La Kanzlei

Risiken der Tagespauschale im französischen Arbeitsvertrag

Arbeitsrecht



Emilie Wider



Mathilde Keller

Bei der Tagespauschale handelt es sich um eine Gestaltungsoption des Arbeitsvertrages, die **eine Berechnung der Arbeitszeit in Arbeitstagen statt in Stunden** ermöglicht, mit dem Vorteil, dass Überstunden nicht mehr vergütet werden müssen.

Diese Option besteht für autonome Mitarbeiter, aber nur wenn der anwendbare Tarifvertrag sie vorsieht.

Zudem ist sie eingerahmt von einer **Reihe an Schutzmaßnahmen**, die ernst genommen werden sollten, wie es der Kassationshof in einem Urteil vom 10. Januar 2024 nochmal gezeigt hat: Im vorliegenden Fall wurde die jährliche Tagespauschale für nichtig erklärt, mit der drastischen Folge für den Arbeitgeber, dass alle Stunden, die sein Arbeitnehmer über 35 Stunden pro Woche geleistet hatte in den letzten 3 Jahren, als Überstunden bezahlt werden mussten.

Was hatte der Arbeitgeber falsch gemacht?

Der Arbeitnehmer hatte bei einem Jahresgespräch mitgeteilt, dass seine Arbeitsbelastung zu hoch und die wöchentliche Ruhezeit mehrfach nicht eingehalten worden sei. Tatsächlich hatte der Arbeitnehmer die Anzahl der vereinbarten Arbeitsstage 2 Jahre hintereinander um mehr als 15 % überschritten.

Zwar hatte der Arbeitgeber daraufhin die Anzahl der Arbeitstage im nächsten Jahr gekürzt und die Personalleiterin hatte den Arbeitnehmer dazu aufgefordert, seinen Urlaub zu nehmen. Jedoch reichten diese Bemühungen für das oberste Gericht nicht aus, denn sie kamen zu spät.

Zudem wurde die Einladung zum Jahresgespräch erst im März des Folgejahres, und somit in den Augen des Gerichts ebenfalls zu spät verschickt.

Es ist also nicht die fehlende, sondern **die verzögerte Reaktion des Arbeitgebers**, die das Gericht hier unmittelbar bestraft.

Praxistipp

So verlockend und flexibel sie auch ist, **schließen Sie keine Tagespauschale ab, wenn Sie von vornherein wissen, dass Sie die damit einhergehenden Verpflichtungen** (insbesondere jährliche Gesprächsführung, Überwachung der Anzahl der Arbeitstage und der Arbeitsbelastung) **nicht einhalten können**.

Im Streitfall wird die Gültigkeit von solchen Pauschalen als erstes in Frage gestellt, denn sie bieten Anspruchsgrundlagen für hohe Forderungen.

Unser Arbeitsrechtsteam steht Ihnen gerne zur Verfügung, um Sie hierzu zu beraten. Kontaktieren Sie uns

2024-05-29

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