



Emilie Wider LL.M.
Partner / Associée
Avocat au Barreau de Paris

wider[at]avocat.de

01.10.2015: ARBEITSRECHT FRANKREICH

Fahrzeit = Arbeitszeit - Entscheidung des EuGH hat erhebliche Auswirkungen auf französische Arbeitsverträge

In einem [Urteil vom 10. September 2015](#) hat der EuGH entschieden, dass Fahrten von Arbeitnehmern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort – also typischerweise Außendienstmitarbeiter - zwischen Wohnsitz und Kundschaft als Arbeitszeit zu betrachten sind. Begründet wurde dies mit der Definition der Arbeitszeit aus Artikel 2.1. der Richtlinie und dem Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, indem ein Mindestmaß an Ruhezeiten gewährleistet werden.

Diese Entscheidung kann erhebliche Auswirkungen auch auf französische Vertriebs- und Außendienstverträge haben, da sie im Widerspruch zur bisherigen Rechtslage steht.

Bislang hatte der oberste französische Gerichtshof mehrfach bestätigt, dass auch für Mitarbeiter ohne festen Arbeitsort die erste und letzte Fahrt am Tag gem. Artikel L. 3121-4 des frz. *Code du Travail* nicht als Arbeitszeit zu betrachten ist. Nach dieser Rechtsprechung wird diese Zeit weder bei der Berechnung der maximalen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten, noch bei der Berechnung der Überstunden und der damit verbundenen Zuschläge und Ruhezeiten berücksichtigt. Sie führt lediglich zu einer finanziellen Entschädigung oder aber zu Ausgleichruhezeiten.

Büro Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln

Ihr Ansprechpartner:
Herr Dr. Christophe Kühn
kuehl[at]avocat.de
Tel. 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 0
Fax 00 49 - (0)2 21 - 1 39 96 96 69
www.avocat.de



Hinweis auf kommende
Veranstaltungen:

5. Oktober 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Effektives Forderungsmanagement im
Frankreichgeschäft

13. Oktober 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Arbeitsrecht in Frankreich – Worauf Sie
unbedingt achten sollten!

23. Oktober 2015 – Webinar
Fit für Frankreich – in 30 Min. :
Beendigung von Verträgen in Frank-
reich – Wo lauern Risiken und Chan-
cen?

10. November 2015 – Köln
Arbeitsrecht in Frankreich

17. November 2015 – Köln
Deutsche Manager im Frankreichge-
schäft

Weitere Informationen zu unseren
Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



Diese Bewertung aus dem französischen Arbeitsrecht ist für viele Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter ein grundlegender Aspekt. Fahrzeiten zwischen Wohnsitz und Kundschaft können unter Umständen mehrere Stunden in Anspruch nehmen und deren Wertung als Arbeitszeit würde das zur Verfügung stehende Arbeitszeitpensum im Einzelfall ganz erheblich reduzieren.

Die dem Urteil des EuGH zugrunde liegenden Tatsachen waren untypisch: Die betroffenen Mitarbeiter hatten seit der Schließung der Regionalbüros des Arbeitgebers ihren festen Arbeitsort verloren und die Zeiten für Fahrten zu den Kunden, die davor vom Büro aus angetreten worden sind und als Arbeitszeit berechnet wurden, wurden im entschiedenen Falle vom Wohnsitz aus begonnen und als Ruhezeit betrachtet.

An mehreren Stellen bezieht sich das EuGH auf die Besonderheit dieser Umstände, so dass gehofft werden kann, dass die Grundsätze des Urteils nicht auf alle Fälle übertragbar sind. Angesichts der allgemeinen Formulierung des Beschlusses kann aber eine uneingeschränkte Anwendung dieser Lösung auf alle Arbeitnehmer in Frankreich ohne festen oder üblichen Arbeitsplatz vorerst auch nicht ausgeschlossen werden.

Da das Urteil unmittelbar und rückwirkend anwendbar ist, besteht daher schon jetzt das Risiko, dass betroffene Arbeitnehmer in Frankreich auf dieser Grundlage etwa die Rückzahlung von Überstunden verlangen könnten.

Praxistipp:

Für betroffene Unternehmen (nur solche, deren Mitarbeiter keinen festen Arbeitsplatz und eine hohe Reisetätigkeit haben) bietet sich zunächst die Möglichkeit an, die weitere Entwicklung der Rechtsprechung in Frankreich und Europa abzuwarten und zu sehen, ob die genannte Entscheidung nicht doch auf den entschiedenen Einzelfall beschränkt bleibt. Dabei wird man das Risiko in Kauf nehmen müssen, ggf. durch Arbeitnehmer auf Auszahlung von Überstundenzuschlägen in Anspruch genommen zu werden. Neben der Geltendmachung von Überstunden oder Rückzahlungsansprüchen droht unter Umständen sogar eine Strafbarkeit wegen Schwarzarbeit und der Missachtung der maximalen Arbeitszeiten.

Wem dieses Risiko zu hoch erscheint (insbesondere bei einer Vielzahl von betroffenen Arbeitnehmern) sollte die jeweiligen Arbeitsverträge eingehend untersuchen und ggf. Gegenmaßnahmen treffen.

Ein Lösungsansatz könnte darin bestehen, dem Arbeitnehmer größtmögliche Freiheiten bei der Einteilung und Organisation der Reisen einzuräumen, da das Kriterium der Weisungsgebundenheit während der Reisen nach erster Analyse eines der wesentlichen Kriterien des EuGH bei der Bewertung der Rechtsfrage gewesen zu sein scheint. Alternativ könnte angedacht werden, die Arbeitszeiten der Vertriebsmitarbeiter neu zu gestalten.

Dabei wird auf die konkreten Umstände im Einzelfall zu achten sein, um die Risiken aus der neuen EuGH-Rechtsprechung bestmöglich zu reduzieren.

Diese Information wird Ihnen zur Verfügung gestellt von: