

Sag C-34/21

Sammendrag af anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 98, stk. 1, i Domstolens procesreglement

Dato for indlevering:

20. januar 2021

Forelæggende ret:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Tyskland)

Afgørelse af:

21. december 2020

Sagsøger:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Procesdeltager:

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums som tjenestestansvarlig

Hovedsagens genstand

Delstaternes regler om medarbejderrepræsentation, konkret: retsgrundlaget for databeskyttelse ved behandling af personaleoplysninger

Genstand og retsgrundlag for forelæggelsen

Fortolkning af artikel 88 i forordning 2016/679; artikel 267 AEUV

Præjudicielle spørgsmål

1. Skal artikel 88, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) fortolkes således, at en bestemmelse for at være en mere specifik bestemmelse for at sikre beskyttelse af rettighederne og frihedsrettighederne i forbindelse med behandling af arbejdstageres personoplysninger i ansættelsesforhold som

omhandlet i artikel 88, stk. 1, i forordning (EU) 2016/679 skal opfylde de krav, der stilles til sådanne bestemmelser i henhold til artikel 88, stk. 2, i forordning (EU) 2016/679?

2. Kan en national bestemmelse, som åbenbart ikke opfylder kravene i henhold til artikel 88, stk. 2, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF, alligevel fortsat finde anvendelse?

Anførte EU-retlige bestemmelser

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF, navnlig artikel 88, desuden artikel 5 og artikel 6, stk. 1, første punktum, litra b) og f)

Anførte nationale bestemmelser

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Hessens lov om databeskyttelse og informationsfrihed, HDSIG), § 23, navnlig stk. 1, første punktum, samt stk. 4 og 5

Hessisches Beamtenengesetz (Hessens tjenestemandsløvslov, HBG), § 86, stk. 4

Kort fremstilling af de faktiske omstændigheder og den retlige ramme

- 1 Tvisten mellem parterne drejer sig om, hvorvidt der ved indførelse af livestreamundervisning ved hjælp af videokonferencesystemer foruden forældrenes samtykke for deres børn eller myndige elever også kræves samtykke fra den pågældende lærer, eller om den databehandling, der sker i denne forbindelse, er omfattet af § 23, stk. 1, første punktum, i Hessens lov om databeskyttelse og informationsfrihed (herefter »HDSIG«), samt spørgsmålet om, hvorvidt der i henhold til de relevante regler for medarbejderrepræsentation i delstaten Hessen foreligger en medbestemmelsesret eller kun en ret til inddragelse.
- 2 HDSIG's § 23 og § 86 i Hessens tjenestemandsløvslov (herefter »HBG«) er ifølge lovgivers vilje en mere specifik bestemmelse som omhandlet i artikel 88, stk. 1, i forordning 2016/679.
- 3 HDSIG's § 23, stk. 1, som svarer til § 26, stk. 1, i Bundesdatenschutzgesetz (den tyske forbundsløvslov om databeskyttelse, herefter »BDSG«), er affattet således:

»Ansattes personoplysninger kan behandles til brug for ansættelsesforholdet, hvis dette er nødvendigt for afgørelsen om indgåelse af et ansættelsesforhold eller efter indgåelsen af ansættelsesforholdet for dets gennemførelse, ophør eller afvikling samt til gennemførelse af interne planlægningsmæssige, organisatoriske, sociale og personalemæssige foranstaltninger. Dette gælder også med henblik på udøvelse eller opfyldelse af rettigheder og pligter i forbindelse med repræsentation af medarbejdernes interesser, som følger af en lov eller en overenskomst, en virksomheds- eller tjenestaftale (kollektiv aftale). Ansattes personoplysninger må kun behandles med henblik på opklaring af strafbare handlinger, hvis der er begrundet og dokumenterbar mistanke om, at den pågældende person i ansættelsesforholdet har begået en strafbar handling, at behandlingen er nødvendig for opklaringen, og den ansattes legitime interesse i udelukkelse af behandlingen ikke er mere tungtvejende, navnlig at arten og omfanget ikke er uforholdsmæssige i forhold til anledningen.«

- 4 I den foreliggende sammenhæng henvises desuden til HDSIG's § 23, stk. 4 og 5. Disse fastsætter:

»(4) Behandling af personoplysninger, herunder særlige kategorier af ansattes personoplysninger til brug for ansættelsesforholdet, er tilladt på grundlag af kollektive aftaler. I denne forbindelse skal parterne overholde artikel 88, stk. 2, [i forordning 2016/679].

(5) Den ansvarlige skal træffe egnede foranstaltninger til at sikre, at navnlig principperne for behandling af personoplysninger i artikel 5 [i forordning 2016/679] bliver overholdt.«

- 5 I begrundelsen til lovforslaget til HDSIG's § 23, stk. 1, anføres, at *»Stk. 1 fastsætter, til hvilke formål og på hvilke betingelser personoplysninger kan behandles før, under og efter ansættelsesforholdet, hvis dette er nødvendigt med henblik på ansættelsesforholdet. I denne forbindelse skal der søges en passende balance mellem arbejdsgiverens interesse i databehandlingen og den ansattes personlige rettigheder, som i videst muligt omfang tager hensyn til begge interesser.«*
- 6 I forbindelse med henvisningen til Hessens tjenestemandsløvgivning i HDSIG's § 23, stk. 7, andet punktum, er HBG's § 86, stk. 4, første punktum, relevant i den foreliggende sag. Denne bestemmer:

»Arbejdsgiveren må kun indsamle personoplysninger om ansøgere, tjenestemænd samt tidligere tjenestemænd, hvis dette er nødvendigt for at indgå, gennemføre, afslutte eller afvikle ansættelsesforholdet eller for at gennemføre organisatoriske, personalemæssige og sociale foranstaltninger, navnlig også med henblik på planlægning og indsættelse af personale, eller en retsfor skrift eller en tjenestaftale tillader det. [...]«

Kort fremstilling af begrundelsen for forelæggelsen

- 7 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, og HBG's § 86, stk. 4, første punktum, udgør bestemmelser, der skal anses for mere specifikke bestemmelser vedrørende behandling af ansattes personoplysninger som omhandlet i artikel 88, stk. 1 og 2, i forordning 2016/679, da de krav, der opstilles i artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679 ikke er opfyldt hverken i selve den pågældende norm eller ved supplerende bestemmelser andetsteds i den pågældende lov. I såvel HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, som HBG's § 86, stk. 4, henvises der som retsgrundlag for behandlingen af de ansattes henholdsvis tjenestemændenes data nemlig kun til »nødvendigheden«.
- 8 Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt disse bestemmelser udgør en lovlig konkretisering som omhandlet i artikel 88, stk. 1 og 2, i forordning 2016/679, lægger den nationale retspraksis, navnlig de arbejdsretlige domstoles retspraksis, til grund, at bestemmelsen i BDSG's § 26, stk. 1, første punktum, som på forbundsstatsniveau svarer til den delstatsretlige bestemmelse i HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, finder anvendelse ud over det egentlige ansættelsesforhold på enhver omgang med ansattes oplysninger, dvs. ikke kun med hensyn til den nødvendig databehandling i forbindelse med en ansættelseskontrakt, som allerede er reguleret i artikel 6, stk. 1, litra b), i forordning 2016/679.
- 9 Artikel 6, stk. 1, litra f), i forordning 2016/679 kræver, at behandling er nødvendig for, at den dataansvarlige eller en tredjemand kan forfølge en legitim interesse, medmindre den registreredes interesser eller grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, der kræver beskyttelse af personoplysninger, går forud herfor.
- 10 Følgelig skal der ved enhver behandling af ansattes oplysninger, som går ud over den rent nødvendige databehandling i medfør af ansættelseskontrakten, foretages en interesseafvejning vedrørende den videre forarbejdning, en afvejning, der går ud over den simple »nødvendighed«, som er reguleret i HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, henholdsvis HBG's § 86, stk. 4. Den berørte persons, i det foreliggende tilfælde den ansattes/tjenestemandens, grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder skal nemlig vejes op imod den ansvarliges, i det foreliggende tilfælde arbejdsgiverens, legitime interesse,
- 11 Efter den forelæggende rets opfattelse er denne afvejning ikke fastsat i de nationale gennemførelsesbestemmelser for så vidt angår specifikt den i den foreliggende sag omhandlede behandling af ansattes personoplysninger i forbindelse med ansættelsen. På nationalt plan argumenterer Bundesarbeitsgericht (forbundsdomstol i arbejdsretlige sager, Tyskland, herefter »BAG«) for en anden opfattelse af dette. BAG bekræftede i en kendelse af 7. maj 2019, at forbundsstatens lovgiver med BDSG's § 26, stk. 1, første punktum (som den i den foreliggende sag omhandlede HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, svarer til) på lovlig vis gjorde brug af muligheden i artikel 88 i forordning 2016/679 for at fastsætte mere specifikke bestemmelser.

- 12 I modsætning til BAG mener den forelæggende ret, at henvisningen i HDSIG's § 23, stk. 5 (som ordret svarer til BDSG's § 26, stk. 5) om, at den ansvarlige navnlig skal overholde principperne i artikel 5 i forordning 2016/679, ikke i sig selv opfylder kravene i artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679. Artikel 5 i forordning 2016/679 indeholder nemlig ingen særlig beskyttelse af netop de ansattes grundlæggende rettigheder og interesser. Her hjælper henvisningen i den nationale bestemmelse om beskyttelsen af ansattes oplysninger (HDSIG's § 23 henholdsvis BDSG's § 26) til denne bestemmelse i forordning 2016/679 ikke.
- 13 Efter den forelæggende rets opfattelse er artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679 således ikke gennemført i national ret. Ifølge dette stk. 2 skal disse konkretiserende bestemmelser, i den foreliggende sag HDSIG's § 23, stk. 1 (henholdsvis på forbundsstatsniveau BDSG's § 26, stk. 1) og HBG's § 86, omfatte passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes menneskelige værdighed, legitime interesser og grundlæggende rettigheder, særlig med hensyn til gennemsigtighed i behandlingen, overførsel af personoplysninger inden for en koncern eller gruppe af foretagender, der udøver en fælles økonomisk aktivitet, og overvågningssystemer på arbejdspladsen. Optagelsen alene af princippet om »nødvendighed« i de nationale gennemførelsesbestemmelser udgør imidlertid ikke en konkretisering af kravene i artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679.
- 14 I denne forbindelse erkendte og så lovgiver ganske vist principielt artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679 og krævede den overholdt i forbindelse med kollektive aftaler, men lovgiver behandlede eller udfyldte ikke denne liste over krav i stk. 2 hverken i selve loven eller i begrundelsen for den pågældende lovbestemmelse.
- 15 Den opfattelse, at en national bestemmelse skal fortolkes således, at den ansvarlige skal tage hensyn til artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679 med hensyn til de deri nævnte krav, er fejlagtig, eftersom forordningen kræver, at bestemmelserne selv i deres reguleringsomfang skal omfatte passende og specifikke foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes menneskelige værdighed, legitime interesser og grundlæggende rettigheder, også med hensyn til overvågningssystemer på arbejdspladsen. Den nationale lovgiver skal således tage hensyn til artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679 i de respektive nationale bestemmelser, og den er ikke blot en retsforskrift, som retsanvenderen skal overholde i tillæg til en national retsforskrift. Retsanvenderen er nemlig ikke adressat for artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679.
- 16 I denne forbindelse kan den forelæggende ret heller ikke se, at artikel 88, stk. 1, i forordning 2016/679 sammenholdt med HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, skulle udgøre en *lex specialis* vedrørende artikel 6, stk. 1, første punktum, litra b), i forordning 2016/679 for gennemførelsen af ansættelsesforholdet, da der åbenbart ikke er taget hensyn til artikel 88, stk. 2, i forordning 2016/679 som helhed ved den indholdsmæssige udformning af HDSIG's § 23.

- 17 Den forelæggende ret er derfor i tvivl om, hvorvidt HDSIG's § 23, stk. 1, første afsnit, og HBG's § 86, stk. 4, også under hensyntagen til de andre bestemmelser i den pågældende lov, opfylder kravene i artikel 88, stk. 1 og 2, i forordning 2016/679, henholdsvis om de fortsat kan anvendes trods tilsidesættelsen af disse krav.
- 18 Hvis HDSIG's § 23, stk. 1, første punktum, og HBG's § 86, stk. 4, i den foreliggende sag ikke udgør et retsgrundlag for den foranstaltning til behandling af ansattes oplysninger i forbindelse med videokonferencesystemer, som procesdeltageren har planlagt, vil et sådan retsgrundlag skulle skabes. Et sådant retsgrundlag kan være indgåelse af en tjensteaftale mellem sagens procesdeltagere i henhold til HDSIG's § 23, stk. 4.

ARBEJDSDOKUMENT