

Vec C-534/20

Návrh na začatie prejudiciálneho konania

Dátum podania:

21. október 2020

Vnútroštátny súd:

Bundesarbeitsgericht

Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:

30. júl 2020

Žalovaná, žalobkyňa v konaní o vzájomnej žalobe, odvolateľka a navrhovateľka v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

Leistritz AG

Žalobkyňa, žalovaná v konaní o vzájomnej žalobe, odporkyňa v odvolacom konaní a odporkyňa v konaní o opravnom prostriedku „Revision“:

LH

BUNDESARBEITSGERICHT (Spolkový pracovný súd, Nemecko)

[omissis]

UZNESENIE

[omissis]

vo veci

1. LEISTRITZ AG

žalovanej v prvom rade, žalobkyni v konaní o vzájomnej žalobe, odvolateľky v prvom rade a navrhovateľky v konaní o opravnom prostriedku „Revision“,

2. až 5. ...

proti

LH

žalobkyni, žalovanej v konaní o vzájomnej žalobe, odporkyni v odvolacom konaní a odporkyni v konaní o opravnom prostriedku „Revision“,

druhý senát Bundesarbeitsgericht (Spolkový pracovný súd) na základe pojednávania 30. júla 2020 [omissis] rozhodol:

I. Súdnemu dvoru Európskej únie sa podľa článku 267 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) kladú nasledujúce otázky:

1. Má sa článok 38 ods. 3 druhá veta nariadenia (EÚ) 2016/679 (ďalej len „všeobecné nariadenie o ochrane údajov“) vykladať v tom zmysle, že bráni ustanoveniu vnútroštátneho práva, v tomto prípade § 38 ods. 1 a 2 v spojení s § 6 ods. 4 druhou vetou Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), ktoré riadne skončenie pracovného pomeru zodpovednej osoby výpoveďou zo strany prevádzkovateľa, ktorý je zároveň jej zamestnávateľom, považuje za neprípustné, bez ohľadu na to, či k skončeniu pracovného pomeru došlo v súvislosti s plnením pracovných úloh zodpovednej osoby?

V prípade, ak je odpoveď na prvú otázku kladná:

2. Bráni článok 38 ods. 3 druhá veta Všeobecného nariadenia o ochrane údajov uvedenému ustanoveniu vnútroštátneho práva aj vtedy, ak určenie zodpovednej osoby nie je povinné podľa

článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, ale len podľa právneho poriadku členského štátu?

V prípade, ak je odpoveď na prvú otázku kladná:

3. Vychádza článok 38 ods. 3 druhá veta Všeobecného nariadenia o ochrane údajov z dostatočného právneho základu, najmä pokiaľ zahŕňa zodpovednú osobu, ktorá sa nachádza v pracovnom pomere s prevádzkovateľom?

- II. Konanie o opravnom prostriedku „Revision“ sa do rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania prerušuje.

Odôvodnenie

A. Predmet konania vo veci samej

Účastníci konania sa momentálne sporia o platnosť riadneho skončenia pracovného pomeru, ktorý medzi nimi existoval.

Žalobkyňa od 15. januára 2018 pracovala u žalovanej v prvom rade (ďalej len „žalovaná“) na pozícii „vedúci právneho oddelenia“. Žalovaná listom z tohto dňa navyše určila žalobkyňu s účinnosťou od 1. februára 2018 za podnikovú zodpovednú osobu. Žalovaná, podnik súkromného práva, zamestnáva minimálne 50 zamestnancov a bola podľa Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) v znení platnom od 1. septembra 2009 do 24. mája 2018 (staré znenie), ako aj podľa § 38 ods. 1 prvej vety BDSG v znení platnom od 25. mája 2018 do 25. novembra 2019, povinná určiť zodpovednú osobu.

Žalovaná skončila pracovnoprávny pomer listom z 13. júla 2018 riadnou výpoveďou k 15. augustu 2018. V súvislosti s účinnosťou výpovede sa odvolala na reštrukturalizačné opatrenia, ktoré viedli k zániku potreby zamestnávania žalobkyne. Žalobkyňa svojou žalobou včas namietala neplatnosť výpovede. Súd nižšieho stupňa žalobe vyhovel. Riadna výpoveď sa ukázala byť neplatnou už preto, že žalobkyňa ako zodpovedná osoba podľa § 38 ods. 2 v spojení s § 6 ods. 4 druhou vetou BDSG mohla dostať výpoveď len výnimočne z dôležitého dôvodu. Reštrukturalizačné opatrenie opísané žalovanou navyše nepredstavuje dôležitý dôvod pre mimoriadnu výpoveď. Proti tomu smeruje žalovaná svoj opravný prostriedok „Revision“.

