



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Απρίλιος 2022

 Προσωπικά δεδομένα & εργασιακή σχέση
ΜΕΡΟΣ Β΄



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

Εισαγωγή

1. Γενικό πλαίσιο απασχόλησης

σελ.

5

2. Ειδικό πλαίσιο παρακολούθησης και ελέγχου

σελ.

10

3. Συμπεράσματα και συστάσεις

Συντάκτης:

Δημήτριος Μπαρμπάτσος

Νομικός Συνεργάτης ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Επιμέλεια:

Αντα Σταμάτη

Νομικός, Επιστημονικός Συνεργάτης ΙΝΕ-ΓΣΕΕ

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση έχουν αλλάξει ριζικά την οικονομική και κοινωνική ζωή, τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο. Το ευάλωτο ατομικό δικαίωμα στην ιδιωτικότητα εκτίθεται καθημερινά απέναντι στην αυξανόμενη συλλογή και κυκλοφορία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο, η νέα τεχνολογία έχει πολλαπλασιάσει τους ρυθμούς καταγραφής και επεξεργασίας των προσωπικών στοιχείων του σύγχρονου εργαζομένου σε τέτοιο επίπεδο, ώστε να είναι επιβεβλημένη η προστασία της ιδιωτικότητας στην απασχόληση με ένα ισχυρό κανονιστικό πλαίσιο. Και αυτό γιατί οι συνεχείς τεχνολογικές εξελίξεις συνεισφέρουν μεν καίρια στη βελτίωση της εργασιακής απόδοσης, αλλά ταυτόχρονα αλλοιώνουν τα όρια μεταξύ του εργασιακού και του ιδιωτικού βίου, δημιουργώντας σημαντικές προκλήσεις στο πεδίο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Προς αντιμετώπισή τους, ο **Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου [ΓΚΠΔ]**, που τέθηκε σε εφαρμογή από την 25η Μαΐου 2018, αναδιοργάνωσε και ενίσχυσε το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Ο Έλληνας νομοθέτης ενσωμάτωσε τον παραπάνω Κανονισμό στην εθνική νομοθεσία με τον πρόσφατο **Ν. 4624/2019**, λαμβάνοντας παράλληλα συμπληρωματικά μέτρα για την εφαρμογή του. Μεταξύ άλλων, στο άρθρο 27 του νομοθετήματος ρυθμίζονται ζητήματα και τίθενται περιορισμοί που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης.

Συνολικά, το νέο νομοθετικό πλαίσιο αύξησε σημαντικά τις υποχρεώσεις των εργοδοτών αναφορικά με τη συλλογή, τη χρήση και προστασία των προσωπικών δεδομένων και θωράκισε τα αντίστοιχα δικαιώματα των εργαζομένων (βλ. αναλυτικά το άρθρο του ΙΝΕ ΓΣΕΕ «Προστασία προσωπικών δεδομένων στην εργασιακή σχέση: Δικαιώματα του εργαζομένου»). Πλέον είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι να κατανοήσουν τις υποχρεώσεις τις οποίες και οι ίδιοι επωμίζονται με το νέο καθεστώς προστασίας των δεδομένων, ενώ οι εργοδότες οφείλουν να ενσωματώσουν στις επιχειρήσεις τους τις κατάλληλες πολιτικές και διαδικασίες που διασφαλίζουν την ορθή χρήση τους.

Με το συγκεκριμένο άρθρο επιχειρείται μια οριοθέτηση των εργασιακών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε διαφορετικές περιπτώσεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου γενικά *κατά την απασχόληση*, αλλά και ειδικά *κατά την παρακολούθηση από τον εργοδότη*.

1 Γενικό πλαίσιο απασχόλησης

Στο πλαίσιο της απασχόλησης ο εργοδότης συλλέγει προσωπικά στοιχεία τόσο των υπαλλήλων του, όσο και των εκάστοτε υποψήφιων εργαζομένων. Οι υφιστάμενοι κανόνες προστασίας των προσωπικών αυτών δεδομένων δεν αποσκοπούν στην απαγόρευση της επεξεργασίας τους, αλλά στη θέσπιση προϋποθέσεων που θα εξισορροπούν την ασφαλή χρήση τους με τη διασφάλιση του διευθυντικού δικαιώματος και την εξάσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη.

Ποια προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου συλλέγει ο εργοδότης;

Κάθε εργοδότης επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του, όπως το ονοματεπώνυμό τους, διεύθυνση κατοικίας, στοιχεία των τραπεζικών λογαριασμών ή της μισθοδοσίας τους. Η επεξεργασία των στοιχείων αυτών είναι απαραίτητη για τη λειτουργία της επιχείρησης και συχνά επιβεβλημένη από το νόμο.

Εκτός όμως από την ελάχιστη και υποχρεωτική συλλογή δεδομένων, ο εργοδότης καθημερινά τυχαίνει να επεξεργάζεται πλήθος άλλων στοιχείων των εργαζομένων του. Πρόκειται για δεδομένα που είτε καταγράφει αυτοματοποιημένα με τη χρήση ψηφιακών μέσων κατά την εργασία (email, ημερολόγιο, ψηφιακή αποτύπωση ενεργειών/logs) είτε αποθηκεύει με τεχνολογικές εφαρμογές παρακολούθησης και ασφάλειας.

