

Processo C-34/21

Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça

Data de entrada:

20 de janeiro de 2021

Órgão jurisdicional de reenvio:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (tribunal administrativo de Wiesbaden, Alemanha)

Data da decisão de reenvio:

21 de dezembro de 2020

Demandante:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Intervenientes:

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums als Dienststellenleiter

Objeto do processo principal

Direito de representação do pessoal dos Länder, mais concretamente: base jurídica da proteção de dados em matéria de tratamento de dados relativos ao emprego

Objeto e fundamento jurídico do pedido de decisão prejudicial

Interpretação do artigo 88.º do Regulamento 2016/679; artigo 267.º TFUE

Questões prejudiciais

1. Deve o artigo 88.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento de Proteção de Dados), ser interpretado no sentido de que, para que uma disposição legal seja uma norma mais específica para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que

respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, na aceção do artigo 88.º, n.º 1 do Regulamento (UE) 2016/679, deve preencher os requisitos indicados no artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento (UE) 2016/679?

2. Pode uma norma nacional que manifestamente não satisfaz os requisitos indicados no artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE, continuar a ser aplicável?

Disposições de direito da União invocadas

Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE, nomeadamente os seus artigos 88.º, 5.º e 6.º, n.º 1, primeiro período, alíneas b) e f)

Disposições nacionais invocadas

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Lei de Proteção de Dados e de Liberdade de Informação do Hesse, HDSIG), § 23, especialmente o n.º 1, primeira parte, e os n.ºs 4 e 5

Hessisches Beamtengesetz (Lei da Função Pública do Hesse, HBG), § 86, n.º 4

Breve resumo do quadro factual e jurídico

- 1 As partes estão em litígio quanto à questão de saber se, para criação de um ensino em «livestream» através de videoconferência, para além do consentimento dos pais relativamente aos seus filhos menores ou dos alunos maiores, é necessário obter o consentimento dos professores em questão ou se o tratamento de dados daí resultante está abrangido pelo § 23, n.º 1, primeira parte, da Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (Lei sobre a Proteção de Dados e Liberdade de Informação do Hesse, HDSIG), bem como sobre a questão de saber se as normas que regulam a representação dos trabalhadores do Land de Hesse preveem um direito de cogestão ou apenas um direito de participação.
- 2 O § 23 da HDSIG e o § 86 da Lei da Função Pública do Hesse (HBG) constituem, por vontade do legislador, uma norma mais específica na aceção do artigo 88.º, n.º 1, do Regulamento 2016/679.
- 3 O § 23, n.º 1, da HDSIG, que corresponde ao § 26, n.º 1, da Lei Federal de Proteção de Dados (BDSG), dispõe:

«Os dados pessoais relativos aos trabalhadores podem ser tratados para efeitos da relação laboral, se tal for necessário para decidir da constituição de uma relação de trabalho ou, após a constituição da relação de trabalho, para a sua execução, cessação ou resolução, ou para a execução de medidas internas de carácter administrativo, organizacional, social e pessoal. O mesmo se aplica quando se trate do exercício ou cumprimento dos direitos e obrigações dos representantes dos interesses dos trabalhadores previstos na lei ou numa convenção coletiva ou em acordo de empresa ou da função pública (acordo coletivo de trabalho). No contexto da investigação de ilícitos criminais os dados pessoais dos trabalhadores só podem ser tratados se existirem indícios factuais que devam ser documentados que fundamentem que a pessoa em causa cometeu um crime na relação laboral e esse tratamento for necessário para a investigação e se os interesses dignos de proteção do trabalhador ou da trabalhadora não forem superiores ao interesse prosseguido com o tratamento de dados, especialmente se a sua natureza e âmbito não forem desproporcionados em função das circunstâncias.»

- 4 No presente contexto, importa igualmente referir os n.ºs 4 e 5 do § 23 da HDSIG, que preveem o seguinte:

«(4) O tratamento de dados pessoais, incluindo categorias especiais de dados pessoais relativos aos trabalhadores, é autorizado com base em acordos coletivos. Os negociadores devem respeitar o artigo 88.º, n.º 2, do [Regulamento 2016/679].»

