

Byla C-34/21

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą santrauka pagal Teisingumo Teismo procedūros reglamento 98 straipsnio 1 dalį

Gavimo data:

2021 m. sausio 20 d.

Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas:

Verwaltungsgericht Wiesbaden (Vokietija)

Sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą priėmimo data:

2020 m. gruodžio 21 d.

Pareiškėjas:

Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium

Suinteresuotoji šalis:

Minister des Hessischen Kultusministeriums, kaip tarnybos vadovas

Pagrindinės bylos dalykas

Žemių teisės aktai dėl atstovavimo darbuotojams, visų pirma duomenų apsaugos tvarkant darbuotojų duomenis teisinis pagrindas

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą dalykas ir teisinis pagrindas

Reglamento 2016/679 88 straipsnio išaiškinimas; SESV 267 straipsnis

Prejudiciniai klausimai

1. Ar 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) 88 straipsnio 1 dalį reikia aiškinti taip, jog tam, kad teisės akto nuostata būtų laikoma konkretesne taisykle, kuria siekiama užtikrinti teisių ir laisvių apsaugą tvarkant darbuotojų asmens duomenis su darbo santykiais susijusiame kontekste, kaip tai suprantama pagal Reglamento (ES)

2016/679 88 straipsnio 1 dalį, ši nuostata turi atitikti Reglamento (ES) 2016/679 88 straipsnio 2 dalyje tokioms taisyklėms keliamus reikalavimus?

2. Ar gali būti toliau taikoma nacionalinės teisės norma, jei ji akivaizdžiai neatitinka 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB 88 straipsnio 2 dalyje nustatytų reikalavimų?

Nurodomos Sąjungos teisės nuostatos

2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB, visų pirma 88 straipsnis, taip pat 5 straipsnis ir 6 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio b ir f punktai

Nurodomos nacionalinės teisės nuostatos

Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (Heseno federalinės žemės duomenų apsaugos ir informacijos laisvės įstatymas, HDSIG) 23 straipsnis, visų pirma 1 dalies pirmas sakiny, taip pat 4 ir 5 dalys

Hessisches Beamtengesetz (Heseno federalinės žemės valstybės tarnybos įstatymas, HBG) 86 straipsnio 4 dalis

Bylos aplinkybių ir teisinio pagrindo santrauka

- 1 Suinteresuotosios šalys nesutaria dėl to, ar, įvedus tiesioginį e. mokymą ir tam naudojant vaizdo konferencijų sistemas, be vaikams atstovaujančių tėvų ar pilnamečių moksleivių sutikimo, taip pat reikalingas atitinkamo mokytojo sutikimas, ar duomenys tokiu atveju tvarkomi pagal Heseno federalinės žemės duomenų apsaugos ir informacijos laisvės įstatymo (toliau – HDSIG) 23 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį, taip pat dėl klausimo, ar pagal atitinkamas Heseno žemės darbuotojų atstovavimo taisykles suteikiama tik teisė dalyvauti, ar ir teisė bendrai priimti sprendimus.
- 2 HDSIG 23 straipsnis ir Heseno federalinės žemės valstybės tarnybos įstatymo (toliau – HBG) 86 straipsnis nacionalinės teisės aktų leidėjo valia turėtų būti konkretnės taisyklės, kaip tai suprantama pagal Reglamento 2016/679 (toliau – BDAR) 88 straipsnio 1 dalį.
- 3 HDSIG 23 straipsnio 1 dalyje, kuri atitinka *Bundesdatenschutzgesetz* (Federalinis duomenų apsaugos įstatymas, toliau – BDSG) 26 straipsnio 1 dalį, nustatyta:

„Darbuotojų asmens duomenys gali būti tvarkomi darbo santykių tikslais, jei tai būtina priimant sprendimą dėl darbo santykių pradžios arba, nutačius darbo santykius, dėl šių santykių įgyvendinimo, nutraukimo ar sureguliuavimo, taip pat įgyvendinant vidines planavimo, organizacines, socialines ir darbuotojams taikomas priemones. Tai taip pat taikoma darbuotojų interesų atstovų teisių ir pareigų, kurios kyla iš įstatymo ar kolektyvinės sutarties, įmonės ar tarnybos sutarties (kolektyvinio susitarimo), įgyvendinimui ir vykdymui. Darbuotojų asmens duomenys siekiant nustatyti nusikalstamas veikas gali būti tvarkomi tik tuo atveju, jei faktiniai įrodymai, kuriuos reikia patvirtinti dokumentais, leidžia įtarti, kad duomenų subjektas įvykdė su darbo santykiais susijusių nusikalstamą veiką, duomenų tvarkymas būtinas siekiant tai nustatyti, teisėtas darbuotojos ar darbuotojo interesas neleisti tvarkyti duomenų nėra viršesnis, o duomenų tvarkymo pobūdis ir apimtis visų pirma nėra neproporcingas atsižvelgiant į tvarkymo pagrindą.“

- 4 Nagrinėjamos aplinkybėmis taip pat atkreiptinas dėmesys į HDSIG 23 straipsnio 4 ir 5 dalis. Jose nustatyta:

„4. Darbuotojų asmens duomenis, įskaitant specialių kategorijų asmens duomenis, darbo santykių tikslais leidžiama tvarkyti remiantis kolektyviniais susitarimais. Tai darydamos derybų šalys privalo laikytis [BDAR] 88 straipsnio 2 dalies.

5. Duomenų valdytojas privalo imtis tinkamų priemonių užtikrinti, kad visų pirma būtų laikomasi [BDAR] 5 straipsnyje nustatytų asmens duomenų tvarkymą reglamentuojančių principų.“

- 5 Įstatymo projekto aiškinamajame rašte dėl HDSIG 23 straipsnio 1 dalies nurodyta, kad *„1 dalyje reglamentuojama, kokiais tikslais ir kokiomis sąlygomis asmens duomenys gali būti tvarkomi prieš darbo santykius, jų metu ir jiems pasibaigus, kai tai būtina darbo santykių tikslais. Turi būti užtikrinta derama darbdavio suinteresuotumo tvarkyti duomenis ir darbuotojos ar darbuotojo asmens teisių pusiausvyra, kuo labiau atsižvelgiant į abu šiuos interesus.“*

- 6 Tiek, kiek HDSIG 23 straipsnio 7 dalies antrame sakinyje daroma nuoroda į Heseno valstybės tarnybos teisės aktus, šiuo atveju reikia atsižvelgti į HBG 86 straipsnio 4 dalies pirmą sakinį. Jame nustatyta:

„Darbdavys turi teisę rinkti kandidatų, pareigūnų ir buvusių pareigūnų asmens duomenis tik tiek, kiek tai būtina valstybės tarnybos santykiams nustatyti, įgyvendinti, nutraukti ar sureguliuoti, taip pat įgyvendinant organizacines, darbuotojams taikomas ir socialines priemones, visų pirma žmogiškųjų išteklių planavimo ir paskirstymo tikslais, arba kiek tai leidžiama pagal tam tikrą teisės aktą ar kolektyvinę sutartį. <...>“

Prašymo priimti prejudicinį sprendimą motyvų santrauka

- 7 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas abejoja, ar HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmas sakinytis ir HBG 86 straipsnio 4 dalies pirmas sakinytis yra teisės normos, kurios turi būti laikomos konkretesnėmis taisyklėmis, susijusiomis su darbuotojų asmens duomenų tvarkymu pagal BDAR 88 straipsnio 1 ir 2 dalis, nes BDAR 88 straipsnio 2 dalyje nustatyti reikalavimai netenkinami nei atitinkamose teisės normose, nei papildomuose standartuose kitoje atitinkamo įstatymo vietoje. Tiek HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje, tiek HBG 86 straipsnio 4 dalyje kaip darbuotojų ar pareigūnų duomenų tvarkymo teisinis pagrindas įvardijamas tik „būtinumas“.
- 8 Nacionalinėje, visų pirma darbo teismų, jurisprudencijoje kalbant apie klausimą, kokia apimtimi šios teisės normos reiškia priimtina sukonkretinimą, kaip tai suprantama pagal BDAR 88 straipsnio 1 ir 2 dalis, daroma prielaida, kad BDSG 26 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio nuostata, kuri federaliniu lygmeniu atitinka federalinės žemės teisės normą, esančią HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje, taikytina bet kokiam darbuotojų duomenų tvarkymui ir apima ne vien faktinius sutartinius santykius – t. y. ji taikoma ne tik būtinam, su sutartiniais darbo santykiais susijusiam duomenų tvarkymui, kuris reglamentuotas jau BDAR 6 straipsnio 1 dalies b punkte.
- 9 BDAR 6 straipsnio 1 dalies f punkte reikalaujama, kad tvarkyti duomenis būtų būtina siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų, išskyrus atvejus, kai tokie duomenų subjekto interesai arba pagrindinės teisės ir laisvės, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, yra už juos viršesni.
- 10 Vadinasi, bet kokio darbuotojų duomenų tvarkymo atveju, kai tvarkoma daugiau, nei tai būtina pagal darbo sutartį, reikia pasverti interesus, susijusius su tokiu papildomu darbuotojų duomenų tvarkymu, be to, turi būti viršytas paprastas „būtinumas“, nustatytas HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje arba HBG 86 straipsnio 4 dalyje. Vertinama, ar teisėtas duomenų valdytojo, šiuo atveju – darbdavio, interesas yra atsvara atitinkamų asmenų, šiuo atveju – darbuotojų ar pareigūnų, pagrindinėms teisėms ir laisvėms.
- 11 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančio teismo nuomone, tokio vertinimo nenumatyta nacionalinėse įgyvendinimo nuostatose, kiek tai konkrečiai susiję su šioje byloje nagrinėjamu darbuotojų asmens duomenų tvarkymu su darbo santykiais susijusiame kontekste. *Bundesarbeitsgericht* (Federalinis darbo teismas, toliau – BAG) nacionaliniu lygmeniu laikosi kitokios nuomonės šiuo klausimu. 2019 m. gegužės 7 d. sprendime BAG patvirtino, kad federalinis teisės aktų leidėjas BDSB 26 straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje (kuris atitinka šioje byloje nagrinėjamą HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmą sakinį) leistinau pasinaudojo BDAR 88 straipsnio leidžiančiąja nuostata.
- 12 Priešingai nei BAG, prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas mano, jog HDSIG 23 straipsnio 5 dalyje (kurios formuluotė pažodžiui sutampa su

- BDSG 26 straipsnio 5 dalimi) pateikta nuoroda, jog duomenų valdytojas visų pirma privalo laikytis BDAR 5 straipsnyje nustatytų principų, nėra pakankama tam, kad būtų tenkinami BDAR 88 straipsnio 2 dalies reikalavimai. BDAR 5 straipsnyje nenumatyta jokios konkrečios būtent darbuotojų pagrindinių teisių ir interesų apsaugos. Šiuo klausimu nacionalinėje normoje dėl darbuotojų duomenų apsaugos (HDSIG 23 straipsnyje arba BDSG 26 straipsnyje) pateikta nuoroda į šią BDAR nuostatą negelbsti.
- 13 Taigi, prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančio teismo nuomone, BDAR 88 straipsnio 2 dalis į nacionalinę teisę neperkelta. Pagal šią 2 dalį konkretesnės valstybių narių taisyklės, šiuo atveju – HDSIG 23 straipsnio 1 dalis (arba federalinės teisės akte – BDSG 26 straipsnio 1 dalis) ir HBG 86 straipsnio 4 dalis, turi apimti tinkamas ir konkrečias priemones, t. y. tokias, kuriomis siekiama apsaugoti duomenų subjekto žmogiškąjį orumą, teisėtus interesus ir pagrindines teises, ypatingą dėmesį skiriant duomenų tvarkymo skaidrumui, asmens duomenų perdavimui įmonių grupėje arba bendrą ekonominę veiklą vykdančių įmonių grupėje ir stebėsenos sistemoms darbo vietoje. Vis dėlto į nacionalines įgyvendinimo nuostatas įtraukus tik „būtinumo“ principą nėra sukonkretinami BDAR 88 straipsnio 2 dalyje nustatyti reikalavimai.
 - 14 Tiesa, teisės aktų leidėjas iš esmės aiškiai suprato ir pripažino BDAR 88 straipsnio 2 dalį, reikalaudamas atsižvelgti į ją kolektyviniuose susitarimuose, vis dėlto nei pačiame įstatyme, nei atitinkamo teisės akto aiškinamajame rašte nenagrinėjo ir neįgyvendino 2 dalyje pateikto reikalavimų sąrašo.
 - 15 Požiūris, jog nacionalinė norma turi būti aiškinama taip, kad duomenų valdytojas turi atsižvelgti į BDAR 88 straipsnio 2 dalį, kiek tai susiję su šioje nuostatoje nurodytais reikalavimais, negali būti teisingas, nes reglamente reikalaujama, kad į pačių taisyklių reglamentavimo apimtį būtų įtrauktos tinkamos ir konkrečios priemonės, kuriomis siekiama apsaugoti duomenų subjekto žmogiškąjį orumą, teisėtus interesus ir pagrindines teises, taip pat stebėsenos sistemos darbo vietoje. Taigi BDAR 88 straipsnio 2 dalis nėra vien teisės norma, kurios privalo papildomai laikytis nacionalinės teisės normą taikantis asmuo, šia norma taip pat reikalaujama, kad nacionalinės teisės aktų leidėjas privalomai atsižvelgtų į ją atitinkamame nacionalinės teisės akte. Normą taikantis asmuo nėra BDAR 88 straipsnio 2 dalies adresatas.
 - 16 Šiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiantis teismas taip pat negali pritarti nuomonei, kad BDAR 88 straipsnio 1 dalis, siejama su HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmu sakiniu, yra BDAR 6 straipsnio 1 dalies pirmo sakinio b punktas *lex specialis* darbo santykių įgyvendinimo tikslais, nes atrodo, kad į BDAR 88 straipsnio 2 dalį apskritai neatsižvelgta apibrėžiant HDSIG 23 straipsnio turinį.
 - 17 Taigi prašymą priimti prejudicinį sprendimą teikiančiam teismui kyla klausimas, ar HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmas sakinytis ir HBG 86 straipsnio 4 dalis – taip pat atsižvelgiant į kitas atitinkamo įstatymo nuostatas – atitinka BDAR

88 straipsnio 1 ir 2 dalių reikalavimus ir ar šios nuostatos galioja nepaisant pažeistų minėtų nuostatų reikalavimų.

- 18 Jei HDSIG 23 straipsnio 1 dalies pirmas sakinytis ir HBG 86 straipsnio 4 dalys šiuo atveju nėra teisinis suinteresuotosios šalies planuojamos priemonės, skirtos darbuotojų duomenims naudojant vaizdo konferencijų sistemas tvarkyti, pagrindas, tokį teisinį pagrindą reikėtų sukurti. Toks teisinis pagrindas galėtų būti sudaryta kolektyvinė sutartis tarp suinteresuotųjų bylos šalių pagal HDSIG 23 straipsnio 4 dalį.

DARBINIS VERTIMAS