

**Asia C-34/21**

**Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 98 artiklan 1 kohdan mukainen  
ennakkoratkaisupyynnön tiivistelmä**

**Jättämispäivä:**

20.1.2021

**Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin:**

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Wiesbadenin hallintotuomioistuin,  
Saksa)

**Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:**

21.12.2020

**Kantaja:**

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen  
Kultusministerium

**Muu osapuoli:**

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums als  
Dienststellenleiter (Hessenin osavaltion opetusministeri  
organisaation päällikkönä)

**Pääasian kohde**

Henkilöstöedustuksesta annettu osavaltioiden lainsäädäntö, tietosuojaa koskeva  
oikeusperusta työntekijöiden tietojen käsittelyssä

**Ennakkoratkaisupyynnön kohde ja oikeusperusta**

Asetuksen 2016/679 88 artiklan tulkinta; SEUT 267 artikla

**Ennakkoratkaisukysymykset**

1. Onko luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä  
näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta  
27.4.2016 annetun EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON  
ASETUKSEN (EU) 2016/679 (yleinen tietosuojasetus) 88 artiklan 1 kohtaa  
tulkittava siten, että jotta säännöksen voidaan katsoa olevan kyseisen asetuksen 88

artiklan 1 kohdassa tarkoitettu yksityiskohtaisempi sääntö työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, sen on täytettävä kyseisen asetuksen 88 artiklan 2 kohdassa tällaisille säännöille asetetut vaatimukset?

2. Jos on ilmeistä, ettei kansallinen säännös täytä luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 27.4.2016 annetun EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON ASETUKSEN (EU) 2016/679 88 artiklan 2 kohdassa vahvistettuja vaatimuksia, voidaanko sitä silti soveltaa edelleen?

### **Unionin oikeussäännöt, joihin asiassa viitataan**

Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 27.4.2016 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, erityisesti sen 88 artikla sekä 5 artikla ja 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan b ja f alakohta

### **Kansalliset oikeussäännöt, joihin asiassa viitataan**

Hessenin osavaltion tietosuojaa ja tiedonvälityksen vapautta koskeva laki (Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz, jäljempänä HDSIG) 23 §, erityisesti sen 1 momentin ensimmäinen virke sekä 4 ja 5 momentti

Hessenin osavaltion virkamieslaki (Hessisches Beamtenengesetz, jäljempänä HBG) 86 §:n 4 momentti

### **Yhteenveto tosiseikoista ja oikeudellisesta kehyksestä**

- 1 Asianosaiset ovat eri mieltä siitä, onko videoneuvottelujärjestelmien avulla suoratoistona toteutettavaa opetusta käyttöön otettaessa saatava suostumus – lasten vanhempien lapsen puolesta tai täysi-ikäisten oppilaiden lisäksi – myös asianomaiselta opetushenkilöstöltä vai kattaako Hessenin osavaltion tietosuojaa ja tiedonvälityksen vapautta koskevan lain (Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz, jäljempänä HDSIG) 23 §:n 1 momentin ensimmäinen virke tässä yhteydessä tehtävän tietojenkäsittelyn, sekä siitä, sovelletaanko Hessenin osavaltion henkilöstöedustusta koskevan lainsäädännön merkityksellisten sääntöjen mukaan myötämääräämisoikeutta vaiko pelkästään osallistumisoikeutta.
- 2 Kansallinen lainsäätäjän tahtona on pidettävä sitä, että HDSIG:n 23 § ja HBG:n 86 § ovat asetuksen 2016/679 (jäljempänä yleinen tietosuoja-asetus) 88 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja yksityiskohtaisempia sääntöjä.

- 3 HDSIG:n 23 §:n 1 momentissa, joka vastaa liittovaltion tietosuojalain (Bundesdatenschutzgesetz, jäljempänä BDSG) 26 §:n 1 momenttia, säädetään seuraavaa:

*”Työntekijöitä koskevia henkilötietoja voidaan käsitellä palvelussuhdetta varten, jos se on tarpeen, kun päätetään palvelussuhteen perustamisesta, tai palvelussuhteen perustamisen jälkeen palvelussuhteen täytäntöönpanemiseksi, lopettamiseksi tai hallinnoimiseksi sekä sisäisten suunnitelmallisten, organisatoristen, sosiaalisten ja henkilöstöön liittyvien toimenpiteiden toteuttamiseksi. Tämä koskee myös lakiin tai työehtosopimukseen, yrityskohtaiseen sopimukseen tai virkasopimukseen (kollektiivisopimus) perustuvien, työntekijöiden etujen edustamista koskevien oikeuksien käyttämistä ja velvoitteiden noudattamista. Työntekijöiden henkilötietoja voidaan käsitellä rikosten havaitsemiseksi vain silloin, kun on perusteltu ja dokumentoinnin avulla varmistettuja syitä epäillä, että asianomainen on palvelussuhteessa syyllistynyt rikokseen, ja kun käsittely on tarpeen rikoksen paljastamiseksi eikä työntekijän suojelun arvoinen intressi tietojen käsittelyn poissulkemiseen ole ensiarvoinen, ja kun erityisesti tietojen käsittelyn luonne ja laajuus ovat oikeasuhteisia käsittelyn tarkoitukseen nähden.”*

- 4 Tässä yhteydessä on myös viitattava HDSIG:n 23 §:n 4 ja 5 momenttiin. Niissä säädetään seuraavaa:

*”(4) Henkilötietojen, työntekijöitä koskevat erityiset henkilötietoluokat mukaan lukien, käsittely palvelussuhdetta varten on sallittua työehtosopimusten perusteella. Neuvotteluosapuolten on tällöin noudatettava [yleisen tietosuoja-asetuksen] 88 artiklan 2 kohtaa.*

*(5) Rekisterinpitäjän on toteutettava aiheelliset toimenpiteet varmistukseksi, että etenkin [yleisen tietosuoja-asetuksen] 5 artiklassa säädettyjä henkilötietojen käsittelyä koskevia periaatteita noudatetaan.”*

- 5 HDSIG:n 23 §:n 1 momenttia koskevan lakiehdotuksen perusteluissa todetaan, että *”1 momentissa säädetään, mihin tarkoituksiin ja millä edellytyksin henkilötietoja voidaan käsitellä ennen palvelussuhdetta, sen aikana ja sen jälkeen, jos se on tarpeen palvelussuhteen kannalta. Tässä yhteydessä on huolehdittava siitä, että työnantajan intressit tietojenkäsittelyyn ja työntekijän henkilöoikeudet saatetaan hyvään tasapainoon ja että molemmat intressit otetaan mahdollisimman laajasti huomioon.”*

- 6 Siltä osin kuin HDSIG:n 23 §:n 7 momentin toisessa virkkeessä viitataan Hessenin osavaltion virkamieslainsäädäntöön, nyt käsiteltävässä asiassa on otettava huomioon HBG:n 86 §:n 4 momentin ensimmäinen virke. Siinä säädetään seuraavaa:

*”Työnantaja saa kerätä hakijoita, virkamiehiä ja entisiä virkamiehiä koskevia henkilötietoja vain siltä osin kuin se on tarpeen virkasuhteen*

*perustamiseksi, täytäntöönpanemiseksi, lopettamiseksi tai hallinnoimiseksi taikka organisatoristen, henkilöstöön liittyvien ja sosiaalisten toimenpiteiden toteuttamiseksi, erityisesti henkilöstösuunnittelua ja henkilöstöresurssien kohdentamista varten, tai siltä osin kuin se on säännösten tai virkasopimuksen mukaan sallittua. – –”*

### **Yhteenveto ennakkoratkaisupyynnön perusteluista**

- 7 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on epävarma siitä, sisältyykö HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäiseen virkkeeseen ja HBG:n 86 §:n 4 momentin ensimmäiseen virkkeeseen säännös, jota on pidettävä yleisen tietosuojasetuksen 88 artiklan 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuna henkilötietojen käsittelyä koskevana yksityiskohtaisena sääntönä, koska kyseiset säännökset ja kyseisten lakien muissa kohdissa esitetyt täydentävät säännöt eivät täytä yleisen tietosuojasetuksen 88 artiklan 2 kohdassa säädettyjä vaatimuksia. Sekä HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä että HBG:n 86 §:n 4 momentissa, jotka ovat työntekijöiden tai virkamiesten henkilötietojen käsittelyn oikeusperusta, lähtökohtana on pelkästään ”tarve”.
- 8 Sen osalta, missä määrin nämä säännökset ovat yleisen tietosuojasetuksen 88 artiklan 1 ja 2 kohdassa sallittuja täsmentäviä sääntöjä, kansallisessa oikeuskäytännössä ja erityisesti työtuomioistuinten oikeuskäytännössä katsotaan, että BDSG:n 26 §:n 1 momentin ensimmäiseen virkkeeseen sisältyvää säännöstä, joka on HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäiseen virkkeeseen sisältyvää osavaltion oikeudessa vahvistettua säännöstä vastaava liittovaltion tason säännös, sovelletaan paitsi varsinaiseen sopimussuhteeseen – toisin sanoen sen lisäksi, että sitä sovelletaan työsuhteen yhteydessä tehtävään tarpeelliseen tietojenkäsittelyyn, josta säädetään jo yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan b alakohdassa – myös työntekijöiden henkilötietojen kaikenlaiseen käsittelyyn.
- 9 Yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan f alakohdassa edellytetään, että käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän tai kolmannen oikeutettujen etujen turvaamiseksi, paitsi milloin henkilötietojen suojaa edellyttävät rekisteröidyn edut tai perusoikeudet ja -vapaudet syrjäyttävät tällaiset edut.
- 10 Tästä seuraa, että kun kyse on työntekijöiden tietojen käsittelystä, joka ylittää työsuhteen yhteydessä tarvittavan tietojenkäsittelyn, työntekijöiden tietojen jatkokäsittely edellyttää intressien punnintaa, erityisesti sellaista, joka ylittää sen arvioimisen, mikä on yksinkertaisesti ”tarpeen”, siten kuin siitä säädetään HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä ja HBG:n 86 §:n 4 momentissa. Rekisteröidyn, tässä tapauksessa työntekijöiden ja virkamiesten, perusoikeuksia ja -vapauksia on punnittava rekisterinpitäjän, tässä tapauksessa työnantajan, oikeutettua intressiä vasten.
- 11 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen mukaan kansallisissa täytäntöönpanosäännöksissä ei säädetä tällaisesta punninnasta, mikä koskee etenkin tässä tarkasteltavaa työntekijän henkilötietojen käsittelyä palvelussuhteen

yhteydessä. Bundesarbeitsgericht (liittovaltion työtuomioistuin, jäljempänä BAG) on esittänyt asiasta kansallisella tasolla toisenlaisen näkemyksen. BAG katsoo 7.5.2019 antamassaan päätöksessä, että liittovaltion lainsäätäjä on BDSG:n 26 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä (jota nyt tarkasteltava HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäinen virke vastaa) käyttänyt asianmukaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa säädettyä valinnaisuuslauseketta.

- 12 Toisin kuin BAG, ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin katsoo, että HDSIG:n 23 §:n 5 momenttiin (joka on samasanainen BDSG:n 26 §:n 5 momentin kanssa) sisältyvä maininta, jonka mukaan rekisterinpitäjän on noudatettava erityisesti yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa vahvistettuja periaatteita, ei yksinään täytä yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohdassa esitettyjä vaatimuksia. Yleisen tietosuoja-asetuksen 5 artiklassa ei nimittäin säädetä nimenomaan työntekijöiden perusoikeuksien ja etujen erityisestä suojaamisesta. Työntekijöiden tietosuoja koskevassa kansallisessa säännöksessä (HDSIG:n 23 § tai BDSG:n 26 §) esitetystä viittauksesta yleisen tietosuoja-asetuksen mainittuun säännökseen ei näin ollen ole apua.
- 13 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen näkemyksen mukaan yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohtaa ei siten ole saatettu osaksi kansallista lainsäädäntöä. Kyseisen 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden täsmentäviin sääntöihin, eli tässä asiassa HDSIG:n 23 §:n 1 momenttiin (tai liittovaltion oikeudessa BDSG:n 26 §:n 1 momenttiin) ja HBG:n 86 §:n 4 momenttiin on sisällytettävä asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi siten, että erityistä huomiota kiinnitetään tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen, henkilötietojen siirtoihin saman konsernin tai yritysryhmän, joka harjoittaa yhteistä taloudellista toimintaa, sisällä ja työpaikalla käytössä oleviin valvontajärjestelmiin. Pelkästään ”tarpeellisuusperiaatteen” sisällyttäminen kansallisiin täytäntöönpanosäännöksiin ei kuitenkaan merkitse yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohtaan sisältyvien vaatimusten täsmentämistä.
- 14 Vaikka lainsäätäjä on tällöin lähtökohtaisesti ottanut huomioon yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohdan vaatiessaan sen noudattamista työehtosopimusten yhteydessä, se ei kuitenkaan ole tarkastellut eikä täyttänyt 2 kohdassa esitettyjä vaatimuksia itse laissa eikä kyseisten säännösten perusteluissa.
- 15 Näkemys, jonka mukaan kansallista säännöstä on tulkittava siten, että rekisterinpitäjän on otettava huomioon yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohta siinä mainittujen vaatimusten osalta, on näin ollen virheellinen siltä osin kuin kyseisessä asetuksessa edellytetään, että itse sääntöihin on sisällytettävä soveltamisalallaan asianmukaisia ja erityisiä toimenpiteitä, joihin sisältyvät myös työpaikalla käytössä olevat valvontajärjestelmät, rekisteröidyn ihmisarvon, oikeutettujen etujen ja perusoikeuksien suojaamiseksi. Yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohdassa edellytetään näin ollen, että kansallinen lainsäätäjä kiinnittää siihen huomiota kansallisessa lainsäädännössä, eikä se ole pelkästään säännös, jonka kansallista sääntöä soveltavan on lisäksi otettava

huomioon. Yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohtaa ei nimittäin ole osoitettu säännöksen soveltajalle.

- 16 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei tässä yhteydessä myöskään katso, että yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 1 kohta, luettuna yhdessä HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen kanssa, olisi palvelussuhteen täytäntöönpanoa varten annettu erityissäännös (*lex specialis*) yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen virkkeen b alakohtaan nähden, koska vaikuttaa siltä, että yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 2 kohtaa ei ole otettu kaikilta osin huomioon HDSIG 23 §:n sisällön muotoilussa.
- 17 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin tiedustelee näin ollen sitä, täyttävätkö HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäinen virke ja HBG:n 86 §:n 4 momentti, kun otetaan huomioon myös muut kummankin lain säännökset, yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 1 ja 2 kohdan vaatimukset vai eivät, ja sovelletaanko niitä edelleen, vaikka vaatimukset eivät täytyisi.
- 18 Jos nimittäin HDSIG:n 23 §:n 1 momentin ensimmäinen virke ja HBG:n 86 §:n 4 momentti eivät tässä tapauksessa muodosta oikeusperustaa osapuolen suunnittelemaalle toimenpiteelle, joka koskee työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä videoneuvottelujärjestelmien yhteydessä, tällainen oikeusperusta olisi luotava. Tällainen oikeusperusta voitaisiin luoda tekemällä virkasopimus HDSIG:n 23 §:n 4 momentissa säädetyn menettelyn osapuolten välillä.