

關於【社會計畫解釋】之裁定
【燃煤停止供應案】BVerfGE 73, 261-280
聯邦憲法法院第二庭1986.4.23.裁定
-2 BvR 487/80-

顏 厥 安 譯

裁 判 要 目

裁判要旨

裁判主文

理 由

A 爭點

I 事件背景

1.

a) 訴願人停止供應系爭判決之原告燃煤，且未
提供任何補償

b) 團體協約與企業聯盟準則之相關規定

2.

a) 社會計畫的相關規定

b) 聯邦勞動法院的見解

II 訴願人之主張

1. 聯邦勞動法院於系爭判決中侵害其消極結社自
由、一般行動自由與法治國原則

- 2.法律鑑定人亦作同樣主張
- Ⅲ有陳述權人未陳述意見
- B 本件憲法訴願合法，但無理由
 - I 基本權對私法只有間接效力
 - Ⅱ 本案不涉及結社權
 - Ⅲ 聯邦勞動法院見解無誤
 - 1.
 - a)聯邦勞動法院為協助實現社會計畫的整體目的，可將社會計畫的準用規定解釋為動態之準用
 - b)本案中之檢驗標準並非拘束國家行為之法治國原則與民主原則，而是私法自治（基本法第二條第一項）之範圍與作用
 - 2.將準用範圍及於企業聯盟所頒布之準則並未違憲

Niebler教授的不同意見書

- 一、聯邦勞動法院對社會計畫僅運用了客觀解釋的標準，但此為法律解釋，而非憲法解釋的問題，並無違憲之疑義
- 二、憲法層次之爭議則在於，聯邦勞動法院是否得僅僅運用客觀之解釋標準
 - (一)當第三者（即非團體協約之締約當事人）應受團

體協約或其個別條款之拘束時，不能僅運用客觀解釋的方法

(二)核心問題在於，於確認受拘束之意願時，應受那些憲法規範之拘束

(三)聯邦勞動法院未能確認訴願人有受未來團體協約拘束之意

三、對團體協約的動態準用使訴願人受到團體協約法第三條之拘束，卻又無終止權

四、企業聯盟所頒布之準則對成員並無法律上之拘束力

裁判要旨

法官在私法（此處：對社會計畫之解釋）之領域從事爭端裁判之活動時，基本權對其並不具有直接之拘束力，但是當基本法在其基本權章中肯定了客觀秩序之要素時，亦即對所有法律領域（包括私法在內）已有憲法位階之基本決定時，法官就必須在其裁判活動當中考量基本權。

廠商X股份有限公司——法定代理人：律師Harald Schulz博士，Reinhard Püttter, Akazienallee 12, Essen 1——針對聯邦勞動法院於一九七九年八月二十二日所做之判決（5AZR 1066/77）提出憲法訴願。

裁判主文

憲法訴願應予駁回。

理 由

A 爭點

本件憲法訴願係針對聯邦勞動法院所提出，該判決確認訴願人以前的一位受僱人對其擁有家用燃煤之現金

折價給付請求權。本案涉及以下之問題，即當社會計畫（*Sozialplan*）拘束之僱用人不再是團體協約之企業聯盟之成員時，於社會計畫中所準用之團體協約條款是否得以解釋為動態之準用（*Dynamische Verweisung*）。

I 事件背景

1.a) 訴願人一直到一九六六年三月底為止，均為以X礦冶公司之名生產炭煤之礦坑。之後則以X股份有限公司管理股權及土地，並開始結算原先從事礦冶事業之負債。訴願人並於一九六六年後退出魯爾礦冶企業聯盟（*Unternehmensverband Ruhrbergbau*）（此為萊因—西伐利亞地區之煤礦業之資方聯盟，*Arbeitergebeerverband für den Rheinisch-Westfälischen Steinkohlenbergbau*）。

系爭判決之原告自一九四七年至一九六六年三月三十一日為受僱於訴願人之礦工。自礦坑封閉時起原告即自勞動生活中退休，並開始領取年金。自一九四九年六月起，他開始居住於工廠宿舍中，此宿舍原先是以燃煤來產生暖氣。訴願人於原告退休，且於礦坑封閉後仍繼續提供原告生產暖氣之家用燃煤。一九七五年十一月時，原告住宅之暖氣設備透過由政府所補助之更新措施而改裝成使用電力之暖氣，自此時起，訴願人即停止供應

原告家用燃煤，且未提供任何補償。

b)魯爾礦區因年齡因素或失去工作能力（採礦不能，**Berginvaliden**）而退休的勞工皆擁有家用燃料的請求權，此一請求權自一九五三年起是以團體協約為基礎。在一九五三年四月七日訂定之萊因—西伐利亞煤礦業勞動者基準團體協約（**Manteltarifvertrag für die Arbeiter des Rheinisch-Westfälischen Steinkohlenbergbau**）第四十七條以下中規定，採礦不能者及其遺孀可以在一定之條件與範圍裡獲得燃煤。依據第七十六條之規定，家用燃煤僅提供給當事人自身之需要。但是其中並未規定，當不再需要燃煤時（指使用瓦斯、燃油或電力等暖氣設備）當事人可擁有現金折價之請求權。但是此一規定（僅有極小幅度之修正）卻出現在其後的幾個團體協約之中（一九六三年五月十六日，一九六七年十月十六日，及一九七三年七月十六日）。

一九七六年四月十三日簽訂之萊因——西伐利亞煤礦業勞工之基本團體修正及補充協約（**Tarifvertrag zur Änderung und Ergänzung des Manteltarifvertrags für die Arbeiter des Rheinisch-Westfälischen Steinkohlenbergbaus**）中，首次確認了於一九七六年六月三十日自採礦工作中退休之採礦不能者擁有現金折價請求權：

第一〇四條：

(1)一九七六年六月三十日之後自採礦工作退休，依據第一〇〇條及一〇一條所能享有年金者及其遺孀，只要他們並不使用家用燃煤來產生暖氣，就可以在各該當年申請相當於2.5噸燃煤之能源補助，以取代原有之家用燃煤請求權。此項申請必須在各該當年之一月至三月提出。能源補助以現金方式給付。

(2)能源補助之每噸燃煤及現金折價的額度相當於支付給仍就業的勞工的額度。

基於團體協約委員會的協議，並透過一九七六年四月十三日魯爾礦業企業聯盟對其成員所頒布之準則（**Richtlinien des Unternehmensverbandes Ruhrbergbau**），此一得以請求現金折價之規定，亦適用於一九七六年七月一日前退休的採礦不能者，只要他們於一九六九年十二月三十一日之後即不再使用家用燃煤：

1.一九七六年七月一日前自採礦工作退休，依據第一〇〇條及一〇一條所能享有年金者及其遺孀，只要他們並不使用家用燃煤來產生暖氣，就可以在各該當年申請相當於2.5噸燃煤之能源補助，以取代原有之家用燃煤請求權，只要其生活於聯邦德國之內，且其在一九六九年十二月三十一日之後即不再使用家用燃煤。……

2.……

3.能源補助之每噸燃煤及現金折價的額度相當於支付給仍就業的勞工的額度。

4.此一準則自一九七六／一九七七起開始適用。

由於訴願人業已退出魯爾礦業企業聯盟，因此他並不受該聯盟於一九七六年四月十三日所簽訂之團體協約之拘束（§ 3 Abs. 1 TVG, Tarifvertragsgesetz，即團體協約法）。

2.a)原告在系爭之訴訟當中請求一九七六／一九七七之家用燃煤之現金折價，原告之請求是以一九六五年八月十一日（礦坑封閉前）所決議之社會計畫為基礎，並結合一九七六年四月十三日之團體協約修正案及同日所通過之準則。

該社會計畫開宗明義即規定，X礦業公司應為所有相關的勞工申請於礦冶聯盟契約第五十六條第二項所規定的補助。此一補助應個別給付。除此之外並規定：

**除上述基於礦冶聯盟契約之給付外，當勞工因X礦業公司封閉礦坑停止採礦而終止僱傭契約，並自勞動者身分退休時，X礦業公司應確保其獲得下列之現金給付
.....，**

此外，亦已明顯規定在封閉礦坑當年之燃煤請求權及年度休假之內容。

在社會計畫之「C.其他現金及非現金給付」規定了下列的內容：

1.家用燃煤

在礦坑封閉之該燃煤年度（Kohlenwirtschaftsjahr）

所有的勞工皆可獲得其自行需用之家用燃煤，一直到他們依據團體協約的規定退休為止。自X礦業公司退休之後之期間，退休者亦享有家用燃煤請求權，只要依據團體協約的規定，此一請求權係為退休之採礦不能者及其遺孀確保者。

2.……

基於社會計畫的此一條款，原告認為，依據團體協約為退休之採礦不能者所作的規定，退休之勞工享有家用燃煤或其替代物之請求權。

b)原告在勞動法院訴訟中獲得終局之勝訴。在此一訴訟過程中，第一審法院判決原告勝訴，但是Hamm的邦勞動法院（上訴法院）廢棄第一審判決，邦勞動法院認為，社會計畫中的勞動條款僅宣示性的準用了一九六三年五月十六日所簽訂之團體協約之內容；然而聯邦勞動法院在一九七九年八月二十二日所作的判決中（即本憲法訴願系爭之判決）又廢棄了上訴審法院判決。聯邦勞動法院認為，社會計畫所欲追求之整體目的（Gesamtzweck）是在補償勞工因企業經營之變動所產生之不利益，但是上訴審法院對社會計畫條款的解釋卻未能確實體現此一目的。透過社會計畫而享有年金之年金權人（Rentner），有權利將社會計畫中的準用條款了解為獨立的規範，其效力超越了當時既存的團體協約，亦即所應準用的為各該當時最新有效的團體協約條款。社

會計畫的目的性規定應發揮對團體協約之修正案的補充功能，成為請求權之成立基礎。聯邦勞動法院並指出，並無足夠之理由可認定，訴願人並無受之後新團體協約拘束之意。只有當訴願人（事實上）之主觀意願表達於社會計畫中時，此等意願才應受到考量。

II 訴願人之主張

1.在本件憲法訴願中，訴願人認為其透過基本法第九條第三項（消極結社自由）及基本法第二條第一項結合法治國原則（基本法第二十條第三項）所保障之權利受到侵害。

訴願人認為，社會計畫條款只能作為靜態之準用（*Statische Verweisung*）。聯邦勞動法院將此等對團體協約條款之準用，解釋為動態之準用，等於賦予團體協約當事人超越其（決定）權限之決定權。訴願人並非（不再是）團體協約締約時資方聯盟的成員。依據基本法第九條第三項，團體協約當事人之規範制定權僅及於受團體協約拘束之權利主體之間現仍存在之勞動關係。聯邦憲法法院的見解，卻使得訴願人在法律上受到未來團體協約之拘束，而依據現行之團體協約法，訴願人是不應該受到這些團體協約的拘束。只有當當事人具有此等意願時，新的團體協約才能對之產生拘束力。然而訴願人

基於現金折價所可能產生的財務影響，絲毫未有訂定動態準用條款之意願，新的團體協約是在完全不同的經濟考量下訂定，而與訴願人仍為魯爾礦業企業聯盟成員時之情況完全不同。今天，礦業獲得了政府的補助，此等補助當然影響了團體協約的內容。因為聯邦勞動法院在解釋社會計畫時，並未參考契約當事人之意願，而是將其當做成文法般獨立於企業經營者之外來加以解釋，因此當然未能考量企業經營者反對之意思。

聯邦勞動法院也侵犯了法治國原則。法治國原則要求，所準用條款之內容應在重要之點上明確規範。然而聯邦勞動法院對社會計畫準用條款的解釋，卻將其準用延伸及於一種團體協約條款，此種條款（相較於原有之家用燃煤請求權）規定了一種完全不同之現金折價請求權，此種請求權已非物之給付之請求權，而且其請求權基礎及請求之額度皆非請求權人之暖氣燃料需求所能限制。

2.訴願人提出了Rupert Scholz教授之法律鑑定書。法律鑑定人認為，訴願人透過基本法第九條第三項及基本法第二款第一項結合法治國原則所保障之基本權受到侵害。

法律鑑定人認為，將規定於一九七六年四月十三日訂定之團體協約中之現金折價請求權適用至社會計畫中，蘊涵了一種相對於第三者過分廣泛的對團體協約當事人

之授權，此種授權的影響是難以估計的。現金折價給付義務之成立是在訴願人於訂定社會計畫時所無法預見的範圍內成立。基本法第九條第三項（暫且不考慮普遍拘束性宣告，Allgemeinverbindlicherklärung，§ 5TVG）僅證立了團體協約對資方及勞方的拘束力。一種對於社會計畫準用條款的動態解釋將強迫第三人加入締結團體協約之組織，以獲取對協約內容之影響力。此外，企業準則之拘束力亦牴觸了基本法第九條第三項及法治國原則，因為此準則並不具有規範之性質。

III 有陳述意見之權者並未陳述意見

有陳述意見之權者並未陳述意見

B 本件訴願合法但無理由

本件訴願合法但無理由。訴願所針對之裁判並未侵害訴願人之基本權利。

I 基本權對私法只有間接效力

系爭之聯邦勞動法院判決涉及的是經由企業經營者與經營委員會（Betriebsrat）協議締結之社會計畫的解釋，其追問的是此一社會計畫的內容與效力範圍。社會

計畫的效力與經營協議（Betriebsvereinbarungen）相同（vgl. § 112 Abs.1 Satz 3 BetrVG 1972）。正如同經營協議，社會計畫在其透過當事人雙方合意成立的範圍內應屬於私法。並不因為立法者賦予其規範上的效力（vgl. § 112 Abs.1 Satz 3, 77 Abs.4 BetrVG 1972）而獲得公權力行為的性質。即使在訴訟案件中，法官（作為公權力機關）對其進行解釋適用，社會計畫也並不因此獲得公權力性質（如如同法官解釋適用其他私法協議並不會使得這些私法協議獲得公權力行為之性質）。當法官在從事勞動法爭議及社會計畫之裁決時，法官是以當事人雙方之紛爭解決機關的角色出現，此一機關所要探求者，是當事人間協議的效力及內容，並據此裁決具體的法律爭端。

依據聯邦憲法法院之見解，對這類私法領域的紛爭解決活動，並不會使法官直接受到基本權的拘束，但是當基本法在其基本權章中肯定了客觀秩序之要素時，亦即對所有法律領域（包括私法在內）已有憲法位階之基本決定時，法官就必須在其裁判活動當中考量基本權（vgl. BVerG 7, 198[205],; st. Rspr.）。在此，基本權之內容必須透過在個別法律領域直接有效之規範才能發揮作用，尤其是透過一般性條款及能被解釋而有待補充之概念，這些概念必須在基本權的指引下加以解釋（vgl. BVerfGE 7, 198[206f.]; 25, 256[263]; 42, 143[148]；所謂

的基本權放射性作用或間接之第三者效力）。在過去的裁判中，聯邦憲法法院對於私法規範解釋適用的檢驗，僅限於檢驗普通法院或勞動法院是否充份考量了基本權的放射性作用，或者檢驗這些法院所做的裁判是否是以對基本權之範圍與作用錯誤的理解為基礎（vgl. z.B. BVerfGE 7, 198[207]; 34, 269[280]; 35, 202[219]; 42, 163[168]; 61, 1[6] 1 st, Rspr. ）。僅僅在法官造法的情況下，聯邦憲法法院才直接以基本法第二條第一項結合基本法第二十條第三項為標準來進行檢驗（vgl. z.B. BVerfGE 65, 182; 65, 196 ）。

在系爭個案中所涉及的是對社會計畫條款的解釋，此際，基本權的放射作用是以對民法第一三三條與一五七條的解釋適用來加以實現，此二條文規範了解釋民法之意思表示與契約之基本原則，而勞動法院亦在解釋社會計畫時特別引用了此二規定（雖然不無小小的修飾）。在基本權方面於系爭之個案裡特別應考量基本法第九條第三項（積極與消極之結社自由），以及基本法第二條第一項（私法自治，契約自由）。

II 本案不涉及結社權

在本件爭議中並未觸及基本法第九條第三項之保護領域。

基本法第九條第三項所保障的基本要素包括成立社團的自由、加入社團的自由、退出與遠離社團之自由，以及對結社本身之保護與透過結社活動實現基本法第九條第三項所提及之目的之權利（BVerfGE 4, 96[101f.]; 19, 303[312,319]; 28, 295[304]; 50, 290[367]; 55, 7[21]; 57, 220[245]）。

系爭之聯邦勞動法院之判決，將團體協約對於訴願人之拘束力，立基於訴願人參與締結的社會計畫之上，亦即並非立基在其他入（此處，團體協約之當事人）的意願之上。因此訴願人的消極結社自由並未受到干預。

III 聯邦勞動法院見解無誤

聯邦勞動法院亦並未誤解基本法第二條第一項的範圍與作用。

依據聯邦憲法法院歷來之見解，基本法第二條第一項亦保障經濟領域的行動自由，特別是契約自由（vgl. BVerfGE 8, 274[328]; 12, 341[347]; 60, 329[339]; 65, 196[210]）。特別是在對於民法領域裡意思表示與協議的解釋應有如下的界限：即法院原則上不應做成一種解釋，使得權利主體在缺乏正當之法律基礎下，竟然要受到他人所締結之協議的拘束（此即第三人利益契約之禁止）。聯邦勞動法院在此並未牴觸此一原則；由訴願人自

已參與締結的社會計畫中，可以找到足夠的理由來支持以下的解釋，即訴願人負有應給付（系爭訴訟之）原告其家用燃煤請求權之現金折價之義務。

1.在訴願人於一九六五年八月在經營委員會之同意下所頒布之社會計畫中規定，受僱人自X礦業公司退休後即享有燃煤請求權，只要此項請求權可由團體協約有關於採礦不能者及其遺孀的規定裡導出。

a)在聯邦勞動法院的解釋裡認為，此一規定所準用的並不僅限於當時的團體協約的規定，而是要依據最新有效的團體協約來決定家用燃煤請求權的內容，此等解釋在考量基本法第二條第一項的內容後亦無可質疑。法院當然可以採取下述的見解，即將解釋當作動態的準用，使之配合社會計畫的整體關連以及社會計畫的意義與目的，這些意義與目的是在追求對於在較長遠之未來所產生之不利益的填補，以及促使那些現在已從與未來將從採礦業退休之採礦不能者，其生活條件之均等。此處並未誤解憲法所保障之私法自治與契約自由的範圍與作用。因為社會計畫所欲追求之補償不利益的意義與目的（vgl. § § 72, 73 BetrVG 1952 und § 112 BetrVG 1972, i.d.F.des Art.2 des Beschäftigungsfor derungsgesetzes 1985 vom 26. April 1985, BGBl. I S.710 ），應為每一位參與締結此一計畫者於規劃該計畫之內容時即加以考量；只要在社會計畫中並未有明文之反對規定，即已相當於允

許將在社會計畫中包含之準用（團體協約之）規定做動態準用之解釋。在此種解釋之下，如果當初參與訂定社會計畫者，要受到其後企業聯盟所定團體協約條款之拘束，而此一企業如今已非該聯盟之成員，此種情形（由於該社會計畫當初是在該企業之參與下訂定）以憲法的觀點並無可質疑之處。

b)聯邦勞動法院將社會計畫之條款作動態解釋，使其得以準用一九七六年四月十三日所定之團體協約之條款，因此退休之受僱人享有家用燃煤之現金折價請求權，此種解釋並未逾越界限。此種解釋是以金錢給付取代了原本家用之物之給付，前者並未與「家用」聯結，因此可謂一種「替代物」（*aliud*）。

