

Cauza C-34/21**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

20 ianuarie 2021

Instanța de trimitere:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Germania)

Data deciziei de trimitere:

21 decembrie 2020

Reclamant:

Consiliul principal al personalului profesorilor din cadrul Ministerului Educației al landului Hessen

Cealaltă parte la procedură:

Ministrul Educației al landului Hessen, în calitate de șef al serviciului

Obiectul procedurii principale

Dreptul de reprezentare a personalului landurilor, în special: temeiul juridic al protecției datelor în ceea ce privește prelucrarea datelor angajaților

Obiectul și temeiul juridic al trimiterii preliminare

Interpretarea articolului 88 din Regulamentul 2016/679; articolul 267 TFUE

Întrebări preliminare

1. Articolul 88 alineatul (1) din REGULAMENTUL (UE) 2016/679 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor) trebuie să fie interpretat în sensul că, pentru a fi o normă mai detaliată care urmărește să asigure protecția drepturilor și a libertăților cu privire la prelucrarea datelor cu

caracter personal ale angajaților în contextul ocupării unui loc de muncă, în sensul articolului 88 alineatul (1) din REGULAMENTUL (UE) 2016/679, o normă de drept trebuie să îndeplinească cerințe impuse de dispoziții precum cele prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din REGULAMENTUL (UE) 2016/679?

2. O normă națională poate rămâne totuși aplicabilă în cazul în care aceasta nu îndeplinește în mod vădit cerințele prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din REGULAMENTUL (UE) 2016/679 din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (denumit în continuare „RGPD”) – în special articolul 88, articolul 5 și articolul 6 alineatul (1) prima teză literele (b) și (f)

Dispozițiile naționale invocate

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Legea privind protecția datelor și libertatea de informare a landului Hessen, denumită în continuare „HDSIG”) – articolul 23, în special alineatul (1) prima teză, precum și alineatele (4) și (5)

Hessisches Beamtengesetz (Legea privind funcția publică a landului Hessen, denumită în continuare „HBG”) – articolul 86 alineatul (4)

Prezentare succintă a situației de fapt și a cadrului juridic

- 1 Părțile sunt în dezacord cu privire la aspectul dacă, la momentul introducerii predării prin transmisie digitală prin sisteme de videoconferință, pe lângă consimțământul părinților pentru copiii lor sau cel al elevilor de vârstă majoră, este necesar să se obțină consimțământul profesorului respectiv sau dacă prelucrarea datelor care este efectuată în acest caz este reglementată de articolul 23 alineatul (1) prima teză din Hessisches Datenschutzgesetz (Legea privind protecția datelor și libertatea de informare a landului Hessen, denumită în continuare „HDSIG”), precum și cu privire la aspectul dacă dispozițiile relevante din landul Hessen în materie de reprezentare a personalului prevăd un drept de decizie sau doar un drept de participare.
- 2 Articolul 23 din HDSIG și articolul 86 din Hessisches Beamtengesetz (Legea privind funcția publică a landului Hessen, denumită în continuare „HBG”) urmărește să fie, potrivit voinței legiuitorului național, o normă mai detaliată în

sensul articolului 88 alineatul (1) din Regulamentul 2016/679 (denumit în continuare „RGPD”).

- 3 Articolul 23 alineatul (1) din HDSIG, care corespunde articolului 26 alineatul (1) din Bundesdatenschutzgesetz (Legea federală privind protecția datelor, denumită în continuare „BDSG”), prevede:

„Datele cu caracter personal referitoare la salariați pot fi prelucrate în scopul desfășurării raportului de muncă, în cazul în care acest lucru este necesar pentru a decide cu privire la stabilirea unui raport de muncă sau, după stabilirea raportului de muncă, pentru executarea, încetarea sau lichidarea locului de muncă, precum și pentru punerea în aplicare a unor acțiuni interne cu caracter administrativ, organizatoric, social și personal. Acest lucru este valabil și pentru exercitarea sau respectarea drepturilor și obligațiilor care decurg dintr-o lege sau dintr-o convenție colectivă sau dintr-un acord de întreprindere sau de serviciu (convenție colectivă) de reprezentare a intereselor membrilor personalului. Pentru a detecta infracțiuni, datele cu caracter personal ale salariaților pot fi prelucrate numai dacă elemente factuale care trebuie documentate permit să se presupună că persoana vizată a săvârșit o infracțiune în cadrul activității sale, prelucrarea este necesară pentru detectare și că interesul care trebuie protejat al salariatului de a exclude prelucrarea nu este disproporționat, în special natura și întinderea prelucrării respective.”

