

Zadeva C-34/21

**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča**

Datum vložitve:

20. januar 2021

Predložitveno sodišče:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Nemčija)

Datum predložitvene odločbe:

21. december 2020

Stranka, ki je začela postopek:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Udeleženec:

Minister des Hessischen Kultusministeriums kot vodja službe

Predmet postopka v glavni stvari

Pravo zveznih dežel o sodelovanju delavcev pri upravljanju, konkretno: pravna podlaga varstva podatkov pri obdelavi osebnih podatkov zaposlenih

Predmet in pravna podlaga za predlog

Razlaga člena 88 Uredbe 2016/679; člen 267 PDEU

Vprašanja za predhodno odločanje

1. Ali je treba člen 88(1) UREDBE (EU) 2016/679 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) razlagati tako, da mora zakonsko pravilo za to, da bi se štelo za podrobnejše pravilo za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v okviru zaposlitve v smislu člena 88(1) UREDBE (EU) 2016/679, izpolnjevati

zahteve, ki so za taka pravila opredeljene s členom 88(2) UREDBE (EU) 2016/679?

2. Ali se lahko nacionalna določba, ki očitno ne izpolnjuje zahtev v skladu s členom 88(2) UREDBE (EU) 2016/679 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES, kljub temu še naprej uporablja?

Navajane določbe prava Unije

Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES, zlasti člen 88 ter pa člena 5 in 6(1), prvi stavek, točki (b) in (f).

Navajane nacionalne določbe

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (v nadaljevanju: HDSIG) (zakon dežele Hesse o varstvu podatkov in svobodi obveščanja, v nadaljevanju: HDSIG), člen 23, zlasti odstavek 1, prvi stavek, ter odstavka 4 in 5 tega člena.

Hessisches Beamtenengesetz (zakon dežele Hesse o javnih uslužbencih, v nadaljevanju: HBG), člen 86(4)

Kratka predstavitev dejanskega stanja in pravnega okvirja

- 1 Udeleženki postopka sta v sporu glede vprašanja, ali je pri uvedbi pouka na daljavo prek videokonferenčnih sistemov poleg soglasja staršev za njihove otroke ali polnoletnih učencev potrebno tudi soglasje učiteljev ali pa je obdelava podatkov, ki se pri tem izvaja, zajeta s členom 23(1), prvi stavek, HDSIG, in vprašanja, ali je pri tem v skladu z upoštevnimi določbami zakonodaje dežele Hesse o sodelovanju delavcev pri upravljanju podana pravica do soodločanja ali zgolj pravica do sodelovanja.
- 2 Pri členu 23 HDSIG in členu 86 HBG naj bi šlo v skladu z voljo nacionalnega zakonodajalca za podrobnejše pravilo v smislu člena 88(1) Uredbe 2016/679 (v nadaljevanju: GDPR).
- 3 Člen 23(1) HDSIG, ki ustreza členu 26(1) Bundesdatenschutzgesetz (zvezni zakon o varstvu podatkov; v nadaljevanju: BDSG), določa:

„Osební podatki o zaposlenih se lahko obdelujejo za namene delovnega razmerja, če je to potrebno za odločanje o vzpostavitvi delovnega razmerja ali – po vzpostavitvi delovnega razmerja – za njegovo izvajanje, prenehanje

ali razvezo ter za izvajanje notranjih načrtovalnih, organizacijskih, socialnih ali kadrovskih ukrepov. To velja tudi za izvajanje ali izpolnjevanje pravic in obveznosti delavskega predstavništva, ki izhajajo iz zakona ali kolektivne pogodbe ali sporazuma med delojemalci in delodajalcem v zasebnem ali javnem sektorju (kolektivni dogovor). Za odkrivanje kaznivih dejanj se osebni podatki zaposlenih lahko obdelujejo le, če je na podlagi dejanskih elementov, ki jih je treba dokumentirati, utemeljen sum, da je zadevni posameznik v okviru delovnega razmerja storil kaznivo dejanje, če je obdelava potrebna za odkrivanje in če ne prevladajo legitimni interesi zaposlenega za izključitev obdelave ter če zlasti vrsta in obseg obdelave nista nesorazmerna glede na vzrok zanjo.“

- 4 V obravnavanem okviru je treba opozoriti še na odstavka 4 in 5 člena 23 HDSIG. Določata:

„(4) Obdelava osebnih podatkov – vključno s posebnimi kategorijami osebnih podatkov – zaposlenih za namene delovnega razmerja je dovoljena na podlagi kolektivnih dogovorov. Pri tem morajo pogajalske strani upoštevati člen 88(2) [GDPR].

(5) Upravljavec mora sprejeti ustrezne ukrepe za zagotovitev, da so upoštevana zlasti načela obdelave osebnih podatkov iz člena 5 [GDPR].“

- 5 V obrazložitvi osnutka zakonskega besedila člena 23(1) HDSIG je navedeno, da je *„v odstavku 1 urejeno, za katere namene in pod katerimi pogoji se lahko osebni podatki pred vzpostavitvijo, med trajanjem in po prenehanju delovnega razmerja obdelujejo, če je to potrebno za namene delovnega razmerja. Pri tem je treba interese delodajalca v javnem ali zasebnem sektorju za obdelavo osebnih podatkov in osebno pravico zaposlenega uskladiti tako, da se oba interesa čim bolj upoštevata.“*

- 6 Ker se člen 23(7), drugi stavek, HDSIG sklicuje na pravo o javnih uslužbencih dežele Hesse, je treba upoštevati še člen 86(4), prvi stavek, HBG. Ta določa:

„Delodajalec v javnem sektorju lahko osebne podatke o kandidatkah in kandidatih, javnih uslužbenkah in uslužbencih ter nekdanjih javnih uslužbenkah in uslužbencih zbira le, če je to potrebno za vzpostavitev, izvajanje, prenehanje ali razvezo delovnega razmerja ali za izvajanje organizacijskih, kadrovskih in socialnih ukrepov, zlasti za namene načrtovanja in uporabe človeških virov, ali če je to dovoljeno na podlagi zakonske določbe ali kolektivnega dogovora. [...]“

Kratka predstavitev obrazložitve predloga

- 7 Po mnenju predložitvenega sodišča je vprašljivo, da gre pri členu 23(1), prvi stavek, HDSIG in členu 86(4), prvi stavek, HBG za določbo, ki jo je treba šteti za podrobnejše pravilo v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaposlenih iz

člena 88(1) in (2) GDPR, saj zahteve, opredeljene v členu 88(2) GDPR, niso bile izpolnjene niti v zadevnih določbah niti v drugih dopolnilnih določilih zadevnih zakonov. Tako v členu 23(1), prvi stavek, HDSIG kot v členu 86(4) HBG je namreč kot pravna podlaga za obdelavo podatkov zaposlenih oziroma javnih uslužbencev navedena zgolj „potreba“ po tem.

- 8 V zvezi z vprašanjem, v kolikšnem obsegu gre pri navedenih določbah za dopustno podrobnejšo določitev v smislu člena 88 (1) in (2) GDPR, nacionalna – zlasti delovna – sodišča v sodni praksi izhajajo iz tega, da se določba iz člena 26(1), prvi stavek, BDSG, ki na zvezni ravni ustreza določbi deželne zakonodaje iz člena 23(1) HDSIG, uporabi tudi zunaj okvira samega pogodbenega razmerja – torej ne le za obdelavo podatkov, potrebno v kontekstu neke pogodbe o zaposlitvi, ki je urejena že s členom 6(1)(b) GDPR – za vsakršno ravnanje s podatki zaposlenih.
- 9 V skladu s členom 6(1)(f) GDPR mora biti obdelava potrebna zaradi zakonitih interesov, za katere si prizadeva upravljavec ali tretja oseba, razen kadar nad takimi interesi prevladajo interesi ali temeljne pravice in svoboščine posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki.
- 10 Zato je treba pri vsaki obdelavi osebnih podatkov zaposlenih, ki presega to, ki je potrebna za namene pogodbe o zaposlitvi, v zvezi z nadaljnjo obdelavo osebnih podatkov zaposlenih opraviti tehtanje interesov, ki ni omejeno zgolj na ugotavljanje „potrebe“, kakor je določeno v členu 23(1), prvi stavek, HDSIG oziroma členu 86(4) HBG. Temeljne pravice in svoboščine posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki – v tem primeru zaposlenih oziroma javnih uslužbencev –, je treba namreč uravnotežiti z zakonitim interesom, za uveljavljanje katerega si prizadeva upravljavec, ki je v tem primeru delodajalec javnega sektorja.
- 11 Po mnenju predložitvenega sodišča to tehtanje v nacionalnih predpisih za prenos Uredbe, kar zadeva posebej v tej zadevi sporno obdelavo osebnih podatkov zaposlenih v okviru zaposlitve, ni določeno. Drugačno stališče v zvezi s tem na nacionalni ravni zagovarja Bundesarbeitsgericht (zvezno delovno sodišče, v nadaljevanju: BAG). To je v sklepu z dne 7. maja 2019 potrdilo, da je zvezni zakonodajalec s členom 26(1), prvi stavek, BDSG (ki ustreza v tej zadevi spornemu členu 23(1), prvi stavek, HDSIG) pravilno uporabil klavzulo o odstopanju iz člena 88 GDPR.
- 12 Predložitveno sodišče drugače kot BAG meni, da sama določitev v členu 23(5) HDSIG (katerega besedilo se ujema z besedilom člena 26(5) BDSG), da mora upravljavec spoštovati zlasti načela iz člena 5 GDPR, ne zadostuje za izpolnitev zahtev iz člena 88(2) GDPR. Člen 5 GDPR namreč ne določa varstva temeljnih pravic in interesov posebej za zaposlene. V tem smislu napotilo iz nacionalne določbe o varstvu podatkov zaposlenih (člen 23 HDSIG oziroma člen 26 BDSG) na to določbo GDPR ni koristno.

