

25 Οκτωβρίου 2019

ΑΠΟΦΑΣΗ

Βαθμολόγηση αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων στις Εταιρείες Louis χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford

Αναφέρομαι στην καταγγελία που υποβλήθηκε στο Γραφείο μου αναφορικά με το πιο πάνω θέμα και σε συνέχεια της μεταξύ μας αλληλογραφίας που λήγει με την επιστολή σας με ημερομηνία 02.09.2019, στην οποία επισυνάψατε την Εκτίμηση του Έννομου Συμφέροντος των πελατών σας, Εταιρείες LGS Handling Ltd, Louis Travel Ltd και Louis Aviation Ltd (στο εξής «οι Εταιρείες Louis») καθώς και με την επιστολή σας με Αρ. Αναφ.: Ε/ΜΜ/Company-89/6 και με ημερομηνία 02.09.2019, με την οποία παραθέσατε τις εισηγήσεις των πελατών σας και σας πληροφορώ τα ακόλουθα:

Γεγονότα

1.1. Στις 06.06.2018, δέχτηκα παράπονο από το Ελεύθερο Εργατικό Σωματείο Ιδιωτικών Υπαλλήλων ΣΕΚ εναντίον των Εταιρειών Louis, οι οποίες εφαρμόζουν ένα αυτοματοποιημένο σύστημα 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). Το εν λόγω σύστημα είναι επίσης προσβάσιμο στο ενδο-διαδίκτυο των Εταιρειών Louis.

Ο Οργανωτικός Γραμματέας της ΣΕΚ, ανέφερε στην επιστολή του ότι, με δύο επιστολές του προς τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, κ. XXXXXXXX, εξέφρασε τη διαφωνία του για τη λειτουργία του εν λόγω συστήματος και τον προειδοποίησε ότι, αν δεν τερματιστεί η λειτουργία του συστήματος, θα ενημερώσει σχετικά το Γραφείο μου.

Όπως σχετικά ανέφερε ο Οργανωτικός Γραμματέας της ΣΕΚ, στην γραπτή απάντηση του προς την ΣΕΚ, ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού ανέφερε ότι, δεν είχε πρόθεση απενεργοποίησης της λειτουργίας του συστήματος και τον προέτρεψε/προκάλεσε να προχωρήσει σε γραπτή ενημέρωσή μου.

1.2. 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 19.07.2018, κατόπιν δικής μου πρωτοβουλίας, πραγματοποιήθηκε συνάντηση στο Γραφείο μου με εκπροσώπους των Εταιρειών Louis για συζήτηση του εν λόγω αυτοματοποιημένου συστήματος.

Παρόντες στη συνάντηση ήταν ο κ. XXXXXXXX, Managing Director των εταιρειών LGS Handling και LOUIS TRAVEL και ο κ. XXXXXX, Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού των εταιρειών LGS Handling και LOUIS TRAVEL.

Μεταξύ άλλων, μου ανέφεραν ότι, το σύστημα λειτουργεί με βάση κάποιο αλγόριθμο και αναγνωρίζει ποιοι εργοδοτούμενοι απουσιάζουν συστηματικά από την εργασία τους λόγω ασθένειας.

Ανέφεραν ότι, αντιμετωπίζουν ιδιαίτερο πρόβλημα στο αεροδρόμιο Λάρνακας, όπου λόγω της φύσης της εργασίας (εργασία με σύστημα βάρδιας), αρκετοί εργοδοτούμενοι, ιδιαίτερα τα Σαββατοκύριακα, απουσιάζουν συστηματικά από την εργασία τους και παρουσιάζουν άδεια ασθένειας.

Ενημέρωσα τους κ.κ. XXXXXXXX για τους εκ πρώτης προβληματισμούς μου για τη λειτουργία τέτοιου συστήματος, τονίζοντας ιδιαίτερα ότι:

- Δεν φαίνεται να υπάρχει νόμιμη βάση διενέργειας τέτοιας επεξεργασίας.
- Υπάρχει η δυνατότητα να γίνει παρατήρηση στην αξιολόγηση του υπαλλήλου για το θέμα της συχνότητας λήψης αδειών ασθενείας.
- Ο εργοδότης έχει εξουσία βάσει της υφιστάμενης εργατικής νομοθεσίας να λάβει μέτρα εναντίον εργοδοτούμενου και έτσι δεν είναι απαραίτητη ούτε αναγκαία η λειτουργία τέτοιου συστήματος, η οποία αποσκοπεί στη διενέργεια κατάρτισης προφίλ μετά τη βαθμολόγηση (scoring) των αδειών ασθενείας.
- Για τέτοια επεξεργασία, με την οποία εκτελείται συστηματική και εκτενής αξιολόγηση προσωπικών πτυχών, πρέπει να διενεργηθεί εκτίμηση αντικτύπου.
- Η συγκατάθεση δεν μπορεί να ισχύσει διότι ο εργοδότης είναι σε σχέση ισχύος έναντι των εργοδοτούμενων και ως εκ τούτου η συγκατάθεση δεν θα θεωρείτο ελεύθερη, όπως προβλέπεται στις διατάξεις του άρθρου 7 του Κανονισμού.

Οι εκπρόσωποι των Εταιρειών Louis δεσμεύτηκαν να επανέλθουν με τις θέσεις/απόψεις τους για το επίμαχο θέμα.

1.3. Επειδή δεν υπήρξε οποιαδήποτε ανταπόκριση από τους Καθ'ων το παράπονο, στις 21.08.2018, στάληκε επιστολή στους κ.κ. XXXXXXXXXX, με την οποία ζήτησα να ενημερωθώ για τις ενέργειες στις οποίες έχουν προβεί ούτως ώστε ο έλεγχος των αδειών ασθενείας του προσωπικού των Εταιρειών Louis να πραγματοποιείται με τρόπο ο οποίος συνάδει με τις διατάξεις του Κανονισμού.

1.4. Ο κ. Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, με επιστολή του ημερομηνίας 29.08.2018, την οποία απέστειλε με τηλεομοιότυπο, μου ανέφερε ότι, θα επικοινωνήσουν το συντομότερο με το Γραφείο μου για να με ενημερώσουν για τις ενέργειες στις οποίες έχουν προβεί. Διευκρίνισε ότι, το σύστημα «Bradford Factor» εφαρμόζεται μόνο στις εταιρείες LGS Handling Ltd και Louis Travel και όχι στις υπόλοιπες εταιρείες του Ομίλου Louis.

1.5. Στις 12.09.2018, η εταιρεία Grant Thornton, ως ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων των Καθ'ων το παράπονο (βάσει του άρθρου 37 του Κανονισμού), απέστειλε επιστολή στο Γραφείο μου, στην οποία ανέφερε, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Ο Συντελεστής Bradford χρησιμοποιείται στις εταιρείες LGS Handling Ltd, Louis Travel και Louis Aviation.
- Ο Συντελεστής Bradford χρησιμοποιείται από οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης και παγκοσμίως.
- Η λειτουργία του είναι νόμιμη βάσει της αιτιολογικής σκέψης 71 και των άρθρων 6, 13 και 22 του Κανονισμού.
- Συγκεκριμένα, η επεξεργασία που πραγματοποιείται μέσω του εν λόγω Συντελεστή είναι σύννομη:

(α) Βάσει του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού, διότι διεξάγεται κάτω από τα έννομα συμφέροντα των Εταιρειών, για ελαχιστοποίηση της αποδιοργάνωσης που προκαλείται από συχνές, απρογραμμάτιστες απουσίες και είναι καθήκον του οργανισμού να επισημαίνει και να αντιμετωπίζει οποιαδήποτε πιθανή ανησυχία για την υγεία των υπαλλήλων.

(β) Βάσει του άρθρου 13 του Κανονισμού, οι Εταιρείες ενημέρωσαν τους εργοδοτούμενους για την εν λόγω επεξεργασία μέσω της πολιτικής αδειών ασθενείας, η οποία εγκρίθηκε το 2011.

(γ) Βάσει της αιτιολογικής σκέψης 71 του Κανονισμού, αφού πληρούνται τα κριτήρια των «κατάλληλων μαθηματικών ή στατιστικών διαδικασιών.».

(δ) Οι υπολογισμοί χρησιμοποιούνται για εντοπισμό υπαλλήλων για περαιτέρω επιθεώρηση. Για καθορισμό των επόμενων βημάτων απαιτείται ανθρώπινη συμμετοχή.

- Όλοι οι εργοδοτούμενοι έχουν πρόσβαση στο εν λόγω αρχείο, το οποίο είναι προσβάσιμο στο intranet (ενδο-διαδίκτυο) των Εταιρειών Louis.

1.6. Στις 14.02.2019, με την ταυτάριθμη επιστολή του Γραφείου μου, ζήτησα από την εταιρεία Grant Thornton να μου αποστείλει αντίγραφα:

(α) των Αρχείων των δραστηριοτήτων επεξεργασίας που τηρούν οι Εταιρείες Louis για την καταγραφή, έλεγχο και παρακολούθηση των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford (άρθρο 30 του Κανονισμού),

(β) της Εκτίμησης Αντικτύπου που έχουν διενεργήσει για την εκτίμηση των επιπτώσεων/κινδύνων της χρήσης τέτοιας επεξεργασίας (άρθρο 35 του Κανονισμού) και

(γ) του κειμένου ενημέρωσης του προσωπικού για τη χρήση και το σκοπό τήρησης της εν λόγω επεξεργασίας, τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για την εξαγωγή αποτελεσμάτων και τις επιπτώσεις/συνέπειες των αποτελεσμάτων αυτών (άρθρα 12-14 του Κανονισμού).

Επιπρόσθετα, με την ίδια επιστολή, ζήτησα όπως πληροφορηθώ αναφορικά με:

(α) Το πρόσωπο που έχει την ευθύνη τήρησης του αρχείου,

(β) το πρόσωπο που καθορίζει τις βαθμολογίες απουσιών ως «trigger points» και

(γ) το χρονικό διάστημα διατήρησης των δεδομένων που συλλέγονται και παράγονται.

1.7. Στις 14.02.2019, ενημέρωσα γραπτώς τον Οργανωτικό Γραμματέα της ΣΕΚ για την ανωτέρω επιστολή μου προς την εταιρεία Grant Thornton.

1.8. Με απαντητική της επιστολή ημερομηνίας 04.03.2019, η οποία στάλθηκε με ηλεκτρονικό μήνυμα, η κα XXXXXX, Assistant Manager, Technology Risk Services της εταιρείας Grant Thornton, με πληροφόρησε ότι:

- Το πρόσωπο που έχει την ευθύνη τήρησης του αρχείου είναι ο Διευθυντής του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού, όπως επίσης και της εταιρείας LGS Handling Ltd.
- Οι βαθμολογίες έχουν καθοριστεί από τον Διευθυντή του Τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού όταν το σύστημα είχε εγκατασταθεί, με βάση τα διεθνή πρότυπα λαμβάνοντας επίσης υπόψιν και την ιδιαιτερότητα και τη φύση του οργανισμού.
- Η εταιρεία LGS Handling Ltd είναι στη διαδικασία καθορισμού και υλοποίησης του χρόνου διατήρησης των εν λόγω δεδομένων.

Με το ίδιο ηλεκτρονικό μήνυμα, επισυνάφθηκαν αντίγραφα των ακόλουθων εγγράφων:

(α) Αρχείο δραστηριοτήτων επεξεργασίας για την καταγραφή, έλεγχο και παρακολούθηση των αδειών ασθενείας του προσωπικού χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, στο οποίο έχει δηλωθεί ότι, οι σκοποί επεξεργασίας, μέσω του συστήματος, του ονόματος, του επώνυμου, του είδους ασθένειας, του ιατρικού πιστοποιητικού, του πιστοποιητικού άδειας ασθενείας, της διάρκειας απουσίας και των ημερομηνιών απουσίας που αφορούν στους εργοδοτούμενους είναι:

- Η καταχώριση και η καταμέτρηση των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων και

- ο εντοπισμός συχνών απουσιών λόγω άδειας ασθενείας.

(β) Εκτίμησης Αντικτύπου που έχει διενεργηθεί για την εκτίμηση των επιπτώσεων/κινδύνων της χρήσης τέτοιου Συντελεστή, μέσω της οποίας, φαίνεται ότι, οι Εταιρείες Louis έλαβαν τα βασικά μέτρα ασφάλειας της επεξεργασίας, όπως αυτά αναφέρονται στην σελίδα 18 της Εκτίμησης Αντικτύπου, αν και για μετριασμό των κινδύνων, όφειλαν επιπρόσθετα να υιοθετήσουν Πολιτική Διατήρησης Δεδομένων και Πολιτική Διάθεσης και Καταστροφής (Disposal and Destruction Policy), όπως έχει συστήσει η εταιρεία Grant Thornton (σελίδα 18 της Εκτίμησης Αντικτύπου).

(γ) Κείμενο ενημέρωσης του προσωπικού μέσω της Πολιτικής Άδειας Ασθενείας (Sick Leave Policy Scope & Purpose), για τη χρήση και το σκοπό της εν λόγω επεξεργασίας, το οποίο περιλαμβάνει τη μέθοδο που χρησιμοποιείται για την εξαγωγή αποτελεσμάτων και τις επιπτώσεις/συνέπειες των αποτελεσμάτων αυτών (άρθρα 12-14 του Κανονισμού).

1.9. Με ξεχωριστές επιστολές του Γραφείου μου, ημερομηνίας 30.5.2019, ενημερώθηκαν οι Καθ'ων το παράπονο και ο Οργανωτικός Γραμματέας της ΣΕΚ, εκ μέρους των εργοδοτούμενων των Καθ'ων το παράπονο ότι, διερεύνησα διεξοδικά το θέμα και διαφωνώ με τη νομική βάση της επεξεργασίας που αναφέρουν οι Εταιρείες Louis, ότι δηλαδή η εν λόγω επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκουν (άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού).

Με την ίδια επιστολή, πληροφορήθηκαν ότι, στο πλαίσιο του μηχανισμού συνεργασίας και συνεκτικότητας που προβλέπεται στο άρθρο 61 του Κανονισμού, απέστειλα σχετικό ερώτημα στις αντίστοιχες Αρχές Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και αναμένω τη δική τους συνδρομή προκειμένου να καταλήξω σε ένα θέμα το οποίο με απασχόλησε ιδιαίτερα.

1.10. Η εταιρεία Grant Thornton, Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων των Καθ'ων το παράπονο, με επιστολή της μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με ημερομηνία 11.06.2019, ανέφερε ότι, παρέλαβε την επιστολή μου με ημερομηνία 30.05.2019 και ότι αναμένει περαιτέρω ενημέρωση καθώς και οδηγίες σχετικά με το εν λόγω θέμα.

1.11. Στη συνέχεια, με επιστολή μου ημερομηνίας 15.07.2019, οι Καθ'ων το παράπονο πληροφορήθηκαν ότι, εκ πρώτης όψεως διαπίστωσα παράβαση της υποχρέωσης τους εκ των άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού και τους ζητήθηκε να μου υποβάλουν τις θέσεις/απόψεις τους για τα πιο πάνω και τους λόγους για τους οποίους πιστεύουν ότι δεν πρέπει να τους επιβληθεί οποιαδήποτε διοικητική κύρωση, εντός προθεσμίας 4 εβδομάδων από την πιο πάνω ημερομηνία. Επιπρόσθετα, με την ίδια επιστολή, τους ζητήθηκε να με πληροφορήσουν τον αριθμό των εργοδοτούμενων των Εταιρειών Louis καθώς και τον κύκλο εργασιών τους.

1.12. Στις 23.07.2019, ο δικηγόρος XXXXXX (ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΔΕΠΕ), ενεργώντας για λογαριασμό των πελατών του, Εταιρείες Louis, μου απέστειλε επιστολή μέσω τηλεομοιότυπου (αρ. Αναφ. 2196E/EK/Company-89/6) και μου ανέφερε ότι, εξετάζει το θέμα της επιστολής μου ημερομηνίας 15 Ιουλίου 2019. Επίσης, μου ζήτησε παράταση χρόνου 4 εβδομάδων για την υποβολή απόψεων λόγω του ότι, όπως ανέφερε, ενόψει της καλοκαιρινής περιόδου πολλοί από τους εμπλεκόμενους απουσίαζαν.

1.13. Ο δικηγόρος XXXXXX μου απέστειλε επιστολή με Αρ. Αναφ. 2298E/EC/Company-89/6 και με ημερομηνία 08.08.2019, μέσω τηλεομοιότυπου, με την οποία ζήτησε την γραπτή απάντησή μου για το θέμα της παράτασης χρόνου για υποβολή των θέσεων των πελατών του.

1.14. Στις 09.08.2019, ο δικηγόρος XXXXXX, απέστειλε επιστολή με Αρ. Αναφ. 12E/MM/Company-89/6, μέσω τηλεομοιότυπου, με την οποία, μεταξύ άλλων, υπέβαλε αίτημα για πρόσβαση στο διοικητικό φάκελο της υπόθεσης προκειμένου να λάβει γνώση όλων των σχετικών στοιχείων που την αφορούσαν και ζήτησε όπως του χορηγηθεί παράταση χρόνου για υποβολή των παραστάσεων τους μέχρι την 16.09.2019.

1.15. Στις 09.08.2019, μέσω τηλεομοιότυπου, ενημέρωσα τον δικηγόρο XXXXXX, ότι τα επιχειρήματα του για χορήγηση παράτασης χρόνου υποβολής των παραστάσεων τους επί της ουσίας της επιστολής μου ημερ. 15.07.2019, μέχρι τις 16.09.2019, είναι μεν εύλογα και λογικά, αλλά στο πλαίσιο δίκαιης μεταχείρισης

και συνήθους πρακτικής που ακολουθείται με όλους τους Καθ'ων το παράπονο, μπορούσε να δοθεί παράταση μέχρι την 02.09.2019.

Επίσης, όσον αφορά στο αίτημα του για πρόσβαση στο διοικητικό φάκελο της υπόθεσης, με την ίδια επιστολή μου, τον πληροφόρησα ότι, μπορούσε να επισκεφθεί το Γραφείο μου το συντομότερο δυνατό και να απευθυνθεί στην Λειτουργό του Γραφείου μου, XXXXXXXX για να τον εξυπηρετήσει.

1.16. Στις 12.08.2019, οι δικηγόροι XXXXXXXX από το δικηγορικό γραφείο ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΔΕΠΕ επισκέφθηκαν το Γραφείο μου και είχαν πρόσβαση στο διοικητικό φάκελο της υπόθεσης.

1.17. Με επιστολή της μέσω τηλεομοιότυπου, με Αρ. Αναφ.: 12Ε/ΜΜ/Company-89/6 και με ημερομηνία 12.08.2019, η δικηγόρος XXXXXXXX, μου ανέφερε, μεταξύ άλλων, ότι κατά την επίσκεψη τους στο Γραφείο μου με σκοπό την πρόσβαση στο διοικητικό φάκελο της υπόθεσης δεν έγινε επιτρεπτή η πρόσβαση τους στην σχετική αλληλογραφία που είχα με τις αντίστοιχες Αρχές Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων με βάση την αμοιβαία συνδρομή του Άρθρου 61 του Κανονισμού και/ή σε σχετικές αποφάσεις και άλλο υλικό το οποίο λήφθηκε υπόψη για σκοπούς τεκμηρίωσης της εκ πρώτης όψεως απόφασης μου. Με την ίδια επιστολή, υποβλήθηκε αίτημα όπως είτε τους δοθεί πρόσβαση στο διοικητικό φάκελο του γραφείου μου με δικαίωμα θεώρησης των σχετικών εγγράφων περιλαμβανομένων, χωρίς περιορισμό, των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων που έλαβα από τις αντίστοιχες αρχές, είτε τους δοθούν αντίγραφα των σχετικών εγγράφων.

1.18. Με επιστολή του Γραφείου μου, με Αρ. Φακ.: 11.17.001.006.043 και με ημερομηνία 12.08.2019, πληροφόρησα την δικηγόρο XXXXXXXX τα εξής:

- Το άρθρο 61 του Κανονισμού αφορά αποκλειστικά και μόνο την παροχή πληροφοριών και αμοιβαίας συνδρομής μεταξύ των εποπτικών αρχών. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 61(1) του Κανονισμού:
«Οι εποπτικές αρχές παρέχουν η μια στην άλλη σχετικές πληροφορίες και αμοιβαία συνδρομή, ώστε να υλοποιήσουν και να εφαρμόσουν τον παρόντα κανονισμό με συνεκτικό τρόπο, και θεσπίζουν μέτρα για την αποτελεσματική συνεργασία τους. Η αμοιβαία συνδρομή καλύπτει, ιδίως, αιτήματα παροχής πληροφοριών και μέτρα ελέγχου, παραδείγματος χάρη αιτήματα για προηγούμενες διαβουλεύσεις και εγκρίσεις, ελέγχους και έρευνες.»
- Το άρθρο 63 του Κανονισμού που αφορά στο Μηχανισμό συνεκτικότητας προβλέπει ότι: «Προκειμένου να συμβάλλουν στη συνεκτική εφαρμογή του παρόντος κανονισμού στο σύνολο της Ένωσης, οι εποπτικές αρχές συνεργάζονται μεταξύ τους και, εφόσον απαιτείται, με την Επιτροπή, μέσω του μηχανισμού συνεκτικότητας όπως προβλέπεται στο παρόν τμήμα.»
- Σε κάθε περίπτωση, όλες οι απαραίτητες πληροφορίες που θα έπρεπε να γνωρίζουν προκειμένου να υποβάλουν τις δικές τους παραστάσεις, είχαν ήδη αναφερθεί στην εκ πρώτης όψεως απόφαση μου ημερ. 15.07.2019.
- Σημειώθηκε ότι, **οι απόψεις των λοιπών Εποπτικών Αρχών δεν με δεσμεύουν απλά αποτελούν ενδεχομένως πιλότο για τον τρόπο που αντιμετωπίζει η κάθε Αρχή παρόμοια ζητήματα. Η απόφαση μου θα παρθεί άνευ οποιουδήποτε επηρεασμού.**

1.19. Στις 02.09.2019, ο δικηγόρος XXXXXXXX απέστειλε στο Γραφείο μου δύο έγγραφα. Το πρώτο αφορούσε στις παραστάσεις των πελατών του (Αρ. Αναφορ. Ε/ΜΜ/Company-89/6) και το δεύτερο αφορούσε στην Εκτίμηση του Έννομου Συμφέροντος που διενεργήθηκε για λογαριασμό των Εταιρειών Louis σε σχέση με τη χρήση του Συστήματος Bradford.

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 των Καθ'ων το παράπονο (Εταιρείες Louis) είναι

ότι οι σύντομες, συχνές και απρογραμματίστες απουσίες είναι περισσότερο αποδιοργανωτικές (disruptive) από τις μεγαλύτερες απουσίες.

Οι Εταιρείες Louis τροφοδοτούν το σύστημα με τα ακόλουθα στοιχεία του εργοδοτούμενου: όνομα, επώνυμο, είδος ασθένειας, διάρκεια απουσίας και ημερομηνίες απουσίας.

Ο συντελεστής Bradford υπολογίζεται χρησιμοποιώντας τον ακόλουθο τύπο:

Συντελεστής Bradford = συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία λόγω άδειας ασθένειας x (αριθμός των περιπτώσεων)²

Στη συνέχεια, οι Εταιρείες Louis και μετά τη βαθμολόγηση, διενεργούν 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.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 35 του Κανονισμού 679/2016, ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων των Εταιρειών Louis, εταιρεία Grant Thornton, υπέβαλε στο Γραφείο μου στις 4 Μαρτίου 2019, Εκτίμηση Αντικτύπου σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων, στην οποία αναφέρονται τα ακόλουθα «σημεία ενεργοποίησης»:

- 125 - 175 βαθμοί κατά τις τελευταίες 52 εβδομάδες
- 176 - 200 βαθμοί κατά τις τελευταίες 52 εβδομάδες
- Περισσότεροι από 200 βαθμοί κατά τις τελευταίες 52 εβδομάδες

2.2. Παρατίθενται αυτούσια τα ακόλουθα αποσπάσματα από την Εκτίμηση Αντικτύπου που αφορούν στις ενέργειες των Εταιρειών Louis, όταν οι βαθμολογίες των εργοδοτούμενων φτάσουν/«αγγίξουν» τα «σημεία ενεργοποίησης»:

125 – 175 points within the last 52 weeks: A letter is prepared by the HR department if the high score is not justifiable and it is then sent to the employee via his departmental manager to notify him that his frequent absences have been observed. The employee is encouraged to have a meeting with his/her manager in order to find ways to improve attendance or find ways to expedite the employee's recovery. At no point during this process will the system generate any automatic messages to the affected data subject nor will any automated decision will happen without HR's interaction.

176-200 points within the last 52 weeks: A second letter is prepared by the HR department if the high score is not justifiable and it is then sent to the employee in this case informing them of how disruptive it is to have frequent absences. Once again, the employee is encouraged to seek assistance by their manager. The employee is also informed that if further absences are observed they will have to meet the HR for further discussions. At no point during this process will the system generate any automatic messages to the affected data subject nor will any automated decision happen without HR's input.

> 200 points within the last 52 weeks: A third letter is prepared by the HR department if the high score is not justifiable in which the employee is requested to meet the HR in order to discuss how the employee's attendance could be improved. At no point during this process will the system generate any automatic messages to the affected data subject nor will any automated decision happen without HR's input.

