

Αρ. Φακ.: 12.10.001.025.021

ΜΕ ΤΟ ΧΕΡΙ

8 Δεκεμβρίου, 2020

ΑΠΟΦΑΣΗ

Θέμα: Σύστημα παρακολούθησης αδειών ασθενείας στην Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου

Αναφέρομαι στη μεταξύ μας αλληλογραφία που λήγει με το ηλεκτρονικό μήνυμα σας ημερομηνίας 05.06.2020, σχετικά με το αυτοματοποιημένο σύστημα καταγραφής, ελέγχου και παρακολούθησης των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων της Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου (στο εξής «η Καθ' ης την καταγγελία») χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford και σας πληροφορώ τα κάτωθι:

Γεγονότα

1.1. Με βάση το καθήκον εξέτασης καταγγελιών που παρέχει στον Επίτροπο Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα το άρθρο 57(1)(στ) του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 (στο εξής «ο Κανονισμός») και το άρθρο 24(β) του Νόμου που προνοεί για την Προστασία των Φυσικών Προσώπων Έναντι της Επεξεργασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και για την Ελεύθερη Κυκλοφορία των Δεδομένων Αυτών (Νόμος 125(Ι)/2018), στις 21.01.2020, κατόπιν δικής μου πρωτοβουλίας, απέστειλα επιστολή στην Καθ' ης την καταγγελία, αναφορικά με το αυτοματοποιημένο σύστημα που εφάρμοζαν με σκοπό την διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχο των απουσιών των εργοδοτούμενων για λόγους ασθενείας, χρησιμοποιώντας ένα εργαλείο βαθμολόγησης, γνωστό ως «ο Συντελεστής Bradford» (Bradford Factor). Με την εν λόγω επιστολή μου, έφερα σε γνώση της Καθ' ης την καταγγελία ότι:

- Η ημερομηνία της άδειας ασθενείας και η συχνότητα λήψης άδειας ασθενείας που αφορά σε φυσικό πρόσωπο εν ζωή, στο μέτρο που αποκαλύπτεται αμέσως ή εμμέσως η ταυτότητα του, αποτελούν «ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», σύμφωνα με τον ορισμό που δίδεται στο άρθρο 9(1) του Κανονισμού 679/2016.
- Το αυτοματοποιημένο σύστημα που χρησιμοποιείται συνιστά «σύστημα αρχειοθέτησης» βάσει του ορισμού στο άρθρο 4(6) του Κανονισμού.
- Η τροφοδότηση αυτοματοποιημένου συστήματος με τα ανωτέρω προσωπικά δεδομένα, η βαθμολόγηση τους χρησιμοποιώντας τον «Συντελεστή Bradford» και ακολούθως η κατάρτιση προφίλ φυσικών προσώπων, βάσει των αποτελεσμάτων που παράγονται/εξάγονται, αποτελούν επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, κατά την έννοια του άρθρου 4(2) του Κανονισμού.

- Η Καθ' ης την καταγγελία, ως ο εργοδότης, έχει δικαίωμα να ασκεί εποπτεία στη συχνότητα λήψης αδειών ασθενείας και/ή στην εγκυρότητα των πιστοποιητικών αδειών ασθενείας. Τέτοιο δικαίωμα όμως δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά και θα πρέπει επίσης να ασκείται εντός των ορίων που θέτει το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο. Μία επεξεργασία για να είναι σύννομη θα πρέπει να περιορίζεται στα αναγκαία για την οργάνωση, έλεγχο και διεκπεραίωση του κύκλου εργασιών της εταιρείας. Ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκεί απεριόριστο έλεγχο και εποπτεία στους εργοδοτούμενους, παραβιάζοντας την προσωπικότητα τους.
- Όταν ο στόχος που έχει επισημανθεί από τον εργοδότη μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο παρεμβατικό και επαχθή τρόπο, ο εργοδότης θα πρέπει να εξετάζει την επιλογή αυτή.
- Δεν υπάρχει οποιοδήποτε υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και/ή σύμβαση που να επιτρέπει τη βαθμολόγηση της συχνότητας λήψης άδειας ασθενείας
- Σύμφωνα με την Απόφαση μου ημερομηνίας 25.10.2019 εναντίον των Εταιρειών LGS Handling Ltd, Louis Travel και Louis Aviation, η βαθμολόγηση των αδειών ασθενείας των υπαλλήλων χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford έχει κριθεί ότι στερείται νομικής βάσης και ως εκ τούτου είναι παράνομη.

Επιπρόσθετα, με την ίδια επιστολή, ζήτησα τις θέσεις/σχόλια/ενέργειες της Καθ' ης την καταγγελία - ΑΗΚ.

1.2.1. Η ΧΧΧΧΧ, Λειτουργός Νομικών Υπηρεσιών Α' και Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων της Καθ' ης την καταγγελία, με επιστολή της με Αρ. Φακ.: ΥΝ2/679/Α/Α/1242839 και με ημερομηνία 29.01.2020, την οποία απέστειλε με ηλεκτρονικό μήνυμα, ανέφερε, μεταξύ άλλων τα κάτωθι:

(α) Το σύστημα Bradford μπήκε σε εφαρμογή στην Καθ' ης την καταγγελία από 1^η Φεβρουαρίου 2011 και απεστάλη σχετική Εγκύκλιος ημερομηνίας 25 Ιανουαρίου 2011, σε όλο το προσωπικό *(Διαπιστώνω μία αντίφαση στην ημερομηνία εφαρμογής του συστήματος, αφού στην Εγκύκλιο αναφέρεται ότι «Το σύστημα αυτό θα εφαρμοστεί αναδρομικά για τις άδειες ασθενείας από 1^η Ιανουαρίου 2011.».)*

(β) Το σύστημα Bradford βοήθησε ως προς την ορθολογιστική χρήση των αδειών ασθενείας κατά τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του. Για τη μετέπειτα λειτουργία ήταν αναγκαίο να γίνουν αλλαγές στα συστήματα πληροφορικής, κάτι που δεν είχε γίνει, με αποτέλεσμα το σύστημα να υπολειτουργεί.

(γ) Το εν λόγω σύστημα ουδέποτε χρησιμοποιήθηκε κατά τρόπο που να αντικαθιστά τους Κανονισμούς, παρά μόνο κατά τρόπο που να υποβοηθά στο να μην γίνεται κατάχρηση στις απουσίες λόγω ασθενείας.

(δ) Η Καθ' ης την καταγγελία δημιούργησε αρχείο λόγω της εφαρμογής της Διαδικασίας Δ-Α-048, το οποίο αποτελείτο από τις άδειες ασθενείας που προσκόμιζε ο κάθε υπάλληλος και που καταχωρούνταν στον προσωπικό του φάκελο, καθώς και από τα έντυπα Ε-Α-051 «Συνέντευξη επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια ασθενείας», Ε-Α-052 «Στάδιο 1. Συμβουλευτική συζήτηση», Ε-Α-053 «Στάδιο 2. 1η Γραπτή Επισήμανση», Ε-Α-054 «Στάδιο 3. 2η Γραπτή Επισήμανση» και Ε-Α-055 «Στάδιο 4. Παραπομπή στην Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού». Το εν λόγω αρχείο ήταν καταχωρημένο σε προσωπικούς φακέλους αδειών ασθενείας του

προσωπικού και φυλάσσεται σε ειδικά διαμορφωμένο χώρο ελεγχόμενης πρόσβασης.

(ε) Το πιο πάνω αρχείο θα καταστραφεί σύμφωνα με τις πρόνοιες της Πολιτικής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της Καθ' ης την καταγγελία, η οποία είναι αναρτημένη στον ιστότοπο της, στην εσωτερική Δικτυακή Πύλη και παράλληλα έχει ενημερωθεί όλο το προσωπικό για αυτή. Σύμφωνα με την παράγραφο 8 της πιο πάνω Πολιτικής, τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν εργοδοτούμενους και συνταξιούχους της Καθ' ης την καταγγελία καταστρέφονται στα 85 χρόνια από την ημερομηνία γέννησης του υπαλλήλου/συνταξιούχου, εκτός εάν ο συνταξιούχος ή ο/η χήρος/α αυτού βρίσκονται σε ζωή, σύμφωνα με Οδηγία του Κρατικού Αρχείου για τους Τμηματικούς Λειτουργούς Αρχείου η οποία εκδίδεται από τον Έφορο Κρατικού Αρχείου με βάση τον περί Κρατικού Αρχείου Νόμο του 1991 έως 2017.

1.2.2. Επιπροσθέτως, η ΧΧΧΧΧ επισύναψε 4 έγγραφα ως Παρατήματα, τα οποία, μεταξύ άλλων, αναφέρουν ότι:

1.2.2.1. Παράρτημα 1: Παρατίθεται αυτούσια η Εγκύκλιος προς όλο το προσωπικό της Καθ' ης την καταγγελία, ημερομηνίας 25.01.2011

«Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

25 Ιανουαρίου 2011

Εγκύκλιος

Προς όλο το Προσωπικό

Διαχείριση Αδειών Ασθενείας

Έχει διαπιστωθεί ότι ο μέσος όρος αδειών ασθενείας στην ΑΗΚ παρουσιάζει αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια, με την ανάλογη αύξηση κόστους των αδειών ασθενείας για την Αρχή. Με στόχο την αποτελεσματική, δίκαιη και ομοιόμορφη διαχείριση των αδειών ασθενείας υιοθετείται από 1η Φεβρουαρίου 2011 ένα σύστημα διαχείρισης και ελέγχου των αδειών ασθενείας.

Η Υπηρεσία αναγνωρίζει ότι κάποιος βαθμός απουσίας λόγω ασθενείας είναι αναπόφευκτος. Ωστόσο αναμένεται από τους υπαλλήλους να κρατήσουν την απουσία λόγω ασθενείας στο ελάχιστο και να διατηρήσουν το επίπεδο παρουσίας τους στο ψηλότερο δυνατό επίπεδο. Ο έλεγχος του επιπέδου των απουσιών λόγω ασθενείας θα γίνεται από το σύνολο του διοικητικού μηχανισμού της Αρχής. Τα διευθυντικά στελέχη έχουν την υποχρέωση να επιθεωρούν και να ελέγχουν τα επίπεδα των αδειών ασθενείας του υφιστάμενου προσωπικού τους επιβεβαιώνοντας ότι διατηρείται η ισορροπία ικανοποίησης των προσωπικών αναγκών του προσωπικού με τη σωστή χρήση και όχι κατάχρηση του συστήματος.

Μέσα στα πλαίσια αυτά από την 1η Φεβρουαρίου 2011 εφαρμόζονται τα πιο κάτω:

1. Συνέντευξη επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια ασθενείας

Με την επιστροφή υπαλλήλου στην εργασία που έχει απουσιάσει με άδεια ασθενείας οποιασδήποτε διάρκειας, θα γίνεται συνέντευξη την οποία θα καταγράφει και θα διευθύνει ο προϊστάμενος του.

Η συνέντευξη θα γίνεται σε συνάντηση, η οποία θα πραγματοποιείται μεταξύ του προϊστάμενου και του υπαλλήλου για να συζητήσουν τις περιστάσεις σχετικά με την απουσία του. Σε καμία περίπτωση στη συνάντηση αυτή δε θα πρέπει να γίνεται αναφορά στα προσωπικά δεδομένα του υπαλλήλου ούτε προσπάθεια για να διαπιστωθεί η γνησιότητα της ασθένειάς του.

Η διαδικασία αυτή πρέπει να γίνεται σε όλες τις περιπτώσεις χωρίς καμία εξαίρεση.

2. Σύστημα Παρακολούθησης Αδειών Ασθενείας Bradford

Το Bradford Factor (BF) αποτελεί μια μέθοδο παρακολούθησης παρουσιών/απουσιών των υπαλλήλων το οποίο χρησιμοποιείται ευρέως σε οργανισμούς οι οποίοι στοχεύουν σε παρακολούθηση και μείωση των αδειών ασθενείας του προσωπικού. Συγκεκριμένα, το σύστημα αυτό **αναγνωρίζει συστηματικές απουσίες για κάθε άτομο**, μετρώντας το συνολικό αριθμό ημερών αδειών ασθενείας αλλά και τη συχνότητα με την οποία λαμβάνονται οι άδειες ασθενείας. Ο δείκτης Bradford Factor υπολογίζεται χρησιμοποιώντας την ακόλουθη φόρμουλα:

BF (υπαλλήλου) = Σ x Σ x Η, για την περίοδο 52 εβδομάδων

Σ: Συχνότητα (αριθμός περιπτώσεων άδειας ασθενείας)

Η: Συνολικός αριθμός ημερών αδειών ασθενείας

Το σύστημα αυτό θα εφαρμοστεί αναδρομικά για τις άδειες ασθενείας από 1^η Ιανουαρίου 2011. Όλες οι απουσίες λόγω άδειας ασθενείας μέχρι τις 42 ημέρες, θα υπολογίζονται για την περίοδο των προηγούμενων 52 εβδομάδων από τη δεδομένη στιγμή μέτρησης. Καμία απουσία πριν από αυτή την ημερομηνία δε θα λαμβάνεται υπόψη. Το σύστημα επιτρέπει στον υπάλληλο να «καθαρίσει» το ιστορικό του. Οι μονάδες μαζεύονται για την περίοδο των προηγούμενων 52 εβδομάδων, οπότε οι μονάδες και οι ενέργειες που πάρηκαν πριν από την ημερομηνία διαγράφονται από το φάκελο του υπαλλήλου.

Ανάλογα με τις μονάδες που θα δίνει το σύστημα θα ακολουθούνται τα πιο κάτω στάδια:

Στάδιο 1. Συμβουλευτική Συζήτηση

Πάνω από 150 μονάδες ασθενείας BF

Ένας υπάλληλος που βρίσκεται να έχει δείκτη πάνω από 150 μονάδες ασθενείας BF στην περίοδο των προηγούμενων 52 εβδομάδων από μια δεδομένη στιγμή, θα κληθεί μέσω του Διευθυντή του τμήματός του για να παραβρεθεί σε συμβουλευτική συζήτηση με τον προϊστάμενό του.

Στάδιο 2. 1η Γραπτή Επισήμανση

Επιπλέον 125 μονάδες ασθενείας BF

Όταν ένας υπάλληλος σε περίοδο 52 εβδομάδων μετά την ημερομηνία της Συμβουλευτικής Συζήτησης, συμπληρώσει επιπλέον 125 μονάδες τότε θα καλείται από τον προϊστάμενο του για να πάρει την 1η Γραπτή Επισήμανση υπογεγραμμένη από το Διευθυντή του τμήματός του.

Στάδιο 3. 2η Γραπτή Επισήμανση

Επιπλέον 125 μονάδες ασθενείας BF

Όταν ένας υπάλληλος σε περίοδο 52 εβδομάδων μετά την ημερομηνία της 1ης Γραπτής Επισήμανσης, συμπληρώσει επιπλέον 125 μονάδες τότε θα καλείται από το Διευθυντή της Μονάδας του για να πάρει τη 2η Γραπτή Επισήμανση.

- Επιπλέον, η ΔΑΔ θα παραπέμπει τον υπάλληλο σε ιατρικό λειτουργό της Αρχής για να διαπιστώσει αν είναι ικανός να εκτελεί τα καθήκοντά του.
- Από αυτό το σημείο και έπειτα, δε θα γίνονται δεκτά πιστοποιητικά αν δεν πιστοποιούνται και από τον ιατρικό λειτουργό της Αρχής.

Στάδιο 4. Χειρισμός από ΔΑΔ

Με την επόμενη άδεια ασθενείας σε περίοδο 26 εβδομάδων μετά την ημερομηνία της 2ης Γραπτής Επισήμανσης ο υπάλληλος θα παραπέμπεται από τον Διευθυντή της Μονάδας του στην ΔΑΔ για περαιτέρω χειρισμό. Αν χρειαστεί, ο υπάλληλος:

- Θα παραπέμπεται σε Ιατροσυμβούλιο της Αρχής για να διαπιστώσει αν είναι ικανός να εκτελεί τα καθήκοντά του. (Σημ.: Η υπογράμμιση δική μου)
- Θα ετοιμάζεται έκθεση για τον υπάλληλο και θα υποβάλλεται στον Γενικό Διευθυντή. (Σημ.: Η υπογράμμιση δική μου)

Όλα τα πιστοποιητικά αδειών ασθενείας για να γίνονται δεκτά θα πρέπει να είναι πιστοποιημένα από ιατρό της σχετικής με την ασθένεια ειδικότητας.

Υπενθυμίζεται ότι με βάση προηγούμενες εγκυκλίους της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, θα πρέπει να τηρούνται τα πιο κάτω:

1. Ενημέρωση για απουσία λόγω ασθενείας

Όταν πρόκειται να απουσιάσει με άδεια ασθενείας ο υπάλληλος θα πρέπει να ενημερώνει την ίδια ημέρα τηλεφωνικώς τον προϊστάμενο του και όχι κάποιο συνάδελφο.

2. Ευανάγνωστο πιστοποιητικό άδειας ασθενείας

Ο υπάλληλος έχει την ευθύνη να προσκομίσει ευανάγνωστο πιστοποιητικό άδειας ασθενείας.

3. Αποστολή του ιατρικού πιστοποιητικού ασθενείας το αργότερο μέχρι την τρίτη ημέρα της άδειας ασθενείας

XXXXX

Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού»

1.2.2.2. Παράρτημα 2: Ηλεκτρονικό μήνυμα ημερομηνίας 14.01.2020 που είχε αποσταλεί από την κ. Κυπριανού προς τον Αν. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, με θέμα «Εισήγηση κατάργησης της διαδικασίας παρακολούθησης αδειών ασθενείας – Σύστημα Bradford (Δ-Α-048)», στο οποίο επιγραμματικά αναφέρονταν τα εξής:

Με αφορμή την Απόφαση της Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ημερομηνίας 25 Οκτωβρίου 2019, υπό τον τίτλο «Βαθμολόγηση αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων στις Εταιρείες Louis χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford» και σε συνέχεια των αποτελεσμάτων του ελέγχου του Αρχείου Δραστηριοτήτων Επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού, η Ομάδα Προστασίας Δεδομένων της Καθ' ης την καταγγελία, εισηγήθηκε την κατάργηση της Διαδικασίας παρακολούθησης αδειών ασθενείας - Σύστημα Bradford (Δ-Α-048), με την οποία συλλέγονταν δεδομένα σχετικά με τις άδειες ασθενείας υπαλλήλων της, εφόσον από τη συμπλήρωση του

αρχείου από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού δεν μπορούσε να προκύψει η ύπαρξη κάποιου νόμιμου σκοπού επεξεργασίας.

Κατά την εξέταση της καταγγελίας εναντίον του ομίλου εταιρειών Louis, η Επίτροπος κατέληξε ότι, σε περιπτώσεις όπου γίνεται αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ειδικής κατηγορίας, εκτός από την ύπαρξη νομικής βάσης (άρθρο 6) πρέπει να τηρείται παράλληλα τουλάχιστο μια από τις εξαιρέσεις του άρθρου 9(2) του Κανονισμού.

Για να εξακριβωθούν και να τεκμηριωθούν τα πιο πάνω, η Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, εισηγείται τη διεξαγωγή Εκτίμησης Έννομου Συμφέροντος, όπως περιγράφεται στις σελίδες 21-24 της απόφασης.

Η Επίτροπος αποφάσισε ότι, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δεν είναι νόμιμη και έδωσε εντολή στις εταιρείες Louis όπως τερματίσουν άμεσα τη λειτουργία του Συντελεστή Bradford που χρησιμοποιεί το αυτοματοποιημένο σύστημα και καταστρέψουν άμεσα το αρχείο που είχε δημιουργηθεί.

Επιπρόσθετα, με βάση τις εξουσίες που απονέμουν στην Επίτροπο οι διατάξεις του εδαφίου (θ) της παραγράφου (2) του άρθρου 58 του Κανονισμού επιβλήθηκαν χρηματικές ποινές στις εταιρείες LGS Handling Ltd, Louis Travel Ltd και Louis Aviation Ltd, για τη διάπραξη παράβασης της υποχρέωσης τους εκ των άρθρων και 6(1) και 9(2) του Κανονισμού.

Εφόσον σύμφωνα με το άρθρο 6 του Κανονισμού, η επεξεργασία είναι σύννομη μόνο εάν και εφόσον ισχύει τουλάχιστον μία νομική βάση, τόσο η διαδικασία Δ-A-048 όσο και τα δεδομένα που έχουν κατά καιρούς συλλεγεί, δεν φαίνεται να αποτελούν μέρος νόμιμης επεξεργασίας.

Η κατάργηση της πιο πάνω Διαδικασίας δεν επηρεάζει το δικαίωμα ή τη δυνατότητα της Καθ' ης την καταγγελία να εποπτεύει το προσωπικό της, εφόσον οι προϊστάμενοι των Τμημάτων, και Διευθύνσεων, μπορούν να παρακολουθούν το προσωπικό τους μέσω της Διαδικασίας Δ-A-020 για τη Διαχείριση Αδειών – Άδεια ασθενοείας, αφού αφαιρεθούν οι αναφορές στη Δ-A-048.

Η Ομάδα Προστασίας Δεδομένων της Καθ' ης την καταγγελία εισηγήθηκε περαιτέρω όπως, ως η αρμόδια Διεύθυνση της διενεργήσει Εκτίμηση Έννομου Συμφέροντος, όπως περιγράφεται στις σελίδες 21-24 της Απόφασης της Επιτρόπου εναντίον των Εταιρειών LGS Handling Ltd, Louis Travel και Louis Aviation. Έθεσε εκ νέου και επιτακτικά την εισήγηση κατάργησης και αφαίρεσης της πιο πάνω Διαδικασίας από το σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας της Καθ' ης την καταγγελία, τη διαγραφή όλων των δεδομένων/αρχείου που είχε δημιουργηθεί και παράλληλα την ενημέρωση του προσωπικού ότι ο έλεγχος θα ασκείται μέσω της Διαδικασίας Δ-A-020 και όχι στη βάση αυτοματοποιημένου συστήματος αξιολόγησης.

1.2.2.3. Παράρτημα 3: Ηλεκτρονικό μήνυμα ημερομηνίας 14.01.2020, με αποστολέα την XXXXX και παραλήπτες το προσωπικό της Καθ' ης την καταγγελία, με το οποίο κοινοποιήθηκε ο σύνδεσμος που είναι αναρτημένες οι Αποφάσεις μου στην ιστοσελίδα του Γραφείου μου. Στο ίδιο ηλεκτρονικό μήνυμα, η XXXXX τόνισε ότι, ενδιαφέρουν αποτελούν οι Αποφάσεις μου που εκδόθηκαν την περίοδο Οκτωβρίου – Δεκεμβρίου 2019, δίνοντας έμφαση στην Απόφαση μου εναντίον των Εταιρειών LGS Handling Ltd, Louis Travel και Louis Aviation, που χρησιμοποιούσαν το Σύστημα Bradford.

1.2.2.4. Παράρτημα 4:

(α) Ηλεκτρονικό μήνυμα ημερομηνίας 16.01.2020 και ώρα 9:48 π.μ., με αποστολέα την ΧΧΧΧΧ, Βοηθό Υποτομεάρχη του Τμήματος Διαχείρισης Χρόνου της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Καθ' ης την καταγγελία προς το Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας, με το οποίο ενημέρωσε τα μέλη του ότι, διακόπτεται άμεσα η εφαρμογή της Διαδικασίας ΔΑ-048 που αφορούσε στην παρακολούθηση ή Σύστημα Διαχείρισης Ποιότητας αδειών ασθενείας χρησιμοποιώντας το Σύστημα Bradford.

(β) Ηλεκτρονικό μήνυμα ημερομηνίας 16.01.2020 και ώρα 2:23 μ.μ., με αποστολέα την ΧΧΧΧΧ και παραλήπτες μέλη του προσωπικού της Καθ' ης την καταγγελία, με το οποίο τους προώθησε το πιο πάνω ηλεκτρονικό μήνυμα της ΧΧΧΧΧ.

(γ) Ηλεκτρονικό μήνυμα ημερομηνίας 27.01.2020, με αποστολέα την ΧΧΧΧΧ με την οποία ενημέρωσε το προσωπικό των Κεντρικών Γραφείων της Καθ' ης την καταγγελία για τη Διακοπή της εφαρμογή της Διαδικασίας Δ-Α-048 που αφορούσε στην παρακολούθηση αδειών ασθενείας χρησιμοποιώντας το Σύστημα Bradford καθώς επίσης για τη διακοπή της συμπλήρωσης του εντύπου Ε-Α-051 (συνέντευξη επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια ασθενείας).

2. Εισαγωγή - Ενημέρωση σχετικά με τον Συντελεστή Bradford

2.1. Η λογική του αυτοματοποιημένου συστήματος που χρησιμοποιεί τον Συντελεστή Bradford, για βαθμολόγηση των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων της Καθ' ης την καταγγελία είναι ότι οι σύντομες, συχνές και απρογραμμάτιστες απουσίες είναι περισσότερο αποδιοργανωτικές από τις μεγαλύτερες απουσίες.

Η Καθ' ης την καταγγελία τροφοδοτεί το σύστημα με προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων όπως είναι το όνομα, επώνυμο, είδος ασθένειας, διάρκεια απουσίας και ημερομηνίες απουσίας.

Όπως αναφέρεται στην Εγκύκλιο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού ημερομηνίας 25.01.2011 (όπως αυτή επισυνάφθηκε ως Παράρτημα 1 στην επιστολή της Καθ' ης την καταγγελία ημερομηνίας 29.01.2020), ο δείκτης/Συντελεστής Bradford υπολογίζεται χρησιμοποιώντας την ακόλουθη φόρμουλα:

BF (υπαλλήλου) = Σ x Σ x H, για την περίοδο 52 εβδομάδων

Σ: Συχνότητα (αριθμός περιπτώσεων άδειας ασθενείας)

H: Συνολικός αριθμός ημερών αδειών ασθενείας

Στη συνέχεια, η Καθ' ης την καταγγελία και μετά τη βαθμολόγηση, διενεργεί προσωπικές συνεντεύξεις στους εργοδοτούμενους που η βαθμολογία τους έφτασε στα «σημεία ενεργοποίησης» (trigger points), για να καθορίσουν εάν η απουσία τους ήταν συμπτωματική ή εκ προθέσεως, προκειμένου να ληφθούν μέτρα εναντίον τους, εάν είναι απαραίτητο. Τα μέτρα περιλαμβάνουν ακόμη και τον τερματισμό της εργοδότησης τους. Οι ερωτήσεις των προσωπικών συνεντεύξεων μπορεί να αφορούν και δεδομένα υγείας.

2.2. Σκοπός της επεξεργασίας των αδειών ασθενείας μέσω του αυτοματοποιημένου συστήματος χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford

Σύμφωνα με την Εγκύκλιο της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Καθ' ης την καταγγελία, ημερομηνίας 25.01.2011, αναφέρεται ότι, ο μέσος όρος αδειών ασθενείας των υπαλλήλων στην Καθ' ης την καταγγελία παρουσίαζε αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια, με την ανάλογη αύξηση κόστους των αδειών ασθενείας για αυτή. Με στόχο την αποτελεσματική, δίκαιη και ομοιόμορφη διαχείριση των αδειών ασθενείας υιοθετήθηκε περίπου από 1^η Ιανουαρίου 2011, ένα σύστημα διαχείρισης και ελέγχου των αδειών ασθενείας, με απώτερο σκοπό την παρακολούθηση και μείωση των αδειών ασθενείας στο ελάχιστο.

2.3. Αρχικός σκοπός της επεξεργασίας των αδειών ασθενείας

Η ορθή διοίκηση των εργοδοτούμενων, η οποία περιλαμβάνει την καταχώριση και καταμέτρηση των αδειών ασθενείας, στο πλαίσιο της εκτέλεσης σύμβασης μεταξύ της Καθ' ης την καταγγελία και των εργοδοτούμενων της.

2.4 Πρόσθετα Γεγονότα

2.4.1 Την 5 Μαΐου, 2020 κλήθηκε η Καθ' ης την καταγγελία, όπως μου υποβάλει τις θέσεις/απόψεις της σε σχέση με ενδεχόμενες παραβάσεις εκ μέρους της των διατάξεων των άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού, καθώς και για ποιους λόγους πιστεύει ότι δεν πρέπει να επιβληθεί οποιαδήποτε διοικητική κύρωση.

2.4.2 Την 9 Ιουνίου, 2020 η Καθ' ης την καταγγελία απάντησε και προέβαλε, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

- 1) Η ΑΗΚ είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που ιδρύθηκε με βάση το άρθρο 3 του περί Ανάπτυξης Ηλεκτρισμού Νόμο, Κεφ. 171. Ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, έχει κατ' αναλογία τις υποχρεώσεις που έχουν τα Κυβερνητικά Τμήματα και Υπηρεσίες.
- 2) Το σύστημα Bradford εφαρμόστηκε στην ΑΗΚ αναδρομικά από την 1^η Ιανουαρίου, 2011. Πριν την αποστολή της Εγκυκλίου ημερ. 25 Ιανουαρίου, 2011 είχαν προηγηθεί παρουσιάσεις στο διοικητικό προσωπικό της ΑΗΚ και στάληκε σχετικό σημείωμα.
- 3) Λόγος εφαρμογής του συστήματος Bradford ήταν η αυξητική τάση που είχαν άδειες ασθενείας καθώς και η κριτική που δεχόταν η ΑΗΚ από τον Γενικό Ελεγκτή σε σχέση με την αύξηση των αδειών ασθενείας.
- 4) Στα πλαίσια διαχείρισης των αδειών ασθενείας σε αποδεκτά επίπεδα, αλλά και την αποτελεσματική, δίκαιη και ομοιόμορφη διαχείριση των αδειών ασθενείας, υιοθετήθηκε το Σύστημα Διαχείρισης Ελέγχου, στα πλαίσια του οποίου είχαν εισαχθεί τα πιο κάτω:
 1. Συνέντευξη επιστροφής στην εργασία / Return to work interview.
 2. Σύστημα παρακολούθησης / μοριοδότησης βραχύχρονων Α/Α/ Bradford.
 3. Κατηγοριοποίηση των Α/Α ανά είδος ασθένειας.
 4. Συστηματικές στατιστικές αναλύσεις.
 5. Συστηματική ανατροφοδότηση στους Διευθυντές για την εξέλιξη των δεικτών Α/Α/ του τμήματος τους.
 6. Αυστηρότερος έλεγχος των πιστοποιητικών μέσω του τμήματος Διαχείρισης Αδειών της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού.Πέραν των ως άνω, η αποστολή ιατρικών πιστοποιητικών, θα έπρεπε να γινόταν το αργότερο μέχρι την 3^η ημέρα της απουσίας.

- 5) Ενδεικτικό αποτέλεσμα της εφαρμογής του συστήματος, η μείωση στην λήψη A/A κατά 31% για την περίοδο από το 2011 μέχρι το 2013 και αναχαίτιση της αυξητικής τάσης που προϋπήρχε της εφαρμογής του εν λόγω συστήματος.
- 6) Από το 2016 και μετά, ήταν αναγκαίο να γίνουν αλλαγές στα συστήματα πληροφορικής, αφού τα δεδομένα που εμφανίζονταν στην σχετική αναφορά ανά υπάλληλο και οι σχετικές καταστάσεις ανά βάση εργασίας ήταν ογκώδεις, με αποτέλεσμα να απαιτείτο μεγάλο χρονικό διάστημα για μελέτη και εφαρμογή των διαφόρων διαδικασιών του συστήματος Bradford. Οι αλλαγές που ζητήθηκαν δεν ήταν δυνατό να γίνουν στο πρόγραμμα που είχε δημιουργηθεί και χρησιμοποιείτο μέχρι τη δεδομένη στιγμή, γι' αυτό εξετάστηκε η πιθανότητα δημιουργίας άλλου προγράμματος σε άλλο σύστημα της ΑΗΚ (Cognos). Ως εκ τούτου, η εφαρμογή των διαδικασιών του συστήματος Bradford, άρχισε να υπολειτουργεί από τα τέλη του 2016 αρχές του 2017 και ιδιαίτερα από το 2018 και μετέπειτα, οπότε και εφαρμοζόταν στις πλείστες των βάσεων εργασίας του Οργανισμού, μόνο το έντυπο συνέντευξης επιστροφής στην εργασία, με μεμονωμένες περιπτώσεις εφαρμογής, ως η εισήγηση του Γραφείου μου στην επιστολή μου ημερ. 5 Μαΐου, 2020, σελ. 26, παρ. 4.3. Το αυτοματοποιημένο πρόγραμμα βαθμολόγησης παρακολουθείτο μόνο σε ορισμένες βάσεις εργασίας στις οποίες απασχολούντο γύρω στα 650 άτομα, με επηρεαζόμενο όμως προσωπικό στα διάφορα στάδια εφαρμογής του Bradford, γύρω στα 100 άτομα.
- 7) Όλες οι μακροχρόνιες άδειες ασθενείας, οι άδειες εγκυμοσύνης και χρόνιων ασθενειών είχαν εξαιρεθεί από το σύστημα Bradford.
- 8) Δεν χρησιμοποιείτο για μελλοντική πρόβλεψη μοτίβου, ως το παράδειγμα με την Ιταλία. Αντιθέτως η ΑΗΚ ως εργοδότης, στήριζε και στηρίζει τους εργαζόμενους που χρειάζονται ιατρική βοήθεια, στήριξη οποιασδήποτε μορφής, εφαρμόζει σύστημα ταμείου αδειών ασθενείας και διατηρεί Ταμείο Ιατροφαρμακευτικής Περίθαλψης, που συμπληρώνει τις παροχές του ΓΕΣΥ.
- 9) Κανένας υπάλληλος δεν εκδιώκεται και/ή αναγκάζεται να παραιτηθεί και/ή να σταματήσει να εργάζεται στην ΑΗΚ λόγω άδειας ασθενείας και κατ' επέκταση υγείας, ούτε και έχει δυσμενείς συνέπειες στην βαθμολόγηση και/ή στην ανέλιξη του λόγω κάποιου προβλήματος υγείας. Υπάρχει πρόνοια για αφυπηρέτηση για λόγους υγείας και Σχέδιο Συντάξεων και Χορηγημάτων σε Υπαλλήλους της Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου και Εξαρτωμένους τους και δεν σχετίζεται με την βαθμολόγηση που γινόταν μέσα από το σύστημα Bradford.
- 10) **Η προβλεπόμενη συνέπεια επαναλαμβανόμενης κατάχρησης αδειών ασθενείας θα μπορούσε να οδηγήσει σε παράβαση προνοιών των περί ΑΗΚ (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών και/ή του Πειθαρχικού Κώδικα.** Αυτό όμως δεν επηρέαζε δυσμενώς τα δικαιώματα του προσώπου, εφόσον η διαδικασία δεν γινόταν αυτοματοποιημένα, αλλά προϋπόθετε την επέμβαση και/ή εμπλοκή του ανθρώπινου παράγοντα. Ακόμη και στην περίπτωση που έφθανε στο 4ο στάδιο η διαδικασία και έπρεπε να γίνει χειρισμός από τη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και να παραπεμφθεί σε Ιατροσυμβούλιο, δεν προχώρησαν. Ως εκ τούτου, στην πράξη η ΑΗΚ, **χρησιμοποιούσε και χρησιμοποιεί λιγότερο παρεμβατικούς και επαχθείς τρόπους διαχείρισης του θέματος, από το 2016 και μετά.**
- 11) Η ΑΗΚ είχε βραβευθεί το 2014 από την ΟΕΒ με το Κυπριακό Βραβείο Καινοτομίας για την εφαρμογή του συστήματος παρακολούθησης/μοριοδότησης Bradford.
- 12) Δεν φαίνεται να είχαν ληφθεί νομικές γνωματεύσεις κατά το 2011 για τη νομιμότητα του συστήματος Bradford στην ΑΗΚ. Ήταν απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ΑΗΚ, στην παρουσία εξωτερικού Νομικού

Συμβούλου. Κατά την εν λόγω περίοδο η ΑΗΚ δεν ήταν υποχρεωμένη, ούτε είχε διορίσει ΥΠΔ.

- 13) Θεωρεί άδικη την αναφορά πως η ΑΗΚ δεν είχε συμμορφωθεί με την έκδοση της Απόφασης του Γραφείου μου εναντίον της εταιρείας Louis κ.ά., εφόσον η απόφαση ήρθε εις γνώση της στις 13.1.2020, ημερομηνία δημοσίευσης της και στις 16.1.2020 είχε ήδη ληφθεί η απόφαση για **τερματισμό της εφαρμογής του συστήματος Bradford**. Η διακοπή της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας από πλευράς της ΑΗΚ είχε γίνει αυτόβουλα αρχικά από το 2016, όταν παρουσιάστηκαν τα τεχνικά ζητήματα και επίσημα, αμέσως μετά τη δημοσίευση της Απόφασης του Γραφείου μου και πριν ληφθεί η αρχική επιστολή του Γραφείου μου ημερ. 21.1.2020. Μέσα από τα σχετικά τεκμήρια που παρέπεμψε το Γραφείο μου η Καθ' ης την καταγγελία, υπάρχει και σχετική ενημέρωση **την 27 Ιανουαρίου 2020, πως πρόσθετα από την διακοπή του συστήματος Bradford (που είχε ληφθεί σχετική απόφαση την 16 Ιανουαρίου, 2020) διακόπτεται άμεσα και η συμπλήρωση του εντύπου E-A-051 (συνέντευξη επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια ασθενείας)**. Να σημειώσω εδώ πως η σχετική αναφορά στην επιστολή ημερ. 5 Μαΐου, 2020 δεν ήταν μόνο για την συμμόρφωση της ΑΗΚ με την Απόφαση μου, αλλά και για την μη πληροφόρηση του Γραφείου μου, σε σχέση με την διενέργεια/διεξαγωγή επεξεργασίας με το σύστημα Bradford, από την ΑΗΚ.
- 14) Κατά τον ουσιώδη χρόνο εφαρμογής του συστήματος Bradford, ίσχυε ο περί Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του Ατόμου) Νόμος του 2001, Ν. 138(Ι)/2001, ως είχε τροποποιηθεί. Σύμφωνα με το τότε άρθρο 4, η ΑΗΚ ενεργούσε ως υπεύθυνος επεξεργασίας και είχε την ευθύνη να διασφαλίζει, μεταξύ άλλων, ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία. Η επεξεργασία έπρεπε να είναι νόμιμη και για ευαίσθητες πληροφορίες, όπως ιατρικά πιστοποιητικά και δεδομένα υγείας. Πέραν της νομιμότητας, έπρεπε να εφαρμόζονται και οι πρόνοιες του τότε άρθρου 6(2). Κατά τη δεδομένη στιγμή, στόχος της επεξεργασίας ήταν η μείωση των αδειών ασθενείας, διότι παρατηρήθηκε αυξητική τάση και σε κάποιες περιπτώσεις κατάχρηση, που οδηγούσε σε διασπάθιση δημόσιου χρήματος. Με γνώμονα την ορθή εφαρμογή των Κανονισμών 44, 51 και 52 των περί ΑΗΚ (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών, του Τέταρτου Πίνακα (Κανονισμοί Αδειών) των εν λόγω Κανονισμών, καθώς και του Πειθαρχικού Κώδικα της ΑΗΚ, η ΑΗΚ εφάρμοσε το εν λόγω σύστημα ώστε να μπορέσει να μειώσει την πιθανή απάτη που παρατηρήθηκε, σε σχέση με την κατάχρηση των αδειών ασθενείας από το προσωπικό. Μέσα από την μελέτη της Απόφασης του Γραφείου μου (ημερ. 25.10.2019 σε σχέση με την εταιρεία Louis κ.ά.), η Καθ' ης την καταγγελία, θεωρεί πως δεν κατακρίνεται αλλά ούτε είμαι ενάντια στον έλεγχο των εργαζομένων από τον εργοδότη, αφού στην Απόφαση μου αναγνωρίζω το δικαίωμα ή τη δυνατότητα του εργοδότη να εποπτεύει το προσωπικό του με συνεντεύξεις.
- 15) Από τις 25.5.2018 και μετά, η ΑΗΚ όφειλε να συμμορφώνεται με τον ΓΚΠΔ 2016/679. Στο πλαίσιο συμμόρφωσης, η ΑΗΚ έχει δημιουργήσει δικό της Αρχείο Δραστηριοτήτων με πέραν των 600 εγγράφων. Έχει πάνω από 2000 εργαζόμενους και 18 Διευθύνσεις. Η σύνταξη και ο έλεγχος του εν λόγω Αρχείου, ήταν και είναι μια χρονοβόρα αλλά ενδιαφέρουσα εργασία. Η

αρμόδια Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία είχε την αρμοδιότητα συμπλήρωσης και επικαιροποίησης της διαδικασίας που αφορά στο σύστημα Bradford, είναι εξαιρετικά υποστελεγχωμένη, με αποτέλεσμα τη μη ολοκληρωμένη συμπλήρωση του Αρχείου. Ο λόγος που δεν δόθηκε η δέουσα σημασία και δεν είχε συμπληρωθεί η νομική βάση, ήταν επειδή η διαδικασία που αφορούσε στο σύστημα Bradford, υπολειπουργούσε ως προς το μέρος που αφορά στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων ειδικής κατηγορίας, αφού αυτό εξακολουθούσε να εφαρμόζεται μέχρι και τη μέρα που τερματίστηκε, μόνο σε συγκεκριμένες βάσεις εργασίας, στις οποίες απασχολούνται γύρω στα 650 άτομα. Πρόθεση ήταν η κατάργηση του εν λόγω συστήματος, λόγω της αδράνειας του, πολύ πριν την έκδοση της δικής μας απόφασης. Γι' αυτό άλλωστε και η κατάργηση έγινε εντός 3 ημερών από τη δημοσίευση της απόφασης.

- 16) Όσον αφορά στη νομική βάση της επεξεργασίας **η ΑΗΚ στηρίζει την επεξεργασία σε συνδυασμό των άρθρων 6(1)(β) και (γ) και 9(2)(β) του ΓΚΠΔ 2016/679**. Ουδέποτε σκέφτηκε να χρησιμοποιήσει ως αιτιολογία το άρθρο 6(1)(στ), διότι δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία που διενεργείται από δημόσιες αρχές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Παρά το ότι δεν υπάρχει ξεκάθαρη ερμηνεία της «δημόσιας αρχής» στον εν λόγω Κανονισμό, η ΑΗΚ θεωρεί πως εμπίπτει στον ορισμό.
- 17) Σε σχέση με τη νομιμότητα της επεξεργασίας, **η ΑΗΚ θεωρεί ότι η επεξεργασία είναι σύνομη διότι είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι «συμβαλλόμενο μέρος»**. Όπως αναφέρθηκε, οι εργαζόμενοι στην ΑΗΚ διορίζονται με την προϋπόθεση να τηρούν τους περί ΑΗΚ (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς του 1986 (περιλαμβανομένων των Κανονισμών Αδειών) και τον Πειθαρχικό Κώδικα. **Παράλληλα, η ΑΗΚ θεωρεί ότι η εν λόγω επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση της ως υπεύθυνης επεξεργασίας**, εφόσον η ΑΗΚ σύμφωνα με τους πιο πάνω Κανονισμούς έχει ευθύνη να ελέγχει την τήρηση των Κανονισμών, καθώς επίσης ως οργανισμός δημοσίου δικαίου, έχει ευθύνη να μην επιτρέπει τη διασπάθιση δημοσίου χρήματος. Σημείωσαν δε, πως οι Κανονισμοί για τις άδειες ασθενείας, πέραν της συμπερίληψης τους σε Κανονισμούς που έχουν εγκριθεί από τη Βουλή των Αντιπροσώπων, είναι επίσης αποτέλεσμα Συλλογικών Συμβάσεων. Άρα, θεωρούν πως οι εργαζόμενοι, μέσα από τις ενέργειες των Συνδικαλιστικών οργανώσεων που τους εκπροσωπούν, έχουν συμφωνήσει.
- 18) Τέλος, η Καθ' ης την καταγγελία εισηγήθηκε όπως ληφθεί υπόψη η άμεση ανταπόκριση και συμμόρφωση της με την Απόφαση μου, ως είχε γνωστοποιηθεί την 13.1.2020 στην ιστοσελίδα του Γραφείου μου. Σημείωσε δε, πως δεν έφεραν αντίρρηση, ούτε διαφώνησαν με την εισήγηση μου. Αντιθέτως, την έχουν υιοθετήσει αυτόβουλα και άμεσα, ενημερώνοντας παράλληλα το προσωπικό τους για την κατάργηση του εν λόγω συστήματος και υιοθετώντας διαφορετικές μεθόδους ελέγχου των αδειών ασθενείας, οι οποίες είναι λιγότερο παρεμβατικές. Δεν υπήρχαν επιπτώσεις στα υποκείμενα των δεδομένων, ούτε ήταν δυσανάλογη, εφόσον η δυσμενέστερη επίπτωση θα ήταν η παραπομπή του εργαζομένου σε Ιατρικό

Λειτουργό της ΑΗΚ. Η ΑΗΚ ως εργοδότης, ουδέποτε ανέλαβε το ρόλο του «ιατρού».

- 19) Πρόσθεσε επίσης, πως η παραβίαση δεν έγινε λόγω δόλου, αλλά λόγω αμέλειας της ΑΗΚ να εκτελέσει την Εκτίμηση Συμφέροντος κατά το 2011, σημειώνοντας πως η Γνώμη της Ομάδας του Άρθρου 29 εκδόθηκε το 2014. Θεώρησε δε, ως πολύ σημαντικές τις ενέργειες της ΑΗΚ να μετριάσει τη ζημιά, καθώς και την άμεση παραδοχή και συνεργασία με το Γραφείο μου, καταλήγοντας πως δεν ήταν δυνατό για την ΑΗΚ να προβλέψει ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω του συστήματος Bradford δεν ήταν συμβατή με τον ΓΚΠΔ 216/679, το 2011 που τέθηκε το εν λόγω σύστημα σε εφαρμογή. Όταν εντοπίστηκε κατά τον έλεγχο του Αρχείου Δραστηριοτήτων Επεξεργασίας της ΑΗΚ περί το 2019, έγινε εισήγηση για κατάργηση του.
- 20) Σε ότι αφορά στον κύκλο εργασιών της ΑΗΚ για το έτος 2018 ανερχόταν σε ΧΧΧΧΧ ενώ εργοδοτούσε την 1.6.2020 2151 άτομα.
- 21) Σε σχέση με το χρονικό διάστημα διατήρησης των δεδομένων (85 ετών) προσκόμισε αντίγραφο της Οδηγίας του Κρατικού Αρχείου προς Τμηματικούς Λειτουργούς Αρχείου. Επιβεβαίωσε επίσης επικοινωνώντας με το Κρατικό Αρχείο, πως η εν λόγω Οδηγία βρίσκεται ακόμα σε ισχύ.

3. Νομικό Πλαίσιο

3.1. Άρθρο 4 - Ορισμοί:

«δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα»: 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, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό 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.»

«επεξεργασία»: 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.»

«κατάρτιση προφίλ»: οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου.»

«σύστημα αρχειοθέτησης»: κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το

σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο είτε αποκεντρωμένο είτε καταμεμημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση.».

««υπεύθυνος επεξεργασίας»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που, μόνα ή από κοινού με άλλα, καθορίζουν τους σκοπούς και τον τρόπο της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· όταν οι σκοποί και ο τρόπος της επεξεργασίας αυτής καθορίζονται από το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τα ειδικά κριτήρια για τον διορισμό του μπορούν να προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους.».

««δεδομένα που αφορούν την υγεία»: δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία σχετίζονται με τη σωματική ή ψυχική υγεία ενός φυσικού προσώπου, περιλαμβανομένης της παροχής υπηρεσιών υγειονομικής φροντίδας, και τα οποία αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της υγείας του.».

Αναφορικά με τα δεδομένα που αφορούν στην υγεία, η αιτιολογική σκέψη 35 του Κανονισμού διευκρινίζει ότι:

«(35) Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με την υγεία θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα δεδομένα που αφορούν την κατάσταση της υγείας του υποκειμένου των δεδομένων και τα οποία αποκαλύπτουν πληροφορίες για την παρελθούσα, τρέχουσα ή μελλοντική κατάσταση της σωματικής ή ψυχικής υγείας του υποκειμένου των δεδομένων. Τούτο περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το φυσικό πρόσωπο που συλλέγονται κατά την εγγραφή για υπηρεσίες υγείας και κατά την παροχή αυτών όπως αναφέρεται στην οδηγία 2011/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (9) προς το εν λόγω φυσικό πρόσωπο· έναν αριθμό, ένα σύμβολο ή ένα χαρακτηριστικό ταυτότητας που αποδίδεται σε φυσικό πρόσωπο με σκοπό την πλήρη ταυτοποίηση του φυσικού προσώπου για σκοπούς υγείας· πληροφορίες που προκύπτουν από εξετάσεις ή αναλύσεις σε μέρος ή ουσία του σώματος, μεταξύ άλλων από γενετικά δεδομένα και βιολογικά δείγματα και κάθε πληροφορία, παραδείγματος χάριν, σχετικά με ασθένεια, αναπηρία, κίνδυνο ασθένειας, ιατρικό ιστορικό, κλινική θεραπεία ή τη φυσιολογική ή βιοϊατρική κατάσταση του υποκειμένου των δεδομένων, ανεξαρτήτως πηγής, παραδείγματος χάριν, από ιατρό ή άλλο επαγγελματία του τομέα της υγείας, νοσοκομείο, ιατρική συσκευή ή διαγνωστική δοκιμή *in vitro*.».

3.2. Άρθρο 6 – Νομιμότητα της επεξεργασίας

3.2.1. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Κανονισμού, που αφορούν στη νομιμότητα της επεξεργασίας:

«1. Η επεξεργασία είναι σύμφωνη μόνο εάν και εφόσον ισχύει τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

- α) το υποκείμενο των δεδομένων έχει συναινέσει στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς,
- β) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων πριν από τη σύναψη σύμβασης
- γ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας,
- δ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου,

ε) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας,

στ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί.

Το στοιχείο στ) του πρώτου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία που διενεργείται από δημόσιες αρχές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν πιο ειδικές διατάξεις για την προσαρμογή της εφαρμογής των κανόνων του παρόντος κανονισμού όσον αφορά την επεξεργασία για τη συμμόρφωση με την παράγραφο 1 στοιχεία γ) και ε), καθορίζοντας ακριβέστερα ειδικές απαιτήσεις για την επεξεργασία και άλλα μέτρα προς εξασφάλιση σύννομης και θεμιτής επεξεργασίας, μεταξύ άλλων για άλλες ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας όπως προβλέπονται στο κεφάλαιο ΙΧ.

3. Η βάση για την επεξεργασία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχεία γ) και ε) ορίζεται σύμφωνα με:

α) το δίκαιο της Ένωσης, ή

β) το δίκαιο του κράτους μέλος στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας.

Ο σκοπός της επεξεργασίας καθορίζεται στην εν λόγω νομική βάση ή, όσον αφορά την επεξεργασία που αναφέρεται στην παράγραφο 1 στοιχείο ε), είναι η αναγκαιότητα της επεξεργασίας για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας. Η εν λόγω νομική βάση μπορεί να περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για την προσαρμογή της εφαρμογής των κανόνων του παρόντος κανονισμού, μεταξύ άλλων: τις γενικές προϋποθέσεις που διέπουν τη σύννομη επεξεργασία από τον υπεύθυνο επεξεργασίας· τα είδη των δεδομένων που υποβάλλονται σε επεξεργασία· τα οικεία υποκείμενα των δεδομένων· τις οντότητες στις οποίες μπορούν να κοινοποιούνται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και τους σκοπούς αυτής της κοινοποίησης· τον περιορισμό του σκοπού· τις περιόδους αποθήκευσης· και τις πράξεις επεξεργασίας και τις διαδικασίες επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων για τη διασφάλιση σύννομης και θεμιτής επεξεργασίας, όπως εκείνα για άλλες ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας όπως προβλέπονται στο κεφάλαιο ΙΧ. Το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο του κράτους μέλους ανταποκρίνεται σε σκοπό δημόσιου συμφέροντος και είναι ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο νόμιμο σκοπό.

4. Όταν η επεξεργασία για σκοπό άλλο από αυτόν για τον οποίο έχουν συλλεγεί τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν βασίζεται στη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων ή στο δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους το οποίο αποτελεί αναγκαίο και αναλογικό μέτρο σε μια δημοκρατική κοινωνία για τη διασφάλιση των σκοπών που αναφέρονται στο άρθρο 23 παράγραφος 1, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, προκειμένου να εξακριβωθεί κατά πόσο η επεξεργασία για άλλο σκοπό είναι συμβατή με τον σκοπό για τον οποίο συλλέγονται αρχικώς τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων:

α) τυχόν σχέση μεταξύ των σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεχθεί τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και των σκοπών της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας,

β) το πλαίσιο εντός του οποίου συλλέχθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως όσον αφορά τη σχέση μεταξύ των υποκειμένων των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας,

γ) τη φύση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 9, ή κατά πόσο δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που σχετίζονται με ποινικές καταδίκες και αδικήματα υποβάλλονται σε επεξεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 10,

δ) τις πιθανές συνέπειες της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας για τα υποκείμενα των δεδομένων,

ε) την ύπαρξη κατάλληλων εγγυήσεων, που μπορεί να περιλαμβάνουν κρυπτογράφηση ή ψευδωνυμοποίηση.»

3.2.2. Χρήσιμη αναφορά μπορεί να γίνει και από την Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, η οποία εξετάζει επίσης και τις υποχρεώσεις των υπεύθυνων επεξεργασίας στο πλαίσιο του Κανονισμού. Παρατίθενται τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«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.».

«Η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων επεξεργασίας σε αυτό το πλαίσιο δεν έχουν μεταβάλει την κατάσταση – στην πραγματικότητα, θα μπορούσε κανείς να πει ότι οι εξελίξεις αυτές έχουν καταστήσει σημαντικότερη τη σχετική ανάγκη. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργοδότες θα πρέπει:... να εξασφαλίζουν ότι τα δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία για συγκεκριμένους και νόμιμους σκοπούς που είναι αναλογικοί και αναγκαίοι.».

«Συνοπτικά, οι εργοδότες πρέπει ως εκ τούτου να λαμβάνουν υπόψη τα εξής:

- Για το μεγαλύτερο μέρος αυτής της επεξεργασίας δεδομένων στην εργασία, η νομική βάση δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι η συγκατάθεση των εργαζομένων [άρθρο 7 στοιχείο α)], λόγω της φύσης της σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου·
- η επεξεργασία μπορεί να είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης [άρθρο 7 στοιχείο β)] σε περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης πρέπει να επεξεργαστεί δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζόμενου για την τήρηση οποιασδήποτε τέτοιας υποχρέωσης·
- είναι πολύ σύνηθες η εργατική νομοθεσία να επιβάλλει νομικές υποχρεώσεις [άρθρο 7 στοιχείο γ)] οι οποίες απαιτούν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος πρέπει να είναι σαφώς και πλήρως ενήμερος για την επεξεργασία αυτή (εκτός αν ισχύει εξαίρεση)·
- αν ο εργοδότης επικαλείται έννομο συμφέρον [άρθρο 7 στοιχείο στ)], ο σκοπός της επεξεργασίας θα πρέπει να είναι νόμιμος· η επιλεγείσα μέθοδος ή ειδική τεχνολογία θα πρέπει να είναι αναγκαία, αναλογική και να εφαρμόζεται με τον κατά το δυνατόν λιγότερο παρεμβατικό τρόπο, μαζί με την παροχή στον εργοδότη της δυνατότητας να δείξει ότι εφαρμόζονται κατάλληλα μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ισορροπία με τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των εργαζομένων·
- η επεξεργασία θα πρέπει επίσης να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις διαφάνειας (άρθρα 10 και 11) και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σαφώς και πλήρως ενημερωμένοι για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους, συμπεριλαμβανομένης της ύπαρξης παρακολούθησης· και
- θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια της επεξεργασίας (άρθρο 17).»

3.3. Άρθρο 9 - Επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

3.3.1. Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα διέπεται από το άρθρο 9 του Κανονισμού και προβλέπει ρητώς ότι:

«1. Απαγορεύεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό.

2. Η παράγραφος 1 δεν εφαρμόζεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) το υποκείμενο των δεδομένων έχει παράσχει ρητή συγκατάθεση για την επεξεργασία αυτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς, εκτός εάν το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους προβλέπει ότι η απαγόρευση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 δεν μπορεί να αρθεί από το υποκείμενο των δεδομένων,

β) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική συμφωνία σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων,

γ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την προστασία των ζωτικών συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι σωματικά ή νομικά ανίκανο να συγκατατεθεί,

δ) η επεξεργασία διενεργείται, με κατάλληλες εγγυήσεις, στο πλαίσιο των νόμιμων δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα με πολιτικό, φιλοσοφικό, θρησκευτικό ή συνδικαλιστικό στόχο και υπό την προϋπόθεση ότι η επεξεργασία αφορά αποκλειστικά τα μέλη ή τα πρώην μέλη του φορέα ή πρόσωπα τα οποία έχουν τακτική επικοινωνία μαζί του σε σχέση με τους σκοπούς του και ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν κοινοποιούνται εκτός του συγκεκριμένου φορέα χωρίς τη συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων,

ε) η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων,

στ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων ή όταν τα δικαστήρια ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα,

ζ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για λόγους ουσιαστικού δημόσιου συμφέροντος, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους, το οποίο είναι ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβεται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπει κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων,

η) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους μέλους ή δυνάμει σύμβασης με επαγγελματία του τομέα της υγείας και με την επιφύλαξη των προϋποθέσεων και των εγγυήσεων που αναφέρονται στην παράγραφο 3,

θ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία έναντι σοβαρών διασυννοριακών απειλών κατά της υγείας ή η διασφάλιση υψηλών προτύπων ποιότητας και ασφάλειας της υγειονομικής περίθαλψης και των φαρμάκων ή των ιατροτεχνολογικών προϊόντων, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κράτους μέλους, το οποίο προβλέπει κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων, ειδικότερα δε του επαγγελματικού απορρήτου, ή

ι) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους, οι οποίοι είναι ανάλογοι προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβονται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπουν κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων.

3. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 μπορεί να τύχουν επεξεργασίας για τους σκοπούς που προβλέπονται στην παράγραφο 2 στοιχείο η), όταν τα δεδομένα αυτά υποβάλλονται σε επεξεργασία από ή υπό την ευθύνη επαγγελματία που υπόκειται στην υποχρέωση τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους ή βάσει κανόνων που θεσπίζονται από αρμόδιους εθνικούς φορείς ή από άλλο πρόσωπο το οποίο υπέχει επίσης 16 υποχρέωση τήρησης του απορρήτου βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους ή βάσει κανόνων που θεσπίζονται από αρμόδιους εθνικούς φορείς.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν περαιτέρω όρους, μεταξύ άλλων και περιορισμούς, όσον αφορά την επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αφορούν την υγεία.».

3.3.2. Σχετικά με την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων, η αιτιολογική σκέψη 51 του Κανονισμού αναφέρει ότι:

«51) Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι εκ φύσεως ιδιαίτερα ευαίσθητα σε σχέση με θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες χρήζουν ειδικής προστασίας, καθότι το πλαίσιο της επεξεργασίας τους θα μπορούσε να δημιουργήσει σημαντικούς κινδύνους για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες. Τα εν λόγω δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να περιλαμβάνουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, όπου η χρήση του όρου «φυλετική καταγωγή» στον παρόντα κανονισμό δεν συνεπάγεται ότι η Ένωση αποδέχεται θεωρίες που υποστηρίζουν την ύπαρξη χωριστών ανθρώπινων φυλών.

Τέτοια δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν θα πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία, εκτός εάν η επεξεργασία επιτρέπεται σε ειδικές περιπτώσεις που προβλέπονται στον παρόντα κανονισμό, λαμβάνοντας υπόψη ότι το δίκαιο των κρατών μελών μπορεί να προβλέπει ειδικές διατάξεις για την προστασία των δεδομένων, προκειμένου να προσαρμόζεται η εφαρμογή των κανόνων του παρόντος κανονισμού λόγω συμμόρφωσης προς νομική υποχρέωση ή λόγω εκπλήρωσης καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας. Εκτός από τις ειδικές απαιτήσεις στις οποίες υπάγεται η εν λόγω επεξεργασία, θα πρέπει να εφαρμόζονται οι γενικές αρχές και οι λοιποί κανόνες του παρόντος κανονισμού, ιδίως σε ό,τι αφορά τους όρους νόμιμης επεξεργασίας. Παρεκκλίσεις από τη γενική απαγόρευση επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υπάγονται στις εν λόγω ειδικές κατηγορίες θα πρέπει να προβλέπονται ρητώς, μεταξύ άλλων, σε περίπτωση ρητής συγκατάθεσης του υποκειμένου των δεδομένων ή όταν πρόκειται για ειδικές

ανάγκες, ιδίως όταν η επεξεργασία διενεργείται στο πλαίσιο θεμιτών δραστηριοτήτων ορισμένων ενώσεων ή ιδρυμάτων, σκοπός των οποίων είναι να επιτρέπουν την άσκηση των θεμελιωδών ελευθεριών.».

3.4. Άρθρο 21 - Δικαίωμα εναντίωσης και κατάρτιση προφίλ

3.4.1. Βάσει του άρθρου 21 (1) του Κανονισμού, που αφορά στο δικαίωμα εναντίωσης, «το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να αντιτάσσεται, ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που το αφορούν, η οποία βασίζεται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο ε) ή (στ), περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ». Σε τέτοια περίπτωση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν υποβάλλει πλέον τα προσωπικά δεδομένα σε επεξεργασία, «εκτός εάν καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία οι οποίοι υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων».

3.4.2. Η Ομάδα Εργασίας για την Προστασία Δεδομένων του Άρθρου 29 (πρώην Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29) εξέδωσε, στις 6 Φεβρουαρίου 2018, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού, στην οποία αναφέρονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Η κατάρτιση προφίλ απαρτίζεται από τρία στοιχεία:

- πρέπει να είναι αυτοματοποιημένη μορφή επεξεργασίας,
- πρέπει να αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, και
- στόχος της κατάρτισης προφίλ πρέπει να είναι η αξιολόγηση προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου.».

«Η κατάρτιση προφίλ πρέπει να περιλαμβάνει κάποια μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, παρότι η ανθρώπινη συμμετοχή δεν συνεπάγεται απαραίτητα τον αποκλεισμό της δραστηριότητας από τον ορισμό.».

