

# 企业民主视角下公司职工权益保护的《公司法》路径探析

陈宸旭

西南民族大学，四川成都，610041；

**摘要：**公司职工权益保护长期呈现出“救济不能”或“相对失语”的样态，目前尚未得到解决。2023年《公司法》首次将“保护职工合法权益”纳入立法目的，为企业民主管理提供了新的制度契机。新《公司法》通过强化职工代表大会地位、引入利益相关者条款等举措充分展现立法者对职工权益的重视，但仍存在职工权益保障落空的实践风险。其症结或源于立法中管制与自治的失衡与纠结，以及股东利益至上理念与职工权益保护的“冲突假象”。“破局”的关键在于，结合ESG理念将职工权益保障与公司可持续发展正向关联，提出分层设计与义务重构的双重路径，即依据公司规模差异实施“一企一策”和董事勤勉义务范畴的再界定。通过不同公司内部治理机制差异和董事的勤勉义务统一实现社会责任的再分配，构建可实现企业民主管理制度，为职工权益提供更具操作性的《公司法》保障。

**关键词：**职工权益保护；公司法；企业民主

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.11.010

## 1 劳动法之外：公司职工权益保护的 legal 体系审视

传统上，职工权益的保护是劳动法的应有之义。在各国法律体系里，也惯于从劳动法的视角出发，对公司职工权益予以倾斜性保护，然而，职工利益遭受的非法侵害却并未随着劳动法制度的进步而取缔，反而陷入“救济不能”的新困境。<sup>[1]</sup>究其成因，正是民商事法律架构确认了“资强劳弱”这一客观现实的“合法性”，并该“合法性”始终未能在相关劳动法律的修改、完善中得到实质性改变，致使职工在公司权力的架构中长期处于“相对失语”的弱势境地。由此观之，仅依靠劳动法来保护公司职工权益显然力有不逮。而与之相关的法律命题：如企业权力架构、内部治理、出资人权益与利益相关者的博弈等等，恰是《中华人民共和国公司法》（后文简称《公司法》）始终关注的核心问题。为此，在《公司法》新近修订之际对职工权益保护规则进行探讨无疑是一条值得探索的路径。

针对“保护职工合法权益”这一问题，我国既往的《公司法》虽有所涉及，然而相关条款多具宣言色彩且呈碎片化分布，其存在更多是为了营造一种“有职工参与”的表象，以满足公司管理的“道德正当感”。2023年12月29日公布的新《公司法》开宗明义，将“保护职工合法权益”写入立法目的，立法目的的增加意味着法律功能的扩展<sup>[2]</sup>，“保护职工的合法权益”这一立法目的的增加为职工权益保护提供了新契机与制度基础。在此意义上，本文针对新《公司法》中职工权益保护已呈

现出的问题，以公司结构改革为视角探寻公司权力的新框架，试图型塑《公司法》职工权益保护的各类机制，力求从根本上矫正股东与职工间的地位失衡问题，并谦抑地搭建一套可以为股东所接受的职工权益保护公司法律体系。

## 2 实践隐忧：新《公司法》职工权益保护的现状检视

为契合保护职工合法权益这一重要功能，新《公司法》在职工权益保护方面采取大刀阔斧的改变。然而，囿于立法认知局限与司法实践之间产生的“异变”，任何法律都难以完全契合社会发展需要，无法弥合不同利益主体的诉求偏差，本次《公司法》修订亦不例外。<sup>[3]</sup>

### 2.1 制度顽疾：职工决策权虚化之风险

现阶段，职工参与公司决策、管理主要通过职工代表大会和职工董事制度实现。两种制度的设计旨在保护职工利益、避免劳资矛盾激化。<sup>[4]</sup>新《公司法》亦完善相关制度：一方面肯定职工代表大会作为公司民主管理制度基本形式的地位；另一方面扩大职工代表进入董事会的公司范围。但“职工代表大会”在整部《公司法》中仅出现七次，涉及五个条文，且多适用于选举职工董事和监事，条文数量少、内容同质化，既难以清楚阐释该制度，也与其“民主管理根基”的法律地位不符。此外，职工董事强制性规则仅适用于职工三百人以上的单层制公司，且缺乏具体比例与法律责任规定，在实际运行中易滋生“于法无据”的无力感，导致制度难以“落地”。

## 2.2 规则竞合：职工监督权落空之困境

《公司法》自 1993 年首次公布便确立职工监事制度，但实践发现，监事会难以发挥有效监督作用，职工监事履职更举步维艰。<sup>[5]</sup>为此，新《公司法》保留监事会并引入审计委员弥补缺陷，却收效甚微。

一方面，新《公司法》鼓励职工董事加入审计委员会，但审计委员会本身作为“半成品”制度，其治理模式定位等问题仍无定论。<sup>[6]</sup>建基于此，制度本身的不确定性使职工董事监督职能的实现充满未知。另一方面，新《公司法》规定公司可依章程选设审计委员会替代监事会，且职工代表“可”加入——“可”“依章程”等表述表明相关规则属公司自治范畴，公司可能通过“设审计委员会却不吸纳职工代表”的设计剥夺职工监督权。<sup>[7]</sup>因此，在规范层面上审视，未嵌合完闭的制度使职工行使监督职权出现“真空”，陷入可能无法参与公司监督环节的困境。

## 3 追根溯源：新《公司法》职工权益保护的困局症结

新《公司法》职工权益保护的困境，似仍未摆脱既往法律更新的“老生常谈”问题，可从立法逻辑与公司定位剖析根源。

### 3.1 立法踌躇：管制与自治的博弈与平衡之困

国家管制与公司自治的博弈始终是《公司法》修改的核心理论问题，其实质是股东意思自治的程度界定。<sup>[8]</sup>从历史看，任意性与强制性规范的二分，是商事法律在自治与管制间游走的自然选择。<sup>[9]</sup>一方面，《公司法》的商法属性要求其追求自由与效率，降低企业治理成本，故立法者通过任意性法律规范给予公司自治空间具有合理性；另一方面，管制是立法者通过强制法规范划定的“自留地”，<sup>[10]</sup>且知识经济时代下，职工能力是企业核心竞争力，构建良性资源交换关系可激发职工活力、提升企业竞争力，故立法赋予相关规定强制性亦具正当性<sup>[11]</sup>。

统观新《公司法》职工权益保护的条文，立法者在任意性、强制性规范及条文留白上的纠结显而易见，<sup>[12]</sup>现有规范“真空”的根源，正是在于未平衡好管制与自治的边界。

### 3.2 定位争议：股东利益与职工权益的共生逻辑

探寻困境需先明确公司定位：部分学者持传统观点，认为公司以股东利益最大化为目标，强硬要求公司兼顾其他利益相关者会严重冲击资本市场，导致公司“畸变”为国家公关活动的工具。<sup>[13-15]</sup>另有部分学者则认为现代公司正向“社会化”转型，公司法人作为私法主体应承

担社会责任，故需兼顾营利性与公共性。<sup>[16-18]</sup>两种观点的核心分歧，在于“股东利益最大化”与“职工权益保护”是否对立、抑或此消彼长。

管见以为，公司虽诞生于股东投资且初始目标是为股东利益最大化服务，但其内在永续发展需依赖良好的自然与社会环境。<sup>[19]</sup>持传统观点的学者似乎陷入了“股东至上”的“短见”之中，忽视环境、社会评价等影响公司营利的因素，将职工权益保障视为成本负担，忽视人力资本的转化效益，与现代公司及公司法理论的发展背道而驰。且新《公司法》既以“应当”强调公司社会责任；又将职工权益保护纳入立法目，此时讨论“公司无需承担社会责任”已无意义。管见以为，“股东利益”与“职工权益保护”并非对立，二者交融更符合公司从营利性向共益性的进化趋势。<sup>[20]</sup>

概言之，《公司法》职工权益保护难题的成因，既有未从宏观上构建“管制—自治”的动态平衡机制；亦有未从理论上以公司社会责任理论重塑现代公司定位，突破传统股东至上范式，认可职工权益保护已成为公司核心的竞争要素之一，扭转“重资本轻人力”的惯性思维。即在中国社会主义市场经济体制下，职工权益保护之路依旧任重而道远，需继续求索。

## 4 路径突破：《公司法》职工权益保护的合理进阶

新《公司法》在传统的职工董事、职工监事及职工代表大会等方面的改进仍差强人意，未能充分实现“保护职工权益”的立法宗旨。但新《公司法》第 20 条作为本次修订的一大亮点：在我国公司法体系中纳入利益相关者理论，明确职工利益相关者地位，兼以“承担社会责任”兜底，一定程度动摇“股东至上”的桎梏，从该条款入手，或将成为破局关键。

### 4.1 一企一策：规模差异下权益保障的分层设计

为完善《公司法》职工权益保护制度，宏观层面的设计不容忽视。加强职工权益保护短期内虽会提高企业成本，但随着企业社会责任水平提升，节省的成本和交易费用将远超投入，支出逐渐递减，最终实现公司营利的根本目的，助力企业长远发展。<sup>[21]</sup>但现实问题是，并非所有公司都能度过前期投入阶段。因此，立法时根据公司经济能力、规模大小进行划分更为妥当。

根据实际规模，可将我国的公司分为有限责任公司和股份有限公司。有限责任公司往往固定资产规模较小，收入水平难以大幅增长，若对其职工权益保护提出过高要求，会使公司成本短期内显著增加，难以为继。因此，对有限责任公司的管制应侧重《劳动法》中职工基础权

