

Tribunale federale del lavoro
Secondo Senato

Sentenza del 29 giugno 2023
-2AZR 296/22-
ECLI:DE:BAG:2023:290623.U.2AZR296.22.0

I. Tribunale del lavoro di Hannover

Sentenza dell'11 settembre 2020
- 6 As 116/19 -

II. Sentenza del Tribunale del lavoro statale della Bassa Sassonia del 6 luglio 2022

- 8 Del 1149/20 -

Parole chiave decisionali:

Videosorveglianza aperta - divieto di utilizzo

Principi guida:

1. In linea di principio, non esiste un processo di protezione dal licenziamento ai sensi del regolamento generale sulla protezione dei dati e del codice di procedura civile
Divieto di sfruttamento in relazione a tali registrazioni all'aperto
La videosorveglianza è intesa a fornire la prova di una violazione intenzionale del contratto da parte del dipendente. Ciò vale anche se le misure di monitoraggio del datore di lavoro non sono completamente conformi ai requisiti della legge sulla protezione dei dati.

2. I soggetti operatori non hanno potere di regolamentare oltre l'ambito formale diritto processuale del codice di procedura civile per stabilire un divieto di sfruttamento che vada oltre esso, o per consentire effettivamente al datore di lavoro di farlo limitare la capacità di presentare fatti riguardanti eventi operativi in una controversia legale individuale.

Nota del Senato:

Caso principale di tre procedimenti in gran parte paralleli

TRIBUNALE FEDERALE DEL LAVORO



2AZR 296/22

8 Nel 1149/20

Tribunale del lavoro statale
Bassa Sassonia

In nome del popolo!

Annunciato il 29
giugno 2023

VERDETTO

Radtke, impiegato d'ufficio

Nelle questioni

Convenuto, ricorrente e ricorrente,

- 1.
- 2.

pag.

Attore, convenuto e convenuto in appello,

il Secondo Senato del Tribunale federale del lavoro sulla base delle argomentazioni orali
atto del 29 giugno 2023 del giudice che presiede il Tribunale federale del lavoro
tribunale prof. dott. Koch, i giudici del Tribunale federale del lavoro Dr. Niemann e
Dott. Schlünder così come il giudice onorario Alex e l'onorario
Il giudice Mertz ha riconosciuto la legge:

1. Al ricorso del convenuto verrà applicata la sentenza del Tribunale statale del lavoro della Bassa Sassonia del 6 luglio 2022 - 8 sabato - mentre il resto del ricorso verrà respinto 1149/20 - abrogato nella parte in cui ha accolto le domande di tutela contro il licenziamento dell'attore e ha respinto l'istanza di scioglimento del convenuto.
2. Nella misura dell'annullamento, la questione diventa una nuova udienza e decisione, comprese le spese Procedimenti d'appello - rinviati ad altra sezione del Tribunale del Lavoro dello Stato.

Per legge!

I fatti del caso

Le parti contestano innanzitutto l'efficacia dello straordinario
risoluzione legale. 1

L'attore ha recentemente lavorato per l'imputato come portavoce della squadra nella fonderia. 2
occupato a mangiare. L'imputato lo accusa, tra l'altro: prima, il 2 giugno 2018 (sabato) uno
Il cosiddetto turno straordinario con l'intenzione di non averlo fatto, ma ciononostante
essere risarcito. Dopo la presentazione unanime di entrambe le parti
Il ricorrente è entrato inizialmente nello stabilimento quel giorno. IL
I documenti sono stati valutati a seguito di una segnalazione anonima
identificati da un pittogramma e comunque da non trascurare
Secondo la denuncia, è stata rilevata una videocamera all'ingresso 5 della fabbrica
Tuttavia, si sono lamentati del fatto che il querelante se n'è andato prima dell'inizio del turno.

L'imputato ha risolto il rapporto di lavoro delle parti - dopo l'udienza 3
dal comitato aziendale - con lettera del 5 ottobre 2019, in tempi straordinariamente tempestivi.
vai e con un'ulteriore lettera datata 9 ottobre 2019 correttamente al 31 dicembre -
entro il 2019.

D'altro canto, l'attore ha tempestivamente intentato la presente causa. 4
turni e tra gli altri. afferma che stava lavorando il 2 giugno 2018. Le scoperte
dell'imputato dalla videosorveglianza sono soggetti a una presentazione fattuale e

Divieto di utilizzo delle prove. Indipendentemente da ciò, il comitato aziendale non è corretto sentito correttamente. Il convenuto ha il termine per la dichiarazione ai sensi della sezione 626

Non è stato rispettato il comma 2 del Codice civile tedesco (BGB) relativo al licenziamento straordinario.

Il ricorrente ha presentato domanda per ultimo 5

1. accertare il rapporto di lavoro delle parti dalla risoluzione del convenuto del 5 ottobre non è stato sciolto nel 2019,
2. accertare il rapporto di lavoro delle parti dalla risoluzione del convenuto del 9 ottobre non è stato sciolto nel 2019,
3. ordinare all'imputato di fornirgli un intermediario qualificato rilasciare un certificato,
4. in alternativa, in caso di soccombenza con l'istanza di 3. condannare il convenuto a rilasciargli attestato finale qualificato.

La convenuta ha respinto la domanda e, in secondo grado, in subordine richiesto, 6

il rapporto di lavoro contro il pagamento di un'indennità di fine rapporto, il cui ammontare è lasciato alla discrezione del tribunale, ma Non dovrà superare, ad esempio, i 50.000,00 euro lordi con scioglimento il 31 dicembre 2019.

Ha chiesto il querelante 7
respingere la domanda di scioglimento.

Per giustificare le risoluzioni, il convenuto ha affermato che l'attore 8
ger si è presentato in fabbrica solo il 2 giugno 2018 per confermare la sua presenza
Fingendo di fare il turno extra. Almeno essere giustificato
allegazioni procedurali non veritiere comportano la risoluzione del rapporto di lavoro.

I tribunali di grado inferiore hanno accolto la causa con i ricorsi da 1 a 3. 9
Dare. Il Tribunale del lavoro statale ha respinto anche la richiesta di scioglimento del convenuto
respinto. Con il suo ricorso l'imputato continua a chiedere il rigetto della causa
istruzioni, in alternativa la risoluzione giudiziale del rapporto di lavoro delle parti
il tè.

Motivi della decisione

Il ricorso dell'imputato è in gran parte fondato. 10

10. La revisione è complessivamente ammissibile. Ciò vale anche per quanto riguarda I 11
richiedere il rilascio di un certificato provvisorio qualificato. In quel senso era necessario
nessuna giustificazione separata nel senso di. § 72 comma 5 ArbGG in combinato disposto con. § 551 paragrafo 3
Frase 1 n. 2 ZPO, perché l'imputato presuppone che il Senato possa risolvere il contratto
respingere le stesse domande di protezione del ricorrente. Se così fosse, sarebbe secondo il
la giurisprudenza della Settima Se che si fonda sul tribunale regionale del lavoro.
nats (*BAG 4 novembre 2015 - 7 AZR 933/13 - Rn. 39*) non c'è più posto per loro
Rilascio di un certificato provvisorio qualificato. Poiché una decisione del
Con la sua decisione il Tribunale federale del lavoro ai sensi del § 563 comma 3 ZPO diventa giuridicamente vincolante.
forte (§ 705 frase 1 ZPO).

II. Il ricorso della convenuta ha ad oggetto la domanda di concessione dell'a 12
Tuttavia, un certificato provvisorio qualificato è infondato perché professionale
a causa della mancanza della necessaria giustificazione separata al riguardo. § 64
Paragrafo 6 frase 1 ArbGG in combinazione con. § 520 comma 3 frase 2 ZPO era inammissibile. Il giudizio
di un tribunale statale del lavoro generalmente non è già annunciato
giuridicamente vincolante. Pertanto, secondo la citata giurisprudenza, il datore di lavoro è
cung del Settimo Senato anche per la richiesta concessione di un titolo abilitativo
Certificato provvisorio di condanna se la corte d'appello conferma il contratto di lavoro
Il rapporto tra le parti si ritiene sciolto.

III. Inoltre, il ricorso della convenuta è fondato. Il lavoro statale 13
Il Tribunale ha esaminato il ricorso avverso la sentenza di primo grado favorevole al ricorso
motivazioni giuridicamente errate relative alle domande di tutela contro il licenziamento -
e ha respinto la loro richiesta di scioglimento. Poiché il Senato stesso non è conclusivo
decidere sull'istanza prioritaria rispetto alla risoluzione straordinaria
può, la sentenza di appello deve essere annullata a questo riguardo (§ 562 par. 1 ZPO) e il
materia – compresa la domanda ausiliaria indecisa per la concessione di a

certificato finale qualificato - per una nuova negoziazione e decisione
rinviate ad un'altra sezione del Tribunale del lavoro statale (*articolo 563, paragrafo 1*).
Frase 1 e Frase 2 ZPO).

1. Ciò non è stato interpretato dalla Corte d'appello ai sensi dell'articolo 133 del Codice civile tedesco (BGB). 14
presentato, ancora controverso, è da intendersi nel senso:

che l'attore ha inizialmente presentato due domande ai sensi dell'articolo 4 frase 1 KSchG. Con
Nella mozione principale si oppone allo straordinario, con un atteggiamento irragionevole
esima istanza alternativa contro la risoluzione ordinaria (*vedi BAG 27 settembre 2022*
- 2 AZR 508/21 - Rn. 12; 10 dicembre 2020 - 2 AZR 308/20 - Rn. 9, BAGE 173,
233).

2. Il tribunale statale del lavoro ha – nel merito – dato la priorità 15
Le ragioni della risoluzione straordinaria sono giuridicamente errate
corrispondeva, mancava un motivo importante nel senso di. § 626 comma 1 BGB.

UN) La Corte d'appello lo ha giustamente ritenuto in via preliminare 16
che il comportamento imputato all'attore dall'imputato era già in atto
2 giugno 2018 (Falsità di compenso per lavoro non portato a termine
straordinario) - qualora fosse indiscusso o provato - un motivo importante
iSv. § 626 comma 1 BGB per una risoluzione straordinaria senza preavviso
Potevo.

B) Inoltre, il Tribunale del lavoro statale ha correttamente ritenuto che 17
che anche il forte sospetto di tale comportamento ha un'importanza importante
può rappresentare una ragione.

C) Tuttavia, la corte d'appello aveva torto nell'affermare che il querelante lo avesse fatto 18
gli argomenti dell'imputato - indipendentemente dal possibile intervento di uno
divieto di utilizzo di presentazioni materiali - sufficientemente contestato, secondo il quale lui
Non ho completato il mio turno di lavoro il 2 giugno 2018 con l'intento di ingannare. IL
Il Tribunale del Lavoro dello Stato ha adottato i principi dell'onere di presentazione graduale.
può intervenire se il datore di lavoro presenta un fatto negativo
(qui: mancato completamento del turno dopo aver precedentemente fatto finta di essere presente)
deve essere in possesso (*vedi BAG 16 dicembre 2021 - 2 AZR 356/21 - Rn. 31 ss.*).

- aa) Secondo le affermazioni coerenti di entrambe le parti, l'attore si è iscritto al turno straordinario il 2 giugno 2018 e quello nei locali della fabbrica prima dell'inizio del turno utilizzando la sua carta d'identità aziendale sotto attivazione Implementazione della rilevazione elettronica delle presenze tramite tornello al cancello 5 accedere. L'accusa di licenziamento sollevata dall'imputato non è fondata significato legale, se poi inserisce il suo nome in un nome locale viene inserito l'elenco presenze visualizzato oppure l'inserimento viene effettuato da un la cui persona l'ha avviato. L'unico fattore decisivo è la comparsa di un pre-senso con l'intenzione di non completare il turno senza giustificazione. 19
- bb) Secondo l'imputato, quest'ultimo era il caso perché l'attore lasciare nuovamente la fabbrica prima dell'inizio del turno di straordinario e poi non inserirlo più né prima né durante il turno avrebbe dovuto. La convenuta ha quindi soddisfatto il suo onere di prova primario che l'attore non avrebbe potuto completare il turno di lavoro extra (negativo del). 20
- cc) L'attore avrebbe dovuto esserne informato nell'ambito di una presentazione secondaria Infine, è responsabilità presentare in modo circostanziato quali circostanze reali siano responsabili di ciò Positivo - il corretto completamento del turno di straordinario - parla. 21
- Per fare ciò, dovrebbe prima spiegare concretamente se era costantemente sul potrebbe essere rimasto nello stabilimento o averlo lasciato di nuovo, ma vorrei essere rientrato in tempo. Questo è ciò che finora manca. Lo stato La corte d'appello inoltre non ha riscontrato alcun fatto che possa fornire una decisione al ricorrente lo avrebbe reso irragionevole (*cf. BGH 8 gennaio 2019 - II ZR 139/17 - 32*). L'argomento contrario è che, secondo le sue stesse dichiarazioni, lo fa solo raramente In casi eccezionali, anche presso lo stabilimento prima dell'inizio del turno dopo - vorrei essere partito di nuovo. Pertanto, potrebbe essere necessario ricordarglielo. sono rimasti memoria. Si aggiunge che, secondo l'art L'attore ha accesso solo all'ingresso principale, presidiato da un custode Locali di fabbrica senza utilizzare la carta d'identità di fabbrica per attivarne uno Possibilità di tornello con registrazione elettronica simultanea della presenza È. L'attore avrebbe quindi potuto essere credibile sulla base della sua esperienza di vita (*cf. BGH*

19 aprile 2001 - I ZR 238/98 - a II 1 dei motivi) - devono spiegargli il motivo l'inconsueto riaccesso ai locali dello stabilimento attraverso l'ingresso principale non poteva più essere ricordato. Senza osservazioni corrispondenti, il Dichiarazione dell'imputato relativa al mancato completamento del turno di straordinario in un caso di inganno volontà del ricorrente deve considerarsi accolta ai sensi del § 138 par. 3 ZPO.

D) Considerato l'insufficiente rigetto della censura di inadempimento svolgimento del turno di lavoro aggiuntivo con intento di inganno da parte del ricorrente il tribunale statale del lavoro non solo ha un luogo in cui raccogliere le prove, ma ha anche una priorità Divieto di utilizzo di presentazioni materiali (*per i suoi effetti vedere BAG 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 16, BAGE 163, 239*) in merito alle tesi del convenuto dieci devono verificare da dove possono determinare la mancanza di lavoro del querelante Deriva il 2 giugno 2018. Tuttavia, non si applica né una presentazione fattuale né una raccolta di prove. divieto di esercizio fisico. La corte d'appello doveva piuttosto attenersi alle disposizioni dell'art Articolo 6 comma 1 comma 1 lettera e in combinazione con Paragrafo 3 ed eventualmente paragrafo 4 in combinato disposto con. Articolo 23 Paragrafo 1 lettere f e j GDPR in combinato disposto con. § 3 BDSG nonché i requisiti del processo civile regolamenti di cessazione (§§ 138, 286, 371 ss. ZPO) non solo gli argomenti del convenuto del fatto che il ricorrente ha lasciato anticipatamente la fabbrica a sue spese decisione, ma anche la relativa sequenza di immagini, se necessario Controlla la sorveglianza al cancello 5.

aa) La questione se i tribunali abbiano un potere procedurale significativo in materia di lavoro presentazione delle parti e, se necessario, presentazione delle prove nel processo decisionale che possano o debbano essere prese in considerazione, verrà data risposta dopo la sua entrata in vigore il GDPR secondo le sue normative. Il GDPR regola l'ammissibilità dei dati trattamento dei dati anche nell'ambito di procedimenti dinanzi ai giudici civili nazionali.

(1) Secondo l'articolo 6 comma 1 comma. 1 lettera e GDPR è in elaborazione dati personali lecitamente se utilizzati allo scopo di svolgere a È richiesto un compito che sia di interesse pubblico o di esercizio pubblico autorità pubblica trasferita al responsabile. Secondo La base giuridica per la corrispondenza può essere l'articolo 6 comma 3 frase 1 lettera b GDPR le operazioni di trattamento pertinenti sono determinate dalla legge dello Stato membro, cui è soggetto il responsabile. Ciò deve avvenire ai sensi dell'articolo 6 capoverso 3 frase 4

Il DSGVO persegue un obiettivo che è nell'interesse pubblico e in un rapporto misurato con lo scopo legittimo perseguito. Di cui è procedere se i tribunali civili (CGE 2 marzo 2023 - C-268/21 - [Norra Stockholm Bygg] Rn. 32) - al quale, secondo la comprensione del diritto dell'UE i tribunali in materia di lavoro fanno parte *di un processo di tutela dal licenziamento controversia di diritto civile ai sensi di Bruxelles Ia-VO cfr BAG 7 maggio 2020 - 2 AZR 692/19 – comma 16*) – i poteri giurisdizionali loro attribuiti dalla normativa nazionale esercitare determinati poteri (CGCE 4 maggio 2023 - C-60/22 - [Repubblica Federale Germania] Rn. 73).

(2) Se questo trattamento viene effettuato per uno scopo diverso da quello 25
Il momento in cui i dati sono stati raccolti è conforme all'articolo 6 paragrafo 4 GDPR in combinato disposto con. di chi
Il considerando 50 è particolarmente consentito se il trattamento modifica la finalità
si basa sulla legge di uno Stato membro e in una società democratica
società è una misura necessaria e proporzionata per proteggere l'in
23 comma 1 GDPR rappresenta gli obiettivi menzionati. Secondo il considerando
Motivo 50 è la persona responsabile della protezione di questi importanti obiettivi del generale
Nel mio interesse pubblico ho il diritto di utilizzare i dati personali senza
garantisce l'ulteriore trattamento se il trattamento è correlato alle finalità
per il quale i dati personali sono stati originariamente raccolti
(CGCE 2 marzo 2023 – C-268 / 21 – [Norra Stockholm Bygg] punto 33). All'interno
Tra gli obiettivi standardizzati nell'articolo 6 paragrafo 4 GDPR figura l'articolo 23 paragrafo 1 lettera f
GDPR la "tutela dell'indipendenza della magistratura e la tutela dell'autorità giudiziaria".
"procedura", per cui questo obiettivo non è solo quello di proteggere l'amministrazione della giustizia dall'azione interna
o interventi esterni, ma anche la corretta amministrazione della giustizia.
assicura. Inoltre, ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 1, lettera j del GDPR
Anche l'attuazione delle pretese di diritto civile è un obiettivo che richiede a
trattare i dati personali per uno scopo diverso da quello
possono giustificare l'importo per il quale sono stati raccolti (cfr. CGCE 2 marzo 2023).
- C-268/21 - [Norra Stockholm Bygg], punto 38). A questo riguardo è irrilevante se il
trattamento basato su una legge sostanziale o procedurale
diritto nazionale (cfr. CGE 2 marzo 2023 - C-268/21 - [Norra
Stoccolma Bygg] Rn. 40). I requisiti di cui sopra ai sensi del diritto dell'Unione sono soddisfatti.

gen - che spetta ai tribunali tedeschi giudicare (*cf. CGCE 2 marzo 2023 - C-268/21 - [Edificio Stoccolma Nord] Rn. 39, 53*) - die §§ 138, 286, 355 e segg. ZPO. Queste disposizioni del diritto nazionale obbligano le parti a una tesi motivata e veritiera e quindi la Corte sen piena considerazione e, se necessario, una valutazione da parte di un giudice anche per quanto riguarda l'eventuale assunzione di prove. Essi provvedono ai sensi dell'articolo 6 comma 3 Frase 1 lettera b GDPR basi giuridiche necessarie per le transazioni corrispondenti lavorare nei procedimenti legali.

(3) Il trattamento dei dati personali, se necessario modificando la finalità da parte del giudice viene presa in considerazione anche se pre- o straordinaria la raccolta giudiziaria di questi dati da parte di una parte in causa è conforme alle disposizioni il GDPR o la legge nazionale sulla protezione dei dati, ad esempio dall'agenzia statale per l'impiego accettato dal tribunale - come illegale. Ciò segue senza necessità un relativo procedimento pregiudiziale da parte della Corte di giustizia Unione Europea ai sensi dell'articolo 267 comma 3 TFUE in tutta chiarezza (*acte clair*) dall'articolo 17 GDPR. Ai sensi del comma 1 lettera d i dati personali sono cancellare i dati qualora siano stati trattati illecitamente, finalità ai sensi dell'articolo 4 N. 2 GDPR conta anche la loro raccolta illegale. Dal diritto alla libertà La tutela dei dati trattati illecitamente esiste ai sensi dell'articolo 17 comma 3 lettera e Il GDPR costituisce tuttavia un'eccezione per quanto riguarda l'ulteriore trattamento dei dati in questione dati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di diritti legali detti è "necessario". La Corte ha chiarito che la legge La protezione dei dati personali non è un diritto illimitato, ma piuttosto - come precisato al considerando 4 del GDPR - in considerazione della sua natura sociale vista come una funzione economica e nel rispetto del principio di proporzionalità. I zip devono essere valutati rispetto ad altri diritti fondamentali (*CGCE 24 settembre 2019 - C-136/17 - [GC et al.] punto 57; Panettiere a Kühling/Buchner GDPR 3a ed. Art. 13 comma 68*). Anche se l'Articolo 17 Paragrafo 3 Lettera e GDPR non contiene alcuna norma giuridica In questi casi sarebbe necessaria la base per un ulteriore trattamento autorizzazione applicabile di cui all'articolo 6 comma 1 comma. 1 lettera e in combinazione con Paragrafo 3 e, se applicabile, il paragrafo 4 in combinato disposto con. Art. 23 comma 1 lettere f e j GDPR in combinato disposto con. § 3 BDSG in combinato disposto con.

26

le citate norme del codice di procedura civile (§§ 138, 286, 355 ss. ZPO).

bb) In caso di controversia, il Senato non è tenuto a prendere una decisione definitiva sull'opportunità e 27
Se necessario, a quali condizioni è possibile un accordo procedurale di sfruttamento?
L'offerta può intervenire nei casi di cui il datore di lavoro viene a conoscenza attraverso un atto illegittimo
è diventato noto un trattamento moderato dei dati. Una presentazione o una prova
Esiste solo il divieto di sfruttamento, soprattutto nell'ambito del GDPR
in considerazione se la mancata presa in considerazione degli argomenti o delle prove
mediante una legge imposta dal diritto dell'Unione o dall'articolo 2 comma 1 in combinato disposto con. Art. 1 comma 1 GG
la tutela della posizione giuridica del lavoratore è obbligatoria. Questo è
in caso di violazione palese e commessa da lui intenzionalmente
Di solito questo non avviene quando viene registrata una misura di sorveglianza.

(1) Il Senato può votare a favore della videosorveglianza aperta 28
dipendente interessato presuppone che, anche se sembra piuttosto dubbio,
sembra - il carattere di necessità di cui all'articolo 17 comma 3 lettera e GDPR
richiede un test di proporzionalità completo. Perché il regolamento altrimenti
sarebbe vuoto e l'articolo 47 comma 2 della Costituzione non riconoscerebbe il diritto ad un ricorso giurisdizionale effettivo
protezione e in particolare garantisce un giusto processo, secondo il quale le parti
In una causa civile, devi essere in grado di raggiungere adeguatamente il tuo obiettivo di protezione legale.
essere giustificato e dimostrato di conseguenza (cfr. CGCE 2 marzo 2023
- C-268/21 - [Norra Stockholm Bygg] punto 53), il procedimento giudiziario potrebbe
trattamento dei dati personali raccolti illecitamente dal datore di lavoro
In ogni caso, i dati del dipendente ricorrente vengono presentati come inappropriati
(sproporzionati in senso stretto) solo se le misure di monitoraggio sono
ai sensi del diritto dell'UE come grave violazione degli articoli 7 e 8
Prove GRC e altre possibili sanzioni per il datore di lavoro (ad esempio danni
risarcimento ai sensi dell'articolo 82 GDPR e l'imposizione di sanzioni pecuniarie ai sensi dell'articolo 83
GDPR) sarebbe del tutto inadeguata.

(2) D'altro canto, anche questo sembra discutibile, si può essere favorevoli 29
del dipendente ricorrente si può presumere che ai sensi dell'applicazione dell'art

Art. 17 comma 3 lettera e GDPR in un'interpretazione costituzionalmente conforme della normativa nazionale
 Il diritto processuale nazionale vieta eccezionalmente la presenza del giudice
 può, utilizzare presentazioni fattuali o prove che emergono nell'esercizio del proprio diritto
 sull'autodeterminazione informativa (*art. 2 cpv. 1 in combinato disposto con l'art. 1 cpv. 1 GG*) della
 Il trattamento dei dati violati dal dipendente è stato ottenuto dal datore di lavoro.
 Questo fatto ha portato alla mancanza di una base giuridica a livello centrale
 diritto processuale statale nel senso di. Articolo 6 comma 1 comma 1 lettera e in combinazione con
 Mancava il paragrafo 3 frase 1 lettera b GDPR (*paragrafo 24 f.*). Ciò a sua volta comporterebbe
 che esiste anche un'autorizzazione ai sensi del diritto dell'Unione per il trattamento dei dati
 un tribunale non sarebbe disponibile.

(UN) Un divieto di sfruttamento viene preso in considerazione se ciò è dovuto a a 30
 La posizione giuridica della parte tutelata dalla Legge fondamentale è obbligatoria
 è offerto. Ciò presuppone generalmente che gli scopi di protezione interessati dell'
 diritto fondamentale di sfruttare le conoscenze violate durante l'acquisizione o
 delle prove nella controversia legale e quindi l'uso
 costituirebbe di per sé una violazione dei diritti fondamentali. Questo è il caso se quello
 Secondo l'articolo 1 comma 3 Legge fondamentale il giudice è direttamente vincolato dai diritti fondamentali
 La giustificazione in una posizione costituzionalmente tutelata del litigante
 una parte interviene violando i diritti personali di un privato
 padri perpetuati o approfonditi. Al di là del dovere che spetta loro, ingiustamente
 Solo allora i tribunali potranno astenersi dall'usurpare i diritti fondamentali
 per un obbligo costituzionale di tutela, una violazione
 contrastare attivamente il diritto generale della personalità dei privati e
 Presentazione dei fatti o presentazione di prove da parte di una parte per ragioni di prevenzione generale
 da disattendere se altrimenti la norma di tutela violata è presente nel
 i casi rilevanti sarebbero vuoti (*BAG 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 14,*
CUCINARE 163, 239).

(B) Un riferimento all'articolo 2, paragrafo 1 in combinato disposto con 1 comma 1 della Legge fondamentale sullo sfruttamento 31
 il divieto è diverso, anche tenendo conto della decisione del Senato a favore del
 le esigenze del lavoratore interessato secondo l'articolo 17 capoverso 3 lettera e
 GDPR - regolarmente in relazione a tali sequenze di immagini da un *punto aperto*

Videosorveglianza che implica violazioni *intenzionali* dei doveri del datore di lavoro (dovrebbero) dimostrare senza che rilevi la liceità dell'intera misura di sorveglianza.

(aa) La compromissione del diritto all'autodeterminazione informativa di un dipendente attraverso una misura di sorveglianza aperta è, da un lato, non attraverso l'inibizione comportamentale (pressione psicologica per adattarsi) e al cui attraverso la reificazione del comportamento che tuttavia viene mostrato, compreso il cui risiede il rischio che la registrazione venga diffusa. A differenza di una misura di sorveglianza segreta è simile a una misura visibile a lui. La sorveglianza non riguarda la protezione contro lo spionaggio (segreto), ma piuttosto piuttosto "solo" sulla protezione contro lo sviluppo, la documentazione e la distribuzione. Un divieto di utilizzo viene preso in considerazione solo se e nella misura in cui il lavoratore è meritevole di tutela in relazione a tali finalità. Questo manca se il lavoratore Datore di lavoro attraverso i dati esistenti di un impegno intenzionale. La violazione del dovere viene a conoscenza e vuole reagire. Il dipendente è stato determinato dal precedente monitoraggio e registrazione del suo comportamento non viene loro impedito di agire in modo indipendente. Piuttosto, ha se stesso - nonostante fosse a conoscenza della sorveglianza - per aver commesso un atto intenzionale deciso a scapito del datore di lavoro. Sebbene questo comportamento sia stato documentato e quindi consente la diffusione. Ma il dipendente deve farlo - cosa che ha riconosciuto vista l'apertura della sorveglianza - accettarne le conseguenze uomini, nella misura in cui la sequenza di immagini in questione serve a fornire "la prova del delitto" in un processo di tutela dal licenziamento, cioè solo di esecuzione per servire gli interessi giuridicamente tutelati del datore di lavoro (cfr. CEDU 27 maggio 2018). 2014 - 10764/09 - [De la Flor Cabrera/ Spagnolo]; Niemann JbArbR Bd. 55 S. 41, 60). Il diritto costituzionalmente garantito all'autodeterminazione informativa non può essere utilizzato al solo scopo di Per revocare la responsabilità di atti intenzionalmente illeciti (cfr. BAG 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 30, BAGE 163, 239; BGH 24 novembre 1981 - VI ZR 164/79 - a II 2 b della motivazione). La protezione dei dati non è protezione dalle azioni.

32

(bb) Gli aspetti di prevenzione generale potrebbero eventualmente portare a 33
divieto di giudizio in relazione ad un comportamento doloso da parte del lavoratore se le misure di
controllo del datore di lavoro in quanto tali sono contrarie
la loro aperta attuazione costituisce una grave violazione delle disposizioni dell'articolo 2
Il paragrafo 1 in combinato disposto con 1 Cpv. 1 Legge fondamentale (*pensabile ad esempio nel caso
della sorveglianza aperta delle toilette o degli spogliatoi oppure della sorveglianza aperta permanente*).
*sorveglianza senza possibilità di ritirata, vedi BAG 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 -
Rn. 35, BAGE 163, 239*). Ciò corrisponde ai benefici del lavoro
I requisiti assunti dall'imprenditore nell'articolo 17 paragrafo 3 lettera e GDPR in combinato disposto con. Articolo 7
e Art. 8 GRC (*paragrafo 28*) con sufficiente chiarezza al diritto dell'Unione, ciò che
Senato senza relativa domanda di pronuncia pregiudiziale ex articolo 267
Può decidere il paragrafo 3 del TFUE.

cc) Divieto di incriminare sequenze di immagini provenienti da videosorveglianza aperta 34
Dopotutto, non c'è motivo di dare un'occhiata alla situazione perché lo è
È possibile che il dipendente non tenga alcun comportamento che possa costituire una violazione intenzionale.
rappresenta una violazione degli interessi legali del datore di lavoro o almeno indica tale
indica. Poiché l'articolo 103 capoverso 1 GG e l'articolo 47 capoverso 2 CG in linea di massima lo richiedono
Per perseguire prove significative, la raccolta delle prove non deve basarsi sull'
per la semplice possibilità che siano contrari ai diritti fondamentali. Anche in questo senso
Esistono sufficienti altri meccanismi di protezione disponibili per il dipendente interessato.
uomini. L'ispezione visiva non rivela "assolutamente nulla" nel senso. datore di lavoro, perde
questo non è solo il processo. Piuttosto, nell'ulteriore elaborazione - a
chiaro: sequenze irrilevanti e la loro introduzione in una controversia legale
grave violazione dei diritti personali, di cui è responsabile
Requisiti del § 823 comma 1 BGB in combinato disposto con. Art. 2 comma 1 in combinato disposto con Art. 1 comma 1 GG
compensazione monetaria (*BORSA 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 36,
BAGE 163, 239*) o ai sensi dell'articolo 82 GDPR, sono dovuti i danni morali (*CGUE 4 maggio 2023
- C-300/21 - [Poste austriache]*).

gg) Nella presente controversia legale i presunti risultati erano 35
l'imputato anche dalla videosorveglianza del cancello 5 fino all'area dello stabilimento
da tenere in considerazione come funziona la sequenza di immagini che mostrano l'attore quando esce presto

Dovrebbe essere mostrata la conoscenza dei locali della fabbrica, se necessario per essere esaminata come prova.
gli uomini sarebbero.

(1) Era aperto, caratterizzato da almeno un pittogramma.

36

Videosorveglianza designata e altrimenti imperdibile. È giuridicamente privo di significato che il pittogramma – al di là del monitoraggio – non si riferiscono specificamente alla registrazione e alla memorizzazione delle sequenze di immagini e il convenuto ha adempiuto ai suoi obblighi d'informazione ai sensi dell'articolo 13 capoverso 1 e Il paragrafo 2 del GDPR potrebbe non essere stato pienamente rispettato. IL In ogni caso, l'attore doveva aspettarsi che vi fosse anche una registrazione e un'archiviazione il suo "comportamento passeggero" potrebbe essere fatto. Non era riservato "spiato", ma anzi ne ha intenzionalmente registrato le potenzialità Violazione del dovere esposto agli "occhi vedenti". Altrimenti lo sarebbe stato gen se il convenuto gli fornisce per quanto riguarda la raccolta e la conservazione di violazioni intenzionali dei doveri "sarebbero stati ingannati dalla sicurezza" (*cf. BAG 23° Au- raffica 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 44, BAGE 163, 239*). Su questo però non c'è nulla di certo posizionato. Non consegue altro dalla - controversa e, per di più, infondata - L'argomentazione del ricorrente secondo cui il comitato aziendale era stato informato del video Il monitoraggio ha lo scopo di identificare i problemi ai non dipendenti e ai dipendenti con la tessera lavorativa, per dare loro la possibilità di suonare il campanello Contatta la sicurezza della fabbrica in modo che possano aprire il cancello della fabbrica da remoto Potevo. Da ciò non si può dedurre che il comitato aziendale ne sia a conoscenza unico scopo della videosorveglianza - soprattutto all'uscita dalla fabbrica sito - era stato aperto. Indipendentemente da ciò, non viene né mostrato né altrimenti Si può vedere che l'imputato ha spiegato al comitato aziendale che ci sarebbe stato un accordo pulito Il monitoraggio video o le registrazioni delle telecamere non devono essere utilizzate per la registrazione. può essere utilizzato per coprire violazioni intenzionali dei doveri.

(2) Il tribunale del lavoro statale non ha determinato quale esatto

37

Le telecamere al cancello 5 della fabbrica avevano un raggio di rilevamento. Ma può la presenza di una situazione che porta a una pressione costante per adattarsi ed esibirsi si può escludere il monitoraggio permanente o totale. Gli impiegati mer erano essenzialmente solo quando si passava attraverso il cancello - quando si entrava

presso lo stabilimento presentando la carta d'identità aziendale davanti alla carta. dieci lettori - filmati per un breve periodo. La tua vita intima o privata è stata non interessato. Non ne consegue una grave violazione dei diritti fondamentali, che l'imputato potrebbe impiegare molto tempo prima di vedere l'immagine per la prima volta materiali e li ha tenuti a disposizione fino ad allora (*vedi BAG 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 30, 33, BAGE 163, 239*).

(3) Con l'utilizzo della relativa sequenza di immagini nel presente

38

La controversia legale non è un cambiamento di scopo. Art. 6 Paragrafo 4 GDPR. IL scopo astratto rilevante della raccolta dei dati (tutela degli interessi legittimi) risarcimento del convenuto e, in mancanza, esecuzione delle pretese di diritto civile) acconsente allo scopo del trattamento dei dati nella presente procedura (attraverso costituzione di pretese di diritto civile) (*cf. Schulz in Gola/Heckmann GDPR/BDSG 3a edizione Art. 6 GDPR Rn. 135*). Anche se un cambio di scopo Se ci fosse un passaggio dalla protezione della proprietà alla protezione del patrimonio, il risultato - da quello nazionale giudice nazionale (*cf. CGE 2 marzo 2023 - C-268/21 - [Norra Stockholm Bygg] Rn. 48*) - Bilanciare i reciproci interessi che l' Le posizioni del ricorrente in materia di diritti fondamentali di cui agli articoli 7 e 8 della Convenzione non prevalgono Art. 47 comma 2 CG garantisce, concretamente, una valutazione particolarmente elevata Il diritto dell'imputato ad una tutela giuridica effettiva contro uno - presumibilmente - la cattiva condotta intenzionale da parte del dipendente prevale.

IV. Sulla base delle decisioni sinora assunte dal Tribunale del Lavoro dello Stato, il Senato può

39

I risultati di per sé non determinano in modo definitivo la rivendicazione di priorità decidere contro la risoluzione straordinaria senza preavviso. L'appello A questo proposito, una parte non sembra essere corretta nel suo risultato (§ 561 ZPO), perché l'imputato - come ha riconosciuto il tribunale del lavoro - con le sue memorie Il contenzioso legale sarebbe escluso per ragioni di diritto costitutivo delle opere, perché non lo sottopone all'udienza del comitato aziendale ai sensi della sezione 102 BetrVG avevo. Per l'accusa di licenziamento e la relativa dichiarazione del Gre- Tuttavia, non gioca un ruolo significativo se il querelante sia nella posizione Confermato l'elenco delle presenze in qualità di portavoce della squadra o un'iscrizione corrispondente viene predisposta da un altro portavoce della squadra

ha (*punto 19*). Certamente non esistono due diverse procedure di risoluzione. fatti.

IN. La rimessa richiesta comprende l'opposizione al risoluzione ordinaria, domanda di scioglimento del convenuto e domanda di Rilascio di un attestato finale qualificato. D'altra parte, la controversia legale è evidentemente il rilascio di un certificato provvisorio qualificato è giuridicamente vincolante. chiuso (*n. 12*). 40

NOI. Le seguenti ulteriori informazioni sono importanti per la prosecuzione del processo di ricorso causato: 41

1. Il tribunale statale del lavoro esaminerà innanzitutto la domanda di priorità devono pronunciarsi contro la risoluzione straordinaria del 5 ottobre 2019, che - a prescindere dalle altre questioni relative alla risoluzione citate dall'imputato - comportamento - dovrebbe agire se si può presumere che Il querelante intendeva svolgere il turno extra il 2 giugno 2018 non è stato compiuto, ma ha comunque ricevuto un risarcimento dal convenuto (*punto 16*). 42

UN) La corte d'appello dovrà tener conto di tale argomentazione del convenuto per ottenere il risarcimento del turno straordinario fraudolento in data 2 giugno 2018 dall'attore dopo la sua precedente dichiarazione § 138 comma 3 ZPO deve ritenersi concesso poiché non è né sufficiente ha sostanzialmente contestato (*par. 18 ss.*) una presentazione fattuale a suo favore si applica il divieto di sfruttamento (*cpv. 22 ss.*). 43

b) Per far fronte all'onere secondario di presentazione che gli spetta, dovrebbe farlo Il querelante deve prima decidere se ha lasciato la fabbrica il 2 giugno 2018. lasciare il Paese prima dell'inizio del turno, ma lasciarlo anche prima dell'inizio del turno rientrato "inosservato" o se si trovava costantemente nei locali della fabbrica. mi sarebbe piaciuto rimanere nel paese. L'imputato spetterebbe quindi (solo) alla prova che questa rappresentazione non è corretta (*vedi BAG 16 dicembre 2021 - 2 AZR 356/21 - Rn. 31 segg.*). 44

C) Il querelante dovrebbe affermare di essere costantemente nei locali della fabbrica rimanesse, il tribunale statale del lavoro dovrebbe fornire le prove ai sensi degli articoli 371 e seguenti dello ZPO Ispezione degli incriminati, non soggetti ad alcun divieto di sfruttamento - la sequenza di immagini (Rn. 22 ss.) dalla videosorveglianza del cancello 5 a quella opposta la parziale affermazione del convenuto secondo cui il querelante intendeva utilizzare il sito Riparti di nuovo all'inizio del tuo turno. Se così fosse, sarebbe per questo motivo Si può presumere che la presentazione da parte dell'imputato dell'accusa di licenziamento (non completare il turno con l'intento di ingannare). Il querelante potrebbe non ha ammesso in modo proceduralmente ammissibile di essere proprietario dell'area della fabbrica non partire; Se l'avesse lasciato, lo avrebbe lasciato prima del suo turno ricominciare ad entrare. 45

D) Qualora il querelante fornisca prove motivate dopo il rinvio, che inizialmente lasciò nuovamente la fabbrica, ma "inosservato" prima dell'inizio del turno - quando, attraverso quale ingresso? - rientrare e poi - dopo aver raggiunto la fonderia in tempo? - ha funzionato correttamente tet, il tribunale regionale del lavoro - senza invocare l'imputato la sequenza di immagini presentate dalla videosorveglianza arriverebbe al cancello 5 - dopo § 286 par. 1 ZPO Occorre valutare se la pretesa del convenuto sia fondata Si ritiene provato che il ricorrente non sia rientrato nello stabilimento il 2 giugno 2018. chi entra. La corte d'appello dovrà tenerne conto per prima cosa Formazione di credenze ISd. § 286 comma 1 ZPO per la vita pratica Un ragionevole grado di certezza è sufficiente per eliminare ogni dubbio residuo. richieste genetiche senza escluderle completamente. Forse il tribunale dovrà giustificarsi perché non è riuscito a superare i dubbi residui. In particolare, i non- Il raggiungimento di un livello sufficiente di certezza non può basarsi esclusivamente su In teoria sono possibili altre spiegazioni (vedi BAG 11 giugno 2020). - 2 AZR 442/19 - Rn. 62, BAGE 171, 66). Di conseguenza, il Tribunale del lavoro statale sarà pienamente convinto in conformità con. eventualmente le osservazioni del convenuto. può anche essere ottenuto semplicemente sostenendo il ragionamento opposto era sufficiente che l'attore rientrasse dall'ingresso principale comprovato, ma non credibile perché non esiste alcuna probabilità interna limitante, considerato (cfr. BGH 22 novembre 1994 - XI ZR 219/93 - a II f del 46

Motivi). In questo contesto potrebbe giocare un ruolo anche se...

Attori della presente controversia giuridica e attori del Senato della stessa

Procedimenti paralleli decisi lo stesso giorno - 2 AZR 297/22 e 2 AZR 298/22 - che

nei locali della fabbrica a brevi intervalli prima dell'inizio del turno di lavoro straordinario

sono usciti dal Gate 5, ma sono passati "inosservati" in tempo utile

voglio essere rientrato in un altro cancello.

È) L'attore dovrebbe fornire prove fondate di possedere i locali della fabbrica

47

vorrebbe essere rientrato attraverso un tornello all'inizio del turno

Richiesta e, se necessario, prove corrispondenti da parte del convenuto proceduralmente

È interessante notare che questo avviene dopo la registrazione elettronica delle presenze e il

La videosorveglianza può essere esclusa. Già non c'è alcuna violazione

zione dei diritti personali generali del ricorrente, se questi ne è leso

la misura di monitoraggio *non* è stata registrata. Anche con l'elettronica

Registrazione presenze e videosorveglianza aperta ai cancelli

Non vi è alcuna grave violazione dei diritti fondamentali legati all'attività della fabbrica

(*Rn.* 33, 37).

F) Contrariamente a quanto ipotizzato dal Tribunale del Lavoro, si tratta dell'imputato

48

non negano, per ragioni di legge costitutiva dell'impresa, i dati da essi forniti

con l'aiuto della registrazione elettronica delle presenze, nel processo

presentare.

aa) La corte d'appello ha emesso il suo parere il 17 ottobre

49

Accordo di lavoro sull'introduzione concluso nel 2007 per lo stabilimento H

una registrazione elettronica delle presenze (BV 2007), secondo la quale "n

avviene la valutazione personale dei dati". Completando questo

Accordo di gestione, il cui ulteriore contenuto risulta dalla sentenza impugnata

Tuttavia, non è chiaro se l'imputato avesse l'attore nel senso di un "calcolato

"L'attesa aspettativa di privacy" è stata cullata dalla sicurezza. Questo vale anche nel caso

che il comitato aziendale ha successivamente acconsentito alla valutazione dei lettori di carte

era vero, dal momento che il contratto aziendale dava ai dipendenti - secondo lo Stato

tribunale del lavoro - concedere i "propri diritti".

- bb) Si può presumere che la BV 2007 l'agenzia statale per il lavoro regolamento correttamente utilizzato. Ciò potrebbe riguardare il querelante 50
Tuttavia, la presunta manipolazione dell'orario di lavoro non costituisce una legittima rivendicazione della privacy.
mantenimento o l'attore per quanto riguarda la commissione e la punizione.
di presunta manipolazione dell'orario di lavoro "per lasciarsi cullare nella sicurezza" (*cf. Rn. 36*).
- (1) Il giudice di grado inferiore ha ritenuto senza giustificazione che il 51
BV 2007, anche la violazione intenzionale dei doveri è punibile legalmente.
dovrebbe essere disegnato. Una simile interpretazione solleva preoccupazioni
perché difficilmente le sanzioni potranno essere contrastate, anche in caso di gravi violazioni dei doveri
con il "benessere dell'azienda" menzionato nella Sezione 2 Paragrafo 1 BetrVG come scopo della cooperazione.
il lavoro sarebbe compatibile tra le parti operative. Dal regolamento in
sarebbe favorito nel modo inteso dalla corte d'appello - senza alcuna apparente
motivo, compreso il delinquente intenzionale che ha agito in violazione del contratto.
- (2) Tuttavia, il tribunale statale del lavoro non deve andare oltre con il contenuto della BV 2007 52
seguito. Anche se vanno interpretati secondo il suo punto di vista
costituirebbe una violazione da parte del convenuto della "politica di valutazione" ivi specificata
divieto" non comporta l'esclusione dai tribunali del lavoro
sarebbe quello di utilizzare gli accertamenti introdotti nella controversia legale per prendere la loro decisione
per gettare le basi.
- (UN) I soggetti operatori non hanno il potere di regolamentare oltre l'ambito formale 53
diritto processuale del codice di procedura civile
giustificare o limitare di fatto la capacità del datore di lavoro di farlo
una controversia legale individuale, presentazione di fatti su eventi operativi
tenere (*dubbio già BAG 31 gennaio 2019 - 2 AZR 426/18 - Rn. 68,*
BAGE 165, 255) e per dimostrarlo. Resta da vedere se
e, se applicabile, in che misura il datore di lavoro si trova nei confronti del comitato aziendale
non può obbligare in alcun modo a fornire spunti derivanti dal trattamento dei dati
usare. Hanno diritto i soggetti operatori, nell'ambito delle loro competenze
definire i diritti di partecipazione previsti dalla legge costitutiva dei lavori e, se necessario,
espandere. In tal modo, non sono soggetti ai requisiti normativi di cui alla sezione 88 del BetrVG.
oggetti limitati. L'elenco delle questioni ivi menzionate

non è conclusivo. Tuttavia, le parti operative non hanno il potere di intervenire nei procedimenti legali. Questo non è a loro disposizione. Molto di più la sua progettazione spetta al legislatore. Solo questa persona è autorizzata a farlo determinare la procedura giudiziaria (*cf. BAG 18 agosto 2009 - 1 ABR 49/08 - Rn. 20, BAGE 131, 358*). Sono compresi anche quelli di cui agli articoli 138 e 286 comma 1 ZPO certa possibilità di introdurre fatti nel procedimento e per dimostrarlo, nonché la relativa valutazione da parte dell' dir.

(B) Inoltre, il diritto – come qui primariamente dichiarato – straordinario 54

La risoluzione del contratto di lavoro ai sensi del § 626 del Codice civile tedesco (BGB) non può essere garantita in anticipo. non necessario - ancora notevolmente più difficile e una regolamentazione contraria ai sensi del § 134 Il BGB è nullo (*BAG 15 marzo 1991 - 2 AZR 516/90 - a II 2 d aa dei motivi; 28 ottobre 1971 - 2 AZR 15/71 - a II 2 b dei motivi; 18 dicembre 1961 - 5 AZR 104/61 - a 1 dei motivi*). Almeno con un notevole grado di difficoltà Tuttavia, il diritto al licenziamento straordinario equivarrebbe al divieto per il datore di lavoro di rivelare i risultati di una misura di sorveglianza che porta a una violazione. tenere (dovrebbe) indicare che "in sé" è adatto, motivo importante nel senso di. § 626 BGB da introdurre in un processo di protezione dal licenziamento. Perché allora- Queste sono regolarmente le fonti di conoscenza più affidabili (*cf. BORSA 23 agosto 2018 - 2 AZR 133/18 - Rn. 27, BAGE 163, 239*).

(C) Dopo tutto questo, resta da vedere se ne verrà inserito uno in un accordo aziendale 55

divieto specifico per il datore di lavoro, accertamento di un contesto - particolarmente aperto - Introdurre misure di monitoraggio in un processo di tutela dal licenziamento indicano una violazione intenzionale dei doveri da parte di un dipendente, anche sarebbe illegale. Ciò è probabilmente supportato dal fatto che il GDPR, ai sensi dell'articolo 1 Il paragrafo 1 richiede sostanzialmente una completa armonizzazione delle disposizioni giuridiche nazionali. per garantire la protezione dei dati personali, e gli Stati membri o i soggetti operatori se beneficiano di una clausola di apertura come quelli di cui all'articolo 88 paragrafo 1 GDPR esercitano la loro discrezionalità ai sensi dell'art Requisiti e nei limiti di quanto previsto dal GDPR devono esercitare e quindi solo disposizioni di legge o contratti collettivi

può emanare regolamenti che non violano il contenuto e gli obiettivi del GDPR (tra gli altri. tutela della libera circolazione dei dati). Ciò colpisce particolarmente quelli in Le prescrizioni contenute nell'articolo 6 GDPR (cfr. CGE 30 marzo 2023 - C-34/21 - [Consiglio principale del personale docente] paragrafi 51, 59, 68 ss. e 79). IL Ai sensi del comma 1 comma si tratta di un regolamento. 1 lettera f ma strano certo trattamento dei dati personali nonostante - qualora vi sia - reati di particolare rilevanza - legittimo interesse del responsabile - sono esclusi previa considerazione individuale. Allo stesso modo lui- Sembra dubbio che tali divieti di sfruttamento siano appropriati e misure speciali di salvaguardia, tra le altre cose. gli interessi legittimi e i diritti fondamentali dei datori di lavoro interessati ai sensi di. Si applica l'articolo 88 paragrafo 2 GDPR (cfr. CGE 30 marzo 2023 - C-34/21 - [Consiglio principale del personale degli insegnanti Maestro] Rn. 64).

G) Il tribunale del lavoro statale non dovrà chiarire se il 56
Impostazione della videosorveglianza - per quanto riguarda le informazioni ottenute da essa tutti dovrebbero arrivare alla conoscenza – diritti di co-determinazione del comitato aziendale sono stati ignorati. Lo scopo protettivo della Sezione 87 Paragrafo 1 N. 6 e della Sezione 77 BetrVG è In ogni caso non è previsto alcun divieto di sfruttamento se lo sfruttamento del formazione o prova – come qui – secondo principi generali.
è casual (cfr. BAG 20 ottobre 2016 - 2 AZR 395/15 - Rn. 36, BAGE 157, 69; 22 settembre 2016 - 2 AZR 848/15 - Rn. 44, BAGE 156, 370).

H) Se il tribunale statale del lavoro non ritiene che vi sia stato un "atto" da parte del ricorrente, 57
ger essere convinto, ma affermare un corrispondente forte sospetto in tal caso bisognerebbe verificare se il querelante, a favore del quale tutto parla, lo sta facendo correttamente è stato ascoltato (per i requisiti vedi BAG 25 aprile 2018 - 2 AZR 611/17 - Rn. 31 segg.).

io) Infine, potrebbe essere necessario discutere se il convenuto abbia superato il termine per la dichiarazione 58
§ 626 comma 2 BGB e il comitato aziendale - per quanto contrario al parere il tribunale del lavoro dice tutto, correttamente e in conformità con la legge. § 102 comma 1 BetrVG faceva parte della risoluzione straordinaria prevista.

2. Qualora la corte d'appello dovesse accogliere il ricorso principale contro quello straordinario 59
Se fosse concessa la risoluzione immediata del 5 ottobre 2019, il falso ausiliario
Ricorso contro la risoluzione ordinaria del 9 ottobre 2019 per decisione
A. A questo proposito può essere necessario notare che il periodo di dichiarazione di cui all'articolo 626 comma 2
Il BGB non si applica alla cessazione regolare di un reato o di un sospetto (*cfr. BAG*
31 gennaio 2019 - 2 AZR 426/18 - Rn. 31, BAGE 165, 255).
3. Se il tribunale statale del lavoro si pronuncia contro il licenziamento ordinario 60
Qualora dovesse essere accolta anche la falsa domanda ausiliaria presentata dal ricorrente, la richiesta presentata dall'
citato in secondo grado per istanza di scioglimento lecitamente messa agli atti
ai sensi del § 9 par. 1 frase 2 KSchG per decisione. Anche se ci sono molte cose che lo suggeriscono
che la convenuta non ha efficacemente incorporato nel procedimento le relative ragioni
introdotto. Non ha inserito nel verbale dell'udienza le ragioni del ricorso
ai sensi del § 46g comma 1 dell'ArbGG in forma elettronica
documento (*vedi Siegmund NJW 2023, 1681, 1683*) ricevuto dalla corte.
documento scritto eseguito. Tuttavia, ciò non richiede una decisione. Ladri-
L'attore può finora giustificare la richiesta di scioglimento solo in assemblea
ha presentato in formato elettronico la memoria (cartacea) nel procedimento di ricorso proseguito
presentare definitivamente. È probabile che la domanda di scioglimento abbia esito positivo,
se ciò avviene in secondo grado e nel procedimento di appello da parte del convenuto
conferenza tenuta sulle argomentazioni procedurali non veritiere del querelante e
rimane controverso o è dimostrato.
4. Infine, il tribunale statale del lavoro viene nominato ai sensi dell'articolo 139, paragrafo 1, frase 2 ZPO 61
devono lavorare per chiarire se il ricorrente sta richiedendo una sovvenzione
di un certificato finale qualificato in realtà solo per il - cosa che non si è verificata
(*Rn. 12*) - Caso di soccombenza con la domanda per il rilascio dell'abilitazione
Certificato provvisorio o meglio in caso di perdita con uno dei
Domande di tutela contro il licenziamento o contro la domanda di scioglimento del convenuto, cioè
la risoluzione del rapporto di lavoro.
5. Al momento di decidere sui costi in prima istanza, l'agenzia statale per l'impiego 62
tribunale - anche se respinge integralmente il ricorso dell'imputato e
dovrebbero respingere la loro domanda di scioglimento presentata in secondo grado - per decidere

devono assicurarsi che il ricorrente abbia inizialmente reso una dichiarazione generale. La domanda è stata ritirata (*articolo 269 comma 3 frase 2 ZPO*) e il tribunale del lavoro. Inoltre, ci sono due presunte ulteriori domande generali per una sentenza dichiarativa giuridicamente respinta in quanto inammissibile. Queste "proposte" così. Gli onorari della controversia di primo grado non sono aumentati. Ma questo significa non che il ritiro parziale o il rigetto della causa non sia valido. La creazione di una controversia *fittizia* sui costi dovrebbe essere dannosa per il ricorrente (*vedi Niemann NZA 2019, 65, 71*). Per quanto riguarda la domanda ritirata. Potrebbe essere diverso se, come ci sono molte prove, non lo fosse principale, ma piuttosto un'applicazione ausiliaria spuria. Inoltre, volontà la corte d'appello sulle spese del procedimento di secondo grado e la devono decidere sul ricorso.

Koch

Snello

Niemann

Mertz

Alex