



**Universität
Zürich** ^{UZH}

Rechtswissenschaftliches Institut

Europäisches Arbeitsrecht

Mastervorlesung Arbeitsrecht

Frühjahrssemester 2021

Prof. Dr. iur. Roger Rudolph



Vorbereitungslektüre und Lernziele

Vorbereitungslektüre

Portmann/Wildhaber, Schweizerisches Arbeitsrecht, 4. Auflage 2020,
Randziffern 799 – 803

Preis, Ulrich/Sagan, Adam (Hrsg.): Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019
(fakultativ)

Lernziele

- Kenntnis von System und Grundzügen der Rechtsquellen in der Europäischen Union im Allgemeinen und unter arbeitsrechtlichem Blickwinkel im Besonderen
- Kenntnis der Bedeutung des europäischen Arbeitsrechts für die Schweiz
- Kenntnis der Grundzüge des Vorabentscheidungsverfahrens
- Anwendung dieser Kenntnisse auf einen konkreten Fall



Rechtsquellen des Europäischen Rechts im Allgemeinen und unter arbeitsrechtlichem Blickwinkel (Auswahl)

- Hierarchische Gliederung
- Primärrecht
 - Die Europäischen Verträge
 - Charta der Grundrechte
 - Allgemeine Rechtsgrundsätze
- Sekundärrecht
 - Insbesondere Verordnungen
 - Insbesondere Richtlinien
- Arbeitsrechtlicher Blickwinkel: kein in einem einheitlichen Rechtsakt kodifiziertes Europäisches Arbeitsrecht; stattdessen fragmentarische Regelung in zahlreichen, teils auf unterschiedlichen Hierarchiestufen stehenden Erlassen



Verordnung / Richtlinie

Die Verordnung hat allgemeine Geltung, ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat. Sie schafft Unionsrecht, das für die Mitgliedstaaten und die Bürger gilt, ohne hierfür eines nationalen Durchführungsaktes zu bedürfen. Die Verordnung entspricht daher der Sache nach einem „europäischen Gesetz“ und ist die Standardform europäischer Rechtssetzung. Die Richtlinie findet hingegen weder im internationalen noch im nationalen Recht eine Entsprechung. Sie ist nur für die Mitgliedstaaten, an die sie gerichtet ist, und nur hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überlässt den Mitgliedstaaten jedoch die Wahl der Form und der Mittel. Anders als die Verordnung setzt die Richtlinie einen zweistufigen Rechtsetzungsprozess in Gang und verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, innerstaatliches Recht zu beseitigen, zu modifizieren, neu zu schaffen oder auch nur beizubehalten. **Tatsächlich ergehen weniger als 10 % aller Rechtsakte der Union in Form der Richtlinie, doch ist sie für das Arbeitsrecht von besonderer Bedeutung, weil dieses auf der Ebene des Sekundärrechts nahezu ausschliesslich durch Richtlinien geregelt wird.** (Auszug aus Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, S. 49 f.)



Richtlinien mit arbeitsrechtlichem Bezug (Auswahl)

RICHTLINIE 2003/88/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der **Arbeitszeitgestaltung**

RICHTLINIE 89/391/EWG DES RATES vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Massnahmen zur **Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes** der Arbeitnehmer bei der Arbeit

RICHTLINIE 92/85/EWG DES RATES vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von **schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen** am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)

RICHTLINIE 2010/18/EU DES RATES vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den **Elternurlaub** und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG Gemeinschaft



Richtlinien mit arbeitsrechtlichem Bezug (Auswahl)

RICHTLINIE 1999/70/EG DES RATES vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über **befristete Arbeitsverträge**

RICHTLINIE 97/81/EG DES RATES vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über **Teilzeitarbeit**

RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. November 2008 über **Leiharbeit**

RICHTLINIE 2002/14/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die **Unterrichtung und Anhörung** der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft



Richtlinien mit arbeitsrechtlichem Bezug (Auswahl)

RICHTLINIE 2009/38/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines **Europäischen Betriebsrats** oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen

RICHTLINIE 2005/56/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 26. Oktober 2005 über die **Verschmelzung von Kapitalgesellschaften** aus verschiedenen Mitgliedstaaten

RICHTLINIE 2001/86/EG DES RATES vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der **Europäischen Gesellschaft** hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

RICHTLINIE 2003/72/EG DES RATES vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der **Europäischen Genossenschaft** hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer



Richtlinien mit arbeitsrechtlichem Bezug (Auswahl)

RICHTLINIE 2001/23/EG DES RATES vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim **Übergang von Unternehmen, Betrieben** oder Unternehmens- oder Betriebsteilen

RICHTLINIE 98/59/EG DES RATES vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über **Massenentlassungen**

RICHTLINIE 91 /533/EWG DES RATES vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein **Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen**

RICHTLINIE 96/71 /EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16 . Dezember 1996 über die **Entsendung** von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen



Das Vorabentscheidungsverfahren (Art. 267 AEUV)

- Ausgangslage: Gefahr divergierender Entscheidungen durch die nationalen Gerichte
- Zweck des Vorabentscheidungsverfahrens: Sicherstellung der einheitlichen Auslegung und Anwendung des Unionsrechts durch die nationalen Gerichte und Gültigkeitskontrolle von Unionsrecht
- Zuständig für Prüfung: Europäischer Gerichtshof (EuGH)
- Vorlagegegenstand: Auslegungsfragen und Gültigkeitsentscheidungen. Im Fokus für das Arbeitsrecht: Ist eine nationale Regelung mit der einschlägigen Richtlinie vereinbar?
- Vorlagerecht (teilweise Vorlagepflicht): Gericht eines Mitgliedstaats
- Voraussetzung: Erforderlichkeit einer Entscheidung durch den EuGH



Das Vorabentscheidungsverfahren (Art. 267 AEUV)

- Vorlageverfahren
 - Pflicht des nationalen Gerichts zur Fertigung einer Vorlagefrage und eines Vorlagebeschlusses
 - Sistierung des nationalen Verfahrens bis zur Entscheidung des EuGH
 - Verfahren beim EuGH
- Wirkung des Urteils des EuGH
 - Bindung der Parteien
 - Bindung des vorlegenden Gerichts und der Rechtsmittelinstanzen
- Quelle und weiterführend: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, S. 77 ff.



Die Bedeutung des europäischen Arbeitsrechts für die Schweiz

- z.B. im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens (FZA) zwischen der Europäischen Union und der Schweiz (insbesondere Art. 16 Abs. 2 FZA; BGE 140 II 112 E. 3.2)
- z.B. im Rahmen des autonomen Nachvollzugs / europarechtskonforme Auslegung (vgl. BGE 129 III 335)



FALL: Polnisches Recht und Sachverhalt

Polnisches Recht: Die Frist für die Kündigung eines **unbefristeten Arbeitsvertrags** richtet sich nach der Beschäftigungsdauer bei dem betreffenden Arbeitgeber und beträgt: zwei Wochen, wenn der Arbeitnehmer weniger als sechs Monate lang beschäftigt war; einen Monat, wenn der Arbeitnehmer mindestens sechs Monate lang beschäftigt war; drei Monate, wenn der Arbeitnehmer mindestens drei Jahre lang beschäftigt war.

Wird ein **befristeter Arbeitsvertrag** für eine Dauer von mehr als sechs Monaten geschlossen, können die Parteien die Möglichkeit vorsehen, ihn unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen vorzeitig zu kündigen.

Sachverhalt: Der Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej schloss mit Frau Nierodzik für die Zeit vom 16. Februar 2010 bis zum 3. Februar 2015 einen befristeten Teilzeitvertrag. Dieser Vertrag sah vor, dass der Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej den Vertrag ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen kündigen konnte.



FALL: Unionsrecht

RL 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

Aus dem **14. Erwägungsgrund** geht hervor, dass die Unterzeichnerparteien der Rahmenvereinbarung mit deren Abschluss die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung verbessern und einen Rahmen schaffen wollten, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindert.

§ 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) Nr. 1 der RV sieht vor: „Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil für sie ein befristeter Arbeitsvertrag oder ein befristetes Arbeitsverhältnis gilt, gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.“



FALL: Urteilsspruch

§ 4 Nr. 1 der am 18. März 1999 geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen – die für die Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von mehr als sechs Monaten die Möglichkeit vorsieht, eine feste, von der Betriebszugehörigkeitsdauer des betroffenen Arbeitnehmers unabhängige zweiwöchige Kündigungsfrist anzuwenden, während bei unbefristeten Arbeitsverträgen die Dauer der Kündigungsfrist von der Betriebszugehörigkeitsdauer des betroffenen Arbeitnehmers abhängt und zwei Wochen bis drei Monate betragen kann – entgegensteht, sofern sich diese beiden Kategorien von Arbeitnehmern in vergleichbaren Situationen befinden.



FALL: Aus den Erwägungen

Fällt die Dauer der Kündigungsfrist unter den Begriff „**Beschäftigungsbedingungen**“? Ein Nein liefe darauf hinaus, den Geltungsbereich des befristet beschäftigten Arbeitnehmern gewährten Schutzes vor Diskriminierungen entgegen dem Ziel dieser Vorschrift einzuschränken. Ausserdem erfassen nach ähnlichen Bestimmungen in anderen RL die Beschäftigungsbedingungen auch die Entlassungsbedingungen.

Sollte das vorliegende Gericht feststellen, dass die Klägerin eine ähnliche oder die gleiche Arbeit wie ein Dauerbeschäftigter wahrnahm, so ist davon auszugehen, dass sie sich in einer **vergleichbaren** Situation wie die bei demselben Arbeitgeber in demselben Zeitraum unbefristet angestellten Arbeitnehmer befand.

Für diesen Fall ist festzustellen, dass die **Dauer der Kündigungsfrist** vor der Auflösung des Arbeitsvertrags der Klägerin des Ausgangsverfahrens ungeachtet ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer auf zwei Wochen festgelegt wurde. Hätte sie jedoch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden, so hätte unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeitsdauer eine einmonatige Kündigungsfrist gegolten.

Das Argument der polnischen Regierung, wonach ein befristeter Arbeitsvertrag die Stabilität der arbeitsrechtlichen Beziehung fördere, kann **kein sachlicher RFG** sein.



FALL: Vergleich mit schweizerischem Recht

- Grundsatz: Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung. Kündigung ist weder notwendig noch zulässig (Art. 334 OR)
- Ausnahmen
 - Art. 334 Abs. 2 OR (stillschweigende Fortsetzung)
 - Art. 334 Abs. 3 OR (Befristung > 10 Jahre)
 - Art. 337 OR
 - Probezeit (Art. 335b OR)?
 - Vertragliche Kombination von Befristung mit Kündigungsmöglichkeit
- Kündigungsparität (Art. 335a Abs. 1 OR)
- Kündigungsfrist < 1 Monat (Art. 335c Abs. 2 OR)