

附錄九 德國終止保護法*

Kündigungsschutzgesetz

第一條 社會不正性的解雇

(1) 解雇事業 (Betrieb) 或企業內勞動關係未中斷持續達六個月以上之受雇勞工有社會不正性時 (sozial ungerechtfertigt) 無效。

(2) 解雇非基於勞工個人或行為 (in der Person oder in dem Verhalten) 之事由，或基於急迫性事業需求的事由 (dringende betriebliche Erfordernisse)，以致無法在該事業內繼續雇用該勞工時，該解雇有社會不正性。下列情形，解雇亦有社會不正性：

1、在私人事業內

a) 解雇違反事業組織法第九十五條之方針 (Richtlinie)；

b) 勞工在該事業或同企業的其他事業之其他職位有繼續受雇的可能時；

且經營參議會或其他依經營構成法，就該事項有權代表勞工 (zuständige Vertretung der Arbeitnehmer) 於經營構成法第一〇二條第二項第一句規定之期限內，對解雇事由提出書面反對者，

2、在公營事業或公法上行政組織

a) 解雇違反人事選擇 (die personelle Auswahl) 方針；

b) 勞工在該工作單位 (Dienststelle) 或同行政組織在同工作地點及附屬區域之其他工作單位有繼續受雇的可能時，且有權之人事代表 (die zuständige Personalvertretung) 依法定期限就該解雇事由已提出反對者，但該級人事代表與上級工作單位協商不再堅持該反對者，不在此限。

以可期待的轉職或進修措施 (Umschulungs oder Fort Bildungsmaßnahmen) 而有繼續雇用可能時，類推適用第二句之規定。雇主對解雇事由負舉證責任。

(3) 勞工因第二項所規定的急迫性事業需求解雇時，若雇主於解雇勞工的選擇上，未顧及或未充分考慮社會觀點 (soziale Gesichtspunkte) 者，該解雇仍有社會不正性；勞工得要求雇主告之作為社會選擇的依據。若有事業技術上、經濟上或其他正當事業需求，限於只能雇用一個或一個以上之特定勞工，致無法根據社會觀點選擇時，不適用第一句之規定。勞工對第一句規定造成解雇有社會不正性的事實負舉證責任。

第二條 變更解雇 Änderungskündigung

雇主解雇勞工，且向該被解雇勞工提出變更勞動條件而繼續勞動關係之要約時，勞工得對不具社會不正性的勞動條件變更 (第一條第二項第一至第三句、第三項第一、二句) 予以保留 (Vobe halten) 而接受要約。勞工對該保留在解雇預告期間內，至遲在解雇到達三周內需向雇主表示。

* 參照劉士豪，前揭德國、奧地利與我國一般解雇保護之比較研究，頁 133~145。

- 第三條 解雇的申訴 Kündigungseinspruch
勞工認為解雇有社會不正性時，得於解雇後一周內向經營參議會申訴。經營參議會認為申訴有理由者，應試圖與雇主達成諒解（Versöhnung）。
- 經營參議會對該申訴的態度應以書面通知勞工及雇主。
- 第四條 起訴 Anrufung des Arbeitsgerichtes
勞工應於解雇到達後三周內，向勞動法院提起訴訟，主張解雇有社會不正性，以確認勞動關係未因解雇而被終結。依第二條情形所提起的訴訟係確認勞動條件之變更有社會不正性。若勞工已向經營參議會申訴者（第三條），起訴時應附具經營參議會之態度。解雇若需得主管機關同意者，向勞動法院提起訴訟的期限，以主管機關告知勞工其決定起計算。
- 第五條 起訴期限延後的特許 Zulassung verspäteter klagen
(1) 勞工於解雇後雖已盡相當之注意，仍不能於解雇後三周內起訴者，得請求延後起訴。
(2) 為上述聲請時，應同時提起訴訟；但已提起訴訟者，應於聲請中聲明。聲請中應載明延後訴訟之事實及釋明之方法。
(3) 上述聲請只得放阻礙除去後二周內為之，延後期間逾六個月者，不得提起上述聲請。
(4) 上述聲請自勞動法院裁定之。對此裁定得為抗告。
- 第六條 解雇事由主張的期限 Verlängerte Anrufungsfrist
勞工在解雇到達後三周內，若以第一條第二項、及第三項規定以外之其他事由起訴主張解雇無效，仍得於第一審言詞辯論終結前，以第一條第二項及第三項之事由主張該解雇無效。勞動法院就此應向勞工曉諭（hinweisen）。
- 第七條 解雇之生效 Wirksamwerden der Kündigung
對社會不正性之解雇未能及時主張無效者（第四條第一句，第五條及第六條），若該解雇不因其他事由而無效，視為自始生效；勞工依第二條所為之保留失其效力。
- 第八條 變更解雇所附勞動條件的再確認 Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen
勞動法院確認在第二條之情形，其勞動條件之變更具有社會不正性時，該解雇視同自始無效。
- 第九條 經法院裁定終結勞動關係；勞工之補償 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts；Abfindung des Arbeitnehmers
(1) 法院確認勞動關係不因解雇而終結，但對勞工不可期待繼續該勞動關係時，勞工得向法院聲請裁定終結勞動關係及雇主給付相當之補償。有事實足以認定不可期待勞工及雇主間有合乎經營目的之繼續合作時，雇主得向法院聲請裁定終結勞動關係。勞工及雇主得於第二審最後言詞辯論終結前為前述聲請。
(2) 法院裁定該勞動關係終結之時點，以該勞動契約有社會正當性之解雇時點計之。

