

劳动法典编纂的重大意义与体例结构

谢增毅^{*}

内容提要 编纂劳动法典有利于坚持和完善中国特色社会主义制度,回应数字时代劳动用工灵活化、新就业形态蓬勃发展面临的挑战,健全我国劳动法律体系、促进法制统一。劳动法典应采取体系型编纂模式,包含总则编和分则各编。劳动法典的体例结构应以劳动者权利类型和劳动法调整机制为理论逻辑,综合考虑现有规范基础、法典编纂目标和域外普遍经验。劳动法典应包括总则、劳动合同、劳动基准、特殊劳动关系、集体协商、企业民主管理、劳动监察和劳动争议处理等八编。

关键词 劳动法 法典化 劳动法典 体例结构

目 次

- 一、编纂劳动法典的重大意义
- 二、劳动法法典化的模式选择及体例结构的确立依据
- 三、劳动法典的体例结构及内容创新
- 四、结语

^{*} 中国社会科学院法学研究所研究员。

随着我国民法典编纂的巨大成功和广泛影响,其他部门法的法典化也被提上议事日程。《全国人大常委会2021年度立法工作计划》指出:“研究启动环境法典、教育法典、行政基本法典等条件成熟的行政立法领域的法典编纂工作”^①。目前,“各方面提出的法典化领域不少,如环境、教育、劳动、公共卫生、税收、行政共同行为等”^②。学界对部门法法典化展开了热烈研讨。相比其他学科,劳动法学界对劳动法法典化的学理研究才刚刚展开,与劳动法的重要性以及劳动法典编纂所需的巨大学理支撑并不相称,迫切需要对劳动法典编纂的意义和体例结构等进行深入研究,为劳动法典编纂提供理论支撑。

一、编纂劳动法典的重大意义

编纂法典是立法的重要形式。编纂法典,首先要考虑编纂的意义及其必要性。就劳动法典而言,由于劳动法的特殊性,通过编纂劳动法典,系统提升我国劳动法律制度和体系,完善我国劳动就业治理水平具有重大意义。

(一) 有利于坚持和完善中国特色社会主义制度

我国是工人阶级领导的、以工农联盟为基础的人民民主专政的社会主义国家,维护工人阶级和广大劳动者的利益事关我国的执政基础和阶级基础。维护劳动者权益,让广大劳动者分享改革发展成果是我国的重要目标。劳动法典事关亿万劳动者的切身利益。“法典编纂之举是立法史上一个世纪之大事业。国家千载之利害、生民亿兆之休戚,均依此而定。”^③ 编纂一部具有中国特色、体现时代特点、反映人民意愿的劳动法典,有利于充分彰显中国特色社会主义法律制度成果和制度自信,促进和保障中国特色社会主义事业不断发展。劳动法在一国法律体系中属于基础性法律,关涉劳动者和企业等用工主体的切身利益。截至2022年末,我国就业人员达73351万人,市场主体总数近1.7亿户,^④ 劳动法的地位和作用十分突出。劳动法是国家实施就业政策、贯彻收入分配制度、规范和保障劳动力市场运行、构建和谐劳动关系的重要制度安排,编纂劳动法典有利于推进国家治理体系和治理能力现代化。

编纂劳动法典有利于推动高质量发展和实现共同富裕。从经济发展角度看,劳动力是重要的生产要素,通过完善劳动法律制度,有利于构建自由流动、公平合理的劳动力市场,维护劳动力市场的灵活性和安全性,营造市场化、法治化营商环境。例如,世界银行

① 《全国人大常委会2021年度立法工作计划》,载全国人大网, www.npc.gov.cn/npc/c30834/202104/1968af4c85c246069ef3e8ab36f58d0c.shtml, 2022年5月7日访问。

② 许安标:《总结编纂民法典的经验,推动条件成熟立法领域法典编纂》,载全国人大网, www.npc.gov.cn/npc/c30834/202109/58e9add4310e41a2b47ca839437ba797.shtml, 2022年5月7日访问。

③ [日]穗积陈重:《法典论》,李求秩译,商务印书馆2019年版,“序”第1页。

④ 参见国家统计局:《中华人民共和国2022年国民经济和社会发展统计公报》,2023年2月28日。

的营商环境报告和排名就包含“劳动力市场监管”等十二项评估指标。^⑤完善劳动法律体系也有利于提高劳动力素质,提高劳动者收入水平,增强企业等用人单位的创新能力和市场活力,推动企业高质量发展。编纂劳动法典也是推动实现共同富裕的重要制度安排。劳动法通过就业促进、职业培训制度有利于提高劳动者的就业机会和就业能力,通过按劳分配、工资保障、工资协商、社会保险等制度有利于促进初次分配和第二次分配公平,保障劳动者的收入水平和收入公平,推动实现共同富裕。

从权利角度看,劳动法关涉广大劳动者的基本权利。我国《宪法》第42、43条所规定的公民和劳动者的就业权利以及劳动保护、劳动条件、劳动报酬、休息休假和工作时间限制等方面的权利,涉及劳动者的基本生活保障以及劳动者的生命健康权,这些权利不仅属于劳动法规定的劳动者权利,也是宪法规定的劳动者基本权利。党的二十大报告明确提出:健全劳动法律法规,完善劳动关系协商协调机制,完善劳动者权益保障制度,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。编纂劳动法典有利于体现宪法的价值和精神,有利于完善劳动者权益保障制度。

(二) 有利于解决数字时代劳动法面临的新课题

法典化如只是现有立法的汇编和梳理,固然可以增强法律的体系性和外在完备性,但如果内容缺乏创新,欠缺时代特征和本土特色,法典就会缺乏“灵魂”,法典编纂意义就会大打折扣。有学者指出,法典化的实质是法律渊源体系的理性化,从法律技术角度看,法典化的本质在于实现法律的简化,消除法律主体“找法”的困难;而从法律政策角度看,民法典的政治使命在于奠定新的社会秩序。^⑥因此,法典编纂不应只是现有条文的整理,而应当具有完成特定时代任务的功能,成就“新的社会秩序”。更有学者指出,几乎所有能够在世界法典之林占据一席之地的法典,都不是因为其体量有多么宏大、理论有多么复杂,而是因为它们在特定的历史语境之下获得了“提出基本议题、贡献核心概念、设定理论范式乃至塑造思想传统的能力”^⑦。因此,法典编纂应体现创新价值。我国编纂劳动法典是否也面临这样的机遇,可否承载这样的使命,实现这样的功能?我国劳动法典如何为当今世界劳动法作出独特贡献,体现劳动法典的中国特色和时代特征?倘若有这样的机遇、使命和功能,我国编纂劳动法典的价值和意义也就更为充分。

从世界范围尤其是欧陆国家看,现代劳动法是工业革命的产物,发源于19世纪初期,发展于19世纪末20世纪初,成熟于20世纪末期。^⑧现代劳动法所调整的劳动关系及“从属性”概念主要建立于工业化时代初期,以传统工厂为基本模型而形成和发展。

^⑤ 参见罗培新:《世界银行营商环境评估方法的规则与实践》,载《上海交通大学学报(哲学社会科学版)》2021年第6期,第15-16页。

^⑥ 参见石佳友:《解码法典化:基于比较法的全景式观察》,载《比较法研究》2020年第4期,第15页。

^⑦ 高仰光:《法典化的历史叙事》,载《中国法学》2021年第5期,第84页。

^⑧ See Michel Despax, Jean-Pierre Laborde & Jacques Rojot, *Labour Law in France*, 2nd ed., Kluwer Law International, 2017, p.55-58.

在德国,“上世纪初,最普遍、最典型的雇员是工厂里的工人”。^⑨德国学者指出,魏玛时代不仅是集体谈判制度迅速发展的时期,也是现行德国劳动法基本特征得以形成的时期。^⑩在法国,工业革命将法国带入大工业生产时期,法国议会于1841年通过了关于保护童工的法律,该法被视为法国第一个真正意义上的劳动法律。19世纪后半叶是法国劳动法形成的重要阶段,进入20世纪后,法国劳动法进入迅速发展阶段。1906年10月,政府首次设立劳动部。1910年,法国首部《劳动法典》问世,劳动法逐渐形成自身的体系。^⑪可见当前劳动法的概念和体系主要基于20世纪工厂的劳动关系。

21世纪以来,随着信息技术等技术的发展,就业形式发生了很大变化,灵活就业(非正规就业)迅猛发展,在就业总量中占据重要比例。根据国际劳工组织(ILO)统计,2019年全球有20亿人口属于非正规就业(informal employment),占全球受雇人员的60%。非正规就业的特征是低生产率和低工资。^⑫特别是随着网络信息技术的发展,除了传统的定期工作、劳务派遣、非全日制工等非不定期劳动合同用工,平台用工、远程办公等基于网络信息技术的新型用工方式蓬勃发展。根据ILO的报告,欧洲和北美的研究人员和统计机构在2015年至2019年间的调查表明,从事平台工作的成年人口比例在0.3%至22%之间。^⑬远程办公也日益流行,特别是新冠疫情暴发,使远程工作一度盛行。在欧洲,从事远程工作的工人比例从新冠疫情大流行前的11%增长到大流行期间的48%,新冠疫情大流行期间,大约40%的受薪工作是通过远程工作进行的。远程办公的使用可能会继续增长。在美国,据2020年的一项研究表明,34%的工作可以合理地远程执行。^⑭而从全球范围看,新型用工方式的法律保护任重道远。例如,对于平台用工,虽然许多国家采取了一系列保护措施,但仍面临巨大挑战:数字劳工平台的工作条件很大程度受制于平台的服务协议,协议倾向于排除平台工人的“雇员”身份;平台工人的日常工作受制于平台的设计和算法管理;平台工人经常无法参加集体协商;大部分平台工人缺乏社会保障;大量平台工人遭遇或目睹歧视或骚扰;新冠疫情暴露了平台工人面临的许多风险;等等。^⑮

数字技术的发展,除了对就业形态产生重大影响,也使劳动者的传统权利受到严重

⑨ 参见王倩:《德国法中劳动关系的认定》,载《暨南学报(哲学社会科学版)》2017年第6期,第41页。

⑩ See Manfred Weiss, Marlene Schmidt & Daniel Hlava, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, 5th ed., Kluwer Law International, 2020, p.32.

⑪ 参见田思路主编:《外国劳动法学》,北京大学出版社2019年版,第22-23页。

⑫ See International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, 2022, p.29, at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm (Last visited on May 7, 2022).

⑬ See International Labour Organization, *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*, 2021, p.19, at https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (Last visited on May 7, 2022).

⑭ See World Health Organization and International Labour Organization, *Healthy and Safe Telework: Technical Brief*, Geneva, 2021, p.1, at https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_836250/lang--en/index.htm (Last visited on May 7, 2022).

⑮ See International Labour Organization, *supra* note 13, 19, 24-25.

威胁,劳动者权利体系面临重构。一方面,劳动者的基本权利尤其是言论自由权利等受到侵蚀。随着数字技术的发展,劳动者的言论方式发生变化,其在网络尤其是社交媒体上发表言论更加便捷,但其权利也往往受到雇主限制,因言论可能导致遭遇雇主解雇等不利后果。劳动者的言论自由和雇主权益存在紧张关系,数字技术的发展使这种紧张关系凸显,劳动者的言论更容易受到雇主监控而受到限制。另一方面,劳动者的新型权利,诸如“离线权”和“个人信息权益”等亟需确立。例如休息权是劳动者的一项基本权利,但由于数字技术的发展,使得用人单位可以随时随地向雇员发出指示,雇员也可以随时随地开展工作,劳动者的休息权受到极大挑战。国际劳工组织 2020 年的报告指出,远程工作的主要弊端是导致更长的工作时间、受薪工作和个人生活的重叠以及工作强度大。^{①⑥} 如何使劳动者免受网络持续连接之害,合理控制其工作时间,保障其休息权成为数字时代的一项重要课题,因此,劳动者的“离线权”(the right to disconnect)呼之欲出。2021 年 1 月 21 日,欧洲议会通过了《关于欧盟委员会离线权建议的决议》,要求欧盟委员会在欧盟层面提出有关劳动者离线权的立法。^{①⑦} 又如劳动者的个人信息权益保护日益重要,但由于数字时代雇主处理雇员的信息更加便利,雇员的隐私权和个人信息权益面临巨大挑战。在求职招聘环节,雇主可能要求求职者提供各类信息,进行自动简历筛选等信息处理;在劳动关系存续期间,雇主可能对雇员使用“人脸打卡”,部分雇主持持续监督雇员的工作表现,包括进行实时监控、实时定位,对雇员工作表现进行自动评估和奖惩。法国学者指出,雇员个人信息和隐私保护是 21 世纪劳动关系最核心的问题之一。^{①⑧} 职场个人信息保护规则亟待完善。

近年来,随着新业态和网络技术的发展,加上丰富的劳动力资源,我国平台用工和远程办公等灵活就业和新型用工快速发展,规模庞大。2021 年,全国灵活就业人员达 2 亿人。^{①⑨} 据不完全统计,2021 年互联网平台带动提供共享服务的劳动者人数达 9000 万人,新业态领域出现去劳动关系、平台化倾向。^{②⑩} 远程工作在我国亦被广泛使用,特别是 2020 年新冠疫情暴发,远程工作成为一种普遍的工作方式。统计显示,仅 2020 年 2 月 3 日当天,全国有上千万家企业、近 2 亿人开启在家远程办公模式。^{②⑪} 因此,如何加强对数量庞

^{①⑥} See International Labour Organization, *Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape*, International Labour Conference, 109th Session, 2020, Geneva, p.232, at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf (Last visited on November 6, 2022).

^{①⑦} See European Parliament, *European Parliament Resolution of 21 January 2021 with Recommendations to the Commission on the Right to Disconnect* (2019/2181(INL)), 2021, at https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html (Last visited on June 8, 2022).

^{①⑧} See Benjamin Dabosville, *Protection of Employee's Personal Information and Privacy in France*, in *Protection of Employees' Personal Information and Privacy* (JILPT Report No. 14), the Japan Institute for Labour Policy and Training, 2014, p.31.

^{①⑨} 参见《李克强主持召开国务院常务会议,决定将部分减负稳岗扩就业政策期限延长到今年底,确定进一步支持灵活就业的措施等》,载中国政府网, http://www.gov.cn/premier/2021-05/12/content_5606028.htm, 2022 年 5 月 7 日访问。

^{②⑩} 参见《稳步推进养老保险全国统筹》,载《经济日报》2022 年 8 月 8 日,第 11 版。

^{②⑪} 参见王鹏:《远程办公不误工》,载《人民日报》2020 年 2 月 11 日,第 5 版。

大的灵活就业人员尤其是新就业形态劳动者的劳动保护,反思劳动关系的定义和判定方法等劳动法重大基础理论问题,改革劳动法的调整对象和调整方式,重塑劳动者的权利体系,改变现有劳动法对灵活就业人员关注不足的结构缺陷,重构网络信息时代劳动法的基本范畴和规范体系,成为我国劳动法必须解决的时代课题,这也是我国编纂劳动法典的重大使命。

(三) 有利于健全劳动法律体系,维护法制统一

通常认为法典编纂的最初动因或直接目的是实现法律的体系化。立法之所以将分散的立法或规范汇集成“典”,并非只是对现有法律规范的简单拼凑,而是要实现法律规范的完备性和体系性。“体系性是法典的核心。法典是体系思维的产物。没有体系思考就不可能有完整、逻辑一致的法典。”^②我国劳动法律体系从20世纪90年代开始建立以来不断完善,已初步建立了中国特色的劳动法律体系,但我国劳动法律体系仍是很不完善的,主要体现在以下三个方面。

