



ΓΝΩΜΗ 1/2019

ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Πρόσβαση στον λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργοδοτούμενων/ πρώην εργοδοτούμενων και την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που είναι αποθηκευμένα σε αυτά

Με βάση τις εξουσίες που μου απονέμουν οι διατάξεις του άρθρου 58(3)(β) του Κανονισμού 679/2016 (εφεξής «ο Κανονισμός»), η Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, έχει την εξουσία «να εκδίδει, με δική της πρωτοβουλία ή κατόπιν αιτήματος, γνώμες προς το εθνικό κοινοβούλιο, την κυβέρνηση του κράτους μέλους ή, σύμφωνα με το δίκαιο του κράτους μέλους, προς άλλα όργανα και οργανισμούς, καθώς και προς το κοινό, για κάθε θέμα το οποίο σχετίζεται με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

ΜΕΡΟΣ Α – ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1. Σύμφωνα με τους ορισμούς που δίνονται στο ερμηνευτικό άρθρο 4 του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679:

«δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα» σημαίνει «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 προσοιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου.»

«υπεύθυνος επεξεργασίας» σημαίνει «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».

2.2. «Εργοδότης» σημαίνει τον «υπεύθυνο επεξεργασίας», όπως προβλέπεται στον ορισμό 4 του Κανονισμού 679/2016.

2.3. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6(1)(β)-(στ) του Κανονισμού, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι σύννομη μόνο εάν και εφόσον ισχύει τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

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.

2.4. Βάσει των διατάξεων του άρθρου 5(1) του Κανονισμού, που αφορούν στις αρχές που διέπουν την επεξεργασία, ο υπεύθυνος επεξεργασίας (στην προκειμένη περίπτωση ο εργοδότης), οφείλει όπως τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα:

α) Υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο «νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια»).

β) Συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία ασυμβίβαστη με τους σκοπούς αυτούς. Επιτρέπεται η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς («περιορισμός του σκοπού»).

γ) Είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία («ελαχιστοποίηση των δεδομένων»).

δ) Είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, επικαιροποιούνται. Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας («ακρίβεια»).

ε) Διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των εργοδοτούμενων/πρώην εργοδοτούμενων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της συγκεκριμένης επεξεργασίας. Τα προσωπικά δεδομένα μπορούν να αποθηκεύονται για μεγαλύτερα διαστήματα για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς και εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων/πρώην εργοδοτούμενων («περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης»).

στ) Υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων («ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα»).

ζ) Ο εργοδότης φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με τις πιο πάνω αρχές α) - στ) («λογοδοσία»).

ΜΕΡΟΣ Β – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ:

Η παρούσα Γνώμη ισχύει για:

- (α) Πρώην εργοδοτούμενους που αποχώρησαν από τον οργανισμό,
- (β) υφιστάμενους εργοδοτούμενους οι οποίοι απουσιάζουν από τον οργανισμό για μεγάλο χρονικό διάστημα και
- (γ) πρώην και υφιστάμενους εργοδοτούμενους για τους οποίους υπάρχουν πληροφορίες ή εύλογη υποψία ότι ενδέχεται να εμπλέκονται σε αδικήματα,

στους οποίους έχει δοθεί από τον εργοδότη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για καθαρά υπηρεσιακή χρήση, η οποία συνήθως περιέχει το όνομα τους και/ή στην οποία έχουν πρόσβαση χρησιμοποιώντας το όνομα και τον κωδικό τους.

Η παρούσα Γνώμη εφαρμόζεται επίσης:

- (α) σε άλλα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας ή ηλεκτρονικό εξοπλισμό που ο εργοδότης έχει θέσει στη διάθεση του εργοδοτούμενου για υπηρεσιακή χρήση, όπως κινητά τηλέφωνα και συσκευές τάπλετς και
- (β) σε δεδομένα που ο εργαζόμενος έχει διαγράψει, αλλά τα οποία παραμένουν αποθηκευμένα σε αντίγραφα ασφαλείας ή σε παρόμοιες τοποθεσίες, στις οποίες έχει πρόσβαση ο εργοδότης.

ΜΕΡΟΣ Γ- ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ:

3.1. Λήψη προληπτικών μέτρων για μείωση της ανάγκης πρόσβασης στα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργοδοτούμενων

Ο εργοδότης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι, τα εισερχόμενα και εξερχόμενα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου υπηρεσιακής χρήσης είναι επίσης προσβάσιμα από άλλες πηγές. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την αποθήκευση τους σε εξυπηρετητή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τα οποία θα είναι προσβάσιμα μόνο από εξουσιοδοτημένο χρήστη.

