



劳动法与社会保障法论丛

Labour Law and Social Security Law Studies Series

瑞典劳动法导读

叶静漪 [瑞典] Ronnie Eklund 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

瑞典劳动法导读

叶静漪 [瑞典] Ronnie Eklund 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

瑞典劳动法导读/叶静漪,(瑞典)Ronnie Eklund 主编. —北京:北京大学出版社,2008.7

(劳动法与社会保障法论丛)

ISBN 978-7-301-13556-3

I. 瑞… II. ①叶… ②R… III. 劳动法-基本知识-瑞典
IV. D953.225

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 043857 号

书 名: 瑞典劳动法导读

著作责任者: 叶静漪 [瑞典]Ronnie Eklund 主编

责任编辑: 邓丽华

标准书号: ISBN 978-7-301-13556-3/D·2021

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027
出版部 62754962

电子邮箱: law@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 三河市新世纪印务有限公司

经 销 者: 新华书店

650 毫米×980 毫米 16 开本 29.75 印张 471 千字

2008 年 7 月第 1 版 2008 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 44.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

总 序

加入 WTO 意味着我国在进一步融入世界经济的同时,也将在更大范围和更深程度上受到世界经济的影响,中国经济已经越来越深地融入到全球经济之中。世界五百强跨国公司中已有四百多家进入我国,我国已成为“世界工厂”,成为欧美国家的主要贸易伙伴和跨国公司最主要的生产、采购中心,也将成为全球最大的劳动密集化的人力资源中心。加入 WTO 也会对劳动关系的法律调整产生很大的影响,建立社会保障制度是发展市场经济的客观要求,而社会保障制度有利于市场经济的发展已被众多发达的市场经济国家所证明。中国自改革开放以来,随着经济体制改革的进行和市场经济体制的建立,劳动立法有了很大的发展,已初步建立起了适应社会主义市场经济体制的劳动法律制度;同时,正在大力发展有中国特色的社会保障制度。

与此同时,劳动法和社会保障法的立法和研究也因此而更加繁荣,特别是近几年来,劳动法学和社会保障法学的理论和实证研究空前活跃,劳动法学和社会保障法学的教学研究队伍不断扩大,学术著作精彩纷呈,研究机构不断涌现,国际国内学术会议、研讨活动接连不断,劳动法学、社会保障法学在课程建设中的地位日益重要,研究成果已得到社会广泛认可,从而推动了劳动和社会保障法制的进一步发展。

当前,在全面建设小康社会的进程中,在体制转轨的关键时刻,中央提出了两个关系经济社会发展全局的重大命题:一是树立和落实科学发展观,实现以人为本全面、协调、可持续发展;二是构建社会主义和谐社会。而构建和谐社会,从人与人的关系看,我国现阶段主要是实现劳动者与用人单位(雇主)、城市居民与农村居民、穷人与富人之间的和谐。劳动法和社会保障法是以实现这三大和谐为主要目标的法律部门。而这两个法律部门尽管近年来有了很大的发展,但其在我国法学界还都是薄弱领域,理论和立法实践中还有许多问题有待研究。根据社会和市场的需求,北京大学法学院劳动法与社会保障法研究所联合中国劳动法和社会保障法学界同仁,与北京大学出版社一起策划编辑出版《劳动法与

社会保障法论丛》，这是非常好的创意，对于进一步整合资源，繁荣我国劳动法和社会保障法学术研究，促进劳动法和社会保障法的人才培养和社会服务，完善劳动和社会保障法制，构建和谐社会等，具有十分重要的意义。

希望《劳动法与社会保障法论丛》以北京大学法学院劳动法与社会保障法研究所为纽带，以北京大学出版社为平台，团结、凝聚、吸引大批国内外劳动法和社会保障法学者，特别是优秀中青年学者，充分利用现有的研究资源，力求以不同于传统法学的风格展开研究，从经济学、社会学、政治学、法学等多角度研究我国劳动和社会保障领域的重大问题及其原因和法律对策，积极开展劳动法和社会保障法的国际比较研究，借鉴和吸收国外劳动和社会保障立法的经验，为繁荣我国劳动法和社会保障法学术研究，完善劳动和社会保障法制，构建和谐社会，实现社会公正作出更大的贡献！

有鉴于此，有机会为“劳动法与社会保障法论丛”作序，我深感荣幸。相信“劳动法与社会保障法论丛”一定会不辱使命，越办越好！

吴志攀

序

本书是2004年夏季于中国举办的瑞典劳动法暑期培训项目的成果之一。我很荣幸能为本书作序。

本书分为四个部分。第一部分主要由四篇论文组成。首先是由Tore Sigeman教授所著的关于瑞典劳动法的介绍性文章;接下来的三篇则是从不同角度关注瑞典劳动法领域的热点问题:20世纪90年代瑞典劳动法领域的放松管制与重新加强管制的变化;工作领域的男女同工同酬原则以及从北欧国家对劳动力租用问题的不同的制度设计,考察剖析临时职业介绍机构的出现以及它们对劳动领域的法律影响。

第二部分由瑞典劳动法的一些法条构成,包括集体劳动法(集体谈判、产业行动等等)和个人雇佣法(雇佣保护等)。然而这些法条没有能够反映出瑞典民法和劳动法之间的密切联系:在瑞典,劳动法仅仅是民法的一个分支。这种分类的意义在于当某一具体问题在劳动法法条中找不到专门的规定的时候,法院可以基于雇主和雇员之间存在的劳动合同适用民法中合同法和债务法中的相关规则。

第三部分由一些在瑞典现今仍有效的较重要的集体协议组成,涉及集体劳动法和个别雇佣合同等方面。其中的一个集体合同可以追溯到1938年,是当时两个主要的社会参与者(social partners)在产业行动的程序事项以及其他方面的很多问题上签订的长期有效的协议。该集体协议解决的主要是劳资纠纷在进入法院纠纷解决程序之前的处理问题。1938年的协议一直是瑞典劳动力市场中其他类似的主要协议中的典范。1997年关于工业发展和工资形成的协议对社会参与者在诉诸产业行动之前进行工资协商的方式产生了深远的影响。

第四部分主要是劳动法判例的选编,其中三十余个案例是由瑞典劳动法院判决的,另外还有5个判例来自于欧洲共同体的欧洲正义法院(the European Court of Justice of the European Community)。其中后面的5个判例涉及劳动者的行动自由和性别平等多方面的问题,这些问题

对欧洲劳动法的发展有着开创性的意义。所有的案例之后都附有全面的评析,包括争议的要点、涉及的法律问题和相关知识等。尽管有些判例是很久之前判决的,但至今仍有里程碑式的意义。

我衷心地希望本书能够成为中国学者研习瑞典劳动法之参考资料和研究灵感的源泉。

罗尼·伊克鲁德

(瑞典斯德哥尔摩大学法学院 民法教授,专攻劳动法方向)

PREFACE

The following is the result of an intensive summer course in Swedish Labour Law, given in China in 2004. I am much honoured to submit the following remarks.

The book is divided into four parts. It starts with an introductory essay on Swedish labour law written by Professor Tore Sigeman, which is followed by three articles submitted by the undersigned, relating to topics of utmost interest: deregulation or re-regulation of labour laws in Sweden during the 1990s; the equal pay principle, as applied to men and women in working life; and the emergence of temporary work agencies and their legal implications for working life, with the focus on different institutional regimes for the hiring-out of manpower in the Nordic countries.

The second part contains a sample of Swedish labour law statutes, including both legislation with respect to collective labour law (collective bargaining, industrial action, etc.) and individual employment law (employment protection, etc.). What these sources fail to reveal, however, is the close link between civil law and labour law in Sweden, where labour law is regarded as just a branch of civil law. The strength of such an approach is that when a solution cannot be found in the special provisions of labour law, the courts can adopt a civil law solution on the basis of the existing employment contract between the employer and the employee, in which case the law of obligations and contract will apply.

The third part contains some of the more significant collective agreements in force in Sweden, relating to the areas of collective labour law and individual employment contract. One of the collective agreements dates back to 1938 when the two major social partners of the time entered into a long-lasting agreement concerning procedural matters and various other aspects of

industrial action. The collective agreement deals, among other things, with the ways in which labour disputes shall be handled before the institution of court proceedings. The 1938 agreement has served as a model for other similar master agreements on the Swedish labour market. The 1997 Agreement on Industrial Development and Wage Formation has had a significant impact on the way in which the social partners conduct their wage negotiations before resorting to industrial action.

The fourth part is basically a scrapbook containing over thirty cases from the Swedish Labour Court, including five cases from the European Court of Justice of the European Community. The latter relate to the freedom of movement of workers and various aspects of sex equality, which are of seminal importance for the development of European labour law. All cases are accompanied by extensive comments concerning the state of affairs of the issue under discussion, and seek to provide more elaborate knowledge and refined awareness regarding the topic. Some of these cases were decided a long time ago, but they are still regarded as landmark cases.

