



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

30 päivänä toukokuuta 2013*

Henkilötietojen käsittely — Direktiivi 95/46/EY — 2 artikla — Henkilötietojen käsite — 6 ja 7 artikla —
Tietojen laatua ja tietojenkäsittelyn laillisuutta koskevat periaatteet — 17 artikla —
Käsittelyn turvallisuus — Työntekijöiden työaika — Työaikarekisteri — Toimivaltaisen kansallisen
työsuojeluviranomaisen oikeus saada tietoja — Työnantajan velvollisuus asettaa työaikarekisteri
saataville siten, että siihen on mahdollista tutustua heti

Asiassa C-342/12,

jossa on kyse SEUT 267 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka Tribunal do trabalho de Viseu (Portugali) on esittänyt 13.7.2012 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut unionin tuomioistuimeen 18.7.2012, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Worten – Equipamentos para o Lar SA

vastaan

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT),

UNIONIN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Ilešič sekä tuomarit E. Jarašiūnas, A. Ó Caoimh (esittelevä tuomari), C. Toader ja C. G. Fernlund,

julkisasiamies: J. Kokott,

kirjaaja: A. Calot Escobar,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

- Worten – Equipamentos para o Lar SA, edustajinaan advogado D. Abrunhosa e Sousa ja advogado J. Cruz Ribeiro,
- Portugalin hallitus, asiamiehinään L. Inez Fernandes ja C. Vieira Guerra,
- Tšekin hallitus, asiamiehenään M. Smolek,
- Italian hallitus, asiamiehenään G. Palmieri, avustajanaan avvocato dello Stato M. Russo,
- Unkarin hallitus, asiamiehinään M. Fehér, K. Szíjjártó ja Á. Szilágyi,

* Oikeudenkäyntikieli: portugali.

— Euroopan komissio, asiamiehinään P. Costa de Oliveira ja B. Martenczuk,
päätettyään julkisasiamiestä kuultuaan ratkaista asian ilman ratkaisuehdotusta,
on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta 24.10.1995 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 95/46/EY (EYVL L 281, s. 31) 2 artiklan ja 17 artiklan 1 kohdan tulkintaa.
- 2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat Worten – Equipamentos para o Lar SA -niminen yhtiö (jäljempänä Worten), jonka kotipaikka on Viseussa (Portugali), ja Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) (työsuojeluviranomainen, jäljempänä ACT) ja jossa on kyseessä viimeksi mainitun pyyntö saada tutustua kyseisen yhtiön työaikarekisteriin.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Unionin oikeus

Direktiivi 95/46

- 3 Direktiivin 95/46 2 artiklassa, jonka otsikko on ”Määritelmät”, säädetään seuraavaa:

”Tässä direktiivissä tarkoitetaan

- a) ’henkilötiedoilla’ kaikenlaisia tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa luonnollista henkilöä (’rekisteröity’) koskevia tietoja; tunnistettavissa olevana pidetään henkilöä, joka voidaan suoraan tai epäsuorasti tunnistaa, erityisesti henkilönumeron taikka yhden tai useamman hänelle tunnusomaisen fyysisen, fysiologisen, psyykkisen, taloudellisen, kulttuurillisen tai sosiaalisen tekijän perusteella,
- b) ’henkilötietojen käsittelyllä’ (’käsittely’) kaikenlaisia sellaisia toimintoja tai toimintojen kokonaisuuksia, joita kohdistetaan henkilötietoihin joko automaattisen tietojenkäsittelyn avulla tai manuaalisesti, kuten tietojen kerääminen, tallentaminen, järjestäminen, säilyttäminen, muokkaaminen tai muuttaminen, tiedon haku, kysely, käyttö, luovuttaminen siirtämällä, levittämällä tai asettamalla muutoin saataville, yhteensovittaminen tai yhdistäminen sekä suojaaminen, poistaminen tai tuhoaminen,

– –”

- 4 Direktiivin 3 artiklassa, jonka otsikko on ”Soveltaisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tätä direktiiviä sovelletaan osittain tai kokonaan automatisoituun tietojenkäsittelyyn sekä sellaisten henkilötietojen manuaaliseen käsittelyyn, jotka muodostavat rekisterin osan tai joiden on tarkoitus muodostaa rekisterin osa.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta henkilötietojen käsittelyyn,

- joka suoritetaan sellaisessa toiminnassa, joka ei kuulu yhteisön oikeuden soveltamisalaan, kuten toiminta, josta on määrätty Euroopan unionista tehdyn sopimuksen V ja VI osastossa, ja kaikissa tapauksissa käsittely, joka koskee yleistä turvallisuutta, puolustusta, valtion turvallisuutta (myös valtion taloudellista hyvinvointia, kun käsittelyoperaatio on sidoksissa valtion turvallisuutta koskeviin kysymyksiin) ja rikosoikeuden alalla tapahtuvaa valtion toimintaa,
- jonka luonnollinen henkilö suorittaa yksinomaan henkilökohtaisessa tai kotitalouttaan koskevassa toiminnassa.”
- 5 Direktiivin 6 artiklassa, joka koskee tietojen laatua koskevia periaatteita, säädetään seuraavaa:
- ”1. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, että
- –
- b) henkilötiedot kerätään tiettyä nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, eikä niitä myöhemmin saa käsitellä näiden tarkoitusten kanssa yhteensopimattomalla tavalla. Myöhempää käsittelyä historian tutkimusta taikka tilastollisia tai tieteellisiä tarkoituksia varten ei pidetä yhteensopimattomana, sillä edellytyksellä, että jäsenvaltiot toteuttavat tarpeelliset suojaustoimet,
- c) henkilötiedot ovat asianmukaisia, olennaisia eivätkä liian laajoja siihen tarkoitukseen, mihin ne on kerätty ja missä niitä myöhemmin käsitellään,
- –
2. Rekisterinpitäjän on huolehdittava 1 kohdan noudattamisesta.”
- 6 Direktiivin 7 artiklassa, joka koskee tietojenkäsittelyn laillisuutta koskevia periaatteita, säädetään seuraavaa:
- ”Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, että henkilötietoja voidaan käsitellä ainoastaan,
- –
- c) jos käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän laillisen velvoitteen noudattamiseksi, tai
- –
- e) jos käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai sellaisen julkisen vallan käyttämiseksi, joka kuuluu rekisterinpitäjälle tai sivulliselle, jolle tiedot luovutetaan – –
- –”
- 7 Direktiivin 95/46 17 artiklassa, jonka otsikko on ”Käsittelyn turvallisuus”, säädetään seuraavaa:
- ”1. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, että rekisterinpitäjän on toteutettava tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi vahingossa tapahtuvalta tai laittomalta tuhoamiselta, vahingossa tapahtuvalta häviämiseltä, muuttamiselta, luvattomalta luovuttamiselta tai tietojen antamiselta, erityisesti jos käsittely muodostuu tietojen siirtämisestä verkossa, sekä kaikelta muulta laittomalta käsittelyltä.
- Ottaen huomioon kehityksen taso ja toimenpiteiden kustannukset on taattava asianmukainen turvallisuuden taso suhteessa käsittelyn riskeihin ja suojattavien tietojen luonteeseen.

--”

Direktiivi 2003/88/EY

- 8 Tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista 4.11.2003 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY (EUVL L 299, s. 9) 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus ja soveltamisala”, säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä vahvistetaan turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten.

2. Tämä direktiivi koskee:

- a) vuorokautisia ja viikoittaisia vähimmäislepoaikoja ja vuosilomaa sekä taukoja ja viikoittaista enimmäistyöaika; --

--”

- 9 Direktiivin 6 artiklassa, jonka otsikko on ”Viikoittainen enimmäistyöaika”, säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi:

--

- b) keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään neljäkymmentäkahdeksan tuntia.”

- 10 Kyseisen direktiivin 22 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltiolla on mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklaa ottaen kuitenkin huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat yleiset periaatteet ja edellyttäen, että se toteuttaa tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että:

- a) työnantaja ei vaadi työntekijää työskentelemään yli 48 tuntia seitsemän päivän aikana, -- ellei hän ole ensin saanut työntekijän suostumusta tällaiseen työskentelyyn;

--

- c) työnantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaista työtä tekevistä työntekijöistä;

- d) nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä ja ne voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja/tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika;

--”

Portugalin säännöstö

- 11 Työlain (codigo do trabalho), joka on vahvistettu 12.2.2009 annetulla lailla nro 7/2009, 202 §:ssä, jonka otsikko on ”Työaikarekisteri”, säädetään seuraavaa:

- ”1) Työnantajan on pidettävä työntekijöistään – sellaiset työntekijät mukaan luettuina, joilla ei ole kiinteää työaikaa – työaikarekisteriä, joka on saatavilla sellaisissa tiloissa, joissa siihen on mahdollista tutustua heti.
- 2) Rekisterissä on ilmoitettava työtuntien alkamis- ja päättymisaika sekä työaikaan kuulumattomat keskeytykset tai tauot, siten, että työntekijän tekemät päivittäiset ja viikoittaiset – – työtunnit voidaan määrittää.

