

**Vec C-34/21**

**Zhrnutie návrhu na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 98 ods. 1  
Rokovacieho poriadku Súdneho dvora**

**Dátum podania:**

20. január 2021

**Vnútroštátny súd:**

Verwaltungsgericht Wiesbaden

**Dátum rozhodnutia vnútroštátneho súdu:**

21. december 2020

**Navrhovateľ:**

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen  
Kultusministerium

**Ďalší účastník konania:**

Minister des Hessischen Kultusministeriums, v postavení vedúceho  
služobného úradu

## **Predmet konania vo veci samej**

Právne predpisy spolkových krajín týkajúce sa zastupovania zamestnancov, konkrétne: právny základ ochrany osobných údajov pri spracúvaní údajov zamestnancov

## **Predmet a právny základ návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

Výklad článku 88 nariadenia 2016/679, článok 267 ZFEÚ

## **Prejudiciálne otázky**

1. Má sa článok 88 ods. 1 nariadenia 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 – GDPR), vykladať v tom zmysle, že právny predpis musí na to, aby bol konkrétnejším pravidlom na zabezpečenie ochrany práv a slobôd pri spracúvaní osobných údajov zamestnancov v súvislosti so zamestnaním v zmysle článku 88 ods. 1 nariadenia (EÚ) 2016/679, spĺňať požiadavky kladené na také pravidlá podľa článku 88 ods. 2 nariadenia (EÚ) 2016/679?
2. Ak vnútroštátny predpis zjavne nespĺňa požiadavky podľa článku 88 ods. 2 nariadenia 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, možno ho napriek tomu ešte uplatniť?

## **Uvádzané právne predpisy 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, najmä článok 88, ďalej článok 5 a článok 6 ods. 1 prvá veta písm. b) a f)

## **Uvádzané vnútroštátne predpisy**

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (zákon spolkovej krajiny Hesensko o ochrane osobných údajov a o slobodnom prístupe k informáciám, HDSIG), § 23, najmä ods. 1 prvá veta, ako aj ods. 4 a 5

Hessisches Beamtengesetz (zákon spolkovej krajiny Hesensko o verejnej službe, HBG), § 86 ods. 4

### Zhrnutie skutkového stavu a právneho rámca

- 1 Medzi účastníkmi konania je sporné, či sa pri zavedení online vyučovania prostredníctvom systémov videokonferencií – okrem súhlasu rodičov v mene ich detí alebo plnoletých žiakov – vyžaduje aj súhlas príslušných učiteľov, alebo či sa na spracúvanie údajov, ku ktorému dochádza v tomto prípade, vzťahuje § 23 ods. 1 prvá veta Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (zákon spolkovej krajiny Hesensko o ochrane osobných údajov a o slobodnom prístupe k informáciám, ďalej len „HDSIG“), ako aj to, či podľa relevantných predpisov spolkovej krajiny Hesensko týkajúcich sa zastupovania zamestnancov existuje právo na spolurozhodovanie alebo len právo na účasť.
- 2 § 23 HDSIG a § 86 Hessisches Beamtengesetz (zákon spolkovej krajiny Hesensko o verejnej službe, ďalej len „HBG“) majú podľa zámeru vnútroštátneho zákonodarcu predstavovať konkrétnejšie pravidlo v zmysle článku 88 ods. 1 nariadenia 2016/679 (ďalej len „GDPR“).
- 3 § 23 ods. 1 HDSIG, ktorý zodpovedá § 26 ods. 1 Bundesdatenschutzgesetz (spolkový zákon o ochrane údajov, ďalej len „BDSG“), znie:

*„Osobné údaje zamestnancov sa smú spracúvať na účely pracovného pomeru, ak je to potrebné na rozhodnutie o vzniku pracovného pomeru alebo po vzniku pracovného pomeru na jeho vykonávanie, ukončenie alebo zrušenie, ako aj na uskutočňovanie interných služobných plánovacích, organizačných, sociálnych a personálnych opatrení. To platí aj na účely výkonu alebo plnenia práv a povinností týkajúcich sa zastupovania záujmov zamestnancov, ktoré vyplývajú zo zákona alebo z kolektívnej zmluvy, podnikovej alebo služobnej dohody (kolektívnej dohody). Na odhaľovanie trestných činov sa osobné údaje zamestnancov smú spracúvať len vtedy, keď skutkové okolnosti, ktoré sa majú zdokumentovať, odôvodňujú podozrenie, že dotknutá osoba v pracovnom pomere spáchala trestný čin, toto spracovanie je potrebné na odhalenie tohto činu a záujem zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý treba chrániť, na vylúčení spracovania, nie je dôležitejší, najmä druh a rozsah nie sú so zreteľom na dôvod neprimerané.“*

- 4 V tejto súvislosti treba navyše poukázať na odseky 4 a 5 § 23 HDSIG. Tieto odseky stanovujú:

*„(4) Spracúvanie osobných údajov vrátane osobitných kategórií osobných údajov zamestnancov na účely pracovného pomeru je prípustné na základe kolektívnych dohôd. Strany dohody pritom musia dodržiavať článok 88 ods. 2 [GDPR].“*

*(5) Prevádzkovateľ musí prijať s vhodnými opatreniami s cieľom zabezpečiť, aby boli dodržané najmä zásady spracúvania osobných údajov uvedené v článku 5 [GDPR].“*

- 5 V odôvodnení návrhu zákona, ktoré sa týka § 23 ods. 1 HDSIG, sa uvádza, že *„odsek 1 stanovuje, na aké účely a za akých podmienok sa smú spracúvať osobné údaje pred vznikom pracovného pomeru, počas neho alebo po jeho skončení, ak je to potrebné na účely pracovného pomeru. Pritom treba ohľaduplne zvážiť záujmy zamestnávateľa na spracúvaní údajov a právo zamestnankyne alebo zamestnanca na ochranu osobnosti tak, aby sa oba záujmy zohľadnili v čo najväčšej miere.“*
- 6 Keďže § 23 ods. 7 druhá veta HDSIG odkazuje na predpisy spolkovej krajiny Hesensko týkajúce sa verejnej služby, v prejednávacom prípade treba zohľadniť § 86 ods. 4 prvú vetu HBG. V tomto ustanovení sa uvádza:

*„Zamestnávateľ smie získavať osobné údaje o uchádzačkách, uchádzačoch, úradníkoch a úradníkoch, ako aj bývalých úradníkoch a úradníkoch, len pokiaľ je to potrebné na vznik, vykonávanie, ukončenie alebo zrušenie služobného pomeru alebo na uskutočňovanie organizačných, personálnych a sociálnych opatrení, najmä aj na účely personálneho plánovania a pridelovania práce alebo to dovoľuje právny predpis alebo služobná dohoda. ...“*

### **Zhrnutie odôvodnenia návrhu na začatie prejudiciálneho konania**

- 7 Vnútroštátny súd má pochybnosti o tom, či § 23 ods. 1 prvá veta HDSIG a § 86 ods. 4 prvá veta HBG predstavuje predpis, ktorý sa má považovať za konkrétnejšie pravidlo týkajúce sa spracúvania osobných údajov zamestnancov podľa článku 88 ods. 1 a 2 GDPR, keďže požiadavky stanovené v článku 88 ods. 2 GDPR neboli splnené ani v samotnom príslušnom predpise, ani prostredníctvom doplňujúcich normatívnych požiadaviek v inom ustanovení príslušného zákona. Tak podľa § 23 ods. 1 prvej vety HDSIG, ako aj podľa § 86 ods. 4 HBG je totiž právnym základom spracúvania údajov zamestnancov, resp. úradníkov len „nevyhnutnosť“.
- 8 Pokiaľ ide o otázku, do akej miery tieto predpisy predstavujú prípustnú konkretizáciu v zmysle článku 88 ods. 1 a 2 GDPR, vnútroštátna judikatúra, najmä judikatúra pracovných súdov, vychádza z toho, že ustanovenie § 26 ods. 1 prvej vety BDSG, ktoré sa na spolkovej úrovni zhoduje s ustanovením § 23 ods. 1 prvej vety HDSIG spolkovej krajiny, sa uplatní aj nad rámec samotného zmluvného vzťahu – t. j. nielen pokiaľ ide o nevyhnutné spracúvanie údajov v súvislosti s pracovným pomerom, ktoré je upravené už v článku 6 ods. 1 písm. b) GDPR – na akékoľvek zaobchádzanie s údajmi zamestnancov.
- 9 Článok 6 ods. 1 písm. f) GDPR vyžaduje, aby spracúvanie bolo nevyhnutné na účely oprávnených záujmov, ktoré sleduje prevádzkovateľ alebo tretia strana, s výnimkou prípadov, keď nad takýmito záujmami prevažujú záujmy alebo

základné práva a slobody dotknutej osoby, ktoré si vyžadujú ochranu osobných údajov.

- 10 Pri každom spracúvaní údajov zamestnancov, ktoré prekračuje rámec úplne nevyhnutného spracúvania údajov podľa pracovnej zmluvy, teda treba vykonať v súvislosti s ďalším spracúvaním údajov zamestnancov zváženie záujmov, a to zváženie záujmov, ktoré prekračuje rámec samotnej „nevyhnutnosti“, ako je upravená v § 23 ods. 1 prvej vete HDSIG, resp. v § 86 ods. 4 HBG. Je totiž potrebné zvážiť na jednej strane základné práva a slobody dotknutej osoby, v tomto prípade zamestnancov, resp. úradníkov, a na druhej strane oprávnený záujem prevádzkovateľa, v tomto prípade zamestnávateľa.
- 11 Podľa názoru vnútroštátneho súdu toto zváženie – čo sa týka konkrétne spracúvania osobných údajov zamestnancov v súvislosti so zamestnaním, o ktoré ide v tomto prípade – nie je stanovené vo vnútroštátnych predpisoch, ktorými sa prebralo právo EÚ. Iný názor na túto otázku zastáva na vnútroštátnej úrovni Bundesarbeitsgericht [Spolkový pracovný súd (Nemecko, ďalej len „BAG“)]. BAG v uznesení zo 7. mája 2019 potvrdil, že spolkový zákonodarca prostredníctvom § 26 ods. 1 prvej vety BDSB (ktorému zodpovedá § 23 ods. 1 prvá veta HDSIG, o ktorý ide v tomto prípade) prípustným spôsobom využil splnomocňovacie ustanovenie, ktoré sa nachádza v článku 88 GDPR.
- 12 Na rozdiel od BAG sa vnútroštátny súd domnieva, že len zmienka o tom, že prevádzkovateľ musí dodržiavať najmä zásady uvedené v článku 5 GDPR, ktorá sa nachádza v § 23 ods. 5 HDSIG (ktorý sa doslovne zhoduje s § 26 ods. 5 BDSG), nespĺňa požiadavky článku 88 ods. 2 GDPR. Článok 5 GDPR totiž osobitne nechráni práve základné práva a záujmy zamestnancov. V tomto smere nie je nápomocný odkaz na toto ustanovenie GDPR, ktorý sa nachádza vo vnútroštátnom predpise týkajúcom sa ochrany údajov zamestnancov (§ 23 HDSIG, resp. § 26 BDSG).
- 13 Podľa názoru vnútroštátneho súdu teda článok 88 ods. 2 GDPR nebol riadne prebratý do vnútroštátnych predpisov. Podľa tohto odseku 2 musia konkretizujúce právne predpisy členských štátov, v prejednávacom prípade § 23 ods. 1 HDSIG (resp. na úrovni spolkových predpisov § 26 ods. 1 BDSG) a § 86 ods. 4 HBG, zahŕňať vhodné a osobitné opatrenia na zaistenie ľudskej dôstojnosti, oprávnených záujmov a základných práv dotknutej osoby s osobitným zameraním na transparentnosť spracúvania, prenos osobných údajov v rámci skupiny podnikov alebo podnikov zapojených do spoločnej hospodárskej činnosti a systémy monitorovania na pracovisku. Zakotvenie samotnej zásady „nevyhnutnosti“ vo vnútroštátnych preberajúcich predpisoch však nepredstavuje konkretizáciu požiadaviek obsiahnutých v článku 88 ods. 2 GDPR.
- 14 Zákonodarca pritom síce v zásade rozpoznal článok 88 ods. 2 GDPR a vzal ho na vedomie, keďže vyžaduje jeho dodržiavanie v prípade kolektívnych dohôd, avšak ani v samotnom zákone, ani v odôvodnení príslušnej zákonnej úpravy sa

nezaoberal týmto súborom požiadaviek uvedeným v odseku 2, resp. tieto požiadavky nespĺnil.

- 15 Názor, že vnútroštátny predpis sa má vykladať v tom zmysle, že prevádzkovateľ musí zohľadniť článok 88 ods. 2 GDPR, pokiaľ ide o požiadavky, ktoré sú v ňom uvedené, je nesprávny, keďže nariadenie vyžaduje, aby samotné predpisy v rámci svojej pôsobnosti zahŕňali vhodné a osobitné opatrenia na zaistenie ľudskej dôstojnosti, oprávnených záujmov a základných práv dotknutej osoby, ktorých súčasťou sú aj systémy monitorovania na pracovisku. To znamená, že článok 88 ods. 2 GDPR vyžaduje, aby ho vnútroštátny zákonodarca zohľadnil v príslušnej vnútroštátnej právnej úprave, a nie je len právnou normou, ktorú má subjekt poverený aplikáciou vnútroštátnej normy navyše zohľadniť. Článok 88 ods. 2 GDPR totiž nie je určený tomuto subjektu.
- 16 V tejto súvislosti vnútroštátny súd tiež nemôže konštatovať, že článok 88 ods. 1 GDPR v spojení s § 23 ods. 1 prvou vetou HDSIG predstavujú *lex specialis* vo vzťahu k článku 6 ods. 1 prvej vete písm. b) GDPR na účely vykonávania pracovného pomeru, keďže článok 88 ods. 2 GDPR zjavne nebol ako celok zohľadnený pri formulovaní obsahu § 23 HDSIG.
- 17 Preto si vnútroštátny súd kladie otázku, či § 23 ods. 1 prvá veta HDSIG a § 86 ods. 4 HBG – aj s prihliadnutím na ostatné ustanovenia príslušného zákona – spĺňajú požiadavky článku 88 ods. 1 a 2 GDPR, resp. sa uplatnia aj napriek porušeniu požiadaviek tohto článku.
- 18 Ak totiž § 23 ods. 1 prvá veta HDSIG a § 86 ods. 4 HBG v prejednávanej príhode nepredstavujú právny základ opatrenia na zaobchádzanie s údajmi zamestnancov v systémoch videokonferencií, ktoré plánuje vyššie uvedený minister spolkovej krajiny Hesensko, treba taký právny základ vytvoriť. Takým právnym základom by mohlo byť uzavretie služobnej dohody medzi účastníkmi konania podľa § 23 ods. 4 HDSIG.