Ελεύθερη μετάφραση:

125 - 175 βαθμοί κατά τις τελευταίες 52 εβδομάδες:

Αν το υψηλό σκορ δεν είναι δικαιολογημένο, συντάσσεται επιστολή από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και στη συνέχεια αποστέλλεται στον εργοδοτούμενο μέσω του διευθυντή του τμήματος του για να τον ενημερώσει ότι έχουν παρατηρηθεί συχνές απουσίες. Ο εργοδοτούμενος ενθαρρύνεται να έχει συνάντηση με τον διευθυντή του προκειμένου να εξευρεθούν τρόποι για βελτίωση της προσέλευσης του στην εργασία

ή να εξευρεθούν τρόποι για επίσπευση της ανάκτησης της υγείας του. Σε καμία περίπτωση κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας δεν θα παραχθούν αυτόματα μηνύματα από το σύστημα που να αφορούν στο επηρεαζόμενο υποκείμενο των δεδομένων ούτε θα ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση αυτοματοποιημένης μορφής χωρίς τη συμμετοχή/παρέμβαση του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

176 - 200 βαθμοί κατά τις τελευταίες 52 εβδομάδες:

Ετοιμάζεται δεύτερη επιστολή από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού εάν το υψηλό σκορ δεν είναι δικαιολογημένο και στη συνέχεια αποστέλλεται στον εργοδοτούμενο, όπου σε αυτήν την περίπτωση ενημερώνεται για το πόσο αποδιοργανωτικές είναι οι συχνές απουσίες. Για άλλη μια φορά, ο εργοδοτούμενος ενθαρρύνεται να ζητήσει βοήθεια από τον διευθυντή του. Επίσης, ο εργοδοτούμενος ενημερώνεται ότι αν παρατηρηθούν περαιτέρω απουσίες, θα πρέπει να συναντηθεί με το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για περαιτέρω συζητήσεις. Σε καμία περίπτωση κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας δεν θα παραχθούν αυτόματα μηνύματα από το σύστημα που να αφορούν στο επηρεαζόμενο υποκείμενο των δεδομένων ούτε θα ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση αυτοματοποιημένης μορφής χωρίς τη συμμετοχή/παρέμβαση του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

> 200 βαθμοί κατά τις τελευταίες 52 εβδομάδες:

Ετοιμάζεται τρίτη επιστολή από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού εάν το υψηλό σκορ δεν είναι δικαιολογημένο, στην οποία ο εργοδοτούμενος καλείται να συναντηθεί με το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για συζήτηση της βελτίωσης της προσέλευσης του στην εργασία. Σε καμία περίπτωση κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας δεν θα παραχθούν αυτόματα μηνύματα από το σύστημα που να αφορούν στο επηρεαζόμενο υποκείμενο των δεδομένων ούτε θα ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση αυτοματοποιημένης μορφής χωρίς τη συμμετοχή/παρέμβαση του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.

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

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 30 του Κανονισμού, ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων των Εταιρειών Louis, εταιρεία Grant Thornton, υπέβαλε στο Γραφείο μου στις 4 Μαρτίου 2019, Αρχείο των δραστηριοτήτων επεξεργασίας, στο οποίο **έχει δηλωθεί ότι, οι σκοποί επεξεργασίας**, μέσω του συστήματος, του ονόματος, του επώνυμου, του είδους ασθένειας, του ιατρικού πιστοποιητικού, του πιστοποιητικού άδειας ασθενείας, της διάρκειας απουσίας και των ημερομηνιών απουσίας που αφορούν στους εργοδοτούμενους είναι:

(α) Η καταχώριση και η καταμέτρηση των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων και

(β) ο εντοπισμός συχνών απουσιών λόγω άδειας ασθενείας.

2.4. 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 των Εταιρειών Louis και των εργοδοτούμενων αυτών.

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 σύνομη 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 στην 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 μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας.

Ο σκοπός της επεξεργασίας καθορίζεται στην εν λόγω νομική βάση ή, όσον αφορά στην 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. Η αιτιολογική σκέψη 47 του Κανονισμού αναφέρει τα κάτωθι αναφορικά με το άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού:

«Τα έννομα συμφέροντα του υπευθύνου επεξεργασίας, περιλαμβανομένων εκείνων ενός υπευθύνου επεξεργασίας στον οποίο μπορούν να κοινοποιηθούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή τρίτων, μπορεί να παρέχουν τη νομική βάση για την επεξεργασία, υπό τον όρο ότι δεν υπερισχύουν των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις θεμιτές προσδοκίες των υποκειμένων των δεδομένων βάσει της σχέσης τους με τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Τέτοιο έννομο συμφέρον θα μπορούσε λόγω χάρη να υπάρχει όταν υφίσταται σχετική και κατάλληλη σχέση μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας, όπως αν το υποκείμενο των δεδομένων είναι πελάτης του υπευθύνου επεξεργασίας ή βρίσκεται στην υπηρεσία του. Εν πάση περιπτώσει η ύπαρξη έννομου συμφέροντος θα χρειάζοταν προσεκτική αξιολόγηση, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το υποκείμενο των δεδομένων, κατά τη χρονική στιγμή και στο πλαίσιο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μπορεί εύλογα να αναμένει ότι για τον σκοπό αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί επεξεργασία. Ειδικότερα, τα συμφέροντα και τα θεμελιώδη δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων θα μπορούσαν να υπερισχύουν των συμφερόντων του υπευθύνου επεξεργασίας, όταν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το υποκείμενο των δεδομένων δεν αναμένει εύλογως περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων του. Δεδομένου ότι εναπόκειται στον νομοθέτη να παρέχει διά νόμου τη νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τις δημόσιες αρχές, η εν λόγω νομική βάση δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται στην επεξεργασία από τις δημόσιες αρχές κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στον βαθμό που είναι αυστηρά αναγκαία για τους σκοπούς πρόληψης της απάτης, συνιστά επίσης έννομο συμφέρον του ενδιαφερόμενου υπευθύνου επεξεργασίας. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για σκοπούς άμεσης εμπορικής προώθησης μπορεί να θεωρηθεί ότι διενεργείται χάριν έννομου συμφέροντος.

3.2.3. Αναφορικά με το άρθρο 6(4) του Κανονισμού, η αιτιολογική σκέψη 50 του Κανονισμού συμπληρώνει ότι:

«50) Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για σκοπούς άλλους από εκείνους για τους οποίους τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συλλέχθηκαν αρχικά θα πρέπει να επιτρέπεται μόνο εφόσον η επεξεργασία είναι συμβατή με τους σκοπούς για τους οποίους τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συλλέχθηκαν αρχικά. Σε αυτήν την περίπτωση, δεν απαιτείται νομική βάση χωριστή από εκείνη που επέτρεψε τη συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η νομική βάση που προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μπορεί επίσης να συνιστά τη νομική βάση για την περαιτέρω επεξεργασία. Για να εξακριβωθεί αν ο σκοπός της περαιτέρω επεξεργασίας είναι συμβατός με τον σκοπό της αρχικής συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, εφόσον πληροί όλες τις απαιτήσεις για τη νομιμότητα της αρχικής επεξεργασίας, θα πρέπει να λάβει υπόψη, μεταξύ άλλων: τυχόν συνδέσμους μεταξύ των σκοπών αυτών και των σκοπών της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας· το πλαίσιο στο οποίο έχουν συλλεγεί τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως τις εύλογες προσδοκίες του υποκειμένου

των δεδομένων βάσει της σχέσης του με τον υπεύθυνο επεξεργασίας ως προς την περαιτέρω χρήση τους· τη φύση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· τις συνέπειες της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας για τα υποκείμενα των δεδομένων· και την ύπαρξη κατάλληλων εγγυήσεων τόσο για τις αρχικές όσο και τις σκοπούμενες πράξεις περαιτέρω επεξεργασίας. Όταν το υποκείμενο των δεδομένων παρέσχε τη συναίνεσή του ή η επεξεργασία βασίζεται στο δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους που συνιστά αναγκαίο και αναλογικό μέτρο σε μια δημοκρατική κοινωνία για τη διασφάλιση, ειδικότερα, σημαντικών σκοπών στο πλαίσιο γενικού δημόσιου συμφέροντος, θα πρέπει να επιτρέπεται στον υπεύθυνο επεξεργασίας να προβαίνει στην περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ανεξάρτητα από τη συμβατότητα των σκοπών. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να διασφαλίζεται η εφαρμογή των αρχών που καθορίζονται στον παρόντα κανονισμό και, ιδίως, η ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων σχετικά με τους άλλους αυτούς σκοπούς και σχετικά με τα δικαιώματά του, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος προβολής αντιρρήσεων.».

3.2.4. Χρήσιμη αναφορά μπορεί να γίνει και από την Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29, η οποία υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων, 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:

«αν ο εργοδότης επικαλείται έννομο συμφέρον [...], 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.».

«..... είναι απαραίτητο να υπάρχουν ειδικά μέτρα μετριασμού ώστε να διασφαλίζεται η δίκαιη ισορροπία μεταξύ του έννομου συμφέροντος του εργοδότη και των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων.».

3.2.5. Η Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την προστασία δεδομένων, εξέδωσε στις 9 Απριλίου 2014, Γνώμη με αρ. 06/2014 σχετικά με την έννοια των έννομων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας. Χρήσιμα είναι τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«Ο κατωτέρω ενδεικτικός κατάλογος παρουσιάζει ορισμένα από τα πλέον κοινά πλαίσια εντός των οποίων ενδέχεται να τεθεί ζήτημα εννόμου συμφέροντος.

- άσκηση του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης και της πληροφόρησης, περιλαμβανομένων των μέσων μαζικής ενημέρωσης και των τεχνών
- συμβατικές δραστηριότητες άμεσης εμπορικής προώθησης και άλλες μορφές εμπορίας ή διαφήμισης
- αυτόκλητα μηνύματα μη εμπορικού χαρακτήρα, περιλαμβανομένων των πολιτικών ή φιλανθρωπικών εκστρατειών για τη συγκέντρωση χρημάτων
- είσπραξη νομίμων απαιτήσεων, περιλαμβανομένης της είσπραξης απαιτήσεων μέσω εξώδικων διαδικασιών
- πρόληψη της απάτης, της καταχρηστικής άσκησης αρμοδιοτήτων κατά την παροχή υπηρεσιών ή της νομιμοποίησης εσόδων από παράνομες δραστηριότητες
- παρακολούθηση των υπαλλήλων για σκοπούς ασφάλειας ή διαχείρισης
- συστήματα καταγγελίας παρατυπιών
- φυσική ασφάλεια, ασφάλεια ΤΠ και δικτύων
- επεξεργασία για ιστορικούς, επιστημονικούς ή στατιστικούς σκοπούς

□ επεξεργασία για σκοπούς επιστημονικής έρευνας (περιλαμβανομένης της έρευνας για σκοπούς εμπορικής προώθησης).

Συνεπώς, ένα συμφέρον μπορεί να θεωρηθεί έννομο εφόσον ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να επιδιώξει την εκπλήρωσή του με τρόπο που συνάδει με τη νομοθεσία περί της προστασίας των δεδομένων και τη λοιπή νομοθεσία. Με άλλα λόγια, ένα έννομο συμφέρον πρέπει να είναι «αποδεκτό βάσει του νόμου».»

«Ως «συμφέρον» νοείται το ευρύτερο διακύβευμα το οποίο ενδέχεται να υπαγορεύει στον υπεύθυνο επεξεργασίας την επεξεργασία, ή το όφελος που αποκομίζει ο υπεύθυνος επεξεργασίας από την επεξεργασία, καθώς και το συναφές δυνητικό όφελος της κοινωνίας. Το συμφέρον μπορεί να είναι επιτακτικό, σαφές ή αμφιλεγόμενο.»

«Για να θεωρείται «έννομο» ένα συμφέρον πρέπει να είναι σύννομο, δηλαδή να συνάδει με το εφαρμοστέο ενωσιακό και εθνικό δίκαιο. Πρέπει επίσης να προσδιορίζεται με τη δέουσα σαφήνεια και να είναι επαρκώς συγκεκριμένο ώστε να είναι εφικτή η στάθμισή του έναντι των συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα. Επιπλέον, πρέπει να είναι πραγματικό και υφιστάμενο συμφέρον, δηλαδή να μην είναι υποθετικό.»

«Ακόμη και τα άτομα που ασκούν παράνομες δραστηριότητες δεν θα πρέπει να υπόκεινται σε δυσανάλογες παρεμβάσεις σε σχέση με τα δικαιώματα και τα συμφέροντά τους. Για παράδειγμα, τα συμφέροντα ενός ατόμου που κατηγορείται ότι έχει διαπράξει κλοπή σε σουπερμάρκετ υπερισχύουν του συμφέροντος που επιτάσσει τη δημοσίευση της φωτογραφίας του και των στοιχείων της διεύθυνσής του στους τοίχους του σουπερμάρκετ ή/και στο Διαδίκτυο από τον ιδιοκτήτη του καταστήματος.»

«Στο σημείο αυτό πρέπει να τονισθεί ο σημαντικός ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν οι διασφαλίσεις¹ όσον αφορά τον μετριασμό των αδικαιολόγητων επιπτώσεων για τα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα, μεταβάλλοντας κατ' αυτόν τον τρόπο το αποτέλεσμα της στάθμισης μεταξύ των δικαιωμάτων και των συμφερόντων σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην υποσκελίζονται τα έννομα συμφέροντα του υπευθύνου της επεξεργασίας. Η χρήση διασφαλίσεων αφ' εαυτή ασφαλώς δεν επαρκεί για να δικαιολογήσει κάθε είδους επεξεργασία σε κάθε είδους πλαίσιο. Περαιτέρω, οι εν λόγω διασφαλίσεις πρέπει να είναι πρόσφορες και επαρκείς και να μετριαζουν πέραν πάσης αμφιβολίας και σε σημαντικό βαθμό τις επιπτώσεις για τα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα.»

«..... το γεγονός ότι ένας υπεύθυνος επεξεργασίας ενεργεί όχι μόνο προς το ίδιο έννομο συμφέρον (π.χ. το επιχειρηματικό του συμφέρον), αλλά επίσης προς το συμφέρον της ευρύτερης κοινότητας, μπορεί να προσδώσει μεγαλύτερη «βαρύτητα» στο εν λόγω συμφέρον. Όσο πιο επιτακτικό είναι το δημόσιο συμφέρον ή το συμφέρον της ευρύτερης κοινότητας και όσο πιο σαφής η αναγνώρισή του και η προσδοκία της κοινότητας και των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να αναλάβει δράση και να επεξεργάζεται δεδομένα κατά την επιδίωξή του, τόσο μεγαλύτερη βαρύτητα έχει κατά τη στάθμιση των εννόμων συμφερόντων.»

