始提倡多年前由後者所提出的觀點²⁰¹，亦即經營階層不僅係為了公司股東利潤而行使權力，亦係為了整體社區利益。至此，關於企業社會責任的辯論出現了趨同，企業社會責任似乎已漸漸佔據主流地位。

第三款 股東優位理論

到了 1970 年代，情況又稍有不同。諾貝爾經濟學獎得主 Friedman 教授於紐約時報發表文章²⁰²，大力主張股東優位理論，主要理由為：企業所有者係經營階層之雇主，後者應直接對前者負責，負責的方式是根據雇主的偏好經營企業，原則上其目的係盡可能賺取更多的錢，然而經營階層若為了一般社會利益而非雇主利益而行事，則是花費他人（可能是股東、客戶或員工）的金錢，形同向對方課稅，並決定如何運用²⁰³。此現象將引發兩個層面的質疑：在政治原則層面上，經營階層無疑是取代政府、規避民主程序而成為支配與運用稅收的決定者；在政治後果層面上，經營階層是否有能力履行社會責任也是一個問題，蓋

¹⁹⁸ A. A. Berle Jr., *For Whom Corporate Managers Are Trustees: A Note*, 45 HARV. L. REV. 1365, 1366-1367 (1932).

¹⁹⁹ *Id.* at 1372.

²⁰⁰ A. A. BERLE JR., *THE 20TH CENTURY CAPITALIST REVOLUTION* 169 (1954).

²⁰¹ Berle 教授亦進一步提出以公司為基礎的社會願景，描述經營者成功平衡所有社會競爭利益的一種烏托邦，因此有學者認為 Berle 教授的想法事實上已超越了 Dodd 教授的觀點。see C. A. Harwell Wells, *The Cycles of Corporate Social Responsibility: An Historical Retrospective for the Twenty-first Century*, 51 KAN. L. REV. 77, 103 (2002).

²⁰² Milton Friedman, *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*, N.Y. Times Mag., Sept. 13, 1970, available at Gale Academic OneFile, Doc. No. GALE|A635262696.

²⁰³ *Id.*

其僅擅長公司的營運，而非解決社會問題的專家，況且其仍須面對來自股東、客戶或員工的壓力，他們隨時可以選擇一位不嚴格履行社會責任的經營階層、交易相對人或雇主²⁰⁴。因此，Friedman 教授認為，履行企業社會責任是在損害自由社會的基礎，於自由社會中，企業唯一的社會責任即為遵守遊戲規則，在公開且自由的市場上競爭，不使用詐欺手段之方式從事增加其利潤的活動²⁰⁵。

這樣的立場也受到法律經濟分析學者們的支持²⁰⁶，並為股東優位理論尋找正當性基礎，例如 Posner 法官在其著作中說道，在競爭的市場中，履行社會責任導致公司成本的增加，而這些增加的成本無法透過以提高價格的方式轉嫁消費者來彌補，蓋消費者也會轉而購買價格較低的產品。因此以經濟意義而言，因市場力量之緣故，追求營利以外的目標將會導致公司縮減、甚至倒閉²⁰⁷。

兩位法律經濟分析的學者 Easterbrook 和 Fischel 也在其合著的大作中提到，公司股東係處於「剩餘風險承擔者」(residual risk bearer) 的地位，而非如員工或債權人有權向公司領取固定的收益，自然會期待公司追求利潤最大化的目標，進而讓其手中的股票也能價值最大化。若要求經營階層同時向股東以及整體社區負責，將會落得利益衝突而兩頭空之窘境，其結果為代理成本上升且社會整體福祉降低，況且以利潤最大化作為目標，亦能生產更吸引人的產品，提升消費者或人民的生活品質，或提供更好的勞動條件與環境，免於勞工遭受剝削之風險，進而附帶增進其他成員（如勞工、消費者等）的利益²⁰⁸。

其他股東優位理論學者亦認為，以追求股東利益最大化作為經營目標，具有明確、容易評估成效的優點，若公司在決策時仍須考量股東利益以外的其他

²⁰⁴ *Id.*

²⁰⁵ *Id.*

²⁰⁶ 關於企業社會責任之經濟分析的國內文獻介紹，可參照：邵慶平（2009），〈從權力到責任——蓋茲、尤努斯與公司社會責任的發展〉，《萬國法律》，164期，頁26-36。

²⁰⁷ RICHARD A. POSNER, *ECONOMIC ANALYSIS OF LAW* 573-574 (2011).

²⁰⁸ FRANK H. EASTERBROOK & DANIEL R. FISCHEL, *THE ECONOMIC STRUCTURE OF CORPORATE LAW* 35-39 (1991).

利益，除了經營績效不易評估，也容易使經營者濫權²⁰⁹，更可能因為多方且複雜的利益拉扯下，使得經營階層無法對於行為準則或目標產生共識，進而阻礙其意見整合，無法作出正確的決策方向²¹⁰。

值得注意的是，即便認為在公司法中採取股東優位理論，並不意味著其他利害關係人的利益不必或不應受到保護，只是保護非股東者利益最有效的法律機制係位於公司法之外，例如，對於勞工而言，應該制定且落實勞動法令、與勞工健康和 safety 相關的法律或是反歧視法；對於消費者而言，可以透過產品責任、資訊揭露、消費者保護法、侵權行為責任或是反壟斷法等規範；對於大眾社會而言，則包括環境法、騷擾防治以及公害事件的侵權責任²¹¹。

甚至，在股東優位理論之下，一般社會利益也有兼容的空間，蓋股東利益有長期利益與短期利益之分，若公司經營者將公司支出用於慈善或社會福利目的，即使並非追求當下的利益極大化，卻有利於公司及股東長期利益，就能合理化該經營決策，甚至是為法律所允許²¹²。當然，長期利益與短期利益的區別有其模糊之處，也容易受到經營者的有心操縱，不過此概念的運用，卻是一個可行的折衷之計，可以在提供股東一些保護的同時，使經營者能夠有較大的裁量空間，處理對公司有利或受公司行為所影響其利益的各個群體或組織的事務，並利用公司資源從事符合社會責任觀點的行為²¹³。

第四款 企業社會責任理論

對於股東優位理論的反撲，並有蔚為潮流之趨勢，企業社會責任理論

²⁰⁹ ROBERT C. CLARK, CORPORATE LAW 679-680 (1986).

²¹⁰ See JAY W. LORSCH, PAWNS OR POTENTATES: THE REALITY OF AMERICA'S CORPORATE BOARDS 37-38 (1989).

²¹¹ Henry Hansmann & Reinier Kraakman, *The End of History for Corporate Law*, 89 GEO. L. J. 439, 442 (2001).

²¹² William T. Allen, *Our Schizophrenic Conception of the Business Corporation*, 14 CARDOZO L. REV. 261, 272-273 (1992).

²¹³ *Id.* at 273.

(corporate social responsibility) 的學者也相繼回應，其主旨為公司經營者不應該只關心股東之最大利益，而應兼顧利害關係人、社區整體的利益，即便因此減損股東的利益，亦應為之，但鑒於公司為營利事業之本質並未改變，故只是求取股東利益與利害關係人利益較佳的平衡²¹⁴。

針對股東優位理論的法律經濟分析所提出各種理由，Elhauge 教授予以完整且精闢地批判。首先，關於股東期待公司經營者將公司利潤極大化此點，以法制實務的觀點而言，沒有任何公司法規定利潤極大化為公司的唯一目的，相反地，各州公司法明確授予經營者裁量權，其得以公司資金進行慈善目的之捐獻以及考量非股東之利益²¹⁵，退一步言，即便在沒有任何實定法之情形，依據當時美國法律協會所發布的法律文件，公司在經營業務時亦有權將公司資源合理地運用於公共福利、人道主義、教育和慈善用途²¹⁶，儘管此一行為沒有經濟上的回報，甚至是因此承受損失²¹⁷。甚至，有學者檢視公司演變歷史之觀點，認為關於公司本質之實在說 (real entity) 相對於否認說 (aggregate theory)、擬制說 (artificial entity)²¹⁸，係處於主流地位，在此觀點下即能正當化企業之社會責任，蓋公司係獨立於股東之個體，即使公司之行為並未增益於股東，該行為亦不屬於企業應負責任之作為，規範上仍應允許企業從事增進公共利益之行為²¹⁹，該學者更進一步指出，現在大多數股東更像債券持有人，其所關注的是穩定的報酬而非最大化其風險收益²²⁰。因此無論從規範或實際層面來看，股東是否存有公司利潤極大化之期待，誠值懷疑，縱使抱有期待亦屬於不切實際。

²¹⁴ 賴英照，前揭註 186，從尤努斯到巴菲特，頁 161。

²¹⁵ Einer Elhauge, *Sacrificing Corporate Profits in the Public Interest*, 80 N.Y.U L. REV. 733, 763-768 (2005).

²¹⁶ 1 AM. LAW INST., PRINCIPLES OF CORPORATE GOVERNANCE: ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS § 2.01(b) (1994).

²¹⁷ *Id.* § 2.01 cmt. f.

²¹⁸ 此處名詞翻譯參照賴英照 (2007)，〈論全球盟約與公司社會責任〉，《法令月刊》，58 卷 2 期，頁 7 (註 6)。

²¹⁹ Avi-Yonah, *supra* note 180, at 771-772.

²²⁰ *Id.* at 815.

再者，商業判斷法則（Business Judgment Rule）之精神在於，法院不會對於公司經營者所認為符合公司最佳利益之商業判斷進行事後諸葛般的審查，而幾乎任何犧牲利潤的決策都可能與長期利潤有所關聯，因此在公司經營者行使上述裁量權時亦有適用，而被賦予實質上相當大的裁量空間²²¹。此一結果恰巧能夠回應以股東利益最大化作為標準更容易受到監督的論點，蓋商業判斷法則之存在正是因為經營者相較於法官更擅長商業決策，衡量一個商業決策是否能夠獲利對於法官而言是一件相當困難的任務（何況事前和事後的判斷可能存在著差異），即便在概念上和邏輯上採取股東利益最大化作為行為目標和準繩，仍然因實務運作上的困難而不可避免地產生自由裁量權²²²。若更進一步考量股東可能關心非財務方面利益的現實²²³，經營者在多數股東支持或未明確反對之下，利用公司資源從事符合社會或道德觀點之行為，更可能最大化全體股東之福祉，因此使公司經營者具有犧牲公司利潤而投入公共利益的裁量權，反而是更好、更有效率的運作模式²²⁴。

最後，關於履行社會責任最終將使公司倒閉的說法，Elhauge 教授認為是誇大其詞的。因為經營者以公司之財產進行利於社會利益的活動，犧牲公司利潤，僅係反映代理成本的問題，此問題存在於所有公司，且市場通常並非處於完全競爭的狀態，可能具有產品差異化、獨占或寡占等特徵，因此仍有提高定價的空間²²⁵；退步言，即使市場競爭的狀態使公司無法提高定價，仍能藉由降低股東的回報率來資助履行社會責任的活動，縱然可能因為低股價而吸引市場上奉行股東利益最大化原則的敵意併購者，併購交易的巨大障礙和成本（例如法規限制或是敵意併購防禦措施等），還是會產生一定程度的阻力，所以市場監控力

²²¹ Einer Elhauge, *supra* note 215, at 770-771.

²²² *Id.* at 776-783.

²²³ 有學者提出類似的觀點，其認為在複雜的現實世界中，股東通常不會以單一基準評估經營者的表現，如同選民亦不會將經濟績效作為評估一個政治領導人的唯一基礎。Avi-Yonah, *supra* note 180, at 815.

²²⁴ Einer Elhauge, *supra* note 215, at 783-796.

²²⁵ *Id.* at 809.

量最終無法消除經營者犧牲利潤之行為²²⁶。

此外，亦有其他學者提出課予企業社會責任之正當性基礎：從公司組織的緣起來看，公司作為國家法制許可之下的產物，其存在之目的，具有一定程度的公益考量，因此公司應負有一定之責任以回應此一社會期待²²⁷；又從公司的權力而言，其在經濟、政治、社會層面的影響力不斷在蔓延，因此在權力和責任應成正比的民主社會中，自然應對公眾負責以維持其合法性²²⁸；再從公司遵守法律與善盡社會責任的角度出發，在法令不完備（例如過度向經營者傾斜的勞工法令或漏洞百出的消費者保護規定）、執法鬆散的地區，企業倫理即成為一項關鍵因素，其中關於非由公司營運造成的問題更顯差距²²⁹，因此額外要求公司善盡社會責任具有一定的實益，避免大企業利用其強勢地位，以不正當的競爭手段，將其他弱勢企業逐出市場，並以不公平的契約內容，侵害消費者的權益，同時也減少囚犯困境（prisoner's dilemma）而誘使更多人不再守法所形成的反淘汰現象²³⁰。詳言之，此處之囚犯困境即係指當一間企業願意付出高昂成本自發性遵守規範，但其競爭對手不願意如此時，將使該企業因產品成本較高而在市場上失去競爭力，並且可能因此導致股價下跌，容易成為公開收購之標的，最終該經營階層遭到替換，形成劣幣驅逐良幣之反淘汰現象，不過當所有企業都願意共同遵守時，此情形則不會發生²³¹，而企業社會責任即能夠有助於實現企業共善的願景。

第三項 企業社會責任之實踐

²²⁶ *Id.* at 809-810.

²²⁷ See Jonathan D. Springer, *Corporate Constituency Statutes: Hollow Hopes and False Fears*, 1999 ANN. SURV. AM. L. 85, 102-103 (1999).

²²⁸ Edwin M. Epstein, *Societal, Managerial, and Legal Perspectives on Corporate Social Responsibility--Product and Process*, 30 HASTINGS L. J. 1295 (1979).

²²⁹ 依照賴英照教授的文章中的表格所示，所謂公司造成的問題，包括環境污染、勞工與消費者權益等，甚至還包括救濟貧窮、消滅疾病等各項社會問題。參賴英照，前揭註 186，從尤努斯到巴菲特，頁 164。

²³⁰ 賴英照，前揭註 186，從尤努斯到巴菲特，頁 163-165。

²³¹ See CLARK, *supra* note 209, at 687-688.

從上述發展來看，企業社會責任所關注者為利害關係人之利益是否在經營者的商業決策中占有一席之地，然而即使是股東優位理論，亦不代表企業之經營能夠罔顧利害關係人之利益，蓋利害關係人之利益得兼容於股東之長期利益，並且透過遵守法令及倫理規範，實現社會福祉。因此，企業社會責任之爭議，並非企業社會責任是否存在，而應聚焦於企業應負何種社會責任，以及如何負責之問題²³²。此一問題不僅係理論上之爭辯，而係會在實際層面上影響規範之制定，並且具體形塑企業經營者如何行使權力、履行義務以及承擔責任。

第一款 國際規範

自從企業社會責任之爭論出現後，軟法性質之國際文件如同雨後春筍般湧現，即使在執行力層面上較為不足，然而對於企業社會責任之推廣仍深具影響力，使國際間對於企業負起社會責任達成了一定程度之共識，並且對於企業社會責任之內涵，也奠定了基調。

第一目 全球盟約

全球盟約（Global Compact）的誕生，係源自於前聯合國秘書長安南（Annan）在 1999 年 1 月 31 日世界經濟論壇上的倡議，鑒於經濟全球化已成為不爭的事實，為了改善經濟、社會及政治領域三者間不平衡所帶來的衝擊，讓每個人都有機會在健康的環境中持續享受全球市場及多邊貿易體系所創造之繁榮，因此其提倡此協定，讓全球的企業在人權保障、勞動條件與環境保護領域擁護共通的核心價值，並在自身企業領域中具體實踐，以建立以人為本的全球社會，而不是受到短視近利所驅使的全球市場²³³。

²³² 賴英照，前揭註 186，從尤努斯到巴菲特，頁 165。

²³³ United Nations, Secretary-General Proposes Global Compact On Human Rights, Labour, Environment, In Address To World Economic Forum In Davos (Feb. 1, 1999), <https://press.un.org/en/1999/19990201.sgsm6881.r1.html> (last visited July 20, 2025).

2000 年 7 月 26 日，全球盟約正式在聯合國總部宣示成立，其奠基於世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）、國際勞工組織（International Labour Organization）之工作基本原則與權利宣言（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work），以及里約環境與發展宣言（Rio Principles on Environment and Development），制定了九項基本原則²³⁴。其後在 2004 年 6 月 24 日的全球盟約領袖高峰會（The Global Compact Leaders Summit）中，增加了關於反貪腐的核心價值觀，並制定出自聯合國反貪腐公約（United Nations Convention Against Corruption）的第十項基本原則²³⁵。現行十項原則如下：

- (1) 企業應支持與尊重國際公認的人權（Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights）；
- (2) 企業應確保不會成為侵害人權之幫兇（make sure that they are not complicit in human rights abuses）；
- (3) 企業應維護結社自由並實際承認集體議約權（Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining）；
- (4) 消除各種形式的強迫性和強制性勞動（the elimination of all forms of forced and compulsory labour）；
- (5) 實際廢除童工（the effective abolition of child labour）；
- (6) 消除關於僱用與職業上之歧視（the elimination of discrimination in respect

²³⁴ United Nations, Secretary-General Welcomes International Corporate Leaders To Global Compact Meeting (July 26, 2000), <https://press.un.org/en/2000/20000726.sgsm7495.doc.html> (last visited July 20, 2025).

²³⁵ United Nations Headquarters, *The Global Compact Leaders Summit 2004 – Final Report* (June 24, 2004), https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/news_events%2F8.1%2Fsummit_rep_fin.pdf (last visited July 20, 2025).

of employment and occupation)；

(7) 企業應支持對於環境挑戰的預防性措施 (Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges)；

(8) 採取措施以承擔更多的環保責任 (undertake initiatives to promote greater environmental responsibility)；

(9) 鼓勵環境友善科技之發展與傳播 (encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies)；

(10) 企業應反對包含勒索與賄賂等一切形式的貪腐 (Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery)。

全球盟約的特色之一在於其改變以國家作為主體之國際條約形式，而係直接開放企業加入，並且以自願遵循與提交進度報告 (Communication on Progress) 的方式，使企業發揮其社會影響力的同時，能夠落實其十項原則，達到人權保障、勞動條件以及環境保護之目的。雖然全球盟約採取自願遵循等不具強制力作法，使實際執行成效大打折扣而遭受質疑²³⁶，然而其推行至今，已超過 2 萬家企業加入，遍佈超過 160 個國家，並且擴及 3000 多個非企業組織（如非政府組織、基金會等）²³⁷，因此即使在執行面上尚有改進的空間，但在推動企業落實企業社會責任之層面上，影響力可謂不容小覷。

第二目 歐盟規範

同樣受到全球化經濟活動的影響，不僅歐洲公民與利害關係人對於社會與環境受到的破壞表達更多的關心，歐洲企業為應付環境變動所帶來的挑戰，也

²³⁶ 支持與批評見解之整理，參見賴英照，前揭註 218，頁 13-16。

²³⁷ UN Global Compact, See who's involved, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants> (last visited Mar. 22, 2025).

促使企業本身逐漸認知到企業社會責任之重要。因此，歐洲聯盟執行委員會於2001年通過一份綠皮書（Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility），旨在提供一整體的歐洲架構，促進歐洲企業社會責任之履行，並在國際上激起對於企業社會責任更多的關注與討論²³⁸。

該份綠皮書對於企業社會責任之定義有較為具體的著墨，其認為大多數對於企業社會責任之定義係指「企業在自願之基礎上，將社會利益與環境利益融入於商業運作以及與利害關係人之互動當中」²³⁹，其中包含了三種要素：「自願性」、「社會利益與環境利益」、「與利害關係人之互動」²⁴⁰。在此定義之下，企業之活動不僅僅係滿足法律上要求，還要在人力資本、環境以及與利害關係人之關係層面上投入更多心力，因此企業社會責任並未取代其原先對於社會以及環境所負的法律上義務，其適用範圍亦遍及各種類型與各種領域的公司，而不侷限於大型跨國公司²⁴¹。

此外，企業社會責任可分為「內部層面」與「外部層面」加以討論：內部層面包含了「人力資源管理（Human resources management）」、「工作衛生與安全（Health and safety at work）」、「變動適應性（Adaptation to change）」、「環境影響與自然資源之管理（Management of environmental impacts and natural resources）」；外部層面則涵蓋「地方社群（Local communities）」、「商業夥伴、供應商與消費者（Business partner, suppliers and consumers）」、「人權（Human rights）」、「全球環境議題（Global environmental concerns）」²⁴²。詳言之，在內部層面中主要聚焦於企業之勞工，「人力資源管理」係指與勞工權利保障相關等

²³⁸ European Commission, *Green Paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility* (July 18, 2001), COM/2001/366/1, at 6, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/doc_01_9/DOC_01_9_EN.pdf (last visited July 20, 2025).

²³⁹ *Id.* at 6. 此一翻譯參考洪秀芬（2009），〈德國企業社會責任之理論與實踐〉，《萬國法律》，164期，頁39。

²⁴⁰ 洪秀芬，同前註。

²⁴¹ European Commission, *supra* note 238, at 7.

²⁴² *Id.* at 8-12.

措施，包括關心勞工的就業能力與工作保障，採取措施使勞工能夠達到工作與生活的平衡，並且賦予勞工權利，以及提供終身學習的機會，而報酬與工作前景方面，則包含性別平等以及與勞工分享利潤的計畫²⁴³。「工作衛生與安全」則係在除了滿足法律上應履行之義務外，尋求其他方式促進勞工之職業安全與健康，以作為現行規範與行政管制外之補充²⁴⁴。「變動適應性」係著眼於企業重組涉及勞工與利害相關人之利益，可能引起嚴重的經濟或社會問題，在此過程中，以符合企業社會責任之方式進行重組意味著應平衡並考慮受重組決策影響之群體的利益，得採取之措施包含使資訊公開透明與利害關係人之諮詢與參與，並且在必要時提供勞工之職業培訓，確保其就業能力，以減少重組對於當地或社區之影響²⁴⁵。「環境影響與自然資源之管理」則係與環保議題相關，企業減少污染物與廢棄物之排放，對環境有正面影響，對企業而言，亦可以減少能源消耗以及去除污染的成本，因此企業對於環保領域投資係屬於雙贏的機會²⁴⁶。

外部層面之討論係以利害關係人（群體）為對象，首先是「地方社群」：企業之運作與地方社群息息相關，企業為地方社群提供就業機會、發放工資與繳稅，而企業亦仰賴地方社群的存在，蓋企業仍然需要其所在地區提供勞動力、乾淨的水與空氣以及不擁擠的道路，相對地，企業也必須為其所製造的污染（如燈光、噪音、水等）負責，因此企業可以透過參與社區活動（如贊助當地體育或文化活動等）發展與地方社群之正面關係²⁴⁷。「商業夥伴、供應商與消費者」同樣在企業運作中佔據重要的一環，因此企業必須和商業夥伴、供應商保持良好關係，大企業可以協助中小企業進行社會報告或社會責任活動之溝通，或提供指導計畫，並對消費者提供道德、高效且環保的產品或服務，範例之一即為具體落實「泛用設計（Design for all）」原則（盡可能讓所有人都能夠使用，

²⁴³ *Id.* at 9.

²⁴⁴ *Id.* at 9-10.

²⁴⁵ *Id.* at 10-11.

²⁴⁶ *Id.* at 11-12.

²⁴⁷ *Id.* at 12-13.

包括身心障礙者)²⁴⁸。「人權」方面，該文件認為企業社會責任有很強烈的人權面向，此點在「OECD 跨國企業指導綱領 (The OECD Guidelines for Multinational Enterprise)」與「跨國企業與社會政策之三方原則宣言 (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, MNE Declaration)」皆予以肯認，企業除了反貪腐外，亦應依據該兩份文件制定行為準則並將其應用於整個組織與生產線，以補充國家法規之不足，提升行為標準，對內改善勞工之勞動條件、對外消除對人權之負面影響，並且充分揭露資訊以進行對話²⁴⁹。至於「全球環境議題」則係著重於企業鼓勵其供應鏈改善環境績效，善用歐盟或國際認可之管理或產品相關工具，並且遵循與永續發展相關之國際文件以達成全球永續發展²⁵⁰。

2011 年歐盟發佈更新版「2011 至 2014 年歐盟 CSR 策略 (下稱 CSR 策略)」(A renewed EU strategy 2011-2014 for Corporate Social Responsibility)，將 CSR 重新定義為「企業對其社會影響之責任」，企業為落實社會責任，除了遵守法律以及與社會夥伴間的團體協議以外，必須在商業運作以及核心策略中納入社會、環境、道德、人權、消費者等考量，與利害關係人緊密合作，以最大化股東、利害關係人與整體社會的共享價值，並辨識、預防、減緩可能的負面影響²⁵¹。2014 年歐洲議會進一步通過非財務報告指令 (DIRECTIVE 2014/95/EU) 以修改原先的會計指令 (DIRECTIVE 2013/34/EU)，要求僱用超過 500 名勞工的大型企業必須在其經營報告中揭露非財務資訊，其資訊至少要包含環境、社會、勞工等事務，以及對於人權、反貪腐與賄賂等事務之重視，使投資人能夠了解企業關於此方面之發展、表現及影響等。不過，有學者認為該指令採取靈活之作

²⁴⁸ *Id.* at 13-14.

²⁴⁹ *Id.* at 14-16.

²⁵⁰ *Id.* at 17.

²⁵¹ European Commission, *Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility* (Oct. 25, 2011), COM/2011/681 final, at 6, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF> (last visited July 20, 2025).

法，以「遵循或說明原則」推動企業社會責任等資訊之揭露，雖然該作法仍不脫「自願性」之要素，欲使企業完全落實企業社會責任仍有改善空間²⁵²，但從 CSR 策略到 2014 年第 95 號指令可以看出，企業社會責任之存在已偏重於其對社會之影響，且已不全然係出自企業之意願，而兼具義務性質²⁵³，蓋若不遵循揭露規範仍然負有說明之義務。

第三目 OECD 跨國企業負責任商業行為指導綱領

經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, 以下簡稱為「OECD」）之前身為歐洲經濟合作組織（Organisation for European Economic Co-operation, OECC），於 1961 年正式更名成立，目前計有 38 個會員國加入，其宗旨在於透過實踐經驗之政策分析、建議、標準與全球網絡，向各國政府提供政策上建議，以支持彈性、包容與永續經濟成長，因應全球挑戰，為全球福祉作出貢獻。OECD 於 1976 年制定之「OECD 跨國企業指導綱領（The OECD Guidelines for Multinational Enterprise）」係各國政府共同向跨國企業所提出之建議，提供符合國際公認標準之原則與標準，目的在於加強企業對於永續發展之貢獻，減輕企業對於人類、全球環境、社會之不利影響，其近年來經歷多次更新，對不斷變化之環境、社會問題作出回應，現名為「OECD 跨國企業負責任商業行為指導綱領（OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct）」。

該綱領內容涵蓋了八項議題之基本原則：

- (1) 人權（Human Rights）：企業應避免造成或助長人權之負面影響，並在影響發生時予以解決，同時亦應設法預防或減輕與其商業關係直接相關

²⁵² 陳麗娟（2022），〈永續企業社會責任在歐盟市場之實踐與未來發展趨勢〉，《華岡法萃》，72 期，頁 23。

²⁵³ 陳麗娟，同前註，頁 36。

之負面影響²⁵⁴。

- (2) 勞資關係 (Employment and Industrial Relations)：企業應避免任何非法勞資關係之實踐，以及尊重勞工選擇建立或加入工會或組織之權利。此外，企業應致力於有效廢除童工和消除一切形式之強迫性和強制性勞動、以機會與待遇平等原則為行為準則、提供安全健康的工作環境²⁵⁵。
- (3) 環境 (Environment)：企業應進行盡職調查以處理其運作、產品與服務對環境所造成的影響，包括氣候變遷、生物多樣化的流失、土地退化、海洋與淡水生態系、砍伐森林、空氣、水及土壤污染、包含危險物質之廢棄物不當管理。企業應確保溫室氣體排放與碳匯之影響係符合國際公認之全球溫度目標，亦應評估及處理其氣候行動與環境管理對社會產生之影響²⁵⁶。
- (4) 打擊賄賂與其他形式之貪腐 (Combating Bribery and Other Forms of Corruption)：對該綱領所涵蓋事項之不利影響通常係透過貪腐的方式所產生，企業應採取措施以預防、檢測以及處理賄賂與其他形式之貪腐，包括透過商業關係而為之²⁵⁷。
- (5) 消費者利益 (Consumer interests)：企業應採用公平的行銷手法，並確保產品的品質與可靠性。企業亦應提供正確、可驗證與明確之資訊，使消費者可以在充分資訊下作決定。此外，企業所作任何與環境或社會有關的宣稱，都必須基於足夠的證據²⁵⁸。

²⁵⁴ OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct* (July 8, 2023), at 25, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf(last visited July 20, 2025).

²⁵⁵ *Id.* at 28-29.

²⁵⁶ *Id.* at 33-34.

²⁵⁷ *Id.* at 39-40.

²⁵⁸ *Id.* at 43.

(6) 科學、技術與創新 (Science, Technology and Innovation)：技術對於該綱領所涵蓋的事項有深遠的影響，因此企業應該盡職調查以免或處理與科學、技術、創新有關之發展、許可、銷售、交易和使用所產生的負面影響²⁵⁹。

(7) 競爭 (Competition)：企業進行其活動時應遵守所有適用之法律和規範，同時在其活動可能產生反競爭影響之情況下，考量該司法管轄區內的競爭法規範。企業需避免簽訂反競爭協議，蓋此種協議將會影響國內和國際市場的正常運作²⁶⁰。

(8) 稅收 (Taxation)：企業透過按時納稅之方式貢獻其所在國家的公共財政實屬重要，稅收透明度係國家財稅系統完整性之關鍵，也是確保與展現該企業遵守稅法條文與精神之重要方式。董事會應採取稅務風險管理策略，以確保與稅收相關之財務、監管和聲譽風險能夠被充分辨識與評估²⁶¹。

該綱領雖然以跨國企業為名，但其意在推動企業之負責任商業行為，並非對國內企業和跨國企業採取差別待遇，而係向所有企業提出建議，希望所有企業皆能盡可能遵守該綱領所涵蓋之事項²⁶²。然而，該綱領本質上仍係建議性質，依舊仰賴企業自願遵守，而不具強制力，但該綱領進一步建議企業能夠透過資訊揭露之方式，提升企業營運透明度及建立問責機制，除了企業財務、業務、股權結構等方面之資訊外，企業亦應揭露關於負責任商業行為之資訊，包括闡明對該綱領之原則所作之承諾以及如何實施盡職調查之計畫、相關政策如何納入公司治理機制等，使大眾能夠了解企業在環境、社會以及治理方面的表現²⁶³。

²⁵⁹ *Id.* at 46.

²⁶⁰ *Id.* at 49.

²⁶¹ *Id.* at 51.

²⁶² *Id.* at 12.

²⁶³ *Id.* at 21-22.

第二款 我國發展

正當企業社會責任之浪潮在國際社會中迅速蔓延時，我國身為全球社會之一分子，同樣沒有置身事外，行政機關與社會皆採取行動支持與倡議企業負起企業社會責任，並在這股社會思潮之下，近年公司法亦完成了企業社會責任之明文化，成為公司法之一般性原則。

第一目 實務先行——行政機關與民間團體之推動

我國早期對於企業是否負有社會責任亦存在爭論，惟近來各界普遍已達成共識，企業不再僅以追求自身利益為目標，亦應考慮其他利害關係人之利益²⁶⁴。2006 年時，「上市上櫃公司治理實務守則」第 27 條修正後，亦明文上市上櫃公司「得基於企業社會責任與永續經營的理念，設置環保或其他委員會」，將企業社會責任納入公司治理機制當中，並且在第 54 條亦規定上市櫃公司在追求經營成長與股東最大利益的同時，仍應注意消費者、社區及環境等公共利益，並承擔相應的社會責任。這些規定可說係我國推動企業社會責任之先驅。

2010 年時臺灣證券交易所（下稱「證交所」）與證券櫃檯買賣中心（下稱「櫃買中心」）共同制定「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」（2021 年修正後更名為「上市上櫃公司永續發展實務守則」）以及「上市上櫃公司誠信經營守則」，引導與協助上市櫃公司落實企業社會責任，重視環境、社會以及公司治理因素，並納入公司之業務營運中，同時建立誠信經營之企業文化與內部機制，防止貪腐的產生。配合上述兩守則之制定，2011 年「公開發行公司年報應行記載事項準則」修正其附表，將企業社會責任及誠信經營之資訊列入年報之應記載事項，揭露企業因應社會責任以及實踐誠信經營所採取之活動、措施以及履行情形。證交所與櫃買中心進一步於 2014 年分別制定「上市公司編製與申報企

²⁶⁴ 劉連煜，前揭註 192，頁 12。

業社會責任報告書作業辦法」(2021 年更名為「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」)與「上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」(2021 年更名為「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」)，規定符合一定條件之上市上櫃公司，應編製與申報企業社會責任報告書，推動上市上櫃公司非財務資訊之揭露。歷年來企業社會責任報告書之規範經過多次修正，配合政府 2020 年發布之「公司治理 3.0—永續發展藍圖」與 2023 年發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」，持續強化資訊揭露之品質，並擴大應編製與申報永續報告書之上市上櫃公司範圍，從 2025 年起全體上市上櫃公司皆應編製與申報永續報告書，而不再設置實收資本額門檻與限定產業類別，逐步引導企業建立永續經營之文化。

除了政府的積極作為外，社會上民間團體亦相當重視企業履行企業社會責任之表現。例如，遠見雜誌於 2005 年起設立「遠見雜誌企業社會責任獎」(2023 年已更名為「遠見 ESG 企業永續獎」)，其目的係為了推廣企業成長與社會進步之雙贏互動，蓋定義一家企業是否成功，不能只注重在營運表現與獲利成果，「責任」必然係企業評價與生存之關鍵²⁶⁵，因此該獎項以宏觀的指標，綜合評比社會績效、環境績效與財務資訊揭露三部分，再經過四道查核關卡，最後由評選委員投票選出得獎名單，期望樹立臺灣企業界之永續典範²⁶⁶，至今已舉辦 20 屆，不僅係具有悠久歷史之評鑑調查，亦係深具公信力之企業永續獎項。此外，由國內超過十種產業類別的大型企業所組成的企業永續發展協會(BCSD Taiwan)，於 1997 年成立之初即迅速加入世界企業永續發展協會(World Business Council for Sustainable Development，簡稱 WBCSD)，成為 WBCSD 在臺灣唯一的全球聯盟夥伴，其目的為致力於協助臺灣企業發展永續

²⁶⁵ 高希均 (04/01/2008)，〈超越「利潤」大山，攀登另一座「責任」大山〉，《ESG 遠見》，<https://esg.gvm.com.tw/article/510> (最後瀏覽日：03/22/2025)。

²⁶⁶ 林宜諄 (05/30/2005)，〈台灣企業最需要的獎／2005 第一屆遠見雜誌企業社會責任獎〉，《遠見》，<https://www.gvm.com.tw/article/10173> (最後瀏覽日：03/22/2025)。

策略，並導入國際企業永續相關議題、準則，透過舉辦教育訓練、出版研究等方式，使臺灣企業能夠接軌國際永續發展趨勢，扮演臺灣與國際社會與時俱進之橋樑²⁶⁷，發展至今已超過 80 個會員加入，且受到許多知名大型企業之支持，對於我國企業社會責任之推動，無疑係一股巨大推力。

第二目 規範後至——企業社會責任之立法

企業社會責任於法律層級規範之蹤影，於 2015 年企業併購法修正時可初見端倪，當時企業併購法第 5 條第 1 項規定：「公司依本法為併購決議時，董事會應為全體股東之最大利益行之，並應以善良管理人之注意，處理併購事宜。」該次修正將「全體股東」修改為「公司」，雖然立法理由並未提及企業社會責任之概念，依其說明，僅係為了符合公司法第 23 條第 1 項規定，董事係對「公司」負有忠實義務與注意義務，並非「全體股東」²⁶⁸，故進行文字上之修正，以維護體例之一貫，惟學說上有認為股東利益並不等於公司利益，因此該修正係對企業社會責任傾向之肯認，而贊同該次修法方向²⁶⁹。

直至 2018 年公司法修正時，立法者鑒於公司之經濟影響力日漸深遠，遍及消費者、勞工、股東、甚至一般民眾，且企業所造成之環境污染事件亦層出不窮，基於企業屬於社會之一分子，除了營利行為之外，亦應負起社會責任，故增訂公司法第 1 條第 2 項，將企業社會責任導入於公司法規範之中，以符國際

²⁶⁷ BCSD Taiwan，〈關於 BCSD Taiwan〉，https://bcsd.org.tw/關於_bcsd/沿革/（最後瀏覽日：03/22/2025）。

²⁶⁸ 於舊法時代下，已有實務判決不拘泥於「全體股東」之文義，而認為應以「公司之最大利益」為考量依據，參臺灣高等法院 96 年度重上字第 145 號民事判決：「所謂『應為全體股東之最大利益行之』，則重在強調不得僅考量部分董事或股東之利益，而應考量股東整體之利益以為併購之決策。……實難認董事會於企業併購之決策時，得無視於其他利害關係人之利益而僅慮及股東之利益，應認董事所負忠實義務之對象實係針對公司整體而言，董事於處理併購事項時，全體股東之最大利益固為其考量之重要依據，仍須顧及並調和其他利害關係人之利益衝突，以追求公司整體利益之最大化。易言之，毋寧謂公司整體利益之最大化即為全體股東之最大利益，董事會關於企業併購之決議時，應盡之忠實義務乃以追求『公司之最大利益』為考量依據。」

²⁶⁹ 陳彥良（2019），〈德國公司社會責任與永續發展原則之建構——兼論台灣相關實務〉，《臺灣財經法學論叢》，1 卷 1 期，頁 104。

之潮流與趨勢²⁷⁰。然而在該次修法前，已有法院實務將企業社會責任融入董事責任之解釋中²⁷¹，因此該條項之增訂，並非創造一個新的法秩序，而係對既有法秩序加以明確肯認²⁷²，並且將企業社會責任定為一原則性規定，對於深化企業社會責任之發展，深具意義。

從公司負責人之責任制度而言，企業社會責任可細分為「裁量型企業社會責任」與「義務型企業社會責任」兩個不同面向，前者係指企業在追求其自身利益的同時，對於如何兼顧企業利益與利害關係人之利益有裁量判斷之空間，而後者則係指企業有義務保護利害關係人之核心利益，而不再僅止於選擇權而已²⁷³。在公司法第 1 條第 2 項規定中亦可見立法者有此區分，該項前段規定公司「應遵守法令及商業倫理規範」，即意味著法令以及商業倫理規範劃定了利害關係人之核心利益，公司經營業務時對該利益負有保護義務，並搭配公司法第 23 條第 2 項作為請求權基礎，督促公司履行其社會責任²⁷⁴。此外，從公司治理機制來看，公司法第 1 條第 2 項前段可謂係將企業社會責任內化於公司內部自律機制之中，蓋「商業倫理規範」一詞解釋上涵蓋甚廣²⁷⁵，可包含國內政府所訂定之軟法、因跨國私部門治理現象而擴及至國外政府之硬法，甚至是國際市場上之軟法或倫理規範，因此當這些原先作為指導原則之規範，藉由該項規定而具體化為公司之法令遵循義務，企業社會責任之落實將成為公司內控制度之一環、成為風險管理不可忽略之因素²⁷⁶。

²⁷⁰ 參照 2018 年公司法第 1 條修正理由。

²⁷¹ 修法前關於企業社會責任之法院實務見解回顧，參楊岳平（2019），〈新公司法與企業社會責任的過去與未來——我國法下企業社會責任理論的立法架構與法院實務〉，《中正財經法學》，18 期，頁 64-82。