Επιπρόσθετα, ο εργοδότης θα μπορούσε να παρέχει τη δυνατότητα στους εργοδοτούμενους να έχουν δύο λογαριασμούς ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 (νυν Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων) στο έγγραφο της με αριθμό 5401/01 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας αναφέρει, μεταξύ άλλων ότι: «η Ομάδα Εργασίας έχει τη γνώμη ότι αυτή η πολιτική το να επιτρέπεται στους εργαζομένους η χρήση ενός ιδιωτικού λογαριασμού ή δικτυακού ταχυδρομείου μπορεί να συμβάλλει σε μια πραγματιστική λύση του προβλήματος. Ένα τέτοιο έγγραφο εργασίας εκ μέρους του εργοδότη θα αποσαφηνίζει τη διάκριση μεταξύ μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για επαγγελματική και ιδιωτική χρήση, και θα μειώσει την πιθανότητα να παραβιάζουν οι εργοδότες την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων τους. Επιπλέον, συνεπάγεται ελάχιστο, αν όχι μηδενικό, επιπλέον κόστος για τον εργοδότη».

Επομένως ο εργαζόμενος θα μπορούσε μετά από ενημέρωσή του να διατηρεί δύο λογαριασμούς ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ώστε να προστατεύεται ο ιδιωτικός λογαριασμός του αφού δεν θα υπόκειται σε έλεγχο παρά μόνο εφόσον υπάρχουν σοβαρές υπόνοιες για τέλεση αξιόποινων πράξεων.

3.2. Νομιμότητα πρόσβασης στον λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργοδοτούμενων/πρώην εργοδοτούμενων και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που είναι αποθηκευμένα σε αυτόν

Σε περίπτωση όμως που εξακολουθεί να είναι αναγκαία η πρόσβαση στον λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εργοδοτούμενου/πρώην εργοδοτούμενου και η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που είναι αποθηκευμένα σε αυτόν, με σκοπό:

- την εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού,
- την προστασία των συμφερόντων, παρουσίας και διευθυντικών δικαιωμάτων του εργοδότη,
- την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης συγκριμένης εργασίας ή κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών,
- τη διερεύνηση πιθανών αδικημάτων,

τέτοια επεξεργασία επιτρέπεται δεδομένου ότι, ισχύει τουλάχιστον μία από τις προϋποθέσεις του άρθρου 6(1)(β)-(στ) του Κανονισμού 679/2016 που αφορούν στη νομιμότητα της επεξεργασίας και εφόσον πληρούνται περαιτέρω όροι, όπως εκτίθενται κάτωθι:

Περαιτέρω όροι:

(i) Υιοθέτηση γραπτής Πολιτικής και καθορισμός σαφών διαδικασιών για πρόσβαση στο λογαριασμό ταχυδρομείου των εργοδοτούμενων/πρώην εργοδοτούμενων και για επεξεργασία πληροφοριών που είναι αποθηκευμένες σε αυτό.

(ii) Ενημέρωση των εργοδοτούμενων από την αρχή της εργοδότησης τους για την πολιτική χρήσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η ενημέρωση θα πρέπει να είναι συνοπτική, εύκολα προσβάσιμη και εύκολα κατανοητή και να χρησιμοποιείται σαφής και απλή διατύπωση (*βλέπε μέρος «Πληροφορίες που πρέπει κατ' ελάχιστον να περιλαμβάνονται στην Πολιτική» πιο κάτω*).

(iii) Ειδική ενημέρωση του εργοδοτούμενου / πρώην εργοδοτούμενου για την πρόθεση του εργοδότη να αποκτήσει πρόσβαση.

(iv) Τήρηση των διατάξεων του άρθρου 5(1) του Κανονισμού 679/2016, που αφορούν στις αρχές που διέπουν την επεξεργασία, σύμφωνα με το οποίο, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα:

α) Υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο («νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια»).

β) Συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία ασυμβίβαστη με τους σκοπούς αυτούς. Επιτρέπεται η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς («περιορισμός του σκοπού»).

γ) Είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία («ελαχιστοποίηση των δεδομένων»).

δ) Είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, επικαιροποιούνται. Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας («ακρίβεια»).

ε) Διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των εργοδοτούμενων/πρώην εργοδοτούμενων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της συγκεκριμένης επεξεργασίας. Τα προσωπικά δεδομένα μπορούν να αποθηκεύονται για μεγαλύτερα διαστήματα για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς και εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων/πρώην εργοδοτούμενων («περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης»).

στ) Υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων («ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα»).

ζ) Ο εργοδότης φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με τις πιο πάνω αρχές α) - στ) («λογοδοσία»).

