

EuGH zur Zeitberechnung bei mehreren Arbeitsverträgen
Zu viel ist zu viel

von Tanja Podolski 17.03.2021

c)



Elnur - stockadobe.com

Wer mehrere Arbeitsverträge mit einem Arbeitgeber hat, darf die täglich erlaubten Stunden bei seiner Tätigkeit insgesamt nicht überschreiten. Das hat der EuGH klargestellt. Aus deutscher Sicht ist die Entscheidung keine Überraschung.

Beschäftigte müssen täglich mindestens elf Stunden Ruhe von der Arbeit haben. Das gilt auch, wenn eine Person mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat - und zwar für diese Verträge zusammengenommen und nicht für jeden dieser Verträge allein. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) klargestellt (Urt. v. 17.03.2021, Az. C-585/19).

Der zugrunde liegende Fall spielt in Rumänien. Eine Akademie hatte für ein Forschungsprojekt Mitarbeitende auf mehreren Verträgen beschäftigt. Diese hatten ihre Arbeitsstunden zusammengerechnet und so die Obergrenze von 13 Stunden überschritten, die von der das Projekt verwaltenden Behörde vorgegeben war.

Arbeits- und Ruhezeiten seien allerdings in der Arbeitszeitrichtlinie legal definiert, stellte der EuGH klar. Arbeitszeit ist in Art. 2 Nr. 1 und Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie (RiLi) "jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt". Ruhezeit hingegen ist "jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit". Eine Zwischenkategorie gebe es nicht, so der EuGH.

Arbeitszeit ist keine Ruhezeit

Zudem sehe die RiLi vor, dass Beschäftigte ein Recht auf Höchstarbeitszeit und auf tägliche Ruhezeiten haben, die im Unionsrecht und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausdrücklich verbürgt seien, betonte der EuGH. Diese Ruhezeiten könnten nicht mehr überprüft werden, wenn jeder Vertrag für sich allein betrachtet wird – denn sie könnten für den einen Vertrag Arbeitszeit bedeuten und gleichzeitig in die erforderlichen Ruhezeiten des anderen fallen. "Da jedoch ein und derselbe Zeitraum nicht gleichzeitig als Arbeitszeit und als Ruhezeit eingestuft werden kann, sind die Arbeitsverträge, die ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber geschlossen hat, folglich zusammen zu prüfen", entschied der EuGH. Entsprechend gilt nach dieser Rechtsprechung die Mindestruhezeit für beide Verträge zusammengenommen.

In Deutschland ist diese Frage in § 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) normiert für den Fall, dass Beschäftigte bei mehreren Arbeitgebern tätig sind. Dann sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen. So explizit steht es für die Tätigkeit für einen Arbeitgeber nicht im Gesetz. Doch die Regelung zur Höchstarbeitszeit von acht Stunden steht in § 3 ArbZG, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das ein Verbotsgesetz. Bei Verstößen ist der zuletzt geschlossene Arbeitsvertrag daher nach § 134 Bürgerliches Gesetzbuch nichtig.

"Die Entscheidung des EuGH ist für Deutschland insofern überhaupt nicht überraschend", sagt Professor Dr. Matthias Jacobs, Inhaber des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilprozessrecht an der Bucerius Law School in Hamburg. "Was bei mehreren Arbeitgebern gilt, muss allein schon im Zuge des Erst-Recht-Schlusses bei mehreren Verträgen mit einem Arbeitgeber gelten."

Traduit avec www.DeepL.com/Translator (version gratuite)

La CJCE sur le calcul du temps dans le cas de plusieurs contrats de travail Trop, c'est trop

par Tanja Podolski 17.03.2021

Une personne qui a plusieurs contrats de travail avec un même employeur ne peut pas dépasser le nombre total d'heures quotidiennes autorisées pour son emploi. Ce point a été clarifié par la CJCE. Du point de vue allemand, la décision n'est pas une surprise.

Les employés doivent bénéficier d'au moins onze heures de repos par jour. Cela vaut également si une personne a conclu plusieurs contrats de travail avec le même employeur - et ce pour ces contrats pris ensemble et non pour chacun de ces contrats pris isolément. Cela a été clarifié par la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) (arrêt du 17.03.2021, réf. C-585/19).

L'affaire sous-jacente se déroule en Roumanie. Une académie avait employé du personnel sur plusieurs contrats pour un projet de recherche. Ils avaient additionné leurs heures de travail et ainsi dépassé la limite supérieure de 13 heures fixée par l'autorité gestionnaire du projet.

Cependant, les heures de travail et les périodes de repos sont légalement définies dans la directive sur le temps de travail, a précisé la CJCE. Le temps de travail est défini à l'article 2, paragraphe 1, et à l'article 3 de la directive sur le temps de travail (DTT) comme "toute période pendant laquelle

le travailleur est au travail, est à la disposition de l'employeur et exerce son activité ou ses fonctions". Le temps de repos, quant à lui, est "toute période située en dehors du temps de travail". Il n'existe pas de catégorie intermédiaire, a déclaré la CJCE.

Le temps de travail n'est pas une période de repos

En outre, le RiLi prévoit que les salariés ont droit à une durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier, qui sont expressément garanties par le droit de l'Union et la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, a souligné la CJCE. Ces périodes de repos ne pourraient plus être examinées si chaque contrat était considéré isolément - car elles pourraient représenter du temps de travail pour un contrat et en même temps relever des périodes de repos requises pour l'autre. "Or, une même période ne pouvant être qualifiée simultanément de temps de travail et de temps de repos, les contrats de travail conclus par un salarié avec son employeur doivent par conséquent être examinés ensemble", a jugé la CJUE. Par conséquent, selon cette jurisprudence, la période minimale de repos s'applique aux deux contrats pris ensemble.

En Allemagne, cette question est normalisée au § 2 de la loi sur le temps de travail (ArbZG) dans le cas où les employés travaillent pour plusieurs employeurs. Il faut ensuite additionner les temps de travail. Cela n'est pas explicitement indiqué dans la loi pour le travail pour un seul employeur. Mais la réglementation sur le temps de travail maximum de huit heures se trouve au § 3 ArbZG, selon la jurisprudence de la Cour fédérale du travail, il s'agit d'une loi d'interdiction. En cas de violation, le contrat de travail le plus récemment conclu est donc nul et non avenu, conformément à l'article 134 du code civil allemand.

"La décision de la CJCE n'est pas du tout surprenante pour l'Allemagne à cet égard", déclare le professeur Matthias Jacobs, titulaire de la chaire de droit civil, de droit du travail et de droit de la procédure civile à la Bucerius Law School de Hambourg. "Ce qui s'applique en cas d'employeurs multiples doit s'appliquer au cours de la seule conclusion du premier droit en cas de contrats multiples avec un seul employeur."