第十條 補償之額度 Höhe der Abfindung

- (1) 一般補償額度最高為十二個月工資。
- (2) 勞工若年滿五十歲且工作十五年以上者，補償額度最高為十五個月工資。若年滿五十五歲且工作二十年以上者，補償額度最高為十八個月工資。法院依第九條第二項確定勞動關係終結時，受僱人已達社會法典 (Sozialgesetzbuch) 第六篇所定年齡者，不適用之。
- (3) 月工資，以勞工勞動關係終了該月 (第九條第三項) 依標準經常工作時間下可獲之金錢及實物給付計算之。

第十一條 勞動關係暫停期間的報酬計算 Anrechnung auf entgangenen Zwischenverdienst)

法院判決勞動關係繼續存在時，雇主對勞工離職 (Entlassung) 後期間之報酬應為給付，但有下列情形之一者，雇主得由該報酬額內扣除之，

- 1、勞工轉向他處服勞務所取得之報酬；
- 2、勞工可期待向他處服勞務取得報酬而怠於取得者；
- 3、雇主對勞工因失業期間從社會保險 (Sozialversicherung)，失業保險 (Arbeitslosenversicherung)，失業扶助 (Arbeitslosenhilfe)，社會扶助 (Sozialhilfe) 獲得之公法給付，向前述給付單位所為之賠償。

第十二條 勞工之新勞動關係；原勞動關係之終結 Neues Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmer；Auflösung des Alten Arbeitsverhältnisses

法院判決勞動關係繼續存在時，勞工於其間已開始新勞動關係者，判決生效後一周內得對原雇主拒絕原勞動關係。或於前述期間內以書面表示付郵。前述表示到達時，原勞動關係失其效力。勞工行使前述拒絕權，免服離職 (Entlassung) 後至開始新勞動關係期間之勞務。第十一條應予類推適用。

第十三條 有關其他類型解雇之關係 Verhältnis zu sonstigen Kündigung

- (1) 若勞動關係非常解雇權之規定非依本法者，對該非常解雇僅得依第四條第一句，及第五條至第七條主張無效。法院確認該非常解雇無法定事由者，但對勞工不可期待繼續該勞動關係時，勞工得向法院聲請裁定終結勞動關係及雇主給付相當之補償。第九條第一項第一句及第十條至第十二條準用之。
- (2) 違反公序良俗之解雇，勞工得依法律規定單方主張其無效。若勞工於解雇到達後三周內，提起訴訟確認勞動關係不因該解雇而終結者，第九條第一項第一句、第二句及第十條至第十二條應予類推適用；第五條起訴期限延後之特許及第六條解雇事由的主張期限準用之。
- (3) 此外有關本節解雇之規定已構成第一條第二項及節三項所規定之原而無效者，不適用之。

第十四條 幹部之排除適用

- (1) 本節之規定不適用下列各款之人：
 - 1、事業為法人，其機關成員受委任為其法定代理人者。
 - 2、事業為人合團體 (Personengesamtheit) 時，依法律、章程或合

聘契約為其代表者。

- (2) 業務執行人 (Geschäftsführer)、事業主管 (Betriebsleiter) 及其他有權獨立僱用或解僱勞工之幹部, 得適用本節第三條以外之規定。雇主依第九條第一項第二句之規定請求終結 (Auflösung) 勞動關係者, 無須提出理由。

第二節 事業組織法及人事代表範圍之解雇保護

第十五條 違法解雇

- (1) 經營參議會 (Betriebsrat)、青年及學徒代表 (Jugend und Auszubildendenvertretung)、海員代表 (Bordvertretung) 或海洋經營參議會 (Seebetriebsrat) 之成員不得解雇, 但雇主因重大事由不須遵守預告期間且有依經營構成法第一〇三條所規定必要之同意 (erfordliche Zustimmung) 者, 或因法院判決者, 不在此限。上述自成員任期結束起計算, 經營參議會、青年及學徒代表海洋經營參議會之成員在一年內不得解雇, 海員代表之成員在六個月內不得解雇, 但雇主因重大事由不須遵守預告期間者, 不在此限; 前述限制不適用於因判決結束成員任期之情形。
- (2) 人事代表 (Personalvertretung)、青年及學徒代表或青年代表之成員不得解雇, 但雇主因重大事由不須遵守預告期間且有依人事代表法所規定必要之同意者, 或因法院判決者, 不在此限。上述自成員任期結束起計算, 前述成員在一年內不得解雇, 但雇主因重大事由不須遵守預告期間者, 不在此限; 前述限制不適用於因判決結束成員任期之情形。
- (3) 選舉委員會之成員自任職時起, 選舉後選人自選舉公報公告時起, 至選舉結果公布時為止, 不得解雇, 但雇主因重大事由不須遵守預告期間且有依事業組織法第一〇三條或人事代表法所規定必要之同意者, 或因法院判決者不在此限。自選舉結果公布起六個月內亦不得為前述之解雇。但雇主因重大事由不須遵守預告期間者, 不在此限; 惟選舉委員會之成員, 僅能依法院判決由他名選舉委員代替之情形, 方能適用但書之規定。
- (4) 事業將行歇業, 對第一項至第三項所指之人, 於歇業時方得解雇, 但因急迫事業需求須提前解雇者, 不在此限。
- (5) 雇用第一項至第三項所指之人之事業部門歇業, 應將上述人員調職於他事業部門。但因企業上理由不能為上述行為時, 第四項因事業歇業解雇之規定準用之。

第十六條 新勞動關係; 原勞動關係之終結

法院確認解雇第十五條第一項至第三項所指之人無效, 而其已開始新勞動關係時, 於判決生效後一周內, 得拒絕原雇主之繼續僱用。第十一條及第十二條第二句至第四句之規定準用之。

第三節 有報告義務之裁員 Anzeigepflichte Entlassungen

第十七條 報告義務 Anzeigepflicht

- (1) 雇主有下列各款之情形前三十日以內, 須報告勞動局 (Arbeitsamt)
 - 1、事業經常僱用逾二十名, 不足六十名勞工, 將行裁員逾五名勞工時。

- 2、事業經常雇用六十名以上，不足五百名勞工者，將行裁員經常雇用之勞工逾百分之十，或二十五名勞工時。
- 3、事業經常雇用五百名以上勞工者，將行裁員逾三十名勞工時。
- (2) 雇主意圖依第一項為有報告義務之裁員，應就裁員理由、將行裁員勞工人數、經常雇用勞工人數、將行裁員之時間，即時以書面通知經營參議會，並告知進一步合乎此目的之情形。雇主及經營參議會應特別討論避免或限制裁員，及減緩其結果之可能性。
- (3) 雇主應同時向勞動局提出對經營參議會通知書之副本一份。依第一項所為之報告應以書面附具經營參議會之意見。但雇主至少於報告二周前，已為第二項第一句通知經營參議會，並陳述討論情形者，雖未附經營參議會之意見，該報告亦有效。報告應包括雇主姓名、事業所在地及種類、經常雇用勞工人數、將行裁員勞工人數、理由、時間。基於職業介紹之目的，經經營參議會同意，報告應包括將行裁員勞工人之性別、年齡、職業及國籍。雇主應向經營參議會提出上述報告副本一份。經營參議會得向勞工局表示進一步之意見。經營參議會應向雇主提出該意見之副本一份。
- (4) 但即時裁員 (fristlose Entlassungen) 權不在此限。第一項規定最低人數之計算，不含即時裁員人數。
- (5) 下列各款之人非本規定所謂之勞工：
 - 1、事業為法人，其機關成員受委任為其法定代理人者；
 - 2、事業為人合團體 (Personengesamtheit) 時，依法律、章程或合夥契約為其代表者；
 - 3、業務執行人、事業主管及其他有權獨立僱用或解僱勞工之幹部。

第十八條 裁員人數之門檻規定

- (1) 依十七條應為報告之裁員，於報告到達勞動局前一個月內，應得邦勞動處之同意方為有效；該同意得溯及至申請提出日。
- (2) 邦勞動處於裁員報告到達勞動局後，滿二個月前，得就個案決定該裁員不生效。
- (3) 邦勞動處於第一項及第二項之決定前，應審查雇主是否即時依勞動促進法 (Arbeitsförderungsgesetz) 第八條報告，或基於何原因未為報告。邦勞動處於決定時，應審查上述之結果。
- (4) 不依第一項及第二項許可裁員後一個月內，所為之裁員，應依第十七條第一項之要件重新報告。

第十九條 縮短工時

- (1) 雇主於第十八條第一項及第二項所定時點，不能完全雇用勞工者，邦勞動處得許可雇主於該期間內縮短工時 (kurzarbeit)。
- (2) 雇主於縮短工時之情形，對減少縮短工時雇用勞工之工資或薪金，得相對減少；勞動報酬之減少，自勞動關係依一般法令規定或約定結束起，方為生效。
- (3) 團體協約於縮短工時之引用，範圍及薪資支付不受第一及第二項之限制。

第二十條 邦勞動處之決定

- (1) 由邦勞動處處長或其所指派之邦勞動處之官員擔任主席，及勞工、雇主及邦勞動處所任命之公法人各派兩名代表，共同組成委員

會，依第十八條第一項及第二項之規定作成決議。委員會決議前得聽取勞資雙方意見；該決議以多數決作成。

- (2) 委員會審查案件，得為必要之詢問，特別指對雇主及經營參議會之詢問。
- (3) 委員會須兼顧雇主、被裁員勞工、及公眾之利益，以及考慮該事業所屬經濟分支 (Wirtschaftszweige) 整體勞動市場狀況。依第十七條第一項通知裁員人數計五十人以上者，邦最高主管機關得依第一項之規定，指派兩名有建議權之代表參加委員會。
- (4) 對於通常不足五百名勞工之事業，依第一項邦勞動處所組成之委員會，得將其全部或部分職權移轉給地方主管之勞動局。勞動局準用第一項之規定組成委員會作成決議。第二項及第三項準用之。

第二十一條 勞動聯邦主管部門之決議

交通部或郵政電信部職務管轄之事業，將行裁員五百名以上之勞工，勞動聯邦主管部門依第二十條第一項組成委員會，依第十八條第一項及第二項作成決議。主管之部長得指派兩名有建議權之代表參加委員會。第二十條第一項至第三項之規定準用之。有上述情形須向勞動聯邦主管部門為第十七條之報告。

第二十二條 例外的事業

- (1) 季節性事業 (Saisonbetriebe) 及特定性事業 (kampagne Betriebe)，對於因事業特性之離職，不適用本節之規定。
- (2) 勞動促進法 (Arbeitsförderungsgesetzes) 第七十六條第二項規定促進雇用成年員工之營造業，非屬季節性事業或特定性事業。前項所指之季節性營業或特定性事業，由勞動暨社會部部長，以法規命令指定之。

第二十二條a 過渡規定

不再刊出。

第四節 附則

第二十三條 適用範圍

- (1) 第一節及第二節之規定適用於私人事業、私法行政組織、公營事業、公法行政組織，及本法第二十四條所定之海上船艙、內河船舶及航運事業。除職業訓練人員外通常僱用五名勞工以下之事業及行政組織，不適用第一節之規定。第二句所定受雇勞工人數之計算，指其工作時間每周超過十小時以上，或每月超過四十五小時者。
- (2) 第三節之規定適用於私人事業及私法行政組織，公營事業係以經濟為目的者，亦有適用。但不適用於船舶及其乘務員。

第二十四條 對於航運及空運營業之適用

- (1) 本法第一節及第二節之規定根據下列第二項至第五項之規定，適用於海上船舶 (Seeschiffen)、內河船舶 (Binnenschiffen) 及航空器 (Luftfahrzeugen) 之乘務員 (Besatzung) 之勞動關係。本法所稱之事業係指船舶事業之海上船舶或內河船舶 (Binnenschiffen) 或航空器空運事業 (Luftverkehrsbetrieb) 之總體。

- (2) 乘務員在同一航運公司 (Reederei) 或航運事業，第一次航程超過六個月者，得延長第一條第一項所規定六個月之期間至航程結束後三日。
- (3) 根據第四條規定，乘務員須在回到事業所在地三周內提出訴訟，最遲須在解雇到達後之六周期間內提出。若解雇之表示係在船舶或航空器之航程期間，六周期間不以前述之日起計算，而以船舶或航空器到達德國港口或停泊地超計算。
- (4) 海員法第二條及第三條所指之船長及乘務員依據本法第四條規定，得向對該勞動關係爭議有管轄權之法院提起訴訟。但海員法規定該勞動關係爭議由海員局 (Seemannsamt) 管轄者，基於本法所生請求權之爭議，不適用本法之規定。
- (5) 第一節之解雇保護，除第十四條外，亦適用於船長及第十四條所指之幹部。

第二十五條 勞資爭議中之解雇

純粹基於勞資間經濟上爭議所採取終止和裁員之措施，不適用本法之規定。

第二十五條a 柏林條款

規範標的喪失。

第二十六條 生效日期

本法自公布日施行。