La Kanzlei

Neues zum "Gig-Working" und Arbeitsvertrag in Frankreich

Arbeitsrecht



Dr. Christophe Kühl

Sind auf Online-Dienstleistungsplattformen (wie Uber, Deliveroo, Foodora) vermittelte Dienstleister (sog. **gig-worker**) „**Arbeitnehmer**“ im Sinne des französischen Arbeitsrechts? Diese Frage mussten bereits zahlreiche Gerichte in Frankreich entscheiden (unter anderem auch zur Scheinselbständigkeit). In einem jüngst ergangenen Urteil vom 13. April 2022, Nr. 20-14.870, hat die Sozialkammer des französischen Kassationsgerichtshofs eine Präzisierung hinsichtlich der Indizien vorgenommen, die es ermöglichen, das Verhältnis als "**Arbeitsvertrag**" zu qualifizieren.

Während Artikel L. 8221-6 Absatz 1 des französischen Arbeitsgesetzbuches eine Vermutung der Nicht-Arbeitnehmereigenschaft für Mitarbeiter aufstellt, die im Handelsregister eingetragen sind, sieht der zweite Absatz dieses Artikels vor, dass das Bestehen eines Arbeitsvertrags festgestellt werden kann, wenn diese Mitarbeiter im Rahmen eines Unterordnungsverhältnisses dem Vertragspartner gegenüber ihre Tätigkeit ausüben.

Ob ein solches Unterordnungsverhältnis besteht, ist durch die Ausübung einer Tätigkeit unter der Autorität eines Arbeitgebers gekennzeichnet, der befugt ist, **Befehle und Anweisungen** zu erteilen, deren Ausführung zu **kontrollieren** und die Erfüllungsmängel eines Untergebenen zu **sanktionieren** (**Uber-Urteil** des Kassationsgerichtshofs vom 4. März 2020 Nr. 19-13.316 und **Société Générale-Urteil** vom 13. November 1996 Nr. 94-13.187).

Die Schwierigkeit der Materie ergibt sich **aus dem Fehlen einer genauen Definition** dieser drei Kriterien (Weisungs-, Kontroll-, und Sanktionsrecht). Aus diesem Grund hat sich in der Rechtsprechung zunächst eine umfangreiche **Kasuistik** gebildet. Angesichts der Ausbreitung des Gig-Workings[1] in der heutigen Dienstleistungsbranche war es für das Kassationsgerichtshof angezeigt, Klarheit zu schaffen.

In dem Urteil vom 13. April 2022 klagte ein auf der digitalen Plattform „Le Cab“ tätiger Fahrer die Anerkennung eines Arbeitsvertrags zwischen ihm und der Plattform ein.

Während das Berufungsgericht das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses bejaht hatte, bewertete die Kammer für Arbeitssachen des Kassationsgerichtshofs die Lage anders.

Laut des französischen Kassationsgerichtshofs konnte sich das Unterordnungsverhältnis eines Fahrers **nicht allein aus der Tatsache ergeben, dass er in einen organisierten Dienstleistungsbetrieb eingebunden** ist. Im vorliegenden Fall hatte das Berufungsgericht seine Entscheidung auf die Tatsache gestützt, dass die Plattform über ein GPS-System verfügte, um den Fahrer in Echtzeit zu lokalisieren und seine Aktivität zu kontrollieren. Die Plattform legte auf diese Weise den Betrag der in Rechnung gestellten Fahrten fest. Nach Ansicht des Berufungsgerichts war der Umstand, dass die Kunden den Fahrer auf der Plattform bewerten konnten, Ausdruck einer Sanktionsbefugnis des Arbeitgebers.

Demgegenüber erachtete der Kassationsgerichtshof die genannten **Elemente** für **nicht ausreichend**, um ein Unterordnungsverhältnis anzunehmen und das Vertragsverhältnis in einen Arbeitsvertrag umzudeuten. Im Gegensatz zum Fall Uber wurde nicht nachgewiesen, dass sich der Fahrer der Plattform Le Cab bei den Fahrten an **Weisungen** halten musste. Es wurde auch nicht nachgewiesen, dass er überhaupt Weisungen in Bezug auf die Art und Weise der Durchführung der über die Plattform vermittelten Fahrten erhielt. Darüber hinaus konnte der Fahrer seine Tage und Uhrzeiten frei wählen, sich jederzeit abmelden und Fahrten auf eigene Rechnung durchführen oder sogar auslagern.

Praxistipp

Bei der Zusammenarbeit mit **freien Mitarbeiter** sollten Sie **möglichst wenig Weisungen** erteilen und auch die Ausübung der Tätigkeit nicht regelmäßig kontrollieren, damit der Dienstvertrag nicht rückwirkend in ein Arbeitsverhältnis umgedeutet werden kann.

---

[1] **Gig Working** ist ein neuer Begriff aus dem Arbeitsrecht, welcher **kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse** beschreibt, die über Online-Plattformen abgewickelt werden.

2022-05-16

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com