



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Μάρτιος 2022

 Προσωπικά δεδομένα & εργασιακή σχέση
ΜΕΡΟΣ Α΄



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή
2. Γενικοί ορισμοί

σελ.

4

3. Γενικές αρχές προστασίας δεδομένων στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης

σελ.

6

4. Αρχές προστασίας και δικαιώματα εργαζομένων κατά το στάδιο της πρόσληψης

σελ.

7

5. Αρχές προστασίας και δικαιώματα εργαζομένων κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας

σελ.

9

6. Αρχές προστασίας και δικαιώματα εργαζομένων κατά τη λύση της σχέσης εργασίας

σελ.

10

7. Παραβίαση δικαιωμάτων εργαζομένου

σελ.

11

8. Επίλογος

σελ.

12

9. Πηγές

Συντάκτρια:

Βασιλική Παπακωνσταντινοπούλου

Νομικός Συνεργάτης ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Επιμέλεια:

Αντα Σταμάτη

Νομικός, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι θεμελιώδες δικαίωμα. Με την οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου επιδιώχθηκε η πρώτη εναρμόνιση της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων όσον αφορά τις δραστηριότητες επεξεργασίας και τη διασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ κρατών-μελών (η οδηγία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας σύστημα με το Νόμο 2472/1997 ΦΕΚ Α' 50/1997).

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση δημιούργησαν νέες προκλήσεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η κλίμακα της συλλογής και της ανταλλαγής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αυξήθηκε σημαντικά. Η τεχνολογία επιτρέπει τόσο σε ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και σε δημόσιες αρχές να κάνουν χρήση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε πρωτοφανή κλίμακα για την επιδίωξη των δραστηριοτήτων τους. Από την άλλη πλευρά, τα ίδια τα φυσικά πρόσωπα ολοένα και περισσότερα δημοσιοποιούν προσωπικές τους πληροφορίες και τις καθιστούν διαθέσιμες σε παγκόσμιο επίπεδο (ΓΚΠΔ σκέψη 6).

Με τον νέο Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, που τέθηκε σε εφαρμογή στις 25 Μαΐου 2018, καθιερώθηκε ένα νέο ενιαίο και άμεσα εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο Κανονισμός –όπως παλαιότερα και η οδηγία 95/46/ΕΚ– ρυθμίζει την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και θεσπίζει τους κανόνες που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Στις 26/8/2019 ψηφίστηκε ο Νόμος 4624/2019 (ΦΕΚ Α' 137/20.8.2019), που περιλαμβάνει εθνικά μέτρα εφαρμογής του ΓΚΠΔ.

Είναι γεγονός ότι η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας και η υιοθέτηση των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής στο χώρο της εργασίας επιτρέπουν με χαμηλό κόστος τη διενέργεια νέου είδους και ενδεχομένως πιο παρεμβατικής επεξεργασίας των δεδομένων των εργαζομένων και των υποψηφίων για πρόσληψη.

Με το παρόν κείμενο επιδιώκουμε να περιγράψουμε τα όρια εντός των οποίων ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα δικαιούται να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, το παρόν κείμενο εστιάζεται στην προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης, εξετάζοντας τα δικαιώματα του εργαζομένου και τις υποχρεώσεις του εργοδότη σε τρία χρονικά στάδια: πριν από την πρόσληψη, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και μετά τη λύση της εργασιακής σχέσης. Τέλος, καταγράφονται οι συνέπειες σε περίπτωση παραβίασης της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

2 Γενικοί ορισμοί

- Ως **δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα** ο Γενικός Κανονισμός ορίζει κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»)· το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, αριθμός ταυτότητας, δεδομένα θέσης (location), σε επιγραμμικό (online) αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου.
- Ως **δεδομένα ειδικών κατηγοριών** ορίζονται τα δεδομένα που αποκαλύπτουν φυλετική ή εθνική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και τα γενετικά, βιομετρικά, δεδομένα, τα δεδομένα υγείας και τα δεδομένα που αφορούν τη σεξουαλική ζωή ή τον γενετήσιο προσανατολισμό.
- Ως **επεξεργασία** ορίζεται κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση,

η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή.

