

## 论劳资和谐的公司法理念

郭站红

**内容提要:**不管是大陆法系还是英美法系公司法,其制度构架均以资本为中心:资本出资人既是公司的所有者,也是公司事务的管理者、监督者和公司利益的享有者;职工作为公司的雇佣者在公司法上毫无地位,只是提供劳动的客体。但随着近来劳资关系的平衡和对劳动地位的认知,职工逐渐成为公司法上的主体:他们不仅可以了解公司经营状况,还可以参与公司决策和分享公司利益。由是,形成了与资本绝对公司法理念相对的人本的公司法观念,直接影响着现代各国公司治理的法律结构。

**关键词:**劳资和谐 资本绝对 股东 职工

郭站红,法学博士,宁波大学法学院讲师。

在西方所有工业化国家,规定了商业组织法定结构的公司法都是基于这样一种思想,即企业及其经营管理应置于企业的所有者和其股份资本的投资者手中。<sup>[1]</sup>在公司制度发展的早期,这种观念体现得尤为鲜明,股东主权是其基础性的法则,出资人掌控公司的业务经营、事务管理和内部的监控则是这种观念的体现。

但考察近代公司法发展的历史,则可以明显地发现两个基本的趋势:一是经营与所有分离的历史,经理人逐渐掌握公司经营大权;一则可以说是“资本”理念被突破,资本和劳动两因素相互调和的历史,公司职工逐渐进入公司权力的核心。要言之,股东权萎缩,劳工权扩展,是这两种趋势的基本体现。正是在这一意义上,有人称现代的企业就是资本和劳动双因素作用的企业。<sup>[2]</sup>

### 一 “资本绝对”的传统公司法理念

资本绝对就是以资本为中心,以股东利益为归属所架构的公司法理念、结构和制度的统一体。资本绝对的公司治理以股东为中心,以公司经营管理委托给董事与管理层为机制,并附以监督、管理分权制衡的理念形成。股东利益至上为管理层的经营宗旨,管理层对股东承担忠实和诚信的义务;董事会基于股东意思形成公司决策,并基于股东利益贯彻公司意志;为防董事和管理层的滥权,损害股东利益,并设监事会以行使对董事和管理层的监控职能。

#### (一)“股东至上”的利益观

传统经济学理论认为,如果企业能够高效率地使用资源以生产社会需要的产品和服务,并以消费者愿意支付的价格销售它们,企业就尽到了自己的义务。企业唯一的任务就是在法律许可的范围内,在经

[1] [德]罗伯特·霍恩、海因·科茨、汉斯·G·莱塞:《德国商法导论》,楚建译,中国大百科全书出版社1996年版,第305页。

[2] [日]奥岛孝康:“市场经济与职工参与——试论公司法学的构成”,白国栋译,《外国法译评》1994年第3期。

营中追求利润的最大化,市场业绩是唯一可以接受的用来衡量公司行为的指标。<sup>[3]</sup> 由是,自由主义者米尔顿·弗里德曼说:“在一个自由企业、私有财产的制度中,公司的管理人员是企业所有人的雇员。他对其雇主直接负责。这一责任就是按照他的雇主的意愿进行经营行为,通常是在遵守社会基本规则的情况下赚取尽可能多的利润,这不仅是法律也是伦理道德的要求。”“企业的社会责任就是不断增加利润”,<sup>[4]</sup>“公司是拥有它的股东的一个工具”,<sup>[5]</sup>是实现股东利益最大化的工具。如同在道吉(Dodge v. Ford Motor Co.)案中法官所指出的,“组建和营运公司的基本目的是使股东获利,启用董事也是为了这一目的。赋予董事的自由裁量权是实现这一目的的一种方式,但这一权利并不扩展到它可以改变前述目的、减少利润或不向股东分配利润而运用于其他目的。”<sup>[6]</sup>法官鲍温(Bowen)在赫顿(Hutton v. West Cork By.)案中则更为直白:“法律不是说不能如此,而是说除非为了公司的利润,否则就不能如此。”<sup>[7]</sup>作为19世纪的公司管理观念——股东利益高于一切,公司一直处于不断追逐超值高额资本回报和超值短期利润的发展链条之中,<sup>[8]</sup>正是这种观念的典型体现。