Σχετικά παραδείγματα είναι τα αρχεία βιντεοπαρακολούθησης, τυχόν εφαρμογές που αναλύουν και επιτρέπουν τη χρήση του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, η απομακρυσμένη διαχείριση υπολογιστών κατά την εργασία εξ αποστάσεως, η ζωντανή καταγραφή του γεωγραφικού στίγματος του εργαζομένου από εταιρείες μεταφοράς.

Σπανιότερα ο εργοδότης συμβαίνει να επεξεργάζεται πιο ευαίσθητα δεδομένα του εργαζομένου, όπως στοιχεία που αφορούν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και γενετικά ή βιομετρικά δεδομένα, δεδομένα υγείας ή δεδομένα που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό. Τα δεδομένα αυτά ο νομοθέτης τα έχει χαρακτηρίσει ως ειδικά και έχει προβλέψει επιπρόσθετες προϋποθέσεις και συγκεκριμένους περιορισμούς αναφορικά με τη χρήση τους, προκειμένου να παρέχεται αυξημένη προστασία.

Σε ποιες περιπτώσεις δικαιούται ο εργοδότης να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων;

Το γεγονός και μόνο ότι ο εργοδότης έχει συλλέξει, έχει χρησιμοποιήσει και έχει αποθηκεύσει προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου δεν καθιστά αυτόματα την επεξεργασία τους αυτή νόμιμη. Για να είναι σύννομη η επεξεργασία, πρέπει αρχικά να υφίσταται τουλάχιστον μία από τις παρακάτω προϋποθέσεις / νομικές βάσεις:

- Η επεξεργασία να είναι απαραίτητη για τη σύναψη ή την εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης.
- Η επεξεργασία να είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση.
- Η επεξεργασία να είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του εργαζομένου.
- Η επεξεργασία να είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας.
- Η επεξεργασία να είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων του εργοδότη, εκτός εάν υπερισχύουν το συμφέρον και τα δικαιώματα του εργαζομένου.
- Να έχει συναινέσει ο εργαζόμενος για έναν ή περισσότερους σκοπούς.

Το πρόσφατο εθνικό νομοθέτημα (άρθρ. 27.1, Ν. 4624/2019) εξειδικεύει την πρώτη προϋπόθεση και περιορίζει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, μόνο εφόσον είναι απολύτως απαραίτητη για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της.

Νομιμοποιεί η ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων από τον εργοδότη;

Θεμελιώδης αρχή του δικαίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι ότι η συγκατάθεση θα πρέπει να δίνεται ελεύθερα. Για το λόγο αυτό, ενώ η συναίνεση αποτελεί συνήθως την πιο ισχυρή και διαδεδομένη βάση επεξεργασίας, στην εργασιακή σχέση συνιστά την εξαίρεση. Επειδή υπάρχει σχέση εξουσίας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο και ο εργαζόμενος είναι οικονομικά εξαρτημένος από τον εργοδότη, τυχόν συγκατάθεση του εργαζομένου δεν μπορεί εκ προοιμίου να θεωρηθεί αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής. Επομένως, ο εργοδότης πρέπει να εξαντλεί τις υπόλοιπες διαθέσιμες προϋποθέσεις (νόμιμες βάσεις) προκειμένου να επεξεργαστεί προσωπικά δεδομένα εργαζομένων του και να καταφεύγει στη συγκατάθεσή τους μόνο επιπρόσθετα και σε περίπτωση που είναι απαραίτητη η επεξεργασία για την εργασιακή σχέση και δεν δικαιολογείται διαφορετικά.

Ο Έλληνας νομοθέτης παρέχει συγκεκριμένα κριτήρια προκειμένου να αξιολογείται αν ο εργαζόμενος δίνει ελεύθερα τη συγκατάθεσή του για την κατ' εξαίρεση επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων (άρθρ. 27.2, Ν. 4624/2019). Γι' αυτό πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως:

α) η υφιστάμενη εξάρτηση του εργαζομένου στη σύμβαση εργασίας και

β) οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Η συγκατάθεση παρέχεται είτε σε έγγραφη, είτε σε ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο –είτε σε έγγραφη, είτε σε ηλεκτρονική μορφή– σχετικά με το σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμά του να ανακαλέσει τη συγκατάθεση.

4 Για πόσο χρονικό διάστημα δικαιούται ο εργοδότης να διατηρεί τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου;

Κατ' εφαρμογή της αρχής του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης (ΓΚΠΔ 5.1ε), προσωπικά

δεδομένα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να διατηρούνται από τον εργοδότη για διάστημα μεγαλύτερο από όσο απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας τους. Επομένως, από τη στιγμή που τα δεδομένα δεν είναι απαραίτητα βάσει των σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεχθεί, ο εργοδότης οφείλει να τα διαγράψει, εκτός εάν υφίστανται επιπρόσθετοι λόγοι για τη διατήρησή τους. Για παράδειγμα, ο εργοδότης νόμιμα χρησιμοποιεί φορολογικά στοιχεία του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εργασιακής σύμβασης και για την αποτελεσματική εκτέλεσή της (μισθοδοσία, δήλωση στις φορολογικές αρχές). Εξίσου νόμιμα επεξεργάζεται τα παραπάνω στοιχεία και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, καθώς ο νόμος τον υποχρεώνει να τα διατηρεί για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και να τα επιδεικνύει σε περίπτωση ελέγχου. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να έχει ενημερώσει σχετικά τον εργαζόμενο και να έχει αποτυπώσει τους όρους διατήρησης των προσωπικών δεδομένων σε αντίστοιχη πολιτική.

