



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΧΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ &
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΕΛΕΓΧΩΝ**

Ταχ. Δ/νση: Αγησιλάου 10
Τ.Κ.: 104 37, Αθήνα
Πληροφορίες: Αλ. Μπρούμου,
Ν. Σαββόπουλος
Τηλέφωνο: 210-5289118, 210- 5289214
e-mail: broumou.alexandra@hli.gov.gr,
savvopoulos.nikolaos@hli.gov.gr

Αθήνα, 07.03.2023

ΑΗΠ: ΕΣ-114742-2023/10031

ΠΡΟΣ: α) Όλες τις Περιφερειακές Δ/νσεις ΕΕΣ
β) Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών
γ) Αυτοτελές Τμήμα Βίας και
Παρενόχλησης στην Εργασία

Θέμα : «ΨΗΦΙΑΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ»

Τα ψηφιακά μέσα αποτελούν πλέον αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητας όλων των ανθρώπων και έχουν διεισδύσει και στο εργασιακό περιβάλλον. Το ίδιο ισχύει για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, Instagram, LinkedIn, YouTube, Twitter κ.α.), τα οποία χρησιμοποιούνται ως μέσο επικοινωνίας ή προβολής του προφίλ της επιχείρησης, αφού οι επιχειρήσεις αξιοποιούν τις δυνατότητες διασύνδεσης που προσφέρουν τα ψηφιακά κοινωνικά μέσα, στοχεύοντας στην παραγωγικότητα, στην καινοτομία, στην ενίσχυση της εταιρικής φήμης, στη συνεργασία και στη δέσμευση των εργαζομένων τους με την εταιρία.

Ωστόσο δεν θα πρέπει να παραγνωρίζεται η πιθανή, αρνητική επίδραση που μπορεί να έχει η χρήση ψηφιακών κοινωνικών δικτύων από και προς τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης.

Η σύνδεση των εργαζομένων χρηστών με παντελώς άγνωστους στον ψηφιακό κόσμο ενέχει περισσότερους κινδύνους από ότι η επαφή με αγνώστους στον πραγματικό κόσμο, ιδίως όταν δεν υπάρχει αμεσότητα και η δυνατότητα αντίδρασης ενώ δεν αποκλείεται η ηθική ή σεξουαλική τους παρενόχληση από τον εργοδότη ή

άλλα πρόσωπα της επιχείρησης ή και τρίτους ιδίως όταν είναι εύκολη η επαφή και μετάδοση κακόβουλου λογισμικού ή υλικού προσβλητικού περιεχομένου.

Το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις βίας και παρενόχλησης μέσω τεχνολογιών επικοινωνίας που μπορεί να περιλαμβάνουν τη χρήση οπτικοακουστικών μέσων και μέσων κοινωνικής δικτύωσης, εμπίπτει στο πλέγμα των διατάξεων του ΜΕΡΟΥΣ ΙΙ του Ν. 4808/2021, όπου περιγράφεται το δικαίωμά τους να προσφύγουν τόσο εντός του φορέα που παρέχεται η εργασία (στο πρόσωπο - διάλογο επικοινωνίας που υποχρεούται να έχει ορίσει η επιχείρηση), στην Επιθεώρηση Εργασίας ή και στον Συνήγορο του Πολίτη εφόσον στην τελευταία περίπτωση πρόκειται για περιστατικό που ενέχει και παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Πέρα από τους ως άνω κινδύνους, ζητήματα που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων εγείρονται κατά τη διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, εφόσον ο εργοδότης προβαίνει για διάφορους λόγους σε επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

Το γεγονός ότι η επεξεργασία συνδέεται με επαγγελματική δραστηριότητα του εργαζομένου δεν αναιρεί την ύπαρξη δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ούτε συνεπάγεται εξαίρεση του εργαζομένου από την προστασία που παρέχεται γενικά στο υποκείμενο των δεδομένων. Αυτό ισχύει ακόμη και όταν ο εργοδότης προβαίνει στην επεξεργασία στο πλαίσιο άσκησης επαγγελματικών δραστηριοτήτων του, όπως η διαχείριση του εταιρικού προφίλ της επιχείρησής του.

Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντάσσεται άλλωστε στην γενικότερη υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων και είναι εκδήλωση του δικαιώματος πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού, του δικαιώματος δηλαδή κάθε προσώπου να αποφασίζει το ίδιο για αποκάλυψη, διάθεση και χρησιμοποίηση των προσωπικών του δεδομένων.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το δικαίωμα στην εργασία και στην ιδιωτικότητα, όπως και η προστασία της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας προστατεύονται συνταγματικά (άρθρα 2, 5 παρ. 1, 9Α, 22 και 25 του Συντάγματος),

καθώς και σε επίπεδο ευρωπαϊκό από την ΕΣΔΑ (άρθρα 1, 8, 10 και 17) και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρα 1, 7, 8 και 15).

Επιπλέον, οι επεξεργασίες στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης είναι σύννομες μόνον εφόσον διενεργούνται σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 (Γενικός Κανονισμός Προσωπικών Δεδομένων – Γ.Κ.Π.Δ.) και τον ν. 4624/2019, το Κεφάλαιο Γ (άρθρα 21-42) του οποίου περιλαμβάνει μέτρα εφαρμογής του Γ.Κ.Π.Δ., **το δε άρθρο 27 αφορά ειδικά τις εργασιακές σχέσεις.** Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω ρύθμιση επιτρέπει την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων εφόσον **είναι απολύτως απαραίτητη για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας** (συλλογή βιογραφικών, ψυχομετρικά τεστ προσωπικότητας κατά τη διαδικασία της πρόσληψης) **ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και για την εκτέλεσή της** π.χ. στοιχεία απαραίτητα για την λήψη αποφάσεων σχετικά με την ανάθεση καθηκόντων και την υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων καθώς και την γενικότερη οργάνωση και διεύθυνση της επιχείρησης, στοιχεία που αφορούν την οικογενειακή κατάσταση των εργαζόμενων όταν ο εργοδότης πρόκειται να προβεί σε απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους κτλ.

Στην έννοια των εργαζομένων εμπίπτουν οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, καθώς και οι υποψήφιοι για απασχόληση και οι πρώην απασχολούμενοι (άρθρο 27 παρ. 8 του Ν. 4624/2019).

Η επεξεργασία συνιστά δραστική επέμβαση στην προσωπική σφαίρα, τις ελευθερίες και τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, και γι' αυτό επιτρέπεται μόνον αν εν όψει του σκοπού της, είναι απαραίτητη για να διασφαλίσει ο εργοδότης ή τρίτος ένα έννομο συμφέρον του, το οποίο στην συγκεκριμένη περίπτωση υπερέχει των συμφερόντων και θεμελιωδών ελευθεριών του εργαζομένου.

Συνεπώς, η νομιμότητα της επεξεργασίας εξαρτάται από τις ακόλουθες προϋποθέσεις: **α)** ο σκοπός της επεξεργασίας πρέπει να είναι η επιδίωξη εννόμου συμφέροντος του υπευθύνου επεξεργασίας ή τρίτου, **β)** η επεξεργασία πρέπει να είναι απαραίτητη για την επίτευξη αυτού του (επιδιωκόμενου) εννόμου συμφέροντος, **γ)** τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του εργαζομένου προστατεύονται και δεν θίγονται έναντι του (επιδιωκόμενου) εννόμου συμφέροντος.

Σύμφωνα με το άρθρο 27 του Ν. 4624/2019, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο, είτε εγγράφως είτε ηλεκτρονικά, σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας και για το δικαίωμά του να ανακαλέσει την τυχόν δοθείσα συγκατάθεση, στην περίπτωση που αυτή αποτελεί την νόμιμη βάση επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων. Συγχρόνως, είναι δυνατή και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου, εφόσον αυτό επιβάλλεται για την εκπλήρωση νομικών υποχρεώσεων του εργοδότη (λ.χ. καταβολή μισθών, επιδομάτων και εισφορών που προβλέπονται κατά την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία) ή εφόσον αυτό επιβάλλεται για την προστασία του εννόμου συμφέροντος του ίδιου του εργοδότη (λ.χ. εγκατάσταση καμερών σε κατάστημα για λόγους ασφαλείας και προστασίας από κλοπές εμπορευμάτων).

