

Asia C-534/20

Ennakkoratkaisupyyntö

Jättämispäivä:

21.10.2020

Ennakkoratkaisupyynnön esittänyt tuomioistuin:

Bundesarbeitsgericht (Saksa)

Ennakkoratkaisupyynnön esittämistä koskevan päätöksen tekemispäivä:

30.7.2020

Vastaaja, vastakanteen kantaja, valittaja ja Revision-menettelyn valittaja:

Leistritz AG

Kantaja, vastakanteen vastaaja, vastapuoli ja Revision-menettelyn vastapuoli:

LH

BUNDESARBEITSGERICHT

[– –]

VÄLIPÄÄTÖS

[– –]

Asiassa

1. LEISTRITZ AG

ensimmäisenä vastaajana, vastakanteen kantajana, ensimmäisenä valittajana
ja

Revision-menettelyn valittajana,

2.–5. [– –]

vastaan

LH

kantajana, vastakanteen vastaajana, vastapuolena ja Revision-menettelyn vastapuolena,

Bundesarbeitsgerichtin toinen jaosto on 30.7.2020 pidetyn suullisen käsittelyn perusteella päättänyt [– –] seuraavaa: [**alkup. s. 2**]

I. Euroopan unionin tuomioistuimelle esitetään Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 267 artiklan nojalla seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

1. Onko asetuksen (EU) 2016/679 (jäljempänä yleinen tietosuoja-asetus) 38 artiklan 3 kohdan toista virkettä tulkittava siten, että se on esteenä käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan liittovaltion tietosuojalain (Bundesdatenschutzgesetz, jäljempänä BDSG) 38 §:n 1 ja 2 momentin, luettuina yhdessä 6 §:n 4 momentin toisen virkkeen kanssa, kaltaisille kansallisille säännöksille, joiden mukaan tietosuojavastaavan työsuhteen tavanomainen irtisanominen rekisterinpitäjän, joka on hänen työnantajansa, toimesta on kiellettyä riippumatta siitä, tapahtuuko irtisanominen sen vuoksi, että tietosuojavastaava on hoitanut tehtäviään?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

2. Onko yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toinen virke esteenä tällaisille kansallisille säännöksille myös silloin, kun tietosuojavastaavan nimittäminen ei ole pakollista yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdan vaan ainoastaan jäsenvaltion lainsäädännön nojalla?

Jos ensimmäiseen kysymykseen vastataan myöntävästi:

3. Perustuuko yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toinen virke riittävään toimivaltaperusteeseen etenkin siltä osin kuin se käsittää tietosuojavastaavan, joka on työsuhteessa rekisterinpitäjään?

II. Revision-menettelyä lykätään, kunnes unionin tuomioistuin on antanut ennakkoratkaisukysymyksestä ratkaisunsa.

Perustelut

A. Pääasian oikeudenkäynnin kohde

Asianosaisten välinen kiista koskee niiden välisen työsuhteen tavanomaisen irtisanomisen pätevyyttä.

Revision-menettelyn vastapuoli työskenteli 15.1.2018 lähtien Revision-menettelyn valittajan palveluksessa ”tiiminvetäjänä oikeudellisessa yksikössä”. Samana päivänä päivätyllä kirjeellä [**alkup. s. 3**] Revision-menettelyn valittaja nimitti Revision-menettelyn vastapuolen 1.2.2018 alkaen lisäksi yrityksen tietosuojavastaavaksi. Revision-menettelyn valittaja on yksityisoikeudellinen yritys, jonka palveluksessa on vähintään 50 työntekijää ja joka oli sekä BDSG:n, sellaisena kuin se oli voimassa 1.9.2009–24.5.2018 (vanha versio), että BDSG:n 38 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen, sellaisena kuin se oli voimassa 25.5.2018–25.11.2019, nojalla velvollinen nimittämään tietosuojavastaavan.

Revision-menettelyn valittaja päätti työsuhteen 13.7.2018 päivätyllä kirjeellä tavanomaisesti 15.8.2018 alkaen. Se perusteli irtisanomista uudelleenjärjestelytoimenpiteellä, joka oli johtanut siihen, ettei Revision-menettelyn vastapuolen työskentelylle ollut enää tarvetta. Revision-menettelyn vastapuoli on nostanut määräajassa kanteen, jossa se väittää irtisanomista pätemättömäksi. Kanne on hyväksytty alemmissa oikeusasteissa. Tavanomainen irtisanominen on Revision-menettelyn vastapuolen mukaan pätemätön jo siksi, että tietosuojavastaavana Revision-menettelyn vastapuoli voidaan irtisanoa BDSG:n 38 §:n 2 momentin, luettuna yhdessä 6 §:n 4 momentin toisen virkkeen kanssa, nojalla ainoastaan poikkeuksellisesti painavasta syystä. Revision-menettelyn valittajan kuvaama uudelleenjärjestelytoimenpide ei myöskään ole painava syy poikkeukselliseen irtisanomiseen. Revision-menettelyn valittaja riitauttaa tämän Revision-valituksessaan.

B. Asiaa koskevat kansalliset säännökset

I. Liittovaltion tietosuojalaki (Bundesdatenschutzgesetz), sellaisena kuin se oli voimassa 25.5.2018–25.11.2019 (BGBl. 2017 I, s. 2097).

1. ”6 §

Asema

(4) Tietosuojavastaavan erottaminen on sallittua ainoastaan soveltaen vastaavasti siviililain 626 §:ää. Työsuhteen irtisanominen on kiellettyä, ellei ole olemassa tosiseikkoja, jotka oikeuttavat julkishallinnon elimen irtisanomaan painavasta syystä ilman irtisanomisaikaa. Työsuhteen irtisanominen vuoden kuluessa siitä, kun työskentely tietosuojavastaavana on päättynyt, [**alkup. s. 4**] on kiellettyä, ellei julkishallinnon elin ole oikeutettu irtisanomaan painavasta syystä ilman irtisanomisaikaa.”

2. ”38 §

Yksityisten palveluksessa oleva tietosuojavastaava

(1) Asetuksen (EU) 2016/679 37 artiklan 1 kohdan b ja c alakohtaa täydentäen rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän on nimitettävä tietosuojavastaava, mikäli niiden palveluksessa työskentelee pääsääntöisesti vähintään kymmenen henkilöä jatkuvasti henkilötietojen automaattisen käsittelyn parissa. Jos rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä suorittaa käsittelyä, johon sovelletaan asetuksen (EU) 2016/679 35 artiklan mukaista tietosuojaa koskevaa vaikutustenarviointia, tai käsittelee henkilötietoja liiketoiminnassa niiden siirtämiseksi tai siirtämiseksi siten, että henkilötietojen tunnistettavuus on poistettu, tai markkina- ja mielipidetutkimusten tarkoituksiin, rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän on nimitettävä tietosuojavaltuutettu tietojen käsittelyn parissa työskentelevien henkilöiden määrästä riippumatta.

(2) Edellä 6 §:n 4 momenttia, 5 momentin toista virkettä ja 6 momenttia sovelletaan, 6 §:n 4 momenttia kuitenkin vain, jos tietosuojavaltuutetun nimittäminen on pakollista.”

BDSG:n 38 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä, sellaisena kuin se on ollut voimassa 26.11.2019 alkaen, ”kymmenen” työntekijän määrää on nostettu siten, että se on nyt ”20”.

II. Siviililaki (Bürgerliches Gesetzbuch, jäljempänä BGB), sellaisena kuin se on julkaistu 2.1.2002 (BGBl. I, s. 42; oikaisut s. 2909 ja BGBl. 2003 I, s. 738):

1. ”134 §

Lakisääteinen kieltö

Lakisääteisen kiellon vastainen oikeustoimi on pätemätön, jollei laista muuta johdu.” [alkup. s. 5]

2. ”626 §

Painasta syystä tehtävä irtisanominen ilman irtisanomisaikaa

(1) Kumpikin sopimuspuoli voi irtisanoa työsuhteen painavasta syystä ilman irtisanomisaikaa, jos on olemassa tosiseikkoja, joiden vuoksi kaikki yksittäistapauksen olosuhteet huomioon ottaen ja molempien sopimuspuolten etuja punniten irtisanovan sopimuspuolen ei voida kohtuudella edellyttää jatkavan työsuhdetta irtisanomisajan päättymiseen tai työsuhteen sovittuun päättymisajankohtaan saakka.

(2) Irtisanominen voi tapahtua vain kahden viikon kuluessa. Määräaika alkaa ajankohdasta, jona irtisanomiseen oikeutettu saa tiedon irtisanomisen kannalta merkityksellisistä tosiseikoista. – –”

III. Irtisanomissuojasta annettu laki (Kündigungsschutzgesetz, jäljempänä KSchG), sellaisena kuin se on julkaistu 25.8.1969 (BGBl. I, s. 1317) ja viimeksi muutettuna 17.7.2017 annetun lain (BGBl. I, s. 2509) 4 §:llä:

”1 §

Sosiaalisesti perusteettomat irtisanomiset

(1) Sellaisen työntekijän irtisanominen, jonka työsopimus on jatkunut keskeytyksettä yli kuusi kuukautta samassa yrityksessä, on oikeudellisesti pätemätön, jos se on sosiaalisesti perusteeton.

(2) Irtisanominen on sosiaalisesti perusteeton, jos se ei johdu henkilöön liittyvistä seikoista tai työntekijän käytöksestä tai yritykseen liittyvistä pakottavista syistä, jotka estävät työntekijän pitämisen yrityksen palveluksessa. – –”

C. Asian kannalta merkitykselliset unionin säännökset

Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta [alkup. s. 6] ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta 27.4.2016 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 (yleinen tietosuojasetus) (EUVL 2016, L 119, s. 1)

1. ”37 artikla

Tietosuojavastaavan nimittäminen

4. Muissa kuin 1 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä tai rekisterinpitäjien tai henkilötietojen käsittelijöiden eri ryhmiä edustavat yhdistykset ja muut elimet voivat nimittää tietosuojavastaavan tai, jos unionin oikeudessa tai jäsenvaltion lainsäädännössä niin vaaditaan, niiden on nimitettävä tietosuojavastaava. – –”

2. ”38 artikla

Tietosuojavastaavan asema

3. Rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän on varmistettava, ettei tietosuojavastaava ota vastaan ohjeita näiden tehtävien hoitamisen yhteydessä. Rekisterinpitäjä tai henkilötietojen käsittelijä ei saa erottaa tai rangaista tietosuojavastaavaa sen vuoksi, että hän on hoitanut tehtäviään. – –”

3. ”88 artikla

Käsittely työsuhteen yhteydessä

1. Jäsenvaltiot voivat antaa lakisääteisesti tai työehtosopimuksilla yksityiskohtaisempia sääntöjä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä työsuhteen yhteydessä oikeuksien ja vapauksien suojan varmistamiseksi, erityisesti palvelukseenottamista tai työsuhteen täytäntöönpanoa varten, mukaan lukien lakisääteisten tai työehtosopimukseen perustuvien velvollisuuksien suorittaminen, työn johto, suunnittelu ja organisointi, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työpaikalla, työterveys ja -turvallisuus, työnantajan tai asiakkaan omaisuuden suoja, sekä työntekoon liittyvien [alkup. s. 7] oikeuksien ja etuuksien yksilöllistä tai kollektiivista käyttöä sekä työsuhteen päättämistä varten.

— —”

D. Unionin tuomioistuimen ratkaisun tarpeellisuus ja ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

I. Unionin tuomioistuimen ratkaisun tarpeellisuus

1. Kansallisen oikeuden perusteella 13.7.2018 tapahtunut irtisanominen olisi BDSG:n 38 §:n 2 momentin, luettuna yhdessä 6 §:n 4 momentin toisen virkkeen kanssa, ja BGB:n 134 §:n nojalla pätemätön ja Revision-valittajan tekemä Revision-valitus perusteeton. Työntekijän, joka on myös nimitetty lainsäädännössä edellytettävällä tavalla tietosuojavastaavaksi, työsuhde voidaan BGB:n 626 §:n mukaan irtisanoa poikkeuksellisesti pätevästi vain painavasta syystä. Revision-menettelyn valittaja on kuitenkin irtisanonut työsuhteen ainoastaan tavanomaisesti.

2. BDSG:n 38 §:n 2 momentin, luettuna yhdessä 6 §:n 4 momentin toisen virkkeen kanssa, sovellettavuus määräytyy asiaa käsittelevän jaoston käsityksen mukaan sen perusteella, onko unionin oikeuden ja etenkin yleisen tietosuojasetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen nojalla sallittu sellainen kansallinen sääntely, jossa tietosuojavastaavan työsuhteen irtisanomiselle asetetaan tiukempia edellytyksiä kuin unionin oikeudessa. Asiaa käsittelevä jaosto ei voi ratkaista tätä esittämättä SEUT 267 artiklan mukaista ennakkoratkaisupyyntöä unionin tuomioistuimelle. Jos BDSG:n 38 §:n 1 ja 2 momenttia, luettuina yhdessä 6 §:n 4 momentin toisen virkkeen kanssa, olisi sitä vastoin jätettävä soveltamatta unionin oikeuden (etenkin yleisen tietosuojasetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen) ensisijaisen soveltamisen vuoksi, Revision-menettelyn valittajan Revision-valitus olisi hyväksyttävä. Landesarbeitsgerichtin esittämien perustelujen mukaisesti irtisanomista ei voitaisi pitää pätemättömänä.

II. Ensimmäisen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

1. Asiaa käsittelevä jaosto ei voi arvioida yksiselitteisesti, voidaanko yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen ohella soveltaa kansallisia säännöksiä, joilla rajoitetaan yrityksessä työskentelevän tietosuojavastaavan työsuhteen irtisanomismahdollisuutta [**alkup. s. 8**] unionin säännöksiin nähden.

2. Yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen mukaan rekisterinpitäjä ei saa erottaa (englanninkielisessä versiossa ”dismissed”, mikä asiaa käsittelevän jaoston käsityksen mukaan voidaan ymmärtää irtisanomiskielloksi) tai rangaista tietosuojavastaavaa sen vuoksi, että hän on hoitanut tehtäviään. BDSG:n 38 §:n 1 ja 2 momentissa, luettuina yhdessä 6 §:n 4 momentin kanssa, sitä vastoin säädetään, että tietosuojavastaava, jonka nimittämistä lainsäädännössä edellytetään, voidaan erottaa ainoastaan painavasta syystä (ks. BGB:n 626 §) ja hänen työsuhteensa voidaan samoin irtisanoa ainoastaan painavasta syystä myös silloin, kun erottaminen tai irtisanominen ei – kuten nyt käsiteltävässä asiassa – liity hänen tehtäviensä hoitamiseen. Kansallisessa lainsäädännössä säädetään – jos tietosuojavastaava, jonka nimittämistä lainsäädännössä edellytetään, työskentelee samanaikaisesti rekisterinpitäjän tai henkilötietojen käsittelijän palveluksessa työntekijänä – erottamissuojan lisäksi irtisanomissuojasta työsuhteen osalta. Tämä suoja on voimassa vuoden ajan mahdollisesta erottamisajankohdasta riippumatta siitä, edellytetäänkö tietosuojavastaavan nimittämistä myös yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdassa ja onko työntekijä saanut kansallisen oikeuden (KSChG:n 1 §:n 1 momentti) mukaisen yleisen irtisanomissuojan. Asiaa käsittelevä jaosto viittaa lisäksi siihen, että kansallisen oikeuden mukaan painava syy erottamiseen ei ole se, että organisatorisen muutoksen seurauksena ulkoinen tietosuojavastaava vastaa jatkossa yrityksen tietosuojasta [– –] [kansallinen oikeuskäytäntö].

3. Yleinen tietosuoja-asetus on kaikilta osiltaan sitova, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa (yleisen tietosuoja-asetuksen 99 artiklan 2 kohta, luettuna yhdessä SEUT 288 artiklan toisen kohdan kanssa). Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan unionin oikeuden ensisijaisuuden periaatteesta seuraa, että perussopimusten määräykset ja välittömästi sovellettavat toimielinten antamat toimet aiheuttavat suhteessaan jäsenvaltioiden sisäiseen oikeuteen sen, että nämä unionin oikeussäännöt jo pelkällä voimaantulollaan estävät kaikkien niiden kanssa ristiriidassa olevien kansallisten säännösten soveltamisen [**alkup. s. 9**] (tuomio 4.2.2016, Ince, C-336/14, [EU:C:2016:72], 52 kohta ja tuomio 14.6.2012, ANAFE, C-606/10, [EU:C:2012:348], 73 kohta). Yleisellä tietosuoja-asetuksella – kuten jo sillä kumotulla yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta 24.10.1995 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 95/46/EY (EYVL 1995, L 281, s. 31) – pyritään edistämään henkilötietojen vapaata liikkuvuutta jäsenvaltioiden välillä yhdenmukaistamalla jäsenvaltioiden ne lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, jotka koskevat yksilöiden suojelua tällaisten tietojen käsittelyssä (ks. yleisen tietosuoja-asetuksen johdanto-osan yhdeksäs

perustelukappale ja sitä seuraavat perustelukappaleet; tuomio 20.5.2003, Österreichischer Rundfunk ym., C-465/00, [EU:C:2003:294], 39 kohta). Direktiivillä 95/46/EY toteutetun täydellisen yhdenmukaistamisen vuoksi unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan myös tiukemmat kansalliset säännökset voivat olla kiellettyjä (tuomio 24.11.2011, ASNEF, C-468/10 ja C-469/10, [EU:C:2011:777], 29 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

4. Unionin oikeuden mukaisesta oikeustilasta esitetään oikeuskirjallisuudessa erilaisia arvioita.

a) Vallalla on näkemys, jonka mukaan BDSG:n 38 §:n 2 momentin, luettuna yhdessä 6 §:n 4 momentin toisen ja kolmannen virkkeen kanssa, mukaisessa erityisessä irtisanomissuojassa on kyse aineellis-työoikeudellisista säännöksistä, joiden osalta unionilla ei ole SEUT 153 artiklan mukaisesti lainsäädäntövaltaa, minkä vuoksi kyseinen kansallinen säännös ei voisi olla millään tavalla ristiriidassa yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen kanssa. Kansallinen lainsäätäjä voi lisäksi sääntelyaukkoa korjatessaan tukeutua yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklaan sisältyvään työoikeudelliseen valinnaisuuslausekkeeseen [– –] [viittaus oikeuskirjallisuuteen]. BDSG:n uutta versiota koskevien valmisteluasiakirjojen mukaan myös Saksan lainsäätäjä on ilmeisesti lähtenyt siitä, että BDSG:n 6 §:n 4 momentti on työoikeudellinen säännös, joka yleisen tietosuoja-asetuksen säännöksiä täydentävänä voidaan säilyttää 24.5.2018 saakka vallinneen kansallisen oikeustilan mukaisesti [– –] [lähdetiedot].

b) Vastakkaisen näkemyksen mukaan työoikeudellisen irtisanomissuojan liittäminen tietosuojavastaavan asemaan on muiden kuin julkishallinnon elinten tapauksessa unionin oikeuden vastaista, ainakin sikäli kuin **[alkup. s. 10]** kyse on tietosuojavastaavasta, joka on nimitettävä yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdan nojalla. Kerran nimitetyn tietosuojavastaavan työsuhteen jatkamiseen on taloudellista painetta [– –] [viittaus oikeuskirjallisuuteen]. Samoin kyseenalaistetaan se, kuuluuko sisäisen tietosuojavastaavan erityinen irtisanomissuoja ylipäätään yleisen tietosuoja-asetuksen 88 artiklan 1 kohdan soveltamisalaan.

III. Toisen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

1. Siinä tapauksessa, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi, asiaa käsittelevä jaosto tiedustelee, onko unionin oikeus ja etenkin yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toinen virke esteenä laajemmalle kansalliselle irtisanomissuojalle myös silloin, jos tietosuojavastaavan nimittämistä ei edellytetä yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdassa vaan ainoastaan jäsenvaltion lainsäädännössä.

2. Unionin oikeutta on mahdollisesti tulkittava siten, että yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen mahdollinen ensisijainen soveltaminen koskee ainoastaan tietosuojavastaavaa, jonka nimittämistä

edellytetään unionin oikeudessa, koska sääntelyä voitaisiin pitää tyhjentävänä ainoastaan tältä osin. Edellytyksistä, joiden täyttyessä tietosuojaavasta on nimitettävä, säädetään yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdassa ja BDSG:n 38 §:n 1 momentissa eri tavalla, eivätkä ne vastaa toisiaan. Alemmanasteinen tuomioistuin on pääasian oikeudenkäynnissä tähän mennessä ainoastaan todennut, että Revision-menettelyn vastapuoli nimitettiin tietosuojaavaksi, jonka nimittämistä BDSG:n 38 §:n 1 momentissa edellytetään. Se, edellytettiinkö tietosuojaavastaan nimittämistä myös yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdassa, edellyttää lisäselvityksiä.

3. Lisäksi on selvittävä, miten yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 4 kohdan ensimmäisen virkkeen jälkimmäinen osa on ymmärrettävä tässä yhteydessä. Säännöksen sanamuoto mahdollistaa joka tapauksessa sellaisen tulkin, että tietosuojaavastaan, jonka nimittämistä vaaditaan jäsenvaltion lainsäädännössä, nimittämistä edellytetään siten myös yleisessä tietosuoja-asetuksessa. Mainitun unionin oikeuden säännöksen mukaan [**alkup. s. 11**] rekisterinpitäjän ”on” nimitettävä (englanninkielisessä versiossa: ”shall”) tietosuojaavasta, jos jäsenvaltion lainsäädännössä niin vaaditaan. Jos yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 4 kohdan ensimmäisen virkkeen jälkimmäistä osaa on tulkittava näin, kansallisen lainsäädännön mukainen irtisanomissuoja on – sikäli kuin ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi – kielletty, vaikka tietosuojaavastaan nimittämistä ei edellytetäisikään yleisen tietosuoja-asetuksen 37 artiklan 1 kohdassa vaan ainoastaan kansallisessa lainsäädännössä.

IV. Kolmannen ennakkoratkaisukysymyksen tarkastelu

1. Siinä tapauksessa, että ensimmäiseen ennakkoratkaisukysymykseen vastataan myöntävästi, asiaa käsittelevä jaosto tiedustelee, perustuuko yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toinen virke riittävään toimivaltaperusteeseen, etenkin sikäli kuin sen soveltamisalaan kuuluu tietosuojaavasta, joka on työsuhteessa rekisterinpitäjään, vai onko sen pätevyydelle tällaisen toimivaltaperusteen puuttumisen vuoksi esteitä.

2. Euroopan unioniin sovelletaan SEU 5 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaisesti annetun toimivallan periaatetta. Sitä konkretisoidaan SEUT 2 artiklassa ja sitä seuraavissa artikloissa. SEU 5 artiklan 2 kohdan mukaan unioni toimii ainoastaan jäsenvaltioiden sille perussopimuksissa antaman toimivallan rajoissa ja kyseisissä sopimuksissa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

a) Yleinen tietosuoja-asetus annettiin etenkin SEUT 16 artiklan nojalla (ks. yleisen tietosuoja-asetuksen ensimmäinen viittauskappale ja johdanto-osan 12 perustelukappale). Yksityishenkilöiden suorittamaa henkilötietojen käsittelyä koskevia unionin oikeuden säännöksiä voidaan asiaa käsittelevän jaoston näkemyksen mukaan antaa ainoastaan SEUT 16 artiklan 2 kohdan ensimmäisen virkkeen viimeiseen lauseeseen sisältyvän käsitteen ”tietojen vapaa liikkuvuus”

perusteella. SEUT 16 artiklan 2 kohdan ensimmäisen virkkeen sanamuoto kuitenkin ymmärretään kansallisessa oikeuskirjallisuudessa osittain siten, että perussopimuksessa unionille annettu lainsäädäntövalta rajoittuu pelkästään tietosuojaan silloin, kun henkilötietojen käsittelyä suorittavat unionin toimielimet tai julkishallinnon elimet pannessaan unionin oikeutta täytäntöön, ja rajat ylittävään henkilötietojen käsittelyyn [– –] [viittaus oikeuskirjallisuuteen]. Direktiiviä 95/46/EY ja EY:n perustamissopimuksen 100 a artiklaa [**alkup. s. 12**] koskevassa unionin tuomioistuimen tähänastisessa oikeuskäytännössä ei ole otettu lähtökohdaksi näin suppeaa tulkintaa (ks. tuomio 20.5.2003, Österreichischer Rundfunk ym., C-465/00, [EU:C:2003:294], 39 kohta ja sitä seuraavat kohdat).

b) Toisaalta merkityksellinen voisi olla SEUT 114 artiklan 1 kohdan mukainen toimivaltaperuste lainsäädännön lähentämiseen sisämarkkinoiden alalla (direktiivistä 95/46/EY ja EY:n perustamissopimuksen 100 a artiklasta tuomio 20.5.2003, Österreichischer Rundfunk ym., C-465/00, [EU:C:2003:294], 39 kohta ja sitä seuraavat kohdat). SEUT 114 artiklan 1 kohdan käyttämiselle toimivaltaperusteena voisi kuitenkin yleisen tietosuoja-asetuksen 38 artiklan 3 kohdan toisen virkkeen osalta olla esteenä SEUT 114 artiklan 2 kohta, jonka mukaan 1 kohtaa ei sovelleta muun muassa työntekijöiden oikeuksia tai etuja koskeviin säännöksiin tai määräyksiin. Tämä ei olisi mikään este silloin, jos yleiseen tietosuoja-asetukseen ei sisältyisi mitään erityistä tavoitetta työntekijöiden oikeuksien osalta, vaan siinä ainoastaan annettaisiin monialaista sääntelyä, joka pelkästään heijastuu myös työntekijöiden oikeudelliseen asemaan [– –] [viittaus oikeuskirjallisuuteen].

3. Vaikka asiaa käsittelevä jaosto ei jaa kansallisessa oikeuskirjallisuudessa esille tuotuja ja seuraavassa esitettäviä epäilyjä yleisen tietosuoja-asetuksen pätevydestä, se pyytää unionin tuomioistuinta tarkastelemaan niitä unionin oikeuden mukaisen oikeustilan selventämiseksi ja oikeudelliseen selkeyteen liittyvistä syistä.

a) Oikeuskirjallisuudessa myös katsotaan, että kyseessä on unionin oikeuteen sisältyvän toissijaisuusperiaatteen loukkaus (SEU 5 artiklan 3 kohdan ensimmäinen alakohta) [– –] [viittaus oikeuskirjallisuuteen]. Tämän näkemyksen mukaisesti Saksan liittoneuvosto (Bundesrat) esitti 30.3.2012 tekemällään päätöksellä [– –] [lähdeviite] SEU 12 artiklan b alakohdan, luettuna yhdessä toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen soveltamisesta 13.12.2007 tehdyn pöytäkirjan (EUVL 2007, C 306, s. 150) 6 artiklan kanssa, mukaisen perustellun lausunnon toissijaisuusperiaatteesta yleisen tietosuoja-asetuksen alkuperäistä ehdotusta vastaan.

b) Yleistä tietosuoja-asetusta pidetään lisäksi joidenkin kansallisessa oikeuskirjallisuudessa esitettyjen näkemysten mukaan pätemättömänä sen vuoksi, että sillä loukataan SEU 5 artiklan 4 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaista suhteellisuusperiaatetta [– –] [viittaus oikeuskirjallisuuteen]. [**alkup. s. 13**]

[– –]

[– –] [asian käsittelyn lykkääminen]

[– –] [allekirjoitukset]

TYÖASIAKIRJA