摘要

隨著全球化、國際化時代之來臨，以及我國加入世界貿易組織(WTO)之後，我國企業面臨越來越激烈的國際競爭。企業對激烈競爭之環境，遭遇經營不善乃是景氣循環的正常現象。企業為求經營合理化與利潤最大化，組織結構與營業項目之調整或改變，在此過程中，事業單位全部或一部之轉讓、裁撤或合併乃正常之現象，而此過程中，經常會帶來事業經營主體變更，此即事業經營主體變更事件。

至於事業經營主體變更之動機，主要包含：事業結合、事業維持、追求綜效、及財務上之動機。而事業經營主體變更事件對雇主之影響層面，包括：營運、財務整合、企業文化整合、組織架構整合、管理階層改變、管理制度改變等。而事業經營主體變更事件對勞工之影響，包括個別勞資關係之解僱及解僱之處理、工資及福利、調動、年資，及集體勞資關係方面之工會地位問題、工會資訊權與諮商權、併購事件中之團體協商、團體協約效力存續問題，與及勞工心理層面之衝擊方面。。

而歐盟針對事業經營主體變更事件，其體認到整個經濟趨勢將引起事業經營結構的改變，故在雇主變化事件中，事業因所有權或經營權的移轉，導致「事業全部」或「事業一部」轉移到其他雇主手中。因此有必要針對經營權變更的情況提供對於勞工權利之保護；尤其是確保勞工的權利之保障。故歐盟針對上開問題通過三項指令，及77/187/EEC、98/50/EC、與 2001/23/EC，歐盟這三號指令係歐盟地區遭遇事業經營主體變更事件時最低之勞動標準，故會員國仍可以另外訂定對於勞工權利更有保障之規定，故歐盟地區對於會員國勞工保護之差異仍然存在，但歐盟認為這些指令應該縮小。歐盟之上開指令基本上係認為有僱用勞工從事工作需求是「經濟實體」，其可能為該「事業全部」或「事業一部」；而該有機一體之「經濟實體」不該僅因經營權或所有權之移轉，導致事業經營主體變更後，即可以因此解僱勞工或變更勞動契約；因為如果「經濟實體」僱用勞工從事工作之需求並沒有減少的話，則該「經濟實體」之受讓人自該承擔轉讓人之

一切權利義務；而如果該「經濟實體」確有變更勞工人數之經濟性、技術性或組織性之正當事的話，自可循解僱之相關程序，或與勞工代表進行降低勞動條件但不解僱勞工之團體協約之方式進行。簡言之，即重視僱用活動之需求本質是否變更，而不去管僱用活動所附著之所有權或經營權之形式是否變更。歐盟之相關指令在雇主之財產權與勞工之工作權之間，係以雇主所得利益與勞工所受之損害是否相當為衡量之標準。

而我國，在企業併購法尚未通過之前，主要依勞動基準法之規定，對於事業經營主體變更事件時之勞動契約，係從事業經營主體之法人格是否變更之形式進行處理，故會有法人格迷失之問題產生，包括不承認「事業一部轉讓」類型，改組是否得解僱勞工等即是此思考邏輯下之產物。至於企業併購法，由於企業併購法係經濟部門為建立企業良好併購環境，故該法係從經濟思維之角度出發，而較不注重勞工權益之處理，故該法規定對勞工權益之保障甚為不足，包括雇主得因併購之理由解僱勞工，並可以變更留用勞工之勞動條件。簡言之，企業併購法之立法精神係政府為鼓勵企業併購，希望透過法令之建置，可以提供適合企業併購之環境，排除企業併購之障礙；故勞動契約之承擔成為影響企業併購之障礙時，則勞工之權益成為政策抉擇時被犧牲之對象。即我國在雇主之財產權與勞工之工作權之間，目前之立法係偏重於雇主之財產權，而以犧牲勞工之工作權為主。

隨著全球化時代的來臨，國際競爭更形激烈，經營組織透過一連串組織吸收、結合等資源重新配置之方式，提高經營組織之生產力與競爭力，故事業經營主體變更事件將一再重複，此為時代趨勢。但我國目前之勞動基準法或企業併購法等規定將轉讓規定為雇主得解僱勞工之理由，恐將導致雇主以企業併購為藉口，而進行解僱勞工之事實，造成解僱保護之漏洞，雇主將因此逃脫國家在勞動關係上課於雇主之責任，對於勞工之工作權造成侵害。故在企業併購時，應該在雇主之財產權與勞工之工作權之間取得平衡，訂定合適之遊戲規則，而我國目前有關轉讓事件之立法偏重於雇主之財產權，即有加以重新檢討之必要。