²⁷² 楊岳平，同前註，頁 83。

²⁷³ 楊岳平，同前註，頁 58-59；臺北地方法院 107 年度金重訴字第 12 號刑事判決。

²⁷⁴ 楊岳平，同前註，頁 63；臺北地方法院 107 年度金重訴字第 12 號刑事判決。

²⁷⁵ 惟企業作決策時的倫理考量並非恣意，不僅因公司行業不同而有不同之倫理規範，亦鑒於公司經營者處於為他人管理金錢或財務之地位，該倫理考量必須係從客觀上來看被合理地認為與公司負責人行為有關之適當考量，具體之判斷可視是否可能違反「公司股東群體之合理期待」，或「社會上大多數民眾」所認可之原則。參照劉連煜（1996），〈公司社會責任的意涵及其條文化之問題〉，《軍法專刊》，42 卷 5 期，頁 7-8。

²⁷⁶ 蔡昌憲（2018），〈從公司法第一條修正談公司治理之內外部機制——兼論企業社會責任的推

公司法第 1 條第 2 項後段「得採行增進公共利益之行為」則昭示了「裁量型企業社會責任」，蓋「得」一詞即代表立法者在公司無義務追求利害關係人利益之情形下，賦予公司經營者對於追求利害關係人利益之裁量空間²⁷⁷，此一增訂亦被認為係「利害關係人條款」²⁷⁸。該段最主要的功能在於作為董事民事責任與刑事責任之緩和，使經營者在採取增進公共利益之行為（例如慈善捐贈）時，不至於構成公司法第 23 條第 1 項董事義務之違反而招致民事責任，亦得避免背信罪等刑事責任之成立²⁷⁹。但公司得採取增進公益之行為並不代表此一裁量判斷得無限上綱，成為經營者在履行企業社會責任時的「責任絕緣體」，蓋公司法第 1 條第 1 項仍未放棄公司之「營利」目標，且從立法理由觀之，企業社會責任之履行有其限度，立法者以捐獻為例，其認為企業得基於公共福祉、人道主義及慈善等目的，捐獻「合理數目」之資源，因此企業仍應衡量其自身財務情況，在可合理運用之資產範圍內，追求公共利益，否則仍屬於董事注意義務之違反²⁸⁰。

雖然此次修法將企業社會責任條文化之立法精神值得贊同，但亦帶來了若干問題。首先，關於前段「應遵守法令及商業倫理規範」部分，有學者指出遵守法令本來即為企業進行商業活動之最基本與最低限度之要求，即使未強調企業社會責任，企業亦負有守法義務，因此是否有將之列入企業社會責任內涵並再為宣示之必要，不無疑問²⁸¹；另外，在立法理由中，立法者將遵守商業倫理規範定位為「適當負責任之商業行為」，實務上應如何評價，恐生爭議，尤其在企業之某一商業行為未違法，僅不符合商業倫理規範時，是否即能論斷董事違

動模式》，《成大法學》，36 期，頁 135-138；臺北地方法院 109 年度金重訴字第 35 號刑事判決。

²⁷⁷ 楊岳平，前揭註 271，頁 63。

²⁷⁸ 蔡昌憲，前揭註 276，頁 139。

²⁷⁹ 楊岳平，前揭註 271，頁 63。

²⁸⁰ 蔡英欣（2019），〈公司社會責任與股東利益最大化原則——以日本法為中心〉，《臺灣財經法學論叢》，1 卷 1 期，頁 194-195。

²⁸¹ 蔡英欣，同前註，頁 194。

反注意義務²⁸²？最後，該項後段「得採行增進公共利益之行為」部分，因「公共利益」之射程無所不包，具體對象涉及廣大之利害關係人，在擴大企業經營者裁量權之際，該權力可能遭到濫用之疑慮相伴而生²⁸³，如何避免企業以善盡企業社會責任之名義，掩蓋經營不善或圖謀私利之現實，將是實務上必須要解決之課題。

第四項 小結——企業社會責任之定論

企業社會責任的產生，係源自於全球化市場下企業對於社會、環境等影響力與日俱增之回應。起初學界對於企業社會責任之辯論，在於公司經營者是否有權力利用股東的資源，從事有利於股東以外之人、增進一般社會利益之活動，然而無論係跨國企業或國內企業，其活動皆與社會大眾之生活愈來愈密不可分，舉手投足無不扮演著舉足輕重之地位，因此許多國際組織著手企業社會責任規範與準則之制定，以回應社會上之期待。從此，企業社會責任之概念鮮少為人所駁斥，關於企業社會責任之辯論亦從「是否存在」轉向為「如何履行」，其性質亦從「權力」面向轉變為漸漸強調其「義務」性質。

我國發展亦反映了此種趨勢，受到國際風潮之薰陶，行政機關與民間團體致力於推動企業落實社會責任，使我國社會與企業對於企業社會責任之概念達成一定程度的共識，進而促使公司法修法時對於企業社會責任作出原則性之立法宣示，並且確立了裁量型企業社會責任與義務型企業社會責任兩種面向，充分展現企業社會責任具有「權力」與「義務」之雙重性格²⁸⁴，亦與「權利社會化」之法學思潮不謀而合²⁸⁵，亦即在股東取得股份所有權而向社會獲取經濟利

²⁸² 蔡英欣，同前註，頁 194。

²⁸³ 蔡英欣，同前註，頁 195；楊岳平（2018），〈評析公司法修正對股東行動主義的影響〉《月旦裁判時報》，76 期，頁 70-71；修法前已有學者表達該疑慮，參劉連煜，前揭註 275，頁 9-10。

²⁸⁴ 賴英照，前揭註 186，從尤努斯到巴菲特，頁 156。

²⁸⁵ 權利之賦予並非絕對，亦須維護公共利益，因此雖然個人得自由行使其權利，但在公共利益之考量下，仍可能受到限制，此一權利社會化之內涵於我國法院實務上不斷地被闡釋，近期判決如最高法院 113 年度台上字第 757 號民事判決，早期判決可參最高法院 71 年度台上字第 737

益時，即附有所為社會利益而貢獻之負擔²⁸⁶。然而，企業社會責任之明文化並未解決履行企業社會責任之界限問題，蓋企業社會責任之內涵本即具有多義性，不同領域可能會作出不同的解讀，2018 年公司法修正增訂之第 1 條第 2 項僅使用「商業倫理規範」、「增進公共利益」等文字以涵蓋企業社會責任，涉及範圍、對象皆十分廣泛，明確性實有不足，甚至在股東利益與利害關係人利益產生衝突之情形應如何調和尚有疑問²⁸⁷。惟正因為企業社會責任所涉及之層面甚廣，欲使其在一般性規定中具體化變得更加困難，毋寧更仰賴在個案中具體斟酌審度。不過此次修正之核心意涵，可說係將公司目標轉向利害關係人之利益，而非崇尚股東利益至上之教條²⁸⁸，且透過國際規範原則以及我國軟法內容，亦可勾勒企業社會責任之基本輪廓——人權、保障勞工權利、環境保護以及誠信經營等，而這些內容能夠藉由公司法第 1 條第 2 項之「商業倫理規範」充實我國法下企業社會責任之內涵，蓋商業倫理規範之認定除了國內軟法外，亦可涵蓋至國際組織所發布作為指導原則之文件，使我國企業社會責任能夠接軌該文件之內容。至此，即使企業社會責任之界限仍然存有疑問，企業社會責任顯然已成為定論，並且在近年興起的 ESG 風潮中，更有著全新的樣貌，關注度亦更甚以往。

號民事判決。亦有學者指出，民法雖然意在維護契約自由並保障私有財產，但同時亦有權利社會化的趨勢以及公平正義原則之適用，以調和個人發展自由及社會整體利益。參照陳聰富（2022），《民法總則》，四版，頁 14-15，元照。

²⁸⁶ 王泰升（1989），〈公司社會責任之概念及其法典化〉，《法律評論》，55 卷 9 期，頁 13。

²⁸⁷ 有學者認為這不僅係企業社會責任之爭論，也是公司治理所面臨之基本課題，真正解決之道在於了解何謂「企業利益」，以長期之觀點而言，尋求利益或市場價值與利害關係人利益之間的整體均衡，方能達到追求企業利益並同時兼顧企業社會責任之目標，參陳彥良，前揭註 269，頁 105-106。另有學者認為公司在履行企業社會責任時，股東利益應向社會利益退讓，但仍有其限度，否則若公司無法創造利潤，不僅不會有投資人願意投入資金，公司亦無餘力為社會盡一份心力，無疑「殺雞取卵」，參王泰升，同前註，頁 13-14。

²⁸⁸ 方嘉麟（2018），〈公司法修正評釋〉，《月旦法學雜誌》，280 期，頁 222。另有不同見解認為，即使在 2018 年公司法增訂第 1 條第 2 項之後，追求股東利益至上仍為公司法之最高指導原則。參莊永丞（2023），〈論我國 ESG 之揭露法制——從永續報告書揭開 ESG 面紗〉，《東吳法律學報》，35 卷 2 期，頁 16；莊永丞（2023），〈從我國公司董事之監督義務探討 ESG 之光與影〉，《月旦法學雜誌》，342 期，頁 75-76（下稱「光與影」）；莊永丞（2024），〈論 ESG 法制之迷思——以企業社會責任為中心〉，《萬國法律》，257 期，頁 6-9（下稱「ESG 法制迷思」）。

第二節 環境、社會與治理（ESG）

ESG 一詞，係環境（Environmental, E）、社會（Social, S）、治理（Governance, G）三者之合稱，可謂係 21 世紀國際上最熱門議題之一，惟單就名稱上而言，無法了解其中之內涵，因此本節將探討 ESG 之起源與發展，以掌握 ESG 之意義。

第一項 ESG 之起源

現今 ESG 被認為係根源於社會責任投資（Socially Responsible Investing, SRI）²⁸⁹，社會責任投資又被認為等同於道德投資（ethical investment），可被定義為以道德或社會標準選擇與管理投資組合，亦即投資人不僅僅重視利潤與該利潤所伴隨之風險，更注重其「來源」（source），包括該公司產品或服務之本質、該商業之位置以及運作方式²⁹⁰。而社會責任投資之萌芽可追溯至 18 世紀，基督教循道宗（Methodist Church）的創辦人 John Wesley 在佈道時呼籲其追隨者在投資或合作時，應避免選擇有害於鄰居、個人或勞工之商業，例如酒、菸草、武器、賭博等類型²⁹¹。隨著金融市場之發展，許多共同基金將「社會檢視」（social screens）應用在其投資計畫中，以道德為理由避開某些業務類型，提供投資人不同的投資選項，這些社會責任投資基金（socially responsible funds）更在 1970 年代美國反越戰以及 1980 年代反對南非種族隔離政策之風潮中，受到更多的矚目²⁹²。

在投資者對於社會責任投資基金需求增加的同時，社會責任投資基金擁護

²⁸⁹ Max M. Schanzenbach & Robert H. Sitkoff, *Reconciling Fiduciary Duty and Social Conscience: The Law and Economics of ESG Investing by a Trustee*, 72 STAN. L. REV. 381, 392 (2020).

²⁹⁰ CHRISTOPHER J. COWTON, THE DEVELOPMENT OF ETHICAL INVESTMENT PRODUCTS, in ETHICAL CONFLICTS IN FINANCE 215 (ANDREAS R. PRINDL & BIMAL PRODHAN eds., 1994); RUSSELL SPARKES, SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT: A GLOBAL REVOLUTION 22-23 (2002).

²⁹¹ William Donovan, *The Origins of Socially Responsible Investing*, THE BALANCE (Apr. 23, 2020), <https://www.thebalancemoney.com/a-short-history-of-socially-responsible-investing-3025578> (last visited Mar. 22, 2025).

²⁹² SPARKES, *supra* note 290, at 48-53.

者開始將公司治理因素融入其投資策略，社會責任投資基金也聲稱其兼顧道德與經濟利益之優勢，可以降低風險並創造更高的報酬，因此逐漸吸引更多追求經濟誘因之投資者²⁹³，此時社會責任投資基金已勾勒出 ESG 投資之雛形。而 ESG 一詞之正式誕生，係來自聯合國全球盟約於 2004 年所發布 Who Cares Wins 報告²⁹⁴，該報告之目的在於呼籲所有金融市場參與者對於 ESG 要素之重視，包括分析師、投資人、仲介商、公司、金融機構、資產管理者、金融監理者等，並且釐清自身角色所能發揮之功能，例如投資人在投資決定中考量 ESG 要素並向公司要求提供資訊、公司應執行 ESG 政策並揭露資訊予市場。蓋唯有所有參與者在 ESG 議題上共同合作，方能打造更強健、更具韌性之金融市場，並促進整體社會的永續發展。而在此份報告中，環境議題（E）可包含氣候變遷相關風險、有毒物質與廢棄物之排放、產品與服務所可能擔負之環境責任、公民社會對於環境議題表現所施加之壓力所帶來的聲譽風險、環境友善產品與服務之新興市場；社會議題（S）涵蓋工作場所衛生與安全問題、與地方社群間之關係、公司本身或供應商所涉及之人權議題、公民社會對於社會議題表現所施加之壓力所帶來的聲譽風險；公司治理（G）則包含董事會結構與問責、會計與揭露之實踐、審計委員會之結構及其成員之獨立性、經理人薪酬、反貪腐與賄賂議題之管理。

第二項 ESG 之全球趨勢

ESG 熱潮之湧現，被認為與機構投資人採行 ESG 投資之行為密切相關²⁹⁵，而責任投資原則（Principles for Responsible Investment, PRI）係背後重要推手之

²⁹³ SCHANZENBACH & SITKOFF, *supra* note 290, at 395-396.

²⁹⁴ UN Global Compact, *Who Cares Wins - Connecting Financial Markets to a Changing World* (June, 2004), at 3-41, <https://www.scribd.com/document/16876740/Who-Cares-Wins-Connecting-Financial-Markets-to-a-Changing-World-June-2004> (last visited July 20, 2025).

²⁹⁵ 黃朝琮（2022），〈環境、社會與治理（ESG）資訊揭露之規範——以重大性之判斷為核心〉，《臺北大學法學論叢》，122 期，頁 28-29。

一²⁹⁶，因此以下將說明聯合國責任投資原則，並且闡述在投資人之投資模式轉變之帶動下，ESG 金融商品蓬勃發展之盛況，甚至時至今日，亦可看出 ESG 儼然已經成為國際社會中政策規劃的重點之一，而不再僅侷限於私領域之發展。

第一款 責任投資原則

Who Cares Wins 報告發布之後，時任聯合國秘書長 Annan 邀集一群世界上規模最大的機構投資人，與聯合國環境署金融倡議（UN Environment Programme Finance Initiative）以及聯合國全球盟約（UN Global Compact）共同制定責任投資原則，並受到來自投資產業、政府組織以及民間社會 70 位專家之支持，立基於機構投資人之角度，期望能打造一個全球永續金融體系²⁹⁷。該原則之簽署人相信 ESG 因素將影響投資組合之績效表現，並且承諾在不違反受託人責任之前提下，應遵守六大原則²⁹⁸：

1. 將 ESG 議題融入投資分析以及投資決定之決策過程。（We will incorporate ESG issues into investment analysis and decision-making processes.）
2. 作為主動積極的擁有者，將 ESG 議題納入所有權政策並實踐。（We will be active owners and incorporate ESG issues into our ownership policies and practices.）
3. 尋求投資標的關於 ESG 議題之適當資訊揭露。（We will seek appropriate disclosure on ESG issues by the entities in which we invest.）
4. 在投資產業中提倡六大原則的接納與落實。（We will promote acceptance

²⁹⁶ 張景儒（2022），〈我國機構投資人盡職治理之研究—以盡職治理守則推動 ESG 投資〉，頁 11，國立臺灣大學法律學院法律學研究所碩士論文。

²⁹⁷ PRI, About the PRI, <https://www.unpri.org/about-us/about-the-pri> (last visited Mar. 23, 2025).

²⁹⁸ PRI, What are the Principles for Responsible Investment?, <https://www.unpri.org/about-us/what-are-the-principles-for-responsible-investment?> (last visited Mar. 23, 2025).

and implementation of the Principles within the investment industry.)

5. 共同合作以強化執行六大原則之有效性。(We will work together to enhance our effectiveness in implementing the Principles.)
6. 報告關於執行六大原則之活動與進展。(We will each report on our activities and progress towards implementing the Principles.)

責任投資原則雖然採取自願加入的方式，但從 2006 年推出之後截至 2021 年，簽署人從原先 63 個成長為將近 4000 個，管理資產總額亦從原先 6.5 兆美元一路攀升至 121.3 兆美元，且每年皆呈現正成長²⁹⁹。除了數據上顯示責任投資之倡議逐漸被廣為接受，亦有認為責任投資原則能夠明顯地降低機構投資人在金融市場中進行集體行動的障礙，進而促進集體行動的產生，並且扮演投資人與被投資公司之間溝通平台的角色，作為促使公司改變其對於 ESG 議題之態度與作為的催化劑³⁰⁰。

第二款 ESG 金融市場蓬勃發展

隨著投資偏好之轉變，許多關於 ESG 之金融商品應運而生。早期社會責任投資興起時，Amy Domini 和 Steve Lydenberg 於 1990 年在 KLD Research & Analytics 推出了第一個透過環境與社會議題作為篩選標準的股市指數（Domini 400 Social Index）³⁰¹，此股市指數由美國 400 家公司股票所組成；1999 年時，美國道瓊指數（Dow Jones Indices，現為標普道瓊指數，S&P Dow Jones Indices）與瑞士永續資產管理（Sustainable Asset Management, SAM；現為 RobecoSAM）共同推出了道瓊永續指數（Dow Jones Sustainability Indices, DJSI），係當時全球

²⁹⁹ PRI, *supra* note 297.

³⁰⁰ Jean-Pascal Gond & Valeria Piani, *Enabling Institutional Investors' Collective Action: The Role of the Principles for Responsible Investment Initiative*, 52 BUSINESS AND SOCIETY 64, 93-94 (2013).

³⁰¹ Domini, *The Original Influencers*, <https://domini.com/insights/the-original-influencers/> (last visited Mar. 23, 2025).

第一個基於企業永續評估（Corporate Sustainability Assessment, CSA），以 ESG 面向衡量全球企業永續表現之股市指數³⁰²；ESG 指數出現不久後，ESG 相關的 ETF 也相繼出現，Blackrock 於 2005 年推出的 iShares MSCI USA ESG Select ETF 即為其中一例³⁰³；於此同時，除了股票市場之外，綠色債券亦開始興起，2007 年歐洲投資銀行（European Investment Bank）發行了第一支氣候意識債券（Climate Awareness Bond, CAB），用以資助再生能源與能源效率之投資計畫，被認為係綠色債券（green bond）之開端³⁰⁴。

ESG 金融商品的成長速度十分驚人，根據指數行業協會（Index Industry Association, IIA）的統計，2022 年時全球 ESG 指數已突破 5 萬個，較前一年增長了 55%³⁰⁵，而截至 2024 年 11 月止，全球上市的 ESG ETF 總資產創下了歷史新高的 6452 億美元，在該年度期間資產總值成長了 20.9%，而過去十年的年均複合成長率更高達 37.7%³⁰⁶，至於全球 ESG 資產在 2022 年時已超過 30 兆美元，即使近年 ESG 受到了極端情緒以及宏觀挑戰的影響，但根據彭博社的預測，全球 ESG 資產有望在 2030 年前衝上 40 兆美元，屆時將超過全球管理資產規模的四分之一³⁰⁷。綠色債券市場在過去幾年亦經歷了爆炸性成長，從 2016 年至 2023

³⁰² Mona Naqvi & Manjit Jus, *The Benchmark that Changed the World: Celebrating 20 Years of Dow Jones Sustainability™ Indices* (Sept., 2019), S&P Global, at 2-3, https://www.spglobal.com/_media/documents/education-the-benchmark-that-changed-the-world-1-.pdf (last visited July 20, 2025).

³⁰³ iShares, ABOUT iSHARES, <https://www.ishares.com/us/about-us#samara-cohen> (last visited Mar. 23, 2025).

³⁰⁴ Caroline Flammer, *Green Bonds: Effectiveness and Implications for Public Policy*, 1 ENV'T. & ENERGY POL'Y. & ECON. 95, 95 (2020).

³⁰⁵ Index Industry Association, Sixth Annual Index Industry Association Benchmark Survey Reveals Continuing Record Breaking ESG Growth, Multi-Asset Expansion by Index Providers Globally (Nov. 01, 2022), <https://www.indexindustry.org/sixth-annual-index-industry-association-benchmark-survey-reveals-continuing-record-breaking-esg-growth-multi-asset-expansion-by-index-providers-globally%E2%80%BC/> (last visited July 20, 2025).

³⁰⁶ ETFGI, ETFGI reports assets invested in ESG ETFs listed globally reached a new record of 645.21 billion US dollars at the end of November (Dec. 16, 2024), https://etfgi.com/news/press-releases/2024/12/etfgi-reports-assets-invested-esg-etfs-listed-globally-reached-new?utm_source=chatgpt.com (last visited July 20, 2025).

³⁰⁷ Bloomberg, Global ESG assets predicted to hit \$40 trillion by 2030, despite challenging environment, forecasts Bloomberg Intelligence (Feb. 08, 2024), https://www.bloomberg.com/company/press/global-esg-assets-predicted-to-hit-40-trillion-by-2030-despite-challenging-environment-forecasts-bloomberg-intelligence/?utm_source=chatgpt.com (last visited July 20, 2025).

年，平均年成長率為 43%³⁰⁸，2023 年綠色債券市場價值為 5877 億美元，到了 2033 年，市場價值將會達到 9600 億美元，雖然成長趨緩，但仍保持了年均複合成長率 5.03% 的水準³⁰⁹。此些商品規模的擴張，在在顯示了 ESG 在近期或未來十年，皆屬於全球金融商品的熱門趨勢。

至於我國 ESG 投資之現況，《臺灣永續投資調查》針對我國機構投資人進行問卷調查，根據其分析，2019 年至 2022 年我國總管理資產（AUM）從新台幣（下同）43 兆元增加至近 49.5 兆元，而永續投資總資產從 13.8 兆元增加至 19.9 兆元，年均複合成長率分別為 4.2% 與 12.7%³¹⁰。到了 2023 年，總管理資產（AUM）為 53.9 兆元，其中永續投資總資產為 23.1 兆元，比例為 42.9%，相較於 2023 年的資產總額（49.4 兆元）與永續投資總資產（19.9 兆元），資產總額增加了 9%，而永續投資比例則成長 16.2%³¹¹。可發現近幾年總管理資產與永續投資總資產皆呈現成長之趨勢，但後者成長幅度更甚於前者，比重亦逐漸增加（2019 年至 2022 年分別為 31.72%、39.03%、39.6%、40.2%），頗有越發興盛之趨勢。

第三款 ESG 議題進入公共政策

投資人將 ESG 議題納入其投資決策過程時，需要仰賴被投資公司對於 ESG 議題之績效表現，方能在充分資訊下作出投資決定，因此對於 ESG 金融商品需

³⁰⁸ Bram Bos, Green Bond Market Guide, Goldman Sachs (Nov. 01, 2024), https://am.gs.com/en-au/institutions/insights/article/2024/green-bond-market-guide?utm_source=chatgpt.com (last visited July 20, 2025).

³⁰⁹ The Brainy Insights, Green Bonds Market to Grow at CAGR of 5.03% through 2033 - Global Investors to Accelerate Innovation, GlobeNewswire (Sept. 03, 2024), https://www.globenewswire.com/news-release/2024/09/03/2939558/0/en/Green-Bonds-Market-to-Grow-at-CAGR-of-5-03-through-2033-Global-Investors-to-Accelerate-Innovation.html?utm_source=chatgpt.com (last visited July 20, 2025).

³¹⁰ 國立臺北大學（2024），《臺灣永續投資調查 2020-2023 四年趨勢分析》，頁 2-5，https://www.aacsb.ntpu.edu.tw/twsvi/lyadmin/pages/uploads/file/f23f_gwai64hn04.pdf（最後瀏覽日：07/20/2025）。

³¹¹ 國立臺北大學（2024），《2024 臺灣永續投資調查》，頁 7，https://www.aacsb.ntpu.edu.tw/twsvi/lyadmin/pages/uploads/file/f23f_jxq16flh52.pdf（最後瀏覽日：07/20/2025）。

求持續上漲的同時，亦帶動了關於 ESG 資訊揭露之討論與規範，促使政府機關著手政策之制定，以因應投資人之需求。例如，美國證券交易委員會（U.S. Securities and Exchange Commission, 下稱「SEC」）為回應投資人之需求，使投資人能夠取得可靠之資訊，強化公司氣候資訊之透明度與可比性，以評估企業之氣候風險，SEC 於 2022 年時著手制定氣候相關資訊揭露規則（The Enhancement and Standardization of Climate-Related Disclosures for Investors），要求上市公司揭露氣候相關之資訊、其可能對公司業務或財務之影響，以及公司對氣候風險所訂立之目標及採取之措施等，並於 2024 年 3 月宣布實施³¹²。雖然隔月 SEC 因該規則引起各界不同意見以及面臨司法審查之挑戰而暫緩執行³¹³，但此亦顯示 ESG 議題已進入公共政策領域之討論。

為呼應巴黎協定（Paris Agreement）與聯合國於 2015 年提出的 2030 年永續發展議程（2030 Agenda for Sustainable Development），歐盟於 2018 年提出永續金融行動計畫（Action Plan: Financing Sustainable Growth），擘劃了支持永續金融的整體架構，主要目標係將資金導向永續投資活動以達到永續與包容成長、管理環境與社會議題所衍生的財務風險、強化金融與經濟活動的透明度與長期主義（long-termism）³¹⁴。在此之後，歐盟採取了一系列的具體措施，例如，於 2019 年與 2020 年分別制定永續金融揭露規範（Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR）、永續金融分類規範（Sustainable Finance Taxonomy Regulation, SFTR）等。同時，2019 年歐盟亦推出歐洲綠色新政（The European Green Deal）³¹⁵，作為未來歐盟政策與措施的軸心，定出 2050 年溫室氣體淨零

³¹² SEC, SEC Adopts Rules to Enhance and Standardize Climate-Related Disclosures for Investors (Mar. 06, 2024), https://www.sec.gov/newsroom/press-releases/2024-31?utm_source=chatgpt.com (last visited July 20, 2025).

³¹³ KPMG, SEC stays its climate rule pending judicial review (Apr., 2024), <https://kpmg.com/us/en/frv/reference-library/2024/sec-stays-its-climate-rule-pending-judicial-review.html> (last visited Mar. 23, 2025).

³¹⁴ European Commission, *Communication From The Commission: Action Plan: Financing Sustainable Growth* (Mar. 08, 2018), COM/2018/97 final, at 1, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0097> (last visited July 20, 2025).

³¹⁵ European Commission, *Communication From The Commission: The European Green Deal* (Dec. 11, 2019), COM/2019/640 final, at 1-2, <https://eur-lex.europa.eu/legal->

排放以及經濟成長與資源使用脫鉤之目標，企圖將近年來全球所遭遇之氣候、環境、能源之挑戰，轉化為歐洲社會蛻變的轉捩點，打造全面綠化的永續歐洲。

我國近幾年在追求經濟成長的同時，同樣重視永續發展之兼顧。金管會為跟上國際永續金融發展趨勢，於 2020 年發布「綠色金融行動方案 2.0」，將原先 1.0 版本側重於環境面的金融政策（引導資金支持綠能產業之發展），擴大涵蓋至 ESG 面向，具體策略包括強化企業 ESG 資訊揭露之內容與品質、驅動金融業審視與因應氣候風險之能力、透過市場機制引導企業重視 ESG 風險並邁向永續發展³¹⁶；同年亦推出「公司治理 3.0—永續發展藍圖」，將「提升企業永續發展」、「營造健全 ESG 體系」作為核心願景，提高企業資訊透明度與利害關係人之互動³¹⁷。爾後，金管會於 2022 年 3 月、2022 年 9 月、2023 年、2024 年分別推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」、「綠色金融行動方案 3.0」、「上市櫃公司永續發展行動方案」、「綠色及轉型金融行動方案」，基本上延續 2020 年以來的發展方針，並配合 2022 年行政院所公布的臺灣 2050 淨零排放路徑³¹⁸，持續將 ESG 深耕於我國金融與經濟活動，並深化企業與投資人永續發展之意識。

第三項 小結——現在進行式的 ESG

ESG 之興起，從表達自身訴求與理念之社會責任投資，演變為追求永續發展之手段，以回應人類社會所面臨之挑戰。在 ESG 投資之概念下，投資人以傳統經濟績效以外之基準選擇投資標的，能夠辨認更多潛在的風險，長期而言，

content/EN/TEXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0640 (last visited July 20, 2025).

³¹⁶ 金管會（2020），《綠色金融行動方案 2.0》，頁 11-12，

<https://www.fsc.gov.tw/websitedowndoc?file=chfsc/202104191513590.pdf&filedisplay=綠色金融行動方案 2.0.pdf>（最後瀏覽日：07/20/2025）。

³¹⁷ 金管會（2020），《公司治理 3.0—永續發展藍圖》，頁 8-9，

https://www.fsc.gov.tw/fckdowndoc?file=/公司治理 3_0-永續發展藍圖.pdf&flag=doc（最後瀏覽日：07/20/2025）。

³¹⁸ 「綠色金融」係作為 2050 淨零排放路徑十二項關鍵戰略之一，透過金融市場的力量，引導經濟發展邁向淨零排放之目標。參國家發展委員會等（2022），〈臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明〉，頁 73，<https://ncsd.ndc.gov.tw/Fore/nsdn/about0/2050Path>（最後瀏覽日：07/20/2025）。

期能提升投資報酬率，並且透過金融市場之力量，促使金融產業與企業活動在追求盈利的同時，兼顧社會及環境議題之目標，共同邁向永續發展的道路。

ESG 在國際上所受到的關注越來越多，不論係金融市場的發展，或國內外政策擬定，ESG 之分量可謂水漲船高。雖然 ESG 有其缺陷³¹⁹，近年來反彈聲浪亦不可忽視³²⁰，但其仍然係企業經營必須學習之課題。蓋單就我國而言，目前 ESG 已成為金管會推行政策之上位理念之一，近年來執行的措施亦根據 ESG 所包含的三個面向而展開，包括減碳目標之訂定、氣候資訊揭露法制之精進、利害關係人溝通之強化、公司治理中永續文化之深化等³²¹，一步步將 ESG 植入於我國企業文化與環境之中，因此 ESG 在我國早已成為現在進行式，企業更屬於 ESG 鎂光燈下之主角之一，而深受其影響。

第三節 企業社會責任與 ESG 之匯流

企業社會責任與 ESG 皆係起因於人類經濟活動對於環境、社會影響的反思，並且同樣希望企業不再以追求盈利作為唯一的行為準則，而應兼顧一般社會利益，在許多文獻中可以看到兩者常被相提並論，然而除了各自的起源具有早晚之區別外，本節將探討應如何看待兩者之共同發展，以銜接公司治理之討論。

第一項 兩者涇渭分明？

從企業社會責任與 ESG 之發展脈絡來看，企業社會責任係從公司經營者之

³¹⁹ 經濟學人雜誌指出 ESG 有其三大根本問題：第一，ESG 目標可能彼此衝突；第二，ESG 缺乏足夠的誘因；第三，ESG 衡量標準差異過大。詳細內容可參照，*Three Letters That Won't Save the Planet*, THE ECONOMIST (July 23, 2022), <https://www.economist.com/weeklyedition/2022-07-23> (last visited July 20, 2025).

³²⁰ ESGVoices, Anti-ESG Movement: Voices Challenging ESG Investing (Feb. 12, 2024), <https://www.esgvoices.com/post/anti-esg-movement-voices-challenging-esg-investing> (last visited July 20, 2025).

³²¹ 參照金管會（2023），《上市櫃公司永續發展行動方案》，頁 1，<https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=news/202303290815110.pdf&filedisplay=上市櫃公司永續發展行動方案.pdf&flag=doc>（最後瀏覽日：07/20/2025）。

權利義務為主軸，探究經營者在作公司營運決策時，是否只能以股東利益為主軸，抑或有權力將公司資源運用在追求社會一般利益，甚至更進一步，是否有義務採取措施保護其他利害關係人之利益，此一討論與公司之目的以及經營者權利義務息息相關；相對地，ESG 則標示著投資人之投資行為模式之轉變，亦即在進行投資標的的採擇時，不僅關注公司之業務、財務績效，更將公司對於社會、環境方面的表現納入投資決策過程，以追求更好的長期投資報酬，故 ESG 係屬於風險評估、風險管理之一環，用以降低風險之手段³²²。因此，有論者認為企業社會責任與 ESG 兩者所面向的主體不同，前者係針對公司本身，後者則立基於投資人觀點，兩者係處於對立面而互相補充，並非相互疊合關係，亦不能等同視之，否則將徒生混淆³²³。

然而，企業社會責任與 ESG 是否確為截然二分的兩種概念，不無疑義。首先，企業社會責任與 ESG 兩者所涉及之層面極廣，欲給予精確之定義其實甚為困難，這也是為何企業社會責任曾有過 37 種定義³²⁴，因此在定義與內涵未有定論之情況下，難以得出兩者處於對立而非互相疊合之結論。再者，ESG 並非係投資人之獨角戲，企業之角色地位同樣重要，蓋「徒善不足以為政，徒法不足以自行」，若 ESG 缺少企業之投入與參與，僅依賴投資人之作為無法完全達成其願景。在 Who Cares Wins 報告中，即可發現其呼籲對象係金融市場所有的參與者，除了建議投資人應在投資決策過程中納入 ESG 因素外，亦鼓勵企業執行 ESG 政策並揭露其資訊，甚至近年業界亦有認為 ESG 屬於董事義務與責任之一部分，係企業經營時不可忽略之風險因素及治理事項³²⁵，因此在理解 ESG 時不宜偏廢，僅側重投資人面向，忽略企業同屬 ESG 概念之重要元素。

³²² ELIZABETH POLLMAN, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, ESG, AND COMPLIANCE, in THE CAMBRIDGE HANDBOOK OF COMPLIANCE 666 (BENJAMIN VAN ROOIJ & D. DANIEL SOKOL eds., 2021).

³²³ 黃朝琮，同前註 295，頁 36、39。

³²⁴ Alexander Dahlsrud, *How Corporate Social Responsibility is Defined: An Analysis of 37 Definitions*, 15 CORP. SOC. RESP. & ENV'T MGMT. 1, 2 (2008).

³²⁵ 周昌湘（2023），〈董事會在 ESG 中的角色與職責〉，《月旦會計實務研究》，62 期，頁 76-77；陳春山（2023），〈董事會的 ESG 治理〉，《萬國法律》，251 期，頁 103-104。

職此，有文獻嘗試將兩者結合加以理解，或進一步給予體系上定位。有認為 ESG 當中的社會面向（S），即屬於企業應履行的社會責任³²⁶，此係將企業社會責任置放於 ESG 其中一個主軸之下；亦有認為 ESG 已由投資層面轉化為企業社會責任，兩者屬於一體兩面，ESG 能夠提供指標衡量企業履行社會責任之成效³²⁷；另有認為 ESG 係屬於企業社會責任之子類型，除了可以用來衡量企業在社會責任上的投入之外，也確立了企業社會責任概念下不同的三種要素（即 E、S 與 G）³²⁸；更有認為企業社會責任與 ESG 係屬於時間上的線性發展，兩者呈現此消彼長之關係，企業社會責任雖然發展在先，但 ESG 之出現意味著企業社會責任一詞之落幕，並以全新姿態活躍於現今社會³²⁹。此一說法似乎可從我國規範上之變遷加以佐證，例如 2021 年時證交所與櫃買中心配合金管會推動 ESG 政策——「公司治理 3.0」，共同修正「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，在整體框架不變下，將條文關於企業社會責任之用詞替換為「永續發展」，並更名為「上市上櫃公司永續發展實務守則」，亦分別修訂企業社會責任報告書作業辦法，將其更名為永續報告書作業辦法，並擴大應揭露非財務資訊之上市櫃公司範圍與增加應揭露項目。此舉顯示 ESG 在我國政策方針下，係接續企業社會責任之內涵並進一步深化。

總而言之，企業社會責任與 ESG 兩者界限並非明確，有時在用詞上兩者常常替換使用，蓋 ESG 有時也被用來指稱社會利益³³⁰。因此，鑒於兩者均重視利害關係人利益，並要求公司於日常營運時付諸實行³³¹，似乎不宜也難以切割兩

³²⁶ 陳傑曦（2023），〈迎向 ESG——企業併購投資價值分析因應〉，《月旦會計實務研究》，66 期，頁 48；周昌湘（2022），〈企業經營與 ESG〉，《月旦會計實務研究》，54 期，頁 89；王健全（2022），〈ESG 的意涵、重要性及因應策略〉，《經濟前瞻》，203 期，頁 14。

³²⁷ 劉怡良（2023），〈ESG、SDGs 對企業社會責任及公司治理影響之研究〉，頁 10，國立臺灣大學進修推廣學院事業經營法務碩士在職學位學程碩士論文。

³²⁸ Thomas L. Hazen, *Social Issues in the Spotlight: The Increasing Need to Improve Publicly-Held Companies' CSR and ESG Disclosures*, 23 U. PA. J. BUS. L. 740, 745-746 (2021).

³²⁹ 「CSR 這從上世紀五〇年代開始的說法，在 ESG 的時代，可以說已經過時」，參葉欣誠（2022），〈理解 ESG 與企業永續的核心意涵〉，《月旦會計實務研究》，55 期，頁 46。

³³⁰ POLLMAN, *supra* note 322.

³³¹ 莊永丞，前揭註 288，ESG 法制迷思，頁 5。

者，將其視為涇渭分明的兩種概念。

第二項 反思公司目的

過去企業社會責任各種立場之辯論，離不開公司目的之討論，而 ESG 之興起，亦再次將該議題的熱度推向另一個高峰。2019 年商業圓桌會議（Business Roundtable）對於公司目的發表新的聲明，此一聲明獲得了來自 181 位公司執行長之簽署，簽署者宣稱將帶領公司在現今社會中努力為所有利害關係人爭取利益，包括消費者、勞工、供應商、社群和股東等，放棄自 1997 年以來所信奉的股東優位理論³³²，亦即公司之存在不再只為了服務股東，而應平衡兼顧所有利害關係人之利益。隔年，世界經濟論壇（World Economic Forum）亦發布達沃斯宣言（Davos Manifesto），重申公司目的係為使所有利害關係人共享與創造價值，因此公司服務的對象並非侷限於股東，而係了解並協調所有利害關係人之不同利益，此外，公司作為滿足人類和社會抱負的一份子，其意義已超越單純的生財工具，因此衡量一間公司的表現並非依據股東投資回報的多寡，也要參酌該公司如何達成 ESG 目標³³³。

然而，在商業圓桌會議的聲明發布之後，股東資本主義（Shareholder Capitalism）與利害關係人資本主義（Stakeholder Capitalism）之間的辯論並未如預期般地結束，即便後者不乏倡議與辯護³³⁴，但在美國，公司治理結構仍然

³³² Business Roundtable, Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation to Promote ‘An Economy That Serves All Americans’ (Aug. 19, 2019), <https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans> (last visited July 20, 2025).

³³³ World Economic Forum, Davos Manifesto 2020: The Universal Purpose of a Company in the Fourth Industrial Revolution (Dec. 02, 2019), <https://www.weforum.org/stories/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal-purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution/> (last visited July 20, 2025).

³³⁴ See e.g. Lynn A. Stout, *The Shareholder Value Myth*, CORNELL LAW FACULTY PUBLICATIONS 771 (Apr. 19, 2013), <https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2311&context=facpub> (last visited July 20, 2025); Martin Lipton, *The New Paradigm*, BOSTON REVIEW (Oct. 01, 2019), https://www.bostonreview.net/forum_response/martin-lipton-new-paradigm/ (forum response: The American Corporation in Crisis—Let’s Rethink It) (last visited July 20, 2025).

沒有產生重大變化³³⁵，包括當初簽署的公司內，其中絕大多數公司的董事會並未批准該聲明之簽署（無論執行長是否請求董事會批准）³³⁶，因此該聲明似乎呈現雷聲大、雨點小的態勢。其中的原因可能為，第一，公司普遍對於應如何落實利害關係人資本主義以及對於非股東之利害關係人負何種義務缺乏共識，相較之下，股東資本主義則給予清楚易懂的準則，並在企業經營中易於落實；第二，利害關係人資本主義在實務上缺少倡議者強而有力地持續推動，例如機構投資人可能會遭遇政治風向和市場條件的改變，使其支持利害關係人資本主義的成本上升，導致支持的態度與力道減弱³³⁷。

話雖如此，該次聲明對於公司目的議題所激起之浪花，仍收到正面效果。「利害關係人」已普遍成為現代公司所必須著墨的議題，現在若要找出哪間美國上市公司未宣稱其為所有利害關係人利益而努力，已經非常困難，並且已經有部分公司進一步採取措施，例如改善利害關係人資訊於董事會中之流通、訂立目標和誘因以提升利害關係人之利益等³³⁸。此外，即使股東優位理論仍深植於企業實務，一般公共利益與股東利益之間亦具有一定的共存空間，有實際案例證實，許多公司在追求與滿足利害關係人利益的過程中，找到創新與成長的機會，並為公司帶來積極的回報，例如，2014 年摩根大通（JPMorgan Chase & Co）決定與底特律政府合作，挹注 1 億美元資金，用以幫助破產的底特律加速其城市復甦，其結果是底特律市政財務狀況改善，房價與房貸狀況回溫，失業率降低，摩根大通成功回收絕大多數的貸款資金，並繼續投注下一輪之資金，推動經濟進行善的循環，同時獲得經濟利益³³⁹；2006 年 Nike 新任執行長 Parker 上任後，不斷倡導以永續引領創新的理念，改革其產品的生產製造，減少碳排

³³⁵ Lynn S. Paine, *The Business Roundtable's Stakeholder Pledge, Five Years Later*, HARVARD BUSINESS REVIEW DIGITAL ARTICLES (Aug. 19, 2024), <https://hbr.org/2024/08/the-business-roundtables-stakeholder-pledge-five-years-later> (last visited July 20, 2025).

³³⁶ Lucian A. Bebchuk & Roberto Tallarita, *The Illusory Promise of Stakeholder Governance*, 106 CORNELL L. REV. 91, 130-131 (2020).

³³⁷ Paine, *supra* note 335.

³³⁸ *Id.*

³³⁹ JOSEPH L. BOWER, HERMAN B. LEONARD & LYNN S. PAINE, CAPITALISM AT RISK, UPDATED AND EXPANDED: HOW BUSINESS CAN LEAD, Ch.10 (2020) (EPUB ed.).

放與用水量，建立重複利用與再生材料的新商業模式，此後 Nike 的市值上漲超過 8 倍，而證據顯示追求永續所引領的創新，對於 Nike 的成長以及獲利具有重大貢獻³⁴⁰。就連持傳統股東優位觀點的學者亦表示，股東優位理論並非課予經營階層在日常營運中極大化公司短期股價的義務，若經營階層相信依社會利益觀點所作的決策與股東利益有合理關聯（一般情形下通常都會被認為如此），則犧牲短期利益以追求長期利益的商業決策將受到商業判斷法則的保護³⁴¹。亦即，經營階層在作決策時有權考量利害關係人之利益，前提是必須與促進股東利益有所關聯。

此一論述與啟發式股東價值（Enlightened Shareholder Value）理論相呼應，該理論在概念上承襲了股東優位理論之基本主張，但作了若干澄清³⁴²：經營階層得考量利害關係人之利益，蓋公司與利害關係人某程度是互惠的，公司不可能在缺乏一定程度的社會、政治認可或信任下運作並盈利，只要考量利害關係人的利益有助於股東長期利益最大化之目標³⁴³；雖然與利害關係人理論（Stakeholderism）下董事平衡各方利害關係人相同，是否有助於該目標之達成，依然必須仰賴董事的裁量權，但不同的地方在於，啟發式股東價值的概念能夠避免利害關係人理論面臨的困境（例如無法具體界定利害關係人之定義），而有更清楚的衡量依據協助經營階層行使裁量權³⁴⁴。

此外，近期有學者提出公司目的實用觀點（An Instrumental View of Corporate Purpose），該觀點質疑在公司目的辯論中，論者皆忽視公司目的存在之必要性與功能³⁴⁵。蓋無論是州法授權經營階層得考量股東以外之利益、採取股東優位理論，或是公司於章程中自願承諾、公開宣示其目的，這些聲明可能

³⁴⁰ *Id.*

³⁴¹ Edward B. Rock, *For Whom Is the Corporation Managed in 2020?: The Debate over Corporate Purpose*, 76 BUS. LAW. 363, 379-380 (2021).

³⁴² Bebchuk & Tallarita, *supra* note 336, at 110.

³⁴³ *Id.* at 108-110.

³⁴⁴ *Id.* at 116-123.

³⁴⁵ Jill E. Fisch & Steven Davidoff Solomon, *Should Corporations Have a Purpose?*, 99 TEX. L. REV. 1309, 1309 (2021).

不夠具體，無法驅使經營階層改變其實際作為³⁴⁶，而無法作為具有執行力之法律機制³⁴⁷。但是，公司目的可以提示利害關係人之期待利益及彼此之間的優先順序，讓利害關係人能夠根據其個人目標與公司目的之相容程度作選擇，並且在對於公司目的之共同認知下，協調與解決其個人目標之間的緊張關係，同時也能提供可衡量的公司監控標準³⁴⁸。換言之，公司目的之定位在於作為提示與協調機制之內部工具，而非外部規範限制，因此，公司可以自行設定其公司目的，但為了有效發揮該機制之功能，公司目的之聲明必須足夠具體至利害關係人能夠判斷公司之營運與其目的相符，並且能夠透過市場機制賦予其執行力³⁴⁹。

總括來說，ESG 浪潮帶來了對於公司目的之激辯，並且正在持續，或許未來並不會出現一錘定音之公司目的理論，但無論如何，因應 ESG 之出現，公司目的理論不斷地進化與修正，即係為了論證其與 ESG 之兼容性³⁵⁰。

第三項 發揮互補功能

如上所述，企業社會責任與 ESG 兩者之界限模糊，因此在交互影響之下，或能發揮互補之作用。總括企業社會責任議題，係關於公司資產之分配與運用的問題，並與公司經營階層之權利義務密切相關³⁵¹，而在投資人表達 ESG 訴求時，公司必須有所回應，無論係針對金融市場之需求，或係針對自身業務之風險管理，甚至近年來亦須遵循公領域之政策方向，皆高度仰賴經營者之作為，以達成公司 ESG 目標，此時企業社會責任即得作為一合法性基礎，賦予經營者

³⁴⁶ 以利害關係人條款為例，即便州法已作如此授權，但缺乏如何權衡各方利益之指引，而且事實上股東能夠透過其投票權及資本市場紀律，最終影響公司的決定，更重要的是，「考量」一詞並不是指經營階層應「優先考量」，使經營階層可能依然只考慮股東利益。*Id.* at 1334-1335.

³⁴⁷ *Id.* at 1325-1339.

³⁴⁸ *Id.* at 1339-1344.

³⁴⁹ *Id.* at 1344-1345.

³⁵⁰ 有學者認為鑒於公司目的實用觀點能夠兼容股東優位理論與利害關係人理論，該理論或許更能有效切中公司治理 ESG 法制之目的，將特定公司目的之任務交還給公司自治，而公司治理法制則將規範重點置於資訊揭露規範，促使公司確實揭露其目的，以協助利害關係人了解公司之目的進而做出正確決策。參照楊岳平（2025），〈公司治理 ESG 法制與公司目的論辯—以 2023 年 G20/OECD 公司治理原則為參考〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 306-307。

³⁵¹ 陳俊仁，前揭註 190，頁 86-87。

將公司資源運用於其他公司參與者或利害關係人之行為一定程度的正當性，確認經營者執行 ESG 政策的權力，調和公司以往僅追求經濟利益極大化之動機，同時也能免於經營決策偏離公司業務而受股東究責之法律風險。因此，企業社會責任得立基於公司之角度，充實企業經營履行 ESG 目標之理論基礎，與 ESG 進行「裡應外合」之搭配。

再者，ESG 之存在亦得多少彌補企業社會責任範圍模糊、欠缺具體的缺陷。2020 年時全球 ESG 評比已高達 600 種以上³⁵²，每種評比在三大範疇之下，有其關切的主題、指標以及細部評分機制，即使每個評比可能因為不同的立場與價值判斷，導致評比的設計與結果差異甚大，甚至在同一個評比內都會因為不同觀點而引起爭議³⁵³，但評比的各項議題或指標，如同散落的拼圖一般，經營者可以藉此拼湊企業社會責任於環境面、社會面下的具體圖像，了解落實企業社會責任所能採取的途徑與手段。

以各大評比中極具影響力的 MSCI ESG 為例，其架構分為 3 大支柱、10 個領域與 33 個關鍵議題³⁵⁴，在環境部分（E）分為氣候變遷、自然資源、污染與廢棄物、環境機會；在社會部分（S）包含人力資本、產品責任、利害關係人歧見、社會機會；在治理部分（G）則有公司治理與公司行為等主題。若企業想了解如何在社會領域中實踐其企業社會責任時，即得參考該領域下的議題，例如，人力資本主題又可細分勞工管理、勞工安全衛生、人力資源管理、供應鏈勞工準則³⁵⁵，經營者即得從此些方面著手進行企業社會責任之具體措施。此外，

³⁵² WBCSD, “ESG ratings... it’s a bit of a zoo” (June 15, 2020), <https://www.wbcsd.org/news/esg-ratings-bit-of-zoo/> (last visited July 20, 2025).

³⁵³ 例如生產電動車的特斯拉（Tesla）公司因為減少化石燃料的消耗，而在環境表現上獲得高度肯定，卻受到種族歧視、勞動條件以及產品安全等社會面向的負面影響，導致整體 ESG 評價不如石油公司，並且遭到標普（S&P）500 ESG 指數除名。See Eloise Barry, *Why Tesla CEO Elon Musk Is Calling ESG a ‘Scam’*, TIME (May 25, 2022), <https://time.com/6180638/tesla-esg-index-musk/> (last visited July 20, 2025).

³⁵⁴ MSCI, ESG Ratings Key Issue Framework, <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/esg-ratings-key-issue-framework> (last visited Mar. 23, 2025).

³⁵⁵ MSCI, *MSCI ESG Ratings Methodology: Accounting Key Issue* (July, 2023), at 3, <https://www.msci.com/documents/1296102/34424357/MSCI+ESG+Ratings+Methodology+-+Accounting+Key+Issue.pdf/9b050a98-ce99-8764-1a45-afa383493b4f?t=1666182591302> (last visited

在各項指標給予企業社會責任更多描繪時，這些指標也都能用來檢驗企業社會責任之表現，蓋評比的最終目標即係給予分數與評等，此乃評比存在之重要目的。例如，MSCI 每年觀察企業在各項議題之表現，蒐集各方數據、公司所揭露之資訊，結合行業種類予以不同的分數權重，最終給出評級（CCC 至 AAA 共六個評級），可看作係公司每年企業社會責任表現之成績單。

因此，企業社會責任能夠架起 ESG 與企業經營的橋樑，使 ESG 理念承接企業社會責任之發展與適用相關規定（例如我國公司法第 1 條第 2 項），進而在企業實務中獲得實踐，而 ESG 則能夠透過正面表列的方式，提供企業社會責任更多描述，將其涵蓋層面予以具象化並更加清晰，同時 ESG 的各種評比與指標，亦係一套可衡量的標準，用以評估企業對於社會責任之投入與績效表現³⁵⁶。

第四節 ESG 接軌公司治理

ESG 目標之達成，必須仰賴公司治理機制之運作，蓋公司宣示對於 ESG 之承諾與訂定相關策略或目標後，需要內部治理架構由上而下地傳達政策，並且倚靠各組織單位在其職務範圍內加以實際落實³⁵⁷；此外，ESG 中的「G」即代表公司治理，其本身即為 ESG 重要目標之一³⁵⁸，因此如何將 E、S 與 G 相結合，係 ESG 趨勢下公司治理最重要的議題。對此，世界經濟論壇於 2020 年發表一份白皮書，呼籲全球公司治理必須進行轉型，將 ESG 因素融入公司治理，以有效處理 ESG 所帶來的永續風險與機會³⁵⁹。故本節將以公司治理機制作為開展，並切入董事義務之內涵，探討我國法制上如何建構董事或經營階層 ESG 相關義務，

July 20, 2025).

³⁵⁶ Hazen, *supra* note 328, at 745-746.

³⁵⁷ 陳肇鴻（2023），〈董事會面對 ESG 目標的治理責任——以金融機構氣候風險管理為例〉，《臺灣財經法學論叢》，5 卷 1 期，頁 227-228。

³⁵⁸ 陳肇鴻，同前註。

³⁵⁹ World Economic Forum, *Integrated Corporate Governance: A Practical Guide to Stakeholder Capitalism for Boards of Directors* (June, 2020), at 6-8, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Integrated_Corporate_Governance_2020.pdf (last visited July 20, 2025).

並由此延伸至公司之主要應對措施。



第一項 公司治理之內涵

「公司治理」一詞自 1970 年代開始流行³⁶⁰，並且一直是各界熱烈議論的議題，在美國安隆（Enron）案以及 2007 年金融危機等一系列事件爆發後，更引發諸多對於公司治理的檢討³⁶¹。儘管大眾對於公司治理一詞耳熟能詳，但甚少探討公司治理之定義，學者間對於公司治理的理解各異，並且其定義具有廣狹之區別³⁶²。雖然學說紛雜，但大多數文獻提及公司治理內涵時皆會參考 OECD 所發布的公司治理原則，並且該原則在國際間被廣為接受，不但具有高度參考價值，亦影響許多國家公司治理法制之擬定³⁶³，故本文僅以該文件作為切入點。根據 2023 年更新後的 G20/OECD Principles of Corporate Governance，公司治理原則具有六大原則³⁶⁴：

- (1) 確立有效公司治理架構之基礎（Ensuring the basis for an effective corporate governance framework）：該架構應促進市場的透明與公平，以及有效率的資源分配，並且應符合法令遵循要求、支持有效的監督與可執行性³⁶⁵。
- (2) 股東權益、公平對待股東與重要所有權功能（The rights and equitable treatment of shareholders and key ownership functions）：公司治理架構應保護和幫助股東行使其權利，並確保包含少數股東、外國股東在內的所有股東都

³⁶⁰ 余雪明（2016），《證券交易法：比較證券交易法》，五版，頁 33，證期會。

³⁶¹ See i.g. IMF, *Global Financial Stability Report: Market Developments and Issues* (June 12, 2002), at 7 (Box 2.1. Enron: Lessons Learned and the Response), <https://www.imf.org/en/Publications/GFSR/Issues/2016/12/31/A-Quarterly-Report-on-Market-Developments-and-Issues1> (last visited July 20, 2025); Tony Jackson, *Don't believe bubbles have been scientifically abolished*, FINANCIAL TIMES (Aug. 10, 2009), available at Gale Academic OneFile, Doc. No. GALE|A205437190.

³⁶² 關於狹義、廣義及最廣義之介紹與文獻，請進一步參照，余雪明，同前揭註 360。

³⁶³ 林仁光（2004），〈公司治理之理論與實踐——經營者支配或股東支配之衝突與調整〉，《臺大法學論叢》，33 卷 3 期，頁 224。

³⁶⁴ 各項原則的標題翻譯沿用自劉連煜，前揭註 192，頁 18-20。

³⁶⁵ OECD, *G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023* (Sept. 11, 2023), at 9-13, <https://doi.org/10.1787/ed750b30-en> (last visited July 20, 2025).

受到公平對待；應保障所有股東在權利受到侵害時都能以合理的成本尋求救濟管道，並且沒有不必要的拖延³⁶⁶。

(3) 機構投資人、股票市場及其他中介機關 (Institutional investors, stock markets, and other intermediaries)：公司治理架構應提供整個投資鏈健全的獎勵機制，並使股票市場能夠以利於公司治理的方式運作³⁶⁷。

(4) 資訊揭露和透明 (Disclosure and transparency)：公司治理架構應即時且準確地揭露公司重要事項 (包含財務狀況、績效表現、永續性、股權、治理情形)³⁶⁸。

(5) 董事會及監察人 (或監事會) 等機關責任之強化 (The responsibilities of the board)：公司治理架構應確保公司的策略性領導、董事會對經營階層的有效監控以及董事會對公司及股東的問責機制³⁶⁹。

(6) 永續韌性 (Sustainability and resilience)：公司治理架構應激勵公司與投資人作決策與管理風險，並有助於公司永續及韌性³⁷⁰。

由這六個項目可知，公司治理涵蓋的範圍廣泛，但概括而言，公司治理係指一種指導經營者作出經營決策與管理公司之機制，並落實其責任之過程³⁷¹，而其目的在於「促使公司的經營能積極為股東及社會謀取福利，並防止經營者違法濫權，侵害投資人及利害關係人的權益」³⁷²。值得注意的是，2023 年修訂的公司治理原則相較於前一版本，新增了「永續韌性」章節，除了納入原先「利害關係人在公司治理扮演之角色 (The Role of Stakeholders in Corporate

³⁶⁶ *Id.* at 14-21.

³⁶⁷ *Id.* at 22-26.

³⁶⁸ *Id.* at 27-33.

³⁶⁹ *Id.* at 34-43.

³⁷⁰ *Id.* at 44-50.

³⁷¹ 中華公司治理協會，〈什麼是公司治理〉，https://www.cga.org.tw/f_1_01_company_govern.aspx (最後瀏覽日：03/23/2025)。

³⁷² 賴英照 (2020)，《最新證券交易法解析》，四版，頁 165，自版；劉連煜，前揭註 192，頁 20。

Governance)」章節，保留促進公司與利害關係人積極合作以創造長期價值之部分外，亦新增了大量的建議，例如揭露公司永續資訊、公司與利害關係人就永續事項進行溝通、董事會於履行職務時納入永續因素考量，以協助公司因應不斷升高的環境、社會等永續風險。與前一版本相較，該公司治理原則仍然高度重視股東利益，但更加凸顯 ESG 面向³⁷³，使利害關係人議題在公司治理中進一步深化，並且以環境、社會風險形式，成為公司治理中董事會制定策略以及風險管理之一環。

第二項 董事受託義務與 ESG

從我國公司法第 202 條可知，董事會係作為公司之業務執行機關，其在公司治理中位居核心要角³⁷⁴，蓋公司治理制度係為降低代理成本（Agency cost）而來³⁷⁵，股東出資成立公司後，經營管理公司之權力不一定落在出資者身上，而係掌握於董事之手，甚至係僅僅少數幾位董事，當股東與董事所追求之目標不同時，便有利益互相衝突之情形。公司治理一方面要協助董事發揮最大經營效率，增益於公司及社會，另一方面也必須監督董事行使職權，並適時汰換專擅違法或表現不佳之董事。顯然，該制度係圍繞董事而展開，因此以下將針對 ESG 如何相容於我國董事受託義務（Fiduciary duty）³⁷⁶進行討論。

第一款 忠實義務與注意義務

受託義務源自於英美法之信託法，鑒於信託關係中受託人與委託人之間的信賴關係，類同於董事與公司之間的關係，因此起初英美法將信託法相關法理

³⁷³ 學者認為該次修正除了反映啟發式股東價值理論之觀點外，亦帶有公司目的實用觀點之元素，相關說明請參照，楊岳平，前揭註 350，頁 310-311。

³⁷⁴ 余雪明，前揭註 360，頁 40。

³⁷⁵ 林仁光，前揭註 363，頁 207-209。

³⁷⁶ Fiduciary duty 一詞在我國學者間未有統一的翻譯，有譯為「忠實義務」、「信賴義務」、「受人義務」、「誠信義務」或「受託義務」等，而本文則統一採取「受託義務」之譯法。關於各種翻譯的文獻蒐集與分析，請參照黃朝琮（2022），〈由 Fiduciary duty 之翻譯試詮其理解〉，收錄於：氏著，《公司法論文集 I：受託義務之理論與應用》，頁 10-24，新學林。

應用於董事，如同受託人之地位，課予其受託義務，並在公司法制逐漸完備之後，考量公司組織之特性，而發展出不同於信託法制之規範模式³⁷⁷。英國法與美國法對於受託義務有其各自的發展，英國法分為普通法（Common law）上義務與衡平法（Equitable rule）上義務，分別主要衍生注意義務（duty of care）與善意義務（duty of good faith）、忠實義務（duty of loyalty）³⁷⁸，美國法則直接區分為注意義務與忠實義務，並以忠實義務涵蓋善意義務³⁷⁹，但基本上兩國法制除了整體架構有所差異外，對於受託義務之實質內涵十分類似³⁸⁰。

識經驗及誠意之人應盡之注意」³⁸⁴，依法條之用語來看，立法者似乎有意將其沿用至公司負責人之義務。

目前我國法對於受託義務之認識，多仰賴法院實務之發展，並陸續增訂零星相關規範加以補充。就忠實義務之部分，實務判決大多僅謂「應對公司盡最大之誠實，謀取公司之最佳利益」³⁸⁵，缺乏更細緻的論述，更有認為包含「應充分取得並了解資訊」³⁸⁶，另有其他判決著重在利益衝突之內涵，以最高法院 112 年度台上字第 1306 號民事判決為例，其明確指出董事負有忠實義務，而其內涵「在於利益衝突，即指董事於執行業務時，應本於善意，優先著重公司利益，依公司規定程序做出適當之經營判斷，避免自身利益與公司利益相衝突」；而公司法與忠實義務有關之規範增訂，亦係圍繞於利益衝突部分，例如公司法第 23 條第 3 項公司對於董事之利益歸入權、第 206 條第 2 項至第 4 項董事資訊揭露與表決迴避義務、第 209 條第 1 項競業禁止義務、第 223 條董事自我交易之代表權等。就注意義務之部分，實務判決則順立法者之意，援引民法善良管理人注意義務，並且將公司法第 23 條第 1 項與民法第 544 條規定並列，一同作為損害賠償之請求權基礎，似乎將民法上「過失」之判斷標準，與董事注意義務劃上等號，例如最高法院 107 年度台上字第 1052 號民事判決謂：「

公司負責人應忠實執行業務並盡善良管理人之注意義務，如有違反致公司受有損害者，負損害賠償責任。受任人處理委任事務，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之。受任人因處理委任事務有過失所生之損害，對於委任人應負賠償之責。公司法第 23 條第 1 項、民法第 535 條及第 544 條分別定有明文。……所謂盡善良管理人之注意，係指依交易上一般觀念，認為有相當知識經驗及誠意之人所具有之注意。」

³⁸⁴ 最高法院 42 年度台上字第 865 號民事判決。

³⁸⁵ 最高法院 107 年度台上字第 326 號民事判決、最高法院 107 年度台上字第 1052 號民事判決、最高法院 106 年度台上字第 2318 號民事判決。

³⁸⁶ 最高法院 106 年度台上字第 472 號民事判決。

不過，實務判決除了強調注意義務係「著重於決定是否合理」³⁸⁷之外，亦有認為「應包括公司負責人知悉並遵守法令規定之守法義務」³⁸⁸，似與民法上善良管理人之注意義務出現分流，而展現公司法特有之內容。

對於上述判決對於受託義務之理解與闡釋，有若干問題應予以指出。首先，利益衝突之防免雖係忠實義務之核心內涵，但從比較法來看，其並非全貌，況且忠實執行業務包含「充分取得並了解資訊」，恐係誤植了注意義務之內涵³⁸⁹。若法院未能完整掌握忠實義務之全貌，將不利於董事行為準則之建立與董事責任之追究，更無法精確適用上述所提及的其他忠實義務相關規定，例如對於公司法第 206 條第 2 項「自身利害關係」採取較為限縮之解釋，認為必須達到「因該決議之表決結果，將立即、直接致特定董事取得權利或負擔義務，或喪失權利，或新負義務而言」³⁹⁰，此一解釋不當限縮其適用範圍，無法完整涵蓋利益衝突之態樣，將弱化實務上董事忠實義務之履行，有違公司法第 23 條第 1 項忠實義務之立法意旨³⁹¹。其次，依循民法上善良管理人之注意義務，在具體個案之適用中，可能導致未能掌握董事之特殊性質³⁹²，上述最高法院 107 年度台上字第 1052 號民事判決即為明顯事例之一，其同時提及有償委任關係中受任人負有善良管理人之注意義務以及董事之注意義務，似乎忽略後者無論董事職務是否為有償，均應負善良管理人之注意義務³⁹³。學者更進一步認為，若法院未能對董事責任本質有所認識，則其所謂善良管理人之注意義務將缺乏具體判斷內

³⁸⁷ 最高法院 112 年度台上字第 1306 號民事判決。

³⁸⁸ 最高法院 110 年度台上字第 2608 號民事判決。惟學說上有認為「相對於主張注意義務包含守法義務的解釋，……認為守法義務含括注意義務的看法，或許更為適當」，詳細的論述請參照邵慶平（2008），〈董事受託義務內涵與類型的再思考——從監督義務與守法義務的比較研究出發〉，《臺北大學法學論叢》，66 期，頁 24-27。

³⁸⁹ 劉連煜，前揭註 192，頁 144。

³⁹⁰ 最高法院 107 年度台上字第 649 號民事判決。

³⁹¹ 朱德芳（2019），〈董事忠實義務與利益衝突交易之規範——以公司法第 206 條為核心〉，《政大法學評論》，159 期，頁 164、167。

³⁹² 王文宇，前揭註 377，頁 13。

³⁹³ 劉連煜，前揭註 192，頁 144。

容，而流於空泛的論證與描述³⁹⁴。

對此，學說見解認為我國民事法體例繼受自歐陸體系，與英美法上之判例法背景不同，亦欠缺受託義務悠久的發展脈絡，導致我國法院實務常常未能理解受託義務之本質，無論係對於注意義務或忠實義務，都無法發展穩定且具系統性的見解與判斷標準³⁹⁵。因此，自立法目的而言，將英美法上受託義務之概念引入我國公司法第 23 條第 1 項之解釋，加以填充其內涵，應具有必要性³⁹⁶，以正視該條之受託義務應作為民法之特別規定，與傳統民法上契約義務加以區別。參考英美法受託義務之內涵，在我國法下受託義務係區分為忠實義務與注意義務，忠實義務包括：基於適當目的行使權力、不得無故限縮裁量權、避免利益衝突（利用公司資訊、資產與機會、與公司交易）³⁹⁷；注意義務則有以下子義務：監督義務、詢問義務、在資訊充足情況下做成經營決定³⁹⁸。

第二款 監督義務

一般而言，文獻上在探討我國現行法制下董事對於 ESG 之治理責任時，監督義務往往成為其中之焦點，因此以下先行說明監督義務在我國法下的意涵，以及董事如何履行、滿足監督義務之要求，並進一步探討 ESG 以及監督義務之交集。

第一目 意涵

監督義務之起源可說是董事義務因應公司規模擴張而誕生之產物。雖然依據公司法第 202 條，董事會為公司之業務執行機關，但在現代公司組織中，公

³⁹⁴ 王文字，前揭註 377，頁 13。

³⁹⁵ 王文字，前揭註 377，頁 12-13。

³⁹⁶ 曾宛如，前揭註 378，頁 31；王文字，前揭註 377，頁 22。

³⁹⁷ 方嘉麟等（2021），《變動中的公司法制：17 堂案例學會《公司法》》，三版，頁 232-240，元照〔曾宛如、林國彬執筆〕。

³⁹⁸ 方嘉麟等，同前註，頁 222-224〔曾宛如、林國彬執筆〕。

司大多建構許多階層組織以實行科層化管理，董事未必會參與日常業務之執行，何況實際上董事可能身兼數職，已難以期待董事對於日常業務親力親為，必須將執行權限授權予董事長、執行董事或經營階層，因此董事會之功能除了保留公司重大事項之決策權外，亦轉而針對日常業務執行之監督與控管³⁹⁹，此即為董事之監督義務（duty to monitor; duty of oversight）。

監督義務究屬於董事注意義務之一環，或應置於忠實義務之脈絡下加以理解？其定性於美國實務發展中曾存在爭議，德拉瓦州法院於 *Stone v. Ritter* 一案中延續 *In re Caremark Int'l, Inc. Derivative Litig.* 案所建立之判準，將監督義務之履行奠基在董事善意之行為上，亦即將監督義務與善意義務作連結，並進一步歸類為忠實義務之下位概念⁴⁰⁰。相較之下，雖然我國亦有學說採取美國實務見解，認為違反監督義務係違反受託義務下之忠實義務⁴⁰¹，但目前多數見解認為監督義務屬於注意義務⁴⁰²，蓋其並非屬於避免利益衝突之範疇⁴⁰³，且監督義務係為使未參與公司日常業務執行之董事，善盡注意義務之判準⁴⁰⁴，確保業務執行權下放後其業務執行未發生疏失，因此與業務執行應負之注意程度較有關聯，而宜歸類為注意義務。此外，美國法之所以有如此轉變，得歸因於其自身制度背景，首先，在德拉瓦州公司法 section 102(b)(7) 規範下，公司章程得以限制或免除董事注意義務之責任，但忠實義務之範疇則不被允許，其二是商業判斷法則（Business Judgment Rule）之適用，使董事很少因注意義務之違反而被問

³⁹⁹ 王文宇，前揭註 377，頁 18。

⁴⁰⁰ Claire A. Hill & Brett H. McDonnell, *Stone v. Ritter and the Expanding Duty of Loyalty*, 76 FORDHAM L. REV. 1769, 1777-1778 (2007).

⁴⁰¹ 莊永丞，前揭註 288，光與影，頁 80-81。

⁴⁰² 劉連煜，前揭註 192，頁 141；曾宛如（2023），〈2022 年公司法與證券交易法發展回顧〉，《臺大法學論叢》，52 卷特刊，頁 1366；郭大維（2017），〈企業法令遵循與董事監督義務〉，《月旦法學教室》，179 期，頁 22；王志誠（2016），〈董事之監督義務——兆豐銀行遭美國紐約州金融服務署裁罰一·八億美元案之省思〉，《月旦法學雜誌》，259 期，頁 16；蔡昌憲（2012），〈從內控制度及風險管理之國際規範趨勢論我國的公司治理法制：兼論董事監督義務之法律移植〉，《臺大法學論叢》，41 卷 4 期，頁 1869；林國彬（2007），〈董事忠誠義務與司法審查標準之研究——以美國德拉瓦州公司法為主要範圍〉，《政大法學評論》，100 期，頁 207。

⁴⁰³ 王志誠，同前註。

⁴⁰⁴ 曾宛如，前揭註 402，頁 1362。

責，為克服以上對於董事之保護，使其對於未有效監督公司之行為能夠充分負責，法院便借道善意義務，並將其歸類為忠實義務，增加董事承擔責任之可能性⁴⁰⁵。反觀我國並無此背景，未必需要在監督義務之定性上與美國法保持一致⁴⁰⁶。

我國法院實務亦承認董事負有監督義務⁴⁰⁷，並定位為注意義務之一環。金鼎證券案中，其業務人員私底下銷售未經公司授權亦未經證交所核准之商品，而董事長兼總經理抗辯依照分層負責管理原則，其不知悉該違法行為，無督導不周之情事，對此高等行政法院認為「公司業務的執行，除應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之，……董事長對外代表公司，對內則有執行業務權，董事長對內監督及授權的責任，不能以分層負責為理由而卸責」⁴⁰⁸，上訴之後最高行政法院亦認為董事長兼總經理係負責公司之決策與執行，「已確知該公司引進及銷售系爭 PSP1 商品，卻未促使金鼎公司注意該商品未經核准，違反應盡之注意義務」，因此該董事長確實「顯有督導不周之責」⁴⁰⁹。另外，在幸福人壽案中，董事長及總經理兩人未遵循保險法、保險業內部控制及稽核制度實施辦法及公司章程等相關法令規範，監督並管理公司業務之執行，致公司遭受金管會裁罰處分，該案法院清楚闡述董事監督義務屬於注意義務之定位，以及董事應建置並確實履行內部控制與稽核制度之內涵：「

忠實義務主要在處理董事與公司間之利益衝突事項；董事之監督義務，

⁴⁰⁵ Lisa M. Fairfax, *Managing Expectations: Does the Directors' Duty to Monitor Promise More than It Can Deliver?*, 10 U. ST. THOMAS L.J. 416, 430-431 (2012).

⁴⁰⁶ 郭大維（2019），〈論美國公司法制下董事之監督義務——一個比較法上的思考〉，《東海大學法學研究》，57期，頁119-120。

⁴⁰⁷ 過去有實務判決認為建立與維持公司內部控制及稽核制度義務者，係為合議制之董事會，而非董事個人，誤認監督義務之主體為公司本身，惟上訴之後最高法院已予以指正，參臺灣高等法院 97 年度上字第 1036 號民事判決（花蓮企銀案）、最高法院 98 年度台上字第 1302 號民事判決。學說上亦認為，公司法雖然採取集體執行業務制，但董事會之決議仍然係出自董事個人義務之履行，因此是否違反監督義務仍要以董事個人作為究責對象，參曾宛如（2010），〈董事忠實義務於台灣實務上之實踐——相關判決之觀察〉，《月旦民商法雜誌》，29 期，頁 148。

⁴⁰⁸ 臺北高等行政法院 100 年度訴字第 84 號行政判決；相同見解，參臺灣高等法院 105 年度上字第 1174 號民事判決。

⁴⁰⁹ 最高行政法院 101 年度判字第 257 號行政判決。

則屬善良管理人注意義務之一環，且董事之監督義務並不同於建置內部稽核制度之義務。亦即，相關法令雖要求保險公司應建置內部稽核制度，但建置內控稽核制度僅為監督義務之一環，而非全部內涵，縱董事會已依法令建置及運作內控稽核制度，尚非可證明其已完全善盡監督義務，尚應適當監控董事長及高管人員是否確實履行，以確保內部控制制度之有效性。」⁴¹⁰

除了法院實務之肯認外，現行法下已有相關規範將建立內控制度之義務加以明文化。證券交易法第 14 條之 1 第 1 項規定公開發行公司應建立財務、業務之內部控制制度，經該條第 2 項授權所制定的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（下稱「內控準則」）第 5 條第 2 項進一步規定，「公開發行公司應考量公司及其子公司整體之營運活動，設計並確實執行其內部控制制度，且應隨時檢討，以因應公司內外環境之變遷，俾確保該制度之設計及執行持續有效。」又「上市上櫃公司治理實務守則」第 3 條亦重申內控準則之內容，並闡明補充具體實施之方式。這些規定，不僅與法院判決之論述相呼應，亦賦予公開發行公司董事監督義務堅實的實定法基礎⁴¹¹。至於非公開發行公司，雖然並未有類似規範課予公司及董事建立公司內部控制制度之義務，惟此並非意味非公開發行公司即無須建立內部控制制度，蓋法令遵循之需求或目標，在非公開發行公司同樣重要。因此，相關規範的欠缺，或許能解釋為在立法政策層面上，考量規範成本及交易成本，不適合要求非公開發行公司建置完整的內部控制制度，並且訂立一套一體適用於所有非公開發行公司之法令遵循機制亦有其困難，以避免非公開發行公司必須付出高昂的執行成本⁴¹²。在目前現行法下，非公開

⁴¹⁰ 臺灣高等法院 106 年度上字第 1343 號民事判決。

⁴¹¹ 公開發行公司建立內部控制制度處理準則第 6 條第 1 項第 5 款：「公開發行公司之內部控制制度應包括下列組成要素：……五、監督作業」，將監督義務與內部控制制度相連結。參黃朝琮（2023），〈董事監督義務及其於 ESG 之應用〉，《臺北大學法學論叢》，127 期，頁 119。

⁴¹² 陳肇鴻（2025），〈論公司的法令遵行制度及董事會之治理責任〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 233-234。

發行公司應更仰賴董事監督義務扮演積極的角色，促使公司負責人建置並運作資訊通報或控制系統，以滿足法令遵循之需求，填補規範上之落差⁴¹³。

第二目 要件

由上述判決與現行規範可知，董事監督義務之履行即在於建立良好的內控內稽制度並加以落實，從其他法院判決之論述中，也可以看到此一論點不斷地被重申。在兆豐案中，兆豐銀行紐約分行於 2012 年之匯款交易在法遵機制、防制洗錢及可疑交易申報中，涉及違反相關法規，因此遭到紐約州金融服務署（New York State Department of Financial Services）重罰，同時我國金管會認為兆豐銀行經營管理並未確實執行內部控制制度而有缺失，除命兆豐銀行解任董事長、總經理等六人外，亦依據銀行法規定裁罰兆豐銀行 1000 萬元，對此兆豐銀行董事會決議對該董事長、總經理求償該損害，本案法院表示「

甲（按：被上訴人）……擔任上訴人（按：即兆豐銀行）董事長，……就上訴人公司內控內稽制度，包含上訴人海外分行就當地法令遵循制度之監督、落實、維持有效運作及缺失改正等事項，均負有要責，惟於檢查報告所指上訴人及紐約分行業務缺失期間，……未依上開法令及上訴人公司治理規範，就上訴人公司內控內稽制度，善盡其監督、落實、維持有效運作及缺失改正等職責。從而，……未盡其依公司法第 23 條第 1 項、民法第 535 條所定之善良管理人注意義務（包含監督下屬之義務、維持內控有效性之義務）……甲自不得以此屬上訴人公司分層負責表及內控內稽機制事項卸責；且甲既因違反法令規定及公司治理規範，而違反其董事長應盡之注意義務，則依『商業判斷法則』及商業事件審理細則第 37 條規定，亦無從認其執行公司業務及委任事務已盡忠實及注意義務。

⁴¹³ 陳肇鴻，同前註，頁 233；黃朝琮，同前揭註 411。

甲上開抗辯，洵不足取。」⁴¹⁴

本案揭示法院實務於判斷董事是否滿足其監督義務時，建立公司內部控制與稽核制度僅為其一，亦會著重於董事是否維持該制度有效運作，以判斷是否已盡善良管理人之注意義務。

此一判斷標準與美國法上之監督義務十分近似⁴¹⁵。美國德拉瓦州最高法院首先於 1963 年的 *Graham v. Allis-Chalmers Mfg. Co.* 案中認為，董事違反其監督義務而須負擔責任的前提，在於企業內部不法行為有被察覺的可能性，必須有跡象引發董事的懷疑，而董事持續予以忽視，董事始應負責，並且董事在未有任何可疑跡象發生時，沒有建置與運作一套公司間諜系統（a corporate system of espionage）之義務⁴¹⁶。其後，德拉瓦州衡平法院在 1996 年的 *Caremark* 案中進一步指出，若要該當董事怠於監督而違反注意義務之責任時，原告必須證明以下三點：(1)董事明知或應知悉而未知悉違法行為之存在、(2)董事未盡善意的努力採取措施以預防或補救該情形，以及(3)董事上述之消極不作為與公司之損害具有相當因果關係⁴¹⁷。法院特別強調董事是否付出善意的努力，亦即，董事是否建立公司資訊與通報系統，足以確保董事會能夠對於日常營運及時獲知資訊，當董事持續性地或系統性地怠於履行其監督之職責，即屬於欠缺善意之表現，此乃構成董事責任之必要條件⁴¹⁸。

此後，*Caremark* 案所建立之基準一直被後續案件所沿用，成為德拉瓦州法院判斷董事監督義務之重要指標⁴¹⁹。但值得注意的是，2006 年的 *Stone* 案，除

⁴¹⁴ 臺灣高等法院 110 年度重上字第 83 號民事判決（雙方當事人上訴後，最高法院 112 年度台上字第 173 號民事判決以事實判斷尚未明確為由廢棄該判決，未進行法律上判斷）；相同意旨，參臺灣高等法院 105 年度上字第 1174 號民事判決。

⁴¹⁵ 曾宛如，前揭註 402，頁 1366；張心悌（2023），〈ESG 與董事監督義務〉，《月旦法學雜誌》，341 期，頁 74。

⁴¹⁶ *Graham v. Allis-Chalmers Mfg. Co.*, 188 A.2d 125, 130 (Del. 1963).

