

威科法律译丛 I

欧洲劳动法

(第二册)

[比] 罗杰·布兰潘 著
付欣 马庆林 黄文军 等译
郭捷 审校



EUROPEAN LABOUR LAW



始于1897

商務印書館
The Commercial Press

威科法律译丛

欧洲劳动法

第13版

(第二册)

[比] 罗杰·布兰潘 著

付欣 马庆林 黄文军 刘佳婷
曹文龙 陈欢 王朵朵

译



商务印书馆
The Commercial Press

2017年·北京

图书在版编目(CIP)数据

欧洲劳动法.第2册/(比)罗杰·布兰潘著;付欣等译.—北京:商务印书馆,2017

(威科法律译丛)

ISBN 978-7-100-13062-2

I.①欧… II.①罗… ②付… III.①劳动法—欧洲
IV.①D950.25

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第057382号

权利保留,侵权必究。

威科法律译丛

欧洲劳动法

(第二册)

〔比〕罗杰·布兰潘 著

付欣 马庆林 黄文军 刘佳婷

曹文龙 陈洁 董欢 王朵朵

郭捷 审校

译

商务印书馆出版

(北京王府井大街36号 邮政编码100710)

商务印书馆发行

北京冠中印刷厂印刷

ISBN 978-7-100-13062-2

2017年6月第1版 开本787×960 1/16

2017年6月北京第1次印刷 印张41 1/4

定价:108.00元

By Roger Blanpain

European Labour Law

Thirteenth Edition

This is a translation of *European Labour Law*, by Roger Blanpain, published and sold by The Commercial Press, by permission of Kluwer Law International BV, The Netherlands, the owner of all rights to publish and sell same.

本书根据 Kluwer Law International BV, The Netherlands 2012 年版译出

© 2012, Kluwer Law International BV, The Netherlands

出版说明

我馆历来重视译出版世界各国法律著作。早在 1907 年就出版了第一套系统介绍外国法律法规的《新译日本法规大全》81 册，还出版了《汉译日本法律经济辞典》。1909 年出版了中国近代启蒙思想家严复翻译的法国著名思想家孟德斯鸠的《法意》。这些作品开近代中国法治风气之先。其后，我馆翻译出版了诸多政治、法律方面的作品，对于民国时期的政治家和学人产生了重要影响。新中国成立后，我馆以译介外国哲学社会科学著作重，特别是从 1981 年开始分辑出版“汉译世界学术名著丛书”，西方政治法律思想名著构成其中重要部分，在我国法学和法治建设中发挥了积极作用。

2010 年开始，我馆与荷兰威科集团建立战略合作伙伴关系，联手开展法学著作中外文双向合作出版。威科集团创立于 1836 年，是全球最大的法律专业信息服务和出版机构之一。“威科法律译丛”是我们从威科集团出版的法律图书中挑选的精品，其中涉及当前中国学术界尚处在空白状态、亟需研究的领域，希望能够对中国的法学和法治建设有所助益。除了引进国外法律图书外，我们同时也通过威科集团将中国的法律思想和制度译介给西方社会，俾使中国学人的思想成果走向世界，中华文明的有益经验惠及异域。

商务印书馆编辑部

2011 年 8 月

译者序

2016年5月,由我主持翻译的、欧洲知名学者罗杰·布兰潘(Roger Blanpain)教授所著《欧洲劳动法》第一册终于由商务印书馆出版了。在短短几个月的时间内,这本书已经获得了不少读者的好评。例如,我有点意外地收到了浙江工商大学经济学院助理教授吴锦宇博士的邮件,对我们《欧洲劳动法》(第一册)的翻译质量进行了充分的肯定,同时也希望我们尽快出版第二册,并向国内外同行推荐这本书。

众所周知,《欧洲劳动法》是布兰潘教授多年研究成果的代表作之一。这本书从20世纪90年代开始出版,定期更新,至今已有13版,其内容覆盖面广,具有权威性,在欧洲深受读者欢迎。该书分为总论、个人劳动法与集体劳动法三部分,内容包括欧洲机构框架、立法与决策程序、欧洲的主要社会合作伙伴、欧盟在劳动法的权限、欧盟及欧共体主要条约及其发展,劳动者、服务、货物、资金等四项基本流动或流通自由,劳动合同、平等待遇、性别平等、同工或同值同酬、对怀孕和哺乳期女性以及青年劳动者的特殊保护,工作时间与休息安排、劳动健康与安全、企业重组与劳动者权利保护、集体劳资谈判等事项。本书是《欧洲劳动法》第一部分[个人劳动法]的内容,包括十章,共计五十余万字,作为《欧洲劳动法》译著系列的第二本与读者见面。

本书的出版价值不言而喻。就我国的劳动法发展而言,尽管相关立法已比较健全,但是相关制度建设仍然没有跟上劳动与社会保障发展的需求。例如,如何建立长期稳定的劳动关系?针对劳动法领域的工资拖欠、男女性别歧视以及个人平等机遇问题,我们可以采取哪些措施?针对未成年或女性劳动者,如何在实践中提供并保障其基本权利?在经济快速发展而制度完善缓慢,而且缺少经验的背景下,是否可以参考借鉴其他国家或地区的经

验?我们知道,欧洲劳动立法具有一定的超前性,尤其是在个人权利保护、社会稳定与经济发展、平等就业、劳动安全与健康等方面。《欧洲劳动法》(第二册)一书,作为该书系列的核心部分,其所包含的法规、学者们的先进理念、欧盟法院的案例及法官的判案思路等,对于我国建设有中国特色的劳动法律制度有重要的借鉴价值。

在本书的翻译中,我们延续了第一册的风格,更正了英文单词的拼写错误,并根据需要添加了译者注,以确保译文意思的正确与通畅。同时,对于术语使用不规范的问题,也根据上下文作了一些调整。另外,我们在翻译过程中发现有个别单词尽管不影响意思,但是有更好的汉语与之对应,于是在本册书中作了微调。例如,“Practice”一词从“实践”改译为“惯例”,“Social dumping”一词从“社会倾销”的字面意思改为“社会恶性竞争”等。

尽管遇到了时间紧、人员变更等困难,但令我欣慰的是,我们有一支强大的翻译团队,能够克服困难,继续坚持。原翻译团队中参与本书第二册翻译的人员有:(1)黄文军。他现为国务院法制办社会管理司一处处长,长期从事知识产权、劳动安全生产等领域的工作。(2)刘佳婷。她是我的兰州大学校友,又是我的同事,曾与我合作翻译过德国著名史学家冯·兰克《拉丁与日耳曼民族史》这一高难度的著作。(3)陈洁。现为西南政法大学外国语学院2015级法律翻译硕士研究生,曾经协助我翻译法律类资料长达三年的时间,并参与了本书第一册的翻译工作。(4)曹文龙。现为重庆大学法学院2015级法律硕士研究生,主要方向为涉外民商事法律。

在本书第一册出版之后,部分翻译人员因故无法参与本册的翻译,我们根据实际需要,在经过慎重考虑并与出版社进行沟通之后,又增加了以下三人:西北政法大学外国语学院院长马庆林教授,他长期从事法律英语和法律翻译教学与实践;我的两名研究生,西北政法大学2015级法律翻译专业硕士研究生董欢和王朵朵同学,她们在经过长达半年多的系统培训后参与了本书的翻译工作。

本书[《欧洲劳动法》(个人劳动法)]的具体翻译分工如下:付欣(导论、第一章第一节和第二节、第四章、第六章第一节至第八节、第十章)、黄文军

(第一章第三节和第四节)、刘佳婷(第二章)、王朵朵(第三章)、陈洁(第六章第九节、第十节和第七章)、马庆林(第五章)、董欢(第九章)、曹文龙(第八章)。全书最后由付欣负责统稿。

除了上述译者之外,我们还得到了西北政法大学外国语学院2012级和2013级部分学生的帮助,特别是我的四名学生陈婷、陈爱华、贺玥和王向琳,她们承担了大量的译文初稿通读及排版任务。

我们要感谢劳动法权威、西北政法大学原副校长郭捷教授的帮助,她在百忙之中抽空审校本书;感谢安徽大学李坤刚教授在本册书翻译中所提供的支持;感谢陕西师范大学的穆随心教授对本书专业术语的核对帮助以及第七章至第十章译文的通读。感谢我的好友、兰州大学法学院副院长刘光华教授,他通读了本书的译文并提出了不少宝贵意见。感谢西北政法大学外国语学院马庆林、燕福民、马腾和桑元锋等领导对我们学术科研工作的大力支持和技术指导。

我们还要感谢浙江工商大学经济学院助理教授吴锦宇博士对我们的帮助,他为我们提供了布兰潘教授的直接联系方式,从而使我本人可以和作者直接沟通,提高了翻译的效率和质量。我更要感谢本书的作者罗杰·布兰潘教授,感谢他耐心、专业、及时、细致地解答问题,感谢他对我们的实际支持!但令人遗憾的是,布兰潘教授于2016年10月因病离世,无法和我们一起分享这份成果。为了表示对先生的崇高敬意,我们特邀请布兰潘教授的第一位中国弟子、台湾开南大学的刘黄丽娟教授,以及他在大陆的弟子,浙江工商大学的吴锦宇博士,撰写了有关老先生的回忆短文作为本书的后记,以表敬意。愿布兰潘教授一路走好!在这里也应感谢刘黄丽娟教授对我们的持续支持,除了赠送我她2000年出版的本书第一版《欧洲劳动法与劳资关系》译著之外,刘黄教授还在百忙之中抽出宝贵的时间,在短短一周的时间内完成了我们的约稿,声情并茂地回忆了布兰潘教授生前的点点滴滴。

本书的出版要感谢商务印书馆的王兰萍编审和金莹莹编辑。她们积极从中进行协调,解决了我们在翻译中存在的排版疑问和理解问题。能遇到如此认真负责的编辑是我们的荣幸。正是她们的辛勤劳动才可以使本书早

日并且保质出版发行。

本书包含的内容非常广泛,它是外语学习者提高个人英语水平,特别是法律英语的好读物。本书所附的术语一览表也有利于学界统一劳动法,尤其是欧洲劳动法翻译的术语处理标准。本书对于从事法律研究的工作者,无论是高校师生,还是从事劳动法立法、执法和审判实务的人员,都是绝好的参考资料。毕竟,保护劳动者的权益是一项基本的社会权利,与每个人都息息相关。

当然,由于时间紧迫,加上译者的水平有限,出现错误也在所难免。我们恳请广大读者批评指正,以便在未来再版时予以修订。

付欣

2016年12月于古城西安

缩略词一览表

Article	Article [法律法规] 第……条
CBI	Confederation of British Industry 英国工业联合会
CEEP	Centre Européen des Entreprises Publiques 欧洲公共企业中心
COJ	Court of Justice 法院
COPA	Comité des Organisations Agricoles [欧共体]农业组织委员会
CSR	Corporate social responsibility 企业社会责任
EC	European Communities 欧洲共同体, 欧共体
ECB	European Central Bank 欧洲中央银行
EEA	European Economic Area 欧洲经济区
EFTA	Economic Free Trade Association 欧洲自由贸易协会
ESC	Economic and Social Committee 经济与社会委员会
ECSC	European Coal and Steel Community 欧洲煤钢共同体
ed.	Editor 编辑[缩写]
EMF	European Metal Workers Federation 欧洲金属工人联合会
EMU	European Monetary Union 欧洲货币联盟
EP	European Parliament 欧洲议会
ESF	European Social Fund 欧洲社会基金
ESM	European Social Model 欧洲社会模式
ETUC	European Trade Union Confederation 欧洲工会联合会
Euratom	European Atomic Energy Community 欧洲原子能共同体
EWC	European Works Council 欧洲劳资联合委员会

2 欧洲劳动法

FSR	Fundamental Social Right 基本社会权利
GSP	Generalised System of Preferences 普遍优惠制, 普惠制
IELL	International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations 劳动法与劳资关系国际百科全书
IGC	Intergovernmental Conference 政府间工作会议
ILO	International Labour Organisation 国际劳工组织
ITUC	International Trade Union Confederation 国际工会联合会
NGO	Non-governmental Organisation 非政府组织
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development 经济合作与发展组织, 经合组织
O.J.	Official Journal [欧盟官方出版物]《公报》
RB	Representative Body 代表机构
SCE	European Corporative Society 欧洲合作社
SE	Societas Europaea 欧洲股份公司
SEA	Single European Act 《单一欧洲法案》
SNB	Special Negotiating Body 特别协商机构
TEC	Treaty establishing the European Community 《欧洲共同体 条约》
TEU	Treaty on European Union 《欧洲联盟条约》
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union 《欧洲联 盟运行条约》
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises 欧洲手工与中小企业协会
v.	Versus [起]诉
VAT	Value added tax 增值税
WCL	World Confederation of Labour 世界劳工联合会
WTO	World Trade Organisation 世界贸易组织

目 录

缩略词一览表.....	1
个人劳动法	1
导言	3
第一章 劳动者的自由流动.....	4
第一节 平等待遇.....	6
一、成员国国内法	7
二、集体协议与个人协议	14
三、工作	17
四、履行劳动任务	19
五、工会自由、劳动者参与及公共机构的管理	27
六、住房	27
七、劳动者的家庭成员	28
第二节 适用范围	29
一、劳动者	29
(一) 概述	29
(二) 体育运动与劳动法	34
二、例外情形	78
(一) 公共部门的就业	78
(二) 公共政策、公共安全与公共卫生	81

2 欧洲劳动法

第三节 对人员自由流动的促进	82
一、劳动服务	82
二、职业培训	84
三、对证书与文凭的认可	93
四、蓝卡:高资质就业中第三国国民的准入与流动性	102
(一) 一般条款	103
(二) 准入条件	104
(三) 欧洲联盟蓝卡、程序与透明度	105
(四) 权利	106
第四节 关于防止雇主非法滞留第三国国民的最低制裁标准及措施	107
一、指令的主题事项与适用范围	107
二、相关定义	107
三、禁止非法就业	108
四、雇主的义务	109
五、经济制裁	109
六、雇主拖欠的费用	109
七、其他措施	110
八、合同分包	111
九、刑事犯罪	111
十、刑事处罚	112
十一、法人责任	112
十二、对法人的处罚	112
十三、投诉便利	113
十四、检查	113
十五、更多有利的规定	113
十六、国内法律转换	113

第二章 服务自由	114
第一节 适用范围	114
一、服务	114
(一) 物质服务	114
(二) 个人服务	115
二、服务的有偿性	115
三、服务的临时性	115
四、跨境服务	116
第二节 禁止限制服务自由与禁止歧视	116
一、限制条件	117
二、歧视	118
第三节 有合理理由的限制条件与不平等待遇	119
一、公共权力、公共政策、公共安全或公共卫生	119
(一) 公共权力	119
(二) 公共政策、公共安全或公共卫生	119
二、基于合理规则所采取的限制性措施	120
第四节 对劳动者的保护	121
一、国内法与集体协议的适用:葡萄牙建筑工程公司案	121
(一) 案件事实	121
(二) 欧洲联盟法院的意见	122
二、一般规则的微调	123
(一) 万德尔·埃尔斯特案	123
(二) 阿尔布雷德案	127
(三) 安德烈·马佐莱尼案	132
(四) 费拉纳特建筑设计有限公司案	135
(五) 葡萄牙建筑公司案	142
(六) 欧洲联盟委员会诉德意志联邦共和国	146

4 欧洲劳动法

(七) 欧洲联盟委员会诉德意志联邦共和国	149
(八) 欧洲联盟委员会诉西班牙	151
(九) 欧洲联盟委员会诉奥地利	152
(十) 维京线案与拉瓦尔案:设立自由、服务自由与行业 行动自由	152
(十一) 鲁费特案	167
(十二) 欧洲联盟委员会诉德国:文件—临时代理机构	168
(十三) 帕略塔案:未能事先提交劳务派遣申报(比利时)	169
第五节 波克斯坦:服务指令草案	173
一、指令草案的适用范围	178
二、设立自由	179
三、原籍国原则	179
四、指令草案与共同体其他文件的一致性	179
第六节 关于内部市场服务的指令(2006)	180
一、指令的条款	181
二、欧洲社会合作伙伴对指令的反应	182

第三章 国际劳动私法

第一节 有审判管辖权的法院	184
第二节 可适用于合同义务的法律	190
一、《关于合同义务法律适用公约》(1980)	190
二、《关于合同义务法律适用的第 593/2008 号条例》 (2008 年 6 月 17 日,《罗马公约 I》)	191
(一) 条例的适用范围	191
(二) 自由选择权	192
(三) 个人劳动合同	192
(四) 首要强制性规定	192
(五) 公共政策考量因素	193

第三节 适用于非合同义务的法律:行业行动	193
第四节 关于劳动者派遣的第 96/71/EC 号指令	194
一、指令的法律依据	195
二、指令的适用范围	195
三、劳动就业的条款与条件	196
(一) 最低工作条件	196
(二) 其他条件	198
(三) 例外情形	199
四、合作与透明度(第 4 条)	200
五、指令的实施(第 5 条)	200
(一) 保证	201
(二) 翻译与公布	204
(三) 欧洲联盟劳动者劳务派遣证书、签证及通知程序	205
(四) 指定特别代理人	207
六、管辖权(第 6 条)	209
七、指令的实施—审查(第 7 条、第 8 条)	209
八、欧洲联盟委员会关于提供服务框架下劳动者派遣的指导意见	209
(一) 指导意见:控制措施	209
(二) 信息方面的合作	214
(三) 对成员国指令遵守情况的监控与未能遵守规定时所 采取的措施	216
第四章 个人劳动合同	219
第一节 临时性工作、兼职工作、有固定期限的合同、远程工作	220
一、关于健康与安全的指令	220
(一) 指令的适用范围	220
(二) 指令的目标:平等对待	221
(三) 向劳动者提供信息	221

(四) 对劳动者的培训	222
(五) 劳动者服务的使用与医疗检查	222
(六) 保护与预防措施	222
(七) 临时劳动:责任	222
(八) 报告	222
二、1997年6月6日通过的关于兼职工作的集体协议	223
(一) 进展	223
(二) 协议的目的	224
(三) 协议的适用范围	224
(四) 相关定义	224
(五) 非歧视原则	224
(六) 兼职工作机会	239
(七) 关于实施协议的规定	241
三、1999年3月18日签署的关于有固定期限合同的协议	242
(一) 框架协议的目的	244
(二) 协议的适用范围	244
(三) 相关定义	246
(四) 非歧视原则	246
(五) 防止权利滥用的措施	249
(六) 信息与就业机会	258
(七) 信息与咨询	258
(八) 有关实施的条款	258
四、临时机构的工作	259
(一) 一般规定	259
(二) 劳动与工作条件(第5条)	261
(三) 指令的实施	263
五、有关远程工作的框架协议	264
(一) 总体考虑因素	264

(二) 协议的定义与适用范围	265
(三) 自愿性	265
(四) 劳动条件	266
(五) 数据信息保护	266
(六) 隐私保护	267
(七) 设备	267
(八) 健康与安全	267
(九) 工作组织安排	268
(十) 培训	268
(十一) 集体权利问题	268
(十二) 协议的实施与后续工作	269
第二节 劳动合同的适用条件:知情权	270
一、指令的适用范围	271
二、提供信息的义务	271
(一) 总体规定	271
(二) 驻外劳动者	273
(三) 合同的修订	274
(四) 提供信息的期限与形式	274
三、对劳动者权利的保护	274
四、指令的实施	275
第三节 招募与安置:公共就业机构的垄断专营?	276
第五章 儿童照顾与青少年劳动保护	281
第一节 儿童照顾	281
第二节 对青少年的劳动保护	282
一、前言	282
二、指令的目的与适用范围	284
(一) 指令的目的	284

(二) 指令的适用范围	285
三、相关定义	285
四、禁止使用童工工作	286
五、文化或类似活动	286
六、雇主的一般义务	287
七、青少年的易受伤害性——对危险劳动的禁止	288
八、工作时间	289
九、夜间工作	290
十、休息时间	290
十一、措施、不得减损适用条款与最后条款	291

第六章 男女平等待遇

第一节 在就业和职业方面适用平等待遇的一般性框架规定	296
一、一般条款	296
(一) 指令的目的	296
(二) 相关定义与概念	298
(三) 指令的适用范围	299
(四) 职业要求	302
(五) 针对残疾人士的合理适应措施	306
(六) 基于年龄而区别对待的合理理由	307
(七) 积极行动	322
(八) 最低要求	322
二、救济和执行	323
(一) 权利保护	323
(二) 举证责任	324
(三) 受到迫害的情形	324
(四) 信息的传播	324
(五) 社会对话	324

(六) 与非政府组织的对话	325
三、最后条款	325
(一) 指令的遵守	325
(二) 制裁	325
(三) 指令的实施	325
(四) 报告	326
第二节 人与人之间不分种族或民族的平等待遇	326
一、一般条款	326
(一) 指令的目的	326
(二) 歧视的定义和概念	326
(三) 指令的适用范围	327
(四) 真正的、决定性的职业要求	328
(五) 积极行动	328
(六) 最低要求	328
二、救济与执行	329
(一) 权利保护	329
(二) 举证责任、受到迫害、信息传播、社会对话及与非政府 组织之间的对话	329
三、促进平等待遇的机构	329
四、最后条款:指令的遵守、制裁、实施与报告	330
第三节 男女同酬	330
一、概论	330
二、男性与女性:性取向	332
第四节 定义	338
一、机会或结果平等	339
二、直接歧视与间接歧视	339
三、例外情形	352
(一) 活动的性质	352

(二) 对女性的保护——产假	354
(三) 正向歧视	357
第五节 目标	360
一、同工同酬或同值同酬	360
(一) 同工或同值工作	360
(二) 同酬	365
二、获得就业、职务晋升与职业培训的机会	384
三、劳动就业与工作条件	396
四、社会保障与养老金	416
五、结社自由	417
六、1976 年指令的后续行动、促进与社会对话	417
(一) 指令的实施	417
(二) 包括其代表在内的劳动者保护	418
(三) 职务晋升	418
(四) 社会对话	419
(五) 制裁措施	419
第六节 举证	420
一、指令的目的	420
二、指令的相关定义	420
三、指令的适用范围	421
四、举证责任	421
五、信息告知	423
六、指令的不溯及既往原则	423
七、指令的实施	423
第七节 直接效力	424
第八节 商业部门达成的《年龄多样化指导纲要》	424
第九节 《性别平等行动框架协议》	425
一、解决性别角色问题	426

二、促进女性参与决策	427
三、对工作与生活之间平衡关系的支持	427
四、解决不同性别之间薪酬差异问题	428
五、后附的案例研究	428
六、行动与后续计划	428
第十节 关于实施男女平等机遇和平等待遇原则的第 2006/54/EC 号 指令	429
一、指令的目标和定义	430
(一) 指令的目标	430
(二) 指令的相关定义	430
二、同酬:禁止歧视	431
三、关于就业、职业培训、晋升和工作条件	431
(一) 禁止歧视	431
(二) 劳动者结束产假返回工作岗位	431
(三) 父亲假和收养假	432
四、对指令的救济与实施	432
(一) 权利保护	432
(二) 赔偿或补偿	432
(三) 举证责任	432
五、促进平等待遇——对话	433
(一) 有关平等待遇的监管机构	433
(二) 社会对话	433
(三) 与非政府组织的对话	434
六、遵守	434
七、劳动者受到雇主打击报复的情形	434
八、制裁措施	434

第七章 对具有母亲身份的劳动者的保护.....	436
第八章 工作时间、周日休息、夜间工作及育婴假	448
第一节 工作时间.....	448
一、概论.....	448
二、第 2003/88/EC 号指令(2003 年 11 月 4 日)	450
(一) 范畴与定义	451
(二) 劳动者的最短休息时间及工作时间安排的其他方面	458
(三) 夜间工作、轮班工作与工作模式	464
(四) 其他规定	466
(五) 减损适用与例外规定	466
(六) 最后条款	473
三、海员的工作时间	474
(一) 协议的适用范围	474
(二) 相关定义	474
(三) 工作小时数	475
(四) 相关表格	476
(五) 年龄不满 18 周岁的海员	476
(六) 海难	476
(七) 记录	477
(八) 人员配备基准	477
(九) 年龄不满 16 周岁的人员	477
(十) 必要的资源	477
(十一) 医学健康证明	478
(十二) 值班人员与夜间工作	479
(十三) 安全与健康	479
(十四) 年假	480

四、民航领域从事流动工作的劳动者的工作时间	480
(一) 适用范围	480
(二) 相关定义	480
(三) 带薪年假	481
(四) 健康评估	481
(五) 安全与健康	481
(六) 工作时间	482
(七) 休息日	482
(八) 评估	482
(九) 实施	482
五、从事道路运输流动工作的劳动者的工作时间	483
(一) 指令的目的	483
(二) 指令的适用范围	483
(三) 相关定义	484
(四) 每周最长工作时间	486
(五) 短暂休息	486
(六) 休息时间	487
(七) 夜间工作	487
(八) 对指令的减损适用	487
(九) 信息和记录	487
(十) 最后条款	488
六、铁路行业从事互通性跨境服务流动工作的劳动者工作条件的 某些方面	488
(一) 适用范围	488
(二) 定义	488
(三) 日常在家休息	489
(四) 非在家日常休息	489
(五) 短暂休息	490

(六) 每周休息时间	490
(七) 驾驶时间	490
(八) 检查	491
(九) 禁止减损适用的条款	491
(十) 本协议的后续行动	491
(十一) 评估	491
(十二) 审查	491
第二节 周日休假	491
第三节 夜间工作及平等待遇	492
第四节 育婴假	496
一、协议的目的与适用范围	497
(一) 协议的目的	497
(二) 协议的适用范围	498
二、育婴假	498
三、育婴假的适用方式	499
四、儿童收养	500
五、劳动就业权与非歧视待遇	500
六、劳动者重返工作岗位	501
七、由于不可抗力因素而导致劳动者休假的情形	501
八、最后条款	502
第九章 劳动者的安全与健康	503
第一节 早期的劳动安全与健康措施	503
一、《欧洲原子能共同体条约》	503
二、欧洲共同体:运输业	504
三、其他行动	504
第二节 《单一欧洲法案》与《欧洲联盟运行条约》第 153 条	505
一、劳动者在工作环境中的健康与安全	509

二、适用	510
(一) 1989年6月12日的框架指令	511
(二) 单项指令	514
第三节 关于缓解劳动者工作压力的框架协议	514
一、指令的目标	514
二、劳动者工作压力的描述	515
三、确定劳动者的工作压力问题	515
四、雇主与劳动者的责任	516
五、预防、消除或减少劳动者的工作压力	516
六、协议的实施与跟进	516
第四节 关于预防工作中骚扰与暴力的框架协议	520
一、协议的目标	520
二、协议的内容	521
三、关于预防工作中第三方暴力与骚扰的指导纲要	521
第五节 关于在医院或卫生保健机构预防锐器损伤的框架 协议(2009)	523
一、协议的目标	524
二、协议的适用范围	524
三、相关定义	524
四、原则	525
五、危险评估	526
六、危险的消除、预防和保护	527
七、信息与增强意识	528
八、培训	528
九、报告	529
十、回应与后续跟进	529
十一、协议的实施	529

第十章 企业重组	531
第一节 集体裁员	531
一、指令的定义与适用范围	533
二、劳动者代表的知情权与咨询权	540
三、政府的角色	543
第二节 企业转让及有限责任公司的合并与分立	550
一、企业转让	550
(一) 指令的相关定义与适用范围	551
(二) 既得权利	582
(三) 劳动者的知情权与咨询权	598
二、有限责任公司的合并与分立	599
第三节 雇主破产	600
一、指令的定义与适用范围	605
二、有担保的薪酬收入	607
三、关于涉及跨国企业破产情形的规定	612
四、社会保障	613
五、成员国的选择权	613
 重要术语中英文对照表	 615
 跋一	 刘黄丽娟 630
 跋二	 吴锦宇 634

个人劳动法

导 言

524. 个人劳动法包括了一套涉及雇主与劳动者之间个人关系的规定。289
我们接下来将按照下列编排顺序依次加以介绍：

- 劳动者的自由流动；
- 服务自由；
- 国际劳动私法；
- 个人劳动合同；
- 儿童照顾与工作场所的青年保护；
- 男女平等待遇；
- 对具有母亲身份的劳动者的保护；
- 工作时间、星期日休息、夜间工作及育婴假；
- 工作场所的健康与安全；
- 企业重组：集体裁员、企业转让(Transfer)以及企业破产(Insolvency)。