

Μελέτη επιπτώσεων στη Γαλλία

«Οι συνέπειες του GDPR όσον αφορά τη δημοσιοποίηση και διαβούλευση των συλλογικών συμβάσεων»

Πρόλογος

Από την 1η Σεπτεμβρίου 2017, οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να δημοσιοποιούνται και να δημοσιεύονται σε εθνική βάση δεδομένων, προσβάσιμη μέσω διαδικτύου στην ακόλουθη διεύθυνση <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>

Σκοπός αυτής της εθνικής βάσης δεδομένων είναι να διευκολύνει την πρόσβαση στις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών και, επομένως, να ενισχύσει τον ρόλο της διαπραγμάτευσης των επιχειρήσεων.

1) Συμφωνίες που υπόκεινται σε αυτή τη νέα υποχρέωση δημοσιότητας

Οι συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες που συνάπτονται από την 1η Σεπτεμβρίου 2017 πρέπει να δημοσιοποιούνται και να αναρτώνται σε μια εθνική βάση δεδομένων, προσβάσιμη από το Légifrance. Η υποχρέωση αυτή ισχύει ανεξάρτητα από το επίπεδο διαπραγμάτευσης: επιχειρησιακή, εγκατάστασης, ομοιοεπαγγελματικές, ομίλου ή κλαδική.

Παρακαλώ σημειώστε:

Εφαρμόζεται το άρθρο L2231-5-1 του εργατικού κώδικα, το οποίο προβλέπει:

"Οι συμβάσεις και οι συμφωνίες σε επίπεδο κλάδου, ομίλου, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές και εγκατάστασης δημοσιοποιούνται και εισάγονται σε μια εθνική βάση δεδομένων, το περιεχόμενο της οποίας δημοσιεύεται ηλεκτρονικά σε ένα ανοικτό σύστημα που μπορεί να επαναχρησιμοποιηθεί εύκολα. Μετά τη σύναψη της σύμβασης ή της συμφωνίας, τα μέρη μπορούν να δηλώσουν ότι μέρος της σύμβασης ή της συμφωνίας δεν πρέπει να αποτελεί αντικείμενο της δημοσίευσης η οποία προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο. Η πράξη αυτή, καθώς και το πλήρες κείμενο της σύμβασης ή της συμφωνίας και η εκδοχή της σύμβασης ή της συμφωνίας που προορίζεται για δημοσίευση, επισυνάπτονται στα έγγραφα που κατατίθενται όπως προβλέπεται στο άρθρο L. 2231-6. Ελλείψει μιας τέτοιας πράξης, εάν ζητηθεί από μία από τις υπογράφουσες οργανώσεις, η σύμβαση ή η συμφωνία δημοσιεύονται σε ανώνυμη μορφή υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το διάταγμα του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Οι όροι εφαρμογής του παρόντος άρθρου καθορίζονται με διάταγμα του Συμβουλίου της Επικρατείας".

Κατ' εξαίρεση, από τις 1 Απριλίου 2018, οι συμφωνίες συλλογικής απόδοσης, οι συμφωνίες αποταμίευσης των εργαζομένων (συμμετοχή στα κέρδη, συμμετοχή στο κεφάλαιο, σχέδια αποταμίευσης εταιρειών, ομοιοεπαγγελματικές και Penco), καθώς και συμφωνίες που καθορίζουν το περιεχόμενο των Σχεδίων Προστασίας της Απασχόλησης δεν υπόκεινται πλέον στην υποχρέωση δημοσίευσης.

Ωστόσο, η υποχρέωση αυτή ισχύει και για τις συμφωνίες τερματισμού μιας συλλογικής σύμβασης, ακόμη και όταν περιλαμβάνουν οικονομικές και κοινωνικές πληροφορίες για την εταιρεία.



2) Δυνατότητα δημοσίευσης σε ανώνυμη έκδοση

Σύμφωνα με τα άρθρα L 2231-5-1 και D 2231-7 του εργατικού κώδικα, η πλευρά που είναι αρμόδια για την κατάθεση της σύμβασης ή της συμφωνίας έχει την υποχρέωση να επισυνάψει σε αυτήν μια δημοσίευση της συμφωνίας ή της συλλογικής σύμβασης σε ηλεκτρονική μορφή που μπορεί να κατέβη εύκολα από τον υπολογιστή. Αυτή η έκδοση πρέπει να είναι ανώνυμη, δηλαδή να εκδίδεται χωρίς το όνομα και το επώνυμο των διαπραγματευτών και των υπογραφόντων. Το όνομα της εταιρείας, ο αριθμός SIREN, το όνομα των συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν υπογράψει, ο τίτλος των αντιπροσώπων τους πρέπει, ωστόσο, να εμφανίζονται στη συμφωνία ή στη σύμβαση. Μετά την παραλαβή του φακέλου αρχειοθέτησης, η Direccte διαβιβάζει το κείμενο προς δημοσίευση στη Διεύθυνση Νομικών και Διοικητικών Πληροφοριών (DILA) προκειμένου να δημοσιευθεί στην τοποθεσία Légifrance (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

2) Τα έγγραφα που πρέπει να κατατεθούν

Εάν πρόκειται για πλήρη ή μερική δημοσίευση, το πρόσωπο που καταθέτει τη σύμβαση ή τη σύμβαση πρέπει να επισυνάψει τα ακόλουθα έγγραφα στην κατάθεση:

- το πλήρες και υπογεγραμμένο κείμενο της συμφωνίας.
- τη δημοσίευσή της ανώνυμης έκδοσης.
- αντίγραφο της επιστολής, του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή της απόδειξης παραλαβής όπου φαίνεται η ημερομηνία κοινοποίησης του κειμένου σε όλα τα αντιπροσωπευτικά συνδικάτα στο τέλος της διαδικασίας υπογραφής.

Επιπλέον, σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, πρέπει να παρέχονται πρόσθετες πληροφορίες και έγγραφα:

- όταν η εταιρεία διαθέτει ξεχωριστές εγκαταστάσεις, το υποβληθέν κείμενο συνοδεύεται από τον κατάλογο των εν λόγω εγκαταστάσεων και τις αντίστοιχες διευθύνσεις τους,
- όταν τα μέρη αποφασίζουν ότι ορισμένα τμήματα της συμφωνίας δεν πρέπει να δημοσιευθούν, πρέπει να επισυνάψουν την πράξη μερικής δημοσίευσης
- όσον αφορά τις συμφωνίες που υποβάλλονται σε δημοψήφισμα, πρέπει να προσαρτώνται τα πρακτικά των αποτελεσμάτων των διαβουλεύσεων.
- η υποβολή πρόσθετων εγγράφων είναι επίσης απαραίτητη σε ειδικές περιπτώσεις (παράδειγμα: συμφωνία για τους πραγματικούς μισθούς).