Επιτρέπεται επίσης η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 27 παρ. 4 του Ν. 4624/2019).

A) ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΜΕΣΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

I) ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΜΗ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

Σύμφωνα με το τέταρτο άρθρο του Κανονισμού 2016/679 ορίζονται ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πληροφορίες που αφορούν φυσικά πρόσωπα και μπορούν να οδηγήσουν με βεβαιότητα σε ταυτοποίησή τους. Παράλληλα, ως επεξεργασία των δεδομένων ορίζεται κάθε διεργασία τους, με πράξεις όπως η συγκέντρωση, η αποθήκευση και η διάδοσή τους.

Συνεπώς, η φωτογραφία ενός προσώπου -εν προκειμένω εργαζομένου- αποτελεί προσωπικό του δεδομένο -υπό την προϋπόθεση ότι σε αυτή υποδεικνύεται η ταυτότητά του- και η λήψη, αποθήκευση και κοινοποίησή της στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποτελούν πράξεις επεξεργασίας. Η επεξεργασία δεδομένων όπως η

λήψη και η κοινοποίηση φωτογραφίας ή βίντεο είναι νόμιμη μόνο αν ο εικονιζόμενος έχει συναινέσει στην καταγραφή του και δημοσιοποίηση της εικόνας του υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 27 παρ. 2 του ν. 4624/19 και του άρθρου 5 του Γ.Κ.Π.Δ ή αν η επεξεργασία γίνεται εκτάκτως για την προάσπιση συμφερόντων του φορέα των δικαιωμάτων, άλλου τρίτου ή του δημοσίου. Σε κάθε χρονική στιγμή ο εργαζόμενος έχει μία γνήσια και ελεύθερη επιλογή και είναι σε θέση να αρνηθεί ή να ανακαλέσει τυχόν συγκατάθεσή του χωρίς αρνητικές επιπτώσεις.

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με τη νομολογία (ΠΠρΑθ 1101/2018) για να υπάρξει παράνομη κοινοποίηση δεδομένων μέσω φωτογραφίας, η οποία έχει ληφθεί σε δημόσιο χώρο ή δημόσια εκδήλωση θα πρέπει να υπάρχει εστίαση στο πρόσωπο ή στο σώμα του τρίτου ή ο τρίτος να αποτελεί κεντρικό πρόσωπο της φωτογραφίας και γενικά να υπάρχει δυνατότητα ταυτοποίησης του προσώπου από το στιγμιότυπο.

Οι επιχειρήσεις προς συμμόρφωση με τις προβλέψεις του Γ.Κ.Π.Π.Δ θα πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα που περιλαμβάνουν υποχρεώσεις όπως: **α)** ενημέρωση των φυσικών προσώπων για τις πρωτοβουλίες αυτές, πριν από τη λήψη φωτογραφιών ή βίντεο, **β)** λήψη συγκατάθεσης των φυσικών προσώπων για χρήση του υλικού για κάθε άλλο σκοπό, πέρα αυτού της απλής φωτογράφισης ή βιντεοσκόπησης, **γ)** εξασφάλιση των δικαιωμάτων των φυσικών προσώπων στα προσωπικά τους δεδομένα, **δ)** ανωνυμοποίηση των προσωπικών δεδομένων.

Επί διαπιστωμένης παράνομης επεξεργασίας της φωτογραφίας, ο υπεύθυνος ευθύνεται σε αποζημίωση έναντι του ζημιωθέντος τρίτου, ενώ είναι δυνατή και επιβολή περαιτέρω διοικητικού προστίμου, όπως προβλέπεται απευθείας στα άρθρα 82 και 83 του κανονισμού. Επισημαίνουμε ότι αρμόδια **για την διεξαγωγή των σχετικών ελέγχων**, που αφορούν παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (λ.χ. εγκατάσταση κλειστών συστημάτων βιντεοεπιτήρησης που λειτουργεί με τρόπο που προσβάλλει την προσωπικότητα των εργαζομένων) είναι η **Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.**

