

AUTOMATIZIRANE ODLUKE I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

Analitički pregled presuda Suda Europske unije u predmetima SCHUFA i Dun & Bradstreet Austria

(C-634/21 | C-26/22 | C-64/22 | C-203/22)

Informativni i analitički materijal za poslodavce, sindikate i zaposlenike u Republici Hrvatskoj

1. Uvod

Digitalizacija poslovnih postupaka promijenila je načine na koje poslodavci upravljaju kadrovskim postupcima, prate učinkovitost i donose operativne odluke. Radnici su istodobno dobili pristup fleksibilnijim oblicima rada, digitaliziranim evidencijama i bržim komunikacijskim kanalima. Isti tehnološki razvoj donio je, međutim, i nove pravne izazove, osobito kada računalni algoritmi počnu samostalno stvarati zaključke ili preporučati odluke koje značajno utječu na položaj pojedinca.

Automatizirana obrada osobnih podataka označava postupak u kojemu sustav, bez neposrednog sudjelovanja čovjeka, analizira skupove podataka i na temelju toga ispisuje ocjenu, bonitet ili preporučenu mjeru. Takvi sustavi danas se primjenjuju u financijskom sektoru pri procjeni kreditne sposobnosti, u kadrovskom upravljanju pri vrjednovanju učinkovitosti zaposlenika, u zapošljavanju pri automatskom filtriranju prijave te u raznim drugim poslovnim postupcima. Svaki od tih slučajeva nosi pravne posljedice koje niti poslodavci niti radnici ne bi trebali zanemarivati.

U prosincu 2023. Sud Europske unije (SEU) donio je tri presude u predmetima koji se tiču njemačke agencije za kreditni rejting SCHUFA. Te presude, iako su nastale iz financijskog sektora, sadrže načela koja se neposredno primjenjuju i na radne odnose. Ovaj dokument daje analitički pregled tih presuda: što je sud odlučio, koje obveze ove presude nameću poslodavcima, koja prava daju radnicima te kako sve strane u radnom odnosu mogu usklađeno postupati u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka (u daljnjem tekstu: GDPR, Uredba (EU) 2016/679).

2. Kontekst: automatizirana obrada podataka u poslovnoj praksi

2.1. Što je automatizirana obrada i gdje se pojavljuje

Automatizirana obrada osobnih podataka označava svaki postupak u kojemu računalni sustav, bez stvarnog ljudskog preispitivanja u ključnom trenutku, donosi zaključak koji

utječe na neku osobu ili služi kao temelj za odluku o njoj. Od obične digitalne obrade razlikuje se po tome što rezultat nije tek popis ili pohrana podataka, već vrjednovanje ili predviđanje koje može imati pravne ili praktične posljedice za pojedinca.

U financijskim institucijama to su sustavi za izračun kreditne sposobnosti koji iz baza podataka izvlače numeričku ocjenu i automatski je dostavljaju banci ili drugom vjerovniku kao podlogu za odluku o odobrenju ili odbijanju kredita. U kadrovskim odjelima riječ je o sustavima koji prate učinkovitost zaposlenika, mjereći brzinu ispunjavanja zadataka, postotak ispunjenja normativa, broj prekovremenih sati ili druga mjerenja te na temelju toga stvaraju ocjene ili preporuke. U postupcima zapošljavanja raste primjena algoritama koji automatski prolaze pristigle prijave i predfiltriraju kandidate prema unaprijed zadanim kriterijima.

Svaki od tih slučajeva nosi različite posljedice za različite strane. Poslodavac koji uvodi takav sustav preuzima zakonske obveze, osobito prema GDPR-u. Zaposlenik ili kandidat na kojeg se sustav primjenjuje stječe određena prava. A agencije ili vanjski dobavljači koji te sustave razvijaju i isporučuju, kako je pokazala presuda SEU, također mogu biti nositelji odgovornosti.

2.2. Posebnost agencija za kreditni rejting kao modela koji se ponavlja

Poslovni model agencija za kreditni rejting, kakva je SCHUFA u Njemačkoj, prikazuje širi fenomen koji zaslužuje pozornost. Agencija prikuplja osobne podatke iz različitih izvora, kreditnih institucija, javnih registara i telekomunikacijskih operatera te ih algoritmom obrađuje u numeričku vrijednost koja navodno predviđa vjerojatnost budućeg financijskog ponašanja osobe. Tu vrijednost agencija prosljeđuje trećim stranama koje je koriste pri donošenju odluka.

Ključno pitanje, koje je dosad ostajalo nerazjašnjeno, je tko nosi pravnu odgovornost za učinak te automatizirane vrijednosti. Je li to isključivo banka koja odbija kredit ili je to i agencija koja je proizvela ocjenu koja je tu odluku praktički uvjetovala? Upravo je to pitanje odlučila presuda u predmetu C-634/21, i njezin odgovor ima dalekosežne učinke koji daleko nadilaze financijski sektor.

3. Presude Suda Europske unije od 7. prosinca 2023.

Sud Europske unije donio je 7. prosinca 2023. tri presude u predmetima koji se tiču poslovanja agencije SCHUFA. Sve tri tumače odredbe GDPR-a i imaju obvezujući učinak u svim državama članicama Europske unije, uključujući Republiku Hrvatsku, jer je GDPR neposredno primjenjivo pravo od 25. svibnja 2018.

3.1. Predmet C-634/21 – SCHUFA Holding (Bodovanje)

Ovaj predmet nastao je iz konkretnog slučaja: osobi označenoj u sudskim dokumentima kao OQ banka je odbila kredit pozivajući se na negativnu kreditnu ocjenu koju je automatski izračunala i dostavila agencija SCHUFA. OQ je od agencije zatražila pristup osobnim podacima koji se o njoj obrađuju te brisanje podataka za koje je

smatrala da su netočni. SCHUFA je djelomično odgovorila, priopćila je numeričku vrijednost ocjene i u općim crtama opisala metode izračuna, ali je odbila otkriti konkretne podatke korištene u izračunu i njihove međusobne težine pozivajući se na zaštitu poslovne tajne. Nadzorno tijelo (HBDI — Povjereništvo za zaštitu podataka i slobodu informiranja savezne države Hessen) odbilo je pritužbu OQ, a upravni sud na koji se OQ žalila (Verwaltungsgericht Wiesbaden) odlučio je prekinuti postupak i uputiti prethodno pitanje Sudu Europske unije.

Središnje pravno pitanje glasillo je: može li automatski izračunata kreditna ocjena, nastala u jednoj organizaciji i rabljena u drugoj kao ključna podloga za odluku, sama po sebi biti smatrana automatiziranom individualnom odlukom u smislu članka 22. GDPR-a, koji uređuje pravo osobe da ne bude predmetom isključivo automatizirane odluke koja ima pravne učinke?

Sud Europske unije odgovorio je potvrdno. Presudio je kako automatski izračunata kreditna ocjena, u slučaju kada ju treća strana u znatnoj mjeri koristi kao temelj za svoju odluku o nekoj osobi, sama po sebi predstavlja automatiziranu individualnu odluku u smislu članka 22. stavka 1. GDPR-a. Nije odlučujuće to što banka formalno donosi konačnu odluku; odlučujuće je to što ocjena agencije igra prevladavajuću ulogu u toj odluci i što loša ocjena u gotovo svim slučajevima u znatnoj mjeri koristi negativan ishod za osobu. Restriktivno, ograničeno tumačenje, prema kojemu bi ocjena bila tek pripremni akt koji ne potpada pod članak 22. GDPR-a, stvorilo bi pravnu prazninu: agencija bi izbjegla sve zakonske obveze premda je praktički ona ta koja određuje sudbinu zahtjeva.

Iz ove presude slijede dvije ključne posljedice. Organizacija koja automatski stvara ocjene ili vrijednosti, a koje treće strane u znatnoj mjeri koriste pri odlučivanju o osobama, mora poštovati sve obveze koje članak 22. GDPR-a nameće: ***mora imati valjanu pravnu osnovu za takvu obradu, mora osobu informirati o njezinom postojanju te joj osigurati mogućnost iznošenja vlastitih stajališta i zahtijevanja ljudskog preispitivanja***. Istodobno, treća strana, koja tu ocjenu koristi, banka, poslodavac ili osiguravajuća kuća, ***ne može svu pravnu odgovornost prebaciti na agenciju: i sama je dužna osigurati da njezin postupak odlučivanja nije u cijelosti uvjetovan automatiziranim podatkom bez stvarnog ljudskog preispitivanja***.

3.2. Spojeni predmeti C-26/22 i C-64/22 – SCHUFA (Zadržavanje podataka iz javnog registra)

Ova dva spojena predmeta tiču se različitog, ali jednako važnog pitanja: koliko dugo privatna agencija može čuvati podatke koje je preuzela iz javnih registara. Dvjema osobama, kojima je odobreno prijevremeno oslobođenje od dugova u postupku osobne insolventnosti, odgovarajući javni registar obrisao je unos nakon šest mjeseci. Agencija SCHUFA te je podatke zadržala još tri godine pozivajući se na interni kodeks ponašanja koji su sektorski prihvatile agencije za kreditni rejting. Takvo produljeno čuvanje imalo je izravan negativni učinak na kreditne ocjene tih osoba.

Sud Europske unije presudio je kako privatna agencija koja je preuzela podatke iz javnog registra ne može te podatke čuvati dulje od roka koji je za sam registar propisao zakonodavac. Čim javni registar obriše određeni podatak, prestaje i pravna osnova za njegovo čuvanje u privatnim bazama. Svako produljenje toga roka zahtijeva posebnu zakonsku osnovu ili iznimno dobro dokumentiran legitimni interes, koji u konkretnim slučajevima pred Sudom nije bio dokazan. Sektorski interni kodeksi (pravila) ne mogu nadomjestiti izričitu zakonsku osnovu.