⁴¹⁷ *In re Caremark Int'l, Inc. Derivative Litig.*, 698 A.2d 959, 971 (Del.Ch. 1996).

⁴¹⁸ *Id.*

⁴¹⁹ Paul E. McGreal, *Corporate Compliance Survey*, 64 BUS. LAW. 253, 272 (2008). 對於德拉瓦州法院監督義務判決之詳細分析與演進，進一步參照蔡昌憲（2021），〈公司治理之法律策略與企業

了確認 Caremark 案作為司法審查基準外，亦正式將監督義務轉為忠實義務之一環。該案法院表示，Caremark 案所闡述的董事監督責任（oversight liability）之要件為：(1)董事完全未實施任何通報、資訊系統或控制措施，或(2)董事雖已建置該等系統或控制措施，卻有意不去監控或監督其運作，致使董事未能獲取須注意之風險或問題⁴²⁰。董事在明知其負有義務之情況下卻有意不去履行，即未盡其善意義務，但善意義務並不會直接導致責任的發生，蓋善意義務係構成忠實義務之重要因素，未履行善意義務將該當忠實義務之違反，而後者方衍生董事責任⁴²¹。

從監督義務的內涵而言，我國法與美國法皆著重在董事是否確實建立公司內部控制制度，並維持該機制之有效合理運作，使董事能夠隨時掌握風險，以履行監督日常業務執行之職責。然而，兩者主要差異在於監督義務之定性，此一差異充分反映在董事責任的主觀要件上，顯現寬嚴不同之區別。美國法將董事監督義務歸類於忠實義務之下，並將董事監督責任之構成，限縮在董事欠缺善意（亦即「惡意」，bad faith）的行為，董事怠於監督之行為至少必須達到「間接故意（scienter）」的程度⁴²²，使原告因此更難證明董事違反其監督義務⁴²³；相較之下，我國實務仍然將監督義務保留在注意義務之概念底下⁴²⁴，使得主觀要件的判定係以善良管理人注意義務之「抽象輕過失」為依據，從此一角度來看，我國法對於董事責任毋寧較為嚴苛⁴²⁵。

風險管理》，收錄於：氏著，《企業永續與公司治理：公司部門的合作治理》，頁 59-66，新學林；蔡昌憲（2023），〈董事會之永續治理角色與董事監督義務〉，《臺灣財經法學論叢》，5 卷 1 期，頁 169-181。

⁴²⁰ Stone v. Ritter, 911 A.2d 362, 370 (Del. 2006).

⁴²¹ *Id.*

⁴²² *Id.* (“[I]mposition of liability requires a showing that the directors knew that they were not discharging their fiduciary obligations. Where directors fail to act in the face of a known duty to act, thereby demonstrating a conscious disregard for their responsibilities.”)

⁴²³ Eric J. Pan, *A Board's Duty to Monitor*, 54 N.Y. L. SCH. L. REV. 717, 727 (2009-2010).

⁴²⁴ 即使將監督義務歸類為注意義務，但若董事完全未履行有關內控制度與法令遵循制度的治理責任時，除了注意義務之違反外，亦可能得認為董事非基於善意為公司最大利益而行事，進而違反忠實義務。參陳肇鴻，前揭註 412，頁 231-232。

⁴²⁵ 張心悌（2019），〈員工違法行為之董事監督義務——評臺灣臺北地方法院 105 年度訴字第 4239 號民事判決〉，《月旦裁判時報》，80 期，頁 22；黃朝琮，前揭註 411，頁 117；有學者因

第三目 與 ESG 風險之關聯

ESG 事項在過去可能會被視為是影響公共利益之議題，而與公司利益、股東利益並無關聯，然而時至今日，ESG 事項與股東利益的連結已經變得明顯，SEC 的委員更直言，ESG 事項的重要性以及其與短期、中期、長期財務績效表現之關係，人們的討論已經從「是否」具有重大性，轉變成「何時」具有重大性，因此無論吾人對於公司目的之辯論上採取何種立場，董事會無疑在 ESG 扮演重要的角色⁴²⁶。

一、 ESG 之風險面向

OECD 公司治理原則認為良好的公司治理架構應該要能夠讓投資人與公司考量及管理 ESG 風險⁴²⁷，惟 ESG 事項具有何種潛在風險？其一，ESG 事項可能會反映公司所面臨的系統性風險（systemic risk），而所謂系統性風險，廣泛而言係指造成負面經濟影響之衝擊，並且係以骨牌效應（domino effect）之形式來呈現，導致經濟體系中資本流動的重大損害，危及整體經濟的穩定⁴²⁸。以氣候變遷（climate change）為例，氣候變遷通常被認為是系統性風險的典型事例，原因在於，氣候變遷可能為公司帶來實體風險（physical risk），蓋氣候變遷會增加極端氣候事件的發生頻率及嚴重性，大幅提升交通運輸的困難、影響供應鏈的供給，進而減少公司產量，或直接造成公司資產、人力的損害等，衝擊公司的營運⁴²⁹；除此之外，氣候變遷也可能伴隨轉型風險（transition risk），例如社

此建議我國未來宜引進董事責任減免等配套措施，以建構一套完整的董事責任法制，或以立法明文方式採取未必故意或間接故意，提高監督義務主觀要件之歸責標準，參郭大維，前揭註 406，頁 120；蔡昌憲，前揭註 402，頁 1872-1873。

⁴²⁶ Allison H. Lee, *Climate, ESG, and the Board of Directors: "You Cannot Direct the Wind, But You Can Adjust Your Sails"*, SEC (June 28, 2021), https://www.sec.gov/newsroom/speeches-statements/lee-climate-esg-board-directors#_ftn25 (last visited July 20, 2025).

⁴²⁷ OECD, *supra* note 364, at 44.

⁴²⁸ Barnali Choudhury, *Climate Change as Systemic Risk*, 18 BERKELEY BUS. L.J. 52, 57 (2021).

⁴²⁹ Financial Stability Board, *Recommendations of the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures – Final Report 10* (June 15, 2017), at 6, <https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2021/10/FINAL-2017-TCFD-Report.pdf> (last visited July 20, 2025).

會為應對氣候變遷，可能改變現行政策與監管，限制公司使用某些原料、能源或採用某些環境友善之技術，公司為了遵循法令規範，極有可能必須面臨營運成本的攀升⁴³⁰。此等風險皆可能衝擊資本流動，最終引發全面性的金融不穩定，且不僅限於一個國家內，甚至很有可能發生在國際之間⁴³¹。

其二，有認為 ESG 事項能夠協助公司辨認並管理社會性風險（social risk），避免其商業決策撼動某些社會群體、各領域經濟活動甚至是社會整體，若不慎做出對於第三人影響深遠的錯誤決策，將有可能演變成公司危機，威脅公司、股東利益⁴³²，例如 2017 年美國 Uber 發生員工在公司內部遭受性騷擾案件，嚴重損及公司形象⁴³³；2018 年的臉書（Facebook）用戶個資外洩事件，除了重創公司之聲譽，亦使公司深陷訴訟泥淖⁴³⁴。因此，藉由公司對於 ESG 事項之承諾與投入，ESG 能夠在公司訂定商業決策時賦予一個嶄新的觀點，以全面檢視該決策所可能造成的影響，迴避潛在的形象危機、股價下挫以及訴訟纏身的風險⁴³⁵。

就我國情形而言，在我國金管會積極推動公司治理考量 ESG 的政策環境下，藉由市場力量之驅動，逐漸使 ESG 風險具體化為對企業之資金流動、合作關係等整體營運風險，對企業造成實質壓力。首先，關於金融體系對於企業 ESG 表現之監督，依金融體系運作方式之不同，可分為直接金融與間接金融兩種類型⁴³⁶，在直接金融方面，機構投資人之 ESG 投資即為一例。2016 年在金管會之指

⁴³⁰ *Id.*

⁴³¹ Choudhury, *supra* note 428, at 64.

⁴³² Stavros Gadinis & Amelia Miazad, *Corporate Law and Social Risk*, 73 VAND. L. REV. 1401, 1410 (2020).

⁴³³ Timothy B. Lee, *An engineer says she suffered repeated misogyny at Uber, and few are surprised*, VOX (Feb. 21, 2017), <https://www.vox.com/new-money/2017/2/20/14664736/uber-travis-kalanick-sexism> (last visited July 20, 2025).

⁴³⁴ Sam Meredith, *Facebook-Cambridge Analytica: A timeline of the data hijacking scandal*, CNBC (Apr. 10, 2018), <https://www.cnbc.com/2018/04/10/facebook-cambridge-analytica-a-timeline-of-the-data-hijacking-scandal.html> (last visited July 20, 2025).

⁴³⁵ Gadinis & Miazad, *supra* note 432, at 1426.

⁴³⁶ 所謂的直接金融係指資金需求者以發行有價證券之方式，透過金融機構之承銷或中介，直接向資金提供者取得所需資金；間接金融則係指金融機構以收受存款、發行金融債券或收取保險費等方法，吸收資金提供者之鉅額資金，再以授信或投資方式提供資金給資金需求者。王志誠

導下，證交所制定了「機構投資人盡職治理守則（以下簡稱「盡職治理守則」）」，期望機構投資人能夠運用其自身影響力，關注被投資公司之營運狀況，並以出席股東會、行使投票權或與被投資公司之經營階層進行溝通對話等方式參與公司治理，提升我國公司治理之品質⁴³⁷，至今已有 151 家國內外機構投資人簽署⁴³⁸。2020 年修正的盡職治理守則除了強化公司治理之目標外，亦試圖將機構投資人之影響力擴及至 ESG⁴³⁹，其明示機構投資人宜兼顧被投資公司之永續發展，將 ESG 風險與績效納入考量，整合於投資流程與決策中。如此一來，在盡職治理守則的框架下，機構投資人得依據公司 ESG 績效選擇投資標的，影響該公司於資本市場之籌資能力。

在間接金融方面，金管會自 2020 年開始推動綠色金融行動方案 2.0 以來，不斷鼓勵金融機構將資金導引至進行永續經濟活動之企業，以及鼓勵金融機構參與或遵循國際倡議，例如責任銀行原則（Principles for Responsible Banking, PRB）⁴⁴⁰與赤道原則（Equator Principles, EP）⁴⁴¹。在金管會之督導下，「中華民

（2017），《現代金融法》，三版，頁 52，新學林。

⁴³⁷ 臺灣證券交易所公司治理中心，〈盡職治理守則簡介〉，
<https://cgc.twse.com.tw/front/stewardship>（最後瀏覽日：5/5/2025）。

⁴³⁸ 臺灣證券交易所公司治理中心，〈盡職治理守則簽署名單〉，
<https://cgc.twse.com.tw/stewardshipList/listCh>（最後瀏覽日：5/5/2025）。

⁴³⁹ 有論者認為若盡職治理守則要進一步推動 ESG 投資，盡職治理守則必須先釐清機構投資人受託義務之內涵，說明受託義務與 ESG 投資間之關係，否則機構投資人將因顧慮違反受託義務而對 ESG 投資有所遲疑，可能成為 ESG 投資的重大阻礙之一，參張景儒（2024），〈21 世紀下機構投資人之受託義務—試論受託義務與 ESG 投資之調和〉，《交大法學評論》，14 期，頁 47-49。

⁴⁴⁰ 責任銀行原則係為銀行提供一套一致性框架的指導方針，旨在引導銀行業務融入永續發展元素，為永續社會作出積極貢獻，其可分為六個原則：（一）一致性（alignment）：確保商業策略與聯合國永續發展目標、巴黎氣候協定以及相關框架保持一致；（二）衝擊與目標設定（Impact & Target Setting）：持續提升正面影響力，並減少與管理對於人群、環境之負面影響；（三）委託人與客戶（Clients & Customers）：以負責任的方式與其合作，並鼓勵交易相對人實踐永續並從事與世代共享繁榮的經濟活動；（四）利害關係人（Stakeholders）：積極主動與利害關係人諮商、溝通與合作以達成社會目標；（五）「治理與文化」（Governance & Culture）：藉由有效的公司治理與責任銀行文化來實踐對此原則之承諾；（六）「透明度與問責」（Transparency & Accountability）：定期評估此原則履行情況，公開揭露對社會目標的影響，並承擔責任。UNEP-FI, About the Principles: The 6 Principles for Responsible Banking, <https://www.unepfi.org/banking/more-about-the-principles/> (last visited May 8, 2025).

⁴⁴¹ 赤道原則係金融機構在專案融資過程中用來確定、評估並管理專案可能涉及的環境和社會風險的自願性指導方針，簡言之，該原則要求金融機構對高風險融資專案進行環境與社會影響評估，同時亦應確保符合當地法律與國際標準；在專案各階段維持透明度與利害關係人溝通；要

國銀行公會會員授信準則」於 2022 年修正時明定，銀行審核企業授信審核時，宜審酌企業是否善盡環境保護與社會責任⁴⁴²，並且在辦理大型專案融資案件時，宜確認企業已評估大型專案融資案件可能對相關利害關係人造成之影響⁴⁴³。根據 2023 臺灣永續金融大調查，已有將近 9 成金融機構將 ESG 納入公司決策流程⁴⁴⁴，在將永續金融與 ESG 風險管理納入授信業務之決策流程後，除了評估交易內容是否存在潛在危害環境、社會風險之外，亦將 ESG 因子結合 KYC 與客戶盡職調查流程⁴⁴⁵，對於 ESG 表現不佳之企業，銀行可能會採取差異化授信條件、協商後附加改善條款或直接拒絕貸放，若放貸後企業涉及 ESG 重大危害情形，例如發生重大職災或工安意外等，亦可能要求加速還貸、加碼利息或增提擔保品等⁴⁴⁶。因此，透過金融機構從傳統授信流程轉變為責任授信⁴⁴⁷，將 ESG 評估作為投資、貸款與合作之標準，直接影響企業融資能力，不符標準之企業向金融機構融資可能變得困難，而符合標準之企業則可能更為容易或減少成本⁴⁴⁸。

其次，除了金融市場的力量外，企業之供應鏈盡職調查同樣可能在企業未

求專案採行減緩負面影響的行動計畫，並建立持續監督與報告機制，確保承諾之落實。See generally Equator Principles Association, *Equator Principles* (July 2020), at 8-16, https://equator-principles.com/app/uploads/The-Equator-Principles_EP4_July2020.pdf (last visited May 8, 2025).

⁴⁴² 參照中華民國銀行公會會員授信準則第 20 條之 5 第 1 項規定。

⁴⁴³ 參照中華民國銀行公會會員授信準則第 20 條之 5 第 2 項規定。

⁴⁴⁴ 企業永續發展協會（2023），〈2023 年臺灣永續金融大調查調查報告〉，頁 8，https://bcsd.org.tw/wp-content/uploads/2023-Taiwan-Sustainable-Finance-Report_20230918.pdf（最後瀏覽日：07/20/2025）。

⁴⁴⁵ 參元大金控，〈責任授信與投資〉，<https://www.yuanta.com/TW/ESG/Customer-Service/Product-Responsibility>（最後瀏覽日：05/08/2025）。

⁴⁴⁶ 魏喬怡（05/30/2024），〈從金流督促企業落實 ESG 彭金隆：銀行授信前先做永續徵信〉，《工商時報》，https://www.ctee.com.tw/news/20240530700095-430301?fbclid=IwY2xjawKeKIRleHRuA2FlbQlXmABicmlkETFXNU1vN3JrZ3BYSUJSaEJFAR4Oc vQBh3veSIWu3_NK3JXaKW3ouuhHZ5416DdVqO8vHUbZmj9ADlvZWEjEGg_aem_jfPwlnprFIbS FS48VFJkSg（最後瀏覽日：06/12/2025）。

⁴⁴⁷ 不過有論者指出永續金融市場亦面臨許多挑戰，例如如何防範企業漂綠（greenwashing）或漂永續性（sustainability washing）、如何將 ESG 評估納入信用評等與、永續評比機構之監管議題、綠色貸款之違約與貸後管理等，皆需進一步加以研議，有關討論請參照胡韶雯（2023），〈永續金融—後疫情時代責任授信法制研究〉，《臺灣財經法學論叢》，5 卷 1 期，頁 277-297。

⁴⁴⁸ 例如 2021 年渣打銀行與星展銀行與台積電簽署近新台幣 900 億元之永續連結貸款，其中星展銀行將會參考綠色製造、打造包容職場、建立責任供應鏈、人才培育以及關懷弱勢等台積電五大 ESG 目標，以提供優惠貸款利率。陳碧芬（03/25/2022），〈綠色勢力興起 業者搶占商機〉，《工商時報》，<https://www.ctee.com.tw/news/20220325700306-431201>（最後瀏覽日：05/09/2025）。

注重 ESG 時造成營運風險。國際間已有多項規範強調企業應進行供應鏈盡職調查，例如聯合國企業與人權指導原則（Guiding Principles on Business and Human Rights）、OECD 跨國企業負責任商業行為指導綱領皆呼籲企業不僅應評估自身經營活動可能對人權或環境產生的負面影響⁴⁴⁹，亦應調查上下游供應鏈可能仍然存在對人權及環境造成侵害之特定風險，雖然負面影響並非該企業所直接造成，但為維護人權及環境，該企業仍應設法避免或減少與該類供應商之交易往來。我國經濟部亦在行政院之指導下，會同其他部門共同於 2024 年底發布更新版的臺灣「企業與供應鏈尊重人權指引」⁴⁵⁰，協助企業遵循國際標準之人權規範，並作為未來立法之政策過渡。在該指引立法完成前，上市上櫃公司永續發展實務守則第 26 條已建議上市上櫃公司訂定供應商管理政策，要求供應商遵循環保、勞動人權等議題之相關規範，事前評估供應商之環境與社會表現，並於合約中納入遵守企業社會責任之政策，以及違反政策並對環境與社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約之條款。

更值得注意的是，在供應鏈全球化之國際經貿現實的助力下，供應鏈法規相較於一般國內法，會產生事實上之延伸效力，受國內法規範之企業，因其與境外供應商具有商業關係，而使該國內規範之效力延伸至境外之企業⁴⁵¹，故我國企業若與境外供應商具有供應鏈之關係，基於該供應商之法遵要求，則我國企業亦必須遵守境外供應商所制定之標準，以維持該交易關係。例如，歐盟永續企業盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）生效後，若我國企業欲與受規範之歐盟企業建立商業關係，則依照該指令第 7 條規定，我國企業必須適用該歐盟企業依法所制定之行為準則，且若我國企業

⁴⁴⁹ United Nations, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Apr. 11, 2011), at 17-18, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf (last visited July 20, 2025); OECD, *supra* note 254.

⁴⁵⁰ 經濟部（投資促進司）（2024），〈臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案〉，https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain（最後瀏覽日：05/09/2025）。

⁴⁵¹ 張南薰（2025），〈全球供應鏈法規之崛起及其特徵——以歐盟企業永續盡職調查指令為中心〉，《臺北大學法學論叢》，133 期，頁 179。

具有潛在或既存的人權相關之負面影響時，依該指令第 10 條與第 11 條，該歐盟企業應採取措施加以預防或處理，使我國企業亦能符合歐盟永續供應鏈之要求。鑒於 2023 年歐盟係我國第四大貿易夥伴⁴⁵²，該指令透過會員國轉換為國內法後，將促使我國許多企業必須符合永續盡職調查之要求⁴⁵³。

因此，供應鏈盡職調查之實施，使企業基於商業考量而不得不改變其作為，認真看待自身營運之環境、社會面向表現，否則當一企業涉及侵害人權、破壞環境等行為，即可能違反與供應商之間的契約條款，因而面臨訂單流失、合作終止，甚至受到違反契約義務之責任追究等。

綜上所述，ESG 不再只是道德訴求，而係攸關企業維持品牌形象與聲譽，亦會影響於資本市場籌資、與金融機構交易⁴⁵⁴，乃至維繫供應鏈合作關係時所須面對的實質風險來源。隨著國內外的政策推動、法律制定，企業負面永續影響之成本將會內部化⁴⁵⁵，當企業未妥善處理環境、社會面向之議題，例如涉及勞工權益、人權或重大社會爭議時，將有可能引發聲譽危機、資金斷裂、合作中止或違約責任等後果，進而對企業競爭力、經營穩定性或長期發展構成威脅。

二、監督義務之範圍

鑒於社會、環境等議題影響公司長期表現，以及其背後所潛藏的商業風險，董事對於該風險的監督尤為重要，董事有責任去辨識、評估 ESG 風險，並採取

⁴⁵² Taipei Representative Office in the EU and Belgium, *Economic Relations between Taiwan and the EU* (May 2, 2024), https://www.taiwanembassy.org/be_en/post/143.html (last visited May 9, 2025).

⁴⁵³ 除了境外的延伸效力，供應鏈所造成的壓力亦可能將永續發展之理念滲透至受到較少監管的非公開發行公司之治理文化，蓋在一般情形，許多 ESG 規範並不直接以非公開發行公司為適用對象，例如編製永續報告書之要求、上市上櫃公司永續發展實務守則等皆係針對全體上市上櫃公司。惟在供應鏈法規之要求下，藉由公開發行公司實行供應鏈盡職調查，帶動供應鏈之非公開發行公司追求永續發展，刺激非公開發行公司自發性地揭露 ESG 資訊，進而在公司治理中落實 ESG、提升 ESG 表現。參照胡韶雯（2025），〈中小企業在永續供應鏈中之 ESG 義務與實踐——以資訊揭露為核心〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 179-182、192-198。

⁴⁵⁴ 王健全，前揭註 326，頁 12。

⁴⁵⁵ 方元沂（2023），〈上市櫃公司的 E.S.G. 資訊揭露法律風險〉，《當代法律》，22 期，頁 82。

應對措施⁴⁵⁶。然而，ESG 風險是否屬於董事監督義務之範圍？就此，如果特定事項已經經由強制法律規範加以明文（例如我國職業安全衛生法要求雇主應採取必要預防設備或措施以防止勞工發生職業災害），董事對此等事項負有監督義務應無疑問，蓋無論係美國法或是我國法，法令遵循之確保本即為監督義務重要內涵之一，但超過法令遵循範圍之商業風險，法律上是否仍應對董事課予風險管理之義務，國內外文獻有許多不同意見：否定論者多以 ESG 之高度複雜性、董事是否具有相應之專業以及破壞商業判斷法則之保護為由，認為不應將董事監督義務作如此擴張，反之則有論者肯認永續治理之重要性，以及隨著 ESG 意識高漲，若公司未予以注意將可能在金融市場及公共輿論中付出代價等理由，支持董事仍應負監督義務⁴⁵⁷。

對於此問題，檢視我國現有的相關法令規範，或許能提供一些端倪。內控準則第 6 條第 1 項規定：「公開發行公司之內部控制制度應包括下列組成要素：……二、風險評估……」，又同準則第 44 條亦規定：「公開發行公司宜訂定適當之風險管理政策與程序，建立有效風險管理機制……」。似乎可認為我國公開發行公司董事應建立之內部控制制度已涵蓋風險管理層面，成為監督義務之內涵⁴⁵⁸，法院實務亦持類似見解，例如在臺灣高等法院 109 年度金上字第 13 號民事判決中，法院首先表示「

董事會應負責公司業務之執行，並應監督經理人、審閱公司之財務目標、監督公司之營運結果及公司所面臨之風險及確保公司遵循相關法規，於將董事會決議交付執行後，應追蹤管理及考核其執行情形，並於下次會

⁴⁵⁶ Ceres, *Running the Risk: How Corporate Boards Can Oversee Environmental, Social and Governance (ESG) Issues* (Nov. 2019), at 6-7, <https://www.ceres.org/resources/reports/running-risk-how-corporate-boards-can-oversee-environmental-social-and-governance> (last visited July 20, 2025).

⁴⁵⁷ 關於監督義務之範圍是否包括商業風險、ESG 風險之正反論點整理，請參照馮楷齡（2023），《ESG 面向下董事責任之研究》，頁 166-175，國立臺北大學法律學系碩士論文。

⁴⁵⁸ 郭大維，前揭註 406，頁 121；蔡昌憲，前揭註 402，頁 1874-1875。另有論者持懷疑態度，但也表示若肯定董事對於風險管理之監督義務，亦應著眼於董事在風險管理的程序面上判斷是否有缺失，避免以後見之明評斷董事決策，參黃朝琮，前揭註 411，頁 121-122。

議進行報告，並應忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，以高度自律及審慎之態度行使職權，執行公司業務。」

並且，法院認為若本案董事能夠確實履行其職責，「隨時調查公司業務及財務狀況，查核簿冊文件，熟悉各部門之職掌分工與作業內容」，即能發現該公司之其他董事、會計主管為隱瞞虛偽循環交易以及虛偽轉投資而製作財報不實等情事，因此認定未參與不法行為之董事並未盡相當之注意義務。雖然本案係針對公司之不法行為追究董事之責任，但其判決理由將「監督公司所面臨之風險」與「確保公司遵循相關法規」並列，似乎未將董事監督義務侷限於法令遵循，而有涵蓋至商業風險的部分。另外，幸福人壽案中法院在論證董事長及總經理未盡善良管理人之注意義務時，亦認為兩人「未能正確評估、管理、控制營運之風險及內控缺失改善」⁴⁵⁹，與上述判決所傳達之意涵頗有相同意味。

除了風險管理層面之外，在 2018 年公司法第 1 條第 2 項增訂後，商業倫理規範之遵守已然成為公司應負之法律義務，當董事行為違反該項規定，利益因此受到侵害之第三人可能得依公司法第 23 條第 2 項對公司以及董事請求損害賠償⁴⁶⁰，商業倫理規範因此具有強制法化之趨勢。惟關鍵在於，何者屬於商業倫理規範之範疇？有學者認為，「上市上櫃公司治理實務守則」以及「上市上櫃公司永續發展實務守則」皆屬於商業倫理規範之一⁴⁶¹。其中，「上市上櫃公司治理實務守則」第 51 條至第 54 條敦促公司尊重並維護利害關係人之合法權益，並持續保持暢通之溝通管道，而「上市上櫃公司永續發展實務守則」第 3 條則規定：「

上市上櫃公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司

⁴⁵⁹ 臺灣高等法院 106 年度上字第 1343 號民事判決。案例事實簡介可參照本款第一目之說明。

⁴⁶⁰ 楊岳平，前揭註 271，頁 63。

⁴⁶¹ 賴英照，前揭註 372，頁 156。

管理方針與營運活動。(第一項)上市上櫃公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。(第二項)」⁴⁶²

結合前述規定與公司法第 1 條第 2 項，公司對於 ESG 議題之風險辨識與回應，似乎已經不再純屬企業之經營裁量，而是成為法令遵循之一環，如此一來，將 ESG 議題納入企業風險管理，並成為公司內部控制制度之事項，已內化為董事監督義務之內涵⁴⁶³。因此，在公司法第 1 條第 2 項增訂後，ESG 議題在公司治理中不僅屬於風險管理事項，更屬於法令遵循事項，董事依公司法第 23 條第 1 項所負之監督義務，應包含確保公司建立並維持適當有效之內部自律機制或行為準則，以監視公司是否持續遵守法令及商業倫理規範⁴⁶⁴。

第三項 公司對於 ESG 之應對（一）——風險管理

風險管理作為一個組織流程，一般可以分為五個活動：辨識風險及容忍度、衡量風險、監控與回報、控制風險以及監督與審查機制⁴⁶⁵。以下針對辨識與控制 ESG 風險加以說明。於辨識風險前，公司應先考量公司規模、業務性質及日常營運活動等，訂立風險管理之目標與政策，確保與營運策略保持一致，並且為使該套風險管理制度能夠有效運作，此外，亦應具備一套完善的組織架構、單位職責分工，對此公司董事會責無旁貸⁴⁶⁶。關於辨識 ESG 風險之環節，鑒於 ESG 議題包羅萬象，各個行業、公司可能關注不同的 ESG 議題，亦可能遭遇不同面向、不同程度的 ESG 風險，因此公司須依據其業務特性、產業類別或自身

⁴⁶² 上市上櫃公司風險管理實務守則第 18 條第 2 項亦有類似規定：「風險管理推動與執行單位宜依據公司規模、所屬產業、業務特性、營運活動，並考量企業永續（含氣候變遷）各面向規範重點進行全方位風險分析，分析與辨識公司適用之風險來源與類別，定義公司自身之風險類別，針對各風險類別展開相關細部風險情境辨識，並定期檢討其適用性。」

⁴⁶³ 黃朝琮，前揭註 411，頁 120。

⁴⁶⁴ 臺灣高等法院 112 年度金上重訴字第 43 號刑事判決；蔡昌憲，前揭註 419，頁 192-193。

⁴⁶⁵ CHRISTOPHER L. CULP, THE RISK MANAGEMENT PROCESS: BUSINESS STRATEGY AND TACTICS 210 (2001).

⁴⁶⁶ 參考上市上櫃公司風險管理實務守則第 13 條。

成本考量等，進行客製化的分析與辨識⁴⁶⁷；組織架構上亦可選擇設置專責蒐集 ESG 風險資訊之人員，或是在現有的經營階層下，尋覓不同專業背景之專家加入團隊，共同執行 ESG 風險資訊之監控與匯集，並呈報給董事會⁴⁶⁸。

對於永續發展組織架構上，我國金管會已陸續推動相關政策，2021 年「上市上櫃公司永續發展實務守則」修正時，第 9 條建議公司建立推動永續發展之治理架構，設置永續發展專職或兼職單位，負責永續發展政策方針制定、管理與推動，並定期向董事會報告。2023 年金管會發布「上市櫃公司永續發展行動方案」，其中一項措施即為推動上市櫃公司設置永續委員會（永續長），以深耕上市櫃公司永續治理文化，並研議強制設置之可行性⁴⁶⁹。2024 年接續訂定永續委員會組織規程參考範例，依該參考範例，永續發展委員會之人數不得低於三人，其成員必須具備企業永續專業知識與能力，且該委員會必須有至少一名董事參與督導⁴⁷⁰；該委員會負責制定、推動、檢討與修訂公司之永續發展政策及成效，督導公司之永續資訊揭露、審議永續報告書及其他永續發展相關工作之執行，同時應向董事會報告⁴⁷¹。此一發展，提供公司永續發展之骨幹，有利於公司完善其 ESG 風險管理機制與運作。

至於控制風險之部分，一般而言，公司管理風險之方式大致上有四種：(1) 避免某些商業活動以迴避風險、(2) 以避險或保險等方式轉嫁風險予第三人、(3) 採取預防性、應變性控制措施減輕作業風險、(4) 接受能夠獲得適當回報之必要風險⁴⁷²。然而，針對 ESG 風險之控制與回應，由於 ESG 風險之本質，係因為公司之商業決策影響第三人之利益，進而直接或間接造成公司之損失，因此公司應在作決策時積極與第三人進行互動與協商，換言之，ESG 風險管理係一個

⁴⁶⁷ 參考上市上櫃公司風險管理實務守則第 18 條。

⁴⁶⁸ Gadinis & Miazad, *supra* note 432, at 1465.

⁴⁶⁹ 金管會，同前揭註 321。

⁴⁷⁰ 「○○股份有限公司永續發展委員會組織規程」參考範例第 4 條。

⁴⁷¹ 「○○股份有限公司永續發展委員會組織規程」參考範例第 6 條。

⁴⁷² Stephen M. Bainbridge, *Caremark and Enterprise Risk Management*, 34 J. CORP. L. 967, 970 (2009).

「溝通」的過程，透過諮詢利害關係人獲得資訊，掌握其關注之面向，並將之回饋予管理階層，便能使其更加理解該商業決策可能造成之影響⁴⁷³，進而做出相應的調整而降低 ESG 風險。OECD 負責任商業行為盡職調查指導綱領（OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct）亦相當重視「溝通」在管理 ESG 風險中之作用，在 ESG 風險管理系統與過程（亦即盡職調查）中，公司可能會經歷若干環節：(1)將負責任商業行為融入公司政策與管理系統、(2)辨識、評估與公司營運、產品及服務有關的實際和潛在負面影響、(3)終止、預防與減輕負面影響、(4)追蹤實施情況與結果、(5)溝通如何處理負面影響、(6)適時提供或協力補救措施⁴⁷⁴。但是，「溝通如何處理負面影響」實際上貫穿整個風險管理的過程，從盡職調查政策與過程到評估與處理負面影響之措施，包括其結果與成效等，皆需要公司就相關訊息對外溝通，例如透過公司年報、永續發展報告等揭露其盡職調查之資訊，或是對於可能或已經受影響之第三人進行具體的溝通⁴⁷⁵。

第四項 公司對於 ESG 之應對（二）——法令遵循與資訊揭露

除了對於 ESG 事項進行風險管理以外，公司亦必須遵循相關法令，法令之範圍不僅有前述提及的上市上櫃公司治理實務守則以及上市上櫃公司永續發展實務守則，亦包含若干金管會為促進 ESG 治理所增修的資訊揭露規範。從投資人角度而言，資訊揭露之功能即在於促使市場參與者掌握公司內部真實情況，減緩投資人因資訊不對稱而處於劣勢之地位，減少詐欺與內線交易之發生⁴⁷⁶，並且使關注 ESG 之投資人能夠在公平的市場中評估永續風險與獲利機會，優化

⁴⁷³ Gadinis & Miazad, *supra* note 432, at 1426-1427, 1465; 洪令家（2025），〈ESG 發展下公司治理的困境〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 269-270。

⁴⁷⁴ OECD, *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct* (May 31, 2018), at 21-35, <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf> (last visited July 20, 2025).

⁴⁷⁵ *Id.* at 33.

⁴⁷⁶ Michael D. Guttentag, *Protection from What? Investor Protection and the JOBS Act*, 13 U.C. DAVIS BUS. L. J. 207, 223-227 (2013).

其資本配置，作成健全的投資決定⁴⁷⁷。從利害關係人角度而言，資訊揭露之效用將取決於其與公司之關係而有所不同⁴⁷⁸，例如公司揭露薪資整體狀況之資訊，勞工得用來作為協商之依據，或是揭露針對雇主的法律申訴，讓較為弱勢的群體能夠爭取更好的勞動條件；消費者依照公司所揭露的社會或政治表現，選擇與自身立場相符的產品或服務⁴⁷⁹。反過來說，在資訊揭露之要求下，由於這些資訊將受到市場參與者及其他利害關係人之關注與檢視，公司對於揭露項目之作為與決策將更為謹慎⁴⁸⁰，甚至勞工發動抗議、消費者鼓吹抵制等社會壓力亦能迫使公司行為遵循當前的社會責任規範⁴⁸¹，因此資訊揭露可作為提升公司治理之手段，同時亦為導引市場力量監督公司落實 ESG 之重要媒介。

內控準則第 24 條第 1 項至第 4 項要求公開發行公司每年應自行評估內控制度設計與執行之有效性，依規定格式作成內部控制制度聲明書，經過董事會通過後，於每會計年度終了後三個月內辦理公告申報，並且該聲明書應成為年報、股票公開發行說明書及公開說明書之一部分。其目的在於透過資訊揭露之方式，使投資人及其他市場參與者了解該公司相關制度之建置與執行成效，並且讓市場評價與反映該公司內控制度是否有瑕疵，若該瑕疵將導致投資風險，進而造成股價下跌等影響，此時即能利用市場力量促使該公司重視內控制度之運作，促進品質之提升⁴⁸²。既然 ESG 風險管理屬於公司內控制度之一環，則該風險管理之政策、過程與成效等，自然應一併予以揭露，接受所有市場參與者之檢驗。

⁴⁷⁷ OECD, *supra* note 364, at 44.

⁴⁷⁸ 黃朝琮，前揭註 295，頁 46。

⁴⁷⁹ Ann M. Lipton, *Not Everything Is About Investors: The Case for Mandatory Stakeholder Disclosure*, 37 YALE J. ON REG. 499, 511-514 (2020).

⁴⁸⁰ Louis Lowenstein, *Financial Transparency and Corporate Governance: You Manage What You Measure*, 96 COLUM. L. REV. 1335, 1342-1345 (1996).

⁴⁸¹ Lipton, *supra* note 479, at 513-516.

⁴⁸² 陳肇鴻，前揭註 412，頁 216。該論者進一步指出，資訊揭露之手段是否能夠有助於該目標之達成，取決於現行資訊揭露規範之方式是否真的能夠提供市場實用之資訊，其初步認為，現行揭露方式僅係公司向外界宣示是否得到董事會對於內控制度之擔保，這樣的「是非題」制度設計，實際上並未提供任何更多具體的相關資訊，有待未來法制上要求公司就內控制度揭露更多的訊息。參陳肇鴻，前揭註 412，頁 223-226。

此外，金管會於 2023 年發布「上市櫃公司永續發展行動方案」，要求實收資本額 20 億元以下之上市櫃公司，亦應自 2025 年起編製永續報告書，因此今後所有上市上櫃公司皆應編製與申報永續報告書⁴⁸³。依證交所與櫃買中心所訂定的編製與申報永續報告書作業辦法，上市櫃公司應依 GRI（全球永續性報告協會，Global Reporting Initiative）準則、SASB（永續會計準則理事會，Sustainability Accounting Standards Board）準則編製之永續報告書，其內容「應涵蓋相關環境、社會及公司治理之風險評估，並訂定相關績效指標以管理所鑑別之重大主題」⁴⁸⁴，並且「應以專章揭露氣候相關資訊」⁴⁸⁵，包括氣候相關資訊執行情形、溫室氣體盤查資訊、溫室氣體確信資訊、溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫⁴⁸⁶。又「公開發行公司年報應行記載事項準則（下稱「年報準則」）」第 10 條同樣規定公開發行公司應於公司治理報告中記載公司推動永續發展執行情形，說明是否建立永續發展治理架構、依重大性原則進行 ESG 議題之風險評估與訂定風險管理政策，還有關於具體環境與社會議題之執行情形，若與上市上櫃公司永續發展實務守則有所差異，應說明差異之情形及原因⁴⁸⁷。鑒於 ESG 資訊本身涉及公司營運及財務表現，除了年報準則附表二之二之二所提及之事項外，年報中的其他欄位亦可能涉及 ESG 資訊之揭露，例如股東報告書、營運概況、財務概況項目等⁴⁸⁸。

近期金管會表示，為配合「上市櫃公司永續發展行動方案」之推動，預計於 2026 年將協助投資人及企業了解公司治理實施成效的「公司治理評鑑」⁴⁸⁹轉

⁴⁸³ 金管會，同前揭註 321。

⁴⁸⁴ 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 3 條、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 3 條。

⁴⁸⁵ 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4-1 條、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4-1 條。

⁴⁸⁶ 參照證交所與櫃買中心各自所訂定的永續報告書作業辦法之附表二，兩者內容基本上相同。

⁴⁸⁷ 「公開發行公司年報應行記載事項準則」附表二之二之二。

⁴⁸⁸ 黃朝琮，前揭註 295，頁 81。

⁴⁸⁹ 金管會從 2014 年起開始辦理公司治理評鑑，至今已辦理 12 屆（2025 年），其評鑑指標係參考 OECD 公司治理原則進行研議與設計，該指標分為四大區塊：維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、推動永續發展，其目標為「形塑公司治理文化、導引企業穩定發展」、「獎勵優良公司、發揮標竿功能」、「與國際接軌，提升國際形象」。

型為「ESG 評鑑」，以目前公司治理評鑑之架構為基礎，參考國際準則及趨勢，逐步增加環境與社會面向之指標及權重⁴⁹⁰。鑒於該評鑑為呈現透明客觀之結果，原則上係以公開資訊為依據，且該評鑑結果亦會成為投資人是否投資決定、消費者是否購買產品或服務之重要參考，因此未來公司對於 ESG 資訊揭露，勢必得投入更多的心力。

除此之外，在我國現行法下，若公司對外揭露 ESG 相關資訊有不實之情形，可能面臨證券交易法之責任。ESG 相關資訊若本身與公司營運及財務表現而呈現於財務、業務報告中，這些資訊符合重大性要件時⁴⁹¹，可能構成證券交易法第 20 條第 1 項或第 2 項，甚至相同資訊亦納入公開說明書時，亦可能違反同法第 32 條規定⁴⁹²。即便 ESG 相關資訊不屬於財務資訊之揭露，例如揭露於公司之年報或永續報告書，亦可能落入證券交易法第 20 條第 1 項之範疇，蓋我國證券交易法第 20 條第 1 項係為維護證券市場交易秩序，保護投資人權益，參考美國法 Rule 10b-5 精神所制定之一般反詐欺條款⁴⁹³，適用範圍甚廣，以文義而言並未限定文件種類，只要公司於有價證券之募集、發行、私募或買賣時，涉及利用不實永續資訊吸引投資人而進行交易，即可能違反本項而負同條第 3 項之損害賠償責任⁴⁹⁴，同時亦有同法第 171 條第 1 項第 1 款之刑事責任。

若係同法第 20 條第 2 項之責任，依其文義必須該當「依本法規定申報或公告之財務報告及財務業務文件」，年報準則係依證券交易法第 36 條第 4 項之授權訂定，故年報應屬於證券交易法第 20 條第 2 項所稱「依本法規定應申報或公

「資訊公開、擴大參與，提升資本市場品質」。參臺灣證券交易所，〈公司治理評鑑簡介〉，<https://cgc.twse.com.tw/front/evaluationOverview>（最後瀏覽日：03/23/2025）。

⁴⁹⁰ 中央社（05/28/2024），〈公司治理評鑑 2026 年轉型「ESG 評鑑」！加速提升台灣國際競爭力〉，《ESG 遠見》，<https://esg.gvm.com.tw/article/55598>（最後瀏覽日：03/23/2025）。

⁴⁹¹ 亦即影響合理投資人作出投資與否之判斷，參劉連煜（2021），《現代證券交易法案例研習》，增訂十八版，頁 464-466，新學林。

⁴⁹² 方元沂，前揭註 455，頁 85。

⁴⁹³ 劉連煜，前揭註 491，頁 385。

⁴⁹⁴ 方元沂，前揭註 455，頁 86；莊永丞（2023），〈從永續報告書論 ESG 浪潮下，我國律師應扮演之角色〉，《全國律師》，27 卷 8 期，頁 47；賴英照（2024），〈永續報告書的法律地位〉，《台灣法律人》，36 期，頁 4。

告之財務報告及財務業務文件」，其重大性之判斷則同樣係以投資人之角度，視該永續資訊是否會影響一般合理的投資人之作成投資或投票決定⁴⁹⁵。惟若係永續報告書，以上市公司之永續報告書為例，其法源依據為證交所之營業細則第 47 條第 3 項，本質上屬於證交所之內部規範，在實務見解對於證券交易法第 20 條第 2 項「依本法規定」採取嚴格的文義解釋之下⁴⁹⁶，可能難以該當「依本法規定申報或公告之財務報告及財務業務文件」⁴⁹⁷，即便證交所營業細則可追溯至證券交易法第 138 條之授權，但該條係關於有價證券之上市、買賣、交易程序及成交狀況等資訊揭露，永續報告書作為 ESG 資訊揭露之一環，無關有價證券之買賣細節、交易資訊，故難以將永續報告書解釋為具有證券交易法層級之法源依據，而無法該當證券交易法第 20 條第 2 項與第 20 條之 1⁴⁹⁸；縱然能夠該當本條之規範客體，在重大性之判斷上係以投資人觀點，並以財務資訊為基礎，即便以非財務資訊為主之永續報告書有不實陳述，亦難以符合重大性要件⁴⁹⁹。

不過，除了證券交易法第 20 條第 1 項與第 2 項所連結至同法第 171 條刑事責任外，該法第 174 條第 1 項第 5 款亦規定「有下列情事之一者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣二千萬元以下罰金：……五、發行人……於依法或主管機關基於法律所發布之命令規定之……財務報告或其他有關業務文件之內容有虛偽之記載」，有論者認為從形式上來看，證交所之營業細則符合本款「主管機關基於法律所發布之命令規定」，因此透過證交所營業細則要求上市公司編製永續報告書係在本款之授權範圍內⁵⁰⁰。並且，有學者認為雖然刑事責任規定必須符合罪刑法定原則以及授權明確性之要求⁵⁰¹，但基於 112 年憲判字第 5

⁴⁹⁵ 方元沂，同前註。惟有論者認為，年報準則附表二之二之二中僅係對利害關係人具有重大性之事項，年報對該事項之隱匿或不實記載將難以認為具有證券交易法第 20 條之 1 第 1 項之重大性，參黃朝琮，前揭註 295，頁 83。

⁴⁹⁶ 最高法院 110 年度台上字第 4525 號刑事判決。

⁴⁹⁷ 陳肇鴻，前揭註 357，頁 252-253。

⁴⁹⁸ 莊永丞，前揭註 494，頁 46-47；賴英照，前揭註 494，頁 5-6、22。

⁴⁹⁹ 賴英照，同前註，頁 9-10。

⁵⁰⁰ 吳秦雯（2023），〈ESG 之公司永續資訊揭露義務與憲法〉，《月旦法學教室》，254 期，頁 8。

⁵⁰¹ 依司法院釋字第 522 號解釋，授權明確性係指授權之目的、內容與範圍應具體明確，並且自授權之法律規定中得預見其行為之可罰，始符憲法意旨。

號採取較為寬鬆之認定⁵⁰²，即使證券交易法第 174 條第 1 項第 5 款僅謂「主管機關基於法律所發布之命令規定」，但未來若依該款規定對於永續報告書不實情形課予刑罰責任，可能不會被認為牴觸憲法意旨⁵⁰³。如此一來，年報中的揭露不實會同時面臨民刑事責任，而永續報告書揭露不實之法律責任，除非該當證券交易法第 20 條第 1 項而產生民事責任外，將會面臨刑事責任之懲罰。

因此，鑒於永續報告書揭露不實所面臨的法律風險，以及迫於主管機關與公司間評比之壓力，公司恐怕很難「交白卷」，有學者認為上市櫃公司被要求編製永續報告書，其實具有間接強制上市櫃公司履行 ESG 之效果⁵⁰⁴。

第五節 小結

本章於一開始先簡單爬梳了企業社會理論的爭議，以協助釐清企業社會責任的核心命題。鑒於過去兩個世紀以來人類文明社會的高度發展，經濟成長對於社會與環境的影響整體社會有目共睹，在國際組織的推動下，全球對於企業社會責任之存在已具備高度的共識，我國在近年亦已在公司法制中將其明文化，此後企業社會責任已不再是道德上自願性承擔，公司經營階層運用公司資源追求社會共善之目標，不僅在合法性上有所依據，甚至已經成為企業責任之一部分，而有義務化的趨勢。

接著 ESG 於 21 世紀之初興起，從金融市場私人領域，逐漸進入到公共政策

⁵⁰² 112 年憲判字第 5 號係審查證券交易法第 43 條之 1 第 3 項公開收購之要件授權由主管機關訂定（公開收購公開發行公司有價證券管理辦法第 11 條第 1 項）是否違反刑罰明確性與授權明確性，該憲法判決認為刑罰法規之構成要件是否明確，得因應不同專業領域之規範考量與衡酌社會生活事實之複雜性，自立法目的、法體系之整體關聯性觀點限定「一般受規範者」，此時係指「一般受規範限定範圍之人」而非一般通常智識之人，基此認為資本市場之公開收購者之專業智識與能力多半高於一般通常智識之人，以此等人士之理解能力為審查基準，認定不違反刑罰明確性；授權明確性之部分，憲法法庭著眼於主管機關之專業性與證券市場活動之複雜性，推知其授權之目的在於將收購數量交由主管機關靈活調整，並且從授權法律整體規定所表明之關聯意義進行判斷，可知係授權主管機關具有依其專業劃定公開收購之管制門檻及豁免事由，因此認定證券交易法之授權目的、內容及範圍尚屬具體明確，該子法規定無違授權明確性。

⁵⁰³ 吳秦雯，前揭註 500，頁 9。

⁵⁰⁴ 參江朝聖（2024），〈永續報告書之實像與虛像〉，《當代法律》，27 期，頁 19。

領域，成為現階段許多國家、組織發展目標，以及未來發展藍圖。雖然 ESG 與企業社會責任的起源面向不同，但其宗旨與目標殊途同歸，在許多脈絡下兩者亦被相提並論，蓋兩者在概念上無法完全切割，甚至本質上係處於相互補充之關係。企業社會責任在法制上充實董事權力與義務之論述，而 ESG 則能帶來企業社會責任之衡量標準、補足資訊透明度上的不足，透過揭露公司對於環境、社會與公司治理的具體作為，進而使市場機制影響與監督公司之運作，以及評量市場上的監督機制。更重要的是，兩者皆促使人們對於公司目的之省思，致力於將社會利益的考量納入公司治理理念之中，而形塑出公司利益與社會利益共存的公司治理。

就我國而言，過去企業社會責任之推動，以及公司法上企業社會責任一般性規定之明文，已為 ESG 之落實奠定了基礎。現行公司法制與公司治理已具備 ESG 目標的兼容性，對於董事監督義務之內涵亦有進一步的要求，其主要體現於兩個層次：在企業管理中，董事有義務建置並運作公司內控制度，考量公司可能以及正在面臨的 ESG 風險，並採取應對措施予以回應；在法規要求下，董事有義務遵循自律規範或軟法規範，並揭露公司 ESG 相關資訊，協助投資人、金融機構等市場參與者檢視並評估公司 ESG 績效，以作成各種投資、商業決定。

第四章 ESG 與商定留用權之交錯

在回顧企業併購法商定留用權之現況，以及確認 ESG 議題已成為公司治理之重要元素後，本章欲探討 ESG 理念如何影響企業行使商定留用權，蓋商定留用權係企業併購中獲取人才、重整人員配置之法律措施，涉及企業內部作成決策之過程，可期待 ESG 中勞工保護之目標具有發揮作用之空間。因此，本章首先針對 ESG 與商定留用權之關係進行探討，尤其係聚焦在商定留用權對於勞工造成的負面影響，ESG 相關文件是否能夠提供相關具體指引，並且本文將以該指引作為基礎，嘗試建構出企業行使企業併購法下商定留用權之行為規範，作為現行企業併購法商定留用權之補遺機制。

第一節 ESG 與商定留用權之關聯

勞工權益向來係企業經營必須面對的課題，在 ESG 之社會面向（S）亦包含企業與勞工之關係，惟 ESG 係較為抽象、開放之概念，為使企業於經營中具體兼顧勞工權益，以下將從國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）之文件以及我國 ESG 相關規範，探討企業得以遵循之具體指引，並進一步檢視商定留用權所涉及的勞工權益，以設立 ESG 補充商定留用權行使之方向與目標。

第一項 ESG 之社會面（S）——勞工議題

從企業社會責任到 ESG 之發展，清晰可見企業與人權的連結。「全球盟約」與「OECD 跨國企業負責任商業行為指導綱領」（以下稱「OECD 指導綱領」）皆闡述尊重與保障人權係公司之基本責任，其所制定之政策應符合尊重人權之理念，避免侵犯人權，並應致力於解決公司所涉及不利人權之影響⁵⁰⁵，同樣地，

⁵⁰⁵ United Nations Global Compact, *Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights*, <https://unglobalcompact.org/what-is->

在 Who Cares Wins 報告中，人權亦係屬於 ESG 社會議題之一環，呼籲所有金融市場參與者應加以重視⁵⁰⁶。聯合國於 2011 年所通過的「企業與人權指導原則」更被認為係企業與人權之關係中的里程碑，蓋其建立「保護、尊重與救濟（Protect, Respect and Remedy）」三大支柱⁵⁰⁷，作為企業擔負人權責任之原則，確立了企業與人權連結之框架，縱使不具法律拘束力，仍然提供制定法律規範之內在理性（ratio legis），亦為國際法與比較法制之根基與理論依據⁵⁰⁸，例如歐盟參考該原則，於 2024 年通過並施行的企業永續盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）⁵⁰⁹，其所課予盡職調查義務之範圍除了公司本身以外，亦包含子公司、供應鏈和商業夥伴。

實際上，企業無論係生產產品或提供服務，皆需仰賴公司之人力才能進行，因此對於企業而言，最常被關注且與人權密切相關的議題即為勞工權益，勞工議題常常被作為檢視一企業關於人權保障之試金石，在全球盟約與 OECD 指導綱領中，甚至將勞工權益從人權中分離成為獨立之主題，其重要性可見一斑。在現今國際貿易活躍之情勢下，公司之供應鏈常常遍及全球，遵守國際上所普遍承認之勞動基準變得更加重要⁵¹⁰，除此之外，OECD 指導綱領關於勞資關係

gc/mission/principles/principle-1 (last visited June 17, 2025); OECD, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct* (July 8, 2023), at 25, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf (last visited July 20, 2025).

⁵⁰⁶ United Nations Global Compact, *Who Cares Wins - Connecting Financial Markets to a Changing World* (June, 2004), at 6, <https://www.scribd.com/document/16876740/Who-Cares-Wins-Connecting-Financial-Markets-to-a-Changing-World-June-2004> (last visited July 20, 2025).

⁵⁰⁷ 第一支柱為保護：國家在企業營運中有保護人權之義務，國家應制定有效政策、規範，為公司設立明確的期望；第二支柱為尊重：企業應辨識其對人權不利之影響，展現其具有完善的應對政策與程序，並建立不利影響之補救機制；第三支柱為救濟：當人權遭受侵害時，受害者有權取得國家與企業所提供之司法與非司法有效救濟。United Nations, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Apr. 11, 2011), at 1, https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf (last visited July 20, 2025).

⁵⁰⁸ 鄧衍森（2024），〈企業與人權連結的趨勢與反思〉，《法學叢刊》，274 期，頁 7-9。

⁵⁰⁹ The European Parliament and the Council of the European Union, *DIRECTIVE (EU) 2024/1760 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859* (July 05, 2024), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760 (last visited July 21, 2025).

⁵¹⁰ 美國於 20 世紀後期即透過關稅優惠與自由貿易協定等方式，強烈要求貿易夥伴必須遵守國

之倡議，亦與國際勞工組織之公約或建議書相呼應，國際勞工組織作為國際上制定與促進勞工基本權利最重要的組織，以下將介紹其建立的勞動基準，並進一步聚焦於我國軟法規範、ESG 資訊揭露規範下之勞工權益。

第一款 國際勞工組織公約

國際勞工組織係於 1919 年依據凡爾賽條約（Treaty of Versailles）而成立，其成立係為了回應國際社會經歷第一次世界大戰後所抱持的信念——「唯有立基於社會正義才能建立普遍與持久的和平（universal and lasting peace can be established only if it is based on social justice）」⁵¹¹，爾後隨著國際聯盟的解散，於 1946 年納入聯合國體系，成為第一個聯合國的專門組織，至今已有 187 個會員國⁵¹²。該組織之使命在於建立勞動基準、發展勞動政策以及建議得採取之措施以促進勞工之權益。

第一目 核心國際勞動基準

至 2024 年底為止，國際勞工組織已頒布了 191 項公約以及 208 項建議書，逐步建構一套完整的國際勞動基準⁵¹³。然而，為了避免在國際上全面推動適用於國際勞動基準之困境，該組織將心力與資源轉移至建構與推動核心勞動基準，以兼顧國際經貿活動與勞工權益之平衡⁵¹⁴，因此國際勞工組織於 1998 年通過「工作基本原則與權利宣言（Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）」（下稱「權利宣言」），並於 2022 年通過其修訂版本。根據該宣言，作為

際上所承認之勞動基準，而該勞動基準則以國際勞工組織歷年來所通過之重要公約為依歸。關於此部分之介紹，參焦興鎧（2015），〈美國與國際勞工組織關係之發展及對國際勞動人權倡議之影響〉，《全國律師》，19 卷 4 期，頁 30-35。

⁵¹¹ ILO, History of the ILO, <https://www.ilo.org/about-ilo/history-ilo> (last visited Apr. 9, 2025)

⁵¹² ILO, About the ILO, <https://www.ilo.org/about-ilo#history> (last visited Apr. 9, 2025).

⁵¹³ See International Labour Organization, *NORMLEX: Information System on International Labour Standards*, [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12000:::~: \(last visited June 17, 2025\).](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12000:::)

⁵¹⁴ 焦興鎧（2002），〈國際勞工組織重要公約及核心勞動基準之研究〉，收錄於：翁岳生教授祝壽論文集編輯委員會（編），《當代公法新論（下）——翁岳生教授七秩誕辰祝壽論文集》，頁 957，元照。

勞工基本權利之各項原則為⁵¹⁵：

(1)結社之自由與有效承認集體協商之權利：第 87 號公約保障勞工與雇主組織及參與其所選擇之團體，以及該團體之自治權；而第 98 號公約則確保勞工享有反對工會歧視之保障，禁止勞工與雇主控制與干涉對方的組織之建立與運作，且鼓勵勞雇雙方透過團體協約來訂定勞動條件。

(2)消除一切形式之強迫性或強制性勞動：根據第 29 號公約，批准認可之會員國除各項列舉之例外條款外（例如徵兵、公民義務之勞役等），原則上禁止強迫性勞動；又第 105 號公約則是禁止其所列舉的若干形式之強迫性勞動，主要係為作為二戰過後強迫勞動普遍被作為政治上壓迫手段之回應⁵¹⁶。

(3)有效廢除童工：第 138 條公約旨在確保國家政策能夠有效廢除童工，並逐步提高就業的最低年齡，以符合青少年身心的最佳發展；第 182 號公約則進一步規定，批准認可之會員國應採取立即且有效之措施以確保消除最惡劣形態之童工，所謂最惡劣型態之童工係指一切奴役或類似奴役形式之勞動（例如買賣兒童、強迫勞動或迫使兒童參與武裝衝突等）、利用兒童進行非法活動（例如生產或買賣毒品等）、利用兒童進行色情活動（例如賣淫、製作色情物品等）、其他因勞動之性質或環境而可能有害於兒童之健康、安全或道德之形式。

(4)消除就業與職業上之歧視：根據第 100 號公約，批准認可之會員國應促進並確保「同值同酬」原則適用於所有的男女勞工，且報酬之計算應採用任何決定報酬之適當手段，但當報酬的差異係基於客觀之評價而不涉及性別因素時，則例外允許之；而第 111 號公約則跳脫性別之歧視，進一步將「歧視」擴張至任何基於種族、膚色、性別、宗教、政治傾向、血統或出身等因素所作出的就

⁵¹⁵ ILO, *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up* (June 11, 2022), at 8-10, https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf (last visited July 21, 2025).

⁵¹⁶ 焦興鎧，前揭註 514，頁 960。

業與職業上之差別對待，除符合例外情況外，例如基於固有必要條件（inherent requirements）、具危害國家安全之合理懷疑或其他公約或建議書所認可之特別保護措施等，原則上應予以禁止。

(5)安全衛生之工作環境：根據第 155 號公約規定，批准認可之會員國應斟酌國情與實務情況，與最具代表性的勞工與雇主之組織協商後，擬定、執行以及定期檢討有關職業安全、職業衛生以及工作環境之國策，以求在合理可行的範圍內，最大程度地減少工作環境固有的危險因子，避免與工作過程中發生有損健康之事故與傷害；至於 2006 年所通過的第 187 號公約，內容架構大致上與前者相似，且實質內容僅有五個條文，似未見明顯的突破⁵¹⁷。

以上五項核心勞動基準，涉及共十項公約，根據該宣言，無論會員國是否有批准認可相關公約，基於會員國之身分⁵¹⁸，皆有義務尊重、促進與實現這些公約所建構的基本權利之各項原則。但該宣言仍然強調國際勞工組織將透過技術合作與諮詢服務，來促進此等公約之批准與執行，不過對於尚未批准認可基本權利公約之會員國，則課予每年提出報告之義務，並由理事會審查該報告，作為持續監督各會員國是否尊重勞工基本權利之手段。

第二目 跨國企業與社會政策之三方原則宣言

相較於上述核心國際勞動基準著重在會員國關於勞工之國家政策，國際勞工組織於 1977 年通過的「跨國企業與社會政策之三方原則宣言（Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, MNE Declaration）」（以下稱「跨國企業宣言」）則係唯一一份國際勞工組織對企業

⁵¹⁷ 焦興鎧（2021），〈對國際勞工組織第 190 號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，164 期，頁 212、232-233。

⁵¹⁸ 雖然我國並非會員國，但過去美國常利用核心國際勞動基準來判斷我國勞動人權是否受到充分保障而使我國備感壓力，因此事實上我國對於幾項重大勞工法制之改革，皆係朝向遵循國際勞動基準之方向進行，對於核心國際勞動基準之遵循可謂十分盡心。參焦興鎧，前揭註 514，頁 968-971。

(但不限於企業，亦包含國家之角色) 進行直接指導之文件，聚焦於企業之社會政策、包容性、負責任與永續工作場所之實踐，同時亦係該領域唯一一份由會員國政府、相關企業與勞工組織共同制定與通過之全球性文件，雖然以跨國企業為名，但其意在為所有企業提供一個模範，引導企業實行負責任商業行為 (Responsible Business Conduct, RBC)⁵¹⁹。「跨國企業宣言」歷經多次修訂，最近一次修訂係於 2022 年所通過，依最新之內容所示⁵²⁰：首先，其重申「權利宣言」之重要性，敦促各國政府儘速批准認可相關公約，並認為企業可以在經營活動中為核心國際勞動基準之實現作出重大貢獻；其次，為了實現跨國企業宣言之目標，政府、企業與勞工應以聯合國公布的「企業與人權指導原則」為基礎，履行各自的職責與享有權利，例如政府具有保護人權之義務、企業具有尊重人權之責任、勞工於權利受侵害時應有獲得救濟之權利；最重要的是，「跨國企業宣言」立基於國際勞工組織歷年來所通過之公約，在「就業」、「培訓」、「勞動條件」與「生活條件」以及「勞資關係」等四個層面提供指導方針：

(1) 就業：此一主題涵蓋了許多子議題。就「促進就業」之部分，政府應制定積極目標以滿足國內之就業需求，解決失業與不充分就業之問題，而企業亦應致力於創造就業機會與提升就業水準，並努力與政府之政策目標保持一致⁵²¹；關於「就業保障」，政府應採取適當措施以減輕企業經營對於勞動市場之影響，同樣地，企業亦應避免任意解僱勞工，尤其是企業併購之情形，可能對勞工造成重大影響，應與政府、勞工組織代表共同合作，最大程度地減輕不利之影響⁵²²；最後是「社會保障」，政府應建立與維護社會保護之底線，作為國家社會保障制度之一環，同時企業亦可加以協助與補充，使社會保障制度更為完善與進

⁵¹⁹ ILO, Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration), <https://www.ilo.org/publications/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and-3> (last visited June 17, 2025).

⁵²⁰ ILO, *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (Mar. 24, 2023), at 10-19, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40multi/documents/publication/wcms_094386.pdf (last visited July 21, 2025).

⁵²¹ *Id.* at 12.

⁵²² *Id.* at 14.

步⁵²³。本主題尚有與核心國際勞動基準重疊的「消除強迫勞動」、「廢除童工」以及「消除就業與職業之歧視」等部分，於此不再贅述。

(2)培訓：企業應與政府及相關單位合作，支持並落實與就業密切相關的職業訓練與職涯輔導政策，作為企業訓練策略的基礎；企業於經營過程中，應視情況提供各級員工適當的培訓，以提升通用技能、促進職涯發展及終身學習⁵²⁴；此外，企業應在維持營運效率的前提下，提供機會讓管理人員在相關領域（例如勞資關係）累積經驗⁵²⁵。

(3)勞動條件與生活條件：關於「薪資、福利等勞動條件」，企業所提供之勞動條件，不應低於同類產業之雇主，若沒有同類產業得以比擬，則應考量勞工及其家庭需求、當地薪資水準、生活成本與社會保障等，盡可能提供最佳條件，若企業亦提供住房、醫療服務或供應餐點等措施，應具備良好的品質⁵²⁶；此外，此主題亦包含「工作安全與衛生」，「權利宣言」於 2022 年修訂時亦已將其納入核心勞動基準⁵²⁷。

(4)勞資關係：除了核心勞動基準所提及的「結社自由」與「集體協商權利」外，企業應提供勞雇雙方所同意的常態性制度，針對雙方所共同關心之事項進行定期諮商⁵²⁸，並於勞工權利受到侵害時，使每位勞工皆有獲得申訴管道等救濟機會，政府亦應提供行政、司法或其他適當手段，確保勞工之救濟⁵²⁹，另外，勞資爭議處理程序之建置亦屬重要，以發揮事前預防與事後解決勞資爭議之功能⁵³⁰。

比較「權利宣言」與「跨國企業宣言」兩份文件，前者的推動係因應 1990

⁵²³ *Id.* at 13.

⁵²⁴ *Id.* at 15.

⁵²⁵ *Id.*

⁵²⁶ *Id.* at 16.

⁵²⁷ *Id.*

⁵²⁸ *Id.* at 18.

⁵²⁹ *Id.* at 18-19.

⁵³⁰ *Id.* at 19.

年代全球政治情勢的改變所帶來的經貿自由化，國際勞工組織重新調整制定公約之方向，減少公約之數量，專注於制定具普遍適用性與靈活性的標準，以增加公約之批准與執行，同時其組織使命亦轉變為保護勞工基本人權⁵³¹，因此權利宣言仍然於政府層級提倡公約之批准認可，以維護國際間能夠取得最大公約數的勞工基本權益，似乎亦可認為係公認的勞工權益最低標準；而跨國企業宣言則明白揭示其目的在於期待跨國企業能透過自身於國內或國際經濟體系中的影響力，除了為保障人權作出重要貢獻之外，亦減少對於勞工之負面影響，並發揮企業經營對於整體社會與勞工之積極作用⁵³²。換言之，後者納入企業的角色，建構負責任商業行為之行為準則，藉助企業履行其社會責任，於私領域之企業中增進勞工權益與社會全體福祉，並輔以政府之輔助角色，呈現公私領域合作以追求永續發展之願景。因此，在 ESG 之趨勢下，企業不應僅止於維護勞工基本權利，毋寧應向「負責任商業行為」邁進。

第二款 我國 ESG 規範之視角

我國於企業間推動 ESG 理念之落實，法制上主要係透過「上市上櫃公司永續發展實務守則」（下稱「永續發展守則」）與「上市上櫃公司治理實務守則」（下稱「公司治理守則」）等軟法規範，以及「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」⁵³³（下稱「永續報告書作業辦法」）與「公開發行公司年報應行記載事項準則」（下稱「年報準則」）等資訊揭露規範，因此以下將聚焦於我國現行政策推動企業實踐 ESG 目標之規範，討論勞工權益之議題，為便於分析，擬以 ESG 行為準則及 ESG 資訊揭露等兩個面向作為分類標準。

⁵³¹ Ignacio A. Donoso Rubio, *Economic Limits on International Regulation: A Case Study of ILO Standard-Setting*, 24 QUEEN'S L.J. 189, 224-231 (1998).

⁵³² ILO, *supra* note 520, at 5-9.

⁵³³ 因「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」於內容上基本相同，因此在此將兩者合稱為「上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」。

第一目 兩個行為準則規範

永續發展守則與公司治理守則雖然屬於自律規範，本質上不具有強制遵守之效力，然而因公司治理評鑑之評鑑指標大量參照永續發展守則與公司治理守則之規定，永續報告書以及年報之揭露內容亦與此等守則之原則性規定高度相關，因此除了公司法第1條第2項之增訂使自律規範具有強制法化之趨勢外⁵³⁴，隨著揭露法規之要求以及市場力量之推動，此等守則亦對企業產生實質影響力，而有事實上應加以遵循之壓力。

在永續發展守則第2條第2項規定：「本守則鼓勵上市上櫃公司於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，……改善員工、社區、社會之生活品質……。」、第3條第1項規定：「上市上櫃公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益……。」兩項規定屬於公司永續發展之總則規範，並未包含具體的內容，僅係促使公司應注意勞工之權益，改善勞工之生活品質。而較為具體的規範，則集中於永續發展守則第18條以下，第18條第3項規定：「

上市上櫃公司應遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。」

大致上而言，該項規定已涵蓋國際勞工組織所建構的核心國際勞動基準的五項原則之其中四項（結社之自由與有效承認集體協商之權利、消除一切形式之強迫性或強制性勞動、有效廢除童工、消除就業與職業上之歧視），並且亦已延伸至跨國企業宣言之四項主題（就業、培訓、勞動條件與生活條件、勞資關

⁵³⁴ 參照第三章第一節第三項第二款第二目以及該章第四節第二項第二款第三目（二）之說明。

係)，雖然除了少數子議題（例如第 21 條涉及員工培訓與福利措施）外，並未進一步說明其內涵，但既然該項規定已言明「遵循國際公認之勞動人權」，自然應參照核心國際勞動基準以及跨國企業宣言填充其內涵。第 20 條則係敦促公司為勞工提供安全與健康之工作環境，以及對勞工定期實施安全與健康教育訓練，此屬於核心國際勞動基準第五項原則之宣示（安全衛生之工作環境）。此外，第 19 條規定公司應提供員工關於勞動法規以及其所享有權利之相關資訊，除了法律上權利以外，第 22 條規定公司應建立與員工定期溝通對話之管道，使員工得獲取與公司經營決策之資訊及表達意見之權利，若係關於「對員工可能造成重大影響之營運變動」，亦應以合理方式通知員工。若有勞工權益受到危害，依第 18 條第 4 項公司亦應提供有效及適當之申訴機制，該申訴機制同樣必須便捷與暢通，公司對於員工之申訴應予以妥適之回應。

相較於以一條規範概括核心國際勞動基準與跨國企業宣言之內容，永續發展守則以前揭各條文處理員工資訊權以及公司與員工溝通對話管道（含申訴），可見永續發展守則對該環節之重視。同樣地，在公司治理守則中，關於勞工權益的著墨雖然不多，但皆集中在公司與員工之溝通互動，公司治理守則第 51 條第 1 項規定：「上市上櫃公司應與……員工……保持暢通之溝通管道，並尊重、維護其應有之合法權益，且應於公司網站設置利害關係人專區。」針對員工之溝通管道，第 53 條特別再加以規範：「上市上櫃公司應建立員工溝通管道，鼓勵員工與管理階層、董事或監察人直接進行溝通，適度反映員工對公司經營及財務狀況或涉及員工利益重大決策之意見。」根據此項規定，公司之作為不單單只是建立員工溝通管道，更係與管理階層直接溝通，以有效傳達涉及員工重大利益之意見。

第二目 兩個資訊揭露規範

接著是關於永續報告書作業辦法及年報準則等資訊揭露規範。首先，永續

報告書作業辦法要求上市上櫃公司每年應參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所發布之通用準則、行業準則及重大主題準則（以下統稱「GRI 準則」）編製前一年度之永續報告書，而永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）所發布之準則僅屬於「可參考」之文件，因此以下以 GRI 準則之揭露項目中關於勞工權益之部分進行介紹。

GRI 準則係基於企業履行負責任商業行為之期待所開發，而所謂負責任商業行為則係參考 OECD 指導綱領以及聯合國「企業與人權指導原則」等文件，因此其目的在於使企業展現如何對於永續發展作出貢獻，公開揭露其對於經濟、環境及人群之顯著衝擊，以及企業對該衝擊如何管理與應對，最終該資訊可幫助公眾與企業本身評估該企業是否回應上述文件之期待⁵³⁵。在 GRI 2：一般揭露 2021 中，揭露項目 2-7 要求企業應揭露員工總數以及不同報導期間之間所發生的員工人數顯著波動等，包括造成此波動的原因以及哪些波動屬於顯著，即使並非顯著波動亦應簡要說明此事實⁵³⁶；揭露項目 2-25 要求企業描述其所造成或促成的負面衝擊、除了申訴機制以外之其他補救程序，以及利害關係人（含員工在內）如何參與此等機制的設計、檢視、操作與改善等⁵³⁷；揭露項目 2-29 要求企業應描述其與利害關係人議和之方針，包括如何鑑定利害關係人之類別、與利害關係人議和之目的以及如何確保與利害關係人進行有意義之議和⁵³⁸，針對勞工之部分，揭露項目 2-30 著重在企業如何與其員工進行團體協商⁵³⁹。

在 GRI 主題準則中，對於勞工議題有更深入的揭露主題，包含：

(1) 勞雇關係（GRI 401）：企業應依年齡層、性別及地區，揭露新進員工、

⁵³⁵ Global Reporting Initiative (GRI) (2024)，《合併整套的 GRI 永續性報導準則》，頁 6，http://www.converter.com.tw/03_ESG/00_GRI_std/00_std/Consolidated%20Set%20of%20GRI%20Standards%20-%20Traditional%20Chinese.pdf（最後瀏覽日：07/21/2025）。

⁵³⁶ GRI，同前註，頁 45-47。

⁵³⁷ GRI，同前註，頁 67-68。

⁵³⁸ GRI，同前註，頁 72。

⁵³⁹ GRI，同前註，頁 73。

離職員工之總數及比例；依照不同的重要營運據點，說明其提供予全職員工之標準福利；並按性別劃分，揭露育嬰假之相關資訊（如享有育嬰假員工總數、實際使用育嬰假員工總數、休完育嬰假後復職之員工總數等）⁵⁴⁰。

(2)勞資關係（GRI 402）：企業應揭露其面臨可能嚴重影響員工權利之重大營運變化前，其所提供予員工及其代表之最短預告期，若係具有團體協約之組織，則亦應說明團體協約是否載明預告期以及諮詢、談判相關條款⁵⁴¹。

(3)職業安全衛生（GRI 403）：企業應揭露職業安全衛生管理系統、職業危害辨識與風險評估及事故調查之措施、其提供之職業健康服務、有關職業安全衛生之勞工參與、諮詢與溝通、其提供之職業安全衛生訓練、促進勞工健康之措施預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生衝擊之方法、職業傷害相關措施、職業病相關措施等相關資訊⁵⁴²。

(4)訓練與教育（GRI 404）：企業應揭露其所提供之提升員工職能訓練計畫與支持退休或終止勞雇關係員工的過渡協助方案，並按性別、員工類別，揭露員工接受訓練之平均時數、接受定期績效及職業發展檢視佔總員工之百分比⁵⁴³。

(5)員工多元化與平等機會（GRI 405）：企業應就性別、年齡層與其他相關的多元化指標，揭露治理單位、各種員工類別之百分比，並且各個重要營運據點中各種員工類別之男女基本薪資與薪酬之比例⁵⁴⁴。

(6)不歧視（GRI 406）：企業應揭露報導期間內所發生歧視事件之總數，並說明各項狀態及採取之行動，例如已由企業調查之事件、已實施之改善計畫、已執行並經內部例行管理審查流程完成結果審核之改善計畫、無需採取行動的

⁵⁴⁰ GRI，同前註，頁 680-682。

⁵⁴¹ GRI，同前註，頁 692。

⁵⁴² GRI，同前註，頁 703-715。

⁵⁴³ GRI，同前註，頁 727-729。

⁵⁴⁴ GRI，同前註，頁 737-738。

事件⁵⁴⁵。

(7)結社自由與團體協商 (GRI 407)：企業應揭露可能違反或對於違反結社自由或團體協商權利具有重大風險之營運據點與供應商（說明其類型或所在地），以及企業為保障員工結社自由及團體協商權所制定之政策與採取之行動⁵⁴⁶。

(8)童工 (GRI 408)：企業應揭露並具體說明具有使用童工與年輕工作者（最低適用工作年齡以上、18 歲以下）從事危險工作之重大風險之營運據點與供應商（及其類型或所在地區），以及企業對於有效杜絕童工所制定之政策與採取之行動⁵⁴⁷。

(9)強迫或強制勞動 (GRI 409)：企業應揭露具有強迫或強制勞動事件重大風險之營運據點與供應商（說明其類型或所在地區），以及企業對於消除一切形式的強迫或強制勞動所制定之政策與採取之行動⁵⁴⁸。

其次，關於年報準則之部分，年報準則第 10 條第 1 項規定，公開發行公司年報中的公司治理報告應記載「推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因（附表二之二之二）」，在該準則附件二之二之二中，社會議題之推動項目下關於勞工權益之相關議題，公司應針對下列問題予以說明：（一）「公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？」、（二）「公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？」、（三）「公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？」、（四）「公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？」、（六）「公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相

⁵⁴⁵ GRI，同前註，頁 748。

⁵⁴⁶ GRI，同前註，頁 757。

⁵⁴⁷ GRI，同前註，頁 767。

⁵⁴⁸ GRI，同前註，頁 777。

關規範，及其實施情形？」。

與永續報告書相比，年報所應記載之勞工事項十分有限，內容甚至未完整涵蓋核心國際勞動基準之勞工基本權利，至多僅能透過問題（一）來連結國際勞工組織所制定之公約，因此資訊揭露規範所描述的勞工權益圖像，主要仍係以永續報告書所遵循的 GRI 準則之揭露事項為主。從 GRI 主題準則來看，因 GRI 準則之立基點係負責任商業行為，與 OECD 指導綱領以及跨國企業宣言之理念共通，其對於各項揭露項目之指引說明亦多以國際勞工組織公約為基礎，因此各個議題皆能大致對應跨國企業宣言所涵蓋的議題，並作為公司是否實踐負責任商業行為之判斷指標；另外，在 GRI 通用準則之一般揭露項目中，則係強調可能與勞工僱用及解僱有關的員工總數變化、公司是否擬定勞工權益受侵害時的補救措施，以及如何與勞工進行有意義的對話。此點與我國自律規範有一定程度的類似性，永續發展守則亦係以國際公認之勞動人權為整體框架，並且與公司治理守則一同強調勞資雙方的對話溝通。

總結上述，國際勞工組織作為全球提倡勞工權益最重要的組織，其對於勞工權益之闡述與行為標準制定，無論是核心國際勞動基準或是意在促使企業實踐負責任商業行為的跨國企業宣言，應屬於 ESG 社會面向中勞工議題之具體指引，即使聚焦於我國對於企業之 ESG 行為準則規範（公司治理守則、永續發展守則）與資訊揭露規範（永續報告書作業辦法、年報準則），鑒於此等規範皆與國際文件接軌，使跨國企業宣言亦成為我國企業如何看待勞資關係、保障勞工權益之 ESG 基準，除此之外，企業與勞工之溝通以及利於溝通之資訊權，亦受到相當程度的重視，屬於企業實踐 ESG 具體措施之重要參考。

第二項 商定留用權所涉之勞工權益

從企業併購法第 16 條與第 17 條來看，公司在進行併購時，勞工之勞動契

約可能因未受到留用而終止，但在新舊雇主商討受留用勞工之過程中，公司應對勞工進行的法定程序義務僅有「以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」，相較於上述國際文件或我國 ESG 相關規範所建議於勞工權益受到重大影響時所應採取的具體措施，顯然有所不足。

具體而言，在跨國企業宣言中，考量到企業營運的變更會對於勞工就業造成衝擊，企業應就營運變更之情形給予勞工合理的通知，以共同檢視企業之措施並最大程度減少不利影響；我國永續發展守則第 22 條亦規定公司面臨「對員工可能造成重大影響之營運變動」時，應以合理方式通知員工；GRI 402 揭露項目關於公司揭露可能嚴重影響員工權利之重大營運變化前，其所提供予員工及其代表之最短預告期，此一揭露標準亦表達了對於企業作為之期待。除了對於勞工合理通知之外，跨國企業宣言與永續發展守則皆要求企業應就勞資雙方所共同關心之事項、經營管理活動與決策，進行諮商或建立溝通對話管道，且公司治理守則第 53 條更要求管理階層應與員工直接進行溝通，以反映員工對涉及其利益重大決策之意見。即便這些文件或規範並未直接明文企業併購之情形，惟企業併購當然屬於企業之重大營運變化，又因企業併購會涉及勞動契約之移轉或消滅等，亦屬於勞工所關心之企業重大決策，因此由 ESG 觀點來看，特別強調企業於併購時對於勞工之通知以及溝通，並最大程度地減輕對於勞工之不利影響；對比我國企業併購法下的商定留用權規範，未要求公司將重大營運變化一事以合理方式通知勞工，亦欠缺勞資雙方進行諮商或勞資進行溝通之程序性規範，凸顯了 ESG 觀點下硬法規範對於勞工權益之不足。