益保护;《公司法》视角下的民主管理制度,更应优先在股份有限公司内部实施,实现职工利益普惠化与公司利益最大化。此划分标准延续立法分类逻辑,能在保障法律框架稳定性的同时,降低法律监督成本,精准权衡管制与自治尺度,真正实现法律规范的针对性与适用性。

## 4.2 义务重构:社会责任的公司内部再分配

“徒法不足以自行”,落实公司社会责任需依赖内部治理结构体系的完善。公司治理结构即内部组织机构及权力分配机制,<sup>[22]</sup>公司意志是由成员通过复杂的结构安排共同塑造,是团体意识的体现。因此,在公司社会责任的履行中,应当根据不同主体的角色和职责,合理确定其应承担应当将责任具体落实到个人,以保障公司社会责任的有效履行。<sup>[23]</sup>结合公司内部治理结构特点,或许将董事会作为落实公司社会责任的第一主体,由其在股东与其他利益相关者的利益之间寻求平衡,进而负责公司职工权益保护相关条款的实行更加具有期待可能性。

这一对策的合理性主要源于,新《公司法》施行后,对于落实职工权益这一已经明确归属于法律层面的社会责任无需额外构建义务,仅借助传统的董事义务“二元体系”即可解决。董事固有信义义务中勤勉义务,即公司董事竭自己所能为公司服务,认真谨慎地管理本公司事务的义务。<sup>[25]</sup>质言之,为了公司长远利益考虑,董事在履职时根据公司的发展态势,平衡好股东利益以及其他利益相关者的利益,制定合适的职工权益保障方案并时刻关注履行进度,这是董事合理决策的应有之义,无疑也属于董事勤勉义务之要求。<sup>[26]</sup>由此,将职工权益保障这一社会责任纳入传统的董事义务体系,从公司内部治理框架着眼,此举在保护法律稳定性、尊重公司自治的同时,毫无疑问将拔高职工在公司运行中的实际地位,真正实现公司法视角下的企业民主管理目标。

## 参考文献

- [1]王天玉.从身份险到行为险:新业态从业人员职业伤害保障研究[J].保险研究,2022,(06):115-127.
- [2]汪青松.新《公司法》弘扬企业家精神的制度回应[J].商业经济与管理,2024,(08):85-94.
- [3]赵旭东,周林彬,刘凯湘,等.新《公司法》若干重要问题解读(笔谈)[J].上海政法学院学报(法治论丛),2024,39(02):1-41.
- [4]林少伟.董事异质化对传统董事义务规则的冲击及其法律应对以代表董事为研究视角[J].中外法学,2015,27(03):665-683.
- [5]赵旭东.中国公司治理制度的困境与出路[J].现代法学,2021,43(02):89-105.
- [6]邵俊辉.法律试错的开始:审计委员会的模式定位与制度构造[J].中国法律评论,2024,(05):51-67.
- [7]刘俊海.职工参与公司治理的体系化设计:立法宗旨、制度重构与股权纽带的三重视角[J].北方法学,2023,17(04):5-29.
- [8]周友苏,沈柯.在管制与自治之间的我国公司法[J].当代法学,2007,(01):71-77.
- [9]郭富青.我国公司法的权利/权力再配置[J].甘肃社会科学,2023,(06):141-156.
- [10]董淳鐸.公司法改革的路径检讨和展望:制度变迁的视角[J].中外法学,2011,23(04):820-836.
- [11]杨遂全,刘坚.论公司社会责任中职工的公司利益共享权——以公司法进一步确立职工地位定位为视角[J].西南民族大学学报(人文社会科学版),2024,45(04):58-65.
- [12]郭雳.职工权益保护的公司法路径——以新公司法为中心的讨论[J].法律适用,2025,(01):97-111.
- [13]甘培忠,雷驰.公司社会责任的制度起源与人文精神解构[J].北京大学学报(哲学社会科学版),2010,47(02):119-125.
- [14]宁金成,张安毅.公司社会责任之伦理责任的公司法审视[J].郑州大学学报(哲学社会科学版),2010,43(01):33-37.
- [15]邹星光.公司利益相关者保护的务实路径:重申股东至上原则[J].环球法律评论,2024,46(04):107-123.
- [16]朱慈蕴.公司的社会责任:游走于法律责任与道德准则之间[J].中外法学,2008,(01):29-35.
- [17]李建伟.论公司社会责任的内涵界定与实现机制建构——以董事的信义义务为视角[J].清华法学,2010,4(02):120-129.
- [18]王保树.公司社会责任对公司法理论的影响[J].法学研究,2010,32(03):82-91.

作者简介:陈宸旭(2003-),女,汉族,河南省登封市人,本科在读,研究方向:经济法。

基金项目:四川省哲学社会科学重点研究基地——社会治理创新研究中心“新质生产力生成中数据要素市场化配置法律问题研究”(SHZLZD2401)

2025年国家级大学生创新创业训练计划项目——创新训练项目“公司职工权益保护的《公司法》路径探析”(202510656006)