弗里德曼关于公司目的的说法得到了许多人的赞同,彼得·德鲁克在评价弗里德曼的观点时即明确指出:“弗里德曼的观点——企业就应限于经济活动领域——的确是唯一的与自由社会不相矛盾的观点。任何其他观点都只能意味着,企业有力量、有权力在经济范围以外的领域作决策,即在那些应由政府、个人或其他的机构所拥有的领域里作决策。”亨利·汉斯曼、莱尼尔·克拉克曼在回应公司社会责任时也说:“实现这一目的——追求社会总体福利——的最好方法,就是要求公司经理人对股东利益强烈负责,而且(至少直接地)仅对股东利益负责。”<sup>[9]</sup>英国学者帕金森也认为:“如果我们把与经营活动相关的公共利益等同于社会整体财富的最大化,那么结论便是,为了服务于公共利益,公司就应当被要求追逐营利最大化的目标:营利最大化应当是指导经营者自由决策、公司行使社会决策权的唯一标准。”<sup>[10]</sup>

欣赏股东利益最大化的人们还从其他角度论证了该理论的价值:公司利润最大化这一单一目标不会损害其他社会成员的利益,其他社会成员的利益可以通过其他的法律途径和方式得到维护,<sup>[11]</sup>公司中非股东集团,如雇员的利益可以由合同、普通法以及特别立法来保护;债权人受到欺诈让渡、优先权、大宗标的转让立法以及合同的保护。而消极的外部因素如污染可以通过侵权法等纠正;公用物品的生产和财富从富裕向贫穷的再分配,可由政府完成。而且,单一的客观目标可以提高管理层的责任心,使其对社会负责,而无需政府先行对公司进行直接的监管,可以减少公司监管的成本。因此,利润最大化是商业目标公司的合法和理想的目的。<sup>[12]</sup>

在这种观念之下,职工的利益被排除在公司之外,只有在支付给职工的报酬是开展公司商务活动所合理附带产生的、有利于推动公司繁荣时,才是合理的。职工成为公司法上的客体,不具有主体地位。

## (二)所有与控制分离<sup>[13]</sup>的经营观

公司是企业法人,无法自己活动,故需设置机关以为活动的基础。而股份有限公司股东人数众多,

[3] J. E. Parkinson, *Corporate Power and Responsibility*, Clarendon Press, 1993, p. 260.

[4] M. Friedman, "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", *The New York Times*, Sept. 13, 1970.

[5] [美]米尔顿·弗里德曼:《资本主义与自由》,章瑞玉译,商务印书馆2004年版,第147页。

[6] Dodge v. Ford Motor Co., 204 Mich. 459, 507, 170 N. W. 668, 684 (1919).

[7] Hutton v. West Cork By., 23 Ch. D. 654 (C. A. 1883).

[8] [英]加文·凯利、多米尼克·凯利、安德鲁·甘布尔:《利害相关者资本主义》,欧阳英译,重庆出版社1996年版,第5页。

[9] [美]亨利·汉斯曼、莱尼尔·克拉克曼:“公司法历史的终结”,载[美]杰弗里·N. 戈登、马克·J. 罗编:《公司治理:趋同与存续》,赵玲、刘凯译,北京大学出版社2006年版,第47页。

[10] J. E. Parkinson, *Corporate Power and Responsibility*, Clarendon Press, 1993, p. 41.

[11] [美]奥利弗·E. 威廉姆森:《资本主义经济制度——论企业签约与市场签约》,段毅才、王伟译,商务印书馆2002年版,第432-449页。

[12] [美]罗伯特·C. 克拉克:《公司法则》,胡平等译,工商出版社1999年版,第564-565页。

[13] 经营与所有之分离虽早在20世纪30年代就由伯利和米恩斯提出,参见[美]阿道夫·A. 伯利、加德纳·C. 米恩斯:《现代公司与私有财产》,甘华鸣、罗锐韧、蔡如海译,商务印书馆2005年版;但也有学者认为我国固有的传统,古已有之,“我国往昔的富商大贾便是采取这一原则而为工商业的经营,不过属于家族或个人的独资组织罢了。企业所有人是东家或称财东;企业经营人是掌柜、二柜、三柜,而以掌柜主其事。”参见陈顾远:《商事法》(中册),复兴书局1968年版,第6页。

