

■ **ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ
«ΚΥΒΕΡΝΟΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ»
ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Χάρις Ε. Σκαλίδη
Δικηγόρος, DEA, Paris IX

Α. Η πραγματικότητα της κυβερνοπαρακούθησης

Ι. Σύγχρονες τεχνικές

1. Το «φαινόμενο ίντερνετ» αγγίζει πλέον όλο τον κόσμο των επιχειρήσεων, φέροντας σε αντίθεση τα δικαιώματα της επιχείρησης – εργοδότης με αυτά του εργαζόμενου.

Η επιχείρηση, θέτοντας το διαδίκτυο στη διάθεση των μελών της, σκοπεύει στα καλύτερα αποτελέσματα αυτής. Δεν μπορεί, έτσι, να ανεχθεί μια προσωπική χρήση παρατεταμένη, παράνομη ή επικύνδινη για τα πληροφοριακά συστήματα.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια, γενικεύονται στις επιχειρήσεις οι τεχνικές επιτήρησης της χρήσης του διαδικτύου ή αλλιώς η *κυβερνοπαρακολούθηση*¹. Σύμφωνα με μελέτες, περίπου το 67% των αμερικανικών επιχειρήσεων χρησιμοποιούν ένα ηλεκτρονικό μέσο για να ελέγχουν τους εργαζόμενους, ενώ το 45% «κατασκοπεύουν» το ηλεκτρονικό τους ταχυδρομείο. Την τάση αυτή έχουν ήδη αρχίσει να ακολουθούν και ευρωπαϊκές επιχειρήσεις. Στις Η.Π.Α, οι εταιρίες Compaq και Xerox απέλυσαν συνολικά είκοσι εργαζομένους, μόλις ανακάλυψαν ότι οι τελευταίοι συμβουλευόνταν πορνογραφικές ιστοσελίδες εν ώρα εργασίας.

2. Η πιο απλή τεχνική συνίσταται στον έλεγχο του υπολογιστή του εργαζόμενου των τελευταίων ιστοσελίδων που επισκέφτηκε, οι οποίες αποθηκεύονται αυτόματα στη μνήμη του server. Εξάλλου, το ίδιο το λογισμικό, που χρησιμοποιούμε για τη σύνδεση στο διαδίκτυο, περιέχει το λεγόμενο «Ιστορικό», χάρη στο οποίο είναι εύκολο να προσδιοριστεί η χρήση του υπολογιστή. Ακόμη και αν κάποιος διαγράψει τα στοιχεία που εκεί περιέχονται και πάλι με μια πολύ απλή ρύθμιση του λογισμικού, μπορείς να ελέγξεις το περιεχόμενο της κρυφής μνήμης και συνάμα των ιστοσελίδων.

Κάποιες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν λογισμικά που εμποδίζουν την πρόσβαση σε «ανεπιθύμητες» ιστοσελίδες. Η ταχύτητα, όμως, με την οποία εμφανίζονται οι ιστοσελί-

1. Βλ. τον όρο σε *Μήτρου*, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, σε *Δόνου, Μήτρου, Μίτλεττον, Παπακωνσταντίνου*, Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων & η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, 2002, σ. 24.

δες, εμποδίζει τον ουσιαστικό έλεγχο του ανεπιθύμητου περιεχομένου.

Επίσης, υπάρχουν τα λεγόμενα λογισμικά εποπτείας². Πρόκειται για προγράμματα, που παρακολουθούν σε πραγματικό χρόνο τη δραστηριότητα σε κάθε υπολογιστή της επιχείρησης, που είναι συνδεδεμένος στο διαδίκτυο. Παρόλα αυτά, τα λογισμικά εποπτείας, μπορούν να καταγράψουν όλες τις συνδέσεις του εργαζόμενου στο διαδίκτυο (ιστοσελίδες, που επισκέφτηκε, χρόνος παραμονής, τύπος αρχείων, που «κατέβασε»)³. Αυτά τα ειδικά προγράμματα, έχουν τη δυνατότητα να ελέγξουν την ταχύτητα της πληκτρολόγησης ενός κειμένου, τον αριθμό των ορθογραφικών λαθών, ακόμη και την παραμικρή μετακίνηση του ποντικιού⁴.

Ως προς το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης της αποθηκευμένης στο δίσκο αλληλογραφίας. Πάντως, ακόμη και σε περίπτωση διαγραφής της αλληλογραφίας, είναι δυνατόν να έχει αυτή αποθηκευτεί ήδη απ' την παραλαβή ή αποστολή της, με σκοπό τον έλεγχό της. Ο εργαζόμενος θεωρεί ότι δεν υπάρχει πια ίχνος της κατεστραμμένης αλληλογραφίας, ενώ αντίγραφο αυτής έχει διατηρηθεί απ' τον εργοδότη σε άλλο σημείο του σκληρού δίσκου, μέσω της διαδικασίας του "back-up".

II. Οι παλαιότερες τεχνικές

3. Το φαινόμενο της παρακολούθησης του εργαζόμενου δεν είναι καινούριο. Έχει ήδη εμφανιστεί με τη παρακολούθηση μέσω κάμερας⁵ ή λειτουργίας κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης⁶, με την παρακολούθηση των τηλεφωνημάτων του⁷, με τη χρήση συστήματος δακτυλοσκόπησης⁸, αλλά

2. Όπως μεταξύ άλλων, Little Brother, Winwhatwhere, Redhand.

3. Για όλα τα παραπάνω, βλ. *Thibault Verbiest*, "La surveillance de l'usage de l'Internet dans l'entreprise: Quelle légalité?", chronique «droit & multimedia» de L'Echo», 25 Janvier 2000.

4. Βλ. και παρόμοια περίπτωση που αντιμετώπισε η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Α.Π.Δ) στην υπ' αριθμ. 61/2004 απόφασή της, διαθέσιμη, όπως και οι λοιπές αποφάσεις και οδηγίες, που αναφέρονται, στην ιστοσελίδα της //www.dpa.gr//.

5. Βλ. ΑΠ 874/2004 ΠοινΔνη 2004 806.

6. Βλ. την περίπτωση που αντιμετώπισε η Α.Π.Δ 58/2005.

7. Βλ. σχετικά υπ' αριθμ. 637/18/00 απόφαση της Α.Π.Δ. Επίσης, Cass soc 20 nov 1991 D 1992 73, Cass soc 22 mai 1995 D 1995 IR 150.

8. Βλ. σχετικά υπ' αριθμ. 245/9/2000 απόφαση της Α.Π.Δ.

και με την τεχνική της κάρτας κατά την έναρξη και λήξη της εργασίας του ή κατά την είσοδο και έξοδο του απ' ορισμένα γραφεία της επιχείρησης⁹.

III. Θέση των προβλημάτων

4. Ο έλεγχος και η εποπτεία της χρήσης της τεχνολογίας απ' τον εργαζόμενο θέτει πολλά ερωτήματα: Μπορεί η επιχείρηση κατά την άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος να εγκαταστήσει νόμιμα συστήματα ελέγχου; Μπορεί ο εργαζόμενος να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για ιδιωτικούς σκοπούς; Πώς θα προστατευτούν η ιδιωτική ζωή και τα προσωπικά δεδομένα του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας;

5. Από όσο μπόρεσα να διαπιστώσω, η επιστήμη έχει ασχοληθεί ελάχιστα με το θέμα και η νομολογία μας καθόλου. Εξάιρεση αποτελεί η υπ' αριθμ. 61/04 απόφαση της Αρχής προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (= Α.Π.Δ) και η υπ' αριθμ. 115/01 οδηγία της γενικά για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, που αποτελεί μη δεσμευτικό κείμενο. Ως εκ τούτου η μελέτη παραμένει θεωρητική.

B. Το νομικό πλαίσιο

I. Διευθυντικό δικαίωμα και ιδιωτική ζωή στο χώρο εργασίας

6. Κατά τον έλεγχο της νομιμότητας των τεχνικών ελέγχου της χρήσης του διαδικτύου θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι αρχές του εργατικού δικαίου, δεδομένου ότι η συγκεκριμένη εποπτεία διενεργείται μέσα στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας.

Έτσι, απ' τη μεριά της επιχείρησης, η δυνατότητα ελέγχου προκύπτει απ' το διευθυντικό και εποπτικό δικαίωμά της, παράλληλα με το δικαίωμά της να καθορίζει, το χρόνο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες εργασίας¹⁰. Ο ερ-

9. Βλ. τη διαπίστωση και στην οδηγία αρ. 115/2001 της Α.Π.Δ. Πρβλ. για το γαλλικό νομικό πλαίσιο των μέσων αυτών, *Laurenti*, La surveillance du salarié, διαθέσιμο και στο [//www.juristic.net//](http://www.juristic.net//).

10. Το διευθυντικό δικαίωμα συνίσταται μεταξύ άλλων στη διεύθυνση, στο

γαζόμενος δε με σχέση εξαρτημένης εργασίας οφείλει να συμμορφώνεται¹¹.

Κατ' άλλη άποψη¹², βάση για το δικαίωμα έλεγχου αποτελεί το δικαίωμα ιδιοκτησίας της επιχείρησης επί του πληροφοριακού συστήματος, που συνεπάγεται δικαίωμα ιδιοκτησίας και του περιεχόμενου της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

7. Η αντίστοιχη με την Α.Π.Δ γαλλική Αρχή σε σχετικούς κανόνες της¹³ έκρινε ότι γενική και απόλυτη απαγόρευση κάθε χρήσης του διαδικτύου για σκοπούς άλλους από επαγγελματικούς, δεν φαίνεται ρεαλιστική στην σημερινή κοινωνία της πληροφορίας. Μία χρήση λογική, που δεν προσβάλλει την ασφάλεια της επιχείρησης, δεν μειώνει την αποδοτικότητα του εργαζόμενου είναι γενικά και κοινωνικά αποδεκτή απ' τις περισσότερες επιχειρήσεις. Αντίθετα, είναι επιτρεπτή η απαγόρευση επίσκεψης ορισμένων ιστοσελίδων ή αποστολής μεγάλου αριθμού ηλεκτρονικών μηνυμάτων και η ύπαρξη σχετικού λογισμικού, αρκεί να κοινοποιείται στον εργαζόμενο με τον κανονισμό εργασίας¹⁴ ή άλλους τρόπους¹⁵.

8. Απ' τη μεριά του εργαζόμενου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι δικαιούται να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για προσωπικούς σκοπούς, υπό την προϋπόθεση της λογικής χρήσης, ώστε να μην επηρεάσει την εργασία και να μην ζημιώσει την επι-

συντονισμό, στον ορισμό μέσα στα πλαίσια του νόμου του χρόνου εργασίας και στον έλεγχο αυτής. ΑΠ 444/1989 ΕΕΔ 1990 482.

11. Βλ. σχετικά *Καρακατσάνη – Γαρδίκια*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σελ. 429 επ.
12. Βλ. τη σχετική νομολογία των Η.Π.Α σε *Lenfant*, *Le droit à la vie privée s'étend-il à l'utilisation du courrier par un employé dans le cadre de ses fonctions? Analyse de la doctrine, législation, jurisprudence et autres normes, étude*, LLM Droit des technologies de l'information, Faculté de droit, Université de Montréal, 2000 σ. 30.
13. *La Cybersurveillance sur les lieux de travail, Rapport adopté par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)*, Φεβρουάριος 2004, σ. 12.
14. Πρβλ. Cass. Reunites, 24 jan 1994 Dr Ouvrier 1994 151 με συμπερ. *Chaunv*, η οποία έκρινε παράνομη τη διάταξη κανονισμού εργασίας, που προέβλεπε δυνατότητα της επιχείρησης να ελέγχει το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο του εργαζόμενου.
15. Σημειώνεται ότι απαιτείται και προηγούμενη γνωστοποίηση στη γαλλική ανεξάρτητη Αρχή.

χείριση. Η παραπάνω δυνατότητα στηρίζεται στη διάταξη της ΑΚ 288, απ' την οποία απορρέει υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται την προσωπικότητα του εργαζόμενου¹⁶.

9. Παραπέρα, το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ)¹⁷ ορίζει ότι κάθε πρόσωπο δικαιούται σεβασμό στην ιδιωτική και οικογενειακή του ζωή, στην κατοικία του και στην αλληλογραφία του. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, έχει κρίνει¹⁸ ότι η προστασία της ιδιωτικής ζωής, που θεμελιώνεται στο προηγούμενο άρθρο, δεν εξαιρεί την επαγγελματική ζωή των εργαζόμενων και δεν περιορίζεται στη ζωή εντός του τόπου κατοικίας.

Τα προηγούμενα, βέβαια, είναι δύσκολο να εφαρμοστούν στην τεχνολογία: το ηλεκτρονικό μήνυμα είτε είναι προσωπικό είτε επαγγελματικό αποστέλλεται με τις ίδιες τεχνικές προϋποθέσεις. Το ίδιο συμβαίνει και με την επίσκεψη ιστοσελίδων και τα αρχεία, που αποθηκεύονται στο σκληρό δίσκο του υπολογιστή.

10. Το γαλλικό Συμβούλιο Επικρατείας¹⁹ υπενθύμισε ότι το διαδίκτυο δεν είναι ζώνη μη – δικαίου (*zone de non – droit*) και ότι οι βασικές νομικές αρχές, όπως η προστασία της έκφρασης, η προστασία της ιδιωτικής ζωής και της ιδιωτικής αλληλογραφίας, πρέπει να εφαρμοστούν.

11. Έτσι, το νομικό πλαίσιο της κυβερνοπαρακολούθησης περιλαμβάνει και την αρχή του σεβασμού στην ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου²⁰. Η υποχρέωση, αυτή αποτελεί έκφανση

16. Βλ. Λαναρά, Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική, Εφαρμογή – Νομολογία – Ερμηνεία, 2001, σελ. 164 επ.

17. Βλ. Επίσης και άρθρο 7 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ορίζει ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στο σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας και των επικοινωνιών του.

18. La Cybersurveillance sur les lieux de travail (CNIL), σ. 8.

19. Conclusions de rapport sur Internet et les réseaux numériques, 2 juillet 1998.

20. Κατά τον Kayser, La protection de la vie privée, Economica 1990, σ. 4 επ., η προστασία της ιδιωτικής ζωής αφορά σε προστασία των προσώπων από δύο ειδών προσβολές: προσβολή στην μυστικότητα της ιδιωτικής ζωής και προσβολή στην ελευθερία της ιδιωτικής ζωής. Βλ. επίσης σχετικά καθώς και τον ορισμό του ιδιωτικού βίου, Καρακώστας, Προστασία

της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη²¹ και της αρχής του σεβασμού και προστασίας της αξίας του ανθρώπου²². Ρητά εξάλλου, έχει αναγνωρισθεί στον εργαζόμενο δικαίωμα στην ιδιωτική του ζωή στον τόπο και κατά το χρόνο εργασίας του²³.

Η ισορροπία μεταξύ της επιταγής για ασφάλεια των επιχειρήσεων και της δυνατότητας άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, απ' την μια μεριά, και της διατήρησης μιας περιοχής ατομικής ελευθερίας στον τόπο εργασίας, απ' την άλλη, είναι δύσκολο να βρεθεί.

II. Προσωπικά και επαγγελματικά δεδομένα

12. Το άρθρο 9Α του Συντάγματος ορίζει ότι καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών δεδομένων. Το άρθρο 19§1 του Συντάγματος ορίζει ότι το απόρρητο των επιστολών και της ελεύθερης ανταπόκρισης ή επικοινωνίας με οποιονδήποτε άλλον τρόπο είναι απόλυτα απαραβίαστο. Η Ομάδα Προστασίας των Προσώπων έναντι της Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα²⁴ έκρινε²⁵ ότι η έννοια του απορρήτου της αλληλογραφίας έχει διευρυνθεί και εξασφαλίζει στην ηλεκτρονική επικοινωνία τον ίδιο βαθμό προστασίας με αυτόν της παραδοσιακής αλληλογραφίας. Επιπλέον, οι ηλεκτρο-

της ιδιωτικότητας στην Κοινωνία της Πληροφορίας, ΔίΜΕΕ 54 2004, Γεωργιάδη Γ., Ο ν. 3471/2006 για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, ΧρΪΔ 2007 17 (18).

21. ΕφΑθ 493/2004 ΔΕΕ 2004 1049. Βλ. για τα δικαιώματα του εργαζόμενου σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης πρόνοιας, Ληξουριώτη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σ. 428.
22. Βλ. σχετικά Ληξουριώτη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σ. 429.
23. Βλ. σχετικά, Μήτρου, σελ. 24, Θεοδόση, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006 592 (594). Βλ. Το ίδιο για Καναδά και Γαλλία σε *Lenfant*, σ. 8επ.. Ειδικά για την επιχείρηση, βλ. Cass Soc 20 nov 1991 Dr Soc 1992 28.
24. Που ιδρύθηκε με το άρθρο 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29).
25. Στο Έγγραφο Εργασίας της 29.05.2002 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τρόπο εργασίας.

νικές επικοινωνίες, που γίνονται από επιχειρηματικούς χώρους, μπορούν να καλύπτονται από τις έννοιες της «ιδιωτικής ζωής» και της «αλληλογραφίας» υπό την έννοια του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ²⁶.

13. Περαιτέρω, η έννοια των προσωπικών δεδομένων έχει ξεκάθαρα οριστεί ως κάθε πληροφορία που αναφέρεται σε φυσικό πρόσωπο, του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί (άρθρο 2 §§ α και γ ν. 2742/97).

Αντίθετα, δεν έχει οριστεί η έννοια των επαγγελματικών δεδομένων και δεν είναι ακριβές να ειπωθεί ότι τα επαγγελματικά δεδομένα αποτελούν απλά την αντίθετη έννοια των προσωπικών. Αυτό γιατί, ακόμη και τα επαγγελματικά δεδομένα, εμπίπτουν στον παραπάνω ορισμό, στην περίπτωση, που περιέχουν πληροφορίες για τον εργαζόμενο. Η εποπτεία έτσι, της χρήσης του διαδικτύου καταλήγει στην καταγραφή του επαγγελματικού, πνευματικού και ψυχολογικού προφίλ του «εικονικού» εργαζόμενου²⁷.

Θα πρέπει, επομένως, να γίνει δεκτό²⁸ ότι για τις τεχνικές παρακολούθησης της χρήσης του διαδικτύου απ' τον εργαζόμενο εφαρμόζεται κατ' αρχήν ο ν. 2472/97 (άρθρο 2 εδ. δ)²⁹ για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ως εκ τούτου, πρέπει να τηρηθούν οι αρχές που την διέπουν.

14. Μέσα στα παραπάνω πλαίσια, η γαλλική νομολογία³⁰, που έθεσε τις αρχές για την κυβερνοπαρακολούθηση του εργαζόμενου, έκρινε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να λαμβάνει γνώση των προσωπικών μηνυμάτων, που ο εργαζόμενος λαμβάνει και αποστέλλει χάρη στο πληροφοριακό σύστημα, που θέτει στη διάθεσή του η επιχείρησή.