--

- 5) Näiden säännösten rikkomista pidetään vakavana hallinnollisena rikkomuksena.”

- 12 Lisäksi 14.9.2009 annetussa laissa nro 107/2009 säädetään muun muassa seuraavaa:

”10 § –

Tarkastusmenettelyt

1. Työsuojelutarkastajan on tehtäviään hoitaessaan toteutettava seuraavat menettelyt, sanotun kuitenkaan rajoittamatta erityisten säännösten soveltamista:

- a) sen on vaadittava työsuhteiden ja -olojen määrittämiseksi tarpeelliset asiakirjat ja muut rekisterit välittömästi nähtäväkseen tai työministeriön tarkastusyksikön hajautetuille yksiköille myöhemmin toimitettaviksi sekä tutkittava ne ja otettava niistä jäljennökset

--

2. Sosiaaliturvatarkastaja toteuttaa tehtäviään hoitaessaan seuraavat menettelyt, sanotun kuitenkaan rajoittamatta erityisten säännösten soveltamista:

- a) sen on vaadittava tarkastuksen kohteena olevaa toimintaa harjoittaville yksiköille kuuluvat kirjat, asiakirjat, rekisterit, arkistot ja muut merkitykselliset seikat, jotka ovat tarpeen tutkittavien tietojen selvittämiseksi, välittömästi nähdäkseen ja otettava niistä jäljennökset voidakseen tutkia niitä, hakea niistä tietoja ja liittää ne pöytäkirjoihin

--”

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

- 13 ACT teki 9.3.2010 Viseussa sijaitsevassa Wortenin toimipaikassa tarkastuksen, jonka päätteeksi se laati pöytäkirjan, jossa todettiin seuraavaa:

- yhtiön palveluksessa oli kyseisessä toimipaikassa neljä työntekijää, jotka tekevät vuorotyötä
- työaikarekisteri, josta käyvät ilmi kunkin työntekijän päivittäiset työskentelyjaksot, päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat ja päivittäiset ja viikoittaiset työtunnit, ei ollut saatavilla siten, että siihen olisi ollut mahdollista tutustua heti

- työntekijät kirjasivat työaikansa leimaamalla sähköisen kellokortin kyseisen toimipaikan viereisessä liikkeessä sijaitsevassa laitteessa
 - yrityksen ja sen toimipaikan, jossa työskentelyä harjoitetaan, työntekijöillä ei ole pääsyä työaikarekisteriin, vaan siihen voivat tutustua ainoastaan henkilöt, joilla on oikeus kirjautua tätä koskevaan tietokonejärjestelmään, eli Wortenin aluepäällikkö, joka ei ollut paikalla tarkastushetkellä. Ainoastaan Wortenin keskusyksikön henkilöstöosasto voi tällaisessa tapauksessa toimittaa kyseiseen rekisteriin sisältyvät tiedot.
- 14 Laissa edellytetyt tiedot sisältävä työaikarekisteri toimitettiin ACT:lle 15.3.2010 sen esitettyä näiden tietojen esittämistä koskevan pyynnön.
- 15 ACT katsoi 14.3.2012 tekemässään päätöksessä, että Worten oli syyllistynyt työoikeutta koskevaan vakavaan hallinnolliseen rikkomukseen, koska se oli rikkonut työlain 202 §:n 1 momentissa säädettyjä työaikarekisteriä koskevia sääntöjä, kun tämä yhtiö ei ollut mahdollistanut sitä, että ACT olisi voinut tutustua välittömästi kyseisessä yhtiössä sen palveluksessa olevia työntekijöitä koskevaan työaikarekisteriin. Rikkomuksen oli sen mukaan katsottava olevan vakava, koska työaikarekisterin avulla on mahdollista määrittää välittömästi ja nopeasti, onko jonkin yrityksen toiminta järjestetty työaika koskevien säännösten mukaisesti. ACT määräsi näin ollen Wortenille 2 000 euron suuruisen sakon.
- 16 Worten nosti tästä päätöksestä kumoamiskanteen Tribunal do trabalho de Viseussa.
- 17 Tribunal do trabalho de Viseu päätti näin ollen lykätä ratkaisun antamista ja esittää unionin tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:
- ”1) Onko direktiivin 95/46 – – 2 artiklaa tulkittava siten, että henkilötietojen käsite kattaa työaikarekisterin eli työtuntien alkamis- ja päättymisaikaa sekä työaikaan kuulumattomia keskeytyksiä tai taukoja koskevan ilmoituksen kunkin työntekijän osalta?
- 2) Mikäli edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko Portugalin valtiolla direktiivin 95/46 – – 17 artiklan 1 kohdan nojalla velvollisuus toteuttaa tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi vahingossa tapahtuvalta tai laittomalta tuhoamiselta, vahingossa tapahtuvalta häviämiseltä, muuttamiselta ja luvottomalta luovuttamiselta tai tietojen antamiselta, erityisesti silloin, kun käsittely muodostuu tietojen siirtämisestä verkossa?
- 3) Mikäli edelliseen kysymykseen vastataan myöntävästi, onko sellaisessa tilanteessa, jossa jäsenvaltio ei toteuta mitään direktiivin 95/46 – – 17 artiklan 1 kohdan noudattamisen edellyttämiä toimenpiteitä ja jossa työnantaja, joka on vastuussa kyseisten tietojen käsittelystä, omaksuu järjestelmän, jossa on rajoitettu oikeus saada kyseisiä tietoja ja jossa kansallisella työsuojeluviranomaisella ei ole automaattista pääsyä näihin tietoihin, Euroopan unionin oikeuden ensisijaisuuden periaatetta tulkittava siten, ettei jäsenvaltio voi määrätä kyseiselle työnantajalle seuraamuksia tästä toiminnasta?”