- 13 Po mnenju predložitvenega sodišča člen 88(2) GDPR torej ni bil prenesen v nacionalno zakonodajo. V skladu z navedeno določbo bi morale nacionalne določbe za določitev podrobnejših pravil – v obravnavanem primeru člen 23(1) HDSIG (oziroma na zvezni ravni člen 26(1) BDSG) in člen 86(4) HBG – vključevati ustrezne in posebne ukrepe za zaščito človeškega dostojanstva, zakonitih interesov in temeljnih pravic posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, s posebnim poudarkom na preglednosti obdelave, prenosu osebnih podatkov v povezani družbi ali skupini podjetij, ki opravljajo skupno gospodarsko dejavnost, ter sistemih spremljanja na delovnem mestu. To, da je v nacionalnih določbah za prenos Uredbe privzeto zgolj načelo „potrebe“, pa ne pomeni podrobnejše določitve zahtev iz člena 88(2) GDPR.
- 14 Zakonodajalec je člen 88(2) GDPR glede na to, da pri kolektivnih dogovarjanjih zahteva njegovo upoštevanje, sicer načeloma zaznal in videl, vendar pa seznama zahtev iz navedene določbe ni obravnaval oziroma teh zahtev ni izpolnil niti v samem zakonu niti v obrazložitvi zadevnih zakonskih določil.
- 15 Stališče, da je treba nacionalni predpis razlagati tako, da mora upravljavec člen 88(2) GDPR, kar zadeva v njem določene zahteve, zgolj upoštevati, je zmotno zato, ker se z Uredbo zahteva, da morajo biti ustrezni in posebni ukrepi za zaščito človeškega dostojanstva, zakonitih interesov in temeljnih pravic posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, ki vključujejo tudi sisteme nadzora na delovnem mestu, vključeni v okvir urejanja samih nacionalnih predpisov. S členom 88(2) GDPR se tako zahteva, da ga nacionalni zakonodajalec nujno upošteva v zadevnih nacionalnih predpisih, in ni zgolj določba, ki jo mora nacionalni subjekt, ki uporabi nacionalni predpis, dodatno upoštevati. Subjekt, ki uporabi predpis, namreč ni naslovnik člena 88(2) GDPR.
- 16 V tem okviru po mnenju predložitvenega sodišča prav tako ni razvidno, da pomeni člen 88(1) GDPR v povezavi s členom 23(1), prvi stavek, HDSIG glede na člen 6(1), prvi stavek, točka (b), GDPR *lex specialis* za izvajanje delovnega razmerja, saj člen 88(2) GDPR pri oblikovanju vsebine člena 23 HDSIG očitno sploh ni bil upoštevan.
- 17 Zato se predložitveno sodišče sprašuje, ali člen 23(1), prvi stavek, HDSIG in člen 86(4) HBG – tudi ob upoštevanju preostalih določb vsakič upoštevnega zakona – izpolnjujeta zahteve iz člena 88(1) in (2) GDPR oziroma ali se kljub nespoštovanju teh zahtev še naprej uporabljata.
- 18 Če namreč člen 23(1), prvi stavek, HDSIG in člen 86(4) HBG v obravnavanem primeru ne pomenita pravne podlage za ukrep, ki ga udeleženka tega postopka načrtuje za ravnanje s podatki zaposlenih pri videokonferenčnih sistemih, bi bilo treba tako pravno podlago ustvariti. Taka pravna podlaga bi lahko bila sklenitev kolektivnega dogovora med udeleženkama postopka na podlagi člena 23(4) HDSIG.