

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-367/23 – 1

Rechtssache C-367/23

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

9. Juni 2023

Vorlegendes Gericht:

Cour de cassation (Frankreich)

Datum der Vorlageentscheidung:

7. Juni 2023

Kassationsbeschwerdeführer:

EA

Kassationsbeschwerdegegnerin:

Artemis security SAS

... [nicht übersetzt]

URTEIL DER COUR DE CASSATION (KASSATIONSGERICHTSHOF),
KAMMER FÜR SOZIALSACHEN, VOM 7. JUNI 2023

... [nicht übersetzt]

Sachverhalt und Verfahren

- 1 Nach dem angefochtenen Urteil (Amiens, 2. September 2021) wurde EA am 1. April 2017 von der Gesellschaft Artemis security als SSIAP-1-Bediensteter (service de sécurité incendie et d'assistance à personnes, Brandschutz- und Personenhilfedienst) eingestellt.
- 2 Mit Klageschrift vom 25. April 2019 reichte der Arbeitnehmer Klage beim Conseil de prud'hommes (Arbeitsgericht) [Compiègne] ein, um die gerichtliche

Auflösung seines Arbeitsvertrags und die Zahlung verschiedener Entschädigungs- und Arbeitsentgeltforderungen zu erwirken, darunter eine Schadensersatzforderung wegen einseitiger Änderung des Arbeitsvertrags in einen Vertrag mit Nachtarbeit und des Fehlens einer verstärkten medizinischen Überwachung.

- 3 Am 1. Juli 2019 wurde ihm gekündigt.
- 4 Mit Urteil vom 4. Dezember 2019 wies das Arbeitsgericht Compiègne die Klage des Arbeitnehmers auf Schadensersatz wegen einseitiger Änderung des Arbeitsvertrags [von Tages- zu] Nachtarbeit und fehlender verstärkter medizinischer Überwachung ab.
- 5 Mit Urteil vom 2. September 2021 bestätigte die Cour d’appel d’Amiens (Berufungsgericht Amiens) das Urteil in dieser Hinsicht.
- 6 Zur Begründung der Entscheidung stellte das Berufungsgericht zunächst fest, dass der Arbeitnehmer argumentierte, dass der Wechsel von Tages- zu Nachtarbeit eine Änderung seines Arbeitsvertrags darstelle, die ihm nicht auferlegt werden könne ... [nicht übersetzt] [der Arbeitgeber hielt ihm eine – vom Berufungsgericht als rechtswidrig eingestufte – Vertragsklausel entgegen, nach der er sowohl zu Tages- als auch zu Nachtarbeit verpflichtet werden könne].
- 7 Das Berufungsgericht stellte sodann fest, dass der Arbeitnehmer, der sich auf Änderungen seiner Tages- in häufige Nachtschichten und die Verpflichtung des Arbeitgebers, ihm eine verstärkte medizinische Überwachung im Zusammenhang mit der Nachtarbeit zu ermöglichen, berief, aufgrund dieser fehlenden Überwachung Schadensersatz forderte. Das Gericht stellte in Bezug auf diesen Antrag fest, dass der Betroffene nicht nachgewiesen hat, dass und worin der ihn betreffende Nachteil besteht.
- 8 Der Arbeitnehmer legte gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel ein.

Wiedergabe des Kassationsbeschwerdegrundes

- 9 ... [nicht übersetzt] Der Arbeitnehmer rügt, dass durch das Urteil sein Antrag auf Schadensersatz wegen Änderung des Arbeitsvertrags in einen Vertrag mit Nachtarbeit und des Fehlens einer verstärkten medizinischen Überwachung abgewiesen worden sei, obwohl „die bloße Feststellung der Nichteinhaltung der Schutzbestimmungen hinsichtlich einer verstärkten medizinischen Überwachung bei Nachtarbeit einen Anspruch auf Schadensersatz begründet; indem das Berufungsgericht den Antrag des Arbeitnehmers auf Schadensersatz für das Fehlen einer verstärkten medizinischen Überwachung mit der Begründung abgewiesen hat, dass er nicht nachgewiesen habe, dass und worin der ihn betreffende Nachteil bestehe, hat es gegen die Art. L. 3122-1 und L. 3122-11 des Code du travail [(Arbeitsgesetzbuch)] sowie Art. 9 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 verstoßen“.

Anwendbare Rechtsvorschriften

Unionsrecht

- 10 Nach Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit der Gesundheitszustand der Nachtarbeiter vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird.

Nationales Recht

- 11 Gemäß Art. L. 3122-11 des Code du travail hat jeder Nachtarbeiter Anspruch auf eine regelmäßige individuelle Überwachung seines Gesundheitszustands unter den in Art. L. 4624-1 festgelegten Bedingungen.
- 12 ... [nicht übersetzt]
- 13 ... [nicht übersetzt]
- 14 ... [nicht übersetzt]

Begründung des Vorabentscheidungsersuchens

- 15 Nach ständiger Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs, Kammer für Sozialsachen, fallen das Vorliegen eines Nachteils und dessen Bewertung in die alleinige Beurteilungsbefugnis der Sachrichter (Soc., 13. April 2016, Kassationsbeschwerde Nr. 14-28.293, Bull. 2016, V, Nr. 72).
- 16 ... [nicht übersetzt]
- 17 Aus Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ergibt sich, dass der Gesundheitszustand von Nachtarbeitern vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht werden muss.
- 18 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union können sich Einzelne gegenüber dem Staat, auch in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, immer dann auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen, wenn sich diese als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau darstellen, insbesondere wenn der Staat die Richtlinie nicht innerhalb der Frist in nationales Recht umgesetzt hat oder wenn die Umsetzung unzureichend war (EuGH, Urteil vom 26. Februar 1986, Marshall, 152/84, Rn. 46 und 49; EuGH, Urteil vom 14. Oktober 2010, Fuß, C-243/09, Rn. 56).
- 19 Der Gerichtshof der Europäischen Union hat dabei festgestellt, dass Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG diese Kriterien erfüllt, da er den

Mitgliedstaaten unmissverständlich eine Verpflichtung zur Erreichung eines bestimmten Ergebnisses auferlegt, die im Hinblick auf die Anwendung der dort aufgestellten Regel durch keinerlei Bedingungen eingeschränkt ist und die dahin geht, für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine Höchstgrenze von 48 Stunden einschließlich der Überstunden vorzusehen, und dass er daher alle Voraussetzungen erfüllt, um unmittelbare Wirkung zu entfalten (Urteil Fuß, Rn. 57 und 59).

- 20 Nach ebenfalls ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union sollen mit der Richtlinie 2003/88/EG Mindestvorschriften festgelegt werden, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch eine Angleichung namentlich der innerstaatlichen Arbeitszeitvorschriften zu verbessern (EuGH, Urteile Fuß, Rn. 32, und vom 11. November 2021, C-214/20, Dublin City Council, Rn. 37).
- 21 Der Gerichtshof der Europäischen Union hat dementsprechend festgestellt, dass die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88/EG jede Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG festgelegten wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern müssen (Urteil Fuß, Rn. 51). Der Gerichtshof hat ergänzt, dass die Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG festgelegten durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit als solche einen Verstoß gegen diese Bestimmung darstellt, ohne dass es nötig wäre, darüber hinaus das Vorliegen eines spezifischen Nachteils nachzuweisen. Mangels innerstaatlicher Maßnahmen zur Verwirklichung der in Art. 22 Abs. 1 Unterabs. 1 dieser Richtlinie vorgesehenen Abweichungsmöglichkeit ist der Begriff „Nachteile“ in dieser Bestimmung für die Auslegung und Anwendung von Art. 6 Buchst. b dieser Richtlinie unerheblich (Urteil Fuß, Rn. 53). Da die Richtlinie 2003/88/EG, so der Gerichtshof weiter, das Ziel verfolgt, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer dadurch zu gewährleisten, dass diese hinreichende Ruhezeiten einhalten, war der Unionsgesetzgeber der Ansicht, dass die Überschreitung der in Art. 6 Buchst. b der Richtlinie festgelegten durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit dem Arbeitnehmer allein dadurch, dass ihm eine solche Ruhezeit vorenthalten wird, einen Nachteil zufügt, weil dadurch seine Sicherheit und Gesundheit beeinträchtigt werden (Urteil Fuß, Rn. 54).
- 22 Unter anderem gestützt auf diese Gründe entscheidet der Kassationsgerichtshof, Kammer für Sozialsachen, fortan, dass die bloße Feststellung der Überschreitung der Höchstarbeitszeit einen Anspruch auf Schadensersatz begründet (Soc., 26. Januar 2022, Kassationsbeschwerde Nr. 20-21:636, veröffentlicht).
- 23 In seinem Schriftsatz zur Begründung der Kassationsbeschwerde macht der Arbeitnehmer geltend, dass die Rechtsprechung aus dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 14. Oktober 2010 (Fuß) im Fall eines Verstoßes gegen die Schutzbestimmungen der verstärkten medizinischen Überwachung bei Nachtarbeit, die durch die Richtlinie 2003/88/EG garantiert sind, zwingend

herangezogen werden muss, da sie denselben Zweck haben, nämlich den Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers.

- 24 In Bezug auf Nachtarbeit sieht die Richtlinie 2003/88/EG zwei Maßnahmenbündel vor, zum einen in Art. 8 („Dauer der Nachtarbeit“), der Maßnahmen zur Begrenzung der Dauer der Nachtarbeit enthält, die gleichartig zu denen in Art. 6 dieser Richtlinie zu sein scheinen, die Gegenstand des oben genannten Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 14. Oktober 2010 waren, und zum anderen in Art. 9 („Untersuchung des Gesundheitszustands von Nachtarbeitern und Versetzung auf Arbeitsstellen mit Tagarbeit“).
- 25 Die in Bezug auf Nachtarbeit festgelegten Verpflichtungen werden in der Begründung der Richtlinie 2003/88/EG jedoch unterschiedlich dargestellt, je nachdem, ob sie sich auf die Begrenzung der Arbeitszeit oder auf die medizinische Überwachung des Arbeitnehmers beziehen. So heißt es im achten Erwägungsgrund, dass „die Dauer der Nachtarbeit, auch in Bezug auf die Mehrarbeit, einzuschränken und vorzusehen [ist], dass der Arbeitgeber im Fall regelmäßiger Inanspruchnahme von Nachtarbeitern die zuständigen Behörden auf Ersuchen davon in Kenntnis setzt“. Der neunte Erwägungsgrund erscheint weniger genau oder zwingend, soweit er festhält, dass „Nachtarbeiter ... vor Aufnahme der Arbeit – und danach regelmäßig – Anspruch auf eine unentgeltliche Untersuchung ihres Gesundheitszustands haben und ..., wenn sie gesundheitliche Schwierigkeiten haben, soweit jeweils möglich auf eine für sie geeignete Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden [müssen]“. Im zehnten Erwägungsgrund wird ergänzt, dass „[i]n Anbetracht der besonderen Lage von Nacht- und Schichtarbeitern ... deren Sicherheit und Gesundheit in einem Maß geschützt werden [müssen], das der Art ihrer Arbeit entspricht, und die Schutz- und Vorsorgeleistungen oder -mittel ... effizient organisiert und eingesetzt werden [müssen]“.
- 26 In einem Urteil vom 22. Dezember 2022 (JP, C-61/21, Rn. 55 und 65) hat sich der Gerichtshof der Europäischen Union insbesondere auf den zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 2008/50/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2008 über Luftqualität und saubere Luft für Europa gestützt, um festzustellen, dass Art. 13 Abs. 1 und Art. 23 Abs. 1 dieser Richtlinie ein allgemeines Ziel des Schutzes der menschlichen Gesundheit und der Umwelt insgesamt verfolgen und dass sie dem Einzelnen keine individuellen Rechte verleihen, deren Verletzung die Haftung eines Mitgliedstaats für Schäden, die dem Einzelnen zugefügt worden sind, auslösen können. Nach diesem Erwägungsgrund ist es „[z]um Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt insgesamt ... von besonderer Bedeutung, den Ausstoß von Schadstoffen an der Quelle zu bekämpfen und die effizientesten Maßnahmen zur Emissionsminderung zu ermitteln und auf lokaler, nationaler und gemeinschaftlicher Ebene anzuwenden. Deshalb sind Emissionen von Luftschadstoffen zu vermeiden, zu verhindern oder zu verringern und angemessene Luftqualitätsziele festzulegen, wobei die einschlägigen Normen, Leitlinien und Programme der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zu berücksichtigen sind“. Wie im zweiten

Erwägungsgrund der Richtlinie 2008/50/EG werden auch im neunten Erwägungsgrund der Richtlinie 2003/88/EG die darin festgelegten Maßnahmen als wichtig dargestellt, so dass sich die Frage stellt, ob dieser Erwägungsgrund nicht ebenfalls ein allgemeines Ziel festlegt.

- 27 Erstens ist daher zu fragen, ob sich die Bestimmungen von Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88/EG als inhaltlich unbedingt und hinreichend genau darstellen, so dass Einzelne sich gegenüber dem Staat, auch in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber, auf sie berufen können, insbesondere wenn dieser sie nicht korrekt umgesetzt hat.
- 28 Für den Fall, dass der Gerichtshof der Europäischen Union die oben genannte Frage angesichts der fehlenden unmittelbaren Wirkung der Richtlinien in Rechtsstreitigkeiten zwischen Einzelnen bejaht, wäre der Kassationsgerichtshof verpflichtet, das gesamte innerstaatliche Recht zum Zweck einer unionsrechtskonformen Auslegung zu berücksichtigen (EuGH, 24. Januar 2012, M. Dominguez, C-282/10, Rn. 31). Eine unionsrechtskonforme Auslegung der [einschlägigen] Artikel des Code du travail im Licht der Richtlinie 2003/88/EG könnte jedoch an der Unmöglichkeit scheitern, eine Auslegung *contra legem* vorzunehmen.
- 29 Zweitens ist dem Gerichtshof der Europäischen Union die Frage vorzulegen, ob die Nichtbeachtung der im nationalen Recht festgelegten Maßnahmen zur Gewährleistung der Beurteilung der Gesundheit von Nachtarbeitern als solche einen Verstoß gegen Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88/EG darstellt, ohne dass für eine Entschädigung zusätzlich das Vorliegen eines spezifischen Nachteils nachgewiesen werden muss, der sich daraus ergeben hätte.

AUS DIESEN GRÜNDEN LEGT der Gerichtshof

gestützt auf Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union

dem Gerichtshof der Europäischen Union die folgenden Fragen VOR:

- Erfüllt Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung die Voraussetzungen, um unmittelbare Wirkung zu entfalten und von einem Arbeitnehmer in einem ihn betreffenden Rechtsstreit geltend gemacht zu werden?

- Ist Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, nach denen im Fall eines Verstoßes gegen die Vorschriften, die zur Durchführung der für die unentgeltliche Untersuchung des Arbeitnehmers erforderlichen Maßnahmen erlassen wurden, der Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers vom Nachweis eines Nachteils abhängig gemacht wird, der sich aus diesem Verstoß ergeben hat?

... [nicht übersetzt]