Με βάση τα παραπάνω, θεωρούμε ότι επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου που δεν σχετίζεται με ένα δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη, ιδιαίτερα για σκοπούς εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας ή για συμμόρφωση προς έννομη υποχρέωσή του, όπως κοινοποίηση φωτογραφιών ή βίντεο εργαζομένων σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης από τον εργοδότη χωρίς τις παραπάνω προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και ιδίως χωρίς τη συναίνεσή του, θα μπορούσε πέραν των άλλων κυρώσεων για τις οποίες αρμόδια να διαπιστώσει και να επιβάλλει είναι η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, να θεμελιώσει βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (συνδυαζόμενη με πρόκληση ηθικής βλάβης λόγω προσβολής προσωπικότητας), λόγω επίσχεσης εργασίας ή ακόμη αν συνδυάζεται με προσβλητικό για το πρόσωπο περιεχόμενο να αποτελεί πραγματικό περιστατικό που εμπίπτει στην έννοια της βίας και παρενόχλησης κατ' άρθρον 4 του Ν. 4808/21.

II) ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε ότι αφορά στη νομιμότητα χρήσης των κοινωνικών δικτύων (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram κ.α.) ως εργαλείων εξέτασης του προφίλ του υποψήφιου εργαζόμενου, ενόψει πρόσληψης, είναι θεμιτή σε ορισμένες περιπτώσεις που σχετίζονται μόνο με επαγγελματικούς σκοπούς, οπότε ο εργοδότης νομιμοποιείται να προσπελάσει και να ελέγξει, βάσει εννόμου συμφέροντος, τις διαθέσιμες πληροφορίες που ο ίδιος ο εργαζόμενος έχει δημοσιοποιήσει, στο δημόσια ορατό προφίλ του όπως σπουδές και προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

Ωστόσο, δεν επιτρέπεται φυσικά στον εργοδότη να αξιολογεί τις προσωπικές αναρτήσεις, και σε κάθε περίπτωση κάθε γνώση πληροφορίας που αποκτάται μέσω των κοινωνικών δικτύων για τα χόμπι, φιλικές και κοινωνικές συναναστροφές των εργαζομένων, την οικογενειακή κατάστασή τους, τις θρησκευτικές ή τις πολιτικές του πεποιθήσεις ή τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις, δεν πρέπει να αποτελεί αιτία διάκρισης, ούτε να κοινοποιείται σε τρίτους.

Επίσης, με βάση την προστασία της ελευθερίας της έκφρασης ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει τον εργαζόμενο να γίνει «φίλος» του στα κοινωνικά δίκτυα, ή να τον υποχρεώσει να επισημάνει με θετικό ή άλλο πρόσημο (like) αναρτήσεις

(posts) της επιχείρησης, ούτε κατά την πρόσληψη, ούτε κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

ΙΙΙ) ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Έλεγχος και βιντεοεπιτήρηση εργαζομένων: Ιδιαίτερα συχνή στην πράξη είναι η βιντεοεπιτήρηση και ο έλεγχος των εργαζομένων με ηλεκτρονικά μέσα (λ.χ. μέσω συστήματος καμερών κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης CCTV, μέσω της καταγραφής των ψηφιακών επικοινωνιών και της on line συμπεριφοράς του εργαζομένου, όπως αναρτήσεις σε κοινωνικά δίκτυα ή ιστορικό επισκέψεων σε διαδικτυακές ιστοσελίδες).

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, απαγορεύεται ρητά, εκτός από τις περιπτώσεις όπου κάτι τέτοιο μπορεί να δικαιολογηθεί από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. σε στρατιωτικά εργοστάσια ή εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου) καθώς και για την προστασία προσώπων και αγαθών (άρθρο 27 παρ. 7 του Ν. 4624/2019). Σε κάθε περίπτωση, τα δεδομένα που μπορεί να συλλεγούν απαγορεύεται να χρησιμοποιούνται ως (αποκλειστικά) κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Ειδικά για τους εργαζόμενους με τηλεργασία ορίζεται ειδικά από τη διάταξη του άρθρου 67 παρ. 8 του Ν. 4808/21 ότι ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.

Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας.

Ο εργοδότης δικαιούται ωστόσο να συλλέγει και να επεξεργάζεται πληροφορίες ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα για την προστασία της περιουσίας και της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση της τήρησης των αρχών του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ.

Στο πλαίσιο αυτό ο εργοδότης δικαιούται να ασκεί έλεγχο επί των ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας που παρέχει στους εργαζόμενους για την εργασία τους, υπό τον όρο ότι η συναφής επεξεργασία δεδομένων, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, είναι αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει και εφόσον τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων του εργαζομένου, χωρίς να θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτού κατ' άρθ. 6 παρ. 1 εδ. στ' ΓΚΠΔ **και αφού έχει ενημερωθεί ο τελευταίος έστω και για τη δυνατότητα άσκησης ελέγχου από τον εργοδότη.**

Ειδικότερα, η ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο εργοδότης μπορεί να συνίσταται, ανάμεσα σε άλλα, και στην από μέρους του άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, από το οποίο απορρέει η υποχρέωση πίστης προς αυτόν. Στο πλαίσιο αυτό μπορεί να λαμβάνει χώρα συναφής επεξεργασία πληροφοριών όταν ο εργοδότης πραγματοποιεί έλεγχο διαρροής τεχνογνωσίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή εμπορικών/επιχειρηματικών απορρήτων, **ιδίως σε περιπτώσεις εργαζομένων που έληξε η σχέση εργασίας τους και δεσμεύονται από ρήτρα μη ανταγωνισμού και εμπιστευτικότητας.**

B) ΤΕΧΝΗΤΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ άρθρο 9 ν. 4961/22

Επειδή η λήψη αυτοματοποιημένων ατομικών αποφάσεων, ιδιαίτερα μέσω προηγμένων συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, αποτελεί περίπτωση στην οποία είναι ιδιαίτερα αυξημένοι οι κίνδυνοι που απειλούν την αξιοπρέπεια, τις ελευθερίες και τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, ο εργοδότης, με σκοπό την εξασφάλιση θεμιτής και διαφανούς επεξεργασίας, υποχρεούται σε ειδική ενημέρωση του εργαζομένου για την ύπαρξη συστήματος λήψης τέτοιων αποφάσεων, για τη λογική που ακολουθείται στο σύστημα αυτό, για τη σημασία και τις προβλεπόμενες

συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για τον εργαζόμενο και για το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζομένου στις πληροφορίες αυτές.

Στα πλαίσια αυτά, με το άρθρο 9 του Ν. 4961/22 καθιερώθηκε η υποχρέωση ενημέρωσης από πλευράς εργοδότη για τη χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης στην επιχείρησή του.

Συγκεκριμένα σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη:

1. Κάθε επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα, εφόσον χρησιμοποιεί σύστημα τεχνητής νοημοσύνης, το οποίο επηρεάζει οποιαδήποτε διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τους εργαζομένους ή τους υποψήφιους εργαζομένους και έχει αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας, την επιλογή, την πρόσληψη ή την αξιολόγησή τους, σε κάθε περίπτωση πριν την πρώτη χρήση του, παρέχει επαρκή και σαφή πληροφόρηση σε κάθε εργαζόμενο ή υποψήφιο εργαζόμενο, η οποία περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τις παραμέτρους στις οποίες στηρίζεται η λήψη της απόφασης, με την επιφύλαξη των περιπτώσεων που προϋποθέτουν προηγούμενη ενημέρωση και διαβούλευση και διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων στην απασχόληση και την εργασία λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.

2. Η υποχρέωση της παρ. 1 καταλαμβάνει και τις ψηφιακές πλατφόρμες κατά την έννοια του άρθρου 68 του ν. 4808/2021 (Α' 101), ως προς τα φυσικά πρόσωπα που συνδέονται μαζί τους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου.

3. Στην επιχείρηση που παραβιάζει την υποχρέωση της παρ. 1 επιβάλλονται οι διοικητικές και ποινικές κυρώσεις των άρθρων 24 και 28, αντίστοιχα, του ν. 3996/2011 (Α' 170). Αρμόδια αρχή για την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων του πρώτου εδαφίου είναι η Επιθεώρηση Εργασίας.

Ο ΔΙΟΙΚΗΤΗΣ

ΓΕΩΡΓΙΟΣ Γ. ΤΖΙΛΙΒΑΚΗΣ