於企業併購法以外之法規範下，有部分雇主解僱勞工之情形，可能會課予該雇主與勞工協商之義務。例如，企業併購之場合若符合大量解僱勞工保護法第 2 條規定所定之情形，為維護我國解僱保護制度之整體性，自應適用大量解

僱勞工保護法之規定⁵⁴⁹，否則對於勞工之解僱保護即產生制度上之漏洞⁵⁵⁰。依大量解僱勞工保護法第 5 條規定，雇主應提出解僱計畫書，並且「勞雇雙方應即本於勞資自治精神進行協商」，此時勞工即能在公司併購過程具有相當程度之參與，但如果依商定留用權解僱勞工之數量未達上述標準，則此一強制協商機制即無從發揮作用。另外一個途徑則是，企業併購決策是否該當團體協約法第 2 條所指的「勞動關係及相關事項」，使勞工能夠透過團體協約協商之途徑進行自力救濟，有學者肯認企業併購決策具有團體協約之可規範性，藉此讓勞工能夠補足其所需之資訊，並於協商中提出合理要求以補足現行法對其勞動權益保障之不足⁵⁵¹。雖然有學者指出，即使肯認團體協約之可規範性，亦僅止於工會與被併購公司間的團體協商，與對於勞工之勞動條件具有決定權限之併購公司仍然沒有直接關聯性⁵⁵²，惟依不當勞動行為裁決委員會（簡稱「裁決委員會」）之見解，不當勞動行為制度規範之雇主，並未嚴格限定於勞動契約關係上之雇主，對於「即將為勞動契約之雇主」，亦可能依個案情形認定為不當勞動行為之雇主⁵⁵³，因此商定留用權中新雇主可能該當「即將為勞動契約之雇主」，而具有團體協約法上團體協商之資格，得進行「團體協約之協商」以及「一般性團體協商」⁵⁵⁴，此時勞工即有可能與新雇主進行協商，不過團體協約之協商依團體協約法第 6 條第 3 項須特定工會始具有協商資格，又裁決委員會對於一般性團

⁵⁴⁹ 郭玲惠（2011），《勞動契約法論》，頁 254-255，三民；主管機關亦採取相同見解，行政院勞工委員會 101 年 11 月 1 日勞資 3 字第 1010127322 號令認為大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項所稱的「解僱」，包含經新舊雇主商定留用而不同意留用之勞工，因此因併購情形所生的解僱情形，亦有大量解僱勞工保護法之適用。

⁵⁵⁰ 陳彥良（2007），〈解僱保護制度體系之研析——兼論大量解僱勞工保護法〉，《政大法學評論》，99 期，頁 43。

⁵⁵¹ 邱羽凡（2017），〈企業併購決策與團體協約協商事項界限之研究〉，《月旦民商法雜誌》，58 期，頁 109-110。

⁵⁵² 黃程貫等（2024），《勞動基準法釋義——施行 40 年之回顧與展望》，頁 620-621〔黃馨慧執筆〕，元照。

⁵⁵³ 102 年勞裁字第 62 號裁決決定。

⁵⁵⁴ 進行團體協約之協商的勞方當事人必須符合團體協約法第 6 條第 3 項規定始具協商資格，但縱使工會不具團體協約之協商資格，工會仍然可以採取一般性團體協商之方式請求與資方協商。而團體協約之協商與一般性團體協商之主要差異在於，僅有團體協約之協商受到團體協約法第 6 條第 1 項誠信協商義務之保護，雖然工會採取一般性團體協商方式，雇主依法無協商義務，但並不妨礙一般性團體協商受到其他不當勞動行為類型之保護（例如工會法第 35 條第 1 項第 3 款與第 5 款等）。參 100 年勞裁字第 29 號裁決決定。

體協商之討論，其脈絡亦係針對工會作為勞方當事人之情形，因此一般性團體協商之適格主體係依工會法成立之工會⁵⁵⁵，如此一來，鑒於我國工會組織率偏低⁵⁵⁶，現行團體協商制度似乎無法成為企業併購發生時勞工能夠普遍採取之手段。

在企業併購的情形，因公司組織、資本或控制權產生重大變動，常牽動公司利害關係人之利益，公司若要兼顧利害關係人之利益，進行溝通對話便屬於公司採取措施的合理選項，而勞工作為公司之利害關係人，相比於其他類型的利害關係人，對於公司係處於談判地位較為弱勢的一方，舉例而言，債權人得透過契約對於併購事件進行當事人間的風險分配、股東對於公司併購有投票權，甚至可以出售股票、請求公司收買股份等退場機制，但勞工並不具備此等機制，僅能等待新舊雇主決定是否留用，因此公司於併購時與勞工溝通對話顯得更為重要。若進一步聚焦在商定留用權之議題上，企業併購作為解僱法定事由，不僅適用情形包含至各種併購類型而十分廣泛，亦難以適用最後手段性原則等解僱法理⁵⁵⁷，雖然勞動基準法第 11 條第 1 款歇業或轉讓亦可能因舊雇主法人格消滅或事實上未繼續營業而同樣無法適用解僱最後手段性原則，但企業併購法下所定義之併購，明顯未限於舊雇主法人格消滅或事實上未繼續營業的情形，例如股份收購、存續分割等，因此勞工因商定留用權而被解僱時所受的保護較為欠缺，況且商定留用權之影響不僅係解僱層面，受留用勞工之勞動條件亦可能有所變動，可說是企業併購下的舊雇主勞工全體皆受波及。基此，相較於非企業併購下的勞工，企業併購下的勞工毋寧更加需要與雇主談判的機會，故此時

⁵⁵⁵ 焦興鎧等（2019），《集體勞動法》，頁 180〔周兆昱執筆〕，新學林。

⁵⁵⁶ 2024 年我國全國勞工工會組織率為 32.7%，與協商談判及改善勞動條件較有關之企業及產業工會組織率則僅有 7.9%。資料來源為勞動部，〈勞動統計查詢網〉，<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=210&kind=21&type=1&funid=q05014&rdm=R7509804>（最後瀏覽日：10/13/2025）。若是針對上市櫃公司，2024 年上市櫃公司共有 1843 家，其中有成立企業工會不到 200 家，企業工會組織率僅有 10%，簽訂團體協約者更僅有約 50 家，締約率不到 3%。參社運發電機（10/7/2024），〈【新聞稿】世界尊嚴勞動日 | 捍衛勞動尊嚴，強化工會力量〉，《公民行動影音紀錄資料庫》，<https://www.civilmedia.tw/archives/128520>（最後瀏覽日：10/13/2025）。

⁵⁵⁷ 參照第二章第三節第三項第三款之說明。

需仰賴企業主動與勞工溝通，發揮勞資自治之精神。然而，於現行法下，勞工對於企業併購之參與十分有限，僅能仰賴在大量解僱勞工保護法所定之情形，觸發雇主之協商義務，或希冀該企業存在一個工會能夠為勞工請求雇主進行團體協商，來保障勞工權益。

綜上所述，我國現行企業併購法與相關勞動法規對於資訊提供與程序參與之保障顯然不足，基於以硬法之方式滿足跨國企業宣言、永續發展守則等規範所強調對於勞工之合理通知以及勞資雙方溝通互動等要求並不現實，因此現行法律與軟法規範之間所產生的落差，得由企業在日常營運、經營決策中加以彌補與回應，使軟法規範發揮其輔助之功能。在重大營運變化如企業併購之情境中，勞工作為首當其衝之利害關係人，即便公司已遵守現行法定程序，但若受併購影響之勞工欠缺充分資訊與程序保障，該雇主之企業經營仍然係背離永續治理與履行企業社會責任等要求。

第二節 以 ESG 補充商定留用權之行使

ESG 與企業社會責任皆重視公司利害關係人之權益，當利害關係人保護法制不足時，ESG 與企業社會責任得作為一補遺機制，確保公司利害關係人之基本保護⁵⁵⁸，除了賦予司法救濟之外，若公司治理考量 ESG 目標，為公司設立一行為標準，在事前即預防利害關係人之權益受到侵害。在勞動法領域中，為了保護勞工之權益，傳統勞動法的規範手段係劃定一強行基準，並課以罰則來擔保該強行規定之實效性，然而此一作法有其界限，敦促公司遵循法律規範或利用行政手段監督公司之履行，難以解決所有勞工關心的問題，期待法規範針對各項議題設定統一的客觀強行基準亦不現實⁵⁵⁹，況且參照勞動基準法第 1 條，

⁵⁵⁸ 參照楊岳平（2011），《公司治理與公司社會責任：企業併購下股東、債權人、員工、投資人保護》，頁 134，元照。

⁵⁵⁹ 徐婉寧（2024），〈ESG 浪潮下工作者之權益保障——以女性經濟賦權與母性保護為中心〉，《月旦法學雜誌》，345 期，頁 172。除了女性經濟賦權議題外，該學者亦期待在 ESG 浪潮下，企業能夠從 ESG 概念出發，落實性騷擾防治義務以及職場霸凌防治義務，參徐婉寧（2024），

勞動基準法僅係規範勞動條件最低標準，若勞工欲獲得優於勞動基準法所定之勞動條件，則已超出法律所制定之強行規範所預期發揮之功能。此時，督促公司於經營時兼顧勞工權益，即能突破傳統勞動法之限制與困境，除了使勞工獲得更優厚之保障外，更重要的是當勞動法對於勞工之保護不足時，兼顧勞工利益之公司治理，能夠承擔更多的責任，作為補強現行規範之機制⁵⁶⁰。

因此，現行商定留用權在制度設計上造成勞工權益保障不周之疑慮，但是透過參與併購公司在行使商定留用權時採取具體的 ESG 風險回應措施、遵循相關自律規範與資訊揭露規範，能夠間接提升勞工權益之保護。

第一項 企業之風險回應與法令遵循

由於企業併購法第 16 條商定留用權規範設計與前述跨國企業宣言與我國 ESG 規範所定之具體指引有相當之落差，倘若新舊雇主逕依照現行規範行使商定留用權，將會對公司本身產生 ESG 風險。儘管該風險受到公司所屬產業、規模等因素而有所不同，風險亦不一定會實現，但是對該風險予以重視並加以管理回應之企業，應能有效減少公司形象下跌、訴訟纏身的結果，並且在我國重視 ESG 發展之政策引導下，即便並非以強制之方式使企業必須追求 ESG 目標，但企業所面臨之籌資融資、供應商合作層面等日常營運層面之壓力卻是與日俱增⁵⁶¹，在此環境與趨勢下，注重 ESG 目標之企業，無疑在面臨與回應風險時更具韌性，進而維持與強化企業之競爭力。

〈ESG 浪潮下企業之性騷擾防治義務——以性別平等工作法之規定為中心〉，《月旦法學雜誌》，350 期，頁 163-165；徐婉寧（2025），〈ESG 浪潮下企業之職場霸凌防治義務——從 ILO 190 號公約談起〉，《月旦法學雜誌》，356 期，頁 135-138。

⁵⁶⁰ See Leo E. Strine, Jr., *Toward Fair and Sustainable Capitalism: A Comprehensive Proposal to Help American Workers, Restore Fair Gainsharing between Employees and Shareholders, and Increase American Competitiveness by Reorienting Our Corporate Governance System Toward Sustainable Long-Term Growth and Encouraging Investments in America's Future*, UNIV. PENN. INST. L. & ECON. RESEARCH PAPER No. 19-39, 5-8 (2019), <https://ssrn.com/abstract=3461924> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3461924>.

⁵⁶¹ 參照第三章第四節第二項第二款第三目（一）之說明。

在勞資權益呈現緊張關係之商定留用權中，綜觀過去所發生的法院判決，不滿被解僱之勞工可能會提起訴訟確認僱傭關係存在，以爭執個案中不適用商定留用權，或爭執資遣費之計算，使企業疲於應訴，又考量到實務見解一直以來對於商定留用權之解釋適用仍有所歧異⁵⁶²，當企業必須以司法程序解決解僱合法性之紛爭時，實務對於法律解釋適用之不穩定性將增加企業敗訴之風險，若法院確認企業行使商定留用權解僱勞工係屬違法，可能進一步影響原先企業併購之整合計畫與財務規劃，滋生額外的成本，減損其經濟效益。除此之外，更可能引發如同美麗華案嚴重勞資衝突之極端個案⁵⁶³。另外，新舊雇主於商定留用勞工前，是否先與勞方進行協商，亦可能影響企業併購本身能否順利完成，例如 2022 年台灣大哥大與台灣之星的合併案（下稱「台哥大合併案」），勞方於國家通訊傳播委員會舉辦之聽證會中表達勞資協商之訴求⁵⁶⁴，勞動部亦積極關切該合併案之勞工權益部分，促使員工安置計畫成為合併審查的其中一項議題⁵⁶⁵，最後在台灣大哥大、台灣之星與台灣之星勞方就員工安置計畫達成共識之情況下完成該合併案⁵⁶⁶。

鑒於併購事宜牽涉雙方雇主之經營組織更動，以及商定留用權可能使勞工於兩公司之間流動，因此參與併購之新舊雇主皆可能暴露於 ESG 風險中，而必須共同合作擬定風險管理策略，採取控制與回應風險之措施。如同所述所提及，ESG 風險之本質在於公司之商業決策影響第三人之利益，因此與利害關係人之溝通即屬於風險回應措施之核心⁵⁶⁷，在商定留用權之情形，勞資溝通對話便成為企業風險回應之方式，此一作法亦與跨國企業宣言、永續發展守則、公司治

⁵⁶² 請參照第二章第三節第三項第一款之說明。

⁵⁶³ 焦點事件，〈條目〉美麗華球場勞資爭議大事記，<https://eventsinfocus.org/issues/7146277>（最後瀏覽日：06/19/2025）。

⁵⁶⁴ 國家通訊傳播委員會（2022），〈「台灣大哥大股份有限公司擬合併台灣之星電信股份有限公司案」聽證會紀錄〉，頁 21-24，https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/22100/60_48092_221006_1.pdf（最後瀏覽日：07/21/2025）。

⁵⁶⁵ 國家通訊傳播委員會，同前註，頁 38-40。

⁵⁶⁶ 林淑惠（06/07/2023），〈台台併、遠亞併 展開人員安置計畫〉，《工商時報》，<https://www.ctee.com.tw/news/20230607700117-430502>（最後瀏覽日：06/19/2025）。

⁵⁶⁷ 參照第三章第四節第三項之說明。

理守則等軟法規範相呼應，而這些文件屬於公司法第 1 條第 2 項之商業倫理規範，同時亦成為公司之法令遵循事項。因此，這些文件所建議的具體指引不僅具有義務性質，亦得形塑出公司對於 ESG 風險之具體回應措施，例如，依照這些指引，在行使商定留用權時，企業應以合理方式通知勞工關於公司重大營運變化（永續發展守則第 22 條），並且因商定留用權涉及勞工權益甚大，在作出商定留用勞工之最終決定前，應與勞工建立溝通管道（公司治理守則第 53 條）。如此一來，企業不僅能夠符合公司法第 1 條第 2 項遵循軟法規範之要求，亦能夠有效減低因勞資對立而威脅企業日常營運之風險，蓋勞資紛爭之發生，常牽涉勞資關係之實際互動，例如企業內的各項制度或慣行等，與一般財產紛爭相較，較適合由勞資雙方當事人進行自主性、合意性解決，不僅解決方式得具有彈性，亦可能更有效率，使企業免於訴訟紛擾而能夠維持經營上之穩定⁵⁶⁸。

第二項 勞工之程序參與

公司與受影響之第三人互動溝通，不僅係公司治理回應 ESG 風險之重要手段，在商定留用權之議題中，因企業併購屬於企業經營變動之重大事項，造成勞工工作之不確定性，勞工對於併購資訊之取得以及與雇主之溝通對話亦為跨國企業宣言、永續發展守則等規範所強調。公司建立管道使勞工反映其關於公司重大經營決策之意見，賦予勞工之程序參與，對於勞工保護而言有其功用⁵⁶⁹，鑒於勞工程序參與一來可以使勞工對於解僱事宜獲得充分的相關資訊，釐清勞工為何遭受解僱之疑慮，二來勞工可以獲得陳述意見之機會，使勞雇雙方具有自主解決紛爭之機會，事前預防未來勞資糾紛之發生，並共同謀求解決方案，

⁵⁶⁸ 勞資自主解決紛爭之精神，於法制上亦反映在勞動事件採取調解前置原則之程序設計，參勞動事件法第 16 條：「勞動事件，除有下列情形之一者外，於起訴前，應經法院行勞動調解程序：一、有民事訴訟法第四百零六條第一項第二款、第四款、第五款所定情形之一。二、因性別平等工作法第十二條所生爭議（第一項）。前項事件當事人逕向法院起訴者，視為調解之聲請（第二項）。不合於第一項規定之勞動事件，當事人亦得於起訴前，聲請勞動調解（第三項）。」

⁵⁶⁹ 陳繼盛（2014），《勞動學導論》，二版，頁 256-257，台灣勞動學會。

將解僱所波及之層面限縮至最小⁵⁷⁰。

雖然跨國企業宣言、永續發展守則或公司治理守則所使用之文字係勞資建立「溝通對話管道」，具體而言，勞資雙方如何進行溝通，公司具有裁量選擇的空間，惟本文建議企業原則上宜與受併購影響之勞工進行「集體協商」，若勞工能夠與新舊雇主就併購事項中的勞工議題進行協商，改善勞工於企業併購過程中的弱勢地位，使新舊雇主能夠接受有利於勞工之條件，間接保護勞動關係之存續。因此，以下將奠基於 ESG 理念所強調的資訊獲取與溝通對話，進一步深化為勞工程序參與，並以我國現行大量解僱勞工保護法之規範作為程序細節層面之參考，建構商定留用權之集體協商程序，亦一併探討現行相關資訊揭露制度作為輔助性措施，以及實際運作上所可能產生的問題與侷限。

第一款 大量解僱勞工保護法之借鏡

鑒於商定留用權對於勞工所產生的影響，通常具有多數勞工之權益同步遭受波及之特性，因此有學者認為既然問題係起因於同一經營組織之多數勞動契約受經營組織變動影響之事實，該問題本身具有集體之本質，若單純視為個別勞動契約之問題加以理解，恐怕有所不足，應正視該集體之特性，建立相關議題之指導理念⁵⁷¹。由此觀之，勞工於企業併購過程中的程序參與，不應要求公司必須與受企業併購影響波及之勞工進行個別磋商，此舉不僅實際上執行成本可能過高，亦可能因此分散勞工集體的力量，故原則上宜以集體協商之形式為之⁵⁷²。雖然協商與 ESG 理念之「溝通」係屬於不同層次的要求，但該集體協商

⁵⁷⁰ 參照劉志鵬（1996），〈談三井公司大量資遣員工事件〉，《月旦法學雜誌》，12 期，頁 88；李玉春（2004），〈解僱保護程序規範之研究〉，收錄於：焦興鎧（主編），《大量解僱勞工保護法制之研究》，頁 165，臺灣勞動法學會。

⁵⁷¹ 黃程貫（2003），〈我國勞動法發展趨勢之觀察與展望〉，《月旦法學雜誌》，100 期，頁 100-101。

⁵⁷² 此處以「集體協商」稱之，與「團體協商」一詞作區別，原因在於此處之集體協商並不限定以工會作為協商主體，但是在我國法下，雖然「團體協商」並未有明確的法律定義，但無論係為簽訂團體協約之團體協商（參照團體協約法第 6 條），或係一般性團體協商，勞工代表皆係以依工會法所成立之工會為主體。參焦興鎧等，前揭註 555，頁 143〔王松柏執筆〕、頁 174-180

程序係最能契合企業併購中勞動契約變動事件「集體」本質之溝通手段，並且屬於勞資雙向溝通互動之深化與具體化，因此本文建議企業主動採用此一勞工程序參與機制，如此一來不僅能夠彰顯企業併購決策兼顧勞工權益之使命與決心，並且在符合軟法規範遵循的同時，亦能促進勞資雙方自主解決爭議，作為適切的風險回應措施。

當企業因併購而解僱大量勞工，該當大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項之要件時，自應適用大量解僱勞工保護法規定，惟在未構成大量解僱時，大量解僱勞工保護法之程序設計理念亦能補足現行商定留用權所欠缺的勞資資訊落差與溝通管道。依大量解僱勞工保護法第 1 條所示，其立法意旨可分為兩大部分，分別為避免勞工權益受損，以及維護社會安定，關於勞工權益保障，實際上無論多少勞工被解僱皆同有適用，此點與勞動基準法對於個別勞動契約保護（解僱事由、資遣費等）之考量並無不同，之所以特別制定大量解僱勞工保護法給予額外之程序保護，乃在於大量解僱之特殊性，亦即大量解僱對於社會之衝擊遠大於單一解僱事件，為降低對於社會之衝擊以維護社會安定，故增加雇主解僱時的程序限制，以減少對勞工所造成之傷害⁵⁷³。由此來看，商定留用權所造成之影響亦大於單一解僱事件，同樣具有特殊性，雖然大量解僱勞工保護法以解僱人數、比例與時間點作為評估解僱影響是否超越單一解僱事件之門檻，但商定留用權對於舊雇主併購部門之勞工，無論其是否留用皆受有影響，蓋受留用之勞工必須面臨新雇主及新工作環境之不確定性，或是勞動條件之變動，非留用勞工則要面對被解僱之結果，故商定留用權之影響除了具有集體性外，其層面亦更為廣泛，為減輕對勞工所造成之傷害，勞資協商機制亦有其必要。因此，關於商定留用權之集體協商應如何進行以及該協商之效力為何，大量解僱勞工保護法作為現行法下雇主大量解僱勞工應適用之程序，不僅彌補勞動基準

〔周兆昱執筆〕。

⁵⁷³ 郭玲惠，前揭註 549，頁 256-258。

法未規範的解僱程序與勞工參與機制，其所展現之規範思維有別於個別勞動關係之解僱保護，其不侷限於解僱理由與預告期間等，而著眼於勞工資訊權保障、勞雇協商義務等宏觀視野⁵⁷⁴，即使商定留用權之本質不等同於大量解僱，集體協商程序亦並非大量解僱勞工保護法所定協商程序之延伸，但大量解僱勞工保護法之程序機制，得提供商定留用權集體協商程序可資參考之框架，並具體建立具可行性的程序細節。

首先，大量解僱勞工保護法對於協商程序規範了兩種協商模式，依第 5 條第 1 項規定，勞雇雙方應於雇主提出解僱計畫書之日起的 10 日內進行協商，若有任何一方拒絕進行協商或無法達成協議時，此時依第 5 條第 2 項及第 6 條第 1 項，勞資協商程序進入第二種模式，亦即主管機關得介入勞資雙方之協商，並設置協商委員會，此時協商之主體即為主管機關與勞資雙方，資方代表由雇主指派，勞方代表則應依照第 6 條第 1 項所定之優先順序：工會、無工會者為勞資會議之勞方代表、若無勞資會議則由涉及大量解僱部門之勞工推選代表⁵⁷⁵。

再者，無論何種協商模式，最終達成協議時，若屬於第 5 條第 1 項勞資自主協商，大量解僱勞工保護法未規定該協議之效力，有學說認為應依協商主體係個別勞工、工會抑或勞資會議代表而定，但並無如同團體協約具有法規效力⁵⁷⁶，亦有認為應回歸契約之基本精神與法理，除非個別勞工授予代理權予協商代表，或雇主已就協議內容與個別勞工另外達成合意，否則不當然拘束個別勞工⁵⁷⁷，法院實務亦採取相同見解⁵⁷⁸，雖然第 7 條第 1 項規定「效力及於個別勞

⁵⁷⁴ 李玉春，前揭註 570，頁 171。

⁵⁷⁵ 因該條規定係針對協商委員會之勞工代表所作的規範，相較之下，第 5 條第 1 項之勞資自主協商，欠缺勞工之協商主體，有論者認為此可能係法律漏洞，得類推適用第 6 條第 1 項之規定，參劉士豪（2003），〈大量解僱勞工保護法中「解僱計畫書通知與協商」制度之初探〉，《律師雜誌》，282 期，頁 62-63。

⁵⁷⁶ 陳彥良，前揭註 550，頁 49。關於勞資會議決議以及工會與雇主所為之一般性團體協議之效力為何，還有對於個別勞工是否有拘束力，實務與學說上皆存有爭議，相關見解之整理與分析請參照，李有容（2025），〈勞資會議決議與一般性團體協議對個別勞工之拘束力——評最高法院 99 年度台上字第 1655 號民事判決〉，《法律扶助與社會》，14 期，頁 36-64。

⁵⁷⁷ 李有容（2022），〈大量解僱勞工保護法之實務疑義〉，《全國律師》，26 卷 12 期，頁 27。

⁵⁷⁸ 臺灣高等法院 105 年度勞上字第 48 號民事判決：「於雇主大量解僱勞工時，原則上應由勞雇

工」，但其係針對協商委員會所達成之協議，而非勞資自主進行之協商，因此第 3 項接續規定主管機關應將協議書送至管轄法院審核，經過法院審核核定後，該協議書即取得執行力（參照同條第 5 項）。

至於雇主提供資訊之部分，大量解僱勞工保護法明確規定雇主應通知之對象、內容以及通知之時點。本法第 4 條第 1 項規定，雇主應於符合大量解僱情形之日起 60 日內，將解僱計畫書通知相關單位或人員，而所謂「相關單位或人員」，依同條第 2 項所示，其順序為涉及大量解僱部門勞工所屬工會、勞資會議之勞方代表、該部門之勞工，而解僱計畫書之內容，依同條第 3 項所示，應包含：「一、解僱理由，二、解僱部門，三、解僱日期，四、解僱人數，五、解僱對象之選定標準，六、資遣費計算方式及輔導轉業方案等。」

若雇主未為通知或協商，其法律效果參照大量解僱勞工保護法第 17 條以及第 18 條第 1 款與第 2 款規定，雇主未依第 4 條踐行通知、未依第 5 條第 2 項或第 6 條第 1 項進行協商，得處以新臺幣 10 萬元以上 50 萬元以下之罰鍰。除了行政罰外，是否亦影響解僱之效力？學說上有認為若雇主違反第 4 條第 1 項之通知義務，僅受到行政罰鍰之處罰，並不會影響解僱效力⁵⁷⁹，但另有認為大量解僱勞工保護法不僅係勞動市場政策法規，亦為解僱保護制度之一環，直接保障個別勞工權益亦屬於該法立法目的之一，不應認為勞工所獲得的保障僅為公法上之反射利益，因此雇主欲進行大量解僱，必須完成大量解僱之程序要件，將違反通知義務視為欠缺形式生效要件，違反者依民法第 71 條解僱行為無效⁵⁸⁰，

雙方自行協商解僱條件，除非勞雇雙方無法達成協議時，方以組成協商委員會方式為協議，且僅於此情形，該協議效力始統一及於個別勞工，否則，基於私法自治精神，自應由勞雇雙方自行協議。而本件關於系爭補償金之約定，揆之前揭證人證述內容，顯為勞資雙方基於自治精神成立之協議，而無大量解僱勞工保護法第 7 條第 1 項規定之適用，自無從以被上訴人與其他遭解僱勞工達成協議為由，逕認被上訴人與其他勞工間協議效力當然及於上訴人」。上訴至最高法院後，雖然最高法院 107 年度台上字第 1700 號民事判決將該判決廢棄，但並非針對該部分之法律見解，而係對於該勞工與雇主是否達成個別合意有不同之認定。

⁵⁷⁹ 楊通軒（2003），〈大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究〉，《律師雜誌》，282 期，頁 48；劉士豪，前揭註 575，頁 61。

⁵⁸⁰ 陳彥良，前揭註 550，頁 47。

至於雇主對於協商程序之消極不作為，例如不與勞工進行協商或不為誠信協商，同樣應認為協商程序亦係大量解僱之程序生效要件，解釋上應依民法第 71 條規定而無效⁵⁸¹。

第二款 商定留用權之集體協商程序

在商定留用權之協商程序中，缺少大量解僱勞工保護法第 5 條第 2 項與第 6 條第 1 項規定由主管機關組成協商委員會，因此該協商程序屬於勞資雙方本於誠信原則所進行之自主協商。不過，此一協商主體未如同大量解僱勞工保護法之程序般僅單純涉及單一雇主，蓋商定留用權本身牽涉舊雇主與新雇主之存在，並且可能因應併購型態而有所不同。

就協商程序之資方代表而言，鑒於留用勞工之決定係由新舊雇主共同作成，甚至新雇主之意思毋寧更為重要，若新雇主未參與協商，未能直接與勞工進行對話，則該協商之實效將大為減弱，若僅透過舊雇主與新雇主進行商業談判，亦將增加併購談判之複雜性⁵⁸²，因此新舊雇主於商定留用勞工時，皆應參與集體協商，且此亦屬於新舊雇主回應 ESG 風險之具體措施。不過，若進一步區分併購類型來看，參與協商之新舊雇主可能存在些許差異：

1. 在公司合併之情形，假設併購公司 A 公司與目標公司 B 公司參與合併，無論係吸收合併或新設合併，於合併完成前皆由 A 公司與 B 公司進行協商，惟若係三角合併之型態，則存在 A 公司之子公司 C 公司，此時形式上合併之當事人雖為 B 公司與 C 公司，但實際上對於併購交易具有控制權者應為 A 公司，因此參與協商之主體不僅係 B 公司與 C 公司，亦應包含 A 公司在內較具實益；

⁵⁸¹ 陳彥良，前揭註 550，頁 51；另有學者參考德國法關於未完成大量解僱程序前禁止解僱之規定，在我國法上無論係未為協商、協議不成或未通知主管機關即大量解僱勞工，同樣認為該解僱均不生效力，參郭玲惠，前揭註 549，頁 243。

⁵⁸² 黃程貫等，前揭註 552，頁 620〔黃馨慧執筆〕。

2.在公司收購之情形，在收購完成前，存在收購公司 A 公司與目標公司 B 公司，因此應由 A 公司與 B 公司共同進行協商；

3.在公司分割之情形，若係分割公司 A 公司進行吸收分割，此時由既存公司 B 公司受讓分割營運部門，A 公司與 B 公司應共同進行協商，惟若分割公司 A 公司進行新設分割，因該分割類型係由 A 公司分割為 A 公司、D 公司，D 公司係一新設公司，可能在交割完成前始設立而無法參與協商，此時參與協商的主體則僅有掌握控制權之 A 公司。

此外，新舊雇主所指派之協商代表，參照公司治理守則第 53 條之意旨，必須為公司之管理階層，或係對於併購決策具有實質權限之人，勞工始能直接傳達其意見，促成有意義之對話，除此之外，該代表具有決策權（或代表權），亦能使該協商之結果對於新舊雇主產生拘束力，避免該集體協商僅流於形式。

至於參與協商程序之勞方，理論上應係受到組織變動影響之勞工群體，例如在營業收購或存續分割之情形，即該收購或分割部門下之勞工，若係合併、股份收購或消滅分割，則會涉及被併購公司之所有勞工。既然勞方要與資方進行集體協商，勞方必須產生勞方代表，此部分得參考大量解僱勞工保護法第 6 條第 1 項所規定之順序為之，原則上由現有之工會推派或勞資會議勞方代表推選，在沒有工會或勞資會議時則由併購部門之勞工推選。

最後，關於該協商之結果對於個別勞工之效力為何，鑒於大量解僱勞工保護法第 7 條第 1 項規定協議之效力及於個別勞工，恐有剝奪個別勞工表達反對意見之疑慮⁵⁸³，因此商定留用權之集體協商，無論勞工係由工會、勞資協議勞工代表，或是勞工自行推選代表，關於協議效力之判斷皆應回歸契約自由之基本法理，除非勞工明確授予勞工代表締結協議之代理權⁵⁸⁴，否則原則上仍應經

⁵⁸³ 郭玲惠，前揭註 549，頁 243。

⁵⁸⁴ 如同工會進行團體協商及簽訂團體協約一般，進行團體協商之授權，與簽訂團體協約之授權，係屬二事，必須分別取得授權，參焦興鎧等，前揭註 572，頁 156-157〔王松柏執筆〕。

個別勞工同意，始能在雇主與個別勞工之間發生私法上債權效力。惟在舊雇主未與勞工進行協商之情形，舊雇主解僱未受留用之勞工，此一解僱行為仍然符合企業併購法第 17 條，無法如同大量解僱勞工保護法之程序性規定，得透過民法第 71 條使法律行為無效，因此即便未經協商或未為通知亦屬於合法解僱，此時勞工雖然無法透過訴訟確認該僱傭關係繼續存在以恢復原職，論理上似乎僅能認為勞資雙方未進行溝通對話，係侵害勞工在公司法第 1 條第 2 項商業倫理規範中所享有之核心利益，並依公司法第 23 條第 2 項向公司及負責人請求損害賠償⁵⁸⁵，惟資訊揭露制度仍可能成為輔助性或替代性監督力量，透過永續報告書或年報之資訊揭露促使外部輿論或投資人給予企業壓力⁵⁸⁶，以聲譽風險或市場回應來約束企業之作為，一定程度彌補司法救濟程序之不足。

至於該集體協商之內容與時點，因與勞資雙方資訊之對稱性密切相關，故於下一款中進行探討。

第三款 勞方於協商程序之資訊獲取

現行企業併購法第 16 條第 1 項僅規定「以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」，不僅通知之內容相當貧乏，通知之對象亦僅限受到留用之勞工。鑒於勞資雙方對於併購事項之資訊係處於不對等之地位，若在未確保勞工獲得資訊之情形下進行協商，無法使協商程序順利進行，且該協商通常難以產生多大的效用，因此為消除該資訊不對稱，並誠信地進行協商，依據跨國企業宣言、永續發展守則第 22 條等意旨，雇主應提供資訊予勞工。

首先，關於應行通知之主體及對象，因大量解僱勞工保護法並未涉及另一

⁵⁸⁵ 以公司法第 23 條第 2 項損害賠償責任作為利害關係人對公司違反企業社會責任之救濟手段，請參照第三章第一節第三項第二款第二目之說明。不過，即便肯認集體協商程序與資訊權等程序性保障屬於併購下勞工之核心利益，勞工得請求損害賠償，實務上仍可能會碰到許多困難，例如損害賠償之內容為何、賠償金額應如何認定等，皆可能具有爭議。

⁵⁸⁶ 關於商定留用權一事如何在永續報告書及年報中進行資訊揭露，請參本節第三項之說明。

雇主，主體自然僅限於解僱勞工之雇主，但商定留用權之集體協商程序既然係以新雇主、舊雇主、勞工等三方作為主體，理論上新舊雇主皆應該當通知義務之主體，且為使勞工能夠獲得充分之資訊，將通知義務主體只侷限於新雇主或舊雇主，皆有所不足，不過實務上新雇主若要對舊雇主之勞工直接進行通知，可能會產生勞工個資保護等問題而有執行上的困難，因此由舊雇主通知勞工似較為妥適。此外，雖然勞方係由勞工代表參與集體協商，但通知之對象應以商定留用權所涉及之全體勞工為範圍，一方面因通知義務應於協商程序開始前履行，從時間上來看，新舊雇主履行通知義務時可能尚未有勞工協商代表產生，如此一來即難以僅通知勞工協商代表，另一方面則可確保併購資訊能夠有效且直接地傳達，貫徹每位勞工知的權利，同時在全體勞工皆掌握併購資訊時，其推選出來的協商代表亦更具有正當性⁵⁸⁷。

再者，雇主應於何時進行通知，此亦涉及開啟協商之時點。企業併購法第16條第1項規定併購基準日30日前，但該期間係規定「以書面載明勞動條件通知新舊雇主商定留用之勞工」，應理解為此時已經過勞資協商，才有所謂的受留用之勞工，因此30日之期間並不能作為雇主提供資訊之時點。惟是否應參考大量解僱勞工保護法所定之60日，若考量商定留用權解僱勞工之原因在於企業併購，而企業併購可能涉及複雜之談判過程，為因應併購實務之情況，似乎無需硬性劃定一明確之期間。不過從企業併購之流程來看，企業併購大致上可分為策略規劃階段、評估階段、協商階段以及併購交易完成後的履約及整合等四個階段⁵⁸⁸，考量實務上併購交易消息公開時點多落在雙方簽訂最終併購合約（例如合併契約、分割契約等，屬於具有法律拘束力之合約）之協商階段⁵⁸⁹，公司內部勞工於此時獲悉併購消息，雇主宜儘速提供協商所需之相關資訊予勞工（即通知之內容，詳如下述），並著手進行集體協商程序。若在評估階段即開啟

⁵⁸⁷ 參照郭玲惠，前揭註549，頁242-243。

⁵⁸⁸ 王精偉等（2011），薛明玲（總編審），《企業併購策略與最佳實務》，頁26，資誠。

⁵⁸⁹ 王精偉等，同前註，頁27。

協商，雖然對於勞方而言能夠及早因應，並取得較大的談判空間，但此時該交易能否完成仍充滿不確定性，後續若未完成交易，可能打擊內部團結士氣，亦使協商程序之成本支出淪為徒勞，且一旦併購消息不慎走漏，將可能造成股價波動或併購交易流產，對於上市櫃公司而言，亦有洩漏內線消息之法遵疑慮，因此在簽訂併購合約、交易架構大致確定後再展開協商，較能兼顧資方保密需求與勞方參與權益。然而，若目標公司之勞工係併購公司發動併購交易之重要目標之一，勞工是否留用將大幅影響交易價值評估或交易意願，例如併購公司著眼於目標公司之研發部門或技術部門，在獲取該部門之營運業務或資產時，亦必須確保該團隊人才得為其所用，則協商程序可能得提前至評估階段，此時勞資雙方可能有簽訂保密協議之必要，以避免消息提前曝光而損及企業利益。

最後為通知之內容，此部分同時亦係集體協商最重要之基礎。參考大量解僱勞工保護法第 4 條第 3 項所定解僱計畫書之內容，並且參照永續發展守則第 19 條規定，新舊雇主應對其說明勞工所享有之法律上權益，新舊雇主於履行商定留用權集體協商程序之通知時，應包含：併購原因、併購所影響之部門、併購日期、留用人數、留用勞工之選定標準、非留用勞工之資遣費、轉業輔導方案、留用勞工勞動條件（至少應保留原有勞動條件⁵⁹⁰）以及對於留用與否之同意權等。除此之外，參酌實務上金融機構併購時，通常會提出員工安置計畫，內容包含承諾留任期間、留任勞工之獎金、非留用勞工之優惠離退方案等⁵⁹¹，在其他商定留用權之個案中，亦有目標公司提出調職方案，安排其他部門之工作等⁵⁹²，此等措施皆可作為集體協商之內容。

不過在併購個案中，可能會因應不同的併購模式而有不同的人力資源規劃，影響勞資雙方協商之主軸。具體而言，若併購交易係以財務投資為併購目的，

⁵⁹⁰ 參照第二章第三節第二項第一款之說明。

⁵⁹¹ 戴玉翔、楊筱筠（12/31/2024），〈新併關鍵員工安置通過 優退最多領 51 個月工資〉，《經濟日報》，<https://money.udn.com/money/story/5613/8459232>（最後瀏覽日：06/23/2025）。

