

RECHTSPRAAK

Worten/ACT

Onmiddellijke inzage in arbeidstijdenregisters door bevoegd gezag op straffe van een boete is niet in strijd met de waarborgen van de Richtlijn bescherming persoonsgegevens. In het bijzonder is dat niet het geval als het om inzage in naleving Arbeidstijdenwet gaat

De Portugese dienst voor arbeidsvoorwaarden (hierna: ACT) heeft in maart 2012 geoordeeld dat Worten een ernstige overtreding van het arbeidsrecht had begaan wegens schending van de in artikel 202 lid 1 van het Arbeidswetboek neergelegde regels inzake het arbeidstijdenregister, omdat die onderneming de ACT niet in de mogelijkheid had gesteld onmiddellijk in de betrokken vestiging het arbeidstijdenregister van de in die vestiging tewerkgestelde werknemers te raadplegen. De overtreding was ernstig omdat het arbeidstijdenregister ertoe strekt onmiddellijk en snel na te gaan of de activiteit van de onderneming in overeenstemming met de regeling inzake arbeidstijden wordt georganiseerd. Om die redenen heeft de ACT Worten een boete van € 2.000 opgelegd. De Portugese rechter heeft prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie gesteld op het terrein van bescherming van persoonsgegevens die in de kern neerkomen op de vraag of een arbeidstijdenregister onder het begrip ‘persoonsgegeven’ valt en wanneer de lidstaat geen enkele maatregel neemt overeenkomstig artikel 17 lid 1 van Richtlijn 95/46 en de voor de verwerking van voornoemde gegevens verantwoordelijke werkgever een systeem van beperkte toegang tot deze gegevens invoert waarbij de nationale overheid die bevoegd is voor de controle van de arbeidsvoorwaarden, niet automatisch toegang krijgt tot deze gegevens, het beginsel van voorrang van het Unierecht dan aldus dient te worden uitgelegd dat de lidstaat deze werkgever niet kan bestraffen voor een dergelijke handelwijze.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Op de eerste vraag moet worden geantwoord dat artikel 2 sub a van Richtlijn 95/46 aldus moet worden uitgelegd dat een arbeidstijdenregister zoals dat in het hoofdgeding, met daarin voor elke werknemer het begin en het einde van de arbeidstijd alsook de bijbehorende onderbrekingen of pauzes, onder het begrip ‘persoonsgegevens’ in de zin van die bepaling valt. Met zijn tweede en derde vraag, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 17 lid 1 van Richtlijn 95/46 aldus moet worden uitgelegd dat elke lidstaat verplicht is om passende technische en organisatorische maatregelen vast te stellen om persoonsgegevens te beveiligen tegen toevallige of onrechtmatige vernietiging, toevallig verlies, vervalsing, niet-toegelaten verspreiding of toegang, en indien dit het geval is, of een lidstaat die dergelijke maatregelen niet heeft vastgesteld een werkgever mag bestraffen die als verantwoordelijke

voor de verwerking van voornoemde gegevens een systeem heeft ingevoerd van beperkte toegang tot deze gegevens dat niet onmiddellijk toegankelijk is voor de nationale autoriteit bevoegd voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden. Het Hof wijst erop dat de verplichting uit artikel 17 van de richtlijn zich uiteindelijk richt tot de werkgever en niet tot de staat. Ook de stelling van Worten dat het voldoen aan artikel 202 van het Arbeidswetboek impliceert dat zij persoonsgegevens onvoldoende kan beveiligen want te allen tijde moet kunnen tonen, wijst het Hof van de hand. Er zijn voldoende waarborgen in te bouwen om aan de verplichting van artikel 202 te voldoen, evenals aan artikel 17 van de richtlijn.

Naar het oordeel van het Hof van Justitie is niet artikel 17 van de richtlijn in geding, maar artikelen 6 en 7. De noodzakelijke gegevensverwerking moet in dit verband worden gezien tegen de achtergrond van de Arbeidstijdenrichtlijn, die de bescherming van de werknemers voorop stelt. Het kan onder omstandigheden noodzakelijk zijn onmiddellijke inzage te krijgen in de arbeidstijdenregisters. Dat is niet in strijd met artikel 6 en 7 van de richtlijn. In de onderhavige zaak staat het aan de nationale rechter om te onderzoeken of de verplichting voor de werkgever om de nationale autoriteit bevoegd voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden toegang tot het arbeidstijdenregister te verschaffen die onmiddellijke raadpleging ervan mogelijk maakt, kan worden beschouwd als noodzakelijk voor de uitoefening door die autoriteit van haar toezichtsovereenkomst, omdat zij bijdraagt tot een efficiëntere toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling, met name inzake arbeidstijd. In dat verband zij evenwel verduidelijkt dat in elk geval, voor zover een dergelijke verplichting wordt aangemerkt als noodzakelijk om die doelstelling te verwezenlijken, de sancties die worden opgelegd om de daadwerkelijke toepassing van de vereisten van Richtlijn 2003/88 te verzekeren ook het evenredigheidsbeginsel moeten eerbiedigen, wat eveneens aan de verwijzende rechter staat om na te gaan in het hoofdgeding (zie naar analogie arrest van 6 november 2003, Lindqvist, C-101/01, Jurispr. blz. I-12971, punt 88). Gelet op een en ander moet op de tweede en de derde vraag worden geantwoord dat de artikelen 6 lid 1 sub b en c en 7 sub c en e van Richtlijn 95/46 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding, die een werkgever verplicht aan de nationale autoriteit bevoegd voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden een onmiddellijk consulteerbaar arbeidstijdenregister ter beschikking te stellen, voor zover deze verplichting noodzakelijk is opdat die autoriteit het haar opgedragen toezicht op de toepassing van de arbeidsvoorwaardenregeling, met name inzake arbeidstijd, kan uitoefenen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-05-2013

Zaaknummer: C-342/12