



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

30 май 2013 година *

„Обработване на лични данни — Директива 95/46/ЕО — Член 2 — Понятие „лични данни“ — Членове 6 и 7 — Принципи, отнасящи се до качеството на данните и до законността на обработването на данни — Член 17 — Надеждност на обработването — Работно време на работниците — Регистър на работното време — Достъп на компетентния национален орган за контрол на условията на труд — Задължение на работодателя да предостави на разположение регистъра на работното време, така че да позволи неговото незабавно консултиране“

По дело C-342/12

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Tribunal do trabalho de Viseu (Португалия) с акт от 13 юли 2012 г., постъпил в Съда на 18 юли 2012 г., в рамките на производство по дело

Worten – Equipamentos para o Lar SA

срещу

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT),

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н М. Пешич, председател на състав, г-н Е. Жарашиюнас, г-н А. Ó Caoimh (докладчик), г-жа С. Тоадер и г-н С. Г. Фернлунд, съдии,

генерален адвокат: г-жа Ж. Кокот,

секретар: г-н А. Калот Ескобар,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

- за Worten – Equipamentos para o Lar, SA, от D. Abrunhosa e Sousa и J. Cruz Ribeiro, advogados,
- за португалското правителство, от г-н L. Inez Fernandes и г-жа С. Vieira Guerra, в качеството на представители,
- за чешкото правителство, от г-н М. Смолек, в качеството на представител,
- за италианското правителство, от г-жа G. Palmieri, в качеството на представител, подпомагана от г-жа М. Russo, avvocato dello Stato,

* Език на производството: португалски.

- за унгарското правителство, от г-н М. Fehér, както и от г-жа К. Szíjjártó и г-жа Á. Szilágyi, в качеството на представители,
- за Европейската комисия, от г-жа Р. Costa de Oliveira и г-н В. Martenczuk, в качеството на представители,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 2 и член 17, параграф 1 от Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 година за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни (ОВ L 281, стр. 31; Специално издание на български език, 2007 г., глава 13, том 17, стр. 10).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между дружеството Worten – Equipamentos para o Lar SA със седалище във Висеу (Португалия) (наричано по-нататък „Worten“) и Autoridade para as Condições de Trabalho (орган за контрол на условията на труд, наричан по-нататък „АСТ“) по повод на искането на последния да получи достъп до регистъра на работното време на това дружество.

Правна уредба

Правото на Съюза

Директива 95/46

- 3 Съгласно член 2 от Директива 95/46, озаглавен „Определения“:

„По смисъла на настоящата директива:

- а) „лични данни“ означава всяка информация, свързана с идентифицирано или подлежащо на идентификация лице („съответно физическо лице“); за подлежащо на идентифициране лице се смята това лице, което може да бъде идентифицирано, пряко или непряко, по-специално чрез идентификационен номер или един или повече специфични признаци, отнасящи се до неговата физическа, физиологическа, психологическа, умствена, икономическа, културна или социална самоличност;
- б) „обработване на лични данни“ („обработване“) означава всяка операция или набор от операции, извършвани или не с автоматични средства, прилагани към личните данни, като събиране, запис, организиране, съхранение, адаптиране или промяна, извличане, консултиране, употреба, разкриване чрез предаване, разпространяване или друга форма на предоставяне на данните, актуализиране или комбиниране, блокиране, изтриване или унищожаване;

[...]“.

4 Член 3 от тази директива със заглавие „Приложно поле“ гласи:

„1. Настоящата директива се прилага към пълната или частична обработка на лични данни с автоматизирани средства, както и към обработката със средства, които не са автоматизирани, на лични данни, съставляващи част от файлова система, или които са предназначени да съставляват част от файлова система.

2. Настоящата директива не се прилага за обработването на лични данни:

— при извършване на дейности, извън приложното поле на правото на Общността, например дейностите, предвидени в дял V и дял VI от Договора за Европейския съюз, и във всички случаи при дейности по обработването на данни, отнасящи се до обществената сигурност, отбраната, държавната сигурност (включително икономическото благосъстояние на държавата, когато процесът на обработка е свързан с държавната сигурност) и при дейности на държавата в областта на наказателното право,

— когато се извършва от физическо лице в хода на предимно лични или домашни занимания“.

5 Съгласно член 6 от посочената директива относно принципите във връзка с качеството на данните:

„1. Държавите членки предвиждат, че личните данни трябва:

[...]

б) да се събират за конкретни, ясно формулирани и законни цели и да не бъдат допълнително обработени по начин, който е несъвместим с тези цели. Допълнителната обработка на данните за исторически, статистически или научни цели няма да се разглежда като несъвместима, при условие че държавите членки предоставят необходимите гаранции за това;

в) да бъдат адекватни, релевантни, и да не са прекомерни по отношение на целите, за които се събират и/или обработват допълнително;

[...]

2. Администраторът осигурява спазването на параграф 1“.

6 Член 7 от същата директива, който се отнася до критериите за законосъобразност на обработването на данни, гласи:

„Държавите членки предвиждат, че обработването на лични данни може да се извършва само ако:

[...]

в) обработването е необходимо за спазването на правно задължение, чийто субект е администраторът;

или

[...]

д) обработването е необходимо за изпълнението на задача, която се осъществява в обществен интерес или при упражняване на официалните правомощия, които са предоставени на администратора или трето лице, на което се разкриват данните;

[...]“.

7 Член 17 от Директива 95/46, озаглавен „Надеждност на обработването“, има следното съдържание:

„1. Държавите членки предвиждат, че администраторът трябва да прилага подходящи технически и организационни мерки за защита на личните данни срещу случайно или неправомерно унищожаване или случайна загуба, промяна, неразрешено разкриване или достъп, в частност когато обработването включва предаване на данните по мрежа, както и срещу всякакви други незаконни форми на обработка.

Като се взема под внимание съвременното ниво на развитие и разходите за осъществяването им, тези мерки гарантират такова ниво на сигурност, което съответства на рисковете, свързани с обработването и с естеството на данните, които следва да бъдат защитени.

[...]“.

Директива 2003/88/ЕО

8 Член 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, стр. 9; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 7, стр. 3), озаглавен „Предмет и приложно поле“, гласи:

„1. Настоящата директива определя минималните изисквания за безопасност и здраве при организацията на работното време.

2. Настоящата директива се прилага за:

а) минималната продължителност на междудневната почивка, междуседмичната почивка и годишния отпуск, на почивките в работно време и максималната продължителност на седмично работно време [...]

[...]“.

9 Член 6 от тази директива, озаглавен „Максимална продължителност на седмично работно време“, предвижда:

„Държавите членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците:

[...]

б) средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредния труд, не надвишава 48 часа“.

10 Съгласно член 22, параграф 1, първа алинея от посочената директива:

„Държава членка може да не прилага разпоредбите на член 6, като същевременно съблюдава общите принципи за защита на безопасността и здравето на работниците, при условие че предприема необходимите мерки, за да гарантира, че:

а) никой работодател не изисква от работник да работи средно повече от 48 часа през период от седем дни, [...] освен ако преди това е получил съгласието на работника да извършва такава работа;

[...]

в) работодателят води актуална документация за всички работници, които извършват такава работа;

г) документацията се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време;

[...]“.

Португалската правна уредба

11 В Кодекса на труда (Codigo do trabalho), утвърден със Закон № 7/2009 от 12 февруари 2009 г., и по-специално в член 202 от него, озаглавен „Регистър на работното време“, е предвидено:

„1) Работодателят е длъжен да води, дори за работниците без фиксирано работно време, регистър на работното време, на достъпно място и който да може да се консултира незабавно.

2) В регистъра трябва да се посочват часовете на започване и приключване на работния ден, както и паузите и почивките, които не са част от работното време, за да може да се определи броят изработени от работника часове дневно и седмично [...]

[...]

5) Нарушението на разпоредбите на настоящия член съставлява тежко административно нарушение“.

12 В Закон № 107/2009 от 14 септември 2009 г. се съдържа по-специално следната разпоредба:

„Член 10 –

Процедури по инспектиране

1. При спазване на специалните разпоредби, инспекторът по труда следва посочените по-долу процедури при упражняване на функциите си:

а) изисква незабавно или с оглед на представянето им на децентрализираните служби към службата по инспекция на министерството на труда проверява и копира документите и другите способи за регистриране на информация с цел определяне на трудовите правоотношение и условията на труд;

[...]

2. При спазване на специалните разпоредби инспекторът по социална сигурност следва посочените по-долу процедури при упражняване на функциите си:

- a) с цел проверка, консултиране и прилагане към протоколите изисква и копира незабавно книгите, документите, регистрите, архивите и другите релевантни сведения, които са притежание на образуванията, чиято дейност е обект на инспекцията и които са полезни за проверка на инспектираните обстоятелства;

[...]“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

- 13 На 9 март 2010 г. АСТ осъществява проверка в обекта на Worten във Визеу, след която съставя протокол, в който се посочва, че:

- в този обект посоченото дружество е наело на работа четирима служители, които работят на смени;
- регистърът на работното време, в който следва да се посочват работните часове на ден, междудневните и междуседмичните почивки и изчислението на общия брой работни часове на работниците дневно и седмично, не е бил на разположение за незабавно консултиране;
- работниците регистрират работното време чрез поставяне на магнитна карта в устройство за разчитането ѝ, което се намира в помещението на магазин, разположен до посочения обект;
- не само че регистърът на работното време не е достъпен за всеки работник на предприятието и на посочения обект, в който изпълнява трудовите си функции, но освен това този регистър може да се консултира само от лицето, което притежава електронен достъп до него, а именно регионалният директор на Worten, който отсъства по време на посочената проверка, като в подобен случай единствено централният отдел „Човешки ресурси“ на Worten може да предостави съдържащата се в посочения регистър информация.

- 14 На 15 март 2010 г., след нареждане тази информация да бъде предоставена, регистърът на работното време, съдържащ изискуемите по силата на закона сведения, е представен на АСТ.

- 15 В решение от 14 март 2012 г. АСТ приема, че Worten носи отговорността за извършване на тежко административно нарушение на трудовото право, доколкото не се е съобразило с нормите относно регистъра на работното време, предвидени в член 202, параграф 1 от Кодекса на труда, тъй като това дружество не е позволило на АСТ да извърши незабавна справка в съответния обект на регистъра на работното време на наетите в този обект работници. Квалификацията на нарушението като „тежко“ е свързана с обстоятелството, че регистърът на работното време позволява да се определи бързо и непосредствено дали организацията на дейността на дадено предприятие е в съответствие с правната уредба на работното време. Вследствие на това АСТ налага на Worten глоба в размер на 2 000 EUR.

- 16 Worten подава жалба за отмяна на това решение пред Tribunal do trabalho de Viseu.

- 17 При тези условия Tribunal do trabalho de Viseu решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:
- „1) Следва ли член 2 от Директива 95/46[...] да се тълкува в смисъл, че понятието „лични данни“ обхваща регистрирането на работното време, т.е. посочването за всеки работник на часовете, в които започва и приключва работа, както и на паузите или периодите, които не се включват в работното време?
 - 2) При утвърдителен отговор на предходния въпрос, дължна ли е португалската държава да предвиди съгласно член 17, параграф 1 от Директива 95/46[...] подходящи технически и организационни мерки за защита на личните данни срещу случайно или неправомерно унищожаване или случайна загуба, промяна, неразрешено разкриване или достъп, в частност когато обработването включва предаване на данните по мрежа?
 - 3) Също в случай на утвърдителен отговор на предходния въпрос, ако държавата членка не вземе мерки в изпълнение на член 17, параграф 1 от Директива 95/46[...] и работодателят, който отговаря за обработването на тези данни, възприеме система на ограничен достъп до тях, недопускаща автоматичното ѝ консултиране от страна на компетентния национален орган за контрол на условията на труд, трябва ли принципът на предимство на правото на Европейския съюз да се тълкува в смисъл, че държавата членка не може да наложи санкция на работодателя за посоченото поведение?“.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

- 18 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали член 2, буква а) от Директива 95/46 трябва да се тълкува в смисъл, че регистър на работното време като разглеждания по главното производство, в който за всеки работник се посочват часовете на започване и приключване на работа, както и съответните паузи или почивки през работния ден, спада към понятието „лични данни“ по смисъла на тази разпоредба.
- 19 В това отношение е достатъчно да се приеме за установено, както поддържат всички заинтересовани страни, представили писмени становища, че данните, съдържащи се в регистър на работното време като разглеждания по главното производство, които се отнасят до ежедневното работно време и почивките на всеки работник, съставляват лични данни по смисъла на член 2, буква а) от Директива 95/46, тъй като става дума за „информация, свързана с идентифицирано или подлежащо на идентификация лице“ (вж. в този смисъл по-специално Решение от 20 май 2003 г. по дело Österreichischer Rundfunk и др., C-465/00, C-138/01 и C-139/01, Recueil, стр. I-4989, точка 64, Решение от 16 декември 2008 г. по дело Huber, C-524/06, Сборник, стр. I-9705, точка 43 и Решение от 7 май 2009 г. по дело Rijkeboer, C-553/07, Сборник, стр. I-3889, точка 42).
- 20 Следователно събирането, записът, организирането, съхранението, консултирането, употребата на подобни данни от работодател, както и предоставянето им от негова страна на компетентните национални органи в областта на контрола на условията на труд имат характера на „обработване на лични данни“ по смисъла на член 2, буква б) от Директива 95/46 (вж. в този смисъл по-специално Решение по дело Österreichischer Rundfunk и др., посочено по-горе, точка 64 и Решение по дело Huber, посочено по-горе, точка 43).

- 21 Освен това следва да се уточни, че след като в делото по главното производство е безспорно, че това обработване на лични данни се прави с автоматизирани средства и че не е приложимо нито едно от посочените в член 3, параграф 2 от Директива 95/46 изключения, посоченото обработване попада в приложното поле на тази директива.
- 22 Поради това на първия въпрос следва да се отговори, че член 2, буква а) от Директива 95/46 трябва да се тълкува в смисъл, че регистър на работното време като разглеждания по главното производство, в който за всеки работник се посочват часовете на започване и приключване на работа, както и съответните паузи или почивки през работния ден, спада към понятието „лични данни“ по смисъла на тази разпоредба.

По втория и третия въпрос

- 23 В рамките на втория и третия въпрос, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали член 17, параграф 1 от Директива 95/46 трябва да се тълкува в смисъл, че всяка държава членка е длъжна да предвиди подходящи технически и организационни мерки за защита на личните данни срещу случайното или неправомерно унищожаване или случайната загуба, промяна, неразрешено разкриване или достъп, и ако отговорът на този въпрос е утвърдителен, дали държава членка, която не е приела подобни мерки, има право да наложи санкция на работодател, който в качеството си на администратор на тези данни възприеме система на ограничен достъп до тях, недопускаща незабавното ѝ консултиране от страна на компетентния национален орган за контрол на условията на труд.
- 24 Следва да се напомни, че съгласно член 17, параграф 1 от Директива 95/46, свързан с надеждността на обработването, държавите членки предвиждат, че администраторът на лични данни трябва да прилага технически и организационни мерки, предназначени да осигурят подходящо равнище на сигурност с оглед рисковете, свързани с обработването и с естеството на данните, които следва да бъдат защитени, като се има предвид съвременното равнище на развитие и разходите за осъществяването им (вж. в този смисъл Решение по дело Rijkeboer, посочено по-горе, точка 62).
- 25 Следователно, обратно на предпоставката, на която се основават вторият и третият въпрос, посоченият член 17, параграф 1 не задължава държавите членки — освен в случай че имат качеството „администратор“ — да приемат тези технически и организационни мерки, като задължение да приеме подобни мерки има само администраторът, който в конкретния случай е работодателят. В замяна на това посочената разпоредба задължава държавите членки да приемат във вътрешното си право разпоредба, която предвижда подобно задължение.
- 26 Освен това от акта за преюдициално запитване по никакъв начин не се установява, че разглежданите по главното производство данни са били обект на случайно или неправомерно унищожаване или случайна загуба, промяна, неразрешено разкриване или достъп, нито на други незаконни форми на обработка по смисъла на член 17, параграф 1 от Директива 95/46. Напротив, от сведенията по преписката, с която разполага Съдът по това дело, е безспорно, че достъпът на компетентните национални органи в областта на контрола на условията на труд до тези данни е разрешен от националното право.
- 27 При все това в писменото си становище Worten изтъква, че предвиденото в член 202, параграф 1 от Кодекса на труда задължение за предоставяне на регистъра на работното време с оглед на неговото незабавно консултиране на практика е несъвместимо със задължението за установяване на адекватна система на защита на личните данни, които се съдържат в този регистър. Всъщност подобно задължение е равнозначно на допускане на възможността всеки служител в съответното предприятие да може да има достъп до тези данни, което е в

нарушение на предвиденото в член 17, параграф 1 от Директива 95/46 задължение за осигуряване безопасността на тези данни. Следователно подобен общ достъп напълно лишава тази разпоредба от всякакво полезно действие.

- 28 Подобни доводи не могат да бъдат приети. Всъщност, обратно на предпоставката, на която се основава, задължението на работодателя в качеството му на администратор на лични данни да предостави незабавно на компетентния национален орган за контрол на условията на труд достъп до регистъра на работното време, по никакъв начин не предполага съдържащите се в този регистър лични данни непременно и само поради това обстоятелство да станат достъпни за лица, които нямат разрешение за тази цел. Както правилно изтъква португалското правителство, всъщност съгласно член 17, параграф 1 от Директива 95/46 всеки администратор на лични данни следва да вземе необходимите технически и организационни мерки, за да гарантира, че единствено лицата, на които надлежно е разрешен достъпът до съответните лични данни, имат право да отговорят на заявление за достъп, направено от трето лице.
- 29 При тези условия не изглежда тълкуването на член 17, параграф 1 от Директива 95/46 да е релевантно за целите на разрешаване на спора по главното производство.
- 30 При все това в рамките на въведеното с член 267 ДФЕС производство за сътрудничество между националните юрисдикции и Съда той трябва да даде на националния съд полезен отговор, който да му позволи да реши спора, с който е сезиран. С оглед на това при необходимост Съдът трябва да преформулира въпросите, които са му зададени. Всъщност задача на Съда е да тълкува всички разпоредби на правото на Съюза, които са необходими на националните юрисдикции, за да се произнасят по споровете, с които са сезирани, дори тези разпоредби да не са изрично посочени във въпросите, отправени от тези юрисдикции до Съда (вж. по-специално Решение от 8 март 2007 г. по дело *Camprina*, C-45/06, Сборник, стр. I-2089, точки 30 и 31, както и Решение от 14 октомври 2010 г. по дело *Fuß*, C-243/09, Сборник, стр. I-9849, точка 39).
- 31 Следователно, макар запитващата юрисдикция формално да е свела въпросите си до тълкуването единствено на член 17, параграф 1 от Директива 95/46, това обстоятелство не е пречка Съдът да ѝ предостави всички насоки за тълкуване на правото на Съюза, които могат да бъдат полезни за решаване на спора по делото, с който тя е сезирана, независимо дали тази юрисдикция ги е посочила във въпросите си. В това отношение Съдът трябва да извлече от предоставените от националната юрисдикция данни, по-конкретно от мотивите на акта за преюдициално запитване, тези разпоредби от правото на Съюза, на които е необходимо да се направи тълкуване предвид предмета на спора (вж. Решение по дело *Fuß*, посочено по-горе, точка 40).
- 32 В конкретния случай съгласно преписката, с която разполага Съдът, запитващата юрисдикция цели основно да се установи дали разпоредбите на Директива 95/46 трябва да се тълкуват в смисъл, че не допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която задължава работодателя да предостави на компетентния национален орган за контрол на условията на труд регистъра на работното време, така че този орган да може да направи незабавно справка в посочения регистър. Както следва от точка 15 на настоящото решение, на Worten е наложена парична санкция именно поради нарушение на това задължение, предвидено в член 202, параграф 1 от Кодекса на труда.
- 33 В това отношение следва да се напомни, че съгласно разпоредбите на глава II от Директива 95/46, озаглавена „Общи правила относно законността на обработването на лични данни“, извън допуснатите на основание член 13 от тази директива случаи на дерогиране обработването на лични данни трябва да отговаря, от една страна, на отнасящите се до качеството на данните принципи, прогласени в член 6 от посочената директива, и от друга страна, на някой от шестте критерия за законосъобразност на обработването на лични данни, изброени в член 7 от същата

директива (Решение по дело *Österreichischer Rundfunk* и др., посочено по-горе, точка 65, Решение по дело *Huber*, посочено по-горе, точка 48 и Решение от 24 ноември 2011 г. по дело *ASNEF и FECEMD*, C-468/10 и C-469/10, Сборник, стр. I-12181, точка 26).

- 34 По-специално, съгласно член 6, параграф 1, букви б) и в) от Директива 95/46 данните трябва да „се събират за конкретни, ясно формулирани и законни цели“, както и да бъдат „адекватни, релевантни и да не са прекомерни“ по отношение на посочените цели. Освен това съгласно член 7, букви в) и д) от посочената директива обработването на лични данни е законосъобразно, ако съответно „е необходимо за спазването на правно задължение, чийто субект е администраторът“, или ако „е необходимо за изпълнението на задача, която се осъществява в обществен интерес или при упражняване на официалните правомощия, които са предоставени на администратора или на трето лице, на което се разкриват данните“ (Решение по дело *Österreichischer Rundfunk* и др., посочено по-горе, точка 66).
- 35 Явно това е така в случай като разглеждания по главното производство, тъй като се оказва — което запитващата юрисдикция следва да провери, — от една страна, че личните данни, които се съдържат в регистъра на работното време, са събрани с оглед на това да се осигури спазването на правната уредба относно условията на труд и от друга страна, че обработването на тези лични данни е необходимо с оглед на спазването на правно задължение на работодателя, както и за изпълнението на задачите за осъществяване на контрол, възложени на компетентния национален орган за контрол на условията на труд.
- 36 Що се отнася до конкретния ред и условия за организиране на достъпа на посочения национален орган до тези лични данни с цел изпълнение на задачите по контрол на условията на труд, следва да се напомни, че за необходимо по смисъла на член 7, буква д) от Директива 95/46 може да се приеме единствено предоставянето на достъп на компетентните в тази област органи (вж. в този смисъл Решение по дело *Huber*, посочено по-горе, точка 61).
- 37 Що се отнася до задължението на работодателя да предостави на посочения национален орган незабавен достъп до регистъра на работното време, съгласно практиката на Съда подобно задължение може да се окаже необходимо по смисъла на тази разпоредба, ако допринася за по-ефективното прилагане на правната уредба в областта на условията на труд (вж. по аналогия Решение по дело *Huber*, посочено по-горе, точка 62).
- 38 В това отношение следва да се напомни, че Директива 2003/88 има за цел да определи минимални изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време, като им предостави минимално време за почивка — най-вече междудневна и междуседмична, — както и подходящи почивки в работния ден и като предвиди горна граница за продължителността на седмичното работно време (вж. в този смисъл по-специално Решение от 5 октомври 2004 г. по дело *Pfeiffer* и др., C-397/01-C-403/01, Recueil, стр. I-8835, точка 76 и Решение от 25 ноември 2010 г. по дело *Fuß*, C-429/09, Сборник, стр. I-12167, точка 43).
- 39 От тази гледна точка член 6, буква б) от Директива 2003/88 задължава държавите членки да предприемат „необходимите мерки“, за да гарантират, че при съблюдаване на необходимостта от опазване на безопасността и здравето на работниците средното работно време за всеки седемдневен период, включително извънредният труд, не надвишава 48 часа (вж. в този смисъл Решение по дело *Pfeiffer* и др., точка 100 и Решение от 14 октомври 2010 г. по дело *Fuß*, точка 33, посочени по-горе).
- 40 Освен това член 22, параграф 1, първа алинея от Директива 2003/88 предвижда, че държавите членки могат да не прилагат разпоредбите на член 6 от нея, ако по-специално посредством предприемане на необходимите мерки за тази цел гарантират, че работодателят води актуална

документация за всички засегнати работници (член 22, параграф 1, първа алинея, буква в) от посочената директива) и че тази документация се предоставя на разположение на компетентните органи, които от съображения, свързани с безопасността и/или здравето на работниците, могат да забраняват или ограничават възможността за превишаване на максималната седмична продължителност на работно време (член 22, параграф 1, първа алинея, буква г) от същата директива).

- 41 Според Европейската комисия, макар и да е вярно, че Директива 2003/88 не налага изрично на държавите членки задължение да приемат законодателство като разглежданото по главното производство, също така е вярно, че контролът за спазване на задълженията по тази директива може да включва приемането на мерки за контрол в качеството им на „необходими мерки“ за осъществяване на нейните цели. При все това според Комисията задължението на работодателя да позволи незабавно консултиране на регистъра на работното време може да предотврати всяка възможност за промяна на данните през периода между осъщественото от компетентните национални органи посещение с цел проверка и действителния контрол на посочените данни от тези органи.
- 42 Обратно на това, Worten поддържа, че посоченото задължение е прекомерно с оглед на вмешателството в личния живот на работниците, което то предполага. Всъщност, от една страна, регистърът на работното време има за цел да предостави на работниците доказателство при проверката на действително изработените часове. Достоверността на този регистър обаче не се оспорва в делото по главното производство. От друга страна, посоченият регистър позволява да се направи преценка на средните стойности на работното време по-специално с оглед на контрола на почасовото освобождаване от работа. За тази цел незабавното предоставяне на тези регистри за консултиране няма никаква добавена стойност. Освен това съдържащата се в този регистър информация може да бъде предоставена допълнително.
- 43 По настоящото дело запитващата юрисдикция следва да провери дали задължението на работодателя да предостави на компетентния национален орган за контрол на условията на труд достъп до регистъра на работното време, така че да позволи неговото незабавно консултиране, може да се счита за необходимо за целите на осъществяване от този орган на задачите му по контрол, допринасяйки за по-ефективно прилагане на правната уредба в областта на условията на труд, в частност що се отнася до работното време.
- 44 В това отношение при всички случаи следва да се уточни, че ако посоченото задължение се приеме за необходимо за постигане на тази цел, наложените санкции за осигуряване на ефикасното прилагане на изискванията на Директива 2003/88 трябва да отговарят и на принципа на пропорционалност, което запитващата юрисдикция също трябва да провери в делото по главното производство (вж. по аналогия Решение от 6 ноември 2003 г. по дело Lindqvist, C-101/01, Recueil, стр. I-12971, точка 88).
- 45 При това положение на втория и третия въпрос следва да се отговори, че член 6, параграф 1, букви б) и в), както и член 7, букви в) и д) от Директива 95/46 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която задължава работодателя да предостави на разположение на компетентния национален орган за контрол на условията на труд регистъра на работното време, така че да му позволи неговото незабавно консултиране, при условие че това задължение е необходимо за изпълнението от този орган на задачите му по контрол на прилагането на правната уредба в областта на условията на труд, по-конкретно що се отнася до работното време.

По съдебните разноси

⁴⁶ С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

- 1) Член 2, буква а) от Директива 95/46/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 24 октомври 1995 година за защита на физическите лица при обработването на лични данни и за свободното движение на тези данни трябва да се тълкува в смисъл, че регистър на работното време като разглеждания по главното производство, в който за всеки работник се посочват часовете на започване и приключване на работа, както и съответните паузи или почивки през работния ден, спада към понятието „лични данни“ по смисъла на тази разпоредба.
- 2) Член 6, параграф 1, букви б) и в), както и член 7, букви в) и д) от Директива 95/46 трябва да се тълкуват в смисъл, че допускат национална правна уредба като разглежданата по главното производство, която задължава работодателя да предостави на разположение на компетентния национален орган за контрол на условията на труд регистъра на работното време, така че да му позволи неговото незабавно консултиране, при условие че това задължение е необходимо за изпълнението от този орган на задачите му по контрол на прилагането на правната уредба в областта на условията на труд, по-конкретно що се отнася до работното време.

Подписи