

企业并购中劳动者的 劳动权保护研究

肖蓓 著

中国社会科学出版社



■ 本书作为华中师范大学中央高校基本科研业务项目《企业并购中劳动者的劳动权保护研究》（成果），获得该基金项目的出版资助。特此致谢！

企业并购中劳动者的劳动权保护研究

肖蓓 著



中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业并购中劳动者的劳动权保护研究 / 肖蓓著. —北京: 中国社会科学出版社, 2012. 12

ISBN 978-7-5161-1920-4

I. ①企… II. ①肖… III. ①劳动权-保护-研究-中国
②企业合并-研究 IV. ①D922.504②F271

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 308221 号

出版人 赵剑英
责任编辑 任明
特约编辑 乔继堂
责任校对 石春梅
责任印制 李建

出版 中国社会科学出版社
社址 北京鼓楼西大街甲 158 号 (邮编 100720)
网 址 <http://www.csspw.cn>
中文域名: 中国社科网 010-64070619
发行部 010-84083685
门市部 010-84029450
经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京奥隆印刷厂
装 订 北京市兴怀印刷厂
版 次 2012 年 12 月第 1 版
印 次 2012 年 12 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32
印 张 6.875
插 页 2
字 数 178 千字
定 价 38.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社联系调换
电话: 010-64009791

版权所有 侵权必究

目 录

导论	(1)
一 选题背景与意义	(1)
(一) 选题背景	(1)
(二) 选题意义	(5)
二 研究综述与问题	(7)
(一) 国外研究状况	(7)
(二) 国内研究状况	(12)
(三) 现有研究存在的问题	(16)
三 分析思路、研究方法与本书创新之处	(18)
(一) 分析思路	(18)
(二) 研究方法	(19)
(三) 本书创新之处	(20)
四 叙述框架与内容	(21)
 第一章 企业并购中劳动者劳动权受侵害问题概述	(23)
一 劳动者劳动权考察	(26)
(一) 劳动者的界定	(26)
(二) 劳动权的意涵	(29)
二 企业并购中劳动者劳动权受侵害的表现形式及 原因	(32)

(一) 劳动者劳动权受侵害的表现形式	(32)
(二) 劳动者劳动权易受侵害的主要原因	(36)
三 企业并购中被侵害的劳动者劳动权	(41)
(一) 并购中解除劳动关系的劳动者被侵害的劳动权	(41)
(二) 并购中未解除劳动关系的劳动者被侵害的劳动权	(50)
 第二章 企业并购中劳动者劳动权保护的理论基础	(60)
一 保护现实劳动关系中劳动者的人权	(61)
(一) 人权的内涵	(61)
(二) 劳动权是人权的基本构成	(62)
(三) 人权是劳动权的本质追求	(64)
二 以保护劳动权为核心的劳资利益博弈论	(65)
(一) 利益博弈中的制度化机制	(65)
(二) 劳资博弈力量严重失衡	(67)
(三) 以保护劳动权为核心的制度选择	(69)
三 现代政府的天然责任	(71)
(一) 政府是劳动权保护的天然义务主体	(71)
(二) 政府劳动权保护的理念构建	(73)
四 保护社会财富之源的必然选择	(78)
(一) 劳动是社会财富增值的源泉	(78)
(二) 保护劳动者劳动权能促进社会财富的增加	(79)
五 保护弱势群体原则的客观要求	(83)
(一) 劳动者中的弱势群体	(83)
(二) 劳动者整体呈现出弱势态势	(85)
(三) 保护弱势劳动者群体劳动权的途径	(86)
六 劳动合同承继理论	(88)

(一) 劳动合同承继的理论分析	(88)
(二) 劳动合同承继的立法考察	(89)
第三章 企业并购中劳动者劳动权的国家权力保护	(93)
一 企业并购中劳动者劳动权的立法保护	(94)
(一) 保护劳动者劳动权现行立法存在的不足	(94)
(二) 并购中劳动者劳动权保护的立法完善	(104)
二 企业并购中劳动者劳动权的行政保护	(111)
(一) 劳动者劳动权行政保护的不足	(111)
(二) 完善并购中劳动者劳动权行政保护的策略	(117)
三 企业并购中劳动者劳动权的司法保护	(125)
(一) 劳动者劳动权司法保护的不足	(125)
(二) 完善并购中劳动者劳动权司法保护的措施	(128)
第四章 企业并购中和谐劳资关系的构建	(134)
一 企业并购中现有劳资关系分析	(135)
(一) 企业并购中劳资关系的现状	(135)
(二) 现有劳资关系的症结所在	(138)
二 企业并购中和谐劳资关系的理念构建	(144)
(一) 以劳动者为本理念	(145)
(二) 公平正义理念	(146)
(三) 劳资利益共同体理念	(147)
(四) 义务责任理念	(148)
三 企业并购中和谐劳资关系的具体制度设计	(151)
(一) 劳动者解雇保护制度	(151)
(二) 劳动者参与管理制度	(156)
(三) 劳动者职业培训制度	(161)
(四) 劳动者经济补偿制度	(162)

(五) 企业吸纳就业激励制度	(163)
第五章 企业并购中劳动者维权能力发展策略	(170)
一 通过提升劳动者自身综合素质培育维权实力	(171)
(一) 提高劳动者的劳动技能	(171)
(二) 强化劳动者的权利意识	(172)
(三) 引导劳动者善于利用法律维权	(174)
二 通过提高劳动者自身组织化程度拓展维权能力	(176)
(一) 并购中充分发挥工会保护劳动者劳动权的 作用	(177)
(二) 并购中充分利用职代会保护劳动者劳动权	(184)
三 通过民间组织的维权力量保护劳动者的劳动权	(187)
(一) 民间组织具有自身的优越性	(187)
(二) 保证民间组织劳动权保护作用的有效发挥	(189)
四 劳动者借助反并购措施创新维权方式	(191)
(一) 利用员工持股和“降落伞”计划阻止并购 进程	(193)
(二) 争取政府对反并购的支持	(196)
结语	(202)
主要参考书目	(205)
后记	(211)

导 论

一 选题背景与意义

(一) 选题背景

20 世纪 90 年代之后，主要发达国家的经济增长速度逐渐放缓，为相对过剩的资本积极寻找新的投资领域成为各发达国家的重要目标。为了在较短时期内迅速形成对市场的控制能力，同时将生产经营中的不确定性、资本扩张的风险降至最低，全球大跨国公司开始乐此不疲地直接投资并购东道国市场潜力大、基础扎实、信誉度高的企业，以便利用被并购企业的生产能力、品牌效应和已有销售渠道，迅速占领目标市场。在经济全球化趋势越来越明显、世界范围内的经济竞争日益激烈的今天，并购已成为各国企业壮大自身实力、优化资源配置、在竞争中获胜的有效手段。

我国在实行对外开放政策的过程中一直积极利用外资，我国政府把企业并购作为改革国有企业、提高国内企业国际竞争力的一种手段，随着中国经济的进一步开放，跨国公司在我国也展开了有计划、有步骤的企业并购活动。2005 年美国凯雷投资集团 (The Carlyle Group) 展开对我国最大的工程机械制造企业徐州工程机械集团有限公司的收购行动，2006 年卢森堡国际钢铁巨头阿

赛洛 (Arcelor) 将收购目标锁定为国家重点扶持企业之一的山东莱芜钢铁集团有限公司, 2006 年由美国高盛集团有限公司控股的罗特克斯有限公司 (Rotary Vortex Limited) 实现对中国肉类食品加工行业的霸主河南省漯河市双汇实业集团有限责任公司股权收购, 2007 年欧洲第三大食品 (饮料) 集团法国达能集团欲强行低价并购中国最大的饮料生产企业之一杭州娃哈哈集团有限公司的股权。在全球经济加速融合的今天, 外资并购内资的活动会越来越频繁, 外资并购将呈现加速蔓延的趋势。2009 年 12 月 11 日, 国家工业和信息化部印发了《促进中部地区原材料工业结构调整和优化升级方案》的通知, 提出将在有色金属、钢铁冶炼、建材、化工等行业支持企业联合重组以整合产业资源, 提高产业集中度。^① 我国中部原材料工业兼并重组的大幕已经拉开, 而酝酿已久的《关于加快推进企业兼并重组的意见》也已上报国务院, 这预示着我国企业兼并重组时代的全面到来。^②

面对汹涌的企业并购浪潮, 无论是外资并购内资, 还是内资并购内资, 如果说被并购的目标企业面临着品牌的丧失、控制权的剥夺和产权的易主, 那么对在企业工作的千千万万劳动者来说则直接关系到本人乃至整个家庭成员的生存和发展。2012 年 5 月, 互联网巨头谷歌公司收购摩托罗拉移动公司的交易终于获得了我国政府的批准, 对于错失智能手机革命的摩托罗拉移动公司而言, 裁员是其被谷歌收购后实施改革的第一步, 摩托罗拉中国区成为此次裁员的重灾区, 被裁人数为 1000 人左右。被裁员工指责公司未与员工展开平等对话, 侵害了劳动者的知情权等合法权益。被

① 资料来源: 中华人民共和国工业和信息化部网站, 网址 <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293832/n11293907/n11368223/129251111.html> (发布时间: 2009 年 12 月 24 日)。

② 资料来源: 中华人民共和国工业和信息化部网站, 网址 <http://www.miit.gov.cn/n11293472/n11293877/n12860691/n12860852/12924175.html> (发布时间: 2009 年 12 月 24 日)。

裁员工对此次裁员提出质疑,认为公司裁员程序不透明,员工完全不清楚公司裁员的具体环节,更没有参与补偿方案和裁员合同条款的制定,裁员名单完全是公司人事单线负责和暗箱操作的结果,公司未与劳动者进行任何沟通协商仅仅只是单方面的通知。在此次裁员中,摩托罗拉移动公司内部很多员工甚至对于公司工会的存在一直毫不知情,而工会竟然在接到裁员通知书的第一时间就签字同意,没有对裁员标准和流程提出任何异议,完全没有起到应有的保护员工权益的作用。除了公司强硬的裁员态度,遭到被裁员工不满的还有年假补偿和额外公积金的处理政策。摩托罗拉移动公司对于职工年假有强制性年假和普通年假两种,公司规定如果员工放弃休强制性年假,可获得日平均工资三倍的补偿。此次被裁员工中很多这类年假并未使用,而裁员补偿方案中却对这部分不予补偿。另外,对于公司给予的额外公积金福利,补偿方案也未有提及。按照规定,公司除了基础公积金福利还额外为员工提供了内部公积金福利,不过对于公司给予的额外公积金福利工作年限满三年方可提取。2010年7月摩托罗拉公司对外宣布分拆为二后,员工与摩托罗拉移动公司又重新签署了新的劳动合同,致使多年服务摩托罗拉的老员工在新公司新合同下服务年限也未满三年,而此次被裁员工中大多数属于此类,因此无法提取这笔公积金。摩托罗拉移动公司要求被裁员工在人力资源部门下发解除劳动合同协议的规定期限内签字,超过最后期限仍不签字的将被视为自行离职而自动放弃公司的裁员补偿。但截至签解除劳动合同协议的最后日期,未签字的员工仍占大多数,被裁员工要求公司高层与所有被裁员工开展集体对话,如果公司无法满足员工正常的年假补偿和公积金福利,他们将就此问题向劳动仲裁部门申诉。

生存不易,在这世界上有尊严地生存更非易事,并购这一市场行为看似只关乎并购双方企业,实则可能导致许多劳动者的人

生动荡不安、风雨飘摇。外资流入中国的动因之一是看中我国丰富廉价的劳动力,由于中国市场的巨大吸引力、廉价的成本优势及政策环境的宽松,外资各种形式的并购行为在逐步上升,这当中不排除在企业并购过程中对我国劳动力资源的滥用。“对活劳动力资源的利用,我国也须主张其权益,这不纯粹是活劳动力提供者与投资者之间的合同关系,而国家也并不只是有权禁止任何投资者对活劳动力资源的滥用,还有权代表社会对一切利用我国活劳动力资源者收取一定的占用税及占用费,以维护中国社会的劳动力资源权益”。^① 由于我国劳动力相对过剩,劳动力资源极其丰富,国家没有足够的资本满足所有劳动者的就业诉求,因此在企业并购中尽管也实施了一定的监管措施,但企业完全可以利用劳动者之间的恶性竞争不同程度地排除对劳动者劳动权保护方面法律法规的适用,这就给一些市场主体滥用我国劳动力资源提供了便利。