Osim toga, ove su presude razjasnile važno procesno (postupovno) načelo: nacionalni sudovi imaju pravo i obvezu u potpunosti preispitati odluke nadzornih tijela za zaštitu osobnih podataka, uključujući ocjenu je li nadzorno tijelo postupalo u granicama svog ovlaštenja. Time je potvrđeno kako nadzorna tijela, uključujući Agenciju za zaštitu osobnih podataka (u daljnjem tekstu: AZOP) u Republici Hrvatskoj, nisu oslobođena sudskog nadzora.

4. Presuda Suda Europske unije od 27. veljače 2025. – predmet C-203/22 (Dun & Bradstreet Austria)

4.1. Činjenični kontekst i pravna pitanja

Sud Europske unije donio je 27. veljače 2025. presudu u predmetu C-203/22, ECLI:EU:C:2025:117, koja se nadovezuje na zaključke iz predmeta SCHUFA i dalje razrađuje obveze rukovatelja podacima u kontekstu automatiziranog odlučivanja. Predmet je nastao iz sljedećeg činjeničnog stanja: osobi označenoj u sudskim dokumentima kao CK mobilni je operater odbio sklopiti ili produžiti ugovor o usluzi s mjesečnom naknadom od deset eura, pozivajući se na negativnu automatiziranu procjenu kreditne sposobnosti koju je izradio Dun & Bradstreet Austria GmbH (D&B), specijalizirana agencija za prikupljanje i obradu poslovnih informacija. CK je od D&B-a zatražila smislenu informaciju o logici kojom je automatizirana ocjena izračunata, pozivajući se na članak 15. stavak 1. točku (h) GDPR-a. Agencija je djelomično odgovorila, ali je uskratila pojedinosti algoritma i posebnih čimbenika, pozivajući se na zaštitu poslovne tajne, a uz potporu austrijskog zakonodavnog rješenja koje je načelno isključivalo pravo pristupa kada bi to ugrozilo poslovnu ili trgovačku tajnu treće strane. Predmet je na koncu dospio pred austrijski upravni sud u Beču, koji je prekinuo postupak i uputio prethodna pitanja Sudu Europske unije. Središnja pitanja bila su: što obuhvaća pojam „smisljena informacija o logici“ iz članka 15. stavka 1. točke (h) GDPR-a u kontekstu automatiziranog odlučivanja; i u kojim okolnostima rukovatelj može ograničiti odgovor na zahtjev ispitanika, pozivajući se na zaštitu poslovne tajne.

4.2. Ključni zaključci presude

Sud Europske unije presudio je kako pravo ispitanika na smislenu informaciju iz članka 15. stavka 1. točke (h) GDPR-a obuhvaća sve važne informacije o postupku i načelima koja su automatiziranim sredstvima primijenjena na osobne podatke ispitanika radi dobivanja određenog rezultata, primjerice radi izrade kreditnog profila. Rukovatelj je

dužan jasno navesti koje su kategorije osobnih podataka korištene, kako su korištene i kako bi promjena pojedinih čimbenika utjecala na ishod. Pritom nije dostatno tek priopćiti složenu matematičku formulu ili dati iscrpan tehnički opis svih koraka u postupku odlučivanja, jer takvo priopćenje ne čini „dovoljno sažeto i razumljivo objašnjenje“. Informacija mora biti konkretna, razumljiva i takva da ispitaniku stvarno omogućuje razumjeti i, ako to želi, osporiti automatiziranu odluku.

Glede zaštite poslovnih tajni, Sud je utvrdio kako pravo na zaštitu osobnih podataka nije apsolutno i da ga je potrebno razmjerno uravnotežiti s drugim temeljnim pravima, uključujući pravo zaštite intelektualnog vlasništva i poslovnih tajni. **Međutim, ta potreba uravnoteženja ne može opravdati kategorično odbijanje pružanja smislenih informacija ispitaniku.** Gdje god je to moguće, rukovatelj treba odabrati način priopćavanja koji ne zadire u prava ili slobode trećih osoba. Ako rukovatelj procijeni da bi otkrivanje određenih informacija ugrozilo poslovnu tajnu, tu informaciju mora predložiti nadležnom nadzornom tijelu ili sudu radi ocjene ravnoteže interesa, a ne jednostavno uskratiti pristup. Uz to, Sud je izrijekom presudio kako nacionalno pravo koje načelno isključuje pravo pristupa osobnim podacima, u slučaju kada bi to ugrozilo poslovnu ili trgovačku tajnu, nije u skladu s GDPR-om: države članice ne mogu propisati ishod uravnotežavanja prava koje GDPR zahtijeva od slučaja do slučaja.