(ν) Το μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου να ανοίγεται στην παρουσία του εργοδοτούμενου/πρώην εργοδοτούμενου, εκτός εάν κάτι τέτοιο αποδεικνύεται ανέφικτο (όπως π.χ σε περίπτωση που κάποιος δεν συνεργάζεται ώστε να παρουσιαστεί κατά την πρόσβαση) ή θα απαιτούσε δυσανάλογη προσπάθεια ή διεξάγεται διοικητική έρευνα / πειθαρχική διαδικασία.

3.3. Πληροφορίες που πρέπει κατ' ελάχιστον να περιλαμβάνονται στην Πολιτική

(α) Κατά πόσο επιτρέπεται η αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων για προσωπικούς σκοπούς από τερματικά τα οποία είναι εγκατεστημένα στο χώρο εργασίας και για τις κυρώσεις που επιδέχεται η αποστολή αυτή και παροχή, όπου είναι εφικτό, ανάλογων μέσων για τη διεκπεραίωση προσωπικής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας στον ελεύθερο τους χρόνο,

(β) ο σκοπός και ο τρόπος πρόσβασης από τον εργοδότη στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και στις πληροφορίες που περιλαμβάνονται σε αυτό,

(γ) οι κατηγορίες/ιδιότητες προσώπων που δικαιούνται να έχουν πρόσβαση,

(δ) οι τυχόν νόμιμοι αποδέκτες,

(ε) η νομική βάση για την πρόσβαση,

(στ) εάν η πρόσβαση βασίζεται στο άρθρο 6(1)(στ) του Κανονισμού, τα έννομα συμφέροντα που επιδιώκονται από τον εργοδότη ή από τρίτο,

(ζ) εάν τα προσωπικά δεδομένα επιτρέπεται να κοινοποιηθούν σε άλλον αποδέκτη, ο εργοδοτούμενος/πρώην εργοδοτούμενος θα πρέπει να ενημερώνεται, όταν αυτά κοινολογούνται για πρώτη φορά στον αποδέκτη. Όταν ο οργανισμός προτίθεται να επεξεργαστεί τα δεδομένα για σκοπό άλλο από εκείνον για τον οποίο συλλέχθηκαν, θα πρέπει να παρέχει στον εργοδοτούμενο/πρώην εργοδοτούμενο, πριν από την εν λόγω περαιτέρω επεξεργασία, πληροφορίες για τον σκοπό αυτό και άλλες αναγκαίες πληροφορίες και

(η) ενημέρωση των εργοδοτούμενων που αποχωρούν από τον οργανισμό, εάν και για πόσο χρονικό διάστημα θα διατηρηθεί ενεργός ο λογαριασμός ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τους και για ποιο σκοπό.

Για παράδειγμα, όταν υπάλληλος αποχωρεί από τον οργανισμό, ο λογαριασμός ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του μπορεί να παραμείνει ενεργός για σύντομο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, ούτως ώστε οι επαφές και οι πελάτες του οργανισμού να ειδοποιηθούν για το νέο άτομο-επαφή τους στον οργανισμό. Σε τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να μεριμνήσει στη δημιουργία αυτοματοποιημένης απάντησης, με την οποία να ενημερώνονται οι επαφές και οι πελάτες του οργανισμού ότι το εν λόγω άτομο έχει αποχωρήσει από τον οργανισμό.

Σημείωση:

Ωστόσο, δεν επιβάλλεται η υποχρέωση ενημέρωσης που αναφέρεται στα σημεία (α)- (η) πιο πάνω, εάν ο εργοδοτούμενος/πρώην εργοδοτούμενος διαθέτει ήδη τις πληροφορίες, εάν η καταχώριση ή η κοινολόγηση των δεδομένων προβλέπεται ρητώς από νόμο ή εάν η παροχή πληροφοριών στον εργοδοτούμενο/πρώην εργοδοτούμενο αποδεικνύεται ανέφικτη ή θα απαιτούσε δυσανάλογη προσπάθεια. Το τελευταίο θα μπορούσε να ισχύει, όταν η επεξεργασία γίνεται για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς.

3.4. Παροχή συγκατάθεσης από τους εργοδοτούμενους

Λόγω της σχέσης εξάρτησης εργοδότη-εργοδοτούμενων είναι άνευ αντικειμένου το θέμα λήψης συγκατάθεσης από τους εργοδοτούμενους, για το λόγο ότι τυχόν «συγκατάθεση» τους για πρόσβαση στο λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τους και επεξεργασία πληροφοριών που είναι αποθηκευμένες σε αυτό, δεν θα θεωρείται *«ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει»*, με την οποία ο εργοδοτούμενος/πρώην 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 679/2016).

ΜΕΡΟΣ Δ – ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ

Η παρούσα Γνώμη έχει άμεση ισχύ από την ημερομηνία έκδοσης και ανάρτησής της στην ιστοσελίδα του Γραφείου μου (17 Μαΐου 2019).

Ειρήνη Λοϊζίδου Νικολαΐδου
Επίτροπος Προστασίας
Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα