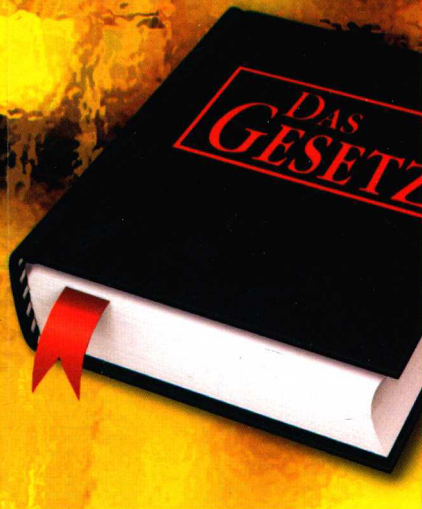




 德国当代经济法学名著

WOLFGANG DÄUBLER

德国劳动法

(第 11 版)

[德] 沃尔夫冈·多伊普勒 著

王 倩 译

ARBEITSRECHT

 上海人民出版社

 德国当代经济法学名著

WOLFGANG DÄUBLER

德国劳动法

(第 11 版)

[德] 沃尔夫冈·多伊普勒 著

王 倩 译

ARBEITSRECHT

 上海人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

德国劳动法:第11版/(德)多伊普勒著;王倩译.

—上海:上海人民出版社,2016

(德国当代经济法学名著)

ISBN 978-7-208-13396-9

I. ①德… II. ①多… ②王… III. ①劳动法-德国

IV. ①D951.625

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第260794号

责任编辑 秦 堃

封面装帧 王小阳

德国劳动法

(第11版)

[德]沃尔夫冈·多伊普勒 著

王 倩 译

世纪出版集团

上海人民出版社出版

(200001 上海福建中路193号 www.ewen.co)

世纪出版集团发行中心发行 常熟市新骅印刷有限公司印刷

开本 720×1000 1/16 印张 30.5 插页 4 字数 522,000

2016年1月第1版 2016年1月第1次印刷

ISBN 978-7-208-13396-9/D·2760

定价 88.00 元

“德国当代经济法学名著”编译委员会

编译委员会主任 高旭军

编译委员会副主任 于馨淼

编译委员会委员

单晓光 刘晓海 于馨淼 Reinhard Singer Astrid Stadler

编译委员会成员

王 倩 杨大可 谢 焱 赵守政

“德国当代经济法学名著”总序

高旭军

经过几年的筹备,由同济大学中德国际经济法研究所组织翻译的“德国当代经济法学名著”丛书这一翻译项目终于启动了。目前初步入选本套译丛的著作有德国知名劳动法学者 Wolfgang Däubler 的《德国劳动法》(Arbeitsrecht)、Hans Brox/Wolf-Dietrich Walker 的《德国债法总论》(Allgemeines Schuldrecht)和《德国债法分论》(Besonderes Schuldrecht), Thomas Raiser/Rüdiger Veil 的《德国资合公司法》(Recht der Kapitalgesellschaften)等 10 部著作。我们将在以后几年中逐步完成这些著作的翻译,并由上海人民出版社负责出版,将它们介绍给我国读者。当然,本套译丛并不限于这 10 部著作,我们还会视情况增加新的论著。

■ 一、本译丛的缘起

早在多年以前,我们就有意翻译一套介绍当代德国经济法最新发展和研究成果的专著。产生这样的想法是基于以下几方面的考虑:

第一,中国法与德国法有着很深的渊源关系。德国法对近代和当代中国法律法规的制定有着重大的影响。清末法制改革中制定的《大清刑律》、《大清民律草案》、《公司律》等法律均是直接或间接继受德国法的结果。为制定这些法律,清政府组织大量的人力和物力翻译了德国民法典、刑法典、商法典、民事诉讼法、国籍法、破产法等。这些法律的翻译,为清末制定相应的法律提供了直接的参照样本。不仅如此,德国法对民国时期颁布的法律同样有着重要的影响,民国政府颁布的《民法典》也是继受德国法的结果。该《民法典》采用了德国“潘德克顿”体例,即采用人法、物法、债法、亲属和继承五编制。即使对我们现有的法制建设,德国法也有着很大的影响,我国《民法通则》、《公司法》、《劳动法》、《社会保险法》、《政府信息公开条例》等也在许多方面借鉴了德国法的规定。

