

نوشته : الکساندر برنشتن
ترجمه : دکتر عزت‌الله عراقی

مسائل فعلی حقوق کار در سوئیس

تدوین مجموعه قوانین در حقوق کار

صفت بارز نظام قانونگزاری سوئیس ثبات کامل آنست . قبل از تجدید نظر در مقررات مربوط به فرزندخواندگی ، که در ۳۰ ژوئن ۱۹۷۲ بتصویب مجلس فدرال رسید ، در قانون مدنی مصوب ۱۹۰۷ ، طی یک دوره ۶۵ ساله ، جز تغییراتی کم اهمیت حاصل نشده بود . در قانون تعهدات نیز ، که مکمل قانون مدنی است ، از تاریخ تصویب آن در ۱۹۱۱ و ۱۹۳۶ تغییرات چندانی صورت نگرفته است .

اما آنچه بیان کردیم در مورد قوانین اجتماعی مصداق پیدانمی‌کند . این امر بویژه در مورد بیمه‌های اجتماعی ، که از پایان جنگ دوم جهانی و از تاریخ تصویب قانون مربوط به بیمه‌پیری و (مستمری) بازماندگان در سال ۱۹۴۷ ، دائما " در معرض تغییر و اصلاح اند صادق نیست . حقوق کار نیز بنوبه خود اخیرا " ، بر اثر تصویب پیاپی دو قانون ، مورد تجدید نظر کامل قرار گرفته است یکی از این دو ، قانون فدرال مربوط به کار در صنایع ، حرفه و تجارت (قانون کار) میباشد (مصوب ۱۹۶۴) و دیگری قانون ۱۹۷۱ که مقررات قانون تعهدات را درباره قرارداد کار مورد تجدید نظر قرار داده است . نخستین قانون ، قانونی از حقوق عمومی است شامل مقررات مربوط به حمایت کارگران و دومی حاوی مقررات حقوق خصوصی است .

بدین ترتیب ، قانونگذار بجای اقدام به تدوین یک مجموعه کلی حقوق کار ترجیح داده است به تدوین دو مجموعه مبادرت ورزد . یکی در حقوق عمومی — یا بهر حال مقررات اساسی حقوق عمومی در زمینه حقوق کار — که پاره‌ای قوانین خاص را بجای خود باقی میگذارد از قبیل قانون مربوط به کار در محل سکونت (کار خانگی) مصوب سال ۱۹۴۰ ، قانون مربوط

* این مقاله ، مانند مقاله مندرج در شماره ۱۸ همین نشریه تحت عنوان " توسعه اخیر حقوق کار فرانسه " ، بمناسبت دهمین سالگرد مدرسه بین‌المللی حقوق کار تطبیقی ، در مجموعه‌ای تحت عنوان " مسائل روز در حقوق کار " برپا فرانسه منتشر شده است . (مترجم) .

به کار در مؤسسات حمل و نقل عمومی (که آخرین متن آن مربوط به سال ۱۹۷۱ است) یا حتی قانون مربوط به مهارت شغلی ۱۹۶۳ . دیگری در زمینه حقوق مدنی که تدوین مجموعه قانون خیلی کاملتر است . باید خاطر نشان کرد تدوین یک مجموعه کلی قانونی ، که هم شامل حقوق عمومی و هم شامل حقوق خصوصی در مورد (مسائل مربوط به) کار بشود در سویس بیاره‌ای موانع برخورد می‌کند زیرا (در این کشور) قوانین فدرال در زمینه حقوق عمومی شامل تمام رشته‌های شغلی نمیشود . . . در نظام فدرال موجود در سویس ، کانتون‌ها اختیار خود را در مورد قانونگزاری نسبت به حمایت کارگران ، در رشته‌هایی مانند کشاورزی و خدمت در منازل که موضوع مقررات حمایتی در سطح فدرال نیستند ، حفظ می‌کنند . معهذا کانتون‌ها از این اختیار جز بطور خیلی محدود استفاده نمی‌کنند .