⁵⁹² 在臺灣高等法院臺中分院 111 年度重勞上字第 1 號民事判決中，該勞工不同意新雇主之留用，而舊雇主即曾提供其所管轄其他部門之工作職缺。

此時併購公司將傾向留住原有勞工以確保目標公司於併購後得以維持正常營運⁵⁹³，集體協商之主軸可能會以全員留用為方向，為避免流失人力，得搭配留任獎金等措施，以增加勞工選擇留任之誘因。例如全聯於 2021 年收購大潤發絕大多數股權，基於超市和量販的市場定位不同，全聯決定維持雙品牌模式經營，故未更動大潤發品牌名稱，並全部留用大潤發原有團隊，使大潤發如往常般營運⁵⁹⁴。惟若併購係以吸收合併等方式進行，因整合過後其中一家公司成為消滅公司，此時併購公司可能面臨人力重複之問題⁵⁹⁵，例如吸收合併後併購公司出現兩個財務部門或人資部門，公司將選擇僅留任部分勞工以精簡組織架構及成本，此時可能會考慮優惠離退方案，以補償未留任之勞工。

第四款 集體協商程序之可能疑慮

集體協商程序雖然作為企業回應商定留用權可能產生勞動權益風險之措施，並滿足勞資溝通之法遵要求，但該協商程序僅係使勞資雙方致力於尋求共識，因此該程序可能因勞資雙方無法達成共識而導致協商進度停滯或過於冗長，此一情形可能增加企業成本負擔、延誤併購交易時程等問題，造成此問題之原因可能十分多樣，若從勞資雙方談判力量來看，勞方可能缺乏威嚇資方之手段，而使資方接受勞方所提方案之意願減弱，造成談判僵持不下的局面。在集體協商程序中，勞方程序主體不一定由工會代表，惟爭議行為之主體必須以工會為限，才具有主體正當性，若缺乏工會的角色，無法進行合法爭議行為，將削弱勞方對於雇主決策之影響力，退一步言，即便由工會作為談判代表並得進行爭議行為，該爭議行為亦僅能針對舊雇主為之，雖然新雇主可能會重新評估完成

⁵⁹³ 王精偉等，前揭註 588，頁 244。

⁵⁹⁴ 曾智怡（11/27/2021），〈全聯 115 億併大潤發 團隊留用不改名雙品牌經營〉，《中央通訊社》，<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202111270080.aspx>（最後瀏覽日：09/13/2025）。惟 2025 年 8 月 1 日起，大潤發將更名為大全聯，全聯（06/04/2025），〈賀大潤發加入全聯集團於 8/1 起品牌更名為大全聯〉，<https://www.pxmart.com.tw/mega/news/bulletin/9>（最後瀏覽日：09/13/2025）。

⁵⁹⁵ 王精偉等，前揭註 588，頁 245。

該併購交易的風險，但無法對於新雇主直接施壓，如此一來勞方似乎僅剩訴諸媒體或輿論對新雇主造成政治上或聲譽形象之壓力一途。因此，商定留用權受限於新舊雇主之結構，相較於在單一雇主的情形，勞方似乎較難發揮集體的力量，進而更容易造成談判的僵局。

對於該僵局之解決，可能必須仰賴主管機關積極介入⁵⁹⁶，扮演居中協調的角色，在併購消息公開後，勞資雙方展開協商時，勞動部或地方勞動局（勞工局）就能派員參與，監督該程序進行、適時提供專業支援，或協助化解僵局等。依大量解僱勞工保護法第 11 條第 1 項第 4 款規定，僱用勞工 30 人以上之事業單位在決議併購時，應通報主管機關，其目的在於事先建立大量解僱預警通報系統，使主管機關得密切結合相關單位或人員，充分發揮統合力量與協調合作功能⁵⁹⁷。因此，絕大多數的上市上櫃公司決議併購時⁵⁹⁸，勞動部或地方政府能夠透過該通報系統知悉併購個案之存在，並視情況從中予以協調，即便因人數不足而無法利用該通報系統，資方或勞方仍然得依勞資爭議處理法第 9 條第 1 項申請調解⁵⁹⁹。

至於參與協商之勞方內部可能會遇到個別勞工對於是否留用以及如何爭取更好的勞動條件有所歧異，例如維持原有勞動條件即接受留用、以提升待遇為條件始留用，或寧願選擇優退方案而非留用。若勞方內部出現意見分歧，可能導致難以選出協商代表，或因缺乏凝聚力而減少參與，將無法發揮集體協商之

⁵⁹⁶ 此處之主管機關，依大量解僱勞工保護法第 3 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府（第一項）。同一事業單位大量解僱勞工事件，跨越直轄市、縣（市）行政區域時，直轄市或縣（市）主管機關應報請中央主管機關處理，或由中央主管機關指定直轄市或縣（市）主管機關處理（第二項）。」

⁵⁹⁷ 立法院公報處（2003），《立法院公報》，92 卷 8 期，頁 442，立法院。

⁵⁹⁸ 依據公開資訊觀測站所示 2023 年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，上市公司全時員工人數 30 人以上者為 863 間，佔比為約 93.6%，而上櫃公司全時員工人數 30 人以上者為 675 間，佔比為約 85.6%。資料來源為臺灣證券交易所，〈公開資訊觀測站：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊〉，<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>（最後瀏覽日：06/26/2025）。

⁵⁹⁹ 即便現有制度存在勞資爭議調解程序，但從勞工角度而言，調解程序仍然無法取代商定留用權集體協商程序，最主要的原因在於調解程序通常在爭議發生後始進行，此時已存在一商定留用權之決定結果，無法在該決定之前發揮影響力，而且由個別勞工提起調解程序，能發揮的影響力亦不如勞工與雇主進行集體協商程序。

效用，因此勞工需要整合內部不同意見並對協商策略達成共識，盡力兼顧留用勞工與非留用勞工之權益，使勞工能夠團結一致。在具體運作上，協商策略或許可以先聚焦勞工之共同利益，例如以留用勞工為優先選擇，在勞工不同意留用時能夠獲得優退補償，並進一步針對不同的群體設計多元的方案選項，例如受留用勞工之勞動條件是否及如何進行調整、非留用勞工之優離退方案細節等，如此或許能夠最大程度整合個別勞工之利益，以發揮勞工群體的談判力量。

當目標公司之勞工已有組織工會的情形，若由工會作為勞方協商之代表，其實可以直接依循現有團體協商制度，以獲得法律上更加周全的保障。詳言之，併購公司可能在個案中該當不當勞動行為制度下的雇主⁶⁰⁰，因此當工會欲與併購公司簽訂團體協約而進行協商時，新雇主應依團體協約法第 6 條第 1 項本於誠實信用原則進行協商，並且依同條第 2 項第 3 款，新雇主應提供進行協商所必要之資料，否則即屬於無正當理由拒絕協商，構成不當勞動行為其中一種態樣（不誠信協商），依本法第 32 條經裁決認定者得處以罰鍰，並在令其期限內改正而未改正時，予以連續處罰。即便工會不符團體協約協商資格而請求一般性團體協商，但若依個案情形得認定新雇主拒絕協商，具有不當勞動行為之認識或動機時，可能構成工會法第 35 條第 1 項各款情事，因此一般性團體協商亦得受到不當勞動行為制度之保護。總而言之，當勞方由工會代表協商時，應優先適用已明文規定協商義務與資訊權、保障密度較高的團體協約法⁶⁰¹，並納入不當勞動行為制度之保護傘，在勞方未具有工會時，方適用集體協商程序作為補充。

誠然，集體協商未必能確保勞資雙方意見能夠達成一致，當雙方未能就商定留用權之決定形成具體共識時，基於該集體協商程序並非商定留用權之法定

⁶⁰⁰ 請參照本章第一節第二項之說明。

⁶⁰¹ 此時可能發生勞方選擇不與舊雇主協商、僅願意與新雇主進行協商之情形，鑒於新雇主通常係留用勞工人選及勞動條件之實質決策者，並且基於尊重勞方協商意願之立場，應不必強迫勞方亦必須與舊雇主進行協商。

程序要件，舊雇主仍然得對非留用勞工依法終止勞動契約。不過，該協商程序仍具有其意義，蓋協商程序促進勞資雙方之資訊流通與雙向溝通，使勞方不再處於原先被動接受決定之地位，賦予勞方爭取自身權益之機會，並且使爭議點提前浮現，作為未來進入司法程序或勞資爭議調解之前置準備，此外，該協商過程可能成為外部監督之依據，例如透過永續報告書或年報進行商定留用權之資訊揭露⁶⁰²，讓外界檢視企業是否確實進行溝通，對企業間接造成壓力。

另外，併購完成後受留用勞工進入新雇主体制時，若新雇主維持原先舊雇主所給予該勞工之勞動條件，而該體制內已有相同或相類似性質之勞工存在，可能產生勞動條件不一致的情形⁶⁰³，無論留用勞工之待遇較好或較差，此時進一步的問題為此現象是否在勞工之間形成差別待遇。有論者認為，雖然勞動基準法第 25 條禁止雇主基於性別因素而給予勞工差別待遇，該條後段亦規定「工作相同、效率相同者，給付同等之工資」，但此種情形的差別待遇，並非雇主之故意或過失所造成的，不可歸責於雇主，再加上對原有勞動契約之尊重，因此契約保護應優於禁止歧視原則（同工同酬原則）之適用⁶⁰⁴。除了勞動基準法第 25 條之外，就業服務法第 5 條第 1 項亦有禁止歧視之規定，甚至基於憲法第 7 條平等權保障之意旨，勞動法上亦存在一般性的平等待遇原則⁶⁰⁵。然而，憲法所保障人民之平等權，不當然禁止所有差別待遇⁶⁰⁶，因此我國勞動法上的平等待遇原則，亦並非絕對的平等待遇原則，嚴格禁止雇主所有差別待遇之措施，而係追求相對的平等待遇原則，僅在無正當事由而恣意地進行差別待遇始為法律所禁止⁶⁰⁷。商定留用權造成同一企業內相同職位勞工可能有相異的勞動條件，

⁶⁰² 請參照下述第三項之說明。

⁶⁰³ 例如 2006 年底渣打銀行併購新竹商銀後，內部即有兩套薪資制度同時運行，薪資差異約為 30-50%。苦勞網（12/13/2007），〈假存續 真併購—渣打工會進行罷工投票 要求簽訂團體協約〉，<http://www.cooloud.org.tw/node/12923>（最後瀏覽日：04/22/2025）。

⁶⁰⁴ 參詹文凱（2002），〈企業併購對於勞動契約之影響〉，《月旦法學雜誌》，83 期，頁 91。

⁶⁰⁵ 林更盛（2002），〈勞動法上的一般平等待遇原則—評台灣台北地方法院八七年勞簡上字第一六號判決—〉，收錄於：氏著，《勞動法案例研究（一）》，頁 97-98，翰蘆。

⁶⁰⁶ 參照司法院釋字第 807 號解釋理由書。

⁶⁰⁷ 林更盛，前揭註 605，頁 103-105。

其目的在於保護原有勞工之勞動契約，使其勞動條件不受企業併購之影響，雖然從形式上來看，雇主確實給予受留用之勞工差別待遇，但實際上該情形係法律制度運作使然，應認為此一差別待遇能夠見容於現存法律秩序之中，因此應肯認商定留用權作為差別待遇之正當事由，而不違背現行法律規定或勞動法上平等待遇原則，儘管商定留用權之法律效果可能造成受留用勞工之待遇低於新雇主之既有勞工，仍然無法進一步課予雇主調高其工作待遇之義務。

惟若新雇主有意於併購後對受留用勞工之勞動條件進行調整，整合企業內薪資福利等人事制度，在經過集體協商而得到個別勞工同意或雇主自願在兩套制度間擇優調整之情形，其合法性固然較無疑慮，不過若新雇主對於原有勞動條件較優渥之受留用勞工，為使其與組織中既有勞工達成一致之勞動條件，而單方面地進行不利益變更，此時即應以合理性變更法理檢視之，法院得因應個案情形進行必要性與合理性之審查。

第三項 相關措施之資訊揭露

上述關於新舊雇主在行使商定留用權過程中對於勞工所採取之措施，應屬於 ESG 資訊揭露之內容，依法應於永續報告書及年報中加以揭露。鑒於資訊揭露之內容必須具有事實依據，因此資訊揭露對於商定留用權之行使而言，除了於事後反映企業在併購時對於勞工之管理作為外，對於企業而言，能夠向外界傳達其於併購時對於保障勞工權益所作之努力，形塑良好的形象與治理文化，提升企業在社會議題表現之評價，有利於企業營運；對於勞工而言，亦有助於其權益之保護，蓋資訊揭露能夠使企業產生自律效果，並且引導企業外部監督力量等，例如公司治理評鑑、金融機構之評估、投資人之投資決策依據等⁶⁰⁸，形成驅動企業於併購時履行社會責任之機制，促使企業在併購當下能夠完善對

⁶⁰⁸ 參照洪令家（2025），〈ESG 發展下公司治理的困境〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 267。

於勞工所採取的相關具體措施。因此，對於勞資雙方利益而言，資訊揭露在商定留用權議題中亦屬於重要之一環。

從現行規定之揭露內容來看，關於永續報告書之部分，依永續報告書作業辦法，永續報告書應依 GRI 準則進行編製，而企業併購可能造成新雇主之勞工人數增加，舊雇主在法人格未消滅之情形，也可能產生勞工人數減少，因此於 GRI 2：一般揭露之揭露項目 2-7 中，雙方皆應揭露勞工人數之變化，說明該併購對於人力結構之改變，縱使依據新舊雇主自身企業規模等判斷，勞工人數之增減並不屬於顯著波動，仍應說明其理由；又新舊雇主於商定留用權行使過程中與勞工所展開之集體協商程序，屬於勞雇雙方共同合作以因應企業併購對於勞工所可能造成的負面衝擊，故新舊雇主應於揭露項目 2-25 與揭露項目 2-29 中說明如何鑑別該次併購造成勞工之實際與潛在衝擊、該集體協商程序之目的、設計、參與協商之主體，以及如何使該集體協商程序成為與勞工進行雙向溝通的有效管道，至於協商之內容，在雙方沒有保密需求之情形下，亦應予以適當說明，使市場參與者能夠充分掌握該次協商程序之資訊。此外，新舊雇主亦應於主題準則中選擇勞雇關係（GRI 401）、勞資關係（GRI 402）等項目作為重大主題，在勞雇關係項目中，新舊雇主應揭露該次併購過程中新進與離職勞工總數與比例，以及全時勞工所享有之福利等勞動條件，不僅能夠反映人力結構之變化，亦能夠顯示勞工福利之品質是否足以留住勞工；在勞資關係項目中，則揭露新舊雇主於併購前給予勞工及其代表之最短預告期，使資訊接收者能夠深入了解新舊雇主是否與勞工及時協商。

與永續報告書 GRI 準則設定許多具體議題相比，年報所定揭露事項之設計方式則稍有不同，蓋年報準則附件二之二之二所設計之問題數量較少，但因其問題涵蓋範圍較抽象、廣泛，故亦可認為該準則賦予企業對於如何揭露內容較大的裁量權限。具體言之，新舊雇主於四、社會議題之問題（一）「公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？」之部分，即可對

外詳實說明其對於 ESG 風險如何制定風險管理政策，於併購事件中鑑別與評估勞工議題所生之 ESG 風險，並且依據跨國企業宣言以及軟法規範，具體擬定集體協商程序，賦予勞工程序參與及改善資訊對稱性，以完善商定留用權之配套措施，減緩企業併購對於勞工之負面影響，同時亦協助受留用勞工行使同意權；另外，新雇主於填答問題（二）「公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？」時，亦可揭露受留用勞工與既有勞工勞動條件之差異，以及整合人事制度時將預計採取何種措施，並就勞動條件之不利益變更，說明該變更之必要性與合理性。

然而，現行關於商定留用權之資訊揭露存在顯著的限制。首先，實務上企業在永續報告書中對於商定留用權之資訊揭露內容十分有限，例如 2023 年台灣大哥大與台灣之星完成合併，該年度台灣大哥大的永續報告書中，並未提及該次合併行使商定留用權之情形（例如留用台灣之星勞工人數等）⁶⁰⁹；而星展銀行 2023 年永續報告書對於併購花旗銀行一事，亦僅在員工組成現況之註解中提及併購花旗為造成該年度員工人數變化較大之原因，以及在併購後為留用員工舉辦教育訓練⁶¹⁰。年報的部分，台灣大哥大與星展銀行在該年度年報中同樣未提及併購時留用被併購公司員工之具體作為⁶¹¹。再者，在議題設定上，永續報告書以及年報之揭露議題較為籠統而概括，未特別針對企業併購勞工議題加以規範，並且永續報告書與年報皆屬於事後揭露，待商定留用權已行使、勞工去留已定時，外界才得知其資訊，難以發揮即時矯正或介入之效果。最後，依證券交易法第 36 條第 3 項第 2 款以及證交所與櫃買中心所制定的重大訊息之查證

⁶⁰⁹ 資料來源可參照台灣大哥大（股票代碼 3045），《2023 永續暨整合性報告 | 永續報告書》，https://corp.taiwanmobile.com/pdf/2023_C_ESG.pdf（最後瀏覽日：07/01/2025）。

⁶¹⁰ 星展銀行（股票代碼 5875），《2023 永續報告書》，頁 32，https://corp.taiwanmobile.com/pdf/2023_C_ESG.pdf（最後瀏覽日：07/01/2025）。

⁶¹¹ 資料來源可參照星展銀行（股票代碼 5875），《112 年台灣星展銀行年報》，https://www.dbs.com.tw/iwov-resources/pdf/LegalDisclaimersandAnnouncements/05_reports/2023-annual-report.pdf（最後瀏覽日：07/01/2025）；台灣大哥大（股票代碼 3045），《2023 年報》，https://corp.taiwanmobile.com/files/investor-relations/financial/2023_Annual_report_c.pdf（最後瀏覽日：07/01/2025）。

暨公開處理程序，上市櫃公司應於董事會為併購決議後即時公開該重大訊息，雖然該部分之揭露較為即時，但揭露之內容較為簡略，通常聚焦於交易金額、換股比例、預期效益等財務面資訊，公司對於其他利害關係人所採取之相關作為著墨極少，不足以成為市場監督之依據。

因此，資訊揭露在現階段或許難以作為保障勞工於商定留用權中進行集體協商程序的主要手段，與勞工議題較為相關之揭露仍然係以永續報告書或年報為主，但其功能較偏向事後揭露與企業形象管理，而非在前端監督企業之作為。即便如此，資訊揭露仍可透過長期累積，逐漸強化市場對企業在勞工議題上表現的期待，間接形成一種聲譽與善盡社會責任之壓力。若企業欲增強企業之透明度與聲譽，展現其對於社會議題之績效表現，以提升其 ESG 評價，企業在遇到併購時，宜充實其行使商定留用權之揭露內容，讓企業之積極作為能夠被看見與被檢視。

第三節 小結——兼顧勞資雙方利益之商定留用權

企業併購法下商定留用權賦予新舊雇主商定留用勞工之權利，衝擊勞工工作之穩定，從國際勞工組織之文件以及我國永續發展守則、永續報告書作業辦法等規範之角度來看，在企業組織變動、重大營運變化時，鑒於可能影響勞工權益，此時企業應該通知勞工，甚至與勞工進行溝通對話，將對於勞工之負面影響降至最低，方屬企業落實企業社會責任與 ESG 理念之表現。然而，現行企業併購法第 16 條、第 17 條缺少勞工資訊權、協商機制等程序性規範，與上述保護勞工權益之作法有所落差，若企業片面作出留用勞工之決定，僅將最終結果通知受併購影響之勞工，雖然符合企業併購法規定，但仍可能對企業造成營運風險，亦不符商業倫理規範。企業為回應該風險，並且滿足公司法第 1 條第 2 項商業倫理規範之遵循要求，上述文件與軟法規範得作為企業遵循之指引，而具體之執行方式，得參考現行大量解僱勞工保護法之解僱保護制度，鼓勵企業

於併購發生時，向勞工分享併購資訊，並針對留用決定與條件等事項，基於誠信原則與勞資自治之精神，與勞工進行集體協商程序。

商定留用權之集體協商程序賦予勞工程序性保障，使勞工能夠運用集體力量與雇主協商，為自身群體之權益發聲，雖然此一程序性保障受到侵害時，現行法下恐難以尋求司法救濟，但基於企業 ESG 資訊揭露係我國推行企業追求 ESG 目標之重要措施，以永續報告書、年報等資訊揭露作為集體協商程序之輔助性措施，連結外部市場力量，將企業對於勞工負面影響之成本內部化，促使企業行使商定留用權必須兼顧勞工權益，間接為勞工權益產生實質保護；對於企業而言，以兼顧勞工權益之方式行使商定留用權，便能大為減少勞資爭議的產生，避免影響企業營運之穩定。從過去商定留用權之案例來看，亦可佐證勞資協商對於平息或避免商定留用權所生勞資爭議之重要性，在美麗華案中，雙方除了對於相關勞資爭議提起訴訟與裁決外，在新北市政府勞工局的介入下亦數次嘗試進行勞資協商，方使爭議落幕，最終雙方簽署兩項協議書，同意撤回大部分訴訟，以及讓被解僱勞工全員復職⁶¹²；在台哥大合併案中，雙方於併購完成前即與勞工簽署員工安置計畫⁶¹³，雖然電信業者作為特許事業，或許多少受到國家通訊傳播委員會的壓力，而必須妥善處理合併案的勞工議題，但台灣大哥大作為國內知名電信業者，亦面臨企業形象及社會輿論壓力⁶¹⁴，因此與勞工取得共識仍係避免勞資爭議風險損及企業利益之最佳方式。除了作為風險管理與法令遵循之手段外，集體協商程序亦可能對併購後的整合產生正向回饋，蓋實務上約有七成的併購交易因無法滿足與解決人力資源議題（例如人才留任

⁶¹² 歐碧薇（08/24/2021），〈美麗華罷工〉協議簽訂 會員復職、續談團協 明罷工結束〉，《焦點事件》，<https://eventsinfocus.org/node/7146479>（最後瀏覽日：07/08/2025）。

⁶¹³ 該新聞報導見前揭註 566。

⁶¹⁴ 例如在該合併案之聽證會結束後，Yahoo 股市新聞即出現以〈台灣之星「心碎勞工」控：從宣布合併至今「只聽到精神喊話」影響 2 千名員工生計〉為題之報導，顯示社會對於該合併案之關注，若台灣大哥大對勞工安置問題處理不慎，可能進一步演變為公關危機。新聞報導參楊絡懸（09/30/2022），〈台灣之星「心碎勞工」控：從宣布合併至今「只聽到精神喊話」影響 2 千名員工生計〉，《Yahoo 股市》，<https://tw.stock.yahoo.com/news/t-star-labor-rights-085759728.html>（最後瀏覽日：07/07/2025）。

與銜接、人員配置調整、管理制度與企業文化整合等）而使併購效益不如預期⁶¹⁵，其中扮演關鍵因素的溝通成本容易受到忽視⁶¹⁶，而集體協商程序即能提供勞資雙方針對整合規劃進行交流之機會，增進勞資雙方間的信任，以協助併購後整合階段創造價值與產生綜效。因此，企業在進行併購並行使商定留用權之過程中，顧及企業社會責任理念與 ESG 目標，在公司治理中建立相應的風險管理、法令遵循之機制時，建議企業應採取集體協商程序，作為勞資溝通對話之方式，以平衡兼顧勞工工作權保障與企業之經營自由，同時維護或促進企業追求併購之效益。

⁶¹⁵ 王精偉等，前揭註 588，頁 244-245。

⁶¹⁶ 王精偉等，前揭註 588，頁 257。

第五章 結論

企業併購作為企業重組之重要手段，藉由公司組織、資本或控制權結構之整合與變更，追求經營效率化，並且能夠擴大市占率、降低成本或係取得關鍵技術與通路，甚至進行跨產業之多角化經營，故企業併購能夠強化企業競爭力、提升國家整體經濟效益。我國近二十年來併購活動頻繁，反映企業持續具有追求外部成長與調整體質之動能，但不可忽略的是企業併購對於勞工等利害關係人之負面影響，蓋企業併購之場合，企業往往具有人員重新配置之需求，使企業併購可能導致許多勞工面臨失業風險，此情形不僅危及勞工賴以為生的工作權，亦可能影響勞工家庭生計與社會穩定。

從法規範層面來看，我國採取商定留用權之規範模式，賦予新舊雇主於併購時協議決定是否留用舊雇主之勞工，非留用勞工必須接受終止勞動契約之結果。鑒於勞工在企業併購缺乏工作保障之缺失，立法機關並非沒有嘗試進行法律修正，但因受到反彈而以失敗告終，惟近年發生美麗華案之勞資衝突，勞工團體因而極力呼籲修法廢除商定留用權，因此促使修法提案再次浮上檯面。然而，本文認為在企業併購勞工去留問題上，存在著企業經營自由與勞工權益保障之緊張關係，無論係對於商定留用權選擇「全有」或「全無」之立法，皆可能使雙方之利益價值權衡上有所失衡，因此本文認為不應執著於是否廢除商定留用權，並試圖透過企業社會責任、ESG 重視利害關係人利益之觀點，建構新舊雇主行使商定留用權之行為準則，求取雙方利益之平衡點。

為先釐清商定留用權議題之癥結點，本文於第二章首先介紹企業併購之定義問題與企業併購過程中權利移轉之基本原則，接著聚焦於企業併購法第 16 條、第 17 條之商定留用權規範，對此爬梳了過去文獻上對於商定留用權之評論，以及法院對於該條文之解釋適用情形。企業併購之定義問題，亦涉及商定留用權之適用範圍，所謂企業併購，依據企業併購法第 4 條，併購包含公司之合併、

收購以及分割。一般而言，企業併購所產生的權利義務移轉，若係公司合併、消滅分割等涉及法人格消滅之情形，法制上採取概括承受之法理，由存續公司當然承受一切權利義務關係，反之，若係存續分割、營業收購、財產收購之情形，未涉及法人格變動，併購公司不當然承受目標公司之權利義務，權利義務移轉之範圍應由當事人決定並個別進行移轉行為，至於股份收購因僅涉及股權結構之變動而無涉權利義務之移轉。然而，以上情形係關於「物的移轉」，在上述併購情形之「人的移轉」，應適用企業併購法第 16 條，新舊雇主具有商定留用勞工之權限，其法律效果可由受留用勞工以及非留用勞工分別觀察：勞工受到留用後，得決定是否接受留用，若同意新雇主之留用，則其勞動契約從舊雇主移轉至新雇主，發生意定契約承擔之效果，新雇主應繼續承認其年資與維持同一勞動條件，至於受到留用之勞工若不同意該留用，或勞工未受到留用，則應由舊雇主終止該勞動契約，並給予資遣費。

對於立法者在企業併購中進行「人」與「物」差異處理之方式，雖然有論者持正面態度，但學界普遍予以批評，多認為商定留用權雖然慮及勞務專屬性之要求，賦予勞工留用與否的同意權，以維護其個人尊嚴，而未為使勞工如同資產一般強制移轉，但由於勞工之去留係由新舊雇主片面決定，實際上勞工係處於被動地位，且企業併購法將解僱事由放寬至企業併購之場合，無疑對於勞動契約之存續造成嚴重威脅，在此情況下又欠缺勞工程序參與之機制，故此一立法政策過於向資方傾斜，忽略尋求生存保障之勞工所處的弱勢地位，喪失法律所應追求公平正義之規範價值。

司法實務方面，其面對現行商定留用權在勞工權益保障之不足，曾試圖透過限縮解釋來保護勞動權益，其方式有三：第一，要求舊雇主必須發生法人格變動始得適用，亦即排除未涉及法人格消滅之併購類型（例如單純股權結構變動之股份收購）；第二，檢視新舊雇主是否具有實體同一性，若新雇主在財務、業務、人事方面受到舊雇主實質控制，可認新雇主之法人格已形骸化而無自主

權，此時不得適用企業併購法第 16 條規定，以防止雇主濫用人格來解僱勞工；第三，不承認併購作為獨立解僱事由，雇主欲以商定留用權來解僱勞工，仍然必須符合勞動基準法第 11 條所定事由，並受到權利濫用法理之限制。此與對商定留用權採取檢討立場而認為應於解釋論上予以限縮之文獻建議，近乎一致。另外，亦有較少數的實務見解未特別採取限縮解釋來限制商定留用權之行使，主要係著眼於勞動基準法與企業併購法規範目的並不相同，以及對於企業經營自由之尊重。從上述文獻與判決回顧來看，處於弱勢地位之勞工欠缺制度上的保護，係屬於我國商定留用權之主要疑慮，然而現行實務所採取的限縮解釋或提出以解僱法理加以限制之見解，可能產生解釋論上之疑慮或困境。過去修法失敗的經驗，可以得知修法之路可能困難重重，因此本文認為若欲解決現行制度對於勞工權益保障不周之缺陷，應從企業之行為予以約束，基於企業併購涉及許多利害關係人利益之本質，企業社會責任與 ESG 目標即能作為契機，使企業在行使商定留用權時制定一行為準則，以兼顧勞工權益。

因此，第三章分別對企業社會責任與 ESG 進行介紹。企業社會責任概念之產生，源自於生產活動工業化、經濟活動全球化之背景，企業對環境、社會造成不利影響之反動，並且由企業社會責任之辯論可知，股東優位理論與企業社會責任理論之爭執點在於公司經營者是否有權將公司資源運用於公共利益之追求，兩派立場各有擁護者，不過隨著聯合國、歐盟及 OECD 等國際組織之倡議，企業負有社會責任逐漸成為全球社會之共識，此一思想亦蔓延至我國，在我國發展中，起初係由民間團體之推動、行政機關發布軟法規範，使企業逐漸熟悉企業社會責任之概念，最終促使法律規範成形。我國立法者於 2018 年在公司法第 1 條第 2 項將企業社會責任加以明文化，為企業履行企業社會責任奠定法理基礎，並確認企業社會責任分為義務型企業社會責任與裁量型企業社會責任，而具有權利與義務之雙重性質，此外，商業倫理規範一詞，能夠納入國內外組織文件或自律規範等，一方面使我國企業社會責任得接軌國際社會而與時俱進，

另一方面亦能充實企業社會責任之內涵。

2004 年聯合國發布 Who Cares Wins 報告後，ESG 一詞正式誕生於國際社會中，緊接著責任投資原則之推動，助長 ESG 蔚為潮流之趨勢，在全球金融商品市場中蓬勃發展，更成為我國金管會重要的政策發展目標，實現永續發展。ESG 概念強調企業在追求財務績效的同時，應考量環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三個面向之表現，即使 ESG 起初係立基於投資人之觀點，呼籲投資人將 ESG 因素納入投資決策過程，但 ESG 投資要能夠落實，少不了企業執行 ESG 政策並揭露相關資訊，故企業為履行 ESG，應於日常營運、經營管理中重視利害關係人之利益，此與企業社會責任要求企業兼顧利害關係人之理念如出一轍，並且企業社會責任與 ESG 皆引發社會對於公司目的之反思。在企業社會責任與 ESG 之界限難謂涇渭分明之情況下，與其將兩者切割理解，不如著眼於企業社會責任之經營者權限面向，以及 ESG 評比指標作為企業 ESG 表現可衡量之標準，而樂見其發揮互補功能。

至於 ESG 如何影響公司治理，具體形塑董事之義務，從董事義務之內涵來看，除了注意義務與忠實義務外，注意義務之下位概念包含監督義務，其要求董事建立並落實內部控制制度，鑒於 ESG 議題對企業而言具有社會性風險之本質，在我國政策環境下，企業對於 ESG 議題之表現，亦可能從金融市場、供應鏈管理等層面對企業造成營運風險，此等風險在我國現有規範以及司法實務之闡釋下，應成為內部控制制度中風險管理之對象。再者，就 ESG 與企業社會責任之關係觀之，公司法第 1 條第 2 項企業社會責任之明文化，亦為 ESG 與公司治理之兼容性奠定了基礎，蓋本項「商業倫理規範」得以容納公司治理實務守則、永續發展實務守則等自律規範，呈現強制法化之趨勢，並成為董事法令遵循義務之一部分，因此董事對於 ESG 目標之回應，不僅應對 ESG 風險進行辨識與控制，評估公司決策對於利害關係人之影響，採取避免或減輕該不利影響之措施，亦應遵守相關軟法規範，將永續治理之概念融入於公司治理制度中。當

然，ESG 資訊揭露作為推動 ESG 發展之重要措施，同樣屬於法令遵循之一環，企業亦應依法編製永續報告書以及年報，接受投資大眾之檢驗，促進 ESG 投資之正向循環。

因此，本論文第四章即針對商定留用權之議題，探討新舊雇主如何於併購時留用勞工之過程中保障勞工之權益，以作為商定留用權之 ESG 風險回應，並符合自律規範之要求。參照國際勞工組織所發布的核心國際勞動基準與跨國企業宣言，聚焦於我國商定留用權對勞工可能造成的負面影響，本文認為主要可以從勞資協商與勞工之資訊權等方面強化勞動權益之保障。因此，新舊雇主於行使商定留用權時，應賦予勞工程序參與機制，透過勞工程序參與，勞資雙方基於誠信原則進行協商，勞工得以改善原先處於被動之弱勢地位，進而能夠與新舊雇主商討留用勞工之條件與決定等，以間接保護其勞動契約之存續，企業亦能預先解決可能出現的勞資爭議，維持營運之穩定。

至於具體應如何進行，基於企業經營組織變動通常影響多數之個別勞動契約，該協商機制之設計，不應忽略此一集體之本質，因此基於我國法制已存在大量解僱勞工保護法之現實，以及其協商程序對於商定留用權終止勞動契約而言具參考性，得作為設計商定留用權之集體協商程序之借鏡。詳言之，本文建議新舊雇主於作成商定留用勞工之決策前，為與勞工進行溝通，原則上應與受影響之舊雇主勞工進行集體協商，針對不同的併購類型以及雙方之需求進行磋商，同時新舊雇主應及時提供相關資訊予勞工，以確保該協商具有實質效用，並且勞動部或地方勞動主管機關亦應適時予以協助，使該集體協商程序之運作得以更為完善。此外，關於上述協商程序以及對勞工所採取之措施，亦應詳實揭露於永續報告書以及年報中。

該協商程序雖然符合 ESG 理念，但該程序之目的僅係促使勞資雙方間達成共識，而非新舊雇主行使商定留用權之法定程序要件，因此在新舊雇主未為協

商或未為通知等情形，僅有的損害賠償責任恐難以滿足勞工之救濟。為約束企業賦予勞工之程序性保障，本文認為現行 ESG 資訊揭露制度得作為集體協商程序之輔助性措施，資訊揭露使外部市場得以檢視企業之作為，進而形成督促企業在行使商定留用權時建立風險管理、法令遵循措施之監督力量，同時若企業踐行集體協商程序，亦能成為資訊揭露的內容，增加投資人或金融機構等市場參與者之青睞。惟必須強調的是，本文無意過度渲染 ESG 目標對於企業行為之拘束力，而是希望透過公司治理之觀點，以兼顧勞工利益之面向檢視企業併購法商定留用權之運作，使其不僅能夠維持企業之營運彈性，充分發揮併購之效用與經營之穩定，亦能對勞工權益產生實質保護之作用，平衡兼顧勞資雙方之利益，成為我國企業永續治理之里程碑，但就未來發展而言，鑒於現行商定留用權相關資訊揭露制度之局限，以及勞工司法救濟之不足，若要充實商定留用權中勞工權益保護，得進一步思考是否在立法設計上將商定留用權的勞資協商程序具體形成為一個完備的制度。

參考文獻



一、 中文文獻

(一) 書籍

方嘉麟、樓永堅（2008），《企業併購個案研究》，元照。

方嘉麟等（2021），《變動中的公司法制：17堂案例學會《公司法》》，三版，元照。

王志誠（2005），《企業組織再造法制》，元照。

王志誠（2017），《現代金融法》，三版，新學林。

王志誠、李書孝、彭惠筠、黃文昭、李宗哲、許苑（2016），《企業併購法實戰守則》，新學林。

王精偉等（2011），《企業併購策略與最佳實務》，資誠。

王澤鑑（2017），《民法總則》，增訂新版，自刊。

王澤鑑（2019），《法律思維與案例研習》，校正二版，自刊。

王澤鑑（2021），《債法原理》，增訂新版，自刊。

余雪明（2016），《證券交易法：比較證券交易法》，五版，證期會。

林進富、蘇聰儒、莊國偉、金文悅（1999），《公司併購法律實戰守則》，永然文化。



邱聰智（2002），《新訂債法各論（中）》，自刊。

郭玲惠（2011），《勞動契約法論》，三民。

陳自強（2018），《契約之內容與消滅》，四版，元照。

陳春山（2005），《企業併購及控股公司法實務問題》，二版，新學林。

陳威霖、郭晉源（2020），《企業併購下勞動權益保障之研究》，勞動部勞研所。

陳聰富（2022），《民法總則》，四版，元照。

陳繼盛（2014），《勞動學導論》，二版，台灣勞動學會。

曾世雄、曾宛如（2009），《企業設計法》，二版，元照。

焦興鎧等（2009），《勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望》，二版，新學林。

焦興鎧等（2019），《集體勞動法》，新學林。

黃偉峯（2016），《企業併購法》，二版，台灣通商法律事務所。

黃程貫（1997），《勞動法》，修訂再版，國立空中大學。

黃程貫等（2024），《勞動基準法釋義——施行 40 年之回顧與展望》，元照。

黃越欽（著），黃鼎佑（增修）（2015），《勞動法新論》，五版，翰蘆。

楊岳平（2011），《公司治理與公司社會責任：企業併購下股東、債權人、員工、投資人之保護》，元照。

劉志鵬（2000），《勞動法理論與判決研究》，元照。

劉連煜（2021），《現代證券交易法案例研習》，增訂十八版，新學林。

劉連煜（2024），《現代公司法》，增訂十八版，新學林。

鄭冠宇（2023），《民法債編總論》，六版，新學林。

賴英照（2007），《賴英照說法：從內線交易到企業社會責任》，聯經。

賴英照（2020），《最新證券交易法解析》，四版，自版。

賴源河（2016），《實用企業併購法——理論與實務》，五南。

（二） 書之篇章

李玉春（2004），〈解僱保護程序規範之研究〉，收於：焦興鎧（主編），《大量解僱勞工保護法制之研究》，頁 161-199，臺灣勞動法學會。

林更盛（2002），〈勞動法上的一般平等待遇原則——評台灣台北地方法院八七年勞簡上字第一六號判決——〉，收於：氏著，《勞動法案例研究（一）》，頁 89-116，自刊。

林更盛（2002），〈解僱之最後手段性——評台北地院八六年度勞訴字第五四號、台灣士林地方法院八七年度台上字第二十號、最高法院於八十三年度台上字第二七六七號判決——〉，收於：氏著，《勞動法案例研究（一）》，頁 259-279，自刊。

林炫秋（1999），〈關係企業間勞工之調動與勞工之同意權——評高雄地院 82 年度雄簡字第 525 號暨勞簡上字第 6 號判決〉，收於：中華民國勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（一）》，頁 51-91，元照。

郭玲惠（2006），〈企業併購爭議問題—台北地方法院九十一年度勞訴字第一四四號判決評釋—〉，收於：臺灣勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（四）》，頁 189-209，臺灣勞動法學會。

曾宛如（2007），〈董事忠實義務之內涵及適用疑義——評析公司法第二十三條第一項〉，收於：氏著，《公司管理與資本市場法制專論（一）》，二版，頁 1-38，元照。

焦興鎧（2002），〈國際勞工組織重要公約及核心勞動基準之研究〉，收於：翁岳生教授祝壽論文集編輯委員會（編），《當代公法新論（下）——翁岳生教授七秩誕辰祝壽論文集》，頁 927-976，元照。