«Παράδειγμα 14: Ηλεκτρονική παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου

Ο εργοδότης παρακολουθεί τη χρήση του διαδικτύου από τους εργαζόμενους στη διάρκεια του ωραρίου τους για να ελέγχει εάν κάνουν υπερβολική χρήση των συστημάτων πληροφορικής της επιχείρησης για προσωπικούς λόγους. Τα συλλεγόμενα δεδομένα περιλαμβάνουν προσωρινά αρχεία και «cookies» που δημιουργούνται στους υπολογιστές των εργαζομένων, στα οποία καταγράφονται οι ιστοσελίδες που αυτοί επισκέφτηκαν και οι μεταφορτώσεις που πραγματοποίησαν στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας τους. Τα δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με τα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους/την επιτροπή εργαζομένων της εταιρείας. Επίσης, τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα δεν ενημερώνονται επαρκώς σχετικά με τις πρακτικές αυτές.

¹ Μεταξύ των διασφαλίσεων περιλαμβάνονται, ενδεικτικά, αυστηροί περιορισμοί σχετικά με τον όγκο των συλλεγομένων δεδομένων, η άμεση διαγραφή των δεδομένων μετά την χρήση, τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που θα εξασφαλίζουν τον λειτουργικό διαχωρισμό των δεδομένων, η πρόσφορη χρήση τεχνικών ανωνυμοποίησης, η ομαδοποίηση των δεδομένων, η χρήση τεχνολογιών βελτίωσης της προστασίας της ιδιωτικής ζωής, της διαφάνειας και της λογοδοσίας, καθώς και η δυνατότητα απαλλαγής από την επεξεργασία.

Ο όγκος και η φύση των δεδομένων που συλλέγονται συνιστούν σημαντική παρέμβαση στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Πέραν των θεμάτων αναλογικότητας, η διαφάνεια των πρακτικών, η οποία συνδέεται στενά με τις βάσιμες προσδοκίες των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα, αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα που πρέπει να ληφθεί υπόψη. Ακόμη και αν ο εργοδότης έχει έννομο συμφέρον να περιορίσει τον χρόνο που αναλώνεται από τους εργαζόμενους στην επίσκεψη ιστοτόπων που δεν σχετίζονται άμεσα με την εργασία τους, οι χρησιμοποιούμενες μέθοδοι δεν πληρούν το κριτήριο στάθμισης Ο εργοδότης θα πρέπει να χρησιμοποιεί λιγότερο παρεμβατικές μεθόδους (π.χ. περιορισμό της δυνατότητας πρόσβασης σε ορισμένους ιστοτόπους) οι οποίες, ως βέλτιστη πρακτική, πρέπει να συζητούνται και να συμφωνούνται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά και να κοινοποιούνται στους εργαζόμενους με διαφανή τρόπο.».

3.2.6. Ο Επίτροπος Πληροφοριών της Αγγλίας (Information Commissioner's Office) εξέδωσε Οδηγό (Guide) στους Οργανισμούς αναφορικά με την επίκληση του έννομου συμφέροντος, στον οποίο αναφέρεται, μεταξύ άλλων, το ακόλουθο απόσπασμα:

«Whilst a three-part test is not explicitly set out as such in the GDPR, the legitimate interests provision does incorporate three key elements. Article 6(1)(f) breaks down into three parts:
“processing is necessary for...

...the purposes of the legitimate interests pursued by the controller or by a third party, ...

...except where such interests are overridden by the interests or fundamental rights and freedoms of the data subject which require protection of personal data, in particular where the data subject is a child.”

It makes most sense to apply this as a test in the following order:

- Purpose test – is there a legitimate interest behind the processing?
- Necessity test – is the processing necessary for that purpose?
- Balancing test – is the legitimate interest overridden by the individual's interests, rights or freedoms?

This concept of a three-part test for legitimate interests is not new. In fact the Court of Justice of the European Union confirmed this approach to legitimate interests in the Rigas case (C-13/16, 4 May 2017) in the context of the Data Protection Directive 95/46/EC, which contained a very similar provision.

Ελεύθερη μετάφραση:

«Ενώ ο έλεγχος που αποτελείται από τρία μέρη δεν ορίζεται ρητά στον Κανονισμό, η διάταξη που αφορά στα έννομα συμφέροντα περιλαμβάνει τρία βασικά στοιχεία.

Το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο στ) περιλαμβάνει τρία μέρη:

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, ιδίων εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί.

Είναι λογικό να εφαρμοστεί η εν λόγω διάταξη ως έλεγχος με την ακόλουθη σειρά:

Έλεγχος σκοπού - υπάρχει έννομο συμφέρον πίσω από την επεξεργασία;

Έλεγχος αναγκαιότητας - είναι η επεξεργασία αναγκαία για το σκοπό αυτό;

Έλεγχος στάθμισης – υπερέχει το έννομο συμφέρον έναντι των συμφερόντων, δικαιωμάτων ή των ελευθεριών του ατόμου;

Ο έλεγχος των τριών μερών αναφορικά με το έννομο συμφέρον δεν είναι νέος. Στην πραγματικότητα, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβεβαίωσε αυτή την προσέγγιση αναφορικά με το έννομο συμφέρον στην υπόθεση Rigas (C-13/16 της 4ης Μαΐου 2017) στο πλαίσιο της οδηγίας 95/46/EK για την προστασία των δεδομένων, η οποία περιείχε πολύ παρόμοια διάταξη.».

Στον ίδιο Οδηγό αναφέρονται, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα αποσπάσματα:

«It may be the most appropriate basis when:

- the processing is not required by law but is of a clear benefit to you or others;
- there's a limited privacy impact on the individual;
- the individual should reasonably expect you to use their data in that way»

«There may also be occasions when you have a compelling justification for the processing which may mean that a more intrusive impact on the individual can be warranted. However in such cases you need to ensure that you can demonstrate that any impact is justified.».

«The legitimate interests basis is likely to be most useful where there is either a minimal impact on the individual, or else a compelling justification for the processing.».

«You should not look to rely on it simply because it may initially seem easier to apply than other lawful bases. It is not always be the easiest option, and in fact places more responsibility on you to justify your processing and any impact on individuals. In effect, it requires a risk assessment based on the specific context and circumstances to demonstrate that processing is appropriate.».

Ελεύθερη μετάφραση:

«Μπορεί να είναι η καταλληλότερη βάση όταν:

- η επεξεργασία δεν απαιτείται από το νόμο, αλλά έχει σαφές όφελος για εσάς ή για άλλους,
- υπάρχει περιορισμένος αντίκτυπος στην ιδιωτική ζωή του ατόμου,
- το άτομο εύλογα αναμένει ότι θα χρησιμοποιήσετε τα δεδομένα του με τον τρόπο αυτό».

«Μπορεί επίσης να υπάρχουν περιπτώσεις όπου δικαιολογείται μία πιο παρεμβατική επίπτωση στο άτομο. Ωστόσο, σε τέτοιες περιπτώσεις, θα πρέπει να διασφαλίσετε ότι μπορείτε να αποδείξετε ότι δικαιολογείται οποιαδήποτε επίπτωση.».

«Η νομική βάση του έννομου συμφέροντος είναι πιθανόν να είναι πιο χρήσιμη όταν υπάρχει ελάχιστος αντίκτυπος στο άτομο ή άλλος επιτακτικός λόγος για την επεξεργασία.».

«Δεν πρέπει να το επικαλεστείτε μόνο και μόνο επειδή μπορεί αρχικά να φαίνεται ευκολότερο να εφαρμοστεί από άλλες νόμιμες βάσεις. Δεν είναι πάντοτε η ευκολότερη επιλογή και στην πραγματικότητα θέτει περισσότερη ευθύνη σε εσάς για να δικαιολογήσετε την επεξεργασία και οποιοδήποτε αντίκτυπο στα άτομα. Στην πραγματικότητα, απαιτεί εκτίμηση κινδύνου βάσει του συγκεκριμένου πλαισίου και των περιστάσεων ώστε να αποδειχθεί ότι η επεξεργασία είναι κατάλληλη.».

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 διασυνοριακών 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

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 ανθρωπίνων 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 δικαίο 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 (1)(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 ανθρωπινή 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 υπερिशύουν 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 διακόπτει² (ή να αποφεύγει να ξεκινήσει) τη διαδικασία κατάρτισης προφίλ, εκτός εάν μπορεί να καταδείξει την ύπαρξη επιτακτικών και νόμιμων λόγων που υπερिशύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί επίσης να χρειαστεί να διαγράψει τα σχετικά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα³.».

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

3.5.1. 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

² ΓΚΠΔ - Άρθρο 18 παράγραφος 1 στοιχείο δ)

³ ΓΚΠΔ - Άρθρο 17 παράγραφος 1 στοιχείο γ)

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.».

3.5.2. 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.

3.6. Άρθρο 61 – Αμοιβαία συνδρομή

3.6.1. 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 ασθενοειδούς, χρησιμοποιώντας τον «Συντελεστή Bradford».

3.6.2. 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 ασθενοειδούς από τους ιατρούς. Με τη χρήση ειδικών αλγορίθμων, το σύστημα ήταν σε θέση να προβλέψει πιθανές αδικαιολόγητες άδειες ασθενοειδούς. Το σύστημα ανέλυε δεδομένα αναφορικά με τους εργοδοτούμενους, όπως συχνότητα και διάρκεια της άδειας ασθενοειδούς, 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.

3.7. Άρθρο 88 – Επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης

3.7.1. 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 περιουσίας 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.».

3.7.2. 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 περιουσίας 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 ανθρώπινης 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.».

3.8. Αποφάσεις

3.8.1. 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 βασιζόμενο 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.

3.8.2. 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.

3.8.3. 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 ασθενείας και η συχνότητα λήψης άδειας ασθενείας που αφορούν 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 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.

Υπεύθυνος επεξεργασίας είναι οι Εταιρείες Louis (άρθρο 4(7) του Κανονισμού).

Υποκείμενα των δεδομένων είναι οι εργοδοτούμενοι των Εταιρειών Louis (άρθρο 4(1) του Κανονισμού).

4.2. Οι Εταιρείες Louis, ως οι εργοδότες, έχουν δικαίωμα να ασκούν 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.

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, οι Εταιρείες Louis θα μπορούσαν να καλούν σε προφορικές συνεντεύξεις/συναντήσεις τους εργοδοτούμενους που απουσιάζουν συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας/μήνα και/ή συχνά και/ή συστηματικά λόγω ασθενείας και/ή τους εργοδοτούμενους για τους οποίους υπάρχει υπόνοια και/ή καταγγελία ότι, παρουσιάζουν ψευδή πιστοποιητικά αδειών ασθενείας.

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^ο στάδιο: Προσδιορισμός του έννομου συμφέροντος. **Δηλαδή, ποιός είναι ο σκοπός της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και γιατί είναι σημαντικός για τον υπεύθυνου επεξεργασίας.** Ωστόσο, ακόμη και αν το συμφέρον του υπεύθυνου 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^ο 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^ο 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 δεσποζουσα 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 αόριστους 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 εξηγούν 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, οι Εταιρείες Louis για να μπορούν να προβαίνουν σε επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στην υγεία, πρέπει να μπορούν να ικανοποιούν 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. Εκτίμηση Έννομου Συμφέροντος

Το άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού επιτρέπει την επεξεργασία ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ της εφαρμογής της στάθμισης των έννομων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας έναντι των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των υποκειμένων των δεδομένων.

(i) Η Εκτίμηση του Έννομου Συμφέροντος, που έχει διενεργηθεί από τους Καθ'ων το παράπνο, την οποία έχω μελετήσει διεξοδικά, δεν ευσταθεί καθότι **δεν τεκμηριώνει / αποδεικνύει ότι:**

Η ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, ο οποίος υψώνει στο τετράγωνο (πολλαπλασιάζει με τον εαυτό του) τον αριθμό των περιπτώσεων που λαμβάνεται η άδεια ασθένειας (ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΛΗΨΗΣ ΑΔΕΙΑΣ) και κατ'επέκταση τα ενδεχόμενα μέτρα που λαμβάνονται εναντίον των εργοδοτούμενων βάσει του αριθμητικού αποτελέσματος που

παράγεται, για σκοπούς ικανοποίησης των έννομων συμφερόντων τους, όπως αυτά διατυπώνονται στην εν λόγω Εκτίμηση,

ΥΠΕΡΕΧΕΙ/ΥΠΕΡΙΣΧΥΕΙ των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργοδοτούμενων (άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού)

και ως εκ τούτου, η εν λόγω επεξεργασία (βαθμολόγηση των αδειών ασθενείας χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford) ΔΕΝ μπορεί να βασιστεί στις διατάξεις του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού, που αφορά στην προστασία των έννομων συμφερόντων τους.

(ii) Η εν λόγω 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. Το εν λόγω μέτρο κρίνεται δυσανάλογο, τιμωρητικό και εκδικητικό.