- Ως **σκοποί επεξεργασίας** που σχετίζονται με τη σχέση απασχόλησης νοούνται αυτοί που αφορούν την επιλογή, την πρόσληψη, την εκπλήρωση της εργασιακής σχέσης, την οργάνωση της εργασίας κ.λπ.
- Ως **νόμιμη βάση επεξεργασίας**: το άρθρο 6 του Γενικού Κανονισμού θέτει 6 κριτήρια προκειμένου η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων να είναι νόμιμη: (α) συγκατάθεση, (β) εκτέλεση σύμβασης, (γ) συμμόρφωση με νόμιμη υποχρέωση, (δ) διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος, (ε) εκπλήρωση καθήκοντος δημοσίου συμφέροντος ή άσκηση δημόσιας εξουσίας και (στ) προστασία έννομου συμφέροντος υπευθύνου επεξεργασίας. Κατά την επεξεργασία λοιπόν των προσωπικών δεδομένων και στο χώρο εργασίας πρέπει να πληρούνται τουλάχιστον ένα από τα κριτήρια αυτά.
- Ως **εργαζόμενοι** νοούνται οι απασχολούμενοι τόσο στον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα. Στο άρθρο 27 παρ. 8 του Ν. 4624/2019 ορίζεται ότι *ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι.*
- Ως **εργοδότης** –τόσο μέσα από το πρίσμα του εργατικού δικαίου όσο και στο πλαίσιο του Γενικού Κανονισμού– νοείται καταρχήν το πρόσωπο που προσδιορίζει με τρόπο δεσμευτικό την οργάνωση και τους όρους εργασίας. Η ευθύνη του εργοδότη δεν περιορίζεται ακόμη και αν έχει αναθέσει τη συλλογή και την επεξεργασία των δεδομένων σε τρίτο πρόσωπο, το οποίο καλείται εκτελών την επεξεργασία (π.χ. εξωτερική εταιρεία μισθοδοσίας κ.λπ.).
- Ως **χώρος εργασίας** νοείται κάθε χώρος στον οποίο ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία που του έχει ανατεθεί. Στον ευρύ αυτό ορισμό εμπίπτει ακόμη και η κατοικία του εργαζομένου σε περίπτωση τηλεεργασίας.

3 Γενικές αρχές προστασίας δεδομένων στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης

Ο Γενικός Κανονισμός εφαρμόζεται εφόσον πρόκειται για πρόσωπα που εργάζονται κατά τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη. Ως εργαζόμενοι νοούνται επίσης οι υποψήφιοι για εργασία καθώς και οι πρώην εργαζόμενοι. Ως προς την πρώτη περίπτωση, η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων έχει διατυπώσει τη γνώμη ότι δεν συντρέχει μεν εξ αρχής η σχέση εξάρτησης που χαρακτηρίζει την εργασιακή σχέση, ωστόσο είναι προφανές ότι κάποιος που αναζητά εργασία βρίσκεται κατά κανόνα σε θέση η οποία δεν του επιτρέπει να επιλέξει ελεύθερα ποια δεδομένα που τον αφορούν θα καταστήσει γνωστά και προσιτά σε τρίτους, και άρα χρειάζεται αυξημένη προστασία. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της λύσης της εργασιακής σχέσης, είτε αυτή επέρχεται με πρωτοβουλία του εργαζομένου είτε με καταγγελία από τον εργοδότη, διότι σε καμία από τις δύο περιπτώσεις δεν επέρχεται αυτόματα αποδέσμευση από τους κανόνες της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Είναι σαφές ότι περαιτέρω χρήση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του πρώην εργαζομένου θα μπορούσε να έχει επιπτώσεις τόσο στην προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητάς του όσο και στα συμφέροντά του (π.χ. εύρεση νέας εργασίας).

Παραιτήθηκα από τον προηγούμενο εργοδότη μου και αναζητώ εργασία. Μπορώ να προστατεύσω τις προσωπικές μου πληροφορίες από παράνομη συλλογή και επεξεργασία;

Η **συλλογή και επεξεργασία** δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με **θεμιτά μέσα** και με **τρόπο** ώστε να **διασφαλίζεται** ο **σεβασμός** της **ιδιωτικής** ζωής και της **προσωπικότητας** των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Έτσι, η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων **επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς** που συνδέονται άμεσα με τη **σχέση απασχόλησης** και είναι **αναγκαία** για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν υποχρεώσεων, είτε οι υποχρεώσεις αυτές πηγάζουν από το νόμο είτε από τη μεταξύ των μερών σύμβαση εργασίας.

Οι **σκοποί** της επεξεργασίας θα πρέπει να είναι **εκ των προτέρων γνωστοί** στους εργαζομένους και **κατανοητοί** από αυτούς. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρα-

Η σύμβαση εργασίας απαιτεί τη συγκατάθεσή μου για επεξεργασία των προσωπικών μου δεδομένων προκειμένου να προσληφθώ.

Στην εργασιακή σχέση **δεν γίνεται καταρχήν δεκτή η συγκατάθεση** του εργαζομένου ως **νόμιμη βάση** επεξεργασίας των δεδομένων του από τον εργοδότη. Και τούτο διότι η εγγενής ανισότητα των μερών θέτει σε αμφιβολία την ελευθερία της συγκατάθεσης του εργαζομένου τόσο κατά το στάδιο της επιλογής του για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας όσο και κατά το στάδιο της πρόσληψης αλλά και κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας· η ελευθερία όμως της συγκατάθεσης συνιστά κυρίαρχο στοιχείο για τη νομιμότητά της.

