

## Wolfgang Portmann – Jean-Fritz Stöckli: Schweizerisches Arbeitsrecht. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Zürich/St. Gallen, 2013, Dike Verlag AG.

Mintegy fél évtizeddel az előző kiadás után látott napvilágot a (zürchi és baseli egyetem oktató) szerzők új munkajogi tankönyve, immár egy kötetes (egységes) kiadásban. Portmann individuális munkajoga első kiadásban 2000-ben jelent meg, míg a két szerző közös kollektív munkajoga először 2004-ben. A (már egységes) második kiadás a 2007. évből való és – amint a szerzők az előszóban jelzik – azt követően jelentős fejlődés következett be mind a svájci munkajogi jogalkotásban, mind pedig a jogalkalmazásban. Az új kötet ezt a fejlődést igyekezett követni azzal, hogy kordában tartandó a tankönyv terjedelmét egyes korábbi tárgyköröket (tanulók munkaszerződésai, kereskedelmi utazók munkaszerződési, bedolgozói szerződés) jóval szűkebben dolgoztak fel. A könyv a svájci munkajog dogmatikai alapjait tartalmazza mind az egyéni, mind a kollektív munkajog tekintetében. A munka közjogi kérdéseit csak röviden érintették a szerzők, amennyiben azok szorosán kapcsolódtak egy tárgykörhöz. A tankönyvet rövid (ajánlott) irodalomjegyzék vezeti be, amely tartalmazza a kiadás évéig megjelent alapvető német és francia nyelvű svájci tankönyv- és kommentárirodalom alapvető munkáit.

A tankönyv tulajdonképpen a klasszikus, tizenöt kiadást megért Reh binder-féle Schweizerisches Arbeitsrecht „utódja”. (Ez utóbbi legutolsó átdolgozott kiadása 2002-ben jelent meg a Stämpfli Verlag kiadásában Bernben. Wolfgang Portmann Manfred Reh binder tanítványa.) A Reh binder-féle korábbi tankönyv ugyanakkor láthatóan jóval szélesebb, átfogóbb tematikus igénnyel lépett fel (noha terjedelme nem érte el a most bemutatott műét). Portmann és Stöckli munkája két nagy szerkezeti részben tárgyalja a svájci munkajogot: individuális és kollektív munkajogi részben. Reh binder tankönyve viszonylag terjedelmes bevezető fejezetet tartalmazott, amely a munkajog rendszertanával, jogforrási rendszerével, hatályával és szakirodalmával foglalkozott, illetve az individuális és kollektív munkajogi fejezeteken túl, külön fejezetben tárgyalta a munka közjogát, a munkaügyi bíraskodást és rövid kollíziós jogi és jogösszehasonlító fejezetet is tartalmazott. Utóbbi csak a német és az osztrák jogi összehasonlításra terjedt ki. A most tárgyalt tankönyv az említett két szerkezeti részben kísérli meg feldolgozni az említett kérdéseket is.

Az individuális munkajogi rész a munkaszerződés általános tanainak tárgyalásával indul. A munkaszerződés (Einzelarbeitsvertrag) fogalmának, illetve dogmatikai alapjainak tárgyalását az Obligationenrecht (OR) rendelkezéseire támaszkodva mutatják be a szerzők. A munkaszerződés (munkajogviszony) fogalmi elemivel kapcsolatosan figyelmet érdemel az ún. beiktatási elem, illetve tan tárgyalása (7. o.). A munkaszerződés és (a munkavégzésre irányuló) egyéb kötelmi viszonyok elhatárolása körében a megbízást, az ügynöki szerződést, a vállalkozási szerződést, a társasági szerződést, a társaság és a

vezető tisztségviselő szerződését, egyes családjogi jogviszonyokat, valamint a közjogi szolgáltatási szerződést (a svájci jogban munkaszerződésként minősülő öffentlichrechtliche Dienstverhältnis) tárgyalják a szerzők, amely utóbbira – szövetségi szinten – a Bundespersonalgesetz rendelkezései irányadók.