(5) O responsável pelo tratamento deve tomar as medidas adequadas para assegurar a observância, especialmente, dos princípios que regem o tratamento dos dados pessoais enunciados no artigo 5.º do [Regulamento 2016/679].»

- 5 A exposição de motivos do projeto de lei relativo ao § 23, n.º 1, da HDSIG indica que «o n.º 1 precisa as finalidades e as condições em que os dados pessoais podem ser tratados antes, durante e após a relação de trabalho, sempre que tal seja necessário para efeitos dessa relação de trabalho. Neste contexto, há que ponderar, por um lado, os interesses da entidade patronal ou empregador público no tratamento de dados e, por outro, os direitos de personalidade da pessoa empregada, conciliando o melhor possível os dois interesses.»

- 6 Na parte em que o § 23, n.º 7, segunda parte, da HDSIG se refere ao direito da função pública do Hesse, deve aplicar-se atualmente o § 86, n.º 4, primeira parte da HBG, que prevê o seguinte:

«O empregador só pode recolher dados pessoais relativos a candidatos, a funcionários e antigos funcionários na medida em que tal seja necessário para decidir da constituição de uma relação de trabalho ou para a sua execução, cessação ou resolução, ou para a execução de medidas organizatórias, pessoais ou sociais e especialmente também para os efeitos do planeamento e recrutamento do

pessoal, ou quando tal for permitido por lei ou por cláusula de acordo coletivo[...]»

Apresentação sucinta da fundamentação do pedido de decisão prejudicial

- 7 O tribunal de reenvio tem dúvidas de que o § 23, n.º 1, primeira parte, da HDSIG e o § 86, n.º 4, primeira parte, da HBG devam ser consideradas normas mais específicas relativamente ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores, na aceção do artigo 88.º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento 2016/679, uma vez que os requisitos estabelecidos no n.º 2 do artigo 88.º do Regulamento 2016/679 não estão cumpridos nem na própria norma nem em normas complementares previstas noutras partes da mesma lei. Com efeito, tanto o § 23.º, n.º 1, primeira parte, da HDSIG, como o § 86.º, n.º 4, da HBG preveem como fundamento do tratamento de dados dos agentes ou funcionários apenas o «caso de necessidade».
- 8 Relativamente à questão de saber em que medida estas normas são uma concretização admissível do previsto no artigo 88.º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento 2016/679, a jurisprudência nacional, e em especial a jurisprudência dos tribunais de trabalho, parte do princípio de que a norma do § 26 n.º 1, primeira parte, da BDSG, que corresponde, no plano federal, à norma do Land de Hesse constante do § 23, n.º 1, primeira parte, da HDSIG, é aplicável a qualquer tratamento de dados mesmo para além da relação contratual específica – i.e., não apenas em relação com o necessário tratamento de dados no contexto de uma relação laboral, o que já é regulado no artigo 6.º, n.º 1, alínea b) do Regulamento 2016/679.
- 9 O artigo 6.º, n.º 1, alínea f) do Regulamento 2016/679 exige que o tratamento seja necessário para efeito dos interesses legítimos prosseguidos pelo responsável pelo tratamento ou por terceiros, exceto se prevalecerem os interesses ou direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais.
- 10 Daqui resulta que qualquer tratamento dos dados relativos ao emprego que vá para além do tratamento de dados estritamente necessário previsto no contrato de trabalho deve ser objeto de uma ponderação dos interesses no que respeita ao tratamento posterior dos dados relativos ao emprego, e isto para além da simples «necessidade» prevista no § 23.º, n.º 1, primeira parte, da HDSIG e no § 86.º, n.º 4, da HBG. Com efeito, há que ponderar os direitos e liberdades fundamentais das pessoas em causa, neste caso os agentes e os funcionários, com o interesse legítimo do responsável, neste caso a entidade patronal.
- 11 Segundo o tribunal de reenvio, esta ponderação não foi tida em conta nas normas de transposição no que respeita ao tratamento de dados pessoais de trabalhadores no contexto laboral. No plano nacional, o Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal Federal do Trabalho, BAG) tem outra opinião. Numa decisão de 7 de maio de 2019, o BAG confirmou que o legislador federal utilizou de forma admissível no § 26, 1, primeira parte, da BDSB (a que corresponde o § 23, n.º 1, primeira parte da HDSIG aqui em causa) a cláusula facultativa do artigo 88.º do Regulamento 2016/679.

- 12 Ao contrário do BAG, o tribunal de reenvio considera que a simples indicação dada no § 23, n.º 5, da HDSIG (literalmente correspondente ao § 26, n.º 5 da BDSG) de que o responsável pelo tratamento deve tomar as medidas adequadas para assegurar a observância, especialmente, dos princípios enunciados no artigo 5.º do Regulamento 2016/679 não satisfaz os requisitos do artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento de Proteção de Dados. Com efeito, o artigo 5.º do Regulamento de Proteção de Dados não prevê nenhuma garantia especial dos direitos fundamentais e interesses dos trabalhadores. Nesta medida, a remissão da norma nacional de proteção dos dados pessoais dos trabalhadores (respetivamente, o § 23 da HDSIG ou o § 26 da BDSG) para aquele artigo não é suficiente.
- 13 Na opinião do tribunal de reenvio as normas nacionais não transpõem o artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679. De acordo com o disposto naquela norma, as normas de transposição dos Estados-Membros, neste caso o § 23, n.º 1, da HDSIG (e, ao nível federal, o § 26, n.º 1, da BDSG) e o § 86, n.º 4, da HBG, devem incluir as medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, dando especial relevo à transparência do tratamento de dados, à transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e aos sistemas de controlo no local de trabalho. O princípio da «necessidade» assumido na norma nacional de transposição não constitui portanto concretização dos requisitos previstos no artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679.
- 14 Com efeito, embora o legislador tenha reconhecido e considerado o artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679, ao exigir a sua observância nos acordos coletivos de trabalho, não ponderou nem cumpriu na própria lei nem na fundamentação do respetivo regime jurídico os requisitos expressamente enunciados no n.º 2 daquela norma.
- 15 A opinião segundo a qual uma norma nacional deve ser interpretada no sentido de que o artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679 deve ser tido em conta pelo responsável pelo tratamento de dados no que respeita às exigências nele referidas não é correta, porquanto o regulamento exige que as próprias normas incluam, no seu âmbito normativo, medidas adequadas e específicas para preservar a dignidade humana, os interesses legítimos e os direitos fundamentais da pessoa em causa, que incluem igualmente os sistemas de controlo no local de trabalho. Com efeito, o artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679 exige a necessária consagração pelo legislador nacional nas normas nacionais respetivas, pois não é apenas uma norma que o aplicador de uma norma nacional deva limitar-se a observar complementarmente, pois esse aplicador da norma nacional não é o destinatário do artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679.
- 16 Neste contexto, o tribunal de reenvio também não pode aceitar que o artigo 88.º, n.º 1, do Regulamento de Proteção de Dados, em conjugação com a primeira frase do § 23, n.º 1, primeira parte da HDSIG, seja considerada como *lex specialis* do artigo 6.º, n.º 1, primeira parte, alínea b), do Regulamento 2016/679 relativamente

à execução da relação de trabalho, uma vez que o artigo 88.º, n.º 2, do Regulamento 2016/679 manifestamente não foi de todo considerado no § 23 da HDSIG.

- 17 Assim, o tribunal de reenvio coloca a questão de saber se o § 23, n.º 1, primeira parte, da HDSIG e o § 86, n.º 4, da HBG, tendo igualmente em conta outras disposições da lei aplicável, satisfazem ou não os requisitos do artigo 88.º, n.ºs 1 e 2, do Regulamento 2016/679 e se continuam a ser aplicáveis, apesar do incumprimento daqueles requisitos.
- 18 Com efeito, se, no caso em apreço, o § 23, n.º 1, primeira parte, da HDSIG e o § 86, n.º 4, da HBG não constituem a base jurídica da medida prevista pelo interessado no tratamento de dados decorrente da utilização de sistemas de videoconferência, essa base jurídica deve ser criada. Tal base jurídica poderia ser a celebração de um acordo coletivo da função pública entre as partes, nos termos do § 23.º, n.º 4, da HDSIG.