Νόμιμη βάση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι η ίδια η σύμβαση εργασίας, από την οποία απορρέουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών, όπως επίσης και **η εκπλήρωση νόμιμης υποχρέωσης** (για παράδειγμα, ο εργοδότης απαιτείται να προβαίνει σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για την καταβολή των αποδοχών του εργαζομένου, για τον προσδιορισμό του μισθού του, για τη χορήγηση αδειών, αλλά και για τον υπολογισμό του φόρου εισοδήματος και την ασφάλιση του προσωπικού στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης).

Τα ανωτέρω αποτυπώνονται στο **άρθρο 27 του Ν. 4624/2019**, που ρυθμίζει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης. Σύμφωνα λοιπόν με τη ρητή επιταγή του αρ. 27 παρ. 1 του Ν. 4624/2019, *δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ή –μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας– για την εκτέλεσή της.*

Ο εργοδότης μου ζητά να συμφωνήσω προφορικά να γνωστοποιήσει τα στοιχεία μου σε ιδιωτική εταιρεία παροχής υπηρεσιών υγείας χωρίς να μου δηλώσει το λόγο.

Με την παράγραφο 2 του αρ. 27 του Ν. 4624/2019 ρητά ορίζεται ότι **η συγκατάθεση γίνεται δεκτή** ως νόμιμη βάση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων **μόνο κατ'εξαιρέση** και υπό την προϋπόθεση ότι συνιστά αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής του εργαζομένου.

Ο Έλληνας νομοθέτης θέτει και συγκεκριμένα κριτήρια, σύμφωνα με τα οποία ελέγχεται αν και κατά πόσο η συγκατάθεση του εργαζομένου αποτέλεσε προϊόν ελεύθερης επιλογής του. Έτσι, για την κρίση της νομιμότητας της συγκατάθεσης λαμβάνεται υπόψη:

- η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου·
- οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση.
 - Η συγκατάθεση κρίνεται νόμιμη όταν παρέχεται σε έγγραφη ή ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας.
 - Απαιτείται ρητή και σαφής έγγραφη ενημέρωση του εργαζομένου είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή σχετικά με το σκοπό της επεξεργασίας, η οποία στηρίζεται στη συγκατάθεση και στο δικαίωμα του εργαζομένου να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του.

Τέλος, σύμφωνα με το αρ. 27 παρ. 3 και 4, επιτρέπεται η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας αν είναι απαραίτητα για την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

4 Αρχές προστασίας και δικαιώματα εργαζομένων κατά το στάδιο της πρόσληψης

Λόγω λοιπόν της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται οι υποψήφιοι για την κάλυψη της θέσης εργασίας αλλά και οι εργαζόμενοι, ο εργοδότης θα πρέπει να απευθύνεται αρχικά στους ίδιους για να συλλέξει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν και τα οποία θα επεξεργαστεί. Βασική προϋπόθεση νομιμότητας στο στάδιο αυτό θεωρείται η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου (ή του υποψηφίου) ότι πρόκειται να αναζητηθούν πληροφορίες για το πρόσωπό του. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να είναι ενήμερος για τις πηγές από τις οποίες θα αναζητηθούν πληροφορίες (π.χ. προηγούμενος εργοδότης), το είδος των δεδομένων και το σκοπό για τον οποίο θα αναζητηθούν πληροφορίες και δεδομένα.

Το έντυπο παροχής πληροφοριών που μου ζητήθηκε να συμπληρώσω προκειμένου να συμμετέχω σε συνέντευξη επιλογής προσωπικού περιέχει προσωπικές ερωτήσεις που δεν αφορούν την προϋπηρεσία, τις σπουδές και την εμπειρία μου.

Κατά τη διαδικασία της επιλογής προσωπικού οι εργοδότες θα πρέπει να περιορίζουν τη συλλογή προσωπικών δεδομένων των υποψηφίων στα απολύτως αναγκαία για να εκτιμηθούν η καταλληλότητα και οι ικανότητες των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση. Ο κανόνας αυτός αφορά και τα γραφεία ευρέσως εργασίας και διαμεσολάβησης.

Είναι γεγονός ότι η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει εξελίξει και τις μεθόδους επιλογής προσωπικού. Στις σύγχρονες μεθόδους συχνά συναντάμε τη διενέργεια εξετάσεων, αναλύσεων ή άλλων διαδικασιών για την εκτίμηση των προσόντων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων του υποψηφίου. Έχει δε γίνει συχνότερο το φαινόμενο τα συγκεκριμένα τεστ να αποσκοπούν στην αξιολόγηση του χαρακτήρα και της προσωπικότητας του υποψηφίου. Επειδή οι αναλύσεις αυτές μπορούν να αποκαλύψουν πτυχές της προσωπικότητας που άπτονται των πεποιθήσεων, των συνηθειών ή και της ψυχικής υγείας ή ικανότητας του υποψηφίου, επιτρέπεται να διενεργούνται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον έχει προηγηθεί ρητή και σαφής ενημέρωση του υποψηφίου. Τα συγκεκριμένα τεστ θα πρέπει να είναι αναγκαία και πρόσφορα και να εξυπηρετούν σαφώς την επιλογή που συνδέεται με τη συγκεκριμένη θέση. Τέλος, προκειμένου ανάλογες διαδικασίες να είναι σύννομες, θα πρέπει ο υποψήφιος να ενημερώνεται για τα αποτελέσματα και τα δεδομένα να διαγράφονται μόλις εκπληρωθεί ο σκοπός για τον οποίο συγκεντρώθηκαν. Ωστόσο, ο υποψήφιος έχει το δικαίωμα να ζητήσει τη διατήρησή τους.

Θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι για ορισμένες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία ειδικής κατηγορίας δεδομένων, όπως –για παράδειγμα– αυτά που αφορούν ποινικές διώξεις ή καταδίκες. Ωστόσο, το ποινικό μητρώο πρέπει να αναζητείται μόνο από τον ίδιο τον υποψήφιο και να είναι απολύτως απαραίτητο για την επιλογή της κάλυψης της συγκεκριμένης θέσης (π.χ. για υποψηφίους που θα απασχοληθούν ως ταμίες, εκπαιδευτικοί κ.λπ.).

Οι παραπάνω κανόνες ισχύουν και για τη συλλογή δεδομένων που αφορούν την υγεία του υποψηφίου εργαζομένου ή την υποβολή του σε εξετάσεις πριν από την πρόσληψη, προκειμένου να κριθεί η καταλληλότητά του. Τα δεδομένα υγείας συλλέγονται νόμιμα μόνο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας για την κάλυψη συγκεκριμένων θέσεων εργασίας (λ.χ. επισιτισμός, οδηγοί, πιλότοι, νοσηλευτές, εκπαιδευτικοί) ή για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη –όπως πηγάζουν από τη νομοθεσία περί υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας– ή τέλος για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων (π.χ. άδειες, κοινωνικές παροχές κ.λπ.).

Σε συνέντευξη για θέση υπαλλήλου γραφείου δέχτηκα ερωτήσεις σχετικά με αναρτήσεις μου στο Facebook για θέματα οικονομικής και πολιτικής επικαιρότητας.

6

Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στη σύγχρονη τάση αναζήτησης πληροφοριών για τον υποψήφιο εργαζόμενο μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Είναι γεγονός ότι οι εργοδότες έχουν συχνά την άποψη ότι η έρευνα των προφίλ των υποψηφίων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι δικαιολογημένη διότι οι πληροφορίες αυτές είναι δημόσια διαθέσιμες.

Ωστόσο, μόνο και μόνο επειδή **το προφίλ** ενός προσώπου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι **δημόσια διαθέσιμο**, δεν συνεπάγεται ότι ο εργοδότης μπορεί να **επεξεργάζεται** τα δεδομένα αυτά **για δικούς του σκοπούς**. Έτσι, ο εργοδότης, προκειμένου να λάβει νόμιμα υπόψη του το προφίλ ενός υποψηφίου σε μέσο κοινωνικής δικτύωσης, θα πρέπει αυτό να σχετίζεται με επαγγελματικούς σκοπούς. Τέλος, τα δεδομένα που συλλέγονται με τον τρόπο αυτό κατά τη διαδικασία της πρόσληψης θα πρέπει να είναι απαραίτητα για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας, ενώ θα πρέπει να διαγράφονται αμέσως μόλις ολοκληρωθεί η διαδικασία.

Ο υποψήφιος για πρόσληψη θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να γνωρίζει για ποιους σκοπούς γίνεται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον είναι δυνατόν, για πόσο διάστημα γίνεται η επεξεργασία των δεδομένων αυτών, ποιοι αποδέκτες τα λαμβάνουν, ποια λογική ακολουθείται στην τυχόν αυτόματη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ποιες θα μπορούσαν να είναι οι συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας, τουλάχιστον όταν αυτή βασίζεται σε κατάρτιση προφίλ.

5 Αρχές προστασίας και δικαιώματα εργαζομένων κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας

Η **ιδιωτική ζωή** του εργαζομένου **δεν τερματίζεται** με την είσοδό του στο χώρο εργασίας, αλλά **επεκτείνεται και κατά τη διάρκεια της εργασίας**. Ο εργοδότης, όπως προαναφέρθηκε, έχει δικαίωμα να προβεί στη συλλογή και αρχειοθέτηση προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, αλλά θα πρέπει αυτή η συλλογή και επεξεργασία να πραγματοποιείται με θεμιτά μέσα και με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της αξιοπρέπειας, της προσωπικότητας, της ιδιωτικής ζωής και του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου.

Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν έχει εύλογο συμφέρον να παρακολουθεί και να ελέγχει την αποδοτικότητα του εργαζομένου, καθώς επίσης να περιφρουρεί και την περιουσία του, στο πλαίσιο όμως πάντοτε της αρχής της αναλογικότητας. Ωστόσο, τα χρησιμοποιούμενα μέσα για την εξυπηρέτηση αυτών των συμφερόντων δεν πρέπει να διεισδύουν άμετρα στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου, καθιστώντας τον αντικείμενο παρακολούθησης και παράνομης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων.

Ο Γενικός Κανονισμός αναγνωρίζει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:

- (α) το δικαίωμα ενημέρωσης
- (β) το δικαίωμα πρόσβασης
- (γ) το δικαίωμα διόρθωσης και διαγραφής
- (δ) το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας
- (ε) το δικαίωμα εναντίωσης
- (στ) το δικαίωμα στη φορητότητα
- (ζ) το δικαίωμα άρνησης της αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων.

5.1. Το δικαίωμα ενημέρωσης

Ζήτηση από τη διεύθυνση προσωπικού της επιχείρησης στην οποία εργάζομαι να μου χορηγήσει αντίγραφο του φακέλου μου και μου αρνήθηκε με την αιτιολογία ότι τα στοιχεία ανήκουν στην εταιρεία.

Ως προς το ιδιαίτερα σημαντικό δικαίωμα της ενημέρωσης, αξίζει να αναφερθεί ότι ο **εργοδότης οφείλει να ενημερώνει** τον εργαζόμενο με τρόπο κατανοητό τουλάχιστον για τα εξής στοιχεία: **α)** την ταυτότητα του ίδιου και του εκπροσώπου του που διαχειρίζεται τα προσωπικά δεδομένα, **β)** το σκοπό της επεξεργασίας, ότι δηλαδή αυτή γίνεται στο πλαίσιο της οργάνωσης της εργασιακής σχέσης και αποβλέπει μόνο σ' αυτή, **γ)** τους αποδέκτες και τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων: τα φυσικά δηλαδή ή νομικά πρόσωπα, ή δημόσιες αρχές, ή υπηρεσίες, ή

άλλους οργανισμούς, στους οποίους ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι οι αποδέκτες αυτοί, ανεξάρτητα από το αν είναι τρίτοι ή όχι, πρέπει να προκύπτουν είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση. **δ)** Να ενημερώνει ακόμη τον εργαζόμενο για τα δικαιώματά του.

5.2. Το δικαίωμα πρόσβασης

Το προβλεπόμενο στο άρθρο 15 του Κανονισμού δικαίωμα πρόσβασης στα προσωπικά δεδομένα παρέχει στον εργαζόμενο το δικαίωμα **να γνωρίζει** το περιεχόμενο του **ατομικού του φακέλου**, ποια δηλαδή από τα προσωπικά του δεδομένα αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας.

Το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζομένου περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες: α) **Όλα τα δεδομένα** προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν **και την προέλευσή τους**. Δικαιούται δηλαδή ο εργαζόμενος να πληροφορηθεί όχι μόνο το περιεχόμενο αλλά και τις πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι πληροφορίες. β) Τους σκοπούς της επεξεργασίας, **τους αποδέκτες** ή τις κατηγορίες των αποδεκτών. γ) Την εξέλιξη της επεξεργασίας από την προηγούμενη ενημέρωση, **ποια στοιχεία, δηλαδή, προστέθηκαν ή αφαιρέθηκαν** στο φάκελο του εργαζομένου. δ) Την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ.

Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει αντίγραφο των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος υποβάλλει αίτημα με ηλεκτρονικά μέσα, η ενημέρωση παρέχεται στην ηλεκτρονική μορφή που χρησιμοποιείται συνήθως.

5.3. Το δικαίωμα διόρθωσης

Βασική αρχή που διέπει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι η αρχή **της ακρίβειας** των προσωπικών δεδομένων. Είναι αναγκαίο τα δεδομένα να είναι ακριβή και να επικαιροποιούνται. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας.

Κατά το άρθρο 16 του κανονισμού, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει από τον εργοδότη, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, τη διόρθωση ανακριβών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν. Έχοντας υπόψη τους σκοπούς της επεξεργασίας, ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να απαιτήσει τη συμπλήρωση ελλιπών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων, μέσω συμπληρωματικής δήλωσης.

Η απόφαση περί του ποια δεδομένα χρήζουν διόρθωσης ή επικαιροποίησης επαφίεται απολύτως στον εργαζόμενο ως «ιδιοκτήτη» των δεδομένων.

5.4. Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τον περιορισμό της επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων. Το δικαίωμα ασκείται συνήθως σε περίπτωση που ο ίδιος αμφισβητεί την ακρίβεια των δεδομένων. Στην περίπτωση αυτή έχει δικαίωμα να αιτηθεί τον περιορισμό της επεξεργασίας για χρονικό διάστημα που επιτρέπει στον εργοδότη να επαληθεύσει την ακρίβεια των δεδομένων αυτών (άρθρο 18).