4.3. Važnost presude za radne odnose

Presuda C-203/22 izravno se nadovezuje na SCHUFA presudu C-634/21 i zajedno s njom gradi sveobuhvatni okvir u kojemu je pravo na smislenu informaciju o logici automatiziranog odlučivanja čvrsto utjelovljeno u člancima 15. i 22. GDPR-a, a ne prepušteno diskreciji rukovatelja. Za radne odnose to znači sljedeće.

Poslodavac koji koristi automatizirani sustav za vrjednovanje, rangiranje (razvrstavanje) ili ocjenu zaposlenika ne može se pozvati na zaštitu poslovne tajne kao na razlog za potpunu uskratu informacija zaposleniku. Ako zaposlenik zatraži objašnjenje zašto je određeni sustav stvorio negativnu ocjenu, kojim mjerilima i kojim podacima, poslodavac mora pružiti razumljivu informaciju o čimbenicima i načinu na koji su osobni podaci zaposlenika obrađeni. Informacija ne mora nužno uključivati sam algoritam ili detaljan tehnički opis sustava, ali mora biti dovoljno konkretna da zaposleniku omogući stvarno razumjeti osnovu ocjene i eventualno ju osporiti. Ako poslodavac procijeni kako određene pojedinosti predstavljaju poslovnu tajnu, sporna informacija mora biti predložena AZOP-u ili sudu radi ocjene, a ne jednostavno zadržana.

Za zaposlenike ova presuda znači kako pravo na pristup informacijama o automatiziranoj obradi nije prazno slovo zakona koje rukovatelj može neutralizirati pozivom na poslovnu tajnu. Sud je izrijekom potvrdio kako to pravo mora biti djelotvorno, jer je neposredno vezano uz pravo iz članka 22. stavka 3. GDPR-a, tj. pravo na ljudsko preispitivanje automatiziranih odluka: bez smislene informacije o logici

sustava to pravo ne može biti stvarno ostvareno. Zaposlenik koji nije dobio razumljivu informaciju o automatiziranoj ocjeni koja je utjecala na odluku o njemu ima osnovu za zahtjev prema poslodavcu, a zatim i za pritužbu AZOP-u.

Presuda ima i širi učinak koji nadilazi GDPR. Sud je naznačio kako će ova načela biti važna i pri tumačenju Uredbe (EU) 2024/1689 o umjetnoj inteligenciji (Akt o AI), osobito zahtjeva transparentnosti iz njezinog članka 86., koji od primjenitelja određenih UI sustava zahtijeva pružanje jasnih i smislenih objašnjenja uloge UI sustava u postupku odlučivanja. Organizacije koje već danas grade sustave zaštite osobnih podataka u skladu s presudama SEU time istodobno postavljaju temelje i za usklađenost s Aktom o UI, koji se postupno počinje primjenjivati od 2025. nadalje.

5. Primjena u Republici Hrvatskoj i važnost za radne odnose

5.1. Pravni okvir u Republici Hrvatskoj

Republika Hrvatska punopravna je članica Europske unije, što znači da je GDPR, kao uredba, neposredno primjenjiv na cijelom njezinom području bez potrebe za posebnom provedbom u domaće pravo. Presude Suda Europske unije obvezujuće su za sve države članice i moraju ih primjenjivati i nacionalna nadzorna tijela i nacionalni sudovi. Nadležno nadzorno tijelo u Republici Hrvatskoj je AZOP.

Presude u predmetima SCHUFA neposredno su primjenjivo tumačenje GDPR-a koje obvezuje sve pravne i fizičke osobe u Republici Hrvatskoj koje obrađuju osobne podatke. To uključuje financijske institucije, agencije za naplatu potraživanja, osiguravajuće kuće, iznajmljivače i, osobito važno za potrebe ovog materijala, sve poslodavce koji koriste automatizirane sustave za upravljanje ljudskim resursima ili praćenje učinkovitosti zaposlenika.

5.2. Primjena na upravljanje radnicima

Premda su presude neposredno nastale iz financijskog sektora, pravna načela koja sadrže jednako se primjenjuju na poslovne postupke unutar radnog odnosa. Ako automatizirani sustav stvara ocjenu ili preporuku koja ima odlučujuću ulogu u nekoj odluci o osobi, taj sustav i ta odluka potpadaju pod članak 22. GDPR-a, neovisno o tome radi li se o kreditnom bonitetu ili ocjeni učinkovitosti zaposlenika.

U praksi to znači kako poslodavac koji koristi programsku potporu (softverski sustav) za praćenje rada, primjerice mjerenjem broja obavljenih zadataka, trajanja stanki, brzine odgovora na e-poštu ili ispunjenja normativa, i koji na temelju automatski stvorenih izvješća donosi ili bitno uvjetuje odluke o otkazima, stegovnim mjerama, napredovanjima ili raspoređivanju, mora poštovati obveze koje nameće članak 22. GDPR-a. Istodobno, zaposlenik na kojeg se takav sustav primjenjuje ima prava koja može koristiti.