第一,基本制度供给不足。在制度建构方面,有关工时、工资、休息休假等劳动基准、集体劳动关系立法以及灵活用工的法律调整等方面立法不完备。

第二,规则立法位阶过低。劳动法许多重要制度只以条例或部门规章的形式出现,缺乏应有的权威性、强制力和公信力。例如,劳动监察是劳动法基本制度,但其主要制度体现在《劳动保障监察条例》(2004年)。一些重要制度规则通过部门规章或“通知”等形式体现,与规则本身的重要性极不相称。例如,集体合同是劳动法的重要内容,且涉及复杂法律关系,但主要以部门规章形式体现在《集体合同规定》(2004年);最低工资制度事关企业基本义务和劳动者基本权利,其主要内容仅体现在部门规章《最低工资规定》(2004年);劳务派遣涉及多方复杂关系,其主要内容体现在部门规章《劳务派遣暂行规定》(2014年)。又如,在理论和实务上具有重大影响,且被仲裁机构和法院普遍适用的劳动关系认定方法,仅以“通知”形式体现在《劳动和社会保障部关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号)。不同于民法领域,劳动法领域具有行政“主管部门”,因此,人社部等可以通过规章、通知、解答等各种方式发布相关规则。这些文件解决了法律实施中的“燃眉之急”,但各种规范形式的权威性、强制力有限,特别是能否被法院援引存在很大疑问,规则也难以被广大劳动者所知晓。

第三,地方立法碎片化。由于全国性立法不健全,加上地方立法的能动性,地方立法机关的劳动立法、劳动行政部门发布的部门意见以及司法部门发布的“规范性文件”层出不穷、数量巨大,虽在调整劳动关系和指导司法实践中发挥了积极作用,但地方立法和规则碎片化、差异化,造成了劳动法制的的不统一。一是部分重要制度主要由地方法规或规章规定。例如,工资支付是劳动法最重要的规则之一,全国各地几乎都规定了适用于

^② 陈金钊:《法典化语用及其意义》,载《政治与法律》2021年第11期,第15页。

本省（自治区、直辖市）的地方性条例或规章。^{②③}企业民主管理包括职代会制度是具有中国特色的职工民主参与制度，尤其在国有企业中具有重要影响，全国各省份基本上都制定了企业民主管理条例或职代会条例。^{②④}二是地方行政部门出台的意见存在较大差异。各地人社部门为贯彻人社部等部门的意见往往出台相应规范性文件。例如，2021年7月，人社部等八部门发布《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》后，北京、上海、浙江、江苏等地出台了具体实施意见，这些意见在内容上存在较大差异。三是许多地方出台了类似“司法解释”的文件，对《劳动合同法》等法律进行解释适用。例如，《劳动合同法》实施以后，由于立法规定不完备，各地以“会议纪要”“指导意见”等方式发布了规范意见，用于指导案件裁判，^{②⑤}这些文件内容存在很大差异。

因此，相比于其他部门法，劳动立法的地方化、碎片化、差异化问题更为突出，损害了法治的权威性和统一性。有学者指出：“地方规定不仅弱化了劳动法和劳动合同法的权威性，而且造成法律在实施中的地区差异，需要尽快在国家层面出台规定，统一标准。”^{②⑥}因此，解决劳动立法的碎片化和地方差异化的问题也是劳动法法典化的重大理由和重大课题。实现法制统一也是法典的主要功能之一。就有学者指出：“法典的统一作用，是法律的各项功能作用中最为重要的作用”^{②⑦}。利用法典化的机遇，对地方立法进行系统梳理，总结其中有益的规则和经验，既是法典面临的任务，也是劳动法典相比其他法典可能具备的地方资源优势，即可以在法典编纂过程中充分利用地方良好的立法基础和实践经验。

劳动法典既可以实现法典的一般价值，还可以彰显其独特价值。当然，法典编纂总是伴随着“反法典化”的声音。诸如，“法典一经编纂而成，其法律的形体就固结，就不能顺应社会的变迁”^{②⑧}。“反法典化”的主要理由是：法典是对社会发展的禁锢，不能与时俱进。^{②⑨}这些观点虽然有一定道理，尤其是劳动法相比民法易受经济形势和劳工政策影响，规则的变动性强，但将法典视为静态、封闭的规则体系也有失偏颇。法典编纂不意味着法典囊括一切规则，也不意味着法典封闭固化。通过协调劳动法典和相关单行法的关系，可以实现法典的体系性和开放性。而且，如今立法技术不断提高，通过采用良好的立

^{②③} 例如，广东省、江苏省、山东省以及北京市、上海市等地颁布了工资支付的地方性条例或政府规章。

^{②④} 例如，安徽省、贵州省、海南省、湖北省、江苏省、辽宁省、青海省、山西省、陕西省、浙江省、广西壮族自治区等地颁布了企业民主管理条例；甘肃省、河北省、黑龙江省、湖南省、江西省、山东省、四川省、云南省、西藏自治区、新疆维吾尔自治区、上海市等地制定了职工代表大会条例。

^{②⑤} 例如，北京市高级人民法院和北京市劳动人事争议仲裁委员会、上海市高级人民法院、广东省高级人民法院和广东省劳动人事争议仲裁委员会发布了有关劳动争议案件法律适用的指导意见、会议纪要或解答。参见程金华、柯振兴：《中国法律权力的联邦制实践——以劳动合同法领域为例》，载《法学家》2018年第1期，第9-10页。

^{②⑥} 张菁：《促进劳动法律体系不断完备并向法典化迈进——访全国人大常委会委员、中国社会保障学会会长、中国人民大学教授郑功成》，载《工人日报》2022年3月21日，第7版。

^{②⑦} 参见何勤华：《法典化的早期史》，载《东方法学》2021年第6期，第17页。

^{②⑧} 前注③，穗积陈重书，第17页。

^{②⑨} 参见前注②，陈金钊文，第8页。

法修法技术,完全可以实现法典内容的与时俱进,传统法典本身的缺陷通过不断完善的立法技术可以得到相应的克服。

二、劳动法法典化的模式选择及体例结构的确立依据

(一) 劳动法法典化的模式选择

关于法典编纂模式并无统一界定,民法典编纂启动以来学界对法典化模式多有关关注。一般认为法典化模式主要包括两种:第一种是汇编合并式法典,是各类法律规范的混合、汇编和重述,内部缺乏规整的体例结构、严谨的逻辑顺序和统一抽象的概念表达。第二种是编纂整合式法典,指立法者将既有法律规范合成为一部综合性法典的模式。第二种模式使得既定的法律形式融合成为一个具有体系性的有机整体。^{③①}也有学者将上述两种法典化模式概括为“汇编型法典”和“体系型法典”。^{③②}在我国民法法典化过程及其他部门法法典化设想中,大多学者主张法典化应该采用第二种模式,而不应采取简单的法律汇编。甚至有学者认为:“虽然法律汇编也有助于民事立法的体系化,但是由于法律汇编欠缺规则 and 价值的体系性,因此本质上不是法典化。”^{③③}相较而言,我国编纂的民法典是具有中国特色的体系型法典。我国立法机关在民法典草案的说明中指出:“编纂民法典不是制定全新的民事法律,也不是简单的法律汇编,而是对现行的民事法律规范进行编订纂修,对已经不适应现实情况的规定进行修改完善,对经济社会生活中出现的新情况、新问题作出有针对性的新规定。”^{③④}可见我国民法典的编纂是对法典化模式的创新。

