

Sprawa C-34/21**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

20 stycznia 2021 r.

Oznaczenie sądu odsyłającego:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Niemcy)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

21 grudnia 2020 r.

Wnioskodawca:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Uczestnik postępowania:

Der Minister des Hessischen Kultusministeriums jako jednostka kierownicza

Przedmiot postępowania głównego

Przepisy prawa krajów związkowych dotyczące rad pracowniczych, a konkretnie podstawa prawna ochrony danych w przypadku przetwarzania danych pracowników

Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego

Wykładnia art. 88 rozporządzenia 2016/679; art. 267 TFUE

Pytania prejudycjalne

1. Czy wykładni art. 88 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, zwanego dalej „RODO”) należy

dokonywać w ten sposób, że przepis prawa, aby stanowić bardziej szczegółowy przepis mający zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem w rozumieniu art. 88 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2016/679, musi spełniać wymogi stawiane wobec takich przepisów w świetle art. 88 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2016/679?

2. Czy można mimo wszystko nadal stosować normę krajową, jeżeli w sposób oczywisty nie spełnia ona wymogów wynikających z art. 88 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE?

Przywołane przepisy prawa Unii

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, w szczególności art. 88, a ponadto art. 5 i art. 6 ust. 1 zdanie pierwsze lit. b) i f)

Przywołane przepisy prawa krajowego

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (heska ustawa o ochronie danych i swobodnym dostępie do informacji, Niemcy; zwana dalej „HDSIG”), § 23, w szczególności § 23 ust. 1 zdanie pierwsze, a także § 23 ust. 4 i 5

Hessisches Beamtengesetz (heska ustawa o urzędnikach, Niemcy; zwana dalej „HBG”), § 86 ust. 4

Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i ram prawnych

- 1 Spór między stronami dotyczy tego, czy w przypadku wprowadzenia lekcji transmitowanych na żywo przez Internet w ramach systemów videokonferencyjnych – oprócz zgody rodziców udzielanej w odniesieniu do swoich dzieci lub zgody udzielanej przez samych pełnoletnich uczniów – wymagana jest również zgoda danego nauczyciela, czy też mające w tym przypadku miejsce przetwarzanie danych wchodzi w zakres zastosowania § 23 ust. 1 zdanie pierwsze Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (heskiej ustawy o ochronie danych i swobodnym dostępie do informacji, Niemcy; zwanej dalej „HDSIG”), a także tego, czy w świetle właściwych przepisów kraju związkowego Hesji dotyczących rad pracowniczych zapewnia się w tym zakresie prawo do współdecydowania, czy też jedynie prawo do uczestnictwa.

- 2 Paragraf 23 HDSIG i § 86 Hessisches Beamtengesetz (heskiej ustawy o urzędnikach, Niemcy; zwanej dalej „HBG”) ma według intencji krajowego ustawodawcy stanowić bardziej szczegółowy przepis w rozumieniu art. 88 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 (zwanego dalej „RODO”).
- 3 Paragraf 23 ust. 1 HDSIG, który odpowiada § 26 ust. 1 Bundesdatenschutzgesetz (federalnej ustawy o ochronie danych, Niemcy; zwanej dalej „BDSG”), ma następujące brzmienie:

„Dla celów związanych ze stosunkiem pracy można przetwarzać dane osobowe pracowników, jeżeli jest to konieczne dla podjęcia decyzji o nawiązaniu stosunku pracy lub po nawiązaniu stosunku pracy dla jego wykonania, zakończenia lub likwidacji, a także dla podejmowania wewnętrznych służbowych środków o charakterze planistycznym, organizacyjnym, socjalnym i kadrowym. Dotyczy to również wykonywania praw i obowiązków rad pracowniczych, wynikających z ustawy lub układu zbiorowego pracy, porozumienia zakładowego w sektorze prywatnym albo porozumienia zakładowego w sektorze publicznym (porozumienia zbiorowego). Dla celów wykrywania czynów zabronionych dane osobowe pracowników można przetwarzać tylko wówczas, kiedy istnieje podejrzenie oparte na materialnych przesłankach wymagających udokumentowania, że dana osoba popełniła czyn zabroniony, pozostając w stosunku pracy, przetwarzanie to jest konieczne w celu wyjaśnienia tej kwestii, a zasługujący na ochronę interes pracownika w wyłączeniu przetwarzania danych nie ma charakteru nadrzędnego, w tym w szczególności charakter i zakres w odniesieniu do powodu przetwarzania danych nie są nieproporcjonalne”.

- 4 W niniejszym kontekście należy wskazać ponadto na § 23 ust. 4 i 5 HDSIG. Przewidują one, co następuje:

„(4) Przetwarzanie danych osobowych, w tym kategorii szczególnych danych osobowych pracowników dla celów związanych ze stosunkiem pracy, jest dopuszczalne na podstawie porozumień zbiorowych. Strony negocjacji przestrzegają przy tym art. 88 ust. 2 [RODO].

(5) Administrator musi podjąć odpowiednie środki, aby zapewnić przestrzeganie w szczególności zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych, o których mowa w art. 5 [RODO]”.

- 5 W uzasadnieniu projektu ustawy wyjaśniono w odniesieniu do § 23 ust. 1 HDSIG, że „ust. 1 określa, w jakich celach i na jakich warunkach można przetwarzać dane osobowe przed ustanowieniem stosunku pracy, w trakcie jego trwania i po jego ustaniu, jeżeli jest to konieczne dla celów związanych ze stosunkiem pracy. Należy przy tym zapewnić ostrożną równowagę między interesami pracodawcy w zakresie przetwarzania danych a dobrami osobistymi pracownika, która w możliwie najszerszym zakresie uwzględni oba te interesy”.

- 6 W zakresie, w jakim w § 23 ust. 7 zdanie drugie HDSIG odsyła się do HBG, należy w niniejszej sprawie przestrzegać § 86 ust. 4 zdanie pierwsze HBG. Stanowi on, co następuje:

„Pracodawca może zbierać dane osobowe dotyczące kandydatek, kandydatów, urzędniczek, urzędników oraz byłych urzędniczek i urzędników jedynie w zakresie, w jakim jest to konieczne dla nawiązania, wykonania, zakończenia lub likwidacji stosunku pracy lub dla podejmowania środków o charakterze organizacyjnym, kadrowym i socjalnym, w szczególności również dla celów związanych z planowaniem i wykorzystywaniem kadr, lub zezwala na to przepis prawa lub porozumienie zakładowe w sektorze publicznym. [...]”.

Zwięzłe przedstawienie uzasadnienia pytania prejudycjalnego

- 7 Sąd odsyłający ma wątpliwości co do tego, czy zarówno w przypadku § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG, jak i § 86 ust. 4 zdanie pierwsze HBG mamy do czynienia z normą, którą należy uznać za bardziej szczegółowy przepis dotyczący przetwarzania danych osobowych pracowników w rozumieniu art. 88 ust. 1 i 2 RODO, ponieważ nie są spełnione wymogi, o których mowa w art. 88 ust. 2 RODO – ani w żadnej z tych norm jako takiej, ani w uzupełniających normach znajdujących się w innym miejscu danej ustawy. Zarówno § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG, jak i § 86 ust. 4 HBG uzależniają bowiem podstawę prawną przetwarzania danych pracowników lub urzędników wyłącznie od spełnienia kryterium „konieczności”.
- 8 Odnosnie do pytania, na ile normy te stanowią dopuszczalną konkretyzację w rozumieniu art. 88 ust. 1 i 2 RODO, w orzecznictwie krajowym, w tym w szczególności w orzecznictwie sądów pracy, zakłada się, że norma zawarta w § 26 ust. 1 zdanie pierwsze BDSG, która na szczeblu federalnym odpowiada normie prawa kraju związkowego zawartej w § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG, znajduje zastosowanie do wszelkiego przetwarzania danych pracowników, wychodząc poza zakres samego stosunku umownego, to jest nie tylko w odniesieniu do niezbędnego przetwarzania danych w związku ze stosunkiem pracy, które jest już uregulowane w art. 6 ust. 1 lit. b) RODO.
- 9 Artykuł 6 ust. 1 lit. f) RODO wymaga, aby przetwarzanie było niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych.
- 10 W konsekwencji w przypadku każdego przetwarzania danych pracowników, które wykracza poza wyłącznie niezbędne przetwarzanie danych wynikające z umowy o pracę, należy w odniesieniu do przetwarzania danych pracowników w tym szerszym zakresie dokonać wyważenia interesów, i to w sposób, który nie ogranicza się do uwzględnienia kryterium zwykłej „konieczności”, jak przewidują

to § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG i § 86 ust. 4 HBG. Należy bowiem wyważyć z jednej strony podstawowe prawa i wolności osób, których dane dotyczą, w tym przypadku pracowników lub urzędników, a z drugiej strony uzasadniony interes administratora, w tym przypadku pracodawcy.