Δικαιούται ο εργαζόμενος να ενημερώνεται για τα μέτρα επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων;

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει κατάλληλα του εργαζομένου για τον τρόπο επεξεργασίας των δεδομένων τους, για τους σκοπούς αυτής της επεξεργασίας, καθώς και για τα δικαιώματα προστασίας που διατηρούν οι εργαζόμενοι. Η ενημέρωση μπορεί να επιτευχθεί με κοινοποίηση στον εργαζόμενο είτε σχετικού προσωποποιημένου ενημερωτικού εγγράφου είτε πολιτικής προστασίας προσωπικών δεδομένων. Σε κάθε περίπτωση, η ενημέρωση πρέπει να είναι συνοπτική, κατανοητή –με σαφή και απλή διατύπωση– και εύκολα προσβάσιμη από τον εργαζόμενο. Πρέπει οπωσδήποτε να καταγράφει τον τρόπο και το σκοπό της επεξεργασίας, την τοποθεσία και το χρόνο διατήρησης των δεδομένων, τα μέτρα ασφαλείας που διασφαλίζουν την προστασία τους, τυχόν αποδέκτες, καθώς και να αποτυπώνει τις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργοδότης παρακολουθεί με οποιοδήποτε τρόπο δραστηριότητες του εργαζομένου κατά την εργασία του.

2 Ειδικό πλαίσιο παρακολούθησης και ελέγχου

Η παρακολούθηση και ο έλεγχος του εργαζομένου κατά την εργασία του πλέον έχει απλοποιηθεί και έχει λάβει πολλαπλές μορφές με τη συμβολή νέων τεχνολογικών εξελίξεων. Σημαντικό περιορισμό της, που διαφυλάσσει την ιδιωτικότητα, αποτελεί η αρχή της συλλογής των δεδομένων μονάχα για καθορισμένο σκοπό. Ο εργοδότης δηλαδή οφείλει να επεξεργάζεται τα δεδομένα που συλλέγει από τυχόν παρακολούθηση του εργαζομένου αποκλειστικά για το σκοπό για τον οποίο αποκτήθηκαν. Συνακόλουθα, στοιχεία που έχουν καταγραφεί κατά τη βιντεοσκόπηση του εργαζομένου για λόγους ασφαλείας δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για την αξιολόγηση της αποδοτικότητάς του (περιορισμό που θέτει και το εθνικό δίκαιο στο άρθρ. 27.2 του Ν. 4624/2019). Επιπλέον περιορισμό αποτελεί η υποχρέωση του εργοδότη να μη λαμβάνει αποφάσεις αναφορικά με τους όρους απασχόλησης ή την αποδοτικότητα των εργαζομένων στηριζόμενος μόνο σε αποτελέσματα αυτοματοποιημένης επεξεργασίας.

Γενικά, η παρακολούθηση από τον εργοδότη επιτρέπεται μόνο εφόσον συντρέχουν αθροιστικά οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Υπάρχει μια σαφής εσωτερική πολιτική, που έχει κοινοποιηθεί και είναι εύκολα προσβάσιμη στους εργαζομένους.
- Η πολιτική περιγράφει τις περιπτώσεις παρακολούθησης των εργαζομένων, τον τρόπο και το σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων τους, την τοποθεσία και το χρόνο διατήρησής τους, καθώς και τα διαθέσιμα δικαιώματα.
- Στους εργαζομένους προσφέρεται η δυνατότητα αλληλεπίδρασης για τη δημιουργία ή τροποποίηση της πολιτικής.
- Βάση της πολιτικής είναι ότι η παρακολούθηση δεν περιορίζει το δικαίωμα ιδιωτικότητας του εργαζομένου περισσότερο από όσο είναι απαραίτητο, ώστε να είναι σύμφωνη η επεξεργασία των δεδομένων του.

Παρακάτω καταγράφονται διαφορετικές περιπτώσεις παρακολούθησης τόσο εργαζομένων όσο και υποψηφίων προς απασχόληση και αποτυπώνονται οι προϋποθέσεις της σύμφωνης επεξεργασίας των δεδομένων τους σύμφωνα με το ισχύον νομικό πλαίσιο, τις οδηγίες της αρμόδιας **Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων** και τις απόψεις της **Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EC [WP29]**.

Δικαιούται ο εργοδότης να παρακολουθεί το προφίλ υποψήφιου εργαζομένου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης;

Αν και η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σήμερα είναι εκτεταμένη, οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποθέτουν ότι –απλώς και μόνο επειδή το προφίλ ενός προσώπου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι δημόσια διαθέσιμο– επιτρέπεται στους ίδιους να επεξεργαστούν τα δεδομένα αυτά για τους δικούς τους σκοπούς. Για την εν λόγω επεξεργασία, σύμφωνα και με τη γνώμη της ομάδας εργασίας WP29, απαιτείται νομική βάση, όπως το έννομο συμφέρον. Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης –πριν προβεί στην εξέταση ενός προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης– θα πρέπει να λάβει υπόψη αν το προφίλ του αιτούντος εργασία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σχετίζεται με επαγγελματικούς ή ιδιωτικούς σκοπούς, καθώς αυτό μπορεί αποτελεί σημαντική ένδειξη για τη νομιμότητα της εξέτασης των δεδομένων. Επιπλέον, οι εργοδότες δικαιούνται να συλλέγουν και να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψήφιους για θέση εργασίας μόνο στο βαθμό που η συλλογή των δεδομένων αυτών είναι απαραίτητη και σχετική με την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλεται η αίτηση.

Τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης θα πρέπει να διαγράφονται αμέσως μόλις διαπιστωθεί ότι δεν θα γίνει προσφορά εργασίας ή ότι αυτή δεν γίνεται αποδεκτή από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο. Το πρόσωπο πρέπει επίσης να λαμβάνει ορθή ενημέρωση ως προς οποιαδήποτε τέτοια επεξεργασία προτού συμμετάσχει στη διαδικασία πρόσληψης.

Δικαιούται ο εκάστοτε εργοδότης να παρακολουθεί τον ηλεκτρονικό υπολογιστή του εργαζομένου του;

Στο ζήτημα της παρακολούθησης του ηλεκτρονικού υπολογιστή του εργαζομένου ισχύει η αρχή ότι η πρόληψη θα πρέπει να είναι πιο σημαντική από την ανίχνευση. Ως εκ τούτου, το συμφέρον του εργοδότη εξυπηρετείται καλύτερα με την πρόληψη της κακής χρήσης του διαδικτύου παρά με τη διαπίστωσή της. Η Εθνική Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων επισημαίνει ότι ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τον εργαζόμενο (i) για την παρουσία, τη χρήση και το σκοπό οποιουδήποτε εξοπλισμού ανίχνευσης ή/και οποιασδήποτε συσκευής που ενεργοποιείται όσον αφορά το σταθμό εργασίας του και (ii) για οποιαδήποτε κακή χρήση ηλεκτρονικών επικοινωνιών που ανιχνεύεται (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή διαδίκτυο), εκτός αν υπάρχουν σημαντικοί λόγοι οι οποίοι αιτιολογούν τη συνέχιση της μυστικής επιτήρησης, πράγμα που δεν συμβαίνει συνήθως. Η άμεση πληροφόρηση μπορεί να επιτευχθεί εύκολα με λογισμικό, όπως τα προειδοποιητικά παράθυρα, που ανοίγουν και προειδοποιούν τον εργαζόμενο ότι το σύστημα ανίχνευσε μια μη επιτρεπόμενη χρήση του δικτύου ή/και έλαβε μέτρα για την πρόληψή της. Στην 34/2018 απόφαση της Αρχής επισημάνθηκε ωστόσο ότι «η από μέρος του εργαζομένου χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή που ανήκει στον εργοδότη και για τον οποίο έχει προηγουμένως ρητά ενημερωθεί ότι απαγορεύεται η χρήση του για μη επαγγελματικούς λόγους δεν συνιστά από μόνο του νόμιμο λόγο επιτήρησης ή ελέγχου των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά απαιτείται ειδικότερη ενημέρωση».

Οι εργοδότες που χρησιμοποιούν αυτό τον εξοπλισμό και τις εφαρμογές πρέπει να εξετάζουν την αναλογικότητα των μέτρων που εφαρμόζουν και κατά πόσο μπορούν να αναληφθούν περαιτέρω δράσεις για το μετριασμό ή τη μείωση της κλίμακας και των επιπτώσεων της επεξεργασίας δεδομένων. Η ομάδα εργασίας WP29 ως παράδειγμα ορθής πρακτικής αναφέρει ότι οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόζουν πολιτικές απορρήτου, καθώς και να γνωστοποιούν πολιτικές αποδεκτής χρήσης, οι οποίες θα περιγράφουν την επιτρεπόμενη χρήση των δικτύων και του εξοπλισμού της εταιρείας και θα περιγράφουν λεπτομερώς την πραγματοποιούμενη επεξεργασία.

Δικαιούται ο εργοδότης να παρακολουθεί τους εργαζομένους του με σύστημα βιντεοεπιτήρησης;

Το ελληνικό δίκαιο [Ν. 4624 αρθ.27.7] επιτρέπει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε όχι, *μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών*. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή, για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας.

Γενικά, κανένα σύστημα παρακολούθησης εργαζομένων δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων εργασίας, εκτός από ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία χώρων κρίσιμων υποδομών (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου).

Ειδικά ως προς το θέμα της καταγραφής εικόνας σε χώρους εργασίας η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων έχει εκδώσει οδηγίες (115/2001 και 1/2011), σύμφωνα με τις οποίες:

- Βιντεοσκόπηση δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός του χώρου εργασίας. Αντίθετα, σε έναν τυπικό χώρο γραφείων επιχείρησης, η βιντεοεπιτήρηση πρέπει να περιορίζεται σε χώρους εισόδου και εξόδου, χωρίς να επιτηρούνται συγκεκριμένες αίθουσες γραφείων ή διάδρομοι.
- Η βιντεοεπιτήρηση μπορεί να επιτρέπεται επίσης σε ειδικούς χώρους, όπως ταμεία ή χώρους με χρηματοκιβώτια, ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό κ.λπ., υπό τον όρο ότι οι κάμερες εστιάζουν στο αγαθό που προστατεύουν και όχι στους εργαζομένους.
- Σε ειδικούς χώρους, όπως χώροι με ηλεκτρομηχανολογικές εγκαταστάσεις, ο υπεύθυνος βάρδιας ή ο υπεύθυνος ασφαλείας μπορεί να παρακολουθεί σε πραγματικό χρόνο τους χειριστές μηχανημάτων υψηλής επικινδυνότητας, με σκοπό να επέμβει άμεσα αν προκύψει κάποιο ζήτημα ασφαλείας.
- Πρέπει απαραίτητα να τοποθετούνται στο χώρο παρακολούθησης προειδοποιητικές πινακίδες, που θα ενημερώνουν ότι ο χώρος καταγράφεται.

Ακόμη και η βιντεοσκόπηση εργαζομένου σε δημόσιο χώρο πρέπει κατ' αρχήν να θεωρείται μη νόμιμη. Πρόσφατα το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (υπόθεση Άντοβιτς και Μίρκοβιτς εναντίον Μαυροβουνίου – 2017) δικαίωσε δύο καθηγητές Πανεπιστημίου οι οποίοι προσέφυγαν σε αυτό επειδή οι αρχές του Πανεπιστημίου-εργοδότη τους είχαν εγκαταστήσει συστήματα βιντεοεπιτήρησης μέσα σε αμφιθέατρα. Προχωρούσαν δε σε βιντεοσκόπηση κατά τη διάρκεια των διαλέξεων με το σκεπτικό ότι τα αμφιθέατρα είναι δημόσιοι χώροι και ότι έπρεπε να εποπτεύεται η ασφάλειά τους. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο όμως επεσήμανε ότι άσχετα με το αν τα αμφιθέατρα ήταν δημόσιοι χώροι ή όχι, η διαρκής παρακολούθηση εργαζομένων κατά την άσκηση του επαγγέλματός τους συνιστά υπέρμετρη παραβίαση του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή και ως εκ τούτου δεν μπορεί να γίνει επιτρεπτή.

Δικαιούται ο εργοδότης να παρακολουθεί την ηλεκτρονική επικοινωνία του εργαζομένου του και τις ιστοσελίδες που επισκέπτεται;

Βασικό κριτήριο για τη λήψη τέτοιων μέτρων παρακολούθησης αποτελεί η ορθή ισορροπία μεταξύ των έννομων συμφερόντων του εργοδότη και του θεμελιώδους δικαιώματος της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργαζομένων μπορεί να θεωρείται απαραίτητη μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Για παράδειγμα, η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ενός εργαζομένου μπορεί να αποδειχθεί απαραίτητη για να εξασφαλιστεί επιβεβαίωση ή απόδειξη ορισμένων ενεργειών εκ μέρους του. Οι ενέργειες αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν εγκληματική δραστηριότητα εκ μέρους του και η παρακολούθηση να είναι απαραίτητη για την υπεράσπιση των νόμιμων συμφερόντων του εργοδότη. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν ο εργοδότης έχει νομική ευθύνη για τις ενέργειες του εργαζομένου.

Εφόσον δεν συντρέχουν εξαιρετικές περιπτώσεις, ακόμα και η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν συνιστά επαρκή και κατάλληλη νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων του προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο ελέγχου των ηλεκτρονικών του επικοινωνιών, όπως επισημαίνει η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων με την 26/2019 απόφαση της.

Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει σαφώς τους εργαζομένους σχετικά με τη θεμιτή χρήση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, δεν επιτρέπεται η μυστική παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τους εργοδότες. Τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται για ένα συγκεκριμένο, ρητώς καθορισμένο και νόμιμο σκοπό και να μην υφίστανται περαιτέρω επεξεργασία με τρόπο ασύμβατο με τους σκοπούς αυτούς. Αν η επεξεργασία των δεδομένων δικαιολογείται για την ασφάλεια του συστήματος, δεν μπορεί στη συνέχεια να γίνει άλλη επεξεργασία των δεδομένων αυτών για άλλο σκοπό, όπως η παρακολούθηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου. Εξαιρέση στον παραπάνω κανόνα προβλέπεται στο άρθρ. 25.1 του πρόσφατου Ν. 4624/2019, σύμφωνα με το οποίο η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χα-

ρακτήρα από ιδιωτικούς φορείς για σκοπό διαφορετικό από αυτόν για τον οποίο έχουν συλλεχθεί επιτρέπεται εφόσον είναι απαραίτητη:

- α) για την αποτροπή απειλών κατά της εθνικής ασφάλειας ή της δημόσιας ασφάλειας κατόπιν αιτήματος δημόσιου φορέα· ή
- β) για τη δίωξη ποινικών αδικημάτων· ή
- γ) για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων, εκτός εάν υπερτερεί το συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων να μην τύχουν επεξεργασίας τα δεδομένα αυτά.

Η απαίτηση για αναλογικότητα στο πλαίσιο καταγραφής των ιστοσελίδων που επισκέπτεται ο εργαζόμενος ορισμένες φορές σημαίνει ότι δεν μπορεί να λαμβάνει χώρα κανενός είδους παρακολούθηση. Για παράδειγμα, αυτό ισχύει στην περίπτωση που η απαγορευμένη χρήση υπηρεσιών επικοινωνιών μπορεί να προληφθεί με τον αποκλεισμό ορισμένων ιστοτόπων. Αν υπάρχει η δυνατότητα αποκλεισμού ιστοτόπου αντί της συνεχούς παρακολούθησης όλων των επικοινωνιών, θα πρέπει να επιλέγεται ο αποκλεισμός ώστε να επιτυγχάνεται η συμμόρφωση με την απαίτηση επικουρικότητας.

Δικαιούται ο εργοδότης να παρακολουθεί τον εργαζόμενο κατά την τηλε-εργασία;

Συνηθίζεται πλέον οι εργοδότες να προσφέρουν στους εργαζομένους τη δυνατότητα τηλε-εργασίας, π.χ. από το σπίτι ή ενώ ταξιδεύουν. Σε γενικές γραμμές, σε αυτό το πλαίσιο ο εργοδότης χορηγεί στους εργαζομένους εξοπλισμό ή λογισμικό πληροφορικής που, όταν εγκατασταθεί στις συσκευές τους, τους δίνει τη δυνατότητα να έχουν το ίδιο επίπεδο πρόσβασης στο δίκτυο, στα συστήματα και στους πόρους του εργοδότη που θα είχαν και στο χώρο εργασίας, ανάλογα με την εφαρμογή.

Για να μετριαστεί ο εν λόγω τομέας κινδύνου, οι εργοδότες ενδέχεται να θεωρούν ότι είναι δικαιολογημένη η χρήση πακέτων λογισμικού (είτε επιτόπου, είτε στο υπολογιστικό νέφος) που έχουν τη δυνατότητα, παραδείγματος χάριν, καταγραφής της ακολουθίας χαρακτήρων πληκτρολογίου και των κινήσεων του ποντικού, καταγραφής στιγμιότυπων οθόνης (είτε σε τυχαία είτε σε τακτά διαστήματα), καταγραφής των χρησιμοποιούμενων εφαρμογών (και του χρόνου χρήσης τους) και, σε συμβατές συσκευές, ενεργοποίησης διαδικτυακών καμερών και συλλογής του μαγνητοσκοπημένου υλικού. Οι τεχνολογίες αυτές είναι ευρέως διαθέσιμες, μεταξύ άλλων και από τρίτους, όπως οι πάροχοι υπηρεσιών υπολογιστικού νέφους.

Ωστόσο, όπως έχει γνωμοδοτήσει το WP29, η επεξεργασία που διενεργείται στο πλαίσιο των εν λόγω τεχνολογιών είναι δυσανάλογη και είναι πολύ απίθανο να έχει ο εργοδότης νομική βάση στο πλαίσιο έννομου συμφέροντος όσον αφορά, για παράδειγμα, την καταγραφή της ακολουθίας χαρακτήρων πληκτρολογίου και κινήσεων ποντικίου.

Όπως έχει διαπιστώσει η Ελληνική Αρχή με σειρά αποφάσεων της που αφορούν ζητήματα ελέγχου των επικοινωνιών των εργαζομένων από εργοδότη (βλ. ΑΠΔ 34/2018, 26/2019 και 43/2019), «μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ ... δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας» (ΑΠΔ 5/2020). Με βάση την αρχή της λογοδοσίας εναπόκειται στον υπεύθυνο επεξεργασίας, μετά από εσωτερική τεκμηρίωση και αξιολόγηση, να κρίνει σχετικά, αφού λάβει υπόψη και τη σχετική νομολογία της Αρχής.

Το κλειδί είναι να αντιμετωπιστεί ο κίνδυνος που απορρέει από την κατ' οίκον εργασία και την τηλε-εργασία με αναλογικό, μη υπερβολικό τρόπο, με όποιον τρόπο και εάν παρέχεται η δυνατότητα και όποια και αν είναι η τεχνολογία που προτείνεται, ιδίως αν τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής χρήσης είναι ρευστά.

Δικαιούται ο εργοδότης να παρακολουθεί τις τηλεφωνικές συνδιαλέξεις του εργαζομένου του;

Σύμφωνα με την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, οι τηλεφωνικές συνδιαλέξεις –τόσο ως προς το περιεχόμενό τους όσο και ως προς τα εξωτερικά γνωρίσματα της κλήσης, δηλαδή τον αριθμό κλήσης και τη διάρκεια της συνομιλίας– που πραγματοποιούνται από το χώρο εργασίας αποτελούν μέρος της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και προστατεύονται τόσο από το νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όσο και από ειδικότερες διατάξεις για την προστασία του απορρήτου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Η άρση του απορρήτου μπορεί να γίνει μόνο υπό τις περιοριστικές εγγυήσεις του νόμου.

Δικαιούται ο εργοδότης να εγκαταστήσει σύστημα γεωεντοπισμού (gps) στο αυτοκίνητο, στο κινητό τηλέφωνο ή σε άλλη συσκευή που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος;

Η εγκατάσταση του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού δεν παραβιάζει την ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου όταν δεν αποσκοπεί στην παρακολούθηση του εργαζομένου, αλλά στην αποδοτικότερη λειτουργία της επιχείρησης (π.χ. μέσω της βελτιστοποίησης της ακολουθούμενης διαδρομής) και στην ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων. Τόσο η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και η ομάδα εργασίας WP29 έχουν προχωρήσει σε συγκεκριμένες συστάσεις στην περίπτωση γεωεντοπισμού του εργαζομένου:

- Στην περίπτωση που η εγκατάσταση έχει γίνει προς διευκόλυνση των εργαζομένων για την ταχεία εύρεση του τόπου προορισμού, τότε το σύστημα πρέπει να τοποθετείται αποκλειστικά και μόνο για αυτό το σκοπό και ο εργαζόμενος να διατηρεί το δικαίωμα να το απενεργοποιήσει όταν το επιθυμεί.
- Η αξιολόγηση της επαγγελματικής αποδοτικότητας του εργαζομένου που βασίζεται στην παρακολούθηση της συμπεριφοράς του με τεχνικά μέσα συνιστά καταρχήν υπέρμετρη επεξεργασία και παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας.
- Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει με σαφήνεια τους εργαζομένους ότι έχει εγκατασταθεί συσκευή παρακολούθησης σε εταιρικό όχημα το οποίο οδηγούν και ότι οι μετακινήσεις τους καταγράφονται ενώ χρησιμοποιούν το εν λόγω όχημα (και ότι, ανάλογα με τη χρησιμοποιούμενη τεχνολογία, μπορεί επίσης να καταγράφεται η οδηγική συμπεριφορά τους). Κατά προτίμηση, οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να είναι αναρτημένες ευκρινώς σε κάθε όχημα, εντός του οπτικού πεδίου του οδηγού.
- Η επεξεργασία δεδομένων θέσης μπορεί να δικαιολογηθεί όταν πραγματοποιείται στο πλαίσιο της παρακολούθησης της μεταφοράς ατόμων ή αγαθών ή της βελτίωσης της διανομής πόρων για υπηρεσίες σε διασκορπισμένες περιοχές (π.χ. σχεδιασμός επιχειρήσεων σε πραγματικό χρόνο), ή όταν επιδιώκεται ένας στόχος που αφορά την ασφάλεια του ίδιου του εργαζομένου ή των εμπορευμάτων ή των οχημάτων που του έχουν ανατεθεί. Αντιθέτως, η ομάδα εργασίας WP29 κρίνει την επεξεργασία δεδομένων υπέρμετρη όταν οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να οργανώσουν τις λεπτομέρειες του ταξιδιού τους όπως επιθυμούν ή όταν αυτή πραγματοποιείται με αποκλειστικό σκοπό την παρακολούθηση της εργασίας του εργαζομένου, εφόσον αυτή μπορεί να παρακολουθείται με άλλα μέσα.

Δικαιούται ο εργοδότης να επεξεργάζεται βιομετρικά δεδομένα (όπως δακτυλικά αποτυπώματα, αποτύπωμα ίριδας) ή άλλα ειδικά δεδομένα του εργαζομένου;

Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) κάνει ιδιαίτερη μνεία στα ειδικά προσωπικά δεδομένα. Τα προσδιορίζει ως φυλετικής/εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών/πολιτικών/φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενετικά ή βιομετρικά δεδομένα, δεδομένα υγείας, συνδικαλιστικής συμμετοχής, σεξουαλικού προσανατολισμού και δεδομένα ποινικών διώξεων ή ποινών. Θέτει ιδιαίτερους περιορισμούς στην επεξεργασία τους και υιοθετεί πλήρως την αρχή της αναλογικότητας, βάσει της οποίας τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου που τυγχάνουν επεξεργασίας πρέπει να είναι συναφή και όχι περισσότερα από όσα απαιτεί ο εκάστοτε σκοπός της επεξεργασίας. Ως αποτέλεσμα, η συλλογή βιομετρικών δεδομένων εργαζομένου προκειμένου να αποκτήσει πρόσβαση στο χώρο εργασίας του (όπως με τη σάρωση δακτυλικών αποτυπωμάτων) αποτελεί έσχατο μέτρο, καθώς ο εργοδότης δεν μπορεί να βασιστεί αποκλειστικά στη συγκατάθεση του εργαζομένου, ενώ συχνά καμία άλλη νόμιμη βάση δεν δικαιολογεί τη συγκεκριμένη επεξεργασία.

Σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό (ΓΚΠΔ) και τις σχετικές διατάξεις του Ν. 4624/2019 (άρθρ. 27.3&4 και 25.2), στο πλαίσιο της απασχόλησης, η επεξεργασία ειδικών δεδομένων επιτρέπεται αποκλειστικά :

- όταν ο εργαζόμενος έχει συναινέσει στην επεξεργασία για συγκεκριμένο σκοπό.
- Όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση υποχρεώσεων ή δικαιωμάτων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας.
- Όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την προστασία των ζωτικών συμφερόντων του εργαζομένου.
- Όταν η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από τον εργαζόμενο.
- Όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώ-

σεων του εργοδότη, εκτός εάν υπερτερεί το συμφέρον του εργαζομένου να μην τύχουν επεξεργασίας τα δεδομένα αυτά.

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ορίζει (οδηγία 115/2001 Δ) ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία του εργαζομένου ή του υποψηφίου –λόγω της φύσης τους και των συνεπειών που μπορεί να έχει η αποκάλυψή τους– πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνο από τους εργαζομένους ή τους υποψηφίους και μόνο εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο: α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική (π.χ. εξετάσεις για τους εργαζομένους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κ.λπ.), β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών.

Η ίδια Αρχή, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, έχει επιτρέψει τη χρήση βιομετρικών συστημάτων για τον έλεγχο πρόσβασης σε χώρους εργασίας αποκλειστικά και μόνο σε περιπτώσεις ιδιαίτερα κρίσιμων εγκαταστάσεων και με μοναδικό σκοπό την προστασία των προσώπων και των αγαθών εντός αυτών. Σε διαφορετική περίπτωση (απόφαση 127/2012), έχει επιβάλει τη διακοπή της λειτουργίας των βιομετρικών συστημάτων, θεωρώντας ότι η χρήση τους δεν είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας. Κρίθηκε ότι υφίσταται έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου από τους υπαλλήλους του, αλλά η χρήση βιομετρικού συστήματος εισάγει μια επαχθή και δυσανάλογη για τα υποκείμενα επεξεργασία (αποθήκευση βιομετρικών αποτυπωμάτων για αόριστο χρονικό διάστημα σε κεντρική βάση δεδομένων) σε σχέση με το σκοπό για τον οποίο επιχειρείται, χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο, καθώς ο έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί επαρκώς και με άλλα ηπιότερα εναλλακτικά μέσα, όπως οι μαγνητικές κάρτες χωρίς βιομετρικά στοιχεία.

3 Συμπεράσματα και συστάσεις

Η σχέση εργασίας, βασίζεται στη συλλογή των προσωπικών δεδομένων, ενώ η αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας επιτρέπει πλέον στον εργοδότη να συγκεντρώνει, να επεξεργάζεται και να διατηρεί με μεγάλη ευκολία τεράστιο όγκο από δεδομένα των εργαζομένων. Επόμενο είναι η συστηματική χρήση των τεχνικών μέσων από την πλευρά των εργοδοτών να αυξάνει την προσβασιμότητα στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, αλλά και τον κίνδυνο εμφάνισης αθέμιτων πρακτικών. Αυξάνεται με τον τρόπο αυτό η ανάγκη προστασίας του εργαζομένου από μια απεριόριστη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων ακόμα και εκτός του εργασιακού πλαισίου, από μια ανεξέλεγκτη διάθεσή τους σε τρίτους και από την ευρεία χρήση τους για την αξιολόγησή του με τρόπο που αντιβαίνει τόσο στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, όσο και στην ανθρωπινή αξιοπρέπεια. Σημαντικά μέτρα που μπορούν να ληφθούν από τον εργοδότη για την κατοχύρωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και τη διασφάλιση της νόμιμης επεξεργασίας τους είναι:

- Η παρακολούθηση των εργαζομένων θα πρέπει να περιορίζεται στο βαθμό που είναι απολύτως απαραίτητος για νόμιμο σκοπό.
- Δεδομένης της ανισορροπίας της ισχύος, οι εργαζόμενοι μπορούν να παρέχουν ελεύθερη συγκατάθεση μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, όταν καμία απολύτως συνέπεια δεν συνδέεται με την αποδοχή ή απόρριψη της προσφοράς.
- Θα πρέπει να παρέχεται στους εργαζομένους αποτελεσματική ενημέρωση σχετικά με τυχόν παρακολούθηση που πραγματοποιείται, με τους σκοπούς και τις συνθήκες της παρακολούθησης αυτής, καθώς και τις δυνατότητες των εργαζομένων να αποτρέπουν την καταγραφή των δεδομένων τους από τεχνολογίες παρακολούθησης.
- Οι πολιτικές και οι κανόνες σχετικά με τη νόμιμη παρακολούθηση πρέπει να είναι σαφείς και να παρέχεται η δυνατότητα εύκολης πρόσβασης σε αυτά.
- Θα πρέπει να δίνεται πολύ μεγαλύτερη βαρύτητα στην πρόληψη από ό,τι στον εντοπισμό, καθώς τα συμφέροντα του εργοδότη εξυπηρετούνται καλύτερα με την πρόληψη τυχόν κατάχρησης από τον εργαζόμενο με τεχνικά μέσα παρά με τη δαπάνη πόρων για τον εντοπισμό της κατάχρησης.

Σε κάθε περίπτωση ο σκοπός οποιουδήποτε μέτρου θα πρέπει να είναι η πρακτική εναρμόνιση του δικαιώματος πληροφόρησης του εργοδότη με το δικαίωμα πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του εργαζομένου, έτσι ώστε η αναγκαία ροή πληροφοριών να συνυπάρχει με την προστασία του απασχολούμενου.



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