

中资企业境外运营合规实务系列：德国劳动法简介

作者：杨玉华 | 辜鸿鹄

作为欧盟人口最多的国家和欧洲最大经济体，以及老牌工业强国，德国始终吸引着大量中国企业前往投资，中国也长期位列德国最重要的贸易伙伴和进口来源国。2019 年，中德双边贸易额为 1,937.2 亿美元。

通力律师事务所作为长期为客户跨境投资提供法律服务的专业机构，频繁见证了在走出去和国际贸易的过程中，中国企业因不了解当地的法律和制度而产生水土不服，造成人力和财力的浪费，其中，尤以用工关系带来的困扰为甚。

通力律师与德国 SKW Schwarz 律所合作，为有需要的读者提供以下对德国劳动法的简要介绍，涉及具体劳动关系或争议事宜的，请及时联系我们获取针对性的法律意见。

求职面试 (Job Interviews)

德国企业文化很强调平等和反歧视，面试官不允许询问有关怀孕生子、家庭计划、政治立场、宗教信仰的问题，因此企业在招聘相关流程中应加强对公司人力资源部门的相关意识培训。此外，德国企业面试中，面试官只允许问与工作相关的问题；如果被问及与工作无关的问题，被面试者是没有义务提供真实信息的。

背景调查 (Background Checks)

由于《一般数据保护条例》(General Data Protection Regulation, 简称 GDPR) 的出台，泄露个人隐私信息的机构或个人将会收到巨额罚单。因此在员工录用前，详细的背景调查行为一不小心就可能会越界涉及违法，所以雇主通常只能进行简单的背景调查，了解员工是否有合法身份从事全职工作、有无犯罪记录以及征信情况等；此外，雇主只能直接向员工获取这些信息，不能从第

.....
如您需要了解我们的出版物，
请联系：

Publication@llinkslaw.com

三方机构获取，并且雇主在未经员工同意的情况下，不能把员工信息交给第三方机构进行调查，因此，德国也很少存在专门的背景调查机构。

劳动合同的订立 (Employment Agreement)

德国劳动关系的确立需要订立劳动合同。虽然法律允许劳动合同以书面或口头形式存在，为避免风险，通常建议中资企业还是选择用书面形式来确定具体的劳动关系条款。

德国劳动法对于固定期限劳动合同的使用有所限制；简单来说，只有期限不超过两年或针对临时性岗位订立的固定期限劳动合同才会获得认可。如果这类劳动合同在劳动纠纷中被法庭否认，相应的员工将会被认定为无固定期限合同下的员工，享有更加完整的劳动权益保护。

无论是以哪种形式签订了劳动合同，雇主都有法定义务在雇员开始工作后一个月内向雇员书面说明主要劳动条款。劳动合同必须明确的内容包括：工作内容及任务的具体表述，合同生效时间，工作时长，试用期长度(如有)，劳动报酬，假期，解除契约期限的规定，保密义务(如有)的结束时间，竞业限制条款以及允许从事的副业。

对于有需要跨国派遣中国员工到德国工作的企业，企业需要为员工办理工作许可等一系列手续，我们建议企业提前三至六个月进行筹划，聘请专业人士以保证相应人员顺利完成过渡和入职手续。

劳动合同的终止 (Termination)

和中国的劳动法类似，德国劳动法也规定了企业可以合法解除劳动合同的情形——公司运营原因(项目或部门关闭或裁员以减少成本)、个人状况(被吊销执照或长期健康问题)或行为不当(舞弊、违法等)。一旦发生这类法定解除事宜，公司应致力于合法合规地履行法定解除程序并及时保留相关证据以防之后的劳资纠纷。就实践经验来看，德国劳动法庭一审的违法解除劳动关系案件中，有三分之二都以和解告终，而剩下的案件中，四分之三的判决结果是有利于员工的。因此，公司所背负的举证责任标准要求是非常高的。

职工委员会 (Works Council)

当一家公司有五个或以上员工时，员工可以设立职工委员会。职工委员会属于纯代表员工权益的组织，由员工自发设立且其中不设代表雇主的角色。当公司有人事、组织架构、财务状况、假期安排变化等事宜发生时，职工委员会均有权参与并拥有参与决策的权利，对员工权益的保护起着至关重要的作用。而从企业的角度来说，职工委员会在一定程度上会掣肘企业的员工管理。

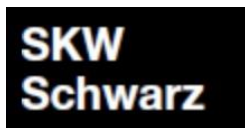
如涉及员工的雇佣/转移/解雇事宜时，企业应提前咨询职工委员会；委员会的异议虽然未必一定有终止这些流程的效力，但很可能会影响员工的雇佣/转移流程；在劳动合同终止的流程中，即使劳动合同已经有效终止，委员会的异议也可能导致用人单位有义务在通知期和法院判决之后的一段时间内照常支付工资。

(可能长达 18 个月); 而涉及裁员或解雇情形时, 企业更应注意平衡各方利益、协商解雇方案, 这一过程协商的过程可能会持续 12 个月之久。中国企业在德国投资或收购过程中, 一旦被劳动人事方面的问题绊住了脚, 对交易全局的影响不可小觑。

应对疫情 (Covid-19 Policy)

德国政府于 2020 年 3 月底出台了一系列支持企业渡过难关的政策, 其中比较直接的是, 当一家企业有 10% 或以上的员工的工作量减少, 且这些员工的收入损失超过 10% 时, 企业可以向政府申请短期工作津贴。通常来讲, 员工可以获得其损失的工资 60%-67% 加上全额社会保险等值的津贴。随着疫情状况在秋冬季节的反复和加剧, 政府也在依据企业的财务状况不断调整这一比例和该补贴政策的有效时间。对于在德国已经设立企业的中国投资者, 应密切关注自身是否符合因疫情而申请政府津贴的条件, 及时获取专业建议来维护企业权益。

德国 SKW Schwarz 律师事务所的劳工律师 Alexander Möller 对本文提供了帮助和支持。



德国 SKW Schwarz 律师事务所是一家提供全方位法律服务的事务所, 在德国境内有五处办公室, 拥有超过 120 位专业人士为境内外客户提供极具创新意识和行业洞见的法律专业支持。



Alexander Möller 是 SKW Schwarz 律师事务所的资深律师, 精于劳动人事相关的法律服务, 在协助境内外客户进行企业劳动人事规划、劳动合同解除与高级管理人员培训方面具有丰富的经验。

如您希望就相关问题进一步交流，请联系：



杨玉华
+86 10 8519 2266
+44(0)20 3283 4337
yuhua.yang@llinkslaw.com



辜鸿鹄
+86 21 3135 8722
patrick.gu@llinkslaw.com

如您希望就其他问题进一步交流或有其他业务咨询需求，请随时与我们联系: master@llinkslaw.com

上海

上海市银城中路 68 号
时代金融中心 16/19 楼
T: +86 21 3135 8666
F: +86 21 3135 8600

北京

北京市建国门北大街 8 号
华润大厦 4 楼
T: +86 10 8519 2266
F: +86 10 8519 2929

深圳

深圳市南山区科苑南路 2666 号
中国华润大厦 18 楼
T: +86 755 3391 7666
F: +86 755 3391 7668

香港

香港中环皇后大道中 5 号
衡怡大厦 27 楼
T: +852 2592 1978
F: +852 2868 0883

伦敦

1/F, 3 More London Riverside
London SE1 2RE
T: +44 (0)20 3283 4337
D: +44 (0)20 3283 4323



www.llinkslaw.com



Wechat: Llinkslaw

本土化资源 国际化视野

免责声明：

本出版物仅供一般性参考，并无意提供任何法律或其他建议。我们明示不对任何依赖本出版物的任何内容而采取或不采取行动所导致的后果承担责任。我们保留所有对本出版物的权利。

© 通力律师事务所 2020