第二,翻译德国法学名著还有助于我们了解隐藏在德国法律法规背后的社会制度和法律文化。德国的政治制度、社会制度和经济制度与我国有着很大的区别。就政治制度而言,德国实行联邦制,在联邦政府和各州之间实行分

权,各州在其权限范围内享有充分的自治权;在经济方面,德国实行私有经济;在社会制度方面,德国建立了比较完备的社会福利制度。虽然我们可以翻译德国的《民法典》、《股份法典》、《劳动法典》。但是,仅仅从这些法典的法条中,我们很难深入了解这些法典所调整的德国政治制度、经济制度和社会制度,更难以弄清德国制度和中国制度的差异。而如果我们未能充分弄清这些差异,这显然会影响我国在立法过程中借鉴德国立法经验的质量。而我们翻译的德国当代经济法学名著,能够在一定程度上弥补这一缺陷,因为这些著作不仅介绍相关法律的重要条款,而且论述这些条款背后的德国制度和他文化。

第三,翻译德国法名著不仅有助于提高我国的立法质量,而且有助于司法人员借鉴德国学者解释法律和适用法律解决纠纷的方法。在西方国家中,德国可以被视为“法制国家”的典范。其司法机关在德国社会中享有很高的威信和公信力;德国公民信赖其司法机关,也习惯于通过法院解决各类纠纷。德国司法机关之所以在德国社会中享有如此高的威信,一方面是因为德国现行的法律法规较好地平衡了各方的利益,因而体现了法律本应具有的公平性和公正性;另一方面是因为德国法官具有很高的法律解释能力和依法解决纠纷能力,其所作的判决在通常情况下能够得到双方当事人的尊重,也能获得法律界专业人士的认可。影响德国法官专业水平的因素很多,例如,德国特殊的案例分析教学法、德国严格的大学法律考试机制和法官选拔机制等。但是,以下两类法律专业著作在其中同样起着十分重要的作用。其一,针对某一部法律撰写的评论,例如 Otto Palandt 主编的《民法典评析》、鲁尔大学(Ruhr-Universität)教授/Hamm 高级法院(Oberlandesgericht Hamm)法官 Uwe Hueffer 撰写的《股份法评论》、德国波恩大学 Marcus Lutter 教授/德国海德堡大学 Peter Hommeloff 教授等撰写的《有限责任公司法评论》。在德国,只要有一部法律,许多知名学者或法官便会针对该部法律撰写相应的评论。这些评述或评论的一大重要特征是对具体法典的条款进行逐条评析,分析该条的立法目的、适用要件和法律后果等;在评析过程中,不仅需要概述目前德国学界对这一条款的不同看法,而且必须分析德国司法判决中对这一条款的不同解释。其二,德国法学学者就某一法规撰写的专著。德国法学专著不仅论述相关的法律理论,与上述法律评论一样,它也结合相关的司法判例对某一具体法典中的重要条款进行分析和解读。所以,实际上,在上述两类著作中均蕴含着解释法律、适用法律解决纠纷的方法。本译丛侧重翻译上述第二类专著,这应该有利于我国司法人员借鉴德国学者、法官解释法律和适用法律解决纠纷的方法。

第四,翻译经济法学名著还有助于我国法学研究人员借鉴德国的法律研究方法和研究思路。我国每年公开发表和出版数以千计的法学论文和著作,

但绝大多数法学论文和专著研究的均是十分“高大上”的法学理论问题,涉及某一具体法律条款解释和适用的论著少之又少。换句话说,我国法学研究人员基本上都“在天上行,不在地上走”。由于这些研究成果不涉及中国现实的法律问题,因而在促进我国司法改革、方便法律适用方面所发挥的作用很小。而德国的法学论著与我国有着很大的不同,尽管也有专门研究法学理论的论著,但更多的论著是将法律条款和案例结合起来进行研究,探究适用法律条款解决纠纷过程中涉及的种种实体法和程序法上的问题。目前我国法学家面临的一大任务是如何解决我国现行法律的适用问题,而我们翻译的这套丛书应该能够为我国学者提供一些可供借鉴的思路。

■ 二、本译丛的特点

目前国内学者翻译德国的法学著作比较多。但是同济大学中德国际经济法研究所负责的“德国当代经济法学名著”的编译有自己的特色:

首先,入选本译丛的必须是涉及经济法方面的著作。这里“经济法”是指广义的经济法,它包括所有调整社会经济关系的法律和法规,以及研究这些法律法规的著作。尽管如此,涉及研究调整国家权力机关法律关系的宪法和行政法等方面的专著显然不属于经济法的范围,因而本译丛不考虑这方面的著作。

其次,入选本译丛的还必须是德国当代经济法学方面的代表性著作。著作是否具有代表性是我们选择的重要标准。我们是从以下两个方面来判断入选的著作是否具有代表性的:其一,作者是否在德国学界和司法界具有影响力,如果某一作者的学术观点经常为其他论著和判决所引用,则表明该作者在德国有着足够的影响力;其二,其著作是否被德国各大学法学院指定为相关课程的参考书。如果一本著作同时具备上述两个条件时,那么,相关的著作便具有代表性。

再次,入选本译丛的专著不仅反映了德国法学界对某一法典的最新理论探讨,而且反映了德国司法界在适用相关重要条款方面的最新发展趋势。尽管德国是一个十分尊重传统的国家,德国成文法历史也相当悠久,例如德国《民法典》是于1900年实施的,德国《有限责任公司法》的颁布时间为1892年,而且,这些法律在德国依然有效。但是,为了适应社会的变化,德国立法机关也对相关的法律法规进行不定期的修订。另外,即使立法机关没有及时对相关的法规进行修订,德国法官有时也会在审理具体案件过程中根据变化了的社会形势对某一法律条款作出新的解释。在德国,优秀的著作也会随着法律和司法实践的变化而作出相应的修改。所以,德国很多有代表性的法学名著

的版数都很高,10版、20版均属正常现象。入选本译丛的均为近年出版的最新版本。

最后,入选本译丛的都是具有很高实用价值的经济法名著。在德国经济法领域也有一些专门研究法学理论问题的经典著作,这些著作的学术价值和理论价值很高。尽管如此,本译丛不考虑此类名著,因为本译丛的一个选择标准是:所选著作必须既涉及法学理论问题,又涉及司法实践问题。而且,相关的法学理论问题并不是指脱离具体法律条款的纯法理问题,而是指涉及具体法律条款实体和程序问题的法理解释。

■ 三、本译丛的组织者

本译丛由同济大学中德(国际)经济法研究所组织落实,该研究所于2013年10月16日由同济大学法学院和中德学院联合设立,由高旭军教授任研究所所长,于馨淼副教授任副所长。中德(国际)经济法研究所的德方重要合作伙伴是洪堡大学法学院、康斯坦茨大学法学院以及德国学术交流中心(DAAD)等。目前共有研究人员22人,其中专职研究人员8人,国外兼职研究人员11人,国内兼职研究人员3人。所有专职研究人员均曾留学德国并在德国获得法学博士学位,研究方向涉及德国及欧盟经济法的诸多领域。该研究所的一大任务是培养人才。它承担同济大学、德国洪堡大学和康斯坦茨大学法律双硕士学位项目的组织和落实,与德国合作大学一起培养兼通中德两国经济法、中欧经济法律或国际经济法以及法律文化和国际惯例的法律人才。另一大任务是充当中德法学交流的桥梁,促进中德法学界的交往与合作。翻译本套丛书,将一批德国当代经济法学名著介绍给我国读者,也是我们作为桥梁作用的具体体现。

■ 四、谢辞

本译丛得到了同济大学法学院的大力资助,也得到了上海人民出版社的支持,本人对此表示最诚挚的感谢。另外,尤其要感谢的是本译丛的每位译者。翻译十分辛苦,而翻译德文法学专著更加艰辛,因此,将德文法学著作高质量地翻译成中文,不仅考验每位译者的德文水平、中文水平,而且还同时考验他们的专业水平、耐力和毅力。在我国现有的大学科研成果评估体系中,翻译不属于研究成果,他们依然愿意承担本译丛翻译任务。对于这种学术精神,我表示由衷的敬佩。

中文版前言

在德国,劳动法对于很多人来说是“一本有着七层封印的书”。虽然劳动法在职场生涯中的作用至关重要,人们也希望对劳动法有更多了解,但是想要“读懂劳动法这本书”却很困难,因为相关规则纷繁复杂,不仅有很多单行法,而且很多规则是通过劳动法院的司法实践所创设的。

雇员想要维护自己的劳动权益并不容易,雇主大多认为维权的雇员行为“不合适”、甚至“不忠诚”。雇员自己单打独斗,往往无法改善现状,甚至可能陷入更为糟糕的处境,因为雇主不会再给他晋升的机会,又或者在裁员的时候第一个想到他。如果没有雇员的集体利益代表机构和劳动法院等部门的帮助和介入,那么单个雇员几乎处于必败之地。

通过本书,您将对德国现行的劳动法制度有一个大致的了解。从20世纪90年代起,本书每年或者每两年就会再版一次,在法学院学生、法律工作者和劳动法相关从业人员的圈子里普及率相当高。本书的中文版是在德文版第11版的基础上翻译而成的,涵盖的法律截止到2015年7月。如果您希望更为深入地了解某项制度,可以翻阅每章最后的“深入阅读”部分所列举的文献,其中也有一些英文材料。

本书在介绍劳动法律规则的同时,也引用了众多实例和相关数据,目的在于帮助您认识德国劳动法真实的实施状况。“闪光的不都是金子”,劳动法的应然状态和实然状态之间差距不小。虽然有雇员集体利益代表机构和劳动法院等部门的帮助,德国雇员享受到的保护也还不是完美的。

翻译本书并非易事,译者不仅需要熟练掌握德语,还得了解德国和中国这两个国家的劳动法制度及其差别,只有这样才能避免理解误差导致的翻译错误。所以,我要特别感谢同济大学法学院的王倩老师,她认真细致地完成了翻译工作,并且提出了不少批评意见和改进建议,为本书中文版的出版作出了重大贡献。另外,同济大学法学院、胡戈-辛茨海默劳动法研究所、奥托-布伦纳基金会、汉斯-伯克勒基金会和弗里德里希-艾伯特基金会为本书中文版的出版提供了资助,特此表示感谢。

沃尔夫冈·多伊普勒

2015年7月于德国杜斯林恩

目 录

“德国当代经济法学名著”总序 中文版前言

第一章 “劳动法”是什么,它适用于什么人? / 1

- 一、劳动法有什么意义? / 1
- 二、劳动法追求什么目标? / 1
- 三、在哪里寻找“劳动法”? ——法律渊源 / 3
 1. 单行法 / 3
 2. 国际法的作用不大——至今为止 / 3
 3. 法官法(几乎)是主要法律渊源 / 4
 4. “主流意见” / 5
 5. 集体合同与企业协议 / 5
- 四、经营决策作为边界? / 6
- 五、被排除在劳动法适用范围外的自雇者 / 7
- 六、成员为“自己的”协会或者合作社提供从属性劳动 / 9
- 七、集体劳动法与个体劳动法 / 10
- 八、在哪里查询法条、判例和学术文章? / 11

第二章 同盟自由 / 16

- 一、基本权利的保障 / 16
- 二、个体同盟自由 / 16
 1. 什么是“同盟”? / 16
 2. 谁享有同盟自由? / 19
 3. 加入和活动的自由 / 20
 4. 《基本法》第9条第3款第2句:禁止歧视——特别是因积极参加工会而遭歧视 / 20
 5. 所谓的“消极的”同盟自由 / 20

- 三、集体同盟自由 / 21
 - 1. 同盟的存续保护 / 21
 - 2. 同盟的活动自由 / 23
- 四、加入工会的请求权以及被开除出工会的情形 / 25
- 五、深入阅读 / 26