Miként az utóbbi időben a német nyelvű irodalomban szokásos (ld. pl. Junker, Abbo: Arbeitsrecht, München, 2012, Verlag C. H. Beck, 81. o.), a tankönyv is külön pontban tárgyalja a munkaszerződés létesítését megelőző eljárás kérdéseit (a felek tárgyalásait, a munkavállalói személyiségvédelmet, az egyenlő bánásmódot, az adatvédelmet, a munkavállalóra vonatkozó referenciákkal kapcsolatos kérdéseket, valamint a Treu und Glauben elvének érvényesülését /elemeit a szerződéskötés körében). A munkaszerződés érvényességi problematikájának (s e körben az általános szerződési feltételeknek a) bemutatását követi az a pont, amely a magyar fogalmak szerinti „munkaviszonyra vonatkozó szabályok” tematikát foglalja magában. Itt foglalkozik a tankönyv a jogszabályokkal, a kollektív szerződéssel (Gesamtarbeitsvertrag), az üzemi rendtartással (a német, illetve magyar terminológia szerinti üzemi megállapodás), a munkaszerződés szabályozó szerepével, valamint a svájci jog sajátos intézményével, az ún. Normalarbeitsvertrag-gal, továbbá a munkáltatói utasítással. Ez a tulajdonképpeni jogforrási rész érinti a különböző szintű normák egymáshoz való viszonyát is.

A tankönyv következő fejezetei a munkajogviszonyban fennálló egyes kötelességek részletes elemzésével foglalkoznak. Munkavállalói oldalon fő kötelességként a munkavégzési kötelezettséget tárgyalja a könyv és ennek keretébe illeszti be azokat a munkavállalói kötelezettségeket, amelyeket a német vagy akár a hazai munkajogi szakirodalom is külön nevesített munkavállalói kötelezettségekként említ. A hazai tankönyvirodalomban (pl. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, illetve korábban Román László: Munkajog. Elméleti alapvetés. Budapest, 1989, Tankönyvkiadó) sem ismeretlen az a metodika, amelyet a szerzők követnek: a munkavégzési kötelezettség személyességét, időbeli dimenzióját, helybéli, tárgyi és mennyiségi meghatározottságát elemzik. Ez a fejezet a munkavégzési kötelesség hiányával, illetve nyugvásával (a magyar munkajogban: mentesülés a munkavégzési kötelesség alól), valamint a munkavállalói szerződésszegés eseteivel és következményeivel foglalkozik.

A munkáltatói oldal kötelességei körében a munka díjazását elemzi elsőként, illetve fő kötelességként a kötet. Részletesen tárgyalja e körben az egyenlő bánásmód, a különböző díjazási formák kérdéseit. Ugyanitt elemzik a szerzők a munkáltatói (hitelező) késedelem tényállásait és jogkövetkezményeit (a hazai terminológiában: az állásidő intézménye).

Az említett fő kötelességek bemutatását követően a mellékkötelességek bemutatása következik (noha ezt a fogalmat a tankönyv nem alkalmazza). Elsőként a munkavállalói hűségkötelesség (Treupflicht) keretében annak általános (tartalmi) megközelítésével találkozunk, majd egyes részkérdéseivel, végül megszegésével. Külön is említésre méltó az említett kötelesség tárgyalása során a munkavállaló munkaviszonyon kívüli maga-

tartásának, valamint a titoktartási kötelességnek a kérdése. Utóbbival kapcsolatosan érinti a kötet az ún. Whistleblowing problémát is, amely – amerikai hatásra – napjaink munkajogának egyik alapvető kérdésévé vált. Említésre méltó, hogy a svájci munkajogban a munkavállalói hűség-követelmény oly erős, hogy ez a szokásostól eltérő felfogást eredményez ebben a vonatkozásban. Ennek jellemző megnyilvánulása, hogy a munkavállaló elsőként a munkáltatót köteles felhívni a jogellenesség megszüntetésére és csak ennek sikertelenségét követően fordulhat a hatáskörrel rendelkező hatósághoz. A nyilvánossághoz fordulás joga csak a hatósági hallgatást követően nyílik meg a munkavállaló számára.

A munkáltatói mellékkötelességek körében a gondoskodási kötelességet tárgyalja a tankönyv, mégpedig szintén komplex kötelességként. Elemei a munkavállalói személyiség védelme, az adatvédelem, az egyenlő bánásmód, a genetikai (származási) vizsgálatokkal szembeni védelem, a szabadidő, az ünnepnapok és a szabadság biztosítása, a munkavállalói vagyon védelmének (rész)kötelessége, okiratok és igazolások kiadásának kötelessége, valamint a munkaviszonyra vonatkozó információk kiadásának kötelessége. (Az OR 330b cikke a 91/533/EGK irányelvben, illetve annak nyomán az EU tagállamnak munkajogában foglalt kötelességekhez erősen hasonlókat tartalmaz.)

Tematikusan érdekes, általunk máshol nem tapasztalt szerkesztési/rendszertani megoldás az, hogy a tankönyv „a munkaszerződés egyéb joghatásai” cím alatt tárgyalja a munkáltatói utasítási jogot (annak terjedelmét, korlátait és egyes kapcsolódó kérdéseket). E címben dolgozzák fel a szerzők a „munka eredményéhez való jog” alcím alatt a munkavállalói találmányok és szabadalmak, illetve a szerzői jog munkajogi problematikáját. Ugyanebben a címben kapott helyet az „egyes jogok és a munkajogviszony átszállása” alcím is. Az engedményezés és tartozásátvállalás (hagyományos kötelmi jogi intézményei) mellett itt találjuk a „Betriebsübernahme” tárgyalását is. (A magyar munkajogi terminológiában: a munkáltató személyében bekövetkező változás.) Itt csak azt jegyezzük meg, hogy a svájci konstrukció alapvetően eltér az európai munkajogtól, elsősorban abban, hogy a munkavállalói ellentmondásnak munkajogviszony-megszüntető hatálya van. Ehhez kapcsolódik a társasági jogi átalakulások elemzése is (a Fusionsgesetz alapján).

Az individuális munkajogi rész legterjedelmesebb fejezetei a munkajogviszony megszűnésével és megszüntetésével foglalkozó két fejezet. A 7. fejezet a rendes felmondást (ordentliche Kündigung) tárgyalja. A rendkívül részletes elemzésből kiemelésre kívánkozik a jogellenes munkáltatói felmondás tényállásainak bemutatása és az egyes tényállásokhoz kapcsolódó jogkövetkezmények tárgyalása. A szerzők által nyújtott képből a svájci munkajognak a hazaihoz képest rendkívül liberális („munkáltatóbarát”) koncepciója rajzolódik ki, ami különösen a jogellenes munkáltatói megszüntetés korlátozott (kártérítési) jogkövetkezményei tekintetében szembeötlő.<sup>2</sup> A 8. fejezet tárgyalja az egyéb

<sup>2</sup> A PTE Állam- és Jogtudományi Karán 2013. május 7. napján e tárgyban tartott előadást Wolfgang Portmann. Az előadás szerkesztett változatát e lapszámunkban közöljük.

megszüntetési és megszűnési módokat (a rendkívüli felmondást, a határozott időtartam lejártát, a fél halálát, a megszüntető szerződést), és ehhez kapcsolódó jogintézményeket (pl. a versenytildalmi megállapodást).

A 9. fejezet a munkajogviszony különös típusait mutatja be. Ezek között találjuk a képzési célú munkaszerződéseket, a kereskedelmi utazó munkaszerződést, a bedolgozó szerződést, a hajósok munkaszerződését (Heuervertrag), a részmunkaidőre létrejött munkaszerződést, a Job Sharing-et, a behívás alapján való munkavégzést (Arbeit auf Abruf), a több alanyú munkaszerződéseket, valamint az ún. Gatstaatengesetz alapján létrejött munkajogviszonyokat

Látható, hogy a svájci munkajogban ezeknek a munkajogviszony-típusoknak milyen nagy száma részesül külön törvényi szabályozásban.

Az individuális munkajogi részt az eljárásjogi és nemzetközi munkajogi kérdésekkel foglalkozó 10. fejezet zárja.

A kollektív munkajogi rész három fejezetre tagozódik. Elsőként a koalíciós szabadság jogát, majd a kollektív szerződést (Gesamtarbeitsvertrag), végül a munkavállalói (üzemi) részvétel intézményeit tárgyalja a tankönyv.

A koalíciós szabadság jogát bemutató 11. fejezet alapvető körülmény rögzítésével kezdődik: a munkaszerződés joga a svájci jogfelfogás szerint a magánjog része és ekként az OR 16. cikkében rögzített szerződéses szabadság uralma alatt áll. Ez a szerződéses szabadság azonban erősen korlátozott – a felek hatalmi pozícióinak eltérése okán. A korlátozás a jogrendszerben több vonatkozásban megjelenik (elsősorban a tételes jogban), ám egyik eleme a kollektív szerződés, illetve ehhez kapcsolódóan a koalíciós szabadság intézményrendszere. A koalíciós szabadságot a német, de ma már a magyar munkajogban (pl. Kiss György említett tankönyvében) is ismert tematikában tárgyalja a tankönyv: a pozitív és negatív vonatkozásainak elemzésével. A koalíciós szabadság elemeként külön (meglehetősen részletesen) mutatják be a szerzők a munkaharci tevékenység szabadságát, a munkaharci eszközök fajtáit. Noha a koalíciós szabadság tartalmában jelenik meg az ún. „Tariffautonomie”, azaz a kollektív szerződéses szabadság, ez jelentősége, összetettsége okán külön fejezetet kapott. Ez a 12. fejezet a szerződés keletkezésének és megszűnésének általános kérdéseit tárgyalja elsőként. A II. alfejezet a szerződéskötő feleket mutatja be, azaz az ún. „Tariffähigkeit” problematikáját és annak fogalmi elemeit. A kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkaszerződéses alanyok meghatározásánál a svájci munkajog a német konstrukciót követi: általános szabály szerint a kollektív szerződést kötő érdekképviseletek tagjaira terjed ki a kollektív szerződés hatálya. A munkaszerződéses felek (külön-külön is) azonban – tagsági viszony nélkül is – csatlakozhatnak a kollektív szerződéshez (OR 357. cikk). E körben tárgyalják a szerzők a kiterjesztést, amelynek svájci gyakorlatával kapcsolatosan kétségeiknek adnak hangot. Az „indirekt Vertragsbindung” fogalom alatt elemzi a tankönyv a munkaszerződéses feleknek valamely kollektív szerződés alkalmazására vonatkozó megállapodását (anélkül, hogy ők ex lege annak hatálya

alatt állanak). A kollektív szerződések lehetséges (normatív) tartalmáról rendkívül részletes elemzést nyújt a könyv és e körben tárgyal kapcsolódó kérdéseket is (pl. a kollektív szerződés értelmezését, végrehajtását). A kötetmi jellegű megállapodások elemeiként a német jogban szokásos katalógust alkalmazzák. A kollektív szerződés hatályával kapcsolatos alcímekben mutatják be a kollektív szerződések konkurenciájával összefüggő sajátos problematikát, amelynek megoldására a svájci gyakorlat, illetve munkajogtudomány önálló elveket fejlesztett ki. (Ilyenek: az ágazati szerződés megelőzi a szakmait, a specialitás elve az ágazati vagy szakmai kollektív szerződések belső viszonyában, valamint a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalói létszám alapján való kiválasztás elve.)

A tankönyv záró fejezete a munkavállalói részvétellel foglalkozó. Ennek első alfejezete az 1964. évi ún. Arbeitsgesetz alapján létrehozandó ún. üzemi rendtartás (Betriebsordnung) intézményét mutatja be, illetve az annak létrehozása során a munkavállalói közösséget megillető jogokat (feltéve, hogy a kibocsátásra nem munkáltatói önálló aktussal kerül sor). A második alcím az 1993. évi ún. Mitwirkungsgesetz intézményrendszerét tárgyalja. E törvény jogi természetére figyelemre méltó: attól általános szabály szerint a munkavállalók javára lehet eltérni, ám a törvény a kollektív szerződéssel szemben diszpozitív, azaz a kollektív szerződés szabadon alakíthatja az üzemi alkotmány rendszerét.

A tankönyvvel kapcsolatosan összességében azt rögzíthetjük, hogy rendkívül tömör és lényegre törő; minden bizonnyal hatékony tansegédlet a joghallgatóknak. Stílusa egyszerű és világos, a külföldi olvasó számára is jelentősen megkönnyíti a svájci munkajog egyébként eredeti, a nagy európai munkajogi rendszerek tradícióitól számos tekintetben eltérő jogintézményeinek áttekintését. Különösen figyelemre méltónak találtuk a munkajogviszony megszűntetésére vonatkozó részletes elemzéseket, valamint a kollektív szerződés kérdések taglalását (melyek tankönyv több helyén, részben az individuális, részben a kollektív munkajogi részben találhatók).

*Berke Gyula*