在國家所制定之法律當中是不允許類似上述之法律準用，因為如此一來，法律準用就無法受到法治國原則及民主原則的充份控制（vgl.BVerfGE 64, 208[215 unter 2a]）。然而在上述系爭個案中卻應做另外一種憲法評價，因為我們所面對的並不是國家法律的準用規定，而是企業與經營委員會之間所協議訂定之社會計畫所包含的準用規定。在此一個案中，檢驗之標準並不適用拘束國家行為的法治國原則及民主原則，而是基本法第二條第一項的範圍與作用，此一規定保障了私法自治，而且透過了民法第一三三條、一五七條亦對私法以及法官對私法秩序所作之解釋適用產生影響。在此一憲法觀點之下

，對於法律行為所包含的準用規定之解釋界限，僅在於不應逾越當事人於法律行為締結時所能預見之範圍。

聯邦勞動法院所作的解釋認為，社會計畫之準用規定亦及團體協約中有關現金折價之規定，此等解釋可在訴願人與經營委員會所簽訂之社會計畫中找到根據。並不僅是由於社會計畫之目的肯定了現金折價請求權（此目的是在促使新舊退休之受僱人能有同樣之生活水準）；而且現金折價請求權與在社會計畫中明文規定之家用燃煤請求權具有明顯之關連；前者是以替代物的形式替代了後者，而其額度是以迄今為止所提供之物之給付為標準。

在此情形下，聯邦勞動法院並未誤解憲法所保障之私法自治之範圍與作用。

2.聯邦勞動法院在系爭判決中認為對團體協約之準用，其效力亦及於魯爾礦業企業聯盟於一九七二年三月十三日所訂定的準則，此種見解亦無牴觸憲法之嫌。這種解釋亦符合聯邦勞動法院所強調之社會計畫之目的，此目的在促使已經與將要從採礦業退休之勞動者之生活條件均等。如果僅準用團體協約之規定而不及於補充性的聯盟之準則，則此一目的將無法實現；因為一般而言，團體協約及其修正，僅包含對於能就業及其後退休之勞動者的規定，如此一來，社會計畫中所包含之準用規定，對計畫所欲保障之勞動者就無法發揮作用。只有當

企業聯盟透過補充性準則的頒布，才會使團體協約內容的變更對於之前退休之勞動者亦發生效力。在本案亦有相同之情形：一九七六年四月十三日所修正之團體協約確定了一九七六年六月三十日以後退休之勞動者之現金折價請求權；只有透過魯爾礦業企業聯盟所頒布之補充準則，才能將其適用範圍擴張及於之前退休之勞工。將補充準則亦納入社會計畫之準用條款之準用範圍內，可以達到促使新舊退休之勞動者之生活條件均等之目的。正如同聯邦勞動法院為滿足此等功能，可以將對團體協約之準用做動態的解釋，憲法亦允許聯邦勞動法院將準用之範圍及於一九七六年四月十三日所訂定之聯盟之準則。此種解釋亦並未逾越憲法對於解釋社會計畫條款所加之限制。

（簽署）Zeidler

Rinck（已於本案作成裁定後退休）

Dr.Dr.h.c.Niebler

Zeidler（本案負責人）

Steinberger

Mahrenholz

Böckenförde

Klein

Niebler教授之不同意見書

本庭在此一判決中所表達之下列見解本人不予同意：本判決認為，即使訴願人已退出了魯爾礦業企業聯盟，對社會計畫準用條款做動態解釋仍未牴觸憲法。透過聯邦勞動法院所作之解釋，系爭之社會計畫並未提供充份之理由要求訴願人亦應受到一九七六年四月十三日所修正之團體協約第一〇四條之拘束。