6. Obveze poslodavaca i rukovatelja podacima

Iz presuda SEU i GDPR-a u cjelini slijede konkretne obveze za svaku organizaciju koja automatiziranom obradom stvara podatke ili ocjene koje utječu na položaj osoba.

6.1. Obveza transparentnosti i informiranja

Svaka osoba, čiji se osobni podatci obrađuju, ima pravo znati da ta obrada postoji. Kada je riječ o automatiziranoj obradi, koja uključuje profiliranje (procjenjivanje), rukovatelj je dužan osobu informirati o činjenici da se takva obrada provodi, o logici na kojoj se temelji te o značaju i predviđenim posljedicama te obrade za osobu. Ova se obveza ispunjava najčešće u okviru politike privatnosti ili obavijesti o obradi osobnih podataka, ali i izravno u postupcima u kojima osoba može biti zahvaćena odlučivanjem.

Za poslodavce to konkretno znači kako radnici trebaju biti unaprijed i jasno obaviješteni o tome postoji li i kakav je sustav koji automatski prati i vrjednuje njihov rad, koje se kategorije podataka tim sustavom prikupljaju te na koji način ti podatci utječu na kadrovske odluke. Obavijest ne smije biti formalna niti predugačka; mora biti razumljiva i dostupna.

6.2. Obveza osiguranja zakonske osnove za automatiziranu obradu

Sukladno članku 22. GDPR-a, automatizirana pojedinačna odluka u načelu je zabranjena, osim ako je ispunjen jedan od tri uvjeta: ona je nužna za izvršenje ugovora s osobom, temelji se na izričitoj privoli osobe ili je dopuštena zakonom koji istodobno propisuje odgovarajuće zaštitne mjere. Poslodavac koji uvodi automatizirani sustav vrjednovanja mora unaprijed utvrditi na kojoj od ovih osnova temelji tu obradu i dokumentirati tu ocjenu.

Presuda C-634/21 potvrdila je kako se na legitimni interes iz članka 6. stavka 1. točke (f) GDPR-a ne može biti dostatna osnova za samu automatiziranu individualnu odluku u smislu čl. 22. st. 2. GDPR-a; rukovatelj koji obrađuje podatke na temelju legitimnog interesa (čl. 6. st. 1. t. (f)) i dalje mora imati jednu od posebnih osnova iz čl. 22. st. 2. kako bi automatizirana odluka bila zakonita; za takvu je obradu potrebna jedna od tri posebne osnove navedene u članku 22. stavku 2. Ovaj zaključak vrijedi i za poslodavce koji su automatizirane sustave vrjednovanja uveli bez prethodne provjere usklađenosti s tim zahtjevom.

6.3. Obveza osiguranja mogućnosti ljudskog preispitivanja

I u slučajevima u kojima je automatizirana obrada zakonski dopuštena, rukovatelj mora osobi osigurati pravo zatražiti ljudsko preispitivanje odluke, iznijeti svoja stajališta i osporiti zaključke sustava. Poslodavac stoga ne smije organizirati kadrovski sustav tako da automatski stvorena ocjena automatski i neizbježno dovede do stegovne mjere, otkaza ili nenapredovanja, bez stvarne mogućnosti da ovlaštena osoba razmotri konkretne okolnosti.

Ova obveza nalaže uspostavljanje jasnog internog postupka koji zaposleniku pruža stvaran i smislen, a ne samo formalan, mehanizam prigovora na automatski stvorenu ocjenu. Taj postupak treba biti dokumentiran, dostupan svim zaposlenicima i učinkovito provođen.

6.4. Obveza ograničavanja roka čuvanja podataka

Iz presuda C-26/22 i C-64/22 slijedi obveza koja se ne tiče samo kreditnih agencija. Svaki rukovatelj dužan je osigurati da osobne podatke ne čuva dulje nego što je nužno za svrhu zbog koje su prikupljeni ili dulje nego što je propisano primjenjivim pravilom. **U kontekstu radnih odnosa to znači kako poslodavci moraju imati jasno određena pravila o tome koliko dugo čuvaju podatke o ocjenama učinkovitosti, stegovnim postupcima ili razlozima za otpuštanje, posebice kada su ti podatci prikupljeni automatiziranim sustavima. Zadržavanje tih podataka neograničeno ili bez stvarne poslovne nužnosti nije usklađeno s načelom ograničavanja pohrane iz članka 5. GDPR-a.**

7. Prava zaposlenika

Iste presude koje nameću obveze rukovateljima podacima istodobno utvrđuju ili potvrđuju niz prava koja radnicima stoje na raspolaganju. Radi se o pravima koja postoje temeljem GDPR-a, a presude SEU pružaju im konkretno tumačenje.