- 11 Zdaniem sądu odsyłającego to wyważenie interesów nie zostało przewidziane w służących wykonaniu rozporządzenia normach krajowych, jeśli chodzi konkretnie o omawiane w niniejszej sprawie przetwarzanie danych osobowych pracowników w kontekście stosunku pracy. Inne stanowisko w tej kwestii zajęła na szczeblu ogólnokrajowym Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy), który potwierdza w postanowieniu z dnia 7 maja 2019 r., że ustawodawca federalny, przyjmując § 26 ust. 1 zdanie pierwsze BDSG (któremu odpowiada omawiany w niniejszej sprawie § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG), w dopuszczalny sposób skorzystał z klauzuli upoważniającej zawartej w art. 88 RODO.
- 12 Wbrew stanowisku Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) sąd odsyłający uważa, że samo wskazanie w § 23 ust. 5 HDSIG (odpowiadającym dosłownie § 26 ust. 5 BDSG), że administrator musi przestrzegać w szczególności zasad określonych w art. 5 RODO, nie spełnia wymogów wynikających z art. 88 ust. 2 RODO. Artykuł 5 RODO nie obejmuje bowiem szczególnej ochrony praw podstawowych i interesów właśnie pracowników. W związku z tym odesłanie w normie krajowej dotyczącej ochrony danych pracowników (§ 23 HDSIG i § 26 BDSG) do tego przepisu RODO nie jest pomocne.
- 13 W ocenie sądu odsyłającego art. 88 ust. 2 RODO nie został więc właściwie ujęty w normach krajowych. Zgodnie z tym przepisem konkretyzujące przepisy prawa państw członkowskich, w niniejszym przypadku § 23 ust. 1 HDSIG (lub § 26 ust. 1 BDSG w prawie federalnym) oraz § 86 ust. 4 HBG, muszą obejmować odpowiednie i szczególne środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy. Uwzględnienie w transponujących przepisach krajowych jedynie kryterium „konieczności” nie stanowi natomiast konkretyzacji wymogów przewidzianych w art. 88 ust. 2 RODO.
- 14 Ustawodawca co do zasady dostrzegł przy tym, co prawda, art. 88 ust. 2 RODO, jeżeli przewiduje wymóg jego przestrzegania w wypadku porozumień zbiorowych, ale sam ani nie odniósł się do katalogu wymogów przewidzianego w tym przepisie, ani go nie spełnił – ani w samej ustawie, ani w uzasadnieniu poszczególnych uregulowań ustawowych.
- 15 Pogląd, zgodnie z którym wykładni normy krajowej należy dokonywać w ten sposób, że administrator musi uwzględniać art. 88 ust. 2 RODO w odniesieniu do wymienionych tam wymogów, jest nietrafiony, ponieważ rozporządzenie

wymaga, aby to same normy w zakresie swojego uregulowania obejmowały odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, z uwzględnieniem również systemów monitorujących w miejscu pracy. W związku z powyższym art. 88 ust. 2 RODO wymaga bezwzględnego przestrzegania przez ustawodawcę krajowego w poszczególnych uregulowaniach krajowych, nie jest natomiast jedynie normą prawną, której musi dodatkowo przestrzegać podmiot stosujący normę krajową. Podmiot stosujący normę nie jest bowiem adresatem art. 88 ust. 2 RODO.

- 16 W niniejszym kontekście sąd odsyłający nie jest też w stanie uznać, że art. 88 ust. 1 RODO w związku z § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG stanowi wobec art. 6 ust. 1 zdanie pierwsze lit. b) RODO *lex specialis* odnoszący się do wykonywania stosunku pracy, ponieważ art. 88 ust. 2 RODO nie został najwyraźniej w ogóle uwzględniony w treści § 23 HDSIG.
- 17 W związku z powyższym sądowi odsyłającemu nasuwa się pytanie, czy § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG i § 86 ust. 4 HBG – również przy uwzględnieniu dalszych uregulowań zawartych w poszczególnych ustawach – spełniają wymogi przewidziane w art. 88 ust. 1 i 2 RODO oraz ewentualnie czy znajdują nadal zastosowanie pomimo naruszenia tych wymogów.
- 18 Jeżeli bowiem § 23 ust. 1 zdanie pierwsze HDSIG i § 86 ust. 4 HBG nie stanowią w niniejszej sprawie podstawy prawnej środka planowanego przez stronę postępowania w zakresie przetwarzania danych pracowników w ramach systemów wideokonferencyjnych, konieczny byłoby stworzenie takiej podstawy prawnej. Mogłoby nią stanowić zawarcie między stronami postępowania porozumienia zakładowego w sektorze publicznym zgodnie z § 23 ust. 4 HDSIG.