

結案報告：德國勞工參與制度之研究

東海法律系林更盛

關鍵字：勞工參與，共同決定，產業民主

綜觀德國法上勞工參與決定制度，就其所涉問題，長期討論所形成社會上的確信以及逐步的實踐，應為該制度被廣為接受，以致於確立其在企業經營上是妥當的、在法律上是合憲的重要因素。吾人若認為每個人就其切身問題應有參與決定的機會，則在直接與勞工相關（例如職務調動、人事評議、解雇等）的問題上，（廠場層次的）勞工參與制度的正當性較無疑義。但在涉及企業經營層次上，則略有不同：基於前述勞工共同決定其切身事務的想法，頂多只能獲得令勞工調表得主管和直接勞工事務的制度（例如以勞工董事（或是經理）主管部分人事（經理）的業務）。至於勞工更進一步參與僱主機關的決定（企業經營層次的參與決定），因為涉及股東財產權、企業經營所反映的職業自由，則另需加入其他考量。例如令勞工加入監察人會議，另須基於勞工參與決定制度有控制與監督公司經營的機制。又若勞工董事尚能兼管其他勞工外的事務，則似乎僅能基於：企業經營不只應當在經濟上/營利上、同時亦應在社會上獲得其正當性的想法。而後二者情形因對僱方經營權限影響較大，則勞工參與決定的正當性更亦被挑戰。最後，若勞工擁有對等參與決定權限時，從聯邦勞動法院 1979 年 3 月 1 日就 1976 年共同決定法認定為合憲的判決例理由反面推論之，其合憲性將嚴重地受到質疑。又從聯邦憲法法院在 1995 年 5 月 22 日判決中宣布 Schleswig-Holstein 邦 1990 年的人事代表會組織條例部分違憲的觀點看來，勞工參與決定乃是現行法所承認的諸多原則之一，它並不是最高原則、帝王條款。因此在和其他法律原則或制度將牴觸時，如何適當地界定各自的適用範圍、相互調和，將是重要的課題。惟不論如何，從上述二聯邦憲法法院判決觀之，當影響到其他基本權利（如股東財產權、企業經營所反映的職業自由）或法律原則（民主原則、政治責任原則）的核心範圍時，勞工參與決定制度將喪失其合憲性。

至於在歐盟委員會在 1994 年 9 月 22 日所通過的歐盟關於貫徹建立歐盟職場工委員會及其通知與聽取意見的程序之指令 94/45/EG，德國於 1996 年 10 月 28 日更通過了歐盟職場委員會條例（Europäische Betriebsratsgesetz），規定主要與在歐盟境內營業的（關係）企業亦應建立相當的勞工參與決定的程序。這使得勞工參與決定的思想，在歐盟的層次上，更進一步地獲得實現。