Αυτά τα έγγραφα κατατίθενται κατά προτίμηση σε μορφή PDF, με εξαίρεση τη δημοσίευση της ανώνυμης έκδοσης της συμφωνίας, η οποία πρέπει να είναι σε μορφή docx (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Παρακαλώ σημειώστε:

Ο κατάλογος των εγγράφων που πρέπει να συνοδεύουν την κατάθεση της σύμβασης ή της συλλογικής σύμβασης ορίζεται στο άρθρο Δ 2231-7 του εργατικού κώδικα.

4) Δυνατότητες μερικής δημοσίευσης

Το άρθρο L 2231-5-1 του εργατικού κώδικα επιτρέπει στους υπογράφοντες σύμβαση ομίλου, ομοιοεπαγγελματική, επιχειρησιακή ή εγκατάστασης να αποφασίσουν, μετά τη σύναψη της συμφωνίας, να μην δημοσιεύσουν ορισμένα μέρη της.

Ωστόσο, αυτή η μερική δημοσίευση πρέπει να επισημοποιηθεί μέσω αιτιολογημένης και υπογεγραμμένης πράξης:



- από την πλευρά των εργαζομένων: από την πλειονότητα του αριθμού των συνδικαλιστικών οργανώσεων
- από την εργοδοτική πλευρά: από τον νόμιμο εκπρόσωπο του ομίλου, της εταιρείας ή της εγκατάσταση για συμβάσεις, που έχουν συναφθεί σε αυτά τα επίπεδα και από τους νόμιμους εκπροσώπους των ενδιαφερόμενων εταιρειών για τις ομοιοεπαγγελματικές συμφωνίες (εφαρμόζεται το άρθρο R 2231 -1-1 του Κώδικα Εργασίας).

Η πράξη μερικής δημοσίευσης, το κείμενο προς δημοσίευση καθώς και η υπογεγραμμένη πλήρης εκδοχή του επισυνάπτονται στην κατάθεση. Η συλλογική σύμβαση ή συμφωνία δημοσιεύεται με την ένδειξη ότι η δημοσίευση είναι μερική.

Παρακαλώ σημειώστε:

Από την 1η Απριλίου 2018, συμβάσεις κλαδικές, επαγγελματικές ή ομοιοεπαγγελματικές δεν μπορούν πλέον να επωφεληθούν από αυτήν την επιλογή και πρέπει να δημοσιεύονται στο σύνολό τους.

5) Ερωτήσεις που εκκρεμούν ακόμη

Εντούτοις, παραμένουν ερωτήματα ως προς τη φύση της πράξης δημοσίευσης.

Πράγματι, η πράξη μερικής δημοσίευσης εφόσον δεν αποτελεί συλλογική σύμβαση, η διαπραγματεύσή της δεν υπόκειται στο σύνθετο δίκαιο συλλογικών διαπραγματεύσεων και αφορά μόνο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν υπογράψει τη συμφωνία (υπό την έννοια αυτή μπορεί κανείς να ανατρέξει στο RJS 11/18 783 Jeansen και Thuleau, "Η δημοσιότητα των συλλογικών συμβάσεων, διαφάνεια και απόρρητο").

Τέλος, ούτε οι νόμοι ούτε οι κανονιστικές διατάξεις καθορίζουν τις διαδικασίες για την έκδοση της πράξης μερικής δημοσίευσης, σε περίπτωση συμφωνίας που συνάπτεται με εκπροσώπους εργαζομένων οι οποίοι δεν εντέλλονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή δεν έχουν επικυρωθεί από τα 2/3 του προσωπικού βάσει πρότασης του εργοδότη. Μια τέτοια πράξη δεν φαίνεται να είναι δυνατή για τις συμφωνίες αυτές όσον αφορά τους όρους υπογραφής που προβλέπονται από τα κείμενα.

Ωστόσο, δεν υπάρχει ακόμη φτάσει κανένας νόμος που να ασχολείται με αυτά τα ερωτήματα και να δίνει απαντήσεις στις ερωτήσεις που θέτουν.

6) Προστασία των εταιρικών συμφερόντων

Μέσω μιας μονομερούς απόφασης, ο εργοδότης μπορεί να αποκρύψει στοιχεία που βλάπτουν τα στρατηγικά συμφέροντα της εταιρείας.

Χρησιμοποιεί την επιλογή που του προσφέρει το άρθρο L 2231-5-1 του εργατικού κώδικα.

Η επιλογή αυτή είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα για συμφωνίες των οποίων οι διαδικασίες έγκρισης δεν επιτρέπουν τη σύναψη πράξης μερικής δημοσίευσης.



"Επιχειρήσεις και GDPR, προκλήσεις, διακυβεύματα και συνέπειες"

Πρόλογος

Ο γενικός κανονισμός 2016/679 για την προστασία των δεδομένων της 27ης Απριλίου 2016 (GDPR), ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 25 Μαΐου 2018, αντικαθιστά το σύστημα των προηγούμενων διατυπώσεων που προβλέπει ο νόμος περί προστασίας δεδομένων, ένα σύστημα βασισμένο στην ευθύνη των φορέων, που θα πρέπει να αποδεικνύουν ανά πάσα στιγμή τη συμμόρφωση των διαδικασιών τους με τον παρόντα κανονισμό.

1) Η ιδιαιτερότητα του κανονισμού: άμεση και σύγχρονη εφαρμογή του από τις 25 Μαΐου 2018 σε όλες τις χώρες της ΕΕ χωρίς να υπάρχει ανάγκη, σε αντίθεση με τις Οδηγίες, για μεταφορά του στο εθνικό δίκαιο των διαφόρων κρατών μελών. Οι διαδικασίες, που εφαρμόζονται ήδη κατά την ημερομηνία αυτή πρέπει στο εξής να συμμορφώνονται με τις διατάξεις του.

Η Εθνική Επιτροπή Προστασίας Δεδομένων (Cnil), στην ιστοσελίδα της και σε πολλούς πρακτικούς οδηγούς, αναλύει τον αντίκτυπο της έναρξης ισχύος αυτού του κειμένου, ιδίως για τις επιχειρήσεις. Επομένως, η παρούσα μελέτη περιπτώσεων θα λάβει υπόψη το περιεχόμενο των υποδείξεων, που έδωσε η CNIL σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και της εταιρείας τους.

Παρακαλώ σημειώστε:

Το GDPR εφαρμόζεται σε πολλαπλά πεδία και δεν προβλέπει ειδικούς κανόνες για τον τομέα του εργατικού δικαίου, που να αφήνουν στα κράτη μέλη την ελευθερία να καθορίσουν τις προσαρμογές που κρίνουν αναγκαίες στο σημείο αυτό. Το νομοσχέδιο σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα που ενέκρινε οριστικά το Κοινοβούλιο στις 14 Μαΐου 2018 και τροποποιεί το νόμο και τις ελευθερίες περί επεξεργασίας δεδομένων (νόμος 78-17 της 6ης Ιανουαρίου 1978) περιέχει ελάχιστες ειδικές διατάξεις για τις εργασιακές σχέσεις, εκτός της επεξεργασίας ορισμένων δεδομένων.

Επομένως, η μελέτη των επιπτώσεών μας έχει ως στόχο να παρουσιάσει τις αλλαγές που εισήγαγε το GDPR σε σύγκριση με την προηγούμενη νομοθεσία.