企业不希望储备过多的富余劳动力,最好能根据市场的变化和生产的需要随时随地增减劳动者的数量,最大限度地降低劳动力成本,而大量劳动者则面临寻找新工作、提高劳动待遇、确保自身及其所供养的家庭成员能够生存发展等现实问题。在企业并购风起云涌之际,能否解决好并购中的劳动者劳动权保障问题不仅关系到并购后企业的未来前景和劳动者的生存发展权利,也涉及社会的稳定,甚至会影响国家经济发展的兴衰。企业并购中的劳动者劳动权问题如此重要,但我国的准备工作却并不充分,一方面企业并购中劳动者劳动权保护的法制还不完备,同时缺乏相应配套的政策和措施,企业劳动者难以保护自己的权益;另一方面我国对于并购中劳动者劳动权的保护力度还不够,对此投入的

^① 陈乃新编著:《经济法精神之展开》,中国政法大学出版社2005年版,第246页。

人力、财力、物力的支撑力度还很欠缺，由此造成劳动者劳动权被侵害的普遍现象。探索企业并购中劳动者劳动权保护的有效途径和方式迫在眉睫，我国的政府^①、企业、劳动者乃至社会全体成员都应该认真思考相应的解决之策。

（二）选题意义

从企业并购的现状和发展趋势来看，在今后相当长的时期，并购仍将继续且会呈现愈演愈烈之势。企业并购表面上是资本所有者和经营管理者按照自己的意志行使股权与经营权，与劳动者没什么关系，但企业充当着经营主体和雇佣主体的双重角色，企业股权与经营权的变动往往与劳动者的切身利益有着千丝万缕的联系，处于劳动关系弱势地位的劳动者，其劳动权常常在企业组织的变动过程中受到侵害。企业并购不仅会直接影响并购方企业和被并购方企业劳动者的劳动权，还会对国内与被并购企业存在同业竞争关系的企业劳动者、上下游环节企业劳动者及其他企业劳动者的劳动权造成间接影响。面对纷至沓来的并购浪潮和并购过程中涌现的大量侵害劳动者劳动权的现象，我们不应忽视在社会经济发展变迁过程中沦为经济上及社会上弱者的劳动者的生存状态。

企业并购不仅事关劳动者劳动关系的存续，还涉及平等就业权、失业救济权、合理劳动报酬权、休息休假权、职业培训权、集体谈判权等关系到劳动者切身利益的劳动权问题，并购所造成的诸如劳动报酬、劳动条件的一系列变化都会影响劳动

^① 作为就业保障主体的政府，通常有广义和狭义两种理解。广义的政府是各类国家权力机构即立法、行政和司法机构的总称。狭义的政府仅指国家的行政机构。本书所说的政府是广义的政府。即政府是有立法和司法职能、掌握公共管理权力、承担维护和实现公共利益任务的各类政府机构。（参见彭薇、王旭东著《多学科视野下的就业保障研究》，中山大学出版社2011年版，第13页。）

者劳动权的实现。在企业组织变动的决策过程中，所有者和经营者的意志不能专横独断，行使股权和经营权应当受到保护劳动者劳动权的合理限制。

民以食为天，“食”以劳动为前提，在当前我国社会经济条件下，劳动就业问题已成为国之大事、民之根本。我国劳动就业压力本来就很大，并购中的企业劳动者劳动权如果得不到保障，劳动者的“衣食住行”就成了大问题，社会也就无法和谐与稳定，这是一个不可避免的法律问题，必须予以研究并加以解决。对于企业并购的程序等有关企业层面的内容我国法律已作出相关规定，而企业组织变动对劳动者劳动权可能产生的影响并没有完备的法律体系作为应对之策，由于我国的社会保障制度还不健全，对并购中涉及劳动者劳动权的行为进行有效规范、制定和完善相关的法律法规、最大限度地减少并购对劳动权的冲击及由此给社会造成的不安定因素更显得极度迫切和重要。随着我国社会的发展和法治建设的深入，特别是“以人为本”和“构建和谐社会”等基本执政理念的提出，人文社会科学的研究必然会从以往过分关注“资产”的角度转向对社会关系中最重要主体——“人”的关注和保护的立场上来。在企业并购的整个过程中，不能只见物不见人，在关注产权问题的同时，更要高度重视劳动者的劳动权问题，保护劳动者的合法利益。

广泛地享有劳动权是公民融入社会分配体系的基本途径和重要方式，也是防止社会阶层之间相互抵制乃至产生断裂的有效手段。我国宪法虽已确认劳动权，但劳动权中蕴涵的一些重要权利尚未在立法和法律实践中得到体现。因此，反思并购中企业劳动者劳动权保护不力的根源、重新审视我国现行法律体系的缺陷、探讨并购背景下的劳动者劳动权保护议题越发显得紧迫和必要。本书的选题正是基于上述客观要求而作出的，因此具有十分重要的理论价值和现实意义。