B. Príslušné vnútroštátne právo

- I. Bundesdatenschutzgesetz (BDSG, Spolkový zákon o ochrane osobných údajov) v znení platnom od 25. mája 2018 do 25. novembra 2019 (BGBl. 2017 I s. 2097).

1. „§ 6

Postavenie [zodpovednej osoby]

...

(4) Odvolanie zodpovednej osoby je možné len na základe primeraného uplatnenia § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (Občiansky zákonník). Skončenie pracovného pomeru výpoveďou je neprípustné, okrem prípadu, ak existujú skutočnosti, ktoré verejnoprávny subjekt oprávňujú k výpovedi z dôležitého dôvodu bez dodržania výpovednej lehoty. Po skončení činnosti zodpovednej osoby je ukončenie pracovného pomeru do jedného roka neprípustné, okrem prípadu, ak je verejnoprávny subjekt k výpovedi oprávnený z dôležitého dôvodu bez dodržania výpovednej lehoty.“

2. „§ 38

Zodpovedná osoba súkromných subjektov

(1) Dodatočne k článku 37 ods. 1 písm. b) a c) nariadenia (EÚ) 2016/679 určuje prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ zodpovednú osobu, ak spravidla trvale zamestnáva aspoň 10 osôb s automatizovaným spracúvaním osobných údajov. Ak spracúvanie vykonáva prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ, ktorí podľa článku 35 nariadenia (EÚ) 2016/679 podliehajú posúdeniu vplyvu na ochranu údajov, alebo spracúvajú osobné údaje v rámci predmetu svojej podnikateľskej činnosti na účely poskytovania, anonymného poskytovania alebo na účely prieskumu trhu alebo verejnej mienky, sú povinní určiť zodpovednú osobu bez ohľadu na počet osôb, ktoré zamestnávajú pri spracúvaní [údajov].

(2) § 6 ods. 4 a 5 druhá veta a ods. 6 sa uplatnia [analogicky], § 6 ods. 4 sa však uplatní len vtedy, ak je určenie zodpovednej osoby povinné.“

V § 38 ods. 1 prvej vete BDSG v znení platnom od 26. novembra 2019 sa počet zamestnancov zvýšil z „desať“ na „dvadsať“.

II. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB, Občiansky zákonník) v znení oznámenia z 2. januára 2002 (BGBl. I s. 42, korig. s. 2909 a BGBl. 2003 I s. 738):

1. „§ 134

Zákonný zákaz

Právny úkon, ktorý porušuje zákonný zákaz zákonom, je neplatný, pokiaľ zo zákona nevyplýva inak.“

2. „§ 626

Okamžité skončenie pracovného pomeru z dôležitého dôvodu

(1) Pracovný pomer môže byť z dôležitého dôvodu ukončený každou zmluvnou stranou bez dodržania výpovednej lehoty, ak existujú skutočnosti, na základe ktorých od strany, ktorá pracovný pomer vypovedala, nie je možné pri zohľadnení všetkých okolností konkrétneho prípadu a pri zvážení záujmov oboch zmluvných strán vyžadovať pokračovanie pracovného pomeru do uplynutia výpovednej lehoty alebo do dohodnutého skončenia pracovného pomeru.

(2) K skončeniu môže dôjsť len do dvoch týždňov. Lehota začína plynúť okamihom, v ktorom sa strana oprávnená skončiť pracovný pomer dozvie o skutočnostiach dôležitých pre [jeho] skončenie. ...“

III. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) (zákon o ochrane zamestnancov pred skončením pracovného pomeru) v znení oznámenia z 25. augusta 1969 (BGBl. I s. 1317), naposledy zmenený článkom 4 zákona zo 17. júla 2017 (BGBl. I s. 2509):

„§1**Skončenie pracovného pomeru, ktoré je spoločensky neodôvodnené**

(1) Skončenie pracovného vzťahu zamestnanca, ktorého pracovný pomer v rovnakej prevádzke alebo podniku trval bez prerušenia viac ako šesť mesiacov, je právne neúčinné, ak je spoločensky neodôvodnené.