(iii) Η Εκτίμηση του Έννομου Συμφέροντος που έχει διενεργηθεί από τους Καθ'ων το παράπονο, θα μπορούσε να ευσταθεί/ισχύει στην περίπτωση που το αυτοματοποιημένο Σύστημα προέβαινε σε απλή αρίθμηση των απουσιών των εργοδοτούμενων, λόγω άδειας ασθενείας, χωρίς ωστόσο ο αριθμός των απουσιών, δηλαδή της συχνότητας, να πολλαπλασιάζεται με τον εαυτό του.

Βάσει του αριθμητικού αποτελέσματος που θα παραγόταν, το δικαίωμα των Εταιρειών Louis, ως οι εργοδότες, θα εξακολουθούσε να υφίσταται για λήψη μέτρων εναντίον των εργοδοτούμενων, σύμφωνα με το ισχύον εργατικό δίκαιο και ως εκ τούτου θα ήταν σε θέση να ικανοποιήσουν τα έννομα συμφέροντα τους όπως αυτά καταγράφονται στην Εκτίμηση.

(iv) Λαμβάνοντας υπόψη τον υπερβολικό χαρακτήρα της κατάρτισης προφίλ των εργοδοτούμενων των Εταιρειών Louis, βάσει της βαθμολογίας που λαμβάνουν μέσω ενός αυτοματοποιημένου συστήματος, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, και των ενδεχομένως «ανακριβών»/παραπλανητικών πληροφοριών/αποτελεσμάτων που εξάγονται, αφού:

- βαθμολογούνται «αυστηρά» οι εργοδοτούμενοι που λαμβάνουν άδεια ασθενείας συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας/μήνα, και/ή συχνά και/ή συστηματικά και
- δεν υπάρχει οποιοδήποτε υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και/ή σύμβαση που να επιτρέπει τη βαθμολόγηση της συχνότητας λήψης άδειας ασθενείας και
- δεν θα μπορούσε να υπάρχει οποιοδήποτε νομικό πλαίσιο και/ή σύμβαση που να απαγορεύει τη λήψη άδειας ασθενείας συγκεκριμένες μέρες της εβδομάδας/μήνα και/ή συχνά και/ή συστηματικά,

συμβάλλει στην υπέρ των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων.

5.2. Νομική βάση της επεξεργασίας, δηλαδή της βαθμολόγησης των αδειών ασθενείας

Δεδομένου ότι, η επεξεργασία που διενεργείται μέσω του αυτοματοποιημένου συστήματος χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford αφορά 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 κρίσιμη επεξεργασία στερείται νομικής βάσης, αφού, αφενός δεν έχει τεκμηριωθεί ότι, το έννομο συμφέρον των Εταιρειών Louis υπερτερεί των συμφερόντων, δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων, ούτως ώστε η εν λόγω επεξεργασία να μπορεί να βασιστεί στο άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού, αφετέρου, δεν ισχύει καμία από τις εξαιρέσεις του άρθρου 9(2) που να επιτρέπει τέτοια επεξεργασία.

5.3. Οι ισχυρισμοί του δικηγόρου των Καθ'ων το παράπονο, όπως αναφέρονται στην επιστολή του με Αρ. Αναφ. Ε/ΜΜ/Company-89/6 και με ημερομηνία 02.09.2019 απαντώνται ως κάτωθι:

Παρ.1 των Καθ'ων - βαθμολόγηση των απουσιών λόγω άδειας ασθενείας

1. Ο Συντελεστής Bradford δεν οδηγεί μόνο σε αριθμητική απόδοση στοιχείων (points) που είναι συνάρτηση αποκλειστικά του αριθμού των ημερών απουσιών λόγω ασθενείας και των περιπτώσεων απουσίας, όπως αναφέρετε στην παρ. 1 της επιστολής σας. Δεν είναι δηλαδή απλά ένα εργαλείο καταμέτρησης, καταγραφής και παρακολούθησης των αδειών ασθενείας των εργοδοτούμενων.

1.1. Από ενδελεχή μελέτη του Συστήματος σε πληθώρα ιστοσελίδων στο διαδίκτυο καθώς επίσης από την γραπτή ενημέρωση που είχα από τις Εταιρείες, μέσω της Πολιτικής Ασθενείας (Sick Leave Policy Scope & Purpose), αντίγραφο της οποίας μου απεστάλη στις 04.03.2019, ο Συντελεστής Bradford είναι ένα διαγνωστικό εργαλείο που εντοπίζει συχνές απουσίες μικρής διάρκειας (short term sick leaves). Όσο ψηλότερος είναι ο βαθμός Bradford, τόσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των απουσιών ασθενείας μικρής διάρκειας.

1.2. Τα «σημεία ενεργοποίησης» τίθενται/ρυθμίζονται από τις Εταιρείες και όταν οι βαθμολογίες των εργοδοτούμενων φτάσουν στα εν λόγω σημεία, ακολουθούν προσωπικές συνεντεύξεις, οι ερωτήσεις των οποίων μπορεί να αφορούν και δεδομένα υγείας.

1.3. Η λέξη «βαθμολόγηση» δεν έχει την ερμηνεία που συναντάται στα λεξικά⁴ αλλά σημαίνει τον Συντελεστή Bradford, δηλαδή το αριθμητικό αποτέλεσμα που παράγεται βάσει του μαθηματικού τύπου που χρησιμοποιείται στην επεξεργασία των απουσιών αδειών ασθενείας:

Συντελεστής Bradford = συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία λόγω άδειας ασθενείας x (αριθμός των περιπτώσεων)²,

και επομένως δεν «οδηγεί ή δυνατό να οδηγήσει σε παρερμηνείες, ως προς τον σκοπό, την πραγματική λειτουργία και τα αποτελέσματα που δίδονται με την εφαρμογή του», όπως σχετικά αναφέρεται στην παρ. 1 της επιστολής σας.

1.4. Η αναφορά σας ότι «το σύστημα δεν επηρεάζεται, δεν βαθμολογεί και ούτε σημειώνει ούτε αποδίδει διαφορετική αρίθμηση ή εξάγει άλλο αποτέλεσμα με βάση το οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό της απουσίας (λ.χ. Σαββατοκύριακα, πριν ή μετά από γιορτές κλπ)» είναι ακριβής και επιβεβαιώνει την θέση μας ότι, από τη στιγμή που το αποτέλεσμα του Συντελεστή Bradford επηρεάζεται/καθορίζεται από τον αριθμό των ξεχωριστών απουσιών, συνεπάγεται ότι, εργοδοτούμενος που απουσιάζει μία εβδομάδα συνεχόμενη, έχει χαμηλότερη βαθμολογία από εργοδοτούμενο που απουσιάζει επτά μεμονωμένες ημέρες, οι οποίες μπορεί να είναι Σαββατοκύριακα ή να προηγούνται ή έπονται αργιών/γιορτών.

Εξάλλου, όπως μου αναφέρθηκε κατά τη συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στο Γραφείο μου στις 19.07.2018, από τον κ. XXXXX, Managing Director των εταιρειών LGS Handling και LOUIS TRAVEL και τον κ. XXXXXXXX, Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού των εταιρειών LGS Handling και LOUIS TRAVEL, υπάρχει ιδιαίτερο πρόβλημα στο αεροδρόμιο Λάρνακας, όπου λόγω της φύσης της εργασίας (εργασία με σύστημα βάρδιας), αρκετοί εργοδοτούμενοι συστηματικά απουσιάζουν από την εργασία τους και παρουσιάζουν άδεια ασθενείας, ιδιαίτερα τα Σαββατοκύριακα.

⁴ Στο Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας του Γ. Μπαμπινιώτη, η λέξη «βαθμολόγηση» προέρχεται από τη λέξη «βαθμολογώ». «Βαθμολογώ» σημαίνει «αξιολογώ με βαθμό (κάποιον/κάτι), εντάσσω σε σχετική κλίμακα σύμφωνα με τους βαθμούς που απονέμω». «Βαθμός» σημαίνει «το αριθμητικό ή άλλο σύμβολο (λ.χ. γράμμα), με το οποίο δηλώνεται η επίδοση σε κλίμακα αξιολόγησης».

Επομένως, λαμβάνοντας υπόψιν τον μαθηματικό τύπο που χρησιμοποιεί ο Συντελεστής Bradford, εάν για παράδειγμα εργοδοτούμενος απουσιάσει με άδεια ασθενείας δύο ξεχωριστά Σάββατα σε διάστημα 12 μηνών θα λάβει 8 βαθμούς [$2 \times (2)^2$], σε αντίθεση με εργοδοτούμενο ο οποίος εάν απουσιάσει οποιοσδήποτε δύο συνεχόμενες μέρες σε διάστημα 12 μηνών, θα λάβει 2 βαθμούς [$2 \times (1)^2$].

1.5. Έχοντας υπόψιν τον ορισμό του όρου «κατάρτιση προφίλ» που αποδίδεται στο άρθρο 4 του Κανονισμού και τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ομάδας Εργασίας για την Προστασία Δεδομένων του Άρθρου 29, ημερ. 06.02.2018, για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού, είναι ξεκάθαρο ότι:

Η επεξεργασία που εκτελείται με τη χρήση του Συντελεστή Bradford οδηγεί σε κατάρτιση προφίλ (βαθμολόγηση των ημερών και της συχνότητας των αδειών ασθενείας βάσει ενός συγκεκριμένου μαθηματικού τύπου), με σκοπό την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών (της υγείας των εργοδοτούμενων και σε κάποιες περιπτώσεις της προσωπικής και/ή ιδιωτικής ζωής τους, αφού όταν η βαθμολογία τους φτάσει στα «σημεία ενεργοποίησης», διενεργούνται προσωπικές συνεντεύξεις, από τις οποίες δύναται να ληφθούν πληροφορίες που αφορούν στην προσωπική και/ή ιδιωτική ζωή τους, περιλαμβανομένων και δεδομένων που αφορούν στην υγεία).

Επομένως, «το σύστημα δεν προβαίνει σε αξιολόγηση προσωπικών πτυχών», όπως ορθά αναφέρετε στην τελευταία παράγραφο και για αυτό, στην εξεταζόμενη υπόθεση, δεν τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 22 του Κανονισμού που αφορά στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, ΧΩΡΙΣ ανθρώπινη παρέμβαση. **Στην παρούσα περίπτωση, το σύστημα παράγει αποτέλεσμα, βάσει ενός τυποποιημένου μαθηματικού τύπου, το οποίο οι Εταιρείες Louis χρησιμοποιούν για να καταρτίζουν προφίλ και να αξιολογούν προσωπικές πτυχές των εργοδοτούμενων (δηλαδή ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ)** και για αυτό τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 21 του Κανονισμού (δικαίωμα εναντίωσης).

Επιπρόσθετα σημειώνω ότι, αν και η απόφαση μου είναι άνευ οποιουδήποτε επηρεασμού, οι απόψεις μου για την επεξεργασία που διενεργείται μέσω του Συστήματος και κατ'επέκταση για τη νομιμότητα του Συστήματος ταυτίζονται πλήρως με τις απόψεις των λοιπών Εποπτικών Αρχών.

Παρ.2 των Καθ'ων - αποτέλεσμα που παράγεται από το Σύστημα

Ισχύουν τα ίδια πιο πάνω. Επιπρόσθετα, σημειώνω τα ακόλουθα για τη φράση «αντικειμενική μηχανική μορφή» στην οποία κάνετε αναφορά στην επιστολή σας:

“This is a singular deficiency, because how it was created, what rationale lay behind the squaring of number of spells of absence, and if it was ever peer reviewed in any academic journal, is not available. In fact, as far as I can ascertain, it never has been subject to academic scrutiny in any peer reviewed journal or featured in any books on statistics.

.....
Penalising genuinely ill employees, immediately following absence or later through an appraisal system, can create a range of negative repercussions for the employee and employer alike.”⁵

Ελεύθερη μετάφραση:

«Ο Συντελεστής είναι ανεπαρκής για το πώς δημιουργήθηκε, ποιά λογική κρύβεται πίσω από το να πολλαπλασιάζεται ο αριθμός των χρονικών περιόδων απουσίας με τον εαυτό του και αν αξιολογήθηκε ποτέ από οιοδήποτε επιστημονικό περιοδικό. Στην πραγματικότητα, διαπιστώνεται ότι,

⁵ <http://tonymusings.blogspot.com/2015/05/where-bradford-factor-goes-bad.html>

δεν έχει ποτέ υποβληθεί σε λεπτομερή ακαδημαϊκό έλεγχο σε οποιοδήποτε επιστημονικό περιοδικό ή έχει παρουσιαστεί σε οποιοδήποτε βιβλίων στατιστικών στοιχείων.».

«Η τιμωρία των πραγματικά άρρωστων υπαλλήλων, αμέσως μετά την απουσία ή αργότερα μέσω ενός συστήματος αξιολόγησης, μπορεί να δημιουργήσει μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον εργοδότη.».