با وجود این ، واقعیت اینست که قانونگذار فدرال از طریق قانون کار قلمرو اجرای قوانین فدرال را به نسبت قابل ملاحظه‌ای افزایش داده است . تا آن تاریخ (قوانین فدرال) محدود به کارخانه‌ها بود و در مورد پیشه و تجارت مقررات فقط شامل تعطیل هفتگی ، حد اقل سن کارگران ، و تا اندازه‌ای کار نوجوانان و زنان میشد . بدین ترتیب ارزش اساسی قانون ۱۹۶۴ در اینست که اقدامات حمایتی مربوط به کارگران را به رشته‌هایی از زندگی اقتصادی سرایت داده است که تا قبل از آن تاریخ بموجب قوانین کانتون‌ها ، غالبا " مشمول حمایت نمی‌گردیدند .

اما قلمرو اجرای حقوق عمومی ، از لحاظ موضوعی ، محدود است . حقوق عمومی ، بویژه ، مدت کار و استراحت ، اقدامات بهداشتی و ایمنی ، اقدامات مربوط به حمایت نوجوانان و زنان را در بر میگیرد بر عکس این قوانین (جز بصورت خیلی محدودی ، در مورد کار خانگی) شامل مزد نمیشود .

اما قانون جدید مصوب ۲۵ ژوئن ۱۹۷۱ ، که از اول ژانویه ۱۹۷۲ بمرحله اجرا درآمد و قانون تعهدات را مورد تجدید نظر قرار داده است موضوع اصلی ملاحظات ما خواهد بود .

این قانون مسبوق به قانون ۱۹۵۶ است که در مقررات قانون تعهدات مربوط به قرارداد جمعی کار تجدید نظر کرده است و یکی از موارد نادر تجدید نظرهایی است که قبل از ۱۹۷۱ در این مجموعه صورت گرفته است .

تجدید نظر در قانون تعهدات

قانون ۱۹۷۱ با متنی جدید که مقررات مربوط به قرارداد فردی کار ، قرارداد کار

آموزی، قرارداد نمایندگان تجاری، قرارداد کار در اقامتگاه، پیمان جمعی کار و قرارداد نمونه کار را در بر میگیرد بطور کامل جانشین باب دهم از قانون تعهدات میشود که عنوان آن " درباره قرارداد کار" است. در مورد پیمانهای جمعی قانون (جدید) قسمت عمده مقررات مصوب ۱۹۵۶ را مورد تأیید قرار میدهد برعکس مقررات مربوط به قرار داد فردی کار کاملاً عوض شده است و الاخره در نظام قرارداد نمونه کار تغییرات مهمی پدیدار گردیده است.^۱

بدون شک نیازی نیست در مورد ضرورت تجدیدنظر در مقررات مربوط به قرارداد کار به تفصیل بحث شود. اولین قانون تعهدات یعنی مجموعه ۱۸۸۱ در ۱۹۱۱ بدانجهت مورد تجدیدنظر قرار گرفت که به درخواستهای مربوط به تجدید نظر در مقررات ناظر به اجاره خدمات، که بعد از ۳۰ سال اجراء و اعمال کهنه بنظر میآمد، پاسخ ساسی داده شود با این وصف درباره غیر قابل تغییر بودن مقرراتی که مدت ۶۰ سال مجری بوده است چه میتوان گفت؟ آنهم در زمانی که در کشورهای مجاور سوئیس قوانین مربوط به این قسمت غالباً " بطور کامل تغییر پیدا کرده اند. سوئیس که مستقیماً " ضربه ناشی از دو جنگ جهانی و حوادث مترتب بر آنها را تحمل نکرده است دیگر مانند گذشته از پیشگامان توسعه حقوق کار نیست. معهذ این واقعیت مسلم است که در سوئیس هم در این برهه از زمان روابط اجتماعی بطور عمیقی تحول یافته بودند و دیگر امکان نداشت که قوانین (مصوب) ابتدای این قرن بهمان حال نگهداشته شوند. بنابراین آشکار الازم بود که به درخواستهای گوناگون گروههای مختلف در این زمینه ترتیب اثر داده شود و تحول روابط اجتماعی و تغییر شرائط کار و نیز توسعه پیمانهای جمعی و ترمیمی که بدنبال آنها در روابط کار ایجاد میشود، مطمح نظر قرار گیرند.