1.在考量社會計畫條款是否應做動態的解釋時，聯邦勞動法院僅以一種客觀之標準為基礎。由下面二點可看出此一事實，即在體系解釋方面，該法院僅探討了社會計畫各款之整體關聯，而在目的解釋方面，僅以社會計畫之不利益補充功能為依據。尤其明顯的是，聯邦勞動法院自我侷限於追問，是否在社會計畫中具有客觀之情況可顯示，訴願人並無受未來團體協約拘束之意，而不願意考量訴願人，尤其是在社會計畫訂立過程中（訴願人曾在系爭之審判過程中舉出一九六五年十一月二日召開之董事會與經營委員會聯席會議之紀錄為證，其第二頁記載：「只有依據團體協約享有請求權之採礦不能者得於礦坑封閉後獲得家用燃煤」）所明顯表達反對之意思表示，除非反對之意思明顯地表達於社會計畫中。

在這種解釋方法中，聯邦勞動法院承續了其歷來之

見解，即對社會計畫以及其他經營協議的解釋應與對團體協約之解釋遵守相同之基本原則。在這些情況裡使用的是在法律解釋中亦很普遍的客觀方法。另一方面，聯邦勞動法院在解釋團體協約時也認為，不應拘泥於所用之詞句而應探求當事人之真意，正如同民法第一三三條之規定。聯邦勞動法院認為，只要明白顯示於待解釋的規範中，當事人雙方所欲追求之目的就應當受到充份之尊重。此時，亦可探求系爭規範的生成史、迄今為止之運作方式以及團體協約的整體關連。聯邦勞動法院在本案中對社會計畫條款的解釋是否符合上述之解釋標準，是一個法律（而非憲法）解釋適用之問題。在這個範圍內本人同意本庭之見解，即違憲之疑義並不存在。

2.另一方面，憲法層次之爭議則在於，聯邦勞動法院是否得僅僅運用客觀之解釋標準。

a)當第三者（即非團體協約之締約當事人）應受團體協約或其個別條款之拘束時，就不能在結合一般性解釋原則的情形下僅僅運用客觀解釋的方法。第三者自己的主觀意願是使得團體協約規範對其產生效力的唯一基礎，而且，在缺乏成員資格或民主正當性的情形下，此等意願亦是使得團體協約規範得以適用於第三者的唯一正當性基礎，因此，若單純使用客觀解釋方法，將使得第三者自己的主觀意願無法受到尊重，連帶地亦中斷了法規範（團體協約）以及受規範拘束者（第三者）的正

當性連結。聯邦勞動法院不能僅限於檢驗，在社會計畫中是否明確表達了訴願人反對準用最新團體協約之規定之意願；相反地，如欲將社會計畫條款做動態準用之解釋，則應嘗試積極地確認，訴願人事實上的確有受未來變更後新團體協約之規定拘束之意，而且此等意願也確實表達在社會計畫之中。

b) 本案關切的，並非為勞動法院確立一種特定的解釋方法，而是探求憲法所給定之解釋目標。此一程序之核心問題在於，於確認受拘束之意願時應受那些憲法規範之拘束。透過何種方式可以終局確認拘束之意願事實上是否存在，此一問題可交由專業法庭來處理。對團體協約或經營協議解釋方法的討論，就其本身而言是一個一般性法律層次的問題；然而在此，這個問題卻被另一個完全不同層次之問題（憲法解釋）所籠罩（對第三者之拘束，正當性之要求）。系爭訴訟程序的主要爭議在於，我們並不清楚聯邦勞動法院是否已看到了拘束第三者之正當性需求，及是否願意進行對第三者受拘束意願之確認。在指出了社會計畫條款的整體脈絡及社會計畫的整體意義後，本庭顯然認為，上述的兩個問題皆已解決。本人認為，聯邦勞動法院主張，只有當訴願人反對之意願明白規定於社會計畫中時才將其列入考量，並未解決前述的兩個問題。在聯邦勞動法院的考量之中傾向於認為，透過準用條款可保障契約條件隨時代而有所調