法典化模式需要与时俱进。21 世纪的法典化和 19 世纪欧陆法典化的时代背景已有很大不同,如今社会关系纷繁复杂,为应对快速变化的现实世界,各类或完备或粗疏的单行法大都已颁行,规范表达形式更趋多样。一方面,采取单纯的法律汇编意义不大;另一方面,制定规范内容全新的法典既不必要也不现实。因此,采取折中的“编纂模式”成为一种务实可行的方式,劳动法典也不例外。当然,不同部门法的规范性质、规范体系、规范体量不同也决定了不同部门法的法典化模式不可能完全相同。例如,环境法学者提出了“适度法典化”模式,认为编纂一部像《民法典》那样完整体系化、能够包含全部或绝大多数民事规范的实质性法典在实践中难以实现,应从实际出发,采取“法典法与单行法”并行的“适度法典化”模式;以编纂实质性“适度”环境法典实现立法内容的

③① 参见瞿郑龙:《新时代法典化的法理——“法典化时代的法理研究”学术研讨会暨“法理研究行动计划”第十五次例会述评》,载《法制与社会发展》2021年第2期,第212-213页。当然还有学者提出第三种模式,即“构建集成式法典”,指立法者通过大规模、整体性和集成化的方式“从无到有”“一步到位”地创建大批量、组合性、成系列的众多法律,并且将这些法律集成为一部具有体系性、融贯性法典的模式。笔者认为,“构建集成式法典”强调的是大规模的制定新规范,与“编纂整合式”法典并无本质区别,均强调内容的完备性和体系性。

③② 参见朱明哲:《法典化模式选择的法理辨析》,载《法制与社会发展》2021年第1期,第90页。

③③ 王利明:《民法法典化与法律汇编之异同》,载《社会科学家》2019年第11期,第18页。

③④ 王晨:《关于〈中华人民共和国民法典(草案)〉的说明》,2020年5月22日在第十三届全国人民代表大会第三次会议上。

创新,保持环境法律体系的相对稳定性,同时保留相关单行法,减少法典可能存在的僵化弊端。^③相比环境法,劳动法领域的规范内容相对确定,主要单行法数量有限,不同法律之间逻辑关系较为紧密,体系型法典化所需的规范体系性和完备性的条件基本具备,因此可以借鉴我国民法典的编纂模式进行法典化。换言之,我国劳动法典应该在已有规范基础上进行体系性编纂,并处理好法典与单行法的关系,以实现法典规范和结构的完备性和体系性。

(二) 劳动法典体例结构的确立依据

法典的体例结构是法典编纂任务确立后面临的首要问题,合理的体例结构是确保法典内容科学性和规范体系性的重要支撑。我国民法典编纂过程中有关体例结构,特别是人格权是否“独立成编”也曾面临巨大争论。^④因此,如何确立我国劳动法典的体例结构将对法典内容以及内在体系产生重大影响。

目前学界对劳动法典的体例结构提出了初步设想。有学者认为,根据劳动法的内在体系和法典编纂的科学性,劳动法典编纂的体系结构应采“总分”结构。劳动法分则体系主要包括劳动就业法、劳动合同法、集体劳动关系法、劳动基准法、特别劳动者保护、劳动权利保障和救济法等。特别劳动者保护主要是针对典型劳动关系之外的劳动者保护的特别规定,包括新业态从业人员、家政工人、形成雇佣关系的劳动者等。^⑤还有学者认为,从劳动法特点看,应采纳总体汇编,总则相对简单,但各部分形成严格体系的模式。根据该模式,我国劳动法典应包括:总则编、劳动合同法编、劳动基准法编、集体合同法编、民主管理法编、涉外劳动关系编、劳动监察法编、劳动争议处理法编等内容。^⑥总体上看,目前学界关于劳动法典体例还存在较大分歧,对采取的体例结构的理由和依据还缺乏深入论证。因此,探讨劳动法典的体例结构首先需要明确劳动法典体例结构确立的依据和条件。笔者认为劳动法典体例结构的设计必须考虑以下五个因素。

1. 权利体系

法典的根本在于体系性,而体系性首先应该确立法典内容的理论逻辑。例如我国《民法典》共七编,主要是按照民事权利的类型来构建法典体系的,除了总则和作为权利救济的最后一编“侵权责任”,物权、合同、人格权、婚姻家庭、继承各编大致是按照物权、债权、人格权、亲权、继承权的权利类型来构建的。立法机关在草案说明中也指出,民法典编纂应遵循的基本原则之一是“坚持以人民为中心,以保护民事权利为出发点和落脚点”。^⑦民法规范内容成熟,通过民事权利可以构建清晰而完整的体系,但并非所有部门法都可通过“权利”来构建体系。例如正在讨论中的环境法典,因环境法内容庞杂,多

^③ 参见吕忠梅:《环境法典编纂论纲》,载《中国法学》2023年第2期。

^④ 参见王利明:《论我国〈民法总则〉的颁行与民法典人格权编的设立》,载《政治与法律》2017年第8期,第2页。

^⑤ 参见林嘉:《论我国劳动法的法典化》,载《浙江社会科学》2021年第12期,第45页。

^⑥ 参见沈建峰:《立足劳动者权益维护推动劳动法法典化》,载《工人日报》2022年3月21日,第7版。

^⑦ 参见前注^③,王晨:《关于〈中华人民共和国民法典(草案)〉的说明》。

为行政管理性的规则,似乎难以用“权利”来构建法典体系。因此,学者主张以“目的价值”来构建法典体系。吕忠梅教授指出,环境法典编纂以可持续发展为目的价值,统辖整个法典,通过确定“生态环境”概念和环境法律关系,形成“总则、污染控制编、自然生态保护编、绿色低碳发展编、生态环境责任编”的框架。^{③⑨}

劳动法虽然在规范性质上兼具公法和私法的特点,但总体上以保护劳动者权利为其出发点和归宿,劳动法的规范构造也是围绕劳动者权利而展开,因此,编纂劳动法典可以也应当以劳动者的权利体系来设计法典的体例结构。而且劳动者的权利类型无论在国际法还是国内法均有相对统一的范围。例如,从《经济、社会和文化权利国际公约》看,与劳动者相关的权利主要包括:工作权,有权享受公正和良好的工作条件(包括工资、劳动安全卫生、机会平等、休息休假和工作时间的合理限制等方面的条件)的权利,以及组织和参加工会、集体争议方面的权利。前两类权利属于个体权利,后一类权利属于集体权利。^{④⑩}《经济、社会和文化权利国际公约》规定的权利基本被我国劳动法所涵盖。我国《劳动法》的体系也是围绕劳动者的权利展开的。因此,应当以劳动者的权利体系作为劳动法典体例结构的理论基础。

2. 调整机制

劳动法的调整机制也是劳动法典体系结构的重要考量因素。作为劳动法调整对象的劳动关系主要通过劳动合同的形式确立,因此,劳动关系的基本内容即劳动条件主要由双方的劳动合同决定。但是,“仅仅通过个别合意的方式来决定劳动条件,在现实中会产生种种不便,劳资双方不可能真正站在对等的立场上”^{④⑪}。由于劳动合同订立双方地位和实力往往不平衡,加上劳动条件关乎劳动者基本生活保障和人身权利等基本权利,因此,国家在劳动合同之外通过多种调整机制确立劳动条件保护劳动者。一是通过立法设定最低劳动基准,包括工资、工时、安全卫生标准等,保护劳动者的基本权益。二是引入集体协商机制。因劳动者个体力量单薄,难以和雇主抗衡,国家赋予劳动者加入和组织工会并和雇主开展集体协商的权利,促进劳动者通过集体力量和雇主就劳动条件开展集体协商。而且,劳资双方协商的机制和方式多样,除了正式的集体协议,还包括职工参与企业涉及劳动者利益的决策制定以及企业用工的规章制度(就业规则)的制定等。三是建立劳动监察制度。由于国家设立了强制性最低劳动基准,加上劳动者权益的重要性,劳动行政机关承担了对用人单位遵守相关义务的监督、检查职责,各国普遍建立了劳动监察制度。劳动法独特而多元的调整机制,即通过劳动合同、劳动基准立法、集体协商等机制确立劳动条件,并通过劳动监察实施相关规则,也支撑了劳动法的主体内容。“劳动条件通过强制性法规—集体协议—就业规则—劳动合同等一系列规范的阶段性结构