经营规模宏大,对经济发展和社会大众深具影响。以其股东人数多,故不能使股东人人得以参与公司的经营,亦且在股东有限责任原则之下,股东与公司之利益关系也不甚密切,因之也不必使每一股东均参与公司经营。进一步的,商业公司对利润的强烈动机要求公司的经营人员必须专业化,而股东并不一定具备相应的智识才学。因此,股份有限公司的经营,一般由专业的业务执行机关进行,此即公司经营与所有分离原则。在法律上,这种经营与所有分离是通过委托代理机制形成的。

股东在股东大会中通过表决权的行使,选举公司的董事,并由董事组成董事会,任命经理、副经理和财务负责人。董事在公司中代表股东的利益,行使股东大会和章程授予的职权,制定公司的战略决策并付诸实施。不论是在大陆法系还是在英美法中,董事都是作为股东利益的代表,在公司中执行股东意思的机关。这种经营者与股东之间的关系,恰如一般私法关系上之本人与代理人之间的关系。<sup>[14]</sup>

### (三) 监督与所有分离的制衡观

在企业所有与经营分离原则之下,由于所有者与经营者利益不同,向来发生利益冲突及滥权之弊端。为防经营者滥权损及公司和股东利益,作为公司所有者的股东势必应对经营者时时注意,事事提防,但随着不特定多数大众集资的出现,公司的内部监督由为数众多的所有者直接担当亦不可行。随之,由公司所有者在经营机关之外,再选任特定之人赋予公司内部监督权限之“监督与所有分离”体制,即应运而生。<sup>[15]</sup> 监督者应是代表所有者来监控经营者的代理单位,应以所有者的利益为上,是以经营者与监督者之角色本不应混淆,但具体谁为经营者,谁为监督者,各国之情形略有不同。

德国对于规模较大的有限公司和股份有限公司,采行二元制结构,即监事会和董事会并存。董事会负责经营,其成员由监事会选出,并向监事会负责。监事会负责监控。日本基本与德国二元制相同,即董事会和监察人并存。其区别在于董事会与监察人均由股东大会选任,两者在组成上并无隶属关系。但在 2005 年日本公司法修正之后,公司机关的组成愈加复杂,对不同公司设置有不同的经营和监督机关,甚至在同一类型公司中也可以选择适用某一类型的经营监控机制。<sup>[16]</sup> 美国公司治理制度为一元制设计,即公司以董事会为股东代表,并监督经理人的经营活动。亦即在美国,公司的内部治理主要由董事会为之,不设像德国监事会或日本监察人的公司机关。但由于董事会外部董事的存在,实则仍发挥着内部监督的职能。

在传统公司法中,股东大会、经营者和监督者是公司机关的基本构造,在公司中承担不同的职能,行使不同的权利。三个集团在理论上目标一致,以股东利益为中心;在构造上目标一致,维护并发展股东利益。因此,可以说传统公司法就是以形成和发展股东利益为目标的一种人的结合。在这一结合中,股东大会是其权力机关,形成股东共同意思;经营者是其决策机关,执行并贯彻股东意志;监督者是其监督机关,代表股东行使监督职责。此三机关之间通过分权,以达到各司其职、各负其责的分工目的;通过制衡,以达到公司内部自治监督的目的;通过监督,以达到解决企业经营者可能滥权的目的。此三目的,具有共同的一致性,那就是以股东利益为中心,确保股东财产权益的实现。

### (四) “两权分离”的实质

现代公司制度的所有与经营的分离和所有与监督的分离,从表面上看排除了股东对公司的绝对控制,那些非股东的社会人士成为了公司的内部人员,操纵着公司的资财,并可能因之而损害股东的利益,从而产生所谓代理成本的问题。但实质而言,这种安排是符合股东利益的,是股东为了追逐利润最大化所进行的必然选择。而且,事实上,即令有着这种分离,公司最终的控制权仍然是掌握在股东的手中。这可以从两方面看出:其一,所有与经营分离原则并非是法律的强制性要求,而是市场选择的产物。如果股东不认可该一选择,完全可以通过意思自治,排除这一原则的适用,但事实上,伯利和米恩斯对美国 20 世纪 30 年代至 60 年代的 200 家大公司的考察,结论是绝大多数的公司都形成了所有与经营分离的

[14] 刘连煜:《公司法理论与判决研究》,法律出版社 2002 年版,第 3 页。

[15] 林国全:“监察人修正方向之检讨——以日本修法经验为借镜”,《月旦法学杂志》第 73 期。

[16] [日]永井和之:“日本公司法制的现代化”,载崔延华译《日本公司法典·序》,中国政法大学出版社 2006 年版,第 11 - 13 页。

运作模式。<sup>[17]</sup>其二,所有与经营的分离之所以为股东所青睐,在于这种结构中,虽然他们需要付出代理成本的代价,但取得的收益应该远远超出所付出成本。盖现代商业公司对效率的追求和商业事务的趋于复杂,远非工业革命初期之商业经营所可以比拟,其国际化程度和专业化水平更高,其业务范围所涉及之领域和牵涉之方面更广,非专业人员即难能胜任。股东选任这些专业人员代为从事经营,虽放弃了对公司的部分控制权,但结果可能是获得了更大的收益。因此,所有与经营的分离是股东基于市场选择的合理的结果,本质上仍是以股东利益为鹄的,以股东利益的最大化为目标,并没有逸出资本绝对观念的射程范围之外。因为,这种分离仍是股东意思之下的分离,那些和他们分享公司控制权的人员仍是他们的利益代表者,仍是由他们进行选择。过去股东的直接控制,如今开始转变为间接控制。这种控制不是劳资分享的控制,而是股东控制下的经营者的控制。

质言之,所有与经营的分离和所有与监督的分离,实际上就是股东从直接控制到间接控制的转化,股东由此成为幕后的决定者,而代表他们的利益的经营管理者则走向前台,成为他们利益的代表者。这种转变的实质掩盖了股东仍是公司控制者的本质,但丝毫也没有改变资本绝对的公司理念。更甚者,由于这一转变,公司法的资本绝对观念被掩藏起来,而股东因为成为幕后的决定者,使得资本和劳动之间的对立关系也因此在公司法中不能正确地显现,股东和职工之间由于资本和劳动之间的矛盾所产生的利益博弈关系由此变得更为难以让人认知,从而更加具有欺骗性。

## 二 “资本绝对”公司法理念的表现

资本绝对公司治理结构一如上述,在这种以股东为中心的公司治理结构中,以资本为核心的制度构造中,从原则设计到制度构成再到具体的规范条文无不渗透着资本主导的气息。

### (一) 股东既是公司利益的享有人也是公司命运的决定人

股东投资设立公司,股东以其所持有股份参加公司,并基于其股权对公司享有各种权利。

股东享有知情权。他们可以查阅公司账簿,了解公司信息,掌握公司财务状况,知悉公司经营动态。这是他们监督公司动态、行使权利的基础。

股东享有公司利润的分派请求权。公司是以营利为目的的社团法人。所谓营利,是指公司经营的目的在于获得利益,并将所获得的利益分配于股东而言。<sup>[18]</sup>因此,此处的利益不仅包括狭义的利益即盈余而言;还包括广义的利益,即除盈余外,还包括公司的剩余财产在内。至其利益分配方法,则有盈余分派、增加所持股份或剩余财产分配等诸种方法,不一而足,只要将公司所得的利益归于股东即可。

股东享有参与公司决策的权利。这种权利或以参与股东大会通过表决的形式实现,或以当选董事、监事或作为公司管理人员实现,或通过查阅账簿、了解公司财务,提出股东议案方式进行,或在公司经营具有不当行为导致公司或自身受到侵害时提出诉讼,或在公司经营业绩不良时,撤换经营者方式实现。股东参与公司方式甚多,但其要在于股东可以而且也能够确实参与公司决策的制定、执行并监督其目的的达成。

股东具有决定公司命运的权利,并因此对公司剩余财产具有索取权。他们可以在章程中事先作出公司经营期限或其他解散事由的安排,并在这种安排成就时解散公司,或决议不解散公司;也可以在公司经营期间一致决议解散公司;他们也可以请求法院进行解散。公司解散后,他们可以按照所持有股份或投入资本的比例来分配公司剩余的财产。

要言之,公司股东是公司存在的终极价值,股东的目的就是公司的目的,公司为股东利益而产生、存在,并由股东决定其命运。

[17] 在这 200 家大公司中,多达 44% 的公司为经营者控制,而在涉及全部所有权一小部分的经营者控制或法律手段控制的公司的比例则更是高达 65%。前引阿道夫·A. 伯利·加德纳·C. 米恩斯著,第 101 页以下。

[18] 郑玉波:《公司法》,三民书局 1980 年版,第 14 页。

股东在公司中的权利,与其资本的多寡成正比。资本多者,表决权就多,就具有更多的发言权,可以更多地介入公司事务、参与公司决策,可以分得更多的利益;反之,表决权就少,就具有较小的发言权、较少地参与公司事务,只能分得较少的利益。这种比例性权利的存在正是资本绝对公司理念的典型体现。

### (二)经营者是股东的受托人,对股东承担受信义务

最初的公司,一般由股东直接经营,但其后随着公司的壮大,股东越来越多,人人参与经营势所不能,且股东也不一定有经营的才能,有的股东也不愿参与经营,随之,公司股东委托他人代为经营公司成为潮流,“所有与经营的分离”于焉产生;最初的公司,一般由股东直接监督,但随着“所有与经营分离”,所有与监督也随之发生分离,股东不再直接参与监督,而是以一定机关的构造来代为监管公司。这些经营者和监督者即为公司股东的受托人,他们就与股东建立了一种这样的法律关系——根据这种关系,他们代表着股东利益,忠实于股东利益,并应为股东最大利益行事,不得与股东利益发生冲突。

经营者为股东利益制定决策,即使是那些直接影响职工利益的决策,也由他们一手完成,包办执行;对此职工没有发言权,唯有俯首听命,认真执行。监督者为股东利益监督经营者,对于职工并不承担任何义务。至于那些可能损及职工利益的决策和行为,只要不损害公司和股东利益,他们也是置若罔闻,不管不问。

经营者和监督者由是成为实现股东利益的手足,成为资本的代言人,成为维护资本利益的工具。哪怕资本主义股东大会只是一个滑稽剧……股东只是权利上的“睡眠者”,在股东大会上打瞌睡,或者为了鸡毛蒜皮的小事向大会主席台上的人发牢骚,<sup>[19]</sup>即使他们从来不参与公司事务,对公司情况不管不问,公司仍是他们的,公司经营者仍是向他们负责,为他们谋利。资本主宰着公司,统治着公司,约束着公司。对于公司而言,股东利益既是它的目标、也是它的归宿,既是它存在的意义,也是衡量其价值的尺度;对于公司而言,资本就是一切,资本既是工具,也是目的。

### (三)职工与公司之间以雇佣合同处理

在资本绝对公司中,职工与公司之间关系概以雇佣合同(劳动合同)解决,其在公司中的地位在必要时也会通过集体合同予以某种程度的改善。

雇佣合同所规范者,主要是职工的工作条件、工作岗位、工作时间、薪金福利、安全卫生、健康保险等事项。集体合同处理者,其要亦不过如此,只是在效力和规范层面上更为广泛,有的甚至是在国家范围内对整个产业的劳资关系进行调整。

职工以其雇佣合同与公司产生雇佣关系。基于这种关系,职工应遵守劳动纪律,完成劳动任务,听从雇主安排,服从雇主指挥,忠于雇主利益;雇主则应按期、足额支付职工工资。职工的劳动由资本购买,他们的劳动成果由资本所有,他们为资本而存在。他们的价值就是创造利润,也就是增进股东的福祉。他们除了获得为自身再生产所必需的劳动报酬之外,在公司中没有任何其他的利益。公司除了这一支付报酬的主要义务外,对他们也不承担其他具有重要意义的义务。他们既在公司之中(工作),也在公司之外(对公司没有任何的参与利益);他们是公司内部的外部人。

## 三 劳资和谐的公司法理念

公司作为企业,是资本和劳动的结合。没有资本,不仅公司无以形成,更无法展开经营;没有劳动,公司不能生产产品和服务,也无法产生利润。因此,资本和劳动之间的关系必须进行协调:既不能只有资本投入人单行使决策,也不能只由资本投入人单方享有企业成果。传统公司法的资本绝对观念正是在这一意义上屡受批判。英国公司法学者 E. C. B. 高尔在指出“工人是公司中不可或缺的一个组成

[19] [美]杰里·奈特:“每年一次的股东大会是资本主义的滑稽剧”,《华盛顿邮报》(1984年2月6日),转引自[美]W. E. 哈拉尔:《新资本主义》,冯韵文、黄育馥等译,社会科学文献出版社1999年版,第239页。

部分”的同时,为英国公司法不承认这一条件而扼腕叹息;<sup>[20]</sup>他说:“在现代公司内部真正与治理结构打交道的权益主体是企业职工,而不是股东,尽管从法律上看股东是公司资产的出资者,但是职工为企业工作并在企业中度过他们大半生时光,因此忽略职工应作为公司的成员必要组成部分这个客观事实,是不符合实际需要的。”<sup>[21]</sup>法国学者尹夫·居荣则直接斥之为一个悖论:职工“虽然日常生活在公司里,并且从公司获得生存手段,但对公司而言,仍然是第三人,而股东却对公司行使着最高的权力”;而哥以达则从公司治理结构的构造入手,批评传统“公司法并不承认工作人员是作为公司的一员——公司职员。它在作为工人的资格上,既无权利也无义务。……现有形态的公司法所注目的,是股东,仅仅是股东,唯一承担作为有关公司的法律对象的权利义务的人是股东,是具有股东地位的董事。”<sup>[22]</sup>

学者关于公司法中资本和劳动之间关系的论证,在现代公司法中逐渐得到反映,并通过具体的立法形成了制度上的框架。与资本绝对公司理念的构造一样,资本与人本协调的公司理念也是从目的、决策和利益归属三方面着手的:从目的上对股东利益进行约束,从决策过程中体现职工参与因素,从利益归属上表现职工诉求。

### (一)公司目的多元化

传统上,公司目的就是公司股东利益最大化。

但公司作为一个具有“人格”的法律主体,其人格独立于其股东和内部管理人员。其财产独立,责任独立,存续独立,诉讼资格独立。<sup>[23]</sup>因此,尽管公司由股东出资设立,但公司并非附属于股东,它具有独立的民事主体地位,也具有独立于股东的利益需求。传统上将股东利益直接等同于公司利益,认为公司应当为公司股东利益最大化行事的观点,既违背法律上关于公司和股东两者属于相互独立民事主体的区分的逻辑,也在事实上导致了公司只专注于经济利益而枉顾社会道德的纯粹的经济决定论。

公司具有与其成员不同的作为整体的利益,这在德国被称为企业利益,已经成为一个广为接受和使用的概念。企业是一个独立的组织,它有着自己独立的利益,这一利益表现为投资者的利益、职工利益和其他参与者的利益。企业机构在进行决策时必须考虑各方的利益。<sup>[24]</sup>在英国虽然没有明确的企业整体利益的说法,但根据英国1985年《公司法》第309条规定,公司董事履行其职责所应考虑事项,不仅应该包括股东利益,而且应该包括公司雇员的整体利益。这样,在事实上就导致了公司董事对公司而非对股东承担一种信义义务,从而董事成为公司利益而非单纯的股东利益的受托人,他们因此负有维护公司整体利益的义务。在美国,由80年代收购狂潮导致的人们对公司“股东中心主义”所造成的公司为了短期利益放弃长期利益的再认识,<sup>[25]</sup>使得美国公司立法方向为之一变,逐渐将包括职工在内的公司其他利益相关者作为公司立法的一个方面进行考虑。利益相关者立法通过要求董事会在制定决策时,应考虑职工等公司利益相关者的利益的方式,使职工利益在某种程度上得到代表,虽非职工直接参与公司机关,行使决策权,但通过这种义务的课加最终达到职工利益在公司经营观念中的体现。

企业利益观念,不仅反对公司仅为股东利益行事的传统论调,也反对董事等公司内部管理人仅仅作为股东受托人的传统定位。根据这种观念,企业的存在具有自身的价值,它不仅仅是为股东谋利的工具,还负载着更多其他的使命;它不仅在为股东谋取利润,还要承担社会责任;不仅要考虑股东的短期利益,也要考虑企业的长远利益;不仅要考虑股东这一团体,还要考虑职工、债权人、消费者乃至公司所在社区这些利益相关者的利益。要言之,企业利益是多种利益的结合体,股东仅仅是其中某一利益的代表;企业成为多方游戏的舞台,股东仅仅是参与游戏的一个角色。

[20] E. C. B. Gower, 1969. *Principles of Modern Company Law*. London: Stevens & Sons. p. 10. 转引自[美]奥利弗·E. 威廉姆森:《资本主义经济制度——论企业签约与市场签约》,段毅才、王伟译,商务印书馆2002年版,第433页。

[21] E. C. B. Gower, *The Principle of Modern Company Law*, 4th Ed. London, Stevens & Sons Limited 1979, pp. 10-11.

[22] [日]金泽良雄:《经济法概论》,满达人译,中国法制出版社2000年版,第150页。

[23] 赵旭东:《新公司法讲义》,人民法院出版社2006年版,第78-79页。

[24] [德]托马斯·莱塞尔、吕迪格·法伊尔:《德国资合公司法》,高旭军等译,法律出版社2005年版,第31页。

[25] 崔之元:“美国二十九个州公司法变革的理论背景”,《经济研究》1996年第4期。

## (二) 决策主体多元化

传统上,公司的决策主体就是公司股东和他们的代表。股东组成公司的股东大会,制定公司目标、方向、经营方针,并对重要事项形成决议;董事会负责公司事务的日常管理、执行股东大会的决议;监事会(外部董事)监督公司的经营行为,以形成对经营者的制衡。

但随着资本绝对公司理念的修正,职工逐渐获得参与公司决策和管理的机会,并对管理层权威形成挑战。职工或者参加公司监事会,对公司的经营行为行使监督权;或者参加公司董事会,直接参与公司事务的日常管理,并制定相关决策;或者组成与经营者相对的工人委员会,对于一些涉及他们利益的重要事项与经营者进行协商,约束经营者的任意;或者甚而像德国共决制度那样,参与监督董事会,和股东代表平等行使决策权,选举和任命公司的董事并决定他们的报酬;或者像前南斯拉夫那样,直接由职工进行管理,实现职工的完全自治。

他们不仅取得了参与决策的权利,而且还可以通过代表参与决策机构和协商机构,获得公司的信息,了解他们所在公司的财务情况、经营动态,关心他们的工作场所。正如美国评论员贝尔所指出的:“认为公司只效忠于它的股东,这种想法是早已过时的神话。……股东有分享公司收益的合法权利,仅此而已。……真正的业主在心理上直接参与企业的命运,这种说法更适用于公司的雇员而不是它的股东。”<sup>[26]</sup>

职工对决策的参与表明,职工取得了在公司治理中的一些角色,对资本形成了一定的约束,并可以通过对决策制定过程的参与,形成有利于实现职工自身价值利益取向的决策,是一种典型的劳资和谐的体现。职工不再仅仅作为企业的生产要素存在,他们一跃而成为公司法上的主体;不仅对股东的决策制定权形成约束,而且公司管理层的特权也随之受到影响。职工参与公司决策“改变了资本主义特征的制定决策的权利模式,一种至少是理论上为什么使用以及以什么方式使用财产的决定权由财产所有人享有的模式。……决策制定权模式的改变意味着所有人使用和处分资本财产的权利的修正”。<sup>[27]</sup>换言之,以往财产所有权人自由处分财产的权利模式,在公司法上由于人本意识而受到修正,职工在完成从生产要素到公司法主体的质变的同时,成为公司权利的重要享有者。

