

**Kohtuasi C-34/21****Eelotsusetaotluse kokkuvõte vastavalt Euroopa Kohtu kodukorra artikli 98 lõikele 1****Saabumise kuupäev:**

20. jaanuar 2021

**Eelotsusetaotluse esitanud kohus:**

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Wiesbadeni halduskohus Saksamaal)

**Eelotsusetaotluse kuupäev:**

21. detsember 2020

**Taotleja:**

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium (Hesseni liidumaa kultuuri- ja haridusministeeriumi juures asuv õpetajate huvide peamine esindaja)

**Menetlusosaline:**Minister des Hessischen Kultusministeriums (Hesseni liidumaa kultuuri- ja haridusministeeriumi minister) ministeeriumi juhina**Põhikohtuasja ese**

Teenistujate kaasamist käsitlevad liidumaade õigusnormid, konkreetselt: andmekaitse õiguslik alus töötajate andmete töötlemisel

**Eelotsusetaotluse ese ja õiguslik alus**

Määruse 2016/679 artikli 88 tõlgendamine; ELTL artikkel 267

**Eelotsuse küsimused**

1. Kas Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määruse (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (isikuandmete kaitse üldmäärus) artikli 88 lõiget 1 tuleb tõlgendada nii, et teatud

õigusnorm peab selleks, et seda saaks käsitada täpsema eeskirjana, mille eesmärk on tagada õiguste ja vabaduste kaitse seoses töötajate isikuandmete töötlemisega töösuhete kontekstis isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõike 1 tähenduses, vastama isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõikes 2 sätestatud nõuetele?

2. Kas riigisisest õigusnormi, mis ilmselgelt ei vasta Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määruse (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta artikli 88 lõikes 2 sätestatud nõuetele, saab sellest hoolimata jätkuvalt kohaldada?

### **Viidatud liidu õigusnormid**

Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. aprilli 2016. aasta määrus (EL) 2016/679 füüsiliste isikute kaitse kohta isikuandmete töötlemisel ja selliste andmete vaba liikumise ning direktiivi 95/46/EÜ kehtetuks tunnistamise kohta (edaspidi „isikuandmete kaitse üldmäärus“), eelkõige artikkel 88, lisaks artikkel 5 ning artikli 6 lõike 1 esimese lause punktid b ja f

### **Viidatud riigisiseseid õigusnormid**

Hesseni liidumaa andmekaitse ja teabevabaduse seadus (Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz; edaspidi „HDSIG“), § 23, eelkõige lõike 1 esimene lause ning lõiked 4 ja 5

Hesseni liidumaa avaliku teenistuse seadus (Hessisches Beamtenengesetz; edaspidi „HBG“), § 86 lõige 4

### **Kohtuasja asjaolude ja õigusliku raamistiku lühikokkuvõte**

- 1 Menetlusosalised vaidlevad selle üle, kas videokonverentsi otseülekanne abil õppetöö korraldamiseks on – lisaks vanemate nõusolekule oma laste kohta või täisealiste õpilaste nõusolekule – vajalik ka õpetaja nõusolek või on selle käigus toimuv andmetöötlus hõlmatud HDSIG § 23 lõike 1 esimese lausega, ning küsimuse üle, kas teenistujate kaasamist käsitlevad Hesseni liidumaa asjakohased õigusnormid näevad ette osavõtuõiguse või pelgalt kaasamisõiguse.
- 2 HDSIG § 23 ja HBG § 86 puhul peab liikmesriigi seadusandja tahte kohaselt olema tegemist täpsemate eeskirjadega isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõike 1 tähenduses.
- 3 HDSIG § 23 lõige 1, mis vastab föderaalse andmekaitse seaduse (Bundesdatenschutzgesetz; edaspidi „BDSG“) § 26 lõikele 1, on sõnastatud järgmiselt:

*„Töötajate isikuandmete töötlemine töösuhte eesmärgil on lubatud, kui see on vajalik otsuse tegemiseks töölepingu sõlmimise kohta või pärast töölepingu sõlmimist selle täitmiseks, ülesütlemiseks või kokkuleppel lõpetamiseks, samuti tööalaste planeerimis-, korralduslike, sotsiaal- ja personalimeetmete võtmiseks. Sama kehtib töötajate huvide esindamiseks seadusest või valdkonna kollektiivlepingust, töötajate või teenistujate ühinguga sõlmitud kollektiivlepingust (kollektiivleping) tulenevate õiguste ja kohustuste teostamisel või täitmisel. Süütegude avastamiseks võib töötajate isikuandmeid töödelda ainult juhul, kui dokumenteeritavad faktilised tõendid põhjendavad kahtlust, et asjaomane isik on töösuhtes toime pannud süüteo, töötlemine on vajalik selle avastamiseks ja töötaja kaitset vääriv huvi ei kaalu üles töötlemisest loobumist, eelkõige ei ole töötlemise viis ja ulatus asjaolusid arvestades ebaproportsionaalsed.“*

- 4 Käesolevas kontekstis tuleb lisaks viidata HDSIG § 23 lõigetele 4 ja 5. Need sätestavad järgmist:

*„(4) Töötajate isikuandmete töötlemine, sealhulgas isikuandmete eriliikide töötlemine töösuhte eesmärgil on kollektiivlepingute alusel lubatud. Seejuures peavad osapooled järgima [isikuandmete kaitse üldmääruse] artikli 88 lõiget 2.*

*(5) Vastutav töötleja peab võtma asjakohased meetmed, et tagada eelkõige [isikuandmete kaitse üldmääruse] artiklis 5 sätestatud isikuandmete töötlemise põhimõtete järgimine.“*

- 5 HDSIG § 23 lõike 1 eelnõu seletuskirjas on märgitud, et *„esimene lõige määrab kindlaks, millistel eesmärkidel ja millistel tingimustel võib isikuandmeid töösuhte kehtivuse eel, ajal ja järel töödelda, kui see on töösuhte jaoks vajalik. Seejuures tuleb saavutada huvide vahel, mis teenistus- või tööandjal on andmete töötlemise vastu, ja töötaja isikuõiguste vahel optimaalne tasakaal, mis võtab võimalikult suurel määral arvesse mõlema huve.*

- 6 Osas, milles HDSIG § 23 lõike 7 teine lause viitab Hesseni liidumaa avaliku teenistuse õigusele, tuleb käesoleval juhul järgida HBG § 86 lõike 4 esimest lauset. See sätestab järgmist:

*„Teenistusandja võib koguda ametisse kandideerijate, ametnike ja endiste ametnike kohta isikuandmeid ainult niivõrd, kuivõrd see on vajalik teenistussuhte alustamiseks, täitmiseks, ülesütlemiseks või kokkuleppel lõpetamiseks, samuti korralduslike, personali- ja sotsiaalmeetmete võtmiseks, eelkõige ka personali planeerimise ja rakendamise eesmärgil, või kui seadus või teenistujate ühinguga sõlmitud kollektiivleping seda lubab. [...]“*

## Eelotsusetaotluse põhjenduse lühikokkuvõte

- 7 Eelotsusetaotluse esitanud kohus kahtleb, kas HDSIG § 23 lõike 1 esimese lause ja HBG § 86 lõike 4 esimese lause puhul on tegemist normidega, mida saab käsitada töötajate isikuandmete töötlemise täpsemate eeskirjadena isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõigete 1 ja 2 tähenduses, sest isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõikes 2 sätestatud nõuded ei ole nende normide puhul ega kummaski seaduses sisalduvate muude täiendavate normide kaudu täidetud. Seda seetõttu, et nii HDSIG § 23 lõike 1 esimene lause kui ka HBG § 86 lõige 4 lähtuvad õigusliku aluse loomisel töötajate või ametnike andmete töötlemiseks üksnes „vajalikkusest“.
- 8 Mis puudutab küsimust, millisel määral on kõnealuste normide puhul tegemist lubatava täpsustamisega isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõigete 1 ja 2 tähenduses, siis lähtub liikmesriigi kohtupraktika, eelkõige töökohtute (Arbeitsgerichte) praktika sellest, et BDSG § 26 lõike 1 esimene lause, millele liidumaa õiguses vastab HDSIG § 23 lõike 1 esimene lause, on tegelikult lepingusuhtest kaugemale ulatuvalt – st mitte ainult olukorras, mis puudutab töösuhte puhul vajalikku andmetöötlust, mida juba käsitleb isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 6 lõike 1 punkt b – kohaldatav kõigile töötajate andmete töötlemise toimingutele.
- 9 Isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 6 lõike 1 punkti f kohaselt peab isikuandmete töötlemine olema vajalik vastutava töötleja või kolmanda isiku õigustatud huvi korral, välja arvatud juhul, kui sellise huvi kaaluvad üles andmesubjekti huvid või põhiõigused ja -vabadused, mille nimel tuleb kaitsta isikuandmeid.
- 10 Järelikult tuleb töötajate andmete mis tahes töötlemise puhul, mis läheb kaugemale lepingusuhtes vajalikkusest andmetöötlusest, kaaluda töötajate andmete täiendava töötlemise seisukohast huve nii, et see ulatub kaugemale kui pelk „vajalikkus“ HDSIG § 23 lõike 1 esimese lause või HBG § 86 lõike 4 tähenduses. Seda seetõttu, et tuleb kaaluda ühelt poolt andmesubjekti – käesoleval juhul töötaja või ametniku – põhiõigusi ja -vabadusi ning teiselt poolt vastutava töötleja – käesoleval juhul teenistusandja – õigustatud huvi.
- 11 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei ole sellist kaalumist riigisisestes rakendussätetes, mis puudutab kõnesoleval juhul töötajate isikuandmete töötlemist töösuhete kontekstis, ette nähtud. Teistsugust seisukohta esindab liikmesriigi tasandil Bundesarbeitsgericht (Saksamaa Liitvabariigi kõrgeim töökohtus; edaspidi „BAG“). BAG leiab 7. mai 2019. aasta määruses, et liitvabariigi seadusandja rakendas BDSG § 26 lõike 1 esimese lause (millele vastab käesolevas asjas kõne all olev HDSIG § 23 lõike 1 esimene lause) kehtestamisega lubataval viisil isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 erandiklauslit.
- 12 Vastupidi BAG-ile leiab eelotsusetaotluse esitanud kohus, et ainuüksi HDSIG § 23 lõikes 5 (sõnastatud identselt BDSG § 26 lõikega 5) sisalduv ettekirjutus, et

- vastutav töötleja peab eelkõige järgima isikuandmete kaitse üldmääruse artiklis 5 sätestatud põhimõtteid, ei vasta isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõikes 2 sätestatud nõuetele. Seda seetõttu, et isikuandmete kaitse üldmääruse artikkel 5 ei sisalda nõuet kaitsta eelkõige töötajate põhiõigusi ja huve. Selles osas ei ole piisav töötajate andmete kaitset käsitlevas liikmesriigi õigusnormis (HDSIG § 23 või BDSG § 26) sisalduv ettekirjutus, mis viitab isikuandmete kaitse üldmääruse asjaomasele sättele.
- 13 Eelotsusetaotluse esitanud kohtu hinnangul ei ole seega isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõiget 2 Saksa õiguses rakendatud. Viidatud lõike 2 kohaselt peavad liikmesriikide täpsemad eeskirjad – käesoleval juhul HDSIG § 23 lõige 1 (või föderaalõiguses BDSG § 26 lõige 1) ja HBG § 86 lõige 4 – sisaldama sobivaid ja konkreetseid meetmeid, et kaitsta andmesubjekti inimväärikust, õigustatud huve ja põhiõigusi, eelkõige seoses töötlemise läbipaistvusega, isikuandmete edastamisega kontserni või ühise majandustegevusega tegelevate ettevõtjate rühma siseselt ning järelevalvesüsteemidega töökohal. Ainult „vajalikkuse“ põhimõtte lisamine riigisisestesse rakendussätetesse ei tähenda siiski, et oleks täpsustatud isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõikes 2 sisalduvaid nõudeid.
  - 14 Seejuures on seadusandja isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõiget 2 küll põhimõtteliselt tunnustanud ja märganud, kui ta nõuab selle järgimist kollektiivlepingutes, kuid ei käsitle ega täida lõikes 2 loetletud nõudeid siiski ei seaduses ega selle sätteid põhjendavas eelnõus.
  - 15 Seisukoht, mille kohaselt tuleb riigisisest õigusnormi tõlgendada nii, et vastutav töötleja peab järgima isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõikes 2 nimetatud nõudeid, ei ole põhjendatud osas, milles määrus nõuab, et normid ise peavad oma kohaldamisalal sisaldama sobivaid ja konkreetseid meetmeid, et kaitsta andmesubjekti inimväärikust, õigustatud huve ja põhiõigusi muu hulgas seoses järelevalvesüsteemidega töökohal. Sellele vastavalt peab liikmesriigi seadusandja isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõiget 2 asjaomastes riigisisestes õigusnormides kindlasti arvesse võtma ja see ole pelgalt õigusnorm, mida normi tõlgendaja peab arvestama lisaks riigisisesele õigusnormile. Seda seetõttu, et normi tõlgendaja ei ole isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõike 2 adreassaat.
  - 16 Sellega seoses ei ole eelotsusetaotluse esitanud kohtu arvates alust arvata ka seda, et isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõige 1 koostoimes HDSIG § 23 lõike 1 esimese lausega on töölepingu täitmist käsitlev *lex specialis* isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 6 lõike 1 esimese lause punkti b suhtes, sest isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõige 2 jäeti HDSIG § 23 sisustamisel ilmselgelt tervikuna arvesse võtmata.
  - 17 Seetõttu tekib eelotsusetaotluse esitanud kohtul küsimus, kas HDSIG § 23 lõike 1 esimene lause ja HBG § 86 lõige 4 – ka arvestades neis seadustes sisalduvaid muid norme – vastavad isikuandmete kaitse üldmääruse artikli 88 lõiget 1 ja 2

sätetatud nõuetele või kas neid saab hoolimata nende nõuete rikkumisest jätkuvalt kohaldada.

- 18 Juhul kui HDSIG § 23 lõike 1 esimesest lausest ja HBG § 86 lõikest 4 ei tulene käesoleval juhul õiguslikku alust menetlusosalise kavandatud meetmeks, mis puudutab töötajate andmete töötlemist videokonverentsisüsteemides, tuleb selline õiguslik alus luua. Selline õiguslik alus võiks olla kollektiivlepingu sõlmimine menetlusosaliste vahel HDSIG § 23 lõike 4 alusel.

TÖÖDOKUMENT