Ennakkoratkaisukysymysten arviointi

Ensimmäinen kysymys

- 18 Kansallinen tuomioistuin tiedustele ensimmäisellä kysymyksellään, onko direktiivin 95/46 2 artiklan a alakohtaa tulkittava siten, että pääasian kohteena olevan kaltainen työaikarekisteri, jossa ilmoitetaan kunkin työntekijän osalta työtuntien alkamis- ja päättymisaika sekä vastaavat keskeytykset tai tauot, kuuluu tässä säännöksessä tarkoitettujen henkilötietojen käsitteen alaan.

- 19 Tässä yhteydessä riittää kun todetaan, että – kuten kaikki kirjallisia huomautuksia toimittaneet osapuolet ovat todenneet – pääasian kohteena olevan kaltaiseen työaikarekisteriin sisältyvät tiedot, jotka koskevat kunkin työntekijän päivittäisiä työaikoja ja lepojaksuja, ovat direktiivin 95/46 2 artiklan a alakohdassa tarkoitettuja henkilötietoja, koska kyse on ”tunnistettua tai tunnistettavissa olevaa luonnollista henkilöä koskevista tiedoista” (ks. vastaavasti mm. yhdistetyt asiat C-465/00, C-138/01 ja C-139/01, Österreichischer Rundfunk ym., tuomio 20.5.2003, Kok., s. I-4989, 64 kohta; asia C-524/06, Huber, tuomio 16.12.2008, Kok., s. I-9705, 43 kohta ja asia C-553/07, Rijkeboer, tuomio 7.5.2009, Kok., s. I-3889, 42 kohta).
- 20 Tällaisten tietojen kerääminen, tallentaminen, järjestäminen, säilyttäminen, kysely ja käyttö työnantajan toimesta sekä se, että työnantaja siirtää ne toimivaltaisille kansallisille työsuojeluviranomaisille, ovat näin ollen luonteeltaan direktiivin 95/46 2 artiklan b alakohdassa tarkoitettua ”henkilötietojen käsittelyä” (ks. vastaavasti mm. em. yhdistetyt asiat Österreichischer Rundfunk ym., tuomion 64 kohta ja em. asia Huber, tuomion 43 kohta).
- 21 Lisäksi on täsmennettävä, että koska pääasiassa on kiistatonta, että tämä henkilötietojen käsittely on automatisoitua ja ettei mitään direktiivin 95/46 3 artiklan 2 kohdassa luetelluista poikkeuksista voida soveltaa, kyseinen tietojen käsittely kuuluu tämän direktiivin soveltamisalaan.
- 22 Näin ollen ensimmäiseen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 95/46 2 artiklan a alakohtaa on tulkittava siten, että pääasian kohteena olevan kaltainen työaikarekisteri, jossa ilmoitetaan kunkin työntekijän osalta työtuntien alkamis- ja päättymisaika sekä keskeytykset tai tauot, kuuluu tässä säännöksessä tarkoitettujen henkilötietojen käsitteen alaan.