«Στον ΓΚΠΔ (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων) αναφέρεται ότι η κατάρτιση προφίλ είναι η αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών, ιδίως για την ανάλυση ή την πραγματοποίηση προβλέψεων σχετικά με φυσικά πρόσωπα. Η χρήση της λέξης «αξιολόγηση» υποδηλώνει ότι η κατάρτιση προφίλ περιλαμβάνει κάποια μορφή αξιολόγησης ή κρίσης σχετικά με ένα πρόσωπο.»

«Υπάρχουν δυνητικά τρεις τρόποι με τους οποίους μπορεί να χρησιμοποιηθεί η κατάρτιση προφίλ:

- i) γενική κατάρτιση προφίλ,
- ii) λήψη αποφάσεων με βάση την κατάρτιση προφίλ, και
- iii) αποκλειστικά αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει νομικά αποτελέσματα ή επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο το υποκείμενο των δεδομένων (άρθρο 22 παράγραφος 1).».

«Η κατάρτιση προφίλ μπορεί να είναι αθέμιτη και να δημιουργεί διακρίσεις».
«Η κατάρτιση προφίλ μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία συλλέχθηκαν αρχικά για άλλο σκοπό.»

«Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να προβαίνει σε στάθμιση συμφερόντων για να αξιολογήσει κατά πόσον τα συμφέροντα ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων υπερισχύουν των δικών του συμφερόντων.

Ιδιαίτερα συναφή ως προς τα παραπάνω είναι τα ακόλουθα:

-
- οι συνέπειες της κατάρτισης προφίλ (οι επιπτώσεις στο υποκείμενο των δεδομένων), και
 - οι εγγυήσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση της αντικειμενικότητας, της αποφυγής διακρίσεων και της ακρίβειας στο πλαίσιο της διαδικασίας κατάρτισης προφίλ.»

«Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας μπορούν να προβαίνουν σε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών μόνο εφόσον μπορούν να ικανοποιούν τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο άρθρο 9 παράγραφος 2, καθώς και μια προϋπόθεση του άρθρου 6. Στα παραπάνω περιλαμβάνονται δεδομένα ειδικών κατηγοριών που εξάγονται ή συνάγονται από δραστηριότητα κατάρτισης προφίλ.»

«Βάσει του άρθρου 21 παράγραφος 1, το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να αντιταχθεί στην επεξεργασία (περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ), για λόγους που συνδέονται με την ιδιαίτερη κατάστασή/της. Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας οφείλουν συγκεκριμένα να παρέχουν το εν λόγω δικαίωμα σε κάθε περίπτωση στην οποία η επεξεργασία βασίζεται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχεία ε) ή στ).

Αφότου το υποκείμενο των δεδομένων ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να διακόπτει¹ (ή να αποφεύγει να ξεκινήσει) τη διαδικασία κατάρτισης προφίλ, εκτός εάν μπορεί να μπορεί να καταδείξει την ύπαρξη επιτακτικών και νόμιμων λόγων που υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί επίσης να χρειαστεί να διαγράψει τα σχετικά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα².»

3.5 Άρθρο 22 – Αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ

3.5.1. Βάσει του άρθρου 22 του Κανονισμού, ισχύουν τα κατωτέρω:

«1. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο.

2. Η παράγραφος 1 δεν εφαρμόζεται όταν η απόφαση:

- α) είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας των δεδομένων,
- β) επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και το οποίο προβλέπει επίσης κατάλληλα

¹ ΓΚΠΔ - Άρθρο 18 παράγραφος 1 στοιχείο δ)

² ΓΚΠΔ - Άρθρο 17 παράγραφος 1 στοιχείο γ)

μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή

γ) βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων.

3. Στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 2 στοιχεία α) και γ), ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων εφαρμόζει κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων, τουλάχιστον του δικαιώματος εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης.

4. Οι αποφάσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 2 δεν βασίζονται στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1, εκτός αν ισχύει το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο α) ή ζ) και αν υφίστανται κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων.»

3.5.2. Στην αιτιολογική σκέψη (71) διευκρινίζονται περαιτέρω, τα κάτωθι:

«(71) Το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο μέτρο, με την οποία αξιολογούνται προσωπικές πτυχές που το αφορούν, λαμβανόμενη αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο, όπως η αυτόματη άρνηση επιγραμμικής αίτησης πίστωσης ή πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση. Η επεξεργασία αυτή περιλαμβάνει την «κατάρτιση προφίλ» που αποτελείται από οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών σχετικά με ένα φυσικό πρόσωπο, ιδίως την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, την αξιοπιστία ή τη συμπεριφορά, τη θέση ή κινήσεις του υποκειμένου των δεδομένων, στον βαθμό που παράγει νομικά αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο. Ωστόσο, η λήψη απόφασης που βασίζεται σε αυτήν την επεξεργασία, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, θα πρέπει να επιτρέπεται όταν προβλέπεται ρητά από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους, στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας, μεταξύ άλλων για σκοπούς παρακολούθησης και πρόληψης της απάτης και της φοροδιαφυγής σύμφωνα με τους κανονισμούς, τα πρότυπα και τις συστάσεις των θεσμικών οργάνων της Ένωσης ή των εθνικών οργάνων εποπτείας και προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια και η αξιοπιστία της υπηρεσίας που παρέχει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ή όταν είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ υποκειμένου των δεδομένων και υπευθύνου επεξεργασίας ή όταν το υποκείμενο των δεδομένων παρέσχε τη ρητή συγκατάθεσή του. Σε κάθε περίπτωση, η επεξεργασία αυτή θα πρέπει να υπόκειται σε κατάλληλες εγγυήσεις, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν ειδική ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων και το δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, το δικαίωμα διατύπωσης της άποψης του, το δικαίωμα να λάβει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης και το δικαίωμα αμφισβήτησης της απόφασης. Το εν λόγω μέτρο θα πρέπει να μην αφορά παιδί. Προκειμένου να διασφαλισθεί δίκαιη και διαφανής επεξεργασία σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων, λαμβανομένων υπόψη των ειδικών συνθηκών και του πλαισίου εντός του οποίου πραγματοποιείται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να χρησιμοποιεί κατάλληλες μαθηματικές ή στατιστικές διαδικασίες για την κατάρτιση του προφίλ, να εφαρμόζει τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, ώστε να διορθώνονται οι παράγοντες που οδηγούν σε ανακρίβειες

σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος σφαλμάτων, να καθιστά ασφαλή τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με τα συμφέροντα και τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων και κατά τρόπο που να προλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα αποτελέσματα διακρίσεων σε βάρος φυσικών προσώπων βάσει της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, των πολιτικών φρονημάτων, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, της γενετικής κατάστασης ή της κατάστασης της υγείας ή του γενετήσιου προσανατολισμού, ή μέτρων ισοδύναμου αποτελέσματος. **Η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και κατάρτιση προφίλ που βασίζονται σε ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να επιτρέπονται μόνο υπό ειδικές προϋποθέσεις.»**

3.6. Άρθρο 30: Τήρηση Αρχείου Δραστηριοτήτων

3.6.1. Η παράγραφος 1 του υπό αναφορά άρθρου προβλέπει ότι:

«Κάθε υπεύθυνος επεξεργασίας και, κατά περίπτωση, ο εκπρόσωπός του, τηρεί αρχείο των δραστηριοτήτων επεξεργασίας για τις οποίες είναι υπεύθυνος. Το εν λόγω αρχείο περιλαμβάνει όλες τις ακόλουθες πληροφορίες:

- α) το όνομα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου επεξεργασίας και, κατά περίπτωση, του από κοινού υπευθύνου επεξεργασίας, του εκπροσώπου του υπευθύνου επεξεργασίας και του υπευθύνου προστασίας δεδομένων,
- β) τους σκοπούς της επεξεργασίας,
- γ) περιγραφή των κατηγοριών υποκειμένων των δεδομένων και των κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα,
- δ) τις κατηγορίες αποδεκτών στους οποίους πρόκειται να γνωστοποιηθούν ή γνωστοποιήθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, περιλαμβανομένων των αποδεκτών σε τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς,
- ε) όπου συντρέχει περίπτωση, τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτη χώρα ή διεθνή οργανισμό, συμπεριλαμβανομένων του προσδιορισμού της εν λόγω τρίτης χώρας ή του διεθνούς οργανισμού και, σε περίπτωση διαβιβάσεων που αναφέρονται στο άρθρο 49 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο, της τεκμηρίωσης των κατάλληλων εγγυήσεων,
- στ) όπου είναι δυνατό, τις προβλεπόμενες προθεσμίες διαγραφής των διάφορων κατηγοριών δεδομένων,
- ζ) όπου είναι δυνατό, γενική περιγραφή των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφάλειας που αναφέρονται στο άρθρο 32 παράγραφος 1.».

3.6.2. Περαιτέρω, η παράγραφος 5 του ίδιου άρθρου ορίζει ότι:

«5. Οι υποχρεώσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 δεν ισχύουν για επιχείρηση ή οργανισμό που απασχολεί λιγότερα από 250 άτομα, εκτός εάν η διενεργούμενη επεξεργασία ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων, η επεξεργασία δεν είναι περιστασιακή ή η επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων κατά το άρθρο 9 παράγραφος 1 ή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10.».

3.7. Άρθρο 35 – Εκτίμηση Αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων

3.7.1. Το άρθρο 35(1) και (3) του Κανονισμού, που αφορά στην Εκτίμηση Αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων, προβλέπει ότι:

«1. 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 επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας διενεργεί, πριν από την επεξεργασία, εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σε μία εκτίμηση μπορεί να εξετάζεται ένα σύνολο παρόμοιων πράξεων επεξεργασίας οι οποίες ενέχουν παρόμοιους υψηλούς κινδύνους.

3. Η αναφερόμενη στην παράγραφο 1 εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων απαιτείται ιδίως στην περίπτωση:

α) 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,

β) μεγάλης κλίμακας επεξεργασίας των ειδικών κατηγοριών δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 ή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10 ή

γ) συστηματικής παρακολούθησης δημοσίως προσβάσιμου χώρου σε μεγάλη κλίμακα.».

3.7.2. Ως βασικό εργαλείο λογοδοσίας, όπως απαιτείται βάσει του άρθρου 5(2) του Κανονισμού, η εκτίμηση επιπτώσεων προστασίας δεδομένων επιτρέπει στον υπεύθυνο επεξεργασίας δεδομένων να εκτιμά τους κινδύνους που ενέχει η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ. Αποτελεί έναν τρόπο να αποδεικνύεται ότι εφαρμόζονται κατάλληλα μέτρα για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων και, ως εκ τούτου, να καταδεικνύεται συμμόρφωση με τον Κανονισμό.

3.8. Άρθρο 61 – Αμοιβαία συνδρομή

3.8.1. Το Γραφείο μου διεξήγαγε έρευνα, υπό την μορφή ερωτηματολογίου, το οποίο στάληκε στις Αντίστοιχες Αρχές Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέσω της αμοιβαίας συνδρομής του Άρθρου 61 του Κανονισμού, αναφορικά με τη νομιμότητα της βαθμολόγησης των αδειών ασθενείας, χρησιμοποιώντας τον «Συντελεστή Bradford».

3.8.2. Αξιοσημείωτο, είναι ότι, η Ιταλική Αρχή, με Απόφαση της που εξέδωσε τον Φεβρουάριο του 2018, έκρινε παράνομη τη λειτουργία ενός αυτοματοποιημένου συστήματος με την ονομασία “SAVIO”, το οποίο χρησιμοποιείτο από το Τμήμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να προγραμματίσει τις ιατρικές εξετάσεις που έπρεπε να κάνουν οι εργοδοτούμενοι, μετά τον έλεγχο των πιστοποιητικών αδειών ασθενείας από τους ιατρούς. Με τη χρήση ειδικών αλγορίθμων, το σύστημα ήταν σε θέση να προβλέψει πιθανές αδικαιολόγητες άδειες ασθενείας. Το σύστημα ανέλυε δεδομένα αναφορικά με τους εργοδοτούμενους, όπως συχνότητα και διάρκεια της άδειας ασθενείας, θέση που κατείχε ο εργοδοτούμενος στον οργανισμό και το μέγεθος του οργανισμού. Η Ιταλική Αρχή έκρινε ότι, μέσω του συγκεκριμένου αυτοματοποιημένου συστήματος, λαμβάνονταν αυτοματοποιημένες αποφάσεις, περιλαμβανομένης και της κατάρτισης προφίλ, βάσει

στατιστικών μοντέλων. Το αποτέλεσμα ήταν μια πρόγνωση συμπεριφοράς των εργοδοτούμενων.

3.9. Άρθρο 88 – Επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης

3.9.1. Το άρθρο 88 που αφορά στην επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης προβλέπει ότι:

«1. Τα κράτη μέλη, μέσω της νομοθεσίας ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων, μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ιδίως για σκοπούς 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 παρουσίας εργοδοτών και πελατών και για σκοπούς άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή συλλογική βάση, δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης.

2. Οι εν λόγω κανόνες περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των έννομων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων, ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα και τα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας.»

3.9.2. Η Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία αναφέρει ότι:

«Επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης»

Το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ ορίζει ότι τα κράτη μέλη, μέσω της νομοθεσίας ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων, μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, οι κανόνες αυτοί μπορούν να θεσπίζονται για σκοπούς:

- 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 παρουσίας εργοδοτών και πελατών·*
- άσκησης και απόλαυσης (σε ατομική βάση) δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση· και*
- καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης.*

Σύμφωνα με το άρθρο 88 παράγραφος 2, οι εν λόγω κανόνες θα πρέπει να περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, των έννομων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στα εξής:

- στη διαφάνεια της επεξεργασίας·
- στη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων, ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα· και
- στα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας.».

3.10. Αποφάσεις

3.10.1. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Τμήμα Μείζονος Συνθέσεως) κατά την εκδίκαση της υπόθεσης *Bărbulescu v. Romania* (αρ. αίτησης 61496/08) αποφάνθηκε ότι, προκειμένου να εκτιμηθεί αν ένα συγκεκριμένο μέτρο είναι ανάλογο με τον επιδιωκόμενο σκοπό, οι αρχές των κρατών μελών πρέπει να εξετάζουν:

(α) αν ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί για την πιθανότητα ο εργοδότης να λάβει μέτρα παρακολούθησης της αλληλογραφίας του και για την ύπαρξη τέτοιων μέτρων,

(β) την έκταση της παρακολούθησης και τον βαθμό επέμβασης στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου,

(γ) κατά πόσον ο εργοδότης έχει βάσιμους λόγους που να δικαιολογούν αυτήν την παρακολούθηση,

(δ) αν ο εργοδότης θα μπορούσε να εφαρμόσει ένα σύστημα παρακολούθησης βασισμένο σε ηπιότερα μέσα από την απευθείας πρόσβαση στο περιεχόμενο της αλληλογραφίας του εργαζομένου,

(ε) τις συνέπειες της παρακολούθησης για τον εργαζόμενο και την χρήση των αποτελεσμάτων της παρακολούθησης από τον εργοδότη και

(στ) κατά πόσον υπάρχουν επαρκείς εγγυήσεις για τον εργαζόμενο, οι οποίες να εξασφαλίζουν ότι ο εργοδότης δεν θα μπορεί να έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο της αλληλογραφίας παρά μόνο αν ο εργαζόμενος έχει προηγουμένως ενημερωθεί για αυτό το ενδεχόμενο.

3.10.2. Μια σημαντική απόφαση για την ερμηνεία του «έννομου συμφέροντος» εξέδωσε στις 4 Μαΐου 2017, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) στην υπόθεση C-13/16 «Rīgas satiksme».

Συγκεκριμένα, το προδικαστικό ερώτημα αφορούσε στην ερμηνεία της έννοιας του εννόμου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας ως λόγο που νομιμοποιεί τη νομιμότητα της επεξεργασίας δεδομένων (άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού).

Η αίτηση υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του αρμόδιου γραφείου για τη βεβαίωση τροχαίων παραβάσεων, το οποίο υπαγόταν στην εθνική αστυνομική διεύθυνση ασφάλειας της περιφέρειας της Ρίγας, στη Λετονία και της εταιρείας τρόλεϊ

της πόλης Ρίγας (Rīgas satiksme), με το αίτημα να γνωστοποιηθούν τα δεδομένα ταυτοποίησης του υπαιτίου του ατυχήματος.

Συγκεκριμένα, έλαβε χώρα τροχαίο ατύχημα και η Rīgas satiksme υπέβαλε αίτηση στην Αστυνομία, με την οποία ζητούσε πληροφορίες για το πρόσωπο στο οποίο είχε επιβληθεί διοικητική κύρωση μετά το ατύχημα, καθώς και αντίγραφα των δηλώσεων του οδηγού του ταξί και του επιβάτη σχετικά με τις συνθήκες του ατυχήματος, καθώς και το ονοματεπώνυμο, τον αριθμό δελτίου ταυτότητας και τη διεύθυνση κατοικίας του επιβάτη του ταξί.

Η Αστυνομία δέχθηκε εν μέρει την αίτηση της Rīgas satiksme και της κοινοποίησε το ονοματεπώνυμο του επιβάτη, αλλά αρνήθηκε να κοινοποιήσει τον αριθμό δελτίου ταυτότητας και τη διεύθυνση κατοικίας του.

Η Rīgas satiksme άσκησε προσφυγή ενώπιον του πρωτοβάθμιου διοικητικού δικαστηρίου κατά της απόφασης της Αστυνομίας, για άρνησή της να της αποκαλύψει τον αριθμό δελτίου ταυτότητας και τη διεύθυνση του εμπλεκόμενου στο ατύχημα επιβάτη. Το δικαστήριο δέχθηκε την προσφυγή της Rīgas satiksme και η Αστυνομία άσκησε αναίρεση.

Το Δικαστήριο θεώρησε ότι, δεν είναι ξεκάθαρη η ερμηνεία του όρου «απαραίτητη» για διάφορους λόγους, μεταξύ των οποίων, ότι, υπάρχουν τρεις σωρευτικές προϋποθέσεις για τη σύννομη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: πρώτον, την επιδίωξη εννόμου συμφέροντος εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας ή του τρίτου ή των τρίτων στους οποίους ανακοινώνονται τα δεδομένα, δεύτερον, την αναγκαιότητα της επεξεργασίας για την επίτευξη του επιδιωκόμενου εννόμου συμφέροντος και, τρίτον, την προϋπόθεση ότι δεν προέχουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του προσώπου το οποίο αφορά η προστασία των δεδομένων.

3.10.3. Χρήσιμη παραπομπή μπορεί να γίνει και στο πιο κάτω απόσπασμα της Απόφασης Αρ. 46/2011 της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα:

«Όπως παγίως γίνεται δεκτό από τα εθνικά και ευρωπαϊκά ανώτατα δικαστήρια,Το μέτρο είναι πρόσφορο (κατάλληλο), όταν καθιστά δυνατή την αποτελεσματική επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Το μέτρο κρίνεται αναγκαίο, όταν ο επιδιωκόμενος σκοπός δεν δύναται να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα, ή, κατ' άλλη διατύπωση, μεταξύ περισσότερων κατάλληλων μέτρων που επιτυγχάνουν εξίσου τον επιδιωκόμενο σκοπό, επιλέγεται εκείνο που επάγεται τις λιγότερο επαχθείς συνέπειες.».

4. ΣΚΕΠΤΙΚΟ

4.1. Η ημερομηνία της άδειας ασθενοείας και η συχνότητα λήψης άδειας ασθενοείας που αφορά σε φυσικό πρόσωπο εν ζωή, στο μέτρο που αποκαλύπτεται αμέσως ή εμμέσως η ταυτότητα του, αποτελούν «ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», σύμφωνα με τον ορισμό που δίδεται στο άρθρο 9(1) του Κανονισμού.

Το αυτοματοποιημένο σύστημα που χρησιμοποιείτο συνιστούσε «σύστημα αρχειοθέτησης» βάσει του ορισμού στο άρθρο 4(6) του Κανονισμού. Η τροφοδότηση αυτοματοποιημένου συστήματος με τα ανωτέρω προσωπικά δεδομένα, η βαθμολόγηση τους χρησιμοποιώντας τον «Συντελεστή Bradford» και ακολούθως η κατάρτιση προφίλ φυσικών προσώπων, βάσει των αποτελεσμάτων που

παράγονταν/εξάγονταν, αποτελούσαν επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, κατά την έννοια του άρθρου 4(2) του Κανονισμού.

Υπεύθυνος επεξεργασίας είναι η Καθ' ης την καταγγελία (άρθρο 4(7) του Κανονισμού).

Υποκείμενα των δεδομένων είναι οι εργοδοτούμενοι της Καθ' ης την καταγγελία (άρθρο 4(1) του Κανονισμού).

4.2. Η Καθ' ης την καταγγελία, ως ο εργοδότης, έχει δικαίωμα να ασκεί εποπτεία στη συχνότητα λήψης αδειών ασθενείας και/ή στην εγκυρότητα των πιστοποιητικών αδειών ασθενείας. Τέτοιο δικαίωμα όμως δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά και θα πρέπει επίσης να ασκείται εντός των ορίων που θέτει το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο. Μία επεξεργασία για να είναι σύννομη θα πρέπει να περιορίζεται στα αναγκαία για την οργάνωση, έλεγχο και διεκπεραίωση του κύκλου εργασιών της εταιρείας. Ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκεί απεριόριστο έλεγχο και εποπτεία στους εργοδοτούμενους, παραβιάζοντας την προσωπικότητά τους.

Περαιτέρω, ο εργοδότης έχει εξουσία βάσει του υφιστάμενου εργατικού δικαίου να λάβει μέτρα εναντίον εργοδοτούμενων που το παραβιάζουν και έτσι δεν είναι απαραίτητη ούτε αναγκαία η λειτουργία τέτοιου συστήματος, η οποία αποσκοπεί στη διενέργεια κατάρτισης προφίλ, με δυσμενείς συνέπειες για τους εργοδοτούμενους, μετά τη βαθμολόγηση (scoring) των αδειών ασθενείας τους, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford.

Η βαθμολόγηση των νόμιμων αδειών ασθενείας εκφεύγει των αρμοδιοτήτων του εργοδότη, διότι με αυτόν τον τρόπο καθιστά ο ίδιος τον εαυτό του ιατρό ή επαγγελματία του τομέα της υγείας και «τιμωρεί» τους εργοδοτούμενους που λαμβάνουν άδεια ασθενείας συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας/μήνα και/ή συχνά και/ή συστηματικά.

4.3. Όταν ο στόχος που έχει επισημανθεί από τον εργοδότη μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο παρεμβατικό και επαχθή τρόπο, ο εργοδότης θα πρέπει να εξετάζει την επιλογή αυτή. Στην υπό εξέταση περίπτωση, η Καθ' ης την καταγγελία θα μπορούσε να καλεί σε προφορικές συνεντεύξεις/συναντήσεις τους εργοδοτούμενους που απουσιάζουν συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας/μήνα και/ή συχνά και/ή συστηματικά λόγω ασθένειας και/ή τους εργοδοτούμενους για τους οποίους υπήρχε υπόνοια και/ή καταγγελία ότι, παρουσίαζαν ψευδή πιστοποιητικά αδειών ασθενείας, όπως και εν τέλει έχει παραδεχθεί πως έπραξε στις πλείστες των περιπτώσεων, μετά το 2018, όταν το σύστημα Bradford παρουσίασε προβλήματα λόγω υπερφόρτωσης δεδομένων. Αν και το σύστημα άρχισε να υπολειτουργεί από τα τέλη του 2016, εντούτοις μέχρι και τον πλήρη τερματισμό του την 16.1.2020, η Καθ' ης την καταγγελία εξακολουθούσε να χρησιμοποιεί το σύστημα Bradford σε ορισμένες βάσεις εργασίας στις οποίες απασχολούντο γύρω στα 650 άτομα, με επηρεαζόμενο προσωπικό γύρω στα 100 άτομα.

4.4.1. Κατά την εξέταση του ζητήματος της βαθμολόγησης των αδειών ασθενείας, ο εργοδότης θα πρέπει πάντοτε να έχει υπόψη ότι, αν και οι εργοδοτούμενοι έχουν δικαίωμα για έναν ορισμένο βαθμό προστασίας της προσωπικότητάς τους στον χώρο εργασίας, το δικαίωμα αυτό πρέπει να ισορροπεί με το δικαίωμα του να ελέγχει τη λειτουργία της επιχείρησής του και να προστατεύεται από ενέργειες των εργοδοτούμενων που ενδέχεται να βλάψουν τα νόμιμα συμφέροντά του, όπως για παράδειγμα τη νομική ευθύνη του εργοδότη για τις ενέργειες των εργοδοτούμενων του.

4.4.2. Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης οφείλει να διενεργεί Εκτίμηση Έννομου Συμφέροντος. Βάσει της Γνώμης 06/2014 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 για την προστασία δεδομένων, ημερομηνίας 9 Απριλίου 2014, σχετικά με την έννοια των έννομων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας, η εν λόγω Εκτίμηση περιλαμβάνει τρία καθοριστικά στάδια:

1° στάδιο: Προσδιορισμός του έννομου συμφέροντος. Δηλαδή, ποιός είναι ο σκοπός της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και γιατί είναι σημαντικός για τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Ωστόσο, ακόμη και αν το συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας για συγκεκριμένο σκοπό είναι προφανές και νόμιμο με βάση τους στόχους του, εντούτοις θα πρέπει να είναι σαφώς διατυπωμένο και κοινοποιημένο στα επηρεαζόμενα πρόσωπα ώστε να είναι ενήμερα για την νομική βάση της επεξεργασίας που πρόκειται να υποστούν τα προσωπικά τους δεδομένα.

2° στάδιο: Διενέργεια Ελέγχου Αναγκαιότητας. Δηλαδή, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να εξετάσει κατά πόσον η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση των συμφερόντων του (όπως είναι για παράδειγμα, εμπορικά και επιχειρηματικά συμφέροντα). Στην περίπτωση που κριθεί αναγκαία η συγκεκριμένη επεξεργασία σε συνδυασμό με τον σκοπό μπορεί να προχωρήσει στο τρίτο στάδιο το οποίο είναι και το πιο σημαντικό.

3° στάδιο: Διενέργεια Ελέγχου Αναλογικότητας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να βασιστεί σε ένα πραγματικό έννομο συμφέρον μόνο όταν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες του ατόμου του οποίου τα προσωπικά δεδομένα θα υποβληθούν σε επεξεργασία έχουν αξιολογηθεί και δεν υπερισχύουν των δικών του έννομων συμφερόντων. Ο έλεγχος θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- το είδος/τη φύση των προσωπικών δεδομένων που υφίστανται επεξεργασία (για παράδειγμα κατά πόσον η επεξεργασία αφορά ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων),
- τον τρόπο επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων (για παράδειγμα, εάν τα δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία για κατάρτιση προφίλ),
- τον πιθανό αντίκτυπο της σκοπούμενης επεξεργασίας στα υποκείμενα των δεδομένων (για παράδειγμα, συναισθηματικός αντίκτυπος όπως ο φόβος και η ταραχή),
- τις εύλογες (βασικές) προσδοκίες τους (αν θα μπορούσαν δηλαδή να αναμένουν τέτοια επεξεργασία), και
- το καθεστώς του υπεύθυνου επεξεργασίας και το καθεστώς των υποκειμένων των δεδομένων, δίνοντας έμφαση για πιθανή ανισοβαρή σχέση μεταξύ υπευθύνου επεξεργασίας και υποκειμένων.

Έπειτα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να κάνει μία προσωρινή στάθμιση των διακυβευόμενων συμφερόντων και δικαιωμάτων, όπως περιγράφονται στα τρία στάδια της Εκτίμησης Έννομου Συμφέροντος. Κατά τη στάθμιση αυτή, τα μέτρα που λαμβάνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας για τήρηση, μεταξύ άλλων, της αρχής της ελαχιστοποίησης, συμβάλλουν σημαντικά στη συμμόρφωσή του προς τις απαιτήσεις του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού. Πλήρης συμμόρφωση σημαίνει ότι ο αντίκτυπος στα πρόσωπα είναι μειωμένος, ότι είναι λιγότερο πιθανό να υπονομευθούν τα συμφέροντα ή να προσβληθούν τα θεμελιώδη δικαιώματα ή οι ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων.

Ακολούθως, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να λάβει πρόσθετες εγγυήσεις, ούτως ώστε να καταλήξει σε μία συνολική και τελική εκτίμηση. Τέτοιες εγγυήσεις περιλαμβάνουν, εκτεταμένη χρήση τεχνικών ανωνυμοποίησης, ομαδοποίηση των

δεδομένων, αύξηση της διαφάνειας και δικαίωμα εναντίωσης (άρθρο 21 του Κανονισμού).

Αναφορικά με τις εν λόγω εγγυήσεις και τη συνολική, τελική στάθμιση, η Ομάδα Εργασίας δίνει έμφαση σε τρία ζητήματα αυξημένης σημασίας στο πλαίσιο του άρθρου 6(1)(στ):

- η ενδεχόμενη ανάγκη για πρόσθετα μέτρα τα οποία θα αυξήσουν τη διαφάνεια και τη λογοδοσία,
- το δικαίωμα του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα να εναντιωθεί στην επεξεργασία και
- την ενίσχυση των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα: φορητότητα των δεδομένων και διαθεσιμότητα ευέλικτων μηχανισμών ώστε τα πρόσωπα να έχουν πρόσβαση, να τροποποιούν, να διαγράφουν, να μεταδίδουν ή να επεξεργάζονται περαιτέρω με άλλους τρόπους (ή να επιτρέπουν σε τρίτους να επεξεργάζονται περαιτέρω) τα δεδομένα που τα αφορούν.

4.4.3. Αναφορικά με τα τρία στάδια της Εκτίμησης Έννομου Συμφέροντος, της προσωρινής στάθμισης και της συνολικής, τελικής στάθμισης, η Γνώμη 06/2014, επεξηγεί ότι:

- Όσο πιο ευαίσθητες είναι οι πληροφορίες τόσο περισσότερες είναι οι ενδεχόμενες συνέπειες για τα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα. Ωστόσο, κάτι τέτοιο δεν σημαίνει ότι επιτρέπεται, βάσει του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού, η επεξεργασία δεδομένων τα οποία φαίνονται από μόνα τους αβλαβή. Ακόμη και αυτά τα δεδομένα μπορούν, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η επεξεργασία τους, να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στα υποκείμενα των δεδομένων.

- Γενικά, όσο πιο αρνητικός ή αβέβαιος είναι ο αντίκτυπος της επεξεργασίας, τόσο μειώνονται οι πιθανότητες να θεωρηθεί εν τέλει νόμιμη η επεξεργασία. Κατά συνέπεια, είναι σκόπιμο να διερευνάται η διαθεσιμότητα εναλλακτικών μεθόδων για την επίτευξη των στόχων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, οι οποίες να έχουν λιγότερο αρνητικές συνέπειες για τα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα.

- Σημαντικό ρόλο στην εκτίμηση του έννομου συμφέροντος διαδραματίζει το καθεστώς του υπευθύνου επεξεργασίας. Για παράδειγμα, μια μεγάλη πολυεθνική εταιρεία μπορεί να έχει περισσότερους πόρους και μεγαλύτερη διαπραγματευτική ισχύ από τα υποκείμενα των δεδομένων και ως εκ τούτου να μπορεί να επιβάλει με μεγαλύτερη ευκολία το «έννομο συμφέρον» της εις βάρος των υποκειμένων των δεδομένων, ιδίως δε σε περίπτωση που κατέχει δεσπόζουσα θέση στην αγορά. Εάν η εταιρεία αφεθεί να ενεργεί χωρίς έλεγχο, μπορεί να προκληθεί βλάβη στα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα. Μάλιστα, η Γνώμη αναφέρει ότι, το νομοθετικό πλαίσιο περί προστασίας προσωπικών δεδομένων θα μπορούσε να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αποτροπή τυχόν αδικαιολόγητης προσβολής των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των υποκειμένων των δεδομένων.

- Το άρθρο 6(1)(στ) βασίζεται στην αρχή της λογοδοσίας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας καλείται να προβεί εκ των προτέρων σε μια προσεκτική και αποτελεσματική στάθμιση, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπόθεσης, και όχι αόριστος παραμέτρους, καθώς και τις βάσιμες προσδοκίες των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα. Για λόγους ορθής πρακτικής, συνιστάται, ανάλογα με την περίπτωση, η στάθμιση αυτή να τεκμηριώνεται με τρόπο επαρκώς λεπτομερή και διαφανή, ώστε να είναι εφικτή η επαλήθευση της πληρότητας και της ακρίβειάς της –εφόσον απαιτείται– από τα ενδιαφερόμενα μέρη, μεταξύ άλλων από τα

πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα, από τις αρχές προστασίας των δεδομένων και, σε τελική ανάλυση, από τα δικαστήρια.

- Η έννοια της λογοδοσίας είναι στενά συνδεδεμένη με την έννοια της διαφάνειας. Για να μπορούν τα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα να ασκούν τα δικαιώματά τους, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας θα πρέπει να εξηγούν με σαφή, απλό και κατανοητό τρόπο στα υποκείμενα των δεδομένων τους λόγους για τους οποίους θεωρούν ότι τα συμφέροντα τους υπερισχύουν των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των ελευθεριών των υποκειμένων των δεδομένων. Επίσης, θα πρέπει να επεξηγούν τις εγγυήσεις που έχουν προβλέψει για την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων, μεταξύ των οποίων το δικαίωμα εναντίωσης στην επεξεργασία (άρθρο 21 του Κανονισμού).

4.5. Σύμφωνα με την Γνώμη 06/2014 σχετικά με την έννοια των έννομων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας, ημερομηνίας 9 Απριλίου 2014, καθώς και των Κατευθυντήριων Γραμμών για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού, ημερομηνίας 6 Φεβρουαρίου 2018, η Καθ' ης την καταγγελία για να μπορεί να προβαίνει σε επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στην υγεία, **πρέπει να μπορεί να ικανοποιεί τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο άρθρο 9(2) καθώς και μια προϋπόθεση του άρθρου 6 του Κανονισμού.**

Η εφαρμογή του άρθρου 9 σωρευτικώς με το άρθρο 6, αποσκοπεί στην παροχή υψηλότερου επιπέδου προστασίας για τις ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων. Στα παραπάνω περιλαμβάνονται δεδομένα ειδικών κατηγοριών που εξάγονται ή συνάγονται από δραστηριότητα κατάρτισης προφίλ.

5. Συμπεράσματα

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, έχω την άποψη ότι:

5.1. Επίκληση νομικής βάσης για αυτοματοποιημένο έλεγχο των αδειών ασθενειών και κατάρτιση προφίλ

5.1.1. Όπως αναφέρει η Καθ' ης την καταγγελία στην επιστολή της με Αρ.Φακ.: ΥΝ2/679/Α/Α/1242839 και με ημερομηνία 29.01.2020, το Σύστημα Bradford χρησιμοποιούταν για την παρακολούθηση των αδειών ασθένειας των εργοδοτούμενων.

Επίσης, στην Εγκύκλιο με ημερομηνία 25.01.2011, η οποία υπογράφηκε από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, κ. ΧΧΧΧΧ και απεστάλη για ενημέρωση προς το προσωπικό της Καθ' ης την καταγγελία, αναφέρονται τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Έχει διαπιστωθεί ότι ο μέσος όρος αδειών ασθένειας στην ΑΗΚ παρουσιάζει αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια, με την ανάλογη αύξηση κόστους των αδειών ασθένειας για την Αρχή.»

«Η Υπηρεσία αναγνωρίζει ότι κάποιος βαθμός απουσίας λόγω ασθένειας είναι αναπόφευκτος. Ωστόσο αναμένεται από τους υπαλλήλους να κρατήσουν την απουσία λόγω ασθένειας στο ελάχιστο και να διατηρήσουν το επίπεδο παρουσίας τους στο υψηλότερο δυνατό επίπεδο.»

5.1.2. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι, ο σκοπός δημιουργίας και τήρησης του επίμαχου αρχείου χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford ήταν η

παρακολούθηση και ο έλεγχος λήψης αδειών ασθενείας και κατ' επέκταση ο περιορισμός της. Περαιτέρω, η Καθ' ης την καταγγελία έχει αναφέρει πως ο λόγος εφαρμογής του συστήματος Bradford ήταν η αυξητική τάση που είχαν άδειες ασθενείας και η συνεπαγόμενη κριτική που δεχόταν από τον Γενικό Ελεγκτή σε σχέση με την αύξηση αυτή. Έτσι, στα πλαίσια διαχείρισης των αδειών ασθενείας σε αποδεκτά (κατά την Καθ' ης την καταγγελία) επίπεδα, υιοθετήθηκε το Σύστημα Διαχείρισης Ελέγχου. Σύμφωνα πάλι με την Καθ' ης την καταγγελία, η προβλεπόμενη συνέπεια επαναλαμβανόμενης κατάχρησης αδειών ασθενείας θα μπορούσε να οδηγήσει σε παράβαση προνοιών των περί ΑΗΚ (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμών και/ή του Πειθαρχικού Κώδικα. Το τι θα θεωρείτο όμως «κατάχρηση», ήταν άμεσα συνυφασμένο με το αποτέλεσμα της μοριοδότηση που θα δημιουργείτο από την χρήση και επεξεργασία των δεδομένων στο σύστημα Bradford.

5.1.3. Περαιτέρω, η θέση της Καθ' ης την καταγγελία ότι η επεξεργασία μπορεί να στηριχθεί νομικά στα άρθρα **6(1)(β) και (γ) και 9(2)(β) του ΓΚΠΔ 2016/679** δεν με βρίσκει σύμφωνη. Σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να τύχουν εφαρμογής οι διατάξεις του άρθρου 6(1)(β) (η χρησιμοποίηση του συστήματος Bradford είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης στην οποία το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος), αφού τέτοια επεξεργασία για να είναι επιτρεπτή/νόμιμη πρέπει να προβλέπεται από το εργατικό δίκαιο και αυτό δεν υφίσταται στην προκειμένη περίπτωση. Το ίδιο ισχύει και για την επίκληση του άρθρου 6(1)(γ) και 9(2)(β). **Απουσιάζει η σχετική νομική ρύθμιση σε σχέση με την χρησιμοποίηση ενός τέτοιου συστήματος, στον χώρο εργασίας.** Ένός συστήματος, το οποίο με την χρήση αυτοματοποιημένης επεξεργασία και χρησιμοποιώντας ένα τυποποιημένο μαθηματικό τύπο (στον οποίο ουσιαστικά ο αριθμός των περιπτώσεων απουσίας λόγω άδειας ασθενείας (συχνότητα) υψώνεται στο τετράγωνο και πολλαπλασιάζεται με τον εαυτό του), προβαίνει στον εντοπισμό και δημιουργία προφίλ υπαλλήλων, οι οποίοι θεωρητικά «καταχρώνται» του δικαιώματος σε λήψη άδειας ασθενείας, αποσκοπώντας στην αξιολόγηση και λήψη αποφάσεων τα οποία δυνατόν να παράγουν (πέραν του στιγματισμού του εν λόγω υπαλλήλου) έννομα αποτελέσματα σ' αυτόν.

5.1.4. Δεν μπορεί επίσης να γίνεται επίκληση συγκατάθεσης εκ μέρους των υπαλλήλων δια μέσου των Συνδικαλιστικών τους Οργανώσεων. Λόγω της σχέσης εξάρτησης εργοδότη-εργοδοτούμενου είναι άνευ αντικειμένου το θέμα λήψης συγκατάθεσης από τους εργοδοτούμενους, αφού μια τέτοια συγκατάθεση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως «ελεύθερη» με την οποία ο εργοδοτούμενος να «εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν.» (άρθρο 4(11) του Κανονισμού).

5.1.5. Στην περίπτωση που τύγχανε εφαρμογής η επίκληση νομιμότητας στην βάση του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού, τότε θα επιτρέπτο η επεξεργασία με την επιφύλαξη της εφαρμογής της στάθμισης των έννομων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας έναντι των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των υποκειμένων των δεδομένων.

5.1.6. Σε μια τέτοια περίπτωση, θα έπρεπε η Καθ' ης την καταγγελία να διενεργήσει και παρουσιάσει Εκτίμηση Έννομου Συμφέροντος, που να τεκμηριώνει ότι, τα έννομα συμφέροντα της υπερέχουν των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων, κάτι το οποίο δεν έπραξε. Συμφωνώ όμως με την θέση την οποία προέβλεπε η Καθ' ης την καταγγελία, ότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού, εφόσον η Καθ' ης την καταγγελία εμπίπτει στον όρο «δημόσια αρχή».

5.2. Λαμβάνοντας υπόψιν τον υπερβολικό χαρακτήρα της κατάρτισης προφίλ των εργοδοτούμενων της Καθ' ης την καταγγελία, βάσει της βαθμολογίας που λάμβαναν μέσω ενός αυτοματοποιημένου συστήματος, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, και των ενδεχομένως ανακριβών πληροφοριών/αποτελεσμάτων που εξαγόταν, αφού:

- μοριοδοτούνταν οι εργοδοτούμενοι αναλόγως της συχνότητας των αδειών ασθενείας που λάμβαναν, χωρίς κατ' ανάγκη να επιβεβαιωνόταν, πέραν πάσης αμφιβολίας, ότι παρουσίαζαν ψευδή πιστοποιητικά ασθενείας, και
- χωρίς να υπάρχει οποιοδήποτε νομικό πλαίσιο που να απαγορεύει τη λήψη άδειας ασθενείας συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας/μήνα και/ή συχνά και/ή συστηματικά,
- ή και οποιοδήποτε νομικό πλαίσιο που να επιτρέπει την χρήση αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων και/ή λήψης μέτρων τα οποία παρήγαγαν νομικά αποτελέσματα ή επηρέαζαν σημαντικά με παρόμοιο τρόπο τους εργοδοτούμενους,
- ενδεικτικά να αναφέρω ότι στο Σημείωμα ημερ. 25.1.2011 που είχε κυκλοφορήσει, ένα από τα μέτρα που θα λαμβάνονταν κατά το τρίτο στάδιο, θα ήταν η παραπομπή του υπαλλήλου σε ιατρικό λειτουργό της Αρχής για να διαπιστώσει εάν είναι ικανός να εκτελεί τα καθήκοντα του, και ακολούθως η μη αποδοχή οποιουδήποτε πρόσθετου πιστοποιητικού εάν αυτό δεν πιστοποιείται και από ιατρικό λειτουργό της ΑΗΚ, ενώ στο τέταρτο στάδιο θα ετοιμάζετο και σχετική (δυσμενής φυσικά) έκθεση για τον υπάλληλο, και

5.3. Δεδομένου ότι, η επεξεργασία που διενεργείτο μέσω του αυτοματοποιημένου συστήματος χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford αφορούσε ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων (*δεδομένα που αφορούν στην υγεία - άρθρο 9 του Κανονισμού*) και ως εκ τούτου το άρθρο 9 πρέπει να εφαρμόζεται σωρευτικά με το άρθρο 6, συνεπάγεται ότι:

Η κρινόμενη επεξεργασία στερείτο νομικής βάσης, αφού δεν υπάρχει νομική ρύθμιση σε σχέση με την χρησιμοποίηση ενός τέτοιου συστήματος στην εργατική νομοθεσία, ούτως ώστε η εν λόγω επεξεργασία να μπορεί να βασιστεί στο άρθρο 6(1)(β) και (γ) ή 9(2)(β) του Κανονισμού.

Πέραν τούτου, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση, η οποία το επηρεάζει σημαντικά και **«που αποτελείται από οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών ... *ιδίως την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία,*»** από την στιγμή που κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται ρητά από το δίκαιο της Ένωσης ή του κράτους μέλους και **ιδίως όταν η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και κατάρτιση προφίλ, βασίζεται σε ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.**

5.4. Παρεμπιπτόντως, κρίνω σκόπιμο να αναφέρω ότι, η τήρηση Αρχείου Δραστηριοτήτων από την Καθ' ης την καταγγελία, δεν αξιολογείται στα πλαίσια εξέτασης της παρούσας υπόθεσης.

5.5. Η κρινόμενη επεξεργασία, μέσω αυτοματοποιημένου συστήματος, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, διενεργείτο για 9 χρόνια (*Ιανουάριος 2011-Ιανουάριος 2020*), έστω και εάν υπολειπομένη από το τέλος του 2016 μέχρι και την πλήρη διακοπή του, κατά παράβαση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, δεδομένου ότι, στερείτο νομικής βάσης.

5.6. Ενώ η Καθ' ης την καταγγελία:

(α) Δημιούργησε, τηρούσε και λειτουργούσε για εννιά χρόνια, αυτοματοποιημένο σύστημα που περιλάμβανε προσωπικά δεδομένα που αφορούσαν στην υγεία των εργαζομένων (*ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων, που τυγχάνουν αυξημένης προστασίας λόγω της ευαίσθητης φύσης τους*), τα οποία τύγχαναν επεξεργασίας χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford,

(β) και ουδέποτε με ενημέρωσε για τη διενέργεια/διεξαγωγή τέτοιας επεξεργασίας, ούτε και αυτόβουλα προέβη στην πλήρη διακοπή της,

παρά μόνο όταν περιήλθε στην αντίληψη της παρόμοια Απόφαση μου εναντίον της εταιρείας Louis κ.ά., ως αυτή δημοσιεύθηκε στην ιστοσελίδα του Γραφείου μου την 13.1.2020, και η σχετική επιβολή διοικητικής κύρωσης υπό μορφή χρηματικής ποινής σ' εκείνη την υπόθεση στους Καθ' ων την καταγγελία. Να σημειωθεί πως η επιστολή μου ημερ. 21.1.2020 προς την Καθ' ης την καταγγελία, στάληκε αφότου μέλη του προσωπικού της με ενημέρωσαν τηλεφωνικώς για τη λειτουργία του εν λόγω συστήματος.

5.7. Η Καθ' ης την καταγγελία παραδέχτηκε την διενέργεια της παράνομης επεξεργασίας που προέκυψε από την τήρηση αυτοματοποιημένου συστήματος, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford αφού:

(α) Η κ. XXXXX, με ηλεκτρονικό μήνυμα της με ημερομηνία 14.01.2020, προς τον Αν. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της Καθ' ης την καταγγελία, εισηγήθηκε την κατάργηση της διαδικασίας παρακολούθησης αδειών ασθενείας-Σύστημα Bradford (Δ-A-048) (Παράρτημα 2 της επιστολής της κ. XXXXX, ημερομηνίας 29 Ιανουαρίου 2020).

Με δεύτερο ηλεκτρονικό μήνυμα της με ημερομηνία 14.01.2020, η κ. XXXXX έφερε σε γνώση του προσωπικού της Καθ' ης την καταγγελία τον σύνδεσμο όπου είναι αναρτημένες οι Αποφάσεις μου στην ιστοσελίδα του Γραφείου μου, δίνοντας έμφαση στην Απόφασή μου εναντίον των Εταιρειών LGS Handling Ltd, Louis Travel και Louis Aviation, με την οποία έκρινα ότι, η βαθμολόγηση των αδειών ασθενείας των υπαλλήλων χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford στερείται νομικής βάσης και ως εκ τούτου είναι παράνομη (Παράρτημα 3 της επιστολής της κ. XXXXX, ημερομηνίας 29 Ιανουαρίου 2020).

(β) Ακολούθως, η κ. XXXXX, Βοηθός Υποτομεάρχης του Τμήματος Διαχείρισης Χρόνου της Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού της Καθ' ης την καταγγελία, απέστειλε ηλεκτρονικό μήνυμα στις 16 Ιανουαρίου 2020 προς τα μέλη του Συστήματος Διαχείρισης Ποιότητας, το οποίο αναφέρει ότι:

«...διακόπτεται άμεσα η εφαρμογή της Διαδικασίας ΔΑ-048 που αφορά την παρακολούθηση αδειών ασθενείας-Σύστημα Bradford» (Παράρτημα 4 της επιστολής της κ. XXXXX, ημερομηνίας 29 Ιανουαρίου 2020).

(γ) Με δεύτερο ηλεκτρονικό μήνυμα της, με ημερομηνία 27 Ιανουαρίου 2020, προς το προσωπικό των Κεντρικών Γραφείων της Καθ' ης την καταγγελία, η κ. XXXXX αναφέρει ότι:

«...διακόπτεται άμεσα η εφαρμογή της Διαδικασίας Δ-A-048 που αφορά την παρακολούθηση αδειών ασθενείας-Σύστημα Bradford.

Επίσης διακόπτεται άμεσα και η συμπλήρωση του εντύπου E-A-051 (συνέντευξη επιστροφής στην εργασία μετά από άδεια ασθενείας)» (Παράρτημα 4 της επιστολής της κ. XXXXX, ημερομηνίας 29 Ιανουαρίου 2020).

5.8. Να αναφέρω επίσης πως δεν θα υπήρχε διαφοροποίηση εάν η εν λόγω επεξεργασία διενεργείτο χειρωνακτικά, αφού και πάλι θα υπήρχε έλλειψη νομιμότητας (νομικής βάσης) της επεξεργασίας, αφού, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2(1) του Κανονισμού, ο Κανονισμός εφαρμόζεται στην εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης (βλ. Απόφαση Επιτρόπου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων ν. LGS Handling Ltd κ.ά., ημερ. 25 Οκτωβρίου, 2019).

6. Κυρώσεις

6.1. Όπως ορίζεται στις διατάξεις του άρθρου 83(5) του Κανονισμού, παράβαση των διατάξεων των άρθρων 6 και 9, επισύρει, «σύμφωνα με την παράγραφο 2, διοικητικά πρόστιμα έως 20 000 000 EUR ή, σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 4 % του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο».

6.2. Παρατίθεται αυτούσια η παράγραφος 2 του άρθρου 83 του Κανονισμού:

«2. Τα διοικητικά πρόστιμα, ανάλογα με τις περιστάσεις κάθε μεμονωμένης περίπτωσης, επιβάλλονται επιπρόσθετα ή αντί των μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 58 παράγραφος 2 στοιχεία α) έως η) και στο άρθρο 58 παράγραφος 2 στοιχείο ι).

Κατά τη λήψη απόφασης σχετικά με την επιβολή διοικητικού προστίμου, καθώς και σχετικά με το ύψος του διοικητικού προστίμου για κάθε μεμονωμένη περίπτωση, λαμβάνονται δεόντως υπόψη τα ακόλουθα:

α) η φύση, η βαρύτητα και η διάρκεια της παράβασης, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, την έκταση ή το σκοπό της σχετικής επεξεργασίας, καθώς και τον αριθμό των υποκειμένων των δεδομένων που έθιξε η παράβαση και το βαθμό ζημίας που υπέστησαν,

β) ο δόλος ή η αμέλεια που προκάλεσε την παράβαση,

γ) οποιεσδήποτε ενέργειες στις οποίες προέβη ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία για να μετριάσει τη ζημία που υπέστησαν τα υποκείμενα των δεδομένων,

δ) ο βαθμός ευθύνης του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία, λαμβάνοντας υπόψη τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που εφαρμόζουν δυνάμει των άρθρων 25 και 32,

ε) τυχόν σχετικές προηγούμενες παραβάσεις του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία,

στ) ο βαθμός συνεργασίας με την αρχή ελέγχου για την επανόρθωση της παράβασης και τον περιορισμό των πιθανών δυσμενών επιπτώσεών της,

ζ) οι κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που επηρεάζει η παράβαση,

η) ο τρόπος με τον οποίο η εποπτική αρχή πληροφορήθηκε την παράβαση, ειδικότερα εάν και κατά πόσο ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία κοινοποίησε την παράβαση,

θ) σε περίπτωση που διατάχθηκε προηγουμένως η λήψη των μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 58 παράγραφος 2 κατά του εμπλεκόμενου υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία σχετικά με το ίδιο αντικείμενο, η συμμόρφωση με τα εν λόγω μέτρα,

ι) η τήρηση εγκεκριμένων κωδίκων δεοντολογίας σύμφωνα με το άρθρο 40 ή εγκεκριμένων μηχανισμών πιστοποίησης σύμφωνα με το άρθρο 42 και

ια) κάθε άλλο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στοιχείο που προκύπτει από τις περιστάσεις της συγκεκριμένης περίπτωσης, όπως τα οικονομικά οφέλη που αποκομίστηκαν ή ζημιών που αποφεύχθηκαν, άμεσα ή έμμεσα, από την παράβαση.».

7. Επιμέτρηση ποινής

7.1 Λαμβάνοντας υπόψιν τις διατάξεις του Άρθρου 83 του Κανονισμού που αφορά στους Γενικούς Όρους επιβολής διοικητικών προστίμων και το άρθρο 32(3) του Ν.125(Ι)/2018, κατά την επιμέτρηση του διοικητικού προστίμου έλαβα υπόψιν μου τους ακόλουθους παράγοντες:

(α) Τη φύση της παράβασης: Λαμβάνω υπόψιν ως επιβαρυντικό παράγοντα, το γεγονός ότι η παραβίαση αφορά στην επαγγελματική ζωή των παραπονουμένων στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου έχει κρίνει σε σχέση με τη διάταξη του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ ότι η προστασία της «ιδιωτικής ζωής» που θεμελιώνεται στο άρθρο αυτό, δεν εξαιρεί την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων και δεν περιορίζεται στη ζωή εντός του τόπου κατοικίας.

(β) Τη διάρκεια της παράβασης: Ως επιβαρυντικό παράγοντα, λαμβάνω υπόψιν το μακρύ χρονικό διάστημα που έλαβε χώρα, η χωρίς νομική βάση, επεξεργασία (2011-2020). Από την άλλη, ως μετριαστικό παράγοντα, λαμβάνω υπόψιν το γεγονός πως το σύστημα είχε αρχίσει να υπολειτουργεί από τα τέλη του 2016 και ιδιαίτερα από το 2018 και μετέπειτα, καθώς επίσης και το γεγονός ότι ο ΓΚΠΔ 2016/679 μπήκε σε εφαρμογή μετά την 25 Μαΐου, 2018. Παρόλα αυτά, η επεξεργασία συνεχίστηκε μέχρι και την 16 Ιανουαρίου, 2020, όταν και τερματίστηκε εξ' ολοκλήρου.

(γ) Τον αριθμό των υποκειμένων των δεδομένων που έθιξε η παράβαση: Ως επιβαρυντικό παράγοντα, λαμβάνω υπόψιν τον μεγάλο αριθμό των επηρεαζομένων υποκειμένων των δεδομένων, αφού η Καθ' ης την καταγγελία είχε πάνω από 2000 εργαζομένους κατά το έτος 2018, τα δεδομένα των οποίων είχαν τύχει ήδη επεξεργασίας μέσω του συστήματος Bradford από το 2011.

(δ) Ενέργειες στις οποίες προέβη ο υπεύθυνος επεξεργασίας για να μετριάσει τη ζημιά: Ως μετριαστικό παράγοντα, λαμβάνω υπόψιν το γεγονός ότι υπήρχε διαφοροποίηση και εξαίρεση των εργοδοτούμενων από το σύστημα, στην περίπτωση που οι άδειες ασθενείας αφορούσαν μακροχρόνιες άδειες ασθενείας, ή άδειες εγκυμοσύνης και χρόνιων ασθενειών, καθώς και το γεγονός ότι μετά το 2018, στις πλείστες των περιπτώσεων εφαρμόστηκε μόνο ο λιγότερος παρεμβατικός τρόπος, της συμπλήρωσης εντύπου συνέντευξης επιστροφής στην εργασία.

(ε) Ο βαθμός συνεργασίας με την αρχή ελέγχου για την επανόρθωση της παράβασης: Λαμβάνω επίσης υπόψιν ως μετριαστικό παράγοντα, το γεγονός πως η Καθ' ης την καταγγελία συνεργάστηκε πλήρως με το Γραφείο μου και ευθύς ως η ΥΠΔ της Καθ' ης τη καταγγελία αντιλήφθηκε την έκδοση παρόμοιας σχετικής Απόφασης, προέβη στις ανάλογες συστάσεις προς τους ανωτέρους της. Υπήρξε δε πλήρης διακοπή της επεξεργασίας με το σύστημα Bradford την 16 Ιανουαρίου, 2020 (3 ημέρες μετά την δημοσιοποίηση της άλλης Απόφασης) και πριν παραλάβει η Καθ' ης την καταγγελία, την πρώτη επιστολή από το Γραφείο μου, για διερεύνηση του παρόντος παραπόνου.

(στ) οι κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που επηρεάστηκαν: Ως επιβαρυντικό παράγοντα, λαμβάνω υπόψιν το είδος των δεδομένων που έτυχαν επεξεργασίας και που αφορούσε σε επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων (άδειες ασθενοείας).

(ζ) ο τρόπος με τον οποίο πληροφορήθηκα την παράβαση: Λαμβάνω υπόψιν ως μετριαστικό παράγοντα, το γεγονός ότι από το 2011 μέχρι και το τέλος του 2016 όπου το σύστημα λειτουργούσε πλήρως, δεν είχα δεχθεί κανένα επίσημο παράπονο από υποκείμενο των δεδομένων, αλλά ούτε και μετά που το σύστημα υπολειπούν, παρά μέχρι πρόσφατα, όπου έλαβα προφορική ενημέρωση όταν βγήκε στη δημοσιότητα άλλη δική μου, σχετική Απόφαση.

(η) Λαμβάνω υπόψιν ως επιβαρυντικό παράγοντα, το γεγονός ότι η παραβίαση των Άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού έλαβε χώρα κατά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων των δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, όπου χαρακτηρίζεται από ανισορροπία ισχύος μεταξύ εργοδότη και εργοδοτούμενων. Η σημασία που αποδίδεται από τον Κανονισμό στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις, καταδεικνύεται από το γεγονός ότι παρέχεται κατά το Άρθρο 88 αυτού, στον Εθνικό Νομοθέτη η δυνατότητα θέσπισης ειδικών κανόνων, προκειμένων να διασφαλιστεί η προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων, περιλαμβανομένων κατάλληλων και ειδικών μέτρων για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των έννομων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των προσώπων στους οποίους αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στα συστήματα παρακολούθησης στον χώρο εργασίας (βλ. Απόφαση Επιτρόπου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων v. LGS Handling Ltd κ.ά., ημερ. 25 Οκτωβρίου, 2019).

(θ) Λαμβάνω επίσης υπόψιν ως επιβαρυντικό παράγοντα, το γεγονός ότι η παραβίαση των άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού αφορά στο σύνολο του προσωπικού και δεν πρόκειται περί μιας μεμονωμένης ή ευκαιριακής παράβασης σε βάρος κάποιων εκ των εργαζομένων, αλλά για μια παράβαση που έχει συστημικό (δομικό) χαρακτήρα, καθώς αφορά στην πολιτική του υπεύθυνου επεξεργασίας (Καθ' ης την καταγγελία) σε σχέση με τη νομική βάση της επεξεργασίας. (βλ. Απόφαση Επιτρόπου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων v. LGS Handling Ltd κ.ά., ημερ. 25 Οκτωβρίου, 2019).

(ι) Λαμβάνω υπόψιν ως επιβαρυντικό παράγοντα, το γεγονός της πρόκλησης βλάβης στο δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων από την παραβίαση των προαναφερόμενων άρθρων και ειδικότερα η πεπλανημένη εντύπωση που δημιουργήθηκε από την Καθ' ης την καταγγελία στους εργαζομένους ότι, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που τους αφορούν, λαμβάνει χώρα με τη νομική βάση της εκτέλεσης σύμβασης (Άρθρο 6(2)(β) του Κανονισμού), της συμμόρφωσης με έννομη υποχρέωση (Άρθρο 6(2)(γ)) και της εκτέλεσης υποχρεώσεων και δικαιωμάτων του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων, στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης

και κοινωνικής προστασίας (Άρθρο 9(2)(β)). Υπενθυμίζω ότι δεν υπάρχει οποιαδήποτε νομική βάση που να στηρίζει τις θέσεις αυτές.

(ια) Λαμβάνω υπόψιν ως μετριαστικό παράγοντα την πεπλανημένη αντίληψη που είχε η Καθ' ης την καταγγελία και η οποία ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο μετά την βράβευση της από την ΟΕΒ το 2014, με το Βραβείο Καινοτομίας στην κατηγορία του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, σε σχέση με την εφαρμογή του συστήματος Bradford. Σύμφωνα δε με το περιεχόμενο της Αίτησης για βράβευση, η Καθ' ης την καταγγελία είχε αναφέρει πως ήταν «η πρώτη εταιρεία που έχει εισάξει, προσαρμόσει και εφαρμόζει συστηματικά το συγκεκριμένο σύστημα», πως θεωρούνταν «"best in class"» και είχαν κληθεί να παρουσιάσουν το εν λόγω σύστημα στη «Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Υγείας, στην Αστυνομία Κύπρου, στην Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Κύπρου, στο Πανεπιστήμιο Κύπρου και στην Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου, η οποία βρίσκεται σε πιλοτική εφαρμογή του συστήματος». Αυτό καταδεικνύει, το μέγεθος της πλάνης το οποίο διακατείχετο σε μεγάλο μέρος της δημόσιας υπηρεσίας, σε σχέση με τη νομιμότητα της εφαρμογής του εν λόγω συστήματος.

(ιβ) Τέλος, σημειώνω πως σύμφωνα με το άρθρο 32(3) του Ν.125(Ι)/2018, το μέγιστο ποσό διοικητικού προστίμου που επιβάλλεται σε δημόσια αρχή ή δημόσιο φορέα, είναι το ποσό των διακοσίων χιλιάδων ευρώ (€200.000).

8. Κατάληξη

8.1 Υπό το φως των ανωτέρω, αποφάσισα ότι, η βαθμολόγηση των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων της Καθ' ης την καταγγελία – Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, στερείται νομιμότητας, αφού δεν εφαρμόζεται καμία από τις διατάξεις των άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού.

Ως εκ τούτου, με βάση τις εξουσίες που μου απονέμουν οι διατάξεις του εδαφίου (θ) της παραγράφου (2) του Άρθρου 58 του Κανονισμού, ΑΠΟΦΑΣΙΣΑ όπως:

Επιβάλω στην Καθ' ης την καταγγελία – Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου, υπό την ιδιότητα της ως υπευθύνου επεξεργασίας, τη χρηματική ποινή των €40.000,00 για τη διάπραξη της παράβασης της υποχρέωσης της εκ των Άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού.

Ειρήνη Λοϊζίδου Νικολαΐδου
Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων
Προσωπικού Χαρακτήρα