

# 歐洲聯盟勞工法律之研究

楊通軒\*

## 目次

壹、前言

貳、歐洲法律共同體及其法律基礎之體系

一、歐洲法律共同體

二、歐洲共同體與會員國私法整合之問題

三、歐洲共同體之立法方式

四、歐洲共同體法律基礎的體系

參、歐盟勞工法之規範內容 – 從經濟共同體到社會的聯盟

一、歐洲勞工法與超(跨)國勞工法(歐盟勞工法之異同)

二、歐洲共同體之社會政策

三、個別勞工法

四、集體勞工法：幼稚(Kinderschuhe)時期

肆、結語

關鍵詞：社會歐洲、垂直的直接效力、水平的直接效力、歐洲勞動諮議會指令、前置判決程序、單一面向性

---

投稿日：九十年十一月十三日；接受刊登日：九十年十二月二十八日

\* 德國邁因茲大學法律學博士，現任中國文化大學勞工關係學系副教授。

## 壹、前言

歐洲自從 1957 年羅馬條約 (Roemisch Vertrag)<sup>1</sup> 以來，即已展開漫長的統合過程，雖然其原始之目標在於經濟的目的（自由的貿易區域），希冀能掃除經濟共同體內之扭曲競爭或社會傾銷 (social dumping) 之現象。惟由於其間數個社會憲章、條約之簽訂，「社會的歐洲」 (social Europe) 已然成型。此從歐洲共同體及其承繼者之歐洲聯盟以立法及法院判決之方式，逐漸落實社會政策及勞工法規範，即可證之。而此種趨勢在英國工黨執政後，採行積極配合歐盟有關社會政策及勞工政策之態度，而愈加迅速地向前推進<sup>2</sup>。

然而，歐體（盟）有關勞工立法及歐洲法院有關勞工案件之判決，卻引起各會員國正反兩極的回響，尤其是各國的勞工法學界的反應態度尤烈<sup>3</sup>。此種反應毋寧係極為自然的。長久以來由於社會政策及勞工

<sup>1</sup> 此即為歐洲共同體條約（德文 Vertrag zur Gruendung der Europaeischen Gemeinschaft, 簡稱 EGV; 英文 Treaty establishing the European Community, 簡稱 TEC）。

<sup>2</sup> 當然，歐洲統合的過程並非是不言自明之事，而是充滿挑戰的。例如自 1999 年 1 月 1 日起歐元 (Euro) 適用到除英國外之十一個會員國，此即會對於勞資雙方之團體協商更為彈性化、薪資水準及勞動成本之降低造成影響。尤其是歐元的使用，短期來看，不僅不會創造工作機會，甚至可能造成雇主以此作為解僱勞工的理由。Kaindl, Die Einfuehrung des Euro – Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, NZA 1998, 844 f.

<sup>3</sup> 如以德國而論，例如即有人認為「歐洲法院係德國勞工法體系之火藥庫」 (Sprengsatz fuer das nationale Arbeitsrechtssystem)，惟該論調受到 Zwanziger 的反駁，見 Zwanziger, BB 1995, 1404。又 Junker 在 NJW 1994 年一篇文章中，即以「歐洲法院有關勞工法之判決 – 持續產生之黑色系列」作為篇名以表

法規範之制定係屬於各會員國之權限，因此截至 1970 年代為止，無論在歐盟的立法上或歐洲法院的判決上，各會員國大體上均不認為該國勞工法令及法院判決會受到歐體（盟）法律之影響。此種情況自 1970 年代中期始，已逐漸改觀，而且隨著年代的推進而逐漸加深。其觸角已深入勞工法之各個領域<sup>4</sup>。尤其是歐洲法院在 1990 年連續幾個有關勞工法之判決<sup>5</sup>，由於與德國勞工法令及勞工法院的判決見解相違，遂再度引發學術界及實務界的熱烈討論。

對於德國來說，歐洲勞工法（Europäisches Arbeitsrecht）係一新興的學科。以往，僅有少數的專家學者對其有所研究。直至 1990 年初始，由於歐體法律對於德國勞工法的影響力與日俱增，學術論著及德國勞工法院的討論遂日益熱絡起來。不論是學者或實務工作者，目前均已體認到：勞工法已不再單純是一國內事務而已。隨著歐洲法院不斷地作出新的判決，而其中不乏帶有極大爭議性者（以下幾個案例即是其中較為著名者），不僅引發德國學者的質疑或憤怒，也迫使德國勞工法院向歐洲法院提出（解釋歐盟法令之）前置程序（Vorlage），以求

---

達其負面的評價。但隨即遭到當時擔任歐洲法院法官的 Zuleeg 在 RdA1996 年以該文「屬於拙劣的馬路雜誌風格的文章」加以反駁。參 Kaiser, Entzweigung von europäischem und deutschem Arbeitsrecht – Abschied vom Systemdenken? NZA 2000, 1144.

<sup>4</sup> Adomeit, Euro-Geld, Euro-Arbeit, Euro-Recht, NJW 1998, 2022 頁：德國勞工法院判決中約有 40-50% 受到歐體法之影響。Weth/Kerwer, Der Einfluss des Europäischen Rechts auf das nationale Arbeitsrecht, JuS 2000, 425, Fn. 1：德國現行的法令中每二個即有一個（即等於有半數的法令），直接地或間接地受到歐體法令的影響。

<sup>5</sup> 最著名之案例有：Paletta; Christel Schmidt; Nils Draehmpael; Monika Boetel 等歐洲法院的判決。

釐清歐洲法院判決之真義<sup>6</sup>。論者因此謂：德國各級勞工法院逐漸地需要歐盟法律的適用，勞工法院遂不得不與歐洲法院進行對話，而國內法官乃一變而同時身兼歐洲法官矣<sup>7</sup>。

本文之目的，即在於以歐洲法院之數個判決作為出發點，檢討歐盟現行法律中有關勞工法之部分，文中並將論及歐盟法律如何地影響德國勞工法，尤其是（德國學術界及實務界特別重視的）歐洲法院如何與德國勞工法院整合（對話）之問題。文末並將指出歐盟法律及歐洲法院有關勞工法令判決之缺失，並點出其改正之道，以為本文之結束。

## 貳、歐洲法律共同體及其法律基礎之體系

### 一、歐洲法律共同體

歐洲聯盟之憲法基石係奠基於 1957 年的羅馬條約（此即為歐洲共同體條約）<sup>8</sup>。自斯時起，歐洲共同體作為一自由貿易區域，固為眾人

<sup>6</sup> 根據一項由歐洲法院委託學者 *Juergen Schwarze* 所作的研究顯示：自 1953 年至 1985 年 6 月為止，各國法院依據歐體條約第 177 條（在 1999 年 5 月 1 日修正後新法第 234 條）向歐洲法院所提出之前置判決程序（*Vorabentscheidungsverfahren*），總數有 1037 件，其中有三分之之（亦即 388 件）是由德國法院所提出。而其中只有 6 個是由德國的各級勞工法院所提出，居所有法院提出數目之末。此種狀況自 1990 年起已大為改觀，雖無人作出詳細的調查，但一般均認為勞工法院相當勇於向歐洲法院提出前置程序，其數目已急遽增加。尤其甚者，歐洲法院對於德國各級勞工法院前置程序所作出之前置判決，往往帶有極大的爭議性與爆炸力。Sieh. *Kaiser*, a.a.O., 1144.

<sup>7</sup> *Dieterich*, *Die Arbeitsgerichte zwischen Bundesverfassungsgericht und Europaeischem Gerichtshof*, 677.

<sup>8</sup> 1957 年歐洲六國共同成立了「歐洲經濟共同體」（European Economic

所共認。惟各國亦將共同體建構為一法律共同體，並經由歐洲法院的判決逐漸清楚地勾勒出其輪廓。歐洲共同體之法律不僅是促成歐洲統合之工具，更是各會員國的共同遺產及共同體的基石。擔任歐洲執委會（Europäische Kommission）第一任主席的 *Walter Hallstein* 認為歐洲共同體早期之發展係一「法律的共同體」（*Gemeinschaft des Rechts*），並強調「作為政治-文化現象之歐洲共同體法律，為歐洲國家的共同性建構了最深的根基」<sup>9</sup>。歐洲共同體即是基於其本質為法律的共同體（*Rechtsgemeinschaft*），而得出其合法性、其政治的位階及其未來可以請求之權利。歐洲共同體之法律，不僅創造了共同體，而且也創造了自己<sup>10</sup>。

### （一）、歐洲法律共同體之法律本質與機構

1992 年 2 月 7 日歐洲共同體會員國於荷蘭馬斯垂克（Maastricht）簽署了「歐洲聯盟條約」（德文 *Vertrag zur Gruendung des Europaeischen Union*, 簡稱 EUV; 英文 *Treaty on European Union*, 簡稱 EUT）<sup>11</sup>，將原

Community）、「歐洲原子能共同體」（*European Atomic and Energy Community, Euratom*）。再加上 1951 年已成立之「歐洲煤鋼共同體」（*European Coal and Steel Community, ECSC*），三者合稱為「歐洲共同體」（*European Communities, EC*）。請參閱王玉葉，歐洲法院與歐洲統合，收錄於「歐洲聯盟：理論與政策」，民國 87 年 1 月，頁 88 以下，92 以下。

<sup>9</sup> *Hallstein*, *Europäische Reden*, 1979, 341, 348. *Dieterich*, *Begrueßung*, RdA 1998, 194; *Hirsch*, *Die Grundrechte in der Europaeischen Union*, RdA 1998, 194.

<sup>10</sup> *Grunwald*, in: *Roettinger/Weyringer*(Hrsg.), *Hdb. Der europ. Integration*, 1991, 15 f.

<sup>11</sup> 因此，歐洲聯盟條約（簡稱歐盟條約）又稱為馬斯垂克條約。焦興鎧，〈論歐洲聯盟勞工及勞資關係法制之建構〉，政大法學評論，第 65 期，頁 236（2001）。

來三大共同體所組成之「歐洲共同體」改稱為「歐洲聯盟」，而原來之「歐洲經濟共同體」(EEC)則改稱為「歐洲共同體」(EC)<sup>12</sup>。歐盟條約規定了會員國外交政策與安全政策、以及在警政與司法上的協調合作。聯盟係歐洲的屋脊 (Dach)，它是一個國家的聯合 (Staatenverbindung)。歐盟條約係一國際條約，依據其第 47 條之規定，原歐洲共同體條約並不受其影響<sup>13</sup>。即使在 1997 年歐盟會員國簽署「阿姆斯特丹條約」(Amsterdamvertrag) 之後，由於其目的係在於創造一個「歐洲人民間更緊密的聯盟」，歐盟頂多是更朝向介於國家與國際組織間之地位 (Staatenbund) 移動而已，而未達到聯邦 (Bundesstaat) 之地位<sup>14</sup>。

與歐盟條約相較，原來依據歐體條約成立之歐洲共同體，係歐盟組織中最重要的核心部分。歐洲共同體之目的，係在於建構一共同市場 (Binnenmarkt)、以及一個經濟的與貨幣的聯盟。歐洲共同體的本質，已超越一個以國際法為基礎之國際組織，也遠遠地超越一個國家聯合

---

<sup>12</sup> 因此，「歐洲經濟共同體條約」亦隨之改稱為「歐洲共同體條約」。洪德欽，〈歐洲聯盟之理論與實踐：方法論之分析與研究〉，收錄於《歐洲聯盟：理論與政策》，頁 7 以下 (1998)。

<sup>13</sup> Konzen, Grundlagen und Entwicklung des europaeischen Privatrechts, Seite 1. 該文係 Konzen 教授應台灣大學法律學院邀請，在 2001 年 4 月 6 日所發表。

<sup>14</sup> 陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，〈歐洲聯盟勞動情勢之研究〉，行政院勞工委員會八十八年委託研究，頁 iii, 10：從共同體走向聯盟，無疑為建設新歐洲提供了重要的訊息。一個聯盟較之共同體，所形成的是一種更緊密的關係：共同體指涉的是一群具相同特徵或利益的人們；而聯盟則意味更深的投入，彼此更親密的合作朝向共同的目標邁進。這個差別就如同伙伴關係與一個成功的婚姻關係之間的差別。

(Staatenbund, 亦即邦聯)<sup>15</sup>。依據歐體條約第 7 條規定, 為制定或適用統一的法律, 歐洲共同體擁有以下之機構: 一個議會、一個理事會、一個執委會及一個歐洲法院。歐洲共同體雖是一個法律共同體, 但由於欠缺國家的本質, 仍非是一個聯邦 (Bundesstaat)<sup>16</sup>。

歐洲議會雖是由各會員國之人民所選舉, 但它並不能選任政府, 而且也並無立法高權 (Gesetzgebungshoheit)。只有在進行立法行為時有一參與的權限, 此實際上是一否決權。立法行為是由歐洲理事會 (Europarat) 以命令 (Verordnungen; regulation) 或指令 (Richtlinien; directive) 的方式為之, 而理事會則是由各會員國政府各自指定一位代表組成。該立法行為係植基於歐體條約之授權基礎 (Ermaechtigungsgrundlagen), 且依據不同的資料而分別採取多數決或一致決 (單一決原則)。但理事會並無提案權, 只有一個由二十位獨立的委員所組成之執委會, 始有提案權<sup>17</sup>。

## (二)、同體內之立法與法律控制

歐洲共同體法律係由 (主要是內含於歐體條約之) 初級共同體法 (primaeres Gemeinschaftsrecht) 與次級共同體法 (sekundaeres Gemeinschaftsrecht) 所組成<sup>18</sup>。次級共同體法主要是指由歐洲理事會所公布之命令與指令而言。歐洲共同體法律原則上具有直接適用於各會員國之效力。同樣地, 指令對於各會員國亦有拘束力, 只不過依據歐

---

<sup>15</sup> 洪德欽, 前揭文, 頁 19 以下。

<sup>16</sup> 有關歐洲共同體機構之組織及其職權, 請參閱王泰銓, 《歐洲共同體法總論》, 頁 203 以下 (1997)。

<sup>17</sup> 執委會委員是由各會員國政府取得歐洲議會同意下, 所選任之。

<sup>18</sup> 有關初級共同體法 (primaeres Gemeinschaftsrecht) 與次級共同體法 (sekundaeres Gemeinschaftsrecht), 將於貳、四部分詳述之。



體條約第 249 條第 3 項規定，需要由各會員國在國內法中加以實施<sup>19</sup>。

歐洲共同體法律之優先效力，是否受到各會員國之遵守，同時亦受到歐洲法院之監督。這是因為依據歐體條約第 220 條之規定，在維護歐洲共同體法律時，歐洲法院擁有解釋及適用歐體條約之權限<sup>20</sup>。歐洲法院對於該權限之運用——德國聯邦憲法法院認為歐洲法院可用之達到填補歐洲法律漏洞之法官造法之用——，主要是經由各國法院提出申請而以前置判決（Vorabentscheidung）（歐體條約第 234 條）的方式為。對於各國法院具有拘束力之前置判決，其目的是在於統一解釋歐洲共同體法律。惟各國對於歐洲共同體法律之貫徹，仍然是各國法院之任務。因此，對於歐洲共同體法律的實踐，最主要是經由各國立法者及各國法院以法律整合（Rechtsangleichung）的方式為之<sup>21</sup>。

## 二、歐洲共同體與會員國私法整合之問題

歐洲共同體法律正不斷地在膨脹中，其影響力不僅見之於各國的經濟法（Wirtschaftsrecht）<sup>22</sup>，亦逐漸地擴張及於勞工法。歐洲共同體法律雖然始終具有拘束力，但並未終局地規範所有的法律問題。各國的法律原則上繼續適用，只是受到歐洲共同體法律的重疊而已。各國

---

<sup>19</sup> 德國基本法第 23 條允許國家機關「為了實現統一的歐洲」，而將國家主權讓與。此意味著在其簽署歐洲條約時，即將部分主權放棄（Souveraenitaetsverzicht）。而此亦使得在此條約內之歐洲法律具有優先的效力，且同時包括命令及指令在內。

<sup>20</sup> 又依據歐體條約第 169 條規定，歐體執委會得以某會員國未遵守條約義務，而向歐洲法院提出控訴。

<sup>21</sup> Konzen, a.a.O., 2。

<sup>22</sup> 長期擔任歐體執委會主席的法國人 Delors 在數年前即已謂：逾 70% 的各國經濟法，係受到歐洲共同體法律的規範。



應將歐洲共同體法律納入國內法，且將各國國內法經由法律修正及法院判決之方式，朝向歐洲共同體法律作一調整。

各國立法者為了將歐洲共同體法律納入國內法，必須正確地了解歐洲共同體法律的內容。他們必須按照歐洲共同體法律的用語及意義加以解釋。同樣地，各國法官本身必須確定，是應該向或得向歐洲法院提出前置判決申請、或是必須自行判決結案。在解釋上會造成困擾的，是在歐洲共同體法律中（對於同一事件）使用其他的概念（Begriff）或雖然與各國法律使用相同的概念，但卻具有其他的意義。各國立法者在法律整合上，並無需逐點地實施指令，而是可以自行決定：在國內法相關法律中完整地採納該歐洲共同體法律或者基於該指令，制定出一個內容超出該指令範圍的新的法律。

有關歐洲共同體法律與各國法律間之整合，涉及了幾個重要原則，擬於以下加以說明。

#### （一）、優先原則（Vorrangtheorie）

如前所述，各會員國經由簽署歐體條約之行為，而將部分的主權讓渡與歐洲共同體。因而，在歐體條約內之歐洲共同體法律、以及命令與指令乃具有優先的效力。且該優先之效力藉由歐洲法院之前置判決而被進一步強化。

此種優先效力之產生，其前提當是指歐洲共同體法律在各會員國境內具有直接適用之效力，而與各該會員國之國內法發生法律衝突之現象，因而乃產生位階關係（Rangverhaeltnis）。學者間咸認歐洲共同體法律具有優先於各會員國國內法之效力。換言之，一國內法與具直接適用效力之歐洲共同體法律或次級共同體法抵觸者，雖非即成為無效，但卻不得被適用，亦即被歐洲共同體法律所排除（Verdraengung）

（所謂歐洲共同體法律適用優先）<sup>23</sup>。其實遠在 1964 年，歐洲法院判決中即已提出如下之原則：基於條約所創設、因此係由自己的法律泉源而來之法律，除非其共同體法之性格被剝奪、且作為共同體的法律依據受到質疑，否則基於其特性（Eigenstaendigkeit），其效力應優先於國內法規<sup>24</sup>。

然而，各會員國僅是部分地讓渡國家主權，其讓渡的範圍並非毫無限制。因此乃衍生如下之爭議：歐洲共同體法律優先效力的界限何在<sup>25</sup>？如違反該界限之法律效果為何？以及由誰（那一機構）來確定其界限？此種對於歐洲共同體法律優先效力設定界限之必要性，尤其是在討論德國憲法與歐洲共同體法律間之關係時，其重要性即特別顯著<sup>26</sup>。

就歐洲共同體來講，至今並未存有一個堅固的憲法基石。嚴格說來，它是一棟沒有完整的建築藍圖及統一的建築工程管理的建築工地。德國基本法第 23 條雖自承應實踐統一的歐洲，但並非毫無限制地承認共同體法的優先性，而是要求應維護基本原則，尤其是維護一個相類似的基本權保障。再者，基本法禁止完全地放棄主權，僅是允許一個有限度的個別授權（Einzelermächtigung）而已。總之，德國的國

---

<sup>23</sup> 王泰銓，〈歐洲共同體法之性質〉，台大法學論叢，第 25 卷第 3 期，頁 9，23 以下。Weth/Kerwer, a.a.O., 427.

<sup>24</sup> EuGH, Rs. 6/64, Costa/ENEL, Slg. 1964, 1251, Rn. 12. 王泰銓，〈歐洲共同體法之性質〉，頁 13 以下。

<sup>25</sup> 反面來講，此即在探討歐洲共同體法無效性(Ungültigkeit)或無適用性(Unanwendbarkeit)之問題。

<sup>26</sup> Weth/Kerwer, a.a.O., 427 頁：對於德國憲法上之基本權而言，歐洲共同體法律原則上亦具有優先效力。

家高權並非毫無保留地移轉給共同體，而是德國憲政制度之基本精神及憲法架構仍保留原狀，不受到任何侵害。尤其是基本法上所保障之基本權，是憲政制度不可或缺之基本要素，其基本內容（Wesensgehalt）不得受到共同體的法律規定（Rechtsakte）所侵害<sup>27</sup>。

對於共同體之法律規定是否遵守德國轉換法（Zustimmungsgesetz）所允許之界限，德國聯邦憲法法院認為本身有權加以決定<sup>28</sup>。只有在德國基本權規範之核心部分未受侵害、且共同體之法律規定在共同體法律所授予之權限範圍內，始為轉換法所允許之界限所包含。惟此處並不要求共同體所承認之基本權，與德國的基本權完全一致，而是只要具有與「基本權水準的同一價值（等質性）」（Gleichwertigkeit des Grundrechtsniveaus）即可，一些在內容上或功能上的差異，並無關緊要，只要歐洲基本權的保障大體上與德國基本權的保障的水準（Grundrechts-Standard）相符即可<sup>29</sup>。果能如此，德國聯邦憲法法院認為即無需再行使其管轄權，亦即無需以德國基本權之標準來檢驗共同體的基本權。德國聯邦憲法法院並不允許有關共同體基本權的規範控制程序（Normenkontrollverfahren）<sup>30</sup>。

在馬斯垂克判決（Maarstricht-Entscheidung）中，德國聯邦憲法法

<sup>27</sup> Vgl. BVerfGE 73, 339, 376.此一判決，學者間稱之為「只要判決 - 2」（Solange II-Entscheidung）。

<sup>28</sup> 問題是，歐洲法院是否會放棄其最後的決定權，實有疑義。如謂歐洲法院對於諸如是否逾越權限及是否違反基本權之問題，享有專斷的最後決定權，是否較容易為世人所接受？實在值得深思。

<sup>29</sup> Vgl. BVerfGE 73, 339, 387.

<sup>30</sup> Dieterich, Die Arbeitsgerichte zwischen Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof, 680 f.; Hirsch, a.a.O., 199.

院則進一步剖析其與歐洲法院間之關係，並且將之定位為係一「合作關係」（Kooperationsverhaeltnis）<sup>31</sup>。依之，歐洲法院係確保個案中之基本權的保障，得適用至歐洲共同體之全部領域；而聯邦憲法法院則是將其權限侷限於一般性地確保不得更動的基本權的水準。此一判決是否有修正之前聯邦憲法法院「只要判決 - 2」（Solange II-Entscheidung）之見解，雖然引起學者間之爭論。惟顯然地，聯邦憲法法院原則上仍然認為有權以德國的基本權來檢驗歐體的法律規定。即使聯邦憲法法院未主張其管轄權，但只要歐洲法院在其基本權判決中，未對於一般性地確保德國不得更動的基本權水準提出質疑，亦同<sup>32</sup>。

對於歐體機構逾越歐體條約所賦予權限之法律效果，學者間及實務界的看法並無不同。亦即：沒有條約根據之法律規定，不僅違反了初級共同體法，同時亦違反了各會員國的轉換法，因此是無效的。即使在馬斯垂克判決（Maarstricht-Entscheidung）中，德國聯邦憲法法院亦明確地指出：設如歐洲法院允許其他的歐體機構從事違反歐體條約之行為（ultra vires），則其本身亦可能已違反歐體條約。在此種狀況下，聯邦憲法法院必須確定該共同體之法律規定是否已超出轉換法之界限、以及因此而在德國境內無效<sup>33</sup>。

最後猶需一提的是，雖然德國聯邦憲法法院自認有權認定歐體機構有無違反其權限範圍，並且提出與歐洲法院係居於合作關係之看法。惟歐洲法院可能礙難同意德國聯邦憲法法院之見解。如此一來，兩個法院可能均會主張擁有最後的決定權，而造成德國各級勞工法院之困擾。雖然德國聯邦憲法法院法官 *Grimm* 主張應給予各級法院選擇

---

<sup>31</sup> BVerfGE 89, 155, 175.

<sup>32</sup> *Hirsch*, a.a.O., 199.

<sup>33</sup> BVerfGE 89, 155, 209 ff.

權，並認為如從目的性考量，向德國聯邦憲法法院提出申請顯然較佳<sup>34</sup>。

惟如從各級勞工法院的角度，大多認為依據目的性考量，向歐洲法院提出申請會較佳。例如歐洲法院判決的速度較德國聯邦憲法法院為快；向歐洲法院提出申請之程序要件，要較向德國聯邦憲法法院所需滿足者簡易。各級勞工法院無需先作出判決，只要對歐體法律產生疑慮，即可向歐洲法院提出申請。上述的論點，並且為多數學者所接受。學者間並認為有關次級共同體法之權限問題，應完全由歐洲法院加以釐清<sup>35</sup>。如聯邦德國認為部分共同體法不應被適用，但其他的簽約國則自認受到拘束，則解決之道應是德國退出歐洲共同體。在此應適用「全有或全無原則」（Ganz oder gar nicht）。德國聯邦憲法法院並無法改變此種狀況。

## （二）、輔助原則（Subsidiaritätsprinzip）

有關歐洲共同體法律及歐洲法院對於歐洲統合之貢獻，是無庸置疑的。然而，基於共同體法與各會員國國內法結構上的磨擦所發生之爭議，卻也不斷地增加中。此亦促使了共同體及歐洲法院在行使其權限時，應有自我限制之意識（Selbstbeschränkung）。如依據歐體條約第 5 條所規定之「忠於共同體之原則」（Grundsatz der Gemeinschaftstreue），不僅各會員國、甚至包括共同體機構在內，均負有忠實的合作之義務。基於此一規定，當事人雙方均被要求應互相體諒對方（Ruecksichtnahmegebot）<sup>36</sup>。

此一互相體諒之要求，在馬斯垂克條約新增訂之輔助原則

<sup>34</sup> Grimm, RdA 1996, 66, 70.

<sup>35</sup> Dieterich, Die Arbeitsgerichte zwischen Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof, 681.