مقدمات این تجدید نظر از مدتی طولانی فراهم شده بود و کمیسیونهای مختلفی که شامل نمایندگان سازمانهای کار فرمائی و کارگری بود جلسات متعددی را باین امر تخصیص دادند.

یادآوری این نکته حائز اهمیت است که سوئیس کشوری است دارای (نظام) دموکراسی مستقیم و تمام قوانین در آن باید به تأیید مردم برسند. کافی است که ۳۰ هزار نفر انتخاب

۱ - قرارداد نمونه کار نظامی است که وسیله مقامات فدرال یا کانتون ها، بویژه در مورد مشاغلی که مشمول پیمان جمعی کار نیستند، مقرر شده است. قبل از تجدید نظر (در قانون) طرفین قرار فردی کار جز بوسیله نوشته نمی توانستند از قرارداد نمونه کار، تخطی نمایند. بعد از این بموافقت شفاهی هم، جز در موارد نادری که به پاره ای شرائط ویژه قرار داد نمونه مربوط باشد (ماده ۳۶ مجموعه قانون تعهدات) میتوان از قرارداد نمونه تخلف نمود.

کننده تقاضا کنند در آن صورت از مردم خواسته میشود که نظر خود را درباره قبول یا رد قانون مصوب مجالس فدرال اعلام دارند. این وضع مقامات (مسئول) را مجبور می کند که اگر نمی توانند موافقت همراست بیک متن قانونی جلب کنند، لاقلاً کوشش نمایند که مخالفت علنی ذینفع های اصلی، و بویژه در مورد قوانین کار مخالفت طرفهای اجتماعی (منظور کارگران و کارفرمایان است. مترجم) را علیه قانون برنمایانگیزند. این امر طولانی شدن مراحل مقدماتی تدوین قوانین را توجیه می کند.

درواقع، اگر لایحه قانونی، که در ۱۹۶۷ تقدیم قوه مقننه شد، در مورد مقررات حاکم بر قرار داد کار تغییرات مهمی را در وضع کارگران منظور میداشت؛ از جهت دیگر مقررات مساعدی هم بحال کار فرمایان در بر داشت تا ایشان را در برابر کارگران حمایت کند. این مطلب را پیام شورای فدرال که در تأیید لایحه قانونی به مجالس فدرال ارسال شده بود بیان میکرد.

"با توجه باینکه روابط کار ایجاب می کند که کارگر نیروهای کار خود را بکار گیرد و سازمان زندگی او بطور وسیعی تحت تأثیر آن واقع میشود، واضح است که حقوق قرارداد کار باید منافع مشروع مزد بگیران را تضمین و حمایت کند. اما همچنین اهمیت دارد که این حقوق، منافع مشروع کارفرمایان را نیز رعایت نماید زیرا حقوق مذکور باید نظامی ایجاد کند که بطور منصفانه ای جوابگوی منافع دو طرف باشد." ۲

غالب مقررات پیشنها دی دولت از طرف قوه مقننه مورد قبول واقع شد. قانون جدید در حالیکه کاملاً "جانشین مقررات سابق میشود دارای این خصیصه است که بیشتر بعنوان یک تجدیدنظر (و تطبیق با وضع موجود) محسوب میگردد تا متنی که دگرگونی کامل روابط کار را در بر داشته باشد.

مقرراتی که هدفش تأمین حمایت کارفرمایان است، و قبلاً "بدان اشاره شد، بصورت قواعد مطلقاً امری درآمدند که نه به نفع و نه به ضرر هیچ یک از طرفین قابل تغییر نیستند (ماده ۳۶۱) برای مثال مقررات مربوط به کار اضافی از این قبیل است. مندرجات قراردادهای فردی کار یا حتی پیمانهای جمعی کار که مربوط به ساعات کار اضافی باشند، در صورت تخلف از مقررات قانونی باطل محسوب میشوند همین حکم - چیزیکه مایه شگفتی است - در مورد مزد ایام مرخصی جاری است. برابر ماده ۳۶۱، از طریق توافق، قرار داد نمونه کار یا پیمان جمعی نمیتوان نه به ضرر کار فرما و نه به ضرر کارگر از مقررات مربوط به مزد ایام مرخصی تخطی نمود. در حالیکه قانونگذار سوئیس، تاکنون، همواره هدفش افزایش

(۱) Feuille fédérale, 1967, P. 284.

وزنه پیمانهای جمعی بوده است قانون جدید، تاحدی، نقش این پیمانها را تقلیل میدهد و بدینسان گاهی قانون را، حتی در مواردیکه پیمانهای جمعی مساعد تر بحال کارگران هستند، مقدم میدارد.^۱

طبقه‌بندی‌های مختلف کارگران

یکی از مقررات جالب و مفید این قانون حکمی است که هر نوع تفاوتی را از لحاظ طبقه بندی‌های کارگران به‌عمل، کارمندان و خدمه از میان برمیدارد. مجموعه‌های سال ۱۸۸۱ و ۱۹۱۱ مانند قوانین بیشتر کشورها، این تفاوت عملی را در خود منعکس کرده بودند. چنین می‌پنداشتند که قرارداد یک مستخدم (کارمند) بالنسبه به قرارداد یک کارگر (در معنای عرفی کلمه، مترجم) تقریبا "بنا بتعریف از استحکام و ثبات بیشتری برخوردار است. اختلاف مهلت اخراج از همین جا ناشی میشد بهمین سبب مهلت پرداخت مزد (بر حسب طبقه بندی) متفاوت بود.

در حال حاضر در قانون تعهدات اختلافی بین کارگران، مستخدمین (کارمندان) و خدمه وجود ندارد و همه کارگر محسوب میشوند. مهلت‌های اخراج که قبلا "در مورد مستخدمین (کارمندان) پیش بینی شده بود در مورد همه کارگران قابل‌اجراء است و حتی در باره‌های موارد این مهلت‌ها به نسبت مقررات قانونی که قبلا "در باره کارمندان اجرا میشد، طولانی تر شد مانند.

متأسفانه برخی تبعیض‌ها هنوز هم بسبب آنکه در قانون کار ۱۹۶۴ مندرج بودند و قانون مذکور در این مورد تغییر نیافته است. (این تبعیض‌ها) بویژه مربوط به مدت کار و ساعات کار اضافی میشود. بدین ترتیب است که کارمندان (باستثنای مستخدمین کسبه جزء) از بابت کار اضافی حق دریافت اضافه حقوق ندارند مگر در صورتیکه ساعات کار اضافی زائد بر ۶۱ ساعت در سال مدنی (غیر مذهبی) باشد (ماده ۱۳ قانون کار).

1- Alexandre Berenstéin, in *Revue Syndicale Suisse* PP. 76 SS; 1970, PP. 109 SS; 357 SS; 1971, PP 40 SS. 153. SS; 1972 PP. 32 SS; Walther Hug, in *Onzième Journée Juridique de la Faculté de droit, Genève, 1971, PP. 81 SS.*

بیماری، بارداری و خدمت نظام

دسته دوم مقرراتی که هدفشان بهبود وضع کارگران است مربوط به قواعدی است که در مورد بیماری قابل اجرا و اعمال هستند. حق کارگر به استفاده از مزد در صورت بیماری از ۱۸۸۱ در مجموعه (قانون تعهدات) مقرر شده بود. قانون جدید اجرای این حق را بویژه بدین نحو مشخص میکند که (حق مذکور) در جریان اولین سال استخدام برای مدت سه هفته قابل اجرا است؛ مدت این حق در جریان سالهای بعد، متدرجا افزایش مییابد (ماده ۳۲۴ الف) اگر کارگر از یک بیمه اجباری استفاده کند حق دارد کلاً "از $\frac{1}{8}$ حداقل مزدش استفاده نماید و اگر مستمری های بیمه در دوران مورد حمایت بدین حد نرسید کارفرما باید تفاوت را بپردازد (ماده ۳۲۴ ب).

از طرف دیگر، کارگر بیمار در برابر فسخ قرارداد مورد حمایت قرار گرفته است. حمایت قانون در این مورد تاکنون خیلی محدود بود و به عمال (کارگران) کارخانهها منحصر میشد. بعد از این کارفرما نمیتواند ظرف چهار هفته اول بیماری، یا بدنبال حادثهای که کارگر بدون تقصیر خودش بدان مبتلا گشته است قرارداد را فسخ کند. دوره حمایت از دومین سال خدمت، بالغ بر هشت هفته میشود. هر نوع اخراج (و فسخ قرارداد) که برخلاف این قاعده صورت گیرد اساساً باطل است. این حکم مانع میشود که کارفرما با فسخ قرارداد، جلوی پرداخت مزدی را که بابت بیماری کارگر بوی بدکار بوده است بگیرد، عملی که قبلاً گاهی مشاهده میشد.

اگر کارفرما، قبل از بیماری (کارگر) قرارداد را فسخ کرده ولی وقتی که بیماری اعلام میشود هنوز مهلت اخراج پایان نیافته است، مهلت در دوره بیماری معلق میشود و تا آخر دوره حمایت رفع تعلیق نمیکرد. در مورد بارداری، مدت حمایت در شرایط مشابه شامل دوره ای است که از هشت هفته قبل از زایمان شروع و ناهشت هفته بعد از آن ادامه مییابد. بالاخره در مورد خدمت نظام، دوره حمایت از چهار هفته قبل از شروع خدمت شروع میشود و چهار هفته بعد از خاتمان پایان مییابد (ماده ۳۳۶ ای).

حمایت مشابهی به نفع کارفرما یا "مافوق" کارگر پیش بینی شده است که (بموجب آن) از کارگر خواسته میشود در صورت بیماری کارفرما یا مافوق، وضع حمل و یا خدمت نظام هر یک از این دو جانشین ایشان شود (ماده ۳۳۶ اف).

پایان قرارداد

باستثنای مقررات اخیر الذکر - مربوط به ممنوع بودن فسخ قرارداد کار در صورت بیماری، وضع حمل یا خدمت نظام - قانون جدید مقررات سابق را در مورد پایان قرارداد کار، اساساً "تغییر نمی‌دهد بویژه قانون جدید، اصل آزادی و استقلال اراده طرفین (قرارداد) را در مورد فسخ قرارداد کار حفظ می‌کند. کارفرما اصولاً "موظف نیست که برای فسخ قرارداد دلیلی ارائه دهد. از طرف دیگر، اگر فسخ قرارداد مشمول مقررات اخیر الذکر نباشد (جز در موردیکه فسخ به سبب خدمت نظام صورت میگیرد) هیچ نوع حمایت خاصی به کارگر اعطاء نشده است. بدون تردید، کارگر همواره از حمایت حکم مندرج در ماده ۲ قانون مدنی که بموجب آن "سوء استفاده بین از حق را قانون حمایت نمی‌کند" برخوردار است و میتواند، در صورت لزوم، جنبه "سوء استفاده از حق فسخ را مطرح سازد. اما این راه حل (از لحاظ حصول نتیجه) خیلی نامطمئن بنظر میرسد.

معهداً بین ابداعات اصلی که قانون تازه در این زمینه به همراه می‌آورد لازم است دو نکته را خاطر نشان کرد اول تکلیف کارفرما به پرداخت مزد کارگر، در صورت فوت وی، به مدت یک یا دو ماه پس از مرگ نامبرده (ماده ۳۳۸) و دوم برقراری نوعی خسارت پایان خدمت برای کارگر انیکه حداقل ۵۰ سال سن داشته و قراردادشان پس از ۲۰ سال خدمت پایان می‌یابد. اما مبلغ این خسارت نسبتاً "ناچیز است و در صورتیکه کارگزار مستمری‌های یک مؤسسه پیش‌بینی (بیمه) - که به نفع کارکنان کارگاه مقرر شده است - استفاده کند دیگر نمی‌تواند خسارت (فوق) را مطالبه نماید. (مواد ۳۳۹ ب تا ۳۳۹ د).

بر عکس یکی از مقرراتی که هدف و نتیجه اش بهبود وضع کارفرما است حکمی است مربوط به موردی که کارگر قراردادکاری را منعقد کرده ولی بآن ترتیب اثر نداده و کار خود را شروع نکرده است یا اینکه کار خود را ناگهانی و بدون دلائل صحیحی ترک کرده است. در این موارد قانون، اصولاً "برای کارفرما خسارتی قطعی مقرر داشته است که بدون در نظر گرفتن جبران خسارت اضافی عبارت از یک چهارم مزد یکماهه (کارگر) میباشد (ماده ۳۳۷ د) برابر قانون قبلی، کارفرما حقی جز دریافت خسارتی معادل مزد سه روز نداشت و اگر کارگر، کارگر یک کارگاه صنعتی بود کارفرما ادعای دیگری نمی‌توانست بکند و در موارد دیگر حق مطالبه خسارت را (بطور قطعی) نداشت و میبایستی دلائل ورود خسارت را اقامه کند.

قرارداد کار و رابطه کار

اگر مقررات مربوط به موضوع خاص هر یک از کارفرما و کارگر را بکنار بنهیم و مقررات قانون را که از نزدیک به نظریه حقوقی مربوط میشوند بطور خلاصه بررسی کنیم ، مناسب مینماید مسأله ارتباط بین قرارداد کار و رابطه کار را یاد آور شویم .

در متن جدید ، همانند متن قدیم ، قانون تعهدات برای انعقاد قرارداد کار ، تحقق شرائطی را مشابه آنچه در مورد انعقاد سایر قراردادهای حقوقی مدنی لازم است الزامی نمیداند . بمحض اینکه کارفرما انجام کاری را که بر حسب اوضاع و احوال جز در برابر مزد انجام نمی شود بوسیله شخص خاصی برای مدت معینی ، بپذیرد قرارداد منعقد میشود (ماده ۲۲۵) . احتیاجی نیست که طرفین در مورد انعقاد یک قرارداد کار توافق کرده باشند یا حتی قصد انعقاد چنین قراردادی را داشته باشند (همچنین لازم نیست) که نسبت به پرداخت مزد توافق کرده باشند ، در این صورت ، مفهوم قرارداد کار خیلی وسیع است و اوضاعی را در بر میگیرد که حسب القاعده بنظر میآید میبایستی خارج از این قرارداد باشند .

اما در قانون جدید ، قانونگذار مواردی را هم در نظر گرفته است که قرارداد دارای آنچنان نقصی است که به سبب آن علی القاعده باید باطل باشد . (قبل از تصویب این قانون) در چنین مواردی ، هر گاه کارگری مدت معینی را کار کرده بود و سپس کشف میشد که قرارداد ، مثلاً " به سبب اینکه کارگر به سن لازم برای انعقاد قرارداد نرسیده ، باطل بوده است ، حقوق کارگر نسبت به مزد (این مدت) همواره از طرف دادگاهها شناخته نشده بود زیرا جز بر مبنای (نظریه) دارا شدن غیر عادلانه نمیتوانستند باو اجازه طرح دعوی دهند و نتیجه این دعوی هم نامعلوم بود . برابر مقررات جدید ، نفساً اینکه رابطه کار وجود داشته است - حتی اگر قرارداد باطل باشد - کارگر را ، بشرطیکه دارای حسن نیت باشد ، مجاز میسازد که تقاضای پرداخت مزد را بنماید . (بند سوم ماده ۲۲۵) .