(2) Spoločensky neodôvodnené je skončenie pracovného pomeru, ktoré nie je spôsobené dôvodmi spočívajúcimi v osobe alebo v správaní zamestnanca, alebo naliehavými potrebami podniku, ktoré bránia ďalšiemu zamestnávaniu zamestnanca v tomto podniku. ...“

C. Príslušné predpisy práva Únie

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (*Všeobecné nariadenie o ochrane údajov*) (Ú. v. EÚ L 119, 2016, s. 1).

1. „Článok 37

Určenie zodpovednej osoby

...

4. V iných prípadoch, ako sú prípady uvedené v odseku 1, zodpovednú osobu môže určiť alebo, ak sa to vyžaduje v práve Únie alebo v práve členského štátu, určí prevádzkovateľ alebo sprostredkovateľ alebo združenia a iné subjekty zastupujúce kategórie prevádzkovateľov alebo sprostredkovateľov. ...“

2. „Článok 38

Postavenie zodpovednej osoby

3. Prevádzkovateľ a sprostredkovateľ zabezpečia, aby zodpovedná osoba v súvislosti s plnením týchto úloh nedostávala žiadne pokyny. Prevádzkovateľ ani sprostredkovateľ ju nesmú odvolať alebo postihovať za výkon jej úloh. ...“

3. „Článok 88

Spracúvanie v súvislosti so zamestnaním

1. Členské štáty môžu prostredníctvom právnych predpisov alebo kolektívnych dohôd stanoviť konkrétnejšie pravidlá na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracúvaní osobných údajov zamestnancov v súvislosti so zamestnaním, najmä na účely prijatia do zamestnania, plnenia pracovnej zmluvy vrátane plnenia povinností vyplývajúcich z právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, ďalej na účely riadenia, plánovania a organizácie práce, rovnosti a rozmanitosti na pracovisku, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, ochrany majetku zamestnávateľa alebo zákazníka, ako aj na účely uplatňovania a využívania práv a výhod súvisiacich so zamestnaním na individuálnom alebo kolektívnom základe, a na účely ukončenia pracovného pomeru.

...“

D. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora a vysvetlenie prejudiciálnych otázok

I. Nevyhnutnosť rozhodnutia Súdneho dvora

1. Podľa vnútroštátneho práva by výpoveď z 13. júla 2018 podľa § 38 ods. 2 v spojení s § 6 ods. 4 druhou vetou BDSG a § 134 BGB bola neplatná a opravný prostriedok „Revision“, ktorý podala žalovaná, nedôvodný. Pracovný pomer zamestnanca, ktorý je zároveň povinne určenou zodpovednou osobou, môže byť platne ukončený len výnimočne z dôležitého dôvodu podľa 626 BGB. Žalovaná však dala len riadnu výpoveď.

2. Aplikovateľnosť § 38 ods. 2 v spojení s § 6 ods. 4 druhou vetou BDSG podľa chápania senátu závisí od toho, či je podľa práva Únie, najmä článku 38 ods. 3 druhej vety Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, prípustná úprava členského štátu, ktorou je skončenie pracovnoprávneho vzťahu zodpovednej osoby výpoveďou naviazané na prísnejšie podmienky ako podľa práva Únie. O tom nemôže senát rozhodnúť bez dožiadania Súdneho dvora podľa článku 267 ZFEÚ. Ak by sa naopak § 38 ods. 1 a ods. 2 v spojení s § 6 ods. 4 druhou vetou BDSG z dôvodu prednosti práva Únie (najmä článku 38 ods. 3 druhej vety Všeobecného nariadenia o ochrane údajov) neuplatnil, tak by bol opravný prostriedok „Revision“, ktorý podala žalovaná, úspešný. S odôvodnením, ktorý podal Landesarbeitsgericht (Krajinský pracovný súd, Nemecko), by sa výpoveď nepovažovala za neplatnú.

II. Vysvetlenie prvej prejudiciálnej otázky

1. Senát nemôže jednoznačne posúdiť, či popri úprave v článku 38 ods. 3 druhej vete Všeobecného nariadenia o ochrane údajov sú aplikovateľné právne predpisy členského štátu, ktoré v porovnaní s úpravou Únie obmedzujú možnosť skončenia pracovného pomeru podnikovej zodpovednej osoby.