Μέσα στα ίδια παραπάνω πλαίσια και διευκρινίζοντας την παραπάνω νομολογία έγινε δεκτό³¹ ότι τα αρχεία και οι

26. Βλ. για όσα λέγονται στο κείμενο την υπ' αριθμ. 61/04 απόφαση της Α.Π.Δ. Βλ. το έγγραφο της Ομάδας σε //europa.eu.int/comm/privacy//.

27. La Cybersurveillance sur les lieux de travail -CNIL, σ. 4.

28. Βλ. οδηγία 115/01 της Α.Π.Δ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων. Βλ. την ίδια άποψη, *Μήτρου*, σ. 27.

29. Βλ. γενικά για το νόμο, *Σομπόλου*, παρατ. κάτω από ΕφΑθ 1127/2004 ΕπισκΕΔ 2005 140.

30. Cass soc 2 oct 2001, Dr Soc 2001 920, γνωστή ως υπόθεση NICON.

31. Βλ. την πρόσφατη νομολογία σε *Wery*, Cybersurveillance du salarié : la

φάκελοι, που δημιουργεί ο εργαζόμενος χάρη στα πληροφοριακά μέσα, που διατίθενται απ' την επιχείρηση για την εκτέλεση της εργασίας του, θεωρούνται ότι έχουν επαγγελματικό χαρακτήρα και ως εκ τούτου, η επιχείρηση μπορεί να λάβει γνώση αυτών και χωρίς την παρουσία του εργαζόμενου. Αντίθετα, αρχεία που βρίσκονται στο σκληρό δίσκο του υπολογιστή της επιχείρησης και τα οποία ο εργαζόμενος έχει χαρακτηρίσει προσωπικά, δεν μπορούν να ανοιχθούν απ' την επιχείρηση εν αγνοία του εργαζόμενου.

Με άλλη διατύπωση, η αντίστοιχη με την Α.Π.Δ γαλλική αρχή δέχεται³² ότι ένα μήνυμα που αποστέλλεται ή λαμβάνεται στο χώρο εργασίας έχει επαγγελματικό χαρακτήρα, εκτός αν περιέχει σαφή ένδειξη στο θέμα του μηνύματος ή στο όνομα του αποστολέα ή αποδέκτη, η οποία του προσδίδει προσωπικό χαρακτήρα. Παραπέρα, δέχτηκε³³ ότι ο υπολογιστής, που τίθεται στη διάθεση του εργαζόμενου μέσα στα πλαίσια της σχέσης εργασίας αποτελεί ιδιοκτησία της επιχείρησης και δεν μπορεί παρά μόνο δευτερευόντως να περιέχει πληροφορίες σχετικά με την ιδιωτική ζωή.

Η δική μας Α.Π.Δ³⁴ γενικά θεωρεί, μέχρις ενός σημείου νόμιμη την επεξεργασία αυτή με την προϋπόθεση ότι ενεργείται αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση της σύμβασης εργασίας και για λόγους ασφάλειας του προσωπικού και των εγκαταστάσεων, εφόσον δεν υπάρχουν ηπιότερα μέτρα για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο.

Εν όψει των παραπάνω, αν η επιχείρηση εξασφαλίζει την προστασία των προσωπικών δεδομένων και γενικότερα της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου, η πρόσβαση στα επαγγελματικά δεδομένα είναι νόμιμη.

Cour de cassation crée une présomption frappant le PC professionnel, <http://www.droit-technologie.org>, 20 Décembre 2006.

32. La Cybersurveillance sur les lieux de travail -CNIL, σ. 13.

33. La Cybersurveillance sur les lieux de travail -CNIL, σ. 11.

34. Βλ. οδηγία 115/01 της Α.Π.Δ.

Γ. Η υποχρέωση προ – πληροφόρησης του εργαζόμενου

Ι. Η υποχρέωση

15. Η ενημέρωση του εργαζόμενου πριν την εφαρμογή οποιουδήποτε ελέγχου εμφανίζεται σαν βασική αρχή στην υπ' αριθμ. 61/04 απόφαση της Α.Π.Δ³⁵, δίνοντας ως παράδειγμα την εμφάνιση σχετικού μηνύματος κατά το άνοιγμα του υπολογιστή.

Η πληροφόρηση έχει προειδοποιητικό ρόλο: παρακινεί τον εργαζόμενο να μην χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για προσωπικούς λόγους ή έστω να μην κάνει παρατεταμένη χρήση. Με τον τρόπο αυτό, ο εν λόγω έλεγχος της επιχείρησης ενεργείται μέσα στα πλαίσια του εργατικού δικαίου, που απ' τη φύση και τη λειτουργία του είναι δίκαιο προστασίας του εργαζόμενου³⁶. Παραπέρα, η επιχείρηση δεν ασκεί το εποπτικό της δικαίωμα κατά τρόπο καταχρηστικό.

Το άρθρο 11 ν. 2472/97 προβλέπει την υποχρέωση ενημέρωσης. Περιεχόμενο της πληροφόρισης αποτελεί η ταυτότητα του προσώπου, που θα συλλέγει και θα επεξεργάζεται τα δεδομένα, ο σκοπός της επεξεργασίας, όπως αυτός αναλύεται παρακάτω και οι τυχόν αποδέκτες των δεδομένων.

16. Ο γαλλικός εργατικός κώδικας (άρθρο L 121-8) απαγορεύει τη συλλογή πληροφοριών, που αφορούν προσωπικά έναν εργαζόμενο, αν δεν έχει πρώτα τεθεί σε γνώση του το μέσο ελέγχου³⁷.

17. Το 2002 υιοθετήθηκε απ' το Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας του Βελγίου, μια συλλογική σύμβαση εργασίας για την προ-

35. Η ενημέρωση του εργαζόμενου είναι σύμφωνη με πολλές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, όπως το πδ 156/1994, που επιβάλλει τη γνωστοποίηση στον εργαζόμενο, εντός διμήνου απ' την έναρξη της εργασίας του, των ουσιαστών όρων της εργασιακής του σχέσης και το άρθρο 1 § 2 ν.δ 3798/57, που απαιτεί ενημέρωση για τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

36. Βλ. σχετικά, *Καρακατσάνη – Γαρδίκια*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σελ. 69 επ.

37. Στην περίπτωση ύπαρξης Συμβουλίου Εργαζομένων, ο εργοδότης πρέπει να το ενημερώσει, πριν την απόφασή του να θέσει σε εφαρμογή μέσα στην επιχείρηση μέσα και τεχνικές που επιτρέπουν τον έλεγχο της δραστηριότητας των εργαζομένων (άρθρο L 432-2-1).