I sincerely hope that the book will serve as a source of inspiration and insight into Swedish labour law for the Chinese scholars.

Ronnie Eklund

Professor of Civil Law, specialising in Labour Law

目 录

第一编 文 章

瑞典劳动法简介	Tore Sigeman (3)
劳动法的解除规制	
——瑞典的例子	Ronnie Eklund (28)
同酬原则	
——希望与困难	Ronnie Eklund (49)
北欧国家中的临时职业介绍机构	Ronnie Eklund (62)

第二编 立 法

雇佣法(工作场所共决)法	(87)
工会代表(在工作场所的地位)法	(103)
董事会代表(私营部门雇员)法	(106)
男女平等法——机会均等法	(111)
反对雇佣中的种族歧视措施法	(120)
禁止就业中歧视残疾人法	(127)
禁止工作中因性取向而歧视法	(132)
就业保护法	(137)
雇员外派法	(152)
育儿假法	(155)
公共雇佣法	(161)

第三编 集体协议

1938 年基本协议	(171)
------------------	-------

瑞典雇主联盟(SAF)、瑞典工会联盟(LO)与工业和服务行业 受薪雇员联合会(PTK)之间的效率与参与协议	(178)
1997 年过渡协议	(194)
1997 年工业发展和工资构成协议	(200)

第四编 案例分析

第一章 个人雇佣法

雇员的概念	
歌唱艺术家案	(211)
雇佣协议的缔结	
莫斯科自行车手案	(215)
雇佣的终止——就业保护	
雇员个人原因	
大副走私案	(220)
不赚钱的汽车推销员案	(227)
推定解雇	
车票骗取案件	(232)
解雇顺序	
芬兰海员案	(236)
重新受雇优先权	
临时职业介绍所案件	(242)
对雇主指挥/分配工作特权的限制	
桑拿浴室	(247)
雇主/雇员的责任	
采购员疏忽案	(257)
个人人格	
毒品测试案	(263)
育儿假案	(270)
雇佣条件的变更	
午餐代金券案	(277)
公司汽车福利案件	(282)

助产士案 II	(286)
业务转让	
Swebus 案件	(297)

第二章 集体劳动法

结社权	
Sporrong 案件	(303)
Kellerman 案件	(311)
工场人员的地位(工会代表)	
工会培训课程案	(321)
集体谈判和产业行动	
集体协议	
Odenlid 案件	(327)
建筑工人基本生活补贴案	(333)
产业行动	
造纸厂改建案	(337)
工资争取者基金案	(340)
清洁工人罢工案件	(346)
铜矿案	(355)
共决	
磋商程序和知情权	
总经理任命案	(363)
外国母公司案	(373)
SAS 会议记录案	(378)
优先解释权	
雇主解释权案	(383)
工作时间案	(387)
工作环境	
老鼠案	(394)
工会否决	
Steamex 案件	(400)

第三章 欧盟劳动法

C-415/93 号球员案	(408)
43/75 号 Defrenne 案	(431)
C-127_92 号 Enderby 案	(437)
C-177_88 号 Dekker 案	(443)
C407_98 号 Abrahamsson 案	(449)
译后记	(460)

瑞典劳动法简介

第一编

本文将在一本瑞典劳动法的规定书中出版, 作者为尤尼厄斯·但
是保留一版权。

1. 概况设置

1.1 一 背景

瑞典, 教育于 19 世纪, 即有 19 世纪的议会民主制度。在 1974 年颁布《宪法》第 2 章, 即由瑞典议会获得了广泛的基本自由和权利, 包括言论自由和结社自由。1995 年, 《1950 年保护人权和基本自由欧洲公约》被写入瑞典宪法中。

自 20 世纪 30 年代以来, 社会民主党一直是瑞典最大的政党。他们自 1932 年起一直执政, 其国仅在 1976 年至 1982 年以及 1991 年至 1994 年期间有短暂的中断, 斯由当时的非社会党执政。

从 1870 年到 1970 年, 瑞典有年例, 瑞典是西方世界失业率最高的国家之一。自 20 世纪 60 年代末, 人均国民生产总值在西方国家第二, 而失业率仅在 1% 至 2% 之间。“瑞典模式”被誉为人们凡的资本主义模式, 因为在瑞典有国家、工会和雇主联盟之间的三方联合, 而该作为福利国家时大规模收入进行再分配, 劳动力市场相对稳定有序。

自 20 世纪 70 年代, 情况发生了变化。瑞典劳动力市场上的力量平衡被打破, 向工会倾斜。同时工会加强了工资水平增长, 增长前这超过了同期由国家经济增长率。福利费用也同时增长了。过分的工资增长导致物价膨胀。为了保持瑞典产品的外竞争力, 政府不得不一再宣布

瑞典劳动法规定书中保留一版权。

瑞典劳动法简介

Tore Sigeman* 魏倩 译

本文将在一本瑞典劳动法的案例书中出版,作者惠允使用本文,但是保留一切权利。

1 机构设置

1.1 一般背景

瑞典,仅有不到九百万居民,却有着悠久的议会民主传统。在《1974年政府文告》第2章中可以看出瑞典公民已经获得了广泛的基本自由和权利,包括言论自由和结社自由。1995年,《1950年保护人权和基本自由欧洲公约》被写入瑞典法中。

自20世纪30年代以来,社会民主党就一直是瑞典最大的政党。他们自1932年起一直执政,其间仅在1976年至1982年以及1991年至1994年间有短暂的中断,而由当时的非社会党执政。

从1870年到1970年,整整百年间,瑞典是西方世界经济增长率最高的国家之一。到20世纪60年代末,人均国民生产总值在西欧位居第二,而失业率仅在1%至2%之间。“瑞典模式”被誉为人性化的资本主义模式,因为在瑞典有国家、工会和雇主联盟之间的三方联合,而且作为福利国家对大部分收入进行再分配。劳动力市场稳定而有序。

在20世纪70年代,情况发生了变化。瑞典劳动力市场上的力量平衡被打破,向工会倾斜,同时工会加强了工资水平增长,增长率远远超过了同期的国家经济增长率。福利费用也同时增长了。过分的工资增长导致物价暴涨。为了保持瑞典产品的海外竞争力,政府不得不一再宣布

* 瑞典斯德哥尔摩大学法学院劳动法名誉教授。

瑞典货币贬值。而这就又引发了国际上对瑞典货币的不信任。

20 世纪 90 年代初,瑞典突然经历了一次大规模的经济危机。从 1990 年到 1993 年间,工业产量以及国民生产总值逐年下降。私营部门的就业率滑落极为明显,不久,这一情况扩展到了公共部门。到 1993 年底,失业人数超过劳动力市场劳动力的 14%。

90 年代中期,政府为了减少政府预算赤字,采取了广泛的补救措施。议会通过各种各样的决定缩减了社会保障体系的经费。通过立法进行的某种程度的干预,但主要靠市场力量的影响,又恢复了劳动力市场的力量平衡。自 90 年代中期起,失业显著减少。2003 年隐性失业率约为 5.5%,失业率(包括政府资助的劳动部项目下的人)约为 8%。

全国的就业人数通常略超过四百万。由于工业部门就业率近几年间一直下滑,目前,工业部门的就业人数仅占所有就业人数的 30% 不到。公共部门中的雇员人数很多,全国将近有 35% 的雇员为国家和地方政府机关工作。在国际层面,女性就业率很高——几乎与男性相同。但是,近半数的女性雇员是兼职(每周工作不超过 35 个小时)。

许多年来,无论是种族、宗教还是语言方面,瑞典的人口状况都相当单一,但是在第二次世界大战以后,这一情况发生了改变。大量移民涌入,现在形成了众多的少数民族,但还没有明显的地区对抗性。

国家的教育水平相对较高。实行九年制义务教育,但是大多数年轻人会继续上高中,一般为三年,并由国家补贴。此外,再培训和技术提高在以促进就业为目的的就业政策项目中也很重要。

1994 年,瑞典通过了《1992 年欧洲经济区协议》。当瑞典于 1995 年成为欧盟成员时,早已经着手于必要的立法活动。

1.2 劳动力市场组织

瑞典的劳动力市场是高度组织化的,工会入会率近 85%。在蓝领部门,由 16 个工会联合而成的瑞典工会联盟(Landsorganisation—LO),其会员人数约两百万,成为最大的组织。瑞典工会联盟同社会民主党有着长时期的亲密合作传统。在付薪雇员范围内,瑞典专业雇员联盟(Tjänstemännens Centralorganisation—TCO)是最大的组织,其会员大约一百三十万。瑞典专业协会联盟(Sveriges Akademikers Central Organisation—SACO)成员大约为五十万,而且大多受过大学教育。除了这三个建立完备的最大组织外,还有一些较小的组织。工会之间为了尽可能在瑞