



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2013. május 30.*

„Személyes adatok kezelése — 95/46/EK irányelv — 2. cikk — A »személyes adatok« fogalma — 6. és 7. cikk — Az adatok minőségére és az adatkezelés jogszerűvé tételére vonatkozó elvek — 17. cikk — Az adatkezelés biztonsága — A munkavállalók munkaideje — Munkaidő-nyilvántartás — A munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság hozzáférése — A munkáltatónak a munkaidő-nyilvántartás oly módon történő rendelkezésre bocsátására vonatkozó kötelezettsége, amely lehetővé teszi az azonnali megtekintést”

A C-342/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a tribunal do trabalho de Viseu (Portugália) a Bírósághoz 2012. július 18-án érkezett, 2012. július 13-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Worten – Equipamentos para o Lar SA**

és

az **Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, E. Jarašiūnas, A. Ó Caoimh (előadó), C. Toader és C. G. Fernlund bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Worten – Equipamentos para o Lar SA képviseletében D. Abrunhosa e Sousa és J. Cruz Ribeiro advogados,
- a portugál kormány képviseletében L. Inez Fernandes és C. Vieira Guerra, meghatalmazotti minőségben,
- a cseh kormány képviseletében M. Smolek, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: portugál.

- az olasz kormány képviselőjében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítője: M. Russo avvocato dello Stato,
- a magyar kormány képviselőjében Fehér M., Szijjártó K. és Szilágyi Á., meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében P. Costa de Oliveira és B. Martenczuk, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a személyes adatok feldolgozása [helyesen: kezelése] vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 1995. október 24-i 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 281., 31., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 13. fejezet, 15. kötet, 355. o.) 2. cikkének és 17. cikke (1) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet a Worten – Equipamentos para o Lar SA (a továbbiakban: Worten), Viseu-ban (Portugália) székhellyel rendelkező társaság és az Autoridade para as Condições de Trabalho (munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező hatóság, a továbbiakban: ACT) között az utóbbinak e társaság munkaidő-nyilvántartásához történő hozzáférési kérelme tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 95/46 irányelv

- 3 A 95/46 irányelv „Fogalommeghatározások” című 2. cikke értelmében:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

- a) »személyes adat« az azonosított vagy azonosítható természetes személyre (»érintettre«) vonatkozó bármely információ; az azonosítható személy olyan személy, aki közvetlen vagy közvetett módon azonosítható, különösen egy azonosító számra vagy a személy fizikai, fiziológiai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy társadalmi identitására vonatkozó egy vagy több tényezőre történő utalás révén;
- b) »személyes adatok feldolgozása« [helyesen: »személyes adatok kezelése«] (»feldolgozás«) [helyesen: »kezelés«] a személyes adatokon automatikus vagy nem automatikus módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, azaz gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, visszakeresés, betekintés, felhasználás, közlés továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel révén, összehangolás vagy összekapcsolás, zárolás, törlés, illetve megsemmisítés;

[...]”

4 Ezen irányelv „Hatály” című 3. cikke a következőket tartalmazza:

„(1) Ezen irányelvet kell alkalmazni a személyes adatok részben vagy egészben automatizált módon való feldolgozására [helyesen: kezelésére], valamint azoknak a személyes adatoknak a nem automatizált módon való feldolgozására [helyesen: kezelésére], amelyek valamely nyilvántartási rendszer részét képezik, vagy amelyeket egy nyilvántartási rendszer részévé kívánnak tenni.

(2) Az irányelv nem alkalmazandó az alábbi személyesadat-feldolgozásokra [helyesen: személyesadat-kezelésekre]:

- a közösségi jog hatályán kívül eső tevékenységek, mint például az Európai Unióról szóló szerződés V. és VI. címeiben megállapítottak, valamint a közbiztonsággal, a védelemmel, a nemzetbiztonsággal (beleértve az ország gazdasági jólétét is, ha a feldolgozási [helyesen: kezelési] művelet nemzetbiztonsági ügyre vonatkozik), továbbá a büntetőjog területén az állami tevékenységekkel kapcsolatos feldolgozási [helyesen: kezelési] műveletek,
- a természetes személy által kizárólag személyes célra, vagy háztartási tevékenysége keretében végzett adatfeldolgozás [helyesen: adatkezelés].”

5 Az említett irányelv 6. cikke, amely az adatok minőségére vonatkozó elveket tartalmazza, így rendelkezik:

„(1) A tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok:

[...]

- b) gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és törvényes [helyesen: jogszerű] célból történhet, és további feldolgozása [helyesen: kezelése] nem végezhető e célokkal összeférhetetlen módon. A személyes adatok további feldolgozása [helyesen: kezelése] történelmi, statisztikai vagy tudományos célokra nem tekintendő összeférhetetlennek, amennyiben a tagállamok biztosítják a megfelelő garanciákat;
- c) gyűjtésük és/vagy további feldolgozásuk [helyesen: kezelésük] célja szempontjából megfelelőek, relevánsak és nem túlzott mértékűek;

[...]

(2) Az adatkezelő feladata gondoskodni arról, hogy az (1) bekezdés rendelkezései teljesüljenek.”

6 Ugyanezen irányelv 7. cikke, amely az adatkezelés jogszerűvé tételére vonatkozó kritériumokról szól, így rendelkezik:

„A tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok csak abban az esetben dolgozhatók fel [helyesen: kezelhetők], ha:

[...]

- c) az adatfeldolgozás [helyesen: adatkezelés] az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettségnek teljesítéséhez szükséges

vagy

[...]

e) az adatfeldolgozás [helyesen: adatkezelés] közérdekből elvégzendő feladat végrehajtásához vagy az adatkezelőre, illetve az adatokról tudomást szerző harmadik félre ruházott hivatali hatáskör gyakorlásához szükséges [helyesen: illetve azon harmadik félre ruházott közhatalmi hatáskör gyakorlásához szükséges, akivel az adatokat közölték]

[...]”

7 A 95/46 irányelvnek „Az adatfeldolgozás [helyesen: adatkezelés] biztonsága” című 17. cikke a következőket tartalmazza:

„(1) A tagállamoknak rendelkezniük kell arról, hogy az adatkezelő végrehajtsa a megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket a személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisülése, véletlen elvesztése, megváltoztatása, jogosulatlan nyilvánosságra hozatala vagy hozzáférése [helyesen: a jogosulatlan hozzáférés] elleni védelme érdekében, különösen, ha a feldolgozás [helyesen: kezelés] közben az adatokat hálózaton keresztül továbbítják, továbbá a feldolgozás [helyesen: kezelés] minden más jogellenes formája ellen.

Tekintettel a technika vívmányaira és alkalmazásuk költségeire, ezen intézkedéseknek olyan szintű biztonságot kell nyújtaniuk, amely megfelel az adatfeldolgozás [helyesen: adatkezelés] által jelentett kockázatoknak és a védendő adatok jellegének.

[...]”

A 2003/88/EK irányelv

8 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) a napi és a heti pihenőidő és az éves szabadság minimális időtartama, a szünetek és a maximális heti munkaidő esetében [...]

[...]”

9 Ezen irányelv „Maximális heti munkaidő” című 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

[...]

b) hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát.”

10 Az említett irányelv 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében:

„A tagállamnak lehetősége van arra, hogy ne alkalmazza a 6. cikket, de csak a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvek tiszteletben tartása mellett, feltéve hogy meg hozza a szükséges intézkedéseket a következők biztosítása érdekében:

a) a munkáltató nem írhatja elő a munkavállaló számára, hogy egy hétnapos időszak alatt 48 óránál többet dolgozzon, [...] kivéve ha a munkavállaló előzetesen beleegyezett az ilyen munkavégzésbe;

[...]

c) a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet az ilyen munkát végző valamennyi munkavállalóról;

d) a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését;

[...]”