στασία της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων αναφορικά με τον έλεγχο των δεδομένων της ηλεκτρονικής επικοινωνίας στο δίκτυο. Η προηγούμενη σύμβαση στηρίζεται μεταξύ άλλων στην αρχή της διαφάνειας. Έτσι, η επιχείρηση που επιθυμεί να εγκαταστήσει σύστημα ελέγχου των παραπάνω δεδομένων πρέπει πρώτα να ενημερώσει το συμβούλιο εργαζομένων της επιχείρησης για την πολιτική του ελέγχου, τη διατήρηση ή όχι των δεδομένων και του μόνιμου ή όχι χαρακτήρα του ελέγχου³⁸.

Τέλος, κατά την Α.Π.Δ, τα δεδομένα που προκύπτουν απ' την χρήση μεθόδων κυβερνοπαρακολούθησης δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του εργαζόμενου, αν αυτός δεν έχει προηγουμένως ενημερωθεί³⁹.

II. Το ποινικό δίκαιο

18. Στο ποινικό δίκαιο, οι μόνες σχετικές διατάξεις είναι αυτές των άρθρων 370Α §2 ΠΚ και 177§2 ΚΠΔ⁴⁰. Ο ΑΠ με δύο αποφάσεις του⁴¹ φαίνεται να έχει κρίνει διαφορετικά απ' την παραπάνω οδηγία της Αρχής. Στις εκεί κρινόμενες περιπτώσεις, ο εργοδότης είχε εγκαταστήσει κάμερα και παρακολουθούσε κρυφά τον εργαζόμενο κατά τον χειρισμό της ταμιακής μηχανής και γενικότερα των εισπράξεων. Κρίθηκε ότι η απαγόρευση του άρθρου 370Α §2 ΠΚ αφορά πράξεις ή εκδηλώσεις της προσωπικής και ιδιωτικής ζω-

38. Convention Collective du travail, no 81 du 26.04.01, no 62432/CO/300 07.05.04.

39. Οδηγία 115/2001 της Α.Π.Δ, σ. 20.

40. Βλ. για το ζήτημα της υπεροχής ή μη των διατάξεων του Κ.Π.Δ έναντι του ν. 2472/97 σε *Νούσκαλη*, Ποινική Προστασία Προσωπικών Δεδομένων, Η νομολογιακή συμβολή στην ερμηνεία βασικών όρων, έκδ Β, 2007, σ. 80επ. και σ. 82, υποσ. 6 βιβλιογραφία για παράνομα αποδεικτικά μέσα.

41. ΑΠ 874/01 ΠοινΔνη 2004 806 και ΑΠ 954/06 Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ. Βλ. αντίθετη γαλλική νομολογία, που έκρινε την απόλυση εργαζόμενου λόγω κλοπής, ως καταχρηστική, καθώς η κλοπή διαπιστώθηκε με κρυφή κάμερα, γεγονός που προσβάλλει την ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, Cass soc. 20 déc 1991 D. 1992 J 73 με συμπερ. *Chauvy*. Πρβλ. CA Aix -en- Provence 4 jan 1994 JCP G 1995 II 22514, η οποία δεν δέχτηκε βιντεοκασέτα ως αποδεικτικό μέσο, καθώς δεν παρέχει επαρκείς ενδείξεις αυθεντικότητας. Πρβλ. για έλεγχο προσωπικής τηλεφωνικής επικοινωνίας, Cass crim. 8 déc 1983 Bull. Crim. 1983 860.

ής των τρίτων, που είναι ικανές να επιφέρουν βλάβη και να μειώσουν την αξιοπρέπεια του⁴². Δεν περιλαμβάνει και τις πράξεις ή εκδηλώσεις αυτών, οι οποίες ανεξάρτητα απ' τον τόπο και το χρόνο που γίνονται, δεν ανάγονται στη σφαίρα της προσωπικής και ιδιωτικής ζωής τους, αλλά πραγματοποιούνται στα πλαίσια των ανατιθεμένων σε αυτούς υπηρεσιακών καθηκόντων κατά την εκτέλεση αυτών, η οποία ως εκ της φύσεως και του είδους των εκπληρουμένων καθηκόντων υπόκειται σε δημόσιο έλεγχο και κριτική. Ως εκ τούτου, η χρήση της μαγνητοταινίας ως αποδεικτικού μέσου κρίθηκε επιτρεπτή (άρθρο 177 § 2 ΚΠΔ).

Προκύπτει απ' τα παραπάνω, ότι τουλάχιστον με τα σημερινά νομοθετικά και νομολογιακά δεδομένα, η κυβερνοπαρακολούθηση απ' την επιχείρηση εν αγνοία του εργαζόμενου υπόκειται μόνο στον κατασταλτικό έλεγχο της Α.Π.Δ και δεν επισύρει ποινικές κυρώσεις.

III. Το ζήτημα της συγκατάθεσης του εργαζόμενου

19. Το ερώτημα αν αρκεί η πληροφόρηση ή αν απαιτείται και η συγκατάθεση⁴³ του εργαζόμενου τίθεται μέσα στα πλαίσια του ν. 2472/97, ο οποίος απαιτεί κατ' αρχήν συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων προκειμένου για νόμιμη επεξεργασία (άρθρο 5 § 1)⁴⁴.

Η υποχρέωση συγκατάθεσης του εργαζόμενου είναι προβληματική. Κατ' αρχήν, όπως διαπιστώνει και η Α.Π.Δ στην υπ' αριθμ. 115/01 οδηγία της⁴⁵, το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας αποδυναμώνει τη βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης του εργαζόμενου.

20. Παραπέρα, δεν πρέπει να παραγνωρισθεί η πραγματι-

42. Πρβλ. άρθρο 2 περ. α ν. 2472/97 και την οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, όπου αναφέρεται ότι τα δεδομένα ήχου και εικόνας, εφόσον αναφέρονται σε πρόσωπα συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Βλ. γενικότερα την υπ' αριθμ. 1122/00 οδηγία της Α.Π.Δ για τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης.

43. Βλ. γενικά για τη λειτουργία της συγκατάθεσης, σε *Νούσκαλη*, σ. 22 επ.

44. Πρβλ. *Electronic Communication Privacy Act* (1986) που απαιτεί συγκατάθεση του εργαζόμενου με πολλές, όμως, εξαιρέσεις σε *Lenfant*, σ. 28 επ.

45. Σ. 2.

κότητα της τεχνολογίας και το έννομο συμφέρον της επιχείρησης να προστατέψει τον εαυτό της, δεδομένου ότι αυτή κατ' αρχήν εμφανίζεται ως χρήστης του διαδικτύου⁴⁶. Ο κακόπιστος ή άπειρος, έτσι, εργαζόμενος – χρήστης του διαδικτύου, μπορεί να αρνηθεί να δώσει τη συγκατάθεσή του, παραβλέποντας το γεγονός ότι με την ανάπτυξη της τεχνολογίας δεν παρακολουθείται απ' τον εργοδότη, αλλά απ' την ίδια τη μηχανή⁴⁷. Η επιχείρηση, εξάλλου, οφείλει να προστατέψει τον άπειρο χρήστη του διαδικτύου. Το πρόβλημα γίνεται εντονότερο, δεδομένου ότι το νέο άρθρο 7Α ν. 2472/97⁴⁸, εξαιρεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, που πραγματοποιείται στο πεδίο των σχέσεων εργασίας απ' τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης στην Α.Π.Δ και αίτησης για άδεια.

Πρέπει, παραπέρα, να σημειωθεί ότι στα πλαίσια του εργατικού δικαίου αναφέρονται περιοριστικά οι περιπτώσεις που απαιτείται η συγκατάθεση του εργαζόμενου⁴⁹.

21. Πάντως, τόσο η υπ' αριθμ. 115/01 οδηγία όσο και η υπ' αριθμ. 61/04 απόφαση της Α.Π.Δ αναφέρουν υποχρέωση ενημέρωσης και όχι συγκατάθεσης του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση, η συγκατάθεση μπορεί να αρθεί μέσα στα πλαίσια του άρθρου 5 § 2 εδ. α και ε ν. 2472/97, κατά το οποίο είναι κατ' εξαίρεση δυνατή η προσβολή της ιδιωτικότητας ή του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού ως μέσο προστασίας άλλων εννόμων αγαθών⁵⁰.

Δ. Η αρχή της σκοπιμότητας

Ι. Η θέση της Α.Π.Δ

22. Το άρθρο 4 § 1 εδ. α ν. 2472/97 απαιτεί καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς επεξεργασίας, καθιερώνοντας, έτσι, την αρχή του σκοπού⁵¹. Τα κριτήρια, που επιτρέ-

46. Το *domaine name* αναφέρεται κατ' αρχήν σε αυτήν, όπως και οι σχετικές συνδέσεις το διαδίκτυο.

47. Βλ. διαπίστωση CNIL, σ. 2.

48. Που συμπλήρωσε ο ν. 2819/2000.

49. Βλ. για παράδειγμα βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, *Καρακατσά-νη – Γαρδίκια*, σελ. 476 επ.

50. Βλ. *σχετικά Νούσκαλη*, σ. 16επ.

51. Βλ. περισσότερο για την αρχή, Δόνου, Η επαυξημένη προστασία της αξι-

πουν το νόμιμο χαρακτήρα του επιδιωκόμενου απ' την επιχείρηση σκοπού, δεν έχουν προσδιοριστεί.

Ειδικά για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, η Α.Π.Δ.⁵² ερμηνεύοντας την αρχή του σκοπού, απαιτεί **προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον** της επιχείρησης, χωρίς όμως να το προσδιορίζει. Δίνει απλά παράδειγμα τέτοιου συμφέροντος: *«Ένα τέτοιο έννομο συμφέρον μπορεί να συντρέχει όταν τεκμηριώνεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται απ' τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από κανονισμούς εργασίας, π.χ επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο»*.

Ο σεβασμός, έτσι, των αρχών και των κανόνων χρήσης της τεχνολογίας, που έχει ορίσει η επιχείρηση συνιστούν προφανές συμφέρον της επιχείρησης. Οι κανόνες χρήσης αφορούν, κυρίως, στις κατηγορίες των ιστοσελίδων, που απαγορεύεται να επισκέπτεται και τον χρόνο που μπορεί να δαπανήσει ο εργαζόμενος για προσωπική χρήση.

II. Λοιπές περιπτώσεις νομίμων σκοπών επεξεργασίας

23. Η νομολογία μας δεν έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με το ζήτημα προσδιορισμού των νόμιμων σκοπών επεξεργασίας. Παρακάτω γίνεται προσπάθεια προσδιορισμού τέτοιων περιπτώσεων, με βάση κυρίως το συγκριτικό δίκαιο.

24. Για την επιχείρηση, η νέα τεχνολογία δημιουργεί προβλήματα σχετικά με την ασφάλεια, αφού οι πληροφορίες για τη δραστηριότητά της, η διαχείρισή της και μυστικά της είναι πλέον διαθέσιμα και έξω απ' αυτήν ή έστω μπορούν πλέον να γίνουν πολύ εύκολα γνωστά. Έννομο συμφέρον μπορεί να τεκμηριωθεί απ' την ύπαρξη των ειδικών αυτών κινδύνων, που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες. Έτσι, η επιχείρηση εφαρμόζει τεχνικές ελέγχου, με σκοπό να αποφύγει την είσοδο ιών (vírus) ή άλλων πληροφορικών επι-

ας του ανθρώπου, σε Δόνου, Μήτρου, Μίτλεττον, Παπακωνσταντίνου, Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων & η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, 2002, σελ. 15 επ.

52. Οδηγία υπ' αριθμ. 115/01, Κεφάλαιο Ε' Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης, υπό 5.

θέσεων, που μπορεί να καταστρέψουν ολοκληρωτικά ένα πληροφορικό σύστημα, να διαγράψουν ή να αλλοιώσουν τα ηλεκτρονικά αρχεία της. Για τον ίδιο λόγο πρέπει να εξασφαλίσει την προστασία των οικονομικών, εμπορικών και χρηματοοικονομικών συμφερόντων της επιχείρησης, τα οποία έχουν εμπιστευτικό χαρακτήρα, όπως ευρεσιτεχνίες, τεχνογνωσία και άλλες μυστικές πληροφορίες της ίδιας ή πελατών της.

Εξάλλου, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες οι τεχνικές ελέγχου δεν είναι μόνο προς το συμφέρον της επιχείρησης, αλλά παράλληλα και προς το συμφέρον του εργαζόμενου⁵³. Ο άπειρος χρήστης πιθανό δεν γνωρίζει ότι λόγω της τεχνολογίας στο προσωπικό αρχείο, που έχει αποθηκεύσει στον υπολογιστή, έχουν πρόσβαση τρίτοι - συνάδελφοί του, οι οποίοι μπορούν όχι μόνο να λάβουν γνώση, αλλά και να αναπαραγάγουν το σχετικό κείμενο. Η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη επιβάλλει την προστασία του εργαζόμενου.

