

Jüngste EuGH-Rechtsprechung zum Arbeitsrecht

Das EWR-Abkommen beinhaltet in Art. 68 die Rechtsgrundlage für die Einführung von Massnahmen im Bereich des Arbeitsrechts, die für das gute Funktionieren des EWR erforderlich sind. Dazu gehören insbesondere die Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge¹ sowie die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie)², welche in Anhang XVIII des EWR-Abkommens übernommen worden sind. Die Richtlinie über befristete Arbeitsverträge wurde in Liechtenstein im ABGB (Arbeitsvertragsrecht), die Arbeitszeitrichtlinie in der Arbeitsgesetzgebung umgesetzt. Der Europäischen Gerichtshof (EuGH) hat in jüngster Zeit zur Auslegung dieser Richtlinien Stellung genommen.

Verbot von missbräuchlichen Kettenverträgen

Die Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge geht von der Prämisse aus, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sind. Es wird jedoch gleichzeitig anerkannt, dass es den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern entspricht, in bestimmten Fällen ein befristetes Arbeitsverhältnis zu beschliessen. Um in solchen Fällen Missbrauch zu vermeiden, wurden die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, gewisse Massnahmen zu erlassen.

Als eine dieser Massnahmen sieht Paragraph 5 der von der Richtlinie für verbindlich erklärten Rahmenvereinbarung vor, dass die Mitgliedstaaten sachliche Gründe festlegen, die eine Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen rechtfertigen. Dies ist laut EuGH so zu verstehen, dass genau bezeichnete, konkrete Umstände gemeint sind, die eine bestimmte Tätigkeit kennzeichnen und daher in diesem speziellen Zusammenhang die Verwendung aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge rechtfertigen können. Weiter bemerkt der EuGH, dass sich solche Umstände aus

der besonderen Art der Aufgaben und deren Wesensmerkmalen oder gegebenenfalls aus der Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Zieles rechtfertigen können. Eine gesetzliche Norm, die aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse generell zulässt, widerspricht somit dem Ziel der Rahmenvereinbarung, da sie keine objektiven Rechtfertigungsgründe liefert.

Wie der Begriff „aufeinander folgende“ befristete Arbeitsverträge zu verstehen ist, führt die Rahmenvereinbarung nicht näher aus. Die Mitgliedstaaten sind in ihrer Definition insofern frei, als dass sie dem Ziel der Bekämpfung des Missbrauchs nicht zuwiderlaufen. Im konkreten Fall beurteilt der EuGH eine nationale Bestimmung, nach der als „aufeinander folgend“ nur die befristeten Arbeitsverträge gelten, die höchstens 20 Werkzeuge auseinander liegen, mit dem Sinn und Zweck der gemeinschaftlichen Regelung als nicht vereinbar.

Des Weiteren hält der EuGH fest, dass die Rahmenvereinbarung keine generelle Verpflichtung enthält, dass befristete Arbeitsverträge in unbefristete Verträge umzuwandeln sind. Die Mitgliedstaaten sind jedoch verpflichtet, eine der in Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung genannten Massnahmen zu erlassen, um den Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge wirksam zu verhindern. Folglich ist eine nationale Regelung unzulässig, die es verunmöglicht, aufeinander folgender befristete Arbeitsverträge, die tatsächlich einen „ständigen und dauernden Bedarf“ des Arbeitgebers decken, in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umzuwandeln.

Bei verspäteter Umsetzung einer Richtlinie, die keine unmittelbare Wirkung entfaltet, besteht mit Ablauf der Umsetzungsfrist die allgemeine Verpflichtung der nationalen Gerichte, das innerstaatliche Recht richtlinienkonform auszulegen. Kann das von der Richtlinie vorgeschriebene Ziel nicht im Wege der Auslegung erreicht werden, verpflichtet das Gemeinschaftsrecht zum Ersatz der den Bürgern durch die Nichtumsetzung verursachten Schäden, sofern die Richtlinie dem Einzelnen Rechte verleiht und ein Kausalzusammenhang zwischen der Pflichtverletzung des Mitgliedstaates und dem Schaden besteht.

¹ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. Nr. L 175 vom 10. 7. 1999, S. 43).

² Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. Nr. L 307 vom 13. 12. 1993, S. 18) - inzwischen ersetzt durch die Richtlinie 2003/88/EG (ABl. Nr. L 299 vom 18. 11. 2003, S. 9).

EuGH, Rs. C-212/04, Konstantinos Adeneler u.a., Urteil vom 4. Juli 2006

Mindestjahresurlaub darf nicht ausgezahlt werden

Der niederländische Gerichtshof 's-Gravenhage hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob eine nationale Vorschrift mit der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar ist, die die Möglichkeit bietet, dass einem Arbeitnehmer, der in einem Jahr seinen jährlichen Mindesturlaub nicht vollständig genommen hat, in einem folgenden Jahr dafür eine finanzielle Entschädigung gewährt wird.

Nach Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Massnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen nach Massgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

Der EuGH legt diese Bestimmung dahingehend aus, dass der Arbeitnehmer normalerweise über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können muss, damit ein wirksamer Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit sichergestellt ist. Die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung für den übertragenen Mindestjahresurlaub würde einen mit den Zielen der Richtlinie unvereinbaren Anreiz schaffen, auf den Erholungsurlaub zu verzichten. Lediglich für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird, lässt Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie zu, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird. Da Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie keine Abweichung zulässt, ist es nicht von Belang, ob die finanzielle Entschädigung für den bezahlten Jahresurlaub auf einer vertraglichen Vereinbarung ruht oder nicht.

EuGH, Rs. C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Urteil vom 6. April 2006

Urlaubsentgelt für Zeitarbeitnehmer

Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie bildet ebenfalls Gegenstand im Fall *Steele/Clarke*. Konkret geht es um die Frage der Auszahlung von Urlaubsentgelt für Zeitarbeitnehmer, die während des Jahres in verschiedenen Zeitabschnitten Arbeit verrichten.

Das in Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie vorgeschriebene Urlaubsentgelt soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Urlaub, auf den er Anspruch hat, tatsächlich zu nehmen. Der in der Bestimmung enthaltene Begriff des „bezahlten Jahresurlaub“ bedeutet, dass das Arbeitsentgelt für die Dauer des Jahresurlaubs im Sinne der Richtlinie weiterzugewähren ist. Der Arbeitnehmer muss mit anderen Worten für diese Ruhezeit das gewöhnliche Arbeitsentgelt erhalten. Der EuGH kommt daher zum Schluss, dass eine Vereinbarung, nach der der Betrag, der dem Arbeitnehmer zum einen als Entgelt für geleistete Arbeit und zum anderen als Teilentgelt für den Mindestjahresurlaub gezahlt wird, genauso hoch ist wie der Betrag, der vor dem Inkrafttreten dieser Vereinbarung als Entgelt für geleistete Arbeit allein gezahlt wurde, daraus hinausläuft, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 der Richtlinie über eine Kürzung dieses Arbeitsentgelts ausgehöhlt wird.

Weiters hält der EuGH fest, dass es Sinn und Zweck der Richtlinie widerspricht, dass das Entgelt für den Mindestjahresurlaub in Teilbeträgen gezahlt wird, die, über das entsprechende Arbeitsjahr verteilt, zusammen mit dem Entgelt für geleistete Arbeit und nicht als Entgelt für einen bestimmten Zeitabschnitt, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich Urlaub nimmt, ausgezahlt wird. Eine solche Regelung kann nämlich zu Situationen führen, in denen der bezahlte Mindestjahresurlaub doch durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird.

Im Hinblick auf die Zahlungen, die im Rahmen der richtlinienwidrigen Regelung bereits vorgenommen wurden, erklärt es der EuGH für zulässig, dass Beträge, die in transparenter und nachvollziehbarer Weise in Form von Teilbeträgen gezahlt wurden, auf das Entgelt für einen bestimmten, vom Arbeitnehmer tatsächlich genommenen Urlaub angerechnet werden.

EuGH, Rs. C-131/04 und C-257/04, Steele/Clarke, Urteil vom 16. März 2006

Stabsstelle EWR

Austrasse 79 / Europark, 9490 Vaduz

Fürstentum Liechtenstein

Telefon +423 - 236 60 37

Telefax +423 - 236 60 38

info@sewr.llv.li

www.sewr.llv.li