A portugál szabályozás

11 A 2009. február 12-i 7/2009 törvénnyel jóváhagyott Munka Törvénykönyve (codigo do trabalho) „Munkaidő-nyilvántartás” című 202. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltatónak hozzáférhető helyen és az azonnali megtekintést lehetővé téve kell őriznie a munkavállalók által ledolgozott munkaidő nyilvántartását, ideértve a rugalmas munkaidőben dolgozókat is.

(2) A nyilvántartásnak tartalmaznia kell a munkaidő kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőbe nem tartozó időszakokat oly módon, hogy a munkavállaló által ledolgozott napi és heti munkaórák száma [...] megállapítható legyen.

[...]

(5) E cikk rendelkezéseinek megsértése súlyos szabálysértésnek minősül.”

12 A 2009. szeptember 14-i 107/2009 törvény többek között a következőképp rendelkezik:

„10. cikk –

Ellenőrzési eljárások

(1) A munkaügyi ellenőr feladatai ellátása során a különös szabályozás rendelkezéseinek sérelme nélkül az alábbi eljárásokat folytatja le:

a) a munkahelyi viszonyok és munkafeltételek meghatározásához hasznos dokumentumok és más nyilvántartások azonnali hatályú igénylése, vagy a Munkaügyi Minisztérium ellenőrzési szolgálatának dekoncentrált szervei részére történő bemutatás céljával való igénylése, ezek megvizsgálása és másolása;

[...]

(2) A társadalombiztosítási ellenőr feladatai ellátása során a különös szabályozás rendelkezéseinek sérelme nélkül az alábbi eljárásokat folytatja le:

- a) az ellenőrzés tárgyát képező jogalanyokhoz tartozó és az ellenőrzött tények vizsgálatához hasznos könyvek, dokumentumok, nyilvántartások, irattárak és más, lényeges elemek azonnali hatályú igénylése és másolása megvizsgálás, megtekintés és jegyzőkönyvekhez csatolás céljából;

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 13 2010. március 9-én az ACT ellenőrzést végzett a Worten Viseu-ban található üzlethelyiségében, amely során az alábbi megállapításokat tartalmazó jegyzőkönyvet vett fel:
- e társaság négy női munkavállalót alkalmaz váltott műszakban;
 - a munkaidő-nyilvántartás, amelyben fel kell tüntetni a munkavállalók vonatkozásában a napi munkaidőt, a napi és heti pihenőidőt, valamint a napi és heti munkaidő számítási módját, nem azonnal hozzáférhető;
 - a munkavállalók úgy tartják nyilván munkaidejüket, hogy egy mágneskártyát húznak le az említett üzlethelyiség mellett található boltban elhelyezett leolvasón;
 - azonfelül, hogy a munkaidő-nyilvántartáshoz a vállalkozás és a munkavégzés helyéül szolgáló üzlethelyiség egyetlen munkavállalója sem férhet hozzá, a hozzáférésre csak egy informatikai hozzáféréssel rendelkező személy jogosult, konkrétan a Worten területi képviselője, aki az említett ellenőrzéskor nem volt jelen; ilyen esetben egyedül a Worten humán erőforrás-gazdálkodásért felelős központi szerve tudja az említett nyilvántartásban szereplő információkat szolgáltatni.
- 14 Az ezen információk benyújtására történő felszólítást követően, 2010. március 15-én a jogszabályok által előírt adatokat tartalmazó nyilvántartást továbbították az ATC-hez.
- 15 2012. március 14-én kelt határozatában az ACT úgy ítélte meg, hogy a Worten súlyos munkajogi szabálysértést követett el, mivel megsértette a Munka Törvénykönyve 202. cikkének (1) bekezdésében előírt, a munkaidő-nyilvántartásra vonatkozó szabályokat, amennyiben ez a társaság nem tette lehetővé, hogy az ATC az érintett üzlethelyiségben az ott alkalmazott munkavállalók munkaidejére vonatkozó nyilvántartáshoz hozzáférjen. A szabálysértés súlyosságát az indokolja, hogy a munkaidő-nyilvántartás révén közvetlenül és gyorsan meghatározható, hogy a vállalkozás tevékenységének megszervezése megfelel-e a munkaidőre vonatkozó szabályozásnak. Következésképpen az ACT 2000 euró összegű bírságot szabott ki a Wortenre.
- 16 A Worten megsemmisítés iránti keresetet nyújtott be ez ellen a határozat ellen a tribunal do trabalho de Viseu-nál.
- 17 Ilyen körülmények között a tribunal do trabalho de Viseu úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a 95/46 [...] irányelv 2. cikkét, hogy a munkaidő-nyilvántartás, amelyben feltüntetik az egyes munkavállalók munkaidejének kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőbe nem tartozó időszakokat, a »személyes adatok« fogalmába tartozik?

- 2) Az előző kérdésre adandó igenlő válasz esetén, a 95/46 [...] irányelv 17. cikkének (1) bekezdése alapján a portugál államnak rendelkeznie kell-e a megfelelő technikai és szervezési intézkedésekről a személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisülés, véletlen elvesztés, megváltoztatás, jogosulatlan nyilvánosságra hozatal vagy hozzáférés elleni védelme érdekében, különösen, ha az adatkezelés közben az adatokat hálózaton keresztül továbbítják?
- 3) Ugyancsak az előző kérdésre adott igenlő válasz esetén, amennyiben a tagállam nem hoz semmilyen intézkedést a 95/46 [...] irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében foglaltak teljesítésére, és ha a munkáltató, vagyis az említett adatok kezelője ezen adatokra korlátozó hozzáférést nyújtó olyan rendszert hoz létre, amely nem biztosítja a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság automatikus hozzáférését, úgy kell-e értelmezni az uniós jog elsőbbségének elvét, hogy a tagállam nem szankcionálhatja az említett munkáltatót e magatartásáért?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

- 18 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy úgy kell-e értelmezni a 95/46 irányelv 2. cikkének a) pontját, hogy az olyan munkaidő-nyilvántartás – mint amilyen az alapeljárásban is szerepel –, amelyben feltüntetik az egyes munkavállalók munkaidejének kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőbe nem tartozó időszakokat, a „személyes adatok” e rendelkezés értelmében vett fogalmába tartozik-e.
- 19 E tekintetben elegendő megállapítani – ahogyan arra valamennyi, írásbeli észrevételeket előterjesztő érintett is hivatkozott –, hogy az alapeljárásban is szereplő munkaidő-nyilvántartásban található adatok, amelyek az egyes munkavállalók napi munkaidejére és pihenőidejére vonatkoznak a 95/46 irányelv 2. cikkének a) pontja értelmében vett személyes adatoknak minősülnek, mivel „azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó információkról van szó” (lásd ebben az értelemben különösen a C-465/00., C-138/01. és C-139/01. sz., Österreichischer Rundfunk és társai egyesített ügyekben 2003. május 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-4989. o.] 64. pontját, a C-524/06. sz. Huber-ügyben 2008. december 16-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-9705. o.] 43. pontját, valamint a C-553/07. sz. Rijkeboer-ügyben 2009. május 7-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-3889. o.] 42. pontját).
- 20 Tehát az ilyen adatoknak a munkáltató általi gyűjtése, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megtekintése, felhasználása, valamint a munkáltató által a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatósághoz történő továbbítása a 95/46 irányelv 2. cikkének b) pontja értelmében „személyes adatok kezelésének” minősül (lásd ebben az értelemben különösen a fent hivatkozott Österreichischer Rundfunk és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 64. pontját, valamint a fent hivatkozott Huber-ügyben hozott ítélet 43. pontját).
- 21 Egyébiránt egyértelművé kell tenni, hogy mivel a jelen alapügyben nem vitatott, hogy a személyes adatok kezelése automatizált, és hogy a 95/46 irányelv 3. cikkének (2) bekezdésében meghatározott egyetlen kivétel sem alkalmazható, az említett adatkezelés ennek az irányelvnek a hatálya alá tartozik.
- 22 Ennélfogva azt kell válaszolni az első kérdésre, hogy a 95/46 irányelv 2. cikkének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az olyan munkaidő-nyilvántartás – mint amilyen az alapeljárásban is szerepel –, amelyben feltüntetik az egyes munkavállalók munkaidejének kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőbe nem tartozó időszakokat, a „személyes adatok” e rendelkezés értelmében vett fogalmába tartozik.

A második és harmadik kérdésről

- 23 A második és harmadik kérdésével – amelyeket együtt kell megvizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy egyrészt a 95/46 irányelv 17. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy minden tagállamnak rendelkeznie kell a megfelelő technikai és szervezési intézkedésekről a személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisülés, véletlen elvesztés, megváltoztatás, jogosulatlan nyilvánosságra hozatal vagy hozzáférés elleni védelme érdekében, másrészt – igenlő válasz esetén – valamely tagállamnak, amelyik nem hozott ilyen intézkedéseket, jogában áll-e szankcionálni azt a munkáltatót, aki az említett adatok kezelőjeként az említett adatokra korlátozó hozzáférést nyújtó olyan rendszert hozott létre, amely nem biztosítja a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság azonnali hozzáférését.
- 24 Emlékeztetni kell arra, hogy a 95/46 irányelv adatkezelés biztonságára vonatkozó 17. cikkének (1) bekezdése szerint a tagállamoknak rendelkezniük kell arról, hogy a személyes adatok kezelője végrehajtsa olyan technikai és szervezési intézkedéseket, amelyek megfelelő biztonságot nyújtanak, tekintettel az említett adatkezelés által jelentett kockázatokra és a védendő adatok jellegére, figyelembe véve a technika állását és alkalmazásuk költségeit (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Rijkeboer-ügyben hozott ítélet 62. pontját).
- 25 Ebből következik, hogy ellentétben a második és harmadik kérdés alapjául szolgáló előfeltevéssel, az említett 17. cikk (1) bekezdése nem írja elő a tagállamok részére – kivéve, amikor adatkezelői minőségben járnak el – ilyen technikai és szervezési intézkedések meghozatalát, tekintve, hogy az ilyen intézkedések elfogadása egyedül az adatkezelő, így jelen esetben a munkáltató kötelezettsége. E rendelkezés szerint viszont a tagállamoknak ilyen kötelezettséget előíró rendelkezést kell a belső jogukban elfogadniuk.
- 26 Egyébiránt egyáltalán nem következik az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, hogy a szóban forgó adatok a 95/46 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése értelmében véletlen vagy jogellenes megsemmisülés, véletlen elvesztés, megváltoztatás, jogosulatlan nyilvánosságra hozatal vagy hozzáférés, illetve más jogellenes adatkezelés tárgyát képezték volna. Ellenkezőleg, a Bíróság rendelkezésére álló iratokban szereplő adatokból az következik, hogy ebben az ügyben nem vitatott, hogy a nemzeti jog lehetővé teszi a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok hozzáférését ezekhez az adatokhoz.
- 27 A Worten azonban írásbeli észrevételeiben azzal érvel, hogy a Munka Törvénykönyve 202. cikkének (1) bekezdésében előírt, a munkaidő-nyilvántartásba történő azonnali betekintést lehetővé tévő rendelkezésre bocsátási kötelezettség a gyakorlatban összeegyeztethetetlen az ebben a nyilvántartásban szereplő személyes adatok megfelelő védelmét biztosító rendszer felállítására vonatkozó kötelezettséggel. Ugyanis egy ilyen kötelezettség annak elismerését jelentené, hogy az érintett vállalat minden munkavállalója hozzáférhetne az ilyen adatokhoz, ami a 95/46 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében előírt, az adatok biztonságának biztosítására vonatkozó kötelezettség megsértése lenne. Az ilyen általánossá tett hozzáférés tehát teljesen meggátolná ennek a rendelkezésnek a hatékony érvényesülését.
- 28 Ez az érvelés nem fogadható el. Ugyanis – ellentétben az előfeltevéssel, amelyen alapul – a munkáltatónak, mint a személyes adatok kezelőjének azon kötelezettsége, hogy a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok részére azonnali hozzáférést biztosítson a munkaidő-nyilvántartáshoz semmiképpen nem jelenti azt, hogy az ebben a nyilvántartásban szereplő személyes adatoknak önmagában emiatt szükségszerűen hozzáférhetővé kellene válniuk a hozzáférésre nem jogosult személyek részére. Ugyanis, ahogyan azzal a portugál kormány megalapozottan érvelt, a 95/46 irányelv 17. cikkének (1) bekezdése szerint a személyes adatok minden kezelőjének meg kell hoznia azokat a technikai és szervezési intézkedéseket, amelyek annak biztosításához szükségesek, hogy kizárólag az érintett személyes adatokhoz való hozzáférésre valóban jogosult személyek legyenek felhatalmazva egy harmadik féltől érkező hozzáférési kérelem teljesítésére.

- 29 Ilyen körülmények között nem tűnik úgy, hogy a 95/46 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének értelmezése releváns lenne az alapeljárásban felmerült jogvita eldöntéséhez.
- 30 Mindazonáltal az EUMSZ 267. cikk által bevezetett, a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés keretében a Bíróságnak a nemzeti bíróság részére hasznos választ kell adnia, amely megkönnyíti az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntését. Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. A Bíróság feladata ugyanis az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok az általuk feltett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (lásd különösen a C-45/06. sz. Campina-ügyben 2007. március 8-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-2089. o.] 30. és 31. pontját; valamint a C-243/09. sz. Fuß-ügyben 2010. október 14-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9849. o.] 39. pontját).
- 31 Következésképpen, még ha a kérdést előterjesztő bíróság ténylegesen a 95/46 irányelv 17. cikke (1) bekezdésének értelmezésére korlátozta is kérdését, e körülmény nem képezi akadályát annak, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság kérdései megfogalmazásában utalt-e azokra, vagy sem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az említett jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a per tárgyára figyelemmel szükséges (lásd a fent hivatkozott Fuß-ügyben hozott ítélet 40. pontját).
- 32 Jelen esetben a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja meghatározni, hogy a 95/46 irányelv rendelkezéseit úgy kell-e értelmezni, hogy azok kizárnak egy olyan nemzeti szabályozást – mint amilyenről az alapeljárásban szó van –, amely a munkáltatót arra kötelezi, hogy a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság részére azonnali betekintést lehetővé tévő módon bocsássa rendelkezésre a munkaidő-nyilvántartást. Ugyanis, ahogyan a jelen ítélet 15. pontjából kitűnik, a Munka Törvénykönyve 202. cikkének (1) bekezdésében előírt e kötelezettségnek a megsértése miatt szabtak ki pénzbüntetést a Wortennel szemben.
- 33 E tekintetben szükséges emlékeztetni arra, hogy a 95/46 irányelv „A személyes adatok feldolgozásának [helyesen: kezelésének] jogszerűségére vonatkozó általános szabályok” című II. fejezete rendelkezéseinek megfelelően, az ezen irányelv 13. cikke által engedett eltérésekre figyelemmel, a személyes adatok bármilyen kezelése meg kell feleljen egyrészt az említett irányelv 6. cikkében az adatok minőségére vonatkozóan megfogalmazott elveknek, másrészt az adatkezelés jogszerűségére vonatkozó, ugyanezen irányelv 7. cikkében felsorolt kritériumok egyikének (a fent hivatkozott Österreichischer Rundfunk és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 65. pontja, a fent hivatkozott Huber-ügyben hozott ítélet 48. pontja, valamint a C-468/10. és C-469/10. sz., ASNEF és FECEMD egyesített ügyekben 2011. november 24-én hozott ítélet [EBHT 2011., I-12181. o.] 26. pontja).
- 34 Konkrétabban a 95/46 irányelv 6. cikk (1) bekezdésének b) és c) pontja alapján az adatok „gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történhet”, valamint a fenti célok tekintetében az adatoknak „megfelelőeknek, relevánsoknak és nem túlzott mértékűeknek” kell lenniük. Ezenkívül az említett irányelv 7. cikkének c) és e) pontja szerint a személyes adatok kezelése csak abban az esetben megengedett, ha „az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettségnek teljesítéséhez szükséges”, vagy „az adatkezelés közérdekből elvégzendő feladat végrehajtásához vagy az adatkezelőre, illetve azon harmadik félre ruházott közhatalmi hatáskör gyakorlásához szükséges, akivel az adatokat közölték” (a fent hivatkozott Österreichischer Rundfunk és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 66. pontja).
- 35 Úgy tűnik, ez a helyzet olyan esetben, mint amelyről az alapügyben szó van, mivel úgy tűnik – és ezt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megvizsgálnia –, hogy egyrészt a munkaidő-nyilvántartásban szereplő személyes adatokat a munkafeltételekre vonatkozó szabályozásnak való megfelelés érdekében