## (三) 利益归属多元化

公司的投资者享有公司的利益,在传统公司法中是不争的事实。股东作为投资者不仅是公司现有利益和索取剩余财产的利益——所有的利益——的享有者,也享有掌控公司经营目标和发展方向的控制的利益。

但在人本理念之下,公司利益不再单纯由股东享有,而开始出现利益享有者的多元化倾向。在这利益享有的多元主体中,职工当然是其重要的一元。

这一趋势自从大规模公司出现以后,就成为一股不可阻挡的潮流。而在资本和人本协调的建制中,这一形式进一步得到发展,并出现了新的利益分享样态。“现代的公司创造了一系列相互依赖的不同团体,如雇员、客户、供应商以及公司所在地的社区,而公司对这些团体也都会有正常合理的考虑。公司的长期营利性往往有赖于达到这些团体的合理期望。”<sup>[28]</sup>其一,职工成为公司利益分享的最大受益者。美国的雇员持股计划(ESOP)使得雇员开始以优惠价格分享公司收益;法国的雇员利润参与计划使得雇员可以直接参与公司营利的分配。其二,债权人、消费者乃至公司所在社区也逐渐纳入公司董事的利益考量范围,成为公司利益的潜在享有者;其三,公司权力的扩充使公司可以在营利目标之外,还可以进行捐助,从而将利益的享有进一步扩展于不特定的社会主体。

资本权利的限缩和人本意识的扩展,是资本绝对公司理念修正的基本手段。在这一具有全球化趋

[26] [美]彼得·贝尔:“企业正视社会问题,公共政策问题”,《华盛顿邮报》(1982年1月21日),转引自[美]W. E. 哈拉尔:《新资本主义》,冯韵文、黄育馥等译,社会科学文献出版社1999年版,第258页。

[27] Abraham Shuchman, *Codetermination: Labor's Middle Way in Germany*, Public Affairs Press, Washington, D. C. 1957, p. 180.

[28] 美国法学会:《公司治理原则:分析与建议》(上卷),楼建波、陈炜恒、朱征夫、李骥译,法律出版社2006年版,第67页。

势的潮流中,人本意识得以张扬,职工权益得到扩张。他们不再是公司之外的公司的职工,而成为既为自己工作也为公司工作的职工。对此,罗伯特·奥克肖特(Robert Oakeshott)適切地指出:“今天的资本主义有一个重要的进步的趋势,这可以看作是与劳工本位的企业转变趋势是一致的。德国和荷兰的共决法是这一趋势的一个范例。欧洲委员会的整体‘社会计划’又是一个。这一渐渐出现的线索,不仅雇员所有制本身,而且那些较不极端的利润分享计划,都可以合理地被认为是向相同目标的转变:在企业成果的分配中对劳动者给予更大的优先性。”<sup>[29]</sup>人本与资本调和的公司观念已经成为大势所趋,并成为各国公司立法的重要信条。

借用拉德布鲁赫 1920 年对德国《企业参与委员会法》的评价,“任何劳工现在都有一定权利宣称:我们就是企业!”<sup>[30]</sup>因此可以说,到此为止,公司法的现代发展就是一个从“资本绝对”到“劳资和谐”的历史进程。

---

[ Abstract ] Traditionally, corporate law in both Continent and Anglo-American legal systems was founded on the shareholder's behalf. Within that framework, shareholders were not only the owners, but also the administrators, the supervisors and the beneficiaries of corporation; workers only provided labor to the corporation and had no legal status in corporate law. However, with the change of balance between the capital and labor and the rising of the consciousness of the labor's status, workers gradually become the subject of corporation law. They not only have access to the information about the operation of the corporation, but also have the right to participate in the corporation's decision-making process and to benefit from the corporation's profits. Therefore, modern corporate law is based more on stakeholders' behalf than on shareholders' behalf. This has a profoundly impact on the legal framework of the modern corporation governance.

---

(责任编辑:雨 沐)

---

[29] Robert Oakeshott, "Job and Fairness: the Logic and Experience of Employee Ownership", Michael Russell Ltd. Wilby Hall, Wilby, Norwich NR16 2JR, 2000, p. 30.

[30] [德]拉德布鲁赫:《法学导论》,中国大百科全书出版社 1997 年版,第 83 页。