



Διαχείριση Δεδομένων Εργαζομένων

GDPR Ιωάννινα 11-12.05.2018

Διαχείριση Δεδομένων Εργαζομένων

Χριστίνα Παναγουλέα, Δικηγόρος LL.M

Managing Partner, Lexartis.law



ΔΠΧ και εργασιακές σχέσεις

- Ιδιαιτερότητα: η σχέση εξάρτησης μεταξύ υποκειμένου ΔΠΧ (εργαζόμενος) και ασκούντος τη συλλογή και διαχείριση/επεξεργασία των ΔΠΧ (εργοδότης)
- Κριτήριο ελέγχου: η στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων: ΔΠΧ των εργαζομένων και δικαιώματα του εργοδότη για οργάνωση της επιχείρησής του, διεύθυνση της εργασίας σε αυτήν και εκπλήρωση των νόμιμων υποχρεώσεών του
- => εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στις σχέσεις εργαζόμενου και εργοδότη



ΔΠΧ και εργασιακές σχέσεις

- Η ιδιωτική ζωή του εργαζομένου δεν τερματίζεται ούτε αναστέλλεται κατά το διάστημα που αυτός παρέχει την εργασία του στο χώρο εργασίας του
- Απουσία ειδικότερου ενιαίου κανονιστικού πλαισίου εντός ΕΕ, παρά τις προσπάθειες που διαρκούν πολλά χρόνια
- Οριση της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 (WP 29) της 08.06.2017
- Ο καθορισμός του επιπέδου προστασίας γίνεται τελικά είτε από την εκάστοτε εθνική Αρχή είτε από τα Δικαστήρια, εθνικά ή ευρωπαϊκά



ΟΔΗΓΙΑ της ΑΠΔΠΧ 115/2001

- Η Ελληνική ΑΠΔΠΧ είχε ήδη από το 2001 εκδώσει μία πρωτοποριακή για την εποχή Οδηγία, η οποία οριοθετούσε το επιτρεπτό ή μη των πράξεων διαχείρισης των ΔΠΧ των εργαζομένων μίας επιχείρησης.
- Γενική αρχή: άρθρο 4 σε συνδ. με 7^α παρ. 1^α ν.2472/97 τα ΔΠΧ των εργαζομένων μπορούν να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τα οριζόμενα στο ν. 2472/97

ΟΔΗΓΙΑ της ΑΠΔΠΧ 115/2001

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- Δικαίωμα Ενημέρωσης
- Δικαίωμα Πρόσβασης
- Δικαίωμα Αντίρρησης
- Δικαίωμα Δικαστικής Προστασίας

ΕΥΘΥΝΗ-ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Αστική Ευθύνη, άρθρο 23

Διοικητικές Κυρώσεις, άρθρο 21

Ποινικές Κυρώσεις, άρθρο 22

Κατά τον Κανονισμό, η Εθνική Νομοθεσία θα αποφασίσει για τις κυρώσεις.

Ενδεικτική νομολογία

- ΑΠ Ολομ 1/2017: Η ανάσυρση από τον εργοδότη e-mails από τους σκληρούς δίσκους των υπολογιστών των πρώην εργαζομένων της, προκειμένου αυτός να αποδείξει τη ζημία που τυχόν υπέστη από αθέμιτες πρακτικές τους, είναι νόμιμη. Απόφαση με κενά σημεία -> εκκινεί συζητήσεις
- ΕΔΑΔ: Υπόθεση Barbulescu κτ Ρουμανίας -> η υπόθεση ξεκίνησε το 2007, αφορούσε την παρακολούθηση εκ μέρους του εργοδότη του εταιρικού λογαριασμού του υπάλληλου της Barbulescu στο Yahoo Messenger, τον οποίο, ωστόσο χρησιμοποιούσε και ιδιωτικά.

→ Προσέφυγε ο υπάλληλος → Στα Ρουμανικά δικαστήρια δικαιώθηκε ο εργοδότης → προσέφυγε ο υπάλληλος στο ΕΔΑΔ, όπου αρχικά δικαιώθηκε και πάλι ο εργοδότης, → ΩΣΤΟΣΟ τελικά η μείζων σύνθεση του ΕΔΑΔ (ψήφοι 11 έναντι 6) διεφώνησε με όλες τις προηγούμενες αποφάσεις και θεώρησαν ότι υπάρχει παραβίαση της ιδιωτικής ζωής (και των προσωπικών δεδομένων), καθώς θεώρησαν ότι ο υπάλληλος δεν είχε λάβει προηγουμένως επαρκή ειδοποίηση από τον εργοδότη για την παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών του και των λόγων της παρακολούθησης αυτής.

Γενικές Κατευθυντήριες Βέλτιστη Πρακτική

- Δίνονται από την ΓΝΩΜΗ της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 (WP 29) της 08.06.2017 και συνιστάται η τήρησή τους ως βέλτιστη πρακτική ασφαλείας εκ μέρους του εργοδότη
- Η επάρκεια της συναίνεσης του εργαζομένου αμφισβητείται πλέον έντονα, αν δεν συνοδεύεται από ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων και εφαρμογή εξειδικευμένων μέτρων και τεχνικών από τον εργοδότη
- Συνιστάται περαιτέρω η εκπόνηση μελέτης επιπτώσεων ειδικά για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων από το σχεδιασμό και εξ ορισμού ως βέλτιστη πρακτική

Πρακτικές Κατευθυντήριες

- Σχετικά ασφαλής η ανάσυρση mail από τον server της εταιρείας, εφόσον ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί κατά την ανάληψη της εργασίας του ότι η εταιρεία τηρεί server, και ότι για την προσωπική του ηλεκτρονική αλληλογραφία δεν πρέπει να χρησιμοποιεί την εταιρική ηλεκτρονική διεύθυνση
- Υποχρέωση του εργοδότη να ειδοποιεί για την ύπαρξη τυχόν συστήματος/ εξοπλισμού ανίχνευσης κακής χρήσης του διαδικτύου κατά την χρήση που γίνεται από τον εργαζόμενο
- Η μυστική παρακολούθηση δικαιολογείται μόνο ως κατ' εξαίρεση σε περιπτώσεις αιτιολογημένων υπονοιών/ ενδείξεων διάπραξης εγκληματικών ενεργειών.



Πρακτικές Κατευθυντήριες

- Είναι σύνομη η επεξεργασία των ΔΠΧ του εργαζόμενου μέσω παρακολούθησης:
 - Τηλεφωνικών συνομιλιών από σταθερό ή κινητό της επιχείρησης;
 - Με βιντεοεπιτήρηση;
 - Με τοποθέτηση gps στο εταιρικό αυτοκίνητο, κινητό ή άλλη συσκευή που παρέχει η επιχείρηση;



Πρακτικές Κατευθυντήριες

- Η παρακολούθηση των τηλεφωνικών συνομιλιών του εργαζόμενου από τον εργοδότη απαγορεύεται ως γενική πρακτική, ασχέτως αν γίνεται μέσω εταιρικής συσκευής
- Νομιμοποιείται μόνο υπό τους όρους γενικής νομιμοποίησης της επεξεργασίας ΔΠΧ (ενημέρωση, συναίνεση κλπ)
- Η **συναίνεση** του εργαζόμενου στη χρήση εταιρικού κινητού, πρέπει να συνοδεύεται από **ενημέρωση** του εργοδότη για τυχόν αναλυτικό λογαριασμό με καταγραφή των αριθμών που καλούνται, ώστε να υπάρχει ρητή συναίνεση του εργαζόμενου σχετικά



Πρακτικές Κατευθυντήριες

Βιντεοεπιτήρηση

Γενικά απαγορεύεται εντός των χώρων εργασίας

ΕΚΤΟΣ

- Από εξαιρετικές περιπτώσεις που δικαιολογείται από τη φύση ή τις συνθήκες της εργασίας (ταμίες), ή ειδικούς χώρους υψηλού κινδύνου ή με κρίσιμες υποδομές, ή όταν είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των ίδιων των εργαζομένων
- GPS επιτρέπεται μόνο για τις ανάγκες βελτιστοποίησης της παροχής της εργασίας και εφόσον ο εργαζόμενος δύναται να το αποσυνδέει κατά βούληση



Πρακτικές Κατευθυντήριες

Ποια η τύχη των ΔΠΧ του εργαζομένου μετά την αποχώρησή του από μία επιχείρηση όπου αυτά τηρούνταν;

Για πόσο χρόνο δικαιούται η επιχείρηση να τα τηρεί, διαρκούσης ή και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης;

ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΣΦΑΛΗΣ ΑΠΑΝΤΗΣΗ – ΣΥΝΙΣΤΑΤΑΙ Η ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΡΧΗ

Εξαιρέση: Τα γενικά – στατιστικά στοιχεία, τα οποία οφείλει η εταιρεία να διατηρεί



Οριση της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 (WP29) της 08.06.2017

Συγκεκριμενοποιούνται οι λόγοι που επιτρέπουν καταρχήν την επεξεργασία των π.δ. των εργαζομένων σε:

- Εκτέλεση συμβάσεων
- Νομικές υποχρεώσεις
- Έννομο συμφέρον
εκ μέρους / του εργοδότη



Ορίσιοι της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 (WP29) της 08.06.2017

Πρόσληψη – Αναζήτηση προσωπικού

- Η λήψη υπόψη και επεξεργασία στοιχείων από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης επιτρέπεται περιορισμένα και με προηγούμενη γνωστοποίηση ήδη στην αγγελία αναζήτησης προσωπικού
- Τα στοιχεία πρέπει να καταστρέφονται άμεσα μόλις καταστεί σαφές ότι ο υποψήφιος δεν θα δεχθεί καν πρόταση ή μόλις απορριφθεί – να παρέχεται «εγγύηση» καταστροφής τους



Η επεξεργασία & η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σύμφωνα με το α. 17 Σ/Ν

Η **συλλογή** και **επεξεργασία** δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων **από τον εργοδότη** ως υπεύθυνο επεξεργασίας θα πρέπει να γίνεται για σκοπό **καθορισμένο, ρητό, νόμιμο και εκ των προτέρων γνωστό και κατανοητό** από τους εργαζομένους.

Η επεξεργασία & η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σύμφωνα με το α. 17 Σ/Ν

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά:

α. για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη **σχέση απασχόλησης**

ή

β. για σκοπούς που προκύπτουν από **διάταξη νόμου**

και δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς, εκτός εάν αυτό επιβάλλεται για την εκπλήρωση προφανώς **υπέρτερου εννόμου συμφέροντος** και δεν είναι εφικτό να χρησιμοποιηθεί άλλο ηπιότερο μέσο.

Η επεξεργασία & η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σύμφωνα με το α. 17 Σ/Ν

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν σε **ποινικές διώξεις, μέτρα ασφαλείας και καταδίκες** των εργαζομένου:

- συλλέγονται **αποκλειστικά** από τον εργαζόμενο ή από τρίτον μετά από έγγραφη συγκατάθεση του εργαζομένου
- επεξεργάζονται από τον εργοδότη (ως υπεύθυνο επεξεργασίας) εφόσον και στο μέτρο που είναι **απολύτως απαραίτητο** για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη θέση.

Η επεξεργασία & η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σύμφωνα με το α. 17 Σ/Ν

Η χρήση **κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης** εντός των χώρων εργασίας επιτρέπεται σε **ειδικές και εξαιρετικές περιπτώσεις**, εφόσον:

- δικαιολογείται από τη **φύση της εργασίας**, και
- υπαγορεύεται από την ανάγκη **προστασίας της υγείας και ασφάλειας** των εργαζομένων.

Η επεξεργασία & η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σύμφωνα με το α. 17 Σ/Ν

Η χρήση μεθόδων επιτήρησης και παρακολούθησης (GPS) επιτρέπεται εφόσον:

- επιβάλλεται για τον σκοπό της **προστασίας προσώπων και αγαθών** ή
- τον **συντονισμό** και **έλεγχο** της διεκπεραίωσης της εργασίας και
- δικαιολογείται από τη **φύση αυτής**.

Η επεξεργασία & η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σύμφωνα με το α. 17 Σ/Ν

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, που αφορούν τη χρήση **μέσων επικοινωνίας** στο χώρο εργασίας, όπως **τηλεφωνία, email, internet**, επιτρέπεται εφόσον:

- είναι **απολύτως απαραίτητη** για την **προστασία των προσώπων και αγαθών,**
- **την οργάνωση και τον έλεγχο** της διεκπεραίωσης της εργασίας και
- πάντα **περιορισμένα στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα** δεδομένα για την επίτευξη των ανωτέρω σκοπών.

Κανονισμός χρήσης

Ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να καταρτίζει **κανονισμό χρήσης επικοινωνιακών μέσων και μέσων ηλεκτρονικής επεξεργασίας** που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι στους χώρους η για τους σκοπούς της εργασίας η έχουν διατεθεί σε αυτούς από τον εργοδότη.

Ο κανονισμός αυτός **κοινοποιείται στους εργαζομένους** και ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να είναι σε θέση **να αποδείξει ότι οι εργαζόμενοι έχουν λάβει γνώση** του κανονισμού χρήσης καθώς και των τροποποιήσεων αυτού.

Η συγκατάθεση του εργαζομένου

Η συγκατάθεση των εργαζομένων (ως υποκειμένων των δεδομένων) για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων θα πρέπει να είναι **έγγραφη και να διακρίνεται από τη σύμβαση απασχόλησης.**

Ο εργοδότης (ως υπεύθυνος επεξεργασίας) θα πρέπει να **αποδείξει** ότι έχει ενημερώσει τον εργαζόμενο και ότι ο εργαζόμενος έχει μία γνήσια και ελεύθερη επιλογή και είναι σε θέση να αρνηθεί ή να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του χωρίς αρνητικές επιπτώσεις.

Προσοχή: Η αρχή της απαγόρευσης υπέρβασης του σκοπού δεν κάμπτεται/αίρεται από τη συγκατάθεση των εργαζομένων στη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Τα δεδομένα των εργαζομένων στον τομέα της υγείας σύμφωνα με το Σ/Ν

Συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο:

α) για την **αξιολόγηση της καταλληλότητας** του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική,

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**.

Τα δεδομένα των εργαζομένων στον τομέα της υγείας σύμφωνα με το Σ/Ν

- Ιατρικές εξετάσεις και αναλύσεις (βλ. ψυχολογικά και ψυχομετρικά τεστ) κατ' αρχήν απαγορεύονται. Κατ' εξαίρεση επιτρέπονται μόνο σε ειδικές περιπτώσεις κι εφόσον είναι **απολύτως αναγκαία** η έρευνα και παρακολούθηση της κατάστασης και της προσωπικότητας του εργαζομένου για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.
- Επεξεργασία γενετικών δεδομένων των εργαζομένων κατ' αρχήν απαγορεύεται. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται:
 - α. εφόσον προβλέπεται ρητά από διάταξη νόμου ή
 - β. για την προστασία ζωτικών συμφερόντων των εργαζομένων ή τρίτων και έχει προηγηθεί διαβούλευση με την ΑΠΔΠΧ.

Απόφαση της ΑΠΔΠΧ 34/2018

Κατάρτιση και εφαρμογή **Εσωτερικού Κανονισμού** για την ορθή χρήση και τη λειτουργία του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους, ο οποίος θα περιλαμβάνει:

I. Πολιτική Αποδεκτής Χρήσης:

- i. των εταιρικών Η/Υ (ή άλλου συναφούς εξοπλισμού)
- ii. του εταιρικού δικτύου επικοινωνιών (ή άλλης συναφούς υποδομής)
- iii. των εταιρικών λογαριασμών ηλεκτρονικής αλληλογραφίας
- iv. Προϋποθέσεις, όρους και διαδικασίες

Απόφαση της ΑΠΔΠΧ 34/2018

II. Πολιτική πρόσβασης και ελέγχου των εταιρικών Η/Υ (ή άλλου συναφούς εξοπλισμού) που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι, στην οποία να περιγράφονται:

- i. οι συναφείς σκοποί (δικαιολογητικοί λόγοι) πρόσβασης και ελέγχου - τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας**
- ii. η φύση και έκταση του ελέγχου**
- iii. η διαδικασία, ο τρόπος και οι όροι πρόσβασης και ελέγχου εν απουσία/παρουσία του εργαζομένου**

Απόφαση της ΑΠΔΠΧ 34/2018

- iv. οι διαδικαστικές εγγυήσεις της πρόσβασης και του ελέγχου
- v. ο **τρόπος ενημέρωσης** του εργαζομένου **για τα ευρήματα του ελέγχου**
- vi. η **διαδικασία μετά** την ολοκλήρωση του ελέγχου και η **σχετική ενημέρωση** του εργαζομένου

Απόφαση της ΑΠΔΠΧ 34/2018

- vii. διαδικασία και προϋποθέσεις για την υιοθέτηση άλλης λιγότερο επαχθούς μεθόδου από την πρόσβαση και τον έλεγχο
- viii. η προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων:
 - α. για ενδεχόμενη πρόσβαση και έλεγχο στους εταιρικούς Η/Υ των εργαζομένων και
 - β. για τις περιπτώσεις εξαίρεσης από την υποχρέωση ενημέρωσης - *τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας*
- ix. η δυνατότητα προσφυγής των εργαζομένων σε έννομη προστασία – σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία

Whistleblowing

εσωτερικό σύστημα καταγγελιών

Γνωμοδότηση 1/2006 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29

Έκθεση της Διεθνούς Διαφάνειας 05.11.2013 για τη δυνατότητα λειτουργίας του συστήματος whistleblowing στις Ευρωπαϊκές χώρες με διασφάλιση της προστασίας των whistleblowers: μόνο 4 χώρες, Λουξεμβούργο, Ρουμανία, Σλοβενία και Ηνωμένο βασίλειο.

Η Ελλάδα έχει ανακοινώσει ότι ΘΑ θεσπίσει τέτοια νομοθεσία. Πολλές διατάξεις του ΠΚ, το άρθρο 281 ΑΚ και το άρθρο 40 ΚΠοινΔ περί υποχρέωσης των ιδιωτών να καταγγέλλουν αξιόποινη πράξη η οποία τυχόν θα υποπέσει στην αντίληψή τους, συνιστούν σήμερα το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο.

Στην Έκθεση περιλαμβάνεται και πρόταση νομικού πλαισίου

Απόφαση ΑΠΔΠΧ 14/2008

Η λειτουργία συστήματος εσωτερικού συναγερμού που λειτουργούσε κατά τον κρίσιμο χρόνο (και) στην Ελλάδα κρίθηκε ότι λειτουργεί κατά παράβαση του ν.2472/1997, ιδίως διότι ούτε είχε γνωστοποιηθεί στην ΑΠΔΠΧ ούτε είχε δοθεί άδεια από την Αρχή για την επεξεργασία ευαίσθητων ΔΠΧ μέσω του συστήματος αυτού

Νόμος 4524/2014 Πρώτο βήμα για τη θέσπιση ενός νομοθετικού πλαισίου που θα διασφαλίζει κάποιο επίπεδο προστασίας στους πολίτες που καταγγέλλουν υποθέσεις διαφθοράς



Thank you!