

Εργασιακά δικαιώματα - Προσωπικά Δεδομένα



Θέλεις να βρεις εργασία ή πρακτική; Ξέρεις τα δικαιώματά σου;

Δεδομένης αφενός της ολοένα και αυξανόμενης εισαγωγής της πληροφορικής και των νέων τεχνολογικών μεθόδων στον εργασιακό χώρο, αφετέρου της εκτόξευσης των ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα της κρίσης, καθίσταται ολοένα αυξανόμενος και σαφής ο κίνδυνος για τα ατομικά θεμελιώδη δικαιώματα από αθέμιτες επεξεργασίες προσωπικών δεδομένων, αφού ο έλεγχος των εργαζομένων καθίσταται όλο και πιο έντονος. Επομένως εύλογα τίθεται το ερώτημα αν υπάρχει εκ του νόμου προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποψήφιων εργαζομένων ως προς τις απαντήσεις τις οποίες καλούνται να δώσουν στα πλαίσια μια συνέντευξης.

Η συλλογή δεδομένων που αφορούν τους υποψήφιους θα πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία για να εκτιμηθούν η καταλληλότητα και οι ικανότητες των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση.

Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών δεδομένων επισημαίνει ότι η αρχή της αναλογικότητας επιτάσσει να γίνονται ερωτήσεις που άπτονται του στενού πυρήνα της προσωπικότητας των υποψηφίων μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη του ειδικού σκοπού που συνδέεται άμεσα με τη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Έτσι ο εργοδότης δικαιούται να συλλέξει πληροφορίες προσωπικού χαρακτήρα, μόνο σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση, την εμπειρία, την προηγούμενη επαγγελματική δραστηριότητα, ενώ η συλλογή πληροφοριών ως προς τα ευαίσθητα δεδομένα (αρ 2 Ν 2472/1997) θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αυτή κατ' αρχήν απαγορεύεται. Κατ' εξαίρεση μόνο επιτρέπεται με τη συνδρομή αυστηρότερων προϋποθέσεων σε σχέση με τη συλλογή των απλών προσωπικών δεδομένων. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι επιτρέπεται η συλλογή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων στις κάτωθι περιπτώσεις:

Ποινικές διώξεις και καταδίκες: Για ορισμένες θέσεις εργασίας ο εργοδότης δικαιούται να πληροφορηθεί για τα αδικήματα εκείνα, η γνώση των οποίων, ενόψει των υπηρεσιών που θα εκτελεί ο υποψήφιος, είναι αντικειμενικά αναγκαία. Για παράδειγμα ο υποψήφιος για θέση οδηγού επιτρέπεται να ερωτηθεί αν έχει διαπράξει

αδικήματα του ΚΟΚ όπως επιτρέπεται να ερωτηθεί και ο υποψήφιος για θέση ταμιά αν έχει διαπράξει αδικήματα του περιουσιακού δικαίου (κλοπή, υπεξαίρεση).

Υγεία: Όσον αφορά σε προσωπικά δεδομένα που αφορούν στην υγεία του υποψηφίου πρέπει να συλλέγονται απευθείας από τους υποψηφίους και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο: α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας τους για συγκεκριμένη θέση (όπως θέσεις σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κ.α.), β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών. Και όσον αφορά ασθένειες του υποψηφίου, ο εργοδότης έχει έννομο συμφέρον να πληροφορηθεί για τυχόν ασθένειες που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ικανότητά του να παρέχει την εργασία του. Επίσης ο εργοδότης δικαιούται να πληροφορηθεί και για ασθένειες που δεν παραβιάζουν μεν την ικανότητα παροχής εργασίας, συνεπάγονται όμως κινδύνους για άλλους εργαζόμενους, με τους οποίους θα έρχεται σε επαφή ο υποψήφιος (πχ μεταδοτικά νοσήματα).

Θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις: Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να πληροφορηθεί τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις του υποψηφίου που επίσης ανήκουν στα ευαίσθητα δεδομένα. Κατ' εξαίρεση είναι επιτρεπτές σχετικές ερωτήσεις προς τον υποψήφιο, εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που επιδιώκουν ορισμένης κατεύθυνσης θρησκευτικούς ή πολιτικούς στόχους και τα καθήκοντα που θα ασκεί ο εργαζόμενος συναρτώνται άμεσα με την επιδίωξη των στόχων αυτών.

Τέλος, ακόμη κι αν οι ερωτήσεις που υποβάλλει ο εργοδότης στον υποψήφιο είναι κατά τα ανωτέρω επιτρεπτές, ο υποψήφιος δεν υποχρεούται να δώσει πληροφορίες που αναζητά ο εργοδότης, εκτός αν κατ' εξαίρεση υπάρχει από το Νόμο ή επιβάλλεται από την καλή πίστη υποχρέωση για παροχή των σχετικών πληροφοριών. Δικαιούται επομένως να αρνηθεί να απαντήσει, αποδεχόμενος σαφώς και τον κίνδυνο να μην επιλεγεί εν τέλει για την συγκεκριμένη θέση.

Λάμπρος Θ. Κυπριώτης, Partner

Γ. Μούργελας & Συνεργάτες - Εταιρεία Δικηγόρων

Πηγή Skywalker Education