La Kanzlei

Frankreich: Kündigung bei unerlaubtem Home-Office im Ausland möglich

Arbeitsrecht


Emilie Wider


Mathilde Keller

Die COVID-19-Pandemie hat die Arbeitsorganisation grundlegend verändert und zu einem weit verbreiteten Einsatz von Home-Office geführt.

Wie weit dieser Einsatz, bzw. die Toleranz des Arbeitgebers gehen muss, wenn eine Arbeitnehmerin von Kanada aus arbeitet, ohne vorherige Abstimmung mit ihrem Arbeitgeber, klärt das französische oberste Gericht.

Der chronologische Ablauf der Angelegenheit:

Sommer 2020

Vorläufige Zustimmung des Arbeitgebers zum Home-Office von Kanada aus.

Die Arbeitnehmerin beantragt einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag, da sie nach Kanada umziehen möchte. ? Weigerung des Arbeitgebers, ihren Arbeitsvertrag zu beenden.

Ankündigung der Arbeitnehmerin, zum 31. Dezember 2020 kündigen zu wollen, was sie aber letztendlich nicht tut.

Oktober 2020

Vollständiges Home-Office, das vom Unternehmen vorgeschrieben wird.

Voraussetzung: Home-Office ist möglich, wenn sich der Arbeitnehmer in derselben Zeitzone wie Paris befindet (+/- 2 Stunden).

Februar 2021

Ankündigung der schrittweisen Rückkehr zum Präsentismus, geplant für Ende Februar 2021.

Informationsanfrage: Arbeitnehmende im Ausland müssen ihren vorläufigen Wohnsitz mitteilen. Keine Antwort der Arbeitnehmerin.

März 2021

Feststellung: Die Arbeitnehmerin befindet sich noch in Kanada.

Sie bittet darum, in verschobenen Arbeitszeiten zu arbeiten, der Arbeitgeber weigert sich jedoch.

Mahnung: Der Arbeitgeber verlangt, dass sie innerhalb von 10 Tagen an ihrem Arbeitsplatz in Frankreich anwesend ist.

Nichteinhaltung: Die Arbeitnehmerin erscheint nicht vor Ort.

Folge: Kündigung der Arbeitnehmerin wegen schwerem Fehlverhalten.

In den Augen der Arbeitsrichter ist diese Kündigung gerechtfertigt, denn:

1. Die Arbeitnehmerin hatte **von den** kanadischen Behörden keine Genehmigung zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in Land erhalten und darüber hinaus **gegen d**ie Vorschriften der DSGVO verstoßen.

2. Die Arbeitnehmerin hatte keine vorherige Zustimmung ihres Arbeitgebers eingeholt, verschleierte ihre Home-Office-Situation, indem sie auf Aufforderungen nicht reagierte, und weigerte sich trotz einer Mahnung, ihre Stelle in Präsenz wieder anzutreten

Tipps:

Dieser Extremfall wird in Ihrem Unternehmen hoffentlich nicht vorkommen. Um unnötige Diskussionen zu vermeiden, empfehlen wir jedoch, die Home-Office Tätigkeit Ihrer Mitarbeitenden klar zu regeln, innerhalb einer Betriebsvereinbarung, einer Charta oder direkt im Arbeitsvertrag.

Folgende Punkte sollten dabei u. a. klar definiert werden:

- Ort des Home-Office: Ist es den Arbeitnehmenden erlaubt, außerhalb der Wohnung zu arbeiten?
- Internationales Home-Office: Ist Home-Office in einem anderen Land erlaubt? Wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Achten Sie dabei auf den Sozialversicherungsschutz Ihrer Mitarbeitenden.
- Informationsfrist: Welche Fristen müssen eingehalten werden, um den Arbeitgeber über einen Wechsel des Home-Office zu informieren?
- Anwesenheit in der Firma: Gibt es bestimmte Tage oder eine Mindestanzahl von Tagen, an denen die Mitarbeitenden vor Ort anwesend sein muss?
- Sonstige relevante Aspekte: Z. B. lokale Regulierungen, Zeitzonen usw.

2024-11-27

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