



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΡΑΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

**«Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τον Γενικό
Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019»**

Εισηγήτρια: Παλαιοχωρινού Ιωάννα
Α.Μ.: mli19051
Επιβλέπων Καθηγητής: Κόμνιος Κομνηνός

Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2021

**ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ
ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ
ΚΑΙ ΚΑΤΑ ΤΟΝ Ν. 4624/2019**

Παλαιοχωρινού Ιωάννα

Πτυχίο Νομικής Σχολής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, 2017

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπω Καθηγητής
Κόμνιος Κομνηνός

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 24/02/2021

Θεοχαροπούλου Ελένη

Κόμνιος Κομνηνός

Χελιδόνης Απόστολος

Παλαιοχωρινού Ιωάννα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1⁰ – Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, η προστασία του και ο ρόλος του εργοδότη	12
1.1 Εφαρμογή ρυθμίσεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων και του Ν.4624/2019 στις εργασιακές σχέσεις.....	12
1.2 Προστασία εργαζομένου ως παρόχου εργασίας και ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων.....	13
1.3 Υποχρεώσεις του εργοδότη.....	14
1.4 Δικαιώματα του εργαζομένου.....	16
1.5 Η δυνατότητα αποκλίσεων από τις ρυθμίσεις του Κανονισμού με εθνικές ρυθμίσεις.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2⁰ – Προϋποθέσεις του επιτρεπτού της επεξεργασίας	21
2.1 Η επεξεργασία με συγκατάθεση του εργαζομένου.....	21
2.2 Το απαραίτητο της επεξεργασίας (επεξεργασία χωρίς συγκατάθεση)	23
2.3 Επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3⁰ – Η ιδιωτικότητα του εργαζομένου	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4⁰ – Η επιτήρηση των εργαζομένων	33
4.1 Πρόσβαση στον υπολογιστή των εργαζομένων.....	33
4.2 Πρόσβαση στις επικοινωνίες των εργαζομένων.....	37
4.3 Ο έλεγχος της χρήσης ψηφιακών κοινωνικών δικτύων.....	40
4.4 Έλεγχος εργαζομένων με συστήματα βιντεοεπιτήρησης.....	42
4.5 Έλεγχος εργαζομένων με βιομετρικές μεθόδους.....	46
4.6 Έλεγχος εργαζομένων μέσω συστημάτων γεωγραφικού εντοπισμού (GPS).....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5⁰ – Η τηλεργασία σε καιρό πανδημίας	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6⁰ – Αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων και κατάρτιση προφίλ στις εργασιακές σχέσεις	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7⁰ – Η έννομη προστασία του εργαζομένου ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων	58
7.1 Αστικές κυρώσεις.....	58
7.2 Διοικητικές κυρώσεις.....	59
7.3 Ποινικές κυρώσεις.....	60

ΕΠΙΛΟΓΟΣ	61
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	63
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	64
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	65

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

αιτ. σκ.	αιτιολογική σκέψη
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ή Αρχή)
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679)
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιριών
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔιΜΕΕ	Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας
ΔΠΠΔ	Δίκαιο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΔΕΚΑ	Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
κ.ά.	και άλλα
κ.τ.λ.	και τα λοιπά
Ν.	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΕ29	Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29
ό.π.	όπου παραπάνω
παρ.	παράγραφος
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Σ	Σύνταγμα
σ.	σημείο
σελ.	σελίδα/-ες

ΣΛΕΕ	Συνθήκη Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης
σ.σ.εργ.	συλλογικές συμβάσεις εργασίας
στοιχ.	στοιχείο/-α
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης
GPS	Global Positioning System

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται την προστασία των εργαζομένων, ως υποκειμένων προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019. Ειδικότερα, η διαρκής και αλματώδης εξέλιξη της τεχνολογίας έχει εισάγει νέες μορφές συστηματικής επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, δημιουργώντας σημαντικές προκλήσεις τόσο για την προστασία ιδιωτικότητας των εργαζομένων όσο και για την προστασία των δεδομένων τους. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να προβεί σε μία εκτίμηση της ισορροπίας μεταξύ των εννόμων συμφερόντων των εργοδοτών για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής τους, και της εύλογης προσδοκίας ιδιωτικότητας των εργαζομένων, περιγράφοντας τους κινδύνους που προκύπτουν από τις νέες τεχνολογίες και προβαίνοντας σε αξιολόγηση αναλογικότητας διαφόρων περιπτώσεων, κατά τις οποίες θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν αυτές οι νέες τεχνολογίες.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο της εν λόγω μελέτης αναλύονται οι σχετικές διατάξεις του Κανονισμού και του Ν. 4624/2019 που αφορούν το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, η σύμπλευσή τους με το Εργατικό Δίκαιο καθώς και η διεύρυνση των υποχρεώσεων του εργοδότη και των δικαιωμάτων του εργαζομένου που προκύπτουν από αυτές. Στο επόμενο κεφάλαιο, γίνεται λόγος για το θέμα της υποχρεωτικής ή μη συγκατάθεσης του εργαζομένου ως προϋπόθεσης σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων του. Το τρίτο κεφάλαιο ασχολείται με την αξίωση του εργαζομένου για ιδιωτικότητα στο χώρο εργασίας, προσεγγίζοντας το ζήτημα αυτό με σχετικές αποφάσεις του ΕΔΔΑ αλλά και της εθνικής Νομολογίας. Εν συνέχεια, στο τέταρτο κεφάλαιο εξετάζεται η προβληματική της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται μέσω της επιτήρησης του εργαζομένου με τεχνικά μέσα. Ειδικότερα, αναλύονται οι προϋποθέσεις, κάτω από τις οποίες θα μπορούσε να θεωρηθεί σύννομη η πρόσβαση στον ηλεκτρονικό υπολογιστή και στις επικοινωνίες του εργαζομένου, ο έλεγχος της χρήσης ψηφιακών κοινωνικών δικτύων του, η παρακολούθηση εργαζομένου με συστήματα βιντεοεπιτήρησης, ο έλεγχός του με βιομετρικές μεθόδους, καθώς και με συστήματα γεωγραφικού εντοπισμού (GPS). Για την πληρέστερη ανάλυση των ανωτέρω ζητημάτων, γίνεται αναφορά σε αποφάσεις και Οδηγίες της ΑΠΔΠΧ, σε αποφάσεις του ΕΔΔΑ και των ελληνικών δικαστηρίων. Ακολούθως, το πέμπτο κεφάλαιο αναφέρεται, κατά τα σημερινά δεδομένα, στην περίπτωση της τηλεργασίας εν μέσω πανδημίας. Έπειτα, το έκτο κεφάλαιο, αφιερώνεται στην αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων και στην κατάρτιση προφίλ στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και τέλος, το έβδομο κεφάλαιο εξετάζει τις κυρώσεις που προβλέπονται στο πλαίσιο της έννομης προστασίας του εργαζομένου ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων.

Λέξεις κλειδιά:

Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, προσωπικά δεδομένα, εργαζόμενος, επεξεργασία, ιδιωτικότητα, παρακολούθηση εργαζομένων, βιντεοεπιτήρηση, βιομετρικές μέθοδοι, τηλεργασία, κορονοϊός

ABSTRACT

The present study focuses on the employees' protection as data subjects according to the General Data Protection Regulation and Law 4624/2019. In particular, the constant and rapid development of technology has introduced new forms of systematic processing of employees' personal data in the workplace, creating significant challenges for both the employees' privacy protection and the protection of their data. The purpose of this study is to assess the balance between the employers' legitimate interests for the smooth operation of their undertaking, and the justifiable expectation of their employees' privacy. It also describes the risks arising from new technologies and conducts proportionality assessments of various cases, in which these new technologies can be used.

Specifically, the first chapter of this study analyzes the relevant provisions of the Regulation and Law 4624/2019 concerning the area of labor relations, their consistency with Labor Law, as well as the enlargement of the obligations of the employer and the employee's rights arising from them. The next chapter discusses the issue of the mandatory or non-consent of the employee as a condition for the legal processing of his personal data. The third chapter deals with the employee's claim for privacy in the workplace, approaching this issue with relevant decisions of the ECtHR and national case law. Then, in the fourth chapter, the problem of the processing of personal data carried out through the employee monitoring by technical means is examined. In particular, the conditions under which access to the employee's computer and communications, the control of the use of his digital social networks, the monitoring of an employee with video surveillance systems, his biometric access control, as well as with Global Positioning System (GPS) could be considered lawful shall be analyzed. For a more complete analysis of the above issues, reference is made to judgments and Directives of the HDP, to decisions of the ECtHR and the Greek courts. In addition, the fifth chapter refers, according to the current context, to the teleworking during the Covid-19 pandemic. Moreover, the sixth chapter is devoted to automated individual decision-making and profiling in the context of employment relations, and finally, the seventh chapter examines the sanctions provided in the context of the employee's legal protection as a data subject.

Keywords:

General Data Protection Regulation, personal data, employee, processing, privacy, video surveillance, biometric methods, teleworking, Covid-19

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις καθώς έχει εισάγει νέες σύγχρονες μεθόδους εργασίας, ταχύτερες και λιγότερο κοστοβόρες, και νέα τεχνικά μέσα ελέγχου που επιτρέπουν τη διενέργεια νέου είδους συστηματικής και, ενδεχομένως, παρεμβατικής επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στην εργασία. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων του εργαζομένου εκκινεί ήδη από το προσυμβατικό στάδιο, κατά το οποίο ο εργαζόμενος αποστέλλει το βιογραφικό του σημείωμα και υποβάλλεται σε διαδικασία συνέντευξης για να διαπιστωθεί αν πληροί τα τυπικά προσόντα για την κάλυψη μίας θέσης εργασίας. Η επεξεργασία αυτή των προσωπικών του δεδομένων συνεχίζεται και διευρύνεται κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας (όπως προκειμένου για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών του, την καταβολή του μισθού, τη χορήγηση αναρρωτικών αδειών, κ.τ.λ.) και εξακολουθεί και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης (είτε σε περίπτωση ύπαρξης στη σύμβαση ρήτρας μη ανταγωνισμού και για το διάστημα μετά τη λήξη της σύμβασης, είτε ενώπιον των Δικαστηρίων σε εκκρεμή υπόθεση, είτε σε περίπτωση χορήγησης βεβαιώσεων προς τον εργαζόμενο για την απασχόλησή του από το συγκεκριμένο εργοδότη ή για λόγους συνταξιοδότησης, κ.τ.λ.).

Αν δεν υπάρχουν όρια στην επεξεργασία και αν αυτή δεν είναι διαφανής, ελλοχεύουν κίνδυνοι παραβίασης της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, καθώς τα όρια μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής του ζωής καθίστανται ολοένα και δυσδιάκριτα. Συνήθεις επεμβάσεις του εργοδότη στα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου είναι οι εξής: πρόσβαση στον ηλεκτρονικό υπολογιστή του εργαζομένου, έλεγχος των επικοινωνιών του εργαζομένου (τηλεφωνικές κλήσεις, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, επιστολές), βιντεοεπιτήρηση του χώρου εργασίας, παρακολούθηση μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού (GPS), καθώς και χρήση βιομετρικών μεθόδων κατά την είσοδο του εργαζομένου στο χώρο εργασίας. Επιπλέον, νέες μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία, καθιστούν τον εργαζόμενο περισσότερο ελέγξιμο, και τούτο διότι στην τηλεργασία, η επιτήρηση του χώρου εργασίας αποτελεί παράλληλα και επιτήρηση της οικίας του εργαζομένου κι επομένως, είναι πολύ πιθανό να περιέρχονται σε γνώση του εργοδότη προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου τα οποία αφορούν την ιδιωτική του ζωή και δε συνδέονται με τη σχέση εργασίας.

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμος ο ορισμός βασικών εννοιών, όπως αυτές προσδιορίζονται από το Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ)¹: *Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή προσωπικά δεδομένα* είναι, σύμφωνα με το άρθρο 4 σημείο 1 του ΓΚΠΔ, κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο, ή ταυτοποιήσιμο, φυσικό πρόσωπο εν ζωή (υποκείμενο των δεδομένων), του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε οποιοδήποτε αναγνωριστικό στοιχείο του που είναι ικανό να το ταυτοποιήσει, είτε μόνο του είτε σε συνδυασμό με άλλα στοιχεία. Τα προσωπικά δεδομένα διακρίνονται σε απλά και ευαίσθητα (ή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών). *Απλά δεδομένα* είναι όσα δεν περιλαμβάνονται στην αποκλειστική απαρίθμηση του Κανονισμού, η οποία αφορά τα ευαίσθητα δεδομένα. *Απλά δεδομένα* που αφορούν

¹ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

την εργασιακή σχέση είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τα προσωπικά στοιχεία αναγνώρισης, η εκπαίδευση, η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση και η εργασία, στην οποία συμπεριλαμβάνονται: η παρεχόμενη εργασία, δεδομένα πρόσληψης, λύσης της εργασιακής σχέσης, αξιολόγηση εργασίας, αμοιβές και κρατήσεις. *Ευαίσθητα δεδομένα (ή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών)* είναι αυτά που απαριθμούνται αποκλειστικά στο άρθρο 9 του Κανονισμού, δηλαδή δεδομένα που αναφέρονται στο σκληρό πυρήνα της ιδιωτικής ζωής του ατόμου και ιδίως στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στα γενετικά ή βιομετρικά δεδομένα, στην υγεία, την σεξουαλική ζωή ή τον γενετήσιο προσανατολισμό του ατόμου ή το ποινικό του μητρώο.

Επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται από τον εργοδότη, με ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων, όπως είναι η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διατήρηση ή αποθήκευση, η τροποποίηση ή προσαρμογή, η χρήση, η διάδοση, ο συνδυασμός, η διαγραφή ή καταστροφή, και εφαρμόζεται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου (άρθρο 4 σημείο 2 Κανονισμού 2016/679).

Υπεύθυνος επεξεργασίας είναι οποιοσδήποτε καθορίζει τον σκοπό και τον τρόπο της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 4 σημείο 7 Κανονισμού 2016/679). Στη σχέση εργασίας, υπεύθυνος επεξεργασίας είναι ο εργοδότης, ο οποίος φέρει ευθύνες για τη σύννομη επεξεργασία και τη λήψη των μέτρων ασφαλείας.

Υποκείμενο των δεδομένων, εν προκειμένω, είναι ο εργαζόμενος², είτε σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, είτε στο πλαίσιο δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης (δημόσιος υπάλληλος). Στο πλαίσιο δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης, το Ν.Π.Δ.Δ. ή το Δημόσιο λειτουργώντας ως οιονεί εργοδότης, επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα του δημοσίου υπαλλήλου, τόσο κατά τη διαδικασία επιλογής και διορισμού μέχρι και την οριστική λήξη της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης³. Σε αυτή τη σχέση, ο δημόσιος υπάλληλος βρίσκεται υπό το καθεστώς εξάρτησης από το Ν.Π.Δ.Δ. ή το Δημόσιο και κατά την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, αντιμετωπίζει τους ίδιους κινδύνους με αυτούς που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο Έλληνας νομοθέτης, στο άρθρο 27 παρ. 8 του Ν. 4624/2019, ορίζει ως εργαζομένους «τους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβασης έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, τους υποψήφιους για εργασία και τους πρώην απασχολούμενους».

Εκτελών την επεξεργασία είναι το πρόσωπο που επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου για λογαριασμό του υπεύθυνου επεξεργασίας (άρθρο 4 σημείο 8 Κανονισμού 2016/679).

Υπεύθυνος προστασίας προσωπικών δεδομένων είναι το πρόσωπο που παρακολουθεί τη συμμόρφωση με το ΓΚΠΔ, ενημερώνοντας και συμβουλευοντας τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία (άρθρα 37-39 Κανονισμού

² Πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά πάγια νομολογία, η έννοια του «εργαζομένου» που προβλέπει το άρθρο 45 ΣΛΕΕ έχει αυτοτελές περιεχόμενο στο δίκαιο της Ένωσης και δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικώς. Η έννοια αυτή πρέπει να ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των προσώπων. Το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσης είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι).

³ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, σ. 644.

2016/679). Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, η πρόβλεψή του είναι υποχρεωτική σύμφωνα με το άρθρο 37 παρ. 1 Κανονισμού 2016/679. Οι περιπτώσεις αυτές αφορούν την επεξεργασία που διενεργείται από δημόσια αρχή ή φορέα, επιχειρήσεις των οποίες οι βασικές δραστηριότητες συνιστούν πράξεις επεξεργασίας που απαιτούν τακτική και συστηματική παρακολούθηση των υποκειμένων σε μεγάλη κλίμακα ή όταν πρόκειται για επεξεργασία μεγάλης κλίμακας ειδικών κατηγοριών δεδομένων.

Συγκατάθεση, σύμφωνα με το άρθρο 4 σημείο 11 Κανονισμού 2016/679, είναι «κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν», και συνιστά μία εκ των βάσεων της νομιμότητας της επεξεργασίας. Όμως, στη σχέση εργασίας, η συγκατάθεση, κατά το άρθρο 27 παρ. 2 Ν. 4624/2019, συνιστά κατ' εξαίρεση νόμιμη βάση επεξεργασίας λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών και της σχέσης εξάρτησης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Περαιτέρω ανάλυση για τη συγκατάθεση θα ακολουθήσει σε επόμενο κεφάλαιο.

Σύστημα αρχειοθέτησης, με βάση το άρθρο 44 παρ. 1 στοιχ. στ) Ν. 4624/2019, είναι «κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο είτε αποκεντρωμένο είτε καταναμημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο – Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, η προστασία του και ο ρόλος του εργοδότη

1.1 Εφαρμογή ρυθμίσεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων και του Ν. 4624/2019 στις εργασιακές σχέσεις

Ο ΓΚΠΔ είναι γενικής εφαρμογής και, κατ' αρχήν, δεν περιλαμβάνει ξεχωριστούς κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις. Εντούτοις, στο πλαίσιο των ρυθμίσεών του, άλλοτε προβαίνει απευθείας σε ειδική αναφορά στις εργασιακές σχέσεις όσον αφορά την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. β), η) Κανονισμού 2016/679) και άλλοτε παρέχει ρητά στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων (άρθρο 88 παρ. 1 Κανονισμού 2016/679). Οι ειδικοί αυτοί κανόνες καλύπτουν όλα τα στάδια της σχέσης εργασίας, ήτοι το προσυμβατικό στάδιο, τη λειτουργία και τη διάρκεια της σύμβασης καθώς και το μετασυμβατικό στάδιο. Οι εν λόγω κανόνες, σύμφωνα με το άρθρο 88 παρ.2 Κανονισμού 2016/679 πρέπει να περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα⁴ για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των εννόμων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Το άρθρο 9 του Κανονισμού 2016/679 κάνει αναφορά «στον τομέα του εργατικού δικαίου» και το άρθρο 88 παρ.1 του Κανονισμού 2016/679 «στο πλαίσιο απασχόλησης». Το θέμα της επεξεργασίας αφορά όλο τον κύκλο απασχόλησης, τόσο τους υποψήφιους παροχής εργασίας, όσο και τους παρόχους εργασίας, καθώς και τους τερματίσαντες την παροχή εργασίας. Εξάλλου, ακόμη και το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 27 παρ. 8 Ν. 4624/2019 είναι ιδιαίτερα ευρύ καθώς ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβασης έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι. Ακόμη, ευρύτερο πεδίο εφαρμογής από αυτό του ΓΚΠΔ εκτιμάται αυτό της παρ. 6 του άρθρου 27 Ν. 4624/2019, σύμφωνα με το οποίο η προστασία των δεδομένων επεκτείνεται και επί επεξεργασιών δεδομένων που δεν περιλαμβάνονται σε ένα σύστημα αρχειοθέτησης, αλλά λ.χ. σε αταξινόμητους φακέλους⁵.

Οι διατάξεις του εθνικού νόμου έχουν εκδοθεί εντός των ορίων της εξουσιοδότησης που παρέχει ο ΓΚΠΔ στα κράτη μέλη. Πιο συγκεκριμένα, οι ειδικοί κανόνες δεν μπορούν να αποκλίνουν από τα όρια του Κανονισμού, μπορούν, όμως, να εξειδικεύουν και να διευκρινίζουν τις διατάξεις του, όπως προκύπτει και από την αιτιολογική σκέψη 155 ΓΚΠΔ, όπου ως παράδειγμα του περιεχομένου που ενδέχεται να έχουν οι ειδικοί κανόνες, αναφέρεται η θέσπιση όρων «υπό τους οποίους δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης μπορούν να υφίστανται επεξεργασία με βάση τη συγκατάθεση του εργαζομένου»⁶. Στο παράδειγμα αυτό

⁴ OE29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 10.

⁵ Ιγγλεζάκης Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books 2020, σ. 339.

⁶ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, σ. 662, Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σ. 154.

εξειδικεύονται οι όροι υπό τους οποίους η συγκατάθεση, ενώ κατ' αρχήν δεν είναι επιτρεπτή στις εργασιακές σχέσεις, θα μπορούσε να θεμελιώσει νομική βάση για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σωρευτικά μαζί με άλλα περιστατικά⁷.

Τέλος, άξιες αναφοράς είναι η Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 («ΟΕ29») σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία η οποία συμπληρώνει τη Γνώμη 8/2001 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο, καθώς και η Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ για τις εργασιακές σχέσεις.

1.2 Προστασία εργαζομένου ως παρόχου εργασίας και ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων

Στη σχέση εργασίας, η προστασία του εργαζομένου από το Εργατικό Δίκαιο συμπορεύεται με την προστασία του ως υποκειμένου των δεδομένων από το Δίκαιο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΔΠΠΔ). Οι κανόνες προστασίας των προσωπικών δεδομένων και του Εργατικού Δικαίου αλληλεπιδρούν κατά τέτοιο τρόπο, ώστε συνδυασμένη η ερμηνεία και η εφαρμογή τους να επιδιώκουν τη διεύρυνση της προστασίας του εργαζομένου. Στην ουσία, και τα δύο Δίκαια επιχειρούν, με διαφορετικό τρόπο, να εξασφαλίσουν την προστασία της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και των θεμελιωδών δικαιωμάτων⁸ του.

Τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης εμφανίζονται στη σχέση εργασίας με διττή ιδιότητα. Ο μεν εργαζόμενος ως πάροχος εξαρτημένης εργασίας και ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, ο δε εργοδότης ως αποδέκτης εργασίας και ως υπεύθυνος επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, και συνεπώς οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα που έχει ο καθένας πηγάζουν και από τους δύο κλάδους του Δικαίου. Οι υποχρεώσεις για νόμιμη επεξεργασία, που προέρχονται από το ΔΠΠΔ, βαρύνουν τον υπεύθυνο επεξεργασίας, εν προκειμένω τον εργοδότη, και τον εκτελούντα την επεξεργασία. Ωστόσο, ο ΓΚΠΔ και ο Ν. 4624/2019 δεν κάνουν λόγο για εργοδότη. Ως υπεύθυνος επεξεργασίας νοείται κάθε εργοδότης (άμεσος ή έμμεσος), ευθυνόμενος και για κάθε πρόσωπο που για λογαριασμό του εργοδότη επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα. Επιπλέον, όπως έχει αναλυθεί και ωριότερα, ως υποκείμενο επεξεργασίας στις εργασιακές σχέσεις, προστατευόμενο από το ΔΠΠΔ, νοείται κάθε υποψήφιος για εργασία, κάθε εργαζόμενος καθώς και κάθε τερματίσαντας την εργασία, σε αντίθεση με το Εργατικό Δίκαιο, το προστατευτικό πεδίο του οποίου αφορά τον εργαζόμενο υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας⁹.

Όσον αφορά τα προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις, υπάρχει μία σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Από τη μία πλευρά, ο εργοδότης, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος¹⁰ έχει την εξουσία να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα σχετικά με τους όρους παροχής της

⁷ Χριστοδούλου Κ., «Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων», Νομική Βιβλιοθήκη 2020, σ. 205.

⁸ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2011, σ. 126.

⁹ Ζωγραφόπουλος Δ., Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σ. 161-162.

¹⁰ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 4^η έκδ., Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2019 σελ. 638.

εργασίας με σκοπό την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης¹¹. Στο πλαίσιο αυτό, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ο σκοπός, η μέθοδος, καθώς και τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν για την υλοποίησή της, αποτελούν άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος¹². Το διευθυντικό δικαίωμα οριοθετείται τόσο από τις διατάξεις για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, όσο και από το Εργατικό Δίκαιο. Οι προϋποθέσεις που τίθενται από τις διατάξεις για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων προκειμένου αυτή να είναι σύννομη, αποτελούν περιορισμούς του διευθυντικού δικαιώματος. Επί παραδείγματι, τέτοιο περιορισμό, ο οποίος αποτελεί απόρροια της αρχής περιορισμού του σκοπού (άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. β) Κανονισμού 2016/679), συνιστά η απαγόρευση περαιτέρω επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για σκοπό ασύμβατο με τον αρχικό, για τον οποίο συλλέχθηκαν¹³. Από τη σκοπιά του Εργατικού Δικαίου, οι εξουσίες που απορρέουν από το διευθυντικό δικαίωμα, περιορίζονται από την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Σύμφωνα με αυτή την υποχρέωση, ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό την προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, καθίσταται επιτακτική ανάγκη να προστατευτεί ο εργαζόμενος από την ανεξέλεγκτη ή την παράνομη επεξεργασία των δεδομένων του, από τη διαβίβαση των δεδομένων του σε τρίτους ή από τη χρησιμοποίησή τους για σκοπό διαφορετικό από τον αρχικό σκοπό της επεξεργασίας. Από τη μεριά του ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση πίστης¹⁴ προς τον εργοδότη (652 ΑΚ), ενώ οφείλει να αποφεύγει κάθε βλαπτική ενέργεια σε βάρος του και να εκπληρώνει επιμελώς και καλόπιιστα τη σύμβαση εργασίας. Η υποχρέωση πίστης περιλαμβάνει την απαγόρευση πράξεων ανταγωνισμού και συνδέεται άμεσα με την υποχρέωση παροχής πληροφοριών προς τον εργοδότη. Έτσι, κρίνεται δικαιολογημένη η συλλογή και αξιοποίηση δεδομένων από τον εργοδότη για την αντιμετώπιση παραβάσεων οι οποίες συνδέονται με τους σκοπούς της απασχόλησης¹⁵.

1.3 Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ο ΓΚΠΔ εισάγει μία σειρά από υποχρεώσεις οι οποίες βαρύνουν τον υπεύθυνο επεξεργασίας – εργοδότη.

- Υποχρέωση συμμόρφωσης (άρθρο 24 ΓΚΠΔ): Ο εργοδότης οφείλει να εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίζει και να μπορεί να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον Κανονισμό.

¹¹ Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σ. 146, Λαδάς Δ., Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου: Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σ. 108.

¹² Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2011, σ. 132.

¹³ Η ίδια, σ. 133.

¹⁴ Λαδάς Δ., Το Δικαίωμα..., σ. 102.

¹⁵ ΟΛΑΠ 1/2017 ΝΟΜΟΣ, Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2019, σ. 64.

- Υποχρέωση προστασίας δεδομένων ήδη από το σχεδιασμό και εξ ορισμού (άρθρο 25 ΓΚΠΔ): Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 25 ΓΚΠΔ, ο εργοδότης οφείλει να εφαρμόζει αποτελεσματικά, τόσο κατά τον καθορισμό των μέσων επεξεργασίας, όσο και κατά το χρόνο της επεξεργασίας, κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως η ψευδωνυμοποίηση, για την εφαρμογή αρχών προστασίας των δεδομένων και την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει υπόψη του το προστατευτικό πλαίσιο του ΓΚΠΔ για τα προσωπικά δεδομένα και την ιδιωτικότητα ήδη από το στάδιο της ανάπτυξης και του σχεδιασμού προγραμμάτων επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων (privacy by design). Για παράδειγμα: όταν ένας εργοδότης παρέχει συσκευές στους εργαζομένους, θα πρέπει να επιλέγονται οι λύσεις που προστατεύουν περισσότερο την ιδιωτικότητα σε περίπτωση χρήσης τεχνολογιών παρακολούθησης¹⁶. Οι διατάξεις του άρθρου 25 παρ.1 ΓΚΠΔ, εξειδικεύουν την αρχή της αναλογικότητας, καθώς προκρίνουν μέτρα τα οποία είναι ανάλογα με το είδος των δεδομένων, την επεξεργασία και τους κινδύνους που προκύπτουν από αυτήν¹⁷. Σύμφωνα με την παρ. 2 του ως άνω άρθρου, κατοχυρώνεται η αρχή της προστασίας εξ ορισμού (privacy by default), σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίζει ότι εξ ορισμού, υφίστανται επεξεργασία μόνο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που είναι αναγκαία για κάθε συγκεκριμένο σκοπό της επεξεργασίας. Έτσι, οφείλει να επιλέγει και να σχεδιάζει τα συστήματα επεξεργασίας σύμφωνα με την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων¹⁸.
- Υποχρέωση τήρησης αρχείου των δραστηριοτήτων επεξεργασίας (άρθρο 30 ΓΚΠΔ): Ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, έχει την υποχρέωση να τηρεί αρχείο για όλες τις δραστηριότητες επεξεργασίας που πραγματοποιεί, εφόσον η επιχείρησή του απασχολεί περισσότερους από 250 εργαζόμενους¹⁹.
- Υποχρέωση ασφάλειας επεξεργασίας (άρθρο 32 ΓΚΠΔ): Ο εργοδότης πρέπει να τηρεί ένα σύνολο κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ούτως ώστε να διασφαλίσει το κατάλληλο επίπεδο ασφάλειας έναντι των κινδύνων που προκύπτουν από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν την ψευδωνυμοποίηση και την κρυπτογράφηση των δεδομένων, τη διασφάλιση του απορρήτου, της εμπιστευτικότητας, της ακεραιότητας, καθώς και της διαθεσιμότητας και ανθεκτικότητας των συστημάτων και υπηρεσιών επεξεργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά την εκτίμηση του ενδεδειγμένου επιπέδου ασφαλείας, λαμβάνονται ιδίως υπόψη οι κίνδυνοι που απορρέουν από την επεξεργασία.
- Υποχρέωση γνωστοποίησης παραβίασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρα 33, 34 ΓΚΠΔ): Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί - αμελλητί και αν είναι δυνατό, εντός 72 ωρών από τη στιγμή που αποκτά γνώση του γεγονότος – κάθε παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην αρμόδια εποπτική αρχή (άρθρο 33 ΓΚΠΔ). Επίσης, όταν η παραβίαση δεδομένων

¹⁶ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 9.

¹⁷ Ιγγλεζάκης Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books 2020, σ. 203.

¹⁸ Ο ίδιος, σ. 207.

¹⁹ Η υποχρέωση αυτή δεν ισχύει για επιχείρηση ή οργανισμό που απασχολεί λιγότερα από 250 άτομα, εκτός εάν η διενεργούμενη επεξεργασία ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων, η επεξεργασία δεν είναι περιστασιακή ή η επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων ή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα (άρθρο 30 παρ. 5 ΓΚΠΔ).

προσωπικού χαρακτήρα ενδέχεται να προκαλέσει σημαντικό κίνδυνο²⁰ για τα προστατευόμενα έννομα συμφέροντα του εργαζομένου, ο εργοδότης οφείλει να ανακοινώνει αμελλητί την παραβίαση των δεδομένων στον εργαζόμενο (άρθρο 34 ΓΚΠΔ).

- Υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου της επεξεργασίας στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 35 ΓΚΠΔ) και προηγούμενη διαβούλευση με την Αρχή (άρθρο 36 ΓΚΠΔ): Σε περίπτωση που μία μορφή επεξεργασίας, ιδίως όταν χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες και συνεκτιμώντας τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, ενδέχεται να επιφέρει σημαντικό κίνδυνο για τα προστατευόμενα έννομα συμφέροντα των εργαζομένων, ο εργοδότης πρέπει, πριν από την επεξεργασία, να διενεργήσει εκτίμηση αντικτύπου των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας. Πρέπει, δηλαδή, να αξιολογήσει πρώτα τις συνέπειες της εκτέλεσης της επεξεργασίας για τους εργαζομένους, προτού προβεί σε αυτήν. Εάν η εκτίμηση αντικτύπου δείξει ότι οι προσδιορισμένοι κίνδυνοι δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν επαρκώς από τον εργοδότη, αυτός έχει την υποχρέωση να ζητήσει τη γνώμη²¹ της εποπτικής αρχής πριν από την έναρξη της επεξεργασίας.

1.4 Δικαιώματα του εργαζομένου

Τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων ταυτίζονται με αυτά του εργαζομένου υπό το πρίσμα του ΔΠΠΔ. Στο άρθρο 9Α του Συντάγματος προβλέπεται η προστασία προσωπικών δεδομένων, χωρίς όμως να γίνεται κάποια αναφορά στα δικαιώματα του υποκειμένου. Το άρθρο 8 παρ. 2 ΧΘΔΕΕ κατοχυρώνει ρητά τα δικαιώματα πρόσβασης και διόρθωσης. Ο ΓΚΠΔ ενδυναμώνει τα υφιστάμενα δικαιώματα και εισάγει νέα. Επειδή τα δικαιώματα αυτά λειτουργούν ως εγγυήσεις διασφάλισης την νομιμότητας επεξεργασίας, είναι αδύνατη η παραίτηση των εργαζομένων από αυτά²².

Τα δικαιώματα αυτά είναι τα εξής:

- Δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρα 12, 13, 14 ΓΚΠΔ): Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ενημερώνεται για τα πλήρη στοιχεία της ταυτότητας του υπευθύνου επεξεργασίας, τους σκοπούς, τη νόμιμη βάση, το περιεχόμενο και τους αποδέκτες της επεξεργασίας, το χρονικό διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων καθώς και τα δικαιώματά του.

²⁰ Παραβίαση που προκαλεί κίνδυνο αποτελεί, με βάση την αιτιολογική σκέψη 85 ΓΚΠΔ, αυτή που εάν δεν αντιμετωπιστεί κατάλληλα και έγκαιρα, έχει ως αποτέλεσμα σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη για φυσικά πρόσωπα, όπως η απώλεια του ελέγχου επί των προσωπικών δεδομένων τους ή ο περιορισμός των δικαιωμάτων τους, διακρίσεις, κατάχρηση ή υποκλοπή ταυτότητας, οικονομική απώλεια, παράνομη άρση της ψευδωνυμοποίησης, βλάβη της φήμης, απώλεια της εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προστατεύονται από επαγγελματικό απόρρητο ή άλλο σημαντικό οικονομικό ή κοινωνικό μειονέκτημα για το ενδιαφερόμενο φυσικό πρόσωπο.

²¹ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές για την εκτίμηση του αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (ΕΑΠΔ) και καθορισμός του κατά πόσον η επεξεργασία «ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο» για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, Απρίλιος 2017, σελ. 18.

²² Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2011, σ. 261.

- Δικαίωμα πρόσβασης (άρθρα 12, 15 ΓΚΠΔ): Είναι το δικαίωμα του εργαζομένου να λαμβάνει επιβεβαίωση από τον εργοδότη σχετικά με τον αν τα προσωπικά του δεδομένα υφίστανται επεξεργασία, και αν συμβαίνει τούτο, να λαμβάνει ενδελεχή πληροφόρηση, αντίστοιχη με αυτήν που προβλέπεται στα άρθρα 12, 13, 14 ΓΚΠΔ, καθώς και αντίγραφα των δεδομένων του που υπόκεινται σε επεξεργασία. Σύμφωνα με την αιτ. σκ. 63 ΓΚΠΔ, το δικαίωμα πρόσβασης δίνει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να έχει επίγνωση και να επαληθεύει τη νομιμότητα της επεξεργασίας.
- Δικαίωμα διόρθωσης (άρθρο 16 ΓΚΠΔ): Ο εργαζόμενος μπορεί να απαιτήσει, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, τη διόρθωση ανακριβών δεδομένων του ή τη συμπλήρωσή τους, εφόσον αυτά είναι ελλιπή.
- Δικαίωμα διαγραφής – Δικαίωμα στη λήθη (άρθρο 17 ΓΚΠΔ): Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή προσωπικών του δεδομένων, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και χωρίς να χρειάζεται να επικαλεστεί κάποια ζημία του, όταν η επεξεργασία παραβιάζει τις διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, η γνώση των δεδομένων αυτών δεν είναι πλέον απαραίτητη ή τα δεδομένα αυτά πρέπει να έχουν διαγραφεί. Στον ψηφιακό χώρο, το δικαίωμα στη λήθη αφορά κυρίως στην ολοσχερή εξαφάνιση αποτελεσμάτων και δυσμενών αναφορών στο άτομο σε μηχανές αναζήτησης²³. Το δικαίωμα διαγραφής υπόκειται σε περιορισμούς²⁴ είτε χάριν του δημοσίου συμφέροντος είτε χάριν της ικανοποίησης υποχρεώσεων ή αξιώσεων του εργοδότη είτε χάριν της ελευθερίας της έκφρασής του. Οι περιορισμοί αυτοί θα πρέπει πάντα να είναι αποτέλεσμα σταθμίσεως.
- Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας (άρθρο 18 ΓΚΠΔ): Ο εργαζόμενος δικαιούται να εξασφαλίζει τον περιορισμό της επεξεργασίας δεδομένων του όταν αμφισβητείται η ακρίβειά τους, όταν η επεξεργασία είναι παράνομη, όταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δε χρειάζεται πλέον τα δεδομένα ή όταν ο εργαζόμενος έχει αντιρρήσεις ως προς την αυτοματοποιημένη επεξεργασία τους. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι το δικαίωμα αυτό λειτουργεί ως εναλλακτική λύση, καθώς ο εργαζόμενος έχει την ευχέρεια να επιλέξει τον περιορισμό της επεξεργασίας και όχι τη διαγραφή δεδομένων και ότι επιπλέον αποβλέπει στην προσωρινή προστασία του εργαζομένου ενόσω αμφισβητείται η νομιμότητα της επεξεργασίας²⁵.
- Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων (άρθρο 20 ΓΚΠΔ): Ένα νέο δικαίωμα που κατοχυρώνεται με το ΓΚΠΔ, είναι το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, το οποίο προβλέπει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να λαμβάνει τα δεδομένα του, τα οποία έχει παράσχει στον εργοδότη, σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο, και να τα διαβιβάζει σε άλλον εργοδότη. Το δικαίωμα στη φορητότητα ισχύει όταν η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση, ή όταν είναι απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης, καθώς και όταν διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα.
- Δικαίωμα εναντίωσης (άρθρο 21 ΓΚΠΔ): Ο εργαζόμενος μπορεί να εναντιωθεί οποτεδήποτε και για λόγους που αφορούν την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν, η οποία

²³ Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 158, Κανέλλος Λ., The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη 2020, σ. 152.

²⁴ Χριστοδούλου Κ., Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη 2020, σ. 133.

²⁵ Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 163.

βασίζει την νομιμοποίησή της σε λόγους δημοσίου συμφέροντος ή στην ικανοποίηση εννόμου συμφέροντος, που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος. Σε περίπτωση που ασκηθεί τέτοιο δικαίωμα, ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να υποβάλλει πλέον τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου σε επεξεργασία, εκτός αν καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους επεξεργασίας, οι οποίοι υπερσχύουν των δικαιωμάτων του εργαζομένου ή είναι αναγκαίοι για την υποστήριξη νομικών αξιώσεων.

- Δικαίωμα μη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων (άρθρο 22): Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που τον αφορούν ή τον επηρεάζουν σημαντικά με παρόμοιο τρόπο. Παράδειγμα αποτελεί η απόρριψη αίτησης πρόσληψης σε εργασία μετά από αυτοματοποιημένη αξιολόγηση της αίτησης και του βιογραφικού των υποψηφίων²⁶.

1.5 Η δυνατότητα αποκλίσεων από τις ρυθμίσεις του Κανονισμού με εθνικές ρυθμίσεις

Η ρήτρα του άρθρου 88 παρ. 1 ΓΚΠΔ συμπλέει με το άρθρο 9Α Σ, το οποίο εξουσιοδοτεί το νομοθέτη να προσδιορίσει τη διαμόρφωση προστασίας προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασίας. Επιπλέον, όπως έχει αναλυθεί και νωρίτερα, το άρθρο 88 ΓΚΠΔ προβλέπει τη δυνατότητα θέσπισης ειδικών ρυθμίσεων, υπό τον όρο, όμως, τήρησης της προστασίας που προβλέπεται από τον Κανονισμό. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι η εξουσιοδότηση του άρθρου 9Α Σ παρέχεται στο νομοθέτη, ενώ η εξουσιοδότηση του άρθρου 88 παρ. 1 ΓΚΠΔ παρέχεται και στη συλλογική αυτονομία²⁷. Συνεπώς, από το συνδυασμό των δύο διατάξεων, εύλογα συμπεραίνει κανείς ότι τα θέματα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων δύνανται να ρυθμιστούν και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σ.σ.εργ.)²⁸. Σχετική με την ερμηνεία των διατάξεων του άρθρου 88 ΓΚΠΔ είναι η αιτ. σκ. 155 ΓΚΠΔ, η οποία παρέχει εξίσου τη δυνατότητα ρύθμισης ειδικών κανόνων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων με σ.σ.εργ. Παράλληλα, αυτή η δυνατότητα συναντάται και στο Ν. 4624/2019 και συγκεκριμένα στην παρ. 4 του άρθρου 27, η οποία αναφέρει ότι τέτοιου είδους ρυθμίσεις μπορούν να περιλαμβάνονται σε σ.σ.εργ.

Αντίστοιχη δυνατότητα πρόβλεψης από το εθνικό Δίκαιο συναντάται στο άρθρο 80 παρ. 1 ΓΚΠΔ, κατά το οποίο παρέχεται η δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο να αναθέτει σε μη κερδοσκοπικό φορέα, οργάνωση ή ένωση, που έχει συσταθεί νόμιμα και είναι φορέας γενικού συμφέροντος, το δικαίωμα να υποβάλλει καταγγελία για λογαριασμό του, να ασκήσει τα δικαιώματα που αναφέρονται στα άρθρα 77, 78, 79 για λογαριασμό του και να ασκήσει το δικαίωμα αποζημίωσης του άρθρου 82 εξ ονόματός του. Αυτή η δυνατότητα πρόβλεψης από το εθνικό Δίκαιο συνάγεται από τον περιορισμό ότι η ανάθεση εκπροσώπησης του εργαζομένου από φορείς γενικού συμφέροντος είναι δυνατή «εφόσον προβλέπεται από το δίκαιο του κράτους μέλους».

²⁶ Κανέλλος Λ., The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη 2020, σ. 156.

²⁷ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2019, σ. 77.

²⁸ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, σ. 663.

Στους φορείς γενικού συμφέροντος εντάσσονται και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις²⁹, καθώς τα επιμέρους στοιχεία των νομιμοποιούμενων οργανώσεων του άρθρου 80 παρ. 1 ΓΚΠΔ, τα οποία είναι η μη κερδοσκοπική δραστηριότητα, η νόμιμη σύσταση και οι καταστατικοί σκοποί γενικού ενδιαφέροντος, αποτελούν βασικά εννοιολογικά στοιχεία της έννοιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 4 Ν. 1264/1982. Στο Ν. 1264/1982 και συγκεκριμένα στην παρ. 3 του άρθρου 4³⁰ υπάρχει ήδη σχετική πρόβλεψη για την άσκηση αναφορών και καταγγελιών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Περαιτέρω, στην παρ. 2 του άρθρου 80 ΓΚΠΔ δίνεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι οι φορείς γενικών συμφερόντων θα έχουν τη δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων καταγγελίας, ανεξάρτητα από τυχόν ανάθεση του υποκειμένου των δεδομένων (του εργαζομένου). Η πρόβλεψη αυτή από την οικεία συνδικαλιστική οργάνωση αποβλέπει όχι μόνο στην ουσιαστική προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου, αλλά πολύ περισσότερο αποσκοπεί και στην προάσπιση υπέρτερου συλλογικού συμφέροντος³¹. Ωστόσο, ενώ στο εθνικό Δίκαιο, στο άρθρο 41 παρ. 1 Ν. 4624/2019, προβλέπεται η δυνατότητα εκπροσώπησης του υποκειμένου από συνδικαλιστικές οργανώσεις, και γενικότερα φορείς γενικού συμφέροντος, ο Έλληνας νομοθέτης, στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου, επέλεξε να θέσει ως προϋπόθεση της ανάθεσης εκπροσώπησης, την ειδική έγγραφη εξουσιοδότηση από το υποκείμενο των δεδομένων. Σύμφωνα, μάλιστα, με το εδάφιο β' της παρ. 2 του ως άνω άρθρου, η ανάθεση εκπροσώπησης δύναται να ανακληθεί οποτεδήποτε, εν όλω ή εν μέρει.

Τέλος, με βάση τα προλεγόμενα, οι ειδικοί κανόνες, την υιοθέτηση των οποίων επιτρέπει ο Κανονισμός, προσδιορίζουν τις προϋποθέσεις επεξεργασίας χωρίς να παρεκκλίνουν από τους κανόνες που έχει θέσει ο ενωσιακός νομοθέτης. Υπάρχει διχογνωμία³² σχετικά με το αν οι εθνικές ρυθμίσεις μπορούν να είναι ευνοϊκότερες από τον Κανονισμό. Άλλοι τάσσονται υπέρ αυτής της άποψης, με το επιχείρημα ότι ο Κανονισμός παρέχει τους ελάχιστους όρους προστασίας, και άλλοι υποστηρίζουν ότι ο Κανονισμός απαιτεί ενιαία εφαρμογή χωρίς παρεκκλίσεις. Η Λ. Μήτρου υιοθετεί την άποψη ότι οι ειδικοί κανόνες δεν μπορούν να εισάγουν βάσεις θεμελίωσης βασικών αρχών επεξεργασίας ή δικαιωμάτων. Ωστόσο, η εξειδίκευση και ο προσδιορισμός των προϋποθέσεων και των ειδικών καταστάσεων επεξεργασίας, όπως η συγκατάθεση, η αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας, συνιστούν θεμιτή χρήση της ευελιξίας που αναγνώρισε ο Κανονισμός³³. Αυτό ουσιαστικά δέχεται και το ΔΕΕ³⁴, το οποίο, με την απόφασή του 24.11.2012 επί των υποθέσεων C-468/10 και C-469/10, κρίνοντας την ευχέρεια του εθνικού νομοθέτη στο πλαίσιο της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, «προγόνου» του ΓΚΠΔ, απεφάνθη ότι «έχει σημασία επομένως να γίνει διάκριση μεταξύ των εθνικών μέτρων, τα οποία προβλέπουν πρόσθετες απαιτήσεις που τροποποιούν το περιεχόμενο αρχής εκ των τιθέμενων με το άρθρο 7 της Οδηγίας 95/46, αφενός, και των εθνικών μέτρων που προβλέπουν απλό καθορισμό μιας εκ των αρχών

²⁹ Η ίδια, σ. 657, Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ..., σ. 85.

³⁰ «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται μεταξύ άλλων: α) Ν' αναφέρονται στις δημοκρατικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργασιακές και γενικότερα επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους. β) Να καταγγέλλουν και να εγκυβιάζουν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους.»

³¹ Ζωγραφόπουλος Δ., Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σ. 198.

³² Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ..., σ. 89, Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα..., ΕΕργΔ 2017, σ. 155.

³³ Η ίδια, σ. 156.

³⁴ Η ίδια, σ. 155-156.

αυτών, αφετέρου. Το πρώτο είδος εθνικών μέτρων απαγορεύεται. Μόνο στο πλαίσιο του δεύτερου είδους εθνικών μέτρων διαθέτουν τα κράτη μέλη, δυνάμει του άρθρου 5 της Οδηγίας 95/46, περιθώριο εκτιμήσεως».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο – Προϋποθέσεις του επιτρεπτού της επεξεργασίας

2.1 Η επεξεργασία με συγκατάθεση του εργαζομένου

Η συγκατάθεση ορίζεται στα άρθρα 6 και 9 του ΓΚΠΔ ως μία από τις διαζευκτικά αναφερόμενες προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Η συγκατάθεση είναι η εκδήλωση του δικαιώματος του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου (με το δικαίωμα αυτό έχει τη δυνατότητα να καθορίζει υπό ποιες προϋποθέσεις και σε ποια έκταση θα έχουν πρόσβαση τρίτοι στα προσωπικά του δεδομένα). Με τον όρο συγκατάθεση νοείται η συναίνεση, η εκ των προτέρων συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, η οποία παρέχεται πριν την επεξεργασία, αποκλείοντας την εκ των υστέρων έγκριση³⁵.

Οι προϋποθέσεις για να είναι σύννομη η συγκατάθεση ορίζονται στο άρθρο 7 ΓΚΠΔ. Η συγκατάθεση είναι ρητή, ελεύθερη, εν πλήρει επιγνώσει δήλωση βούλησης μέσω δήλωσης ή σαφούς θετικής ενέργειας και δε συνίσταται σε παράλειψη ή σιωπή. Στις εργασιακές σχέσεις, ωστόσο, ο εργαζόμενος σπάνια είναι σε θέση να δώσει, να αρνηθεί ή να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του εξαιτίας της σχέσης εξάρτησής του από τον εργοδότη. Έτσι, λόγω αυτής της εγγενούς ανισότητας μεταξύ τους, αμφισβητείται η ελευθερία επιλογής του εργαζομένου, η οποία συνιστά απαραίτητο στοιχείο της εγκυρότητας της συγκατάθεσης, και κατ' επέκταση της νομιμότητας της επεξεργασίας³⁶. Τη θέση αυτή έρχεται να υποστηρίξει η Οδηγία 115/2001 της Αρχής, σύμφωνα με την οποία «Η επεξεργασία επί τη βάση της συγκατάθεσης από τη σύμβαση εργασίας είναι μεν νόμιμη, αλλά, όπως διαπιστώνει η Αρχή, η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δε λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό αποδυναμώνει τη βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου». Στη σχέση απασχόλησης υπάρχει σαφής ανισορροπία³⁷ μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων (του εργαζομένου) και του υπεύθυνου επεξεργασίας (του εργοδότη), αφού ο εργαζόμενος βρίσκεται υπό την εξουσία και την επιρροή του εργοδότη του, καθώς οι αποφάσεις του τελευταίου επιφέρουν έννομα αποτελέσματα που επηρεάζουν σημαντικά τον εργαζόμενο³⁸. Για το λόγο αυτό, εν προκειμένω, η συγκατάθεση δεν αποτελεί, κατ' αρχήν, έγκυρο³⁹ νομικό λόγο για την επεξεργασία. Στη Γνώμη 15/2011⁴⁰ ΟΕ29 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, αναφέρεται ότι στις εργασιακές σχέσεις, στις οποίες υπάρχει πάντα κατάσταση εξάρτησης, μπορεί ο εργαζόμενος να φοβάται ότι η μεταχείρισή του μπορεί να είναι διαφορετική αν δε δώσει τη συγκατάθεσή του. Πράγματι, ο εργαζόμενος φοβούμενος τον κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες στο εργασιακό του καθεστώς, δεν μπορεί να αρνηθεί τη συγκατάθεση⁴¹. Επιπλέον, η συγκατάθεση του εργαζομένου δε θεωρείται ελεύθερη όταν αυτός αναγκάζεται να αιτιολογήσει την

³⁵ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σ. 88.

³⁶ Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα..., ΕΕργΔ 2017, σ. 148, Η ίδια, Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων σε Κοτσαλή Λ., Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σ. 202.

³⁷ Βλ. αιτ. σκ. 43 ΓΚΠΔ.

³⁸ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα..., ΕΕργΔ 2018, σ. 652.

³⁹ Περράκη. Π., Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 3/2016, σ. 333.

⁴⁰ ΟΕ29 Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, σ. 15.

⁴¹ Δούκα Β., Η προστασία..., Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2011, σ. 235, Η ίδια, Προσωπικά δεδομένα..., ΕΕργΔ 2018, σ. 652.

άρνηση παροχής συγκατάθεσης ή την ανάκλησή της, όταν αυτή αποσπάται με παράνομο τρόπο, ή όταν ο εργαζόμενος υπό την πίεση κατοχύρωσης⁴² μίας θέσης εργασίας, αναγκάζεται να αποδεχτεί προδιατυπωμένους συμβατικούς όρους, στους οποίους συμπεριλαμβάνεται και η παροχή συγκατάθεσης⁴³. Επομένως, η νομική βάση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι αυτή της συγκατάθεσης⁴⁴. Σχετικά με τη διαπίστωση της ανεπάρκειας της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς νομικής βάσης⁴⁵ για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στη Γνωμοδότηση της 8/2001 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, αναφέρει σχετικά ότι «Εάν ο εργοδότης πρέπει να προβεί στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ως αναγκαία και αναπόφευκτη συνέπεια της απασχόλησης, η προσπάθεια νομιμοποίησης της επεξεργασίας αυτής μέσω της συγκατάθεσης οδηγεί σε παραπλάνηση. Η προσφυγή στη συγκατάθεση πρέπει να περιορίζεται σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει πράγματι ελευθερία επιλογής και μπορεί να αποσύρει τη συγκατάθεσή του μεταγενέστερα χωρίς να υφίσταται ζημία».

Για τους λόγους αυτούς, ο εργοδότης οφείλει να αναζητά και να βασίζεται στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε άλλη⁴⁶ νομική βάση πλην της συγκατάθεσης, ήτοι σε μία από τις λοιπές διαζευκτικά αναφερόμενες προϋποθέσεις του άρθρου 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ, ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έδωσε τη συγκατάθεσή του. Μία νομική βάση στην οποία μπορεί ο εργοδότης να βασιστεί την επεξεργασία, είναι, για παράδειγμα, το έννομο συμφέρον του, μόνο, όμως, στην περίπτωση που η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για νόμιμο σκοπό και είναι σύμφωνη με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας⁴⁷.

Ωστόσο, υπό εξαιρετικές συνθήκες, η συγκατάθεση μπορεί να αποτελέσει νομιμοποιητικό λόγο για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Όπως προκύπτει από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 88 ΓΚΠΔ και της αιτ. σκ. 155 ΓΚΠΔ, τα κράτη μέλη είναι σε θέση να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες οι οποίοι διασφαλίζουν ότι η συγκατάθεση του εργαζομένου, όταν είναι αναγκαίο να δοθεί, είναι πράγματι ελεύθερη και μπορεί ελεύθερα να ανακαλείται⁴⁸. Η θεμελίωση της επεξεργασίας στη συγκατάθεση του εργαζομένου πρέπει να περιοριστεί στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος έχει μία γνήσια ελεύθερη επιλογή και μπορεί να αρνηθεί ή να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του χωρίς να υποστεί δυσμενείς συνέπειες⁴⁹. Η αντίληψη αυτή αποτυπώνεται στην αιτ. σκ. 42 ΓΚΠΔ κατά την οποία «Η συγκατάθεση δε θα πρέπει να θεωρείται ότι δόθηκε ελεύθερα αν το υποκείμενο των δεδομένων δεν έχει αληθινή ή ελεύθερη επιλογή ή δεν είναι σε θέση να αρνηθεί ή να αποσύρει τη συγκατάθεσή του χωρίς να ζημιωθεί». Πλέον, στο άρθρο 27 παρ. 2 Ν. 4624/2019 προβλέπεται ότι η συγκατάθεση του εργαζομένου αποτελεί, υπό προϋποθέσεις, έγκυρη νομιμοποιητική βάση για την επεξεργασία⁵⁰. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι στην περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού

⁴² ΟΕ29 Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, σ. 16.

⁴³ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 240.

⁴⁴ Ζωγραφόπουλος Δ., ό.π., σ. 177, Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 341, Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 98, ΑΠΔΠΧ, απόφαση 26/2019, σ. 19.

⁴⁵ Ζωγραφόπουλος Δ., ό.π., σ. 177.

⁴⁶ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα..., σ. 653, Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 98.

⁴⁷ Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 28.

⁴⁸ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα..., σ. 653.

⁴⁹ Λεμπέση Δ., Γενικός Ευρωπαϊκός..., σ. 522, Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα..., σ. 149.

⁵⁰ Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 341.

χαρακτήρα του εργαζομένου βασίζεται, κατ' εξαίρεση, στη συγκατάθεση, για την κρίση ότι αυτή ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Επιπρόσθετα, η Αρχή στην απόφασή της 61/2004, που αφορούσε την πρόσβαση του εργοδότη στους προσωπικούς υπολογιστές των εργαζομένων, ενέκρινε τη συγκατάθεση του εργαζομένου ως βάση επεξεργασίας με την προϋπόθεση αυτή να συνοδεύεται και από τη λήψη μέτρων από τον εργοδότη⁵¹ (τροποποίηση όρων χρήσης εξοπλισμού πληροφορικής και επικοινωνιών, διαμόρφωση πολιτικής ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/διαδικτύου στο εσωτερικό της εταιρείας, συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο στην εφαρμογή της πολιτικής όσο και στη διερεύνηση τυχόν παραβιάσεων), ούτως ώστε με βάση τις αρχές του σκοπού και της αναλογικότητας να εξασφαλίζεται η προστασία της ιδιωτικότητας και των επικοινωνιών των εργαζομένων. Συνεπώς, δεν μπορεί πλέον να αμφισβητείται ότι η επεξεργασία που βασίζεται στη συγκατάθεση του εργαζομένου είναι νόμιμη, όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 27 παρ. 2 Ν. 4624/2019. Εντούτοις, η ύπαρξη συγκατάθεσης δεν μπορεί να θεμελιώσει την επεξεργασία για σκοπούς που υπερβαίνουν την εκπλήρωση της σχέσης απασχόλησης ή αντιβαίνουν στην αρχή της αναλογικότητας.

2.2 Το απαραίτητο της επεξεργασίας (επεξεργασία χωρίς συγκατάθεση)

Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν απαιτείται, εφόσον η επεξεργασία κρίνεται απαραίτητη. Πέρα, λοιπόν, από τη νομική βάση της συγκατάθεσης για την επεξεργασία δεδομένων, βρίσκουν εφαρμογή και οι υπόλοιπες νομικές βάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. β) - στ) ΓΚΠΔ και στο άρθρο 27 παρ. 1 Ν. 4624/2019. Η γενική ρήτρα για την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων περιέχεται στην παρ. 1 του άρθρου 27 παρ. 1 Ν. 4624/2019, το οποίο προβλέπει ότι τα εν λόγω δεδομένα μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη εργασίας για την εκτέλεσή⁵² της. Η επεξεργασία που είναι απαραίτητη για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας είναι κάθε επεξεργασία που έχει ως σκοπό τη σύναψη, την εκτέλεση ή τη διακοπή της σχέσης εργασίας. Όσον αφορά τη σύναψη⁵³ της σύμβασης, η συλλογή βιογραφικών σημειωμάτων και τα ψυχομετρικά τεστ προσωπικότητας είναι τα απαραίτητα δεδομένα που τυγχάνουν επεξεργασίας. Απαραίτητα δεδομένα, κατά την εκτέλεση της σύμβασης, είναι αυτά που συλλέγονται για αξιολόγηση εργαζομένων, μισθοδοσία, χορήγηση επιδομάτων, ασφαλιστική κάλυψη εργαζομένων, κ.τ.λ. Τέλος, για τη διακοπή της εργασιακής σχέσης είναι όσα προσωπικά δεδομένα είναι απαραίτητα για την καταγγελία της.

Η νομική βάση του άρθρου 27 παρ. 1 Ν. 4624/2019 αποτελεί εξειδίκευση του άρθρου 6 παρ. 1 στοιχ. β) ΓΚΠΔ. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. β) ΓΚΠΔ, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου

⁵¹ Μήτρου Λ., Η προστασία..., σ. 203, Η ίδια, Ιδιωτικότητα..., σ. 149, Τσαντίλας Π., Πρόσβαση και έλεγχος του εργοδότη στους Η/Υ των εργαζομένων του, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σ. 207, Χριστοδούλου Κ., ό.π., σ. 205.

⁵² Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 340.

⁵³ Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 341, Κανέλλος Λ., The GDPR..., σ. 243.

πριν από τη σύναψη της σύμβασης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η συγκατάθεση δεν αποτελεί προϋπόθεση νόμιμης επεξεργασίας, καθώς λόγω της υποβολής του αιτήματος εκ μέρους του εργαζομένου, η συγκατάθεση θεωρείται δεδομένη επειδή εμπεριέχεται στο ως άνω αίτημα⁵⁴. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, με βάση το άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. β) ΓΚΠΔ, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης. Ως εκτέλεση της σύμβασης θεωρείται κάθε πράξη που είναι αναγκαία για την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης, δηλαδή τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, οι όροι εργασίας, ο καθορισμός καθηκόντων και μεθόδων κατά την παροχή εργασίας κ.τ.λ. Τέτοιες πράξεις⁵⁵ είναι ενδεικτικά οι εξής: η αξιολόγηση των εργαζομένων, η μισθοδοσία, η χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών, η μετακίνηση του μισθωτού στις επιχειρήσεις του ομίλου κ.τ.λ. Αντίθετα, δε συνιστούν αναγκαίες ενέργειες για την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης η επεξεργασία από δημόσιες υπηρεσίες, όπως Ο.Α.Ε.Δ., Δ.Ο.Υ. και ασφαλιστικούς φορείς όπως ΙΚΑ⁵⁶.

Δεν είναι αναγκαία η συγκατάθεση του εργαζομένου, σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, εάν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του εργοδότη (άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. γ) ΓΚΠΔ) έναντι τρίτων, ακόμη κι έναντι του δημοσίου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα υποχρέωσης του εργοδότη έναντι του δημοσίου είναι για παρακράτηση και απόδοση φόρου μισθωτών, ή έναντι ασφαλιστικών φορέων για καταβολή ασφαλιστικών εισφορών⁵⁷. Η επεξεργασία σε αυτή την περίπτωση, είναι απαραίτητη για τη διασφάλιση των συμφερόντων τρίτων έναντι των οποίων πρέπει να εκπληρωθεί η υποχρέωση, η οποία δεν μπορεί να εξαρτάται από τη βούληση του εργαζομένου. Επιπρόσθετα, ως προς την ανακοίνωση των δεδομένων στις δημόσιες εποπτικές ή φορολογικές αρχές, δεν απαιτείται η συγκατάθεση του εργαζομένου, καθώς, όπως έκρινε η απόφαση ΕφΑθ 147/2004, *«η περιέλευση των δεδομένων στις αρχές αυτές, δεν εγκυμονεί κινδύνους για το υποκείμενο των δεδομένων, αλλά, αντίθετα, εξυπηρετεί σκοπούς κρατικού ενδιαφέροντος, η ικανοποίηση των οποίων δεν επιτρέπεται να ματαιώνεται από αντίθετη βούληση του υποκειμένου»*.

Μία άλλη νομιμοποιητική βάση η οποία καθιστά την επεξεργασία απαραίτητη, είναι αυτή που στηρίζεται στη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος (βρίσκεται σε κίνδυνο η ζωή ή υγεία) του υποκειμένου ή άλλου φυσικού προσώπου (άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. δ) ΓΚΠΔ). Εδώ, δεν απαιτείται συγκατάθεση, καθώς ο εργαζόμενος τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να παρέχει τη συγκατάθεσή⁵⁸ του. Απαιτείται, όμως, στάθμιση των συμφερόντων του υποκειμένου και της ανάγκης διαφύλαξης ζωτικού συμφέροντός του, ούτως ώστε να θεωρηθεί ότι το υποκείμενο θα έδινε τη συγκατάθεσή του για την επεξεργασία αν μπορούσε, αν, δηλαδή, δεν τελούσε σε φυσική ή νομική αδυναμία. Παράδειγμα του απαραίτητου της επεξεργασίας για διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του εργαζομένου, είναι η περίπτωση εργατικού ατυχήματος όπου ο εργαζόμενος, έχοντας χάσει τις αισθήσεις του, δεν μπορεί να δώσει συγκατάθεση για τη γνωστοποίηση προσωπικών του στοιχείων από τον εργοδότη στο ασθενοφόρο.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. ε) ΓΚΠΔ, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον εργοδότη.

⁵⁴ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 212.

⁵⁵ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 216-217.

⁵⁶ Η ίδια, σ. 216.

⁵⁷ Η ίδια, σ. 219.

⁵⁸ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σ. 98.

Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να μην εξαρτάται η ικανοποίηση δημοσίου συμφέροντος από τη βούληση του εργαζομένου.

Τελευταία περίπτωση νόμιμης επεξεργασίας, η οποία δε στηρίζεται στη συγκατάθεση, είναι η επεξεργασία η οποία είναι απαραίτητη για σκοπούς των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη ή τρίτου (άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. στ) ΓΚΠΔ). Οι προϋποθέσεις για την επεξεργασία στη συγκεκριμένη περίπτωση, είναι: η επεξεργασία να είναι νόμιμη και εντελώς απαραίτητη, το έννομο συμφέρον που θα ικανοποιηθεί να υπερτερεί των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του εργαζομένου και να μη θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες⁵⁹ του. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η προσκόμιση προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από τον εργοδότη ή τρίτο σε δικαστική, διοικητική ή πειθαρχική αρχή προς υπεράσπιση των δικαιωμάτων τους⁶⁰. Σύμφωνα με την απόφαση της Αρχής 25/2007, κρίθηκε νόμιμη η χορήγηση στοιχείων από τον πειθαρχικό φάκελο εργαζομένης σε συναδέλφους της, προκειμένου αυτοί να τα χρησιμοποιήσουν για την αντίκρουση αγωγής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης από συκοφαντική δυσφήμιση που είχε ασκήσει η πρώτη εναντίον τους.

Τέλος, για τη διαπίστωση του απαραίτητου της επεξεργασίας, απαιτείται η στάθμιση εννόμων συμφερόντων εργοδότη – εργαζομένου με σκοπό την επίτευξη πρακτικής εναρμόνισης και με τήρηση πάντοτε της αρχής της αναλογικότητας. Η ύπαρξη νόμιμης βάσης επεξεργασίας του άρθρου 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ και του άρθρου 27 παρ. 1 ΓΚΠΔ αφεαυτήν, δεν καθιστά την επεξεργασία νόμιμη, εφόσον δεν πληρούνται σωρευτικά οι προϋποθέσεις τήρησης των αρχών⁶¹ του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ (όπως αναγκαιότητα, αναλογικότητα, επικουρικότητα, ελαχιστοποίηση δεδομένων), σύμφωνα και με την παρ. 5 του άρθρου 27 Ν. 4624/2019.

2.3 Επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καταρχήν, απαγορεύεται (άρθρο 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ). Σύμφωνα με την παρ. 2 στοιχ. α) του ίδιου άρθρου, η επεξεργασία είναι νόμιμη εφόσον το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του, η οποία προαπαιτείται να είναι ρητή και να δίνεται για συγκεκριμένο σκοπό. Εντούτοις, δίνεται στα κράτη μέλη η δυνατότητα πρόβλεψης ότι η απαγόρευση της επεξεργασίας δεν μπορεί να αρθεί ούτε με τη συγκατάθεση.

Στην παρ. 2 στοιχ. β) επ. του άρθρου 9 ΓΚΠΔ αναφέρονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες η επεξεργασία είναι σύννομη γιατί αυτή είναι απαραίτητη. Συγκεκριμένα, το άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. β) ΓΚΠΔ, το οποίο αφορά τις εργασιακές σχέσεις, προβλέπει ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την επίτευξη των σκοπών που αφορούν «την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου...», εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική συμφωνία σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων». Αναγκαία προϋπόθεση, λοιπόν, είναι η ύπαρξη

⁵⁹ Η ίδια, ό.π., σ. 99.

⁶⁰ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 224.

⁶¹ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 245, Λεμπέση Δ. ό.π., σ. 523.

κανονιστικών διατάξεων του ενωσιακού ή του εθνικού νομοθέτη με τις οποίες να προβλέπεται ότι η επεξεργασία θα συνοδεύεται από κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και συμφέροντα του εργαζομένου⁶². Το απαραίτητο της επεξεργασίας εδώ, βασίζεται στην ανάγκη να νομιμοποιείται η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων από τον εργοδότη σε περιπτώσεις που είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων υγείας, όπως π.χ., σε καταστάματα υγειονομικού ενδιαφέροντος ή για τον υπολογισμό αδειών ασθενείας⁶³. Παράλληλα, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. δ) ΓΚΠΔ, η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων είναι σύννομη όταν διενεργείται, με κατάλληλες εγγυήσεις, στο πλαίσιο των νόμιμων δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα με συνδικαλιστικό στόχο και υπό την προϋπόθεση ότι η επεξεργασία αφορά αποκλειστικά τα μέλη ή τα πρώην μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή πρόσωπα που έχουν επικοινωνία μαζί της και ότι τα δεδομένα δεν κοινοποιούνται σε τρίτους χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων. Σκοπός της επεξεργασίας δεδομένων στην περίπτωση αυτή, είναι να επιτρέπει την άσκηση θεμελιωδών ελευθεριών (αιτ. σκ. 51 ΓΚΠΔ)⁶⁴. Επιπλέον, το άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. η) ΓΚΠΔ, το οποίο αφορά την επεξεργασία δεδομένων υγείας του εργαζομένου, προβλέπει ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτίμηση της ικανότητάς του για εργασία. Ως «ικανότητα για εργασία» νοείται τόσο η γενική ικανότητα ανάληψης και εκτέλεσης κάθε εργασίας, όσο και η ικανότητα ανάληψης και εκτέλεσης συγκεκριμένης εργασίας εν όψει του είδους και της φύσης των καθηκόντων της και του χώρου όπου εκτελούνται αυτά⁶⁵. Με βάση την παρ. 3 του ίδιου άρθρου, η επεξεργασία πρέπει να γίνεται είτε από είτε υπό την ευθύνη επαγγελματία που υπόκειται στην υποχρέωση τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου, είτε από άλλο πρόσωπο το οποίο υπέχει επίσης υποχρέωση τήρησης απορρήτου.

Συναφώς, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ⁶⁶, επιτρέπεται η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων υγείας των εργαζομένων, εφόσον συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους ή τους υποψήφιους και μόνον αν αυτό είναι απολύτως απαραίτητο⁶⁷ α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική⁶⁸ (π.χ. εξετάσεις για τους εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κλπ.), 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.

⁶² Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα..., σ. 651.

⁶³ Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 130.

⁶⁴ Ο ίδιος, ό.π., σ. 131.

⁶⁵ Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα..., σ. 651.

⁶⁶ Εκδοθείσα υπό το καθεστώς του Ν. 2472/1997, η Οδηγία 115/2001 έχει οριοθετήσει τις γενικές αρχές συλλογής και νόμιμης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, καθώς περιέχει μία σειρά από ρυθμίσεις της ιδιωτικής σφαιρας του μισθωτού στο χώρο εργασίας. Μεταξύ άλλων, γίνεται αναφορά και στο θέμα της χρήσης κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων σε χώρους εργασίας. Η ως άνω Οδηγία, αν και χωρίς κανονιστική ισχύ, παραμένει επίκαιρη, ιδίως ενόψει της ευπαθούς θέσεως των εργαζομένων.

⁶⁷ Οδηγία 115/2001, σ. 14-15.

⁶⁸ Στο πλαίσιο αυτό επιτρέπονται οι ερωτήσεις για την εξάρτηση από το αλκοόλ ή ναρκωτικές ουσίες, καθώς έχουν προδιαγνωστική αξία για την απόδοση του εργαζομένου, ενώ δεν επιτρέπονται εν γένει οι ερωτήσεις για την ιδιότητα του καπνιστή ή του φορέα του HIV. Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία..., σ. 206, Η ίδια, Ιδιωτικότητα..., σ. 151.

Αναφορικά με τις γενετικές εξετάσεις, η Αρχή, έχοντας διατυπώσει την ανησυχία της για το ενδεχόμενο να χρησιμοποιηθούν τα στοιχεία που απορρέουν από γενετικές εξετάσεις για τη δυσμενή διάκριση και μεταχείριση των εργαζομένων, έκρινε ότι η διενέργεια τέτοιων εξετάσεων για σκοπούς που σχετίζονται με την σχέση απασχόλησης απαγορεύεται απολύτως υπό το παρόν νομοθετικό καθεστώς, ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένης υπόψη και της συνταγματικά προστατευόμενης αξίας του ανθρώπου⁶⁹. Σύμφωνα με την Αρχή, γενετικές εξετάσεις για τους σκοπούς αυτούς επιτρέπονται μόνο με βάση ρητή και ειδική διάταξη νόμου.

Η Αρχή⁷⁰ αναγνωρίζει ότι για ορισμένες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις ποινικές διώξεις και καταδίκες ενός προσώπου. Επισημαίνεται⁷¹, πάντως, ότι η συλλογή και επεξεργασία είναι θεμιτή και νόμιμη μόνο εφόσον το είδος των δεδομένων αυτών συνδέεται άμεσα με την συγκεκριμένη απασχόληση και τα δεδομένα είναι απολύτως απαραίτητα για τη λήψη συγκεκριμένης απόφασης στο συγκεκριμένο πλαίσιο (π.χ. ποινικό μητρώο για εργαζόμενους που διαχειρίζονται χρήματα, για εκπαιδευτικούς κλπ.). Λόγω της φύσεως των δεδομένων αυτών και του βαθμού προσβολής που ενέχει η χρήση τους, αυτά πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο. Στο πλαίσιο αυτό, η Αρχή, με την υπ' αριθμ. 101/2016 απόφασή της, έκρινε τη νομιμότητα επεξεργασίας ποινικών μητρώων γενικής χρήσεως εργαζομένων από την εργοδότη εταιρία. Η υπόθεση αφορούσε την επεξεργασία, εκ μέρους της εταιρίας, προσωπικών δεδομένων υπαλλήλων της στο τηλεφωνικό κέντρο και στο τμήμα υποστήριξης και συγκεκριμένα, πιστοποιητικών ποινικού μητρώου γενικής χρήσεως και υπεύθυνων δηλώσεων περί μη καταδίκης για οποιοδήποτε οικονομικό έγκλημα. Η ΑΠΔΠΧ έκρινε ότι στις περιπτώσεις στις οποίες δεν υπάρχει σαφής, ρητή και ειδική νομοθετική πρόβλεψη⁷² για την απουσία ποινικής καταδίκης για συγκεκριμένα εγκλήματα, η συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από υποψήφιους προς εργασία ή προς κατάληψη θέσης σχετικά με απουσία ποινικής καταδίκης είναι δυνατό να λάβει χώρα, όταν η επεξεργασία αφορά δεδομένα που έχουν δημοσιοποιηθεί από το ίδιο το υποκείμενο ή όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου. Υπό την προϋπόθεση, όμως, του σεβασμού της θεμελιώδους αρχής της αναλογικότητας, πρέπει, σύμφωνα με την Αρχή, να πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις: 1) Οι πληροφορίες σχετικά με την απουσία της ποινικής καταδίκης πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνο από τον εκάστοτε ενδιαφερόμενο εργαζόμενο ή υποψήφιο, διά της υποβολής υπεύθυνης δήλωσης για την ανυπαρξία αμετάκλητης καταδίκης, 2) Η συλλογή και περαιτέρω επεξεργασία αντιγράφων ποινικού μητρώου γενικής χρήσεως αποκλείεται, καθόσον υπερβαίνει τον προβαλλόμενο σκοπό επεξεργασίας, 3) Η συλλογή και περαιτέρω επεξεργασία των ως άνω υπεύθυνων δηλώσεων επιτρέπεται μόνο για εκείνες τις κατηγορίες προσωπικού που έχουν σχέση με την κύρια οικονομική και

⁶⁹ Οδηγία 115/2001, σ. 15.

⁷⁰ Οδηγία 115/2001, σ. 14.

⁷¹ Οδηγία 115/2001, σ. 14.

⁷² Περιπτώσεις ύπαρξης ρητών νομοθετικών ρυθμίσεων, οι οποίες για τη θεμιτή άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων επιβάλλουν την απουσία ποινικής καταδίκης, συναντώνται στον τραπεζικό τομέα, σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σε εταιρίες παροχής υπηρεσιών ασφαλείας (εταιρίες security), σε χρηματιστηριακές εταιρίες, σε εταιρίες ενημέρωσης οφειλετών για ληξιπρόθεσμες απαιτήσεις, κ.τ.λ., βλ. ΑΠΔΠΧ απόφαση 101/2016, σ. 7.

παραγωγική δραστηριότητα της εργοδότης εταιρείας (όπως το τηλεφωνικό κέντρο και το τμήμα υποστήριξης), 4) Ο χρόνος τηρήσεως των δεδομένων για τους ήδη εργαζομένους πρέπει να προσδιοριστεί στα πέντε έτη από τη λήξη της εργασιακής σχέσεως, ενώ για τους υποψήφιους προς εργασία, οι οποίοι τελικώς δεν προσελήφθησαν, στους έξι μήνες από την ολοκλήρωση της διαδικασίας προσλήψεως⁷³ (ανακοίνωση προσληφθέντων).

Στο άρθρο 27 παρ. 3 Ν. 4624/2019, προβλέπεται ότι κατά παρέκκλιση του άρθρου 9 παρ. 1 του ΓΚΠΔ, η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι νόμιμη για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας, όταν είναι απαραίτητη για την άσκηση δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας, πάντα υπό τον απαράβατο όρο στάθμισης συμφερόντων με το έννομο συμφέρον του υποκειμένου. Σε κάθε περίπτωση, ο εργοδότης, σύμφωνα και με την παρ. 5 του ίδιου άρθρου, οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση των εννόμων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Τέλος, σύννομη επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων είναι και αυτή που γίνεται για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 27 παρ. 4 Ν. 4624/2019).

⁷³ ΑΠΔΠΧ απόφαση 101/2016, σ. 10-11.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο – Η ιδιωτικότητα του εργαζομένου

Η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων με σκοπό την ομαλή λειτουργία και την επίτευξη της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη δεν μπορεί να είναι ανεξέλεγκτη. Τα χρονικά και τοπικά όρια εργασιακής και ιδιωτικής ζωής δεν είναι πλέον τόσο ορατά καθώς η παρακολούθηση των εργαζομένων με αυτοποιημένα μέσα ή μη, η χρήση κινητού τηλεφώνου, η χρήση laptop και ασύρματου δικτύου καθιστούν τον εργαζόμενο περισσότερο ελέγξιμο. Το γεγονός αυτό θέτει σε κίνδυνο τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματά του στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια (άρθρο 2 παρ. 1 Σ), στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1 Σ), στην ιδιωτικότητα (άρθρο 9 παρ. 1 Σ), στην προστασία προσωπικών δεδομένων (άρθρο 9Α Σ), στο απόρρητο της επικοινωνίας (άρθρο 19 παρ. 1 Σ) και στην προστασία της εργασίας (άρθρο 22 Σ). Όταν ο εργαζόμενος έχει ως χώρο εργασίας την κατοικία του – είτε παρέχει την εργασία του συμβατικά είτε με τηλεργασία- η επιτήρηση του χώρου εργασίας συνιστά ταυτόχρονα και επιτήρηση της κατοικίας του. Έτσι, τα όρια κατοικίας – εργασίας καθίστανται δυσδιάκριτα καθώς παρατηρείται μεγαλύτερη διείσδυση στον ιδιωτικό χώρο. Ως χρόνος εργασίας νοείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη. Το ερώτημα είναι αν αυτός ο χρόνος μπορεί να αξιοποιηθεί για προσωπικούς λόγους και γενικότερα αν η εργασία μπορεί να ενταχθεί στην ιδιωτική ζωή.

Η κρατούσα αντίληψη στις Η.Π.Α.⁷⁴ έρχεται να απαντήσει αρνητικά με το επιχείρημα ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν «εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας» στο πλαίσιο της εργασίας, καθώς θεωρείται ότι η παροχή εργασίας δεν αποτελεί ιδιωτικό ζήτημα. Ωστόσο, το ΕΔΔΑ, κατά την ερμηνεία του άρθρου 8 παρ. 1 της ΕΣΔΑ⁷⁵, δέχεται ότι ο όρος «ιδιωτική ζωή» δεν πρέπει να ερμηνεύεται συσταλτικά και ότι «δεν υφίσταται κανένας λόγος για τον αποκλεισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων [...] από την έννοια της «ιδιωτικής ζωής». Σύμφωνα με τη νομολογία του ΕΔΔΑ, ουσιαστικά ο όρος «κατοικία» στο άρθρο 8 προσδιορίζει και την «επαγγελματική κατοικία», το χώρο εργασίας και μάλιστα ανεξάρτητα από το ιδιοκτησιακό καθεστώς του χώρου αυτού ή από το εάν η επαγγελματική δραστηριότητα που ασκείται σ' αυτόν ασκείται νομίμως ή όχι⁷⁶. Οι εργαζόμενοι δεν εγκαταλείπουν το δικαίωμά τους για προστασία της ιδιωτικής ζωής και προστασία των προσωπικών δεδομένων τους κάθε πρωί στην είσοδο του τόπου εργασίας⁷⁷. Έχουν μια νόμιμη προσδοκία κάποιου βαθμού προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τόπο εργασίας, δεδομένου ότι στον τόπο εργασίας αναπτύσσουν σημαντικό μέρος των σχέσεών τους με άλλους ανθρώπους. Αυτή η αλληλεπίδραση των ατόμων ακόμη και σε δημόσιο πλαίσιο, εμπίπτει στο πεδίο του ιδιωτικού βίου.

Χαρακτηριστικά, στην υπόθεση Niemitz κατά Γερμανίας, έγινε δεκτό ότι ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής πρέπει να περιλαμβάνει και το δικαίωμα ανάπτυξης σχέσεων με άλλους ανθρώπους. Το δικαστήριο⁷⁸ δεν εξαίρεσε τις επαγγελματικές

⁷⁴ Μήτρου Λ., Η προστασία..., σ. 198, Η ίδια, Ιδιωτικότητα..., σ. 140.

⁷⁵ Άρθρο 8 παρ. 1 ΕΣΔΑ: «Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του».

⁷⁶ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 84.

⁷⁷ Η ίδια, Προσωπικά..., σ. 647, Έγγραφο Εργασίας της ΟΕ 29 για την επιτήρηση και την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 2002, σ. 4.

⁷⁸ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 85, Έγγραφο Εργασίας της ΟΕ 29 για την επιτήρηση και την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 2002, σ. 8.

δραστηριότητες από την ιδιωτική ζωή⁷⁹, με το σκεπτικό ότι οι εργαζόμενοι στην επαγγελματική τους ζωή αναπτύσσουν σχέσεις με άλλους, οι οποίες δεν έχουν πάντα αποκλειστικά επαγγελματικό χαρακτήρα και έτσι, δεν μπορεί πάντοτε να γίνεται σαφής διάκριση όσον αφορά το ποιες δραστηριότητες εμπίπτουν στην επαγγελματική ζωή και ποιες όχι.

Από τη νομολογία επί του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ συνάγεται ότι οι εργαζόμενοι έχουν μία εύλογη προσδοκία της ιδιωτικής ζωής και του απορρήτου των επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. Αυτή η νόμιμη προσδοκία δεν αίρεται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί εξοπλισμό που του παρέχει ο εργοδότης, ή στον οποίο έχει πρόσβαση λόγω της εργασίας του ή χρησιμοποιεί εγκαταστάσεις του εργοδότη⁸⁰. Στην υπόθεση Halford⁸¹ κατά Ηνωμένου Βασιλείου, το ΕΔΔΑ επιβεβαίωσε ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν μέρος της ιδιωτικής ζωής του ατόμου και άρα αξιώνουν την προστασία του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Στη συγκεκριμένη υπόθεση, είχαν δοθεί στην εργαζόμενη (Halford) δύο τηλέφωνα εσωτερικού συστήματος, ένα εκ των οποίων ήταν για ιδιωτική χρήση, χωρίς περιορισμούς στη χρήση τους και χωρίς περαιτέρω ειδικές οδηγίες. Στην πορεία, διαπιστώθηκε υποκλοπή των τηλεφωνημάτων της εργαζομένης, η οποία υποστήριξε ότι η υποκλοπή αυτή αποτελεί παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Η βρετανική κυβέρνηση υποστήριξε ότι τα τηλεφωνήματα αυτά δεν εμπίπτουν στην προστασία του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, καθώς ο εργοδότης έχει, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου, δικαίωμα παρακολούθησης των τηλεφωνικών κλήσεων που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος με τις συσκευές που του παρέχει ο πρώτος, και συνεπώς, ο εργαζόμενος δεν έχει αξίωση προστασίας της ιδιωτικότητας των τηλεφωνικών του κλήσεων⁸². Το ΕΔΔΑ δέχθηκε τους ισχυρισμούς της εργαζομένης, απορρίπτοντας αυτούς της βρετανικής κυβέρνησης. Έκρινε ότι τα τηλεφωνήματα που γίνονται είτε από εγκαταστάσεις επιχειρήσεων είτε από τον τόπο κατοικίας του εργαζομένου, ακόμα και με τεχνικά μέσα που παρέχει ο εργοδότης, εμπίπτουν στην έννοια της ιδιωτικής ζωής και της αλληλογραφίας υπό την έννοια του άρθρου 8 παρ. 1 της ΕΣΔΑ. Επιπλέον, επισημάνθηκε, αφενός, το γεγονός ότι δεν είχε δοθεί καμία προειδοποίηση στην κα. Halford σχετικά με το ενδεχόμενο παρακολούθησης της τηλεφωνικής της επικοινωνίας, και για το λόγο αυτό, η κα. Halford θα μπορούσε να θεωρήσει ότι ισχύει η προστασία της ιδιωτικής ζωής σχετικά με τις κλήσεις αυτές και, αφετέρου, ότι ένα από τα παρακολουθούμενα τηλέφωνα είχε ρητά δοθεί για ιδιωτική χρήση. Το δικαστήριο επέκτεινε την έννοια της αλληλογραφίας του άρθρου 8 παρ. 1 της ΕΣΔΑ, κατατάσσοντας σε αυτήν όχι μόνο την επικοινωνία με επιστολές αλλά και με τηλεφωνικές κλήσεις και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Απόφαση σταθμός αποτελεί η *Barbulescu* κατά Ρουμανίας. Στην υπόθεση αυτή, ο εργαζόμενος (*Barbulescu*) αφιέρωνε επαγγελματικό χρόνο για προσωπικές του επικοινωνίες μέσω του λογαριασμού του Yahoo messenger, τον οποίο είχε δημιουργήσει έπειτα από αίτημα της εταιρίας προκειμένου να επικοινωνεί με πελάτες. Ο εργοδότης παρακολουθούσε τις επικοινωνίες του *Barbulescu*, ο οποίος χρησιμοποιούσε το λογαριασμό πέρα από επαγγελματικούς, και για προσωπικούς σκοπούς, με αποτέλεσμα να τον απολύσει. Το ΕΔΔΑ, αρχικώς, έκρινε ότι δεν υπήρξε παραβίαση της ιδιωτικής ζωής, δεδομένης της προστασίας των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη. Η υπόθεση, όμως, κατέληξε στη μείζονα σύνθεση του

⁷⁹ Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος από τον εργοδότη..., σ. 61.

⁸⁰ Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα, σ. 141.

⁸¹ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 86, Έγγραφο Εργασίας της ΟΕ 29 για την επιτήρηση και την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 2002, σ. 8.

⁸² Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος από τον εργοδότη..., σ. 62.

ΕΔΔΑ, η οποία έκρινε ότι υπήρξε πράγματι παραβίαση του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή του Barbulescu και ότι οι αρχές της Ρουμανίας δεν κατόρθωσαν να επιτύχουν μία δίκαιη ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων του εργοδότη και του Barbulescu. Το δικαστήριο επεσήμανε ότι δεν μπόρεσε να εξακριβωθεί⁸³ αν υπήρξε προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου σχετικά με το ενδεχόμενο παρακολούθησης των επικοινωνιών του και σε κάθε περίπτωση, αυτός δεν είχε ενημερωθεί για την έκταση της παρακολούθησης και το βαθμό εισβολής στην ιδιωτική του ζωή.

Πρέπει να λαμβάνεται πάντοτε υπόψη ότι, αν και οι εργαζόμενοι έχουν νόμιμη προσδοκία ιδιωτικής ζωής στον εργασιακό χώρο, εντούτοις, το δικαίωμα αυτό πρέπει να ισορροπεί με το δικαίωμα του εργοδότη να ελέγχει τη λειτουργία της επιχείρησής του και να προστατεύεται από ενέργειες των εργαζομένων που ενδέχεται να βλάψουν τα έννομα συμφέροντά του. Υπάρχει ανάγκη διασφάλισης των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη από την απλή προστασία των απόρρητων στοιχείων της επιχείρησης μέχρι την αξίωσή του να μην εκμεταλλεύεται ο εργαζόμενος το χρόνο εργασίας για προσωπικούς λόγους. Με την υπ' αριθμ. ΟΛΑΠ 1/2017⁸⁴ απόφασή της, η Ολομέλεια του Ανώτατου Ακυρωτικού κατέληξε πως δεν εναντιώνεται στις Συνταγματικές διατάξεις, και ως εκ τούτου είναι νόμιμη, η δικαστική χρήση από εργοδότη, αρχείων και ηλεκτρονικών μηνυμάτων, καταγεγραμμένων σε σκληρό δίσκο ηλεκτρονικών υπολογιστών της εταιρίας, οι οποίοι προηγουμένως είχαν διατεθεί σε εργαζόμενους και διευθυντικά στελέχη της, αφ' ότου οι τελευταίοι παραιτήθηκαν και ανέλαβαν εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση με παράλληλες πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού. Τα ανασυρθέντα αρχεία, πέρα από έγγραφα της εταιρίας, περιλάμβαναν και προσωπικά ηλεκτρονικά μηνύματα των εργαζομένων που είχαν απευθύνει προς ανταγωνιστές της εταιρίας, προετοιμάζοντας την αποχώρησή τους. Η Ολομέλεια αν και χαρακτήρισε τα αρχεία αυτά ως προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, κρίνοντας ότι η σχετική αλληλογραφία είναι ιδιωτική, καθώς απέβλεπε στην εξυπηρέτηση προσωπικών συμφερόντων των παραιτηθέντων υπαλλήλων, κατέληξε στο ότι η διασφάλιση της εμπορικής πίστης και η προστασία του εργοδότη από αθέμιτο ανταγωνισμό υπερέχουν από τα δικαιώματα στην ιδιωτική ζωή και την προστασία προσωπικών δεδομένων των πρώην υπαλλήλων, και συνεπώς δικαιολογούν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων σχετικών με την ιδιωτική ζωή⁸⁵.

Σε κάθε περίπτωση, η επαγγελματική ζωή δεν πρέπει να εκμηδενίζει την προσωπικότητα του εργαζομένου. Πρέπει, όμως, να τίθενται περιορισμοί που προκύπτουν από τις αρχές της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων (αρχή διαφάνειας, περιορισμού του σκοπού, ελαχιστοποίησης των δεδομένων, αναλογικότητας) και που προσπαθούν να σταθμίσουν τότε υπερεπεί το στοιχείο της επαγγελματικής ζωής και τότε της ιδιωτικής ζωής, αξιολογώντας πάντα την ιδιαιτερότητα και τα διάφορα στοιχεία της κάθε περίπτωσης.

Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων δεν περιορίζεται στην προστασία της πληροφορίας που ο εργαζόμενος θεωρεί «ιδιωτική», αλλά επεκτείνεται σε κάθε πληροφορία που τον αφορά, θωρακίζοντας έτσι το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού (άρθρο 9Α Σ). Το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού είναι το δικαίωμα καθενός να αποφασίζει εάν και υπό ποιες προϋποθέσεις τα προσωπικά του δεδομένα θα

⁸³ Τάσσης Σ., ΕΔΔΑ απόφ. της 12.1.2016, Barbulescu κατά Ρουμανίας, προσφ. Νο 61496/2008, [Ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο. Αρχή αναλογικότητας], ΔιΜΕΕ 4/2015, σ. 642.

⁸⁴ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 110.

⁸⁵ Ο ίδιος, ό.π., σ. 114.

περιέλθουν σε γνώση τρίτων, πότε, για πόσο χρονικό διάστημα και με ποιον τρόπο. Στις εργασιακές σχέσεις, το δικαίωμα αυτό εμφανίζεται με φορέα τον εργαζόμενο και έρχεται σε σύγκρουση με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αλλά και με το δικαίωμα αυτού στην πληροφόρηση⁸⁶. Το γεγονός ότι δεν είναι δυνατή η ιεραρχική αξιολόγηση των συνταγματικών δικαιωμάτων, καθιστά απαραίτητη την εναρμονισμένη άσκησή τους, αξιολογώντας τα πραγματικά δεδομένα και σταθμίζοντας παράλληλα τα εκατέρωθεν συμφέροντα σύμφωνα πάντα με την αρχή της αναλογικότητας. Η εναρμονισμένη άσκηση επιτυγχάνεται με τον εντοπισμό του σημείου ισορροπίας μεταξύ της ασφάλειας του εργαζομένου και της ελεύθερης δράσης του εργοδότη ως υπόχρεου επεξεργασίας⁸⁷, στο πλαίσιο ενός συστήματος που εξασφαλίζει εγγυήσεις και για τις δύο πλευρές. Έτσι, οι εργαζόμενοι οφείλουν να ανεχθούν έως έναν βαθμό την παρέμβαση του εργοδότη στα προσωπικά τους δεδομένα, και να αποδεχθούν περιορισμούς στο δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού τους, και αντίστοιχα ο εργοδότης οφείλει να ανεχθεί την ικανοποίηση του δικαιώματός του στην πληροφόρησή του επί των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μόνο στα όρια του συστήματος αυτού⁸⁸.

⁸⁶ Το άρθρο 5Α του Σ αναγνωρίζει το δικαίωμα καθενός να πληροφορεί και να πληροφορείται, να αναζητά πληροφορίες και να τις αποδέχεται, καθώς και να τις διαδίδει αποστέλλοντάς τες σε τρίτους.

⁸⁷ Δούκα Β., ό.π., σ. 36-37.

⁸⁸ Η ίδια, ό.π., σ. 37.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4⁰ – Η επιτήρηση των εργαζομένων

4.1 Πρόσβαση στον υπολογιστή των εργαζομένων

Αναμφίβολα, η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή (Η/Υ) και Διαδικτύου έχει καταστεί πλέον απαραίτητη στο χώρο εργασίας, γεγονός, όμως, που συνεπάγεται και προβλήματα αναφορικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Δεν είναι λίγοι οι εργαζόμενοι οι οποίοι εκμεταλλεύονται τη δυνατότητα χρήσης του Διαδικτύου στην εργασία τους, προκειμένου να περιηγηθούν σε ιστοσελίδες του Παγκόσμιου Ιστού για προσωπικούς λόγους ή προκειμένου να αποθηκεύσουν προσωπικά αρχεία στο σκληρό δίσκο του υπολογιστή. Η προσωπική χρήση του Διαδικτύου από τους εργαζόμενους συνεπάγεται την απώλεια χρόνου εργασίας, την εισαγωγή ιών στο δίκτυο υπολογιστών της επιχείρησης, τον κίνδυνο τήρησης των επαγγελματικών απορρήτων, την υιοθέτηση ανταγωνιστικών πρακτικών εις βάρος της επιχείρησης, κ.τ.λ. Έτσι, για τη διασφάλιση των συμφερόντων τους, οι εργοδότες καταφεύγουν σε έλεγχο με τεχνικά μέσα παρακολούθησης του Διαδικτύου και των αποθηκευμένων δεδομένων στον υπολογιστή των εργαζομένων. Το ερώτημα είναι αν και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι νόμιμος ο έλεγχος αυτός από τον εργοδότη.

Στο σημείο αυτό, κρίσιμη είναι η διάκριση μεταξύ υπηρεσιακής και προσωπικής χρήσης του Διαδικτύου και των επικοινωνιών. Υπηρεσιακή είναι η χρήση όταν γίνεται στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων που ανατέθηκαν στον εργαζόμενο, ενώ προσωπική είναι η χρήση εκτός του πλαισίου των υπηρεσιακών αναγκών⁸⁹. Από τη μεριά της επιχείρησης, η δυνατότητα ελέγχου προκύπτει από το διευθυντικό δικαίωμα, καθώς και από το δικαίωμα ιδιοκτησίας επί του πληροφοριακού συστήματος. Από τη μεριά του εργαζομένου, η δυνατότητα χρήσης του Διαδικτύου για προσωπικούς λόγους, πρέπει να τελεί υπό την προϋπόθεση λογικής χρήσης, ώστε να μη ζημιώνεται η επιχείρηση⁹⁰. Επομένως, πρέπει να βρεθεί ένα σημείο ισορροπίας στο οποίο θα προστατεύονται εξίσου τα δικαιώματα τόσο του εργοδότη όσο και των εργαζομένων.

Όπως προκύπτει από το άρθρο 24 παρ. 1 και 2 ΓΚΠΔ και την αιτ. σκ. 78 ΓΚΠΔ, μία εταιρία πρέπει να διαθέτει εσωτερικές πολιτικές και εσωτερικό κανονισμό για την ορθή χρήση και λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών με τους εργαζόμενους, από το περιεχόμενο του οποίου να προκύπτει, αφενός, ότι απαγορεύεται η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών για προσωπικούς σκοπούς, αφετέρου, η δυνατότητα ελέγχου αυτών, οι προϋποθέσεις, οι όροι, η διαδικασία, η έκταση και οι εγγυήσεις διενέργειας ελέγχου. Πάντως, δεν αποκλείεται στον κανονισμό εργασίας⁹¹ να περιλαμβάνεται σχετική ρύθμιση κατά την οποία ο εργοδότης επιτρέπει ρητώς στους εργαζόμενους τη χρήση των πληροφοριακών συστημάτων και του Διαδικτύου και για ιδιωτικούς σκοπούς. Η εκ μέρους του εργοδότη μακροχρόνια ανοχή μιας τέτοιας χρήσης οδηγεί στη διαμόρφωση επιχειρησιακής συνήθειας.

Με βάση την Οδηγία 115/2001, η ΑΠΔΠΧ με την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφασή της αποφάνθηκε ότι τόσο η επιτήρηση σε πραγματικό χρόνο της δραστηριότητας του

⁸⁹ Ιγγλεζάκης Ι., Επιτήρηση και παρακολούθηση..., ΔιΜΜΕ 1/2005, σ. 57.

⁹⁰ Σκαλίδης Χ., Ζητήματα από την επιχειρησιακή κυβερνοπαρακολούθηση..., ΔιΜΜΕ 3/2007, σ. 370-371.

⁹¹ Ζαπριανός Ν., Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον χώρο εργασίας, ΔιΜΜΕ 4/2019, σ. 525.

εργαζομένου στον προσωπικό του ηλεκτρονικό υπολογιστή και στις ηλεκτρονικές του επικοινωνίες, όσο και η πρόσβαση σε αποθηκευμένα δεδομένα στον υπολογιστή του, συνιστά επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και μάλιστα μη νόμιμη, εφόσον δε στηρίζεται στη συγκατάθεση του εργαζομένου ή σε κάποια άλλη νομική βάση του άρθρου 6 παρ. 1 στοιχ. β) - στ) ΓΚΠΔ⁹². Ο εργοδότης, έχοντας κυριότητα στον εξοπλισμό που παρέχει –εν προκειμένω στον ηλεκτρονικό υπολογιστή- δικαιούται, κατ' αρχήν να έχει πρόσβαση στα αποθηκευμένα αρχεία. Ωστόσο, οφείλει, αφενός, να ενημερώσει τον εργαζόμενο για την πρόσβαση αυτή (με την εμφάνιση, για παράδειγμα, σχετικού μηνύματος κατά το άνοιγμα του υπολογιστή), παρέχοντάς του παράλληλα έναν προσωπικό απαραβίαστο⁹³ χώρο όπου θα αποθηκεύει «ιδιωτικά αρχεία» και δε θα είναι επιτρεπτή η πρόσβαση τρίτων, και, αφετέρου, να λάβει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, τα οποία διακινούνται μέσω του δικτύου ή είναι αποθηκευμένα στους υπολογιστές της επιχείρησης. Ο εργαζόμενος από τη μεριά του, μπορεί να χαρακτηρίσει «ιδιωτικά» κάποια από τα αρχεία όχι όμως το σύνολο των αρχείων, κλειδώνοντας, δηλαδή, τον ηλεκτρονικό του υπολογιστή και αποκλείοντας την πρόσβαση του εργοδότη σε αυτά⁹⁴.

Χαρακτηριστική, στο σημείο αυτό, είναι η υπ' αριθμ. 37/2007 απόφαση της Αρχής με την οποία επιβλήθηκε χρηματικό πρόστιμο σε Δήμο που εντόπισε μετά από έλεγχο του ηλεκτρονικού υπολογιστή ενός υπαλλήλου, ότι ο συγκεκριμένος υπάλληλος επισκεπτόταν ιστοσελίδες πορνογραφικού περιεχομένου κατά την ώρα εργασίας του. Η Αρχή, δεν απέρριψε εν γένει τη δυνατότητα έρευνας χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου. Αντίθετα, έκρινε ότι ένας τέτοιος έλεγχος, χωρίς την ύπαρξη εσωτερικού κανονισμού, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου και χωρίς την παρουσία του κατά τον έλεγχο, θα μπορούσε να είναι νόμιμος σε περίπτωση που συνέτρεχε λόγος ανωτέρας βίας.

Ειδικά για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, η Αρχή⁹⁵, ερμηνεύοντας την αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας, απαιτεί προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον της επιχείρησης και δίνει παράδειγμα τέτοιου συμφέροντος: *«Ένα τέτοιο έννομο συμφέρον μπορεί να συντρέχει όταν τεκμηριώνεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από κανονισμούς εργασίας, π.χ. επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο»*. Η περιήγηση σε ιστοσελίδες τέτοιου περιεχομένου αφήνει ίχνη που μπορούν να εντοπισθούν, με κίνδυνο, αφενός, να απειλείται η φήμη του εργοδότη και της επιχείρησής του, και, αφετέρου, να μολυνθούν οι υπολογιστές από ιούς ή άλλο κακόβουλο λογισμικό⁹⁶. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης νομίμως απαγορεύει την πρόσβαση του εργαζομένου σε ιστοσελίδες πορνογραφικού περιεχομένου, τυχερών παιγνίων ή διαδικτυακών καζίνο, τη διακίνηση αρχείων μουσικής και βίντεο κ.τ.λ. Ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει ηπιότερα μέσα για τον περιορισμό της αθέμιτης ιδιωτικής χρήσης του Διαδικτύου, όπως η χρήση λογισμικού «φιλτραρίσματος» (filtering software), χωρίς να είναι αναγκαία η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών δραστηριοτήτων του εργαζομένου.

⁹² Λαδάς Δ., Το Δικαίωμα της..., σ. 346, Μήτρου Λ., Η προστασία..., σ. 212, Τσαντίλας Π., Πρόσβαση και έλεγχος του εργοδότη στους Η/Υ των εργαζομένων του», 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σ. 207.

⁹³ Λαδάς Δ., Το Δικαίωμα της..., σ. 346.

⁹⁴ Τσαντίλας Π., Πρόσβαση και..., σ. 205.

⁹⁵ Οδηγία 115/2001, σ. 18, Σκαλίδης Χ., Ζητήματα..., σ. 375.

⁹⁶ Ζαπριανός Ν., Ιδιωτική..., σ. 527.

Αντίστοιχα, ηπιότερο μέσο θεωρείται η εμφάνιση αυτόματων ειδοποιήσεων στην οθόνη του υπολογιστή που ενημερώνουν τον εργαζόμενο για την ανίχνευση μη επιτρεπόμενης χρήσης του Διαδικτύου⁹⁷. Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι ο εργοδότης⁹⁸ μπορεί να αποκλείσει την πρόσβαση του εργαζομένου σε ορισμένες ιστοσελίδες με παράνομο ή αθέμιτο περιεχόμενο, και πάντα με την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τόσο ως προς τις ιστοσελίδες που αποκλείονται όσο και ως προς το σύνολο των εργαζομένων ανάλογα με τη θέση τους στην επιχείρηση.

Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η υπ' αριθμ. 34/2018 απόφαση της Αρχής, κατά την οποία, η Αρχή εξέτασε καταγγελία εργαζομένου σύμφωνα με την οποία η εργοδότης του εταιρία ερεύνησε τον εταιρικό ηλεκτρονικό υπολογιστή που του είχε παραχωρηθεί στο πλαίσιο εργασίας του, και εν συνεχεία αφαίρεσε τον σκληρό δίσκο προκειμένου να ανακτήσει διαγραφέντα αρχεία, χωρίς να έχει προηγουμένως ενημερώσει σχετικά και χωρίς να έχει λάβει τη συγκατάθεση του εργαζομένου. Γενικά, ο εργοδότης έχει δικαίωμα, μετά από στάθμιση της νόμιμης προσδοκίας της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου στο χώρο εργασίας και της ανάγκης εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης, να προβεί σε νόμιμο έλεγχο αποθηκευμένων δεδομένων που βρίσκονται στον υπολογιστή του εργαζομένου (ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη). Στο πλαίσιο αυτό, κατά πρώτο λόγο, εφόσον αφετηρία του ελέγχου είναι η καταγγελία από τον εργαζόμενο, για να γίνει δεκτή αυτή, πρέπει⁹⁹ να καθορίζει με σαφήνεια τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου που υπέστησαν επεξεργασία και να αποδεικνύεται η ύπαρξη αποθηκευμένου αρχείου προσωπικών δεδομένων. Εν προκειμένω, ο σκληρός δίσκος του επίδικου υπολογιστή ήταν κενός και δεν κατέστη εφικτό να αποδείξει ο εργαζόμενος την ύπαρξη αποθηκευμένου αρχείου καθώς αυτό είχε ήδη διαγραφεί, και γι' αυτό το λόγο η καταγγελία απορρίφθηκε κατά το μέρος αυτό. Κατά δεύτερο λόγο, ο εργοδότης οφείλει, από τη μεριά του, να ενημερώνει εκ των προτέρων, με τρόπο πρόσφορο και σαφή, τον εργαζόμενο¹⁰⁰ για την επικείμενη επεξεργασία, η οποία πρέπει να πραγματοποιείται με παρουσία του εργαζομένου και χωρίς να θίγονται τα δικαιώματά του. Κατά τρίτο λόγο, εφόσον δεν υπάρχει κανονισμός εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει νόμιμο λόγο επεξεργασίας που βασίζεται στο έννομο συμφέρον του (π.χ. αθέμιτος ανταγωνισμός, υποψία διάπραξης αξιόποινης πράξης). Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ο έλεγχος και η αφαίρεση του σκληρού δίσκου πραγματοποιήθηκαν χωρίς την παρουσία του εργαζομένου, χωρίς προηγούμενη ενημέρωσή του και χωρίς να έχει, προηγουμένως, προβλεφθεί κάποιο μέτρο διασφάλισης της νομιμότητας και της αντικειμενικότητας της διαδικασίας ελέγχου. Σημειωτέον, ότι από κανένα στοιχείο δεν προέκυψε άμεσος και επιτακτικός λόγος διενέργειας ελέγχου του σκληρού δίσκου χωρίς την παρουσία του εργαζομένου, ούτε αιτιολογήθηκε από την εταιρία γιατί δεν επελέγη ένα λιγότερο επαχθές μέτρο¹⁰¹. Ακόμη, η εταιρία δε διέθετε εσωτερικό κανονισμό από τον οποίο θα προέκυπτε η απαγόρευση χρήσης υπολογιστών για προσωπικούς σκοπούς και η δυνατότητα ελέγχου αυτών. Εν όψει των ανωτέρω, προέκυψε ότι η εταιρία δεν είχε λάβει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας του πληροφοριακού της συστήματος μέσω του οποίου τυγχάνουν επεξεργασίας τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων της.

⁹⁷ Ο ίδιος, σ. 527.

⁹⁸ ΑΠΔΠΧ, απόφαση 61/2004, σ. 7, Λαδάς Δ., Το δικαίωμα..., σ. 347, Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος..., σ. 120.

⁹⁹ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 117,118.

¹⁰⁰ Οδηγία 115/2001, σ. 18.

¹⁰¹ ΑΠΔΠΧ, απόφαση 34/2018, σ. 12.

Σύμφωνα με μία πιο πρόσφατη απόφαση της Αρχής, την υπ' αριθμ. 43/2019, ο εργοδότης, επικαλούμενος περιστατικό τέλεσης αξιόποινων πράξεων εις βάρος της εταιρίας (υπεξαίρεση), διεξήγαγε έρευνα στα ηλεκτροεπικοινωνιακά μέσα που χειριζόταν ο εργαζόμενος (εταιρικό e-mail και απομακρυσμένη διά τηλεφώνου πρόσβαση στο server¹⁰² της εταιρίας), όσο και στα προσωπικά αρχεία που διατηρούσε στον Η/Υ. Στην εταιρία υπήρχε εσωτερικός κανονισμός που απαγόρευε τη χρήση πληροφοριακών και επικοινωνιακών συστημάτων για ιδιωτικούς σκοπούς και που προέβλεπε το δικαίωμα της εταιρίας για διενέργεια σχετικών ελέγχων, και, πράγματι, όπως αποδείχθηκε, ο εργαζόμενος, πρώτον, τελούσε σε γνώση του περιεχομένου του εσωτερικού κανονισμού εργασίας, δεύτερον, είχε ενημερωθεί για τον έλεγχο και τρίτον, είχε κληθεί να είναι παρών κατά τη διενέργειά του. Ταυτόχρονα, αποδείχθηκε η ύπαρξη υπέρτερου εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, ο οποίος προχώρησε στην επεξεργασία, προκειμένου να προστατεύσει την εταιρική περιουσία και να διασφαλίσει το αναγκαίο αποδεικτικό υλικό για την επιβεβαίωση της αξιόποινης πράξης. Το προαναφερόμενο έννομο συμφέρον υπήρξε υπέρτερο του συμφέροντος ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων του εργαζομένου που επιβάλλουν την προστασία προσωπικών δεδομένων, και, επιπρόσθετα, η επεξεργασία πληρούσε τις αρχές του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ. Εν όψει των ανωτέρω, η Αρχή έκρινε ότι η εταιρία νομίμως απέκτησε πρόσβαση στα διαγεγραμμένα ηλεκτρονικά αρχεία που ανακτήθηκαν από το διακομιστή (server) και τα οποία περιελάμβαναν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι, ενώ προέκυψε παραβίαση του δικαιώματος πρόσβασης και ενημέρωσης του εργαζομένου σε σχέση με τα δεδομένα που τηρούσε στον Η/Υ που χρησιμοποιούσε ο εργαζόμενος, αφενός δε διαπιστώθηκε υλική βλάβη του εργαζομένου από την παραβίαση αυτή και, αφετέρου, η εταιρία τον κάλεσε για να ικανοποιήσει, έστω και μεταγενέστερα, το προσβληθέν δικαίωμά του.

Επιπλέον, η Αρχή, στην υπ' αριθμ. 44/2019 απόφασή της, εξετάζοντας περιστατικό παραβίασης δεδομένων κατά ναυτιλιακής εταιρίας, το οποίο συνίστατο σε παράνομη πρόσβαση και αντιγραφή του συνόλου του ψηφιακού περιεχομένου διακομιστή (server) που περιελάμβανε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (ηλεκτρονικά αρχεία, ηλεκτρονικά μηνύματα και άλλες επικοινωνίες), και τον οποίο χρησιμοποιούσαν από κοινού εργαζόμενοι τόσο της ανωτέρω εταιρίας αλλά και άλλων εταιριών του ίδιου Ομίλου, όσο και εργαζόμενοι εταιριών εκτός Ομίλου, διερεύνησε τη νομιμότητα της επεξεργασίας των δεδομένων προ της αντιγραφής του διακομιστή. Ειδικότερα, διαπίστωσε ότι η εταιρία, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, δεν έλαβε κανένα εσωτερικό μέτρο συμμόρφωσης (κατά το άρθρο 5 και 6 ΓΚΠΔ) σε σχέση με τη νόμιμη λειτουργία της χρησιμοποιούμενης υποδομής και δεν είχε σχεδιάσει και εφαρμόσει εσωτερικές πολιτικές και κανονισμούς για τη χρήση των εταιρικών μέσων ηλεκτρονικών επικοινωνιών και δικτύων, για τη δυνατότητα διενέργειας εσωτερικών ελέγχων και για την υποχρέωση ενημέρωσης των υποκειμένων των δεδομένων. Επιπλέον δε, η Αρχή διαπίστωσε ότι η από κοινού χρήση του διακομιστή πραγματοποιούνταν κατά παράβαση της αρχής της ασφαλούς επεξεργασίας, με αποτέλεσμα η εταιρία εν τέλει να αντιγράψει παράνομα το σύνολο του περιεχομένου του διακομιστή.

Συμπερασματικά, η παρακολούθηση της χρήσης του Διαδικτύου από τον εργοδότη είναι σύννομη μόνο εφόσον θεμελιώνεται σε επιτακτικό λόγο ανωτέρας βίας ή σε ένα υπέρτερο έννομο συμφέρον του, όπως, για παράδειγμα, την

¹⁰² Η πρόσβαση του εργοδότη σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων που περιέχονται σε κάθε αποθηκευτικό μέσο ή σύστημα ηλεκτρονικών επικοινωνιών, όπως και σε διακομιστή (server), συνιστά επεξεργασία (ΑΠΔΠΧ, απόφαση 43/2019, σ. 17).

εξακρίβωση συμπεριφορών που απαγορεύονται από τη σύμβαση ή τον κανονισμό εργασίας, και πραγματοποιείται πάντα υπό τις αρχές που διέπουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, χωρίς να θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

4.2 Πρόσβαση στις επικοινωνίες των εργαζομένων

Ο εργαζόμενος, στο χώρο και κατά το χρόνο εργασίας, διατηρεί τη δυνατότητα να πραγματοποιεί προσωπικές επικοινωνίες, χωρίς όμως να καταναλώνει το χρόνο εργασίας του σε αυτές, διότι έτσι παραβιάζει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του εντός του ωραρίου του. Από την άλλη, ο εργοδότης, με τη βοήθεια της τεχνολογικής εξέλιξης, μπορεί ανά πάσα στιγμή να παρακολουθεί τις τηλεφωνικές κλήσεις του εργαζομένου. Η παρακολούθηση αυτή, καταρχήν, απαγορεύεται, γιατί συνιστά προσβολή του δικαιώματος της προσωπικότητας¹⁰³. Στη χώρα μας, έχει κυρωθεί ο Ν. 3471/2006 για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Το ερώτημα είναι αν οι τηλεφωνικές κλήσεις που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος, χρησιμοποιώντας τον τεχνολογικό εξοπλισμό του εργοδότη, καλύπτονται από το απόρρητο των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων (άρθρο 19 Σ). Το ΕΔΔΑ, με την απόφαση Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου, έχει ήδη κρίνει ότι η επικοινωνία του μισθωτού με τον εκτός της εκμετάλλευσης κόσμο συνιστά εκδήλωση της ιδιωτικής ζωής που προστατεύεται από το άρθρο 8 παρ. 1 ΕΣΔΑ. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΕΔΔΑ, η γενική αρχή του απορρήτου των επικοινωνιών καλύπτει τόσο τις τηλεφωνικές κλήσεις από επαγγελματικούς χώρους, όσο και τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (emails) που αποστέλλονται από το χώρο εργασίας¹⁰⁴. Από τη νομολογία του ΕΔΔΑ, συνάγεται, επιπλέον, ότι οι εργαζόμενοι έχουν μία νόμιμη προσδοκία της ιδιωτικής ζωής και του απορρήτου των επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, η οποία δεν αίρεται από το γεγονός ότι χρησιμοποιούν συσκευές επικοινωνιών ή επαγγελματικές εγκαταστάσεις του εργοδότη και ότι αυτή η προσδοκία εκτείνεται και στο περιεχόμενο αλλά και στα εξωτερικά στοιχεία¹⁰⁵ της επικοινωνίας.

Όσον αφορά τις τηλεφωνικές κλήσεις του εργαζομένου στο χώρο εργασίας, ενδέχεται αυτές να αποσπούν τον εργαζόμενο από την εκτέλεση των καθηκόντων του και να επηρεάζουν την απόδοσή του. Το γεγονός αυτό, όμως, δεν μπορεί να αποτελέσει τη δικαιολογητική βάση του διευθυντικού δικαιώματος και να αποκόψει τον εργαζόμενο από τον εκτός της εκμετάλλευσης κόσμο¹⁰⁶. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών¹⁰⁷. Η επίκληση της μείωσης των

¹⁰³ Λαδάς Δ., Ο εργοδοτικός έλεγχος..., σ. 223.

¹⁰⁴ Αρκουλή Κ., Προστασία προσωπικών δεδομένων στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, Νομική Βιβλιοθήκη 2010, σ. 123.

¹⁰⁵ Εξωτερικά στοιχεία της επικοινωνίας είναι για παράδειγμα το ονοματεπώνυμο και ο αριθμός σύνδεσης καλούντος και καλούμενου χρήστη, ο τόπος, ο χρόνος, η διάρκεια τηλεφωνικής κλήσης, κ.τ.λ., Αρκουλή Κ., Προστασία προσωπικών..., σ. 4.

¹⁰⁶ Λαδάς Δ., Το δικαίωμα..., σ. 318.

¹⁰⁷ Οδηγία 115/2001, σ. 17.

δαπανών τηλεφωνικών κλήσεων δικαιολογεί τον έλεγχο εξερχόμενων κλήσεων, χωρίς όμως να επιτρέπεται η ταυτοποίηση του συνομιλητή. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία περίπτωση, δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας, ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους, τα οποία δεν επιτρέπεται να συλλεχθούν παρά μόνον με άδεια της δικαστικής Αρχής και εφόσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων¹⁰⁸. Σύμφωνα με την Αρχή (ΑΠΔΠΧ απόφαση 637/2000), η εγκατάσταση συστήματος διαχείρισης τηλεφωνικών κλήσεων θεωρείται νόμιμη μόνο εφόσον το σύστημα δεν αποδίδει το σύνολο των ψηφίων του καλούμενου αριθμού, αλλά αποκρύπτει τα 3 τελευταία ψηφία αυτού, καθώς με αυτόν τον τρόπο δεν είναι δυνατόν να αποκαλυφθούν σε τέτοιο βαθμό τα προσωπικά δεδομένα του χρήστη, ώστε να προσβάλλεται η ιδιωτική του ζωή¹⁰⁹. Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι ένας εργαζόμενος χρησιμοποιεί μία συγκεκριμένη τηλεφωνική συσκευή, δεν αναιρεί τη δυνατότητα χρήσης της και από άλλους εργαζόμενους, και γι' αυτό το λόγο η χρήση του τηλεφώνου δεν μπορεί να θεωρηθεί κριτήριο για την αξιολόγηση των μισθωτών από τον εργοδότη¹¹⁰.

Όσον αφορά την ηλεκτρονική αλληλογραφία του εργαζομένου, ισχύει το τεκμήριο¹¹¹ υπέρ του υπηρεσιακού χαρακτήρα της επικοινωνίας, εκτός αν ο εργαζόμενος χαρακτηρίσει ένα μήνυμα ως προσωπικό. Το τεκμήριο αυτό επιβάλλεται από 2 λόγους: Πρώτον, από την ίδια τη λογική, αφού, όπως είναι φυσικό και αναμενόμενο, η πλειοψηφία των μηνυμάτων που αποστέλλει και λαμβάνει ο εργαζόμενος θα αφορά την εργασία του. Δεύτερον, ο χαρακτηρισμός ενός μηνύματος ή αρχείου εναπόκειται στον εργαζόμενο και συνεπώς, αυτός θα πρέπει να «χρεωθεί» την τυχόν παράλειψή του. Θα πρέπει, πάντως, να διευκρινιστεί ότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία, ακόμα και όταν λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο επαγγελματικής σχέσης, υπάγεται στην προστασία της νομοθεσίας για τα προσωπικά δεδομένα, αρκεί η διεύθυνση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας να περιλαμβάνει πληροφορίες σε σχέση με το φυσικό πρόσωπο – χρήστη της που να καθιστούν δυνατή την ταυτοποίησή¹¹² του. Έτσι, η διεύθυνση ηλεκτρονικής επικοινωνίας π.χ. ergazomenos@etairia.gr συνιστά δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, όχι όμως, καταρχήν, και εκείνη που αφορά απευθείας το νομικό πρόσωπο π.χ. etairiacontact@etairia.gr.

Η απαγόρευση ανάγνωσης προσωπικής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας από τον εργοδότη είναι επιβεβλημένη. Βέβαια, ο εργοδότης δικαιούται να γνωρίζει εάν ο εργαζόμενος αποστέλλει προσωπικά μηνύματα κατά το χρόνο εργασίας του και να τον αξιολογεί αρνητικά, εφόσον κρίνει ότι αυτά ξεπερνούν κάποια θεμιτά όρια και ότι ο εργαζόμενος καταχράται το χρόνο εργασίας για προσωπικούς του σκοπούς. Όμως, η ανάγνωση από τον εργοδότη του ίδιου του περιεχομένου του ηλεκτρονικού μηνύματος ξεπερνά τα όρια της αρχής της αναλογικότητας, καθώς δεν είναι απολύτως απαραίτητη και δε δικαιολογεί την ανάγκη περιορισμού της αποστολής προσωπικών μηνυμάτων από τους εργαζομένους¹¹³. Διαφορετική είναι, ωστόσο, η περίπτωση ανάσυρσης του περιεχομένου της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας όταν υπάρχουν βάσιμες ενδείξεις ότι ο εργαζόμενος προβαίνει σε αντισυμβατικές ή

¹⁰⁸ Οδηγία 115/2001, σ. 17-18.

¹⁰⁹ Ιγγλεζάκης Ι., Επιτήρηση και..., σ. 58.

¹¹⁰ Λαδάς Δ., Το δικαίωμα..., σ. 344.

¹¹¹ Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος..., σ. 119.

¹¹² ΑΠΔΠΧ απόφαση 43/2019, σ. 16.

¹¹³ Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος..., σ. 118.

παράνομες ενέργειες επιζήμιες¹¹⁴ για τον εργοδότη. Σε αυτήν την περίπτωση, η ανάγνωση του περιεχομένου της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας κρίνεται ανεκτή ενόψει της διερεύνησης των πιθανολογούμενων παραβάσεων. Η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την απόφαση ΟΛΑΠ 1/2017, κινείται προς την κατεύθυνση ότι η υποκλοπή του περιεχομένου της επικοινωνίας συνιστά σοβαρότερη περίπτωση από την υποκλοπή των εξωτερικών στοιχείων αυτής. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην ίδια απόφαση, υιοθετήθηκε η άποψη ότι η προστασία του απορρήτου λήγει μετά το χρόνο επικοινωνίας, μετά τον οποίο η προστασία μετασχηματίζεται σε προστασία ιδιωτικής ζωής και συνήθη προστασία προσωπικών δεδομένων¹¹⁵. Οριοθετείται, επομένως, ένα χρονικό σημείο μετά το οποίο ο εργαζόμενος προστατεύεται βάσει των γενικών διατάξεων του ΓΚΠΔ και του Ν. 4624/2019.

Υποστηρίζεται ότι η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργαζομένων, μπορεί να κριθεί απαραίτητη μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις¹¹⁶, όπως π.χ. η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ενός εργαζομένου με σκοπό να αποδειχθεί ή να επιβεβαιωθεί η τέλεση ορισμένων δράσεων εκ μέρους του εργαζομένου. Οι δράσεις αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν εγκληματική δραστηριότητα εκ μέρους του εργαζομένου, ούτως ώστε ο εργοδότης, θέλοντας να υπερασπιστεί τα έννομα συμφέροντά του, να προβαίνει σε αυτού του είδους την παρακολούθηση. Οι δραστηριότητες αυτές μπορούν, επίσης, να περιλαμβάνουν την ανίχνευση ιών και γενικά οποιαδήποτε δραστηριότητα πραγματοποιεί ο εργοδότης για να διασφαλίσει την ασφάλεια του συστήματος.

Ανάλογο έννομο συμφέρον του εργοδότη για την ανάγκη πρόληψης παράνομων πράξεων, αντίθετων με τα χρηστά ήθη ή δυνάμενων να προσβάλλουν την αξιοπρέπεια, προκύπτει στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αποστέλλει από την επαγγελματική του ηλεκτρονική διεύθυνση ένα μήνυμα με παράνομο περιεχόμενο¹¹⁷. Εν προκειμένω, η αποστολή ενός τέτοιου μηνύματος μέσω της επαγγελματικής του ηλεκτρονικής διεύθυνσης, δίνει την εντύπωση ότι η επιχείρηση αποδέχεται το περιεχόμενο ή ότι έχει την πρωτοβουλία αποστολής ή ότι παρέχει τα μέσα και ως εκ τούτου τη συνδρομή της για την εγκληματική πράξη. Ενδέχεται, επομένως, η κακή ή αθέμιτη χρήση συστημάτων ή δικτύου να εκθέτει τον εργοδότη (π.χ. ζητήματα φήμης) δημιουργώντας υποχρεώσεις ή προκαλώντας ευθύνη αυτού¹¹⁸.

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθούμε στην υπ' αριθμ. 26/2019 απόφαση, κατά την οποία η ΑΠΔΠΧ προέβη σε επιβολή διορθωτικών μέτρων και προστίμου 150.000 ευρώ σε εταιρία παροχής λογιστικών υπηρεσιών για μη σύννομη επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων της, κατά παράβαση της αρχής της νομιμότητας της επεξεργασίας καθώς και της αρχής της λογοδοσίας, επιλέγοντας ακατάλληλη νόμιμη βάση. Στην προκειμένη περίπτωση, η εργοδότης εταιρία ζήτησε εγγράφως από τους εργαζομένους τη συγκατάθεσή τους για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Συγκεκριμένα, ζήτησε τη συγκατάθεση των εργαζομένων για την επεξεργασία των δεδομένων που συνδέονταν άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και την οργάνωση της εταιρίας και των δεδομένων που αποθηκεύονταν στα μέσα ηλεκτρονικής επικοινωνίας που παρείχε η εταιρία στους εργαζομένους της. Η εταιρία, προέβη στην επεξεργασία με σκοπό την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας που είχε συνάψει με τους εργαζομένους, την εκπλήρωση

¹¹⁴ Ζαπριανός Ν., *Ιδιωτική...*, σ. 528.

¹¹⁵ Κουκιάδης Δ., *ό.π.*, σ. 123.

¹¹⁶ Έγγραφο εργασίας Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, σ. 15.

¹¹⁷ Σκαλίδης Χ., *Ζητήματα από...*, σ. 376.

¹¹⁸ Μήτρου Λ., *Ιδιωτικότητα...*, σ. 147.

των υποχρεώσεών της, απορρέουσες από την ασφαλιστική, φορολογική, εργασιακή, τελωνειακή, ευρωπαϊκή και λοιπή νομοθεσία και τη διασφάλιση των εννόμων συμφερόντων της. Το γεγονός ότι η εταιρία θεμελίωσε την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων στη νομική βάση της συγκατάθεσης ήταν ο λόγος που η επεξεργασία θεωρήθηκε μη σύννομη, καθώς, λόγω της ανισορροπίας των δυνάμεων εργοδότη – εργαζομένων, οι τελευταίοι δεν μπορούν να παράσχουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους. Η Αρχή απέρριψε τον ισχυρισμό της εταιρίας ότι η συγκατάθεση των εργαζομένων αποτελούσε συμπληρωματική νομική βάση επεξεργασίας μαζί με τη νόμιμη βάση της εκτέλεσης σύμβασης εργασίας, με την αιτιολογία ότι η αμφιταλάντευση του εργοδότη ανάμεσα στις δύο αυτές νόμιμες βάσεις επεξεργασίας, υποδηλώνει την αμφιβολία του για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Παράλληλα, η εταιρία μετέθεσε το βάρος λογοδοσίας ως προς την εφαρμογή της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων στους εργαζομένους, ενώ όφειλε η ίδια, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, στο πλαίσιο της εσωτερικής οργάνωσης και συμμόρφωσης να αξιολογήσει από μόνη της ποια δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι συναφή και πρόσφορα προς τον επιδιωκόμενο νόμιμο σκοπό επεξεργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η Αρχή κατέληξε πως για την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων από τον εργοδότη, κατάλληλη νόμιμη βάση είναι αυτή του άρθρου 6 παρ. 1 εδ. στ' ΓΚΠΔ (έννομο συμφέρον του εργοδότη) και όχι η νόμιμη βάση της συγκατάθεσης.

Ενόψει των ανωτέρω, ο εργοδότης υποχρεούται να δώσει στους εργαζομένους του μια εύληπτη, σαφή και ακριβή δήλωση της πολιτικής του όσον αφορά την παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και γενικότερα των επικοινωνιών. Πρέπει να παρέχεται στους εργαζομένους πλήρης πληροφόρηση όσον αφορά τις συγκεκριμένες περιστάσεις που δικαιολογούν ένα τέτοιο εξαιρετικό μέτρο καθώς και το εύρος και την εμβέλεια αυτής της παρακολούθησης¹¹⁹. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, τα δεδομένα που επεξεργάζονται πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα χρειάζονται κάθε φορά ενόψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων και της οργάνωσης εργασίας. Η αρχή της αναλογικότητας επιτρέπει μόνο αυστηρά αναγκαία προσβολή της ιδιωτικής ζωής για την προστασία του συμφέροντος της επιχείρησης. Κατ' άλλη διατύπωση, η συλλογή και επεξεργασία πρέπει να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου. Έτσι, ο έλεγχος των δαπανών μπορεί να προκύψει από τον μεγάλο αριθμό των απεσταλμένων μηνυμάτων. Η ανάγνωση του περιεχομένου τους, όμως, δεν είναι ανάλογη με τον επιδιωκόμενο σκοπό, όπως επίσης, και η εξακρίβωση της ταυτότητας του παραλήπτη. Αυτά αποτελούν αδικαιολόγητη επέμβαση στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου. Πρέπει, επομένως, να γίνεται στάθμιση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη να εποπτεύει τον εργαζόμενο και του δικαιώματος να προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα του τελευταίου, σε περίπτωση προσβολής τους με τη σύγχρονη τεχνολογία.

4.3 Ο έλεγχος της χρήσης ψηφιακών κοινωνικών δικτύων

Καθημερινά, ολοένα και περισσότεροι χρήστες του διαδικτύου χρησιμοποιούν ψηφιακά μέσα κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn,

¹¹⁹ Οδηγία 115/2001, σ. 16.

κ.τ.λ.) ως μέσο επικοινωνίας και ψυχαγωγίας. Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης αποτελεί μέσο συμμετοχής του ατόμου στην κοινωνική και οικονομική ζωή, και μάλιστα κατά το μέρος που το άτομο καθιστά τις πληροφορίες του «δημόσιες- ανοιχτές» σε τρίτους, καθιστά την ιδιωτική του σφαίρα ευρέως ευανάγνωστη. Η καθημερινή αυτή συνήθεια έχει επεκταθεί και στον εργασιακό χώρο, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και κατά τη διάρκεια του διαλείμματός τους αλλά και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Κρίνεται, λοιπόν, αναγκαία η προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αναφορικά με τη χρήση ψηφιακών μέσων κοινωνικής δικτύωσης και με το περιεχόμενο των πληροφοριών που εκτίθενται δημόσια, καθώς ενδέχεται αυτό να αποκαλύπτει το προφίλ τους.

Αρκετά συχνά, τα προφίλ των εργαζομένων είναι δημόσια (οι πληροφορίες τους, δηλαδή, είναι εκτεθειμένες σε τρίτους και προσβάσιμες σε όλους), με αποτέλεσμα να δημιουργείται στον εργοδότη η εντύπωση ότι εύλογα έχει δικαίωμα στην πρόσβαση στα δημόσια δεδομένα των εργαζομένων και στην περαιτέρω αξιοποίησή τους. Ωστόσο, κατά τη διαδικασία πρόσληψης, το δικαίωμα αυτό του εργοδότη να εξετάσει τις δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες –όπως, για παράδειγμα, σπουδές, πιστοποιήσεις, επαγγελματική εμπειρία- που ο ίδιος ο εργαζόμενος έχει δημοσιοποιήσει, προϋποθέτει την ύπαρξη εννόμου συμφέροντός του, το οποίο να σχετίζεται μόνο με επαγγελματικούς σκοπούς. Επαγγελματικός σκοπός που θα δικαιολογούσε έναν τέτοιο έλεγχο, θα μπορούσε, επί παραδείγματι, να είναι η επαλήθευση πληροφοριών του βιογραφικού σημειώματος του υποψηφίου για εργασία, ή η διαπίστωση ανταπόκρισης του υποψηφίου σε συγκεκριμένους κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία αυτή¹²⁰. Σε κάθε περίπτωση, κρίνεται επιβεβλημένη η προηγούμενη σχετική ενημέρωση του εργαζομένου ότι ο εργοδότης θα αναζητήσει δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες, μέσω αναφοράς στη σχετική αγγελία προκήρυξης της θέσης εργασίας¹²¹. Αν ο υποψήφιος τελικά απορριφθεί, τα δεδομένα αυτά πρέπει να διαγράφονται.

Κατά το στάδιο απασχόλησης, η δυνατότητα επεξεργασίας του εργοδότη με επέμβαση στη σφαίρα του εργαζομένου δεν μπορεί να αποκλειστεί. Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να ελέγχει και να επεξεργάζεται δεδομένα που έχει ήδη δημοσιοποιήσει ο εργαζόμενος και σχετίζονται με προσωπικές του απόψεις, πεποιθήσεις, φίλους κ.τ.λ., όχι όμως κατά τρόπο γενικευμένο. Ο έλεγχος αυτός, τελεί και πάλι υπό την προϋπόθεση της ύπαρξης εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, καθώς επίσης και της αδυναμίας ελέγχου με άλλο διαθέσιμο μέσο. Έτσι, ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των εργαζομένων, με τους οποίους συνομολογήθηκε ρήτρα μη ανταγωνισμού¹²². Επιπλέον, υποτιμητικές και υβριστικές εκφράσεις για το πρόσωπο του εργοδότη ή προσβλητικές απόψεις για τις συνθήκες εργασίας, δικαιολογούν τον έλεγχο των κοινωνικών δικτύων από τον εργοδότη, και μάλιστα, μπορούν να αποτελέσουν λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση στην οποία, μετά από έλεγχο στα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα αεροσυνοδών¹²³ εταιρίας, εντοπίστηκε υβριστικό περιεχόμενο κατά της εταιρίας, με συνέπεια την απόλυσή τους. Η δημοσιοποίηση τέτοιων χαρακτηρισμών, έχει ως αποτέλεσμα, αμέσως, να γίνονται κοινωνοί τους πολλοί άνθρωποι, οι οποίοι χρησιμοποιούν το συγκεκριμένο κοινωνικό δίκτυο. Κατά

¹²⁰ Σιδέρης Δ., ό.π., σ. 235.

¹²¹ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 253.

¹²² Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 253, Σιδέρης Δ., Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σ. 235.

¹²³ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 121.

συνέπεια, κρίθηκε νόμιμη η απόλυση υπαλλήλου πιστωτικού ιδρύματος, επειδή πάτησε like (το λεγόμενο «μου αρέσει») σε δημοσίευση στο Facebook που χαρακτήριζε τις τράπεζες και τους τραπεζίτες ως «γουρούνια»¹²⁴. Πάντως, ο εργοδότης δικαιούται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης να ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των πρώην εργαζομένων του, με τους οποίους είχε συμφωνήσει ρήτρα μη ανταγωνισμού.

Επομένως, όσον αφορά την περαιτέρω αξιοποίηση από τον εργοδότη των ήδη δημοσιοποιημένων δεδομένων του εργαζομένου, από μόνο του το στοιχείο της δημοσιότητας δεν οδηγεί στη μη προστασία του εργαζομένου¹²⁵, γιατί η αξιοποίηση συνιστά μεγαλύτερη επέμβαση στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου από την απλή γνώση. Η περαιτέρω αξιοποίηση ενός τέτοιου δεδομένου πρέπει, καταρχήν, να αποκλείεται. Αντιθέτως, δικαιολογείται μόνο σε περιπτώσεις ύπαρξης εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, το οποίο σχετίζεται με επαγγελματικούς σκοπούς και προϋποθέτει την προηγούμενη σχετική ενημέρωση του εργαζομένου.

Τέλος, όσον αφορά τη χρήση ψηφιακών κοινωνικών δικτύων από τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας, αυτή δεν μπορεί να αποκλειστεί απόλυτα καθώς αποτελεί ένα από τα πλέον συνηθισμένα μέσα επικοινωνίας. Ο εργοδότης οφείλει να αξιολογεί τον εργαζόμενο βάσει της συνολικής του συμπεριφοράς και της αποδοτικότητάς του στην εργασία και όχι των επισκέψεών του σε σελίδες κοινωνικής δικτύωσης. Βέβαια, η απαγόρευση χρήσης κοινωνικών δικτύων κατά το χρόνο εργασίας δικαιολογείται στην περίπτωση που υπερβαίνει τα επιτρεπόμενα όρια, δυσχεραίνοντας την εκπλήρωση καθηκόντων του εργαζομένου και, συνεπώς, εμποδίζοντας πλέον την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Υποστηρίζεται, πάντως, και η άποψη ότι ο εργαζόμενος δε δικαιούται να αξιώσει την ιδιωτική χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης κατά τη διάρκεια της εργασίας του, δεδομένου ότι ο εργοδότης έχει δικαίωμα να απαγορεύσει τη χρήση του διαδικτύου στο χώρο εργασίας¹²⁶.

4.4 Έλεγχος εργαζομένων με συστήματα βιντεοεπιτήρησης

Πολλές φορές, παρατηρείται στην πράξη το φαινόμενο της εγκατάστασης και λειτουργίας συστημάτων βιντεοπαρακολούθησης στους χώρους εργασίας, με σκοπό τον έλεγχο των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, καθώς και την παρακολούθηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Η παρακολούθηση αυτή, αποτελεί ιδιαίτερα διεισδυτική μορφή επιτήρησης καθώς έχει διαρκή χαρακτήρα, δημιουργώντας ζητήματα τόσο ως προς την ιδιωτικότητα, όσο και ως προς την προσωπικότητα των εργαζομένων. Γι' αυτό το λόγο, δεν είναι, καταρχήν, επιτρεπτή. Σε αυτό το σημείο, κρίνεται αναγκαίος ο ορισμός των συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 1/2011¹²⁷ της Αρχής: *«Ως συστήματα βιντεοεπιτήρησης, στα οποία περιλαμβάνονται ιδίως τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης, ορίζονται τα συστήματα που είναι μόνιμα εγκατεστημένα σε ένα χώρο, λειτουργούν συνεχώς ή σε τακτά χρονικά διαστήματα και έχουν τη δυνατότητα λήψης ή/και μετάδοσης σήματος εικόνας ή/και ήχου από το χώρο αυτό προς ένα περιορισμένο*

¹²⁴ Σιδέρης Δ., ό.π., σ. 237.

¹²⁵ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 121.

¹²⁶ Σιδέρης Δ., ό.π., σ. 236.

¹²⁷ Οδηγία 1/2011 ΑΠΔΠΧ για τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών.

αριθμό οθονών προβολής ή/και μηχανημάτων καταγραφής». Η λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στο μέτρο που περιλαμβάνει λήψη και διατήρηση δεδομένων εικόνας ή ήχου φυσικών προσώπων, που είναι δυνατόν να ταυτοποιηθούν επί τη βάση της εξωτερικής τους εμφάνισης ή άλλων συγκεκριμένων στοιχείων.

Στους χώρους εργασίας, η Αρχή¹²⁸, θέτει ως γενικό κανόνα την απαγόρευση βιντεοεπιτήρησης των εργαζομένων. Ωστόσο, η βιντεοεπιτήρηση σε εξαιρετικές περιπτώσεις, είναι απαραίτητη για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και των αγαθών και την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου). Παράλληλα, και το άρθρο 27 παρ. 7 Ν. 4624/2019, επισημαίνει ότι η επεξεργασία μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής είναι επιτρεπτή μόνο αν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Απαραίτητη προϋπόθεση νομιμότητας αυτής της επεξεργασίας αποτελεί η ενημέρωση των εργαζομένων από τον εργοδότη σχετικά με αυτήν, και επομένως, η παρακολούθησή τους με κρυφές κάμερες κρίνεται παράνομη. Σύμφωνα, μάλιστα με τη ρητή πρόβλεψη του άρθρου 27 παρ. 7 Ν. 4624/2019, πλέον οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας.

Σε έναν τυπικό χώρο γραφείων, η επιτήρηση πρέπει να περιορίζεται σε χώρους εισόδου και εξόδου, χωρίς να επιτηρούνται συγκεκριμένες αίθουσες γραφείων ή διάδρομοι. Χαρακτηριστική είναι η υπ' αριθμ. 20/2017 απόφαση της Αρχής, για την επιτήρηση των εσωτερικών χώρων επιχείρησης για την αποφυγή βλάβης της παρουσίας της, ενώ, στη συγκεκριμένη περίπτωση, η επιτήρηση των χώρων εισόδου-εξόδου ήταν αρκετή. Εξαίρεση μπορεί να αποτελούν συγκεκριμένοι χώροι, στους οποίους αναμένεται, κατά την κοινή λογική, ενδεχόμενο προσβολής εννόμων αγαθών, όπως ταμεία ή χώροι με χρηματοκιβώτια κ.λ.π. Σε τέτοιες περιπτώσεις ανάγκης ελέγχου, οι κάμερες εστιάζουν στο προστατευόμενο αγαθό και όχι στους χώρους και στο πρόσωπο των εργαζομένων. Σε καμία περίπτωση, η παρακολούθηση δεν μπορεί να εκτείνεται σε χώρους που οι εργαζόμενοι έχουν αυξημένες προσδοκίες για την ιδιωτικότητά τους, όπως στους χώρους και στους προθαλάμους τουαλετών, στα αποδυτήρια, στο κυλικείο, στο εστιατόριο¹²⁹, κ.τ.λ. Έτσι, η Αρχή απηύθυνε προειδοποίηση προς επιχείρηση να απεγκαταστήσει κάμερες που ήταν τοποθετημένες σε χώρο γραφείων, μπροστά από τις τουαλέτες και από την αποθήκη (ΑΠΔΠΧ απόφαση 56/2008). Αυτοί οι χώροι μπορεί να επιτηρούνται μόνο σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις¹³⁰, όπως, για παράδειγμα, όταν υπάρχουν βάσιμες υποψίες ότι διενεργούνται πράξεις βίας ή παρενόχλησης στους εργαζομένους ή διακινούνται απαγορευμένες ουσίες, κ.τ.λ. Συγχρόνως, η παρακολούθηση κατά τη διάρκεια του διαλείμματος των εργαζομένων είναι ανεπίτρεπτη, καθώς δεν μπορεί να υπερβαίνει το ωράριο εργασίας. Όσον αφορά τα εμπορικά κέντρα και καταστήματα¹³¹, η λειτουργία καμερών σε χώρους εστίασης και αναψυχής, στα δοκιμαστήρια και στους χώρους όπου εργάζονται υπάλληλοι και δεν είναι προσιτοί στο κοινό, απαγορεύεται (ΑΠΔΠΧ απόφαση 31/2020 σκ. 5), με την αιτιολογία ότι αυτοί οι χώροι εξυπηρετούν την ιδιωτικότητα των εργαζομένων.

Κρίσιμο κριτήριο για την επεξεργασία μέσω συστημάτων βιντεοεπιτήρησης είναι η αρχή της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας. Για να είναι σύννομη αυτή η

¹²⁸ Οδηγία 1/2011, άρθρο 7, Οδηγία 115/2001, σ. 19.

¹²⁹ Οδηγία 1/2011, άρθρο 6.

¹³⁰ Δούκα Β., ό.π., σ. 189.

¹³¹ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 333, Οδηγία 1/2011, άρθρο 19.

παρακολούθηση, πρέπει να γίνεται για την επίτευξη ενός σύννομου σκοπού, ο οποίος δεν μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα για τους εργαζόμενους μέσα, όπως, για παράδειγμα, με φυσική επιτήρηση του χώρου, με συστήματα συναγερμού στην είσοδο και την έξοδο κλειστών χώρων κ.τ.λ. Η προσφορότητα και η αναγκαιότητα της βιντεοεπιτήρησης εκτιμάται με βάση τον κίνδυνο που ο εργοδότης θέλει να αντιμετωπίσει σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό¹³². Ο εργοδότης οφείλει, κάθε φορά, να σταθμίζει, αφενός, τους υπάρχοντες κινδύνους και την έκτασή τους, τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων αυτών και, αφετέρου, τις προσβολές της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων¹³³. Κατά ρητή, λοιπόν, εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, πρέπει να αποφεύγεται η εγκατάσταση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για παραβάσεις ήσσονος σημασίας, όπως λ.χ. για την αντιμετώπιση του καπνίσματος. Περαιτέρω, τα δεδομένα των εργαζομένων που συλλέγονται από τα συστήματα βιντεοπαρακολούθησης πρέπει να περιορίζονται αποκλειστικά και μόνο στα απολύτως πρόσφορα και αναγκαία¹³⁴ για τον επιδιωκόμενο σκοπό, χωρίς να θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων. Ο εργοδότης, εφαρμόζοντας την αρχή ελαχιστοποίησης των δεδομένων, οφείλει να χρησιμοποιεί τεχνολογίες όσο το δυνατόν πιο «φιλικές» προς την ιδιωτικότητα¹³⁵ (π.χ. συστήματα με δυνατότητα κρυπτογράφησης των αποθηκευμένων εικόνων ή/και δυνατότητα «θόλωσης»).

Σε κάθε περίπτωση, τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη λειτουργία συστημάτων βιντεοεπιτήρησης δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων¹³⁶ (άρθρο 27 παρ. 7 Ν. 4624/2019). Προς αυτήν την κατεύθυνση, η Αρχή, μετά από καταγγελία εργαζομένων, επέβαλε πρόστιμα ύψους 50.000 ευρώ και 10.000 ευρώ σε δικηγορική εταιρία και σε εταιρία μελετών, αντίστοιχα, οι οποίες είχαν εγκαταστήσει κάμερες στα γραφεία τους προκειμένου να ελέγχουν την αποδοτικότητα του προσωπικού (ΑΠΔΠΧ αποφάσεις 41/2018 και 20/2017).

Η Αρχή θεωρεί ότι η συνεχής παρακολούθηση των εργαζομένων προσβάλλει την αξιοπρέπεια¹³⁷ και την ιδιωτικότητά τους, δημιουργεί αίσθημα φόβου και στρες. Η παραδοχή αυτή αποτυπώνεται στην Οδηγία 1/2011¹³⁸, όπου αναφέρεται ότι η επίδραση της βιντεοεπιτήρησης στη συμπεριφορά των προσώπων είναι τόσο σημαντική που κατευθύνει τη συμπεριφορά τους, γεγονός που μπορεί να δημιουργεί ψυχολογική πίεση, καθώς ένα πρόσωπο που γνωρίζει ότι παρακολουθείται προσπαθεί να προσαρμόξει τη συμπεριφορά του στις προσδοκίες εκείνου που κάθε φορά το παρακολουθεί. Οι εργαζόμενοι, κατά την υποχρέωσή τους να παρέχουν την εργασία τους, δεν πρέπει να βρίσκονται υπό το καθεστώς πίεσης και φόβου, καθώς κάτι τέτοιο προσβάλλει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους¹³⁹.

Υπόθεση σταθμός για το ζήτημα της βιντεοεπιτήρησης των εργαζομένων είναι η πρόσφατη (17/10/2019) απόφαση του ΕΔΔΑ σε μείζονα σύνθεση, Lopez Ribalda και λοιποί κατά Ισπανίας. Η υπόθεση αφορούσε την παρακολούθηση των υπαλλήλων μιας ισπανικής αλυσίδας σούπερ μάρκετ, μέσω φανερών αλλά και κρυφών καμερών, κατόπιν υποψίας για κλοπές από αυτούς. Η επιχείρηση είχε προηγουμένως

¹³² Οδηγία 1/2011, άρθρο 5.

¹³³ Οδηγία 115/2001, σ. 19.

¹³⁴ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 334, Οδηγία 1/2011, άρθρο 5.

¹³⁵ Οδηγία 1/2011, άρθρο 6.

¹³⁶ Οδηγία 1/2011, άρθρο 7, Οδηγία 115/2001, σ. 19.

¹³⁷ Μήτρου Λ., ό.π., σ. 213, Οδηγία 115/2001, σ. 19.

¹³⁸ Οδηγία 1/2011, σ. 2.

¹³⁹ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 331.

ενημερώσει τους εργαζόμενους σχετικά με την ύπαρξη και λειτουργία του συστήματος βιντεοεπιτήρησης των φανερών καμερών, αλλά όχι των κρυφών. Η απόφαση της επιχείρησης να προχωρήσει στην εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης λήφθηκε μετά από επανειλημμένες κλοπές προϊόντων της επί τέσσερις συνεχείς μήνες. Το Δικαστήριο στάθμισε το δικαίωμα των εργαζομένων στην ιδιωτικότητα και το δικαίωμα του εργοδότη στην προστασία της ιδιοκτησίας του. Σύμφωνα με την τελική απόφαση της μείζονος σύνθεσης, το ΕΔΔΑ έκρινε¹⁴⁰ ότι, εν προκειμένω, δεν παραβιάστηκε το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ (δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής), καθώς η επεξεργασία μέσω των κρυφών καμερών δεν ήταν δυσανάλογη. Το ΕΔΔΑ κατέληξε στη θέση αυτή διότι, στη συγκεκριμένη περίπτωση, υπήρξαν εύλογες υποψίες τέλεσης αδικημάτων, ενώ η προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων για τις κρυφές κάμερες θα απέκλειε¹⁴¹ το σκοπό της επεξεργασίας, που ήταν ακριβώς ο εντοπισμός των υπεύθυνων των κλοπών. Το Δικαστήριο, κατά την κρίση του περί της αναλογικότητας, έλαβε υπόψη του το γεγονός ότι η επεξεργασία διήρκεσε μόλις 10 ημέρες, ότι οι εργαζόμενοι είχαν ενημερωθεί για τις εμφανείς κάμερες καθώς και ότι το βιντεοσκοπημένο υλικό είδαν μόνο 3 άτομα. Άξια αναφοράς είναι και η μειοψηφούσα στην υπόθεση άποψη, που επισήμανε ότι στο μέτρο που η υποχρέωση ενημέρωσης αποτελεί θετική προϋπόθεση σύννομης επεξεργασίας, η εξέταση της προϋπόθεσης της νομιμότητας προηγείται της αξιολόγησης της αναλογικότητας¹⁴². Η μειοψηφία, υποστήριξε, επίσης, πως η ανάγκη εξιχνίασης ενός εγκλήματος δε δικαιολογεί την ιδιωτική έρευνα, κατά την οποία προσβάλλεται η ιδιωτικότητα των προσώπων. Στην ίδια κατεύθυνση με την ως άνω απόφαση, κινήθηκε και η υπ' αριθμ. ΑΠ 874/2004 (υπόθεση υπεξαίρεσης χρημάτων από ταμεία), κατά την οποία κρίθηκε νόμιμη η μαγνητοσκόπηση του ταμείου του καταστήματος κατά τη διάρκεια της εργασίας, με την αιτιολογία ότι η βιντεοσκόπηση δεν αφορά τη σφαίρα της προσωπικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, αλλά πραγματοποιείται στο πλαίσιο των υπηρεσιακών καθηκόντων τους¹⁴³.

Κατά τη λειτουργία καμερών, πρέπει να τηρούνται οι αρχές επεξεργασίας του Κανονισμού, όπως η αρχή της αναλογικότητας, της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, της χρονικής περιόδου αποθήκευσης των δεδομένων. Τα δεδομένα πρέπει να τηρούνται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ενόψει του επιδιωκόμενου κάθε φορά σκοπού (άρθρο 8 Οδηγίας 1/2011). Σε κάθε περίπτωση, μέγιστος χρόνος διατήρησης των δεδομένων που συλλέχθηκαν μέσω καμερών είναι 15 μέρες από τη λήψη. Ο χρόνος διατήρησης μπορεί να παραταθεί σε περίπτωση συμβάντος ή αξιόποινης πράξης (κλοπή, ληστεία, ξυλοδαρμός) σε βάρος εργαζομένου (άρθρο 8 Οδηγίας 1/2011), οπότε το οπτικοακουστικό υλικό μπορεί να προσκομιστεί ως αποδεικτικό στοιχείο στα δικαστήρια¹⁴⁴. Αν το συμβάν αφορά τρίτο, υπάρχει δυνατότητα διατήρησης των δεδομένων έως και 3 μήνες. Οι τράπεζες και τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα μπορούν να διατηρούν τα δεδομένα για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των 45 ημερών (άρθρο 16 Οδηγίας 1/2011).

Επιπλέον, υπό το ισχύον καθεστώς του Κανονισμού, δεν απαιτείται προγενέστερη άδεια της Αρχής για την εγκατάσταση και τη λειτουργία καμερών.

¹⁴⁰ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 251.

¹⁴¹ Σκόνδρα Μ., Συστήματα βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΜΕ 1/2020, σ. 50.

¹⁴² Σκόνδρα Μ., Συστήματα βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΜΕ 1/2020, σ. 50.

¹⁴³ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 330.

¹⁴⁴ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 252.

Ωστόσο, είναι απαραίτητη η εκ των προτέρων διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου¹⁴⁵ (ΕΑΠΔ) του εργοδότη για την προστασία προσωπικών δεδομένων. Σύμφωνα με το άρθρο 35 ΓΚΠΔ, η εκτίμηση αντικτύπου είναι υποχρεωτική, όταν από την επεξεργασία μπορεί να προκύψει υψηλός κίνδυνος για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων.

Συμπερασματικά, ο εργοδότης, εφαρμόζοντας την αρχή της αναλογικότητας, εξαντλώντας κάθε άλλο μέσο, μπορεί να καταφύγει στη μέθοδο ελέγχου των εργαζομένων μέσω συστημάτων βιντεοεπιτήρησης μόνο για τις ανάγκες της επιχείρησης (ασφάλεια προσώπων, αγαθών και εγκαταστάσεων) υπό την προϋπόθεση να μη θίγει τον πυρήνα της προσωπικότητας των εργαζομένων. Οποσδήποτε, τα συλλεγόμενα δεδομένα δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Τέλος, είναι απαραίτητη η προγενέστερη ενημέρωση των εργαζομένων για τη λειτουργία συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, όπως επίσης και η πρόβλεψη ύπαρξης χώρων που δεν παρακολουθούνται ηλεκτρονικά, όπως διάδρομοι, χώροι εστίασης, ανάπαυσης και προσωπικής υγιεινής.

4.5 Έλεγχος εργαζομένων με βιομετρικές μεθόδους

Πολλές φορές, οι εργοδότες προκειμένου να ελέγχουν ποιος μπορεί να μπαίνει στις εγκαταστάσεις τους ή σε ορισμένους χώρους εντός των εγκαταστάσεών τους, εγκαθιστούν συστήματα παρακολούθησης των δραστηριοτήτων των εργαζομένων, τα οποία χρησιμοποιούν μεθόδους επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων. Βιομετρικά δεδομένα, σύμφωνα με το άρθρο 4 περ. 14 ΓΚΠΔ είναι τα προσωπικά δεδομένα τα οποία έχουν τύχει ειδικής τεχνικής επεξεργασίας με σκοπό την αδιαμφισβήτητη κατά τρόπο μοναδικό ταυτοποίηση ή επαλήθευση της ταυτότητας του προσώπου. Αναγκαία στοιχεία του ορισμού των βιομετρικών δεδομένων αποτελούν τα εξής: α) δεδομένα που σχετίζονται με φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά φυσικού προσώπου (π.χ. δακτυλικό αποτύπωμα, ίριδα ματιού, κ.λ.π.), β) τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία (π.χ. μέσω μετρήσεων της γεωμετρίας του προσώπου), γ) και που χρησιμοποιούνται για το σκοπό της αδιαμφισβήτητης και μοναδικής ταυτοποίησης του υποκειμένου των δεδομένων (π.χ. μέσω σύγκρισης του παραγόμενου βιομετρικού δείγματος με υπάρχουσα βάση δεδομένων βιομετρικών δειγμάτων)¹⁴⁶. Όσον αφορά τις βιομετρικές μεθόδους, πρόκειται για τεχνικές πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους¹⁴⁷. Οι βιομετρικές μέθοδοι μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες: 1) στις τεχνικές που βασίζονται στην ανάλυση φυσικών ή γενετικών χαρακτηριστικών (όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης, ανάλυσης της κόρης του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, του DNA) και 2) στις τεχνικές που βασίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς (όπως υπογραφής, φωνής, τρόπου πληκτρολόγησης). Τα συστήματα αυτά που χρησιμοποιούν βιομετρικές μεθόδους στο χώρο εργασίας, ενέχουν τον κίνδυνο της παροχής παρεμβατικού επιπέδου γνώσης και ελέγχου ως προς τις δραστηριότητες των εργαζομένων.

¹⁴⁵ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 249.

¹⁴⁶ Σκόνδρα Μ., Συστήματα βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΜΕ 1/2020, σ. 51.

¹⁴⁷ Οδηγία 115/2001, σ. 7.

Η Αρχή, ορίζει τις προϋποθέσεις χρήσης βιομετρικών μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την πρόσβαση στο σύνολο ή τμήμα των χώρων εργασίας¹⁴⁸. Πιο συγκεκριμένα, και πάντοτε υπό την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας, η χρήση αυτή είναι επιτρεπτή μόνο στις περιπτώσεις που αυτό επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει άλλο, ηπιότερο, μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού (π.χ. στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργαστήρια υψηλού κινδύνου). Συνεπώς, ο εργοδότης υποχρεούται να σταθμίζει κάθε φορά, αφενός, τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκτασή τους και τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων.

Έτσι, η Αρχή επέτρεψε τη χρήση βιομετρικών μεθόδων σε χώρους εργασίας, η οποία είχε ως μοναδικό σκοπό την προστασία προσώπων και αγαθών στηριζόμενη, αφενός, στη φύση ορισμένων χώρων εργασίας, τους οποίους χαρακτήρισε «κρίσιμες εγκαταστάσεις» (π.χ. υποδομές μέσων μαζικής κυκλοφορίας¹⁴⁹, όπως μετρό, αεροδρόμιο), και, αφετέρου, στη φύση των εργασιών των υπεύθυνων επεξεργασίας¹⁵⁰. Ειδικότερα, η Αρχή θεώρησε θεμιτή¹⁵¹ την εγκατάσταση βιομετρικών συστημάτων αποκλειστικά για το σκοπό του ελέγχου της πρόσβασης των εργαζομένων στις κρίσιμες εγκαταστάσεις της εταιρείας «Αττικό Μετρό ΑΕ» (ΑΠΔΠΧ απόφαση 9/2003), στο Κέντρο Επιχειρήσεων του Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών (ΑΠΔΠΧ απόφαση 39/2004), στις κρίσιμες εφαρμογές διακίνησης μεγάλων κεφαλαίων τράπεζας (ΑΠΔΠΧ απόφαση 52/2008), στις κρίσιμες εγκαταστάσεις του Διεθνούς Αερολιμένα «Μακεδονία» (ΑΠΔΠΧ απόφαση 31/2010). Με βάση τη Νομολογία της Αρχής, η επεξεργασία που πραγματοποιείται με βιομετρικές μεθόδους πρέπει να είναι ήπια, να μην τηρούνται, δηλαδή, τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων σε βάση δεδομένων, ενώ πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η αρχή της τήρησης των ελάχιστων προσωπικών δεδομένων για την εκπλήρωση του συγκεκριμένου σκοπού και μόνο για το χρονικό διάστημα που είναι αναγκαίο για την εκτέλεση της επεξεργασίας¹⁵². Παράλληλα, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους για την εγκατάσταση βιομετρικού συστήματος, τον ακριβή ορισμό του σκοπού που επιβάλλει τη χρήση του, καθώς και τον τόπο και χρόνο της επεξεργασίας. Επιπλέον, οφείλει, προηγουμένως, να εκπονήσει ανάλυση επικινδυνότητας του πληροφοριακού συστήματος, η οποία να καταλήγει σε συγκεκριμένα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προστασίας, να υποβάλλει λεπτομερείς περιγραφές των μέτρων ασφαλείας καθώς και να υποβάλλει στην Αρχή έκθεση στην οποία να παρατίθενται τα συμπεράσματα από τη λειτουργία του συστήματος και ενδεχόμενα προβλήματα, από τεχνικής σκοπιάς και σε συνδυασμό με την προστασία των προσωπικών δεδομένων και την ανταπόκριση του συστήματος από τους εργαζομένους. Ακόμη, σε κάποιες περιπτώσεις, κρίνεται ανεκτή η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο της εισόδου των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο, όταν υπάρχει αυξημένος κίνδυνος εισβολής ληστών στην επιχείρηση¹⁵³ (π.χ. σε κοσμηματοπωλείο με ιδιαίτερα μεγάλης αξίας εμπορεύματα). Ωστόσο, όταν δεν εμφανίζεται τέτοιος κίνδυνος, η χρήση τέτοιων μεθόδων είναι υπερβολική και αντίθετη στην αρχή της αναλογικότητας.

¹⁴⁸ Οδηγία 115/2001, σ. 17.

¹⁴⁹ Χριστοδούλου Κ., ό.π., σ. 212.

¹⁵⁰ Μήτρου Λ., ό.π., σ. 216.

¹⁵¹ Η ίδια, ό.π., σ. 216.

¹⁵² ΑΠΔΠΧ απόφαση 9/2003, σ. 3, 5.

¹⁵³ Δούκα Β., Η προστασία..., σ. 194.

Αντίθετα, αναφορικά με τη χρήση βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο εισόδου – εξόδου των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, η Αρχή στην υπ' αριθμ. 245/9/2000 απόφασή της, έκρινε ότι ο σκοπός επεξεργασίας (έλεγχος εισόδου-εξόδου και τήρηση ωραρίου των εργαζομένων) σε συνδυασμό με τη φύση του χώρου εργασίας (τεχνικές υπηρεσίες ενός δήμου και όχι χώροι απόρρητων αρχείων) δεν καθιστούν νόμιμη τη χρήση της μεθόδου δακτυλοσκόπησης, η οποία συνιστά προσβολή της προσωπικότητας, καθώς μάλιστα η μέθοδος αυτή εξυπηρετεί από πολλά χρόνια την αντεγκληματική πολιτική και τη δίωξη εγκλήματος. Επιπρόσθετα, η Αρχή, στην υπ' αριθμ. 127/2012 απόφασή της που αφορούσε τις εγκαταστάσεις του Οργανισμού Λιμένος Ηρακλείου, απέρριψε τη βιομετρική μέθοδο γεωμετρίας της παλάμης ως μη νόμιμη, με την αιτιολογία ότι με βάση την αρχή της αναλογικότητας και του επιδιωκόμενου σκοπού ήταν υπερβολικό μέτρο, διότι το σύστημα της βιομετρικής μεθόδου εφαρμοζόταν συμπληρωματικά της χρήσης της μαγνητικής κάρτας για την ωρομέτρηση της εργασίας των υπαλλήλων. Η Αρχή, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, έκρινε, εν προκειμένω, ότι μεταξύ του εύλογου συμφέροντος του εργοδότη να ελέγχει την τήρηση του ωραρίου των εργαζομένων και της προστασίας της προσωπικότητας αυτών, υπερισχύει η προστασία της προσωπικότητας¹⁵⁴. Ο έλεγχος αυτός πρέπει να πραγματοποιείται με ένα ηπιότερο μέσο¹⁵⁵, όπως οι μαγνητικές κάρτες, οι οποίες περιορίζονται στην προσέλευση και αποχώρηση των εργαζομένων και δεν εκτείνονται σε κάθε κίνησή τους μέσα στους χώρους εργασίας. Η ίδια θέση υιοθετείται και για τον έλεγχο των εισερχόμενων σε επιχείρηση με τη χρήση γεωμετρίας του προσώπου (ΑΠΔΠΧ απόφαση 74/2009). Δεν είναι ανεκτός ένας τέτοιος έλεγχος όταν οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ενιαίο χώρο με κοινή είσοδο, εντός του οποίου βρίσκεται και χώρος με ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, καθώς θα μπορούσε ο χώρος αυτός να προσδιοριστεί ειδικότερα με την απαγόρευση εισόδου σε αυτόν μη εξουσιοδοτημένων προσώπων¹⁵⁶.

Επομένως, η βιομετρική ταυτοποίηση των εργαζομένων, καταρχήν, απαγορεύεται. Η επιτήρηση των εργαζομένων μέσω βιομετρικών μεθόδων τελεί πάντοτε υπό τον έλεγχο της αναλογικότητας και της θεμιτής επεξεργασίας. Θα μπορούσε να θεωρηθεί επιτρεπτή, μόνο στις περιπτώσεις που επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και μόνο αν δεν υπάρχει αντικειμενική δυνατότητα χρήσης ηπιότερων εναλλακτικών τεχνολογικών μέσων, λιγότερο διεισδυτικών και απειλητικών για την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, η συνεχής παρακολούθηση του ακριβούς χρόνου εισόδου και εξόδου των εργαζομένων δεν είναι ανεκτή εάν αυτά τα δεδομένα χρησιμοποιούνται και για άλλο σκοπό, όπως η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων¹⁵⁷.

4.6 Έλεγχος εργαζομένων μέσω συστημάτων γεωγραφικού εντοπισμού (GPS)

Το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού (Global Positioning System-GPS) ή παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού συντεταγμένων ή θεσιθεσίας ή γεωεντοπισμού είναι ένα παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού θέσεως, το οποίο παρέχει ακριβείς πληροφορίες για τη θέση ενός σημείου, το υψόμετρό του, την ταχύτητά του και την κατεύθυνση

¹⁵⁴ Η Αρχή έλαβε την ίδια θέση και στις ΑΠΔΠΧ αποφάσεις 50/2007, 81/2012.

¹⁵⁵ Δούκα Β., ό.π., σ. 194, Λαδάς Δ., ό.π., σ. 353.

¹⁵⁶ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 351.

¹⁵⁷ Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 23.

της κινήσεώς του¹⁵⁸. Στα επαγγελματικά οχήματα, συχνά, τοποθετούνται συσκευές εντοπισμού γεωγραφικής θέσης, οι οποίες βοηθούν, αφενός τον εργαζόμενο να επιλέγει τη βέλτιστη διαδρομή, αφετέρου τον εργοδότη να ελέγχει ανά πάσα στιγμή το σημείο θέσης του οχήματος και τις διαδρομές που ακολούθησε ο εργαζόμενος, προκειμένου να διαπιστώσει εάν ο τελευταίος χρησιμοποίησε το επαγγελματικό όχημα πέρα από επαγγελματικό σκοπό, και για προσωπικό. Αποτελούν, λοιπόν, ένα μέσο εποπτείας¹⁵⁹, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να διαπιστώνει αν και κατά πόσο ο εργαζόμενος εκπληρώνει τα εργασιακά του καθήκοντα, αν χρησιμοποιεί το επαγγελματικό όχημα για ιδιωτικούς σκοπούς καθώς και σε πόσο χρόνο φτάνει στον προορισμό του. Η τοποθέτηση στα οχήματα των εργαζομένων συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού και η καταγραφή πληροφοριών μέσω του συστήματος αυτού, θεωρείται επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, των οποίων η ταυτότητα μπορεί να προσδιοριστεί είτε άμεσα, μέσω του εντοπισμού της θέσης του ίδιου του εργαζόμενου, είτε έμμεσα, μέσω του εντοπισμού της θέσης του οχήματος που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος¹⁶⁰.

Η νομιμότητα της επεξεργασίας μέσω συστημάτων γεωγραφικού εντοπισμού εξετάζεται με βάση τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 ΓΚΠΔ στο πλαίσιο του νόμιμου σκοπού που επιδιώκει ο εργοδότης και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Έτσι, τα συστήματα γεωεντοπισμού πρέπει να είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν μπορεί να επιτυγχάνεται με άλλα ηπιότερα και εξίσου αποτελεσματικά μέσα. Κριτήριο για την προσφορότητα και την αναγκαιότητα της παρακολούθησης μέσω GPS, εν προκειμένω, αποτελεί ο κίνδυνος που ο εργοδότης θέλει να αντιμετωπίσει σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Γι' αυτό, η παρακολούθηση μέσω GPS για παραβάσεις ήσσονος σημασίας εκ μέρους του εργαζόμενου δεν μπορεί να είναι ανεκτή. Σε περίπτωση που η εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού πραγματοποιείται για λόγους ασφαλείας (π.χ. αστυνομικό όχημα), αυτή θα πρέπει να επιδιώκει μόνο την ενίσχυση της ασφάλειας και να μην αφορά τον έλεγχο της συμπεριφοράς του εργαζόμενου¹⁶¹. Η εγκατάσταση GPS σε επαγγελματικά οχήματα δικαιολογείται όταν κρίνεται αναγκαία για την ασφάλεια¹⁶² των εργαζομένων είτε για τη διεξαγωγή επικίνδυνων αποστολών (π.χ. πυρόσβεση, διάσωση) ή όταν αποσκοπεί στη βελτιστοποίηση και οργάνωση της κίνησης των οχημάτων ή στην ανεύρεση βέλτιστης διαδρομής¹⁶³.

Στην ετήσια έκθεσή της του 2014¹⁶⁴, η Αρχή έκρινε πως για να είναι σύννομη η λειτουργία συστήματος γεωεντοπισμού, πρέπει σωρευτικά «ο εργαζόμενος να ακολουθεί μία προκαθορισμένη διαδρομή εντός συγκεκριμένων ωρών εργασίας, να μη χρησιμοποιεί το επαγγελματικό όχημα εκτός των ωρών αυτών, και ο εντοπισμός να λαμβάνει χώρα εντός των ορίων της προκαθορισμένης αυτής διαδρομής». Έτσι, η Αρχή στην απόφαση 165/2014, επέβαλε αυστηρή προειδοποίηση σε φαρμακευτική εταιρεία για την λειτουργία GPS σε οχήματα ιατρικών επισκεπτών, διότι, αφενός, η διαδρομή, η οποία ακολουθείται από τους ιατρικούς επισκέπτες δεν είναι

¹⁵⁸ Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2012, σ. 7.

¹⁵⁹ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 339.

¹⁶⁰ Η ίδια, ό.π., σ. 11, Γνώμη 5/2005 ΟΕ29 για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, σ. 11.

¹⁶¹ Η ίδια, ό.π., σ. 124.

¹⁶² Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 24.

¹⁶³ Η ίδια, ό.π., σ. 125.

¹⁶⁴ Ετήσια έκθεση ΑΠΔΠΧ 2014, 3.8.2 Χρήση συστήματος γεωεντοπισμού σε οχήματα εργαζομένων, σ. 97.

προδιαγεγραμμένη και δε συντρέχει λόγος να είναι, αφού το ζητούμενο είναι η διεκπεραίωση του προγράμματος επισκέψεων στην ημέρα, και, αφετέρου, για τη φύση των υπηρεσιών που παρέχουν οι ιατρικοί επισκέπτες δεν είναι αναγκαίο να γνωρίζει ο εργοδότης τη συνεχή θέση του οχήματος των ιατρικών επισκεπτών¹⁶⁵.

Επιπρόσθετα, ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει τα απαραίτητα μέτρα ασφάλειας για την προστασία δεδομένων, να εφαρμόζει κατάλληλες τεχνικές ψευδωνυμοποίησης ή κρυπτογράφησης και να ενημερώνει τους εργαζομένους για το σκοπό της επεξεργασίας, το είδος των δεδομένων που θα συλλεχθούν, το χρόνο τήρησης τους, και τη διαδικασία άσκησης εκ μέρους του εργαζομένου του δικαιώματος πρόσβασης¹⁶⁶. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω GPS χωρίς προηγούμενη ενημέρωση ή η μυστική παρακολούθηση απαγορεύεται. Περαιτέρω, ο χρόνος τήρησης των δεδομένων δεν θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος από αυτόν που απαιτείται για την επίτευξη του σκοπού επεξεργασίας και γενικότερα, δε θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος του ενός μήνα¹⁶⁷. Σε κάθε περίπτωση, η παρακολούθηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου και η συνακόλουθη αξιολόγηση αυτού βασισμένη στην παρακολούθηση με τεχνικά μέσα, συνιστά υπέρμετρη επεξεργασία και δυσανάλογη με το δικαίωμα του εργαζομένου στην ιδιωτικότητα. Κατά συνέπεια, η Αρχή παρείχε άδεια χρήσης συστημάτων γεωεντοπισμού σε εταιρικά οχήματα του ΟΠΑΠ (απόφαση 162/2014) και σε απορριμματοφόρα του Δήμου Πειραιά (απόφαση 163/2014) υπό την προϋπόθεση ότι, τα οχήματα ακολουθούν προκαθορισμένη διαδρομή και η εγκατάσταση του συστήματος εξυπηρετεί την βελτιστοποίηση της ακολουθούμενης διαδρομής και όχι την παρακολούθηση των εργαζομένων.

Επιπλέον, σύμφωνα με την Αρχή¹⁶⁸, στην έννοια της επεξεργασίας που είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος που επιδιώκει ο εργοδότης, εμπίπτουν οι περιπτώσεις «παρακολούθησης της μεταφοράς ατόμων, ή αγαθών, ή της βελτίωσης διανομής πόρων για υπηρεσίες σε διασκορπισμένες περιοχές, ή όταν επιδιώκεται ένας στόχος που αφορά στην ασφάλεια του ίδιου του εργαζομένου, ή των εμπορευμάτων, ή των οχημάτων, που έχουν ανατεθεί στους εργαζομένους». Αντίθετα, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω συστήματος γεωεντοπισμού κρίνεται υπέρμετρη, όταν ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να οργανώσει τις μετακινήσεις του¹⁶⁹.

Σε μία πιο πρόσφατη απόφασή της (37/2019), η Αρχή απηύθυνε σύσταση σε κατασκευαστική εταιρία προκειμένου να προσαρμόσει τα συστήματα γεωεντοπισμού στις νόμιμες απαιτήσεις που είναι απαραίτητες για τη χρήση τους. Συγκεκριμένα, στην υπό κρίση υπόθεση, η λειτουργία του συστήματος γεωεντοπισμού δεν είχε περιοριστεί αυστηρά εντός του ωραρίου εργασίας, παραβιάζοντας έτσι την αρχή της νόμιμης και αναγκαίας επεξεργασίας των απαραίτητων δεδομένων του εργαζομένου, σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, αφού η επεξεργασία δεδομένων του εργαζομένου εκτός του ωραρίου εργασίας του υπήρξε αντίθετη με τον σκοπό του συστήματος γεωεντοπισμού, δεν ήταν αναγκαία για την επίτευξη των σκοπών του εργοδότη και αφορούσε προσωπικά δεδομένα, μη αναγκαία και συναφή προς τον

¹⁶⁵ Ετήσια έκθεση ΑΠΔΠΧ 2014, 3.8.2 Χρήση συστήματος γεωεντοπισμού σε οχήματα εργαζομένων, σ. 98.

¹⁶⁶ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 340.

¹⁶⁷ Ετήσια έκθεση ΑΠΔΠΧ 2014, 3.8.2 Χρήση συστήματος γεωεντοπισμού σε οχήματα εργαζομένων, σ. 97.

¹⁶⁸ Γνώμη 5/2005 ΟΕ29 για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, σ. 12.

¹⁶⁹ Γνώμη 5/2005 ΟΕ29 για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, σ. 12, Μήτρου Λ., Η προστασία..., σ. 217.

σκοπό της επεξεργασίας. Παράλληλα, ο εργοδότης δεν είχε προηγουμένως ενημερώσει τον εργαζόμενο για τη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων μέσω της λειτουργίας συστήματος γεωεντοπισμού, παραβιάζοντας έτσι την αρχή της θεμιτής επεξεργασίας.

Η εγκατάσταση συστημάτων γεωεντοπισμού δεν παραβιάζει την ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου όταν έχει ως μέριμνα την αποδοτικότερη λειτουργία μιας επιχείρησης μέσω της βελτιστοποίησης των διαδρομών, την ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων μέσω της επέμβασης σε έναν τόπο¹⁷⁰ και τον έλεγχο των δαπανών¹⁷¹ (κόστος καυσίμων και συντήρηση σε σχέση με τις πραγματοποιούμενες χιλιομετρικές αποστάσεις). Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί και για ιδιωτικούς σκοπούς, επαγγελματικό όχημα εξοπλισμένο με σύστημα γεωεντοπισμού, πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα απενεργοποίησης της λειτουργίας του εντοπισμού από τον εργαζόμενο, όταν αυτή δικαιολογείται, όπως, π.χ. σε περίπτωση επίσκεψής του σε γιατρό¹⁷².

Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την ενότητα Ε της παρ. 1 της Οδηγίας 115/2001, «*Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων. Πρέπει επίσης να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται*». Τα παραπάνω εφαρμόζονται και στην περίπτωση των συστημάτων γεωεντοπισμού. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι η νομιμότητα μιας τέτοιας επεξεργασίας μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού δε θα πρέπει να βασίζεται στη συγκατάθεση του εργαζομένου, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί, εν τοις πράγμασι, να διαπραγματευτεί τους όρους εργασίας εξαιτίας της σχέσης εξάρτησης με τον εργοδότη.

¹⁷⁰ Παναγοπούλου– Κουτνατζή Φ., ό.π., σ. 131.

¹⁷¹ ΑΠΔΠΧ απόφαση 163/2014, σ. 7.

¹⁷² Γνώμη 5/2005 ΟΕ29 για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, σ. 12, Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 24.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο - Η τηλεργασία σε καιρό πανδημίας

Η μεγάλη πρόκληση της πανδημίας του κορωνοϊού Covid-19, που επιμένει να πλήττει συνολικά την ανθρωπότητα, έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στον μέχρι σήμερα τρόπο ζωής και ιδίως στον εργασιακό χώρο. Στον εργασιακό χώρο, ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη θεωρείται η υιοθέτηση από πολλούς οργανισμούς και επιχειρήσεις της μεθόδου της τηλεργασίας. Ως τηλεργασία¹⁷³ θεωρείται η εργασία από απόσταση (δηλαδή χωρίς φυσική παρουσία στο χώρο της εργασίας) με χρήση των απαραίτητων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Στην ΠΝΠ/11-03-2020 σχετικά με τα κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού Covid-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του, και συγκεκριμένα στο άρθρο 4 παρ. 2, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του ότι η εργασία που παρέχεται από τον εργαζόμενο στον προβλεπόμενο από την ατομική σύμβαση τόπο εργασίας, θα πραγματοποιείται με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας. Πολλές επιχειρήσεις απολαμβάνουν ήδη τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας, ορισμένα από τα οποία είναι η αύξηση της παραγωγικότητας, η μείωση δαπανών για την επιχείρηση, η ελάττωση των έκτακτων απουσιών των εργαζομένων, κ.τ.λ.

Ωστόσο, η μετάβαση στην τηλεργασία δεν πραγματοποιήθηκε συγκροτημένα, καθώς ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων αποδείχθηκε ελλιπώς προετοιμασμένος, με αποτέλεσμα αυτές να βρίσκονται εκτεθειμένες σε σημαντικούς κινδύνους, ένας από τους βασικότερους είναι η ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων. Η τηλεργασία συνιστά παράλληλα και εξ' αποστάσεως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Η επεξεργασία αυτή, όμως, δεν καλύπτεται από την προστασία που προσφέρει ένα εταιρικό δίκτυο και αυτό διότι οι εργαζόμενοι που έχουν απομακρυσμένη πρόσβαση στην υποδομή του εργοδότη δεν προστατεύονται από τα μέτρα (κυβερνο)ασφάλειας που παρέχονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης¹⁷⁴. Ο κίνδυνος μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης σε προσωπικά δεδομένα εργαζομένων, συνεργατών ή και πελατών, καθώς και ο κίνδυνος υποκλοπής, αλλοίωσης ή καταστροφής των δεδομένων αυτών εμφανίζεται αυξημένος. Για το λόγο αυτό, οι εργοδότες οφείλουν να λαμβάνουν, σύμφωνα με τα άρθρα 24 παρ. 1 και 32 παρ. 1 ΓΚΠΔ, όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που απαιτούνται, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των εν λόγω δεδομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, τον Απρίλιο του 2020, η ΑΠΔΠΧ, με στόχο την ευαισθητοποίηση των υπευθύνων επεξεργασίας, των εκτελούντων την επεξεργασία, των εργαζομένων και γενικότερα του κοινού αναφορικά με τους κινδύνους που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων αλλά, ταυτόχρονα, και τις σχετικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και το Ν. 4624/2019, εξέδωσε Κατευθυντήριες Γραμμές¹⁷⁵ για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας. Κατά την Αρχή, η επιχείρηση που υιοθετεί την τηλεργασία οφείλει να ορίσει και να υποστηρίξει συγκεκριμένες διαδικασίες, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους ως προς την προστασία προσωπικών δεδομένων, οι οποίοι απορρέουν από την τηλεργασία. Η προστασία

¹⁷³ ΑΠΔΠΧ, Δελτίο Τύπου - Κατευθυντήριες Γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας, 15.4.2020, σ. 1.

¹⁷⁴ Κουμεντάκης Σ., Τηλεργασία & προσωπικά δεδομένα: και η ουτοπία (;) της διασφάλισής τους, <https://www.makthes.gr/tilergasia-prosopika-dedomena-kai-i-oytopia-tis-diasfalisis-toys-276454>.

¹⁷⁵ ΑΠΔΠΧ, Δελτίο Τύπου - Κατευθυντήριες Γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας, 15.4.2020.

προσωπικών δεδομένων κρίνεται επιτακτική, λαμβάνοντας υπόψη τα δυσδιάκριτα όρια μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, ο οποίος, λόγω του γεγονότος ότι βρίσκεται στο σπίτι του, έχει μεγαλύτερη προσδοκία για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής. Ταυτόχρονα, η επιχείρηση οφείλει να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους εργαζομένους στην εφαρμογή των διαδικασιών αυτών.

Τα μέτρα που προτείνονται από την Αρχή αφορούν κυρίως την πρόσβαση στο διαδίκτυο, τη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ ανταλλαγής μηνυμάτων, τη χρήση τερματικής συσκευής/ αποθηκευτικών μέσων και τον τρόπο πραγματοποίησης τηλεδιασκέψεων. Πιο αναλυτικά, συστήνονται:

Α) Ως προς την πρόσβαση στο Διαδίκτυο: λήψη μέτρων κατά την απομακρυσμένη πρόσβαση, εικονικό ιδιωτικό δίκτυο με κρυπτογράφηση και αυθεντικοποίηση, χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου με ισχυρό κωδικό, αποφυγή αποθήκευσης αρχείων σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης, κ.ά.

Β) Ως προς τη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ ανταλλαγής μηνυμάτων: χρήση επαγγελματικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης, εκτίμηση χαρακτηριστικών ασφαλείας, π.χ. κρυπτογράφηση, κ.ά.

Γ) Ως προς τη χρήση τερματικής συσκευής/ αποθηκευτικών μέσων: πρόσφατες ενημερώσεις λογισμικού, εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντιϊικού προγράμματος, λήψη αντιγράφων ασφαλείας από τον φορέα, κλείδωμα συσκευής, κ.ά.

Δ) Ως προς την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων: αξιολόγηση πλατφόρμας προς χρήση, κρυπτογράφηση, προστασία συνδέσμου για τηλεδιάσκεψη, κ.ά.

Επιπλέον, το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων εξέδωσαν μία σειρά από συστάσεις προς όσους εργάζονται από το σπίτι, αναφορικά με την ασφάλεια των οικιακών δικτύων και του σχετικού εξοπλισμού, μεταξύ των οποίων η χρήση εφαρμογών που παρέχουν πλήρη κρυπτογράφηση στην επικοινωνία για την αποστολή ευαίσθητων πληροφοριών, η χρήση ισχυρών κωδικών πρόσβασης και λογισμικού προστασίας στον οικείο εξοπλισμό, κ.ά.

Η τηλεργασία, τις περισσότερες φορές, συνεπάγεται και ηλεκτρονική παρακολούθηση του εργαζομένου από τον εργοδότη του. Επί παραδείγματι, προγράμματα που χρησιμοποιούνται για τηλεδιασκέψεις, δίνουν τη δυνατότητα στον εργοδότη να εγγράψει ψηφιακά την επικοινωνία του με τους τηλεεργαζομένους, με αποτέλεσμα να καταγράφεται η φωνή τους, το πρόσωπό τους, η συμπεριφορά τους, η οικία τους, όπως αποτυπώνεται στην κάμερα. Πέραν τούτου, ο εργοδότης μπορεί να προβεί με ψηφιακό τρόπο σε ανάλυση της προσοχής¹⁷⁶ που επιδεικνύουν οι συμμετέχοντες τηλεεργαζόμενοι στην τηλεδιάσκεψη. Η νομιμότητα της επεξεργασίας της κάθε περίπτωσης πρέπει να εξετάζεται πάντα με βάση τις ισχύουσες κατά το ΓΚΠΔ και Ν. 14624/2019 διατάξεις, με ιδιαίτερη έμφαση στα άρθρα 5 και 6 ΓΚΠΔ, καθώς και με βάση τις Οδηγίες της Αρχής και τη Νομολογία.

Τέλος, οι επιχειρήσεις, προσπαθώντας να περιορίσουν τον κίνδυνο για τα προσωπικά δεδομένα, ενδέχεται να λάβουν δυσανάλογα, και κατά συνέπεια μη νόμιμα, μέτρα προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Συγκεκριμένα, μπορεί να θεωρήσουν δικαιολογημένη τη χρήση λογισμικού¹⁷⁷, το οποίο έχει τη δυνατότητα καταγραφής της ακολουθίας χαρακτήρων πληκτρολογίου και των κινήσεων του

¹⁷⁶ Κορωνάιος Α., Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας- Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα, <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>.

¹⁷⁷ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 19.

ποντικιού, καταγραφής στιγμιότυπων οθόνης, καταγραφής των χρησιμοποιούμενων εφαρμογών (και του χρόνου χρήσης τους) και, σε συμβατές συσκευές, ενεργοποίησης διαδικτυακών καμερών και συλλογής του μαγνητοσκοπημένου υλικού. Οι εν λόγω τεχνολογίες, αν και είναι ευρέως διαθέσιμες, οδηγούν σε δυσανάλογη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Έτσι, θεωρείται εξαιρετικά απίθανο¹⁷⁸ να έχει ο εργοδότης νομική βάση στο πλαίσιο εννόμου συμφέροντός του για τέτοιου είδους επεξεργασίες προσωπικών δεδομένων.

¹⁷⁸ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 19.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6⁰ - Αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων και κατάρτιση προφίλ στις εργασιακές σχέσεις

Πολύ συχνά, πλέον, οι εργοδότες καταφεύγουν σε ένα σύγχρονο τρόπο αξιολόγησης των πτυχών της προσωπικότητας και της ικανότητας των εργαζομένων με χρησιμοποίηση σύγχρονης τεχνολογίας, που δίνει τη δυνατότητα σχηματισμού αποφάσεων με αυτόματο τρόπο, οι οποίες βασίζονται στα στοιχεία που έχουν ενσωματωθεί στον οικείο αλγόριθμο¹⁷⁹. Αυτή η ικανότητα λήψης αποφάσεων με τεχνολογικά μέσα και χωρίς τη συμμετοχή ανθρώπου ονομάζεται αυτοματοποιημένη επεξεργασία. Οι αυτοματοποιημένες αποφάσεις μπορούν να βασίζονται στη συλλογή δεδομένων από φυσικά πρόσωπα (π.χ. μέσω ερωτηματολογίου), στη συλλογή δεδομένων μέσω μίας εφαρμογής (π.χ. δεδομένα τοποθεσίας), στην εξαγωγή δεδομένων από ένα προφίλ που έχει ήδη δημιουργηθεί¹⁸⁰ (π.χ. με τη βαθμολόγηση πιστοληπτικής ικανότητας), κ.τ.λ. Οι αποφάσεις αυτές του εργοδότη, ουσιαστικά, υποκαθιστούν την παραδοσιακή προσωπική αξιολόγηση.

Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία στις εργασιακές σχέσεις συμβάλλει στην αμερόληπτη και αντικειμενική κρίση του εργοδότη. Ωστόσο, εγκυμονεί κινδύνους αυθαίρετων αξιολογήσεων των εργαζομένων. Ορισμένες από αυτές συνθέτουν το προφίλ των εργαζομένων με αυθαίρετες κρίσεις, αν είναι ελλιπής ο έλεγχος στα καταχωρημένα στοιχεία που τροφοδοτούν το όλο σύστημα επεξεργασίας¹⁸¹. Συνεπώς, η αυτοματοποιημένη επεξεργασία περιλαμβάνει την κατάρτιση προφίλ. Στο άρθρο 4 σημείο 4 ΓΚΠΔ ορίζεται η κατάρτιση προφίλ: *«οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου»*. Η κατάρτιση προφίλ, λοιπόν, βασίζεται σε 3 στοιχεία¹⁸²: α) πρέπει να είναι μία αυτοματοποιημένη μορφή επεξεργασίας, β) πρέπει να αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, και γ) στόχος της κατάρτισης προφίλ πρέπει να είναι η αξιολόγηση προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου. Ο εργοδότης, προκειμένου να διασφαλίσει την αποτελεσματικότερη λειτουργία της επιχείρησής του, έχει έντονο συμφέρον για την κατάρτιση προφίλ, γιατί αυτό αντικατοπτρίζει όλες τις δυνατότητες των εργαζομένων.

Στο άρθρο 22 παρ. 1 ΓΚΠΔ, κατοχυρώνεται ρητά το δικαίωμα κάθε υποκειμένου, είτε ως υποψηφίου¹⁸³ προς εργασία είτε ως εργαζομένου, να μην υπόκειται σε αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ. Το άρθρο 22 παρ. 1 ΓΚΠΔ εφαρμόζεται για αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά βάση αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και με την προϋπόθεση ότι παράγουν έννομα αποτελέσματα που αφορούν τον εργαζόμενο ή τον επηρεάζουν σημαντικά με

¹⁷⁹ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 128-129.

¹⁸⁰ ΟΕ29 (αναθ. 2/2018), Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679, σ. 9.

¹⁸¹ Κουκιάδης Δ., σ. 129.

¹⁸² Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 177.

¹⁸³ Η αιτ. σκ. 71 ΓΚΠΔ αναφέρεται ρητά και στις πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση.

παρόμοιο τρόπο¹⁸⁴. Αν δεν πρόκειται για αποκλειστικά αυτοματοποιημένη επεξεργασία, ο εργαζόμενος διατηρεί τη δυνατότητα προστασίας του με την άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης¹⁸⁵ (αρ. 21 ΓΚΠΔ).

Στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου προβλέπονται εξαιρέσεις από την προστασία έναντι αποκλειστικά αυτοματοποιημένης ατομικής λήψης αποφάσεων σε βάρος του εργαζομένου, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, εφόσον η εν λόγω επεξεργασία:

Α) Είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα¹⁸⁶ αποτελεί η αποστολή δεκάδων χιλιάδων αιτήσεων σε μία επιχείρηση για κάλυψη κενής θέσης εργασίας. Λόγω του εξαιρετικά μεγάλου όγκου αιτήσεων, η επιχείρηση, προκειμένου να προσδιορίσει τους κατάλληλους υποψηφίους, μπορεί να χρησιμοποιήσει πλήρως αυτοματοποιημένα μέσα για να αποκλείσει τις αιτήσεις που δεν παρουσιάζουν συνάφεια. Σε αυτή την περίπτωση, η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων μπορεί να είναι απαραίτητη για τη σύνταξη ενός καταλόγου, ο οποίος θα περιλαμβάνει τους κατάλληλους υποψηφίους, με σκοπό τη σύναψη σύμβασης με ένα υποκείμενο δεδομένων.

Β) Επιτρέπεται από το Δίκαιο της Ένωσης ή το Δίκαιο κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και το οποίο προβλέπει επίσης κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων, ή

Γ) Βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου. Η συγκατάθεση πρέπει να είναι ελεύθερη, όμως, λόγω της σχέσης εξάρτησης του εργαζομένου, θεωρείται αναμφίβολη και δεν επαρκεί ως εγγύηση για αυτοματοποιημένη επεξεργασία στο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων¹⁸⁷. Για το λόγο αυτό, σημασία για το επιτρεπτό της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας στις εργασιακές σχέσεις, παρουσιάζουν οι δύο πρώτες περιπτώσεις (Α και Β).

Στις δύο περιπτώσεις αυτοματοποιημένης επεξεργασίας χωρίς συγκατάθεση (άρθρο 22 παρ. 3 ΓΚΠΔ), ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα που να διασφαλίζουν τα δικαιώματα, τις ελευθερίες και τα έννομα συμφέροντα των εργαζομένων¹⁸⁸. Στην αιτ. σκ. 71 ΓΚΠΔ αναφέρεται ότι η επεξεργασία αυτή θα πρέπει «να υπόκειται σε κατάλληλες εγγυήσεις, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν ειδική ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων και το δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, το δικαίωμα διατύπωσης της άποψής του, το δικαίωμα να λάβει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης και το δικαίωμα αμφισβήτησης της απόφασης». Τέτοιες εγγυήσεις¹⁸⁹ συνιστούν, ενδεικτικά, οι τακτικοί έλεγχοι διασφάλισης ποιότητας των συστημάτων επεξεργασίας προκειμένου να διασφαλίζεται η δίκαιη και χωρίς διακρίσεις αντιμετώπιση των εργαζομένων, η χρήση τεχνικών ανωνυμοποίησης ή ψευδωνυμοποίησης στο πλαίσιο της κατάρτισης προφίλ, συγκεκριμένα μέτρα ώστε η ελαχιστοποίηση δεδομένων να περιλαμβάνει σαφείς περιόδους διατήρησης των προφίλ και τυχόν δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται κατά τη δημιουργία των προφίλ, κ.τ.λ.

¹⁸⁴ Ζωγραφόπουλος Δ., ό.π., σ. 184.

¹⁸⁵ Κουκιάδης Δ., σ. 130.

¹⁸⁶ ΟΕ29 (αναθ. 2/2018), Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679, σ. 28.

¹⁸⁷ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 132.

¹⁸⁸ Ο ίδιος, ό.π., σ. 133.

¹⁸⁹ ΟΕ29 (αναθ. 2/2018), Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679, σ. 39-40.

Μετά την ολοκλήρωση της επεξεργασίας και τη λήψη σχετικής απόφασης, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αμφισβητήσει τα πορίσματα της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας (άρθρο 22 παρ. 3 ΓΚΠΔ). Το δικαίωμα αυτό δεν αφορά αποκλειστικά τους ενδιαφερόμενους ως υποκείμενα εργαζομένους αλλά και τους εκπροσώπους των εργαζομένων αυτών σε συλλογικό επίπεδο¹⁹⁰.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 4 ΓΚΠΔ, όσον αφορά την αυτοματοποιημένη επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, αυτή είναι σύννομη μόνο όταν ο εργαζόμενος έχει παράσχει ρητή συγκατάθεση για την επεξεργασία τους, όπως ορίζει το άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. α) ή όταν συντρέχει αναγκαιότητα της επεξεργασίας για λόγους ουσιαστικού δημοσίου συμφέροντος, όπως ορίζει το άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ. ζ), υπό την προϋπόθεση να υφίστανται πάλι κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του εργαζομένου.

¹⁹⁰ Ζωγραφόπουλος Δ., ό.π., σ. 185.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7⁰ - Η έννομη προστασία του εργαζομένου ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων

7.1 Αστικές κυρώσεις

Ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων του λόγω παράνομης επεξεργασίας, έχει, σύμφωνα με το άρθρο 79 παρ. 1 ΓΚΠΔ, δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής¹⁹¹. Συγκεκριμένα, η παράνομη επεξεργασία προσωπικών του δεδομένων δημιουργεί αστική ευθύνη, που είναι αποκαταστατική και αποζημιωτική (αδικοπραξία). Η αστική αποζημιωτική ευθύνη ρυθμίζεται στη διάταξη του άρθρου 82 ΓΚΠΔ. Σύμφωνα με την παρ. 1 του ως άνω άρθρου, ο εργαζόμενος, ο οποίος «υπέστη υλική ή μη υλική ζημία ως αποτέλεσμα παράβασης του Κανονισμού, δικαιούται αποζημίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία για τη ζημία που υπέστη». Με βάση την παρ. 2 του άρθρου 82 ΓΚΠΔ, ως αστικός υπεύθυνος, πέρα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, ορίζεται και ο εκτελών την επεξεργασία, εφόσον έχει παραβιάσει τις απορρέουσες από τον Κανονισμό υποχρεώσεις του. Κατά την παρ. 3 του ίδιου άρθρου, η ευθύνη προς αποζημίωση είναι νόθος αντικειμενική¹⁹², καθώς προβλέπεται απαλλαγή του υπεύθυνου και του εκτελούντος την επεξεργασία, εάν αποδείξουν ότι δε φέρουν καμία ευθύνη για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας. Επιπλέον, η ευθύνη από παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου θα μπορούσε να στοιχειοθετηθεί και στις γενικές διατάξεις του αστικού Δικαίου και πρωτίστως στις διατάξεις περί προστασίας της προσωπικότητας των άρθρων 57-59 ΑΚ και στις λοιπές διατάξεις περί αδικοπρακτικής ευθύνης (άρθρα 914 επ. ΑΚ). Με βάση τα άρθρα 57-59 ΑΚ, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον.

Ακόμη, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος συνδέεται με ενοχική σχέση με τον εργοδότη, συνεπάγεται και την ενδοσυμβατική ευθύνη του τελευταίου σε περίπτωση μη σύννομης επεξεργασίας (άρθρα 648 επ. ΑΚ). Ενδεικτικές περιπτώσεις παράνομης επεξεργασίας που συνιστούν παραβιάσεις ενοχικών υποχρεώσεων του εργοδότη είναι, για παράδειγμα, η παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας ή η παραβίαση της υποχρέωσης ίσης μεταχείρισης, όταν δηλαδή ο εργοδότης χρησιμοποιεί διαφορετικά κριτήρια χωρίς λόγο¹⁹³. Όταν η παράνομη επεξεργασία έχει ως αποτέλεσμα να καταλήγει ο εργοδότης σε αποφάσεις που βλάπτουν τα δικαιώματα του εργαζομένου (π.χ. παράλειψη προαγωγής), τότε ο εργαζόμενος, πέρα από το δικαίωμά του για αξίωση αποζημίωσης, έχει και δικαίωμα αξίωσης ακυρότητας της συγκεκριμένης απόφασης¹⁹⁴. Τέλος, ο εργαζόμενος δικαιούται να ασκήσει τα αντίστοιχα δικαιώματά του με βάση τις οικίες διατάξεις του εργατικού Δικαίου. Επί παραδείγματι, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει σύμβαση ορισμένου χρόνου, υπό την προϋπόθεση ότι η παράνομη επεξεργασία συνιστά σπουδαίο λόγο¹⁹⁵ κατά το άρθρο 672 ΑΚ.

¹⁹¹ Όπως έχει ήδη διατυπωθεί και παραπάνω (Κεφ. 1.5), ο εργαζόμενος μπορεί να αναθέσει την άσκηση των δικαιωμάτων του που ορίζονται στα άρθρα 77, 78, 79, 82 ΓΚΠΔ, στους φορείς γενικού συμφέροντος που ορίζει το άρθρο 80 παρ. 1 ΓΚΠΔ.

¹⁹² Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 320.

¹⁹³ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 150.

¹⁹⁴ Ο ίδιος, ό.π., σ. 150.

¹⁹⁵ Δούκα Β, ό.π., σ. 282.

Περαιτέρω, ο Ν. 4624/2019, στο άρθρο 40 παρ. 1, θίγει και θέματα αρμοδιότητας για την εκδίκαση των αγωγών του υποκειμένου των δεδομένων κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία λόγω παραβίασης των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων. Οι αγωγές αυτές εισάγονται στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία έχει την εγκατάστασή του, είτε στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου, το υποκείμενο έχει τη συνήθη διαμονή του.

7.2 Διοικητικές κυρώσεις

Η αρχική διοικητική κύρωση ανήκει στην Αρχή, η οποία ως δέκτης της καταγγελίας, κατά το άρθρο 77 ΓΚΠΔ, αποκτά άμεση γνώση των παραβάσεων¹⁹⁶. Σύμφωνα με το άρθρο 77 παρ. 1 ΓΚΠΔ, ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, έχει το δικαίωμα να υποβάλλει καταγγελία σε εποπτική αρχή, εφόσον θεωρεί ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν είναι παράνομη. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 78 παρ. 1 ΓΚΠΔ, έχει το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης εποπτικής αρχής που τον αφορά. Ο εργαζόμενος διατηρεί το ίδιο δικαίωμα και σε περίπτωση παράλειψης της Αρχής να εξετάσει την τυχόν καταγγελία που υποβλήθηκε ή σε περίπτωση παράλειψης της Αρχής να τον ενημερώσει για την πρόοδο ή την έκβαση της καταγγελίας (άρθρο 78 παρ. 2 ΓΚΠΔ). Η ως άνω προσφυγή εκδικάζεται στη χώρα μας από το Συμβούλιο της Επικρατείας (άρθρο 20 παρ. 1 Ν. 4624/2019).

Το άρθρο 83 ΓΚΠΔ προβλέπει τους γενικούς όρους επιβολής διοικητικών προστίμων ως διοικητικές κυρώσεις, η επιβολή των οποίων πρέπει να είναι για κάθε μεμονωμένη περίπτωση αποτελεσματική, αναλογική και να λειτουργεί αποτρεπτικά (άρθρο 83 παρ. 1 ΓΚΠΔ). Η αποτρεπτική επιβολή των προστίμων δεν αφορά μόνο την πρόληψη και συμμόρφωση του παραβάτη προς τις επιταγές του ΓΚΠΔ, αλλά αναπτύσσει και γενικοπροληπτική¹⁹⁷ λειτουργία, η οποία περιορίζεται από την αρχή της αναλογικότητας.

Σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου και την αιτ. σκ. 148 ΓΚΠΔ, τα διοικητικά πρόστιμα επιβάλλονται επιπρόσθετα ή αντί των διορθωτικών μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 58 παρ. 2 ΓΚΠΔ. Οι κυρώσεις, κατ' άρθρο 58 παρ. 2 ΓΚΠΔ, μπορεί να είναι η προειδοποίηση για πιθανολόγηση μελλοντικής παράβασης, η επίπληξη, η εντολή συμμόρφωσης, η επιβολή προστίμου, κ.τ.λ. Ειδικότερα, για τον προσδιορισμό των διοικητικών προστίμων, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα επιμέρους κριτήρια που συγκεντρώνονται στο άρθρο 83 παρ. 2 ΓΚΠΔ, όπως είναι η φύση και η βαρύτητα της παράβασης, η διάρκεια της παράβασης, τυχόν σχετικές προηγούμενες παραβάσεις, κ.τ.λ. Τα πρόστιμα στις σχέσεις εργασίας βαρύνουν τον εργοδότη ως υπεύθυνο επεξεργασίας και με ορισμένες προϋποθέσεις και τον εκτελούντα την επεξεργασία¹⁹⁸ (άρθρο 83 παρ. 3, 4 στοιχ. α) ΓΚΠΔ).

Πιο πέρα, στις παρ. 4 και 5 του ως άνω άρθρου, ο Κανονισμός διαφοροποιεί το ύψος του προστίμου για την περίπτωση επιχειρήσεων, για τις οποίες λαμβάνεται

¹⁹⁶ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 143.

¹⁹⁷ Κανελλοπούλου- Μπότη Μ., Κυρώσεις από την προσβολή προσωπικών δεδομένων σε Κοτσαλή Λ., Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σ. 409, Κόμνιος Κ., Οι γενικοί όροι επιβολής διοικητικών προστίμων κατά το Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων. Συμβολή στην ερμηνεία του άρθρου 83 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, ΔιΜΕΕ 4/2017, σ. 504.

¹⁹⁸ Κουκιάδης Δ., ό.π., σ. 145.

υπόψη ο συνολικός παγκόσμιος ετήσιος κύκλος εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, με ανώτατο όριο το 2% ή το 4%, ανάλογα με την παραβιαζόμενη διάταξη. Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, εξ' αντιδιαστολής του άρθρου 39 παρ. 1 Ν. 4624/2019, συνάγεται ερμηνευτικά ότι δεν υπάρχουν όρια προστίμων για τους οργανισμούς εκτός δημοσίου τομέα¹⁹⁹. Συνεπώς, για τον ιδιωτικό τομέα εφαρμόζονται κανονικά τα προβλεπόμενα υψηλά πρόστιμα του άρθρου 83 ΓΚΠΔ.

7.3 Ποινικές κυρώσεις

Στο άρθρο 84 ΓΚΠΔ προβλέπεται η δυνατότητα των κρατών μελών να θεσπίζουν κυρώσεις, ιδίως για παραβάσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο διοικητικών προστίμων. Σχετικά, στην αιτ. σκ. 149 του Κανονισμού, προβλέπεται ότι τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ποινικές κυρώσεις για παραβάσεις του Κανονισμού και για παραβάσεις των εθνικών κανόνων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή και εντός των ορίων του.

Ο εκτελεστικός του ΓΚΠΔ Ν. 4624/2019 εισήγαγε με το άρθρο 38 την ευρύτερη δυνατή ποινικοποίηση της παραβίασης προσωπικών δεδομένων²⁰⁰. Το βασικό αδίκημα είναι αυτό της χωρίς δικαίωμα πρόσβασης σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της επεξεργασίας αυτών (άρθρο 38 παρ. 1 Ν. 4624/2019), για το οποίο προβλέπεται φυλάκιση μέχρι ενός έτους, ενώ παράλληλα προβλέπονται και επιβαρυντικές περιπτώσεις στις λοιπές διατάξεις²⁰¹. Στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου προβλέπεται δυνατότητα φυλάκισης ακόμη και μεγαλύτερη του ενός έτους για το βαρύτερο έγκλημα της κοινολόγησης δεδομένων σε τρίτους²⁰². Στη συνέχεια, στην παρ. 3 του άρθρου 38 Ν. 4624/2019 προβλέπεται δυνατότητα φυλάκισης τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, για τη διακεκριμένη περίπτωση στην οποία η προηγούμενη πράξη αφορά δεδομένα ειδικών κατηγοριών. Τέλος, στις παρ. 4 και 5 του ως άνω άρθρου προβλέπονται δύο κακουργηματικές μορφές παραβίασης. Στην παρ. 4 προβλέπεται κάθειρξη μέχρι δέκα ετών για την περίπτωση που ο υπαίτιος είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον μεγάλο παράνομο περιουσιακό όφελος ή ζημία [άνω των εκατό είκοσι χιλιάδων (120.000) ευρώ], ενώ στην παρ. 5 προβλέπεται κάθειρξη και χρηματική ποινή έως τριακόσιες χιλιάδες (300.000) ευρώ στην περίπτωση που από τις εν λόγω πράξεις προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια.

¹⁹⁹ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 272.

²⁰⁰ Χριστοδούλου Κ., ό.π., σ. 164

²⁰¹ Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σ. 330.

²⁰² Χριστοδούλου Κ., ό.π., σ. 164.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος δίνει τη δυνατότητα σε έναν εργοδότη να εφαρμόσει καινοτόμα λογισμικά εργαλεία, τεχνικές προστασίας ασφάλειας συστημάτων και συστήματα βιντεοεπιτήρησης με κάμερες κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, προκειμένου να ελέγχει την τήρηση των υποχρεώσεων των εργαζομένων, να παρακολουθεί την ποιότητα της εργασιακής απόδοσης και να διαχειρίζεται τις δαπάνες της επιχείρησης. Πέρα από τις κάμερες κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, παρόμοια συστήματα καταγράφουν τις ψηφιακές επικοινωνίες και τη συμπεριφορά των εργαζομένων, όπως, για παράδειγμα, αναρτήσεις τους σε κοινωνικά δίκτυα ή ιστορικό επισκέψεων σε διαδικτυακές ιστοσελίδες. Στα εξελιγμένα συστήματα εντοπισμού και αναγνώρισης περιλαμβάνονται η χρήση βιομετρικών μεθόδων αναγνώρισης και ταυτοποίησης με δακτυλικά αποτυπώματα, αναγνώριση προσώπου, γεωμετρία της παλάμης, βιομετρικές κάρτες, κ.τ.λ., καθώς και η χρήση συστημάτων γεωγραφικού εντοπισμού²⁰³. Από την αξιοποίηση της νέας αυτής τεχνολογίας που χρησιμοποιείται για τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ο εργαζόμενος, από ενεργητικό συντελεστή της παραγωγικής διαδικασίας, καθίσταται αντικείμενο ελέγχου και επιτήρησης κατά την ώρα παροχής εργασίας²⁰⁴.

Βάσει του ισχύοντος Κανονισμού και του Ν. 4624/2019, ο εργοδότης μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων μόνο για νόμιμους σκοπούς, οι οποίοι στηρίζονται σε υπέρτερο έννομο συμφέρον του και τελούν πάντα υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι να μην υπάρχει αντικειμενική δυνατότητα χρήσης ηπιότερων εναλλακτικών τεχνολογικών μέσων, λιγότερο διεισδυτικών και απειλητικών για την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και να σταθμίζονται κάθε φορά, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, τα εκατέρωθεν συγκρουόμενα δικαιώματα, δηλαδή, αφενός, το διευθυντικό δικαίωμα, η ιδιοκτησία του εργοδότη και η ασφάλεια στο χώρο εργασίας και, αφετέρου, η ιδιωτικότητα και ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός των εργαζομένων.

Επιπλέον, λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών και της σχέσης εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη, προτιμάται ως νομική βάση της επεξεργασίας το έννομο συμφέρον του εργοδότη και όχι η συγκατάθεση του εργαζομένου, διότι, στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων, η συγκατάθεση δεν μπορεί να θεωρηθεί ελεύθερη, πλην ορισμένων εξαιρετικών περιπτώσεων. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να πραγματοποιείται έλεγχος αναλογικότητας και αναγκαιότητας, ούτως ώστε να εξετάζεται αν όλα τα δεδομένα είναι απαραίτητα, αν η εν λόγω επεξεργασία υποσκελίζει το δικαίωμα ιδιωτικότητας που έχουν οι εργαζόμενοι και στο χώρο εργασίας και ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν για να διασφαλίζεται ότι οι παραβάσεις του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή περιορίζονται στο ελάχιστο αναγκαίο. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται με σαφή τρόπο για την παρακολούθησή τους, τους σκοπούς και τις συνθήκες αυτής της παρακολούθησης και το δικαίωμα πρόσβασής τους στα δεδομένα που συλλέγονται από την παρακολούθηση.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 88 παρ. 1 ΓΚΠΔ, δίνεται η δυνατότητα στον εθνικό νομοθέτη να θεσπίζει ειδικούς κανόνες για την πληρέστερη διασφάλιση προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων, κυρίως της

²⁰³ Κανέλλος Λ., ό.π., σ. 247.

²⁰⁴ Λαδάς Δ., ό.π., σ. 315.

εξασφάλισης μιας σφαίρας ιδιωτικότητας. Έτσι, ο εθνικός νομοθέτης στο άρθρο 27 Ν. 4624/2019, φρόντισε να αναφερθεί στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης, ωστόσο, όμως, περιορίστηκε σε βασικές διατυπώσεις, καθιστώντας, με αυτόν τον τρόπο, επιβεβλημένη την ανάγκη διαμόρφωσης ενός ειδικότερου ρυθμιστικού πλαισίου σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, κρίνεται αναγκαία η εξειδίκευση των γενικών κανόνων επεξεργασίας μέσα από ένα ειδικότερο ρυθμιστικό πλαίσιο, ώστε να λαμβάνεται υπόψη το ιδιαίτερο περιβάλλον της επεξεργασίας και να εξασφαλίζεται ότι το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού των εργαζομένων δε θα αναιρείται από την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων²⁰⁵.

²⁰⁵ Μήτρου Λ., *Ιδιωτικότητα...*, σ. 156.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη 2016.
2. Αναστασόπουλος Δ., Η ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, σ. 421 επ., Νομική Βιβλιοθήκη 2016.
3. Αρκουλή Κ., Προστασία προσωπικών δεδομένων στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, Νομική Βιβλιοθήκη 2010.
4. Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2011.
5. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 4^η έκδ., Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2019.
6. Ζωγραφόπουλος Δ., Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
7. Ιγγλεζάκης Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις INTERACTIVE BOOKS 2020.
8. Κανελλοπούλου – Μπότη Μ., Κυρώσεις από την προσβολή προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, σ. 403 επ., Νομική Βιβλιοθήκη 2016.
9. Κανέλλος Λ., The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη 2020.
10. Κοτσαλής Λ., (επιμ.), Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, Νομική Βιβλιοθήκη 2016.
11. Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2019.
12. Λαδάς Δ., Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
13. Λαδάς Δ., Το Δικαίωμα της Προσωπικότητας του Εργαζομένου: Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης, Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
14. Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, σ. 191 επ., Νομική Βιβλιοθήκη 2016.
15. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2012.
16. Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, Αντ. Ν. Σάκκουλας Αθήνα – Κομοτηνή 2006.
17. Σιδέρης Δ., Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018.

18. Τάσσης Σπ., Τεχνολογία και Ιδιωτικότητα, σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, σ. 327 επ., Νομική Βιβλιοθήκη 2016.
19. Τσαντίλας Π., Πρόσβαση και έλεγχος του εργοδότη στους Η/Υ των εργαζομένων του, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
20. Χριστοδούλου Κ., Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη 2020.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. Δούκα Β., Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, σ. 641 επ.
2. Ζαπριάνος Ν., Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον χώρο εργασίας, ΔιΜΜΕ 4/2019, σ. 521.
3. Ιγγλεζάκης Ι., Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΜΕ 1/2005, σ. 55.
4. Κόμνιος Κ., Οι γενικοί όροι επιβολής διοικητικών προστίμων κατά το Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων. Συμβολή στην ερμηνεία του άρθρου 83 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, ΔιΜΜΕ 4/2017, σ. 502 επ.
5. Λεμπέση Δ., Γενικός Ευρωπαϊκός Κανονισμός για την προστασία προσωπικών δεδομένων (ΕΕ 2016/679) – Κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ - Συγκριτική μελέτη, ΔΕΝ 2018, σ. 497 επ.
6. Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σ. 137 επ.
7. Περράκη Π., Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η εργασιακή σχέση, ΔΕΕ, 3/2016.
8. Σκαλίδης Χ., Ζητήματα από την επιχειρησιακή κυβερνοπαρακολούθηση προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, ΔιΜΜΕ 3/2007, σ. 369.
9. Σκόνδρα Μ., Συστήματα βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΜΕ 1/2020, σ. 45.
10. Τάσσης Σ., ΕΔΔΑ απόφ. της 12.1.2016, Barbulescu κατά Ρουμανίας, προσφ. Νο 61496/2008, [Ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο. Αρχή αναλογικότητας], ΔιΜΜΕ 4/2015, σ. 642.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Κουμεντάκης Σ., Τηλεργασία & προσωπικά δεδομένα: και η ουτοπία (;) της διασφάλισής τους, <https://www.makthes.gr/tilergasia-prosopika-dedomena-kai-i-oytopia-tis-diasfalisis-toys-276454>.
2. Κορωναίος Α., Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας- Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα, <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>.