Επομένως, η φράση «αντικειμενική μηχανική μορφή» είναι ανακριβής και δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

Παρ. 3-4 των Καθ'ων - λήψη μέτρου ή κύρωσης από τον εργοδότη

1.1. Η λήψη οποιουδήποτε μέτρου ή κύρωσης σε υπάλληλο για ενδεχόμενο παράβασης της σύμβασης απασχόλησης, παράβαση καθηκόντων, κλπ (περιλαμβανομένης της αδικαιολόγητης απουσίας ή/και κατάχρησης άδειας ασθενείας), εμπίπτει μεν στις εργατικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή άλλες εργατικές συμφωνίες, όπως σχετικά αναφέρετε, **η νομιμότητα όμως της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που διενεργείται ΠΡΙΝ τη λήψη μέτρου ή κύρωσης σε υπάλληλο εμπίπτει στις αρμοδιότητες του βάσει του Κανονισμού.**

1.2. Η ιδιωτικότητα και η προστασία της ιδιωτικής ζωής προστατεύεται από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

1.3. Στη σφαίρα της ιδιωτικότητας εντάσσονται και τα προσωπικά δεδομένα. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου («ΕΔΔΑ») διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στη διατύπωση του όρου της ιδιωτικής ζωής. Συγκεκριμένα, το ΕΔΔΑ διατύπωσε ξεκάθαρα την άποψη, ότι η προστασία που παρέχει το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, δεν περιορίζεται στο στενά καθορισμένο περιβάλλον της οικίας ενός ατόμου, αλλά πολλές φορές, δραστηριότητες ιδιωτικής φύσεως, δύναται να λαμβάνουν χώρα σε δημόσια προσβάσιμους χώρους.

Απόφαση σταθμός για τη διευρυμένη αυτή αντίληψη υπήρξε η απόφαση Niemietz κατά Γερμανίας, η οποία αφορούσε σε έρευνα που διενεργήθηκε στο δικηγορικό γραφείο του προσφεύγοντος. Στην εν λόγω υπόθεση, το ΕΔΔΑ έκρινε ότι, ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής παραμένει ενεργός και κατά την ανάπτυξη των κοινωνικών σχέσεων του ανθρώπου με τρίτους, ακόμα και σε δημόσιους χώρους.

Ακόμα κι αν πρόκειται για επαγγελματικό υποστατικό, όπως ήταν το δικηγορικό γραφείο του προσφεύγοντος, η προστασία της ιδιωτικότητας δε θα πρέπει να αδρανοποιείται a priori, διότι ο διαχωρισμός μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής δραστηριότητας είναι πολλές φορές δυσδιάκριτος ή και ανέφικτος.

Αντίστοιχη είναι η προσέγγιση του ΕΔΔΑ και στις υποθέσεις Amann κατά Ελβετίας, ημερομηνία έκδοσης της απόφασης 16.02.2000 και Rotaru κατά Ρουμανίας, ημερομηνία έκδοσης της απόφασης 04.05.2000, στις οποίες μάλιστα η συλλογή δεδομένων σχετικών με την ιδιωτική ζωή του ατόμου εντάσσονται στο προστατευτικό πλαίσιο του άρθρου 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

Παραπέμπω σε απόσπασμα της Απόφασης Αρ. 46/2011 της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: «Όπως παγίως γίνεται δεκτό από τα εθνικά και ευρωπαϊκά ανώτατα δικαστήρια, οι επιβαλλόμενοι από το νόμο περιορισμοί σε ατομικά δικαιώματα ή οι εκδιδόμενες από τις δημόσιες αρχές δυσμενείς για το διοικούμενο πράξεις πρέπει να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας (νυν «αρχή της ελαχιστοποίησης»), υπό την έννοια ότι πρέπει να είναι πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και να μην είναι προφανώς δυσανάλογοι σε σχέση προς αυτόν. 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.».

1.4. Επιπλέον, σας παραπέμπω στις ακόλουθες αιτιολογικές σκέψεις του Κανονισμού:

«4) Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να προορίζεται να εξυπηρετεί τον άνθρωπο. Ο παρών κανονισμός σέβεται όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις ελευθερίες και αρχές που αναγνωρίζονται στον Χάρτη όπως κατοχυρώνονται στις Συνθήκες, ιδίως τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, της κατοικίας και των επικοινωνιών, την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, την ελευθερία έκφρασης και πληροφόρησης, την επιχειρηματική ελευθερία, το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου και την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία.»

«(6) Η τεχνολογία επιτρέπει τόσο σε ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και σε δημόσιες αρχές να κάνουν χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε πρωτοφανή κλίμακα για την επιδίωξη των δραστηριοτήτων τους.

.....».

«(15) Προκειμένου να αποτραπεί σοβαρός κίνδυνος καταστρατήγησης, η προστασία των φυσικών προσώπων θα πρέπει να είναι τεχνολογικά ουδέτερη και να μην εξαρτάται από τις χρησιμοποιούμενες τεχνικές. Η προστασία των φυσικών προσώπων θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με αυτοματοποιημένα μέσα, όσο και στη χειροκίνητη επεξεργασία, εάν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα περιέχονται ή προορίζονται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης.

.....».

«(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.

.....**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.»**

«(75) Οι κίνδυνοι για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες φυσικών προσώπων, ποικίλης πιθανότητας και σοβαρότητας, είναι δυνατόν να προκύπτουν από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει σε σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη, ιδίως όταν η επεξεργασία μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις, και γίνεται επεξεργασία δεδομένων που αφορούν την υγεία όταν

αξιολογούνται προσωπικές πτυχές, ιδίως όταν επιχειρείται ανάλυση ή πρόβλεψη πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, την αξιοπιστία ή τη συμπεριφορά, τη θέση ή μετακινήσεις, προκειμένου να δημιουργηθούν ή να χρησιμοποιηθούν προσωπικά προφίλ' ή όταν η επεξεργασία περιλαμβάνει μεγάλη ποσότητα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επηρεάζει μεγάλο αριθμό υποκειμένων των δεδομένων.».

Παρ. 5 των Καθ'ων - Επικοινωνία με τους εργοδοτούμενους από την έναρξη ισχύος του Κανονισμού

Η αναφορά σας ότι, από την έναρξη ισχύος του Κανονισμού, δεν έχει αποσταλεί σε εργοδοτούμενο οποιαδήποτε επιστολή πρόσκλησης για συζήτηση θέματος απουσίας είτε άλλως, είναι άσχετη με το γεγονός ότι το Σύστημα τροφοδοτείται με προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων (περιλαμβανομένων και δεδομένων που αφορούν στην υγεία), παράγει αριθμητικό αποτέλεσμα με βάση τυποποιημένο μαθηματικό τύπο, καταρτίζει προφίλ με βάση το οποίο αξιολογούνται προσωπικές πτυχές των υπαλλήλων και το κυριότερο Η ΚΡΙΝΟΜΕΝΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΕΡΕΙΤΑΙ ΝΟΜΙΚΗΣ ΒΑΣΗΣ.

Παρ. 6 των Καθ'ων - Λανθασμένες εισηγήσεις της συντεχνίας

Τα δεδομένα, συναφή με την απουσία ασθένειας εργοδοτούμενου, που εισάγονται στο Σύστημα είναι μεν «στοιχεία που στοιχειωδώς είναι αναγκαία και υποβάλλονται στον Εργοδότη», όπως σχετικά αναφέρετε, από την άλλη όμως τα εν λόγω στοιχεία τυγχάνουν περαιτέρω επεξεργασίας ασυμβίβαστης με τον αρχικό σκοπό.

Αναφορικά με την παρ. 6(i):

Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στην παρ.1 της επιστολής των Καθ'ων το παράπονο.

Αναφορικά με την παρ. 6(ii):

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα αμφισβήτησης του πιστοποιητικού άδειας ασθένειας.

Η χρήση όμως προσωπικών δεδομένων του εργοδοτούμενου και η περαιτέρω επεξεργασία τους μέσω του εν λόγω Συστήματος, χρησιμοποιώντας ένα τυποποιημένο μαθηματικό τύπο, καταρτίζοντας προφίλ με σκοπό την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών και η λήψη αποφάσεων και/ή μέτρων βάσει των αποτελεσμάτων που παράγονται, επιτρέπεται μόνο εάν:

προβλέπεται ρητά από την εθνική εργατική νομοθεσία ή ισχύει τουλάχιστον μία εξαίρεση του άρθρου 9(2) του Κανονισμού που να επιτρέπει τέτοια επεξεργασία ΣΕ ΣΥΝΔΙΑΣΜΟ με μία προϋπόθεση του άρθρου 6 του Κανονισμού (η εν λόγω επεξεργασία αφορά 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).

Αναφορικά με την παρ. 6(iii):

Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στην παρ.1 της επιστολής των Καθ'ων το παράπονο.

Παρ. 8 των Καθ'ων - Πεπλανημένη καταγγελία

Στην κρινόμενη υπόθεση εξετάζω τη νομιμότητα χρήσης του Συστήματος Bradford και κατ επέκταση της επεξεργασίας που εκτελείται.

Παρ. 10 των Καθ'ων - Αναστολή των ελέγχων που προκύπτουν μετά τη βαθμολόγηση των απουσιών λόγω άδειας ασθενείας

Ο ισχυρισμός ότι αναστάληκαν οι έλεγχοι από τις 25.05.2018, ημερομηνία έναρξης ισχύος του Κανονισμού, δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί, αφού μέχρι την ημερομηνία έκδοσης της εκ πρώτης όψεως Απόφασης μου, δεν έτυχα οποιασδήποτε ενημέρωσης για την ισχυριζόμενη αναστολή που να επιβεβαιώνουν τους ισχυρισμούς των Καθ'ων το παράπονο.

Εξάλλου, τυχόν μερική αναστολή του συστήματος και/ή αναστολή των ελέγχων με την έναρξη ισχύος του Κανονισμού δεν μπορεί να τεκμηριωθεί πέραν πάσης αμφιβολίας.

Σε κάθε περίπτωση, ενδεχόμενη αναστολή των ελέγχων δεν αναιρεί το παράνομο της επεξεργασίας, αφού το εν λόγω Σύστημα λειτουργεί κανονικά πλην των συνεντεύξεων.

Παρ. 13-14 των Καθ'ων - Νομιμότητα της επεξεργασίας βάσει της σύμβασης απασχόλησης και της εφαρμοζόμενης εργατικής νομοθεσίας

Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στην παρ. 6(ii) της επιστολής των Καθ'ων το παράπονο.

Επιπρόσθετα, στην υπόθεση Bărbulescu v. Romania (αρ. αίτησης 61496/08), το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αναγνώρισε μεν την εξουσία ελέγχου του εργοδότη, αποφάνθηκε δε 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 βασιζόμενο 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.

Παρ. 15 των Καθ'ων - Εργατικό δίκαιο

Όπως προανέφερα, **εξετάζω τη νομιμότητα χρήσης του Συστήματος Bradford και κατ επέκταση της επεξεργασίας που εκτελείται.**

Παρ. 16 των Καθ'ων - Εφαρμογή Πολιτικής Χειρισμού Απουσιών Λόγω Άδειας Ασθενείας από το Γραφείο Επιτρόπου Πληροφοριών της Αγγλίας (ICO-Information Commissioner's Office)

Τον Μάρτιο του 2008, το Γραφείο Επιτρόπου Πληροφοριών της Αγγλίας (ICO-Information Commissioner's Office) εξέδωσε έγγραφο Πολιτικής και Διαδικασίας της διαχείρισης της απουσίας λόγω ασθένειας

(Managing sickness absence-policy and procedure)⁶, το οποίο, μεταξύ άλλων, αφορά στη διαδικασία χειρισμού συχνών απουσιών, μικρής διάρκειας, λόγω ασθένειας.

Στην επιστολή σας κάνετε αναφορά για το εν λόγω έγγραφο.

Στις 9 Οκτωβρίου 2019 και ώρα 12:00μ.μ., λειτουργός του Γραφείου μου επικοινωνήσε τηλεφωνικώς με το Γραφείο Επιτρόπου Πληροφοριών της Αγγλίας και ζήτησε πληροφορίες για το εν λόγω Έγγραφο. Η κα Rebecca Cook, Λειτουργός του Γραφείου ανέφερε τα ακόλουθα:

(α) Το εν λόγω έγγραφο είναι αναχρονιστικό (του 2008),

(β) μετά την εφαρμογή του Κανονισμού δεν έχει επικαιροποιηθεί και ως εκ τούτου περιλαμβάνει αναφορές που είναι αντίθετες και/ή αντικρούονται με τις διατάξεις του Κανονισμού και ότι

(γ) σε κάθε περίπτωση, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας που το συμβουλευονται θα πρέπει να αποδεικνύουν την ύπαρξη νομικής βάσης τέτοιας επεξεργασίας, η οποία είναι τα άρθρα 6(1)(στ) και 9 του Κανονισμού.

Παρ. 17 των Καθ'ων - Εργατικό δίκαιο

ΕΠΑΝΑΛΑΜΒΑΝΩ ότι:

Στην κρινόμενη υπόθεση εξετάζω τη νομιμότητα χρήσης του Συστήματος Bradford και κατ'επέκταση της επεξεργασίας που εκτελείται.

Συμφωνώ ότι, οι Εταιρείες Louis, ως οι εργοδότες, έχουν δικαίωμα να ασκούν εποπτεία στη συχνότητα λήψης αδειών ασθενείας και/ή στην εγκυρότητα των πιστοποιητικών αδειών ασθενείας και/ή να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα εναντίον των εργοδοτούμενων, βάσει του εργατικού δικαίου.

Τέτοιο δικαίωμα όμως δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά και θα πρέπει επίσης να ασκείται εντός των ορίων που θέτει το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο (νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή άλλες εργατικές συμφωνίες).

Συγκεκριμένα:

(α) 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.

(β) 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 συχνά και/ή συστηματικά και/ή τους εργοδοτούμενους για τους οποίους υπάρχει υπόνοια και/ή καταγγελία ότι, παρουσιάζουν ψευδή πιστοποιητικά αδειών ασθενείας.

