

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-2762-4820

e-mail: a.zietek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Przetwarzanie danych osobowych pracownika dla celów dotyczących zatrudnienia na podstawie „bardziej szczegółowych przepisów” (art. 88 RODO) – wyroki Trybunału Sprawiedliwości UE w sprawach C-34/21 oraz C-65/23

Processing of employee personal data for employment purposes on the basis of “more specific rules” (Article 88 GDPR) – judgments of the Court of Justice of the EU, cases C-34/21 and C-65/23

Streszczenie

Ochronę danych osobowych osób fizycznych w sferze zatrudnienia reguluje rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, dalej: „RODO”). Na podstawie art. 88 RODO państwa członkowskie zostały upoważnione do przyjęcia bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności pracownika w związku z przetwarzaniem jego danych osobowych dla celów dotyczących zatrudnienia. Trybunał Sprawiedliwości UE dokonał wykładni pojęcia „bardziej szczegółowych przepisów” w wyroku z 30 marca 2023 r., C-34/21 (*Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium przeciwko Minister des Hessischen Kultusministeriums*, dalej „sprawa *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer*”). W wyroku z 19 grudnia 2024 r., C-65/23 (*MK przeciwko K GmbH*, dalej „sprawa *MK*”) Trybunał ponownie wypowiedział się w tym przedmiocie, określając związek między art. 88 RODO a innymi przepisami tego rozporządzenia.

Słowa kluczowe

ochrona danych osobowych; zatrudnienie; klauzula upoważniająca; bardziej szczegółowe przepisy; porozumienia zbiorowe

JEL: K31

Abstract

The protection of personal data of natural persons in the employment is regulated by Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation, hereinafter referred to as “GDPR”). In accordance with Article 88 of the GDPR Member States may provide for more specific rules to ensure the protection of employees’ rights and freedoms in respect of the processing of employees’ personal data in the employment context. The Court of Justice of the EU interpreted the concept of “more specific rules” in the judgment of 30 March 2023 in case C-34/21, *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium vs. Minister des Hessischen Kultusministeriums*. In the judgment of 19 December 2024 in case C-65/23, *MK v K GmbH*, the Court again ruled on this issue, defining the relationship between Article 88 of the GDPR and other provisions of that regulation.

Keywords

rotection of personal data; employment; opening clauses; more specific rules; collective agreements

Pytania prejudycjalne w obu sprawach skierowały do Trybunału sądy niemieckie. Stan faktyczny w sprawie *Hauptpersonal rat der Lehrerinnen und Lehrer* dotyczył transmitowania lekcji na żywo w formie wideokonferencji w okresie pandemii COVID-19. Zgodnie z odpowiednimi regulacjami prawnymi obowiązującymi w Hesji dopuszczalność udziału uczniów w lekcjach online została uzależniona od zgody wyrażonej przez rodziców lub przez pełnoletnich uczniów. W odniesieniu do nauczycieli nie przewidziano podobnego ograniczenia, uznając, że podstawą przetwarzania stanowi przepis prawa krajowego¹. W sprawie *MK* stan faktyczny, na którego tle orzekał TSUE, obejmował przeniesienie przez spółkę danych osobowych pracowników na serwer spółki dominującej zlokalizowany w Stanach Zjednoczonych na podstawie porozumienia zbiorowego. Zgodnie z art. 88 ust. 1 RODO „bardziej szczegółowe przepisy” mogą być bowiem zawarte w przepisach prawa powszechnie obowiązującego lub w porozumieniach zbiorowych². Zatem w sprawie *Hauptpersonal rat der Lehrerinnen und Lehrer* Trybunał dokonał wykładni art. 88 RODO na tle „bardziej szczegółowego przepisu” w postaci przepisu prawa powszechnie obowiązującego, a w sprawie *MK* w odniesieniu do postanowień porozumienia zbiorowego.

Harmonizacja ustawodawstw krajowych w zakresie danych osobowych jest co do zasady pełna. Jednak na podstawie przepisów RODO, zawierających tzw. klauzule upoważniające, państwa członkowskie wyjątkowo mogą ustanowić dodatkowe regulacje. Taką klauzulę upoważniającą w zakresie przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem stanowi art. 88 RODO. Zgodnie z treścią art. 88 ust. 1 RODO państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy.

W prezentowanych wyrokach Trybunał dokonał istotnych ustaleń w zakresie wykładni art. 88 RODO. W wyroku *Hauptpersonal rat der Lehrerinnen und Lehrer*³ po pierwsze przyjął, że zatrudnienie w sektorze publicznym, które nie jest oparte na umowie o pracę, jest objęte zakresem zastosowania art. 88 RODO (pkt 48). W szczególności Trybunał za zgodną z celem RODO uznał szeroką wykładnię art. 88 ust. 1 RODO, zgodnie z którą „bardziej szczegółowe przepisy” w celu zapewnienia ochrony praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem mogą dotyczyć wszystkich pracowników, niezależnie od charakteru stosunku prawnego łączącego ich z pracodawcą. Po drugie, uregulowanie krajowe nie

może stanowić „bardziej szczegółowego przepisu”, jeżeli nie spełnia warunków określonych w ust. 2 art. 88 RODO (wyrok w sprawie *Hauptpersonal rat der Lehrerinnen und Lehrer*, pkt 75). Na jego podstawie bardziej szczegółowe przepisy muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe 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. Zdaniem Trybunału treść normatywna „bardziej szczegółowych przepisów” powinna być właściwa dla regulowanej dziedziny oraz cechować się odrębnością względem przepisów ogólnych RODO. Jednocześnie już tylko z brzmienia art. 88 RODO wynika, że ust. 2 przedmiotowego artykułu określa zakres uznania państw członkowskich. Zatem „bardziej szczegółowe przepisy” nie mogą ograniczać się do powtórzenia przepisów RODO i powinny mieć na celu ochronę praw i wolności pracowników w przypadku przetwarzania ich danych osobowych w związku z zatrudnieniem oraz obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych. Ponadto szczególną uwagę należy zwrócić na przejrzystość przetwarzania, przekazywanie danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorstw prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz na systemy monitorujące w miejscu pracy. Po trzecie, Trybunał wypowiedział się w przedmiocie konsekwencji stwierdzenia niezgodności z warunkami i ograniczeniami z art. 88 ust. 1 i 2 RODO. Ustalił, że należy odstąpić od stosowania przepisów krajowych przyjętych w celu zapewnienia ochrony praw i wolności pracowników w zakresie przetwarzania ich danych osobowych w związku z zatrudnieniem, jeżeli przepisy te nie spełniają warunków i ograniczeń określonych w tym art. 88 ust. 1 i 2, chyba że przepisy te stanowią podstawę prawną, o której mowa w art. 6 ust. 3 tego rozporządzenia, zgodną z przewidzianymi w nim wymogami (wyrok w sprawie *Hauptpersonal rat der Lehrerinnen und Lehrer*, pkt 89).

W wyroku w sprawie *MK* Trybunał badał związek między art. 88 RODO a innymi przepisami tego rozporządzenia. Wskazał, że art. 88 ust. 1 i 2 RODO trzeba interpretować tak, że przepis krajowy, którego przedmiotem jest przetwarzanie danych osobowych do celów stosunków pracy i który przyjęto na podstawie art. 88 ust. 1 przedmiotowego rozporządzenia, musi skutkować zobowiązaniem jego adresatów do przestrzegania nie tylko wymogów wynikających z art. 88 ust. 2 RODO, ale także wymogów wynikających z innych przepisów RODO, tj. art. 5 (zasady przetwarzania danych osobowych), art. 6 ust. 1 (warunki zgodności przetwarzania danych osobowych z prawem) oraz art. 9 ust. 1 i 2 RODO (reguły odnoszące się do przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych), pkt 50. Trybunał zauważył, że z brzmienia art. 88 RODO nie wynika wprost, czy

„bardziej szczegółowe przepisy” powinny zmierzać do przestrzegania wymogów określonych wyłącznie w art. 88 ust. 2 RODO, czy także do wymogów przewidzianych w innych przepisach RODO. Podkreślił jednak, że art. 88 RODO nie można interpretować w taki sposób, że celem lub skutkiem „bardziej szczegółowych przepisów”, mogłoby być obejście wynikających z innych przepisów tego rozporządzenia obowiązków administratora lub podmiotu przetwarzającego, co w konsekwencji prowadziłoby do naruszenia celów RODO. Trybunał zauważył, że art. 5, 6 i 9 RODO znajdują się w rozdziale II („Zasady”), który ma bardziej ogólny zakres niż rozdział IX („Przepisy dotyczące szczególnych sytuacji związanych z przetwarzaniem”), w którym ujęty został art. 88 RODO. Co więcej, ust. 2 i 3 art. 6 RODO odnoszą się

wyrażnie do przepisów rozdziału IX. Jednocześnie, powołując się na wcześniejsze orzecznictwo, Trybunał wskazał, że przy każdym przetwarzaniu danych osobowych należy przestrzegać obowiązków wynikających z przepisów rozdziałów II i III przedmiotowego rozporządzenia, w szczególności z art. 5, 6 i 9. W zakresie kontroli sądowej „bardziej szczegółowych przepisów” Trybunał uściślił, że także w przypadku porozumień zbiorowych objętych zakresem stosowania art. 88 ust. 1 RODO, zakres uznania, jaki przysługuje stronom tego porozumienia przy określaniu „niezbędnego” charakteru przetwarzania danych osobowych w rozumieniu art. 5, art. 6 ust. 1 oraz art. 9 ust. 1 i 2 przedmiotowego rozporządzenia, podlega pełnej kontroli sądu krajowego (wyrok w sprawie *MK*, pkt 60).

Przypisy/Notes

¹ Zgodnie z § 23 ust. 1 ustawy kraju związkowego Hesja o ochronie danych i wolności informacji z 3 maja 2018 r. „Dla celów związanych ze stosunkiem pracy można przetwarzać dane osobowe pracowników, jeżeli jest to niezbędne dla podjęcia decyzji o nawiązaniu stosunku pracy lub po nawiązaniu stosunku pracy dla jego wykonania, zakończenia lub rozwiązania, a tak że dla realizacji wewnętrznych służbowych środków o charakterze planistycznym, organizacyjnym, socjalnym i kadrowym (...)”.

² Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. charakter normatywny mają wyłącznie postanowienia porozumień zbiorowych opartych na ustawie. *De lege lata* w polskim prawie nie przewidziano możliwości przyjęcia przepisów dotyczących przetwarzania danych osobowych pracownika w porozumieniu zbiorowym (zob. szerzej Kuba, 2018, s. 1093–1094).

³ Zob. także Łukańko, 2024, s. 32–41.

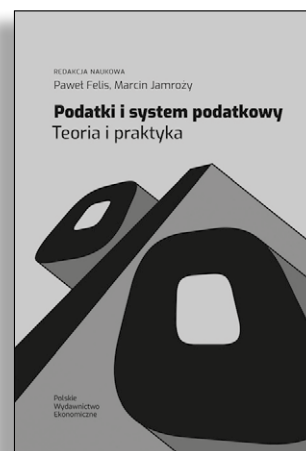
Bibliografia/References

- Łukańko, B. (2024). „Bardziej szczegółowe przepisy” dotyczące przetwarzania danych osobowych w rozumieniu art. 88 RODO – glosa do wyroku TSUE z dnia 30 marca 2023 r., C-34/21 (Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium), *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2), s. 32–41. DOI 10.33226/0032-6186.2024.2.6
- Kuba, M. (2018). W: E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (Red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. Wolters Kluwer.

Aleksandra Ziętek-Capiga, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autorka kilkudziesięciu publikacji z zakresu prawa pracy.

Aleksandra Ziętek-Capiga, Doctor of Law, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of publications on labour law.

ZAPOWIEDZI



Więcej informacji na stronie: www.pwe.com.pl