25. Η χρήση του διαδικτύου απ' τον εργαζόμενο για προσωπικούς σκοπούς αντίκειται πολλές φορές στα χρηστά ήθη. Όπως για παράδειγμα, οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργαζόμενος, απ' τον υπολογιστή του γραφείου του, συμμετέχει σε συζητήσεις επικρίνοντας την πολιτική της επιχείρησης - εργοδότης. μοιράζεται με άλλους χρήστες του διαδικτύου ένα προσωπικό πάθος⁵⁴.

Η αποστολή απ' τον εργαζόμενο ενός μηνύματος με παράνομο περιεχόμενο μέσω της επαγγελματικής του ηλεκτρονικής διεύθυνσης (του τύπου επώνυμοεργαζόμενου@επωνυμίαεπιχείρησης.gr) δίνει την εντύπωση ότι η επιχείρηση αποδέχεται το περιεχόμενο ή ότι έχει την πρωτοβουλία αποστολής⁵⁵ ή ακόμη να θεωρηθεί ότι παρέχει τα μέσα και

53. Βλ. παραδείγματα τέτοιων περιπτώσεων επεξεργασίας δεδομένων, *Ληξουριώτη*, σ. 430επ.

54. Σύμφωνα με μελέτη του Internet Profile 20% του χρόνου στο διαδίκτυο εν ώρα εργασίας αφορά σε διασκέδαση, βλ. σχετικά *Verbiest*, "La surveillance de l'usage de l'Internet dans l'entreprise: quelle légalité?, chronique «droit & multimédia» de L'Echo», 25 Janvier 2000.

55. Παρόμοια περιστατικά κρίθηκαν απ' τη νομολογία του Βελγίου ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, βλ. σχετικά *Curtet*, *La cour de cassation confirme qu'un courrier antisémite envoyé*

ως εκ τούτου τη συνδρομή της για την εγκληματική πράξη (ΠΚ 45επ.). Αδιαμφισβήτητα, έτσι, έννομο συμφέρον προκύπτει απ' την ανάγκη πρόληψης παράνομων πράξεων ή πράξεων αντίθετων με τα χρηστά ήθη ή δυνάμενων να προσβάλλουν την αξιοπρέπεια⁵⁶.

Εξάλλου, μέσα στα πλαίσια της ΑΚ 922, είναι πιθανή η ευθύνη της επιχείρησης, όταν ο εργαζόμενος κάνει χρήση του διαδικτύου για παράνομους σκοπούς, όπως όταν προωθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αρχεία με εμπιστευτικές πληροφορίες, διακινεί πορνογραφικό υλικό ανηλίκων (348Α ΠΚ), ή διαπράττει γενικότερα οποιοδήποτε έγκλημα του κοινού ποινικού δικαίου μέσω διαδικτύου⁵⁷.

26. Η προστασία και η καλή τεχνική λειτουργία των πληροφοριακών μέσων στο δίκτυο της επιχείρησης⁵⁸, συμπεριλαμβανομένου του ελέγχου του σχετικού κόστους⁵⁹ είναι επίσης σύμφωνη με την αρχή του σκοπού. Είναι γεγονός ότι η επίσκεψη ιστοσελίδων ταυτόχρονα από μεγάλο αριθμό χρηστών, μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα στο πληροφοριακό δίκτυο της επιχείρησης.

III. Κριτήρια αξιολόγησης του εργαζόμενου

27. Η Α.Π.Δ αποφάνθηκε⁶⁰ ότι απ' την αρχή του σκοπού απορρέει η απαγόρευση χρήσης των δεδομένων, που προκύπτουν από την παρακολούθηση ή η παρακολούθηση των εργαζομένων ως **αποκλειστικών** κριτηρίων αξιολόγησης της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητάς τους⁶¹. Η γαλ-

du bureau justifie la faute grave, <http://www.droit-technologie.org>, 21 Janvier 2005.

56. Rijckaert, L'employeur et la vie privée du travailleur, Orientations, no spécial 35 ans, 2005, σ. 41.

57. Ο Carbonnier, Sociologie juridique, 1978, σ. 401, ήδη απ' το 1978 έγραφε για την «εξέλιξη των ηθών και των τεχνικών, που συνεπάγονται νέες μορφές εγκληματικότητας».

58. Έτσι, και στο Βέλγιο, Convention Collective du travail, no 81 du 26.04.01, no 62432/CO/300 07.05.04, άρθρο 5§1 εδ. 3.

59. Οδηγία 115/01 της Α.Π.Δ, σ. 17.

60. Οδηγία υπ' αριθμ. 115/01, Κεφάλαιο Ε' Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης, υπό 6, που αφορά την χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και συναφών συστημάτων. Το ίδιο γίνεται δεκτό και στον Καναδά, Βλ. Lenfant, σ. 20 και την εκεί αναφερόμενη νομολογία.

61. Η αρχή του σκοπού, εξάλλου, επιβάλλει τα δεδομένα να υφίστανται επε-

λική νομολογία, επίσης, αποδοκιμάζει τα συστήματα εποπτείας του εργαζόμενου, που έχουν **μοναδικό** σκοπό τον έλεγχο της επαγγελματικής του δραστηριότητας⁶².

Απ' τις παραπάνω διατυπώσεις, μπορεί να συναχθεί ότι σε συνάρτηση με άλλους σκοπούς ή κριτήρια μπορεί η επιχείρηση να εγκαταστήσει συστήματα ελέγχου της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Ε. Η αρχή της αναλογικότητας

28. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας⁶³ (άρθρο 4§1 β ν. 2472/1997), τα δεδομένα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται εν όψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων και της οργάνωσης εργασίας. Στην εν λόγω περίπτωση, η αρχή της αναλογικότητας επιτρέπει μόνο αυστηρά αναγκαία προσβολή της ιδιωτικής ζωής για την προστασία του συμφέροντος της επιχείρησης⁶⁴. Κατ' άλλη διατύπωση⁶⁵, η συλλογή και επεξεργασία πρέπει να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου

29. Έτσι, ο έλεγχος των δαπανών μπορεί να προκύψει απ' τον μεγάλο αριθμό των απεσταλμένων μηνυμάτων. Η ανάγνωση του περιεχομένου τους, όμως, δεν είναι ανάλογη με τον επιδιωκόμενο σκοπό⁶⁶, όπως επίσης και η εξακρίβωση της ταυτότητας του παραλήπτη⁶⁷. Τα προηγούμενα αποτε-

εργασία εν όψει των συγκεκριμένων σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεγεί και απαγορεύει τη λεγόμενη δευτερεύουσα χρήση, *Μήτρου*, σ. 32.

