

Predmet C-34/21**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 98. stavka 1.
Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

20. siječnja 2021.

Sud koji je uputio zahtjev:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Njemačka)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

21. prosinca 2020.

Podnositelj zahtjeva:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Druga stranka u postupku:

Minister des Hessischen Kultusministeriums u svojstvu voditelja službe

Predmet glavnog postupka

Pravo kojim se uređuje zastupanje i predstavljanje službenika saveznih zemalja, konkretno: pravna osnova zaštite podataka u slučaju obrade osobnih podataka zaposlenika

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Tumačenje članka 88. Uredbe 2016/679; članak 267. UFEU-a

Prethodna pitanja

1. Treba li članak 88. stavak 1. Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka) tumačiti na način da propis, da bi u smislu članka 88. stavka 1. Uredbe (EU) 2016/679 bio preciznije pravilo s ciljem osiguravanja zaštite prava i sloboda u vezi s obradom osobnih podataka

zaposlenika u kontekstu zaposlenja, mora ispunjavati zahtjeve koji su za takva pravila utvrđeni člankom 88. stavkom 2. Uredbe (EU) 2016/679?

2. Može li se nacionalna odredba, ako očito ne ispunjava zahtjeve iz članka 88. stavka 2. Uredbe (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ, unatoč tomu i dalje primjenjivati?

Navedene odredbe prava Unije

Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ, osobito članak 88., nadalje članak 5. i članak 6. stavak 1. podstavak 1. točke (b) i (f)

Navedene nacionalne odredbe

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Zakon savezne zemlje Hessen o zaštiti podataka i pristupu podacima), članak 23., osobito stavak 1. prva rečenica kao i stavci 4. i 5.

Hessisches Beamtenengesetz (Zakon savezne zemlje Hessen o državnim službenicima, u daljnjem tekstu: HBG), članak 86. stavak 4.

Kratak prikaz činjenica i pravnog okvira

- 1 Stranke se spore oko toga je li pri uvođenju nastave prijenosom uživo putem sustava za videokonferencije, osim privole roditelja za svoju djecu ili punoljetnih učenika, potrebna i privola dotičnog nastavnog osoblja ili je obrada podataka do koje uslijed toga dolazi obuhvaćena člankom 23. stavkom 1. prvom rečenicom Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (Zakon savezne zemlje Hessen o zaštiti podataka i pristupu podacima, u daljnjem tekstu: HDSIG) kao i oko pitanja postoji li prema relevantnim odredbama prava kojim se uređuje zastupanje i predstavljanje zaposlenika savezne zemlje Hessen pravo suodlučivanja ili samo pravo sudjelovanja.
- 2 U skladu s voljom nacionalnog zakonodavca, članak 23. HDSIG-a i članak 86. Hessischen Beamtenengesetzes (Zakon savezne zemlje Hessen o državnim službenicima, u daljnjem tekstu: HBG) trebali bi biti preciznije pravilo u smislu članka 88. stavka 1. Uredbe 2016/679 (u daljnjem tekstu: Opća uredba o zaštiti podataka).
- 3 Članak 23. stavak 1. HDSIG-a, koji odgovara članku 26. stavku 1. Bundesdatenschutzgesetzes (Savezni zakon o zaštiti podataka, u daljnjem tekstu: BDSG) glasi:

„Osobni podaci zaposlenika mogu se obrađivati u svrhe radnog odnosa, ako je to potrebno za odluku o zasnivanju radnog odnosa ili nakon zasnivanja radnog odnosa za njegovu provedbu, okončanje ili uređenje njegova prestanka kao i za provedbu internih planskih, socijalnih i kadrovskih mjera. To vrijedi i za ostvarivanje ili ispunjavanje prava i obveza po osnovu predstavljanja interesa zaposlenika koji proizlaze iz zakona ili kolektivnog ugovora, ugovora između poslodavca i vijeća radnika ili službenika (kolektivni ugovor). Osobni podaci zaposlenika mogu se obrađivati u svrhu otkrivanja kaznenih djela samo ako na temelju činjeničnih elemenata koje je potrebno dokumentirati postoji sumnja da je dotična osoba počinila kazneno djelo u okviru radnog odnosa, obrada podataka je potrebna za otkrivanje tog djela i ne prevladava legitimni interes zaposlenice ili zaposlenika za isključenje obrade podataka, osobito ako su narav i opseg s obzirom na povod za obradu proporcionalni.“

- 4 U predmetnom kontekstu potrebno je, osim toga, uputiti na stavke 4. i 5. članka 23. HDSIG-a. Tim se stavicima predviđa sljedeće:

„(4) Obrada osobnih podataka uključujući posebne kategorije osobnih podataka zaposlenika za potrebe radnog odnosa dopuštena je na temelju kolektivnih ugovora. Pritom strane koje sudjeluju u pregovorima moraju poštovati članak 88. stavak 2. [Opće uredbe o zaštiti podataka].“

(5) Voditelj obrade mora poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurao osobito poštovanje načela obrade osobnih podataka utvrđenih u članku 5. [Opće uredbe o zaštiti podataka].“

- 5 U obrazloženju nacрта zakona koje se odnosi na članak 23. stavak 1. HDSIG-a navodi se da *„stavak 1. propisuje u koje se svrhe i pod kojim uvjetima može obrađivati osobne podatke prije, tijekom i nakon radnog odnosa, ako je to u svrhe radnog odnosa potrebno. Pritom je potrebno obzirno uravnotežiti interese poslodavca za obradu podataka i pravo osobnosti zaposlenika tako da se što je više moguće u obzir uzmu interesi obiju strana.“*

- 6 U mjeri u kojoj se članak 23. stavak 7. druga rečenica HDSIG-a poziva na službeničko pravo savezne zemlje Hessen, u ovom je predmetu potrebno u obzir uzeti članak 86. stavak 4. prvu rečenicu HBG-a. Njome se određuje:

„Poslodavac može prikupljati osobne podatke o kandidatima za posao, službenicima kao i o bivšim službenicima ako je to potrebno za zasnivanje, provedbu, okončanje ili uređenje prestanka radnog odnosa ili za provedbu organizacijskih, kadrovskih i socijalnih mjera, osobito i u svrhe kadrovskog planiranja i raspoređivanja, ili je dopušteno zakonom ili sporazumom između poslodavca i službeničkog vijeća. [...]“

Kratki prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku

- 7 Sud koji je uputio zahtjev dvoji oko toga da je u slučaju članka 23. stavka 1. prve rečenice HDSIG-a i članka 86. stavka 4. prve rečenice HBG-a riječ o pravilima koja se trebaju smatrati preciznijim pravilima u pogledu obrade osobnih podataka zaposlenika prema članku 88. stavcima 1. i 2. Opće uredbe o zaštiti podataka jer zahtjevi postavljeni u članku 88. stavku 2. Opće uredbe o zaštiti podataka nisu ispunjeni ni u samim navedenim odredbama ni u dodatnim uvjetima koji se odnose na te odredbe i nalaze se na drugom mjestu dotičnih zakona. Naime, kako članak 23. stavak 1. prva rečenica HDSIG-a tako i članak 86. stavak 4. HBG-a kao pravnu osnovu za obradu podataka zaposlenika odnosno službenika uzimaju samo „potrebu”.
- 8 U pogledu pitanja, u kojoj je mjeri u slučaju tih odredaba riječ o dopuštenoj konkretizaciji u smislu članka 88. stavaka 1. i 2. Opće uredbe o zaštiti podataka, nacionalna sudska praksa, osobito sudska praksa radnih sudova, smatra da se odredba članak 26. stavka 1. prve rečenice BDSG-a, koja na saveznoj razini odgovara odredbi članka 23. stavka 1. prve rečenice HDSIG-a na razini savezne zemlje, primjenjuje na svako postupanje s podacima zaposlenika i izvan okvira stvarnog ugovornog odnosa, odnosno ne samo u odnosu na nužnu obradu podataka u kontekstu temeljenom na ugovoru o radu koji je već uređen u članku 6. stavku 1. točki (b) Opće uredbe o zaštiti podataka.
- 9 Članak 6. stavak 1. točka (f) Opće uredbe o zaštiti podataka zahtijeva da je obrada nužna za potrebe legitimnih interesa voditelja obrade ili treće strane, osim kada su od tih interesa jači interesi ili temeljna prava i slobode ispitanika koji zahtijevaju zaštitu osobnih podataka.
- 10 Slijedom navedenog, u slučaju svake obrade podataka zaposlenika koja premašuje strogo nužnu obradu podataka iz ugovora o radu potrebno je odvagati interese u pogledu te daljnje obrade podataka zaposlenika koja premašuje običnu „potrebu”, kako je to uređeno člankom 23. stavkom 1. prvom rečenicom HDSIG-a, odnosno člankom 86. stavkom 4. HBG-a. Naime, potrebno je odvagati temeljna prava i slobode dotične osobe, ovdje zaposlenika, odnosno službenika, i legitimne interese voditelja obrade, u ovom predmetu poslodavca.
- 11 Prema shvaćanju suda koji je uputio zahtjev, to odvagivanje nije predviđeno u nacionalnim odredbama kojima se prenosi predmetna uredba, što se posebno odnosi na obradu osobnih podataka zaposlenika u kontekstu zaposlenja o kojoj je riječ u ovom predmetu. Drugo shvaćanje o tom pitanju na nacionalnoj razini zastupa Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, u daljnjem tekstu: BAG). BAG u svojem rješenju od 7. svibnja 2019. potvrđuje da je savezni zakonodavac člankom 26. stavkom 1. prvom rečenicom BDSB-a (kojem odgovara ovdje predmetni članak 23. stavak 1. prva rečenica HDSIG-a) na dopušteni način iskoristio mogućnost drukčijeg uređenja koje mu daje odredba članka 88. DSGVO.

- 12 Suprotno shvaćanju BAG-a, sud koji je uputio zahtjev smatra da već u članku 23. stavku 5. HDSIG-a (koji doslovce odgovara članku 26. stavku 5. BDSG-a) sadržana uputa, da voditelj obrade osobito mora poštovati člankom 5. Opće uredbe o zaštiti podataka utvrđena načela, ne ispunjava zahtjeve iz članka 88. stavka 2. Opće uredbe o zaštiti podataka. Naime, članak 5. Opće uredbe o zaštiti podataka ne sadržava nikakvu posebnu zaštitu temeljnih prava i interesa baš zaposlenika. U tom smislu nije korisno upućivanje na tu odredbu Opće uredbe o zaštiti podataka u nacionalnoj odredbi o zaštiti podataka zaposlenika (članak 23. HDSIG-a, odnosno članak 26. BDSG-a).
- 13 Stoga prema shvaćanju suda koji je uputio zahtjev u nacionalnim odredbama nedostaje prenošenje članka 88. stavka 2. Opće uredbe o zaštiti podataka. U skladu s tim stavkom 2., konkretizirajuće zakonske odredbe država članica, u ovom slučaju članak 23. stavak 1. HDSIG-a (odnosno u skladu sa saveznim pravom članak 26. stavak 1. BDSG-a) i članak 86. stavak 4. HBG-a, moraju uključivati prikladne i posebne mjere, i to za zaštitu ljudskog dostojanstva ispitanika, njegovih legitimnih interesa i temeljnih prava, posebno u odnosu na transparentnost obrade, prijenos osobnih podataka unutar grupe poduzetnika ili grupe poduzeća koja se bave zajedničkom gospodarskom djelatnošću i sustavâ praćenja na radnom mjestu. Uključivanje samo načela „potrebe” u nacionalnim odredbama kojima se prenose odredbe te direktive, međutim, ne predstavlja konkretizaciju zahtjeva sadržanih u članku 88. stavku 2. Opće uredbe o zaštiti podataka.
- 14 Pritom je zakonodavac u načelu shvatio i uočio članak 88. stavak 2. Opće uredbe o zaštiti podataka s obzirom na to da zahtijeva njegovo poštovanje u slučaju kolektivnih ugovora, ali ni u samom zakonu ni u obrazloženju dotičnih zakonskih odredbi nije razmotrio taj katalog zahtjeva iz stavka 2., odnosno nije ga ispunio.
- 15 Shvaćanje, prema kojem se nacionalna odredba treba tumačiti u smislu da voditelj obrade mora uzeti u obzir članak 88. stavak 2. Opće uredbe o zaštiti podataka u odnosu na tamo navedene zahtjeve, pogrešno je utoliko što Uredba zahtijeva da same odredbe u opsegu koji uređuju uključuju prikladne i posebne mjere za zaštitu ljudskoj dostojanstva ispitanika, njegovih legitimnih interesa i temeljnih prava, a koje sadržavaju i sustave nadziranja na radnom mjestu. S tim u skladu članak 88. stavak 2. Opće uredbe o zaštiti podataka zahtijeva nužno poštovanje u dotičnoj nacionalnoj odredbi od strane nacionalnog zakonodavca, a nije samo pravna odredba koju osoba koja primjenjuje nacionalnu odredbu mora dodatno poštovati. Naime, onaj tko primjenjuje tu odredbu nije adresat članka 88. stavka 2. Opće uredbe o zaštiti podataka.
- 16 U tom kontekstu, sud koji je uputio zahtjev ne može raspoznati da je u slučaju članka 88. stavka 1. Opće uredbe o zaštiti podataka u vezi s člankom 23. stavkom 1. prvom rečenicom HDSIG-a riječ o *lex specialis* u odnosu na članak 6. stavak 1. prvi podstavak točku (b) Opće uredbe o zaštiti podataka u pogledu provedbe radnog odnosa jer članak 88. stavak 2. Opće uredbe o zaštiti podataka pri materijalnom uređenju članka 23. HDSIG-a očito u cijelosti nije bio uzet u obzir.

- 17 Stoga se sud koji je uputio zahtjev pita, ispunjavaju li članak 23. stavak 1. prva rečenica HDSIG-a i članak 86. stavak 4. HBG-a, uzimajući u obzir i druge odredbe tih zakona, ili ne ispunjavaju, zahtjeve iz članka 88. stavaka 1. i 2. Opće uredbe o zaštiti podataka, odnosno, mogu li se unatoč povredi tih zahtjeva i dalje primjenjivati.
- 18 Ako, naime, članak 23. stavak 1. prva rečenica HDSIG-a i članak 86. stavak 4. HBG-a u ovom predmetu ne čine pravnu osnovu za mjeru koju je planirala druga stranka u postupku u pogledu postupanja s podacima zaposlenika u slučaju sustava za videokonferencije, takva bi se pravna osnova morala stvoriti. Takvu pravnu osnovu moglo bi činiti sklapanje sporazuma između stranaka postupka u skladu s člankom 23. stavkom 4. HDSIG-a.

RADNI DOKUMENT