7.1. Pravo na pristup osobnim podacima i informacijama o automatiziranoj obradi (članak 15. GDPR-a)

Svaka zaposlena osoba može od svog poslodavca zatražiti potvrdu obrađuju li se osobni podatci koji se nje tiču i, ako da, pristup tim podacima. U slučaju automatiziranog odlučivanja ili procjenjivanja zaposlenik ima pravo na smislenu informaciju o logici koja se pri tome koristi te o značaju i predviđenim posljedicama takve obrade. Zahtjev se može uputiti pisanim ili elektroničkim putem, a iznimno i usmeno uz prethodnu identifikaciju; rukovatelju koji je dužan odgovoriti u roku od jednog kalendarskog mjeseca, s mogućnošću produljenja za još dva dodatna kalendarska mjeseca uz obrazloženje — pri čemu rukovatelj mora obavijestiti ispitanika o produljenju unutar prvog roka.

Ovo pravo posebno je važno u situacijama u kojima zaposlenik sumnja kako je kadrovska odluka koja ga se tiče bila temeljena ili značajno uvjetovana automatiziranim ocjenom, a da mu to nije jasno priopćeno.

7.2. Pravo na prigovor na automatiziranu odluku (članak 22. GDPR-a)

Zaposlenik koji je bio predmet automatiziranog odlučivanja, koje je imalo pravne učinke ili ga je značajno pogodilo, ima pravo na ljudsko preispitivanje te odluke, pravo iznijeti svoja stajališta i pravo osporiti zaključke automatiziranog sustava. Presuda C-634/21 potvrdila je kako ovo pravo nastaje čim automatizirana ocjena igra odlučujuću

ulogu u odluci o osobi, čak i ako formalno tu odluku donosi čovjek; ako je ta osoba samo potvrdila automatski zaključak bez stvarnog preispitivanja, radi se o automatiziranoj odluci u smislu članka 22. GDPR-a.

7.3. Pravo na ispravak i brisanje netočnih ili zastarjelih podataka (članci 16. i 17. GDPR-a)

Ako su podatci koji su korišteni u automatiziranoj obradi netočni, nepotpuni ili zastarjeli, zaposlenik ima pravo zatražiti njihov ispravak ili brisanje. Važno je i načelo iz presuda C-26/22 i C-64/22: podatci o prošlim stegovnim postupcima, ocjenama radnog učinka ne smiju se čuvati neograničeno niti koristiti u automatiziranim sustavima ocjenjivanja bez vremenskog ograničenja. Kada istekne rok čuvanja ili kada svrha obrade više nije aktualna, brisanje postaje obveza rukovatelja.

7.4. Pravo na pritužbu nadzornom tijelu i sudsku zaštitu (članci 77. i 78. GDPR-a)

Zaposlenik koji smatra kako su mu prava iz GDPR-a povrijeđena može podnijeti pritužbu AZOP-u. Postupak je besplatan i ne zahtijeva pravno zastupanje. Presude C-26/22 i C-64/22 potvrdile su kako nacionalni sudovi imaju pravo potpuno preispitati odluke nadzornog tijela, što znači da negativna odluka AZOP-a nije nužno konačan odgovor; otvoren je put sudske zaštite pred nadležnim upravnim sudom.

8. Preporuke za postizanje usklađenosti

Usklađenost s GDPR-om i presudama SEU nije teret samo za jednu stranu; ona svima donosi višu razinu pravne sigurnosti i povjerenja.

8.1. Za poslodavce: praktične mjere usklađivanja

Poslodavci koji koriste ili planiraju uvesti automatizirane sustave za upravljanje radnicima trebali bi provesti popis svih sustava koji automatiziranom obradom stvaraju zaključke, ocjene ili preporuke vezane uz zaposlenike. Za svaki takav sustav trebalo bi utvrditi je li mu pravna osnova u skladu s člankom 22. GDPR-a te dokumentirati tu ocjenu. Prije uvođenja svakog automatiziranog sustava vrjednovanja koji može imati pravne učinke ili na sličan način značajno utjecati na zaposlenike, poslodavac je dužan provesti procjenu učinka na zaštitu podataka (DPIA) u smislu članka 35. GDPR-a. DPIA je zakonska obveza, a ne diskrecijska mjera pa njezino propuštanje samo po sebi može biti osnova za korektivne mjere AZOP-a. Ako je u organizaciji imenovan službenik za zaštitu podataka (DPO), on mora biti uključen u provedbu DPIA-e

Politike privatnosti i obavijesti o obradi podataka trebalo bi osvježiti tako da radnici budu jasno i razumljivo informirani o automatiziranim sustavima koji se na njih primjenjuju. Ta obavijest treba biti konkretna.

Interni postupci trebaju sadržavati stvaran mehanizam za prigovor na automatizirane ocjene, takav koji zaposleniku omogućuje da njegova stajališta razmotri ovlaštena i nadležna osoba. Taj mehanizam trebalo bi ugraditi u važne interne akte, a po potrebi i u kolektivne ugovore.