Toinen ja kolmas kysymys

- 23 Kansallinen tuomioistuin tiedustelee toisella ja kolmannella kysymyksellään, joita on tarkasteltava yhdessä, pääasiallisesti, onko direktiivin 95/46 17 artiklan 1 kohtaa tulkittava siten, että jäsenvaltioilla on velvollisuus toteuttaa tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet henkilötietojen suojaamiseksi vahingossa tapahtuvalta tai laittomalta tuhoamiselta, vahingossa tapahtuvalta häviämiselältä, muuttamiselta ja luvattomalta luovuttamiselta tai tietojen antamiselta, ja mikäli näin on, onko jäsenvaltiolla, joka ei ole toteuttanut tällaisia toimenpiteitä, oikeus määrätä seuraamus sellaiselle työnantajalle, joka on vastuussa kyseisten tietojen käsittelystä ja on omaksunut järjestelmän, jossa on rajoitettu oikeus saada kyseisiä tietoja ja jossa kansallisella työsuojeluviranomaisella ei ole mahdollisuutta tutustua näihin tietoihin heti.
- 24 On muistutettava, että direktiivin 95/46 17 artiklan, joka koskee käsittelyn turvallisuutta, 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, että henkilötietorekisterin pitäjän on toteutettava tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, joilla taataan asianmukainen turvallisuuden taso suhteessa käsittelyn riskeihin ja suojattavien tietojen luonteeseen, ottaen huomioon kehityksen taso ja toimenpiteiden kustannukset (ks. vastaavasti em. asia Rijkeboer, tuomion 62 kohta).
- 25 Tästä seuraa, että toisessa ja kolmannessa kysymyksessä esitetystä lähtökohdasta poiketen kyseisessä 17 artiklan 1 kohdassa ei velvoiteta jäsenvaltioita toteuttamaan näitä teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä, paitsi jos ne ovat itse rekisterinpitäjiä, ja velvollisuus toteuttaa tällaiset toimenpiteet kuuluu vain rekisterinpitäjälle eli nyt käsiteltävässä asiassa työnantajalle. Sitä vastoin tässä säännöksessä velvoitetaan jäsenvaltiot antamaan sisäisessä oikeudessaan säännös, jossa säädetään tästä velvollisuudesta.
- 26 Ennakkoratkaisupyynnöstä ei myöskään ilmene millään tavalla, että pääasian kohteena olevat tiedot olisivat olleet vahingossa tapahtuvan tai laittoman tuhoamisen, vahingossa tapahtuvan häviämisen, muuttamisen, luvattoman luovuttamisen tai tietojen antamisen tai jonkin muun laittoman käsittelyn kohteena direktiivin 95/46 17 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla. Päinvastoin unionin

tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy ilmi, että tässä asiassa on kiistatonta, että kansallisessa oikeudessa sallitaan työoloja valvovien toimivaltaisten kansallisten viranomaisten oikeus saada näitä tietoja.

- 27 Worten väittää kuitenkin kirjallisissa huomautuksissaan, että työlain 202 §:n 1 momentissa säädetty velvollisuus asettaa työaikarekisteri saataville siten, että siihen on mahdollista tutustua heti, ei ole käytännössä yhteensopiva tähän rekisteriin sisältyvien henkilötietojen asianmukaisen suojaamisjärjestelmän perustamista koskevan velvoitteen kanssa. Sen mukaan tällaisesta velvoitteesta näet seuraisi, että hyväksyttäisiin, että kyseisen yrityksen kaikilla työntekijöillä on oikeus saada tällaisia tietoja, mikä on vastoin direktiivin 95/46 17 artiklan 1 kohdassa säädettyä velvollisuutta taata näiden tietojen turvallisuus. Tällainen yleinen tietojensaantioikeus poistaisi näin ollen tältä säännökseltä sen tehokkaan vaikutuksen.
- 28 Tällainen väite ei voi menestyä. Kantajan lähtökohdasta poiketen työnantajalle henkilötietorekisterin pitäjänä kuuluva velvollisuus asettaa työaikarekisteri välittömästi toimivaltaisten kansallisten työsuojeluviranomaisten saataville ei suinkaan tarkoita, että tähän rekisteriin sisältyvät henkilötiedot olisi välttämättä vain tästä syystä annettava sellaisten henkilöiden käyttöön, joilla ei ole tähän oikeutta. Kuten Portugalin hallitus on perustellusti todennut, henkilötietorekisterin pitäjällä on näet direktiivin 95/46 17 artiklan 1 kohdan nojalla velvollisuus toteuttaa tarpeelliset tekniset ja organisatoriset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että vain henkilöillä, joilla on asianmukainen pääsy kyseisiin henkilötietoihin, on oikeus vastata kolmannen esittämään tietojensaantipyntöön.
- 29 Näin ollen ei vaikuta siltä, että direktiivin 95/46 17 artiklan 1 kohdan tulkinta olisi merkityksellinen pääasian ratkaisemiselle.
- 30 Kansallisten tuomioistuinten ja unionin tuomioistuimen välille SEUT 267 artiklalla luodussa yhteistyömenettelyssä unionin tuomioistuimen tehtävänä on kuitenkin antaa kansalliselle tuomioistuimelle hyödyllinen vastaus, jonka perusteella kansallinen tuomioistuin voi ratkaista siinä vireillä olevan asian. Unionin tuomioistuimen on tämän vuoksi tarvittaessa muotoiltava sille esitetyt kysymykset uudelleen. Unionin tuomioistuimen tehtävänä on nimittäin tulkita kaikkia unionin oikeuden säännöksiä, joita kansalliset tuomioistuimet tarvitsevat ratkaistessaan niiden käsiteltäväksi saatettuja asioita, vaikka näitä säännöksiä ei olisi nimenomaisesti mainittu kansallisten tuomioistuinten unionin tuomioistuimelle esittämässä kysymyksissä (ks. mm. asia C-45/06, Campina, tuomio 8.3.2007, Kok., s. I-2089, 30 ja 31 kohta ja asia C-243/09, Fuß, tuomio 14.10.2010, Kok., s. I-9849, 39 kohta).
- 31 Vaikka näin ollen ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on muodollisesti rajoittanut kysymyksensä koskemaan vain direktiivin 95/46 17 artiklan 1 kohdan tulkintaa, tämä seikka ei estä unionin tuomioistuinta esittämästä sille kaikkia unionin oikeuden tulkintaan liittyviä seikkoja, jotka saattavat olla hyödyllisiä kansallisen tuomioistuimen arvioidessa käsiteltävään olevaa asiaa, riippumatta siitä, onko kansallinen tuomioistuin viitannut niihin kysymyksissään. Unionin tuomioistuimen on poimittava kaikista kansallisen tuomioistuimen esittämistä seikoista ja erityisesti ennakkoratkaisupyynnön perusteluista ne unionin oikeutta koskevat seikat, joita on syytä tulkita, kun otetaan huomioon riidan kohde (ks. em. asia Fuß, tuomion 40 kohta).
- 32 Nyt käsiteltävässä asiassa unionin tuomioistuimen käytettävissä olevasta asiakirja-aineistosta käy ilmi, että kansallinen tuomioistuin pyrkii pääasiallisesti selvittämään, onko direktiivin 95/46 säännöksiä tulkittava siten, että ne ovat esteenä pääasian kohteena olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta asettaa työaikarekisteri toimivaltaisen kansallisen työsuojeluviranomaisen saataville siten, että siihen on mahdollista tutustua heti. Kuten tämän tuomion 15 kohdasta käy ilmi, Wortenille on määrätty rahamääräinen seuraamus juuri työlain 202 §:n 1 momentissa säädetyn velvoitteen rikkomisen vuoksi.

- 33 Tässä yhteydessä on muistutettava, että direktiivin 95/46 II luvun, jonka otsikko on ”Yleiset säännöt henkilötietojen käsittelyn laillisuudesta”, säännösten mukaan on niin, että jollei direktiivin 13 artiklassa säädetystä poikkeuksista muuta johdu, henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava yhtäältä tietojen laatua koskevia periaatteita, jotka mainitaan tämän direktiivin 6 artiklassa, ja toisaalta tietojen käsittelyn laillisuutta koskevia periaatteita, jotka luetellaan sen 7 artiklassa (em. yhdistetyt asiat Österreichischer Rundfunk ym., tuomion 65 kohta; em. asia Huber, tuomion 48 kohta ja yhdistetyt asiat C-468/10 ja C-469/10, ASNEF ja FECEMD, tuomio 24.11.2011, Kok., s. I-12181, 26 kohta,).
- 34 Henkilötiedot on direktiivin 95/46 6 artiklan 1 kohdan b ja c alakohdan nojalla tarkemmin ottaen kerättävä ”tiettyä nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten” ja niiden on oltava ”asianmukaisia, olennaisia eikä liian laajoja” tähän tarkoitukseen nähden. Lisäksi saman direktiivin 7 artiklan c ja e alakohdan mukaan henkilötietojen käsittely on sallittua vain, jos ”käsittely on tarpeen rekisterinpitäjän laillisen velvoitteen noudattamiseksi” tai jos ”käsittely on tarpeen yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi tai sellaisen julkisen vallan käyttämiseksi, joka kuuluu rekisterinpitäjälle – – jolle tiedot luovutetaan” (em. yhdistetyt asiat Österreichischer Rundfunk, tuomion 66 kohta).
- 35 Tästä vaikuttaisi olevan kyse pääasian kohteena olevan kaltaisessa tilanteessa, jos käy ilmi, että yhtäältä työaikarekisteriin sisältyvät henkilötiedot kerätään, jotta voidaan taata työoloja koskevan lainsäädännön noudattaminen, ja toisaalta, että näiden henkilötietojen käsittely on tarpeen työnantajalle kuuluvan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi sekä toimivaltaiselle kansalliselle työsuojeluviranomaiselle kuuluvien valvontatehtävien toteuttamiseksi; kansallisen tuomioistuimen asiana on selvittää nämä seikat.
- 36 Kun on kyse konkreettisista organisointia koskevista menettelytavoista, jotka liittyvät tämän kansallisen viranomaisen oikeuteen saada kyseisiä henkilötietoja voidakseen taata työolojen valvomista koskevien tehtäviensä toteuttamisen, on muistutettava, että direktiivin 95/46 7 artiklan e alakohdassa tarkoitettulla tavalla tarpeellisenä voidaan pitää ainoastaan tietojensaantioikeuden myöntämistä viranomaisille, jotka ovat toimivaltaisia tällä alalla (ks. vastaavasti em. asia Huber, tuomion 61 kohta).
- 37 Mitä tulee työnantajan velvollisuuteen asettaa työaikarekisteri välittömästi kansallisen viranomaisen saataville, yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy ilmi, että tällainen velvollisuus voi olla kyseisessä säännöksessä tarkoitettulla tavalla tarpeen, jos sen avulla työoloja koskevaa lainsäädäntöä voidaan soveltaa tehokkaammin (ks. analogisesti em. asia Huber, tuomion 62 kohta).
- 38 Tässä yhteydessä on muistettava, että direktiivillä 2003/88 on tarkoitus vahvistaa vähimmäisvaatimukset, joilla parannetaan työntekijöiden elin- ja työoloja erityisesti työaika koskevien kansallisten lainsäädäntöjen lähentämisellä varmistamalla se, että työntekijöillä on – muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset – vähimmäislepoajat sekä asianmukaiset tauot, ja säätämällä keskimääräiselle viikoittaiselle työajalle enimmäismäärä (ks. vastaavasti mm. yhdistetyt asiat C-397/01-C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok., s. I-8835, 76 kohta ja asia C-429/09, Fuß, tuomio 25.11.2010, Kok., s. I-12167, 43 kohta).
- 39 Tästä näkökulmasta direktiivin 2003/88 6 artiklan b alakohdassa velvoitetaan jäsenvaltiot toteuttamaan ”tarvittavat toimenpiteet”, jotta työntekijöiden turvallisuutta ja terveyden suojelemista koskevien vaatimusten vuoksi keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia (ks. vastaavasti em. asia Pfeiffer ym., tuomion 100 kohta ja em. asia Fuß, tuomio 14.10.2010, 33 kohta).
- 40 Lisäksi direktiivin 2003/88 22 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että jäsenvaltioilla on mahdollisuus olla soveltamatta 6 artiklan säännöksiä edellyttäen, että ne toteuttavat tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan, että työnantaja pitää ajan tasalla olevia tiedostoja kaikista tällaisista työntekijöistä (kyseisen direktiivin 22 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan c alakohta)

ja että nämä tiedostot ovat toimivaltaisten viranomaisten käytettävissä ja ne voivat työntekijöiden turvallisuuteen ja/tai terveyteen liittyvistä syistä kieltää tai rajoittaa mahdollisuuden ylittää viikoittainen enimmäistyöaika (saman direktiivin 22 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan d alakohta).