Επίσης, έχει δικαίωμα περιορισμού όταν η επεξεργασία είναι παράνομη και ο ίδιος ο εργαζόμενος αντιτάσσεται στη διαγραφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ζητάει, αντ' αυτής, τον περιορισμό της χρήσης τους.

Το δικαίωμα περιορισμού μπορεί να ασκηθεί και σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν χρειάζεται πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της επεξεργασίας, αλλά τα δεδομένα αυτά απαιτούνται από τον εργαζόμενο για τη θεμελίωση, την άσκηση ή **την υποστήριξη νομικών αξιώσεων**.

Τέλος, ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα εάν έχει αντιρρήσεις για την επεξεργασία, εν αναμονή της επαλήθευσης του κατά πόσο οι νόμιμοι λόγοι του εργοδότη υπερিশύουν έναντι των λόγων του εργαζομένου.

Ο εργαζόμενος του οποίου ικανοποιείται το δικαίωμα περιορισμού πρέπει να ενημερώνεται από τον εργοδότη πριν από την άρση του περιορισμού επεξεργασίας.

5.5. Το δικαίωμα φορητότητας

Στο άρθρο 20 του Κανονισμού προβλέπεται δικαίωμα στη φορητότητα των προσωπικών δεδομένων. Δυνάμει αυτού, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να λαμβάνει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν (όχι γενικές και αόριστες πληροφορίες), και τα οποία έχει παράσχει στον εργοδότη, σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο, καθώς και το δικαίωμα να διαβιβάζει τα εν λόγω δεδομένα σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας χωρίς αντίρρηση από τον εργοδότη στον οποίο παρασχέθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί κυρίως όταν η επεξεργασία διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα.

Κατά την άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος, ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να ζητά την απευθείας διαβίβαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από έναν υπεύθυνο επεξεργασίας (εργοδότη) σε άλλον, σε περίπτωση που αυτό είναι τεχνικά εφικτό.

5.6. Το δικαίωμα εναντίωσης και μη λήψης αυτοματοποιημένων αποφάσεων

Ο εργαζόμενος δικαιούται να αντιτάσσεται –ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάσταση του– στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν ή στην επεξεργασία που σκοπεύει στην κατάρτιση προφίλ βάσει των όσων αναπτύχθηκαν και ανωτέρω (άρθρο 21 και 22 του Κανονισμού). Όπως προαναφέραμε στη σχέση εργασίας, **προσωπικά δεδομένα απαιτούμενα ή από το νόμο ή από σύμβαση τηρούνται νόμιμα** και δεν είναι δυνατή η **προβολή αντιρρήσεων** περί αυτών, αφού αυτή θα ήταν παράνομη και αντισυμβατική. Επομένως, το δικαίωμα εναντίωσης αφορά επεξεργασία δεδομένων πέραν των νόμιμων ή συμβατικών σκοπών.

Στην περίπτωση λοιπόν επεξεργασίας πέραν των νόμιμων ή συμβατικών σκοπών, ο εργοδότης οφείλει να μην υποβάλλει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου σε επεξεργασία, εκτός αν καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία οι οποίοι υπερσχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του εργαζομένου ή για τη θεμελίωση, την άσκηση ή την υποστήριξη νομικών αξιώσεων.

Ένα παράδειγμα τέτοιας επεξεργασίας μπορεί να συνιστά η επεξεργασία για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος δικαιούται να αντιταχθεί στην επεξεργασία, εκτός αν αυτή είναι απαραίτητη για την εκτέλεση καθήκοντος που ασκείται για λόγους δημόσιου συμφέροντος.

Η αίτηση εναντίωσης πρέπει να είναι αιτιολογημένη και δεν υποβάλλεται σε συγκεκριμένο τύπο. Μπορεί να είναι γραπτή, προφορική, με γραπτό, τηλεφωνικό ή ηλεκτρονικό μήνυμα. Περαιτέρω, δεν υπόκειται σε συγκεκριμένη προθεσμία και η άσκησή της γίνεται κατά κανόνα ατελώς.

Η επιχείρηση στην οποία εργάζομαι εισήγαγε ηλεκτρονικό σύστημα αυτόματης αξιολόγησης του προσωπικού.

Παράλληλα, και σύμφωνα με το άρθρο 22 του Κανονισμού, όπως αναλύθηκε και ανωτέρω, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση με την οποία αξιολογούνται προσωπικές πτυχές που τον αφορούν και η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή το επηρεάζει κατά ανάλογο τρόπο, λαμβανόμενη αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Δικαιολογητική βάση του δικαιώματος είναι ο σεβασμός της ανθρωπίνης ουσίας και υπόστασης και η αναγνώριση ότι ο εργαζόμενος δεν αποτελεί απλή πληροφορία, αλλά υποκείμενο δικαιωμάτων.

