

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στις
εργασιακές σχέσεις μετά το ΓΚΠΔ και τον ν.
4624/2019

Ελένη Μαρτσούκου

Δικηγόρος, Yale Law School Fellow, Τακτικό Μέλος της ΑΠΔΠΧ

Καινοτομίες του Κανονισμού

- Ο ΓΚΠΔ καταρχήν εφαρμόζεται στο **ΣΥΝΟΛΌ** του στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις, αφενός ενσωματώνοντας το επίπεδο προστασίας που έχει ήδη κατοχυρώσει εντός της ΕΕ η Οδηγία 95/46/ΕΚ αφετέρου επαυξάνοντας την προστασία αυτή και ενισχύοντας το θεμελιώδες δικαίωμα της προστασίας προσωπικών δεδομένων.
- Παρόλ' αυτά περιλαμβάνει **ελάχιστες διατάξεις και αιτιολογικές σκέψεις** που αναφέρονται ρητώς στην προστασία των προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις.

Γνώμη 2/2017 ΟΕ29

Η Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29, αν και εστιάζει πρωτίστως στην Οδηγία 95/46/ΕΚ, εξετάζει και τις επιπρόσθετες υποχρεώσεις που επιβάλλει στον εργοδότη ο ΓΚΠΔ. Οι πάγιες αρχές που ισχύουν στο πλαίσιο της Οδηγίας 95/46/ΕΚ παραμένουν και με το ΓΚΠΔ:

- οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν πάντα υπόψη τις θεμελιώδεις αρχές προστασίας των δεδομένων, ανεξάρτητα από την τεχνολογία που χρησιμοποιείται·
- το περιεχόμενο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών που πραγματοποιούνται σε επαγγελματικές εγκαταστάσεις απολαμβάνει την ίδια προστασία ως προς τα θεμελιώδη δικαιώματα όπως και οι αναλογικές επικοινωνίες·
- η συγκατάθεση είναι εξαιρετικά απίθανο να συνιστά νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, εκτός εάν οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την επεξεργασία χωρίς αρνητικές συνέπειες·
- μπορεί ενίοτε να γίνει επίκληση της εκτέλεσης σύμβασης και των εννόμων συμφερόντων, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι αυστηρά απαραίτητη για νόμιμο σκοπό και είναι σύμφωνη με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας·
- οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν αποτελεσματική ενημέρωση για την παρακολούθηση που πραγματοποιείται· και
- κάθε διεθνής διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να πραγματοποιείται μόνο εφόσον διασφαλίζεται κατάλληλο επίπεδο προστασίας.

Καινοτομίες του Κανονισμού-Δυνατότητα θέσπισης ειδικών κανόνων για την προστασία των ΔΠΧ στις εργασιακές σχέσεις

Το **άρθρο 88 του ΓΚΠΔ** ρητά παρέχει στα κράτη μέλη της ΕΕ τη δυνατότητα να θεσπίσουν **ΕΙΔΙΚΟΥΣ ΚΑΝΟΝΕΣ** για την προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των ΔΠΧ τους στο πλαίσιο της απασχόλησης.

- Πρόκειται για «ρήτρα ανοίγματος» και όχι για υποχρέωση των κρατών μελών για πλήρη εναρμόνιση
- Οι κανόνες αυτοί μπορούν να θεσπιστούν είτε με διατάξεις τυπικού νόμου είτε με διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας συμπεριλαμβανομένων των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας
- Οι κανόνες αυτοί δύνανται να αφορούν κάθε πτυχή σχέσης απασχόλησης και όχι μόνο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.
- Θα πρέπει να είναι ειδικότεροι αυτών που ήδη θεσπίζουν οι διατάξεις του ΓΚΠΔ ως προς τις εργασιακές σχέσεις. Δύνανται να τροποποιούν κατά τρόπο ευμενέστερο για τους εργαζομένους το επίπεδο προστασίας που κατοχυρώνει ο ΓΚΠΔ, αποκλείοντας τροποποίηση δυσμενέστερη για τους εργαζόμενους και χειροτέρευση της θέσης τους. Οι ρυθμίσεις του ΓΚΠΔ κατοχυρώνουν ελάχιστο επίπεδο προστασίας.

Καινοτομίες του Κανονισμού-Δυνατότητα θέσπισης ειδικών κανόνων για την προστασία των ΠΔ στις εργασιακές σχέσεις (συνέχεια)

Συγκεκριμένα, οι ειδικοί αυτοί κανόνες του άρθρου 88 του ΓΚΠΔ μπορούν να θεσπίζονται για σκοπούς (88 παρ. 1):

- ☐ πρόσληψης·
- ☐ εκτέλεσης της σύμβασης απασχόλησης (συμπεριλαμβανομένης της εκτέλεσης των υποχρεώσεων που προβλέπονται από τον νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις)·
- ☐ διαχείρισης, προγραμματισμού και οργάνωσης εργασίας·
- ☐ ισότητας και πολυμορφίας στον χώρο εργασίας·
- ☐ υγείας και ασφάλειας στην εργασία·
- ☐ προστασίας της περιουσίας εργοδοτών και πελατών·
- ☐ άσκησης και απόλαυσης (σε ατομική βάση) δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση· και
- ☐ καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης.

Καινοτομίες του Κανονισμού-Δυνατότητα θέσπισης ειδικών κανόνων για την προστασία των ΠΔ στις εργασιακές σχέσεις (συνέχεια)

- **Το άρθρο 88 παρ. 2** δίνει το περιεχόμενο των προς διαφύλαξη ρυθμίσεων οι οποίες πρέπει να περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των εννόμων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων με ιδιαίτερη έμφαση στην αρχή της διαφάνειας, τη διαβίβαση προσωπικών δεδομένων εντός ομίλου επιχειρήσεων ή ομίλου εταιρειών που έχουν κοινή οικονομική δραστηριότητα και τα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας.
- **Το άρθρο 88 παρ. 3** αφορά στην υποχρέωση κοινοποίησης των ειδικών αυτών εθνικών διατάξεων στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Καινοτομίες του Κανονισμού-Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις

(α) Ο ΓΚΠΔ ρητά εντάσσει στην έννοια των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα γενετικά δεδομένα και τα βιομετρικά δεδομένα με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου. Αυτό συνεπάγεται αυξημένη προστασία των εργαζομένων αφού οι εργοδότες με βάση τη διεθνή εμπειρία όλο και περισσότερο τείνουν να επεξεργάζονται γενετικά και βιομετρικά δεδομένα των εργαζομένων.

Δυστυχώς στον ελληνικό εφαρμοστικό νόμο 4624/2019 στο άρθρο 23 η απαγόρευση επεξεργασίας γενετικών δεδομένων για σκοπούς ασφάλισης ζωής και υγείας αφήνει εκτός πεδίου εφαρμογής της τις εργασιακές σχέσεις.

(β) **Παρεκκλίσεις από την απαγόρευση επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων : 9 παρ. 2 (β) {υποχρεώσεις και δικαιώματα ΥΕ ή ΥΔ στους τομείς εργατικού δικαίου, δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας}, 9 παρ. 2 (η) {για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής και εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου}, 9 παρ. 2 (δ) {επεξεργασία ΔΠΧ μελών ή πρώην μελών συνδικαλιστικής οργάνωσης σε σχέση με συναφείς σκοπούς}.**

Καινοτομίες του Κανονισμού (συνέχεια)

Ο ΓΚΠΔ εισάγει επίσης νέες υποχρεώσεις για όλους τους ΥΕ, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών.

- **ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΗΔΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ**

Το άρθρο 25 του ΓΚΠΔ απαιτεί από τους ΥΕ να εφαρμόζουν την προστασία των δεδομένων **ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού**. Για παράδειγμα: **όταν ένας εργοδότης παρέχει συσκευές στους εργαζομένους, θα πρέπει να επιλέγονται οι λύσεις που προστατεύουν περισσότερο την ιδιωτικότητα σε περίπτωση χρήσης τεχνολογιών παρακολούθησης**. Πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη η ελαχιστοποίηση των δεδομένων.

Καινοτομίες του Κανονισμού (συνέχεια)

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

- Το **άρθρο 35 του ΓΚΠΔ** περιγράφει τις απαιτήσεις για τη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων (ΕΑΠΔ) από ΥΕ, όταν ένα είδος επεξεργασίας, ιδίως με χρήση νέων τεχνολογιών και συνεκτιμώντας τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, ενδέχεται να ενέχει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων.
Ένα σχετικό παράδειγμα είναι η περίπτωση συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών σχετικά με φυσικά πρόσωπα η οποία βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με το φυσικό πρόσωπο ή ομοίως επηρεάζουν σημαντικά το φυσικό πρόσωπο.
- Αν η ΕΑΠΔ δείξει ότι οι προσδιορισμένοι κίνδυνοι δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν επαρκώς από τον ΥΕ –δηλαδή ότι ο υπολειπόμενος κίνδυνος παραμένει υψηλός– ο ΥΕ πρέπει να ζητήσει τη γνώμη της εποπτικής αρχής πριν από την έναρξη της επεξεργασίας (άρθρο 36 παράγραφος 1), όπως ξεκαθαρίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της ΟΕ29 για τις εκτιμήσεις αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων.

Η προστασία έναντι της αυτοματοποιημένης ατομικής λήψης αποφάσεων (άρθρο 22 ΓΚΠΔ)

Σωρευτικές προϋποθέσεις εφαρμογής της απαγόρευσης του άρθρου 22 ΓΚΠΔ για αυτοματοποιημένη ατομική λήψη απόφασης για εργαζόμενους ή υποψήφιους προς εργασία:

- Απόφαση του εργοδότη
- Έχει ληφθεί **αποκλειστικά** βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ
- Παράγει έννομα αποτελέσματα που αφορούν τον εργαζόμενο ή τον επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο.
- **Εξαιρέσεις:** Είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης, επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή του κράτους μέλους, βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου.

Απαγόρευση Αυτοματοποιημένης Ατομικής Λήψης Αποφάσεων (Συνέχεια)

- ❖ Όταν η λήψη αυτοματοποιημένης απόφασης είναι αναγκαία για τη σύναψη ή εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης ή υπάρχει ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου, τότε:
 - Υποχρέωση του εργοδότη για κατάλληλα μέτρα προστασίας του ΥΔ
 - Οφείλει να διασφαλίζει **τουλάχιστον ανθρώπινη παρέμβαση από την πλευρά του εργαζομένου, έκφραση άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης**. Το ίδιο δικαίωμα ανήκει επιπλέον και στους εκπροσώπους των εργαζομένων αυτών σε συλλογικό επίπεδο.

Σε περίπτωση που έχουμε μερικώς αυτοματοποιημένη απόφαση του ΥΕ, τότε το ΥΔ έχει το δικαίωμα εναντίωσης του άρθρου 21.

Πότε είναι δυνατή η διαβίβαση ΔΠΧ στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων

- (α) Ορισμός «ομίλου επιχειρήσεων» στο άρθρο 4 (19) ΓΚΠΔ: «μια ελέγχουσα επιχείρηση και οι ελεγχόμενες απ' αυτήν επιχειρήσεις». Αρκεί το στοιχείο του ελέγχου επί της επεξεργασίας των ΔΠΧ ο οποίος ασκείται από την ελέγχουσα επιχείρηση στις επιχειρήσεις που συνδέονται με αυτήν χωρίς να απαιτείται οπωσδήποτε και η ύπαρξη κεφαλαιουχικών δεσμών μεταξύ τους (αιτιολ. σκέψη υπ' αρ. 37).
- (β) Τα άρθρα 44 επ. ΓΚΠΔ ρυθμίζουν τα ζητήματα διαβιβάσεων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων και των διαβιβάσεων προσωπικών δεδομένων στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων.
- (γ) Το άρθρο 47 ΓΚΠΔ ρυθμίζει τις περιπτώσεις διαβιβάσεων ΔΠΧ εντός ομίλου επιχειρήσεων βάσει δεσμευτικών εταιρικών κανόνων (Binding Corporate Rules)

Δυνατότητα Εκπροσώπησης των Εργαζομένων κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους

Το άρθρο 80 ΓΚΠΔ έχει πρωτεύουσα πρακτική σημασία για την προστασία των εργαζομένων κατά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων.

Παρέχει τη δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο ως ΥΔ, να εξουσιοδοτήσει συνδικαλιστική οργάνωση της οποίας είναι μέλος, να ασκήσει για λογαριασμό του τα δικαιώματα που αναφέρονται στα **άρθρα 77 (δικαίωμα υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή), 78 (δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά αρχής ελέγχου), 79 (δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά ΥΕ ή ΕΕ),** ακόμα και να ασκήσει το δικαίωμα αποζημίωσης που αναφέρεται στο άρθρο 80 εξ ονόματός του.

Η ελληνική νομοθεσία στο άρθρο 41 του ν. 4624/2019 περιορίστηκε στη δυνατότητα του εργαζομένου για ανάθεση: α) για καταγγελία στην εποπτική αρχή, β) για δικαστική προσφυγή κατά της αρχής ελέγχου και γ) για αίτηση ακύρωσης κατά της αρχής ελέγχου.

Ο Ν. 4624/2019-Εφαρμοστικός Νόμος του ΓΚΠΔ

- Για πρώτη φορά στην Ελλάδα έχουμε ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις, και συγκεκριμένα το άρθρο 27 του ν. 4624/2019. Ούτε ο ν. 2472/1997 ούτε η Οδηγία 95/46/ΕΚ περιλάμβαναν ειδικές διατάξεις για την προστασία των ΔΠΧ στις εργασιακές σχέσεις.
- Η πασίγνωστη Οδηγία της ΑΠΔΠΧ 115/2001 δεν έχει κανονιστική ισχύ, περιέχει ωστόσο χρησιμότερες ερμηνευτικές κατευθύνσεις.
- Το 2001 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσε πρόταση Οδηγίας για τη προστασία προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις η οποία δεν υιοθετήθηκε ποτέ καθώς δεν υπήρχε συμφωνία των κοινωνικών εταίρων.
- Η ρήτρα του άρθρου 88 ΓΚΠΔ, όπως προεκτέθηκε, ισχύει για εργαζόμενους σε σχέση απασχόλησης. Η έννοια του εργαζομένου έχει καθοριστεί από τη νομολογία του άρθρου 45 ΣΛΕΕ (ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι). Ο Έλληνας νομοθέτης στο άρθρο 27 παρ. 8 ορίζει ως εργαζομένους «τους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβασης έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και τον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, τους υποψήφιους για εργασία και τους πρώην απασχολούμενους».

N. 4624/2019 (συνέχεια)

- Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ. 1, τα ΔΠΧ των εργαζομένων υποβάλλονται σε επεξεργασία **για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας** μόνο εφόσον είναι **ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΟ** για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Νομιμοποιητική βάση: η σύμβαση εργασίας, δηλαδή επανάληψη του άρθρου **6 παρ. 1 (β) του ΓΚΠΔ**.
- Τίθεται το ερώτημα αν το άρθρο 27 παρ. 1 αποκλείει όλες τις άλλες νόμιμες βάσεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων, συγχωνεύοντας όλες τις νομικές βάσεις του 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ σε μία.
- Ενδεχομένως, αναλόγως του πραγματικού περιστατικού, άλλες νομικές βάσεις να είναι πιο κατάλληλες όπως η 6 παρ. 1 εδ. στ' του ΓΚΠΔ -υπέρτερο έννομο συμφέρον του εργοδότη- πχ. για τον γεωεντοπισμό του εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 37/2019, για τον έλεγχο ηλεκτρονικού υπολογιστή του εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 34/2018, για τον έλεγχο διακομιστή με δεδομένα εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 43/19 και 44/19, για την επιτήρηση ηλεκτρονικών επικοινωνιών εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 26/2019.

N. 4624/2019 (συνέχεια)

- Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ. 2 η συγκατάθεση του εργαζομένου μόνο κατ' εξαίρεση μπορεί να αποτελέσει νομική βάση επεξεργασίας ΔΠΧ του εργαζομένου , εφόσον ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη είναι η εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη βάσει της σύμβασης και οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Η συγκατάθεση παρέχεται σε έγγραφη ή ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας. Εισάγεται υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης εκ μέρους του εργοδότη α) για το σκοπό της επεξεργασίας των ΔΠΧ καθώς και β) για το δικαίωμα του εργαζομένου να ανακαλέσει ελεύθερα τη συγκατάθεση.
- Το άρθρο 27 παρ. 3 αφορά στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων και επαναλαμβάνει ουσιαστικά το άρθρο 9 παρ. 1 και 2 (α) και (β) του ΓΚΠΔ.

N. 4624/2019 (συνέχεια)

- Το άρθρο 27 παρ. 5 θεσπίζει υποχρέωση του ΥΕ προς **λήψη των ενδεδειγμένων μέτρων προκειμένου να τηρούνται οι αρχές του άρθρου 5 ΓΚΠΔ όσον αφορά στις υποχρεώσεις του ΥΕ**. Κορυφαίο παράδειγμα είναι η αρχή της «**λογοδοσίας**», δηλαδή ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης της συμμόρφωσής του με τον ΓΚΠΔ και τη σχετική εθνική νομοθεσία. Άλλες υποχρεώσεις του εργοδότη ως ΥΕ αφορούν στην τήρηση κατά την επεξεργασία των ΔΠΧ των εργαζομένων της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, του περιορισμού του σκοπού, της ακρίβειας, της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, του περιορισμού του χρόνου αποθήκευσης, της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας.
- Άρθρο 27 παρ. 7. Η βιντεοεπιτήρηση στους χώρους εργασίας επιτρέπεται μόνο εφόσον είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο αξιολόγησης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως για τη βιντεοεπιτήρηση.

Οδηγίες προς ΥΕ όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις

- Κατάρτιση Πολιτικής του ΥΕ όσον αφορά στην προστασία των προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις
- Κατάρτιση Κανονισμού ορθής χρήσης των επικοινωνιακών μέσων, των μέσων ηλεκτρονικής επεξεργασίας και των πληροφοριακών αγαθών του ΥΕ-Καταγραφή υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ΥΕ και ΥΔ

Ερωτήσεις

- Ευχαριστούμε για την προσοχή σας
- Ερωτήσεις???