2) Η μετάβαση από την έννοια των προηγούμενων διατυπώσεων (δήλωση, εξουσιοδοτήσεις) που περιέχονται στην παλιά Οηγία 95/46 / ΕΚ της 24ης Οκτωβρίου 1995 σε μια λογική συμμόρφωσης, στην οποία οι φορείς ευθύνονται, υπό τον έλεγχο και με την υποστήριξη του CNIL βάσει του νέου ευρωπαϊκού κανονισμού.

Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεδομένων πρέπει να εφαρμόζουν όλα τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που είναι αναγκαία για την τήρηση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, ξεκινώντας από το σχεδιασμό του προϊόντος ή της υπηρεσίας και σε συνεχή βάση, δηλαδή να είναι σε θέση να αποδείξουν συμμόρφωση της επεξεργασίας που κάνουν στα δεδομένα ανά πάσα στιγμή.

Συνέπεια αυτής της ενδυνάμωσης των ενδιαφερομένων είναι η κατάργηση των υποχρεώσεων που προβλέπονταν προηγουμένως για υποβολή εκθέσεων.

Στην πραγματικότητα, πριν από την εισαγωγή του στην εταιρεία, η ΟΚΕ πρέπει να ενημερωθεί για την αυτοματοποιημένη επεξεργασία στοιχείων του προσωπικού και για οποιαδήποτε τροποποίηση της επεξεργασίας (άρθρο L 2312-38 του Κώδικα Εργασίας).

Αυτή η κατάργηση υποβολής εκθέσεων ενδέχεται να δημιουργήσει δυσκολίες σε περίπτωση διαφωνίας. Η έλλειψη υποχρεωτικής δήλωσης στο CNIL θα μπορούσε να επιτρέψει σε έναν υπάλληλο στον οποίον έχουν επιβληθεί κυρώσεις ή απόλυση να κάνει χρήση ότι δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως αποδεικτικά των γεγονότων, τα οποία κατηγορήθηκε ότι έπραξε,



επικαλούμενος ότι έχουν καταγραφεί από συσκευή, που δεν έχει δηλωθεί. Αυτό δεν θα είναι πλέον δυνατόν.

3) Οι επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο GDPR: μπορεί να αφορά οποιονδήποτε οργανισμό, ανεξάρτητα από το μέγεθός του, τη χώρα εγκατάστασής του και τη δραστηριότητά του.

Πράγματι, το GDPR ισχύει για κάθε οργανισμό (δημόσιο ή ιδιωτικό), ανεξάρτητα από το μέγεθός του, τη χώρα εγκατάστασής του ή τη δραστηριότητά του, εφόσον επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα για λογαριασμό του ή όχι, εάν:

- είναι εγκατεστημένος στο έδαφος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- η δραστηριότητά της απευθύνεται άμεσα στους κατοίκους της Ευρώπης.

Παράδειγμα: μια εταιρεία εγκατεστημένη στη Γαλλία, η οποία εξάγει όλα τα προϊόντα της εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να συμμορφώνεται με το GDPR.

Το GDPR απευθύνεται επίσης σε υπεργολάβους που διαχειρίζονται προσωπικά δεδομένα για λογαριασμό άλλων οργανισμών (για παράδειγμα, εταιρειών).

Οι υπεργολάβοι υπόκεινται σε συγκεκριμένες υποχρεώσεις: προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και προστασία της ιδιωτικής ζωής από τη φάση ακόμα του σχεδιασμού της υπηρεσίας ή του προϊόντος τους, παροχή συμβουλών στους πελάτες τους, τήρηση μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας που εκτελούνται για λογαριασμό των πελατών τους. Η σύμβαση υπεργολαβίας πρέπει να περιλαμβάνει ειδική ρήτρα σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

4) Τα δεδομένα που αφορούν το GDPR είναι τα λεγόμενα προσωπικά δεδομένα, δηλαδή πληροφορίες που καθιστούν δυνατή την άμεση ταυτοποίηση (όνομα, επώνυμο για παράδειγμα) ή την έμμεση ταυτοποίηση (αριθμός πελάτη, αριθμός τηλεφώνου, αριθμός κυκλοφορίας αυτοκινήτου για τη διαχείριση χώρο στάθμευσης, βιομετρικά δεδομένα κ.λπ.) ενός ατόμου.

Ένα πρόσωπο μπορεί να ταυτοποιηθεί από ένα μοναδικό στοιχείο (π.χ. ΑΜΚΑ) ή από τη διασταύρωση ενός συνόλου δεδομένων (πρόσωπο που ζει στην Α διεύθυνση, γεννημένο τη τάδε ημερομηνία, συνδρομητής στο Χ περιοδικό και μέλος του Ψ σωματείου).

Παρακαλώ σημειώστε:

Οι διευθύνσεις IP και Mac συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (Cass., 1st civ 3-11-2016 n ° 15-22.595 FS-PB). Η συλλογή ορισμένων δεδομένων χρειάζεται ιδιαίτερη επαγρύπνηση, ιδίως όσον αφορά τους συγγενείς των εργαζομένων, στο μέτρο που μπορούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους.

Η έννοια του φακέλου καλύπτει κάθε δομημένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που είναι προσπελάσιμα σύμφωνα με καθορισμένα κριτήρια, ανεξάρτητα από το εάν ο φάκελος αυτός τηρείται σε ένα σημείο, είναι αποκεντρωμένο ή κατανεμημένο λειτουργικά ή γεωγραφικά (π.χ. αρχεία ταξινομημένα κατά αλφαβητική ή χρονολογική σειρά).

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί πράξη ή σύνολο πράξεων, που αφορούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ανεξάρτητα από τη χρησιμοποιούμενη διαδικασία (συλλογή, καταγραφή, οργάνωση, διατήρηση, προσαρμογή, τροποποίηση, εξαγωγή, διαβούλευση, χρήση, επικοινωνία μέσω μετάδοσης, διάδοση ή οποιαδήποτε άλλη μορφή παροχής σε διαθέσιμη μορφή).



Παρακαλώ σημειώστε:

Ένα αρχείο που περιέχει μόνο στοιχεία επικοινωνίας της εταιρείας (για παράδειγμα, η εταιρεία "Εταιρεία Α" με ταχυδρομική διεύθυνση, τηλεφωνικό αριθμό τηλεφωνικού κέντρου και γενικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο επικοινωνίας "companyA@email.fr") δεν αποτελεί επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επιπλέον, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι υποχρεωτικά μηχανογραφημένη: οι έντυποι φάκελοι εμπίπτουν επίσης στο GDPR και συνεπώς πρέπει να προστατεύονται.

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να έχει στόχο, σκοπό. Δεν νοείται η συλλογή ή επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, για το λόγο ότι ενδεχομένως μπορούν να φανούν χρήσιμα μία ημέρα.

5) Πρόσωπα που εμπλέκονται στο GDPR

- Ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας ο οποίος, από μόνος του ή από κοινού με άλλους, καθορίζει τους σκοπούς και τα μέσα επεξεργασίας και είναι υπεύθυνος για την τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον κανονισμό.
- Ο ενδιαφερόμενος σε μια επεξεργασία είναι εκείνος στον οποίο αναφέρεται το αντικείμενο της επεξεργασίας.
- Ο λήπτης μιας επεξεργασίας είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή, υπηρεσία ή οποιοσδήποτε άλλος φορέας που λαμβάνει την κοινοποίηση προσωπικών δεδομένων, είτε είναι τρίτο είτε όχι, «νοείται κάθε πρόσωπο εκτός από το πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ο υπεργολάβος και τα πρόσωπα τα οποία, υπό την άμεση εξουσία του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του υπεργολάβου, εξουσιοδοτούνται να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα .

6) Οι αρχές που εφαρμόζονται από το GDPR

Ο κανονισμός βασίζεται στις αρχές σύμφωνα με τις οποίες τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να:

- έχουν υποβληθεί σε νόμιμη, δίκαια και διαφανή επεξεργασία όσον αφορά το υποκείμενο των δεδομένων
- συλλέγονται για συγκεκριμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και να μην υφίστανται περαιτέρω επεξεργασία με τρόπο ασυμβίβαστο προς τους σκοπούς αυτούς
- είναι επαρκή, σχετικά και περιορισμένα σε ό, τι είναι απαραίτητο όσον αφορά τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία (ελαχιστοποίηση δεδομένων)
- είναι ακριβή και ενημερωμένα
- διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των ενδιαφερομένων για χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει εκείνο που είναι αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους γίνεται η επεξεργασία
- να επεξεργάζονται κατά τρόπο που να διασφαλίζει την κατάλληλη ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και από τυχαία απώλεια, καταστροφή ή ζημία (ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα).

Παρακαλώ σημειώστε:

Πρέπει να υλοποιηθούν συγκεκριμένες ενέργειες προκειμένου να τηρηθούν οι αρχές που θεσπίστηκαν από το GDPR:

- να προσδιορίσετε τα αρχεία.
- να εντοπίσετε τις επεξεργασίες, που είναι επικίνδυνες.



- να σέβεστε τα δικαιώματα των ατόμων
- να ασφαρίζετε τα δεδομένα.
- να διασφαλίσετε ότι, σε περίπτωση υπεργολαβίας, ο πάροχος υπηρεσιών σέβεται το GDPR
- να ορίσετε υπεύθυνο προστασίας δεδομένων

7) Ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων (DPO) είναι υποχρεωτικός για τους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις των οποίων η βασική δραστηριότητα οδηγεί σε τακτική και συστηματική παρακολούθηση ατόμων σε μεγάλη κλίμακα ή στην επεξεργασία δεδομένων μεγάλης κλίμακας ευαίσθητων ή συναφών με ποινικές καταδίκες και αξιόποινες πράξεις.

Ωστόσο, ακόμη και αν η εταιρεία δεν είναι υποχρεωμένη επισήμως να ορίσει έναν DPO, η CNIL συνιστά να διοριστεί ένα πρόσωπο με εσωτερικές διασυνδέσεις ως υπεύθυνο για την τήρηση του ευρωπαϊκού κανονισμού.

Είναι υπεύθυνος για τη συμμόρφωση με την προστασία δεδομένων εντός του οργανισμού του και είναι κυρίως υπεύθυνος για:

- να ενημερώνει και να συμβουλεύει τον υπεύθυνο επεξεργασίας δεδομένων ή τον υπεργολάβο, καθώς και τους υπαλλήλους του
- να παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τους εθνικούς κανονισμούς και τη νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων
- να συμβουλεύει την εταιρεία σχετικά με τη διεξαγωγή μελετών επιπτώσεων στην προστασία δεδομένων και την επαλήθευση της εκτέλεσής τους·
- να συνεργάζεται και να είναι το σημείο επαφής της εποπτικής αρχής.

Ο DPO μπορεί να διοριστεί εσωτερικά από τους υπαλλήλους της εταιρείας ή εξωτερικά. Μπορεί επίσης να τον μοιράζονται διάφοροι οργανισμοί ή επαγγελματικές ενώσεις ή ομοσπονδίες.

Παρακαλώ σημειώστε:

Η έννοια της μεγάλης κλίμακας επεξεργασίας δεν καθορίζεται από το GDPR και για το λόγο αυτό η CNIL έδωσε παραδείγματα αυτής της έννοιας "επεξεργασία μεγάλης κλίμακας": οι διαδικασίες επεξεργασίας που διαχειρίζονται τα δεδομένα των ταξιδιωτών που χρησιμοποιούν τα μέσα μαζικής μεταφοράς ή εκείνων που διαχειρίζονται οι τράπεζες, οι ασφαλιστικές εταιρείες, οι τηλεφωνικοί φορείς ή οι πάροχοι υπηρεσιών διαδικτύου και αφορούν τα δεδομένα των πελατών τους,·

8) Η απογραφή δεδομένων θέτει την υποχρέωση τήρησης μητρώου επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Παρόλο που αυτό το μέτρο αφορά μόνο εταιρείες με τουλάχιστον 250 εργαζόμενους, η CNIL συνιστά την ευρύτερη εφαρμογή του.

Στόχος είναι να προσδιοριστούν οι κύριες δραστηριότητες της εταιρείας που απαιτούν τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων (παραδείγματα σχετικά με τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων: πρόσληψη, διαχείριση μισθοδοσίας, κατάρτιση, υποχρεωτικές δηλώσεις, κάρτες εισόδου κ.λπ.).

Για κάθε δραστηριότητα, πρέπει να αναφέρετε:

- τον υπεύθυνο επεξεργασίας.
- τον επιδιωκόμενο στόχο.
- τις κατηγορίες των χρησιμοποιούμενων δεδομένων (παραδείγμα για μισθοδοσία: επώνυμο, όνομα, ημερομηνία γέννησης, μισθός κ.λπ.)·
- άτομα με πρόσβαση στα δεδομένα (παραλήπτης - παράδειγμα: τμήμα προσλήψεων, τμήμα πληροφορικής, διαχείριση, παροχείς υπηρεσιών, συνεργάτες)·



- τη διάρκεια αποθήκευσης αυτών των δεδομένων (διάρκεια για την οποία τα δεδομένα είναι χρήσιμα από επιχειρησιακή άποψη και διάρκεια διατήρησης σε αρχείο).

Το μητρώο τίθεται υπό την ευθύνη του διαχειριστή της εταιρείας.

Σύμφωνα με το CNIL, δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται σε αυτό το μητρώο καθαρά περιστασιακές επεξεργασίες, όπως αρχεία που δημιουργήθηκαν για μια ξεχωριστή εκδήλωση, για παράδειγμα την εγκαινίαση ενός καταστήματος.

9) Το αντικείμενο που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας είναι να είναι σε θέση να αποδείξει ανά πάσα στιγμή ότι οι επεξεργασίες που διαχειρίζεται τηρούν τον κανονισμό.

Επομένως, είναι σημαντικό να είναι σε θέση να προσδιορίσει για τα δεδομένα που συλλέγονται ελέγχοντας διάφορα σημεία:

- οι περιστάσεις υπό τις οποίες συλλέχθηκαν τα δεδομένα: υπάρχει συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων που αποκτήθηκαν; Εάν όχι, η συλλογή πληροί συγκεκριμένες υποχρεώσεις (συλλογή αναγκαία για τη σύμβαση, τήρηση νομικής υποχρέωσης, π.χ. επεξεργασία δεδομένων σχετικά με τους υπαλλήλους για την κοινοποίησή της στην κοινωνική ασφάλιση ή τη φορολογική διοίκηση κ.λπ.);
- η φύση της ενημέρωσης που δίνεται στους ανθρώπους που αποτελούν αντικείμενο συλλογής και επεξεργασίας: έχουν ενημερωθεί για το σκοπό της επεξεργασίας και τα δικαιώματά τους;
- η φύση των δεδομένων που συλλέγονται σε σχέση με το σκοπό της επεξεργασίας: μπορούν να συλλέγονται και να υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο τα δεδομένα που είναι απολύτως απαραίτητα για την επεξεργασία.
- πληροφόρηση σχετικά με το γεγονός ότι μόνο τα εξουσιοδοτημένα άτομα έχουν πρόσβαση στα δεδομένα τα οποία χρειάζονται και ότι τα δεδομένα δεν φυλάσσονται πέραν του αναγκαίου.

10) Ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων που συνεπάγονται αυξημένη επαγρύπνηση

Σχετίζονται με επεξεργασίες που έχουν αντικείμενο ή αποτέλεσμα:

- Αξιολόγηση των προσωπικών πτυχών ή τη βαθμολόγηση ενός ατόμου.
- Αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων.
- Συστηματική παρακολούθηση των ατόμων: τηλε-παρακολούθηση, παρακολούθηση των κοινωνικών δικτύων των εργαζομένων, ανάλυση των σελίδων των κοινωνικών δικτύων των αιτούντων εργασία, εργαλεία διαχείρισης χρόνου παρουσίας (κάρτα, για παράδειγμα), συστήματα γεωγραφικού εντοπισμού.
- Επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων. Πρόκειται για στοιχεία που αποκαλύπτουν την εικαζόμενη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, που σχετίζονται με τις πολιτικές, φιλοσοφικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, με την ιδιότητα του συνδικαλιστικού μέλους, που αφορούν την υγεία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τα γενετικά ή βιομετρικά δεδομένα, στοιχεία παραβάσεων ή ποινικές καταδίκες.
- Επεξεργασία δεδομένων ευάλωτων ατόμων (παράδειγμα: ανήλικοι).
- Καινοτόμες χρήσεις ή εφαρμογή νέων τεχνολογιών (παράδειγμα: συνδεδεμένο αντικείμενο).
- Αποκλεισμός από ένα δικαίωμα, μια υπηρεσία ή μια σύμβαση.

Όταν η επεξεργασία δεδομένων πληροί τουλάχιστον 2 από αυτά τα 9 κριτήρια, πρέπει να διεξαχθεί αξιολόγηση αντίκτυπου για την προστασία δεδομένων (PIA: Assessment of Impact on Privacy). Το CNIL έχει αναπτύξει λογισμικό για τη διευκόλυνση της διεξαγωγής και της τυποποίησης των αναλύσεων επιπτώσεων: <https://www.cnil.fr/fr/outil-pia-telechargez-et-installez-le-logiciel-de-la-cnil>.



Παρακαλώ σημειώστε:

Το άρθρο 8 του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, που ενέκρινε το Κοινοβούλιο στις 14 Μαΐου 2018 απαγορεύει την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων. Εφόσον όμως ο σκοπός της επεξεργασίας το απαιτεί, για ορισμένες κατηγορίες δεδομένων, δεν θα ισχύει αυτή η απαγόρευση, ιδίως όσον αφορά επεξεργασία σύμφωνα με τους τυποποιημένους κανονισμούς που έχει θεσπίσει ο CNIL και οι οποίοι εφαρμόζονται από τους εργοδότες και αφορούν βιομετρικά δεδομένα αυστηρά για τις ανάγκες ελέγχου της πρόσβασης στους χώρους εργασίας καθώς και στις συσκευές και εφαρμογές που χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο αποστολών που έχουν ανατεθεί σε εργαζομένους, εκπαιδευόμενους ή παρόχους υπηρεσιών. Για λόγους απλούστευσης και υποστήριξης, η CNIL δεν θα απαιτήσει την άμεση διεξαγωγή αξιολόγησης αντικτύπου για υφιστάμενες επεξεργασίες, που έχουν υποβληθεί προηγουμένως στο CNIL, πριν από τις 25 Μαΐου 2018 (παραλαβή, δήλωση συμμόρφωσης με ορισμένα πρότυπα, έγκριση, γνωμοδότηση της CNIL) ή που έχουν εγγραφεί στο μητρώο των δηλώσεων του προηγούμενου νόμου.

Οι ενδιαφερόμενες εταιρείες έχουν περίοδο 3 ετών από τις 25 Μαΐου 2018 για να πραγματοποιήσουν αυτή τη μελέτη επιπτώσεων. Αυτή η ανοχή δεν ισχύει για επεξεργασίες που είναι μεν προγενέστερες της 25 Μαΐου 2018 και εφαρμόζονται τακτικά αλλά έχουν υποστεί ουσιαστική τροποποίηση μετά την ολοκλήρωση της προηγούμενης δήλωσης.

11) Η ειδική περίπτωση της μεταφοράς δεδομένων εκτός της ΕΕ

Στην περίπτωση αυτή, θα πρέπει να ελέγχεται κατά πόσον η χώρα προς την οποία διαβιβάζονται τα δεδομένα έχει νομοθεσία προστασίας δεδομένων και εάν αυτή αναγνωρίζεται ως επαρκής από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ένας χάρτης του κόσμου που παρουσιάζει τις νομοθεσίες για την προστασία των δεδομένων διατίθεται στον δικτυακό τόπο του CNIL.

Διαφορετικά, η εταιρεία πρέπει να θωρακίζει νομικά τις μεταβιβάσεις δεδομένων, προκειμένου να διασφαλίσει την προστασία των δεδομένων στο εξωτερικό.

12) Πληροφορίες των υπαλλήλων

Το μέσο συλλογής δεδομένων, ανεξάρτητα από τη φύση του (έντυπο, ερωτηματολόγιο κ.λπ.), πρέπει να περιλαμβάνει τις παρακάτω πληροφορίες:

- την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπεύθυνου επεξεργασίας και, κατά περίπτωση, του αντιπροσώπου του υπεύθυνου επεξεργασίας
- κατά περίπτωση, τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου προστασίας δεδομένων
- τους σκοπούς της επεξεργασίας για την οποία προορίζονται τα προσωπικά δεδομένα καθώς και τη νομική βάση για την επεξεργασία
- τις κατηγορίες των σχετικών προσωπικών δεδομένων
- κατά περίπτωση, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών προσωπικών δεδομένων (εσωτερική υπηρεσία της εταιρείας, πάροχος υπηρεσιών κ.λπ.)
- την περίοδο διατήρησης των δεδομένων.



- τις μεθόδους με τις οποίες τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους (μέσω του προσωπικού τους χώρου στην ιστοσελίδα της εταιρείας, μέσω μηνύματος σε ειδική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ταχυδρομικώς σε μια αναγνωρισμένη υπηρεσία κ.λπ.) ·
- σε περίπτωση μεταφοράς δεδομένων εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να αναφέρεται η ενδιαφερόμενη χώρα, η ύπαρξη ή η έλλειψη απόφασης σχετικά με την επάρκεια νομικής προστασίας δεδομένων που έχει λάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή αναφορά σε κατάλληλες ή προσαρμοσμένες εγγυήσεις και πώς μπορεί κανείς να πάρει ένα αντίγραφο των εγγυήσεων ή που βρίσκονται διαθέσιμες.

Επιπλέον, είναι επιτακτική ανάγκη διαβίβασης των πληροφοριών αυτών:

- από τη στιγμή της συλλογής των δεδομένων στην περίπτωση που συλλέγονται απευθείας από τον εργαζόμενο (κατά τη διάρκεια της πρόσληψης, για παράδειγμα).
- το πολύ ένα μήνα μετά από αυτή τη συλλογή, αν τα δεδομένα συλλέγονται έμμεσα, από άλλη πηγή. Ωστόσο, αυτές οι πληροφορίες δεν πρέπει να παρέχονται εάν ο εργαζόμενος τις έχει ήδη.

Παρακαλώ σημειώστε:

Όσον αφορά τις σχέσεις μεταξύ της εταιρείας και των υπαλλήλων της, η CNIL συνιστά να ενημερώνονται οι τελευταίοι κάθε φορά που τους ζητούνται πληροφορίες (παραδείγματα: ενημέρωση των στοιχείων για διοικητικούς λόγους, αίτηση κατάρτισης, έντυπο συνέντευξης, αξιολόγηση κ.λπ.) ή κατά την εγκατάσταση ενός συστήματος παρακολούθησης σύμφωνα με διαδικασίες που καθορίζονται ανάλογα με την οργάνωση της εταιρείας (υπηρεσιακό σημείωμα, τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, πληροφόρηση μέσω Intranet, σημείωμα συνημμένο στην απόδειξη της μισθοδοσίας κ.λπ.)

13) Εγγύηση και ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι των δεδομένων τους: δικαίωμα πρόσβασης, διόρθωση, αντίθεση, διαγραφή (δικαίωμα στη λήθη), δικαίωμα στη φορητότητα και στον περιορισμό της επεξεργασίας.

Το GDPR απαιτεί να παρέχονται στους εργαζόμενους τα μέσα για να ασκούν αποτελεσματικά τα δικαιώματά τους μέσω μιας φόρμας επικοινωνίας σε έναν ιστότοπο, έναν αριθμό τηλεφώνου ή ακόμα και μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Το δικαίωμα στη λήθη είναι το δικαίωμα ενός ατόμου να απαιτήσει από τον υπεύθυνο της επεξεργασίας το συντομότερο δυνατό τη διαγραφή προσωπικών δεδομένων που το αφορούν. Οι λόγοι που δικαιολογούν την άσκηση του δικαιώματος αυτού απαριθμούνται περιοριστικά στο άρθρο 17 του GDPR. Γενικά, το GDPR απαιτεί τη διαγραφή δεδομένων μόλις αυτά δεν είναι πλέον χρήσιμα για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν. Συνιστάται, εκτός από τον καθορισμό των χρόνων διαγραφής δεδομένων ανάλογα με τα αρχεία, να μπαίνουν μηχανισμοί αυτόματης διαγραφής ή στα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τη διατήρηση αρχείων να μπαίνουν ειδοποιήσεις. Όσον αφορά ειδικότερα τις προσλήψεις, οι πληροφορίες σχετικά με τους μη επιτυγχόντες υποψηφίους πρέπει να διαγραφούν, εκτός εάν συμφωνούν να παραμείνουν ως υποψήφιοι της εταιρείας (περίοδος διατήρησης που περιορίζεται σε 2 έτη).

Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας σημαίνει ότι ένα άτομο μπορεί να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας να μην χρησιμοποιήσει ορισμένα δεδομένα που συλλέχθηκαν.

Το δικαίωμα στη φορητότητα που αποτελεί καινοτομία που εισάγεται από το GDPR αποτελεί το δικαίωμα ενός ατόμου να πάρει ή και να επαναχρησιμοποιήσει τα δεδομένα που τον αφορούν για προσωπικές του ανάγκες, αλλά προϋποθέτει την εκπλήρωση 3 προϋποθέσεων:

- τα προσωπικά δεδομένα παρασχέθηκαν από το ίδιο.



- τα δεδομένα υποβάλλονται σε αυτόματη επεξεργασία, με τη συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου μέρους ή για την εκτέλεση μιας σύμβασης.
- η φορητότητα δεν πρέπει να παραβιάζει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες τρίτων.

14) Η ασφάλεια των δεδομένων στοχεύει στα μέτρα που πρέπει να ληφθούν, είτε πρόκειται για ασφάλεια δεδομένων αποθηκευμένων ηλεκτρονικά, είτε για φυσικούς φακέλους, και εξαρτάται από το πόσο ευαίσθητα είναι τα επεξεργασμένα δεδομένα και ποιοι κίνδυνοι ενέχονται για τα πρόσωπα σε περίπτωση διαρροής

Πρέπει να εφαρμοστούν διάφορες ενέργειες: ενημερώσεις λογισμικού προστασίας από ιούς, τακτική αλλαγή κωδικών πρόσβασης και χρήση πολύπλοκων κωδικών πρόσβασης ή/και κρυπτογράφηση δεδομένων σε ορισμένες περιπτώσεις.

Η εταιρεία-θύμα παραβίασης προσωπικών δεδομένων (τα προσωπικά δεδομένα έχουν, κατά λάθος ή παράνομα, καταστραφεί, χαθεί, τροποποιηθεί, αποκαλυφθεί ή έχει παρατηρηθεί μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση στα δεδομένα) πρέπει να το αναφέρει στο Cnil μέσα στις επόμενες 72 ώρες, εάν η παραβίαση αυτή είναι πιθανό να συνιστά κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ενδιαφερομένων. Αυτή η ειδοποίηση γίνεται online στον ιστότοπο Cnil.

Πρέπει επίσης να ειδοποιήσετε το ενδιαφερόμενο άτομο (άτομα) ότι τα δεδομένα του έχουν ενδεχομένως απειληθεί.

Παρακαλώ σημειώστε:

Εάν δεν είναι δυνατόν να εντοπιστούν επακριβώς τα άτομα που ενδέχεται να θιγούν από τις παραβιάσεις της ασφάλειας, είναι απαραίτητο να ενημερωθεί το κοινό, πράγμα το οποίο μπορεί να είναι πολύ σοβαρό από την άποψη της εικόνας της εταιρείας.

15) Επίβλεψη και ενίσχυση της κλίμακας των κυρώσεων, πράγμα που συνεπάγεται ότι οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεδομένων και οι υπεργολάβοι ενδέχεται να υπόκεινται σε σημαντικές διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του κανονισμού: προειδοποίηση, επίσημη ανακοίνωση, διακοπή της επεξεργασίας, αναστολή της ροής δεδομένων κ.λπ.

Τα διοικητικά πρόστιμα μπορεί να ανέλθουν, ανάλογα με την κατηγορία του αδικήματος, σε 10 ή 20 εκατομμύρια ευρώ ή, στην περίπτωση μιας επιχείρησης, σε 2% μέχρι 4% του ετήσιου παγκόσμιου κύκλου εργασιών της, όποιο είναι μεγαλύτερο.

Το τελευταίο αυτό ποσό πρέπει να συνδέεται με το γεγονός ότι, για τη διακρατική επεξεργασία, η κυρώσεις θα εγκριθούν από κοινού από όλες τις ενδιαφερόμενες ρυθμιστικές αρχές, επομένως ενδεχομένως να καλύψουν το έδαφος ολόκληρης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στην περίπτωση αυτή, θα επιβληθεί στην εταιρεία μια ενιαία απόφαση κυρώσεων, που θα αποφασιστεί από διάφορες αρχές προστασίας.

16) Ο έλεγχος που τηρεί η CNIL ως προς τη συμμόρφωση με το GDPR από τις 25 Μαΐου 2018 συνίσταται στη διενέργεια ελέγχων στις εγκαταστάσεις των οργανισμών, ηλεκτρονικά, μέσω ακρόασης και βάσει εγγράφων. Οι διαδικασίες για την έναρξη επιθεωρήσεων παραμένουν οι ίδιες: η απόφαση διενέργειας επιθεώρησης θα γίνει με βάση το ετήσιο πρόγραμμα επιθεωρήσεων, τις καταγγελίες που λαμβάνει η CNIL, τις πληροφορίες που εμφανίζονται στα μέσα ενημέρωσης ή ως συνέχεια προηγούμενου. ελέγχου.

Η κύρια καινοτομία έγκειται στο γεγονός ότι οι έλεγχοι που διεξάγονται σε διεθνείς φορείς θα διεξαχθούν σε πλαίσιο πολύ εκτεταμένης συνεργασίας, η οποία θα οδηγήσει σε εναρμονισμένη απόφαση ευρωπαϊκής εμβέλειας.

Οι βασικές αρχές της προστασίας των δεδομένων παραμένουν ουσιαστικά αμετάβλητες (δίκαιη μεταχείριση, συνάφεια των δεδομένων, περίοδος διατήρησης, ασφάλεια δεδομένων κλπ.). Ως εκ τούτου, θα εξακολουθήσουν να υπόκεινται σε αυστηρούς ελέγχους από το CNIL.

Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά τις νέες υποχρεώσεις ή τα νέα δικαιώματα που απορρέουν από το GDPR (δικαίωμα φορητότητας, αναλύσεις επιπτώσεων κ.λπ.), οι έλεγχοι που θα διεξαχθούν θα έχουν ως κύριο στόχο, σε πρώτο χρόνο, την υποστήριξη των επιχειρήσεων για την καλή κατανόηση και την επιχειρησιακή εφαρμογή των κειμένων. Εάν οι οργανισμοί είναι καλόπιστοι, προσπαθούν να συμμορφώνονται και επιδεικνύουν συνεργασία με το CNIL, οι έλεγχοι αυτοί δεν αποσκοπούν, κατά κανόνα, να οδηγήσουν κατά τους πρώτους μήνες σε διαδικασίες επιβολής κυρώσεων ως προς τα σημεία αυτά.



«Με το GDPR, η προστασία των δεδομένων έχει εφαρμογή και στα συνδικάτα»

Πρόλογος

Οι Κοινωνικές και Οικονομικές Επιτροπές (ΟΚΕ) και τα σωματεία εργαζομένων βρίσκονται ακόμη σε αναμονή της παραγωγής των προτύπων GDPR από την Εθνική Επιτροπή Προστασίας Δεδομένων (CNIL). Εν τω μεταξύ, το CNIL παραμένει ευέλικτο όσον αφορά τη συμμόρφωση.

Πριν από την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Γενικού Κανονισμού για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR) στη Γαλλία, η Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή (ΟΚΕ) μιας εταιρείας ή μιας εγκατάστασης μπορούσε να εξαιρεθεί από τη δήλωση προσωπικών δεδομένων στη CNIL. Αλλά από τις 25 Μαΐου 2018, με την έναρξη ισχύος του GDPR, οι διατάξεις αυτές του CNIL δεν έχουν πλέον νομική αξία. Σήμερα, η προστασία δεδομένων που υπόκειται στο GDPR περιλαμβάνει επίσης τις ΟΚΕ. Πράγματι, στο πλαίσιο της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του (ιδίως όσον αφορά κοινωνικές και πολιτιστικές δράσεις), η ΟΚΕ υποχρεούται να συλλέγει και να επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, και ιδίως τα στοιχεία των εργαζομένων σχετικά με την οικογενειακή και προσωπική τους ζωή καθώς και με την υγεία τους: επώνυμο, όνομα, διεύθυνση, οικογενειακή κατάσταση, θέση, τηλέφωνο και διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κατάσταση υγείας, κοινωνικές και πολιτιστικές δραστηριότητες κλπ. Επιπλέον, σε ορισμένες περιπτώσεις, της διαβιβάζονται ορισμένα προσωπικά στοιχεία των εργαζομένων στο πλαίσιο υποχρεωτικών διαβουλεύσεων (αμοιβή κ.λπ.).

Συνεπώς, η ΟΚΕ πρέπει να συμμορφώνεται με το GDPR όσον αφορά την επεξεργασία αυτών των δεδομένων:

- Λήψη της συγκατάθεσης των εργαζομένων σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων.
- Ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους.
- να εφαρμόζει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για να διασφαλίζει και να είναι σε θέση να αποδείξει ότι η επεξεργασία πραγματοποιείται συμμορφούμενη με το GDPR.
- Τήρηση ενός μητρώου επεξεργασίας.
- Σχεδίαση μέτρων για να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα των δεδομένων που υποβάλλονται σε επεξεργασία.
- Διορισμός εκπροσώπου της ΟΚΕ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Κατά συνέπεια, η ΟΚΕ πρέπει να καθορίσει ακριβείς κανόνες για όλα τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται και να τους δημοσιοποιήσει στους εργαζομένους. Η ΟΚΕ πρέπει στη συνέχεια να προστατεύσει όλα τα δεδομένα στην κατοχή της. Πρέπει να διαβεβαιώσει τους εργαζομένους ότι δεν θα είναι προσβάσιμα σε μη εξουσιοδοτημένα άτομα. Η ΟΚΕ επίσης δεσμεύεται να μην προβεί σε κατάχρηση αυτών των δεδομένων. Με άλλα λόγια, τα τηρεί για ένα σκοπό. Η ΟΚΕ δεν έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιεί τα δεδομένα αυτά για άλλους σκοπούς. Θα πρέπει να έχει προηγηθεί έγκριση από το συγκεκριμένο ενδιαφερόμενο πρόσωπο ή πρόσωπα.

Η σταδιακή κατάρτιση μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας

Το άρθρο 30 του GDPR προβλέπει τη δημιουργία μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας. Αυτό το μητρώο καθιστά δυνατό τον προσδιορισμό της επεξεργασίας δεδομένων και την επισκόπηση του τι κάνει η ΟΚΕ με τα προσωπικά δεδομένα. Είναι ένα έγγραφο στο οποίο θα καταγράφονται όλα τα προσωπικά δεδομένα. Το CNIL προσφέρει, για παράδειγμα, ένα μοντέλο μητρώου (παράρτημα 1). Το πρότυπο αυτού του εγγράφου είναι δωρεάν. Μπορεί να σχεδιαστεί ψηφιακά ή να παρουσιαστεί σε έντυπη ή χειρόγραφη μορφή. Το μητρώο αυτό αποτελεί εργαλείο για την παρακολούθηση και την επίδειξη της συμμόρφωσης του ΧΑΚ με το GDPR.



Το μητρώο δραστηριοτήτων επεξεργασίας δεδομένων καθιστά δυνατό τον προσδιορισμό της επεξεργασίας δεδομένων και την παρουσίαση των προσωπικών δεδομένων.

3 βήματα για την ανάπτυξη του μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας:

- Διορισμός ενός υπεύθυνου προστασίας δεδομένων,
- Εντοπισμός και επεξεργασία ομάδων δεδομένων ανά δραστηριότητα,
- Συμπλήρωση ενός φύλλου για κάθε δραστηριότητα που περιγράφει λεπτομερώς την επεξεργασία δεδομένων.

Ο ρόλος του υπευθύνου προστασίας δεδομένων (DPO)

Για την επικαιροποίηση του μητρώου δραστηριοτήτων επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με το GDPR, η ΟΚΕ μπορεί να ορίσει υπεύθυνο προστασίας δεδομένων (DPO). Το μέτρο αυτό δεν είναι υποχρεωτικό αλλά συνιστάται ιδιαίτερα στις εταιρείες που διαχειρίζονται πολλά προσωπικά δεδομένα. Ο ορισμός ενός DPO μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμος στο πλαίσιο των πληροφοριών και συμβουλών που παρέχει η ΟΚΕ στον υπεύθυνο επεξεργασίας ή στον υπεργολάβο.

Επί του παρόντος, δεν προβλέπεται να εκχωρείται πρόσθετος χρόνος στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων. Υπάρχει φόβος ότι αυτό το νέο σύστημα θα οδηγήσει σε ακόμα περισσότερες ευθύνες και φόρτο εργασίας τους εκλεγμένους αντιπροσώπους, ειδικά τον ορισθέντα εκπρόσωπο. Αυτό το έργο πιθανόν να απαιτήσει χρόνο, ειδικά τους επόμενους μήνες, για πολλά εκλεγμένα στελέχη, όσο η συμμόρφωση της ΟΚΕ βρίσκεται σε εξέλιξη.

Η συναίνεση του εργαζομένου

Το GDPR, θέτει ως προϋπόθεση να ζητείται η συγκατάθεση των εργαζομένων. Η συναίνεση του εργαζομένου για τη συλλογή των δεδομένων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να καθορίσουν τον τρόπο απόκτησης αυτής της συγκατάθεσης, ανεξάρτητα από το αν θα πρόκειται για ένα γραπτό και υπογεγραμμένο από τον εργαζόμενο έγγραφο, ή θα έχει τσεκάρει μια φόρμα στον ιστότοπο. Σε όλες τις περιπτώσεις, τα χρησιμοποιούμενα μέσα πρέπει να αναφέρουν σαφώς στο υποκείμενο των δεδομένων ότι δέχεται την επεξεργασία των δεδομένων του.

Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν από την ΟΚΕ:

- πρόσβαση σε πληροφορίες που τους αφορούν ·
- Η διόρθωση των προσωπικών τους δεδομένων.
- Διαγραφή του προφίλ τους εάν είναι απαραίτητο.

Για το λόγο αυτό, η ΟΚΕ πρέπει να εξηγήσει με σαφήνεια στους εργαζομένους τη διαδικασία ή τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσουν. Με αυτή την προϋπόθεση θα τηρείται καλύτερα ο κανονισμός.

Η ΟΚΕ έχει την υποχρέωση να θεσπίσει εσωτερικούς κανονισμούς που καθορίζουν τις μεθόδους λειτουργίας της, τους κανόνες της και αυτούς που αφορούν τις σχέσεις της με τους εργαζόμενους για την άσκηση της αποστολής της. Προκειμένου να συμμορφωθεί, ένας μεγάλος αριθμός Εργασιακών Συμβουλίων/ ΟΚΕ έχει συμπεριλάβει μια ειδική ρήτρα προστασίας των προσωπικών δεδομένων στους εσωτερικούς τους κανονισμούς.

Ενημέρωση-διαβούλευση με την ΟΚΕ και εφαρμογή του GDPR



Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της ΕΕ. Αριθμός προγράμματος: VS/2019/0057

Οι εργοδότες και οι Διευθύνσεις ανθρωπίνων πόρων πρέπει επίσης να συμμορφώνονται με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, τα εκλεγμένα μέλη της ΟΚΕ μπορεί να κληθούν να εκφράσουν άποψη για τη συμμόρφωση της εταιρείας. Αυτό μπορεί να γίνει ιδιαίτερα μέσω της διαβούλευσης με την ΟΚΕ (ειδικότερα στη φάση που γίνεται ανάλυση της επίδρασης συγκεκριμένης επεξεργασίας) ή / και να υπογραφεί μια συμφωνία ανάμεσα στην εταιρεία και τους εκπροσώπους των συνδικάτων.

Παραδείγματα δυνατοτήτων συμμετοχής των συνδικάτων και εκπροσώπων των εργαζομένων:

- Χάρτης χρησιμοποίησης ηλεκτρονικών μέσων (και έλεγχος της χρήσης εξοπλισμού πληροφορικής από τους εργαζομένους).
- Εσωτερικοί κανονισμοί (έλεγχος της πρόσβασης σε χώρους, βιντεοεπιτήρηση, γεωγραφικός εντοπισμός, χρήση τηλεφώνου, έλεγχος του χρόνου εργασίας, χρήση κονκάρδων, κώδικας δεοντολογίας κ.λπ.) ·
- Συμφωνία σχετικά με τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ της εταιρείας και της ΟΚΕ.

Αυτές οι πρακτικές δεν είναι υποχρεωτικές, αλλά συνιστώνται για να επιτρέψουν στην εταιρεία να συμμορφωθεί σταδιακά, χωρίς εσωτερικές συγκρούσεις.