

CH_VB JAAC 65.99 vom 11. Juli 2001

Bundesverwaltung, 2001-07-11, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb_JAAC_65.99__

FR: CH_VB JAAC 65.99 du 11 juillet 2001

IT: CH_VB JAAC 65.99 del 11 luglio 2001

Erwägungen

E. 1

- Der Gesamtarbeitsvertrag kann die Kontrolle der Einhaltung der eigenen Bestimmungen vorsehen, wenn ein Rechtfertigungsgrund für die Bekanntgabe von Lohndaten an eine paritätische Kommission existiert. Die Datenbekanntgabe muss ausserdem zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen und setzt die vorherige Information der betroffenen Personen voraus. - Wenn der Arbeitnehmer direkt oder durch Vertretung dem Gesamtarbeitsvertrag beitrifft, so gilt dieser auch in Bezug auf die Kontrollvorschriften, es sei denn, die Datenbekanntgabe erfolge zuungunsten des Arbeitnehmers (Ziff. 3). - Ein direkter Zusammenhang zwischen Durchführung des Arbeitsvertrages und der Datenbekanntgabe an eine paritätische Kommission existiert nicht. Die Frage nach dem Bestehen eines anderen Interesses zugunsten des Arbeitnehmers hat der Richter zu beantworten (Ziff. 4). - Um die Problematik des Wettbewerbs zwischen Kontrollorgan und kontrollierten Vertragsparteien zu vermeiden, wäre die Schaffung eines von den Vertragsparteien unabhängigen Kontrollorgans durch den Gesetzgeber wünschenswert (Ziff. 5). Contratto collettivo di lavoro e protezione dei dati. Comunicazione di dati riguardanti il salario del personale a una commissione paritetica. - Il contratto collettivo di lavoro può disciplinare il controllo del rispetto delle sue disposizioni, se esiste un motivo giustificativo per la comunicazione di dati riguardanti il salario del personale a una commissione paritetica. La comunicazione deve avvenire, oltre che sulla base di un motivo giustificativo, a vantaggio del lavoratore. La comunicazione presuppone l'informazione precedente delle persone lese. - Se, avendo espresso il proprio consenso direttamente o per rappresentazione, ogni singolo lavoratore aderisce al contratto collettivo di lavoro, quest'ultimo vige per ognuno di loro, anche per quanto riguarda le norme concernenti i controlli, a meno che la comunicazione di dati avvenga a svantaggio del lavoratore (n. 3). - Un legame diretto tra esecuzione del contratto di lavoro e la comunicazione di dati a una commissione paritetica non esiste. La questione dell'esistenza di un altro interesse a vantaggio del lavoratore va esaminata dal giudice (n. 4). - Per evitare la problematica della concorrenza tra organo di controllo e parti controllate, sarebbe auspicabile da parte del legislatore l'istituzione di un organo di controllo indipendente dalle parti (n. 5).

E. 2

Secondo l'art. 328b CO, il datore di lavoro può trattare (e comunicare) dati concernenti il lavoratore soltanto in quanto si riferiscano all'idoneità lavorativa o siano necessari all'esecuzione del contratto di lavoro. Inoltre, sono applicabili le disposizioni della LPD. Questa disposizione è inderogabile, a meno che la deroga avvenga a vantaggio del lavoratore (art. 362 CO). Ciò risulta anche dall'art. 358 CO, secondo il quale il diritto imperativo federale e cantonale prevale sul contratto collettivo, a meno che le derogazioni siano stipulate in favore dei lavoratori. Da notare che col termine di inderogabilità si intende

l'impossibilità di divergere da una norma tramite consenso delle persone in questione. Si tratta dunque di esaminare se la comunicazione di dati sul personale alla commissione paritetica allo scopo di controllare il rispetto di quest'ultimo sia necessaria all'esecuzione del contratto di lavoro o se avviene sulla base di un altro motivo giustificativo ai sensi dell'art. 13 LPD. Secondo questa disposizione, una lesione della personalità è illecita se non è giustificata dal consenso della persona lesa, da un interesse preponderante privato o pubblico o dalla legge. Rilevante a questo proposito è che il motivo giustificativo deve essere a vantaggio del lavoratore (art. 362 CO). Considerato che, generalmente, è il datore di lavoro che comunica i dati sul salario del personale alla commissione paritetica, è di primaria importanza anche il dovere di quest'ultimo d'informare precedentemente i lavoratori in merito allo scopo della comunicazione nonché ai dati in questione (principio della buona fede, art. 4 cpv. 2 LPD).

E. 3

Se la comunicazione di dati è prevista nel contratto collettivo di lavoro, ciò equivale a una manifestazione di volontà (consenso) da parte dei contraenti e rappresenta di per sé un motivo giustificativo per la comunicazione di dati. Le parti contraenti hanno dato il loro consenso alla comunicazione di dati che le concernono (art. 13 cpv. 1 LPD). Si pone a questo punto la domanda se la comunicazione di dati in questione vale anche per i dati di terzi, come è il caso all'occasione dell'apertura della contabilità del personale. La risposta a tale quesito dipende dall'identità delle parti contraenti del contratto collettivo di lavoro. Se, per ipotesi, i singoli lavoratori non dovessero essere considerati come contraenti del contratto collettivo, essi possono opporsi alla comunicazione dei dati sul salario, visto che nessun legame tra l'esecuzione del contratto di lavoro e la comunicazione di dati a una commissione paritetica esiste. Questa questione dipende dal tenore di ogni singolo contratto collettivo. È di competenza del giudice stabilire, nel caso concreto, la natura giuridica dei legami tra singolo lavoratore e contratto collettivo di lavoro. Se, direttamente o per rappresentazione, ogni singolo lavoratore aderisce al contratto collettivo di lavoro, quest'ultimo vige per ognuno di loro. Di conseguenza, avendo espresso il proprio consenso, ogni singolo contraente, sia esso lavoratore che datore di lavoro, è tenuto al rispetto delle norme sancite nel contratto collettivo di lavoro. Ciò vale anche per le norme concernenti i controlli del rispetto del contratto collettivo, a meno che, come già detto, la comunicazione di dati non sia a svantaggio del lavoratore (art. 362 CO). È di competenza del giudice esaminare, nel caso concreto, l'esistenza della condizione posta all'art. 362 CO. Va detto che un contratto collettivo di lavoro può disciplinare il controllo e l'esecuzione delle disposizioni previste (art. 356 e art. 357b cpv. 1 lett. c CO), a condizione che gli statuti o gli organi supremi delle parti contraenti l'autorizzino (art. 357b cpv. 2 CO). Ove il contratto collettivo non disponga altrimenti, le disposizioni circa la conclusione, il contenuto e la fine dei rapporti individuali di lavoro hanno, durante la validità del contratto collettivo, effetto diretto e imperativo per i datori di lavoro e i lavoratori vincolati. Gli accordi fra datori di lavoro e lavoratori vincolati, in quanto derogano a disposizioni imperative del contratto collettivo, sono nulli e sostituiti da quest'ultime; sono tuttavia valide le derogazioni a favore dei lavoratori (art. 357 CO).

E. 4

interesse al controllo del rispetto del contratto collettivo di lavoro. È compito del giudice, nel caso concreto, giudicare dell'esistenza e preponderanza di un tale interesse nonché della sua natura a vantaggio del lavoratore (art. 362 CO).

E. 5

Schweizerisches Bundesarchiv, Digitale Amtsdruckschriften Archives fédérales suisses, Publications officielles numérisées Archivio federale svizzero, Pubblicazioni ufficiali digitali JAAC 65.99 - Perizia dell'Incaricato federale alla protezione dei dati del 11 luglio 2001 In Verwaltungspraxis der Bundesbehörden Dans Jurisprudence des autorités administratives de la Confédération In Giurisprudenza delle autorità amministrative della Confederazione Jahr 2001 Année Anno Band 65 Volume Volume Seite --- Page Pagina Ref. No 150 005 369 Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv und die Bundeskanzlei konvertiert. Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses et la Chancellerie fédérale. Il documento è stato convertito dall'Archivio federale svizzero e della Cancelleria federale.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.