整，又可以協助因企業結束營業而退休之勞動者補償其因此所受到的經濟上之不利益，因此在訴願人退出資方聯盟之後仍應繼續準用最新之團體協約內容，是一種改善實質問題的作法。然而聯邦勞動法院的這種考量，對於第三者應否受到拘束之問題並無重要性，而僅能對下列的問題有意義，即一般而言，在社會計畫與團體協約之間是否可能有動態的準用關係存在。

c)由於聯邦勞動法院並未能確認訴願人是否確實有受未來之團體協約拘束之意，因此，一九四六年四月十三日所修正之基準團體協約第一〇四條，對訴願人而言並不構成合憲之秩序，因此，將此等規範適用於訴願人，並由此等規範導出法律效果，業已侵害訴願人透過基本法第二條第一項所保障之基本權。

3.此處我們並不能主張，透過對團體協約的動態準用，對於第三者並不會產生真正的，團體協約法第三條所稱之拘束力。準用的法律效果在於，所準用之對象（*Verweisungsobjekt*）（不論其原有的法律性質為何）是透過準用規範（*Verweisungsnorm*）的權威（*Gesetzesbefehl*）對準用規範的適用範圍產生效力，並且因此取得準用規範的法律性質。在對另一立法者所創設之規範的動態準用的情形下，將會產生下述刻意造成的立法效果，即並非準用規範的立法者決定了準用規範的實質內容，而是由準用對象的立法者來加以決定。在社會

計畫中對於團體協約的動態準用，將使得屬於企業層面之準用規範的內容，不再由企業之經營者來加以決定，而由團體協約之當事人來加以決定。如此一來，企業規範的拘束者將受到團體協約當事人所定協議之拘束，由團體協約中將對其產生（間接之）法律效果。如此一來將會透過規範的準用而產生事實上的團體協約之拘束力，此一拘束力正如同團體協約法所稱之拘束力一般，基於團體協約規範的正當性而對第三者提出了相同的規範要求。

更值得注意的是，透過社會計畫中動態準用條款而受團體協約拘束的第三者（與在個別法律協議的情形下不同），並不能單方面透過契約終止權或變更終止權之運用而免除團體協約事實上之拘束力。雖然當社會計畫包含有繼續性規範時，特別是規定了繼續性、其持續時間不受限制之請求權，此種社會計畫原則上是可終止的；如當事人並未做其他約定，社會計畫的終止期限為三個月（§ 77 Abs.5 BetrVG）。依據企業協議法第一一二條第四項之規定，同法第七十七條第六項之規定對社會計畫亦適用之。因此一直到有新的協議產生前，在社會計畫中經協議訂定的規範繼續有效。因此第三者若要免團體協約事實上之拘束力，就一定要透過企業當事人之協力始能完成。

4.如果系爭之聯邦勞動法院之裁判已經在上述之層

面侵害了訴願人透過基本法第二條第一項所保障之基本權，則該法院於確立現金折價請求權時是否引用了一九七六年四月十三日魯爾礦業企業聯盟所定之準則，就不再是個重要的問題。然而此等做法亦為違憲。

魯爾礦業企業聯盟就其法律性質而言並非民法第五十四條所稱之未登記社團。因此，由其所頒布之準則的法律性質為何，不無疑義。此一準則終究來說僅是聯盟對其成員的一種建議。它只能算是聯盟之內部行政規範，以及建議個別採礦業主依照此等規定提供其受僱人家用燃煤，因此是以自願為基礎來統一對於退休勞動者的照顧。所以準則對於企業聯盟之成員並無法律上的拘束力，因為此一準則根本就不是聯盟機關所作具有拘束力之決議。即使此一準則是以聯盟機關具有拘束力之決議為基礎，此一拘束力亦只限於拘束聯盟之成員。此種僅具有單方的、聯盟內部的、（在一定之條件下）社團法拘束力的措施，並不能提供充份的正當性基礎，來使得第三者受到團體協約規範的拘束。因此憲法所要求的，在法規範（團體協約）與規範拘束者（第三者）之間的正當性連結就此中斷。因此對於訴願人而言，基準團體協約（依據一九七六年四月十三日團體協約修正之內容）第一〇四條之規定並非合憲秩序之一部分；將這些規範適用於訴願人，並由此導出法律效果，侵害了訴願人透過基本法第二條第一項所保障之基本權。

Pr. Dr. h.c. Niebler