二 研究综述与问题

（一）国外研究状况

明尼苏达大学劳资关系教授约翰·W. 巴德所著《人性化的雇佣关系——效率、公平与发言权之间的平衡》一书，从追问雇佣关系的目标入手，将效率、公平和发言权作为雇佣关系的核心目标，认为劳资关系研究与实践正是要努力在这三者之间达成必要的平衡。运用这三个要素构成的三角形框架，巴德对人力资源与劳资关系的多个方面进行了深入阐述，内容涉及雇佣关系中的道德问题、工作场所治理、劳资关系比较、工会战略以及全球化背景等。^①

美国学者帕特利霞·H. 威尔汉、塔拉·J. 拉丁及诺曼·E. 博威在其专著《就业和员工权利》中，从雇主和员工双方的角度探讨工作场所的权利问题，特别强调对员工的就业保障，认为就业决策要体现对员工的尊重，给予员工有关对他们职业所作决定的合法程序。该书探讨了工作场所的不平等、私营部门和公共部门雇员的隐私权保护、工人劳动安全、雇员的参与性管理等问题，将员工权利视为雇主和公司的附加经济价值。^②

加拿大学者 A. E. 奥斯特、L. 夏莱特在其著作《雇用合同》中，通过案例阐明雇主和雇员的基本权利与义务，提炼出雇佣关系中忠诚、胜任工作、诚实、安全感等基本法律原则，阐述了如何平衡个人雇佣关系中的权利以及工会会员工人、雇主和国家三

① 相关研究可参阅 [美] 约翰·W. 巴德著：《人性化的雇佣关系——效率、公平与发言权之间的平衡》，解格先、马振英译，北京大学出版社 2007 年版。

② 相关研究可参阅 [美] 帕特利霞·H. 威尔汉、塔拉·J. 拉丁、诺曼·E. 博威著：《就业和员工权利》，杨恒达译，北京大学出版社 2005 年版。

者之间的权利，逐步改进雇佣关系方面的权利义务。^①

日本学者马渡淳一郎在其专著《劳动法改革的改革》一书中，以劳动合同关系成立之前和解除之后的劳动问题为研究对象，对职业介绍、劳动者供给（劳动者派遣）、职业训练、失业保险、各种雇佣的立法对策等问题加以论述，阐述了日本劳动法改革的改革及劳动法改革的国际趋势。^②

桑德林·卡则斯、伊莲娜·纳斯波洛娃所著《转型中的劳动力市场：平衡灵活性与安全性——中东欧的经验》一书，对转型国家所需的灵活性与安全性程度及其劳动力市场政策和社会政策中新的指向性含义进行探讨和分析。相对于经济发达国家，大部分转型国家在放松劳动力市场管制方面并不落后，但在法律的执行以及劳动力市场制度和政策方面仍然很薄弱，并且支持高就业和低工作安全。这种情况对经济和社会发展有着负面影响，因此，该书作者建议通过一些可行的政策来弥补这一缺陷。^③

美国通过制度法制化保护社会弱势群体，美国法院在早期劳资关系调控中占主导地位，随着美国劳工及其工会法律权利意识的变化，工会在劳资关系的法律调控上取得了一定的主动权，法院在调控劳资关系问题上的支配地位受到了挑战。美国政府把劳资关系调控作为国家公共政策的重要目标，非常重视企业并购中对劳资关系的管理和调整，颁布了《国家劳资关系法》等一系列法律，明确规定在股权式并购中，并购方要继续雇用原有员工。

① 相关研究可参阅[加] A. E. 奥斯特、L. 夏莱特著：《雇用合同》，王南译，中国对外翻译出版公司1995年版。

② 相关研究可参阅[日] 马渡淳一郎著：《劳动法改革的改革》，田思路译，清华大学出版社2006年版。

③ 相关研究可参阅桑德林·卡则斯、伊莲娜·纳斯波洛娃著：《转型中的劳动力市场：平衡灵活性与安全性——中东欧的经验》，劳动和社会保障部劳动科学研究所译，中国劳动社会保障出版社2005年版。

美国劳动立法赋予劳动者对差别待遇提出控诉的权利,同时规定劳动者有权建立劳工组织并通过集体谈判等方式保护自身的合法权益。^①美国制定的《2007年外国投资与国家安全法》及其实施条例——《关于外国法人合并、收购和接管的条例》集中体现了美国在外资并购中保证国家安全及维持和增进就业的立法精神,强调在保证已有就业的基础上还要维持和创造就业,并将此作为外资并购中政府必须保证的职工就业利益。“在保护就业利益的职工范围上,美国法律规定除目标企业职工外还囊括了所有受外资并购影响(包括直接影响和间接影响)的所有企业的职工……美国法律十分注重强化美国政府在外资并购职工就业利益保障上的作为义务……对劳工部长的职责进行了明确规定,要求劳工部长对缓和协议是否违反劳工条款进行严格审查”。^②

英国的劳动立法对于因企业转让而被解雇的劳动者提供保护,规定企业转让中劳动者的权利与义务自动转移于新雇主,企业在转让发生前必须通知工会代表并与之磋商,防止企业职工因企业转让而失业。英国有多个劳工裁判庭,由裁判庭审结的案件可以上诉至劳工上诉法庭,对于不公平的解雇、裁员、就业歧视、劳动报酬不合理等方面的劳资纠纷均可由劳工裁判庭管辖。^③

① 相关研究可参阅周剑云著:《美国劳资法律制度研究:1887—1947》,中央编译出版社2009年版;林晓云等编著:《美国劳动雇佣法》,法律出版社2007年版;[美]罗伯特·A·高尔曼著:《劳动法基本教程——劳工联合与集体谈判》,马静等译,中国政法大学出版社2003年版;[美]劳伦斯·H·却伯、迈克尔·C·多尔夫著:《解读宪法》,陈林林、储智勇译,三联书店2007年版。

② 陈业宏、夏芸芸:《中美外资并购立法宗旨之比较》,《法学评论》2012年第3期。

③ 相关研究可参阅王健、宋永泉:《公司合并与职工权益保护》,《法学论坛》2003年第1期;[英]大卫·桑普斯福特、泽弗里斯·桑纳托斯主编:《劳动经济学前沿问题》,卢昌崇、王询译,中国税务出版社、北京腾图电子出版社2000年版;[英]丹尼斯·基南著:《史密斯和基南英国法》(第14版),陈宇、刘坤轮译,法律出版社2008年版。

德国政府对企业裁员有严格限制,规定裁员时需要征求企业委员会的意见,同时向劳动局报告,未向政府部门报告的将引起解雇的相对无效,即使按照规定进行了报告也并非全部的解雇都能被认定为有效,对于不具备社会正当理由的解雇行为可能因违反社会性而被认定为无效解雇;德国的企业作出裁员决定必须是出于企业经营中发生紧急必要的事项,裁员前必须首先培训劳动者或尽量为劳动者在本厂内或在属于同一企业的其他工厂中安排工作。德国劳动立法充分考虑就业上的实质平等问题,为防止企业借并购之机减员增效,德国法律要求资方解雇时充分考虑劳动者的工龄、年龄以及扶养义务,对于违反社会正义的解雇行为,劳方代表可以向劳动法庭提出确认之诉;被解除劳动关系的劳动者如果出现了重新雇用的可能性,已经有效终止劳动关系的劳动者有权行使雇佣请求权。德国的劳动立法还赋予劳动者充分参与企业经营管理的权利,雇员有权参与企业和公司的决策。德国的劳动法院可以监督检查企业相关联的解约的条件,主要是监督用人单位的相关人员的任意行为。^①德国劳资共同决策制度允许并购时劳方的代表组织——工人管理委员会有权利也有义务参加有关工时、报酬支付形式、解雇与雇佣个别工人的讨论,参与同资方协商事关自身利益的经济事务,尤其是集体裁员和工厂倒闭问题。^②

法国的劳动立法明确规定劳动者享有免费就业服务权、失业救济权等劳动权,规定雇主因继承、卖出、合并、营业资产转让、参与公司出资而导致其法律地位变更的,变更发生之日

① 相关研究可参阅〔德〕W. 杜茨著:《劳动法》,张国文译,法律出版社2005年版;《德国民法典》,郑冲、贾红梅译,法律出版社1999年版;〔德〕罗伯特·霍恩、海因·科茨、汉斯·G. 莱塞著:《德国民商法导论》,楚建译,中国大百科全书出版社1996年版。

② 杨燕绥编著:《新劳动法概论(第2版)》,清华大学出版社2008年版,第64页。