gyűjtik, másrészt ezen személyes adatok kezelése a munkáltatót terhelő jogi kötelezettségnek való megfelelés, valamint a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság ellenőrzési feladatainak teljesítése érdekében szükséges.

- 36 Annak megszervezését illetően, hogy e nemzeti hatósága munkafeltételek ellenőrzésére vonatkozó feladata teljesítésének biztosítása érdekében hogyan fér hozzá az említett személyes adatokhoz, emlékeztetni kell arra, hogy kizárólag az e területen hatáskörrel rendelkező hatóságok részére biztosított hozzáférés tekinthető szükségesnek a 95/46 irányelv 7. cikkének e) pontja értelmében (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Huber-ügyben hozott ítélet 61. pontját).
- 37 A munkáltató arra vonatkozó kötelezettségét illetően, hogy ennek a nemzeti hatóságnak azonnali hozzáférést biztosítson a munkaidő-nyilvántartáshoz, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy egy ilyen kötelezettség szükségesnek bizonyulhat ennek a rendelkezésnek az értelmében, ha hozzájárul a munkafeltételekre vonatkozó szabályozás hatékonyabb alkalmazásához (lásd analógia útján a fent hivatkozott Huber-ügyben hozott ítélet 62. pontját).
- 38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv célja minimumkövetelmények megállapítása a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javítása érdekében, különösen a munkaidőre vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítése útján azáltal, hogy ez utóbbiaknak minimális – különösen napi és heti – pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít, illetve a heti munkaidő tartamára felső határt állapít meg (lásd ebben az értelemben különösen a C-397/01-C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 76. pontját, valamint a C-429/09. sz. Fuß-ügyben 2010. november 25-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-12167. o.] 43. pontját).
- 39 Ezen összefüggésben a 2003/88 irányelv 6. cikkének b) pontja előírja a tagállamok számára, hogy meghozzák a „szükséges intézkedéseket” annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban a hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórákat is beleértve, ne haladja meg a 48 órát (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 100. pontját, valamint a fent hivatkozott Fuß-ügyben 2010. október 14-én hozott ítélet 33. pontját).
- 40 Egyébiránt a 2003/88 irányelv 22. cikke (1) bekezdésének első albekezdése előírja, hogy a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy ne alkalmazzák ezen irányelv 6. cikkét feltéve, hogy az ehhez szükséges intézkedések meghozatalával biztosítják többek között, hogy a munkáltató naprakész nyilvántartást vezet valamennyi érintett munkavállalóról (az említett irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének c) pontja), és hogy ezeket a nyilvántartásokat az illetékes hatóságok rendelkezésére bocsátják, amelyek a munkavállalók biztonságával és/vagy egészségével kapcsolatos okok alapján megtilthatják vagy korlátozhatják a maximális heti munkaidő túllépését (ugyanezen irányelv 22. cikke (1) bekezdése első albekezdésének d) pontja).
- 41 Az Európai Bizottság szerint még akkor is, ha a 2003/88 irányelv kifejezett módon nem írja elő a tagállamok számára, hogy fogadjanak el olyan szabályozást, mint amilyenről az alapeljárásban szó van, az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartásának ellenőrzése – az irányelv által kitűzött célok elérése érdekében „szükséges intézkedéseként” – magában foglalhatja ellenőrzési intézkedések bevezetését. Márpedig a munkáltató azon kötelezettsége, hogy biztosítsa a munkaidő-nyilvántartásba való azonnali betekintést olyan jellegű, hogy meg kell akadályoznia az adatok megváltoztatásának bármilyen lehetőségét az illetékes nemzeti hatóságok látogatása és az említett adatoknak ezen hatóságok általi tényleges ellenőrzése közötti időben.
- 42 A Worten szerint viszont ez a kötelezettség túlzott jellegű, tekintettel a munkavállalók magánéletébe történő beavatkozásra. Ugyanis a munkaidő-nyilvántartás egyfelől azt a célt szolgálja, hogy a munkavállalónak rendelkezésére álljon egy bizonyítási eszköz a ténylegesen ledolgozott munkaórák ellenőrzéséhez. Márpedig ennek a nyilvántartásnak a hitelességét nem vitatták az alapügyben. Másfelől

az említett nyilvántartás lehetővé teszi az átlagos munkaidő értékelését, különösen a munkaidőre vonatkozó szabályok alóli felmentések ellenőrzése érdekében. E tekintetben e nyilvántartások azonnali hozzáférhetősége nem nyújt semmilyen hozzáadott értéket. Egyébiránt az ugyanebben a nyilvántartásban szereplő információ később is továbbítható.

- 43 Jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak megvizsgálása, hogy a munkáltató azon kötelezettsége, hogy a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság részére azonnali betekintést lehetővé tévő hozzáférést biztosítson a munkaidő-nyilvántartáshoz, szükségesnek tekinthető-e ezen hatóság ellenőrzési feladatának teljesítéséhez, hozzájárulva ezzel a munkafeltételekre, különösen a munkaidőre vonatkozó szabályozás hatékonyabb alkalmazásához.
- 44 E tekintetben ugyanakkor meg kell állapítani, hogy mindenesetre amennyiben egy ilyen kötelezettség szükségesnek minősül e cél elérése érdekében, a 2003/88 irányelv által támasztott követelmények hatékony alkalmazása érdekében kiszabott büntetéseknek az arányosság elvét is tiszteletben kell tartaniuk, amit a kérdést előterjesztő bíróságnak szintén ellenőriznie kell az alapügyben (lásd analógia útján a C-101/01. sz. Lindqvist-ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12971. o.] 88. pontját).
- 45 Ilyen körülmények között a második és harmadik kérdésre úgy kell válaszolni, hogy a 95/46 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének b) és c) pontját, valamint 7. cikkének c) és e) pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás – mint amilyenről az alapeljárásban is szó van –, amely a munkáltatót arra kötelezi, hogy a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság részére azonnali betekintést lehetővé tévő módon bocsássa rendelkezésre a munkaidő-nyilvántartást, amennyiben e kötelezettség szükségesnek tekinthető ezen hatóság feladatainak teljesítéséhez a munkafeltételekre, különösen a munkaidőre vonatkozó szabályozás alkalmazásának ellenőrzésével kapcsolatban.

A költségekről

- 46 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A személyes adatok kezelése vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 1995. október 24-i 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikkének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az olyan munkaidő-nyilvántartás – mint amilyen az alapeljárásban is szerepel –, amelyben feltüntetik az egyes munkavállalók munkaidejének kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőbe nem tartozó időszakokat, a „személyes adatok” e rendelkezés értelmében vett fogalmába tartozik.**
- 2) **A 95/46 irányelv 6. cikke (1) bekezdésének b) és c) pontját, valamint 7. cikkének c) és e) pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás – mint amilyenről az alapeljárásban is szó van –, amely a munkáltatót arra kötelezi, hogy a munkafeltételek ellenőrzésére hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóság részére azonnali betekintést lehetővé tévő módon bocsássa rendelkezésre a munkaidő-nyilvántartást, amennyiben e kötelezettség szükségesnek tekinthető ezen hatóság feladatainak teljesítéséhez a munkafeltételekre, különösen a munkaidőre vonatkozó szabályozás alkalmazásának ellenőrzésével kapcsolatban.**

Aláírások