

## 議題研析

### 一、題目

民營企業增設勞工董事之研析

### 二、所涉法律

公司法第 192 條及第 192 條之 1、國營事業管理法第 35 條

### 三、探討研析

#### (一) 緣起

為落實產業民主，讓勞工得以進入董事會，參與經營決策與管理，並讓高層決策能納入基層意見，使勞工可以更有效監督資方，建立勞資溝通的橋樑，桃園市空服員職業工會主張，由基層員工直接民選推派，並由全體長榮航空員工共同投票決定勞工董事，爰提出「增設勞工董事」的罷工訴求。

#### (二) 目前僅國營事業設有勞工董事

《國營事業管理法》第 35 條：「……前項董事或理事，其代表政府股份者，應至少有五分之一席次，由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任。……」基此，代表政府股份中至少有五分之一席次由國營事業主管機關聘請工會推派之代表擔任，該工會推派之代表即所謂「勞工董事」。勞工董事為政府勞動政策中產業民主具體表現，工會會員依法出任勞工董事，係承工會之意

旨參與經營，反映勞動基層員工之意見，其屬性與純然為出資人之董事有所不同，亦與《工會法》第 14 條所規範之「代表雇主行使管理權之主管人員」不同。且依《國營事業管理法》第 35 條規定所產生之勞工董事，繼續具有工會會員身分。

目前國營轉民營之企業中，僅有中鋼、台肥等設有勞工董事，按照現行法規，中鋼等企業在民營化之後就依法無需設立勞工董事，中鋼之所以擁有一席勞工董事，實是有歷史因素，其民營化是透過政府釋股，中鋼員工藉此大量認購股票，加上徵求委託書，才取得一席勞工董事。亦即中鋼的勞工董事雖有勞工身分，但實質上也同時是股東，並未打破資本市場的運作(風傳媒，觀點投書：長榮空服員罷工，要求勞工董事合理嗎？108 年 5 月 6 日)。

### (三) 依《公司法》規定，民營企業增設勞工董事似有疑慮

《公司法》第 192 條第 1 項：「公司董事會，設置董事不得少於三人，由股東會就有行為能力之人選任之。」顯見董事是由股東會選任，並非由董事會指派。另同法第 192 條之 1 第 1 項：「……但公開發行股票之公司，符合證券主管機關依公司規模、股東人數與結構及其他必要情況所定之條件者，應於章程載明採董事候選人提名制度。」亦可見上市櫃公司董事選舉已全面採行候選人提名制度，因此不論是一般董事或是獨立董事候選人，都必須經由持股 1% 以上的股東或董事會提名，才能參與董事選舉。由此可見，民營公司並無法直接由董事會或工會指派勞工董事，參與談判的經營階層如依

工會訴求，決定設置勞工董事，恐違反公司法第 192 條規定(聯合新聞網，桃空職工罷工訴求「增設勞工董事」引起法學界議論，108 年 6 月 3 日)。

#### 四、建議事項

就《國營事業管理法》第 35 條立法意旨而言，勞工參與對勞資關係的和諧與穩定，是利大於弊，對提高員工向心力，防止勞資爭議都有正面的意義。然每一種制度都有其文化環境與淵源，民營企業若設勞工董事，可能會打破資本市場的運作，也跟公司治理的推動相牴觸。此外，依據《公司法》第 192 條第 1 項及第 192 條之 1 第 1 項規定，因董事人選由股東來選任，經營階層並無權決定。

工會成員是受雇勞工，董事身分在法律上不具勞工身分，而勞工董事則具有雇用者與受雇者雙重身分，所以勞工董事出席董事會或股東會時，易發生利益衝突與利益迴避的問題，畢竟勞資雙方的立場在許多面向都存有歧異。至於未來民營企業是否產生勞工董事，仍有賴國營事業勞工董事為臺灣產業民主奠定良好基礎，再就其利弊得失檢討公司治理相關法規，循序漸進，找出最有利於公司治理與發展的方向。

撰稿人：林鈺琪