

德国劳动者忠实义务的 制度发展 与历史变迁^{*}

李 巨

摘 要：德国的劳动者忠实义务源于人们对劳动关系人身属性特征地发现，伴随着雇主的照顾义务而产生。劳动者忠实义务并非静态的个体，而是一个灵活多变的义务群。随着人身属性在劳动关系中所占比重的不断变化，劳动者忠实义务的数量和种类也随之改变。在魏玛政府时期劳动者忠实义务达到发展的巅峰，但后来由于纳粹政府的滥用而走下“神坛”，被重新纳入劳动合同框架，并在日后的发展中逐渐衍生出以竞业禁止义务、内部劝解义务和保密义务为代表的众多具体义务。并非任何劳动者有损雇主利益的行为都将导致对忠实义务的违反，在诉讼程序、社会活动以及公共利益保护中劳动者将得到忠实义务的豁免。

关键词：忠实义务； 竞业禁止义务； 内部劝解义务； 保密义务； 豁免

作者简介：南京审计大学 法学院 讲师 博士 南京 211815

中图分类号：D951.625

文献标识码：A

文章编号：1005-4871(2017)03-0098-16

^{*} 本文受“南京审计大学人才引进项目”资助。

近年来,随着我国劳动关系日趋成熟化和劳动法学科不断发展,劳动者忠实义务的存在及其价值已经得到我国劳动法学界的普遍认可。目前,不仅在学界已有大量学者对劳动者忠实义务展开研究,并取得了一定的科研成果^①,而且在实践中,司法机关也开始在审理劳动案件时将劳动者忠实义务作为一项重要的裁判理由和依据加以运用。^②然而随着劳动者忠实义务研究和运用的不断深化,我国劳动法学科理论研究贫乏的弱点逐渐开始暴露出来。^③由于我国此前长期缺乏对劳动者忠实义务基础理论的研究,即便有学者论及,也只是一些片言只语的知识性介绍。这就造成之后学者在研究劳动者忠实义务时,不得不面对巨大的理论空白,以致于当前我国有关劳动者忠实义务的研究成果大多是对前人为数不多的相关研究成果进行梳理、归纳和总结,并在此基础上做一些延展性的探讨而已。关于劳动者忠实义务的准确定位、法律边界、义务背后的公私利益协调、法律救济等诸多问题,仅仅是提供了一些粗线条的设想或思路,而没能提供更为具体的解决方案和完善对策。与此同时,理论研究的欠缺也导致司法机关在实践中援引劳动者忠实义务时只能从民法的角度对其进行阐释,未能体现出劳动者忠实义务背后的劳动法价值理念。因此,在国内研究成果匮乏,基础理论存在大量空白的情况下,通过参照域外的相关经验并对其进行选择性的借鉴和吸收,无疑是我国在劳动者忠实义务理论研究和制度构建中一个行之有效的应对方法。为此,鉴于德国劳动者忠实义务悠久的发展历史,本文对德国劳动者忠实义务理论基础、发展脉络以及衍生义务等情况进行梳理和介绍,以期能为我国劳动者忠实义务的发展提供有益的参考。

一、德国劳动者忠实义务概述

在德国,劳动者忠实义务其实并没有确切的成文法基础,如果非要为其寻求一个成文法基础的话,德国一些学者认为《民法典》第 242 条中对合同一般性原则的

^① 近年来劳动法学界关于劳动者忠实义务的科研成果中较具代表性的著作有,潘峰:《劳动合同附随义务研究》,北京:中国法制出版社,2010年版;许建宇:《劳动者忠实义务论》,载《清华法学》,2014年第6期,第117-132页。

^② 从对近年来劳动纠纷案例的梳理中可以看出,越来越多的法院判决书中开始出现劳动者忠实义务的身影,劳动者忠实义务逐渐成为法院判决劳动案件的一个重要裁判依据和理由。其中较具代表性的有,入选“2013年上海法院百例精品案”的“上海红京印实业有限公司诉吴常根”案等。

^③ 对我国劳动法学科理论研究的现状,曾有学者给出过精辟的描述:“自我国于20世纪90年度初步入社会主义市场经济的新阶段以后,劳动法学科开始逐步抛弃计划经济时代的一些传统理论和观点。但令人遗憾的是,我国劳动法学界并没有形成属于自己独有的理论范畴和创新的理论体系,除了反复提及的‘弱者理论’和‘倾斜保护’思想外,几乎拿不出其他像样的成熟理论和学说。”参见许建宇:《劳动者忠实义务论》,第132页。

规定“合同的内容不仅应包含合同双方的主给付义务,还应包含确保合同双方能够以忠实、诚信的方式履行合同的附随义务”可以勉强被认为劳动者忠实义务的成文法基础。^①虽然如今随着学者研究的不断深入以及法院在裁判过程中的运用和探索,劳动者忠实义务的内涵早已远远超出了这种一般的契约模式,但《民法典》的此条规定仍对此后认为劳动者忠实义务乃是“蕴含于劳动关系之中,确保劳动关系双方忠实履行劳动合同的一种附随义务”的观点产生了重要的影响。

劳动者忠实义务真正意义上的出现始于人们对“劳动关系不同于其他合同关系,具有强烈人身属性”的设想。自从1944年第26届国际劳工大会在美国费城通过《关于国际劳工组织的目标和宗旨的宣言》,宣称“劳动者不是商品”之后,人们逐渐开始意识到劳动关系不同于一般的契约买卖关系。虽然劳动者向雇主出卖的并非劳动者本身,但由于劳动力与劳动者无法分离的特性,劳动者在向雇主履行劳动义务的同时,其人身不可避免地也成为劳动关系的一部分,这就赋予了劳动关系不同于其他契约关系的强烈的人身属性。而这种人身属性也直接导致了立法规定雇主对劳动者有着特殊的照顾义务,这一规定日后逐渐发展成为一项重要的法律原则。

根据这一原则的要求,雇主在劳动关系存续期间必须保证劳动者免于遭受因工作原因而带来的伤害。据此,雇主有义务为劳动者提供一个安全的工作场所,为劳动者提供避免出现工作事故的信息和方法的指导,确保公司内部公平的工作环境以及在做出重大决策时必须将劳动者的意见考虑其中,等等。而面对雇主承担的诸多照顾义务,根据权利义务相对应的原则,立法者也开始要求劳动者必须承担等同于雇主照顾义务的忠实义务,具体而言即“劳动者应以相当于雇主对劳动者的保护程度,在劳动过程中对雇主的利益进行忠实的保护,禁止做出损害雇主利益的事宜”。^②

与雇主的照顾义务相同,劳动者忠实义务并非是一个单独的义务个体,而是由多个义务类型组成的义务群。但这个义务群并非是一个静态的群体,相反,它具有极强的多样性和灵活性。随着历史的不断发展,劳动者忠实义务的类型有着显著的变化。而影响劳动者忠实义务类型变化的关键性因素则在于对立法者对劳动关系人身属性的重视程度,立法者越重视劳动关系的人身属性,则越多的义务类型将被纳入雇主的照顾义务和劳动者忠实义务之中。这一趋势在德国魏玛政府时期发展到了顶峰,以致于人身属性在当时一度被认为是劳动关系最主要的特征。^③但这种

^① Manfred Weiss, *Labour Law and Industrial Relations in German*, 2nd ed., London: Kluwer Law International, 1995, p. 68.

^② 同上, p. 71.

^③ Walter Kaskel/Hermann Dersch, *Arbeitsrecht*, 4. Aufl., Berlin: Springer-Verlag, 1932, S. 137.