



您的位置: [首页](#) >> [阅读文章](#)

阅读文章

Selected Articles

使用大字体察看本文  
阅读次数: 813

## 试论德国劳动法律制度

苏颖霞 李星光

关键词:

一个国家的劳动法与其合同法或侵权行为法相比,总是更深刻地打着本民族历史和社会的烙印(参见罗伯特·霍恩《德国商法导论》1996年中文版,第345页),总是更具特色。德国劳动法,尤其是使我们颇感陌生而又充满吸引力的德国集体协议法,则更富有其民族特色。

### 一、德国劳动法的渊源

迄今为止,德国还没有一部包容全部劳动法规范的《劳动法典》,故德国劳动法渊源于不同层面的不同法规之中。居最高等级的是《基本法》的有关规定都是可直接加以适用的强制性法律规范,任何违反此类规定的协议、契约、甚至法规都是无效的。居第二位的是调整集体劳动关系的法律。其中最重要的是1949年的《集体协议法》和1972年的《企业委员会法》。《集体协议法》明确规定了集体协议当事人的资格、集体协议的内容及其法律后果等。《企业委员会法》主要规定了企业委员会的成立、机构、职权范围及其参与决定等问题。居第三位的是调整雇佣合同关系大量的单行法规。这些法规涉及面很广,包括解除劳动合同的通知、禁止无正当理由解雇、职业培训、病假工资、工厂停产期间的工资、节假日待遇及劳动保险等。其中最重要的法规是《解聘保护法》和《劳动安全保障法》。《德国民法典》中也有许多涉及劳动法的条款。除此之外,德国还有不少专门调整特定劳动关系、保护特种工人群体的立法。如《工商业条例》、《商法典》、《严重残疾人法》、《母亲保护法》、《未成年人劳动保护法》等。

概括起来,德国劳动法可分为三部分。第一部分为调整雇员与雇主之间劳动关系的雇佣合同法,又称私人劳动法或劳动合同法。它主要包括宪法关于平等权、自由权、劳动权(《基本法》第3、5、6、12条)的规定和私法、公法中关于劳动保护等方面的规定。第二部分为调整工会与企业主联合会之间相互关系的集体协议法,又称劳资协议法。第三部分包括参与决定制度在内的企业委员会法,或曰“工厂基本法”。

### 二、集体协议

和其他西方工业发达国家的劳动法一样,德国现行劳动法中最重要又最为复杂的是集体协议法。

所谓集体协议,是指工会和企业主联合会经过谈判,就当时的协议工资和薪金、工作时间、假期及其它劳动条件所达成的协议。

从历史上看,集体协议制度的建立是对单个工人在资本所有者面前显得软弱无力的状况作出的反应,是工人们联合起来组成工会,通过集体拒绝劳动来显示对抗力量,维护劳动者基本利益的一种斗争方式。当前,德国工业社会中工人的处境较资本主义早期有了明显的改善。尤其是近年来工会为改善工人工作条

更多▲

特聘导师

法学所导航

走进法学所

机构设置

《法学研究》

《环球法律评论》

科研项目

系列丛书

最新著作

法学图书馆

研究中心

法学系

博士后流动站

学友之家

考分查询

专题研究

五四宪法和全国人大五十周年纪念专栏

最新宪法修正案学习与思考

公法研究

电信市场竞争政策

证券投资基金法

法律与非典论坛

件，例如要求较为人道的工作岗位和合理化的保护等，作出了很大努力，且颇有成效。这一切都是社会进步的必然。但是最重要的，应该归功于该国劳动立法和社会立法的不断健全，尤其应归功于代表工人的工会组织。

### 1. 集体协议的法律基础及协议当事人资格。

根据《基本法》第9条第1款：“所有德国人都组织社团和协会”。该法第9条第3款又规定：“从事任何职业的任何人都组织联合会，以维护并促进劳动条件和经济条件”。这些规定为德国集体协议制度奠定了基础，从而使集体协议的双方当事人依法从事活动有了法律保障。联合会能否有资格作为集体协议的当事人，关键取决于下列条件：第一，它必须是自由组成的，独立的。第二，它是在超出一个企业范围的基础上组织起来的。第三，受集体协议法约束。

### 2. 集体协议制度的主要特征。

德国集体协议制度的一大特点是：具备集体协议资格的工会和企业主联合会参加劳资谈判，订立集体协议是宪法赋予他们的权利。国家直接干预劳资争议则构成违宪。换句话说，国家只能采取制定竞争规则，并以此作为最后手段，授权法院确保这些规则得以遵守，即采取间接的干预手段限制劳资冲突的有害后果。比如，国家对于工会和企业主联合会之间的协商谈判自由不得直接干预；不能通过建立和实行某种强制性仲裁制度或对劳资冲突进行强制性调解；在协议谈判中，双方不受官方工资指导方针等方面的约束。当然，任何一个协议谈判期间学术界的代表和政府的代表都会提出建议。其目的在于阐明各自的观点，明确协议工资谈判双方的活动范围。这些建议大多数都是以与生产率挂钩的工资政策为准则的。这些政策既是从国民经济的实际出发制定的，又是合理分配收入的依据。

德国劳资关系领域的一个重要特征是：双方当事人原则上都是在超出一个企业范围的基础上组织起来的，这是具备集体协议当事人资格的一个重要条件。这一特征表现在以下两个方面：

第一，从工会方面看，德国工会是按照产业组织的。一个工人属于何种产业工会，取决于其雇主所从事的业务属于哪一个产业部门，而不论该工人本人从事的行业或领域。

第二，从资方来看，同工会进行谈判，原则上都是超越企业范围的企业主联合会。除了像大众汽车公司这样的超级企业，很少有单个企业做为协议谈判的一方当事人。

人们长期争论不休的是，工会经过努力换来的提高基本工资等好处非工会会员能否共享的问题。从理论上讲，劳资协议的内容只对双方当事人有约束力，雇主没有义务给非工会会员也提高同样的工资。而实际上雇主普遍愿意在这些问题上对工会会员和非会员“一视同仁”，让非会员也“搭个便车”，以削弱工会对工人的吸引力。对于这种状况，工会方面一直不满意。于是不断地向资方施加压力，试图迫使雇主同意给予工会会员某些优惠待遇。其理由是，工会会员不仅要承担缴纳会费的义务，而且要耗费一定的精力和时间从事工会活动。反之，如果不参加工会几乎没有什么不利之处，且人人都想“搭便车”坐享其成的话，那么谁来为维护和改善工作条件而实现“积极权利”。

### 3. 协议工资与实际工作。

在德国，为提高工人工资而与资方斗争的有两个层次：一是居于企业之上的产业工会；二是企业层面的企业委员会。工会和企业主联合会就工人工资达成的协议叫协议工资，又称最低工资。企业委员会与雇主之间就工资达成的协议称之为实际工资。协议工资和实际工资之间的差额就是我们说的浮动工资。如果实际工资比协议工资高，那么就是正向工资浮动；反之，就为反向工资浮动。

### 4. 保持和平的义务。

工会和资方为了在一定范围内实现各自的目标，它们可以采取相互压制的手段。例如工会有组织工人罢工的权利，资方在工人罢工期间可以宣布停业，并在停产期间不发给工人工资。为了避免劳资矛盾的激化，给社会带来不安定因素，法律逐渐确立了一项保持和平的义务。这一义务主要是为了维护公众利益和稳定社会经济秩序。而确保这项义务真正得以履行的也只能是集体协议的效力，并非道德。

按照德国法，工会和企业主联合会之间达成的集体协议具有双重效力，即“规范性效力”和“债权法效力”。规范性效力与我国通常讲的“合同约束力”相似。“债权法效力”的主要内容是协议双方当事人不但要承担履行协议的义务，而且还有“保持和平”的义务。任何一方不履行“保持和平”的义务，就构成违约，就要按照“合同之债”的规定（《德国民法典》第275条、第323条及后边几条以及第328条）承担违约责任

《德国民法典》第328条主要用于保护第三者利益)。这样,迫使双方在集体协议有效期间,对于已达成的协议事项,必须遵守,不得采取任何有可能引起或激化劳资冲突的行为。

### 三、德国劳动法的发展趋势及其面临的困难

人们普遍认为,德国劳动法已自成体系,无论在大学的法学教学中,还是在法学研究领域,劳动法都被视为一个独立的法律部门。从发展趋势来看,这一领域的法律制度,尤其是集体协议制度发展相当迅速。值得一提的是,两德《统一协定》第30条将编纂统一的《劳动法典》作为全德立法者的历史使命。多年来,联邦政府一直在不遗余力地完成这一重任。

德国劳动法方面的进步主要体现在雇员在工厂中的参与决定权制度方面。这一制度自第一次世界大战以来,逐步地建立、发展和完善起来。根据这一制度,工人可参与有关劳动组织和人事等重大决策。近年来,企业委员会的职权范围也有扩大的趋势,同时,雇员参与决定权也朝着“平等的”参与决定权方向发展。在这方面,钢铁工业领域步子迈得更大一些。虽然企业委员会的主要职能是与雇主合作,而不是与之对抗。但是,现实中的雇员参与活动和参与决定权利的加强,无疑对于确保工会对资方的“抗衡力量”有着举足轻重的意义。只不过其活动的范围及参与的方式不同罢了。总之,在德国劳动法中,由工会、雇主和企业委员会构成的三角关系中,有不少值得我们探索和借鉴之处。

当然,德国劳动法也有不少漏洞和缺陷。其中最大的一个漏洞就是罢工的合法性问题。在这个重大的问题上,立法者却将此问题的解决推到法官们的身上。由于法院在这一问题上自由裁量权过大,因此,在很多情况下,工会利益就成了法律漏洞的牺牲品。其次,随着德国失业问题的进一步加剧,集体劳动法方面也面临更多的难题。工会越来越陷入困境之中。在资本主义初期,无产者人数越来越多,劳资矛盾越来越尖锐,当时的工会队伍发展相当迅速。工会在为其雇员利益斗争的过程中,几乎代表了与资本主义垄断相对立的整个社会利益。而后来,随着失业人数的急剧增长和“新中产阶级”队伍的壮大以及民主制度被破坏,工会的力量越来越小,其地位和面临的问题也发生了重大的变化。就目前情况来看,工会主要面临下列三大难题:

第一,面对两德统一后德国经济受到的冲击,西德劳动法在德国东部新州的套用,东部地区工人大量失业等问题,给工会工作提出了许多新的难题,要求工会能做出相应的反应。

第二,随着工会人数的减少,工会作为就业者的代表,现在面对的不仅是雇主方面,而且同时还必须面对越来越多的失业者。这种状况必然会削弱雇员和工会的地位。

第三,在新的形势下,工会不得不将其协议目标由提高工资转向减少劳动时间。多年来,各工会都在不同程度上通过缩短劳动时间来改善雇员的生活质量,面临大量工人失业的局面和可预见的新世纪的严重问题,普遍缩短劳动时间这一目标是否真正能够实现。

此外,德国劳动法方面还有一个重大的缺口,即法律没有给“雇员”这一词下定义。于是,越来越多的“虚假自主经营者”涌向劳动市场。这些人披着自主经营者的外衣,从事着各种各样的雇员工作和劳务。他们既不承担自主经营者的风险,又在社会保险和税务方面享受同一般雇员同样的待遇。德国劳动市场这一灰色区给国家财政带来很大损失,给劳动市场也带来混乱。

来源:《理论导刊》2001年2月

[返回](#)

[网站简介](#) | [招聘信息](#) | [投稿热线](#) | [意见反馈](#) | [联系我们](#)

Copyright © 2003 All rights reserved 中国社会科学院法学研究所版权所有 请勿侵权

地址:北京市东城区沙滩北街15号 邮编:100720

[RSS](#)