

Οδηγία
Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
Για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων
Στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελίδα
1. Εισαγωγή	2
2. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής	3
3. Ορισμοί	5
4. Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων	6
5. Υποχρεώσεις του εργοδότη	7
6. Ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων	8
7. Νόμιμη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων	9
8. Συλλογή προσωπικών δεδομένων	11
9. Κοινοποίηση / ανακοίνωση / διάθεση προσωπικών δεδομένων σε τρίτους	12
10. Διατήρηση προσωπικών δεδομένων	13
11. Επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων	14
12. Βιομετρικά δεδομένα	17
13. Διαβίβαση προσωπικών δεδομένων σε τρίτες χώρες	18
14. Ηλεκτρονικά μέσα παρακολούθησης / ελέγχου στο χώρο εργασίας	19
15. Διαδικασία πρόσληψης υποψηφίων	24
16. Γραφεία ευρέσεως εργασίας	26
17. Δικαιώματα των εργοδοτούμενων	27
18. Επιβολή κυρώσεων	31
Σχετικές αναφορές	31

1. Εισαγωγή

- 1.1. Οι εργοδότες συλλέγουν προσωπικά δεδομένα για υποψηφίους προς πρόσληψη και εργαζομένους, για διάφορους σκοπούς όπως την ικανοποίηση νομικών υποχρεώσεων, την καταβολή κοινωνικών ασφαλίσεων, μισθών και συνδρομής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, για σκοπούς εκπαίδευσης και προαγωγής, για λόγους υγείας, ασφαλείας και ελέγχου, προστασίας της περιουσίας και εξυπηρέτησης πελατών. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα επεξεργασίας δεδομένων των υπαλλήλων, η ηλεκτρονική παρακολούθηση, ή ακόμα η χρήση βιομετρικών δεδομένων, φανερώνουν την ανάγκη υιοθέτησης ειδικών μέτρων για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων, ώστε να διασφαλιστεί η αξιοπρέπεια, η ιδιωτικότητα και το βασικό τους δικαίωμα να αποφασίζουν ποιος μπορεί να επεξεργάζεται, για ποιους λόγους και κάτω από ποιες συνθήκες, τα προσωπικά τους δεδομένα.
- 1.2. Ο περί Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του Ατόμου) Νόμος 138(Ι) του 2001, που θα αναφέρεται πιο κάτω ως ο "Νόμος", τέθηκε σε ισχύ το Νοέμβριο του 2001. Ο Νόμος ψηφίστηκε στα πλαίσια της εναρμόνισης με το κοινοτικό κεκτημένο, (την Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου), που ζητούσε από τα κράτη-μέλη «Να εξασφαλίσουν την προστασία των θεμελιωδών ελευθεριών και δικαιωμάτων των φυσικών προσώπων και ιδίως της ιδιωτικής τους ζωής, έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».
- 1.3. Ο Νόμος κατοχυρώνει τα δικαιώματα των ατόμων (υποκείμενα των δεδομένων) όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, ενώ ταυτόχρονα θέτει συγκεκριμένες υποχρεώσεις σε όσους χειρίζονται προσωπικές πληροφορίες (υπεύθυνους επεξεργασίας). Οι εργοδότες, ως τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα που συλλέγουν και επεξεργάζονται τέτοιες πληροφορίες, θεωρούνται υπεύθυνοι επεξεργασίας, ενώ οι εργοδοτούμενοι, ως τα άτομα των οποίων τα προσωπικά δεδομένα τυγχάνουν επεξεργασίας, είναι τα υποκείμενα των δεδομένων.
- 1.4. Η Επιτροπος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα διορίστηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο για να επιβλέπει την εφαρμογή του Νόμου και των αρχών προστασίας προσωπικών δεδομένων. Τα καθήκοντα της Επιτροπής βάσει του Νόμου, περιλαμβάνουν και την έκδοση οδηγιών, κανόνων, συστάσεων και τη συμβολή στην έκδοση κωδίκων δεοντολογίας για την προστασία του ατόμου, τη λειτουργία επαγγελματικών σωμάτων και τη σωστή διαχείριση των δεδομένων από τους υπεύθυνους επεξεργασίας.
- 1.5. Το παρόν έγγραφο πήρε τη μορφή Οδηγίας και όχι άλλης νομοθετικής ρύθμισης αφού οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις στον τομέα της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται στα πλαίσια εργασιακών σχέσεων απαιτούν τη συνεχή αναβάθμιση ενός εγγράφου που έχει σκοπό την παροχή καθοδηγητικών γραμμών στον τομέα αυτό. Οι επηρεαζόμενοι εργοδότες και εργοδοτούμενοι θα έχουν την ευκαιρία να εφαρμόσουν στην πράξη και να αξιολογήσουν τις πρόνοιες της Οδηγίας και να υποβάλουν στο Γραφείο της Επιτροπής, εισηγήσεις για τροποποίηση των προνοιών αυτών, με στόχο τη συνοχή στην αποτελεσματική εφαρμογή του Νόμου.

2. Σκοπός και πεδίο εφαρμογής

- 2.1. Ο τομέας των εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνει την επεξεργασία μεγάλου αριθμού προσωπικών δεδομένων για μεγάλα χρονικά διαστήματα, αφού πολλές φορές, οι εργοδότες συλλέγουν και χειρίζονται προσωπικά δεδομένα υπαλλήλων, από την πρόσληψη ως τη συνταξιοδότηση τους. Ο κύριος σκοπός αυτής της Οδηγίας είναι η ερμηνεία και επεξήγηση των κανόνων και των αρχών που παραθέτονται στο Νόμο και η εφαρμογή τους στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Αποσκοπεί να βοηθήσει τους εργοδότες να συμμορφωθούν με τις πρόνοιες του Νόμου, αλλά και να ενημερώσει τους εργοδοτούμενους για τα δικαιώματά τους. Επιπρόσθετα, η Οδηγία αυτή αποβλέπει στην όσο το δυνατόν ομοιόμορφη εφαρμογή των αρχών προστασίας των προσωπικών δεδομένων σε όλο το ποικιλόμορφο φάσμα των λειτουργιών και ενεργειών στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Η Οδηγία δεν αποσκοπεί στην αντικατάσταση εθνικών νομοθεσιών, διεθνών ή άλλων συλλογικών συμβάσεων.
- 2.2. Η Οδηγία εφαρμόζεται στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται τόσο από εργοδότες στο δημόσιο, ευρύτερο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, όσο και από συνδικαλιστικές οργανώσεις, επαγγελματικά σώματα, συνδέσμους / συλλόγους και γραφεία ευρέσεως εργασίας.

Οι εργοδότες σε όλους τους τομείς εργασίας, συλλέγουν δεδομένα για να αξιολογήσουν την καταλληλότητα και την αποδοτικότητα των εργοδοτούμενων τους.

Τα γραφεία ευρέσεως εργασίας συλλέγουν προσωπικά δεδομένα υποψηφίων για να προωθήσουν την πρόσληψή τους σε πιθανούς εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα εργοδοτούμενων, μέσα στα πλαίσια συλλογικών συμβάσεων και άλλων εργασιακών σχέσεων.

- 2.3. Η Οδηγία αφορά την αυτοματοποιημένη, μερικώς αυτοματοποιημένη και υπό ορισμένες προϋποθέσεις τη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων που μπορεί να γίνεται μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών ή άλλων ηλεκτρονικών συστημάτων. Περιλαμβάνει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων όπως την εικόνα και τον ήχο που καταγράφεται από κλειστά κυκλώματα βιντεο-παρακολούθησης και την επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων μέσω ηλεκτρονικών συστημάτων δακτυλοσκόπησης. Η Οδηγία εφαρμόζεται και σε προσωπικά δεδομένα που περιλαμβάνονται σε χειρόγραφους φακέλους όταν οι φάκελοι αυτοί είναι διαμορφωμένοι με βάση συγκεκριμένα κριτήρια.

Στατιστικά δεδομένα τα οποία δεν προσδιορίζουν την ταυτότητα ενός προσώπου, δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα.

- 2.4. Στον ιδιωτικό τομέα, η Οδηγία καλύπτει μικρές, μεσαίες και μεγάλες εταιρείες και οργανισμούς, αφού ανεξάρτητα από το μέγεθός τους, οι αρχές της προστασίας των προσωπικών δεδομένων πρέπει να εφαρμόζονται από όλες τις εταιρείες και οργανισμούς ομοιόμορφα. Η Οδηγία αυτή πρέπει να χρησιμοποιείται σαν έγγραφο αναφοράς, το οποίο μπορούν να συμβουλευόμαστε οι ενδιαφερόμενοι. Δεν στοχεύει να καλύψει κάθε περίπτωση, αλλά να καλύψει τις περισσότερες. Για πιο

συγκεκριμένες οδηγίες και ενέργειες, οι εργοδότες πρέπει να συμβουλευονται τους νομικούς τους συμβούλους.

Δεν αφορούν όλες οι πρόνοιες της Οδηγίας όλες τις επιχειρήσεις και όλους τους οργανισμούς.

2.5. Η Οδηγία αφορά εργαζομένους, υποψήφιους αιτητές για πρόσληψη και πρώην υπαλλήλους. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται και διατηρούνται από τους εργοδότες για τις τρεις αυτές κατηγορίες, μπορεί να αφορούν μια από τις πιο κάτω περιπτώσεις, χωρίς αυτό να είναι περιοριστικό:

- (α) Φάκελοι προσωπικού που περιέχουν ονόματα διευθύνσεις, ημερομηνίες γεννήσεων, οικογενειακή κατάσταση κ.λπ.
- (β) Αρχεία για τους μισθούς των εργοδοτούμενων που περιέχουν λεπτομέρειες όπως το ύψος του μισθού τους ή τον αριθμό του τραπεζικού λογαριασμού στον οποίο κατατίθεται ο μισθός τους.
- (γ) Πληροφορίες σχετικές με φορολογία των εργοδοτούμενων.
- (δ) Άδειες ασθένειας.
- (ε) Άδειες απουσίας ή άλλες άδειες (π.χ. εκπαιδευτικές).
- (στ) Σημειώματα που αναφέρονται στον εργοδοτούμενο.
- (ζ) Συστήματα τήρησης καρτών που περιέχουν αναφορές στους εργοδοτούμενους.
- (η) Έντυπα αιτήσεων που συμπληρώνουν αιτητές για πρόσληψη.
- (θ) Φάκελοι ή εκθέσεις για τις ετήσιες αξιολογήσεις των εργοδοτούμενων.
- (ι) Εκθέσεις ή αναφορές, σχετικές με τις προαγωγές, μεταθέσεις ή εκπαιδεύσεις εργαζομένων.
- (ια) Αρχεία για τα εργατικά ατυχήματα που συμβαίνουν στους χώρους εργασίας.
- (ιβ) Καταγραφές ήχου και εικόνας εργοδοτούμενων στο χώρο εργασίας, όπως ηχογραφήσεις, βιντεογραφήσεις.

2.6. Η Οδηγία δεν καλύπτει καταχωρημένες πληροφορίες που δεν προσδιορίζουν την ταυτότητα συγκεκριμένων εργοδοτούμενων, όπως για παράδειγμα ανώνυμες καταστάσεις μισθοδοσίας, ούτε καλύπτει έγγραφα ή αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα μεν αλλά η εξαγωγή των δεδομένων αυτών είναι αδύνατη ή συνεπάγεται δυσανάλογη προσπάθεια.

3. Ορισμοί

Για τους σκοπούς αυτής της Οδηγίας:

- 3.1. «Εργοδότης» σημαίνει οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα που καθορίζει και αποφασίζει τους όρους της εργασιακής σχέσης με τους εργαζομένους.

Ο όρος περιλαμβάνει και οποιοδήποτε πρόσωπο έχει διαφημίσει την αναζήτηση προσώπων για πρόσληψη, πιθανούς (μελλοντικούς) καθώς και πρώην εργοδότες.

- 3.2. «Εργοδοτούμενος» σημαίνει οποιοδήποτε άτομο που εργοδοτείται από εργοδότη, στον ιδιωτικό, στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και δεσμεύεται να εκπληρώσει ένα έργο στα πλαίσια συναφθείσας εργασιακής σχέσης.

Ο όρος περιλαμβάνει νυν και πρώην εργοδοτούμενους, καθώς και υποψήφιους αιτητές για πρόσληψη. Συνηθισμένες κατηγορίες εργοδοτούμενων, περιλαμβάνουν τους πιο κάτω:

- Μόνιμους ή έκτακτους υπαλλήλους.
- Υπαλλήλους που προσλαμβάνονται μέσω οργανισμών ευρέσεως εργασίας.
- Υπαλλήλους που εκπληρώνουν μια εργασία βάσει συγκεκριμένου συμβολαίου καθορισμένης χρονικής διάρκειας.
- Υπαλλήλους μερικής ή πλήρους απασχόλησης.
- Υπαλλήλους που μισθοδοτούνται βάσει καθορισμένου μισθού.
- Υπαλλήλους που πληρώνονται βάσει του έργου που παράγουν.
- Εποχιακούς ή ωρομίσθιους υπαλλήλους.

- 3.3. «Εργασιακή Σχέση» σημαίνει κάθε σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργοδοτούμενων που αφορά την πρόσληψη των εργοδοτούμενων και την εκπλήρωση των όρων της σύμβασης εργασίας τους.

Ο όρος περιλαμβάνει την εκπλήρωση υποχρεώσεων και την απαλλαγή από αυτές όπως προβλέπεται από νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή άλλες εργατικές συμφωνίες, καθώς και τη διοίκηση, προγραμματισμό και οργάνωση συμβάσεων εργασίας.

- 3.4. «Επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων» σημαίνει κάθε εργασία που εκτελεί εργοδότης ή αντιπρόσωπός του και αφορά τη συλλογή, καταχώρηση, οργάνωση, διατήρηση, αποθήκευση, τροποποίηση, εξαγωγή, χρήση, διαβίβαση, διασύνδεση, διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, τη συσχέτιση ή το συνδυασμό, τη διασύνδεση, το κλείδωμα, τη διαγραφή ή την καταστροφή, προσωπικών δεδομένων εργοδοτούμενων.

- 3.5. «Προσωπικά δεδομένα του εργοδοτούμενου» σημαίνει κάθε πληροφορία που αναφέρεται στον συγκεκριμένο εργοδοτούμενο.

Ο όρος περιλαμβάνει δεδομένα όπως το όνομα, τη διεύθυνση, τη φωτογραφία ή τον αριθμό των κοινωνικών ασφαλίσεων, αλλά και πληροφορίες όπως απόψεις τρίτων για το πρόσωπο του και γενικά οποιοσδήποτε πληροφορίες που μπορούν να προσδιορίσουν την ταυτότητα του.

- 3.6. «Βιομετρικά δεδομένα του εργοδοτουμένου» σημαίνει κάθε καθολικό (υπάρχει σε όλους τους ανθρώπους), μοναδικό (διαφέρει σε κάθε άνθρωπο) και μόνιμο (παραμένει αμετάβλητο με την πάροδο του χρόνου για κάθε άνθρωπο) δεδομένο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για σκοπούς επαλήθευσης/ εξακρίβωσης ή αναγνώρισης της ταυτότητας ενός εργοδοτούμενου.

Ο όρος περιλαμβάνει τόσο δεδομένα που βασίζονται στη φυσιολογία και τα βιολογικά χαρακτηριστικά ενός προσώπου όπως τα δακτυλικά αποτυπώματα, το σχήμα των δακτύλων, την ίριδα οφθαλμού, τον αμφιβληστροειδή χιτώνα, την αναγνώριση προσώπου (φωτογραφία), το σχήμα χεριών και μορφολογίας αυτιού, την οσμή σώματος, την ανάλυση φωνής, το DNA, την ανάλυση πόρων του δέρματος, όσο και δεδομένα που βασίζονται στη συμπεριφορά ενός ατόμου όπως τη χειρόγραφη υπογραφή, τον τρόπο πληκτρολόγησης, τον τρόπο βαδίσματος κ.ά..

Παρ' όλο που η χρήση του DNA για τη βιομετρική αναγνώριση εγείρει ειδικά θέματα, αυτά δεν περιλαμβάνονται στην παρούσα Οδηγία.

- 3.7. Οι Ορισμοί που χρησιμοποιούνται στην παρούσα Οδηγία, είναι αρκετά γενικοί για να καλύπτουν στο μέγιστο δυνατό βαθμό, όλες τις πιθανές σχέσεις εργοδοτών και εργοδοτουμένων και όλες τις περιπτώσεις που μπορεί να σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτουμένων.

4. Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων

- 4.1. *Αρχή της Νομιμότητας*: Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτουμένων υφίστανται θεμιτή, δίκαιη και νόμιμη επεξεργασία.
- 4.2. *Αρχή του Σκοπού*: Τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτουμένων πρέπει να συλλέγονται και να τυγχάνουν επεξεργασίας για προσδιορισμένο, σαφή και νόμιμο σκοπό και να μην υφίστανται μεταγενέστερη επεξεργασία ασυμβίβαστη με το σκοπό αυτό.
- 4.3. *Αρχή της Αναλογικότητας*: Τα στοιχεία που συλλέγονται πρέπει να είναι σχετικά και όχι περισσότερα από ό,τι κάθε φορά απαιτείται για την επίτευξη του σκοπού για τον οποίο είχαν αρχικά συλλεχθεί.
- 4.4. *Ακρίβεια των δεδομένων*: Τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτουμένων πρέπει να είναι ακριβή και να τυγχάνουν ενημέρωσης όταν αυτό χρειάζεται.
- 4.5. *Διατήρηση των δεδομένων*: Τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να διατηρούνται σε μορφή που να επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των εργοδοτουμένων, μόνο για όσο καιρό είναι απαραίτητο για να επιτευχθεί ο σκοπός της συλλογής και επεξεργασίας τους.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των πιο πάνω αρχών είναι οι εργοδότες.

5. Υποχρεώσεις του εργοδότη

- 5.1. Οι εργοδότες μπορεί να το βρουν χρήσιμο να ορίζουν κάποιο άτομο στο οποίο να ανατίθεται η συνολική ευθύνη εφαρμογής των πιο πάνω αρχών και το οποίο θα ασχολείται με θέματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων, βάσει μιας καθορισμένης κατά προτίμηση γραπτής πολιτικής.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη και / ή του προσώπου στο οποίο ανατέθηκε τέτοια ευθύνη περιλαμβάνουν τα πιο κάτω:

- (α) Διασφαλίζει ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων τυγχάνουν επεξεργασίας από όλα τα τμήματα του οργανισμού του εργοδότη, σύμφωνα με τις βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων.
- (β) Διασφαλίζει ότι γίνονται όλες οι αναγκαίες διαδικασίες για την τακτική αναθεώρηση, διόρθωση ή διαγραφή περιττών για τον οργανισμό, προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων.
- (γ) Διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που χειρίζονται τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων είναι ενήμεροι για τις υποχρεώσεις τους.
- (δ) Διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που χειρίζονται τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων τυγχάνουν της απαιτούμενης εκπαίδευσης.
- (ε) Ενημερώνει τους εργοδοτούμενους για τα δικαιώματα που τους παρέχει ο Νόμος.
- (στ) Προσφέρει οδηγίες και συμβουλές, σε θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.
- (ζ) Λαμβάνει τα απαιτούμενα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων (δείτε κεφάλαιο 6).
- (η) Διαβουλεύεται με συνδικαλιστικές οργανώσεις θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.
- (θ) Καθορίζει και επιβλέπει την πολιτική του οργανισμού σε θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.
- (ι) Εξετάζει αιτήματα εργοδοτούμενων για άσκηση των δικαιωμάτων που τους παρέχει ο Νόμος.
- (ια) Υποβάλλει στο Γραφείο της Επιτρόπου τις σχετικές αιτήσεις για τις άδειες που προβλέπονται από το Νόμο.

(ιβ) Υποβάλλει στο Γραφείο της Επιτρόπου τις Γνωστοποιήσεις Σύστασης και Λειτουργίας Αρχείου ή της Έναρξης Επεξεργασίας, στις περιπτώσεις που προβλέπονται από το Νόμο.

- Σημειώνεται ότι, το άρθρο 7(6)(α) του Νόμου εξαιρεί τους εργοδότες από την υποχρέωση υποβολής Γνωστοποίησης αρχείων που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση εργασίας, εφόσον οι εργοδοτούμενοι έχουν ενημερωθεί για την τήρηση των αρχείων αυτών.
- Υποψήφιοι που έχουν υποβάλει αίτηση για εργοδότηση σε έναν οργανισμό, αλλά δεν έχουν προσληφθεί, δεν θεωρούνται ότι σχετίζονται άμεσα με σχέση εργασίας. Επομένως, οι εργοδότες μπορούν να επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα υποψηφίων που δεν έχουν προσληφθεί, μόνο με τη συγκατάθεση τους και υποχρεούνται να υποβάλλουν Γνωστοποίηση στο Γραφείο της Επιτρόπου για την επεξεργασία αυτή (δείτε κεφάλαιο 15).
- Περισσότερες πληροφορίες για την υποχρέωση και τη διαδικασία υποβολής Γνωστοποίησης παρέχονται στο άρθρο 7 του Νόμου και τα σχετικά έντυπα εξασφαλίζονται από το Γραφείο της Επιτρόπου ή στην ιστοσελίδα www.dataprotection.gov.cy

5.2. Η βασική υποχρέωση του εργοδότη είναι η συμμόρφωση με τις πρόνοιες του Νόμου. Ο εργοδότης είναι αυτός που αποφασίζει τους σκοπούς και τους τρόπους επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και εφαρμόζει τις βασικές αρχές για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που παρατίθενται στο κεφάλαιο 4 της Οδηγίας. Τα ωφελήματα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού που επιτυγχάνει να διατηρεί αρχεία τα οποία περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου, είναι ευνόητα. Ταυτόχρονα όμως πρέπει να σημειωθεί ότι αποτυχία της επιχείρησης ή του οργανισμού να επιτύχει το σκοπό αυτό πιθανόν να συνιστά παράβαση του Νόμου.

5.3. Κάθε μέλος του οργανισμού του εργοδότη που επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα, πρέπει να συμμορφώνεται με τις πρόνοιες του Νόμου. Είναι σημαντικό όπως τα άτομα που συλλέγουν, διατηρούν και επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων ενός οργανισμού, είναι ενημερωμένα για τις νομικές τους υποχρεώσεις και τυγχάνουν της ανάλογης εκπαίδευσης. Αντίστοιχα, οι εργοδοτούμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τα δικαιώματα που τους παρέχει ο Νόμος. Στην πράξη, οι περισσότεροι εργοδοτούμενοι σε κάποιο διάστημα της εργοδότησης τους, θα τύχει να ασκήσουν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από το Νόμο, ή θα εκτελέσουν εργασίες που περιλαμβάνουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και επομένως οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργοδοτούμενοι, έχουν ικανοποιητική γνώση των βασικών προνοιών του Νόμου.

6. Ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων

6.1. Μια από τις κύριες υποχρεώσεις του εργοδότη είναι η λήψη των κατάλληλων την κάθε φορά τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που διασφαλίζουν την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που τυγχάνουν επεξεργασίας. Τα μέτρα αυτά πρέπει να διασφαλίζουν την εμπιστευτικότητα της επεξεργασίας. Βάσει του άρθρου 10(3) του Νόμου, αυτά τα μέτρα πρέπει να εξασφαλίζουν επίπεδο ασφάλειας ανάλογο προς

τους κινδύνους που συνεπάγεται η επεξεργασία και τη φύση των δεδομένων που είναι αντικείμενο της επεξεργασίας.

- 6.2. Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα φυσικά αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων, φυλάγονται σε χώρους που προστατεύονται με κλειδαριές ασφαλείας και ότι η πρόσβαση σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων εξασφαλίζεται μόνο με τη χρήση ατομικού κωδικού πρόσβασης. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αποφεύγεται η ανεπιθύμητη, τυχαία ή σκόπιμη πρόσβαση στα αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων, από άτομα που δεν έχουν εξουσιοδοτηθεί κατάλληλα για το σκοπό αυτό, από τους εργοδότες.

Οι εργοδότες πρέπει να τονίζουν στα πρόσωπα που έχουν πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων ότι απαγορεύεται η διαρροή/ διάθεση προσωπικών δεδομένων σε φιλικό επίπεδο, ακόμα και όταν αυτή αφορά προσωπικές εξυπηρετήσεις συναδέλφων.

- 6.3. Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εξουσιοδοτούνται να έχουν πρόσβαση και να χειρίζονται τα αρχεία που περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων είναι άτομα υπεύθυνα με ακεραιότητα χαρακτήρα, έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση (δείτε παράγραφο 5.3.) και είναι ενήμερα για τις νομικές τους υποχρεώσεις που συνεπάγονται από την ανάθεση της συγκεκριμένης εργασίας.

7. Νόμιμη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων

- 7.1. Το άρθρο 5 του Νόμου, προνοεί ότι ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τους αφορούν και καθορίζει τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων χωρίς τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων. Η συγκατάθεση πρέπει να εκφράζει την ελεύθερη βούληση των εργοδοτούμενων και οι εργοδότες δεν πρέπει να εκμεταλλεύονται τη θέση ισχύος που τους παρέχει η σχέση εργασίας για να αποσπούν υποχρεωτικές συγκαταθέσεις από τους εργοδοτούμενους.
- 7.2. Η συγκατάθεση δεν λαμβάνεται ελεύθερα, αν ο εργοδοτούμενος δεν έχει την ευκαιρία να αρνηθεί να την παράσχει. Στις περιπτώσεις για παράδειγμα όπου η άρνηση ενός εργοδοτούμενου να παράσχει προσωπικά δεδομένα που τον αφορούν στον εργοδότη του συνεπάγεται ότι αυτός δεν θα επιλεγεί για πρόσληψη ή ότι θα τερματιστεί η εργασία του, η συγκατάθεση αυτή δεν είναι προϊόν ελεύθερης βούλησης και δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι πληροί τον ορισμό της συγκατάθεσης που εκτίθεται στο άρθρο 2 του Νόμου. Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στον εργοδοτούμενο το δικαίωμα να αποσύρει τη συγκατάθεση του χωρίς να υποστεί επιπτώσεις, ώστε η συγκατάθεση να θεωρείται ελεύθερη, ρητή και ειδική έκφραση βουλήσεως, όπως προβλέπεται στο σχετικό άρθρο.
- 7.3. Παρ' όλο που η λήψη της συγκατάθεσης του εργοδοτούμενου είναι η κύρια προϋπόθεση για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων από τον εργοδότη, είναι αναπόφευκτη συνέπεια των εργασιακών σχέσεων ότι συχνά τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων θα τυχάνουν επεξεργασίας από τους

εργοδότες και χωρίς τη συγκατάθεση τους. Οι εργοδότες μπορούν να εκτελούν επεξεργασίες χωρίς να λαμβάνεται η συγκατάθεση των εργοδοτούμενων, εφόσον οι επεξεργασίες αυτές νομιμοποιούνται με μίαν από τις προϋποθέσεις του άρθρου 5(2) του Νόμου.

- 7.4. Στην πράξη, ο εργοδοτούμενος συνήθως δίνει τη συγκατάθεση του, ή παρέχει ο ίδιος τις απαιτούμενες πληροφορίες που ζητά ο εργοδότης (άρθρο 5(1) του Νόμου). Αν όμως η συλλογή των πληροφοριών δεν προέρχεται απευθείας από τον ίδιο τον εργοδοτούμενο, ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να δικαιολογήσει την ενέργεια αυτή, με μίαν από τις προϋποθέσεις του άρθρου 5(2) του Νόμου, οι οποίες επιτρέπουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων, χωρίς τη συγκατάθεση τους.
- 7.5. Στις περιπτώσεις όπου η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλεται από μια νομοθεσία, ο εργοδότης μπορεί να επικαλείται το άρθρο 5(2)(α) του Νόμου το οποίο επιτρέπει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων χωρίς τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων για αυτό το σκοπό. Το άρθρο αυτό αφορά κυρίως υποχρεώσεις που καλούνται να εκπληρώσουν οι εργοδότες όπως για παράδειγμα φορολογίας ή καταβολής εισφορών στο ταμείο κοινωνικών ασφαλίσεων.
- 7.6. Το άρθρο 5(2)(β) του Νόμου επιτρέπει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ενός εργοδοτούμενου από τον εργοδότη, όταν αυτή είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης στην οποία ο εργοδοτούμενος είναι συμβαλλόμενο μέρος, ή για τη λήψη μέτρων κατόπιν αιτήσεως του εργοδοτούμενου, πριν από τη σύναψη σύμβασης. Η διάταξη αυτή αφορά συνήθως την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται από τον εργοδότη στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας που έχει συνάψει με ένα εργοδοτούμενο, όπως για παράδειγμα τη συλλογή δεδομένων που αφορούν την αξιολόγηση της αποδοτικότητας του εργοδοτούμενου ή περιπτώσεις όπου ο εργοδοτούμενος ζητά για παράδειγμα από τον εργοδότη να καταβάλλει τη συνδρομή του στη συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία είναι μέλος.
- 7.7. Βάσει του άρθρου 5(2)(γ) του Νόμου, κάποιος εργοδότης μπορεί να επεξεργάζεται δεδομένα τα οποία είναι απαραίτητα για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος των εργοδοτούμενων, χωρίς να λαμβάνεται η συγκατάθεση τους για το σκοπό αυτό. Σημειώνεται ότι η πρόνοια αυτή του Νόμου δεν αφορά ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα για τα οποία γίνεται αναφορά στο κεφάλαιο 11 της Οδηγίας. Για παράδειγμα, συχνά στις περιπτώσεις επαγγελματιών οδηγών, δυτών και άλλων επαγγελματιών στις οποίες οι εργοδοτούμενοι εκτίθενται σε συνθήκες εργασίας που μπορεί να επηρεάζουν την υγεία τους, ο εργοδότης μπορεί να συλλέγει δεδομένα που αφορούν το συνεχόμενο χρόνο εργασίας / έκθεσης του εργοδοτούμενου στις πιο πάνω συνθήκες, για σκοπούς αποφυγής εργατικών ατυχημάτων.
- 7.8. Στις περισσότερες περιπτώσεις ο εργοδότης μπορεί να επικαλείται το άρθρο 5(2)(ε), που επιτρέπει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων χωρίς τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων, όταν η επεξεργασία είναι «απαραίτητη για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος» που επιδιώκει και όταν αυτή η ανάγκη υπερέχει των δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων. Σημειώνεται, όμως, ότι αυτές οι περιπτώσεις αφορούν επεξεργασίες που είναι απαραίτητες για τους σκοπούς που

επιδιώκει ο εργοδότης και δεν αφορούν επεξεργασίες που συμπτωματικά συμπίπτουν με τους σκοπούς αυτούς.

8. Συλλογή προσωπικών δεδομένων

- 8.1. Η συλλογή προσωπικών δεδομένων είναι μορφή επεξεργασίας. Κατά τη συλλογή προσωπικών δεδομένων οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν τις αρχές που εκτίθενται στο κεφάλαιο 4 της Οδηγίας και ειδικά την αρχή της αναλογικότητας. Όλα τα προσωπικά δεδομένα πρέπει, ως θέμα αρχής, να συλλέγονται από τον ίδιο τον εργοδοτούμενο. Αυτός ο κανόνας όμως δεν είναι απόλυτος. Ο εργοδοτούμενος πάντως πρέπει να ενημερώνεται στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης συλλέγει πληροφορίες για το άτομό του από τρίτους. Για παράδειγμα, οι υποψήφιοι για εργοδότηση πρέπει να ενημερώνονται όταν ο εργοδότης στον οποίο υποβάλλουν αίτηση για πρόσληψη, προτίθεται να συλλέξει πληροφορίες που τους αφορούν από πρώην εργοδότες τους.
- 8.2. Βάσει των πιο πάνω αρχών (άρθρο 4(2)(β) του Νόμου) ο εργοδότης πρέπει να συλλέγει μόνο εκείνα τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων, τα οποία είναι απαραίτητα για να ικανοποιηθούν οι υποχρεώσεις του. Για παράδειγμα, πολλοί εργοδότες στα έντυπα / αιτήσεις για πρόσληψη ζητούν από τους υποψηφίους υπερβολικά δεδομένα όπως για παράδειγμα η θρησκεία, η οικογενειακή κατάσταση των υποψηφίων (παντρεμένος, ελεύθερος, διαζευγμένος) και τα στοιχεία γονέων και τέκνων, τα οποία τις πλείστες φορές είναι άσχετα με τα καθήκοντα της θέσης για την οποία υποβάλλουν αίτηση.
- 8.3. Τα ελάχιστα προσωπικά δεδομένα που κρίνονται απαραίτητα για να τύχουν επεξεργασίας, καθορίζονται κάθε φορά, από το είδος της εργοδότησης. Αν η εργασία απαιτεί ένα ψηλό επίπεδο ασφαλείας, πιθανόν να είναι απαραίτητο ο εργοδότης να χρειάζεται περισσότερες πληροφορίες για το παρελθόν του εργοδοτούμενου, όπως π.χ. τις προηγούμενες διευθύνσεις του. Ο εργοδότης όμως πρέπει να διασφαλίζει ότι τα δεδομένα τα οποία συλλέγονται είναι σχετικά με τη σχέση εργασίας ακόμα και αν αυτά δίνονται με τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων (δείτε παράγραφο 15.3.).
- 8.4. Αν η σύμβαση εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργοδοτούμενου περιλαμβάνει πρόνοιες για παροχή επιδομάτων στη σύζυγο και τα παιδιά του εργοδοτούμενου σε περίπτωση ατυχήματος/ θανάτου του, είναι λογικό ο εργοδότης να διατηρεί προσωπικά δεδομένα που αφορούν την οικογένειά του. Στις περιπτώσεις συλλογής προσωπικών δεδομένων για σκοπούς ενημέρωσης του πλησιέστερου συγγενούς του εργοδοτούμενου σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, τα προσωπικά δεδομένα που ζητούνται πρέπει να είναι τα ελάχιστα δυνατά και όσο γίνεται λιγότερο αδιάκριτα. Για παράδειγμα, πρέπει να αποφεύγονται ερωτήματα που αφορούν λεπτομέρειες των προσωπικών τους σχέσεων, εκτός αν υπάρχει εύλογος σκοπός.
- 8.5. Τα προσωπικά δεδομένα τα οποία συλλέγει ο εργοδότης πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για τους σκοπούς για τους οποίους αυτά έχουν συλλεχθεί. Βάσει του άρθρου 4(1)(β) του Νόμου τα δεδομένα αυτά δεν πρέπει να υφίστανται μεταγενέστερη επεξεργασία ασυμβίβαστη με τους σκοπούς αυτούς.

8.6. Αν ο εργοδότης συλλέγει προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων τα οποία πιθανόν να κοινοποιεί σε τρίτους, πρέπει κατά το στάδιο της συλλογής τους να διασφαλίζει ότι η κοινοποίηση αυτή δεν αποτελεί μεταγενέστερη επεξεργασία η οποία είναι ασυμβίβαστη με τους σκοπούς για τους οποίους τα δεδομένα αυτά έχουν αρχικά συλλεχθεί. Ο εργοδότης πρέπει, επίσης, να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους για την πρόθεση ή υποχρέωσή του να κοινοποιήσει τα δεδομένα αυτά σε τρίτους και να τους πληροφορήσει για την ταυτότητα του τρίτου (δείτε κεφάλαιο 17).

9. Κοινοποίηση / ανακοίνωση / διάθεση προσωπικών δεδομένων σε τρίτους

9.1. Η κοινοποίηση, ανακοίνωση, αποκάλυψη, διαβίβαση, διάδοση ή η με οποιοδήποτε άλλο τρόπο διάθεση προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων σε τρίτους, αποτελεί μορφή επεξεργασίας. Συχνά ένας εργοδότης καλείται να κοινοποιήσει / ανακοινώσει σε τρίτους, προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων, είτε για την πραγματοποίηση σκοπών που επιδιώκει ο ίδιος ο εργοδότης, είτε για σκοπούς που επιδιώκει ο εργοδοτούμενος, ή ο τρίτος στον οποίο ανακοινώνονται τα δεδομένα.

9.2. Ο τρίτος στον οποίο κοινοποιούνται / ανακοινώνονται / διατίθενται τα δεδομένα φέρει την ίδια ευθύνη για την προστασία των δεδομένων. Επίσης, ασχέτως αν ή κοινοποίηση / διάθεση των προσωπικών δεδομένων πραγματοποιείται με ή χωρίς τη συγκατάθεση του εργοδοτούμενου, ο εργοδότης επιβάλλεται να εξετάσει κατά πόσο η κοινοποίηση / διάθεση αυτή συνάδει με τους σκοπούς για τους οποίους αρχικά συλλέχθηκαν τα δεδομένα, ή κατά πόσο η κοινοποίηση / διάθεση συνιστά μεταγενέστερη επεξεργασία ασυμβίβαστη με τους σκοπούς αυτούς.

9.3. Οι εργοδότες συχνά λαμβάνουν τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων για κοινοποίηση / διάθεση προσωπικών τους δεδομένων σε τρίτους, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση δήλωσης συμμετοχής ενός εργοδοτούμενου σε ένα σεμινάριο ή εκπαιδευτικό εργαστήριο. Σε άλλες περιπτώσεις όμως, δεν είναι απαραίτητη η λήψη συγκατάθεσης, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων ή σε περιπτώσεις που η κοινοποίηση / διάθεση γίνεται βάσει νομοθεσίας ή στα πλαίσια μιας συλλογικής σύμβασης.

9.4. Σε όλες τις περιπτώσεις, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι ικανοποιείται τουλάχιστον μία από τις προϋποθέσεις που προβλέπει το άρθρο 5 του Νόμου, για να διασφαλίσουν τη νομιμότητα της κοινοποίησης των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων. Τονίζεται όμως, ότι βασική προϋπόθεση για τη νομιμότητα της κοινοποίησης, είναι η αρχή του σκοπού που περιγράφεται στην παράγραφο 4.2. της Οδηγίας την οποία κάθε εργοδότης πρέπει να λαμβάνει υπόψη, πριν προχωρήσει στην οποιαδήποτε κοινοποίηση / διάθεση προσωπικών δεδομένων που αφορούν εργοδοτούμενους σε τρίτους.

9.5. Είναι καλή πρακτική, οι εργοδότες να υιοθετούν γραπτή πολιτική για τις διαδικασίες που θα ακολουθούνται στις περιπτώσεις κοινοποίησης / διάθεσης προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων σε τρίτους, εντός και εκτός του οργανισμού του εργοδότη και να ενημερώνουν τους εργοδοτούμενους για την πολιτική αυτή. Σε όλες τις περιπτώσεις κοινοποίησης / διάθεσης δεδομένων, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα δεδομένα που τυγχάνουν κοινοποίησης / διάθεσης είναι τα

απολύτως απαραίτητα και ότι δεν γίνεται κοινοποίηση υπερβολικών δεδομένων. Είναι δικαίωμα των εργοδοτούμενων (δείτε κεφάλαιο 17) να ενημερώνονται εκ των προτέρων, για τους σκοπούς που πραγματοποιείται η κοινοποίηση, τα προσωπικά δεδομένα που κοινοποιούνται και τους αποδέκτες των δεδομένων.

10. Διατήρηση προσωπικών δεδομένων

- 10.1. Η διατήρηση προσωπικών δεδομένων αποτελεί μορφή επεξεργασίας (δείτε παράγραφο 4.5.). Το άρθρο 4(1)(ε) του Νόμου προνοεί ότι οι εργοδότες μπορούν να διατηρούν προσωπικά δεδομένα σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των εργοδοτούμενων, μόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου που απαιτείται, κατά την κρίση της Επιτρόπου, για την πραγματοποίηση των σκοπών της συλλογής και της επεξεργασίας τους.
- 10.2. Αν ένας εργοδότης χρειάζεται να διατηρήσει προσωπικά δεδομένα εργοδοτούμενων μετά την περίοδο που απαιτείται για την πραγματοποίηση των σκοπών της συλλογής και επεξεργασίας τους, μπορεί να υποβάλει σχετική αίτηση στην Επίτροπο. Η Επίτροπος με αιτιολογημένη απόφαση της, μπορεί να επιτρέψει τη διατήρηση των προσωπικών δεδομένων, μόνο για ιστορικούς, επιστημονικούς ή στατιστικούς σκοπούς και εφόσον στην κάθε περίπτωση, δεν θίγονται τα δικαιώματα των εργοδοτούμενων ή τρίτων.
- 10.3. Για τους σκοπούς αυτής της Οδηγίας, είναι δύσκολο να καθοριστούν παράμετροι που να προσδιορίζουν τη χρονική περίοδο για την οποία οι εργοδότες μπορούν να διατηρούν συγκεκριμένα δεδομένα. Θα ήταν καλό, όμως, για σκοπούς ομοιόμορφης πρακτικής, οργανωμένα σύνολα εργοδοτών που συσχετίζονται τους ίδιους στόχους, να εκδώσουν Κώδικες Πρακτικής στους οποίους θα καθορίζεται η απαιτούμενη περίοδος διατήρησης των δεδομένων. Στην απουσία σχετικών Κωδίκων, νομοθεσιών ή συλλογικών συμβάσεων που καθορίζουν την περίοδο διατήρησης, θα ήταν καλό οι εργοδότες να υιοθετούν μια γραπτή πολιτική και να ενημερώνουν τους εργοδοτούμενους εκ των προτέρων για την περίοδο κατά την οποία τα προσωπικά τους δεδομένα θα διατηρούνται ή θα τυγχάνουν οποιασδήποτε άλλης επεξεργασίας.
- 10.4. Οι εργοδότες πρέπει να έχουν συγκεκριμένη πολιτική και διαδικασία που να διασφαλίζει ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων που διατηρούν, τα οποία δεν είναι πλέον αναγκαία, διαγράφονται μετά τη λήξη της περιόδου διατήρησης. Ανακριβή, άσχετα, περιττά και ανεπίκαιρα προσωπικά δεδομένα πρέπει να διαγράφονται. Πέραν του προφανούς γεγονότος ότι η πρακτική αυτή συμβάλλει στην αποδοτικότερη λειτουργία του οργανισμού του εργοδότη, σημειώνεται ότι η παράλειψη του εργοδότη να εφαρμόσει αυτή την πρακτική συνιστά παράβαση του Νόμου.
- 10.5. Οι εργοδότες σύμφωνα με την αρχή της ακρίβειας (δείτε παράγραφο 4.4.) πρέπει να εφαρμόζουν διαδικασίες ελέγχου για την ακρίβεια των πληροφοριών που τηρούν στα αρχεία τους. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να ενημερώνουν τακτικά τα αρχεία τους και να αντικαθιστούν αν είναι απαραίτητο, παλαιότερες πληροφορίες, όπως για παράδειγμα την αλλαγή της διεύθυνσης ενός εργοδοτούμενου, ή τον αριθμό εξαρτημένων μελών της οικογένειάς του. Μια χρήσιμη μέθοδος την οποία ένας εργοδότης μπορεί να εφαρμόσει για να ελέγχεται η ακρίβεια των προσωπικών

δεδομένων, είναι η παροχή των ατομικών φακέλων/ ερωτηματολογίων στον κάθε εργοδοτούμενο σε τακτά χρονικά διαστήματα, ώστε ο ίδιος να σημειώνει ενδεχόμενες αλλαγές.

10.6. Όταν ο σκοπός για τον οποίο συλλέχθηκαν τα προσωπικά δεδομένα έχει επιτευχθεί, τα δεδομένα αυτά πρέπει να διαγραφούν / καταστραφούν. Αν δεν είναι δυνατόν να διαγραφούν όλα τα προσωπικά δεδομένα εργοδοτούμενων, μπορεί να είναι εφικτό να διαγραφούν ορισμένα δεδομένα, αν είναι προφανές ότι αυτά είναι πλέον ανεπίκαιρα ή είναι σίγουρο ότι δεν θα χρησιμοποιηθούν ξανά στο μέλλον. Για παράδειγμα, δεδομένα όπως οι ετήσιες αξιολογήσεις της αποδοτικότητας των εργοδοτούμενων ή δεδομένα που τηρούνται για φορολογικούς σκοπούς, είναι φυσικό να διατηρούνται για μακρόχρονα διαστήματα, αφού αυτά μπορεί να χρησιμεύσουν στην προαγωγή ενός εργοδοτούμενου ή σε ενδεχόμενο λογιστικό έλεγχο αντίστοιχα. Αντίθετα, οι ετήσιες άδειες των εργοδοτούμενων ή άλλα δεδομένα που διατηρούνται για σκοπούς ενδεχόμενης δικαστικής διαδικασίας εντός τακτής προθεσμίας, π.χ. κάποιας προσφυγής, μπορούν να διαγράφονται μετά από ένα εύλογο χρονικό διάστημα.

10.7. Δεν είναι αναγκαίο να διατηρούνται όλα τα προσωπικά δεδομένα για την ίδια χρονική περίοδο. Οι εργοδότες μπορούν να υιοθετήσουν κατευθυντήριες γραμμές για την περίοδο διατήρησης συγκεκριμένων δεδομένων. Τα πιο κάτω ερωτήματα αποσκοπούν να βοηθήσουν τους εργοδότες να υιοθετήσουν ένα πλαίσιο για την περίοδο διατήρησης των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων:

- Ποια είναι η φύση των δεδομένων που διατηρούνται;
- Γιατί διατηρούνται τα συγκεκριμένα δεδομένα στο παρόν στάδιο;
- Υπάρχει οποιαδήποτε χρησιμότητα στον οργανισμό για τη διατήρηση αυτών των δεδομένων;
- Τα δεδομένα αυτά είναι ακόμη σχετικά;
- Τα δεδομένα αυτά είναι ενημερωμένα;
- Πόσο χρήσιμα θα είναι στο μέλλον αυτά τα δεδομένα;

11. Επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων

11.1. Ευαίσθητα δεδομένα όπως αυτά που αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή των εργοδοτούμενων σε ενώσεις, σωματεία και συνδικαλιστικές οργανώσεις, την υγεία, την ερωτική ζωή και τον ερωτικό προσανατολισμό, καθώς και τα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες των εργοδοτούμενων, πρέπει να τυγχάνουν ιδιαίτερης προστασίας.

Η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων κατά κανόνα απαγορεύεται. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση μόνο αν συντρέχουν μια ή περισσότερες από τις προϋποθέσεις που περιγράφονται στο άρθρο 6(2) του Νόμου.

11.2. Συχνά οι εργοδότες διατηρούν ευαίσθητα δεδομένα που αφορούν τους εργοδοτούμενους, όπως τα δεδομένα που αφορούν την εθνική καταγωγή ή αλλοδαπών που εργοδοτεί, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, και

δεδομένα που αναφέρονται στους λόγους υγείας για τους οποίους εργοδοτούμενοι απουσίαζαν από την εργασία τους ή σε εργατικά ατυχήματα στους χώρους εργασίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις όμως, οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι ικανοποιείται τουλάχιστον μία από τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο Νόμος, για τη νόμιμη επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων των εργοδοτούμενων.

- 11.3. Ένας εργοδότης μπορεί να διατηρεί δεδομένα σχετικά με προηγούμενες ποινικές διώξεις ή καταδίκες ενός εργοδοτούμενου, όπως για παράδειγμα τα τροχαία αδικήματα ενός επαγγελματία οδηγού. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν προηγούμενες ποινικές διώξεις ή καταδίκες πρέπει να περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις όπου αυτό είναι απολύτως απαραίτητο για σκοπούς που συνδέονται με τις ανάγκες της εργασιακής σχέσης ή στις περιπτώσεις όπου επιβάλλεται από εθνική νομοθεσία.
- 11.4. Στις περιπτώσεις όπου είναι απαραίτητη η συλλογή δεδομένων που αφορούν ποινικές διώξεις ή καταδίκες εργοδοτούμενων, οι εργοδότες πρέπει να ενημερώνουν προηγουμένως τους εργοδοτούμενους για το σκοπό της συλλογής αυτών των δεδομένων. Η συλλογή τέτοιων δεδομένων πρέπει να γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 10 του περί Αστυνομίας Νόμου 73(Ι)/2004, το οποίο μεταξύ άλλων προνοεί ότι ο Αρχηγός Αστυνομίας εκδίδει ύστερα από σχετική αίτηση αιτητή (του εργοδοτούμενου) ή δεόντως εξουσιοδοτημένου από τον αιτητή προσώπου (π.χ. του εργοδότη) πιστοποιητικό λευκού ποινικού μητρώου ή πιστοποιητικό ποινικού μητρώου στο οποίο αναφέρονται οι καταδίκες που τον αφορούν.
- 11.5. Η επεξεργασία ιατρικών δεδομένων που αφορούν την υγεία των εργοδοτούμενων πρέπει να πραγματοποιείται όπου είναι δυνατόν, με τη λήψη της συγκατάθεσης των εργοδοτούμενων. Η επεξεργασία δεδομένων υγείας πρέπει να περιορίζεται στις περιπτώσεις όπου αυτή είναι απαραίτητη για να ικανοποιηθούν συγκεκριμένοι σκοποί που επιδιώκει ο εργοδότης και ενδεικτικά αναφέρονται ορισμένες περιπτώσεις:
 - (α) Όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για να κριθεί κατά πόσο ένας εργοδοτούμενος είναι ικανός να εκπληρώσει μία παρούσα ή μελλοντική εργασία.
 - (β) Όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς πρόληψης και προστασίας της υγείας των εργοδοτούμενων στους χώρους εργασίας.
 - (γ) Όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη, για να παρασχεθούν στον εργοδοτούμενο δικαιώματα ασθενείας ή κοινωνικών ασφαλίσεων.
 - (δ) Όταν τα καθήκοντα της θέσης επιβάλλουν την υποβολή του εργοδοτούμενου σε συγκεκριμένους υγειονομικούς ή ιατρικούς ελέγχους.
- 11.6. Στις περιπτώσεις όπου είναι απαραίτητη η επεξεργασία δεδομένων υγείας χωρίς τη συγκατάθεση των εργοδοτούμενων, (βάσει του άρθρου 6(2)(στ) του Νόμου) αυτή επιτρέπεται όταν οι εργοδότες διασφαλίσουν ότι πληρούνται όλες οι πιο κάτω προϋποθέσεις:

- (α) Η επεξεργασία εκτελείται αποκλειστικά από πρόσωπο που ασχολείται επαγγελματικά με την παροχή υπηρεσιών υγείας.
- (β) Το πρόσωπο αυτό υπόκειται σε καθήκον εχεμύθειας ή συναφείς κώδικες δεοντολογίας.
- (γ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς ιατρικής, πρόληψης, διάγνωσης και περίθαλψης στους χώρους εργασίας.

11.7. Είναι καλή πρακτική τα αρχεία που περιέχουν δεδομένα υγείας των εργοδοτούμενων, να τηρούνται χωριστά από τους φακέλους του προσωπικού ή τα υπόλοιπα αρχεία που περιλαμβάνουν άλλα προσωπικά δεδομένα. Για μεγαλύτερη ασφάλεια, η πρόσβαση σε αυτά πρέπει να περιορίζεται μόνο στα άτομα τα οποία έχουν εξουσιοδοτηθεί από τον εργοδότη. Αν τα δεδομένα υγείας ενός εργοδοτούμενου πρόκειται να κοινοποιηθούν σε τρίτους, ο εργοδοτούμενος πρέπει να ενημερώνεται εκ των προτέρων για τους σκοπούς και τους αποδέκτες της κοινοποίησης (δείτε κεφάλαιο 12).

11.8. Η συμμετοχή και η δραστηριότητα ενός εργοδοτούμενου σε συνδικαλιστική οργάνωση, συντεχνία, ένωση, σωματείο ή επαγγελματικό σώμα, αποτελεί ευαίσθητο δεδομένο και διέπεται από τις ίδιες προϋποθέσεις του άρθρου 6 του Νόμου. Συχνά οι εργοδότες διατηρούν τέτοια δεδομένα, π.χ. για σκοπούς καταβολής της συνδρομής των μελών μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Άλλοτε, είναι αναγκαίο ένας εργοδότης να συλλέξει από ένα επαγγελματικό σώμα, δεδομένα που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση ενός εργοδοτούμενου για να διαπιστώσει την καταλληλότητα εργοδότησης του.

11.9. Το άρθρο 6(2)(δ) του Νόμου επιτρέπει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων, αν η επεξεργασία πραγματοποιείται από μια συνδικαλιστική οργάνωση, ή οποιοδήποτε οργανισμό που έχει συνδικαλιστικούς σκοπούς και αφορά μόνο τα μέλη της / του. Μια συνδικαλιστική οργάνωση δεν μπορεί να επεξεργάζεται δεδομένα προσώπων που δεν είναι μέλη της. Τα δεδομένα αυτά μπορούν να ανακοινώνονται σε τρίτους, μόνο με τη συγκατάθεση των ενδιαφερομένων μελών. Η επεξεργασία τέτοιων δεδομένων πρέπει γενικά να περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπονται από νομοθεσία και συλλογικές συμβάσεις.

11.10. Η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων που αφορούν την ερωτική ζωή και τον ερωτικό προσανατολισμό ενός εργοδοτούμενου απαγορεύεται. Πιθανόν όμως ένας εργοδότης να χρειαστεί να συλλέξει τέτοια δεδομένα, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις διερεύνησης μιας καταγγελίας για σεξουαλική παρενόχληση. Σε τέτοιες περιπτώσεις, είναι καθήκον του εργοδότη να προστατέψει τα προσωπικά δεδομένα τόσο του παραπονούμενου όσο και του καθ' ου το παράπνομο.

11.11. Τα πολιτικά φρονήματα, η θρησκεία, η φυλετική ή η εθνική προέλευση δεν πρέπει σε καμιά περίπτωση να αποτελούν κριτήριο για την πρόσληψη ή τον τερματισμό των υπηρεσιών ενός εργοδοτούμενου. Η συλλογή τέτοιων δεδομένων πρέπει να αποφεύγεται ή να περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις που έχουν άμεση σχέση με τη φύση της εργασίας του. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης μπορεί να ενδιαφέρεται να

γνωρίζει την εθνική καταγωγή ενός υποψηφίου, για να τον προσλάβει ως μεταφραστή. Ομοίως, ένας τηλεοπτικός σταθμός που ετοιμάζει την παραγωγή σειράς προγραμμάτων που αφορούν συγκεκριμένη εθνότητα, μπορεί να ενδιαφέρεται να προσλάβει ως συνεργάτη, άτομο που ανήκει στην εθνότητα αυτή. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι εργοδότες πρέπει να ενημερώνουν εκ των προτέρων τους εργοδοτούμενους, για τους σκοπούς της συλλογής αυτών των πληροφοριών.

- 11.12. Στις περιπτώσεις όπου η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων είναι απαραίτητη προκειμένου ο εργοδότης να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του ή να εκτελέσει τα καθήκοντα του στον τομέα του εργατικού δικαίου, το άρθρο 6(2)(β) του Νόμου επιτρέπει τη συλλογή και επεξεργασία αυτών των δεδομένων, δεδομένου ότι έχει παρασχεθεί για το σκοπό αυτό, η άδεια της Επιτρόπου. Σημειώνεται ότι το άρθρο αυτό αφορά ευαίσθητα δεδομένα τα οποία τυγχάνουν επεξεργασίας από τον εργοδότη χωρίς να είναι απαραίτητη η συγκατάθεση των εργοδοτούμενων.
- 11.13. Το άρθρο 6(2)(ε) του Νόμου επιτρέπει την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων όταν αυτή αφορά δεδομένα τα οποία ο εργοδοτούμενος έχει δημοσιοποιήσει ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση ή άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου.

12. Βιομετρικά δεδομένα

- 12.1. Η επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κρίνεται υπερβολική εκτός από ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις όπου ο σκοπός της επεξεργασίας επιτρέπει τη χρήση των δεδομένων αυτών. Η χρήση βιομετρικών δεδομένων όπως οι φωτογραφίες, τα δακτυλικά αποτυπώματα, η αναγνώριση της φωνής, της παλάμης, της ίριδας ή του αμφιβληστροειδούς χιτώνα του ματιού, ή οποιουδήποτε άλλου φυσικού, βιολογικού, ψυχολογικού ή φυσιολογικού χαρακτηριστικού που προσδιορίζει την ταυτότητα ενός εργοδοτούμενου, αποτελεί μορφή συλλογής και επεξεργασίας με αυτοματοποιημένα μέσα και γίνεται μόνο όταν τηρούνται οι αρχές που περιγράφονται στο κεφάλαιο 4 της Οδηγίας και ειδικά η αρχή της αναλογικότητας.
- 12.2. Τα βιομετρικά δεδομένα δεν προσδιορίζουν απλώς την ταυτότητα ενός ατόμου, αλλά την επιβεβαιώνουν. Ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την αναγκαιότητα χρήσης βιομετρικών δεδομένων, πρέπει να είναι σε θέση να επικαλεστεί εξαιρετικούς λόγους π.χ. ασφάλεια, που επιβάλλουν την υιοθέτηση ανάλογων μέτρων. Πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να αποδείξει ότι η υιοθέτηση οποιωνδήποτε άλλων μέτρων, λιγότερο παρεμβατικών, είναι ανεπαρκής για τους σκοπούς που επιδιώκει. Οι εργοδότες πρέπει πάντα να επιλέγουν το λιγότερο παρεμβατικό τρόπο επεξεργασίας των βιομετρικών δεδομένων των εργοδοτούμενων, ο οποίος να σέβεται την προσωπικότητα και την ιδιωτικότητά τους.

Για παράδειγμα, η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων όπως αυτών της αναγνώρισης δακτυλικών αποτυπωμάτων (δακτυλοσκόπησης) των εργοδοτούμενων για σκοπούς ελέγχου της ώρας προσέλευσης και αναχώρησης στο χώρο εργασίας, κρίνεται υπερβολική αφού ο σκοπός αυτός μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο παρεμβατικά μέσα.

Αντίθετα, η χρήση τέτοιων συστημάτων μπορεί να είναι επιτρεπτή όταν αυτή αφορά την είσοδο σε χώρους υψίστης ασφαλείας.

13. Διαβίβαση προσωπικών δεδομένων σε τρίτες χώρες

- 13.1. Ένας εργοδότης μπορεί να χρειάζεται να διαβιβάσει δεδομένα που αφορούν εργοδοτούμενους του σε τρίτες χώρες, για διάφορους λόγους όπως για παράδειγμα όταν ο οργανισμός του εργοδότη διατηρεί γραφεία στο εξωτερικό, ή αν εκτελεί δραστηριότητες για λογαριασμό άλλου οργανισμού που εδρεύει σε τρίτες χώρες.

Από την ένταξη μας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η διαβίβαση προσωπικών δεδομένων στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ελεύθερη και δεν απαιτείται για αυτήν η άδεια της Επιτρόπου.

Η διαβίβαση σε τρίτες χώρες, προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων που έχουν τύχει ή πρόκειται να τύχουν επεξεργασίας επιτρέπεται μόνο κατόπιν σχετικής άδειας που εκδίδει η Επίτροπος.

Η Επίτροπος παρέχει την άδεια Διαβίβασης προσωπικών δεδομένων εργοδοτούμενων σε χώρα εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όταν κρίνει ότι η χώρα αυτή εξασφαλίζει ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας, βάσει των κριτηρίων που παρατίθενται στο άρθρο 9(1) του Νόμου και αφού ο εργοδότης καταβάλει τα καθορισμένα τέλη.

- 13.2. Η διαβίβαση προσωπικών δεδομένων προς χώρα που δεν εξασφαλίζει ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση με άδεια της Επιτρόπου, αν συντρέχει μια ή περισσότερες από τις προϋποθέσεις του άρθρου 9(2) του Νόμου, ή αν ο εργοδότης παρουσιάσει επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργοδοτούμενων (άρθρο 9(3) του Νόμου).

- 13.3. Μια από τις προϋποθέσεις για την εξασφάλιση της άδειας διαβίβασης δεδομένων σε τρίτες χώρες που δεν εξασφαλίζουν ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας, είναι η παρουσίαση στην Επίτροπο επαρκών εγγυήσεων που απορρέουν από κατάλληλες συμβατικές ρήτρες (contractual clauses). Οι ρήτρες αυτές συνήθως περιλαμβάνονται σε γραπτή συμφωνία που συνάπτει ο αποστολέας των δεδομένων (ο εργοδότης) με τον αποδέκτη που είναι εγκατεστημένος σε τρίτη χώρα, η οποία διασφαλίζει την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργοδοτούμενων και την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών.

- 13.4. Η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει εγκρίνει συμβατικές ρήτρες (standard contractual clauses) τα οποία μπορεί να χρησιμοποιηθούν / αποτελέσουν ικανοποιητική εγγύηση για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών και την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών και να δικαιολογούν την παροχή άδειας για διαβίβαση προσωπικών δεδομένων εργοδοτούμενων σε χώρα που δεν παρέχει ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

- 13.6. Η διαβίβαση δεδομένων στις Η.Π.Α. μπορεί να επιτραπεί αν η εταιρεία στην οποία θα διαβιβαστούν τα δεδομένα είναι ενταγμένη στο σύστημα Safe Harbour, για το οποίο είναι υπεύθυνο το U.S. Department of Commerce.
- 13.7. Η Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK έχει εκδώσει το 2003 Έγγραφο Εργασίας (Working Document) που μπορούν να συμβουλευτούν οι εργοδότες, με το οποίο παρέχεται η δυνατότητα, κυρίως σε ομίλους εταιρειών να χρησιμοποιούν, για τη διαβίβαση δεδομένων διεθνώς σε εταιρείες του ομίλου (international data transfers), δεσμευτικούς εταιρικούς κανόνες (binding corporate rules) τους οποίους θα υποβάλλουν για έγκριση στις οικείες εθνικές αρχές προστασίας δεδομένων. Οι κανόνες αυτοί περιέχουν την ανάληψη δεσμεύσεων και υποχρεώσεων από τον όμιλο εταιρειών αναφορικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων μετά από τη διαβίβαση τους από κράτος- μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε τρίτη χώρα που δεν προσφέρει ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας.

14. Ηλεκτρονικά μέσα παρακολούθησης / ελέγχου στο χώρο εργασίας

- 14.1. Το κεφάλαιο της παρακολούθησης / ελέγχου των εργοδοτούμενων στο χώρο εργασίας αποτελεί σημαντικό θέμα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και πρέπει να τυγχάνει της ανάλογης προσοχής από τους εργοδότες. Το Γραφείο της Επιτρόπου δέχεται αριθμό παραπόνων κάθε χρόνο που αφορούν την παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται μέσω ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης / ελέγχου των εργοδοτούμενων που εγκαθιστούν οι εργοδότες. Η χρήση αυτών των συστημάτων τις περισσότερες φορές συνιστά αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων η οποία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Νόμου και πρέπει να διέπεται από τις βασικές αρχές για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.
- 14.2. Μεγάλος αριθμός εργοδοτών χρησιμοποιεί αυτοματοποιημένα συστήματα για σκοπούς παρακολούθησης, επιτήρησης και ελέγχου της εργασίας που εκτελούν οι εργοδοτούμενοι, ώστε να διασφαλίζεται η ποσότητα και η ποιότητα της εργασίας, η ασφάλεια του χώρου εργασίας και της περιουσίας του εργοδότη. Όταν η χρήση των συστημάτων αυτών περιλαμβάνει τη συλλογή, ανάλυση και διατήρηση προσωπικών δεδομένων που αφορούν εργοδοτούμενους, αυτά εμπίπτουν στα πλαίσια του Νόμου και της Οδηγίας αυτής. Συνήθως η εγκατάσταση τέτοιων συστημάτων αφορά:
- Τον έλεγχο ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (emails) ή του ταχυδρομείου μέσω τηλεομοιοτυπικών συσκευών (fax) των εργοδοτούμενων.
 - Τον έλεγχο των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργοδοτούμενοι στο διαδίκτυο.
 - Την καταγραφή εισερχόμενων και εξερχόμενων κλήσεων (συχνότητα, διάρκεια της κλήσης, ώρα που πραγματοποιήθηκε η κλήση).
 - Την ηχογράφηση εισερχόμενων και εξερχόμενων κλήσεων.
 - Την παρακολούθηση δραστηριοτήτων των εργοδοτούμενων μέσω κλειστών κυκλωμάτων βιντεο-παρακολούθησης.

- Την παρακολούθηση / καταγραφή της θέσης (κίνησης) του εργοδοτούμενου ή του οχήματος εργασίας που αυτός χρησιμοποιεί μέσω συστημάτων GPS (Global Positioning System).
- 14.3. Ο έλεγχος και η παρακολούθηση των εργοδοτούμενων στο χώρο εργασίας επιτρέπεται στα πλαίσια του Νόμου, δεδομένου ότι ο εργοδότης είναι σε θέση να δικαιολογήσει τη νομιμότητα και την αναγκαιότητα του ελέγχου και της παρακολούθησης και ότι δεν υπάρχει άλλος λιγότερο παρεμβατικός τρόπος για την πραγματοποίηση των σκοπών που επιδιώκει. Το έννομο συμφέρον που επικαλείται ο εργοδότης, για να είναι αιτιολογημένο, πρέπει να υπερέχει των δικαιωμάτων, συμφερόντων και θεμελιωδών ελευθεριών των εργοδοτούμενων.
- 14.4. Δεδομένα όπως η φωνή, η εικόνα, η ηλεκτρονική διεύθυνση και ο αριθμός του τηλεφώνου εργασίας που μπορούν να προσδιορίσουν την ταυτότητα ενός εργοδοτούμενου, αποτελούν προσωπικά του δεδομένα. Τα δεδομένα που συλλέγονται και τυγχάνουν επεξεργασίας μέσω συστημάτων παρακολούθησης / ελέγχου που έχει εγκαταστήσει ο εργοδότης στο χώρο εργασίας πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για τους σκοπούς τους οποίους επιδιώκει ο εργοδότης και να καταστρέφονται / διαγράφονται εφόσον οι σκοποί αυτοί έχουν εκπληρωθεί. Αν ένας εργοδότης χρησιμοποιεί συστήματα καταγραφής των εξερχόμενων τηλεφωνικών κλήσεων για σκοπούς υπολογισμού χρέωσης ή κλειστά κυκλώματα βιντεο-παρακολούθησης για σκοπούς προστασίας του χώρου εργασίας από εξωγενείς παρεμβάσεις (π.χ. διαρρήξεις), δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τα συστήματα αυτά για σκοπούς παρακολούθησης των εργοδοτούμενων κατά τα διαλείμματά τους. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης που έχει εγκαταστήσει βιντεο-κάμερες για την προστασία των υποστατικών του κατά τις νυχτερινές ώρες, δεν μπορεί να παρακολουθεί τους εργοδοτούμενους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους κατά τη διάρκεια της ημέρας.
- 14.5. Πριν εγκαταστήσει οποιαδήποτε συστήματα παρακολούθησης / ελέγχου, ο εργοδότης πρέπει να εξετάσει κατά πόσο ο έλεγχος και η παρακολούθηση που προτίθεται να πραγματοποιήσει και τα δεδομένα τα οποία θα συλλέγονται, είναι ανάλογα του σκοπού που επιδιώκει να ικανοποιήσει. Δεν είναι πάντα απαραίτητο να παρακολουθούνται όλοι οι εργοδοτούμενοι ή όλες οι δραστηριότητες και επικοινωνίες τους. Ο εργοδότης πρέπει να επιλέγει το ελάχιστο επίπεδο ελέγχου και παρακολούθησης με το οποίο να ικανοποιεί τους σκοπούς του, με στόχο την ελάχιστη δυνατή παρέμβαση στην ιδιωτική ζωή των εργοδοτούμενων. Το γεγονός ότι ο Νόμος επιτρέπει στον εργοδότη να χρησιμοποιεί συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας δεν νομιμοποιεί πάντοτε τη χρήση τους, αφού πολλές φορές η χρήση των συστημάτων αυτών είναι υπερβολική σε σχέση με τους σκοπούς τους οποίους αυτός επιδιώκει.
- 14.6. Ο εργοδότης πρέπει σε όλες τις περιπτώσεις να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους για το σκοπό, τον τρόπο και τη διάρκεια του ελέγχου και της παρακολούθησης που προτίθεται να εφαρμόσει πριν την έναρξη της παρακολούθησης. Για το σκοπό αυτό, είναι καλή πρακτική ο εργοδότης να υιοθετεί γραπτή πολιτική για τον καθορισμό των παραμέτρων της χρήσης τηλεφώνων, ηλεκτρονικών υπολογιστών, διαδικτύου άλλων ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας και υλικού / εξοπλισμού της εταιρείας / οργανισμού από τους εργοδοτούμενους και των τρόπων / συστημάτων με τους

οποίους ο εργοδότης θα παρακολουθεί / ελέγχει τη χρήση τους. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η μυστική παρακολούθηση ή, εν πάση περιπτώσει, η παρακολούθηση των εργοδοτούμενων χωρίς προηγουμένως αυτοί να έχουν ενημερωθεί.

- 14.7. Είναι καλή πρακτική οι εργοδότες που επιθυμούν να εγκαταστήσουν συστήματα παρακολούθησης / ελέγχου στους χώρους εργασίας, να συζητούν τον τρόπο και τις συνέπειες της παρακολούθησης / ελέγχου με τους αντιπροσώπους των εργοδοτούμενων ή με τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Στις περιπτώσεις όπου η εγκατάσταση τέτοιων συστημάτων κρίνεται απαραίτητη και πραγματοποιείται αφού οι εργοδοτούμενοι έχουν ενημερωθεί σχετικά, ο εργοδότης πρέπει να διατηρεί μια ισορροπία μεταξύ των σκοπών που επιδιώκει και το βαθμό με τον οποίο η παρακολούθηση αυτή επεμβαίνει στην ιδιωτική ζωή των εργοδοτούμενων.

Για παράδειγμα, ένας εργοδότης που διαθέτει αριθμό οχημάτων που διανέμουν αγαθά σε μεγάλο αριθμό προορισμών ακολουθώντας ανάλογο αριθμό διαδρομών, πιθανόν να δικαιολογείται να εγκαταστήσει στα οχήματα, αφού ενημερώσει τους οδηγούς του, συστήματα παρακολούθησης της θέσης (κίνησης) του οχήματος GPS, ώστε να γνωρίζει πού βρίσκεται το κάθε όχημα την κάθε στιγμή. Στην περίπτωση όμως που ο εργοδότης διαθέτει περιορισμένο αριθμό οχημάτων που διανέμουν αγαθά σε συγκεκριμένους προορισμούς ακολουθώντας τις ίδιες διαδρομές, πιθανόν να είναι υπερβολικό να εγκαταστήσει τα συστήματα αυτά, αφού ο ίδιος ο σκοπός μπορεί να ικανοποιηθεί επικοινωνώντας τηλεφωνικώς με τον οδηγό ή με τον προορισμό στον οποίο κατευθύνεται.

Ομοίως, ένας εργοδότης μπορεί να εγκαταστήσει συστήματα παρακολούθησης των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργοδοτούμενοι και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας που διεξάγουν, αφού τους ενημερώσει κατάλληλα, ώστε να διασφαλίζει ότι η χρήση του διαδικτύου πραγματοποιείται για σκοπούς εργασίας και όχι για προσωπικούς σκοπούς. Απαγορεύεται, όμως, η πρόσβαση του εργοδότη στο περιεχόμενο του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργοδοτούμενων, αν αυτό αφορά προσωπικά μηνύματά τους. Δεδομένου ότι οι εργοδοτούμενοι πρέπει να χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό που τους παρέχει ο εργοδότης αποκλειστικά για σκοπούς εργασίας, αυτός μπορεί, αν αυτό είναι απαραίτητο, για σκοπούς αποφυγής διαρροής πληροφοριών που αφορούν τον οργανισμό του, να ενημερώσει τους εργοδοτούμενους ότι απαγορεύεται 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 να τους παράσχει όπου είναι εφικτό ανάλογα μέσα για τη διεκπεραίωση προσωπικής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας στον ελεύθερο τους χρόνο.

- 14.8. Η λήψη αναλυτικών λογαριασμών τηλεφωνικών κλήσεων ρυθμίζεται από τις διατάξεις του περί Ρυθμίσεως Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών και Ταχυδρομικών Υπηρεσιών Νόμου του 2004, το Μέρος 14 του οποίου εμπίπτει στις αρμοδιότητες της Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Παρ' όλο που η λήψη αναλυτικών λογαριασμών δεν προϋποθέτει την εγκατάσταση ειδικών ηλεκτρονικών μέσων παρακολούθησης / ελέγχου, το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει και τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης / συνδρομητής, για σκοπούς ελέγχου, ζητεί από τον Υπόχρεο Οργανισμό (δηλαδή τον παροχέα καθολικής τηλεπικοινωνιακής

υπηρεσίας) την αποστολή σε αυτόν αναλυτικών λογαριασμών των εξερχόμενων κλήσεων που πραγματοποιούν οι εργοδοτούμενοι / χρήστες από τηλεφωνικές συσκευές που είναι εγκατεστημένες σε επαγγελματική εγκατάσταση του εργοδότη.

Το άρθρο 5(2) του περί Καθορισμού των Ειδικών Διευκολύνσεων και Υπηρεσιών Διάταγμα του Υπόχρεου Παροχής Καθολικής Τηλεπικοινωνιακής Υπηρεσίας του 2005 που εκδόθηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Ρυθμίσεως Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών και Ταχυδρομείων, προνοεί, μεταξύ άλλων, ότι στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο και στις περιπτώσεις όπου σε επαγγελματική εγκατάσταση υπάρχει αριθμός εργοδοτούμενων/ χρηστών, ο εργοδότης μπορεί να λαμβάνει καταστάσεις αναλυτικών λογαριασμών, αφού παρουσιάσει έγγραφη βεβαίωση στον Υπόχρεο Οργανισμό (τον παροχέα καθολικής τηλεπικοινωνιακής υπηρεσίας) ότι οι χρήστες έχουν ενημερωθεί κατάλληλα για την αποστολή των αναλυτικών λογαριασμών σε αυτόν.

Το άρθρο 8(2) δε του ίδιου διατάγματος προνοεί ότι στις περιπτώσεις όπου ο συνδρομητής είναι νομικό πρόσωπο και / ή όπου υπάρχουν συσκευές σε επαγγελματική εγκατάσταση με πολλούς χρήστες, ο Υπόχρεος Οργανισμός οφείλει να διαγράφει τα 3 τελευταία ψηφία των κληθέντων αριθμών, εκτός αν ο συνδρομητής / εργοδότης διαβεβαιώσει τον Οργανισμό ότι εξασφάλισε ρητή και ειδική συγκατάθεση των χρηστών / εργοδοτούμενων.

- 14.9. Ακόμη και στο χώρο εργασίας οι εργοδοτούμενοι έχουν δικαίωμα να αναμένουν ότι ορισμένες δραστηριότητες που αφορούν την προσωπική τους ζωή και την ιδιωτικότητα τους πρέπει να χρήζουν προστασίας. Ο εργοδότης πρέπει να περιορίζει το πεδίο της παρακολούθησης στο βαθμό που να ελαχιστοποιείται η παρέμβαση σε εκείνες τις δραστηριότητες για τις οποίες οι εργοδοτούμενοι αναμένουν ένα ψηλό επίπεδο προστασίας. Στην Απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που αφορούσε την υπόθεση *Niemitz vs Germany*, αναφέρεται μεταξύ άλλων:

«...δεν είναι πάντα δυνατόν να διακρίνουμε καθαρά ποιες από τις δραστηριότητες ενός ατόμου αποτελούν μέρος της επαγγελματικής ή εργασιακής του ζωής και ποιες όχι.»

Γι' αυτό ο εργοδότης πρέπει να προσπαθεί να ξεχωρίζει τις δραστηριότητες των εργοδοτούμενων που αφορούν την προσωπική τους ζωή στο χώρο εργασίας και να εστιάζει την παρακολούθηση / έλεγχο σε εκείνες τις δραστηριότητες που αφορούν αποκλειστικά την εκτέλεση των καθηκόντων / εργασιών τους.

- 14.10. Συνοπτικά, τόσο οι εργοδότες που επιθυμούν να εγκαταστήσουν ηλεκτρονικά συστήματα παρακολούθησης των εργοδοτούμενων στο χώρο εργασίας, όσο και οι εργοδοτούμενοι τους οποίους θα αφορά η παρακολούθηση πρέπει να γνωρίζουν τα πιο κάτω:

- (α) Επιτρέπεται η εγκατάσταση ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης στο χώρο εργασίας για νόμιμους σκοπούς τους οποίους επιδιώκει ο εργοδότης, δεδομένου ότι οι σκοποί αυτοί υπερέχουν των δικαιωμάτων, συμφερόντων και θεμελιωδών ελευθεριών των εργοδοτούμενων.

- (β) Τα μέσα / συστήματα παρακολούθησης που επιλέγει να εγκαταστήσει ο εργοδότης και τα δεδομένα που συλλέγονται την κάθε φορά πρέπει να είναι ανάλογα του σκοπού που επιδιώκει.
- (γ) Ο εργοδότης πρέπει να επιλέγει τους λιγότερο παρεμβατικούς τρόπους παρακολούθησης για να ικανοποιήσει τους σκοπούς που επιδιώκει.
- (δ) Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που συλλέγονται κατά το στάδιο της παρακολούθησης πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο για το σκοπό για τον οποίο πραγματοποιείται η παρακολούθηση.
- (ε) Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που συλλέγονται κατά το στάδιο της παρακολούθησης πρέπει να καταστρέφονται / διαγράφονται εφόσον ο σκοπός για τον οποίο πραγματοποιείται η παρακολούθηση έχει εκπληρωθεί.
- (στ) Ο εργοδότης πρέπει σε όλες τις περιπτώσεις να ενημερώνει τους εργαζομένους, πριν την έναρξη της παρακολούθησης, για το σκοπό, τον τρόπο, τη διάρκεια και τα τεχνικά χαρακτηριστικά της παρακολούθησης.
- (ζ) Πρέπει να αποφεύγεται η συνεχής παρακολούθηση στο χώρο εργασίας.
- (η) Απαγορεύεται η μυστική παρακολούθηση.
- (θ) Ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει να απαγορεύσει στους εργαζομένους τη χρήση εξοπλισμού της εταιρείας / οργανισμού για προσωπικούς σκοπούς όπως την αποστολή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή την πραγματοποίηση εξερχόμενων τηλεφωνικών κλήσεων.
- (ι) Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τους εργαζομένους για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό της εταιρείας / οργανισμού του εργοδότη, τους τρόπους ηλεκτρονικής παρακολούθησης τους οποίους θα χρησιμοποιεί και τις επιπτώσεις των εργαζομένων συνεπεία της χρήσης του εξοπλισμού αυτού για προσωπικούς σκοπούς.
- (ια) Απαγορεύεται η πρόσβαση του εργοδότη στο περιεχόμενο του προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και των προσωπικών τηλεφωνικών συνδιαλέξεων των εργαζομένων.
- (ιβ) Οι εργαζομούμενοι διατηρούν το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικής τους ζωής ακόμα και στο χώρο εργασίας. Οι εργοδότες πρέπει να διατηρούν την ισορροπία μεταξύ του δικαιώματος αυτού και του βαθμού με τον οποίο τα συστήματα παρακολούθησης που επιλέγουν επεμβαίνουν στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.

15. Διαδικασία πρόσληψης υποψηφίων

- 15.1. Στην παράγραφο 2.5. της Οδηγίας, αναφέρεται ότι η Οδηγία αυτή εφαρμόζεται και σε υποψήφιους αιτητές για πρόσληψη, αφού όπως περιγράφεται στην παράγραφο 3.2., ο όρος «εργοδοτούμενος» περιλαμβάνει και τους υποψήφιους αιτητές για πρόσληψη. Επομένως, οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν ότι οι πρόνοιες της Οδηγίας σχετικά με τη συλλογή, διατήρηση και γενικά οποιαδήποτε μορφή επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που αφορούν εργοδοτούμενους, εφαρμόζονται ανάλογα και στις διαδικασίες πρόσληψης υποψηφίων αιτητών.
- 15.2. Αν η διαδικασία πρόσληψης / εργοδότησης γίνεται άμεσα από τον εργοδότη, μέσω διαφήμισης, ανακοίνωσης, προκήρυξης θέσεων κ.λπ, βάσει του άρθρου 11(1)(α) του Νόμου, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώνει τους υποψήφιους για την ταυτότητά του. Ομοίως, βάσει του ίδιου άρθρου, αν ο εργοδότης έχει αναθέσει τη διαδικασία πρόσληψης / εργοδότησης σε γραφείο ευρέσεως εργασίας, το γραφείο αυτό πρέπει να ενημερώνει τους υποψηφίους για την ταυτότητα του και την ταυτότητα του εργοδότη εκ μέρους του οποίου διεξάγει τη διαδικασία πρόσληψης. Αν δε ο εργοδότης σε εκείνο το στάδιο προτιμά να μείνει ανώνυμος, το γραφείο ευρέσεως εργασίας πρέπει να ενημερώνει κατάλληλα τους υποψηφίους για το χρόνο στον οποίο θα πληροφορηθούν την ταυτότητα του εργοδότη. Σε όλες τις περιπτώσεις όμως, οι υποψήφιοι αιτητές έχουν το δικαίωμα να γνωρίζουν σε ποιο δίνουν τα προσωπικά τους δεδομένα και για ποιο σκοπό (δείτε κεφάλαιο 17).
- 15.3. Τα προσωπικά δεδομένα που ζητούν οι εργοδότες από τους υποψηφίους κατά τις διαδικασίες πρόσληψης πρέπει να είναι σχετικά με τη φύση της εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να ζητεί μόνο εκείνα τα προσωπικά δεδομένα από τους υποψηφίους, τα οποία είναι απαραίτητα για να τον βοηθήσουν στην επιλογή συγκεκριμένων υποψηφίων και τα οποία είναι σχετικά με τα καθήκοντα της θέσης την οποία επιθυμεί να πληρώσει. Για παράδειγμα, προσωπικά δεδομένα όπως η θρησκεία, η οικογενειακή κατάσταση, η φωτογραφία και τα στοιχεία γονέων και / ή τέκνων δεν πρέπει να ζητούνται, εκτός αν είναι απόλυτα σχετικά με τη φύση της εργασίας. Πολλά έντυπα αιτήσεων για πρόσληψη ζητούν από τους υποψηφίους να συμπληρώσουν κατά πόσο είναι παντρεμένοι, διαζευγμένοι ή αν έχουν παιδιά. Γενικά, η συλλογή των δεδομένων αυτών κρίνεται υπερβολική για σκοπούς αξιολόγησης των αιτήσεων των υποψηφίων και επιλογής υποψηφίων για πρόσληψη.
- 15.4. Πολλές φορές οι εργοδότες ζητούν από τους υποψηφίους κατά τη διαδικασία πρόσληψης να προσκομίσουν πιστοποιητικά ποινικών μητρώων / λευκών ποινικών μητρώων. Στις περιπτώσεις όπου η συλλογή των δεδομένων αυτών κρίνεται απαραίτητη, η διαδικασία αυτή πρέπει να πραγματοποιείται σύμφωνα με την παράγραφο 11.4. της Οδηγίας. Η συλλογή των δεδομένων αυτών επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις όπου τα καθήκοντα της θέσης είναι τέτοια που δικαιολογούν / αιτιολογούν όπως ο εργοδότης επιλέξει άτομα για πρόσληψη τα οποία δεν έχουν καταδικαστεί για συγκεκριμένα αδικήματα τα οποία είναι σχετικά με τα καθήκοντα της θέσης για την οποία υποβάλλουν αίτηση οι υποψήφιοι.
- 15.5. Επειδή τα πιστοποιητικά ποινικού μητρώου πιθανόν να περιλαμβάνουν προηγούμενες ποινικές καταδίκες υποψηφίων οι οποίες δεν είναι σχετικές με τα καθήκοντα της θέσης για την οποία υποβάλλουν αίτηση και επειδή η καταδίκη

ορισμένων αδικημάτων δεν καταγράφεται στα πιστοποιητικά ποινικού μητρώου που εκδίδει ο Αρχηγός Αστυνομίας, οι εργοδότες πρέπει να γνωρίζουν ότι η προσκόμιση των πιστοποιητικών αυτών δεν ικανοποιεί πάντα τους σκοπούς τους και κρίνεται υπερβολική αν αυτή αποσκοπεί μόνο στην αξιολόγηση του «χαρακτήρα» των υποψηφίων και πρέπει να περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις που αναφέρονται στην προηγούμενη παράγραφο.