- 4 În acest context, trebuie amintite de asemenea alineatele (4) și (5) ale articolului 23 din HDSIG. Acestea prevăd următoarele:

„(4) Prelucrarea datelor cu caracter personal, inclusiv a categoriilor speciale de date cu caracter personal referitoare la salariați, este autorizată pe baza unor acorduri colective. Astfel, negociatorii trebuie să respecte articolul 88 alineatul (2) din [RGPD].

(5) Operatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a asigura respectarea, în special, a principiilor care reglementează prelucrarea datelor cu caracter personal prevăzute la articolul 5 din [RGPD].”

- 5 În motivarea proiectului de lege referitor la articolul 23 alineatul (1) din HDSIG, se precizează că *„[a] lineatul (1) precizează scopurile și condițiile în care datele cu caracter personal pot fi prelucrate înainte, în timpul și după raportul de muncă, atunci când acest lucru este necesar în scopul raportului de muncă. În acest context, ar trebui evaluate comparativ, pe de o parte, interesele patronului sau ale angajatorului în prelucrarea datelor și, pe de altă parte, dreptul personalului, care ține seama în cea mai mare măsură posibilă de ambele interese.”*

- 6 În măsura în care articolul 23 alineatul (7) a doua teză din HDSIG face referire la dreptul funcției publice din landul Hessen, în speță trebuie să se țină seama de articolul 86 alineatul (4) prima teză din HBG. Acesta prevede:

„Angajatorul poate colecta date cu caracter personal referitoare la candidați, funcționari și foști funcționari numai în măsura în care acest lucru este necesar pentru a stabili, a pune în aplicare, a înceta sau a lichida raportul de muncă sau pentru a pune în aplicare măsuri organizatorice, de personal și sociale, în special în scopul planificării și încadrării în muncă a personalului sau în măsura permisă de o dispoziție legală sau de un acord de serviciu.” [...]”

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 7 Instanța de trimitere are îndoieli cu privire la faptul că articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG și articolul 86 alineatul (4) prima teză din HBG sunt norme care trebuie considerate norme mai detaliate în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, în conformitate cu articolul 88 alineatele (1) și (2) din RGPD, dat fiind că cerințele prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din RGPD nu au fost îndeplinite nici de norma respectivă ca atare, nici prin cerințe de reglementare suplimentare în alt loc al legii menționate. Astfel, atât articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG, cât și articolul 86 alineatul (4) din HBG se referă, ca temei juridic al prelucrării datelor angajaților, respectiv funcționarilor publici, doar la „necesitate”.
- 8 În ceea ce privește problema măsurii în care aceste norme constituie o concretizare autorizată în sensul articolului 88 alineatele (1) și (2) din RGPD, jurisprudența națională, în special jurisprudența instanțelor pentru litigii de muncă, consideră că norma prevăzută la articolul 26 alineatul (1) prima teză din BDSG, care corespunde, la nivel federal, normei landului prevăzute la articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG, este aplicabilă, dincolo de raportul contractual propriu-zis – așadar, nu numai în ceea ce privește o prelucrare a datelor necesară în legătură cu un raport contractual de muncă, care este deja reglementată la articolul 6 alineatul (1) litera (b) din RGPD – , oricărei operațiuni care implică datele angajaților.
- 9 Articolul 6 alineatul (1) litera (f) din RGPD impune ca prelucrarea să fie necesară pentru protejarea intereselor legitime ale operatorului sau ale unui terț, cu excepția cazului în care prevalează interesele sau drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, care impun protecția datelor cu caracter personal.
- 10 Rezultă că orice prelucrare a datelor angajaților, care depășește prelucrarea datelor strict necesară ca urmare a contractului de muncă, trebuie să facă obiectul unei evaluări comparative a intereselor în ceea ce privește prelucrarea ulterioară a datelor angajaților, și anume al uneia care depășește simpla „necesitate”, astfel cum este reglementată la articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG, respectiv la articolul 86 alineatul (4) din HBG. Astfel, trebuie puse în balanță drepturile și libertățile fundamentale ale persoanei vizate, în speță ale angajaților, respectiv ale funcționarilor publici, cu interesul legitim al operatorului, în speță al serviciului angajator.

- 11 Potrivit instanței de trimitere, această evaluare comparativă nu este prevăzută de normele naționale de transpunere în ceea ce privește în mod specific prelucrarea – în discuție în speță – a datelor cu caracter personal ale angajaților în contextul ocupării unui loc de muncă. O altă poziție în această privință este susținută, la nivel național, de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, denumită în continuare „BAG”). Într-o decizie din 7 mai 2019, BAG admite că, prin articolul 26 alineatul (1) prima teză din BDSB [care corespunde articolului 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG, în discuție în speță], legiuitorul federal a utilizat în mod licit dispoziția de excepție prevăzută la articolul 88 din RGPD.
- 12 Spre deosebire de BAG, instanța de trimitere consideră că simpla indicație din cuprinsul articolului 23 alineatul (5) din HDSIG [identică cu articolul 26 alineatul (5) din BDSG], conform căreia operatorul trebuie să respecte în special principiile enunțate la articolul 5 din RGPD, nu îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din RGPD. Astfel, articolul 5 din RGPD nu prevede respectarea specifică a drepturilor fundamentale și a intereselor angajaților. În această privință, indicația acestei dispoziții din RGPD din norma națională referitoare la protecția datelor angajaților (articolul 23 din HDSIG, respectiv articolul 26 din BDSG) nu este utilă.
- 13 În opinia instanței de trimitere, nu există, așadar, o transpunere a articolului 88 alineatul (2) din RGPD în normele naționale. Conform acestui alineat (2), normele de drept specifice ale statelor membre, în speță articolul 23 alineatul (1) din HDSIG [respectiv, în dreptul federal, articolul 26 alineatul (1) din BDSG] și articolul 86 alineatul (4) din HBG, trebuie să includă măsuri corespunzătoare și specifice pentru garantarea demnității umane, a intereselor legitime și a drepturilor fundamentale ale persoanelor vizate, în special în ceea ce privește transparența prelucrării, transferul de date cu caracter personal în cadrul unui grup de întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi implicate într-o activitate economică comună și sistemele de monitorizare la locul de muncă. Or, simpla preluare a principiului „necesității” în dispozițiile naționale de transpunere nu constituie o concretizare a cerințelor prevăzute la articolul 88 alineatul (2) din RGPD.
- 14 În această privință, deși legiuitorul a recunoscut și a luat în considerare, în principiu, articolul 88 alineatul (2) din RGPD atunci când a solicitat respectarea acestuia în cazul acordurilor colective, el nu a analizat, respectiv nu a completat nici în legea însăși, nici în motivarea reglementării legale în cauză acest catalog de cerințe prevăzut la alineatul (2).
- 15 Teza potrivit căreia o normă națională trebuie interpretată în sensul că dispoziția articolului 88 alineatul (2) din RGPD trebuie să fie luată în considerare de operator în ceea ce privește cerințele prevăzute de aceasta este eronată în măsura în care regulamentul în cauză impune ca normele înseși să cuprindă, în domeniul lor de reglementare, măsuri adecvate și specifice de protecție a demnității umane, a intereselor legitime și a drepturilor fundamentale ale persoanei vizate, care includ de asemenea sistemele de supraveghere la locul de muncă. Astfel, articolul 88 alineatul (2) din RGPD impune o respectare necesară de către

legiuitorului național în cadrul reglementării naționale respective, nefiind doar o normă de drept care trebuie respectată în mod suplimentar de utilizatorul normei naționale. Astfel, utilizatorul normei nu este destinatarul articolului 88 alineatul (2) din RGPD.

- 16 În acest context, instanța de trimitere nu observă niciun motiv pentru care articolul 88 alineatul (1) din RGPD coroborat cu articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG ar constitui o *lex specialis* în raport cu articolul 6 alineatul (1) prima teză litera (b) din RGPD în scopul executării raportului de încadrare în muncă, dat fiind că articolul 88 alineatul (2) din RGPD nu a fost, aparent, luat în considerare în ansamblu în stabilirea elementelor de fond ale articolului 23 din HDSIG.
- 17 În consecință, instanța de trimitere ridică problema dacă articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG și articolul 86 alineatul (4) din HBG – ținând seama și de celelalte dispoziții ale fiecăreia dintre aceste legi – îndeplinesc sau nu îndeplinesc cerințele prevăzute la articolul 88 alineatele (1) și (2) din RGPD sau dacă rămân aplicabile în pofida nerespectării acestor cerințe.
- 18 Astfel, dacă, în speță, articolul 23 alineatul (1) prima teză din HDSIG și articolul 86 alineatul (4) din HBG nu constituie temeiul juridic al măsurii avute în vedere de persoana interesată pentru prelucrarea datelor angajaților în cadrul sistemelor de videoconferință, un asemenea temei juridic ar trebui creat. Un asemenea temei juridic ar putea fi încheierea unui acord de serviciu între părțile la procedură, astfel cum prevede articolul 23 alineatul (4) din HDSIG.