- 41 Euroopan komissio toteaa, että vaikka direktiivissä 2003/88 ei velvoiteta nimenomaisesti jäsenvaltioita antamaan pääasian kohteena olevan kaltaista lainsäädäntöä, tässä direktiivissä asetettujen velvoitteiden noudattamisen valvonta voi kuitenkin sisältää sillä tavoiteltujen päämäärien toteuttamiseen ”tarvittavina toimenpiteinä” valvontatoimenpiteiden käyttöönoton. Työnantajan velvollisuus sallia se, että työaikarekisteriin voidaan tutustua heti, on omiaan estämään mahdollisuudet tietojen muuttamiseen toimivaltaisten kansallisten viranomaisten toteuttaman tarkastuskäynnin ja niiden suorittaman kyseisten tietojen tosiasiallisen valvonnan välisenä aikana.
- 42 Worten sitä vastoin väittää, että tämä velvollisuus on liiallinen, kun otetaan huomioon siitä aiheutuva puuttuminen työntekijöiden yksityiselämään. Se toteaa, että yhtäältä työaikarekisterin tarkoituksena on tarjota työntekijälle todistuskeino työntekoon todella käytetyn ajan tarkastamista varten. Pääasiassa ei ole myöskään kiistetty kyseisen rekisterin oikeaperäisyyttä. Toisaalta kyseinen rekisteri mahdollistaa keskimääräisten työaikojen arvioimisen erityisesti valvottaessa työajoista vapauttamista. Wortenin mukaan siitä, ovatko nämä rekisterit heti saatavilla, ei saada mitään lisäarvoa. Lisäksi samaan rekisteriin sisältyvät tiedot voidaan toimittaa myöhemmin.
- 43 Nyt käsiteltävässä asiassa on ennakkoratkaisua pyytäneen kansallisen tuomioistuimen tehtävänä selvittää, voidaanko katsoa, että työnantajan velvollisuus asettaa työaikarekisteri kansallisen työsuojeluviranomaisen saataville siten, että siihen on mahdollista tutustua heti, on tarpeen, jotta tämä viranomaisen voi toteuttaa valvontatehtävänsä siten, että työoloja koskevaa lainsäädäntöä voidaan sen avulla soveltaa tehokkaammin erityisesti työaikojen osalta.
- 44 Tässä yhteydessä on kuitenkin täsmennettävä, että mikäli katsottaisiin, että tällainen velvollisuus on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi, direktiivissä 2003/88 säädettyjen vaatimusten tehokkaan soveltamisen varmistamiseksi määrättyjen seuraamusten on joka tapauksessa oltava suhteellisuusperiaatteen mukaisia, mikä ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on selvitettävä pääasiassa (ks. analogisesti asia C-101/01, Lindqvist, tuomio 6.11.2003, Kok., s. I-12971, 88 kohta).
- 45 Edellä esitetyn perusteella toiseen ja kolmanteen kysymykseen on vastattava, että direktiivin 95/46 6 artiklan 1 kohdan b ja c alakohtaa sekä 7 artiklan c ja e alakohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasian kohteena olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta asettaa työaikarekisteri toimivaltaisen kansallisen työsuojeluviranomaisen saataville siten, että siihen on mahdollista tutustua heti, kunhan tämä velvollisuus on tarpeen, jotta kyseinen viranomaisen voi harjoittaa työoloja koskevan lainsäädännön soveltamista koskevia valvontatehtäviään erityisesti työajan osalta.

Oikeudenkäyntikulut

- 46 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely unionin tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä unionin tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla unionin tuomioistuin (kolmas jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Yksilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta 24.10.1995 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 95/46/EY 2 artiklan a alakohtaa on tulkittava siten, että pääasian kohteena olevan kaltainen työaikarekisteri, jossa ilmoitetaan kunkin työntekijän osalta työtuntien alkamis- ja päättymisaika sekä vastaavat keskeytykset tai tauot, kuuluu tässä säännöksessä tarkoitettujen henkilötietojen käsitteen alaan.**
- 2) **Direktiivin 95/46 6 artiklan 1 kohdan b ja c alakohtaa sekä 7 artiklan c ja e alakohtaa on tulkittava siten, että ne eivät ole esteenä pääasian kohteena olevan kaltaiselle kansalliselle lainsäädännölle, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta asettaa työaikarekisteri toimivaltaisen kansallisen työsuojeluviranomaisen saataville siten, että siihen on mahdollista tutustua heti, kunhan tämä velvollisuus on tarpeen, jotta kyseinen viranomainen voi harjoittaa työoloja koskevan lainsäädännön soveltamista koskevia valvontatehtäviään erityisesti työajan osalta.**

Allekirjoitukset