Preporučuje se i provesti provjeru rokova čuvanja podataka koje automatizirani sustavi prikupljaju, kako bi se osiguralo da se podaci ne zadržavaju dulje od nužnog, sukladno načelima GDPR-a i presudama C-26/22 i C-64/22.

8.2. Za zaposlenike i sindikate: korištenje postojećih mehanizama

Zaposlenik koji sumnja da je kadrovska odluka koja ga se tiče bila utemeljena na automatiziranoj obradi bez odgovarajuće transparentnosti ili mogućnosti prigovora može pisanim putem od poslodavca zatražiti potvrdu o tome kakvi se automatizirani sustavi u pogledu njega primjenjuju i na kakvoj pravnoj osnovi, pozivajući se na članak 15. GDPR-a.

Ako je donesena negativna odluka, za koju zaposlenik smatra kako je bila pretežno uvjetovana automatski stvorenom ocjenom bez stvarnog preispitivanja, može pisanim putem zatražiti ljudski pregled, pozivajući se na članak 22. GDPR-a te na presudu SEU u predmetu C-634/21 od 7. prosinca 2023. Ako poslodavac ne odgovori ili odbije zahtjev bez valjane osnove, otvoren je put pritužbe AZOP-u i sudske zaštite.

Sindikati mogu imati važnu posredničku ulogu: mogu radnicima pomoći u razumijevanju njihovih prava, pružiti potporu u vođenju individualnih zahtjeva te u okviru kolektivnog pregovaranja razraditi jasna i obostrano prihvatljiva pravila o primjeni automatiziranih sustava u radnom okruženju. Jasno utvrđene odredbe kolektivnog ugovora donose korist i poslodavcu, koji dobiva pravnu sigurnost, i zaposlenicima, koji znaju što od sustava mogu očekivati.

9. Praksa Agencije za zaštitu osobnih podataka u Republici Hrvatskoj

AZOP je nadležno nadzorno tijelo za provedbu GDPR-a u Republici Hrvatskoj, osnovano Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/2018). Djeluje kao neovisno tijelo s ovlastima nadzora, savjetovanja i izricanja upravnih novčanih kazni — do 10 milijuna eura ili 2% ukupnog godišnjeg prometa za teža kršenja obveza voditelja/izvršitelja obrade, odnosno do 20 milijuna eura ili 4% ukupnog godišnjeg prometa za najteža kršenja (načela obrade, prava ispitanika, prijenosi u treće države), ovisno o tome koji je iznos viši. Postupak podnošenja pritužbe besplatan je i ne zahtijeva pravno zastupanje. AZOP je ujedno dio europske mreže nadzornih tijela koja čine Europski odbor za zaštitu podataka (EDPB), čije smjernice primjenjuje u svom radu.

9.1. Smjernice o obradi osobnih podataka u radnim odnosima

AZOP je u studenom 2023. objavio Smjernice o obradi osobnih podataka u radnim odnosima¹, koje daju praktičan pregled obveza poslodavaca i prava zaposlenika u području zaštite osobnih podataka. Smjernice obrađuju više tema važnih za temu ovog materijala: pravne temelje za obradu osobnih podataka zaposlenika, uključujući razloge zašto se u radnopravnom kontekstu privola u pravilu ne može koristiti kao zakonita osnova; posebne kategorije osobnih podataka koje se pojavljuju u radnom odnosu; obradu podataka u svrhu nadzora radnog vremena i praćenja zaposlenika putem GPS uređaja; te videonadzor u radnim prostorijama.

Za potrebe ovog materijala posebno su važna dva stajališta iz smjernica. Kao prvo, AZOP naglašava kako svaki tehnološki sustav kojim se prati i evidentira rad zaposlenika, uključujući digitalne sustave praćenja radnog učinka, mora imati jasnu zakonitu osnovu, a zaposlenici moraju biti unaprijed i jasno obaviješteni o njegovoj primjeni. Kao drugo, smjernice upozoravaju kako privola zaposlenika ne može biti valjana osnova za obradu osobnih podataka u radnom kontekstu, jer zaposlenik nije u ravnopravnom položaju prema poslodavcu i ne može slobodno odbiti dati privolu bez rizika od negativnih posljedica po radni odnos. Ovo stajalište izravno utječe na pravnu osnovu za uvođenje automatiziranih sustava praćenja i vrjednovanja: ta osnova mora biti jedna od onih iz članka 22. stavka 2. GDPR-a, a ne privola.