<sup>36</sup> Kaiser, a.a.O., 1151.

(Subsidiaritaetsprinzip) 下，即顯得特別醒目：依據歐體條約第 5 條第 2 項規定，除了共同體專有的權限之外，只有當在會員國層次無法充分地達成行動目標、因而較適合由共同體層次完成時，共同體始能採取一個行動。共同體之任何行動均不得僭越為共同體目標之必須行動<sup>37</sup>。例如勞工之遷徙自由、男女勞工之薪資平等待遇、以及學生之交換，由於屬於超過國家疆界之行為，理當在歐體層次採取統一之行動。基於輔助原則，亦含有考量到歐體法律在結構上弱點之用意：由於一個具有系統的法律的共同體，至今仍未產生，而是由共同體或歐洲法院逐點地制定法律或作出判決，所謂「適宜由歐體層次採取措施」，應該採取較為嚴格之解釋。

綜括言之，所謂輔助原則，是希望將問題置於最適當的層級解決，雖然主要是在探討歐體與各會員國或地區之權限劃分，但是實際上並不以此為限，而是包括究竟應由歐體機構或其他團體（主要是指社會伙伴）優先處理的分界<sup>38</sup>。換言之，對於相關的目標，如社會伙伴能夠自主地解決（以對話或團體協約之方式均可），則歐體機構不應強制介入<sup>39</sup>。此種社會伙伴優先對話或協商之權利，在歐體條約第 138 條及 139

---

<sup>37</sup> 歐洲聯盟之目標係規定於歐體條約第 2 條，詳請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 11。

<sup>38</sup> 陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 73 以下。

<sup>39</sup> 歐洲社會伙伴，在雇主方面主要是指歐洲產業與雇主聯合會(Union of Industrial and Employers' Confederation, 簡稱 UNICE)，而在勞工方面主要是指歐洲工會聯合會(European Trade Union Confederation, 簡稱 ETUC)。雖然如此，歐洲社會伙伴間之團體協商，仍然屬於正在發展之階段而未達成熟之地步。請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 24 以下。



條亦被明文規定<sup>40</sup>。即使是歐洲工會組織已身無法迫使雇主組織坐上談判桌協商，而求助於歐體機構（尤其是執委會）以政治壓力促使雇主協商之作法<sup>41</sup>，亦體現了社會伙伴對話之優先地位。

### （三）、排外條款（歐體條約第 137 條第 6 款）

在阿姆斯特丹條約之後，雖然歐體在勞工法上之權限大為擴張，然而依據歐體條約第 137 條第 6 款規定，有關薪資、團結權、罷工權及鎖廠權等事項，仍然屬於各會員國主權範圍而非歐體所得管轄。

此種將集體勞工法排除於歐體法律所能管轄之範圍之外，其理由不外乎在於：在各別會員國內，集體勞工法令尤其是與社會政治的事項息息相關；每個會員國的法令規定差異極大。此亦導致每個會員國均將集體勞工法視為特別敏感之領域，只有在極緩慢的速度下，始會將管轄權限讓渡與歐洲共同體。至於薪資部分，由於各會員國勞動成本差異仍然極大，再加上在各會員國的層次，薪資往往是團體協約之核心部分，因此遂一併被排除<sup>42</sup>。

<sup>40</sup>歐體條約第 138 條第 1 項規定，執委會有義務推動勞資伙伴於歐體層級協商事務，同時應採取任何相關措施，於確保雙方勢均力敵的情況下推動彼此間之對話。歐體條約第 139 條第 1 項規定，如勞資雙方間均有意願，則共同體層級的對話得具體展開，亦包括協商後產生的契約關係在內。

<sup>41</sup> 此稱為「戴馬克利斯式協商」(Damocles bargaining)，意指如雇主執意不進行協商，則執委會將直接運用立法程序制定相關規範。至於 Damocles 係一希臘神話中之人物，他因頸上被架著一支寶劍，而於脅迫之下說出違心之論。請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 30。

<sup>42</sup> *Weth/Kerwer*, a.a.O., 430.雖然如此，有主張：為建設社會的歐洲，應在共同體法律上，嚴格地對於歐體條約第 137 條第 6 款之團結權、罷工權及鎖廠權等加以詮釋。在罷工的議題上，如法國卡車司機罷



### 三、歐洲共同體之立法方式

歐洲共同體有關勞工法律之規範，正逐漸地增加中。對於勞工法律問題，歐洲共同體擁有數個在結構上不同的立法可能性，來制定片段的歐洲規範。至於究竟應選擇那一種方式，則完全視其所想要達到的歐洲化（Europaeisierung）程度而定。依據歐體在個案所選用之立法方式，即會對於各會員國產生不同程度的影響力<sup>43</sup>。

為了達到「勞工法的歐洲化」（Europaeisierung des Arbeitsrechts）之目的，歐體條約規定了三種促成一部超國的勞工法（ein supranationales Arbeitsrecht）之方式，亦即：協調、整合、以及法律統一方式。惟如從其用語來看，實際上仍然未能完全清楚地區分三種規範方式之差異<sup>44</sup>。

#### （一）、協調方式（Koordinierung）

協調方式，是希望將共同體內各會員國之法律制度作一校準。此一目的需藉由發布統一的衝突法規始能達成。因此，各會員國遂無法自行決定在何時、以及在何種條件下，適用本國法律或其他會員國的

工行動，導致多國的工業受到嚴重影響，因此應在共同體層次採取行動。同樣地，由於過低的工資會造成惡性的社會傾銷（social dumping），歐體應以歐體條約第 95 條建立最低工資指令，以免共同市場的運作受到不利影響。參閱白朗盼（Roger Blanpain）著（劉黃麗娟譯），《歐洲勞動法與勞資關係（European Labour Law and Industrial Relations）》，頁 127 以下。

<sup>43</sup> MuenchArbR/Birk, § 18, Nr. 20 ff.; Behrens/Fritzsche, Europaeisches Arbeitsrecht – kein Buch mit sieben Siegeln, NJW 2000, 1626.

<sup>44</sup> 屬於上述三種規範方式中之「整合方式」之一，但較不具有重要性者，例如依據歐體條約第 220 條之規定，會員國間得以簽訂國際條約之方式（協議、公約等），來追求勞工法之歐洲化。見 MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 41.

法律。藉由此種協調各會員國法規之方式，是希望排除消極的或積極的適用上的衝突（negative oder positive Anwendungskonflikte）<sup>45</sup>。

## （二）、整合方式（Harmonisierung; Rechtsangleichung）

整合方式之目的，係在於為了達到共同市場有效地運作，而將各會員國在特定法律領域之不利於共同體之不同的規定，以法律整合之方式加以排除。一般均認為對於歐洲勞工法以整合的方式為之，實具有最重要之地位。為達到整合之目的，歐體主要係以對於會員國發布指令的方式為之 – 惟指令的對象不全然是所有的會員國。除了由共同體特定的行動而引發國內法規的調整之外，促成整合之機制另外有：在會員國間簽訂國際條約（協議、公約等）、雖無國際條約但各國依據事實狀況而作的調整、單一會員國的自我調整等方式。然而在所有的整合方式之中，由歐體以發布指令的方式為之，仍然是具有最重要、且居於中心的地位，此從實務上的作法即可證明之<sup>46</sup>。

雖然藉由整合方式可以拉近歐體與各會員國間勞工法令的差距，而其在各國立法上所引發之改變，亦是有目共睹的。惟擔心德國勞工法會因為歐體的整合方式而逐漸遭到分化者，仍然不乏其人。其理由主要是，歐體有關勞工法令的個別立法，缺乏一個體系，只是點狀的、偶然的發生其效力，根本無視於法律哲理（Rechtslogik）之存在。歐洲共同體法律並未考量各會員國的勞工法的基本思想與體系<sup>47</sup>。影響所及，「已是遠遠地向德國勞工法道別的時候了」（A long good-bye）；德

<sup>45</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 22.

<sup>46</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 23.

<sup>47</sup> 德國聯邦憲法法院法官 Kirchhof 曾在一個學術研討會上說道：有一種新型式的傲慢已然產生，此即為「歐盟的傲慢」（Euro-Arroganz），參 Adomeit, a.a.O., 2022.

國勞工法正處於一個非常不理想的過度階段；`勞工法已是處在一個謝幕儀式中`（Auslaufmodell）<sup>48</sup>。

### （三）、法律統一方式(Vereinheitlichung)

歐體對於各會員國勞工法令的影響力最大者，無非係對於相關的問題，以法律統一的方式（Vereinheitlichung）為之。在這種情況下，歐體完全地掌握特定的法律資料，因此可以排除目前仍在各會員國施行的勞工法令。例如 1612/68 命令係有關勞工遷徙自由之規定<sup>49</sup>。與整合方式不同者，針對勞工法以法律統一方式為之者，目前在歐體內並未佔有重要地位。歐體條約中並未有一般性的規定，只有針對一些個別的問題有統一的規定，如此遂排除各會員國採取自己規範的可能性<sup>50</sup>。

雖然法律統一的方式可能引發各會員國（對於該國勞工法被過度排除）之疑慮、而且短程來講，應是試圖將歐體有關勞工法律之指令融入各會員國法令之中。惟長程來講，一個在政治上真正統合的歐洲，其最重要的因素之一，即是在於統一法令之出現。因此，以法律統一之方式來制定一部跨國適用的法典（亦即歐洲勞工法），遂為學者所倡導。其參考之法律模式有「歐洲契約法原理」（Principle of European Contract Law）或「聯合國買賣法」（UN-Kaufrecht）。而其作法是先由歐洲議會與執委會制定一部「歐洲民法典」（Europaeisches Zivilgesetzbuch），而後再來制定一部歐洲勞工法<sup>51</sup>。其理由毋寧是認為勞工法是私法的一部分，許多重要的原理、原則係援用一般民法之規

---

<sup>48</sup> 參 Adomeit, a.a.O., 2023.

<sup>49</sup> MuenchArbr/Birk, §18, Rn. 24.

<sup>50</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 74.

<sup>51</sup> Konzen, a.a.O., 10.

定。

#### 四、歐洲共同體法律基礎的體系

為了達到協調、整合或法律統一之目的，共同體依據歐體條約擁有不同的途徑以影響各會員國之勞工法令。其中，次級共同體法又可區分成不同的措施，而各有不同的影響力。最重要的、而且具有法律拘束力之行為方式是命令（Verordnung; regulation）及指令（Richtlinie; direktive）。至於其他在法律上未具有拘束力之行為方式，例如建議（Empfehlung; recommendation）與意見（Stellungnahme; opinion），僅在政治、心理上具有其影響力而已<sup>52</sup>。

##### （一）、級共同體法

所謂的初級共同體法，特別是指所有建立歐洲共同體之條約、以及其後的修正與變更。這包括原歐洲共同體下之經濟共同體條約、煤鋼共同體條約及原子能共同體條約三大條約所涉及之法律規範、以及相關議定書與附帶條約等附屬文件<sup>53</sup>。對於勞工法而言，最重要的當屬歐洲共同體條約中所規定者，特別是男女薪資平等原則（歐體條約第 119 條）及勞工遷徙自由之保障（歐體條約第 48 條）<sup>54</sup>。

除了基本自由（Grundfreiheiten）<sup>55</sup>及禁止基於國籍或男女勞工之

<sup>52</sup> MuenchArbR/Birk, § 18, Nr. 38. 請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 4 以下。

<sup>53</sup> 王泰銓，〈歐洲共同體法總論〉，頁 142 以下；氏著，〈歐洲共同體法之法源(上)〉，律師通訊第 171 期，頁 61 以下。

<sup>54</sup> 參閱白朗盼 (Roger Blanpain) 著（劉黃麗娟譯），〈歐洲勞動法與勞資關係 (European Labour Law and Industrial Relations)〉，頁 60。焦興鎧，前揭文，頁 239。Weth/Kerwer, a.a.O., 426.

<sup>55</sup> 此處之基本自由，包括了貨物流通自由、勞務提供自由、設廠自由、以及

歧視外，在各會員間均能適用之一般法律原則，例如契約自由，亦屬於初級共同體法之一<sup>56</sup>。設如這些一般法律原則係基於各會員國間共同的憲法傳統而來，則其將被視為歐體的基本權。且各國的憲法法院均必須予以尊重，不得再以各該國的憲法上的基本權來檢視初級的共同體法。雖然如此，初級共同體法（尤其是基本自由）對於私法行為之效力，並未完全被釐清。一般無爭議的是，與之相牴觸之各會員國法規不得再被適用，因此各會員國立法者必須將之廢除或修正。惟需注意者，基本自由只能適用至「絕對必要」（*zwingende Erfordernisse*）的界限，而且其目的是在確保本國人與外國人之平等待遇<sup>57</sup>。

## （二）、次級共同體法

次級共同體法是指由共同體機構為達成特定之任務，所採取之措施，包含了以下不同的類別：1. 具有法律拘束力者有：命令、指令及決定三項；2. 未具有法律拘束力者有：建議及意見二項。<sup>58</sup>有關命令及指令，是由歐洲理事會經由執委會的建議而作成。其作成的共同前提是，必須對於規範的對象有一授權的基礎。此通常是指為建構共同市場或單一市場之歐體條約第 94 條或第 95 條而言。傳統上，歐體機構得自行決定是要作成命令或指令。惟如從輔助原則（歐體條約第 5 條第 2

---

遷徙自由等。

<sup>56</sup>參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 27。王泰銓，〈歐洲共同體法之法源(下)〉，律師通訊第 172 期，頁 72 以下。歐盟條約第 6 條規定，歐盟應尊重基本權利，一如 1950 年 11 月 4 日於羅馬會議歐洲人權保護與基本自由公約之保障，同時亦符合各會員國之憲法傳統，上述同屬共同體共通原則。

<sup>57</sup> *Konzen*, a.a.O., 4 f.

<sup>58</sup>王泰銓，〈歐洲共同體法之性質〉，頁 20 以下。

項) 及比例原則 (Verhältnismäßigkeitsgrundsatz) (歐體條約第 5 條第 3 項) 觀之, 似以作成指令為宜。兩者在效力上有明顯地差異。

### (1) 命令

依據歐體條約第 189 條第 2 項規定, 命令具有一般的適用效力, 命令的所有內容具有拘束力, 得適用於所有會員國。基於各會員國受限於領土的界限, 對於跨越國境的案件, 並無法完全掌握其案情, 自然無法單獨自行地加以規範, 例如有關勞工遷徙之問題。因此有賴於歐體創設一個有關連的勞工法的體系。為此, 歐體回歸到以命令作為規範工具, 即顯得相當自然<sup>59</sup>。

對於共同體領域, 命令創設了一項一致性的、對於每一個相對人 – 自然人或法人均同 – 有直接效力的法律。各會員國並無需對之採取轉換行為。另外, 命令也賦予一個私法主體得以向另一私法主體行使請求權。對於與命令牴觸之各會員國國內法, 命令得將之排除適用。<sup>60</sup>由於共同體有限的管轄權, 因此在勞工法之領域, 命令並無何重要意義。現行有關的命令, 幾乎完全是與勞工遷徙自由有關<sup>61</sup>。

<sup>59</sup> *Kaiser*, a.a.O., 1150.

<sup>60</sup> *MuenchArbR/Birk*, § 18, Nr. 39. 參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒, 前揭書, 頁 28。

<sup>61</sup> *Weth/Kerwer*, a.a.O., 426. 例如 1612/68 命令涉及勞工在歐體內之遷徙自由; 1251/70 命令涉及勞工在其他會員國內之勞動關係終止後, 得繼續停留之權利; 1408/71 命令及 574/72 命令則是涉及遷徙勞工(Wanderarbeitnehmer) 之社會安全。尤其是最後的兩號命令, 其目的並不在於創設一固有的歐洲社會法(europäisches Sozialrecht), 而是希望藉由設立一法律的規範條件, 以避免遷徙勞工的移動自由, 受到社會保險法上地位之喪失, 而受到阻礙。例如 *Paletta* 案件即是與 1408/71 命令有關。



## (2) 指令

次級共同體法中，指令實居於中心的地位。共同體中的勞工立法行為，為數最多的當屬指令。指令係共同體作為法律整合之工具，它是歐體法律的真正創造者，有點類似基本法的規範立法（Rahmengesetzgebung）。其目的在於賦予各會員國達成某種目標之責任。經由指令的法律整合，並不意味著法律的統一（Rechtsvereinheitlichung）：一者，由於指令僅希冀達到修正各會員國國內法之目的，各會員國國內法的法律基礎仍然存在，因此當無可能創設出統一適用的共同體法；二者，各會員國實施指令後，仍然可以由其立法者對於該（與指令有關的）法令加以修正，因此並無達到未來仍然保持一致之可能<sup>62</sup>。

指令對於會員國雖有法律上的直接拘束力，惟其讓與各會員國的立法者自行決定，以何種形式及手段來實施指令（歐體條約第 189 條第 3 項）<sup>63</sup>。因此整個立法程序是由兩個階段所組成：由共同體的機構（通常是歐洲理事會）發布，以及由各會員國實施<sup>64</sup>。對於法律整合而

<sup>62</sup> Junker, Systembildung und Systemluecken im harmonisierten Arbeitsvertragsrecht, NZA 1999, S. 3：從這一點觀之，歐洲勞動契約法（europaeisches Arbeitsvertragsrecht）是一整合的法律，而非統一的法律。

<sup>63</sup> 依據歐體條約第 137 條第 4 項規定，各會員國在國內的社會伙伴的共同聲請下，得將實施指令之義務賦予國內的勞資團體推動之。會員國的立法機構及行政機構乃退居於監督的角色。此乃是基於務實的考量，由各會員國國內的工會與雇主以協約的方式，將指令納入國內法體系。此種趨勢且已為歐盟所接受。MuenchArbR/Birk, § 18, Nr. 19. 參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 26。

<sup>64</sup> MuenchArbR/Birk, § 18, Nr. 52：設如指令所追求之調合的水準已存在於會員國（亦即會員國有相等或甚至較高的規範水準），則一個形式上的實施指

言，指令只是一個開始，而非代表已經完成。因此各會員國盡速地實施指令，實是相當重要，否則遲不實施的國家可能藉之掘取扭曲競爭之利益，長期地拖延不實施，也會使得指令喪失其當初發布之合法性（Legitimaet）。為此，各會員國應即在一定期間內（通常是兩年），採取相關的措施加以實行。否則，執委會得將此情形向歐洲法院提出告訴。歐洲法院則可透過判決，宣布該會員國未於規定期限內採取適當措施以符合指令，亦即該會員國並未善盡歐體條約中所規定之義務<sup>65</sup>。該會員國即需負損害賠償責任<sup>66</sup>。除此之外，在會員國的立法者未實施或未充分地實施指令時，為了彌補因此所生之漏洞，各會員國之法院於適用國內法時，亦應朝向合乎共同體（gemeinschaftskonform），或者更明確地說是朝向合乎指令（richtlinienkonform）地作出解釋<sup>67</sup>。

與命令相異者，指令原則上並不賦予私法主體一個直接的法律地位。它只是加予會員國一項義務：為了該國民眾之利益，應為之創設一法律地位。惟設如其內容足夠明確，亦可為民眾創設一對國家之請求權（所謂垂直的直接效力 vertikale Dierektwirkung），只不過私法主體

---

令(formale Umsetzung)，已不必要。且不問該會員國之規範係基於制定法、習慣法或法官法，而有不同。

<sup>65</sup> 參閱白朗盼 (Roger Blanpain) 著，歐洲勞動法與勞資關係 (European Labour Law and Industrial Relations)，劉黃麗娟譯，頁 72。MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 60.

<sup>66</sup> 最顯著的例子是，由於德國未能於限定的期限內實施歐體的一次付清費用旅遊(Pauschalreiserichtlinie)指令，導致旅行社因破產而無法確保由邁阿密返回的行程，聯邦德國因此需向所有旅客負擔損害賠償責任。對於旅客在邁阿密機場非志願地度過聖誕節假期，聯邦德國亦必須為之支付費用。見 Konzen, a.a.O., 5.

<sup>67</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 67.

間仍然不得援引之作為請求權之依據而已。對於有關勞工法之指令，歐洲法院至今為止，原則上仍然拒絕私法主體之勞工得以直接引用指令，而向雇主請求特定的給付（所謂水平的直接效力 *horizontale Direktwirkung*）例外的，當國家或公法人為雇主時，私法主體始有一直接的請求權，這是因為指令未被落實是由於國家本身的行為所致，不應更令國家或公法人因而獲得不當之利益<sup>68</sup>。

### （3）決定、建議與意見

決定並非是一般的規範，僅是其直接涉及特定的個人（自然人或法人），而且具有直接的法律拘束力而已（歐體條約第 189 條）。就其具有法律效力觀之，與命令及指令並無不同。設如決定涉及會員國時，對於該會員國內之民眾亦有拘束力，因此該個人得以援引之作為請求權之依據。決定的內容必須告知相關的對象，並於公告後發生效力<sup>69</sup>。

最後，如前所述，其他在法律上未具有拘束力之行為方式，例如建議（*Empfehlung*; recommendation）與意見（*Stellungnahme*; opinion），僅在政治、心理上具有其影響力而已（歐體條約第 189 條最後一段文字）<sup>70</sup>。各會員國國內法院於判決時，固可將建議或意見納入考量範圍，惟並無法律上之義務也<sup>71</sup>。

---

<sup>68</sup> EuGH Solange-Entscheidung 1986, 703 ff.; 723, 750. MuenchArbR/Birk, § 18, Nr. 62, 64. 王泰銓，歐洲共同體法總論，頁 188 以下。

<sup>69</sup>參閱白朗盼（*Roger Blanpain*）著（劉黃麗娟譯），《歐洲勞動法與勞資關係（*European Labour Law and Industrial Relations*）》，頁 73。

<sup>70</sup> MuenchArbR/Birk, § 18, Nr. 38. 請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 4 以下。

<sup>71</sup>參閱白朗盼（*Roger Blanpain*）著（劉黃麗娟譯），《歐洲勞動法與

### （三）、體勞工基本社會權憲章

歐洲共同體法律基礎的體系中，與勞工有關，因此值得一提的是，歐體勞工基本社會權憲章（*Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer*）。該憲章是由歐盟 11 個會員國於 1989 年 12 月 9 日在史特拉斯保（Strassburg）所作成之聲明，其目的在於建構單一市場（*Binnenmarkt*）之社會的面向。與建議及意見相同的，並未具有法律拘束力，惟其社會政策基本原則的宣示上則具有相當程度的重要性。換言之，個別的私法主體無法依之而獲得請求權基礎，惟該憲章早已不是單純的印刷品而已<sup>72</sup>。

歐體勞工基本社會權憲章廣泛地規定勞工法的及社會法的問題。惟其應由各會員國一般性地加以確保（憲章第 27 條）。只有在共同體有權採取相關的法律行為時，執委會始能提出所需的建議案。其重要的內容有：勞工的遷徙自由（憲章第 1 至 3 條）、僱用與報酬（憲章第 4 至 6 條）、勞動與生活條件的改善（憲章第 7 至 9 條）、社會保護（憲章第 10 條）、結社權與團體協商（憲章第 11 至 14 條）、職業訓練（憲章第 15 條）、男女平等待遇（憲章第 16 條）、勞工的被告知、聽取說明與參與的權限（憲章第 17、18 條）、職場的健康保護與工作安全（憲章第 19 條）、童工與青少年工保護（憲章第 19 至 23 條）、老年人與殘障者保障（憲章第 24、25 條）<sup>73</sup>。

---

勞資關係(*European Labour Law and Industrial Relations*)》，頁 73。

<sup>72</sup> *MuenchArbR/Birk*, §18, Nr. 180 ff.

<sup>73</sup> *MuenchArbR/Birk*, §18, Nr. 181. 焦興鎧，前揭文，頁 19 以下。陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 vi。

## 參 歐盟勞工法之規範內容 – 從經濟共同體到社會的聯盟

### 一、歐洲勞工法與超(跨)國勞工法(歐盟勞工法)之異同

#### (一)、異同

歐洲勞工法與超(跨)國勞工法並非是同一概念。歐體(盟)勞工法只是歐洲勞工法之一部分而已。因為歐洲勞工法除了包含歐體勞工法之外,歐洲參議會(Europarat; Council of Europe)之重要的勞工法規定,如歐洲社會憲章(Europäische Sozialcharta; ESC)及歐洲人權及基本自由保障公約(Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten; EMRK)亦在其內。由於歐洲參議會之相關公約係立基於區域性的國際勞工法(Arbeitsvoelkerrecht),性質上屬於國際法的領域<sup>74</sup>。故其法律性質與歐洲共同體的超國的勞工法殊異。所謂的歐體(盟)的勞工法,在概念上則係完全與超國的勞工法一致的<sup>75</sup>。

在超國勞工法之下,不僅指基於歐體條約或由命令、指令、及各會員國間所訂國際條約而來之勞工法令,也包括歐體在勞工法問題上之法律政策上的努力,此通常是指建議與草案而言。歐體的勞工法,可以說大部分仍是處於一「形成中的法律」(werdendes Recht),其終局的型態仍未到來<sup>76</sup>。

雖然超國的勞工法與國家的勞工法所規範的對象不同,但超國勞工法也規範了個別勞工及其家屬進入它國勞動市場之可能性,希望藉

---

<sup>74</sup> MuenchArbR/Birk, §17, Nr. 1 ff.; 72 ff.

<sup>75</sup> 由於篇幅所限,歐洲參議會之勞工法令部分,將另以專文敘述之。

<sup>76</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 1 ff.

由遷徙自由之保障（Art. 48 EWGV）創造出一共同的歐洲市場<sup>77</sup>。

## （二）、歐盟之勞工立法權限：有限度之個別授權原則

歐洲共同體的立法權，並非如一主權國家般不受任何限制。它必須在歐體條約中有所根據，明示地或（至少）經過解釋地。由於各個會員國並非毫無限制地承認共同體法的優先性，也並非完全地放棄主權，而是有限度的個別授權而已（所謂有限度的個別授權原則 *Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung*）<sup>78</sup>。因此，歐體條約中並未廣泛地規定其有權管轄社會政策或勞工法。相反地，惟有在歐體條約中有明示地或默示地允許時，歐體始能對於勞工法問題加以規範。

歐體對於社會政策的管轄權，主要是經由歐體條約第 117 及 118 條的解釋而來。惟第 117 條卻係將社會政策大體上保留給各會員國自行規範，而僅留有對於各會員國落實相關的社會政策的期望而已。換言之，歐體條約第 117 條第 1 項僅賦予各會員國（不是歐體本身）一項義務：必須促成勞工生活條件與工作條件的改善、以及藉由進一步的整合來達成。如就歐體條約第 118 條觀之，雖然第 118 條有限度地承認共同體社會政策的管轄權，惟執委會的權限僅止於促進與協調各會員國間的合作而已<sup>79</sup>。

歐體條約第 48 條有關勞工在共同體內自由遷徙之規定，係為促使

<sup>77</sup> 然而，就德國而言，勞工遷徙自由本係勞動市場法或外國人法（*Arbeitsmarkt- oder Ausländerrecht*）之規範，而不在傳統的勞工法範圍之內。

<sup>78</sup> Vgl. BVerfGE 73, 339, 376. *Dieterich*, Die Arbeitsgerichte zwischen Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof, 680.

<sup>79</sup> 1987 年歐洲單一法（*Einheitliche Europäische Akte*，簡稱 EEA）對於歐體條約加以修正，另外加入第 118a 條，賦予歐體理事會以有條件多數決之方式，採納各項勞工安全衛生之措施，以督促各會員國改善勞動環境。



一個共同的勞動市場實現的主要要件，因此初始係從經濟觀點出發，而非是社會政策的問題。直至最近始轉而為建構一個「市民的歐洲」（Europa der Bürger）而鋪路<sup>80</sup>。

歐體條約第 100 及 100a 條賦予歐體有一為達成法律整合的一般權限<sup>81</sup>。此規定當然亦包括歐體對於勞工法及社會法的立法權限在內。一旦歐體會員國的勞工法令或社會保險法令阻礙共同市場（歐體條約第 100 條）或單一市場（歐體條約第 100a 條）之建立或運作，歐體即可根據該等規定採取行動。直至 1987 年為止，幾乎所有的有關勞工法的指令，均是依據歐體條約第 100 條而被發布（通常也會提及歐體條約第 117 條，雖然該條並未賦予歐體立法權限）<sup>82</sup>。

## 二、歐洲共同體之社會政策

除了歐體勞工遷徙自由之外，歐體（盟）勞工法絕大部分是被規範在社會政策裡。雖然歐體條約第三部分規定了「社會政策」，但此一外顯的表徵並不代表其具有特殊的地位或甚至優於條約中的其他政策。相反地，依據歐盟條約第 2 條規定，「促進經社發展與高度就業，並實現均衡永續之發展，前述目標之達成，有賴於創造內部無疆界的區域、經濟與社會整合之強化、以及透過經濟與貨幣聯盟的建立，尤其包括建立符合歐體條約旨意的單一市場……以符合歐體之規範。」

---

<sup>80</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 31.

<sup>81</sup> 歐洲單一法對於歐體條約加以修正，另外加入第 110a 條，將原規定歐體理事會必須採取全體一致決（單一決）之方式，修改成條件的多數決即可，顯得較具彈性。有關單一決原則之意義，請參閱白朗盼（Roger Blanpain）著，歐洲勞動法與勞資關係（European Labour Law and Industrial Relations），劉黃麗娟譯，頁 518。

<sup>82</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 32 ff.

由該規定觀之，可知社會政策僅具有次要的地位而已，其毋寧係附屬於歐盟的總體經濟與貨幣政策之下<sup>83</sup>。

歐盟條約第 2 條之所以如此規定，實係植基於新自由主義（Neoliberalismus）的思想，認為一個成功的經濟政策，當會自動地、積極地促成社會的融合。因此，（1955 年討論歐體條約時）大多數的國家認為共同體無需採取社會政策上的行為<sup>84</sup>。即使是歐體條約中有關勞工遷徙自由之規定，主要亦是出自於經濟觀點的考量。對於社會政策問題之規範，歐體條約實際上將之視為各會員國之權限。正如比利時勞工法學者 R. Blanpain 所言『於社會政策領域，歐洲共同體是一艘配備極其有限的船』<sup>85</sup>。此種情況即使在歐洲單一法公布後，也少有改變。

對於各會員國擁有社會政策的主要管轄權，歐洲法院並未加以懷疑<sup>86</sup>。歐體條約中片段的、只是綱要性的有關社會政策的敘述，正足以反應歐體條約中欠缺一個制度性的保障。唯有在涉及經濟的、尤其是扭曲競爭的行為時，歐體始會採取社會政策或制定勞工法加以因應。因此，可以說一個與經濟政策具有相同地位之社會政策，至今仍不存在。吾人試想每個會員國對於社會政策的態度、優先性差異極大，此種發展也就不足為奇了。

值得注意的是，自從 1970 年初以來，首先是 1974 年之社會政策

---

<sup>83</sup>焦興鎧，前揭文，頁 235 以下。Junker, a.a.O., 4.

<sup>84</sup> 當時只有法國政府認為會員國間之薪資與勞動環境的差異，可能導致扭曲共同市場的競爭。

<sup>85</sup>請參閱白朗盼 (Roger Blanpain) 著，歐洲勞動法與勞資關係 (European Labour Law and Industrial Relations)，劉黃麗娟譯，頁 113。

<sup>86</sup> Sammlung 1978, 1365 (1378 f.); 1986, 1607 (1620); 1987, 3697 (3716).

行動計畫 (sozialpolitische Aktionsprogramm von 1974) 要求歐體必須在勞工法及社會法之領域採取行動<sup>87</sup>。尤其是 1987 年歐洲單一法要求確保「至 1992 年 12 月 31 日實現單一市場」，更是強化了「將社會的整合與經濟的整合同等地納入」歐體區域的呼籲。雖然歐體條約仍舊未將之明文化，而且「社會的聯盟」(Sozialunion) 仍然未被確認為係歐體條約中獨立的目的。然而，隨著歐體條約第 118a 條的出現，本來在歐體條約中頂多只是半人像 (Torso) 的社會政策，已然有了較為明確的輪廓。其後，執委會為了實施「1989 年 11 月 29 日歐體勞工基本社會權憲章」而公布其行動計畫，將社會政策及勞工法的實現再度向前推進<sup>88:89</sup>。

在歐盟勞工法形成過程中，最重要之事件是 1991 年歐盟各國領袖在馬斯垂克的高峰會。在該次會議中，各國乃決議共同簽署「建立歐洲聯盟條約」(即馬斯垂克條約)。然而，不是馬斯垂克條約本身，而是 1992 年馬斯垂克條約所附之社會政策議定書 (das Abkommen ueber die Sozialpolitik; protocol)，始真正具有重要性。依之，各會員國決議採行歐體勞工基本社會權憲章以來的路線，並給予歐盟的社會政策與

---

<sup>87</sup> 總共有三號指令係基於此社會政策行動計畫而作成，分別是：1975 年之大量解僱指令、1977 年企業轉讓時勞工請求權指令、以及 1980 年雇主無支付能力時勞工權利保障指令。

<sup>88</sup> 惟由於歐體勞工基本社會權憲章的序言中已明確宣示謹守輔助原則，因此該行動計畫當不致於過度膨脹社會政策。

<sup>89</sup> 依據歐體勞工基本社會權憲章，歐體在 1991 年至 1994 年間共發布了兩項有關個別勞工法之指令，分別是：1991 年告知勞工重要勞動條件指令、1993 年工作時間指令。

勞工法注入新的活水<sup>90</sup>。及至 1997 年的阿姆斯特丹條約的公布，終於完成了「社會歐洲」(social Europe)雛型，有利於歐盟將來社會政策與勞工法制的建構<sup>91</sup>。

### 三、個別勞工法

對於歐盟現行勞工法之具體規範及歐洲法院之判決，本文擬將之概分為個別勞工法及集體勞工法兩部分。雖其可再細分為不同的類別，惟以下僅擬就實務上較常出現之問題加以敘述。整體而言，歐盟勞工立法仍然闕漏甚多，然而有關勞工遷徙自由及男女平等待遇之處理，卻是少數具有一定程度的完整性者<sup>92</sup>。且該兩者從勞動關係的建立

---

<sup>90</sup> 經過 12 國政府領袖的共同決議，英國得不受到社會政策議定書的拘束。在社會政策議定書之下，歐盟有兩項重要的規範成果產生，分別是：1994 年歐洲勞動諮議會指令、1996 年育嬰假指令。另外有一項「1996 年越境派赴勞工指令」(Richtlinie ueber Arbeitnehmerentsendung von 1996)，在政治上也具有一定的重要性。

<sup>91</sup> 值得注意的是，無論是馬斯垂克條約或阿姆斯特丹條約，似乎仍舊未將社會政策置於與經濟政策同等的地位，其理由是：馬斯垂克條約設立了馬斯垂克門檻，要求歐盟的各種不同目標，必須配合歐洲貨幣聯盟的非通貨膨脹式的經濟成長，亦即低通貨膨脹、控制公債等。阿姆斯特丹條約就業篇第 126 條則規定，「會員國運用其就業政策以促進目標之達成，……其方式應符合共同體及會員國經濟政策的普遍綱領，……。」換言之，會員國之就業政策首先必須不導致通貨膨脹。再依據阿姆斯特丹條約第 136 條規定，「社會政策需重視維持歐體經濟競爭力之需求。」請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 32。

<sup>92</sup> 參前面 1989 年歐體勞工基本社會權憲章均再度提及勞工遷徙自由(憲章

起至結束止，始終是相伴隨著。故擬先說明之。

### (一)、勞工遷徙自由：*Bosmann* 案例

勞工在歐體內得以自由遷徙，實係歐洲聯盟在統合過程中，最先受到重視的勞工議題之一（另一個是男女薪資的平等待遇）<sup>93</sup>。這毋寧係一極為自然之現象，蓋一個共同的勞動市場之建構，係以勞工有遷徙自由為前提<sup>94</sup>。有關勞工遷徙自由之法律根據有：歐體條約第 48, 49 條、68/1612 命令（自由遷徙命令）、1251/70 命令（居留命令）、以及 64/221 指令、68/360 指令、以及 90/365 指令等。勞工遷徙自由除了具有勞工法上之意義外，也在勞動市場法上、以及社會保險法上具有一定之作用，例如 1408/71 及 574/72 兩號命令，即是針對遷徙勞工之社會保險而為<sup>95: 96</sup>。

歐體條約第 48 條禁止「基於勞工不同的國籍，而在僱用、報酬及其他勞動條件等方面作不同的對待」。基於此一勞工遷徙自由，勞工乃有權為了工作之目的，而進入其他的會員國境內，並在那裡實際從事業務

---

第 1 至 3 條)及男女平等待遇(憲章第 16 條)，即可知歐體勞工受到保障之完整性。

<sup>93</sup>焦興鎧，前揭文，頁 240，261。

<sup>94</sup> *Adomeit*, a.a.O., 2021 頁：遷徙自由已成為不斷擴張的歐洲聯盟的最重要的圭涅，對於遷徙自由可能造成不利我國之影響，卻很少聽到有人提起。

<sup>95</sup> *Junker*, a.a.O., 3; *Kaiser*, a.a.O., 1150.例如 *Paletta* 案例，歐洲法院即是本於 1408/71 命令而判決 *Paletta* 勝訴。

<sup>96</sup> 值得一提的是，歐體「1996 年越境派赴勞工指令」(*Richtlinie ueber Arbeitnehmer-entsendung von 1996*)，亦係基於歐體條約有關遷徙自由之規定而作成，希望對於被從一個歐盟會員國越境派至其他會員國工作之勞工，設定一規範條件，以保障其權利。Sieh. *Junker*, a.a.O., 5 f.

之行為。並且，遷徙勞工有權向雇主要求在僱用、報酬及其他勞動條件等方面，不受到歧視<sup>97</sup>。

歐洲法院認為歐體條約第 48 條直接賦予勞工遷徙自由之請求權，且在私法主體間有直接效力，再加上相關之命令將之明文規範。基於此，個別的勞工遂可在歐體領域內，依據該法條向雇主主張遷徙自由。除此之外，基於歐體法之精神，有關在團體協約、企業協定（Betriebsvereinbarungen）或個別勞動契約中歧視歐體其他國籍勞工之規定，均立即地無效<sup>98</sup>。

經由歐洲法院長期地關注有關遷徙自由之問題，勞工遷徙自由已然成為歐盟中最为鋒利的銳劍。歐洲法院不僅嚴格地適用禁止歧視原則，也自行地發展出一套禁止限制（Beschränkungsverbot）的架構。最為著名者，當屬 1995 年 12 月的“*Bosmann*”案件<sup>99</sup>。*Jean-Marc Bosmann* 是受僱於比利時第一級球隊 RC Lüttich 的足球員。由於 RC Lüttich 不再給予相同的工作條件，他遂與法國第二級球隊 US Duenkirchen 展開接觸，且也達成一定的協議。然而該轉換到 US Duenkirchen 的動作卻未能如期完成。其原因在於原契約中的兩項規定：1. 只有新的球隊願意向原球隊給付解約金（Abloesessumme）時，球員始能轉換。否則，球員並無權為其他球隊出賽。2. 在正規比賽中，球隊不得使用三位以上的外國球員。由於該轉換的未能完成，*Bosmann* 遂無法繼續其職業足球員的工作。*Bosmann* 乃向比利時民事法院起訴，要求足球協會負擔損害賠償責任。Lüttich 上訴法院於是向歐洲法院提出前置程序，要求

<sup>97</sup> 1612/68 命令第 7 條第 1 項。

<sup>98</sup> 1612/68 命令第 7 條第 4 項。

<sup>99</sup> EuGH, Slg. 1995, I-4921 – *Bosmann* = NJW 1996, 505.



