La Kanzlei

Überwachung und Beweisrechte des Arbeitgebers in Frankreich

Arbeitsrecht



Mathilde Keller

Der Arbeitgeber kann, innerhalb des Unternehmens, ein Kontroll- und Überwachungssystem seiner Arbeitnehmer einrichten, sofern eine Reihe von Bedingungen erfüllt sind. Zu diesem Thema und allgemein zum Thema Beweis gab es dieses Jahr ein paar Neuheiten aus der Rechtsprechung.

Einrichtung eines Kontroll- und Überwachungssystems

Der Arbeitgeber kann in seinem Unternehmen eine Kontroll- und Überwachungsvorrichtung einrichten. Diese Einrichtung kann dazu dienen, Beweise für ein mögliches Fehlverhalten von Arbeitnehmern zu sammeln.

Diese Vorrichtung muss jedoch folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie darf keine Einschränkung der Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer mit sich bringen, die nicht durch die Art der zu erfüllenden Aufgabe gerechtfertigt ist und in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel steht.
- Sie muss den Arbeitnehmern vor ihrer Einführung zur Kenntnis gebracht werden.
- Sie muss die Voraussetzungen der DSGVO erfüllen, wenn sie eine Verarbeitung personenbezogener Daten beinhaltet.

Beispiele aus der Rechtsprechung

Stempelkarten („Badgeage“): Stempelkarten können zur Kontrolle des Zugangs zu Räumlichkeiten und Parkplätzen dienen.

Zur Kontrolle von Aktivität und Arbeitszeiten können sie jedoch nur genutzt werden, wenn zuvor der Betriebsrat, die Arbeitnehmer und der Datenschutzbeauftragte informiert worden sind.

Cass. soc. 8-3-2023 no 21-20.798 FS-D, GIE Klesia ADP c/ Y

Videoüberwachung: Die Einrichtung einer Videoüberwachung setzt voraus, dass der Arbeitgeber

- die Arbeitnehmer über den Zweck des Systems und die Rechtsgrundlage, die es rechtfertigt, informiert.
- für den betreffenden Zeitraum die Genehmigung der Präfektur einholt (wenn es sich um einen Ort mit Publikumsverkehr handelt).

Cass. soc. 8-3-2023 no 21-17.802 FS-B, Sté 3A Grenelle c/ N

Verwendung von unrechtmäßigen Beweisen

Das Gericht kann einen unrechtmäßigen Beweis zulassen, wenn

- er auf faire Weise erlangt wurde;
- er den fairen Charakter des gesamten Verfahrens nicht beeinträchtigt;
- der Arbeitgeber über kein anderes Beweismittel verfügt;
- der Arbeitgeber geltend macht, dass ohne diesen unrechtmäßigen Beweis das Verfahren unfair wäre.

2023-05-31

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