

A kollektív szerződéses normák jogi természetével kapcsolatos polémia a szerző szerint igen élesen jelentkezik a kollektív szerződésekben szabályozott igényérvényesítési (határidőre vonatkozó), illetve elévülési tárgyú szabályok tekintetében. (Ezek többnyire a munkavállaló számára biztosított kollektív szerződéses juttatások iránti igények érvényesítésének időbeli korlátozására vonatkoznak.) A dolgozat részletesen áttekinti a tárgyban (az ezredfordulót követő) felsőbírósági gyakorlatot, amelynek az a jellemzője, hogy az egyes követelés-típusok esetében eltérő elveket alkalmaz a korlátozások megengedhetőségét illetően azzal mindenesetre, hogy az alapvető értelmezési kérdés a kollektív szerződésnek a jogszabálytól⁸ a munkavállaló javára való eltérése. E körben az osztrák munkajogi gyakorlatban különös jelentőséget kapott a rendkívüli munkavégzés ellenértékéként nyújtott díjazás vagy kiadott szabadidő kérdése (a szállodaipar kollektív szerződése, illetve a munkaidőről szóló törvény, az Arbeitszeitgesetz 2007. évi novellája nyomán).

Amint arra a bevezetőben utaltunk, kiemelkedő elméleti és gyakorlati jelentőségű (kollektív szerződéses) problémát tárgyalt a szerző a nagy hagyományokkal rendelkező konferencián. E körülmény még élesebben láttatja a hazai szerzővel az ilyen jellegű viták hiányát a hazai jogéletben, illetve munkajogász közvéleményben.

Waas, Bernd: A Restatement of the Law with Respect to Labour Law; Kohler C., Thomas: Restatement – Technique and Tradition in the United States, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 24, Issue 4, 2008, 451 – 467; 469 – 493.

Az IJCLLIR a német Waas és a Boston College Law School-ban dolgozó Kohler professzorok azonos tárgyban íródott tanulmányát publikálta. A két dolgozat együttes megjelenése egyáltalán nem véletlen. A Pécsi Munkajogi Közlemények 2008. 1. számában beszámoltunk az European Labour Law Network (ELLN) megalakulásáról és egyben arról, hogy az ELLN céljának – nevezetesen az európai munkajog újragondolásának – gyökerei az amerikai jogban gyökereznek. Bernd Waas és Thomas C. Kohler a „restatement of the law” különböző megközelítési módjait elemzi, feltárva az európai és az amerikai jogi gondolkodás és jogi struktúra különbségeit, különös tekintettel a munkajogra.

Az ELLN megalakulásának és célkitűzésének ideája az Európai Bizottság 2003. februárjában kibocsátott dokumentumából származik. A kötelmi jog egységesítésére irányuló ‘A Coherent European Contract Law’ című dokumentum az egyes tagállamok kötelmi rendszereiben felfedezhető jelentős különbségekre, illetve az ebből adódó nehézségekre hívta fel a figyelmet, és ennek kiküszöbölésére akciótervet hívott életre. A bizottság egy ún. ‘common frame of reference’ megalkotását tűzte ki célul, az alapvető elvek és az egységes terminológia használata érdekében. A ‘common frame of reference’-

⁸ A tárgyban jogszabályok: ABGB 1162d. §, Angestelltengesetz 34. §.

nek kettős rendeltetése van. Az első, egy olyan kötelmi jogi rendszer előkészítése, amely része lehet az *acquis*-nek, a második, egy magasabb szintű konvergencia megteremtése a kötelmi jog rendszerében.

Waas azt a kérdést teszi fel, hogy lehetséges-e egy hasonló ‘common frame of reference’ megalkotása a munkajog területén. A munkajogászok egy ilyen feladat elvégzése során viszonylag könnyű helyzetben vannak, hiszen a teendő szinte kézenfekvő: a közösségi munkajogi irányelvek elemzése által lehetséges bizonyos következtetések levonása. További kérdés azonban, hogy milyen eredménnyel lehetséges ezt a munkát elvégezni, egyáltalán mi legyen a kitűzendő cél?⁹ Közelebbről: a munkajog újragondolásának lehet-e célja a munkajog EU szinten történő szabályozása?

A válaszadáshoz fel kell tárni a munkajog alapvető jellemzőit, amelyek e jogág újragondolásában, mint meghatározó előfeltételek jelentkeznek. Waas hét szignifikáns jellemzőt sorol fel. Az első figyelemreméltó jel, amely mindenképpen óvatosságra int, a munkajog, mint *judge-made law*. Természetesen nem abban az értelemben, mint a klasszikus *common law* területén, de különösen a kollektív munkajog tekintetében a legiszlátorius jogforrások csekély száma mindenképpen szembeötlő. Ami az individuális munkajogot illeti, még olyan országokban is, ahol a szabályozás viszonylag zárt rendszert alkot – mint például Németországban – törekvések vannak az egységes, akár kodifikált normarendszer kialakítására. A munkajog második jellemzője az, hogy viszonylag fiatal jogág. Ennek elsősorban azért lehet jelentősége, mert ugyan a munkajog forrásai részben visszavezethetők a római magánjog intézményeire, azonban e jogág rendeltetése miatt ezek az összefüggések már jelentősen fellazultak. A harmadik jelentős elem az egyes államok eltérő történelmi háttere, amely egyes alapvető munkajogi intézmények megítélésében is nézetkülönbségekhez vezethet.¹⁰ A negyedik tekintetbe veendő jellegzetesség a munkajog szoros kötődése egyes jogterületekhez, különös tekintettel a társadalombiztosítási jogra. Ez mindenképpen megfontolt cselekvésre készíti a jogalkotást, hiszen a munkajog egyes elemeinek megváltoztatása közvetlenül érinti a szociális rendszereket. A munkajog közösségi szintű konvergenciájának megteremtését kétségtől nehezebbé teszi az a tény, hogy egy adott ország munkajogi struktúrája, valamint a szabályozás tartalma nagymértékben függ az ország jólétének állapotától. Ez nyilvánvalóan kihat a szabályozás viszonylagos liberalizmusára, illetve az egyes munkavállalói rétegek támogatásának módjára is. A következő – napjainkban egyre inkább nyomon követhető – tényező, a munkajog és az adott ország (aktuál)politikai törekvéseinek összefonódása. Végezetül a hetedik szignifikáns elem, hogy a munkajog nem izolálható általában a társadalom törekvéseitől. Waas számos példán keresztül mutatja be, hogy az egyes tagállamok társadalmának, illetve egyes rétegeinek törekvései, célkitűzése, milyen mértékben befolyásolják a munkajog egyes intézményeinek sorsát, illetve alakíthatóságát.¹¹

⁹ Waas ezzel összefüggésben utal az European Civil Code-dal összefüggő vitákra. Lásd a Society of European Contract Law kapcsolódó anyagait (www.secola.org).

¹⁰ Waas ezzel összefüggésben a sztrájkhoz való jog tekintetében fennálló felfogásbeli különbségekre utal.

¹¹ Az egyik kiváló példa a munkaerő-kölcsönzés eltérő szabályozása, illetve megítélése.

Waas mindebből azt a következtetést vonja le, hogy a munkajog ugyan meglehetősen speciális sajátosságokkal rendelkezik, azonban ezek nem gátolhatják meg munkajog intézményrendszerének újragondolását, egy magasabb szintű konvergencia kialakítása céljából. Példaként hozza fel a kötelmi jog egységesítésével összefüggő kutatásokat, amelyek módszerükben is többek, mint csupán az újragondolás valamiféle technikája.¹²

Thomas C. Kohler tanulmánya az amerikai munkajog újragondolásának gyökereit és módszertanát mutatja be.¹³ Tanulmányában részletesen elemzi az amerikai munkajog szignifikáns jellemzőit, különös tekintettel az európai, illetve az egyes EU tagállamok munkajogától való eltérésre. Az amerikai munkajog egyik meghatározó sajátossága abban áll, hogy a munkajog döntően a kontraktuális forrásokra, nevezetesen a kollektív megállapodásokra épít. A másik sajátos vonás a szabályozás több-szintű funkcionálása, azaz a szövetségi szintű munkajog mellett nagy jelentőséggel bírnak a szövetségi államok helyi „munkajogai” is. Ami a munkajog alapvető kereteit illető törvényeket illeti, Kohler az 1935. évi National Labor Relations Act, az 1938. évi Fair Labor Standards Act, valamint az 1964. évi Civil Rights Act VII. fejezetének rendelkezéseit emeli ki. Mindezeket túlmenően a jogalkalmazás szerepe, különösen a Supreme Court döntéseinek hatása megkerülhetetlen. Ennek a folyamatnak egyik látványos eredménye volt, ahogyan a hetvenes években a jogalkalmazás megtörte az ‘employment at-will’ szentségét.¹⁴ Ettől az időtől kezdve erősödött az arbitráció intézménye az individuális munkajogban, meghatározott eljárási szabályok mentén. Ennek a változásnak akkor értjük meg jelentőségét, ha figyelembe vesszük, hogy az amerikai – tágabb értelemben vett – foglalkoztatási jog szabályozása az európai szabályozórendszerekhez képest rendkívül töredékes. Ennek megfelelően az eljárás egységesítésének, illetve az egyes eljárások során kialakított elveknek nagyobb szerepe van, mint Európában. További eredménye ennek a beavatkozásnak a munkahelyi (státusz) biztonság és a munkahelyi demokrácia, a participáció erősödése volt. Kohler utal arra, hogy a munkajog egy hosszan tartó fejlődési folyamat következményeképpen a civiljog egyenrangú részévé válik az Egyesült Államokban is.¹⁵

A jogalkalmazás szerepe Kohler álláspontja szerint azért felbecsülhetetlen, mert – ha más úton is – az amerikai munkajog ténylegesen rendelkezik azokkal az elemekkel, amelyeket az európai munkajog is magáénak vallhat. A szerző széles összefüggésekben tárgyalja a ‘restatement’ történetét és lényegét. Bármennyire furcsának tűnik, e jogterület újraértelmezése, részletes kifejtése már az 1800-as években megkezdődött, azaz, szinte a munkajog megszületése pillanatában. Erre szükség is volt, hiszen a munkajognak már a kezdetektől ki kellett alakítania saját identitását. A német és az angolszász jogfejlődés méréldköveinek érintését követően annak az álláspontjának ad hangot, hogy a ‘restatement’

¹² Waas ezzel összefüggésben utal a Rudolf B. Schlesinger által kidolgozott Cornell Common Core Project-re, valamint a ‘dynamic comparative law methodology’ módszerére.

¹³ Utal az American Law Institute tanácsának 2000. évi kezdeményezésére, nevezetesen a munkajog újraértékelését szolgáló projekt elindítására.

¹⁴ Ennek a folyamatnak egyik kiemelkedő állomása volt a *Toussaint v Blue-Cross, Blue Shield* 408 Mich. 579, 292 N.W. 2d 880 (1980) ügy.

¹⁵ Hivatkozik William Blackstone Commentaries-ében kifejtett alapvető tételre: ‘The three great relationship of private life...are those of husband and wife, parent and child and master and servant.’

korábban a munkajog vizsgálatát, fogalmak tisztázását, egyszerűsítését, valamint újbóli kifejtését jelentette. Mint ahogyan Lance Liebmann – az American Law Institute jelenlegi elnöke – kifejtette, a munkajog újraértelmezése más feladatokkal is jár, és ez a munka a munkajog átalakulásában és fejlődésében alapvető jelentőségű. A projekt alapjaiban négy terület vizsgálatát végzi el. Az első, a közérdek szerepe a munkajogban, a második a szerződések elemzése, a harmadik, a munkavállaló magánélete és a munkajogviszony tartalmának összefüggései, és végezetül a munkáltató-munkavállalói kárfelelősség. Bármennyire is viszonylag szűknek tűnik az áttekintés spektruma, mindegyik az ‘at-will employment’ rendszerének a felülvizsgálatát jelenti, és ennél fogva rendkívüli jelentőségű. Kohler végkövetkeztetése szerint, az American Law Institute keretein belül lefolytatott és lefolytatandó viták nyilvánvalóan újraértékelésre készítetik a munkajog kutatóit az amerikai munkajog karakterét illetően. Nem szolgálhat ugyan mintegy pótlásaként annak a társadalmi szintű diskusszióknak, amelynek célja, hogy a munkajog és általában a foglalkoztatás jövőbeli fejlődését segítse, ezt a vitát azonban inspirálhatja.

Kiss György

Baker, Aaron: Proportionality and Employment Discrimination in the UK, *Industrial Law Journal*, Vol. 37. No. 4 December 2008

Aaron Baker, a Durham University professzora arra a feladatra vállalkozott, hogy az angol jogfejlődést elemezze a közvetett diszkrimináció tilalmával összefüggésben. Napjainkban ez a tilalom, növekvő szerepet játszik az angol jogban, amely alapvetően az Európai Közösséget Megalapító Szerződés (a továbbiakban: Szerződés) 13. cikkelyén nyugvó irányelveken nyugszik. A angol jogfelfogás változást jelzi, a 2006-ban hatályba lépett Equality Act is. A közösségi normákat számos belső jogszabály által építették be az angol jogba, és az így kialakított követelmények átfogóan a Genuine Occupational Requirement megjelölést kapták. Ennek a folyamatnak egyik fontos eleme volt az arányosság követelményének alkalmazása, illetve az erre vonatkozó felfogások folyamatos változása. Az angol jogfejlődés kiemelkedő állomása az 1988-ban megalkotott Human Rights Act, amely az Emberi Jogok Európai Egyezményének az átvételét valósította meg. Az arányosság követelményének beépülése korántsem volt egyszerű folyamat, hiszen az angol jogalkalmazás számára ez a követelmény viszonylag idegennek számított.

Az első lépéseket is kétséget kizáróan a Közösség hatására tette meg az angol jog.¹⁶ A jogalkalmazás számára a közvetett diszkriminációval összefüggésben a kezdetekben a komolyabb problémák a Race Relations Act (1976) alkalmazása során jelentkeztek. Az ebben a körben felmerült ügyek annak a vizsgálatát tették szükségessé, hogy vajon a mindenkre hatályos, de csak meghatározott munkavállalói csoportokat hátrányosan érintő munkáltatói intézkedések milyen körülmények által igazolhatók az arányosság elve által. A korai

¹⁶ Lásd a Sex Discrimination Act (1976) rendelkezéseit.