

13 Μαρτίου 2023

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΥΠΟΥ**

**Θεμιτή και κατοχυρωμένη η άρνηση του εργαζόμενου να εκτεθεί στα social media του εργοδότη – Τι ισχύει για τη λήψη εργασιακών αποφάσεων με χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης**

Με εγκύκλιο του διοικητή της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας, Γιώργου Τζιλιβάκη, διευκρινίζεται το πλαίσιο έκθεσης του εργαζόμενου στα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα (social media) του εργοδότη και γίνεται σαφές ότι είναι θεμιτή και κατοχυρωμένη η ενδεχόμενη άρνησή του να συμπεριληφθεί σε δημοσιεύσεις, πόσω δε μάλλον να αλληλοεπιδρά με αναρτήσεις και περιεχόμενο που αφορά στη δραστηριότητα της οποίας επιχείρησης.

Επιπλέον, αποσαφηνίζεται τι ισχύει στις περιπτώσεις λήψης εργασιακών αποφάσεων με χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης.

Πιο συγκεκριμένα και λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη σχετικά πορίσματα της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: 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. 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.

Σε ότι αφορά στη νομιμότητα χρήσης των κοινωνικών δικτύων (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram κ.α.) ως εργαλείων εξέτασης του προφίλ του υποψήφιου εργαζομένου, 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.

Σχετικά με τη χρήση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης διευκρινίζεται ότι: 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.