歐洲法院判決：解約金及外國人條款是否與歐體法律相一致？

歐洲法院認為上述兩個條款均違反了遷徙自由之規定。在外國人條款部分，歐洲法院認為並無正當的理由，得以對國內球員與歐體其他會員國球員作不平等的對待。在解約金條款部分（不分國內外球員均一體適用），歐洲法院亦認為其違反了勞工遷徙自由，這是因為歐洲法院將遷徙自由視為勞動者一個廣泛的自由權（*umfassendes Freiheitsrecht*），而不僅是平等對待之要求而已。它認為：「當契約條款妨礙或阻止具有某個會員國國籍之勞工離開其來源國（*Herkunftsland*）時，即使該條款不問勞工之國籍均有適用時，亦已存在不利於勞工遷徙自由之事實。」歐洲法院認為解約金條款已符合該項要件，因為該條款妨礙 *Bosmann* 在原契約結束後，按照己意轉換至法國的第二級球隊。經由該判決，歐洲法院已將歐體條約第 48 條轉變成一個廣泛地禁止限制勞工遷徙自由之規定矣。自此而後，任何有害於跨越國境之轉換工作之條款，均違反了勞工遷徙自由，只有在具有強制理由（*zwingende Gruende*）時，始能有效<sup>100</sup>。

## （二）、女平等待遇：歐盟法律的‘寵兒’（*Lieblingskinder*）

男女平等待遇原則係構成歐盟勞工法的第二根中心支柱（*Grundpfeiler*），也是歐盟法律影響各會員國勞工法最顯著的例證之一。無論是初級共同體法及次級共同體法，對男女平等均有所規範<sup>101</sup>。即使歐洲法院亦肯定私法主體間（勞工與雇主），可以直接引用歐體條

<sup>100</sup> *Hirsch*, a.a.O., 196; *Weth/Kerwer*, a.a.O., 428.

<sup>101</sup> 焦興鎧，前揭文，頁 243。即使是 1974 年之社會政策行動計畫，亦標示其最優先達成目標之一是「採取行動，以使得男女在僱用、職業訓練、升遷、薪資等方面獲得平等對待；並且促使家庭的義務與職業生涯能夠協調一致。」

約第 119 條主張其權利<sup>102</sup>。因此，無疑地，平等待遇原則係歐體法律在社會政策領域的寵兒 (Lieblingskinder)<sup>103</sup>。如從歐盟有關男女平等待遇原則的歷史演變觀之，可以得知其實具有相當大的能力，將自有社會政策加以實現。絕非如歐體條約第 117 及 118 條僅具有計畫原則 (Programmsätze) 的意義而已<sup>104</sup>。

除了歐體條約第 119 條有關男女薪資平等待遇之規定外<sup>105</sup>，男女平等待遇之法律依據另外有 1975 年、1976 年及 1986 年所發布的三號指令，其除了將歐體條約第 119 條具體化之外，所規範之內容早已超出男女薪資平等待遇，而含蓋整個勞動關係、甚至已達社會法的領域。因此，可以說該三號指令係歐體有關男女平等待遇規範重心之所在。如從歐洲法院的前置判決引用該等指令而對於各會員國所發生的影響，甚且德國聯邦勞工法院及其他各級勞工法院之判決，多有本於該等指令而作成時，即可以顯示其重要性。

就歐盟所作的三號指令觀之，1975 年 2 月 10 日之薪資平等指令 (Lohnleichheitsrichtlinie)，不僅指同樣的工作 (bei gleicher Arbeit) 而已，也包括同質的工作 (bei gleichwertiger Arbeit) 在內<sup>106</sup>。1976 年 2 月 9 日之男女平等待遇指令 (Gleichbehandlungsrichtlinie)，係為落實

---

<sup>102</sup> Slg. 1976, 455, 476.

<sup>103</sup> MuenchArbR/Birk, §18, Nr. 140.

<sup>104</sup> Junker, a.a.O., 8 ff.

<sup>105</sup> 男女平等原先係基於競爭政策上的考量，而非社會政策的考量。歐體條約第 119 條之制定背景，是在避免法國的經濟受到其他會員國(利用男女薪資不同之差距)的扭曲競爭。

<sup>106</sup> RL 75/117. ABl. 1975 Nr. L 45/19. 此號指令已被德國所轉換，成為德國民法第 612a 條第 3 項之規定。

男女在僱用、職業訓練、升遷及其他勞動條件之平等對待<sup>107</sup>。其係再度引用 1974 年社會政策行動計畫之規定，並且包含了三個原則：1.無論是直接歧視或間接歧視（mittelbare Diskriminierung）均不為男女平等待遇原則所允許<sup>108</sup>；2.依據工作的種類或條件，性別是其執行該工作的必要的前提（unabdingbare Voraussetzung）時，則可對於男女作不同的對待；3.為了促進男女機會均等（Chancengleichheit）的措施，尤其是為了掃除有礙女性機會均等的事實，並不違反本號指令。1986 年 7 月 24 日有關落實男女在企業內的社會安全體系的平等待遇指令，則是將男女薪資平等原則擴充至企業退休金層面<sup>109</sup>。

就歐洲法院對於男女平等待遇原則之運用觀之，早在 1976 年歐洲法院的 *Defrenne* 案件中，即已認為歐體條約第 119 條對於個別的勞動關係

---

<sup>107</sup> RL 76/207 ABl. 1976 Nr. L 39/40. 此號指令已被德國所轉換，成為德國民法第 611a 條之規定。

<sup>108</sup> *Weth/Kerwer*, a.a.O., 429. 所謂間接歧視，係針對一項事實所使用之特徵，雖然外表觀之係屬中性的（geschlechtsneutral），但實際上該特徵絕大部分只會不利於特定的性別（男性或女性），則亦為歧視也。此種歧視最常見之於部分時間勞動，因為從事部分時間勞動者，絕大部分為女性也。因此，如雇主規定給予全時工（Vollzeitbeschäftigte）的待遇優於部分時間勞動者（Teilzeitbeschäftigte），則已存在間接歧視之事實。有關部分時間勞動之法律問題，另請參楊通軒，我國部分時間勞動法律問題之探討－兼論德國之部分時間勞動法制－，國立中正大學法學集刊第二期，頁 287 以下。

<sup>109</sup> RL 86/378 ABl 1986 Nr. L 225/40. 此號指令係涉及了 1974 年之德國企業退休金法（Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung v. 19.12.1974，簡稱 BetrAVG）。

有直接適用之效力<sup>110</sup>。經由其長年的運用歐體有關男女平等的三號指令，促進男女的機會均等已然成為具有指標意義的歐盟政策矣。尤其是 1976 年的平等待遇指令，經由歐洲法院的運用，對於各會員國在僱用實務上的互相協調一致，可謂發生莫大的影響力。

如就歐洲法院運用 1976 年指令對於德國之影響，從德國民法第 611a 條之制定及修正過程，即可知之。原來德國民法第 611a 條之規定是：締結勞動關係時，不得因為性別而予以歧視，否則雇主需負擔信賴損害（Vertrauensschaden）。亦即對於女性的求職者，在其相信不會因為性別之因素而不受僱用時，對於其因此所支出之費用（通常是郵電費等），雇主應賠償之。在 1984 年 *Von Colson 與 Kamann/Land NRW* 案件中<sup>111</sup>，由於如依德國民法第 611a 條之規定，當事人分別只能得到 7,20 及 2,31 馬克的賠償，顯然並不合理。Hamm 勞工法院於是向歐洲法院提出前置判決程序，歐洲法院遂依據 1976 年男女平等待遇指令判決：雖然指令中未規定具體的制裁，但會員國必須採取有效的措施（hinreichend wirksam）以對抗歧視之行為，因此該措施必須具有嚇阻的效用。為此，為賠償損害之額度必須與肇致之損害居於適當的比例關係。德國民法第 611a 條所規定之賠償額，顯然不足<sup>112</sup>。

基於歐洲法院之判決，德國的勞工法院首先嘗試以合於指令的解釋方式，以達到有效的制裁。在此，德國的勞工法院仍然以雇主具有可歸責性，始承認求職者之損害賠償。惟此一法院解釋之方式顯然並無法解決實務上的困難。德國立法者遂在 1994 年修正民法第 611a 條，提高其損害賠償額度至三個月。雖然如此，該項修正仍然僅維持了兩

---

<sup>110</sup> EuGH, Slg. 1976, 455.

<sup>111</sup> EuGH, Slg. 1984, 1891, 1893 – *von Colson und Kamann*.

<sup>112</sup> *Junker*, a.a.O., 9; *Weth/Kerwer*, a.a.O., 429.

年半的時間，即又被歐洲法院宣告為違反歐體法律而無效。其主要問題有二：1.損害賠償額度之上限問題。在 1997 年 *Draehmpaehl/Urania OHG* 案件中<sup>113</sup>，歐洲法院認為：如果雇主能夠證明，即使未對於該求職者歧視，由於有條件更好的求職者前來應徵，該求職者亦將無法得到該職位。則三個月的損害賠償上限規定，即無違反 1976 年的男女平等待遇指令。反之，即不能設定三個月的損害賠償上限<sup>114</sup>。2.有關雇主是否必須具有歸責事由始需損害賠償責任之問題。即使在 1990 年 *Dekker* 案件中，歐洲法院即已認為：損害賠償的請求，不應以雇主是否具有歸責事由為斷，而應以客觀上是否具有違反禁止歧視之行為為準<sup>115</sup>。而在 *Draehmpaehl* 案件中，歐洲法院再度對之提出評擊。基於此一判決，遂導致德國民法第 611a 條的再度被修正，新法並自 1998 年 7 月 3 日開始施行<sup>116</sup>。

### （三）、企業轉讓

一個全然經過整合而成體系的勞動契約法，目前仍未存在於歐盟。只有在個別勞工法中的一小部分，現在已被加以整合成規範。在法律整合的過程中，歐盟係逐點地介入影響各國的勞工法令。就勞動契約法而言，已有部分領域逐漸被建構成體系，尤其是基於 1977 年指

---

<sup>113</sup> EuGH, Slg. 1997, I-2195 – *Draehmpaehl*.

<sup>114</sup>在 1993 年 *Marschall/Health Authority* 案件中，歐洲法院認為：對於基於性別因素之解僱，如果損害賠償的額度無法彌補所造成的損害，則係與與肇致之損害未居於適當的比例關係。EuGH, Slg. 1993, I-4397.

<sup>115</sup> EuGH, Slg. 1990, I-3941.

<sup>116</sup> BGBl. I, 1694.

令而逐漸地完整的企業轉讓法，已成為其中不可或缺的一部分<sup>117</sup>。由於德國法律及歐盟法律在企業轉讓法部分連結密切 – 尤其是德國聯邦勞工法院及歐洲法院的判決-，如未能時時地回顧（Pendelblick）德國聯邦勞工法院及歐洲法院的相關判決，則將無法妥適地處理企業轉讓所產生之問題<sup>118</sup>。

1977 年企業轉讓時勞工請求權指令（簡稱企業轉讓指令），係基於歐體條約第 110 及 117 條而作成。依之，法律整合的目的，得在於強化共同體的勞工保護或提昇共同體內的社會保障水準。前提是，各會員國不同的勞工法令的制定水準，會直接扭曲各（國）企業間的競爭<sup>119</sup>。

依據 1977 年企業轉讓指令之規定，勞工基於勞動關係所有之權利義務，於原雇主出賣企業（Betriebsveräußerung）時，由買受人承受之，亦即勞動關係並不因企業轉讓而終止。集體的約定亦繼續適用。另外，對於出賣人或買受人，均不得以企業轉讓作為終止勞動契約之理由。

由於德國早在 1972 年即已在民法第 613a 條規定企業轉讓時勞動關係之存續，且已建構其理論推演。因此，德國立法者依據該號指令，而調整修正民法第 613a 條，並未有多大困難<sup>120</sup>。再者，對於歐洲法院的運用及解釋該號指令，起初在德國亦未引起多大注意。即使在 *Katsikas/Konstantinidis* 案件中，對於德國聯邦勞工法院長久以來，對於民法第 613a 條依據目的性解釋（teleologische Reduktion）所形成之「勞

---

<sup>117</sup> 77/187/EWG.

<sup>118</sup> *Junker*, a.a.O., 6.

<sup>119</sup> 1977 年企業轉讓時勞工請求權指令的出現，可以歸因於 1970 年代逐漸增加的企業集中化現象。

<sup>120</sup> *MuenchArbR/Birk*, §18, Nr. 127 ff.



工對於企業轉讓時，得行使異議權（Widerspruchsrecht）而排除勞動關係之自動轉讓至買受人（新的雇主）。由於該異議權係有利於勞工，因此應受歐體指令之意義及目的所包括」的見解，歐洲法院亦持同樣的看法，而認為「1977 年企業轉讓指令，目的係在於使得勞工可以在同樣的勞動條件下，與新的雇主繼續其勞動關係。惟該號指令並不強迫勞工必須繼續其勞動關係。否則，該強制行為將會牴觸勞工的基本權。換言之，勞工有權自由地選擇雇主，不能強制其為一個非自己所選之雇主工作。」

在建構有關企業轉讓法規體系的过程中，由於歐洲法院對於「企業」（Betrieb）採取寬鬆的解釋，雖然相當程度地保障勞工的權益，但也使得德國學術界及實務界多年來所形成之見解，面臨了重新界定的困境。此種狀況，係以 *Christel Schmidt/Spar- und Leihkasse* 案件的出現，達到了爭議的最高點。原來德國聯邦勞工法院對於民法第 613a 條「企業或部分企業」中之「部分企業」的認定是：買受人承受了物質的及（或）非物質的經營工具（Betriebsmittel），且勞工與之密不可分（例如油漆部門由修理廠中獨立出來）。設如經營工具對於企業或部分企業不具重要性，例如服務業（Dienstleistungen）（如清潔或保全工作），則並不存在一部分企業的轉讓的事實<sup>121</sup>。勞工本身並不屬於德國民法第 613a 條之「企業」，因為勞動關係的轉讓是結果，而非前提要件<sup>122</sup>。由此可知，單純任務（功能）的轉讓 – 例如將清潔或保全工作轉讓與其

<sup>121</sup> BAG AP Nr. 76 zu § 613a BGB; BAG AP Nr. 88 zu § 613a BGB; BAG AP Nr. 41 zu § KSchG 1969 Betriebsbedingte Kuendigung.

<sup>122</sup> BAG AP Nr. 69 zu § 613a BGB; BAG AP Nr. 117 zu § 613a BGB; BAG AP Nr. 118 zu § 613a BGB.

他企業 - , 並不可能引發企業轉讓的後果。

對於企業轉讓之意義, 歐洲法院在 *Christel Schmidt/Spar- und Leihkasse* 案件則有不同之見解。它認為: 設如企業將之前由自己所僱用之單一勞工完成之清潔工作, 以契約將之轉讓予其他企業完成時, 亦屬於企業轉讓指令之適用範圍。至於該被轉讓之工作在原企業中重不重要、是否與企業之目的具有一定程度之關聯, 則並無關緊要<sup>123</sup>。

對於上述歐洲法院的判決, 引起德國學術界及實務界極大的震撼, 並且紛紛表達其疑慮: 果如該判決所言, 則意欲為一企業執行一定工作的廠商, 必須將現在為該企業工作之勞工接收過來; 且不問所涉及的是單一清潔工、整個餐廳工作人員、或整個會計部門。此難免產生強送作堆的疑慮。而且在一個以競爭為導向的經濟亦不可能: 一個競爭者只有在接收之前與之競爭(執行一定工作的其他企業的)勞工時, 始能獲得該工作的委託。此實際上不可能、也難以想像<sup>124; 125</sup>。

<sup>123</sup> EuGH, Slg. 1994 I, 1311 = NZA 1994, 545. *Christel Schmidt/Spar- und Leihkasse* 案件在歐洲法院判決後, 德國 Schleswig-Holstein 邦勞動法院乃繼續審理, 雙方當事人在法庭達成和解: *Schmidt* 太太放棄與 *Spar- und Leihkasse* 的勞動關係; *Schmidt* 太太則從 *Spar- und Leihkasse* 獲得三個月的工資(約合 1,500 馬克)的補償費(Abfindung)。

<sup>124</sup> *Junker*, a.a.O., 6; *Konzen*, a.a.O., 8.

<sup>125</sup> *Dieterich* 說法則較為緩和, 他認為歐洲法院只是措詞上不夠洗練而已(nur ungeschickt formuliert)。他認為: 可以確定的是, 歐洲法院並無意設立一影響深遠的議題。它只是在個案中以過度一般性的用語(allzu allgemeine Wendungen)加以呈現而已。其用語已遠離原來的問題; 基本上, 歐洲法院只是在表明該問題仍待進一步加以澄清而已。見 *Dieterich*, Die Arbeitsgerichte zwischen Bundesverfassungsgericht und Europaischen Gerichtshof, 679.

隨著 Bonn 勞工法院所提出之前置判決程序，歐洲法院在 *Ayse Suez/Nehnacker GmbH* 案件中，乃大大地限縮在 *Christel Schmidt/Spar- und Leihkasse* 案件中所持的見解。它認為企業的轉讓是指：將重要的物質的及（或）非物質的經營工具（Betriebsmittel），從一個企業轉由另一個企業承受、或者藉著該承受，前一企業為執行契約所必要之依據數目及專業知識的重要部分（nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils）的人員，轉讓至後一企業而言<sup>126</sup>。

相對於歐洲法院態度的轉變，德國聯邦勞工法院也將其先前的見解作某種程度的修正。它認為：在服務業（如清潔及保全工作），不應以經營工具為準，因其通常不具重要性。另一方面，單純地承受清潔或保全的委託案，尚不足以引發民法第 613a 條之法律效果。設如新的工作受託人（Auftragnehmer）決定，將前一企業為執行契約所必要之依據數目及專業知識的重要部分的人員，大體上（im wesentlichen）繼續地加以僱用時，始存在一企業轉讓之事實。其後果為，其他勞工的勞動關係也依據法律轉由新的工作受託人承受<sup>127</sup>。

至此，德國聯邦勞工法院與歐洲法院藉由對話所達成的意見交流（Perspektivenwechsel），已然成功：企業轉讓的機制仍然存留，但其內容已然有重大改變<sup>128</sup>。

#### 四、集體勞工法：幼稚(Kinderschuhe)時期

##### （一）、概說

集體勞工法，係規範包括有關勞工與雇主的團結自由基本權、團

---

<sup>126</sup> EuGH, Slg. 1997 I, 1259 = DB 1997, 628.

<sup>127</sup> BAG NZA 1998, 534 ff.

<sup>128</sup> Junker, a.a.O., 8; Weth/Kerwer, a.a.O., 430.

體協商權、爭議權、以及勞工在廠場或企業內參與經營之權利<sup>129</sup>。此一法律領域在歐盟中仍處於幼稚時期（Kinderschuhe 童鞋階段）<sup>130</sup>。這是由於集體勞工法之規範，與各國政經體制、政治目標、法律傳統、以及文化社會背景密切相關，而歐盟各會員國在這一方面仍然差異極大。可以說集體勞工法係一特別敏感之領域，各會員國均將視為主權之固有表現，以致於一再遷延，無意將本身原有之規範權限讓渡予歐洲共同體行使<sup>131</sup>。

就歐洲聯盟的統合過程觀之，至今為止，雖然集體勞工法仍然由各會員國自行規範，惟隨著馬斯垂克條約之簽訂，由於英國正式自動退出（opt-out）「社會性議題」，「社會的歐洲」的落實當會為歐盟以相關的法令逐步推動，而歐盟層次之勞資關係亦將逐漸地浮現。如就現況而言，歐盟中的勞資關係雖迅速地國際化，但國際化並不必然意味著非國家化（de-nationalization）。即使在歐洲加速整合時，各會員國國內的勞資關係仍將是規範的主要舞台。其理由係在於：歐洲經過四十年之整合，已被牢牢地定義為其核心係一藉由國際政治之手段，來達到經濟自由化之過程：經由國家協議將國內經濟開放，擴充市場至國境之外。因此被選擇的超國家的中央集權及機構，其目的被限制在建構市場（market-making），而將社會的規範（social regulation）保留作為國家的責任。由於國際的自由化將持續地對於社會的穩定性產生壓

---

<sup>129</sup> Zoellner/Loritz, *Arbeitsrecht*, 5. Aufl., 1998, 365.

<sup>130</sup> Weth/Kerwer, a.a.O., 430.

<sup>131</sup> 請參閱白朗盼 (Roger Blanpain) 著，歐洲勞動法與勞資關係 (European Labour Law and Industrial Relations)，劉黃麗娟譯，頁 435。焦興鎧 前揭文，頁 225 242 252 以下 259 以下。Kaiser, a.a.O., 1152.

力，在歐盟中有權對於此種壓力加以反應的，應是各會員國的政治制度與勞資關係制度<sup>132</sup>。

按照歐盟中多數民眾的看法，歐洲勞工法及一般的社會規範，在未來一段很長的時期內，仍將被保留為個別國家之事務。只不過，即使是歐盟的機構不「從上面」（from above）干預，也不表示各會員國的勞資關係制度可以永保不變。這是因為各會員國至少會面臨以下兩個壓力，而不得不對於其勞資關係制度加以調整：一個是來自於制度環境的改變，另一個則是來自於國際市場的擴大。

如就歐盟有關集體勞工法的規範觀之，1989 年之歐體勞工基本社會權憲章第 11 至 14 條，即係屬於集體勞工法之規定。諸如勞工與雇主之團結權，包括積極的、消極的團結自由基本權（憲章第 11 條）；協商並締結協約之權，若勞資雙方有意願，前項權利可擴及於歐洲層級（憲章第 12 條）；行使集體行動之權，包括罷工。而為了能解決企業中之爭議，應鼓勵勞資雙方進行協調、調解及仲裁（憲章第 13 條）；有關告知、諮詢及勞工參與之權利應推廣及於企業層級，尤其是會員國中有輔助原則之適用者（憲章第 14 條）。惟值得注意者，如前所述，即使在阿姆斯特丹條約之後，依據歐體條約第 137 條第 6 款規定，有關（薪資、）團結權、罷工權及鎖廠權等事項，仍然屬於各會員國主權範圍而非歐盟所得管轄。可知歐盟似係將其集體勞工法的重心置於協商部分，鼓勵工會與雇主進行對話及締結團體協約。而不希望雙方以爭議的方式解決爭端。此或係顧及在歐盟層次進行罷工或鎖廠，有其實際的困難（各會員國國內法對於罷工及鎖廠之規定也不同，且很難達成共識）。惟此項規定當也預告了集體勞工法在歐盟層次之落實，

---

<sup>132</sup>請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 67。

將極為緩慢，尤其在罷工及鎖廠部分。

如再就歐盟有關集體勞工法之指令觀之，1975 年之大量解僱指令<sup>133</sup>、1977 年企業轉讓時勞工請求權指令<sup>134</sup>、以及各項安全衛生指令（如涉及暴露在鉛、石棉、噪音、致癌物質及苯等場所之工作），均賦予歐洲勞動諮議會（Europäische Betriebsräte, EBR; European Works Council, EWC）被告知及諮詢之權限。然而，影響最為深遠的，毋寧係 1994 年歐洲勞動諮議會指令（Richtlinie ueber den Europäischen Betriebsrat von 1994; the European Works Council Directive of 1994）<sup>135</sup>。至於歐盟指令中，並無針對團結自由基本權、協商權或爭議權之規定，反而是將先前歐洲工會聯合會（Europäischer Gewerkschaftsbund, EGB; European Trade Union Confederation, ETUC）與歐洲雇主聯盟（Union of Industrial and Employers Confederation of Europe, UNICE）經由社會對話，所達成之協議，再由歐洲理事會將之轉化為指令<sup>136</sup>。

---

<sup>133</sup> 75/129/EWG.

<sup>134</sup> 77/187/EWG.

<sup>135</sup> 94/45/EG.其詳將於後述之。惟如綜觀歐盟有關勞動諮議會之告知及諮詢權利之指令，其基準實較大多數歐盟會員國國內法之規定為低，蓋其目的在於避免引起會員國之反彈矣。

<sup>136</sup> 至今經由此管道而成為指令者，有二：一為有關育嬰假（Elternurlaub; Parental Leave）之綱要性協議（Rahmenvereinbarung），由歐洲理事會通過而發布為「1996 年有關育嬰假之指令」，96/34/EG。另一為歐洲關於部分工時之綱要性協議（Europäische Rahmenvereinbarung ueber Teilzeitarbeit），而後經歐洲理事會通過而發布為「1997 年有關部分工時之指令」，97/81/EG。Weth/Kerwer, a.a.O., 431.另請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 136 以下。



## (二)、團結自由基本權、協商權、爭議權

1989 年之歐體勞工基本社會權憲章第 11 至 13 條之規定，保障了勞工與雇主之團結權、協商權、及爭議權。惟歐體條約第 137 條第 6 款規定，仍將團結權、罷工權及鎖廠權排除於歐盟所得管轄之外。由於前者僅具有政策宣示之效力，並無法律拘束力。故應以後者之規定為準。雖然如此，如就現行歐體層面之社會伙伴而言，主要有歐洲工會聯合會與歐洲雇主聯盟。但另外有歐洲獨立工會聯合會（The European Confederation of Independent Trade Unions, CESI）、歐洲公營事業中心組織（Centre Européenne des Entreprises Publiques, CEEP）等<sup>137</sup>，可以證明團結權之落實已獲得充分的保障。至於在歐盟層次進行罷工或鎖廠，不僅為歐體條約第 137 條第 6 款所排除，且有其實際上的困難，目前僅有理論上探討的價值而已<sup>138</sup>。

依據歐體條約第 118b 條規定，執委會應致力於發展歐洲層及的勞資對話，並且若勞資雙方有意願，盡力促成協議之完成。即使在雇主無意與工會進行協商時，執委會亦會以運用直接立法之程序，對於雇主施加壓力，而迫使其座上談判桌<sup>139</sup>。社會對話（Social Dialog）包含針對一般性議題的對話及協商雙重可能性。自 1985 年以後，歐洲社會

---

<sup>137</sup>請參閱白朗盼 (Roger Blanpain) 著，歐洲勞動法與勞資關係 (European Labour Law and Industrial Relations)，劉黃麗娟譯，頁 87 以下。

<sup>138</sup>參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 80。

<sup>139</sup>此稱為「戴馬克利斯式協商」(Damocles bargaining)，意指如雇主執意不進行協商，則執委會將直接運用立法程序制定相關規範。至於 Damocles 係一希臘神話中之人物，他因頸上被架著一支寶劍，而於脅迫之下說出違心之論。請參閱陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 30。

伙伴間便一直針對僱用及引進新科技的議題進行對話，目的在達成雙方對於某特定議題的共同看法（joint opinions, common opinions）。

然而，社會對話更重要之意義，係在於進行協商、甚且締結團體協約或集體協定（collective agreement）<sup>140</sup>。對此，如前所述，歐洲社會伙伴已針對育嬰假及部分時間勞動達成綱要性協議（Rahmenvereinbarung），並由歐體理事會將之形成為指令。有問題的是，由於欠缺對於歐盟層級團體協約之法律規定，其法律效力為何？對於此，學者間認為與會員國境內之團體協約一樣，歐洲團體協約同樣可區分為規範部分及債法部分，而發生其效力。另外，歐洲團體協約必須尊重國際機構之規定，亦即國際勞工組織、經濟合作暨發展組織（OECD）及歐洲參議會（Council of Europe）之規定而言。在 ILO 方面，第 87 號結社自由及組織權之保障公約（The Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948）、第 98 號組織權與團體協商權公約（The Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949）以及 1978 年第 159 號建議書中有提到組織權的保障<sup>141</sup>。

### （三）、勞工參與

相較於歐盟層級的團體協商僅居於發軔的階段，歐盟層級的勞工參與顯然完備許多。從 1980 年之弗德林提案（Vredeling Proposal）、到

---

<sup>140</sup> 焦興鎧，前揭文，頁 242。Weth/Kerwer, a.a.O., 431.

<sup>141</sup> OECD 多國籍企業綱領則包括有下列諸原則：尊重組織的自由(freedom of association)、員工代表之資訊取得權利等。歐洲參議會所通過之社會安全公約，以下列兩者最為重要：1950 年之歐洲人權及基本自由保障公約(Die Europaeische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, EMRK)及 1961 年之歐洲社會憲章(Europaeische Sozialcharta, ESC)。

1989 年歐體勞工基本社會權憲章有關勞工的被告知、聽取說明與參與的權限（憲章第 17、18 條）之規定、再到歐體一連串指令的公布（尤其是 1994 年歐洲勞動諮議會指令），可知其經歷一段時間發展後，已達一定程度的成熟。

先就 1980 年之弗德林提案（Vredeling Proposal）而言<sup>142</sup>。該提案於 1980 年 10 月 24 日獲得執委會採納，但終因其爭議性而未為歐體理事會所通過。其內容係關於受僱複雜結構事業單位之員工，此處尤指多國籍企業（multinational enterprises），應享有被告知與諮詢的權利。提案所規範的對象包括國內的企業與整體企業集團，使得地區管理階層有必要提供子公司的員工，有關整體事業單位不同國家之間活動的清楚藍圖。其次，該項提案乃是為了使地方勞工代表面臨當地資訊不足的情況時，有適當的管道接觸高階管理層的人員。最後，該項提案是為了使地方管理階層，得以提供當地層級勞工代表之適當資訊。同時對於遙不可及之總公司所採取可能影響地方條件之重大決策，能讓勞工代表對此表達意見<sup>143</sup>。

1994 年歐洲勞動諮議會指令，被認為係歐盟推動勞工參與之里程碑<sup>144</sup>。有鑒於各國的勞工參與法令，並無法應付日益增多的跨國的合

---

<sup>142</sup>該項提案乃以當時負責社會事務之執委會委員（social Commissioner）弗德林（H.Vredeling）的名字而命名。焦興鎧，前揭文，頁 231，243 以下，253 以下，257 以下。

<sup>143</sup>參閱 陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 85 以下。

<sup>144</sup>其真正的根源，仍需追溯至 1980 年之弗德林提案。焦興鎧，前揭文，頁 253 以下，257 以下。Deinert, Vorschlag fuer eine europaeische Mitbestimmungsrichtlinie und Umsetzungsbedarf im Betriebsverfassungsgesetz, NZA 1999, 800, Fn. 17.

併(Fusionen)，跨國企業的勞工權益因此無法獲得充足地保障，遂有該號指令的產生。由於歐盟各會員國給予各該國境內勞工之參與程度不同，如要採取如共同決定或企業層次的勞工參與，將難以獲得全體會員國的接受。換言之，該號指令之所以會通過，係因為其避免嘗試“調和”各國有關工作場所的員工代表制度。該號指令僅在於，創造出一對於會員國的命令，賦予其要求基地在其管轄範圍內的多國籍公司（必須僱用員工達一千人以上之具歐體規模的事業單位 Community-Scale Undertakings），有義務給予在其他會員國境內的分支機構的勞工在工作場所有一最小限度的參與權。此一最小限度的參與權，在整個歐洲聯盟都是相同的，雖然個別公司的管理階層與勞動者可以再協商<sup>145</sup>。

相對於 1994 年歐洲勞動諮議會指令，德國已於 1996 年制定通過歐洲勞動諮議會條例（Gesetz ueber Europaeische Betriebsraete, EBRG）<sup>146</sup>，將該指令之規定加以落實。由於德國的勞工參與制度早已承認勞工的社會事項的共同決定權、經濟事項的共同審酌權、以及（一定條件下）勞工可以擔任董、監事會，歐洲勞動諮議會指令卻只承認勞工之被告知及諮詢的權利，顯然不如德國原有之規定<sup>147</sup>。然而，歐洲勞

---

<sup>145</sup> 由於歐洲勞動諮議會所附屬的國家的制度仍保留原狀，因此歐洲勞動諮議會實際上在公司內的狀況，可以說國與國間有很大的差異。事實上經由實證的研究，發現歐洲勞動諮議會的構造及權利，受到企業所在國的勞資關係制度很深的影響。

<sup>146</sup> BGBl. I 1996, 1548 ff. v. 31.10.1996. 截至 1998 年止，歐盟中只剩盧森堡未將該指令轉化為國內法實施，見 Kolvenbach, Europaeische Betriebsraete, NZA 2000, 519.

<sup>147</sup> 有關德國勞工參與之法制，請參閱楊通軒，〈勞工參與企業經營在德國所引起之勞工法問題〉，法學叢刊，第 42 卷第 2 期，頁 41 以下（1997）。

動諮議會並不在於取代德國員工代表會（Betriebsrat）之地位，而是在補充之。換言之，現行德國勞工參與存在著雙軌制：原來的勞工參與法制（企業組織法等）及歐洲勞動諮議會條例<sup>148</sup>。

除了已形成之 1994 年歐洲勞動諮議會指令外，另外有兩號指令建議案亦常為學者間所論及：「歐洲共同決定指令建議案」（Vorschlag fuer eine europaeische Mitbestimmungsrichtlinie）<sup>149</sup>、及「有關勞工告知與諮詢指令建議案」（EU-Richtlinienvorschlag zur Information und Anhoerung der Arbeitnehmer）。前者之目的，係在於將散佈於各個指令（歐洲勞動諮議會指令、企業轉讓指令、以及大量解僱指令）中之有關勞工參與之規定，加以整合起來<sup>150</sup>。後者之目的，則係在於要求所有歐盟內之企業，不問其是否跨越國境，只要其僱用人數逾 50 人，即應給予其勞工告知及諮詢之權利<sup>151</sup>。惟其被歐體理事會通過為指令，恐怕仍需相當時日。

最後猶欲一言者，歐盟有關企業層次之勞工參與，目前仍然只停留在建議案的階段。此類建議案多年來一直係在討論制定一部歐洲公司法（Europaeisches Gesellschaftsgesetz）時，始一併被提及。將來是否會成真，仍在未定之天也<sup>152</sup>。

---

<sup>148</sup> Adomeit, a.a.O., 頁 2023：德國所採行之特有模式，對於歐盟其他會員國並不具吸引力。

<sup>149</sup> 該建議案是由歐體執委會於 1998 年 11 月 17 日所提出。

<sup>150</sup> Deinert, a.a.O., 800 ff.

<sup>151</sup> Giesen, EU-Richtlinienvorschlag zur Information und Anhoerung der Arbeitnehmer, RdA 2000, 298 ff.

<sup>152</sup> Weth/Kerwer, a.a.O., 431.請另參陳正良、劉黃麗娟、楊通軒，前揭書，頁 87 以下。

## 肆、結語

歐盟各會員國國內之勞工法，已有某些重要的規定受到歐盟有關社會政策及勞動法律之影響，尤其是歐洲法院利用其前置判決程序所作成之判決，對於各會員國（立法及法院判決）的影響尤大。無論是學者間或實務界均已體認到：勞動法已不再是個別會員國的國內問題而已。此種發展情勢，對於歐盟本身與會員國而言，雙方均必須努力於將歐盟的法律與各會員國的勞工法律整合（所謂雙重規範的調和）；對於歐盟境內之勞工而言，則除了受到其所屬國家的勞動法令保護外，歐盟勞工法律亦提供其保障（所謂雙重規範之保障）。雖然如此，歐盟的法律及歐洲法院的判決仍然有其缺失：一者，未能充分地考量各會員國之法令規定及其理論發展。尤其是歐洲法院之判決，其理由之部分仍然說理不足而尚待加強，以免落於單面向性（Eindimensionalitaet）及概念法學（Begriffjurisprudenz）之泥淖<sup>153</sup>。二者，無論是歐盟的法律及歐洲法院的判決，均只是逐點地（Pointlismus）解決個別的勞工法令問題，欠缺整體的架構<sup>154</sup>。上述缺失必須將其祛除，否則將難免有礙於歐盟統合之完全落實<sup>155</sup>。

---

<sup>153</sup> Junker, a.a.O., 10 f.; Kaiser, a.a.O., 1145, 1147 f.

<sup>154</sup> Kaiser, a.a.O., 1144, 1148 ff.; Weth/Kerwer, a.a.O., 431.

<sup>155</sup> 學者間遂有提倡制定一部跨國適用的「歐洲勞工法」（Europaeisches Arbeitsrecht）者。Kaiser, a.a.O., 1152; Konzen, a.a.O., 10.



## 摘要

歐盟的勞工法，目前仍是處於一「形成中的法律」，其終局的型態仍未到來。除了歐體條約之規定外，歐洲法院對於歐盟勞工法之形成，亦扮演著重要的推手。實者，歐洲的統合初始僅係出於經濟的目的，歐體勞工法絕大部分係規範在社會政策中，而歐體條約中則僅有勞工遷徙自由、男女薪資平等原則之規定而已。及至 1997 年阿姆斯特丹條約的公布，「社會歐洲」的雛形始告完成。在歐盟勞工法之形成中，屬於次級共同體法中之指令，毋寧居於中心的地位，因其對於會員國具有直接的效力也，例如 1994 年歐洲勞動諮議會指令即其顯例。惟指令原則上僅被承認有垂直的直接效力，而無水平的直接效力。至於歐洲法院，則是透過前置判決程序，經由個案的判決，逐步地具體化歐盟勞工法的原理原則。綜合觀之，由於歐盟勞工法對於各會員國勞工法之影響正與日俱增中，勞工法已不再是單純會員國之國內事務而已。歐盟與會員國雙方均必須努力於將勞工法整合(所謂雙重規範的調和)，而歐盟境內之勞工則同時受到其所屬國家及歐盟勞工法的保障(所謂雙重規範之保障)。惟歐盟勞工法之終抵於成，仍係繫於以下兩項前提要件：一者，歐洲法院之判決必須加強其論理部分，以跳脫單面向性及概念法學的泥淖；二者，歐盟法律及歐洲法院之判決，必須盡早脫離逐點式地解決勞工法令的問題的作法，以建構出其整體的架構。就後者而言，效法「歐洲契約法原理」或「聯合國買賣法」的立法模式，先制定出一部「歐洲民法典」，而後再制定一部「歐洲勞工法」，係一可思採取的解決途徑。