

## Věc C-34/21

**Shrnutí žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce podle čl. 98 odst. 1  
jednacího řádu Soudního dvora****Datum doručení:**

20. ledna 2021

**Předkládající soud:**

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Německo)

**Datum předkládacího rozhodnutí:**

21. prosince 2020

**Navrhovatel:**

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium (hlavní rada zaměstnanců pro učitelky a učitele při ministerstvu školství spolkové země Hesensko, Německo)

**Další účastník řízení:**

Minister des Hessischen Kultusministeriums (ministr školství spolkové země Hesensko, Německo) jakožto vedoucí úřadu

**Předmět původního řízení**

Právní úprava spolkových zemí v oblasti zastupování zaměstnanců, konkrétně právní základ ochrany údajů při zpracování údajů zaměstnanců

**Předmět a právní základ žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

Výklad článku 88 nařízení 2016/679; článek 267 SFEU

**Předběžné otázky**

1. Musí být čl. 88 odst. 1 NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) vykládán v tom smyslu, že k tomu, aby byl právní předpis konkrétnějším pravidlem k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů

zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním ve smyslu čl. 88 odst. 1 NAŘÍZENÍ (EU) 2016/679, musí splňovat požadavky kladené na taková pravidla podle čl. 88 odst. 2 NAŘÍZENÍ (EU) 2016/679?

2. Může být vnitrostátní norma v případě, že zjevně nesplňuje požadavky stanovené čl. 88 odst. 2 NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, navzdory této skutečnosti i nadále použitelná?

### **Uváděná ustanovení unijního práva**

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES, zejména článek 88, dále článek 5 a čl. 6 odst. 1 první věta písm. b) a f)

### **Uváděná ustanovení vnitrostátního práva**

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (zákon spolkové země Hesensko o ochraně údajů a svobodě informací, dále jen „HDSIG“), § 23, zejména odst. 1 první věta, jakož i odstavce 4 a 5

Hessisches Beamtenengesetz (zákon spolkové země Hesensko o státní službě, dále jen „HBG“), § 86 odst. 4

### **Stručné shrnutí skutkového stavu a právního rámce**

- 1 Účastníci řízení vedou spor o to, zda je při zavedení výuky formou *live streamingu* uskutečňované prostřednictvím videokonferenčních systémů – kromě souhlasu uděleného rodiči za jejich děti nebo zletilými žáky – třeba rovněž souhlasu příslušného vyučujícího, nebo zda se na zpracování údajů, ke kterému při tom dochází, vztahuje § 23 odst. 1 první věta HDSIG, a o otázku, zda se podle příslušných ustanovení právních předpisů spolkové země Hesensko o zastupování zaměstnanců jedná o právo na účast na rozhodování, nebo pouze o právo na projednání.
- 2 V případě § 23 HDSIG a § 86 HBG se podle záměru vnitrostátního zákonodárce má jednat o konkrétnější pravidla ve smyslu čl. 88 odst. 1 nařízení 2016/679 (dále jen „GDPR“).
- 3 Ustanovení § 23 odst. 1 HDSIG, které odpovídá § 26 odst. 1 Bundesdatenschutzgesetz (spolkový zákon o ochraně údajů, dále jen „BDSG“), zní:

*„Osobní údaje zaměstnanců lze pro účely zaměstnaneckého poměru zpracovávat, pokud je to nezbytné pro rozhodnutí o vzniku zaměstnaneckého poměru nebo po vzniku zaměstnaneckého poměru pro jeho naplňování, skončení nebo vypořádání, jakož i k provedení vnitřních plánovacích, organizačních, sociálních a personálních opatření. To platí i pro účely výkonu nebo plnění práv a povinností v oblasti zastupování zájmů zaměstnanců, které vyplývají ze zákona nebo tarifních smluv, podnikových kolektivních smluv nebo kolektivních dohod (dále jen „kolektivní smlouvy“). Za účelem odhalování trestné činnosti lze osobní údaje zaměstnanců zpracovávat pouze v případě, že objektivní skutečnosti, které je třeba doložit, zakládají podezření, že se subjekt údajů v zaměstnaneckém poměru dopustil trestného činu, zpracování je nezbytné pro odhalení a nepřevažuje oprávněný zájem zaměstnankyně nebo zaměstnance na znemožnění zpracování, zejména [jeho] způsob a rozsah nejsou s ohledem na [jeho] důvod nepřiměřené.“*

- 4 V této souvislosti je mimoto třeba poukázat na odstavce 4 a 5 paragrafu 23 HDSIG. Tato ustanovení stanoví:

*„(4) Zpracování osobních údajů včetně zvláštních kategorií osobních údajů zaměstnanců pro účely zaměstnaneckého poměru je přípustné na základě kolektivních smluv. Strany účastníci se vyjednávání přitom musí zachovávat čl. 88 odst. 2 [GDPR].“*

*(5) Správce musí přijmout vhodná opatření s cílem zajistit, že budou dodrženy zejména zásady zpracování osobních údajů uvedené v článku 5 [GDPR].“*

- 5 V důvodové zprávě k příslušnému zákonu se k návrhu § 23 odst. 1 HDSIG uvádí, že *„odstavec 1 upravuje, k jakým účelům a za jakých podmínek lze před vznikem, v průběhu a po skončení zaměstnaneckého poměru zpracovávat osobní údaje v případě, že je to nezbytné pro účely zaměstnaneckého poměru. Zájmy veřejného nebo soukromého zaměstnavatele na zpracování údajů a právo zaměstnankyně nebo zaměstnance na ochranu osobnosti je přitom třeba šetrně vyvážit takovým způsobem, který v co největší míře zohledňuje oba zájmy.“*
- 6 V rozsahu, v němž § 23 odst. 7 druhá věta HDSIG odkazuje na právní předpisy spolkové země Hesensko o státní službě, je v projednávané věci třeba vzít v potaz § 86 odst. 4 HBG. Toto ustanovení stanoví:

*„Veřejný zaměstnavatel může osobní údaje týkající se uchazeček, uchazečů, státních zaměstnankyň a zaměstnanců, jakož i bývalých státních zaměstnankyň a zaměstnanců shromažďovat, pouze pokud je to nezbytné pro vznik, naplňování, skončení nebo vypořádání služebního poměru nebo k provedení organizačních, personálních a sociálních opatření, zejména rovněž pro účely personálního plánování a využívání lidských zdrojů, nebo pokud to umožňuje právní předpis nebo kolektivní dohoda. [...]“*

**Stručné shrnutí odůvodnění žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce**

- 7 Předkládající soud má pochybnosti o tom, zda se v případě § 23 odst. 1 první věty HDSIG a § 86 odst. 4 první věty HBG jedná o normy, které lze považovat za konkrétnější pravidla ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců podle čl. 88 odst. 1 a 2 GDPR, jelikož požadavky stanovené v čl. 88 odst. 2 GDPR nebyly splněny ani v samotných těchto normách, ani prostřednictvím doplňujících normativních ustanovení obsažených v jiných částech daného zákona. Ustanovení § 23 odst. 1 první věty HDSIG i § 86 odst. 4 HBG totiž jako právní základ pro zpracování údajů zaměstnanců, resp. státních zaměstnanců bere v potaz pouze „nezbytnost“.
- 8 Ohledně otázky, do jaké míry se v případě těchto norem jedná o přípustnou konkretizaci ve smyslu čl. 88 odst. 1 a 2 GDPR, má vnitrostátní judikatura, zejména judikatura pracovních soudů, za to, že norma obsažená v § 26 odst. 1 první větě BDSG, která na spolkové úrovni odpovídá normě zemského práva obsažené v § 23 odst. 1 první větě HDSIG, se nad rámec vlastního smluvního vztahu – tj. nejen ve vztahu ke zpracování údajů, které je nutné v souvislosti s pracovním poměrem založeným danou smlouvou a které je upraveno již v čl. 6 odst. 1 písm. b) GDPR – použije na jakékoli nakládání s údaji zaměstnanců.
- 9 Článek 6 odst. 1 písm. f) GDPR požaduje, aby zpracování bylo nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů.
- 10 Při každém zpracování údajů zaměstnanců, které překračuje rámec zpracování údajů, které je naprosto nutné na základě pracovní smlouvy, proto musí být ohledně dalšího zpracování údajů zaměstnanců provedeno poměření zájmů, a to takové, které překračuje rámec prosté „nezbytnosti“ upravené v § 23 odst. 1 první větě HDSIG, resp. § 86 odst. 4 HGB. Je totiž třeba poměřit základní práva a svobody subjektu údajů, v tomto případě zaměstnanců, resp. státních zaměstnanců, a oprávněný zájem správce, v tomto případě veřejného zaměstnavatele.
- 11 Podle názoru předkládajícího soudu není toto poměření, pokud jde konkrétně o zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, které je dotčeno v projednávané věci, ve vnitrostátních prováděcích normách stanoveno. Jiný názor ohledně této otázky na vnitrostátní úrovni zastává Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovní soud, Německo) (dále jen „BAG“). BAG ve svém usnesení ze dne 7. května 2019 přisvědčuje názoru, že spolkový zákonodárce prostřednictvím § 26 odst. 1 první věty BDSB (kterému odpovídá ustanovení § 23 odst. 1 první věty HDSIG, dotčené v této věci) přípustným způsobem využil zmocňovacího ustanovení uvedeného v článku 88 GDPR.
- 12 Předkládající soud má na rozdíl od BAG za to, že pouhý odkaz na to, že správce musí zejména dodržovat zásady uvedené v článku 5 GDPR, obsažený v § 23 odst.

- 5 HDSIG (který doslovně odpovídá § 26 odst. 5 BDSG), nečiní zadost požadavkům stanoveným v čl. 88 odst. 2 GDPR. Článek 5 GDPR totiž neobsahuje zvláštní ochranu základních práv a zájmů právě zaměstnanců. V tomto ohledu není odkaz na toto ustanovení GDPR, uvedený ve vnitrostátní normě týkající se ochrany údajů zaměstnanců (§ 23 HDSIG, resp. § 26 BDSG), nápomocný.
- 13 Podle názoru předkládajícího soudu tedy čl. 88 odst. 2 GDPR nebyl proveden do vnitrostátních norem. Podle tohoto odstavce 2 musí upřesňující právní předpisy členských států, v tomto případě § 23 odst. 1 HDSIG (resp. ve spolkovém právu § 26 odst. 1 BDSG) a § 86 odst. 4 HBG zahrnovat zvláštní a přiměřená opatření, a to opatření zajišťující ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv subjektů údajů, především pokud jde o transparentnost zpracování, předávání osobních údajů v rámci skupiny podniků nebo uskupení podniků vykonávajících společnou hospodářskou činnost a systémy monitorování na pracovišti. Pouhé zahrnutí zásady „nezbytnosti“ do vnitrostátních prováděcích předpisů však nepředstavuje konkretizaci požadavků obsažených v čl. 88 odst. 2 GDPR.
- 14 Je pravda, že zákonodárce si přitom článku 88 odst. 2 GDPR v zásadě byl vědom a přihlédl k němu, když u kolektivních smluv požaduje jeho zachování, avšak ani v samotném zákoně, ani v důvodové zprávě k příslušné zákonné úpravě se s tímto souborem požadavků uvedeným v odstavci 2 nevypořádal, resp. nenaplnil ho.
- 15 Názor, že vnitrostátní normy je třeba vykládat v tom smyslu, že správce musí čl. 88 odst. 2 GDPR brát v potaz s ohledem na požadavky, které jsou v něm uvedeny, je nesprávný v tom ohledu, že dané nařízení vyžaduje, aby normativní obsah samotných těchto norem zahrnoval zvláštní a přiměřená opatření zajišťující ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv subjektů údajů, která zohledňují rovněž systémy monitorování na pracovišti. V souladu s tím čl. 88 odst. 2 GDPR vyžaduje, aby na něj vnitrostátní zákonodárce obligatorně vzal zřetel v příslušné vnitrostátní úpravě, a není pouze právní normou, kterou adresát příslušné vnitrostátní normy rovněž musí brát v potaz. Adresát dané právní normy totiž není adresátem článku 88 odst. 2 GDPR.
- 16 V této souvislosti předkládající soud nemůže přijmout ani názor, že se v případě čl. 88 odst. 1 GDPR ve spojení s § 23 odst. 1 první větou HDSIG jedná o *lex specialis* k čl. 6 odst. 1 první větě písm. b) GDPR týkající se naplňování zaměstnaneckého poměru, jelikož na čl. 88 odst. 2 GDPR při stanovení obsahu § 23 HDSIG zjevně vůbec nebyl brán zřetel.
- 17 Předkládající soud si proto klade otázku, zda § 23 odst. 1 první věta HDSIG a § 86 odst. 4 HBG – i s přihlédnutím k ostatním ustanovením daného zákona – splňují, či nesplňují požadavky stanovené čl. 88 odst. 1 a 2 GDPR, resp. zda jsou navzdory nedodržení jeho požadavků použitelné i nadále.
- 18 Pokud totiž v projednávané věci netvoří § 23 odst. 1 první věta HDSIG a § 86 odst. 4 HBG právní základ pro opatření, které se týká nakládání s údaji

zaměstnanců při používání videokonferenčních systémů a které plánuje další účastník řízení, musel by být takový právní základ vytvořen. Takovým právním základem by mohlo být uzavření kolektivní dohody mezi účastníky řízení podle § 23 odst. 4 HDSIG.

PRACOVNÍ DOKUMENT