62. Βλ. σχετικά Halliez, *Les limites du pouvoir de surveillance de l'employeur*, διαθέσιμο στο <http://www.lexisocial.com/dossiers/026.asp/>.

63. Η αρχή του κειμένου στηρίζεται στο άρθρο 25§1 του Σ, εφαρμόζεται δε πάγια απ' τη νομολογία. Βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 2938/2005 ΔΕΕ 2006 680. Η Α.Π.Δ στην υπ' αριθμ. 58/2005 απόφασή της εφάρμοσε την προηγούμενη αρχή σε περίπτωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης.

64. Ballarin, *Le respect de la vie privée et la relation de travail*, *Rev. Trav.* avril 1999, σ. 21.

65. *Θεοδόσης*, σ. 597.

66. *Cour du travail de Bruxelles* 22 nov 2005, R.G. n° 46.320W.

67. Πρβλ. απόφαση της Α.Π.Δ 637/18/2000 σχετικά με σύστημα διαχείρισης τηλεφωνικών κλήσεων εργαζομένων.

λούν αδικαιολόγητη επέμβαση στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου. Το ίδιο ισχύει και για τις ιστοσελίδες: για τον έλεγχο των δαπανών αρκεί η εξακρίβωση του χρόνου σύνδεσης με την ιστοσελίδα και δεν απαιτείται και η αναγνώριση της ιστοσελίδας.

30. Ο έλεγχος του σεβασμού των κανόνων της επιχείρησης διαπιστώνεται με πρώτο βήμα τη συλλογή των ιστοσελίδων, που επισκέφτηκαν οι εργαζόμενοι ή των μηνυμάτων που απέστειλαν. Η εκ των προτέρων αναγνώριση των υπολογιστών απ' τους οποίους έγινε η επίσκεψη ή αποστολή δεν φαίνεται να βρίσκεται σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας⁶⁸.

Σε κάθε περίπτωση, τα μέτρα ασφάλειας θα πρέπει να έχουν ως αντικείμενο να διατηρηθούν τα ίχνη της κυκλοφορίας των πληροφοριών, έτσι, ώστε να προλαμβάνεται ο κίνδυνος ή να διορθώνεται το πρόβλημα⁶⁹.

31. Η αρχή της αναλογικότητας απαιτεί χρονικό περιορισμό της συλλογής δεδομένων⁷⁰. Επίσης, περιορισμό μόνο στους εργαζόμενους για τους οποίους υπάρχουν ενδείξεις καταχρηστικής χρήσης του διαδικτύου⁷¹.

Στ. Συμπεράσματα – προτάσεις

32. Απ' την προηγούμενη προσέγγιση των ρυθμίσεων αναφορικά με την κυβερνοπαρακολούθηση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον φορέα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, συνάγονται τα εξής συμπεράσματα:

33. Δεν υπάρχει συστηματική κατάστρωση των κανόνων δικαίου, που να τυποποιούν το θεσμό της κυβερνοπαρακολούθησης των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων απ' την επιχείρηση με την οποία συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

68. Rijckaert, σ. 41.

69. La Cybersurveillance sur les lieux de travail, (CNIL), σ. 3

70. Οδηγία υπ' αριθμ. 115/01 της Αρχής, σ. 11.

71. Wery, Une proposition de loi relative à la surveillance des e-mails sur le lieu du travail, <http://www.droit-technologie.org>.

Ωστόσο, συγκεκριμένες δογματικές συλλήψεις υπάρχουν στην ΕΣΔΑ, στο κοινοτικό δίκαιο, στο Σύνταγμά μας και στο ν. 2472/97. Τα δόγματα αυτά σε συνδυασμό με τις παραδοσιακές αρχές τους κλασικού εργατικού δικαίου, παρέχουν ικανοποιητική ρύθμιση στην εξισορρόπηση 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.

Έτσι, κλασικές δογματικές συλλήψεις, όπως η υποχρέωση προ-πληροφόρησης του εργαζομένου, αλλά και πιο σύγχρονες, όπως οι αρχές της σκοπιμότητας και αναλογικότητας, πρέπει να καθοδηγούν τον εφαρμοστή του δικαίου, σε κάθε περίπτωση κυβερνοπαρακολούθησης.

34. Μέχρι τη θέσπιση ειδικού νομοθετικού πλαισίου, για τη διασφάλιση της ισορροπίας ανάμεσα, απ' τη μια μεριά στον έλεγχο, που μπορεί να ασκήσει η επιχείρηση, και απ' την άλλη πλευρά, στις βασικές αρχές που εγγυώνται το δικαίωμα του κάθε ανθρώπου στην ιδιωτική ζωή, οι επιχειρήσεις πρέπει να συντάσσουν και να κοινοποιούν «πληροφοριακούς χάρτες» ή «οδηγίες καλή χρήσης της τεχνολογίας».

Οι οδηγίες θα περιέχουν με σαφήνεια το σύνολο των διατάξεων που διέπουν τη χρήση της νέας τεχνολογίας μέσα στην επιχείρηση. Θα απαγορεύουν, έτσι, συγκεκριμένες πληροφοριακές συμπεριφορές, όπως η επίσκεψη συγκεκριμένων ιστοσελίδων ή η παρατεταμένη χρήση του διαδικτύου για εξωεπαγγελματικούς σκοπούς και θα προβλέπουν τις ποινές σε περίπτωση παράβασης. Παραπέρα, θα ενημερώνουν τον εργαζόμενο για τις τεχνικές παρακολούθησης, για τους σκοπούς, που επιδιώκονται με αυτές και για τα σχετικά δικαιώματά τους⁷². Οι χάρτες θα παροτρύνουν τους εργαζόμενους να δημιουργούν αρχεία και να αποστέλλουν μηνύματα, στα οποία θα υπάρχει η ένδειξη *προσωπικά*.

Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα χρήσης ηλεκτρονικού χώρου, στο οποίο δεν είναι επιτρεπτή η πρόσβαση τρίτου, συμπεριλαμβανομένης και της επιχείρησης.

72. Δικαίωμα πρόσβασης, αντίρρησης και προσωρινής δικαστικής προστασίας, βλ. σχετικά υπ' αριθμ. 115/01 οδηγία της Αρχής και *Σομπόλου*, σ. 143 επ.