黃朝琮（2022），〈由 Fiduciary duty 之翻譯試詮其理解〉，收於：氏著，《公司法論文集 I：受託義務之理論與應用》，頁 1-25，新學林。

黃銘傑（2006），〈企業併購法之檢討與省思〉，收於：氏著，《公司治理與企業金融法制之挑戰與興革》，頁 239-301，元照。

蔡昌憲（2021），〈公司治理之法律策略與企業風險管理〉，收於：氏著，《企業永續與公司治理：公司部門的合作治理》，頁 39-98，新學林。

（三） 期刊論文

方元沂（2019），〈從企業社會責任到社會企業——論公司型社會企業的發展〉，《臺灣財經法學論叢》，1 卷 1 期，頁 133-168。

方元沂（2023），〈上市櫃公司的 E.S.G. 資訊揭露法律風險〉，《當代法律》，22 期，頁 80-86。

方嘉麟（2018），〈公司法修正評釋〉，《月旦法學雜誌》，280期，頁219-227。

王文宇（2002），〈企業併購法總評〉，《月旦法學雜誌》，83期，頁70-85。

王文宇（2005），〈非合意併購的政策與法制——以強制收購與防禦措施為中心〉，《月旦法學雜誌》，125期，頁155-175。

王文宇（2020），〈公司負責人的受託義務——溯源與展望〉，《月旦民商法雜誌》，68期，頁5-22。

王志誠（2001），〈企業併購法制之基礎構造〉，《中正大學法學集刊》，4期，頁91-138。

王志誠（2012），〈法人格獨立原則之適用及界限〉，《月旦法學雜誌》，207期，頁17-37。

王志誠（2016），〈董事之監督義務——兆豐銀行遭美國紐約州金融服務署裁罰一•八億美元案之省思〉，《月旦法學雜誌》，259期，頁5-18。

王志誠（2020），〈公司合併及分割之效力〉，《月旦法學教室》，210期，頁23-26。

王泰升（1989），〈公司社會責任之概念及其法典化〉，《法律評論》，55卷9期，頁10-20。

王泰銓、高靜遠、林香君、汪士邁、陳怡君、王文宇（2002），〈企業併購法座談會〉，《月旦法學雜誌》，82期，頁149-163。

王能君（2005），〈工作規則不利益變更的合理性判斷——台北地院八十七年度勞訴字第三○號民事判決、台灣高等法院八十八年度勞上字第四二號民事判決、最高法院九十三年度台上字第六七○號民事判決評釋〉，《月旦法學

雜誌》，125 期，頁 192-201。

王健全（2022），〈ESG 的意涵、重要性及因應策略〉，《經濟前瞻》，203 期，頁 10-16。

朱德芳（2006），〈效率、併購與公司治理——以敵意併購法規範為核心〉，《中原財經法學》，17 期，頁 195-259。

朱德芳（2019），〈董事忠實義務與利益衝突交易之規範——以公司法第 206 條為核心〉，《政大法學評論》，159 期，頁 129-214。

江朝聖（2024），〈永續報告書之實像與虛像〉，《當代法律》，27 期，頁 15-21。

吳姿慧（2006），〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（下）〉，《月旦法學教室》，49 期，頁 89-99。

吳姿慧（2013），〈企業併購與勞動關係存續保障的抉擇——以我國勞動基準法及企業併購法之相關規定為檢討對象〉，《東吳法律學報》，24 卷 4 期，頁 99-137。

吳秦雯（2023），〈ESG 之公司永續資訊揭露義務與憲法〉，《月旦法學教室》，254 期，頁 6-9。

李之聖（2020），〈企併商定留用權的第三條路：從公司社會責任「分享利潤」出發〉，《全國律師》，24 卷 8 期，頁 53-64。

李有容（2022），〈大量解僱勞工保護法之實務疑義〉，《全國律師》，26 卷 12 期，頁 15-28。

李有容（2025），〈勞資會議決議與一般性團體協議對個別勞工之拘束力——評最高法院 99 年度台上字第 1655 號民事判決〉，《法律扶助與社會》，14

期，頁 29-71。

李承陶（2013），〈論企業併購之勞工權益保護——以商定留用權的存廢為核心〉，《司法新聲》，106 期，頁 43-54。

李禮仲（2002），〈企業併購法之探討〉，《全國律師》，6 卷 5 期，頁 4-21。

周昌湘（2022），〈企業經營與 ESG〉，《月旦會計實務研究》，54 期，頁 86-89。

周昌湘（2023），〈董事會在 ESG 中的角色與職責〉，《月旦會計實務研究》，62 期，頁 76-80。

林仁光（2004），〈公司治理之理論與實踐——經營者支配或股東支配之衝突與調整〉，《臺大法學論叢》，33 卷 3 期，頁 201-279。

林仁光（2006），〈企業併購與組織再造規範制度之重新檢視〉，《月旦民商法雜誌》，1 期，頁 160-183。

林佳和（2005），〈台灣中小企業銀行工會罷工事件——一個勞動法角度的觀察〉，《台灣本土法學雜誌》，77 期，頁 208-218。

林佳和（2011），〈營業移轉與勞動關係命運——勞動合同法第三三、三四條之理論與實踐考察〉，《月旦民商法雜誌》，33 期，頁 77-105。

林炫秋（1999），〈事業單位轉讓與勞動契約之變動〉，《政大法學評論》，62 期，頁 255-274。

林國彬（2007），〈董事忠誠義務與司法審查標準之研究——以美國德拉瓦州公司法為主要範圍〉，《政大法學評論》，100 期，頁 135-214。

邱羽凡（2017），〈企業併購決策與團體協約協商事項界限之研究〉，《月旦民商法雜誌》，58 期，頁 95-111。

- 邱羽凡（2023），〈勞動基準法第 20 條與企業併購法第 16 條「雇主商定留用」規範之檢討——以歐盟與德國法制為參考〉，《月旦法學雜誌》，332 期，頁 163-191。
- 邵慶平（2008），〈董事受託義務內涵與類型的再思考——從監督義務與守法義務的比較研究出發〉，《臺北大學法學論叢》，66 期，頁 1-43。
- 邵慶平（2009），〈從權力到責任——蓋茲、尤努斯與公司社會責任的發展〉，《萬國法律》，164 期，頁 26-36。
- 侯岳宏（2015），〈法人格否認理論在臺灣與日本勞動法上之運用與發展〉，《政大法學評論》，141 期，頁 351-390。
- 侯岳宏（2024），〈解僱保護及調職規範之回顧及修正芻議〉，《台灣勞工季刊》，78 期，頁 16-25。
- 洪令家（2025），〈ESG 發展下公司治理的困境〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 237-273。
- 洪秀芬（2009），〈德國企業社會責任之理論與實踐〉，《萬國法律》，164 期，頁 37-63。
- 胡韶雯（2023），〈永續金融——後疫情時代責任授信法制研究〉，《臺灣財經法學論叢》，5 卷 1 期，頁 261-301。
- 胡韶雯（2025），〈中小企業在永續供應鏈中之 ESG 義務與實踐——以資訊揭露為核心〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 163-202。
- 徐婉寧（2023），〈企業併購時個別勞工之權益保障爭議問題研究〉，《月旦法學雜誌》，342 期，頁 6-16。

徐婉寧（2024），〈ESG 浪潮下工作者之權益保障——以女性經濟賦權與母性保護為中心〉，《月旦法學雜誌》，345 期，頁 167-178。

徐婉寧（2024），〈ESG 浪潮下企業之性騷擾防治義務——以性別平等工作法之規定為中心〉，《月旦法學雜誌》，350 期，頁 149-166。

徐婉寧（2025），〈ESG 浪潮下企業之職場霸凌防治義務——從 ILO 190 號公約談起〉，《月旦法學雜誌》，356 期，頁 125-138。

張心悌（2019），〈員工違法行為之董事監督義務——評臺灣臺北地方法院 105 年度訴字第 4239 號民事判決〉，《月旦裁判時報》，80 期，頁 19-24。

張心悌（2023），〈ESG 與董事監督義務〉，《月旦法學雜誌》，341 期，頁 64-79。

張旭（2006），〈英國廢奴運動中的西印度蔗糖抵制〉，《歷史月刊》，225 期，頁 22-27。

張南薰（2025），〈全球供應鏈法規之崛起及其特徵——以歐盟企業永續盡職調查指令為中心〉，《臺北大學法學論叢》，133 期，頁 169-236。

張景儒（2024），〈21 世紀下機構投資人之受託義務——試論受託義務與 ESG 投資之調和〉，《交大法學評論》，14 期，頁 1-60。

張義德（2022），〈論僱傭契約與勞動契約之分與合——對於中國大陸、日本與我國法制的觀察〉，《東吳法律學報》，34 卷 1 期，頁 79-142。

張譯文（2021），〈勞務供給契約之類型與區分標準——以定性的困境為中心〉，《月旦法學雜誌》，314 期，頁 47-62。

莊永丞（2023），〈從永續報告書論 ESG 浪潮下，我國律師應扮演之角色〉，《全

國律師》，27 卷 8 期，頁 41-61。

莊永丞（2023），〈從我國公司董事之監督義務探討 ESG 之光與影〉，《月旦法學雜誌》，342 期，頁 71-89。

莊永丞（2023），〈論我國 ESG 之揭露法制——從永續報告書揭開 ESG 面紗〉，《東吳法律學報》，35 卷 2 期，頁 1-65。

莊永丞（2024），〈論 ESG 法制之迷思——以企業社會責任為中心〉，《萬國法律》，257 期，頁 2-11。

郭大維（2013），〈股東有限責任與否認公司法人格理論——「揭穿公司面紗原則」之探討〉，《中正財經法學》，7 期，頁 49-105。

郭大維（2017），〈企業法令遵循與董事監督義務〉，《月旦法學教室》，179 期，頁 20-22。

郭大維（2019），〈論美國公司法制下董事之監督義務——一個比較法上的思考〉，《東海大學法學研究》，57 期，頁 87-125。

郭大維（2021），〈論公開收購下目標公司防禦措施之規範〉，《月旦會計實務研究》，45 期，頁 13-20。

郭玲惠（2003），〈金融控股公司與企業併購對於勞工勞動條件保障之初探——以調職為例〉，《律師雜誌》，291 期，頁 16-29。

郭玲惠（2005），〈企業併購中勞工權益之保障——以個別勞動關係為核心〉，《臺北大學法學論叢》，57 期，頁 45-86。

陳正和（2022），〈企業併購法之商定留用權——最高法院 109 年度台上字第 1396 號判決評析〉，《月旦會計實務研究》，49 期，頁 95-101。

陳自強（2005），〈民商合一與民商分立〉，《月旦民商法雜誌》，10期，頁71-101。

陳金泉（2006），〈勞動契約終止若干爭議問題〉，《全國律師》，10卷3期，頁43-56。

陳俊仁（2007），〈論公司本質與公司社會責任—董事忠實義務之規範與調和—〉，《台灣本土法學雜誌》，94期，頁79-109。

陳建文（2003），〈勞動基準法第二十條之研究〉，《政大法學評論》，74期，頁291-363。

陳彥良（2007），〈解僱保護制度體系之研析——兼論大量解僱勞工保護法〉，《政大法學評論》，99期，頁1-60。

陳彥良（2019），〈德國公司社會責任與永續發展原則之建構—兼論台灣相關實務〉，《臺灣財經法學論叢》，1卷1期，頁99-131。

陳春山（2023），〈董事會的ESG治理〉，《萬國法律》，251期，頁101-104。

陳傑曦（2023），〈迎向ESG——企業併購投資價值分析因應〉，《月旦會計實務研究》，66期，頁48-52。

陳榮圳（2007），〈論企業併購與勞動契約轉讓之關係——以員工留用權為核心〉，《萬國法律》，152期，頁26-35。

陳肇鴻（2023），〈董事會面對ESG目標的治理責任——以金融機構氣候風險管理為例〉，《臺灣財經法學論叢》，5卷1期，頁219-260。

陳肇鴻（2025），〈論公司的法令遵行制度及董事會之治理責任〉，《臺灣財經法學論叢》，7卷1期，頁203-236。

- 陳麗娟（2022），〈永續企業社會責任在歐盟市場之實踐與未來發展趨勢〉，《華岡法萃》，72期，頁1-44。
- 就業與勞動關係季刊編輯（2010），〈勞委會99/01/11發佈之勞基法修正草案條文對照表〉，《就業與勞動關係季刊》，2期，頁112-129。
- 曾宛如（2006），〈「讓與全部或主要部分營業或財產」之探討—兼論董事會與股東會權限劃分之議題〉，《臺大法學論叢》，35卷1期，頁267-310。
- 曾宛如（2010），〈董事忠實義務於台灣實務上之實踐—相關判決之觀察〉，《月旦民商法雜誌》，29期，頁145-156。
- 曾宛如（2023），〈2022年公司法與證券交易法發展回顧〉，《臺大法學論叢》，52卷特刊，頁1355-1380。
- 焦興鎧（2015），〈美國與國際勞工組織關係之發展及對國際勞動人權倡議之影響〉，《全國律師》，19卷4期，頁15-38。
- 焦興鎧（2021），〈對國際勞工組織第190號禁絕工作領域暴力與騷擾公約之評析〉，《政大法學評論》，164期，頁207-269。
- 黃國昌（2005），〈併購風潮下勞工權益保障之問題點〉，《台灣本土法學雜誌》，77期，頁202-207。
- 黃朝琮（2022），〈環境、社會與治理（ESG）資訊揭露之規範——以重大性之判斷為核心〉，《臺北大學法學論叢》，122期，頁1-111。
- 黃朝琮（2023），〈董事監督義務及其於ESG之應用〉，《臺北大學法學論叢》，127期，頁67-150。
- 黃程貫（2003），〈我國勞動法發展趨勢之觀察與展望〉，《月旦法學雜誌》，100

期，頁 91-106。

楊岳平（2018），〈評析公司法修正對股東行動主義的影響〉《月旦裁判時報》，76 期，頁 63-71。

楊岳平（2019），〈新公司法與企業社會責任的過去與未來——我國法下企業社會責任理論的立法架構與法院實務〉，《中正財經法學》，18 期，頁 43-91。

楊岳平（2025），〈公司治理 ESG 法制與公司目的論辯——以 2023 年 G20/OECD 公司治理原則為參考〉，《臺灣財經法學論叢》，7 卷 1 期，頁 275-324。

楊通軒（2003），〈大量解僱勞工保護法相關法律問題之研究〉，《律師雜誌》，282 期，頁 33-54。

葉欣誠（2022），〈理解 ESG 與企業永續的核心意涵〉，《月旦會計實務研究》，55 期，頁 41-50。

葉秋英、吳志光（2003），〈論企業併購法下收購類型之適用〉，《月旦法學雜誌》，94 期，頁 226-237。

詹文凱（2002），〈企業併購對於勞動契約之影響〉，《月旦法學雜誌》，83 期，頁 86-91。

劉士豪（2003），〈大量解僱勞工保護法中「解僱計畫書通知與協商」制度之初探〉，《律師雜誌》，282 期，頁 55-68。

劉志鵬（1996），〈談三井公司大量資遣員工事件〉，《月旦法學雜誌》，12 期，頁 86-96。

劉志鵬（2003），〈關係企業與勞工之職務異動——臺灣高等法院九十一年度勞上易字第五號判決評釋〉，《律師雜誌》，291 期，頁 40-60。

劉志鵬（2024），〈勞動基準法邁向 40 年之回顧與前瞻〉，《台灣勞工季刊》，78 期，頁 4-15。

劉紹樑（2003），〈我國併購法制的蛻變與前瞻〉，《經社法制論叢》，32 期，頁 1-33。

劉連煜（1996），〈公司社會責任的意涵及其條文化之問題〉，《軍法專刊》，42 卷 5 期，頁 1-12。

劉連煜（2001），〈讓與主要部分營業或財產之判斷基準〉，《台灣本土法學雜誌》，29 期，頁 114-121。

劉連煜（2004），〈公司分割與營業讓與〉，《台灣本土法學雜誌》，54 期，頁 133-140。

劉連煜（2007），〈公司社會責任理論與股東提案權〉，《台灣本土法學雜誌》，93 期，頁 181-208。

蔡昌憲（2012），〈從內控制度及風險管理之國際規範趨勢論我國的公司治理法制：兼論董事監督義務之法律移植〉，《臺大法學論叢》，41 卷 4 期，頁 1819-1896。

蔡昌憲（2018），〈從公司法第一條修正談公司治理之內外部機制——兼論企業社會責任的推動模式〉，《成大法學》，36 期，頁 89-153。

蔡昌憲（2023），〈董事會之永續治理角色與董事監督義務〉，《臺灣財經法學論叢》，5 卷 1 期，頁 155-218。

蔡英欣（2008），〈論公司社會責任之規範模式：以日本法之經驗為例〉，《臺大法學論叢》，37 卷 3 期，頁 189-244。

蔡英欣（2019），〈公司社會責任與股東利益最大化原則——以日本法為中心〉，
《臺灣財經法學論叢》，1 卷 1 期，頁 169-197。

鄧衍森（2024），〈企業與人權連結的趨勢與反思〉，《法學叢刊》，274 期，頁 1-33。

賴英照（2007），〈從尤努斯到巴菲特——公司社會責任的基本問題〉，《台灣本土法學雜誌》，93 期，頁 150-180。

賴英照（2007），〈論全球盟約與公司社會責任〉，《法令月刊》，58 卷 2 期，頁 4-25。

賴英照（2024），〈永續報告書的法律地位〉，《台灣法律人》，36 期，頁 1-23。

謝清風（2007），〈競爭併購下勞動者保護之探討——以退休金為中心〉，《全國律師》，11 卷 5 期，頁 73-88。

（四） 單篇文章、研究報告

劉紹樑、葉雪暉、葉秋英、張宏賓、曾沂、許正華、林恆鋒、李俊瑩、吳志光
（2001），〈公司法制有關併購、換股機制調整與修正〉研究計畫，理律法律事務所受行政院經濟建設委員會委託。

（五） 學位論文

紀天昌（2002），《企業重組規範之研究——著重重組手段之辨析及控制權移轉之

規範探討》，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文（未出版），臺北。

張景儒（2022），《我國機構投資人盡職治理之研究——以盡職治理守則推動 ESG 投資》，國立臺灣大學法律學院法律學研究所碩士論文（未出版），臺北。

劉怡良（2023），《ESG、SDGs 對企業社會責任及公司治理影響之研究》，國立臺灣大學進修推廣學院事業經營法務碩士在職學位學程碩士論文（未出版），臺北。

馮楷齡（2023），《ESG 面向下董事責任之研究》，國立臺北大學法律學系碩士論文（未出版），臺北。

（六） 網路資源

BCSD Taiwan，〈關於 BCSD Taiwan〉，載於：[https://bcsd.org.tw/關於 bcsd/沿革/](https://bcsd.org.tw/關於_bcsd/沿革/)。

Global Reporting Initiative (GRI)（2024），《合併整套的 GRI 永續性報導準則》，載於：

http://www.converter.com.tw/03_ESG/00_GRI_std/00_std/Consolidated%20Set%20of%20GRI%20Standards%20-%20Traditional%20Chinese.pdf。

中華公司治理協會，〈什麼是公司治理〉，載於：

https://www.cga.org.tw/f_1_01_company_govern.aspx。

元大金控，〈責任授信與投資〉，載於：

<https://www.yuanta.com/TW/ESG/Customer-Service/Product-Responsibility>。

台灣大哥大（股票代碼 3045），《2023 永續暨整合性報告 | 永續報告書》，載於：https://corp.taiwanmobile.com/pdf/2023_C_ESG.pdf。



台灣大哥大（股票代碼 3045），《2023 年報》，載於：
https://corp.taiwanmobile.com/files/investor-relations/financial/2023_Annual_report_c.pdf。

立法院議案關係文書（2001），《院總第 618 號 政府提案第 7553、7942 之 1、8096 號》，載於：
<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfbcfc9cfc9cfcec5cdc6cdd2cac6cc>。

立法院議案關係文書（2001），《院總第 618 號 政府提案第 8111 號之 3》，載於：
<https://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfbcfc9cececfccc5cdc9c6d2cccc9>。

立法院議案關係文書（2024），《院總第 20 號 委員提案第 11001397 號》，載於：
https://ppg.ly.gov.tw/ppg/download/agenda1/02/pdf/11/01/05/LCEWA01_110105_00132.pdf。

企業永續發展協會（2023），《2023 年臺灣永續金融大調查調查報告》，載於：
https://bcsd.org.tw/wp-content/uploads/2023-Taiwan-Sustainable-Finance-Report_20230918.pdf。

金管會（2020），《公司治理 3.0—永續發展藍圖》，載於：
https://www.fsc.gov.tw/fckdowndoc?file=/公司治理_3_0-永續發展藍圖.pdf&flag=doc。

金管會（2020），《綠色金融行動方案 2.0》，載於：

[https://www.fsc.gov.tw/websitedowndoc?file=chfsc/202104191513590.pdf&filedisplay=綠色金融行動方案 2.0.pdf](https://www.fsc.gov.tw/websitedowndoc?file=chfsc/202104191513590.pdf&filedisplay=綠色金融行動方案2.0.pdf)。

金管會（2023），《上市櫃公司永續發展行動方案》，載於：

<https://www.fsc.gov.tw/uploaddowndoc?file=news/202303290815110.pdf&filedisplay=上市櫃公司永續發展行動方案.pdf&flag=doc>。

星展銀行（股票代碼 5875），《112 年台灣星展銀行年報》，載於：

https://www.dbs.com.tw/iwov-resources/pdf/LegalDisclaimersandAnnouncements/05_reports/2023-annual-report.pdf。

星展銀行（股票代碼 5875），《2023 永續報告書》，載於：

https://corp.taiwanmobile.com/pdf/2023_C_ESG.pdf。

國立臺北大學（2024），《2024 臺灣永續投資調查》，載於：

https://www.aacsb.ntpu.edu.tw/twsvi/lyadmin/pages/uploads/file/f23f_jxq16flh52.pdf。

國立臺北大學（2024），《臺灣永續投資調查 2020-2023 四年趨勢分析》，載於：

https://www.aacsb.ntpu.edu.tw/twsvi/lyadmin/pages/uploads/file/f23f_gwai64hn04.pdf。

國家通訊傳播委員會（2022），《「台灣大哥大股份有限公司擬合併台灣之星電信股份有限公司案」聽證會紀錄》，載於：

https://www.ncc.gov.tw/chinese/files/22100/60_48092_221006_1.pdf。

國家發展委員會等（2022），〈臺灣 2050 淨零排放路徑及策略總說明〉，載於：

<https://ncsd.ndc.gov.tw/Fore/nsdn/about0/2050Path>。

經濟部（投資促進司）（2024），《臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案》，載於：

https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain。



臺灣證券交易所，〈公司治理評鑑簡介〉，載於：

<https://cgc.twse.com.tw/front/evaluationOverview>。

臺灣證券交易所，〈公開資訊觀測站：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊〉，

載於：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>。

臺灣證券交易所公司治理中心，〈盡職治理守則簡介〉，載於：

<https://cgc.twse.com.tw/front/stewardship>。

臺灣證券交易所公司治理中心，〈盡職治理守則簽署名單〉，載於：

<https://cgc.twse.com.tw/stewardshipList/listCh>。

二、 英文文獻

（一） 書籍

Berle, A. A., Jr. (1954). *The 20th century capitalist revolution*. Harcourt, Brace.

Bower, J. L., Leonard, H. B., & Paine, L. S. (2020). *Capitalism at risk, updated and expanded: How business can lead* Epub version. Harvard Business Review Press.

Clark, R. C. (1986). *Corporate law*. Little, Brown and Company.

Culp, C. L. (2001). *The risk management process: business strategy and tactics*. John Wiley & Sons.

Easterbrook, F. H., & Fischel, D. R. (1991). *The economic structure of corporate law*. Harvard University Press.

Lorsch, J. W., & MacIver, E. (1989). *Pawns or potentates: The reality of America's corporate boards*. Harvard Business School Press.

Posner, R. A. (2011). *Economic analysis of law* (8th ed.). Aspen Publishers.

Sheldon, O. (1924; reprinted 2003). *The philosophy of management*. Routledge.

Sparkes, R. (2002). *Socially responsible investment: A global revolution*. John Wiley & Sons.

(二) 書之篇章

Cowton, C. J. (1994). The development of ethical investment products. In A. R. Prindle & B. Prodhan (Eds.), *Ethical conflicts in finance* (pp. 213–232). Blackwell.

Pollman, E. (2021). Corporate social responsibility, ESG, and compliance. In B. van Rooij & D. D. Sokol (Eds.), *The Cambridge handbook of compliance* (pp. 662–672). Cambridge University Press.

(三) 期刊論文



- Allen, W. T. (1992). Our schizophrenic conception of the business corporation. *Cardozo Law Review*, 14(2), 261-282.
- Avi-Yonah, R. S. (2005). The cyclical transformations of the corporate form: historical perspective on corporate social responsibility. *Delaware Journal of Corporate Law*, 30(3), 767-818.
- Bainbridge, S. M. (2009). Caremark and enterprise risk management. *Journal of Corporation Law*, 34(4), 967-990.
- Bebchuk, L. A., & Tallarita, R. (2020). The illusory promise of stakeholder governance. *Cornell Law Review*, 106(1), 91-178.
- Berle, A. A. Jr. (1931). Corporate powers as powers in trust. *Harvard Law Review* 44(7), 1049-1074.
- Berle, A. A. Jr. (1932). For whom corporate managers are trustees: note. *Harvard Law Review*, 45(8), 1365-1372.
- Chaffee, E. C. (2017). The origins of corporate social responsibility. *University of Cincinnati Law Review*, 85(2), 353-380.
- Choudhury, B. (2021). Climate change as systemic risk. *Berkeley Business Law Journal*, 18(2), 52-93.
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: an analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility & Environmental Management*, 15(1), 1-13.
- Dodd, E. Merrick Jr. (1932). For whom are corporate managers trustees. *Harvard Law*

Review, 45(7), 1145-1163.

Elhauge, E. (2005). Sacrificing corporate profits in the public interest. *New York University Law Review*, 80(3), 733-869.

Epstein, E. M. (1979). Societal, managerial, and legal perspectives on corporate social responsibility--product and process. *Hastings Law Journal*, 30(5), 1287-1320.

Fairfax, L. M. (2012). Managing expectations: does the directors' duty to monitor promise more than it can deliver. *University of St. Thomas Law Journal*, 10(2), 416-448.

Fisch, J. E., & Solomon, S. D. (2021). Should corporations have purpose?. *Texas Law Review*, 99(7), 1309-1346.

Flammer, C. (2020). Green Bonds: Effectiveness and Implications for Public Policy. *Environmental and Energy Policy and the Economy*, 1, 95-128.

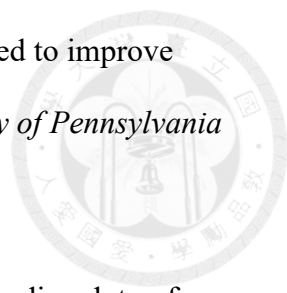
Gadinis, S., & Miazad, A. (2020). Corporate law and social risk. *Vanderbilt Law Review*, 73(5), 1401-1478.

Gond, J.-P., & Piani, V. (2013). Enabling Institutional Investors' Collective Action: The Role of the Principles for Responsible Investment Initiative. *Business and Society*, 52(1), 64-104.

Guttentag, M. D. (2013). Protection from what: investor protection and the JOBS act. *UC Davis Business Law Journal*, 13(2), 207-258.

Hansmann, H., & Kraakman, R. (2001). The end of history for corporate law. *Georgetown Law Journal*, 89(2), 439-468.



- 
- Hazen, T. L. (2021). Social issues in the spotlight: the increasing need to improve publicly-held companies' CSR and ESG disclosures. *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 23(3), 740-796.
- Hill, C. A., & McDonnell, B. H. (2007). Stone v. Ritter and the expanding duty of loyalty. *Fordham Law Review*, 76(3), 1769-1796.
- Holland, R. J. (2009). Delaware directors' fiduciary duties: the focus on loyalty. *University of Pennsylvania Journal of Business Law* 11(3), 675-702.
- Lipton, A. M. (2020). Not everything is about investors: the case for mandatory stakeholder disclosure. *Yale Journal on Regulation*, 37(2), 499-572.
- Lowenstein, L. (1996). Financial transparency and corporate governance: you manage what you measure. *Columbia Law Review*, 96(5), 1335-1362.
- McGreal, P. E. (2008). Corporate compliance survey. *Business Lawyer (ABA)*, 64(1), 253-278.
- Pan, E. J. (2009). Board's duty to monitor. *New York Law School Law Review*, 54(3), 717-742.
- Rock, E. B. (2021). For whom is the corporation managed in 2020? the debate over corporate purpose. *Business Lawyer*, 76(2), 363-396.
- Rubio, I. A. D. (1998). Economic limits on international regulation: case study of ILO standard-setting. *Queen's Law Journal*, 24(1), 189-236.
- Schanzenbach, M. M., & Sitkoff, R. H. (2020). Reconciling fiduciary duty and social conscience: the law and economics of ESG investing by trustee. *Stanford Law Review*, 72(2), 381-454.

- Springer, J. D. (1999). Corporate constituency statutes: hollow hopes and false fears. *Annual Survey of American Law*, 1999(1), 85-128.
- Wells, C. A. H. (2002). Cycles of corporate social responsibility: an historical retrospective for the twenty-first century. *University of Kansas Law Review*, 51(1), 77-140.

(四) 單篇文章

- Strine, L. E. Jr. (2019). *Toward Fair and Sustainable Capitalism: A Comprehensive Proposal to Help American Workers, Restore Fair Gainsharing between Employees and Shareholders, and Increase American Competitiveness by Reorienting Our Corporate Governance System Toward Sustainable Long-Term Growth and Encouraging Investments in America's Future*. Institute for Law and Economics Law School University of Pennsylvania Research Paper No. 19-39, Harvard John M. Olin Discussion Paper No. 1018. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3461924> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3461924>.
- Friedman M. (1970, September 13). *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits*. The New York Times Magazine. Available at Gale Academic OneFile, Doc. No. GALE|A635262696.
- Donovan, W. (2020, April 23). *The Origins of Socially Responsible Investing*. The balance. Available at: <https://www.thebalancemoney.com/a-short-history-of-socially-responsible-investing-3025578>.

Naqvi, M. & Jus, M. (2019, September). *The Benchmark that Changed the World: Celebrating 20 Years of Dow Jones Sustainability™ Indices*. S&P Global.

Available at: https://www.spglobal.com/_media/documents/education-the-benchmark-that-changed-the-world-1-.pdf.

Stout, L. A. (2013, April 19). *The Shareholder Value Myth*. Cornell Law Faculty Publications 771. Available at:

https://scholarship.law.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2311&context=fa_cpub.

Lipton, M. (2019, October 1). *The New Paradigm (forum response: The American Corporation in Crisis—Let's Rethink It)*. Boston Review. Available at:

https://www.bostonreview.net/forum_response/martin-lipton-new-paradigm/.

Paine L. S. (2024, August 19). *The Business Roundtable's Stakeholder Pledge, Five Years Later*. Harvard Business Review Digital Articles. Available at:

<https://hbr.org/2024/08/the-business-roundtables-stakeholder-pledge-five-years-later>.

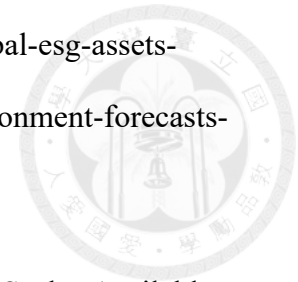
(五) 網路資源

Barry, E. (2022, May 25). *Why Tesla CEO Elon Musk Is Calling ESG a 'Scam'*.

TIME. Available at: <https://time.com/6180638/tesla-esg-index-musk/>.

Bloomberg. (2024, February 8). *Global ESG assets predicted to hit \$40 trillion by 2030, despite challenging environment, forecasts Bloomberg Intelligence*.

Available at: https://www.bloomberg.com/company/press/global-esg-assets-predicted-to-hit-40-trillion-by-2030-despite-challenging-environment-forecasts-bloomberg-intelligence/?utm_source=chatgpt.com.



Bos, B. (2024, November 1). *Green Bond Market Guide*. Goldman Sachs. Available at: https://am.gs.com/en-au/institutions/insights/article/2024/green-bond-market-guide?utm_source=chatgpt.com.

Business Roundtable. (2019, August 19). *Business Roundtable Redefines the Purpose of a Corporation to Promote 'An Economy That Serves All Americans'*. Available at: <https://www.businessroundtable.org/business-roundtable-redefines-the-purpose-of-a-corporation-to-promote-an-economy-that-serves-all-americans>.

Ceres. (2019, November). *Running the Risk: How Corporate Boards Can Oversee Environmental, Social and Governance (ESG) Issues*. Available at: <https://www.ceres.org/resources/reports/running-risk-how-corporate-boards-can-oversee-environmental-social-and-governance>.

Domini. *The Original Influencers*. Available at: <https://domini.com/insights/the-original-influencers/>.

Equator Principles Association. (2020, July). *Equator Principles*. Available at: https://equator-principles.com/app/uploads/The-Equator-Principles_EP4_July2020.pdf.

ESGVoces. (2024, February 12). *Anti-ESG Movement: Voices Challenging ESG Investing*. Available at: <https://www.esgvoces.com/post/anti-esg-movement-voices-challenging-esg-investing>.

ETFGI. (2024, December 16). *ETFGI reports assets invested in ESG ETFs listed globally reached a new record of 645.21 billion US dollars at the end of November*. Available at: https://etfgi.com/news/press-releases/2024/12/etfgi-reports-assets-invested-esg-etfs-listed-globally-reached-new?utm_source=chatgpt.com.

European Commission. (2001, July 18). *Green Paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility (COM/2001/366/1)*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/doc_01_9/DOC_01_9_EN.pdf.

European Commission. (2011, October 25). *Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility (COM/2011/681 final)*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF>.

European Commission. (2018, March 8). *Communication From The Commission: Action Plan: Financing Sustainable Growth (COM/2018/97 final)*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0097>.

European Commission. (2019, December 11). *Communication From The Commission: The European Green Deal (COM/2019/640 final)*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0640>.

Financial Stability Board. (2017, June 15). *Recommendations of the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures – Final Report 10*. Available at:
<https://assets.bbhub.io/company/sites/60/2021/10/FINAL-2017-TCFD-Report.pdf>.

ILO. (2022, June 11). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Available at:
https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf.

ILO. (2023, March 24). *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. Available at:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40multi/documents/publication/wcms_094386.pdf.

ILO. *Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy (MNE Declaration)*. Available at:
<https://www.ilo.org/publications/tripartite-declaration-principles-concerning-multinational-enterprises-and-3>.

IMF. (2002, June 12). *Global Financial Stability Report: Market Developments and Issues*. Available at:
<https://www.imf.org/en/Publications/GFSR/Issues/2016/12/31/A-Quarterly-Report-on-Market-Developments-and-Issues1>.

Index Industry Association. (2022, November 1). *Sixth Annual Index Industry Association Benchmark Survey Reveals Continuing Record Breaking ESG Growth, Multi-Asset Expansion by Index Providers Globally*. Available at:
<https://www.indexindustry.org/sixth-annual-index-industry-association->

benchmark-survey-reveals-continuing-record-breaking-esg-growth-multi-asset-expansion-by-index-providers-globally%EF%BF%BC/.

iShares. *About iShares*. Available at: <https://www.ishares.com/us/about-us#samara-cohen>.

Jackson, T. (2009, August 10). *Don't believe bubbles have been scientifically abolished*. Financial Times. Available at: Gale Academic OneFile, Doc. No. GALE|A205437190.

KPMG. (2024, April). *SEC stays its climate rule pending judicial review*. Available at: <https://kpmg.com/us/en/frv/reference-library/2024/sec-stays-its-climate-rule-pending-judicial-review.html>.

Lee, A. H. (2021, June 28). *Climate, ESG, and the Board of Directors: "You Cannot Direct the Wind, But You Can Adjust Your Sails"*. SEC. Available at: https://www.sec.gov/newsroom/speeches-statements/lee-climate-esg-board-directors#_ftn25.

Lee, T. B. (2017, February 21). *An engineer says she suffered repeated misogyny at Uber, and few are surprised*. VOX. Available at: <https://www.vox.com/new-money/2017/2/20/14664736/uber-travis-kalanick-sexism>.

Meredith, S. (2018, April 10). *Facebook-Cambridge Analytica: A timeline of the data hijacking scandal*. CNBC. Available at: <https://www.cnbc.com/2018/04/10/facebook-cambridge-analytica-a-timeline-of-the-data-hijacking-scandal.html>.

MSCI. (2023, July). *MSCI ESG Ratings Methodology: Accounting Key Issue*.

Available at:

<https://www.msci.com/documents/1296102/34424357/MSCI+ESG+Ratings+Methodology+-+Accounting+Key+Issue.pdf/9b050a98-ce99-8764-1a45-afa383493b4f?t=1666182591302>.



MSCI. *ESG Ratings Key Issue Framework*. Available at: <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/esg-ratings-key-issue-framework>.

OECD. (2018, May 31). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*. Available at: <https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>.

OECD. (2023, July 8). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. Available at: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf.

OECD. (2023, September 11). *G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023*. Available at: <https://doi.org/10.1787/ed750b30-en>.

PRI. *About the PRI*. Available at: <https://www.unpri.org/about-us/about-the-pri>.

PRI. *What are the Principles for Responsible Investment?*. Available at: <https://www.unpri.org/about-us/what-are-the-principles-for-responsible-investment?>.

SEC. (2024, March 6). *SEC Adopts Rules to Enhance and Standardize Climate-Related Disclosures for Investors*. Available at:

https://www.sec.gov/newsroom/press-releases/2024-31?utm_source=chatgpt.com.



Taipei Representative Office in the EU and Belgium. (2024, May 2). *Economic Relations between Taiwan and the EU*. Available at: https://www.taiwanembassy.org/be_en/post/143.html.

The Brainy Insights. (2024, September 3). *Green Bonds Market to Grow at CAGR of 5.03% through 2033 - Global Investors to Accelerate Innovation*. GlobeNewswire. Available at: https://www.globenewswire.com/news-release/2024/09/03/2939558/0/en/Green-Bonds-Market-to-Grow-at-CAGR-of-5-03-through-2033-Global-Investors-to-Accelerate-Innovation.html?utm_source=chatgpt.com.

The Economist. (2022, July 23). *ESG: Three letters that won't save the planet*. The Economist. Available at: <https://www.economist.com/weeklyedition/2022-07-23>.

The European Parliament and the Council of the European Union. (2024, July 05). *DIRECTIVE (EU) 2024/1760 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859*. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401760.

UN Global Compact. (2004, June). *Who Cares Wins - Connecting Financial Markets to a Changing World*. Available at: <https://www.scribd.com/document/16876740/Who-Cares-Wins-Connecting-Financial-Markets-to-a-Changing-World-June-2004>.

UN Global Compact. *See who's involved*. Available at:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>.

UNEP-FI. *About the Principles: The 6 Principles for Responsible Banking*. Available

at: <https://www.unepfi.org/banking/more-about-the-principles/>.

United Nations Global Compact. *Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights*. Available at:

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-1>.

United Nations Headquarters. (2004, June 24). *The Global Compact Leaders Summit 2004 – Final Report*. Available at:

https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/news_events%2F8.1%2Fsummit_rep_fin.pdf.

United Nations. (1999, February 1). *Secretary-General Proposes Global Compact On Human Rights, Labour, Environment, In Address To World Economic Forum In Davos*. Available at: <https://press.un.org/en/1999/19990201.sgsm6881.r1.html>.

United Nations. (2000, July 26). *Secretary-General Welcomes International Corporate Leaders To Global Compact Meeting*. Available at:

<https://press.un.org/en/2000/20000726.sgsm7495.doc.html>.

WBCSD. (2020, June 15). *“ESG ratings... it's a bit of a zoo”*. Available at:

<https://www.wbcsd.org/news/esg-ratings-bit-of-zoo/>.

World Economic Forum. (2019, December 2). *Davos Manifesto 2020: The Universal Purpose of a Company in the Fourth Industrial Revolution*. Available at:

<https://www.weforum.org/stories/2019/12/davos-manifesto-2020-the-universal->

purpose-of-a-company-in-the-fourth-industrial-revolution/.

World Economic Forum. (2020, June). *Integrated Corporate Governance: A Practical Guide to Stakeholder Capitalism for Boards of Directors*. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Integrated_Corporate_Governance_2020.pdf.