^{③⑨} 参见前注^{③④},吕忠梅文。

^{④⑩} 参见《经济、社会和文化权利国际公约》第6、7、8条,载国务院新闻网, <https://www.scio.gov.cn/ztk/xwfb/09/5/Document/655628/655628.htm>, 2022年11月3日访问。

^{④⑪} [日]中洼裕也、野田进:《劳动法的世界》(第13版),田思路等译,商务印书馆2022年版,第44页。

而被决定。”^⑫因此,劳动法典在体例和内容上应包括劳动合同、劳动基准、集体协商等实体规范以及劳动监察等实施机制内容。值得注意的是,劳动法的调整机制与劳动法的权利体系相辅相成。劳动合同、劳动基准保护的主要是劳动者的个体权利,集体协商包括职工参与等保护的是劳动者的集体权利,劳动监察是劳动者权利的保障机制。因此,劳动者权利体系和劳动法调整机制是目的和手段的关系,劳动法调整机制也影响了劳动者的权利体系和权利性质。

3. 规范基础

民法典编纂不是制定全新的法律,劳动法典编纂也不例外,现行劳动法律法规的规范内容也是劳动法典编纂必须考虑的重要因素。换言之,劳动法典必须基于现有劳动法规范进行补正,而不是推倒重来并制定大量全新规则。有学者做过统计,民法典至少 3/4 以上的条文均源自已有立法。^⑬我们要总结和利用民法典编纂的经验,编纂劳动法典也应当立足于我国现有的劳动法规范体系。

编纂劳动法典时尤其应认真对待《劳动法》。《劳动法》制定于 1994 年,是在我国实行社会主义市场经济体制之后制定的综合性法律。从某种意义上讲,《劳动法》是一部“袖珍型”的“劳动法典”,内容涉及劳动法的主要内容,总体的立法指导思想和立法内容均体现了现代劳动法的理念,《劳动法》的篇章结构奠定了我国劳动法体系,编纂劳动法典时应当认真传承。从某种意义上看,《劳动法》类似于 1986 年通过的《民法通则》,《民法通则》在《民法总则》制定过程也具有巨大参考价值。有学者指出,《民法总则》基本上是以《民法通则》为框架,无论在结构安排还是在制度设计上,都沿袭了后者的主体内容,可以毫不夸张地将《民法总则》看作是《民法通则》的“2.0 版本”。^⑭相比《民法通则》,《劳动法》制定年代更晚,其结构体系和立法精神理应被劳动法典充分吸收和借鉴。

4. 立法目标

劳动法典编纂的时代背景是当下网络信息技术高度发达、就业形式发生重大变化、灵活用工方式盛行的年代,因此,我国劳动法典的体例结构也必须在传统劳动法的基础上作出回应,体现劳动法面临的时代课题。此外,任何法典都是本国法律传统和现实的反映,法典的体例不仅应学习借鉴他国的经验,也应当体现本国的特色和优势。我国现有劳动法中具有中国特色和优势的制度,例如职代会等企业民主管理制度等也应在法典体例中有所体现。立法机关指出编纂民法典的目标是编纂一部具有中国特色、体现时代特点、反映人民意愿的法典,^⑮这也应该成为劳动法典编纂的目标并反映在其体例结构上。

^⑫ 前注^⑪,中注裕也、野田进书,第 61 页。

^⑬ 参见前注^⑪,石佳友文,第 26 页。

^⑭ 参见薛军:《民法总则:背景、问题与展望》,载《华东政法大学学报》2017 年第 3 期,第 7 页。

^⑮ 参见前注^⑪,王晨:《关于〈中华人民共和国民法典(草案)〉的说明》。

5. 域外经验

劳动法是市场经济法治的重要组成部分,人员包括劳工的国际流动也是经济全球化的重要内容,各国劳动法具有许多共通的理念和规则。尤为突出的是,国际劳工组织作为劳动领域的国际组织,在推动各国改善劳动条件、促进工人体面劳动方面发挥了重要作用,也为不同国家劳动法的共通内容和体系结构提供了相应标准和参考。截至2022年7月,国际劳工组织已出台190个国际公约、^{④⑥}206个建议书。^{④⑦}当然,由于劳动法和各国工人运动史、劳工政策和法治传统密切相关,劳动法典的体系结构也呈现出多样化。总体而言,从编纂形式上看,国外劳动法典可分为英美法系国家的法典和大陆法系国家的法典,大陆法系国家的法典又可细分为汇编型法典和体系型法典。英美法系国家以加拿大和澳大利亚为代表,采取法律汇编的法典形式,法典体系性不足,缺乏实质意义的“总则”。^{④⑧}大陆法系国家中,以法国、巴西为代表,采取汇编型劳动法典模式,内容较为完备,包含劳动合同编,但也缺乏实质意义的“总则”,法典体系性仍有不足;^{④⑨}以俄罗斯、波兰、越南等为代表的大陆法系国家则采取了体系型法典模式,内容较完备,且法典采取“总分结构”,法典体系性明显增强。^{⑤⑩}总体上看,大陆法系国家特别是采取体系型模式的法典内容主要包括四大板块:总则、个体劳动法、集体劳动法和劳动执法司法,其中个体劳动法主要包括劳动合同以及工资、工时、休息休假、安全卫生等劳动基准的内容。我国应该主要借鉴大陆法系国家体系型劳动法典的体例结构,同时吸收借鉴其他国家法典的先进经验。

三、劳动法典的体例结构及内容创新

(一) 体例结构安排及主要内容

基于上述研究,笔者建议,我国劳动法典的体例结构可包括以下八编,各编应结合时代发展及我国现实的规则需求,在借鉴国外经验的基础上对劳动法规则进行创新。

1. 总则编

总则在法典中具有特殊地位。德国、瑞士、日本等国家民法典的总则、分则结构来源于德意志法的法典编纂模式,即潘德克顿体系,其显著特征是确立了总则和分则相区分的编纂模式,通过“提取公因式”的方法形成法典总则。有学者指出,民法典总则编对

^{④⑥} See International Labour Organization, *Conventions and Protocols*, at <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::> (Last visited on July 30, 2022).

^{④⑦} See International Labour Organization, *Recommendations*, at <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010::NO::> (Last visited on July 30, 2022).

^{④⑧} See Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2, Last amended on December 18, 2022, at <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/> (Last visited on March 15, 2023); Fair Work Act 2009 (Compilation date: September 11, 2021), Federal Register of Legislation, at <https://www.legislation.gov.au/Details/C2021C00421> (Last visited on March 15, 2023).

^{④⑨} 参见谢增毅:《劳动法典的体例结构:国际经验及其启示》,载《北方法学》2022年第6期,第24-26页。

^{⑤⑩} 参见前注^{④⑨},谢增毅文,第26-28页。

分则各编具有统辖效力,总则编是整个民法典的核心。其原因有三:一是总则编集中体现了立法者编纂民法典的指导思想;二是总则编集中规定了民法的基本原则和一般规则;三是总则编集中体现了民法的科学原理。^{⑤1}这既是对民法典总则地位的描述,也是对其他法典总则应有功能的概括。从大陆法系国家劳动法典看,体系型劳动法典均包含属于实体性规则的总则。借鉴民法典总则编的地位和功能以及部分国家劳动法典总则编的立法实践,我国劳动法典也应包含总则。

劳动法典总则编应规定劳动法的指导思想、基本原则和一般规则,重点包括劳动法基本原则、劳动者和用人单位的基本权利义务、劳动法的监督和实施机制以及相关概念界定等。从相关国家劳动法典总则的条款数量看,总则一般仅有20条左右。例如,《俄罗斯劳动法典》《波兰劳动法典》第一编均是“总则”,条文均为20余条,其条款均是原则性、统领劳动法分则各编的内容。虽然劳动法典总则条款不多,但却是整个法典的灵魂和核心,体现劳动法的价值和精神,内容和地位极为重要。我国《劳动法》第一章“总则”只有9个条文,内容过于简单。编纂劳动法典时可在《劳动法》总则基础上,全面规定劳动法的基本概念、基本原则和基本规则。

劳动法典总则编面临一个重要任务,即界定劳动关系。作为劳动法的调整对象,劳动关系是劳动法的基础性概念,但我国一直未在立法中予以明确。随着平台用工的兴起,劳动关系认定面临困境,迫切需要立法对劳动关系的概念进行回应。编纂劳动法典应根据劳动关系的传统含义,结合近年来新就业形态的发展,对劳动关系进行界定。一方面要考虑其核心要义即“从属性”,仍是各国普遍坚守的原则,不宜颠覆这一概念的经典含义,同时应考虑平台用工兴起给劳动关系概念带来的挑战及应对。对劳动关系的界定,可参考2017年《德国民法典》对劳动关系的界定、^{⑤2}美国加利福尼亚州为应对数字经济发展于2020年生效的有关劳动关系认定的“AB5”法案,^{⑤3}以及2021年12月欧盟公布的《改进平台用工工作条件的指令建议》中有关平台劳动关系的推定规则。^{⑤4}既坚持劳动关系的从属性内涵,又增强从属性判定方法的灵活性,淡化工作时间、工作地点和工作量的要求和比重,考虑数字时代算法控制劳动的新特点,将劳动过程控制作为从属性的基本因素,使劳动关系概念更能适应数字经济时代的新要求。

2. 劳动合同编

劳动合同是劳动关系建立的基础,是否包含劳动合同编也是英美法系劳动法典和大陆法系劳动法典的显著区别。大陆法系国家劳动法典通常都包含劳动合同编,英美法系国家合同法主要属于判例法,反映到劳动法领域,劳动法典通常不包括劳动合同编。劳

^{⑤1} 参见孙宪忠:《中国民法典总则与分则之间的统辖遵从关系》,载《法学研究》2020年第3期,第25页。

^{⑤2} 参见娄宇:《民法典的选择:劳动合同抑或雇佣合同——〈德国民法典〉第611a条修订的教义学分析与启示》,载《法律科学》2019年第5期,第144-146页。

^{⑤3} See International Labour Organization, *supra* note 13, 232.

^{⑤4} See Questions and Answers: Improving Working Conditions in Platform Work, at https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_6606 (Last visited on August 4, 2022).

劳动合同一直是我国劳动法的重要内容,劳动法典当然应包含劳动合同编。我国劳动合同规则相对完善,应在《劳动法》《劳动合同法》基础上制定劳动合同编。在劳动合同编中,应在坚持劳动合同法立法理念和基本原则不变的基础上更好处理劳动力市场灵活性和安全性的关系,进一步完善劳动合同变更规则、用人单位解除劳动合同和劳动者辞职的规则,适度提高劳动用工的灵活性。^⑤此外,除了无固定期限合同、固定期限合同等典型合同之外,应重点完善劳务派遣、非全日制工等非典型劳动关系的规则,坚持平等原则,加强对非典型劳动者的保护。

3. 劳动基准编

劳动基准主要包括工资、工作时间、休息休假、劳动安全卫生等最低劳动标准,是劳动法的核心内容,也是各国劳动法典的主要内容之一。获取工资是劳动者就业的主要目的,事关劳动者生存保障,应整合《劳动法》《工资支付暂行规定》《最低工资规定》,以及各地制定的工资支付条例或支付办法的规定,进行全面系统的编纂。工时制度事关劳动者的身心健康以及工作和生活的平衡,也涉及劳动者的工资收入,应整合《劳动法》《国务院关于职工工作时间的规定》等,结合新实践、新问题作出规定。

随着劳动者更注重休息休闲、工作和生活平衡,追求更高生活品质,休息休假尤其是休假制度的重要性日益突出,而休息休假制度恰是我国劳动法的短板。目前我国假期种类,包括法定节假日、部分公民放假的节日及纪念日,带薪年假,婚假、丧假、探亲假、产假、产前假、护理假、孕期产前检查假、哺乳假,以及社会活动假、病假、事假等多达十余种。各地规定差异很大,很多规定是计划经济时期的产物,亟待在国家层面进行全面系统整合,规定假期时长和工资待遇以及具体实施方法,应整合完善《劳动法》《职工带薪年休假条例》《企业职工带薪年休假实施办法》《全国年节及纪念日放假办法》《国务院关于职工探亲待遇的规定》等以及各地的相关规定。职业安全卫生事关劳动者身心健康,是劳动者的核心权益,因此在劳动法典中应占有重要地位。应整合《劳动法》《安全生产法》《职业病防治法》《使用有毒物品作业场所劳动保护条例》《女职工保护特别规定》等规定。

在劳动基准编中,除了规定劳动者的传统权利,还应当反映数字时代劳动者对新型权利的诉求,将数字时代的个人信息权益和“离线权”等纳入其中。劳动基准的内容在历史上有一个逐渐扩展的过程,^⑥劳动基准法保护的权益类型也应当与时俱进。如今,劳动者精神性的利益保护愈发重要,个人信息保护关乎劳动者的人格尊严和自由发展,劳动者的个人信息权益理应成为劳动基准法的内容。^⑦将劳动者个人信息权益纳入劳动基准法,还可以利用劳动基准法的公法和私法双重保护机制,加强权利救济。从国外经验

^⑤ 参见谢增毅:《劳动力市场灵活性与劳动合同法的修改》,载《法学研究》2017年第2期,第108-111页。

^⑥ 参见王全兴:《劳动法》(第4版),法律出版社2017年版,第67页。

^⑦ 参见王倩:《作为劳动基准的个人信息保护》,载《中外法学》2022年第1期,第188页。

看,《俄罗斯劳动法典》早在 2006 年就规定了较为完备的劳动者个人信息保护规则。^{⑤⑧} 欧盟 2016 年《通用数据保护条例》通过之后,波兰和匈牙利也在其劳动法典中规定了较为详尽的劳动者个人信息保护规则。^{⑤⑨} 此外,随着数字技术的发展,为了避免雇员随时随地处于雇主可通过网络信息技术向其发出指示或要求其工作的状态,保护劳动者的休息权和健康权,雇员断开网络连接并免于工作的“离线权”应运而生。例如法国率先于 2016 年在《劳动法典》中引入了雇员的“离线权”,即断开工作网络连接从而不接受雇主指示和提供工作的权利。^{⑥⑩} 截至 2021 年 2 月,欧盟成员国比利时、法国、意大利和西班牙在立法中规定了离线权,斯洛伐克和希腊分别于 2021 年 3 月和 2021 年 6 月修改劳动法典,将离线权纳入法典之中。^{⑥⑪} 我国数字经济走在世界前列,劳动者的个人信息权益和休息权也面临诸多挑战,劳动基准编有必要将个人信息权益和“离线权”纳入其中,充分体现 21 世纪数字时代劳动法的与时俱进。

劳动基准法是法典编纂的重点和难点,其内容较为复杂且规范体量大。该编的体例可借鉴民法典的体例结构,在该编之下分别设立工资、工时、休息休假、劳动安全卫生、个人信息保护等分编,充分体现各分编内容的重要性,增强该编的体系性。

4. 特殊劳动关系编

法典体例应反映 21 世纪劳动法面临的解决灵活用工人员尤其是与网络信息技术相关的新就业形态劳动者保护的问题,这也是国外劳动法典的趋势。例如,近年来法国、波兰、巴西在其劳动法典中引入远程工作的内容,^{⑥⑫} 俄罗斯劳动法典也于 2013 年引入远程工作的规定。^{⑥⑬} 法国于 2016 年在劳动法典引入了平台用工保护的相关内容。^{⑥⑭} 我国的平台用工走在世界前列,远程办公也广为流行,因此,有必要在劳动法典中对新就业形态劳动者保护进行规定。这也是我国编纂劳动法典可能为世界贡献中国智慧和方案的重要创新点。

除了新就业形态,在传统用工领域也有许多特殊类型的劳动者,例如公司高管、实习生和家政工,他们和普通劳动者存在较大不同,这类群体和其相对方的关系属于特殊劳动关系,难以适用劳动法的一般规则。我国司法实践中有关公司高管、实习生和家政工

^{⑤⑧} 参见《俄罗斯联邦劳动法典》,蒋璐宇译,王志华审校,北京大学出版社 2009 年版,第 64-67 页。

^{⑤⑨} 参见谢增毅:《劳动者个人信息保护的法律效力、基本原则及立法路径》,载《比较法研究》2021 年第 3 期,第 37 页。

^{⑥⑩} 参见《法国劳动法典》第 L2242-17 条, at https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035611815/#LEGISCTA000043893955 (Last visited on March 15, 2023).

^{⑥⑪} See Eurofound, *Right to Disconnect: Exploring Company Practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p.15, 18, at <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/right-to-disconnect-exploring-company-practices> (Last visited on March 15, 2023).

^{⑥⑫} 参见谢增毅:《远程工作的立法理念与制度建构》,载《中国法学》2021 年第 1 期,第 255-258 页。

^{⑥⑬} 参见《俄罗斯联邦劳动法典》(2022 年)第 49.1 章“远程工人(remote workers)劳动规制的特征”。

^{⑥⑭} See Eurofound, *Initiatives to Improve Conditions for Platform Workers: Aims, Methods, Strengths and Weaknesses*, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, p.6, at <https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2021/initiatives-to-improve-conditions-for-platform-workers-aims-methods-strengths-and-weaknesses> (Last visited on March 15, 2023).

的纠纷也不在少数。例如有关高管的“上海家化联合股份有限公司与王茁劳动合同纠纷案”就产生了广泛影响。^⑤因此,劳动法典对特殊劳动者也应提供相应规则。从国外经验看,大陆法系国家劳动法典普遍重视特殊劳动关系或特定类型雇员的立法,不管是汇编型的法国、巴西劳动法典,还是俄罗斯、越南等体系型劳动法典都在一般的劳动合同和劳动基准规定之外,详细规定了各类特殊雇员的特殊规则。法国、巴西、俄罗斯劳动法典更是专设单编对特定群体进行特殊规定。尤其是法国劳动法典将传统雇员中的特殊类型,比如公司高管、家政工、在家工作者(Homeworkers),以及平台工人一起作为特殊群体进行专门规定的体例安排值得我国借鉴。特殊劳动关系编的内容是我国现行劳动法中的空白,该编有望成为我国劳动法典的主要创新点和规则增长点,以体现数字时代劳动法典的特殊使命以及对劳动者进行分类调整的精细化安排。

5. 集体协商编

劳动法典应单设“集体协商”编。集体协商是集体劳动法最主要的内容,各国劳动法典几乎都将其作为主要内容,其涉及协商主体、协商内容、协商程序等,应全面完善集体协商和集体合同制度。虽然《劳动法》将劳动合同和集体合同作为一章(第三章),但集体协商的主体是企业或企业组织与工会,和劳动合同有本质差别,因此应独立成编。应整合《劳动法》《劳动合同法》《集体合同规定》《工资集体协商试行办法》以及各地制定的有关集体协商的规定,完善具有中国特色的集体协商制度。

6. 企业民主管理编

劳动法典可考虑单设“企业民主管理”一编,以充分体现企业民主管理制度的地位和作用。企业民主管理制度是我国的一大特色,职代会等企业民主管理形式在我国企业尤其是国有企业中具有重要影响,在规章制度制定等环节具有重要作用。但是当前企业民主管理工作还存在不少问题。例如,从2016年开始,全国已建立工会的企业事业单位单独建立职代会制度和厂务公开制度的数量逐年下降。截至2019年,两项制度的建制单位总数从500多万家公司下降到400多万家公司。数字的变化说明,当前企业民主管理工作还存在不少短板和弱项。^⑥应通过完善企业民主管理制度,推动企业民主管理制度实践。我国《企业民主管理规定》系统规定了企业民主管理制度,地方有关企业民主管理和职代会的立法比较成熟,基础较好,因此将企业民主管理单设一编,可以体现中国企业民主管理的自身特点和独特优势,使企业民主管理和集体协商制度相辅相成,相互补充,并弥补部分工会集体协商作用不佳的困境。在法典编纂过程中必须充分尊重自身的历史和传统,体现本土特色,使企业民主管理成为我国劳动法典编纂的一大特点。应整合《公司法》《劳动合同法》《企业民主管理规定》以及我国各地企业民主管理和职代会的立法规定。

^⑤ 参见上海市第二中级人民法院(2015)沪二中民三(民)终747号民事判决书。

^⑥ 参见陈刚:《在全国厂务公开协调小组第二十五次会议上的讲话》(2021年5月6日),载全国总工会网, https://www.acftu.org/wjzl/lidjhl/yf/202111/t20211109_796229.html?70keOa4k=qArDkAcB7ouXjTpbWCg.FdXHyB4boBWoxlXgmjKYwQ7qqILfv_DqqAqqQA, 2022年5月8日访问。

7. 劳动监察编

劳动监察是劳动法实施的重要方式。行政部门对用人单位的劳动监察对维护劳动者权益具有时效性强、强制力大、成本较低的突出优势,也是各国普遍采取的劳动执法方式。从我国劳动监察实践看,其地位和作用十分突出。例如,2021 年全年全国各级劳动保障监察机构共主动检查用人单位 116.3 万户次,涉及劳动者 4298.9 万人次;书面审查用人单位 107.1 万户次,涉及劳动者 4484.21 万人次;全年共查处各类劳动保障违法案件 10.6 万件。^{⑥7} 因此应整合《劳动法》《劳动合同法》《劳动保障监察条例》等规定,专设一编规定劳动监察的相关内容,进一步发挥劳动监察在保护劳动者权益方面的独特作用。在劳动法典编纂中应进一步优化劳动监察的事项,合理划分劳动监察和劳动仲裁的事项范围,将本应属于劳动仲裁的事项交给仲裁机构。同时,将新兴领域涉及劳动基本权利或基本劳动标准、需要行政机关给予专门保护的事项,例如劳动者就业平等权保护、平台用工保护、职场个人信息权益保护等纳入劳动监察的事项范围。

8. 劳动争议处理编

由劳动争议的性质和特点所决定,各国普遍在一般的民事纠纷解决程序之外,建立独特的劳动争议处理机制。我国劳动调解、劳动仲裁和劳动诉讼经过多年实践,总体上适应劳动案件的特点,劳动调解和仲裁在快速解决纠纷以及案件分流中发挥了重要作用。例如,2021 年全年全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构共处理劳动人事争议案件 263.1 万件,涉及劳动者 285.8 万人;全年办结争议案件 252.0 万件,调解成功率为 73.3%,仲裁结案率为 97.0%,仲裁终结率为 71.1%。^{⑥8} 劳动争议调解和仲裁机构的作用非常突出。我国应继续坚持“一裁二审”制度,将《劳动争议调解仲裁法》纳入法典,整合相关的司法解释尤其是《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》(法释〔2020〕26号),加强仲裁和诉讼的衔接,完善有关劳动调解、仲裁和诉讼的规则。

