

# “中国职工持股研究”评释

王志诚\*

## 一、引言

“员工持股制度”(employee stock ownership plans; employee's share schemes; Mitarbeiter beteiligung durch Belegschaftsaktien; 从业员持株制度),在美国、英国、德国、日本等国家,已有相当期间的发展历史,然而不仅在学理上并无明确统一的定义,同时在实务上也展现诸多不同的运作型态。究其原因,除立法政策大多不强行规定实施员工持股,而仅透过优惠措施加以鼓励外,同时在法律上亦鲜有员工持股制度的立法解释或明定内容,因此员工持股制度每随着社会、文化、经济或政治体制的差异,而有不同的制度设计或发展。大体而言,员工持股制度如以有无透过中间机构为媒介来参与而区分,可分为直接参与及间接参与两种制度类型。此外,如以有无制定法律作为其实施依据而区分,尚可分为法定方式及意定方式两种实施模式。

至于大陆现行的职工持股制,由于其本身所具有的特殊历史背景,且公司法上并未统一明定其制度内容及实施方式,亦未对在公司法生效前所存在的职工持股制设有过渡性条款或采取完整的调整措施,以解决实务运作上所呈现的混乱状况,因此目前仍存在着形式繁多、性质不一的职工持股制。

## 二、本篇论文的评释要点

本篇论文主要是挑选目前大陆较普遍且定型的内部职工股、职工持股会持股制及股份合作制等三种职工持股制,来加以介绍。综观本篇论文的内容,除整理分析各种制度的法令依据及建构目的外,特别更明确指出各种职工持股制目前所存在的缺失及问题,乃至于具体运作的状况,堪值肯定其价值。

惟为使本篇论文的内容得以更加完整,理论架构或体系更加完善,进而对大陆职工持股制的改革或发展,发挥较大的学术功能,谨本着临渊履冰的心情,从下列四个观点出发,对本篇论文提出管窥之见,尚请各界不吝指正。

### (一)立法政策的重新定位

本篇论文就大陆现行的内部职工股或职工持股会持股制等两种职工持股制,明白道出其法令依据是以以前的《股份有限公司规范意见》、《股份制企业试点办法》、《定向募集股份有限公司内部职工持股管理规定》或是由各地区或部门所自行制定的各种管理规章或办法,同时亦指出股份合作制并不具有严格界定的法律地位,立论洵属正确。但正由于大陆现行的职工持股制并未有统一完整的法律规范,具有规范的不确定性或规范真空的现象,因此本篇论文的首要课题,似应特别针对大陆实施职工持股制的真正目的及所应采取的政策配套措施,加以整理分析其所存在的矛盾情事或缺漏,进而重新检讨及定位大陆未来应走的政策取向及法律策略,较为允当。换句话说,如可在立法政策方面详加讨论,对目前大陆职工持股制问题的解决,应更

\* 台湾政治大学法学博士,台湾“财政部金融局”秘书。

有帮助。

### (二)目的与手段间的实质落差

按本篇论文明确分析内部职工股的发行,法律规定缺乏连续性及未形成完善的监控机制,致使其运作呈现多头马车的状况,应属正论。此外,本篇论文对员工持股会的实行问题,更大篇幅指出法律关系不明确及若干制度缺失,诚属可贵。再者,亦对股份合作制的功能界限及实际运作所存在的问题,特别予以整理,更加难得。由此可见,大陆为促进职工持股制的发展,虽实施或推动的内部职工股、职工持股会或股份合作制,但实际运作的结果,似未能完全符合最初所要完成的任务,甚至于衍生更多的问题。质言之,大陆为实施职工持股制所采用的法律手段,似未能吻合其制度设计的目的。

有鉴于此,如本篇论文似可进一步明确指出大陆内部职工股、职工持股会持股制及股份合作制等三种职工持股制,其实际采用的政策措施或法律手段,并未能符合其所欲达成的目标,进而提出具体的改革意见,似更能彰显其学术价值。

### (三)正确厘清法律关系的重要性

就法学方法论而言,一个法律制度的设计,除应确立其政策理由及目的,作为立法意旨外,同时在建构具体规范内容的同时,尚应厘清相关当事人的法律关系或法律地位,始能避免法律关系的复杂化,以预防纠纷的发生。如上所言,大陆当前所实施的职工持股制,不论是内部职工股、职工持股会或股份合作制,其在缺乏具体明确的法律规范下,不仅相关当事人的法律地位相当不明确,连同其法律关系亦难以妥当厘清。

本篇论文如能进一步组建内部职工股、职工持股会及股份合作制等三种职工持股制的法律构造,先从解释论的观点,说明职工、职工持股会或现物出资者在各种职工持股制下的法律地位,似较能清楚地表达相关当事人间的法律关系,对解决目前职工持股制所存在的问题,应有正面的助益。

### (四)制度设计上的具体改革方向

本篇论文对大陆现行的内部职工股、职工持股会及股份合作制等三种职工持股制,在介绍其发展过程及现况的同时,亦指出诸多实务运作上所出现的缺漏及问题,试图提出一些改进的意见,应可予以肯定的评价。但或许是囿于篇幅的限制,事实上,本篇论文如能再就大陆职工持股制未来应有的改革方向,从立法论的观点,提出全盘性的建议,应更具参考价值。

换句话说,既然大陆现行的职工持股制,存在着若干亟应解决的难题,甚至于衍生诸多不良弊端,从而似应进一步思考如何重新调整其制度设计的问题,以勾绘大陆职工持股制未来应有的理想蓝图。

## 三、大陆职工持股制的评价

透过本篇论文的介绍,可知大陆目前较普遍且定型的职工持股制,主要是内部职工股、职工持股会及股份合作制等三种。惟问题在于,如从公司立法现代化及国际化的观点,大陆现行的职工持股制本身,除诚如本篇论文所指出的诸多缺漏外,事实上尚存有一些与现代公司法理论不尽相符的重大问题。

### (一)股东平等原则的遵守

所谓股东平等原则,是指股份有限公司就各股东基于股东的地位,对公司所享有的权利及负担的义务,应予以平等对待而言。因此,除非是基于政策上的正当理由,以法律设有合理的

例外限制, 举凡公司章程或内部规章、股东会或董事会的决议, 均不得违反股东平等原则。有鉴于此, 大陆《股份制企业试点办法》规定: “不向社会公开发行股票 of 股份制内部职工持有股份, 采用记名股权证形式, 不印制股票。”表面上内部职工虽不失其股东身份, 但由于内部职工并未实际持有股票, 仅取得一种股权证明, 实质上恐将影响内部职工股东权的正常行使, 有违股东平等原则。

此外, 大陆《定向募集股份有限公司内部职工持股管理规定》尚规定: “内部职工持有的股份在公司配售 3 年内不得转让, 3 年后也只能在内部职工之间转让, 不得在社会上交易。”惟问题在于, 即使限制内部职工在认股后 3 年内不得转让, 有其正当化之政策理由, 但如进一步限制在 3 年后, 亦仅能在内部职工间转让, 似已过分限制内部职工股东权的行使, 诚难以认为上开规定符合法律正当性的要求。

### (二) 专业投资机构的建置

按资产管理或投资理财, 因涉及诸多专业技术、资讯分析及投资判断, 因此在先进国家, 通常皆有专业投资机构的建置, 本于专业知识, 受托管理资金或资产。职是之故, 在先进国家所常见的员工持股会制度或员工持股信托制度, 基本上皆是由员工自行组成一个员工持股会, 自行订定通过员工持股会章程, 共同约定从员工薪资提存一定金额, 甚至于配合公司的奖励金, 经由员工持股会所选任的代表人, 统一代表员工委托信托银行或专业投资机构, 依契约所规定的目的加以管理或运用资金或资产。

相对地, 大陆现行的职工持股会持股制, 却不仅将职工持股会作为社团法人注册登记, 时尚由职工持股会负责职工股的集中具体管理, 甚至于包括以员工持股会名义认购公司股份, 当然亦不排除由职工持股会作成投资判断。换句话说, 大陆现行的职工持股会持股制并非将职工所共同提存的资金, 集中委由信托银行或专业投资机构本于专业上的判断进行投资, 实与国际潮流相背离, 对职工财产的形成或累积, 似有不利的影 响。此外, 由于其投资标的亦仅限于职工所任职的公司, 因此其投资风险似有过于集中的现象。

### (三) 股份合作制的改造

观诸本篇论文, 可知大陆现行的股份合作制, 经过实践证明是一种有效的企业改革形式。质言之, 股份合作制基本上是以资金、实物、技术、劳动作为股份, 实现资本联合与劳动联合, 并实行民主管理, 实行按劳分配与按资分配相结合, 能独立承担法律责任的经济组织。惟事实上, 从大陆股份合作制运作状况来观察, 其性质上属于一种闭锁性的中小企业, 不仅原则上采行一人一票的投票制度, 而与一般资合企业所当用的股东平等原则相违, 亦由于其企业资讯并不公开, 因此一旦企业欲从资本市场或货币市场中调度资金, 恐有困难。

由此可知, 从企业永续发展的角度而论, 股份合作制虽可在某种程度实践民主管理的理念, 但事实上属于高度的人合企业性质, 虽然短期内或有相当的经营绩效, 但未来如何变更组织或改制为现代化的股份有限公司或有限责任公司, 诚为大陆所必须坦然面对的重要课题。