(γ) Η χρήση προσωπικών δεδομένων του εργοδοτούμενου και η περαιτέρω επεξεργασία τους μέσω του εν λόγω Συστήματος, χρησιμοποιώντας ένα τυποποιημένο μαθηματικό τύπο, καταρτίζοντας προφίλ με σκοπό την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών και η λήψη αποφάσεων και/ή μέτρων βάσει των αποτελεσμάτων που παράγονται, επιτρέπεται μόνο εάν:

⁶ https://ico.org.uk/media/about-the-ico/policies-and-procedures/1889/managing_sickness_absence_policy.pdf

προβλέπεται ρητά από την εθνική εργατική νομοθεσία ή ισχύει τουλάχιστον μία εξαίρεση του άρθρου 9(2) του Κανονισμού που να επιτρέπει τέτοια επεξεργασία ΣΕ ΣΥΝΔΙΑΣΜΟ με μία προϋπόθεση του άρθρου 6 του Κανονισμού (η εν λόγω επεξεργασία αφορά 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).

(δ) 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.

Παρ. 19 των Καθ'ων - Κατηγορίες των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων που τυγχάνουν επεξεργασίας μέσω του Συστήματος

1.1. ΔΕΝ ΕΞΕΤΑΖΩ κατά πόσο οι κατηγορίες των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων που τυγχάνουν επεξεργασίας μέσω του Συστήματος (π.χ. όνομα, ασθένεια, διάρκεια απουσίας κ.λ.π.) είναι οι απολύτως απαραίτητες και αναγκαίες στα πλαίσια της εφαρμογής της σύμβασης απασχόλησης για αιτιολόγηση της απουσίας και άλλους συναφούς λόγους, όπως η πληρωμή από τον εργοδότη, η πληρωμή από το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ.λ.π., όπως αναφέρετε στην επιστολή σας.

ΕΞΕΤΑΖΩ ΤΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ της επεξεργασίας που διενεργείται μέσω του Συστήματος Bradford, καταχωρώντας τις εν λόγω κατηγορίες προσωπικών δεδομένων σε ένα τυποποιημένο μαθηματικό τύπο, ο οποίος παράγει ένα αριθμητικό αποτέλεσμα, με βάση το οποίο καταρτίζονται προφίλ των εργοδοτούμενων με σκοπό την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών (της υγείας των εργοδοτούμενων και σε κάποιες περιπτώσεις της προσωπικής και/ή ιδιωτικής ζωής τους, αφού όταν η βαθμολογία τους φτάσει στα «σημεία ενεργοποίησης», διενεργούνται προσωπικές συνεντεύξεις, από τις οποίες δύναται να ληφθούν πληροφορίες που αφορούν στην προσωπική και/ή ιδιωτική ζωή τους, περιλαμβανομένων και δεδομένων που αφορούν στην υγεία).

1.2. Η φράση «Συναφώς παρατηρείται ότι το σύστημα Bradford σε τίποτε άλλο δεν βοηθά παρά στην διαπίστωση εάν σημειώθηκαν τέτοιες απουσίες που θεωρεί ο εργοδότης ότι ενδεχομένως θα εξετασθεί περαιτέρω το θέμα συχνότητας άδειας ασθενείας, διάρκειας και συνθηκών που περιβάλλουν τις άδειες ασθενείας που δυνατό να περιλαμβάνουν, απόλυτα νόμιμα ως εισηγούμαστε (αλλά όχι μόνον) και την εξέταση του ενδεχομένου κατάχρησης μιας τέτοιας άδειας ή καταλληλότητας του υπαλλήλου στην άσκηση των καθηκόντων», είναι τελείως ανυπόστατη και δεν έχει τεκμηριωθεί ποσώς, αφού ο εργοδότης κάλλιστα μπορεί να προβαίνει σε καταμέτρηση και καταγραφή των αδειών ασθενείας και της συχνότητας τους, χωρίς τη χρήση οποιουδήποτε μαθηματικού τύπου, ο οποίος βαθμολογεί τον αριθμό και τη συχνότητα των αδειών ασθενείας.

Παρ. 20 των Καθ'ων - Κατάρτιση προφίλ

1.1. Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στην παρ. 10 της επιστολής των Καθ'ων το παράπνο.

1.2. Η διευκρίνιση που δόθηκε από την εταιρεία ότι, επειδή «δεν υπήρξε καν εισηγήση ή ισχυρισμός και δεν υπεβλήθησαν και ούτε υπάρχουν οποιαδήποτε στοιχεία ή περιπτώσεις ενεργειών κατάρτισης προφίλ ή γενικά οποιαδήποτε ενέργεια μετά την λεγόμενη βαθμολόγηση (scoring)», δεν προκύπτει θέμα παράβασης του Κανονισμού, αφενός είναι αβάσιμη και αφετέρου είναι άσχετη με το εξεταζόμενο ζήτημα της παρούσας υπόθεσης, δηλαδή τη νομιμότητα της επεξεργασίας που διενεργείται μέσω του Συστήματος (την τροφοδότηση του Συστήματος με προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων και χρησιμοποιώντας ένα τυποποιημένο αριθμητικό τύπο, η εξαγωγή ενός αριθμητικού αποτελέσματος (βαθμολόγηση των αδειών ασθενείας- scoring). Τέτοια επεξεργασία θεωρείται νόμιμη εάν πληρείται τουλάχιστον μία από τις προϋποθέσεις του άρθρου 6(1) και τουλάχιστον μία από τις εξαιρέσεις του άρθρου 9 του Κανονισμού.

Παρ. 21 των Καθ'ων - Διαφάνεια της διαδικασίας

Στην παρούσα υπόθεση δεν τίθεται θέμα διαφάνειας της διαδικασίας. Η διαδικασία που ακολουθείται επεξηγείται μέσω της Πολιτικής Ασθενείας (Sick Leave Policy Scope & Purpose), αντίγραφο της οποίας μου απεστάλη από τους Καθ'ων το παράπονο στις 04.03.2019.

Παρ. 22 των Καθ'ων - Εκτίμηση Αντικτύπου

Η διενέργεια Εκτίμησης Αντικτύπου είναι περιττή όταν η επεξεργασία στην οποία αναφέρεται στερείται νομικής βάσης άρα δεν μπορεί να διεξαχθεί.

Παρ. 23-24 των Καθ'ων - Άρθρο 6 του Κανονισμού

1.1. ΔΕΝ μπορούν να τύχουν εφαρμογής οι διατάξεις του άρθρου 6(1)(β) του Κανονισμού (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), αφού τέτοια επεξεργασία για να είναι επιτρεπτή/νόμιμη πρέπει να προβλέπεται από το εργατικό δίκαιο και αυτό δεν υφίσταται στην προκειμένη περίπτωση.

1.2. Η Εκτίμηση του Έννομου Συμφέροντος, που έχει διενεργηθεί από τους Καθ'ων το παράπονο, την οποία έχω μελετήσει διεξοδικά, δεν ευσταθεί καθότι **δεν τεκμηριώνει / αποδεικνύει ότι:**

Η ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΔΕΙΩΝ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, ο οποίος υψώνει στο τετράγωνο (πολλαπλασιάζει με τον εαυτό του) τον αριθμό των περιπτώσεων που λαμβάνεται η άδεια ασθένειας (ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΛΗΨΗΣ ΑΔΕΙΑΣ) και κατ' επέκταση τα ενδεχόμενα μέτρα που λαμβάνονται εναντίον των εργοδοτούμενων βάσει του αριθμητικού αποτελέσματος που παράγεται, για σκοπούς ικανοποίησης των έννομων συμφερόντων τους, όπως αυτά διατυπώνονται στην εν λόγω Εκτίμηση,

ΥΠΕΡΕΧΕΙ/ΥΠΕΡΙΣΧΥΕΙ των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργοδοτούμενων (άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού)

και ως εκ τούτου, η εν λόγω επεξεργασία (βαθμολόγηση των αδειών ασθένειας χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford) ΔΕΝ μπορεί να βασιστεί στις διατάξεις του άρθρου 6(1)(στ) του Κανονισμού, που αφορά στην προάσπιση των έννομων συμφερόντων τους.

1.3. Δεδομένου ότι, **η επεξεργασία που διενεργείται μέσω του αυτοματοποιημένου συστήματος χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford αφορά 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 στερείται νομικής βάσης, αφού, αφενός δεν έχει τεκμηριωθεί/αποδειχθεί ότι, το έννομο συμφέρον των Εταιρειών Louis υπερτερεί των συμφερόντων, δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων, ούτως ώστε η εν λόγω επεξεργασία να μπορεί να βασιστεί στο άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού, αφετέρου, δεν ισχύει καμία από τις εξαιρέσεις του άρθρου 9(2) που να επιτρέπουν τέτοια επεξεργασία.

Παρ. 25 των Καθ'ων – Πρακτική του εργοδότη για συζήτηση και διερεύνηση των απουσιών λόγω ασθένειας

ΕΠΑΝΑΛΑΜΒΑΝΩ ΟΤΙ, η λήψη οποιουδήποτε μέτρου ή κύρωσης σε υπάλληλο για ενδεχόμενο παράβασης της σύμβασης απασχόλησης, παράβαση καθηκόντων, κλπ (περιλαμβανομένης της

αδικαιολόγητης απουσίας ή/και κατάχρησης άδειας ασθενείας), εμπίπτει μεν στις εργατικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή άλλες εργατικές συμφωνίες, η νομιμότητα όμως της επεξεργασίας που διενεργείται ΠΡΙΝ και κατά τη διάρκεια της λήψης μέτρου ή κύρωσης σε υπάλληλο εμπίπτει στις αρμοδιότητες μου βάσει του Κανονισμού.

Παρ. 26 των Καθ'ων – Απλή αρίθμηση των απουσιών των εργοδοτουμένων

Το αυτοματοποιημένο Σύστημα ΔΕΝ προβαίνει σε απλή αρίθμηση των απουσιών των εργοδοτουμένων, λόγω άδειας ασθενείας, όπως ισχυρίζεστε αφού έχει διαφανεί/αποδειχθεί πέραν πάσης αμφιβολίας ότι:

- i. Οι Εταιρείες Louis τροφοδοτούν το σύστημα με στοιχεία των εργοδοτουμένων όπως όνομα, επώνυμο, είδος ασθένειας, διάρκεια απουσίας και ημερομηνίες απουσίας.
- ii. Ο συντελεστής Bradford που χρησιμοποιεί το Σύστημα υπολογίζεται βάσει του ακόλουθου μαθηματικού τύπου:

Συντελεστής Bradford = συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία λόγω άδειας ασθενείας x (αριθμός των περιπτώσεων)²

Δηλαδή, ο αριθμός των περιπτώσεων απουσίας λόγω άδειας ασθενείας (συχνότητα) ΥΨΩΝΕΤΑΙ ΣΤΟ ΤΕΤΡΑΓΩΝΟ (ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ – SQUARED).

Παρ. 27 των Καθ'ων – Δικαίωμα του εργοδότη να θέτει όριο απουσιών

Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στις παρ. 17, 25 και 26 της επιστολής των Καθ'ων το παράπονο.

Παρ. 28 των Καθ'ων – Συγκατάθεση/συναίνεση των εργοδοτουμένων

Λόγω της σχέσης εξάρτησης εργοδότη-εργοδοτουμένων είναι άνευ αντικειμένου το θέμα λήψης συγκατάθεσης/συναίνεσης από τους εργοδοτούμενους, για το λόγο ότι τυχόν «συγκατάθεση» / «συναίνεση» τους για μη νόμιμη επεξεργασία δεδομένων που αφορούν στην υγεία τους, δεν θεωρείται «ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει», με την οποία ο εργοδοτούμενος «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).

Παρ. 29 των Καθ'ων – Εργατική νομοθεσία

Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στις παρ. 17, 25 και 26 της επιστολής των Καθ'ων το παράπονο.

Παρ. 30 των Καθ'ων - Νομολογία

Η επεξεργασία που διενεργείται μέσω του Συστήματος στερείται νομιμότητας αφού οι Εταιρείες Louis δεν τεκμηρίωσαν ότι, το έννομο συμφέρον τους υπερέχει έναντι των συμφερόντων, δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτουμένων, προβαίνοντας:

(α) σε έλεγχο σκοπού - υπάρχει έννομο συμφέρον πίσω από την επεξεργασία;

(β) σε έλεγχο αναγκαιότητας - είναι η επεξεργασία αναγκαία για το σκοπό αυτό;

Και (γ) σε έλεγχο στάθμισης – υπερέχει το έννομο συμφέρον έναντι των συμφερόντων, δικαιωμάτων ή των ελευθεριών των εργοδοτούμενων;

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιβεβαίωσε αυτή την προσέγγιση αναφορικά με το έννομο συμφέρον στην υπόθεση Rigas (C-13/16 της 4ης Μαΐου 2017) στο πλαίσιο της οδηγίας 95/46/EK για την προστασία των δεδομένων, η οποία περιείχε πολύ παρόμοια διάταξη.

Παρ. 31 των Καθ'ων – Νομική βάση δεδομένων που αφορούν στην υγεία

Ισχύουν οι θέσεις μου όπως αναφέρονται ως απάντηση στις παρ. 23-24 της επιστολής των Καθ'ων το παράπονο.

