

Mål C-34/21

Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler

Datum för ingivande:

20 januari 2021

Domstol som begär förhandsavgörande:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Tyskland)

Domstol som begär förhandsavgörande:

21 december 2020

Sökande:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Svarande:

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums (i egenskap av enhetschef)

Saken i det nationella målet

Delstaternas rätt att företräda personal, närmare bestämt: rättslig grund för personuppgiftsskydd vid behandling av anställdas personuppgifter

Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande

Tolkning av artikel 88 i förordning 2016/679; artikel 267 FEUF

Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

1. Ska artikel 88.1 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) tolkas på så sätt att en lagbestämmelse, för att vara en mer specifik regel för att säkerställa skyddet av rättigheter och friheter vid behandling av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden i den mening som avses i artikel 88.1 i förordning (EU)

2016/679, måste uppfylla de krav som ställs på sådana lagbestämmelser enligt artikel 88.2 i förordning (EU) 2016/679?

2. Kan en nationell bestämmelse fortsätta att tillämpas trots att det är uppenbart att den inte uppfyller kraven i artikel 88.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG?

Anförda unionsbestämmelser

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG, i synnerhet artikel 88, men även artikel 5 och artikel 6.1 första meningen b och f

Anförda nationella bestämmelser

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (HDSIG) (delstaten Hessens lag om dataskydd och informationsfrihet), 23 §, i synnerhet punkt 1 första meningen och punkterna 4 och 5

Hessisches Beamtengesetz (HBG) (delstaten Hessens lag om tjänstemän), 86 § punkt 4

Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och förfarandet i det nationella målet

- 1 Parterna tvistar om huruvida det i samband med onlineundervisning genom videokonferenssystem – utöver ett medgivande från föräldrarna för deras barn eller medgivande från myndiga elever – även är nödvändigt att inhämta medgivande från varje enskild lärare, eller huruvida den behandling av personuppgifter som sker i detta sammanhang omfattas av 23 § punkt 1 första meningen i Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (delstaten Hessens lag om dataskydd och informationsfrihet) (nedan kallad HDSIG). Parterna tvistar även om frågan huruvida de relevanta bestämmelserna beträffande personalföreträdare i delstaten Hessen ger medarbetarna en medbestämmanderätt eller endast en rätt till deltagande.
- 2 Den nationella lagstiftarens avsikt när den antog 23 § HDSIG och 86 § i Hessisches Beamtengesetz (delstaten Hessens lag om tjänstemän) (nedan kallad HBG) var att dessa bestämmelser skulle vara mer specifika regler i den mening som avses i artikel 88.1 i förordning 2016/679 (nedan kallad dataskyddsförordningen).

- 3 23 § punkt 1 HDSIG, som motsvarar 26 § punkt 1 i Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) (den federala dataskyddslagen), har följande lydelse:

”Anställdas personuppgifter får behandlas för syften som är knutna till anställningsförhållandet om det är nödvändigt för att fatta beslut om ingående av ett anställningsförhållande eller efter att ett anställningsförhållande ingåtts för att genomföra, avsluta eller avveckla anställningsförhållandet, samt för interna åtgärder i samband med planering, organisation, sociala frågor och personalfrågor. Detta gäller även utövande eller fullgörande av rättigheter och skyldigheter som avser de anställdas representation vilka följer av lag eller avtal, avtal mellan arbetsgivare och personalkommitté i offentlig och privat sektor (kollektivavtal). Behandling av anställdas personuppgifter i syfte att avslöja brott får endast ske i den mån som det finns dokumenterade faktiska omständigheter som grundar en misstanke att den registrerade har begått ett brott inom ramen för anställningsförhållandet, behandlingen av personuppgifter är nödvändig för att avslöja brottet och den anställdas berättigade intresse av att dennes personuppgifter inte behandlas inte väger tyngre, i synnerhet vad gäller omfattningen och sättet för insamling av personuppgifter inte får vara oproportionerligt.”

- 4 I det aktuella målet är även 23 § punkterna 4 och 5 HDSIG relevanta. De har följande lydelse.

”(4) Behandling av anställdas personuppgifter inklusive behandling av särskilda kategorier av personuppgifter för syften i samband med ett anställningsförhållande är tillåten om det sker med stöd av kollektivavtal. Kollektivavtalets parter ska beakta artikel 88.2 [i dataskyddsförordningen].

(5) Den personuppgiftsansvarige ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att i synnerhet principerna i artikel 5 [i dataskyddsförordningen] för behandling av personuppgifter uppfylls.”

- 5 I den särskilda motiveringen till 23 § punkt 1 HDSIG i lagens förarbeten anges att *”punkt 1 reglerar de ändamål för och förutsättningar under vilka personuppgifter får behandlas under och efter anställningsförhållandet om detta är nödvändigt för anställningsförhållandet. I detta sammanhang ska en rimlig avvägning göras mellan en offentlig eller privat arbetsgivares intresse av behandlingen av personuppgifter och den anställdes personlighetskydd på ett sätt som tar största möjliga hänsyn till båda dessa intressen.*

- 6 I den mån som 23 § punkt 7 andra meningen HDSIG hänvisar till delstaten Hessens lagstiftning om tjänstemän ska 86 § punkt 4 första meningen HBG beaktas i förevarande mål. Denna bestämmelse har följande lydelse:

”En offentlig arbetsgivare får endast samla in personuppgifter som rör arbetssökande, tjänstemän och före detta tjänstemän, om det är nödvändigt för att inleda, genomföra, avsluta eller avveckla anställningsförhållandet,

samt för interna åtgärder i samband med planering, organisation, sociala frågor och personalfrågor, i synnerhet vad gäller planering och fördelning av personalresurser, eller om det är tillåtet enligt en bestämmelse i lag eller avtal som ingåtts mellan arbetsgivare och personalkommitté. ...”

Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs

- 7 Den hänskjutande domstolen är tveksam till om 23 § punkt 1 första meningen HDSIG respektive 86 § punkt 4 första meningen HBG är bestämmelser som ska anses vara mer specifika regler vid behandling av anställdas personuppgifter i den mening som avses i artikel 88.1 och 88.2 i dataskyddsförordningen, eftersom de krav som anges i artikel 88.2 i dataskyddsförordningen varken uppfylls genom de nämnda bestämmelserna eller genom kompletterande bestämmelser på andra ställen i respektive lag. Oavsett om man tillämpar 23 § punkt 1 första meningen HDSIG eller 86 § punkt 4 HBG som rättslig grund för behandlingen av anställdas respektive tjänstemäns personuppgifter är det avgörande rekvisitet i båda bestämmelserna att behandlingen ska vara nödvändig.
- 8 Vad gäller frågan i vilken utsträckning de berörda bestämmelserna utgör en tillåten konkretisering i den mening som avses i artikel 88.1 och 88.2 i dataskyddsförordningen framgår det av nationell rättspraxis, i synnerhet arbetsdomstolarnas rättspraxis, att bestämmelsen i 26 § punkt 1 första meningen BDSG, som är den federala motsvarigheten till den delstatsrättsliga bestämmelsen i 23 § punkt 1 första meningen HDSIG, går utöver det egentliga avtalsförhållandet och är tillämplig på all hantering av anställdas personuppgifter. Nämnda bestämmelse omfattar således inte endast nödvändig databehandling i samband med ett anställningsförhållande, vilket redan regleras genom artikel 6.1 b i dataskyddsförordningen.
- 9 Artikel 6.1 f i dataskyddsförordningen kräver att behandlingen är nödvändig för ändamål som rör den personuppgiftsansvariges eller en tredje parts berättigade intressen, om inte den registrerades intressen eller grundläggande rättigheter och friheter väger tyngre och kräver skydd av personuppgifter.
- 10 Följaktligen ska för all behandling av anställdas personuppgifter som går utöver sådan behandling som är omedelbart nödvändig för anställningsavtalet en intresseavvägning genomföras avseende den ytterligare behandlingen av anställdas personuppgifter. Denna intresseavvägning går längre än ett enkelt krav på nödvändighet som avses i 23 § punkt 1 första meningen HDSIG respektive 86 § punkt 4 första meningen HBG. Det är nämligen den registrerades – i detta fall den anställdes eller tjänstemannens – intressen eller grundläggande rättigheter och friheter som ska vägas mot den personuppgiftsansvariges – i detta fall den offentliga arbetsgivaren – intressen.
- 11 Den hänskjutande domstolen anser att denna avvägning inte återfinns i de nationella bestämmelserna för genomförande vad gäller den i förevarande mål avsedda behandlingen av anställdas personuppgifter i anställningsförhållanden.

Bundesarbeitsgericht (BAG) har på federal nivå uttryckt motsatt uppfattning. BAG fann i ett beslut av den 7 maj 2019 att den federala lagstiftaren genom 26 § punkt 1 första meningen BDSB (som motsvarar den i förevarande mål aktuella 23 § punkt 1 första meningen HDSIG) på ett tillåtet sätt utnyttjade möjligheten att införa mer specifika bestämmelser enligt artikel 88 i dataskyddsförordningen.

- 12 Den hänskjutande domstolen anser emellertid i motsats till BAG att villkoren i artikel 88.2 i dataskyddsförordningen inte har uppfyllts endast genom att det i 23 § punkt 5 HDSIG (som är identisk med 26 § punkt 5 BDSG) anges att den personuppgiftsansvarige ska säkerställa att i synnerhet principerna enligt artikel 5 i dataskyddsförordningen uppfylls. Artikel 5 i dataskyddsförordningen innehåller nämligen inte någon särskild föreskrift om att just de anställdas grundläggande rättigheter och intressen ska iaktas. I detta hänseende saknar det betydelse att de nationella bestämmelserna om skyddet av anställdas personuppgifter (23 § HDSIG och 26 § BDSG) hänvisar till nämnda bestämmelse i dataskyddsförordningen.
- 13 Den hänskjutande domstolen anser således att artikel 88.2 i dataskyddsförordningen inte har införlivats med nationell rätt. Enligt artikel 88.2 i dataskyddsförordningen ska de konkretiserande regler som medlemsstaterna fastställer – i förevarande mål 23 § punkt 1 HDSIG (som på federal nivå motsvaras av 26 § punkt 1 BDSG) och 86 § punkt 4 HBG – innehålla lämpliga och specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter, varvid hänsyn särskilt ska tas till insyn i behandlingen, överföring av personuppgifter inom en koncern eller en grupp av företag som deltar i gemensam ekonomisk verksamhet samt övervakningssystem på arbetsplatsen. Att principen nödvändighet har tagits med i de nationella införlivandebestämmelserna utgör emellertid inte en konkretisering av de krav som uppställs i artikel 88.2 i dataskyddsförordningen.
- 14 I detta sammanhang har lagstiftaren visserligen i princip tagit hänsyn till artikel 88.2 i dataskyddsförordningen när den kräver att bestämmelsen ska beaktas av parterna till ett kollektivavtal, men däremot varken i lagstiftningen eller i förarbetena till respektive lagbestämmelse utvecklat något resonemang kring kravkatalogen i artikel 88.2 i dataskyddsförordningen, eller antagit motsvarande bestämmelser.
- 15 Resonemanget att en nationell bestämmelse ska tolkas på så sätt att den personuppgiftsansvarige är skyldig att beakta de krav som anges i artikel 88.2 i dataskyddsförordningen kan emellertid inte godtas i den mån som förordningen kräver att de nationella reglerna i sig ska innehålla lämpliga och specifika åtgärder för att skydda den registrerades mänskliga värdighet, berättigade intressen och grundläggande rättigheter, vilket även omfattar övervakningssystem på arbetsplatsen. I enlighet med detta krävs enligt artikel 88.2 i dataskyddsförordningen att de nationella regler som den nationella lagstiftaren fastställer som sådana iakttar denna bestämmelse. Artikel 88.2 är således inte endast en kompletterande rättsregel som rättstillämparen av en nationell

bestämmelse ska iaktta. Artikel 88.2 i dataskyddsförordningen riktar sig nämligen inte till rättstillämparen.

- 16 I detta sammanhang anser den hänskjutande domstolen inte heller att artikel 88.1 i dataskyddsförordningen jämförd med 23 § punkt 1 första meningen HDSIG är *lex specialis* i förhållande till artikel 6.1 första meningen b i dataskyddsförordningen vad gäller genomförandet av anställningsförhållandet, eftersom artikel 88.2 i dataskyddsförordningen uppenbarligen har lämnats utan avseende vid den materiella utformningen av 23 § HDSIG.
- 17 Mot denna bakgrund vill den hänskjutande domstolen få klarhet i huruvida 23 § punkt 1 första meningen HDSIG och 86 § punkt 4 HBG – även med beaktande av de andra bestämmelserna i respektive lag – uppfyller kraven enligt artikel 88.1 och 2 i dataskyddsförordningen eller inte, samt, i förekommande fall, huruvida de ska tillämpas trots att de inte uppfyller dessa krav.
- 18 För det fall att 23 § punkt 1 första meningen HDSIG och 86 § punkt 4 HBG i förevarande fall inte kan utgöra rättslig grund för svarandens planerade åtgärder för behandling av anställdas personuppgifter i samband med videokonferenssystem, måste en sådan rättslig grund fastställas. Ett avtal mellan den i det aktuella målet berörda arbetsgivaren och personalkommittén skulle kunna utgöra en sådan rättslig grund enligt 23 § punkt 4 HDSIG.