第三章 集体合同法 / 27

- 一、概况 / 27
 - 1. 谁可以签订集体合同? / 27
 - 2. 书面形式 / 27
 - 3. 集体合同的内容——义务性部分与规范性部分的区别 / 28
 - 4. 决定因素: 强制性与有利原则 / 28
 - 5. 和平义务 / 29
 - 6. 劳资自治的意义 / 29
- 二、集体合同的适用范围 / 29
- 三、国家法律的约束——特别是基本权利 / 31
- 四、薪酬集体合同、薪酬框架集体合同、总集体合同 / 32
- 五、集体合同和企业层面对薪酬的调整 / 33
- 六、集体合同和企业层面对劳动条件的调整——尤其是劳动时间 / 36
- 七、集体合同的贯彻实施 / 37
- 八、集体合同的解除及其后续效力 / 38
- 九、关于集体合同单一性的争议 / 39
 - 1. 背景 / 39
 - 2. 各方利益冲突 / 39
 - 3. 《集体合同单一性法》 / 40
 - 4. 反对的声音 / 41
- 十、“跨边界”的劳动关系 / 42
 - 1. 东面的还是西面的集体合同? / 42
 - 2. 外国廉价劳动力的使用 / 43
 - 3. 德国雇员在外国工作 / 44
- 十一、深入阅读 / 44

第四章 劳资斗争法 / 46

- 一、在什么情况下罢工才是合法的? / 46
- 二、联邦劳动法院的观点也不总是正确的 / 49

- 三、罢工的实践 / 50
- 四、合法罢工的结果 / 51
 - 1. 罢工者的法律地位 / 51
 - 2. 罢工对未参加罢工的雇员的影响——特别是《社会保险法典第三部》第 160 条 / 52
- 五、雇主的应对手段 / 55
 - 1. 禁止上班 / 55
 - 2. 雇主的其他斗争方式 / 57
- 六、违法的罢工与违法的禁止上班 / 58
- 七、个别问题 / 59
 - 1. 罢工纠察岗 / 59
 - 2. 占领企业 / 60
 - 3. 雇员拒绝工作的其他形式 / 60
- 八、深入阅读 / 62

第五章 企业组织法 / 63

- 一、企业职工委员会存在的必要性 / 63
- 二、企业职工委员会的选举 / 64
 - 1. 选举委员会的组建 / 65
 - 2. 选举名单的确定——劳务派遣工的特别问题 / 66
 - 3. 选举告示与性别比例 / 67
 - 4. 下面的步骤 / 67
 - 5. 选举的原则 / 68
 - 6. 简化程序 / 69
 - 7. 选举的撤销 / 69
- 三、欧盟企业职工委员会 / 70
 - 1. 问题所在 / 70
 - 2. 适用范围 / 71
 - 3. 特别谈判委员会的设立 / 71
 - 4. 与总部管理层的谈判 / 72
 - 5. 告知信息与听证 / 72
 - 6. 已经达成的协议 / 73
 - 7. 欧盟企业职工委员会与康采恩高层的协议 / 73
 - 8. 欧盟企业职工委员会开展工作的新框架条件 / 73
- 四、企业职工委员会开展工作的前提条件 / 74
 - 1. 企业职工委员会需要时间 / 74

2. 企业职工委员会需要经费 / 75
3. 企业职工委员会需要信息 / 75
4. 企业职工委员会需要专业知识 / 76
5. 企业职工委员会需要独立性 / 78
- 五、企业职工委员会与雇员的关系 / 79
 1. 雇员的倡议 / 79
 2. 企业职工委员会的倡议 / 80
 3. 企业职工大会 / 81
- 六、企业职工委员会与工会的关系 / 82
- 七、企业职工委员会与雇主的关系 / 84
- 八、企业职工委员会的参与权 / 85
 1. 参与权的不同强度 / 85
 2. 何为“共同决定”? / 86
 3. 雇主侵犯参与权 / 88
 4. 分权于雇员群体 / 89
- 九、社会事务方面的共决权 / 90
 1. 关于企业秩序与雇员在企业中的行为规范的问题(第1项) / 90
 2. 每天工作的起止时间、休息时间、每星期各天工作时间的分配(第2项) / 91
 3. 临时缩短或者延长企业的通常工作时间(第3项) / 92
 4. 薪酬的支付时间、地点和方式(第4项) / 93
 5. 在雇主与雇员无法达成共识的情况下,确定一般的休假原则和休假计划以及个别雇员休假时间的安排(第5项) / 93
 6. 引进和使用监督雇员行为和工作和技术设备(第6项) / 93
 7. 劳动事故与职业病的防范、在法定或者事故防范法规框架内的健康保护问题(第7项) / 96
 8. 限于企业、公司或者康采恩的福利设施的形式、配置和管理(第8项) / 96
 9. 基于劳动关系的存在而租赁给雇员的住房的分配与解约问题以及住房使用条件的规定(第9项) / 97
 10. 企业薪酬的问题,尤其是制定薪酬原则、引进和使用新的薪酬方法及其变动(第10项) / 97
 11. 确定计件工资和奖金的标准、其他与业绩挂钩的薪酬以及金钱因素(第11项) / 98
 12. 企业建议制度的原则(第12项) / 98
 13. 班组工作的原则(第13项) / 99

- 14. 法律与集体合同的保留 / 99
- 十、企业层面上的规则设置 / 99
 - 1. 企业协议 / 99
 - 2. 所谓的企业约定以及其他协议 / 101
 - 3. 违反集体合同的企业协议 / 101
- 十一、参与人事事务 / 102
 - 1. 企业职工委员会对人事计划的参与 / 102
 - 2. 具体规划措施上的共决权 / 103
 - 3. 人员甄选规则方面的共决权 / 104
 - 4. 参与所谓的人事方面的具体措施——招聘、薪酬分组、变更分组、调岗和解雇 / 105
 - 5. 企业培训制度领域的参与权和共决权 / 108
 - 6. 保障就业的建议 / 109
- 十二、参与经济事务——利益平衡约定与社会计划 / 109
 - 1. 所谓的“企业重大变动” / 110
 - 2. 所谓的利益平衡约定 / 113
 - 3. 社会计划 / 114
 - 4. 就业培训计划以及其他特殊的社会计划 / 118
 - 5. 对于侵犯企业职工委员会参与权的雇主的惩罚——损失补偿 / 119
 - 6. 相关问题 / 119
 - 7. 集体合同社会计划 / 120
- 十三、更高层面上的雇员权益代表——公司职工委员会、经济委员会、康采恩职工委员会 / 121
 - 1. 公司职工委员会 / 121
 - 2. 经济委员会 / 122
 - 3. 康采恩职工委员会 / 123
- 十四、青少年雇员与学徒代表 / 124
 - 1. 青少年雇员与学徒代表和企业职工委员会 / 124
 - 2. 青少年雇员与学徒代表的“自我组织权限” / 125
 - 3. 青少年雇员与学徒代表及其被接受为正式雇员的可能性 / 126
- 十五、倾向性企业中《企业组织法》的作用有限吗? / 127
 - 1. 什么样的企业属于“倾向性企业”? / 127
 - 2. 共决权受到的限制 / 128
- 十六、高级雇员的理事会 / 129
- 十七、深入阅读 / 129

第六章 监事会中的职工代表制度 / 131

- 一、基本结构 / 131
 - 1. 公司组织结构 / 131
 - 2. 雇员的参与 / 132
- 二、实际意义 / 134
- 三、个别问题 / 135
 - 1. 监事会成员的数量和组成 / 135
 - 2. 选举程序 / 136
 - 3. 康采恩中的雇员参与 / 136
 - 4. 倾向性企业 / 137
 - 5. 司法澄清程序 / 137
 - 6. 是否适用于外国子公司的员工? / 137
- 四、职工代表制度与欧洲股份公司 / 137
- 五、跨国界的合并 / 138
- 六、深入阅读 / 139

第七章 求职——获得工作岗位的过程 / 140

- 一、引言 / 140
- 二、雇主知情权的限制 / 140
 - 1. 原则: 雇主对获取某信息有正当利益 / 140
 - 2. 禁止歧视 / 141
 - 3. 求职过程中禁止歧视的应用实例 / 145
 - 4. 犯罪前科 / 147
 - 5. 健康状况 / 147
 - 6. 职业经历和薪酬 / 148
 - 7. “撒谎的权利” / 149
- 三、入职体检 / 149
- 四、笔迹分析 / 150
- 五、心理测试和选拔研讨会 / 150
- 六、压力测试 / 151
- 七、基因分析 / 151
- 八、向第三人询问或者在网络上查询 / 152
 - 1. 基本原则 / 152
 - 2. 对于“安全敏感领域”的特殊规定 / 153
- 九、雇主违反规定时, 如何应对? / 154

- 十、劳动合同的签订 / 155
- 十一、求职不成功的情况 / 155
 - 1. 缔约阶段产生的义务 / 155
 - 2. 违法的、特别是带有歧视性的拒绝 / 156
 - 3. 面试的费用和求职材料 / 157
- 十二、深入阅读 / 158

第八章 劳动关系中的权利和义务 / 159

- 一、劳动关系的内容如何确定? / 159
- 二、劳动关系中的附随义务 / 160
- 三、格式劳动合同 / 162
- 四、司法审核 / 163
- 五、企业惯例 / 165
 - 1. 在什么情况下雇员可以主张权利? / 165
 - 2. 基于错误适用集体协议而产生的企业惯例 / 166
 - 3. 事后消除雇主的履行义务 / 166
 - 4. 对雇员不利的企业惯例 / 167
- 六、指示权 / 167
 - 1. 法律限制 / 168
 - 2. 企业职工委员会的参与 / 169
 - 3. 所谓的等级制度危机和新型管理技巧 / 169
- 七、违反义务时的惩罚措施 / 170
 - 1. 雇主违反义务 / 170
 - 2. 雇员违反义务 / 171
 - 3. 警告 / 172
 - 4. 雇员责任 / 174
- 八、深入阅读 / 178

第九章 工作中生命和健康的保护 / 179

- 一、劳动保护的两分法 / 179
- 二、借助于企业内部机构实施劳动保护 / 182
- 三、《基本法》第 2 条第 2 款对生命和健康的基本权保护 / 183
- 四、对健康的威胁构成了劳动合同的内容 / 183
- 五、深入阅读 / 184

第十章 劳动时间法 / 185

- 一、历史发展 / 185
- 二、劳动时间的上限 / 186
 - 1. 《工作时间法》规定的所谓的八小时工作制 / 186
 - 2. 集体合同规定的正常劳动时间 / 187
 - 3. 实际的劳动时间 / 188
 - 4. 没工作的时间等于休闲时间吗? / 189
- 三、被忽视的问题:劳动强度 / 190
 - 1. 不完全被视为工作的活动 / 190
 - 2. 如何防止工作强度过高? / 192
- 四、劳动时间的具体时段安排和灵活化 / 194
 - 1. 周末工作——特别是星期天工作 / 195
 - 2. 着眼于雇员利益的灵活化 / 197
 - 3. 着眼于雇主利益的灵活化 / 198
- 五、劳动与私人生活的边界 / 201
- 六、深入阅读 / 202

第十一章 年休假 / 203

- 一、年休假的期限 / 203
- 二、年休假目的的保障 / 203
 - 1. 保持生活质量 / 204
 - 2. 禁止碎片化 / 204
 - 3. 不允许放弃年休假 / 205
 - 4. 年休假期间生病的处理 / 205
 - 5. 年休假期间禁止工作 / 205
 - 6. 其他的预防措施 / 206
- 三、年休假的时间安排 / 206
 - 1. 雇主的决定 / 206
 - 2. 将年休假转移到下一年 / 207
 - 3. 争议情形 / 207
- 四、细节问题 / 208
 - 1. 等待期和部分年休假 / 208
 - 2. 无法休假时的补偿 / 208
 - 3. 工作时间不规律情况下的年休假期限计算 / 208
- 五、年休假与较长时间的劳动能力丧失 / 209