

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Δρ Θεόδωρος Τροκάνας, Επιστημονικός Συνεργάτης Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής & Τεχνοηθικής, ΣΕΠ Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Δικηγόρος

Το δικαίωμα πληροφόρησης του εργοδότη και τα όριά του

Δρ Θεόδωρος Τροκάνας, Επιστημονικός Συνεργάτης Εθνικής Επιτροπής Βιοηθικής & Τεχνοηθικής, ΣΕΠ Ανοιχτό Πανεπιστήμιο Κύπρου, Δικηγόρος

Case Study #1

- Ιδιωτική κλινική αποφάσισε να προσλάβει δύο υπαλλήλους, έναν για το τμήμα λογιστηρίου με ειδικότητα βοηθό λογιστή και ένα νοσοκόμο για το τμήμα αιμοληψίας. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων οι εκπρόσωποι της κλινικής ρώτησαν τους υποψηφίους, μεταξύ άλλων, αν είναι φορείς του ιού HIV/AIDS ή αν έχουν ήδη νοσήσει από αυτόν.

Case Study #2

- Ιδιωτική επιχείρηση θέλει να προσλάβει υπάλληλο για θέση ταμιά και κατά τη διάρκεια της συνέντευξης οι εκπρόσωποί της ρώτησαν τον υποψήφιο Α, μεταξύ άλλων, αν έχει καταδικαστεί ή εκκρεμεί σε βάρος του ποινική δίωξη για αδικήματα του περιουσιακού δικαίου. Ο Α δεν είχε ποινική καταδίκη, αλλά εκκρεμούσε σε βάρος του ποινική δίωξη για υπεξαίρεση που φερόταν να διέπραξε κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του στον προηγούμενο εργοδότη, την οποία και απέκρυψε από τους εκπροσώπους της επιχείρησης. Μετά τη σύναψη της σύμβασης οι τελευταίοι πληροφορήθηκαν την ποινική δίωξη και προέβησαν αμέσως στην καταγγελία της σύμβασής του.

Το δικαίωμα πληροφόρησης του εργοδότη

- Η ελευθερία σύναψης σύμβασης και επιλογής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου προϋποθέτει ελευθερία πληροφόρησης.
- Προϋπόθεση για σωστές αποφάσεις του εργοδότη: εκτίμηση ικανότητας και καταλληλότητας του υποψηφίου.
- Το δικαίωμα πληροφόρησης του εργοδότη **δεν είναι απεριόριστο.**

Άρθρο 5Α Σ.

- «1. Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει. Περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης του εγκλήματος ή προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων».

Τα όρια

- Τα όρια στο δικαίωμα πληροφόρησης του εργοδότη προκύπτουν από το **δικαίωμα** στην **προσωπικότητα** του εργαζομένου.
 - προστασία ιδιωτικού βίου
 - προστασία απορρήτου
- **Δικαίωμα στην πληροφοριακή αυτοδιάθεση**
- **Δικαίωμα στην προστασία από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων**

Άρθρο 9Α Σ.

- *«Καθέννας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει».*

Η στάθμιση συμφερόντων

- Σύγκρουση δύο αντιτιθέμενων αρχών δικαίου
- Εφόσον η συνταγματική έννομη τάξη προστατεύει και εγγυάται και τα δύο, το ζήτημα θα επιλυθεί με **στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων.**

Η συνάφεια

- Ο εργοδότης δικαιούνται να συλλέξει πληροφορίες προσωπικού χαρακτήρα, μόνο όταν αυτές τελούν σε **ουσιαστική συνάφεια με το σκοπό και τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης.**
 - π.χ. εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, εμπειρία, προηγούμενη επαγγελματική δραστηριότητα
 - **ΟΧΙ για περιουσιακή κατάσταση, προσωπικές συνθήκες διαβίωσης, οικογενειακό προγραμματισμό.**

Ιατρικές/Γενετικές εξετάσεις

- Δεν υπάρχει υποχρέωση του υποψηφίου να υποβληθεί σε ιατρικές εξετάσεις, εκτός αν ειδική διάταξη το επιβάλλει
 - π.χ. προστασία ανηλίκων,
 - άσκηση επαγγελματών υγειονομικού ενδιαφέροντος
- Απαγορεύονται οι γενετικές εξετάσεις.

Ευαίσθητα δεδομένα

- Καταρχήν απαγορεύεται συλλογή πληροφοριών για «ευαίσθητα δεδομένα», λ.χ. υγεία, σεξουαλικός προσανατολισμός, ταυτότητα φύλου, θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Ποινικά αδικήματα (I)

- Ο εργοδότης δεν έχει καταρχήν δικαιολογημένο συμφέρον να πληροφορηθεί αν ο υποψήφιος έχει καταδικαστεί για ποινικό αδίκημα.
- Ερωτήσεις μόνο για αδικήματα που έχουν σημασία για τη θέση που αφορά η πρόσληψη και θέτουν εύλογα υπό αμφισβήτηση την αξιοπιστία και την εμπιστοσύνη προς το πρόσωπό του ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ποινικά αδικήματα (II)

- Π.χ. υποψήφιος ταμίας για αδικήματα περιουσιακού δικαίου (κλοπή, υπεξαίρεση)
- Π.χ. υποψήφιος οδηγός για παραβιάσεις ΚΟΚ
- Π.χ. υποψήφιος για θέση παιδαγωγού για εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας (αποπλάνηση παιδιών, κατάχρηση ανηλίκων σε ασέλγεια)

Κατάσταση υγείας

- Ερωτήσεις για σωματικές βλάβες ή παθήσεις/ασθένειες, μόνο στο μέτρο που η εκτέλεση της εργασίας παρεμποδίζεται ή αναιρείται από την ύπαρξή τους.
- ΝΑΙ για ασθένειες που συνεπάγονται κινδύνους για άλλους εργαζομένους (π.χ. μεταδοτικά νοσήματα)
- ΌΧΙ για γενική κατάσταση της υγείας ή για τυχόν γενετικές προδιαθέσεις.

Άρθρο 3 §1 Ν. 4443/2016

- «η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως 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 στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, όσον αφορά:

Άρθρο 3 §1 Ν. 4443/2016 (συνέχεια)

- α) τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης,

Άρθρο 3 §1 Ν. 4443/2016 (συνέχεια)

- β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, μαθητείας, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,

Άρθρο 3 §1 Ν. 4443/2016 (συνέχεια)

- γ) τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις αποδοχές, την απόλυση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και σε περίπτωση ανεργίας την επανένταξη και την εκ νέου απασχόληση,

Άρθρο 3 §1 Ν. 4443/2016 (συνέχεια)

- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές, και ιδίως του δικαιώματος εκλέγειν και εκλέγεσθαι.

Το «δικαίωμα στο ψέμα» (I)

- Αν ερωτήσεις υπερβαίνουν τα όρια του δικαιώματος πληροφόρησης, ο εργαζόμενος δικαιούται όχι μόνο να αρνηθεί να απαντήσει, αλλά και να απαντήσει ανειλικρινώς.
- Διότι μία ειλικρινής απάντηση ή η σιωπή του εργαζομένου συνεπάγεται σοβαρό κίνδυνο μη πρόσληψης.

Το «δικαίωμα στο ψέμα» (II)

- Η ανειλικρινής απάντηση υποψηφίου δεν πρέπει να έχει δυσμενείς συνέπειες.
- Συνεπώς, δεν αναγνωρίζεται στον εργοδότη δικαίωμα ακύρωσης της σύμβασης λόγω απάτης ή δικαίωμα καταγγελίας.

Βιβλιογραφία

- ΖΕΡΔΕΛΗΣ, *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου-Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 8η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2023.