9.2. Obveza procjene učinka na zaštitu podataka

AZOP je Odlukom od 21. prosinca 2018. utvrdio popis vrsta postupaka obrade koji obvezno zahtijevaju provedbu procjene učinka na zaštitu podataka (DPIA)² u smislu članka 35. GDPR-a. Na tom popisu izričito se nalaze: obrada osobnih podataka radi sustavnog i opsežnog procjenjivanja ili automatiziranog odlučivanja kojim se donose zaključci koji u značajnoj mjeri utječu ili mogu utjecati na pojedinca; obrada posebnih kategorija osobnih podataka u svrhu procjenjivanja ili automatiziranog odlučivanja; te primjena novih tehnoloških rješenja za obradu osobnih podataka.

To znači kako svaki poslodavac koji uvodi automatizirani sustav za praćenje i vrjednovanje zaposlenika mora, prije puštanja sustava u primjenu, provesti DPIA kojom će procijeniti rizike za prava i slobode zaposlenika i dokumentirati mjere za njihovo ublažavanje. Ako se u okviru DPIA utvrdi visok preostali rizik, koji se ne može otkloniti internim mjerama, poslodavac je dužan prije početka obrade savjetovati se s AZOP-om. Propuštanje provedbe DPIA samo po sebi može biti osnova za izricanje korektivnih mjera.

¹ Smjernice AZOP-a o obradi osobnih podataka u radnim odnosima (studeni 2023.) Direktna PDF-veza: https://azop.hr/wp-content/uploads/2023/11/Smjernice_radni-odnosi.pdf Pregled publikacija i smjernica: <https://azop.hr/publikacije-i-smjernice/>

² Odluka AZOP-a o popisu vrsta postupaka koji zahtijevaju DPIA (prosinac 2018.) <https://azop.hr/odluka-o-ustpostavi-i-javnoj-objavi-popisa-vrsta-postupaka-obrade-koje-podlijezu-zahtjevu-za-procjenju-ucinka-na-zastitu-podataka/>

9.3. Nadzorna i kaznena praksa

Prema godišnjem izvješću o radu za 2023. godinu, AZOP je tu godinu označio kao najproduktivniju od svog osnivanja po broju nadzornih aktivnosti i izrečenih kazni. U 2023. izrečene su 28 upravnih novčanih kazni u ukupnom iznosu od 8.266.350 eura; u 2024. izrečene su 38 kazni u ukupnom iznosu od 538.200 eura. Naznačajniji predmeti u promatranom razdoblju ticali su se zaštite podataka u financijskom sektoru i sektoru naplate potraživanja, uključujući slučajeve u kojima je utvrđena nezakonita obrada osobnih podataka znatnog broja građana zbog nepoduzimanja odgovarajućih tehničkih i organizacijskih mjera zaštite.

Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/2018) propisuje kako se pravomoćno rješenje kojim je utvrđena povreda u vezi s automatiziranim pojedinačnim donošenjem odluke ili procjenjivanjem objavljuje na mrežnim stranicama AZOP-a bez anonimiziranja prikrivanja podataka o počinitelju. Ta odredba znači kako poslodavci koji krše pravila o automatiziranom odlučivanju snose i rizik narušavanja ugleda uz financijski, što daje dodatnu težinu obvezama iz GDPR-a i presuda SEU.

Radnici kojima se čini kako su im prava iz GDPR-a povrijeđena mogu AZOP-u podnijeti zahtjev za utvrđivanje povrede prava. Preporučuje se prethodno pisanim putem obratiti poslodavcu i jasno navesti koje se pravo ostvaruje te zatražiti pisani odgovor, uz dokumentiranje svake komunikacije. Ako poslodavac ne odgovori u roku od trideset dana, odgovori nepotpuno ili neopravdano odbije zahtjev, stvorena je time osnova za pritužbu AZOP-u. Podrška korisnicima (Help-Desk) AZOP-a dostupan je za besplatne telefonske konzultacije o pitanjima iz GDPR-a.

10. Zaključak

Presude Suda Europske unije u predmetima SCHUFA od prosinca 2023. i presuda u predmetu C-203/22 od veljače 2025. zajedno tvore suvisao okvir koji utvrđuje što automatizirana obrada smije biti, tko za njezine učinke odgovara, kako dugo se podatci smiju čuvati i što ispitanik ima pravo znati o logici koja ga je pogodila. Odgovori koje je Sud dao nisu povoljni samo za jednu stranu; radi se o pozivu svim sudionicima da organiziraju automatiziranu obradu na jasan, odgovoran i zakonski utemeljen način.

Za poslodavce te presude znače obvezu preispitivanja usklađenosti automatiziranih sustava koje koriste, osvježavanja internih akata i politika te uspostavljanja mehanizama koji zaposlenicima pružaju stvaran, a ne samo formalan oslonac u slučaju neslaganja s automatiziranim zaključkom. Za zaposlenike i sindikate te presude znače kako na raspolaganju imaju jasna i pravno provediva prava koja mogu koristiti bez nepotrebnog zaoštavanja, ali i bez oklijevanja kada je to nužno.

*Ovaj je materijal pripremljen u informativne i edukativne svrhe.
Ne predstavlja pravni savjet.*