یکی دیگر از مقرراتیکه جنبه عمومی دارد ، حکمی است که صرف نظر کردن کارگر را از حقوقیکه بموجب یک قانون امری برای وی در نظر گرفته شده است باطل اعلام میکند (ماده ۲۴۱) چنین قاعدهای قبلاً " در مورد مقررات امری ناشی از پیمانهای جمعی وجود داشت . این حکم به حقوقی هم که مستقیماً " از قانون ناشی میشوند سرایت داده شده است .

1- Arrêt du Tribunal fédéral du 13 Mai, 1969 dans la cause spreuer (Recueil officiel 1969, II, P. 131).

بدین ترتیب صرف اینکما استفاده از حق مقرر در قانون مدت طولانی مورد درخواست واقع نشده است نمی تواند جز به صورت سپری شدن مدت مرور زمان بمنزله انصراف ضمنی محسوب شود و در مقابل درخواست کارگر، (باحقاق حق خود) مورد استناد قرار گیرد. رسیدی که از جانب کارگر داده شود و ضمن آن نامبرده از یکی از حقوق ناشی از قانون یا منتج از پیمان جمعی صرف نظر کند، اگر ظرف مدت قرارداد یا ظرف یکماه بعد از خاتمه آن، داده شده باشد در برابر کارگر قابل استناد نیست. بعد از این مدت فرض بر اینست که کارگر دیگر تحت تبعیت اقتصادی کارفرمانیست و بالنتیجه رسیدی که در آن زمان داده شده صحیح است.

حقوق عمومی و حقوق مدنی

مطلب دیگری که حائز اهمیت است و باید خاطر نشان شود حکم مربوط به آثار حقوق عمومی در زمینه حقوق مدنی است (ماده ۳۴۲). تفکیک بین حقوق عمومی و حقوق خصوصی بدون شک در سوئیس، بیش از خیلی از کشورهای دیگر واجد اهمیت است زیرا تشخیص این دو نقش عمده‌ای در تعیین حدود صلاحیت‌ها بین کنفدراسیون و کانتون‌ها ایفا میکند. حقوق مدنی، در مجموع، در صلاحیت کنفدراسیون است. در حالیکه کانتون‌ها به ترتیبی که دیدیم، در زمینه مقررات حمایتی مربوط به کارگران برخی صلاحیت‌ها را حفظ کرده‌اند که در چهار چوب حقوق عمومی قرار میگیرد. مسأله‌ای که غالباً مورد بحث بوده اینست که آیا قواعد حقوق عمومی ناشی از کانتون‌ها میتوانند در روابط حقوق مدنی، که اصولاً تابع قانون فدرال انداز نظر حقوقی تأثیری داشته باشند؟ این مسأله بصورت‌های مختلفی بوسیله روبره قضائی حل شده است. در آخرین وهله دیوان فدرال اجازه داده است که یک قانون (مصوب) کانتون، که مربوط به حقوق عمومی است - و کارفرما را مکلف میکند به کارگران مرخصی بدهد - می تواند در یک دعوی مدنی از طرف کارگران مورد استناد قرار گیرد (۱) اما این تصمیم مورد تأیید همگانی علمای حقوق قرار نگرفت. بالاخره قاعده‌ای جدید از قانون تعهدات مسأله را بطور قطعی حل میکند. بنا به این قاعده در صورتیکه بموجب قانون فدرال یا قانون (مصوب) کانتون، تکلیفی ناشی از حقوق عمومی بر یکی از طرفین قرارداد کار بار شده باشد و این تکلیف به کیفیتی باشد که بتواند بر قرارداد اثر بگذارد، طرف دیگر قرارداد میتواند در برابر دادگاههای مدنی برای درخواست اجرای این تکلیف طرح دعوی کند (ماده ۳۴۲). بدین ترتیب این اصل

1- Arrêt du 25 septembre 1947 dans la cause Association Suisse des maîtres relieurs (recueil officiel 1947, I, 229.)