6 Αρχές προστασίας και δικαιώματα εργαζομένων κατά τη λύση της σχέσης εργασίας

Στην περίπτωση των πρώην εργαζομένων είναι προφανές ότι η λύση της εργασιακής σχέσης δεν σημαίνει και αποδέσμευση από τους κανόνες νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Παράνομη επεξεργασία των δεδομένων θα μπορούσε να έχει δυσμενείς επιπτώσεις, τόσο για την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας όσο και για τα ιδιαίτερα έννομα συμφέροντα του πρώην εργαζομένου (π.χ. αναζήτηση νέας εργασίας κ.λπ.).

6.1. Δικαίωμα διαγραφής (δικαίωμα στη λήθη)

Με τη λύση της εργασιακής σχέσης, ο εργαζόμενος αποκτά νέα δικαιώματα, τα οποία οφείλει ο εργοδότης να σεβαστεί. Στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 17 του νέου Κανονισμού προβλέπει ένα νέο δικαίωμα, το δικαίωμα διαγραφής (ή γνωστό ως «δικαίωμα στη λήθη»). Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη τη διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν και ο εργοδότης υποχρεούται να τα διαγράψει χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.

Το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί υπό τις εξής προϋποθέσεις:

α) αν τα **δεδομένα** προσωπικού χαρακτήρα **δεν είναι πλέον απαραίτητα** σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλον τρόπο σε επεξεργασία, β) αν ο εργαζόμενος **ανακαλέσει τη συγκατάθεση** σε περίπτωση που η επεξεργασία του στηρίχθηκε σε αυτή, γ) αν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διαγραφούν, ώστε να τηρηθεί νομική υποχρέωση βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους-μέλους στην οποία υπόκειται ο εργοδότης.

Το ανωτέρω δικαίωμα δεν εφαρμόζεται όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη: α) για την άσκηση του δικαιώματος ελευθερίας της έκφρασης και του δικαιώματος στην ενημέρωση, β) για την τήρηση νομικής υποχρέωσης που επιβάλλει την επεξεργασία βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κράτους-μέλους στο οποίο υπάγεται ο εργοδότης ή για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο της επεξεργασίας, γ) για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, δ) για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς, εφόσον το δικαίωμα διαγραφής είναι πιθανόν να καταστήσει αδύνατη ή να εμποδίσει σε μεγάλο βαθμό την επίτευξη σκοπών της εν λόγω επεξεργασίας, ε) για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων.

Όπως αναφέραμε και ανωτέρω (στην §4), οι εργοδότες όλο και περισσότερο έχουν την τάση να **ελέγχουν τα προφίλ** των εργαζομένων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης πριν από την πρόσληψη. Η **ίδια τάση** κυριαρχεί και **μετά τη λύση** της σχέσης εργασίας, ιδίως σε περιπτώσεις που ισχύουν μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου **ρήτρες μη ανταγωνισμού**. Ο εν λόγω **έλεγχος είναι σύνομος** μόνο αν σκοπός της παρακολούθησης **είναι η συμμόρφωση με τις ρήτρες αυτές** και αν η παρακολούθηση περιορίζεται μόνο σε πρώην εργαζομένους.

7 Παραβίαση δικαιωμάτων εργαζομένου

Δυνάμει του ορισμού του άρθρου 4 του Κανονισμού, *παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα* θεωρείται η παραβίαση της ασφάλειας που οδηγεί σε τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, μεταβολή, άνευ άδειας κοινολόγηση ή πρόσβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία διαβιβάστηκαν, αποθηκεύτηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλον τρόπο σε επεξεργασία. Η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μπορεί, εάν δεν αντιμετωπιστεί κατάλληλα και έγκαιρα, να έχει ως αποτέλεσμα σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη για φυσικά πρόσωπα, όπως είναι η απώλεια του ελέγχου επί των δεδομένων τους ή ο περιορισμός των δικαιωμάτων τους, διακρίσεις, κατάχρηση ή υποκλοπή ταυτότητας, οικονομική απώλεια, παράνομη άρση της ψευδωνυμοποίησης, βλάβη της φήμης, απώλεια της εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προστατεύονται από επαγγελματικό απόρρητο ή άλλο σημαντικό οικονομικό ή κοινωνικό μειονέκτημα για το ενδιαφερόμενο φυσικό πρόσωπο. Κατά συνέπεια, ο εργαζόμενος ως υποκείμενο των δεδομένων, σε περίπτωση παραβίασης, έχει το δικαίωμα να ενημερωθεί άμεσα και να ασκήσει τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό διαδικασίες.

Η επιχείρηση στην οποία εργάζομαι διαπίστωσε παραβίαση των πληροφοριακών της συστημάτων.

Ο θιγόμενος εργαζόμενος έχει δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Επίσης, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να αναθέσουν σε μη κερδοσκοπικό φορέα, οργάνωση ή ένωση που έχει συσταθεί νομίμως, διαθέτει καταστατικούς σκοπούς οι οποίοι είναι γενικού συμφέροντος και δραστηριοποιείται στον τομέα προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των υποκειμένων των δεδομένων σε σχέση με την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων να υποβάλει καταγγελία στην ΑΠΔΠΧ για λογαριασμό τους.

Πριν από την υποβολή της καταγγελίας, **ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει απευθυνθεί στον εργοδότη του και να έχει ασκήσει τα ανωτέρω αναφερόμενα δικαιώματα, όπου αυτά εφαρμόζονται.** Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης έχει ορίσει Υπεύθυνο Προστασίας Δεδομένων (DPO), ο εργαζόμενος μπορεί να απευθυνθεί σε αυτόν για κάθε ζήτημα σχετικό με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την άσκηση των δικαιωμάτων του. Τα στοιχεία των DPO είναι δημοσιευμένα συνήθως στην ιστοσελίδα του εργοδότη.

Μόνο σε περίπτωση μη επίλυσης με την ανωτέρω διαδικασία είναι εφικτή η υποβολή καταγγελίας στην Αρχή. Σε διαφορετική περίπτωση, η Αρχή δεν εξετάζει την καταγγελία.

Η Αρχή έχει αρμοδιότητα να επιβάλλει διορθωτικά μέτρα (συμπεριλαμβανομένων των προστίμων) σε υπευθύνους επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία. Η επιβολή διοικητικών προστίμων πρέπει να είναι για κάθε μεμονωμένη περίπτωση αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική. Παραβάσεις των διατάξεων του Κανονισμού επισύρουν είτε διοικητικά πρόστιμα έως 10.000.000 ευρώ ή, σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 2% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, είτε διοικητικά πρόστιμα έως 20.000.000 ευρώ ή, σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 4% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανάλογα με το είδος της παράβασης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η Αρχή δεν μπορεί να επιδικάσει αποζημιώσεις στα θιγόμενα υποκείμενα των δεδομένων (δηλαδή εν προκειμένω στον ίδιο τον θιγόμενο εργαζόμενο). Για την καταβολή αποζημίωσης, ο θιγόμενος θα πρέπει να ασκήσει δικαστικά τα δικαιώματά του.

Τέλος, το άρθρο 38 του Ν. 4624/2019 εισάγει ποινικές κυρώσεις και καθιστά πλημμέλημα που τιμωρείται με ποινή φυλάκισης μέχρι ενός έτους την χωρίς δικαίωμα επέμβαση σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων. Ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ένα έτος συνιστά και η χρησιμοποίηση, διάδοση, μετάδοση, διάθεση, ανακοίνωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ αν η πράξη αφορά ειδικών κατηγοριών δεδομένα τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή έως 100.000 ευρώ. Επίσης, κακουργηματικό χαρακτήρα λαμβάνουν οι ανωτέρω παραβάσεις αν αποσκοπούν στον προσπορισμό περιουσιακού οφέλους ή αν προκαλούν κίνδυνο στην ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος και την εθνική ασφάλεια.

Επίλογος

Συμπερασματικά μπορούμε να υπογραμμίσουμε ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δεν είναι κάτι νέο στις εργασιακές σχέσεις· η σχέση εργασίας βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στη συλλογή και στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, «πόση όμως πληροφορία δικαιούται και οφείλει να γνωρίζει ο εργοδότης για τον εργαζόμενο»; (Μήτρου, Λ., ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ, Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις 40 χρόνια μετά). Η απάντηση δεν μπορεί να είναι στατική, θα δοθεί μέσα από τη στάθμιση των νόμιμων, θεμιτών και άξιων προστασίας συμφερόντων του εργοδότη και του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικότητας και φυσικής και ηθικής ακεραιότητας του εργαζομένου.

1. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, Ο Γενικός Κανονισμός για την προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ – Εισαγωγή και προστασία Δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.
2. Μήτρου Λίλιαν, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (νέο δίκαιο – νέες υποχρεώσεις – νέα δικαιώματα), Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017.
3. Μήτρου Λίλιαν, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής, σε Γ. Παπαδημητρίου, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2002.
4. Μήτρου Λίλιαν, Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 76, Τεύχος 2, 2017.
5. Περράκη Εμμ. Παναγιώτα, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η εργασιακή σχέση, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, Τεύχος 3, 2016.
6. Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την προστασία των δεδομένων, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, 8 Ιουνίου 2017.
7. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Οδηγία 115/2001.
8. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, θεματική ενότητα: Εργασιακές Σχέσεις, <http://www.dpa.gr/portal/page?pageid=33,125806&dad=portal&schema=PORTAL>.
9. Γαλλική Ανεξάρτητη Αρχή Commission nationale de l'informatique et des libertés <https://www.cnil.fr/fr/travail-et-donnees-personnelles>.
10. Νόμος 4624/2019 (ΦΕΚ Α' 137/2019).
11. ΕΕ 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και θεσπίζει τους κανόνες που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ L 119/1/4.5.2016).



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr