

# 德国劳动法律制度和 社会保障制度探析

李星光

(西北政法学院 法学二系副教授, 陕西 西安 710063)

**摘要:** 本文从德国劳动法调整的对象、在保护雇员合法权益的基础上兼顾各方面利益的均衡、对特殊人群的保护等三个方面进行了较为系统、深入的研究和探讨。

**关键词:** 劳动法; 社会保障; 雇员保护; 利益均衡; 特殊人群保护

中图分类号: D516.25

文献标识码: A

文章编号: 1002-7408(2003)05-0055-02

德国劳动法是一个内容完备、体系庞杂而富有民族特色的法律制度。基本指导思想是保护雇员合法权益,在此基础上兼顾雇主、雇员和失业者等三方面利益的均衡。在这一基本思想的指导下,调整劳动关系的法律制度与社会保障制度便像一对“连体婴儿”密不可分。

## 一

德国劳动法调整的范围特别宽泛。德国是一个社会市场经济的法制国家,其市场经济的社会性主要是通过众多的劳动关系进行社会调整来实现的。

在德国,调整劳动关系的部门有:立法部门、司法机关、工会、企业职工委员会、雇主协会等。从历史上看,这种体制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做出的反应。从现实中看,其意义已远远超出这个范围。它不仅是现代德国劳动法律制度的一个重要特征,而且是在建立和调整劳动关系中,“保护雇员利益并在此基础上兼顾各方面利益的均衡”的基本保证。这一特征也是德国劳动立法体系庞杂、法律渊源多元化的一个重要原因。

与我国劳动法相像,德国劳动法也把劳动关系作为主要的调整对象。据不完全统计,目前在德国大约有2000多万个劳动关系,其中绝大多数是由劳动法来调整的。独立的、不受指示约束的活动不属于劳动关系。比如,专职律师、法官、医生、商务代理人和职务较高的公务人员(包括教师和公务员)所从事的职业活动。这些人的劳动待遇等工作条件以及其他法律关系不是由劳资协议,而是通过专门的法律如公务员法、法官法等特别法来调整的。反过来,国家机关的一般工作人员和农业主雇佣的人员所从事的职业活动均属劳动法调整的范围。因为他们所从事的职业是私法上的非独立,即受指示约束的劳动。

德国劳动法除了调整雇主和雇员之间的关系外,还调整同一企业中雇员之间的关系,雇主协会和工会联合会之间的关系以及联合会与国家之间的关系。也就是说,调整的对象不仅是劳动关系,还包括同劳动关系密切相关的一些关系。这一点同我国劳动法相接近,区别就在于与劳动关系密切相关的关

系的范围不同。因此,在劳动法的内容上也不完全相同。

## 二

德国劳动法在保护雇员合法权益的基础上兼顾雇主、雇员和失业者三方面的利益。总的指导思想是保护雇员利益。主要表现在以下几个方面:

1. 在立法上突出劳资双方自治,制定和发展了工人参与企业管理的制度。比如,在德国建立和调整劳动关系的重要法律渊源——劳资协定和企业协议就是劳资双方,即以雇主协会或雇主为一方,行业总工会或企业职工委员会为另一方,通过集体谈判所确立的。再比如,德国企业的监事会制度和企业职工委员会制度,就是职工参与企业管理的典型范例。根据德国有关法律,企业建立监事会和企业职工委员会。企业监事会由劳资双方各占50%的代表组成,负责企业一般经济、财务问题的管理,任命董事会成员。董事会管理企业的日常工作并对监事会负责。企业职工委员会完全由职工代表组成,是一个在企业内由职工自己选举产生的代表全体职工利益的组织,其成员人数取决于企业的规模。根据德国“企业委员会改革法”的规定:企业职工委员会享有广泛的参与权。除了前面提到的企业职工委员会作为雇员一方的当事人,可以就形式方面的劳动条件和实质方面的劳动条件等问题与雇主签订企业协议外,在诸如劳动争议的处理,协助工作环境的改进,企业社会福利事项的共同决定,企业职工安全卫生的促进,企业职工人事事项的协助推进,经济事务的推进,对青年职工的协助事项等方面,企业职工委员会都享有重要的参与决定权,发挥着重要的作用。企业职工委员会制度在德国有将近一百年的历史,是德国的一个创举。它在一定范围内协调了企业内部的冲突,缓和了劳资对立关系,从而有利于经济的发展。

2. 制定了严格的工作时间、劳动安全与卫生的保护措施以及解雇保护法。工作时间和劳动安全与卫生的保护是德国保护雇员公法中的重要组成部分。其目的在于确保雇员的命健康与人格发展。工作时间的劳动保护主要包括每天最长工作时间;某些时期禁止工作;休息时间和工休

以及雇主违反工作时间规定,可能被判违反行政法,甚至构成犯罪;如果劳动合同规定与法律规定相违背,则这部分内容无效。劳动安全与卫生的技术保护的内容则涉及阻止职业事故和职业病的发生;采取保护健康措施,防止工作环境中的一般疾病,确保卫生;限制工作次数,防止雇员疲劳;道德认知的保护;雇员休息室的最低要求等。

解雇保护制度也是德国劳动法中最重要的内容。根据德国法律,雇员原则上不需要特别的理由就可以在法定的时间内终止劳动关系。而雇主的解雇权利则要受到国家法律的制约。在德国,解雇包括正常解雇和非正常解雇。依据《德国民法典》的规定,正常解雇必须留出适当的通知时间;必须告知企业职工委员会并听取他们的意见;必须顾及某些“社会考虑因素”;雇员如认为解雇不具正当理由,可以在解雇后3周内向地方劳动法院提起诉讼,在法院确认某一解雇不能导致劳动关系的解除,但雇员又不愿继续与雇主维系劳动关系时,付给雇员一次性的补偿金;对企业组织和人事代表等组织的成员在一定时间内禁止解雇等。非正常解雇必须有正当理由,即雇员本身或个人行为原因,或企业紧急需要的原因。

3. 在建立和调整劳动关系时运用对雇员更为有利的原则。德国劳动法的渊源包括有关法律、法规、劳资协定、企业协议、劳动合同和相关的司法判例。这个体系看来很复杂,但它是按照相对简单的一些原则运行的。一般情况下,这几个方面根据对事情本身涉及的程度不同而各有侧重。但当上述各渊源之间出现法律冲突时,则使用对雇员更为有利的原则。

在保护雇员利益的基础上兼顾各方面利益的均衡主要表现在:签订劳动合同时双方权利义务的平等;在集体协议有效期内,双方当事人对于已经达成的协议事项必须避免采取任何有可能引发或者激化劳资冲突的行为。特别是工会方,在集体协议的有效期限届满之前,必须与资方和平共处。当工会方面违反了保持和平义务时,作为受害者的雇主可以提起颁发禁令或者损害赔偿的诉讼;在解决劳资冲突的集体谈判失败后,工会可以号召罢工,而雇主则可以采取闭厂停产的反行动;如果罢工违反了“均衡原则”也将构成违法等。对于新就业人员和失业者,《德国就业促进法》规定,可以简化就业许可手续。该法第2条还规定:雇主对钟点工和长期工雇员在待遇上要一视同仁,一般不得有待遇差别。

### 三

德国劳动法与社会保障制度重视对特殊群体的保护,主要表现在以下两个方面:

第一,用国家直接干预,即立法的形式保障劳动者的基本权利。比如,劳动合同是私法上的合同,而意思自治原则是德国民法的一条最基本的原则。其在合同法领域的具体表现为合同自由,即当事人具有缔结合同或者不缔结合同的自由和权利,与谁缔结合同的自由和权利,缔结什么内容合同的自由和权利。德国劳动法基本认同民法典中

的这种自由。因此,合同自由也是劳动法的基本原则。但是,为了实现对特殊人群的保护,国家通过法律对合同自由进行了限制。比如法律规定:雇主在建立劳动关系、职业晋升、发布指示或者宣布解雇时不得以性别歧视之;不能以服役为由,对普通兵役军事人员进行解雇;雇主在拥有至少16个工作岗位时,有义务雇佣一定数量的残疾人,否则每月必须交纳一定数量的附加税等等。在雇佣特殊人群的工作条件、工资保护、健康保护、安全、防险保护等方面,法律也都作了非常明确、全面、具体的规定,且可操作性很强。比如:雇主有义务在工作场所为重残人配备必要的辅助设施;重残人有权拒绝正常工作时间以外的任何额外工作;雇主必须允许重残人员每年有额外5天的带薪假期;重残人员的解雇必须得到主要社会服务机构的事先同意等等。在对妇女的保护方面法律规定:禁止妇女从事某些特定工作。妇女生育前后工作的完成和工作的循环必须有利于保护孕妇和生育后妇女的生命和健康,尤其要考虑工作性质、期限、位置和速度、倒班、防护服。在青年人的特殊保护方面还规定了:禁止使用童工,最低就业年龄,工作时间长度,每日工作时间,工作间歇,休息室,轮班时间,青年人的医疗检查等。此外,对雇主违法或不履行义务所要承担的责任和相应的处罚措施,法律也都作了相关的规定。

第二,建立由国家资助的社会保障体系。德国市场经济的社会性,不仅体现在对众多劳动关系的调整上,还体现在国家通过征收累进的收入税、财产税、国家的重新分配措施,调整基本的收入分配和财产分配以及扩建由国家资助老年人、病人、失业者等等的社会保障体系上。完善的社会保障体系被看作是社会主义市场经济的一个重要支柱。为此,德国每年用于社会福利方面的资金占到其总收入的17%。德国是世界上第一个推行社会保险制度的国家。从1883年推行法定疾病保险以来,至今已有一百多年的历史。目前,德国已经建立和健全了包括医疗保险、养老保险、工伤保险、失业保险、护理保险等为主要内容的社会保险制度。同时,德国广泛的实行社会福利主义。建立了比较完善的包括劳动就业法、儿童补助法、住房补助法、母亲补助法、社会救济法等为主要内容的社会福利制度和免费教育制度。

德国的社会保障是以工资为中心,而且更普遍的是以职业为中心的,即想从社会保障体系中领取高于社会救济的福利金的人,必定要从事较长时间的职业劳动;想领取“标准”福利金的人,必须终身从事全时职业(所谓正常的工作关系)。这一原则,有助于不断地动员现有的潜在的可就业人员,增强职业劳动的吸引力,充分调动社会成员劳动的积极性。但是,当经济不景气,出现持续不断的大量失业的时候,就会造成一部分人因无业或工作不稳定而得不到足够的物质保障,进而影响到整个社会的稳定。

(责任编辑:王润秋)