پذیرفته شده است که حقوق عمومی، حتی ناشی از کانتون‌ها، بتواند در روابط مربوط به حقوق مدنی فدرال دارای آثار حقوقی باشد. و لهذا این دو بخش از حقوق دیگر با جداری غیر قابل عبور از هم جدا نیستند و یکی میتواند در دیگری اثر کند.

مؤسسات پیش‌بینی (بیمه)

اگر قانون ۲۵ ژوئن ۱۹۷۱ اخیراً " لازم الاجراء شده است، اما پاره‌ای از مقررات آن، بدون شک، در آینده خیلی نزدیک مورد تجدید نظر قرار خواهند گرفت.

قانون مذکور شامل مقررات جدیدی است که به نفع کارکنان کارگاهها برقرار شده است. اما تجدید نظر نسبت به نظام تأمین اجتماعی سوئیس، که فعلاً " در جریان است، بدون شک موجب لغو قسمت‌هایی این مقررات و جایگزین شدن مقررات جدیدی به جای آنها خواهد شد. اصلاح اصل قانون اساسی مربوط به بیمه پیری، (مستمری) بازماندگان و (بیمه) از کارافتادگی (اصل ۳۴ قسمت چهارم) که در ۳۰ ژوئن ۱۹۷۲ بتصویب مجالس فدرال رسیده است و به تأیید مردم هم رسیده است (۳ دسامبر ۱۹۷۲) بیمه کارگران را از طرف کارفرما در مؤسسات احتیاط شغلی اجباری می‌کند و نظامی تکمیلی اما اجباری در مورد بیمه پیری، و مرگ (مربوط به مستمری بازماندگان) و از کارافتادگی را برقرار می‌سازد که بر نظام بیمه ملی اضافه میشود. همچنین، اصلاح (مقررات) بیمه بیماری و بیمه حوادث ناشی از کار (که در جریان است) تعهدات کارفرما را در صورت بیماری کارگر تغییر خواهد داد.

مشارکت (سهام کردن)

در زمینه دیگری تحولی در حال شکل گرفتن است. مراکز مختلف سندیکائی، که برای اولین مرتبه مشترکاً " عمل می‌کنند، از طریق اقدام مردمی (منظور وسیله‌ای است که در حقوق سوئیس وجود دارد و بموجب آن عده‌ای از مردم میتوانند تجدید نظر در قانون را به رای عمومی بگذارند و در قسمت‌های قبل هم بمناسبتی بدان اشاره شد. مترجم) طرح اصلاح قانون اساسی را پیشنهاد کرده‌اند و قصد دارند بدینوسیله در متن قانون اساسی صراحتاً " این اصل را بکنجانند که کنفدراسیون (سوئیس) حق قانونگزاری را در زمینه سهام کردن کارگران در اداره کارگاهها داشته باشد این اقدام، فکر سهام کردن را در جوامع مختلف شغلی بعیان آورده است. (اما) بنظر میرسد در حال حاضر سازمانهای کارفرمایی با آن مخالف باشند در حالیکه سازمانهای سندیکائی (کارگری)، که در گذشته ای نزدیک معمولاً " نسبت بدان مورد بودند اکثراً " آنرا یکی از خواسته‌های اساسی خود قرار داده‌اند. اصلاحیه قانون اساسی تاچندی دیگر در معرض رای گیری عمومی قرار خواهد گرفت.

بدین ترتیب تجدید نظر در قانون تعهدات که اخیراً " مورد عمل قرار گرفته است مرحله‌ای از مراحل توسعه حقوق کار است حقوقی که پیش از گذشته در حال تحول است.