关于法律责任。由于上述各编中的法律责任性质不同,因此可将法律责任的规定分别置于各编之中,便于法律责任和法律义务的对应和适用,不必将法律责任单独成编置于法典末尾。

综上,上述八编的体例设计主要基于我国现有规范、立法目标和国外经验,总体上围绕劳动者的权利类型展开。总则编包含劳动法的基本原则和基本规则,分则编中第 2、3、4 编主要规定劳动者的个体劳动权利,第 5、6 编规定集体劳动权利,第 7、8 编规定权利的行政和司法保护,体现了劳动法典内容应有的完整性和体系性。

(二) 劳动法典和现有单行法的关系

当前我国劳动领域的法律主要包括《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《劳动

^{⑥7} 参见中华人民共和国人力资源和社会保障部:《2021 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》。

^{⑥8} 参见前注^{⑥7}。

争议调解仲裁法》《工会法》《职业病防治法》《安全生产法》等七部法律。在法典化过程中应处理好法典和单行法的关系。由于《劳动法》的规定较为原则,许多规则已被后续立法所修改,因此,《劳动法》的相关规定可分别纳入劳动法典的总则编和其他各编。《劳动合同法》的规则相对完善,总体上可纳入上述“劳动合同编”,不再作为单行法继续存在。《劳动争议调解仲裁法》主要内容是劳动争议处理,可整体纳入上述“劳动争议处理编”,不再保留单行法。除了这三部法律,未来劳动法典还应处理好法典与《就业促进法》《工会法》《职业病防治法》《安全生产法》的关系。

1. 劳动法典与《就业促进法》的关系

由于就业促进主要涉及劳动关系建立之前的阶段,且其主要内容是政府促进就业的相关职责,较少涉及劳动者或求职者与用人单位的关系,政策性较强,与劳动法主要规范用人单位和劳动者之间的权利义务关系有所不同,而且就业促进从性质上主要属于社会保障的内容。有些国家,例如德国将就业促进的内容放在《社会法典》之中,^⑥突出了就业促进的政府职责和社会保障的性质。我国也有学者认为就业促进法不应放入劳动法典,而应归入社会保障法典中。^⑦因此,可考虑将《就业促进法》的内容放在法典之外,继续保持其单行法的地位。可在劳动法典总则中就与用人单位关系密切的就业平等、职业培训的原则性条款作出规定。针对当前就业歧视比较突出的问题,应在总则中规定《就业促进法》中有关平等权和反就业歧视的相关内容,明确用人单位不得实施就业歧视的基本义务。

2. 劳动法典与《安全生产法》《职业病防治法》的关系

法典编纂还应处理好劳动法典与《安全生产法》《职业病防治法》的关系。劳动安全卫生的大部分规则体现在《安全生产法》之中,但《安全生产法》的覆盖范围较宽,不局限于存在劳动关系的工作场所,其内容除了涉及生产经营单位和从业人员劳动安全生产的权利义务外,还包括安全生产监督管理职责和安全生产事故的应急救援与调查处理等内容,这些内容已超出劳动法范围。而且,该法规范体量较大,2021年修改后的《安全生产法》条文共有119条,因此,劳动法典难以将《安全生产法》全部纳入其中。劳动法典可在劳动基准编中,就用人单位劳动安全卫生的基本义务和劳动者的基本权利作出规定,《安全生产法》应继续作为单行法存在。

类似地,《职业病防治法》也应继续作为单行法存在。一方面,虽然《职业病防治法》主要规范存在劳动关系的劳动者的职业病防治,该法主要内容是前期预防和用人单位劳动过程中的预防与管理,但该法还涉及职业病诊断与职业病病人保障以及监督检查,而且《职业病防治法》的监督执行机构除了人社部门,还涉及卫生健康部门,其规范体量也不小,目前条文共有88条;另一方面,由于职业病是工伤的一类,职业病防治法

^⑥ 参见德国《社会法典》第3编, at <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/> (Last visited on March 15, 2023).

^⑦ 参见前注^③,沈建峰文。

在属性上应归入社会保险法。因此,《职业病防治法》的内容也难以全部纳入劳动法典当中。在劳动法典的劳动基准编中可主要规定用人单位和劳动者在职业病防治中的基本权利义务。

3. 劳动法典与《工会法》的关系

集体协商是工会主要职责之一,劳动法典编纂还涉及劳动法典和《工会法》的关系。工会法的地位重要,政治性、政策性强,主要规范工会的设立和组织,和劳动法主要规范用人单位和劳动者之间行为的性质有所不同,而且工会法的规则内容较为丰富,因此《工会法》可不纳入劳动法典,而应保持目前单行法的地位,以体现工会法的特殊地位,并保持劳动法典在性质上主要是行为法的特点及体系性。从国外经验看,俄罗斯劳动法典的内容极为全面,但工会法并未纳入其中,俄罗斯于1996年制定了《工会及其权利和活动保障法》,该法作为单行法存在。^⑪我国劳动法典可考虑在总则中规定我国工会的基本职责,工会集体协商的具体职责可规定在集体协商编中。

综上可见,劳动法典并非无所不包,法典和单行法应并行不悖,相互补充。试图通过法典而实现一劳永逸并不科学,也不现实。“一个国家的法律虽编制于法典,然其法典未能包括同种法令之全部。”^⑫劳动法典的体例结构不能“贪大求全”,应遵从科学性要求,兼顾完备性和体系性。法典的完备性和体系性既相互促进,也存在张力,^⑬过于追求完备性,可能损害体系性。在法典编纂中不可能也不应将所有与劳动相关的单行法律全部纳入,适当保留部分单行法既可以增强法典的体系性,也可以增强规则的灵活性,避免法典的封闭与僵化。

四、结 语

放眼全球,在21世纪编纂劳动法典并非热门话题。在当下中国探讨劳动法典化也并非当前部门法法典化热潮的“跟风”之举。民法典为我国编纂劳动法典提供了宝贵经验和良好契机,为此需要冷静思考劳动法典编纂的价值和意义、条件与不足、体例及步骤,深入回答为何编法典、编何法典、如何编法典等一系列重大问题。作为工人阶级领导的社会主义国家,我国拥有世界上最大的就业群体,以平台用工为代表的新就业形态等灵活用工方式方兴未艾,迫切需要劳动法作出系统回应,编纂劳动法典意义重大。法典化本身并不是目的,通过法典化树立以法为中心的治理逻辑,展现出现代中国特有的精神气质,才是法典化的价值之所在。^⑭就劳动法典而言,通过法典化努力,系统提升我

^⑪ See Federal Act (No. 10-FZ) on Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Their Activity, at <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42900/64988/E96RUS01.htm> (Last visited on March 15, 2023).

^⑫ 前注③,穗积陈重书,第20页。

^⑬ 参见前注⑥,石佳友文,第16页。

^⑭ 参见前注⑦,高仰光文,第85页。

国劳动法律制度和体系,完善我国劳动就业治理水平,才是劳动法典编纂的真正意义。处于网络信息技术高度发达的 21 世纪,我国应保持制度自信和理论自信,探索编纂一部具有时代特征、体现中国特色、反映人民意愿的新时代劳动法典,对于充分彰显劳动的价值,更好满足劳动者日益增长的美好生活需要,推动实现共同富裕以及中国式现代化意义重大。当然,劳动法典的价值和体例只是法典编纂研究的起步,法典编纂还须对各编的内部结构和规范内容进行深入系统研究,对此学界任重道远、责无旁贷。

Abstract: At present, the codification of labor law in China has great significance. It is conducive to adhering to and improving the socialist system with Chinese characteristics, responding to challenges of the vigorous development of new forms of employment and more and more informal employment in the digital age, and improving the labor law system and promoting the unification of the legal system. The labor code should adopt a systematic codification mode and be divided into general provisions and specific provisions. Its structure should be based on the types of labor rights and the regulatory approach of labor law as the theoretical logic, and comprehensive consideration of the existing norms, the goal of codification and the general experience abroad. The future labor code may include 8 parts, namely general provisions, labor contracts, labor protection, special labor relations, collective bargaining, employee participation, labor inspection and labor dispute resolution.

(责任编辑:王莉萍)