Επιπρόσθετα, όπως ήδη έχω αναφέρει, η χρήση προσωπικών δεδομένων του εργοδοτούμενου και η περαιτέρω επεξεργασία τους μέσω του εν λόγω Συστήματος, χρησιμοποιώντας ένα τυποποιημένο μαθηματικό τύπο, καταρτίζοντας προφίλ με σκοπό την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών και η λήψη αποφάσεων και/ή μέτρων βάσει των αποτελεσμάτων που παράγονται, επιτρέπεται μόνο εάν:

προβλέπεται ρητά από την εθνική εργατική νομοθεσία ή ισχύει τουλάχιστον μία εξαίρεση του άρθρου 9(2) του Κανονισμού που να επιτρέπει τέτοια επεξεργασία ΣΕ ΣΥΝΔΙΑΣΜΟ με μία προϋπόθεση του άρθρου 6 του Κανονισμού (η εν λόγω επεξεργασία αφορά 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).

Παρ. 32 των Καθ'ων - Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας των δεδομένων

Δεν εξετάζω τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας των δεδομένων που αφορούν στην υγεία των εργοδοτούμενων.

Παρ. 33 των Καθ'ων – Δεν υπάρχει διαφοροποίηση της επεξεργασίας που γίνεται χειρωνακτικά και μιας επεξεργασίας που γίνεται μηχανογραφικά

Επαναλαμβάνω τα ακόλουθα:

Το αυτοματοποιημένο Σύστημα ΔΕΝ προβαίνει σε απλή αρίθμηση των απουσιών των εργοδοτούμενων, λόγω άδειας ασθένειας, όπως ισχυρίζεστε, αφού έχει διαφανεί/αποδειχθεί πέραν πάσης αμφιβολίας ότι:

i. Οι Εταιρείες Louis τροφοδοτούν το σύστημα με στοιχεία των εργοδοτούμενων όπως όνομα, επώνυμο, είδος ασθένειας, διάρκεια απουσίας και ημερομηνίες απουσίας.

ii. Ο συντελεστής Bradford που χρησιμοποιεί το Σύστημα υπολογίζεται βάσει του ακόλουθου τύπου:

Συντελεστής Bradford = συνολικός αριθμός ημερών απουσίας από την εργασία λόγω άδειας ασθένειας x (αριθμός των περιπτώσεων)²

Δηλαδή, ο αριθμός των περιπτώσεων απουσίας λόγω άδειας ασθένειας (συχνότητα) ΥΨΩΝΕΤΑΙ ΣΤΟ ΤΕΤΡΑΓΩΝΟ (ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΤΟΥ – SQUARED).

Επιπρόσθετα, διευκρινίζω ότι, εάν η εν λόγω επεξεργασία που διενεργείται μέσω του αυτοματοποιημένου συστήματος διενεργείτο χειρωνακτικά, όπως αναφέρετε στην επιστολή σας, δεν θα διαφοροποιούσε τις θέσεις μου για την 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.

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

Λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του άρθρου 83 του Κανονισμού, που αφορά στους Γενικούς Όρους επιβολής διοικητικών προστίμων, κατά την επιμέτρηση του διοικητικού προστίμου έλαβα υπόψη μου τους ακόλουθους παράγοντες:

(α) Τη φύση της παράβασης: αφορά στην επαγγελματική ζωή των παραπονούμενων 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: Από τα στοιχεία του φακέλου και κατά τα αναφερόμενα στην παράγραφο 10 της επιστολής του δικηγόρου των Καθ'ων το παράπονο, κ. Ιωαννίδη, με Αρ. Αναφ.: Ε/ΜΜ/Company-89/6 και με ημερομηνία 02.09.2019, προκύπτει ότι προσωπικά δεδομένα των υποκειμένων των δεδομένων (εργοδοτούμενων) τυγχάνουν επεξεργασίας κατά παράβαση του άρθρου 6(1) και 9(2) του Κανονισμού, τουλάχιστον από τις 06.06.2018, ημερομηνία σχετικής καταγγελίας στο Γραφείο μου, μέχρι και σήμερα.

Στην παράγραφο 10 της υπό αναφορά επιστολής αναφέρεται ξεκάθαρα ότι: «Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, με την έναρξη ισχύος του Κανονισμού και με δεδομένες τις παραστάσεις της συντεχνίας που προαναφέρθηκαν, οι Εταιρείες δεν είχαν ενεργοποιήσει και ανέστειλαν κάθε εφαρμογή ελέγχου των αδειών απουσίας υπαλλήλων για πρόσκληση υπαλλήλου για συζήτηση σε σχέση με οποιοδήποτε από τα τρία στάδια αρίθμησης των στοιχείων απουσίας που γίνεται με το Σύστημα Bradford Factor ή και για οποιαδήποτε άλλη συναφή πράξη.»

Συνεπώς, είναι ξεκάθαρο και τεκμηριωμένο ότι, μέχρι και σήμερα, η λειτουργία του αυτοματοποιημένου συστήματος, χρησιμοποιώντας τον Συντελεστή Bradford, εξακολουθεί να υφίσταται, ασχέτως εάν αναστάληκαν οι έλεγχοι για πρόσκληση υπαλλήλων για συζήτηση του θέματος της απουσίας τους και/ή της βαθμολόγησης τους λόγω άδειας ασθενείας.

Στο σημείο αυτό, ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΖΩ ότι:

(α) Ο ισχυρισμός ότι, από τις 25.05.2018, ημερομηνία έναρξης ισχύος του Κανονισμού, αναστάληκαν οι έλεγχοι που γίνονται μετά την βαθμολόγηση των απουσιών λόγω άδειας ασθενείας, δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί, αφού μέχρι την ημερομηνία έκδοσης της εκ πρώτης όψεως Απόφασης μου, δεν έτυχα οποιασδήποτε ενημέρωσης για την ισχυριζόμενη αναστολή που να επιβεβαιώνουν τους ισχυρισμούς των Καθ'ων το παράπονο.

Εξάλλου, τυχόν αναστολή των ελέγχων με την έναρξη ισχύος του Κανονισμού δεν μπορεί να τεκμηριωθεί πέραν πάσης αμφιβολίας.

(β) Εν πάση περιπτώσει, τυχόν αναστολή των ελέγχων δεν αναιρεί το παράνομο της επεξεργασίας.

(γ) Τον αριθμό των υποκειμένων των δεδομένων που έθιξε η παράβαση: επηρεάζονται 780 πρόσωπα που εργοδοτούνται στην εταιρεία LGS Handling Ltd, 34 πρόσωπα που εργοδοτούνται στην εταιρεία Louis Travel Ltd και 4 πρόσωπα που εργοδοτούνται στην εταιρεία Louis Aviation Ltd.

Σύμφωνα με το περιεχόμενο της παραγράφου 10 της επιστολής του δικηγόρου των Καθ'ων το παράπονο, κ. Ιωαννίδη, με Αρ. Αναφ.: Ε/ΜΜ/Company-89/6 και με ημερομηνία 02.09.2019, ο αριθμός των εργοδοτούμενων των Εταιρειών Louis ανέρχεται στους:

- 508 μόνιμους υπάλληλους και 272 εποχιακούς υπάλληλους, σύνολο 780, οι οποίοι εργοδοτούνται από την εταιρεία LGS Handling Ltd.
- 34 υπάλληλους, οι οποίοι εργοδοτούνται από την εταιρεία Louis Travel Ltd.
- 4 υπάλληλους, οι οποίοι εργοδοτούνται από την Louis Aviation Ltd.

(δ) Το γεγονός ότι οι Καθ'ων το παράπονο δεν προέβησαν σε οποιοσδήποτε ενέργειες για να μετριάσουν τη ζημία που υπέστησαν τα υποκείμενα των δεδομένων. Επαναλαμβάνω ότι, τυχόν αναστολή των ελέγχων που γίνονται μετά τη βαθμολόγηση των απουσιών λόγω άδειας ασθενείας, δεν αναιρεί το παράνομο της επεξεργασίας.

(ε) Το γεγονός ότι οι Καθ'ων το παράπονο δεν συνεργάστηκαν επαρκώς με το Γραφείο μου για την επανόρθωση της παράβασης, αφού μετά την εκ πρώτης όψεως Απόφαση μου, επαναλήφθηκαν οι ίδιοι ισχυρισμοί, πέραν της προσπάθειας στάθμισης που ήταν το μόνο καινούριο στοιχείο ουσιαστικά προς εξέταση, το οποίο έγινε αποδεκτό παρά την έκδοση εκ πρώτης.

(στ) Τις κατηγορίες προσωπικών δεδομένων που επηρεάζει η παράβαση: όνομα, επώνυμο, είδος ασθένειας, διάρκεια απουσίας και ημερομηνίες απουσίας.

(ζ) Το γεγονός ότι ενημερώθηκα για την παράνομη επεξεργασία κατόπιν καταγγελίας στο Γραφείο μου.

(η) Το γεγονός ότι η παραβίαση των άρθρων 6(1) και 9(2) του Κανονισμού έλαβε χώρα κατά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων 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, προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων, περιλαμβανομένων κατάλληλων και ειδικών μέτρων για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των εννόμων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των προσώπων στους οποίους αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στα συστήματα παρακολούθησης στον χώρο εργασίας.

(θ) 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 υπευθύνου επεξεργασίας (Καθ'ων το παράπονο) σε σχέση με τη νομική βάση της επεξεργασίας.

(ι) 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 τους Καθ'ων το παράπονο στους εργαζόμενους ότι, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που τους αφορούν, λαμβάνει χώρα με τη νομική βάση της εκτέλεσης σύμβασης (άρθρο 6(2)(β) του Κανονισμού) και της προάσπισης των έννομων συμφερόντων τους τα οποία υπερέχουν των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων (άρθρο 6(2)(β) του Κανονισμού).

8. Κατάληξη

Υπό το φώς των ανωτέρω, αποφάσισα ότι, η βαθμολόγηση των αδειών ασθένειας των εργοδοτούμενων στις Εταιρείες Louis, συγκεκριμένα στις εταιρείες LGS Handling Ltd, Louis Travel Ltd και Louis Aviation Ltd, 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 (δ) της παραγράφου (2) του άρθρου 58 του Κανονισμού, ΑΠΟΦΑΣΙΣΑ όπως:

(α) Δώσω εντολή στην Καθ'ης το παράπονο, εταιρεία LGS Handling Ltd, υπό την ιδιότητα της ως υπεύθυνου επεξεργασίας συστημάτων αρχειοθέτησης, όπως τερματίσει άμεσα τη λειτουργία του Συντελεστή Bradford που χρησιμοποιεί το αυτοματοποιημένο Σύστημα και καταστρέψει άμεσα το αρχείο που έχει δημιουργηθεί και με ενημερώσει

(β) δώσω εντολή στην Καθ'ης το παράπονο, εταιρεία Louis Travel Ltd, υπό την ιδιότητα της ως υπεύθυνου επεξεργασίας συστημάτων αρχειοθέτησης, όπως τερματίσει άμεσα τη λειτουργία του Συντελεστή Bradford που χρησιμοποιεί το αυτοματοποιημένο Σύστημα και καταστρέψει άμεσα το αρχείο που έχει δημιουργηθεί και

(γ) δώσω εντολή στην Καθ'ης το παράπονο, εταιρεία Louis Aviation Ltd, υπό την ιδιότητα της ως υπεύθυνου επεξεργασίας συστημάτων αρχειοθέτησης, όπως τερματίσει άμεσα τη λειτουργία του Συντελεστή Bradford που χρησιμοποιεί το αυτοματοποιημένο Σύστημα και καταστρέψει άμεσα το αρχείο που έχει δημιουργηθεί.

Καλείστε όπως με ενημερώσετε για τις ενέργειες που πρόκειται να προβείτε για την εφαρμογή των πιο πάνω, μέσα σε δύο μήνες από την παραλαβή της παρούσας απόφασης.

Επιπρόσθετα, με βάση τις εξουσίες που μου απονέμουν οι διατάξεις του εδαφίου (θ) της παραγράφου (2) του άρθρου 58 του Κανονισμού ΑΠΟΦΑΣΙΣΑ όπως:

(α) Επιβάλω στην Καθ'ης το παράπονο, εταιρεία LGS Handling Ltd, υπό την ιδιότητα της ως υπεύθυνου επεξεργασίας συστημάτων αρχειοθέτησης, τη χρηματική ποινή των €70.000 (εβδομήντα χιλιάδων ευρώ) για τη διάπραξη παράβασης της υποχρέωσης της εκ των άρθρων και 6(1) και 9(2) του Κανονισμού,

(β) επιβάλω στην Καθ'ης το παράπονο, εταιρεία Louis Travel Ltd, υπό την ιδιότητα της ως υπεύθυνου επεξεργασίας συστημάτων αρχειοθέτησης, τη χρηματική ποινή των €10.000 (δέκα χιλιάδων ευρώ) για τη διάπραξη παράβασης της υποχρέωσης της εκ των άρθρων και 6(1) και 9(2) του Κανονισμού και

(γ) επιβάλω στην Καθ'ης το παράπονο, εταιρεία Louis Aviation Ltd, υπό την ιδιότητα της ως υπεύθυνου επεξεργασίας συστημάτων αρχειοθέτησης, τη χρηματική ποινή των €2.000 (δύο χιλιάδων ευρώ) για τη διάπραξη παράβασης της υποχρέωσης της εκ των άρθρων και 6(1) και 9(2) του Κανονισμού.

Ειρήνη Λοϊζίδου Νικολαΐδου
Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων
Προσωπικού Χαρακτήρα

25 Οκτωβρίου 2019