2. Podľa článku 38 ods. 3 druhej vety Všeobecného nariadenia o ochrane údajov nesmie byť zodpovedná osoba prevádzkovateľom za výkon jej úloh odvolaná (v anglickom znení „dismissed“, čo sa podľa názoru senátu môže chápať ako zákaz výpovede) alebo postihovaná. § 38 ods. 1 a ods. 2 v spojení s § 6 ods. 4 BDSG naopak predpokladá, že povinne určená zodpovedná osoba môže byť odvolaná len z dôležitého dôvodu (pozri § 626 BGB) a jej pracovný pomer môže byť ukončený rovnako len z dôležitého dôvodu, aj keď odvolanie alebo výpoveď, tak ako v tomto prípade, nesúvisí s výkonom jej úloh. Vnútroštátne právo upravuje, v prípade, ak povinne určená zodpovedná osoba pre prevádzkovateľa alebo sprostredkovateľa zároveň pracuje ako zamestnanec, popri ochrane pred odvolaním zároveň aj ochranu pred skončením pracovného pomeru. Táto ochrana trvá jeden rok od okamihu možného odvolania a to bez ohľadu na to, či určenie zodpovednej osoby je podľa článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov povinné a či zamestnanec nadobudol všeobecnú ochranu pred výpoveďou podľa vnútroštátneho práva (§ 1 ods. 1 KSchG). Senát navyše poukazuje na to, že podľa vnútroštátneho práva závažným dôvodom pre odvolanie nie je to, že na základe organizačnej zmeny by sa podniková ochrana údajov do budúcnosti mala zabezpečovať externou zodpovednou osobou [omissis] [vnútroštátna judikatúra].

3. Všeobecné nariadenie o ochrane údajov je záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch (článok 99 ods. 2 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov v spojení s článkom 288 ods. 2 ZFEÚ). Podľa judikatúry Súdneho dvora podľa zásady prednosti práva Únie je účinkom z dôvodu nadobudnutia účinnosti priamo uplatniteľných ustanovení Zmluvy o FEÚ a aktov inštitúcií vo vzťahu k vnútroštátnemu právu členských štátov automatická strata uplatniteľnosti každého ustanovenia vnútroštátneho predpisu,

ktoré je s nimi v rozpore (*rozsudky Súdneho dvora Európskej únie zo 4. februára 2016 – C-336/14 [- Ince, ECLI:EU:C:2016:72] – bod 52; zo 14. júna 2012 – C-606/10 [- ANAFE, ECLI:EU:C:2012:348] – bod 73*). Všeobecné nariadenie o ochrane údajov, ako aj ním zrušená smernica 95/46/ES z 24. októbra 1995 o ochrane fyzických osôb pri spracovaní osobných údajov a voľnom pohybe týchto údajov (Ú. v. ES L 281, 1995, s. 31; Mim. vyd. 13/015, s. 335), má harmonizáciou vnútroštátnych pravidiel o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov zabezpečiť voľný tok osobných údajov medzi členskými štátmi (*pozri odôvodnenie 9 a nasl. Všeobecného nariadenia o ochrane údajov; rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 20. mája 2003 – C-465/00 [- Österreichischer Rundfunk a i., ECLI:EU:C:2003:294], bod 39*). Na základe úplnej harmonizácie, dosiahnutej smernicou 95/46/ES, by podľa judikatúry Súdneho dvora mohla byť neprípustná aj prísnejšia vnútroštátna úprava (*rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 24. novembra 2011 – C-468/10 a C-469/10 [- ASNEF, ECLI:EU:C:2011:777] – bod 29 a nasl.*)