- 15.6. Θεωρείται επιτρεπτό όπως, για σκοπούς πρόσληψης, οι εργοδότες περιλαμβάνουν στα έντυπα αιτήσεων για πρόσληψη, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, ερώτημα της φύσης «Έχετε ποτέ καταδικαστεί για αδίκημα σχετικό με τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης;». Είναι καλή πρακτική δε οι εργοδότες να αναγράφουν τα αδικήματα / καταδίκες που θεωρούν σχετικά με τα καθήκοντα της συγκεκριμένης θέσης, αφού πιθανόν διαφορετικές θέσεις να σχετίζονται με διαφορετικά αδικήματα. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης έχει έννομο συμφέρον να γνωρίζει κατά πόσο οι υποψήφιοι τους οποίους προτίθεται να εργοδοτήσει ως οδηγούς, έχουν ποτέ καταδικαστεί με ποινή αφαίρεσης ή αναστολής της άδειας οδήγησης, αλλά η ποινή αυτή πιθανόν να μην αποτελεί κριτήριο για πρόσληψη αν ο εργοδότης προτίθεται να προσλάβει γραφειακό προσωπικό.
- 15.7. Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης κατά το στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης επιθυμεί να προβεί σε οποιοδήποτε έλεγχο για την εξακρίβωση / επαλήθευση των πληροφοριών που έχει δώσει στην αίτηση του ένας υποψήφιος, βάσει του άρθρου 11(3)(α) του Νόμου (δείτε κεφάλαιο 17), έχει υποχρέωση να ενημερώνει τον υποψήφιο για τον έλεγχο που προτίθεται να διεξάγει. Αν η επαλήθευση αυτή αφορά τη συλλογή πληροφοριών από τρίτους, όπως για παράδειγμα προηγούμενους εργοδότες των υποψηφίων, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τους υποψηφίους για τη συλλογή αυτή. Είναι καλή πρακτική όμως, στην περίπτωση όπου οι υποψήφιοι εργοδοτούνται κατά τη διαδικασία πρόσληψης από άλλο εργοδότη, ο εργοδότης να λαμβάνει τη συγκατάθεση τους πριν ζητήσει πληροφορίες από τον υφιστάμενο εργοδότη τους, αφού πιθανόν η ανακοίνωση αυτή να επηρεάσει δυσμενώς την υφιστάμενη εργασιακή τους σχέση. Στην περίπτωση δε που παρουσιάζονται διαφορές στις πληροφορίες που συλλέγει ο εργοδότης, είναι καλή πρακτική να δίνεται την ευκαιρία στον υποψήφιο να εκφράσει τις απόψεις του για τις διαφορές αυτές.
- 15.8. Στις περιπτώσεις όπου η διαδικασία πρόσληψης περιλαμβάνει γραπτό διαγωνισμό στον οποίο παρακάθονται οι υποψήφιοι, ή οποιοδήποτε άλλο τεστ αξιολόγησης των γνώσεων, ικανοτήτων, του χαρακτήρα ή της προσωπικότητας των υποψηφίων, ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί τα αποτελέσματα τα οποία επέτυχαν και τη σειρά κατάταξής τους (δείτε κεφάλαιο 17). Ακόμα και οι χειρόγραφες σημειώσεις που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, αποτελούν προσωπικά δεδομένα του υποψηφίου.
- 15.9. Ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει ότι τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διαδικασία πρόσληψης διατηρούνται μόνο για όσο χρονικό διάστημα είναι απαραίτητο για να διεκπεραιωθεί η διαδικασία πρόσληψης. Σε κάποιο λογικό διάστημα, μετά το πέρας της διαδικασίας πρόσληψης, τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν υποψηφίους που δεν έχουν προσληφθεί πρέπει να καταστρέφονται, εκτός αν ο εργοδότης λάβει τη συγκατάθεση των υποψηφίων για τη διατήρηση των

δεδομένων αυτών για σκοπούς πιθανής μελλοντικής εργοδότησης, ή για σκοπούς πιθανής δικαστικής προσφυγής από υποψήφιο που δεν έχει επιλεγεί για πρόσληψη και για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο από την προθεσμία υποβολής της προσφυγής.

Για την υποχρέωση των εργοδοτών να υποβάλλουν Γνωστοποίηση στο Γραφείο της Επιτρόπου, για αρχεία που τηρούν οι εργοδότες σχετικά με υποψηφίους που δεν έχουν επιλεγεί για πρόσληψη, δείτε παράγραφο 5.1.

16. Γραφεία ευρέσεως εργασίας

- 16.1. Συχνά οι εργοδότες αναθέτουν τη διαδικασία πρόσληψης και / ή επιλογής υποψηφίων που ενδιαφέρονται να εργοδοτηθούν, σε γραφεία τα οποία ασχολούνται σε αυτό τον τομέα και αναλαμβάνουν και εκτελούν το έργο αυτό για λογαριασμό των εργοδοτών. Τα γραφεία ευρέσεως εργασίας συνήθως λειτουργούν / ενεργούν με δύο τρόπους. Είτε ενεργούν κατ' εντολή του εργοδότη δημοσιοποιώντας κενές θέσεις για τις οποίες αποτείνονται ενδιαφερόμενοι υποψήφιοι, είτε ενεργούν εκ μέρους ενδιαφερομένων υποψηφίων, προσεγγίζοντας πιθανούς εργοδότες που ασχολούνται σε τομείς εργασίας στους οποίους ενδιαφέρονται οι υποψήφιοι να εργοδοτηθούν. Και οι δύο τρόποι, προϋποθέτουν τη διακίνηση δεδομένων που αφορούν τους υποψηφίους που καθιστά την παρούσα Οδηγία εφαρμοστέα και στον κύκλο εργασιών των γραφείων ευρέσεως εργασίας.
- 16.2. Παρ' όλο που τα γραφεία ευρέσεως εργασίας συλλέγουν προσωπικά δεδομένα τα οποία τυγχάνουν επεξεργασίας αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας, δεδομένου ότι τα δεδομένα αυτά κοινοποιούνται σε τρίτους, δηλαδή σε πιθανούς εργοδότες, τα γραφεία ευρέσεως εργασίας δεν εμπίπτουν στις πρόνοιες του άρθρου 7(6) του Νόμου που απαλλάσσουν τον υπεύθυνο επεξεργασίας από την υποχρέωση υποβολής γνωστοποίησης στο Γραφείο της Επιτρόπου.
- 16.3. Ο εργοδότης που αναθέτει σε γραφείο ευρέσεως εργασίας τη διαδικασία πρόσληψης εργοδοτούμενων ή τη συλλογή δεδομένων που αφορούν υποψηφίους εργοδοτούμενους ώστε να επιλέξει ο ίδιος τους υποψηφίους που επιθυμεί να εργοδοτήσει, βάσει του άρθρου 10(4) του Νόμου πρέπει να εξουσιοδοτεί εγγράφως (με γραπτή συμφωνία) το γραφείο, για την πραγματοποίηση αυτών των επεξεργασιών για λογαριασμό του εργοδότη. Το γραφείο αναλαμβάνει την υποχρέωση να διαχειριστεί τα προσωπικά δεδομένα των υποψηφίων σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου και της Οδηγίας.
- 16.4. Το γραφείο ευρέσεως εργασίας οφείλει να ενημερώνει τους υποψηφίους για την ταυτότητα του εργοδότη για λογαριασμό του οποίου εκτελεί τη διαδικασία πρόσληψης, το σκοπό συλλογής των δεδομένων και τους αποδέκτες στους οποίους θα κοινοποιήσει τα προσωπικά τους δεδομένα. Στην περίπτωση που ο εργοδότης επιθυμεί να μη δημοσιοποιηθεί η ταυτότητα του κατά το αρχικό στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, το γραφείο πρέπει να ενημερώνει τους υποψηφίους για το στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης στο οποίο θα πληροφορηθούν την ταυτότητα του εργοδότη.

- 16.5. Το γραφείο ευρέσεως εργασίας που διαβιβάζει προσωπικά δεδομένα, όπως για παράδειγμα βιογραφικά σημειώματα υποψηφίων σε πιθανούς εργοδότες που ασχολούνται σε τομείς εργασίας στους οποίους ενδιαφέρονται οι υποψήφιοι να εργοδοτηθούν, βάσει του άρθρου 11(2)(α) του Νόμου πρέπει να ενημερώνει εκ των προτέρων τους υποψηφίους για την ταυτότητα των πιθανών εργοδοτών στους οποίους προτίθεται να διαβιβάσει τα προσωπικά δεδομένα. Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν το δικαίωμα να αρνηθούν τη διαβίβαση προσωπικών τους δεδομένων σε εργοδότες στους οποίους δεν επιθυμούν να εργαστούν.
- 16.6. Τα γραφεία ευρέσεως εργασίας συλλέγουν μεγάλο όγκο δεδομένων για τους υποψηφίους που αντιπροσωπεύουν, ώστε αυτοί να έχουν διευρυμένες προοπτικές εργοδότησης, ανάλογα με το τι ζητεί ένας πιθανός εργοδότης και ανάλογα με τη φύση της εργασίας που επιδιώκει ένας υποψήφιος. Είναι απαραίτητο όμως, το γραφείο να διαβιβάζει στον πιθανό εργοδότη μόνο αυτά τα δεδομένα του υποψηφίου, που είναι απαραίτητα για να κρίνει ο εργοδότης την καταλληλότητα του υποψηφίου για πρόσληψη.
- 16.7. Όταν ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας έχει εξασφαλίσει την εργοδότηση κάποιου υποψηφίου, μετά την πάροδο κάποιου λογικού χρονικού διαστήματος από την έναρξη της σχέσης εργασίας, πρέπει να διαγράψει τα δεδομένα που διατηρούσε για το συγκεκριμένο υποψήφιο, αφού ο σκοπός της συλλογής των δεδομένων αυτών έχει πραγματοποιηθεί. Αν όμως ο ενδιαφερόμενος υποψήφιος το επιθυμεί, μπορεί να δώσει τη συγκατάθεση του ώστε το γραφείο να διατηρήσει τα προσωπικά του δεδομένα για μεγαλύτερη χρονική περίοδο, την οποία ο ίδιος ο υποψήφιος θα καθορίσει, ίσως για σκοπούς άλλης μελλοντικής προοπτικής εργοδότησης.
- 16.8. Αν το γραφείο ευρέσεως εργασίας αντιπροσωπεύει εργοδότη που εδρεύει στο εξωτερικό και εκτελεί διαδικασίες πρόσληψης για λογαριασμό του εργοδότη αυτού, που προϋποθέτουν τη διαβίβαση προσωπικών δεδομένων υποψηφίων εργοδοτούμενων στη χώρα που εδρεύει ο εργοδότης, τότε, το γραφείο ευρέσεως εργασίας οφείλει να πραγματοποιήσει τη διαβίβαση αυτή σύμφωνα με τις πρόνοιες του κεφαλαίου 13 της Οδηγίας και του άρθρου 9 του Νόμου.

17. Δικαιώματα των εργοδοτούμενων

- 17.1. Στο τρίτο μέρος του Νόμου (άρθρα 11-17) περιγράφονται τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων, που σε αυτή την Οδηγία, ερμηνεύονται ως τα δικαιώματα που μπορούν να ασκήσουν οι εργοδοτούμενοι, αναφορικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Τα δικαιώματα αυτά συνοψίζονται στο δικαίωμα ενημέρωσης, το δικαίωμα πρόσβασης, το δικαίωμα αντίρρησης, το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας, το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων από επεξεργασία που έχει σκοπό την προώθηση, πώληση αγαθών εξ αποστάσεως και το δικαίωμα αποζημίωσης. Για την άσκηση των δικαιωμάτων του, ο εργοδοτούμενος μπορεί να επιλέξει τη βοήθεια κάποιου ειδικού όπως του αντιπροσώπου της συνδικαλιστικής του οργάνωσης ή ενός ειδικού όπως για παράδειγμα ιατρού αν η επεξεργασία αφορά ιατρικά δεδομένα.

17.2. **Δικαίωμα Ενημέρωσης** (άρθρο 11 του Νόμου)

Το δικαίωμα ενημέρωσης προνοεί ότι ο εργοδότης που συλλέγει προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων κατά τη διαδικασία πρόσληψης, κατά την έναρξη της εργασιακής σχέσης, ή κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οφείλει κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων, να ενημερώνει με τρόπο κατανοητό τους εργοδοτούμενους για την ταυτότητα του και το σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων αυτών. Επίσης, πρέπει να ενημερώνει τους εργοδοτούμενους, για τους πιθανούς αποδέκτες στους οποίους δυνατόν να κοινοποιήσει τα προσωπικά τους δεδομένα, όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις όπου κοινοποιεί προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων στο Τμήμα Υπηρεσιών Κοινωνικών Ασφαλίσεων για σκοπούς καταβολής εισφορών και / ή τους τρίτους από τους οποίους συλλέγει προσωπικά δεδομένα που αφορούν τους εργοδοτούμενους. Αν ο εργοδότης έχει αναθέσει τη διαδικασία πρόσληψης σε γραφείο ευρέσεως εργασίας, δείτε παράγραφο 15.2.

17.3. **Δικαίωμα Πρόσβασης** (άρθρο 12 το Νόμου)

Κάθε εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να γνωρίζει κατά πόσο προσωπικά του δεδομένα αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας από τον εργοδότη του. Το δικαίωμα πρόσβασης επιβάλλει την υποχρέωση στον εργοδότη να απαντήσει εγγράφως εντός τεσσάρων εβδομάδων στο αίτημα του εργοδοτούμενου και να τον πληροφορήσει για:

- (α) Όλα τα προσωπικά δεδομένα που διατηρεί ο εργοδότης που αφορούν το συγκεκριμένο εργοδοτούμενο.
- (β) Τις πηγές συλλογής των δεδομένων αυτών, αν αυτά δεν έχουν συλλεχθεί απευθείας από τον ίδιο τον εργοδοτούμενο.
- (γ) Το σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων αυτών από τον εργοδότη.
- (δ) Τους αποδέκτες στους οποίους πιθανόν να κοινοποιούνται τα προσωπικά δεδομένα του εργοδοτούμενου.
- (ε) Την εξέλιξη της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων του εργοδοτούμενου, για το χρονικό διάστημα από την προηγούμενη φορά που αυτός ενημερώθηκε από τον εργοδότη του, για όλα τα πιο πάνω.
- (στ) Τη λογική με την οποία ο εργοδότης έλαβε οποιαδήποτε απόφαση που αφορούσε τον εργοδοτούμενο, η οποία στηρίχθηκε σε οποιαδήποτε αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που αφορούσαν το συγκεκριμένο εργοδοτούμενο.

Όταν ένας εργοδοτούμενος ασκήσει το δικαίωμα πρόσβασης και λάβει τις πληροφορίες που τον ενδιαφέρουν, μπορεί να ζητήσει τη διόρθωση, διαγραφή ή το κλείδωμα δεδομένων που τον αφορούν, τα οποία για παράδειγμα μπορεί να άλλαξαν με την πάροδο του χρόνου, ή δεν καταχωρήθηκαν σωστά από τον εργοδότη ή δεν ανταποκρίνονται στην παρούσα κατάσταση του εργοδοτούμενου. Αν δε, ορισμένα

από τα δεδομένα αυτά έχουν κοινοποιηθεί σε τρίτους, μπορεί να ζητήσει από τον εργοδότη να ενημερώσει τους τρίτους αυτούς για τη διόρθωση, τη διαγραφή και το κλείδωμα των δεδομένων αυτών.

Ο εργοδοτούμενος που επιθυμεί να ασκήσει το δικαίωμα πρόσβασης, μπορεί για το σκοπό αυτό να ζητήσει τη συνδρομή ειδικού όπως κάποιου αντιπροσώπου των εργοδοτούμενων ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης που αντιπροσωπεύει τους εργοδοτούμενους. Αν το δικαίωμα πρόσβασης αφορά ιατρικά δεδομένα, μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια ιατρού. Αντίστοιχα, όταν ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιήσει σε ένα εργοδοτούμενο δεδομένα που αφορούν την υγεία του εργοδοτούμενου, έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει αυτή τη γνωστοποίηση μέσω ιατρού.

Ο εργοδοτούμενος που ασκεί το δικαίωμα πρόσβασης, μπορεί να έχει πρόσβαση μόνο σε εκείνα τα δεδομένα που αφορούν τον ίδιο. Συνήθως, οι εργοδότες τηρούν ατομικούς φακέλους για τους εργοδοτούμενους σε αυτοματοποιημένη ή φυσική (χειρόγραφη) μορφή. Σε αυτούς τους φακέλους πιθανόν να περιλαμβάνονται δεδομένα που αφορούν τόσο τον εργοδοτούμενο, όσο και συναδέλφους του, όπως για παράδειγμα αναφορές τρίτων για το συγκεκριμένο εργοδοτούμενο, πρακτικά συναντήσεων στις οποίες παρευρέθηκε, μεταξύ άλλων, και ο συγκεκριμένος εργοδοτούμενος, εκθέσεις προϊσταμένων του ή απόψεις συναδέλφων για το άτομο του. Ενώ ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ικανοποιήσει το αίτημα του εργοδοτούμενου για πρόσβαση στον ατομικό του φάκελο, ταυτόχρονα έχει την υποχρέωση να προστατεύσει και τα προσωπικά δεδομένα των τρίτων που μπορεί να περιλαμβάνονται στον ατομικό φάκελο του εργοδοτούμενου.

Ο εργοδότης μπορεί να προμηθεύσει τον ενδιαφερόμενο, είτε με αντίγραφα των εγγράφων που περιέχονται στον ατομικό του φάκελο από τα οποία θα διαγραφούν τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν τρίτους και δεν αφορούν τον ίδιο, ή με αποσπάσματα των εγγράφων που αναφέρονται μόνο στον ενδιαφερόμενο. Για να μπορέσει ο εργοδότης να αξιολογήσει ποια δεδομένα μπορούν να παρασχεθούν στον ενδιαφερόμενο εργοδοτούμενο που ασκεί το δικαίωμα πρόσβασης, πρέπει να λάβει υπόψη τα πιο κάτω κριτήρια:

- Κατά πόσο η απόκρυψη της ταυτότητας του τρίτου θα επηρεάσει σημαντικά το περιεχόμενο των δεδομένων που θα αποκαλυφθούν στον ενδιαφερόμενο.
- Κατά πόσο η αποκάλυψη των δεδομένων, συνιστά παραβίαση της εμπιστοσύνης του τρίτου.
- Κατά πόσο έχει ληφθεί η συγκατάθεση του τρίτου, για αποκάλυψη της ταυτότητάς του, στο πλαίσιο της άσκησης του δικαιώματος πρόσβασης του ενδιαφερομένου.
- Αν κατά το στάδιο της συλλογής δεδομένων από τον τρίτο, ο τρίτος είχε ενημερωθεί ότι τα δεδομένα αυτά θα κατατεθούν στον ατομικό φάκελο του ενδιαφερομένου και επακόλουθα να αποκαλυφθούν στον ενδιαφερόμενο, αν αυτός ασκήσει το δικαίωμα πρόσβασής του.
- Κατά πόσο η αποκάλυψη της ταυτότητας του τρίτου, μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις στον τρίτο.
- Κατά πόσο ο ενδιαφερόμενος εργοδοτούμενος που ασκεί το δικαίωμα πρόσβασης, γνωρίζει ήδη την ταυτότητα του τρίτου.

Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει μέσα σε τέσσερις εβδομάδες από την υποβολή της αίτησης για άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης ενός εργοδοτούμενου, ή αν ο εργοδοτούμενος κρίνει ότι η απάντηση που του έχει δώσει ο εργοδότης δεν είναι ικανοποιητική, τότε ο εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει στην Επίτροπο. Αν η Επίτροπος κρίνει ότι το αίτημα του εργοδοτούμενου μπορεί να ικανοποιηθεί, βάσει του Νόμου έχει την εξουσία να επιβάλει στον εργοδότη να επιτρέψει στον εργοδοτούμενο την παροχή των πληροφοριών που είχαν ζητηθεί κατά την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης.

Αν η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργοδοτούμενων πραγματοποιείται από τον εργοδότη τους για σκοπούς πρόληψης, διερεύνησης, ή δίωξης ποινικών αδικημάτων, είναι πιθανόν η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης να υπονομεύσει τους σκοπούς αυτούς. Ο εργοδότης σε αυτή την περίπτωση, μπορεί να υποβάλει σχετική αίτηση στην Επίτροπο για άρση αυτής της υποχρέωσης και αν η Επίτροπος κρίνει ότι υπάρχουν ουσιαστικοί λόγοι, με απόφασή της μπορεί να εξαιρέσει τον εργοδότη από την υποχρέωση να παράσχει στον εργοδοτούμενο, όλες ή μερικές από τις πληροφορίες που περιγράφονται στην παράγραφο 16.3., που μπορεί να αναφέρονται στον εργοδοτούμενο.

17.4. **Δικαίωμα Αντίρρησης** (άρθρο 13 του Νόμου)

Οι εργοδοτούμενοι έχουν δικαίωμα, για νόμιμους λόγους που σχετίζονται με τη σχέση εργασίας τους να προβάλουν αντίρρηση για οποιαδήποτε επεξεργασία εκτελεί ο εργοδότης που αφορά προσωπικά δεδομένα τους, ζητώντας από τον εργοδότη να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια π.χ. διόρθωση, διαγραφή ή μη διαβίβαση δεδομένων που τον αφορούν. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος σε διάστημα δεκαπέντε ημερών να απαντήσει εγγράφως στον εργοδοτούμενο και να τον ενημερώσει για τις ενέργειες στις οποίες προέβη, ή ενδεχομένως για τους λόγους που δεν ικανοποίησε το αίτημά του. Το άρθρο 13(1) του Νόμου προνοεί ότι η απάντηση, σε περίπτωση απόρριψης των αντιρρήσεων, πρέπει να κοινοποιείται στην Επίτροπο.

Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει στο διάστημα των δεκαπέντε ημερών ή αν η απάντηση του δεν είναι ικανοποιητική, ο εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Επίτροπο. Αν η Επίτροπος θεωρήσει ότι οι αντιρρήσεις που προβάλλει ο εργοδοτούμενος είναι εύλογες όντως, έχει την εξουσία να διατάξει την άμεση αναστολή της επεξεργασίας μέχρις ότου διερευνηθεί σε βάθος το θέμα και ληφθεί τελική απόφαση.

- 17.5. Το άρθρο 14 του Νόμου προνοεί ότι τα δικαιώματα πρόσβασης και αντίρρησης των εργοδοτούμενων ασκούνται με την υποβολή σχετικών αιτήσεων στον εργοδότη και την καταβολή του ποσού των £10. Το ποσό αυτό επιστρέφεται στον εργοδοτούμενο, αν το αίτημα του στην περίπτωση υποβολής αντίρρησης κριθεί βάσιμο, είτε από τον εργοδότη, είτε από την Επίτροπο σε περίπτωση προσφυγής.
- 17.6. Τα προσωπικά δεδομένα των εργοδοτούμενων που συλλέγονται από τους εργοδότες στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης, δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για την αποστολή εντύπων ή μηνυμάτων που αποσκοπούν στην προώθηση πώλησης αγαθών ή παροχής υπηρεσιών, εκτός αν οι εργοδοτούμενοι έχουν δώσει τη γραπτή

συγκατάθεσή τους. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης δεν μπορεί να δώσει τα ονόματα και τις διευθύνσεις των υπαλλήλων του σε ένα συνεργάτη ή πελάτη του, ώστε αυτός να αποστείλει διαφημιστικά έντυπα στους υπαλλήλους, εκτός αν αυτοί έχουν δώσει τη γραπτή συγκατάθεσή τους για το σκοπό αυτό (άρθρο 15 του Νόμου).

- 17.7. Συχνά οι εργοδότες, τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, οι τράπεζες και άλλοι οργανισμοί εκτελούν επεξεργασίες που αποσκοπούν στην αξιολόγηση της προσωπικότητας, της αποδοτικότητας στην εργασία, της οικονομικής φερεγγυότητας ή ακόμα της συμπεριφοράς των εργοδοτούμενων. Αν κάποιος εργοδότης ή άλλος οργανισμός προβεί σε οποιαδήποτε πράξη, ή λάβει οποιαδήποτε απόφαση που θίγει ένα εργοδοτούμενο βάσει των πιο πάνω επεξεργασιών, τότε ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει σε αρμόδιο δικαστήριο και να ζητήσει την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή της πράξης ή της απόφασης αυτής (άρθρο 16 του Νόμου).
- 17.8. Σύμφωνα με το άρθρο 17 του Νόμου, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να αποζημιώσει κάποιον εργοδοτούμενο που έχει υποστεί ζημία λόγω παράβασης οποιασδήποτε διάταξης του Νόμου την οποία έχει διαπράξει ο εργοδότης, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι δεν ευθύνεται για τη ζημία την οποία έχει υποστεί ο εργοδοτούμενος.

18. Επιβολή κυρώσεων

- 18.1. Ο Νόμος παραχωρεί την εξουσία στην Επίτροπο να επιβάλει κυρώσεις για οποιαδήποτε παράβαση έχει διαπιστωθεί, κατόπιν υποβολής παραπόνου στο Γραφείο της, ή κατόπιν αυτεπάγγελτης έρευνας που διεξήγαγε η Επίτροπος. Οι κυρώσεις περιλαμβάνουν προειδοποίηση, χρηματική ποινή μέχρι £5,000, προσωρινή ή οριστική ανάκληση αδειας και καταστροφή αρχείου ή διακοπή επεξεργασίας και καταστροφή των σχετικών δεδομένων.

Σχετικές Αναφορές

- Ο περί Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Προστασία του Ατόμου) Νόμος του 2001 (αρ.138(I)/2001).
- Ο περί Ρυθμίσεως Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών και Ταχυδρομικών Υπηρεσιών Νόμος του 2004, (αρ. 112(I)/2004), Μέρος 14.
- Οδηγία 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.
- Οδηγία αρ. 115/2001 της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων.

- Γνωμοδότηση 8/2001 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων που εγκρίθηκε στις 13 Σεπτεμβρίου 2001 από την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων (στα Αγγλικά).
- Έγγραφο Εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας που εκδόθηκε στις 29 Μαΐου 2002 από την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων.
- Γνωμοδότηση 4/2004 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης που εγκρίθηκε στις 11 Φεβρουαρίου 2004 από την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων.
- Σύσταση 1/2001 σχετικά με τα δεδομένα αξιολόγησης των εργαζομένων που εκδόθηκε στις 22 Μαρτίου 2001 από την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων.
- Έγγραφο Εργασίας σχετικά με τα στοιχεία βιομετρίας που εγκρίθηκε την 1η Αυγούστου 2003 από την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για την Προστασία των Δεδομένων.
- Το περί Καθορισμού των Ειδικών Διευκολύνσεων και Υπηρεσιών Διάταγμα του Υπόχρεου Παροχής Καθολικής Τηλεπικοινωνιακής Υπηρεσίας που εκδόθηκε από το Γραφείο Επιτρόπου Ρυθμίσεως Ηλεκτρονικών Επικοινωνιών και Ταχυδρομείων στις 18/03/2005, Μέρος II.
- Protection of workers personal data- ILO Code published in 1997 by the International Labour Organization.
- Recommendation No. R(89)2 of the Committee of Ministers to Member States on the protection of personal data used for employment purposes, adopted by the Committee of Ministers on 18 January 1989 at the 423rd meeting of the Ministers Deputies.