4. Právny stav Únie sa vo vnútroštátnej odbornej literatúre posudzuje rôzne.

a) Prevažne sa zastáva stanovisko, že v prípade osobitnej ochrany pred skončením pracovného pomeru v § 38 ods. 2 v spojení s § 6 ods. 4 druhou a treťou vetou BDSG ide o vecno-pracovnoprávnú úpravu, pre ktorú podľa článku 153 ZFEÚ neexistuje normotvorná právomoc Únie, a preto je kolízia s článkom 38 ods. 3 druhou vetou Všeobecného nariadenia o ochrane údajov vylúčená. Navyše sa vnútroštátny zákonodarca v prípade vyplňania medzery môže oprieť o otvorené ustanovenie v článku 88 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov [*omissis*] [odkaz na právnickú literatúru]. Podľa dôvodovej správy k novému zneniu BDSG zrejme aj nemecký zákonodarca vychádzal z toho, že v prípade § 6 ods. 4 BDSG ide o úpravu týkajúcu sa pracovného práva, ktorá sa má doplnkovo ponechať popri ustanoveniach Všeobecného nariadenia o ochrane údajov podľa vnútroštátneho právneho stavu platného do 24. mája 2018 [*omissis*] [uveď zdroj].

b) Opačné stanovisko predpokladá, že prepojenie pracovnoprávnej ochrany pred skončením pracovného pomeru s postavením zodpovednej osoby je v oblasti súkromnoprávných subjektov v rozpore s právom Únie, určite pokiaľ ide o zodpovednú osobu, ktorá sa určí povinne podľa článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Na udržanie už raz určenej zodpovednej osoby je vytvorený ekonomický tlak [*omissis*] [odkaz na právnickú literatúru]. Rovnako sa spochybňuje, či osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru vôbec spadá do pôsobnosti článku 88 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov.

III. Skúmanie druhej prejudiciálnej otázky

1. V prípade, že odpoveď na prvú prejudiciálnu otázku bude kladná, chcel by senát vedieť, či právo Únie, najmä článok 38 ods. 3 druhá veta Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, bráni širšej vnútroštátnej ochrane pred skončením

pracovného pomeru aj vtedy, ak určenie zodpovednej osoby nie je povinné podľa článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, ale len podľa práva členského štátu.

2. Právo Únie by sa mohlo vykladať v tom zmysle, že prípadná prednosť článku 38 ods. 3 druhej vety Všeobecného nariadenia o ochrane údajov existuje len v prípade zodpovednej osoby, ktorá je povinné určená podľa práva Únie, keďže úprava by sa za taxatívnu mohla považovať len v tejto súvislosti. Podmienky, za ktorých sa má povinne určiť zodpovedná osoba, sú v článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov a v § 38 ods. 1 BDSG upravené rozdielne a neprekrývajú sa. Súd nižšieho stupňa v konaní vo veci samej doteraz len konštatoval, že žalobkyňa bola podľa § 38 ods. 1 BDSG povinne určená ako zodpovedná osoba. To, či takáto povinnosť existovala aj podľa článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, by si prípadne vyžadovalo ďalšie zistenia.

3. Objasnenie si navyše vyžaduje to, ako sa v tejto súvislosti má chápať článok 37 ods. 4 druhá časť prvej vety Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Znenie predpisu v každom prípade umožňuje výklad, že zodpovedná osoba určená povinne podľa práva členského štátu je tým povinne určená aj v zmysle Všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Podľa právnej úpravy Únie „určí“ [anglické znenie: „shall“ (nemecké znenie: „müssen“)] zodpovednú osobu prevádzkovateľ, ak sa to vyžaduje v práve členského štátu. Ak by sa článok 37 ods. 4 druhá časť prvej vety Všeobecného nariadenia o ochrane údajov mal takto vykladať, bola by, pokiaľ je odpoveď na prvú otázku kladná, ochrana pre skončenie pracovného pomeru, ktorá existuje podľa vnútroštátneho práva, neprípustná, aj keby určenie zodpovednej osoby nebolo povinné podľa článku 37 ods. 1 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov, ale len podľa vnútroštátneho práva.

IV. Skúmanie tretej prejudiciálnej otázky

1. V prípade kladnej odpovede na prvú prejudiciálnu otázku by senát chcel vedieť, či článok 38 ods. 3 druhá veta Všeobecného nariadenia o ochrane údajov vychádza z dostatočného právneho základu, najmä pokiaľ zahŕňa zodpovedné osoby, ktoré sa so sprostredkovateľom nachádzajú v pracovnom pomere alebo či jeho účinnosti pre nedostatok takéhoto právneho základu bránia prekážky.

2. Podľa článku 5 ods. 1 a ods. 2 Zmluvy o Európskej únii platí pre Európsku úniu zásada prenesenia právomocí. Článok 5 je konkretizovaný článkom 2 a nasl. ZFEÚ. Únia podľa toho koná len v rámci hraníc právomocí, ktoré jej v zmluvách zverili členské štáty na uskutočnenie cieľov v nich uvedených.

a) Vydanie Všeobecného nariadenia o ochrane údajov vychádza najmä z článku 16 ZFEÚ (*pozri úvodnú formuláciu a odôvodnenie 12 Všeobecného nariadenia o ochrane údajov*). Právna úprava Únie o spracúvaní osobných údajov súkromných osôb by sa podľa chápania senátu mohla vzťahovať len na pojem

„voľný pohyb údajov“ v článku 16 ods. 2 druhej časti prvej vety ZFEÚ. Znenie článku 16 ods. 2 prvej vety ZFEÚ sa vo vnútroštátnej literatúre však čiastočne chápe tak, že zmluvami priznané legislatívne právomoci Únie sa obmedzujú len na ochranu osobných údajov pri spracúvaní osobných údajov orgánov Únie, spracúvanie osobných údajov verejnoprávných subjektov pri preberaní práva Únie a na cezhraničné spracúvanie údajov [omissis] [odkaz na právnickú literatúru]. Doterajšia judikatúra Súdneho dvora k smernici 95/46/ES a článku 100a Zmluvy o Európskom spoločenstve nevychádzala z takéhoto reštriktívneho chápania (*pozri rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 20. mája 2003 – C-465/00 [- Österreichischer Rundfunk a i., ECLI:EU:C:2003:294], bod 39 a nasl.*).

b) Na druhej strane by mohol byť smerodajný právny základ na zosúladenie právnych predpisov na vnútornom trhu podľa článku 114 ods. 1 ZFEÚ (*k smernici 95/46/ES a článku 100a ZES, rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 20. mája 2003 – C-465/00 [- Österreichischer Rundfunk a i., ECLI:EU:C:2003:294], bod 39 a nasl.*). Uplatneniu článku 114 ods. 1 ZFEÚ ako právneho základu by však v súvislosti s článkom 38 ods. 3 druhou vetou Všeobecného nariadenia o ochrane údajov mohol brániť článok 114 ods. 2 ZFEÚ, podľa ktorého sa odsek 1 okrem iného nevzťahuje na ustanovenia, ktoré sa týkajú práv a záujmov zamestnancov. To by nebolo žiadnou prekážkou, ak by Všeobecné nariadenie o ochrane údajov neobsahovalo žiadne špecifické ciele v súvislosti s právami zamestnancov, ale len úpravu prierezovej oblasti, ktorá sa odráža aj v právnom postavení zamestnancov [omissis] [odkaz na právnickú literatúru].

3. Hoci senát v súvislosti s platnosťou Všeobecného nariadenia o ochrane údajov nezdiala pochybnosti, ktoré sú vyjadrené a následne popísané vo vnútroštátnej odbornej literatúre, žiada Súdny dvor, aby sa nimi pre objasnenie právneho stavu Únie a z dôvodov právnej jasnosti zaoberal.

a) V odbornej literatúre sa čiastočne predpokladá porušenie zásady subsidiarity práva Únie (*článok 5 ods. 3 pododsek 1 Zmluvy o Európskej únii*) [omissis] [odkaz na právnickú literatúru]. V súlade s týmto uhlom pohľadu Deutscher Bundesrat (Nemecká Spolková rada, Nemecko) uznesením z 30. marca 2012 [omissis] [odkaz na vestník] podala odôvodnené stanovisko podľa článku 12 písm. b) Zmluvy o Európskej únii v spojení s článkom 6 Protokolu o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality z 13. decembra 2007 (Ú. v. ES C 306, 2007, s. 150) proti pôvodnému návrhu Všeobecného nariadenia o ochrane údajov.

b) Nakoniec sa Všeobecné nariadenie o ochrane údajov vo vnútroštátnej odbornej literatúre z dôvodu porušenia zásady proporcionality v článku 5 ods. 4 pododseku 1 Zmluvy o Európskej únii iba ojedinele považuje za neplatné [omissis] [odkaz na právnickú literatúru].

[omissis]

[omissis] [prerušenie konania]

[omissis] [podpisy]