



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΡΑΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Διπλωματική Εργασία

της

Σαράντη Ειρήνης

Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2022

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Σαράντη Ειρήνη

Πτυχίο Νομικής Σχολής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, 2018

Διπλωματική εργασία

Υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ &
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
κα. Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ευγενία

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 21/02/2022

Αλεξανδροπούλου –
Αιγυπτιάδου Ευγενία

.....

Μαστροκόστας Χρήστος

.....

Μυλώση Μαρία

.....

Σαράντη Ειρήνη

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	1
ABSTRACT	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1). Σημαντικά σημεία στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων.	5
1.1) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) – General Data Protection Regulation (GDPR) 2016/679	5
i). Γενική Θεώρηση	5
ii). Χρήσιμοι ορισμοί.....	7
iii). Αρχές επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα	8
iv). Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων.....	12
1.2) Ο νόμος 4624/2019	13
1.3) Το Σύνταγμα και ο Αστικός Κώδικας.	18
1.4) Η Γνώμη 2/2017 της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία.	21
1.5) Η Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την προστασία δεδομένων των εργαζομένων.	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2). Η Επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.	28
2.1) Το έννομο συμφέρον του εργοδότη και ως υπεύθυνου επεξεργασίας.....	28
2.2) Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.	31
2.3) Το δικαίωμα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων.	34
2.4) Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων.....	40
2.5) Δικαιώματα των εργαζομένων βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων.	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3). Μορφές Επιτήρησης στο χώρο εργασίας.	49
3.1. Η βιντεοεπιτήρηση	49
3.2. Η παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου και των επικοινωνιών από τον εργοδότη.....	55
3.3. Η παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τον εργοδότη.	67
3.4. Ο έλεγχος των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων.	71
3.5. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS).	75

3.6. Η τηλεργασία και η επεξεργασία των δεδομένων υγείας σε περίοδο πανδημίας στον εργασιακό χώρο.....	78
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4). Η ένδικη προστασία του εργαζομένου ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων και οι προβλεπόμενες κυρώσεις.....	90
4.1. Διοικητικές κυρώσεις.....	90
4.2. Αστικές κυρώσεις.....	92
4.3. Ποινικές κυρώσεις.....	93
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	95
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	97
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....	99

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

αιτ.σκ.	Αιτιολογική σκέψη
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Αρειος Πάγος
ΑΠΔΠΧ/Αρχή	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
αρ./αριθ.	Αριθμός
βλ.	Βλέπε
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
δηλ.	Δηλαδή
ΔιΜΕΕ	Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας
εδ.	εδάφιο
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
επ.	επόμενα
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
κα	και άλλα
κλπ	και λοιπά
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
N./v.	νόμος
ΟΕ29	Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29
Ολ	Ολομέλεια
Ο.π.	όπου παραπάνω
παρ.	παράγραφος
π.χ.	παραδείγματος χάριν
περ.	περίπτωση
ΠΚ	Ποινικός Κώδικας
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
πδ	προεδρικό διάταγμα
σελ.	σελίδα
στ./στοιχ.	στοιχείο
σ.σ.εργ.	συλλογική σύμβαση εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Σ	Σύνταγμα
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΧΘΔ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη στοχεύει στην ανάδειξη των ζητημάτων που προκύπτουν από την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στα κύρια σημεία του θεσμικού πλαισίου των προσωπικών δεδομένων και ειδικότερα στον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, προχωρώντας σε μία γενική θεώρησή του, παρέχοντας χρήσιμους ορισμούς, κάνοντας αναφορά στις αρχές που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά και στο πώς εντάσσονται οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του. Ακόμη, αναφέρονται ο Νόμος 4624/2019 και ειδικότερα το άρθρο 27 για τις εργασιακές σχέσεις, τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και τον Αστικό Κώδικα στο πλαίσιο των προσωπικών δεδομένων, η Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία και η Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την προστασία δεδομένων των εργαζομένων. Στο δεύτερο κεφάλαιο, γίνεται λόγος για τη σύγκρουση των δικαιωμάτων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και πιο συγκεκριμένα γίνεται αναφορά στο έννομο συμφέρον και στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη σε σχέση με το δικαίωμα της ιδιωτικότητας του εργαζομένου. Επιπλέον, επισημαίνεται η ιδιαιτερότητα της συγκατάθεσης του εργαζομένου ως νομική βάση για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, ενώ αναφέρονται και τα δικαιώματά του που πηγάζουν από τον Κανονισμό. Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύονται οι μορφές επιτήρησης στο χώρο εργασίας και πιο συγκεκριμένα η βιντεοεπιτήρηση, η παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου και των επικοινωνιών από τον εργοδότη, η παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τον εργοδότη, ο έλεγχος των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων, η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS) και η τηλεεργασία και η επεξεργασία των δεδομένων υγείας σε περίοδο πανδημίας στον εργασιακό χώρο. Για την πληρέστερη προσέγγιση των ζητημάτων αυτών, γίνεται αναφορά τόσο σε νομολογία του ΕΔΔΑ και των ελληνικών δικαστηρίων, όσο και σε αποφάσεις και Οδηγίες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο, εξετάζονται οι επιμέρους κυρώσεις που προβλέπονται σε σχέση με την έννομη προστασία του εργαζομένου ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων.

Λέξεις – κλειδιά: προστασία προσωπικών δεδομένων, εργαζόμενος, διευθυντικό δικαίωμα, ιδιωτικότητα, βιντεοεπιτήρηση, διαδίκτυο, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, βιομετρικά δεδομένα, τηλεεργασία.

ABSTRACT

The present study aims to highlight the issues arising from the processing of personal data in the context of employment relationships. Specifically, the first chapter refers to the main points of the institutional framework of personal data and in particular to the General Regulation of Data Protection, proceeding to a general overview of it, providing useful definitions, referring to the principles relating to the processing of personal data and how the working relationships are integrated into it. Moreover, the Law 4624/2019 and in particular article 27 on labor relationships, the rights guaranteed by the Constitution and the Civil Code in relation to the personal data, the Opinion 2/2017 of the article 29 Working Party on data processing at work and the Directive 115/2001 of the Personal Data Protection Authority for the protection of employees' data are mentioned. The second chapter discusses the conflict of rights between employer and employee and more specifically it refers to the legitimate interest and the managerial right of the employer in relation to the right of privacy of the employee. In addition, the particularity of the employee's consent as a legal basis for the processing of his personal data is pointed out, while his rights deriving from the Regulation are also mentioned. The third chapter analyzes the forms of surveillance in the workplace and more specifically video surveillance, monitoring of the use of the Internet and communications by the employer, monitoring of social media by the employer, control of biometric data of employees, monitoring of employees through a Global Positioning System (GPS) as well as teleworking and the processing of health data during a pandemic in the workplace. For a more complete approach to these issues, reference is made both to the case law of the ECtHR and the Greek courts, as well as to decisions and Directives of the Personal Data Protection Authority. The fourth and final chapter examines the penalties enacted in relation to the legal protection of the employee as a subject of personal data.

Keywords: personal data protection, employee, managerial right, privacy, video surveillance, internet, social media, biometric data, teleworking.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασιακή σχέση βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην επεξεργασία πληροφοριών, καθώς η οργάνωση και η διεύθυνση της εργασίας ή και η εκπλήρωση των νόμιμων υποχρεώσεων του εργοδότη προϋποθέτουν την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων. Οι εργοδότες πάντοτε έλεγχαν του εργαζόμενους για λόγους που αφορούσαν την αποδοτικότητα και την εν γένει εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους. Η συλλογή πληροφορίας και η παρακολούθηση των εργαζομένων δεν είναι ένα νέο φαινόμενο. Ωστόσο, η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος διευκολύνει τους εργοδότες, καθώς έχει καταστήσει φθηνότερες, ευκολότερες και πιο διαδεδομένες τις μορφές ελέγχου.¹ Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, η προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων να είναι επιτακτικότερη από ποτέ, ειδικά υπό το πρίσμα της εγγενούς ανισότητας των μερών και της σχέσης εξάρτησης στην εργασιακή σχέση.

Στον εργασιακό τομέα η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενέχει μία σύγκρουση δικαιωμάτων και συμφερόντων των δύο εμπλεκόμενων μερών. Ο εργοδότης έχει ως στόχο την προστασία της περιουσίας και των εν γένει οικονομικών πόρων, την ασφάλεια της επιχείρησής του ακόμη και από εσωτερικές απειλές και την εκπλήρωση των νομικών υποχρεώσεων των εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος έχει αξίωση για προστασία των προσωπικών δεδομένων, της ιδιωτικότητας, της προσωπικότητας και των εν γένει θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του.

Με τις νέες τεχνολογικές εξελίξεις ο έλεγχος των εργαζομένων καθίσταται λιγότερο προφανής και περισσότερο διαδεδομένος. Στο πλαίσιο αυτό συλλέγονται και τίθενται σε επεξεργασία δεδομένα που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία ποτέ πριν δεν αποτελούσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Πλέον ο εργοδότης επεμβαίνει ολοένα και περισσότερο στα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου με τη βιντεοεπιτήρηση, την παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών του, τον έλεγχο των μέσων κοινωνικής δικτύωσής του, τη συλλογή των βιομετρικών δεδομένων του αλλά και την παρακολούθησή του μέσω συστημάτων γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS). Η περίοδος της πανδημίας, με την οποία αυξήθηκε ραγδαία ως μορφή εργασίας η τηλεργασία, η οποία καθιστά σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας, αλλά και η συνακόλουθη επεξεργασία των δεδομένων υγείας των εργαζομένων, αναδεικνύουν με τον πιο προφανή τρόπο την ανάγκη προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Υπό το πρίσμα αυτό, ο Κανονισμός 2016/679 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, αλλά και ο νόμος 4624/2019, ο οποίος τον συμπληρώνει και τον εξειδικεύει, σε συνδυασμό με την πλούσια νομολογία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και με τις Γνώμες και Κατευθυντήριες Οδηγίες των αρμόδιων ευρωπαϊκών οργάνων, παρέχουν τις αναγκαίες δικλείδες προστασίας τόσο των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσο και των συμφερόντων των εργοδοτών. Τίθενται, επομένως, συγκεκριμένες προϋποθέσεις για τη

¹Μήτρου Λ. (2008) Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, Βήμα Ιδεών, Τεύχος 10, Αφιέρωμα: «Ιδιωτικότητα – Τα όρια μεταξύ ελευθερίας και ασφάλειας, δημοσίου και ιδιωτικού», σελ. 1.

νομιμότητα της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, ενώ πρέπει να τηρούνται συγκεκριμένες αρχές επεξεργασίας από τους εργοδότες και να εκτιμάται κάθε περίπτωση ξεχωριστά και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Η διττή ιδιότητα του εργαζομένου ως παρόχου εργασίας και ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων, αναδεικνύει τον πολυδιάστατο χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων, καθώς ο εργαζόμενος εξοπλίζεται με αυτό τον τρόπο τόσο με τα δικαιώματα που παρέχονται από την εργατική νομοθεσία όσο και με τα δικαιώματα που απορρέουν από τη νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1). Σημαντικά σημεία στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων.

1.1) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) – General Data Protection Regulation (GDPR) 2016/679

i). Γενική Θεώρηση

Τον Ιανουάριο του 2012 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προέβη στην κατάθεση ενός συνόλου νομοθετικών προτάσεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανάμεσα στις προτάσεις αυτές ήταν και ο Κανονισμός για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ο οποίος και θα καταργούσε την υφιστάμενη Οδηγία 95/46/ΕΚ.² Η συγκεκριμένη Οδηγία συνέβαλε σημαντικά στην εξέλιξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων τόσο εντός όσο και εκτός του ευρωπαϊκού χώρου, ωστόσο ήταν αναπόφευκτο να αποβεί αναχρονιστική. Οι αλματώδεις τεχνολογικές εξελίξεις, ήτοι η ραγδαία ανάπτυξη του διαδικτύου, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, το υπολογιστικό νέφος, οι έξυπνες συσκευές, το διαδίκτυο των πραγμάτων, η τεχνητή νοημοσύνη αλλά και το κλίμα της παγκοσμιοποίησης ανέδειξαν την ανάγκη για την τροποποίηση του έως τότε ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου και την προσαρμογή του στην νέα αυτή ψηφιακή εποχή, καθώς και την ανάγκη θέσπισης ενός Κανονισμού με άμεση και ομοιόμορφη εφαρμογή στα κράτη μέλη της ΕΕ στη θέση της Οδηγίας.³ Τα ως άνω είχαν ως απόρροια να αυξηθεί η παρακολούθηση των χρηστών των υπηρεσιών αυτών και η επακόλουθη παραβίαση της προσωπικής τους ζωής και των προσωπικών τους δεδομένων.

Έτσι, στις 4 Μαΐου του 2016 δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο Κανονισμός 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου του 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), με έναρξη ισχύος την 25^η Μαΐου του 2018. Ο Κανονισμός βρίσκεται έρεισμα στο άρθρο 16 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) αλλά και στο άρθρο 8 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ), τα οποία προβλέπουν ότι: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν».⁴

Σύμφωνα με το άρθρο 288 εδ. β' ΣΛΕΕ (αλλά και το άρθρο 99 του Κανονισμού 2016/679) ο Κανονισμός είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και έχει άμεση

² Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 13.

³ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2018) Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 2016/679 - Προκλήσεις εφαρμογής, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 18.

⁴ Ο.π., σελ. 18-19.

ισχύ ως προς όλα τα κράτη μέλη, σε αντίθεση με την Οδηγία, η οποία, βάσει του άρθρου 288 εδ. γ', δεσμεύει κάθε κράτος μέλος στο οποίο απευθύνεται, όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών.

Ο Κανονισμός, λοιπόν, έχει άμεσα αποτελέσματα και έχει ως απόρροια και δικαιώματα υπέρ των ιδιωτών. Ωστόσο, περιέχει ειδικές ρυθμίσεις στα άρθρα 85-91 αναφορικά με διάφορα ζητήματα, για τα οποία επιτρέπει στα κράτη μέλη την ευχέρεια και αρμοδιότητα για την έκδοση νομοθετικών πράξεων, ενώ και στις επιμέρους διατάξεις προβλέπεται εξουσιοδότηση στους εθνικούς νομοθέτες να ρυθμίσουν με νόμο ειδικά ζητήματα, χωρίς όμως να επιτρέπεται η ουσιαστική μεταβολή του Κανονισμού.⁵

Είναι, ωστόσο, αναγκαίο να ειπωθεί το γεγονός ότι το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν είναι απόλυτο. Αυτό επιβεβαιώνεται και στις αιτιολογικές σκέψεις 4 και 6 του Κανονισμού, οι οποίες αναφέρουν ότι: «Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να προορίζεται να εξυπηρετεί τον άνθρωπο. Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι απόλυτο δικαίωμα· πρέπει να εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία και να σταθμίζεται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Ο παρών κανονισμός σέβεται όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις ελευθερίες και αρχές που αναγνωρίζονται στον Χάρτη όπως κατοχυρώνονται στις Συνθήκες, ιδίως τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, της κατοικίας και των επικοινωνιών, την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, την ελευθερία έκφρασης και πληροφόρησης, την επιχειρηματική ελευθερία, το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου και την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία» και «Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση δημιούργησαν νέες προκλήσεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η κλίμακα της συλλογής και της ανταλλαγής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αυξήθηκε σημαντικά. Η τεχνολογία επιτρέπει τόσο σε ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και σε δημόσιες αρχές να κάνουν χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε πρωτοφανή κλίμακα για την επιδίωξη των δραστηριοτήτων τους. Τα φυσικά πρόσωπα ολοένα και περισσότερο δημοσιοποιούν προσωπικές πληροφορίες και τις καθιστούν διαθέσιμες σε παγκόσμιο επίπεδο. Η τεχνολογία έχει αλλάξει τόσο την οικονομία όσο και την κοινωνική ζωή και θα πρέπει να διευκολύνει περαιτέρω την ελεύθερη κυκλοφορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός της Ένωσης και τη διαβίβαση σε τρίτες χώρες και διεθνείς οργανισμούς, διασφαλίζοντας παράλληλα υψηλό επίπεδο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»⁶.

Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως ρυθμίζεται από τον Κανονισμό, αφορά κάθε περίπτωση επεξεργασίας τους αλλά και τους κανόνες ελεύθερης κυκλοφορίας τους, ενώ τυγχάνει γενικής εφαρμογής, υπό την έννοια ότι καλύπτει κάθε φυσικό πρόσωπο έναντι οποιουδήποτε τρίτου, δημοσίου ή ιδιωτικού

⁵ Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 16.

⁶ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2018) Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 2016/679 - Προκλήσεις εφαρμογής, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 19-20.

φορέα, φυσικού ή νομικού προσώπου, ωστόσο εισάγει τόσο εξαιρέσεις (άρθρο 2§2 Κανονισμού) όσο και ειδικές προβλέψεις.⁷

ii). Χρήσιμοι ορισμοί

Στο άρθρο 4§1 του ΓΚΠΔ δίδεται ορισμός για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ως εξής:

«δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα»: κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»): το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου».

Είναι πρόδηλο ότι πρόκειται για μια ευρεία έννοια, αλλά κύριο σημείο αποτελεί το γεγονός ότι το προσωπικό δεδομένο για να θεωρηθεί ως τέτοιο είναι αναγκαίο να συνδέεται με ορισμένο ζων, φυσικό –και όχι νομικό– πρόσωπο, έτσι ώστε να προκύπτει η ταυτότητά του είτε άμεσα, για παράδειγμα με αναφορά στο όνομά του, είτε έμμεσα, με τη «φωτογράφησή» του, δηλαδή με την προσθήκη πληροφοριών, που δύνανται να χαρακτηρίσουν την υπόστασή του από άποψη φυσική, βιολογική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική, πολιτική ή κοινωνική. Περαιτέρω, τα δεδομένα, ανάλογα με την πληροφοριακή τους βαρύτητα σε σχέση με την ιδιωτικότητα, διακρίνονται σε απλά και σε ευαίσθητα (δηλαδή αυτά που αφορούν στον σκληρό πυρήνα της ιδιωτικής ζωής παρελθοντικά, παροντικά είτε και μελλοντικά),⁸ ενώ η πρακτική σημασία της διάκρισης αυτής έγκειται στο γεγονός ότι η επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων διενεργείται υπό αυστηρότερες προϋποθέσεις σε σχέση με τα απλά, και άρα θα μπορούσε να ειπωθεί ότι απολαμβάνουν ενισχυμένης νομικής προστασίας.⁹

Στο άρθρο 4§2 του ΓΚΠΔ δίδεται ορισμός για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ως εξής:

«επεξεργασία»: κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή».

Επομένως, η επεξεργασία αποτελεί ένα συνδυασμό από παράλληλες ή διαδοχικές ενέργειες στις οποίες εντάσσεται κάθε πράξη, στην ευρεία έννοια, μεμονωμένη ή συνδεδεμένη με άλλη, όπως αυτή προσδιορίζεται στη διάταξη, αξιοποίησης πληροφορίας που σχετίζεται με τα προσωπικά δεδομένα.¹⁰ Περαιτέρω, ο Κανονισμός εφαρμόζεται σε κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη καθώς και σε μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία των δεδομένων αυτών, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα

⁷ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 43.

⁸ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016) Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 44-45.

⁹ Ο.π., σελ. 52.

¹⁰ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 44.

αρχαιοθέτησης, το οποίο αποτελεί κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο είτε αποκεντρωμένο είτε κατανεμημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση (άρθρα 2§1 και 4§6 ΓΚΠΔ).

Η νομιμότητα της επεξεργασίας συνδέεται τόσο με τον επιδιωκόμενο νόμιμο σκοπό και τη χρησιμοποίησή της αποκλειστικά στο πλαίσιο του σκοπού αυτού όσο και με τον τρόπο επεξεργασίας.¹¹ Ειδικότερα, για να εξεταστεί η νομιμότητα μιας συγκεκριμένης επεξεργασίας προτείνεται η «δοκιμασία των τριών σταδίων»:

- Εξετάζεται αρχικά αν η επεξεργασία εφαρμόζει τις αρχές επεξεργασίας, όπως αυτές αποτυπώνονται στο άρθρο 5 του Κανονισμού.
- Αν η επεξεργασία είναι σύμφωνη με τις ως άνω αρχές, τότε ελέγχεται αν υφίσταται συγκατάθεση του υποκειμένου, η οποία απαιτείται να έχει δοθεί νόμιμα, δηλαδή αυτή πρέπει να είναι ελεύθερη, ρητή, ειδική και να παρέχεται μετά από πλήρη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων.
- Εάν δεν έχει δοθεί συγκατάθεση ή αν έχει δοθεί χωρίς να πληροί τις προϋποθέσεις που τίθενται από το νόμο, τότε ερευνάται αν η συγκεκριμένη επεξεργασία εμπίπτει στις εξαιρετικές περιπτώσεις, στις οποίες ο νόμος δεν απαιτεί συγκατάθεση του υποκειμένου, όπως αυτές προβλέπονται στα άρθρα 6 –για τα απλά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα- και 9 –για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα- του Κανονισμού.¹²

Άλλοι σημαντικοί ορισμοί, οι οποίοι δίδονται στο άρθρο 4 του ΓΚΠΔ είναι οι εξής: «υπεύθυνος επεξεργασίας»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που, μόνα ή από κοινού με άλλα, καθορίζουν τους σκοπούς και τον τρόπο της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: όταν οι σκοποί και ο τρόπος της επεξεργασίας αυτής καθορίζονται από το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τα ειδικά κριτήρια για τον διορισμό του μπορούν να προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους, «εκτελών την επεξεργασία»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό του υπευθύνου της επεξεργασίας,

«συγκατάθεση» του υποκειμένου των δεδομένων: κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν,

«παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»: η παραβίαση της ασφάλειας που οδηγεί σε τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, μεταβολή, άνευ άδειας κοινολόγηση ή πρόσβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που διαβιβάστηκαν, αποθηκεύτηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία,

«εποπτική αρχή»: ανεξάρτητη δημόσια αρχή που συγκροτείται από κράτος μέλος σύμφωνα με το άρθρο 51.

iii). Αρχές επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

¹¹ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 44-45.

¹² Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016) Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 58-59.

Επιπροσθέτως, κρίνεται απαραίτητο να γίνει αναφορά στις αρχές που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως αυτές καθορίζονται στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ και αφορούν:

- Τη νομιμότητα, την αντικειμενικότητα και τη διαφάνεια
- Τον περιορισμό του σκοπού
- Την ελαχιστοποίηση των δεδομένων
- Την ακρίβεια των δεδομένων
- Τον περιορισμό της περιόδου αποθήκευσης
- Την ακεραιότητα και την εμπιστευτικότητα
- Τη λογοδοσία.

Πιο αναλυτικά, η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διενεργείται σύννομα, δηλαδή για κάποιον συγκεκριμένο νόμιμο σκοπό.¹³ Ειδικότερα, στο άρθρο 6§1 του ΓΚΠΔ αναφέρονται οι νόμιμοι λόγοι επεξεργασίας, με κύριο αυτόν της συγκατάθεσης, αλλά και λόγοι όπου η επεξεργασία των δεδομένων είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας, για τη συμμόρφωση προς έννομη υποχρέωση, για τον σκοπό των έννομων συμφερόντων που επιδιώκουν ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτοι ή για τη διαφύλαξη των ζωτικών συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων. Η αντικειμενικότητα της επεξεργασίας έγκειται στο γεγονός ότι οι υπεύθυνοι επεξεργασίας είναι απαραίτητο να προβαίνουν σε ενημέρωση των υποκειμένων των δεδομένων αλλά και του ευρέος κοινού για το ότι θα επεξεργάζονται νόμιμα και με διαφανή τρόπο τα δεδομένα αυτά, ενώ πρέπει να βρίσκονται σε θέση να αποδείξουν τη συμμόρφωση του τρόπου διενέργειας της επεξεργασίας με τον ΓΚΠΔ και τις αρχές που εισάγει. Η αρχή της διαφάνειας αφορά την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα, ώστε τα υποκείμενα των δεδομένων να ενημερώνονται σε διαρκή βάση σχετικά με τον τρόπο χρήσης των δεδομένων τους. Η διαφάνεια συνδέεται με το δικαίωμα ενημέρωσης του υποκειμένου των δεδομένων, το οποίο είναι απαραίτητο να ενημερώνεται με σαφή και απλή γλώσσα για τον συγκεκριμένο σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά το χρόνο της συλλογής τους, αλλά και με το δικαίωμα πρόσβασης, βάσει του οποίου το υποκείμενο δύναται να αιτηθεί να πληροφορηθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας για το αν τα δεδομένα του υποβάλλονται σε επεξεργασία και συγκεκριμένα ποια από αυτά υποβάλλονται σε επεξεργασία.¹⁴

Αναφορικά με την αρχή του περιορισμού του σκοπού, λεκτέο είναι ότι ο σκοπός της επεξεργασίας των δεδομένων πρέπει να καθορίζεται εκ των προτέρων, δηλαδή προτού ξεκινήσει η επεξεργασία, ενώ πρέπει να διατυπώνεται σαφώς και ρητώς, ώστε όλοι οι ενδιαφερόμενοι να τον κατανοούν ανεξαρτήτως πολιτισμικών ή γλωσσικών διαφοροποιήσεων.¹⁵ Ακόμη, τα προσωπικά δεδομένα δεν πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τον αρχικό σκοπό, ο οποίος πρέπει να είναι συγκεκριμένος, ρητός και νόμιμος, ενώ κάθε νέος σκοπός επεξεργασίας ο οποίος είναι ασύμβατος με τον αρχικό πρέπει να έχει νέα δική του χωριστή νομική βάση, και δεν μπορεί να δικαιολογείται από το ότι τα δεδομένα αποκτήθηκαν αρχικά ή υποβλήθηκαν σε επεξεργασία για άλλο νόμιμο σκοπό. Αντιθέτως, βάσει της έννοιας της συμβατότητας, η χρήση δεδομένων για συμβατούς σκοπούς επιτρέπεται λόγω της αρχικής νομικής βάσης. Εξαιρέσεις από τον κανόνα αυτό εισάγει ο Κανονισμός για

¹³ Ο.π.

¹⁴ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.149-155.

¹⁵ Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 3/2013.

σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς. Συνοψίζοντας, η αρχή του περιορισμού του σκοπού έχει την έννοια ότι κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι αναγκαίο να λαμβάνει χώρα μόνο για συγκεκριμένο και καλά καθορισμένο σκοπό και μόνο για πρόσθετους σκοπούς, οι οποίοι όμως είναι συμβατοί με τον αρχικό.¹⁶

Θεσπίζεται, ακόμη, η αρχή της ελαχιστοποίησης ως έκφανση της αρχής της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία ο Κανονισμός δίνει βαρύτητα στην αναγκαιότητα ως στοιχείο αναλογικότητας, την οποία συνδέει με την καταλληλότητα και την συνάφεια των δεδομένων αναφορικά με τον σκοπό της επεξεργασίας.¹⁷ Επομένως, σύμφωνα με την ανωτέρω αρχή, η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να περιορίζεται στο αναγκαίο μέτρο για την εκπλήρωση του νόμιμου σκοπού, να διενεργείται μόνο όταν ο σκοπός δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλα μέσα και να μην επεμβαίνει δυσανάλογα στα συμφέροντα, στα δικαιώματα και στις ελευθερίες που διακυβεύονται.¹⁸ Για τον έλεγχο του αν η επεξεργασία συγκεκριμένου προσωπικού δεδομένου συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας, προτείνεται η δοκιμασία των δύο σταδίων: α) αρχικά χρησιμοποιείται το ποιοτικό κριτήριο, το οποίο απαιτεί τα δεδομένα που τίθενται υπό επεξεργασία να είναι συναφή και πρόσφορα για τον σκοπό της επεξεργασίας και β) το ποσοτικό κριτήριο, σύμφωνα με το οποίο τα δεδομένα, τα οποία πρόκειται να τεθούν υπό επεξεργασία πρέπει να είναι όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται για την εκπλήρωση του σκοπού της επεξεργασίας.¹⁹

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι αναγκαίο να εφαρμόζει την αρχή της ακρίβειας σε όλες τις πράξεις επεξεργασίας και τα δεδομένα πρέπει να ελέγχονται τακτικά και να επικαιροποιούνται, ενώ όταν αυτά είναι ανακριβή είναι απαραίτητο να διαγράφονται ή να διορθώνονται χωρίς καθυστέρηση.²⁰ Τα δεδομένα, λοιπόν, πρέπει να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, να είναι επίκαιρα και ακριβή, και να υποβάλλονται σε ενημέρωση αν χρειαστεί, ενώ κατά την επεξεργασία είναι αναγκαίο να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα, ώστε να αποφεύγονται οι παραδρομές και η σύγχυση λόγω για παράδειγμα ελλειπών καταχωρημένων στοιχείων ή συνωνυμίας.²¹

Η αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης έχει την έννοια ότι τα δεδομένα πρέπει να διαγράφονται ή να ανωνυμοποιούνται όταν παύουν να είναι αναγκαία για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν. Τα προσωπικά δεδομένα αυτά είναι αναγκαίο να τηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων και πρέπει να διατηρούνται μόνο για όσο χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο για τους σκοπούς της επεξεργασίας, ενώ πρέπει να τίθενται όρια στην αποθήκευσή τους από τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 39 του Κανονισμού: «Για να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν διατηρούνται περισσότερο από όσο είναι αναγκαίο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να ορίζει προθεσμίες για τη διαγραφή τους ή για την περιοδική επανεξέτασή

¹⁶ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.156-157.

¹⁷ Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 65.

¹⁸ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.160.

¹⁹ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016) Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 73.

²⁰ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.162.

²¹ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016) Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.79.

τους».²² Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η αποθήκευση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, εφόσον υπόκεινται σε επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης και ιδίως για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς, εφόσον αποβλέπουν στο δημόσιο συμφέρον, ενώ πρέπει να πληρείται η προϋπόθεση εφαρμογής των κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, ώστε να διασφαλίζονται τα δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων.

Βάσει της αρχής της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων. Η καταλληλότητα των μέτρων αυτών ασφαλείας πρέπει να καθορίζεται κατά περίπτωση και να επανεξετάζεται τακτικά. Σύμφωνα με το άρθρο 32 του ΓΚΠΔ: «Λαμβάνοντας υπόψη τις τελευταίες εξελίξεις, το κόστος εφαρμογής και τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, καθώς και τους κινδύνους διαφορετικής πιθανότητας επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ο εκτελών την επεξεργασία εφαρμόζουν κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφάλειας έναντι των κινδύνων», ενώ αναφέρονται, μεταξύ άλλων, ως μέτρα ασφαλείας, η ψευδωνυμοποίηση και η κρυπτογράφηση αλλά και η τακτική δοκιμή, εκτίμηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των τεχνικών και των οργανωτικών μέτρων για τη διασφάλιση της ασφάλειας της επεξεργασίας.²³ Αν παραβιαστούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τότε, βάσει του άρθρου 33 του ΓΚΠΔ, ο υπεύθυνος επεξεργασίας γνωστοποιεί αμελλητί και, αν είναι δυνατό, εντός 72 ωρών από τη στιγμή που αποκτά γνώση του γεγονότος την παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην αρμόδια εποπτική αρχή, εκτός εάν η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, αλλά και ο εκτελών την επεξεργασία ενημερώνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας αμελλητί, μόλις αντιληφθεί παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σύμφωνα με το άρθρο 34 του ΓΚΠΔ, όταν η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενδέχεται να θέσει σε υψηλό κίνδυνο τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ανακοινώνει αμελλητί την παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο υποκείμενο των δεδομένων σε σαφή και απλή γλώσσα.

Τέλος, η αρχή της λογοδοσίας, η οποία προβλέπεται στην παρ.2 του άρθρου 5 και προστίθεται στις αρχές της παρ.1, προβλέπει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με τις αρχές που αναφέρονται στην παράγραφο 1. Επιβάλλεται, επομένως, η υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να σχεδιάζει και να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα που κρίνονται απαραίτητα για την επίτευξη της συμμόρφωσης προς τον Κανονισμό και να δύναται να αποδείξει τη συμμόρφωση αυτή ενώπιον των δικαστηρίων και των εποπτικών αρχών.²⁴ Η αρχή της λογοδοσίας εξειδικεύεται στο άρθρο 24 του ΓΚΠΔ και ουσιαστικά αφορά την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας, αλλά και του εκτελούντος την

²² Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.164-165.

²³ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.167.

²⁴ Μήτρου Λ. (2017) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 93-94.

επεξεργασία, να εφαρμόζει τα κατάλληλα μέτρα, τα οποία –υπό κανονικές συνθήκες– προωθούν και διασφαλίζουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά τη διενέργεια της επεξεργασίας με την τήρηση των κανόνων προστασίας δεδομένων, ενώ αν το αιτηθούν είτε τα υποκείμενα των δεδομένων είτε οι αρμόδιες εποπτικές αρχές, να είναι σε θέση να παράσχει έγγραφα, τα οποία και αποδεικνύουν τα μέτρα που έχουν ληφθεί για τη συμμόρφωση προς τις διατάξεις του Κανονισμού για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.²⁵

iv). Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων

Σε ειδικότερο επίπεδο, όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις, ο ΓΚΠΔ δεν περιλαμβάνει ξεχωριστούς κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε επίπεδο επιχείρησης. Πρόκειται για Κανονισμό γενικής εφαρμογής, ενώ δεν ενδιαφέρει η έννομη σχέση που υπάρχει μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και εκείνου που τα επεξεργάζεται, αν και υπάρχουν ειδικότερες αναφορές με εξαιρέσεις, προσαρμογές και ρυθμίσεις. Όπως είναι φυσικό, δημιουργούνται κενά, τα οποία ωστόσο καλύπτονται με ερμηνευτικές οδηγίες. Τέτοιες οδηγίες έχουν εκδοθεί τόσο από την ελληνική Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων όσο και από την ομάδα εργασίας του άρθρου 29 σε ευρωπαϊκό επίπεδο.²⁶

Συγκεκριμένα, ο Κανονισμός κάνει ειδική αναφορά στις εργασιακές σχέσεις στο άρθρο 9§2β', όπου ορίζεται ότι είναι δυνατή η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όταν «η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, 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», αλλά και στο άρθρο 88, όπου δίνεται εξουσιοδότηση στα κράτη μέλη για θέσπιση ειδικών κανόνων με νόμους ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αναφέρονται τα εξής: «1. Τα κράτη μέλη, μέσω της νομοθεσίας ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων, μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ιδίως για σκοπούς πρόσληψης, εκτέλεσης της σύμβασης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της εκτέλεσης των υποχρεώσεων που προβλέπονται από τον νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις, διαχείρισης, προγραμματισμού και οργάνωσης εργασίας, ισότητας και πολυμορφίας στον χώρο εργασίας, υγείας και ασφάλειας στην εργασία, προστασίας της παρουσίας εργοδοτών και πελατών και για σκοπούς άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή συλλογική βάση, δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης, 2. Οι εν λόγω κανόνες περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των έννομων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο

²⁵ Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 67.

²⁶ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.55-56.

αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων, ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα και τα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας, 3. Κάθε κράτος μέλος κοινοποιεί στην Επιτροπή τις διατάξεις που θεσπίζει στο δίκαιό του δυνάμει της παραγράφου 1, έως τις 25 Μαΐου 2018 και, χωρίς καθυστέρηση, κάθε επακολουθούσα τροποποίησή τους.»²⁷

Οι ειδικοί, όμως, αυτοί κανόνες δεν μπορούν να αποκλίνουν από τα όρια προστασίας που θέτει ο ΓΚΠΔ –ιδίως ως προς τις αρχές που τίθενται με το άρθρο 5, τις περιπτώσεις όπου επιτρέπεται η επεξεργασία όπως αναφέρονται στα άρθρα 6, 9 και 10, τις υποχρεώσεις του εργοδότη ως υπεύθυνου επεξεργασίας και τα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκειμένου των δεδομένων-²⁸ αλλά δύνανται μόνο να τα συγκεκριμενοποιήσουν στο πλαίσιο της απασχόλησης και όχι να τα μεταβάλουν, ειδικά αν κάτι τέτοιο δεν ορίζεται ρητά στις διατάξεις του Κανονισμού. Η ανωτέρω άποψη επιβεβαιώνεται και από την σκέψη 155 του προοιμίου του Κανονισμού, η οποία αναφέρει ότι: «μπορούν να θεσπίζονται ειδικοί κανόνες για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ιδίως για τους όρους υπό τους οποίους δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης μπορούν να υφίστανται επεξεργασία με βάση τη συγκατάθεση του εργαζομένου». Ενδεικτικά, οι ειδικοί αυτοί κανόνες είναι δυνατόν να ορίζουν τις περιπτώσεις και τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να λάβει χώρα η επεξεργασία δεδομένων υγείας, γενετικών και βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων, πρακτικά θέματα για την ευκολότερη άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως υποκειμένων των δεδομένων, τη δημιουργία Κωδίκων για τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων στο χώρο εργασίας ή/και κατά την παροχή εργασίας, αλλά και θέματα που αφορούν την πληροφόρηση του εργαζομένου από τον εργοδότη. Εφόσον, λοιπόν, τηρούνται τα όρια που θέτει ο ΓΚΠΔ κατά τη θέσπιση των ειδικών αυτών κανόνων, επιτυγχάνεται η ομαλή κινητικότητα των εργαζομένων, η ομαλή διασυνοριακή ροή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, ενώ αυτό αποτελεί και ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση, ιδίως υπό το πρίσμα της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας.²⁹

Οι ειδικοί κανόνες του άρθρου 88 του Κανονισμού, που δύνανται να θεσπιστούν με νόμους των κρατών μελών ή σ.σ.εργ., έρχονται να αντιμετωπίσουν τις ιδιαιτερότητες της εργασιακής σχέσης ως διαρκούς ενοχικής σχέσης αλλά και της κατάστασης εξάρτησης του εργαζομένου, ενώ αφορούν όλο τον κύκλο της απασχόλησης, ήτοι την πρόσληψη, τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, την απόλυση, αλλά και το μετασυμβατικό στάδιο.³⁰

1.2) Ο νόμος 4624/2019

Ο νόμος 4624/2019, ο οποίος ψηφίστηκε από τη Βουλή των Ελλήνων στις 26 Αυγούστου 2019 και δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως τρεις μέρες

²⁷ Ο.π.

²⁸ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.129.

²⁹ Ο.π., σελ. 132-133.

³⁰ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 57.

αργότερα, συμπληρώνει και εξειδικεύει τον Κανονισμό 2016/679 –ήτοι τον ΓΚΠΔ-, ενώ ενσωματώνει στην εθνική έννομη τάξη και την Οδηγία 2016/680 για την επεξεργασία δεδομένων από τις Αρχές.³¹

Ο ΓΚΠΔ, όπως αναφέρεται ανωτέρω, δεσμεύει άμεσα όλα τα πρόσωπα, φυσικά και νομικά, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του, αλλά και εν γένει κάθε κρατικό όργανο, δημόσια αρχή και δικαστήριο, χωρίς να απαιτείται περαιτέρω νομική πράξη εφαρμογής από τα κράτη μέλη. Ωστόσο, περιέχει αρκετές «ρήτρες ευελιξίας» και «ρήτρες ανοίγματος», βάσει των οποίων τα κράτη μέλη δύνανται να εξειδικεύσουν τους κανόνες του, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αφορούν την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, προσδιορίζοντας τις περιστάσεις ειδικών καταστάσεων επεξεργασίας, μεταξύ άλλων τον ακριβέστερο καθορισμό των προϋποθέσεων υπό τις οποίες η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι νόμιμη. Ο εθνικός νομοθέτης, λοιπόν, αξιοποιεί τη δυνατότητα που παρέχεται από τον Κανονισμό αναφορικά με την έκταση των εξαιρέσεων (άρθρο 23§1) αλλά και με τη ρύθμιση ειδικών περιπτώσεων επεξεργασίας, όπως είναι η επεξεργασία των δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης ή για τους σκοπούς επιστημονικής έρευνας, ώστε να εξειδικεύσει και να συμπληρώσει τις ρυθμίσεις που τίθενται από το ενωσιακό δίκαιο, με τέτοιο τρόπο ώστε να ενισχύεται η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.³²

Η χρήση/εξειδίκευση των ρητρών ευελιξίας δεν είναι στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών, αλλά τίθεται υποχρέωσή τους να προσαρμόσουν την εθνική τους νομοθεσία που αφορά την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με τις επιταγές που όρισε ο ΓΚΠΔ, και μάλιστα κατά τρόπο όσο το δυνατόν ευθυγραμμισμένο με το ενωσιακό κεκτημένο, ώστε να επιτευχθεί η συνεκτική εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα αλλά και να διευκολυνθεί η απρόσκοπτη ροή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός της ΕΕ και όχι μόνο.³³

Για τις εργασιακές σχέσεις ειδικότερα, κεντρική σημασία υπέχει το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ για τη ρύθμιση θεμάτων επεξεργασίας από τα κράτη μέλη. Ο Κανονισμός παρέχει πολλαπλές δυνατότητες για θέσπιση εθνικών ρυθμίσεων, πράγμα που επιδέχεται κριτική, καθώς αποδυναμώνεται ο στόχος του Κανονισμού για ενιαία εφαρμογή στα κράτη μέλη των σχετικών ρυθμίσεων, ενώ αυτές είναι αναγκαίο να είναι συμβατές με τις ρυθμίσεις του ΓΚΠΔ.³⁴ Ακόμη καθίσταται εμφανές ότι ο ν.4624/2019 εισάγει διάκριση μεταξύ «ιδιωτικών» και «δημόσιων» φορέων ως υπεύθυνων επεξεργασίας, ακολουθώντας το παράδειγμα του αντίστοιχου γερμανικού νόμου, ενώ οι περισσότερες διατάξεις για τη λήψη μέτρων εφαρμογής του ΓΚΠΔ αφορούν τους αναφερόμενους ως «δημόσιους φορείς». Κάτι τέτοιο έρχεται σε αντίθεση με την παγιωμένη επί εικοσαετίας αντίληψη που εισήγαγε ο προγενέστερος ν.2472/1997 (κατ’

³¹ Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 1.

³² ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ στο σχέδιο νόμου «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016», σελ. 2-3.

³³ Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 2.

³⁴ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1058-1059.

εφαρμογή της Οδηγίας 95/46/EK), αλλά και με τη γενικότερη ερμηνευτική οδό που είχαν υιοθετήσει τόσο τα δικαστήρια όσο και η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)³⁵, όχι όμως και με τον ΓΚΠΔ ενόψει της δυνατότητας που παρέχεται στον εθνικό νομοθέτη από το άρθρο 4§7 με «ρήτρα ανοίγματος-εξειδίκευσης» και παρ' όλο που είναι δυνατόν να δημιουργηθεί σύγχυση μεταξύ των εννοιών «υπεύθυνος επεξεργασίας» και «δημόσιος φορέας», αφού στον ΓΚΠΔ δεν απαντάται η διάκριση μεταξύ «ιδιωτικού» και «δημόσιου φορέα».³⁶

Στο άρθρο 27 του νόμου 4624/2019 καθορίζεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης. Το συγκεκριμένο άρθρο θεσπίστηκε βάσει της «ρήτρας ανοίγματος» του άρθρου 88§1 του Κανονισμού, η οποία, όπως αναφέρεται ανωτέρω, επιτρέπει τη θέσπιση εθνικών ρυθμίσεων επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, ενώ στην §2 του ίδιου άρθρου προβλέπονται τα εξωτερικά όρια της ρήτρας αυτής.³⁷

Στο άρθρο 27§8 του νόμου 4624/2019 δίνεται ορισμός της έννοιας των εργαζομένων ως εξής: «Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι». Στην παράγραφο αυτή γίνεται αναφορά σε σχέση εργασίας και όχι σε σύμβαση εργασίας, επιβεβαιώνοντας τη θέση ότι οι διατάξεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ισχύουν και για τις άκυρες συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένης κάθε είδους ακυρότητας. Επιπροσθέτως, ο νόμος προβαίνει σε μια διεύρυνση της έννοιας του εργαζομένου, συμπεριλαμβάνοντας σε αυτή κάθε πάροχο υπηρεσιών ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης που τον δεσμεύει, αλλά και τον υποψήφιο εργαζόμενο, ειδικά υπό το πρίσμα της επεξεργασίας των δεδομένων που ζητούνται κατά την πρόσληψη, και τον πρώην εργαζόμενο/απολυθέντα, στο πλαίσιο της επεξεργασίας που λαμβάνει χώρα όταν ο εργοδότης παρέχει πληροφορίες σε τρίτο πρόσωπο για τον πρώην εργαζόμενο.³⁸

Στο άρθρο 27§1 του νόμου 4624/2019 ορίζεται ότι: «Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της», όπου και εξειδικεύονται οι όροι νομιμότητας της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, όταν αυτή έχει ως νομική βάση το άρθρο 6§1 εδ.β' ΓΚΠΔ («εκτέλεση σύμβασης»)³⁹. Η βασική διαφορά μεταξύ των δύο άρθρων είναι η προσθήκη του όρου «απολύτως απαραίτητο» στην εθνική νομοθεσία αντί του όρου «απαραίτητο» που συναντάται στον Κανονισμό, ο οποίος έχει ως σκοπό να καταστήσει δυσχερέστερη την επεξεργασία των δεδομένων για τον συγκεκριμένο

³⁵ Γνωμοδότηση 1/2020 ΑΠΔΠΧ, σελ.5.

³⁶ Ο.π. σελ.6.

³⁷ Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 18.

³⁸ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^ο, Τεύχος 9, σελ. 1062-1063.

³⁹ Γνωμοδότηση 1/2020 ΑΠΔΠΧ, σελ.16.

σκοπό που αναφέρεται.⁴⁰ Με τον τρόπο αυτό, λοιπόν, περιορίζονται οι σκοποί (και όχι οι νομικές βάσεις επεξεργασίας) για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο των «απολύτως απαραίτητων για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της».⁴¹ Η ΑΠΔΠΧ στην Γνωμοδότηση 1/2020 αναφέρει ότι η παράγραφος 1 του άρθρου 27 έρχεται σε αντίθεση με τον ΓΚΠΔ, διότι είτε μπορεί να θεωρηθεί επανάληψη του άρθρου 6§1 εδ.β' του ΓΚΠΔ (με παράλληλη εφαρμογή των νομικών βάσεων του άρθρου 6§1 του ΓΚΠΔ για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων), είτε μπορεί να θεωρηθεί ως μια νέα αποκλειστική νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων με την οποία αποκλείεται η εφαρμογή των νομικών βάσεων του άρθρου 6§1 του ΓΚΠΔ, με αποτέλεσμα να βρίσκεται σε κίνδυνο η προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Στο άρθρο 27§2 θεσπίζονται δύο κριτήρια τα οποία είναι αναγκαίο να λαμβάνονται υπόψη σε περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου έχει κατ' εξαίρεση ως νομική βάση τη συγκατάθεση αυτού, ώστε να κριθεί αν αυτή αποτελεί προϊόν ελεύθερης επιλογής βάσει όσων ορίζονται στο άρθρο 7 ΓΚΠΔ (σε συνδυασμό με το άρθρο 4 περίπτωση 11 και το άρθρο 6§1 ΓΚΠΔ). Πρόκειται α) για την υφιστάμενη στη σύμβαση εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη και β) για τις περιστάσεις κάτω από τις οποίες αυτή παρέχεται. Τα κριτήρια αυτά αποτελούν έναν ενδεικτικό για το κατά πόσο η παρεχόμενη από τον εργαζόμενο συγκατάθεση είναι προϊόν ελεύθερης επιλογής ή όχι.⁴² Για να είναι νόμιμη η συγκατάθεση ως λόγος επεξεργασίας είναι απαραίτητο αυτή να αποτελεί «...ένδειξη βουλήσεως ελεύθερη...» κατ' άρθρον 4 ΓΚΠΔ, με αποτέλεσμα να τίθεται το ζήτημα του κατά πόσο δύναται ο εργαζόμενος να εκφράσει ελεύθερα τη βούλησή του υπό το πρίσμα της σχέσης εξάρτησης που τον συνδέει με τον εργοδότη. Επομένως, στον νόμο ακολουθούνται τα δύο αυτά κριτήρια, ώστε να διασφαλιστεί η συνδρομή των στοιχείων της ελεύθερης επιλογής.⁴³ Πρακτικά, η συγκατάθεση θα είναι δυνατή στις συμβάσεις εργασίας ανώτερων στελεχών με ισχυρή διαπραγματευτική δυνατότητα ή στις περιπτώσεις όπου εμφανίζεται ότι η συγκατάθεση αποτελεί μέρος ευνοϊκότερων συμφωνιών για τον εργαζόμενο. Ακόμη, είναι αναγκαίο να προστεθεί το γεγονός ότι η συγκατάθεση παρέχεται είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας, ενώ ο Κανονισμός περιορίζεται στη «ρητή» συγκατάθεση. Ακόμη, ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμά του να ανακαλέσει τη συγκατάθεση σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 3 του ΓΚΠΔ.⁴⁴

⁴⁰Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1064.

⁴¹Καρκατζούνης Β.(2019) Οι νέες διατάξεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (Νόμος 4624/2019) (https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/vasilis-karkatzounis/oi-nees-diataxeis-gia-tin-prostasia-prosopikon-dedomenon-ton-?lspt_context=gdpr).

⁴²Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 19-20.

⁴³Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1064-1065.

⁴⁴ Ο.π.

Στο άρθρο 27§3 γίνεται αναφορά στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, τα οποία σύμφωνα με το άρθρο 9§1 είναι «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό», για τα οποία απαγορεύεται η επεξεργασία. Στην παράγραφο 2, ωστόσο, του ίδιου άρθρου προβλέπονται εξαιρέσεις είτε με τη νομική βάση της συγκατάθεσης είτε με τη νομική βάση του «απαραίτητου» της επεξεργασίας για τους συγκεκριμένους κάθε φορά σκοπούς που αναφέρονται στον Κανονισμό. Στο άρθρο 27§2 περ.β' αναφέρεται ότι η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου ισχύει επίσης για τη συγκατάθεση στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δηλαδή ισχύουν οι ίδιοι όροι παροχής της συγκατάθεσης τόσο για τα απλά όσο και για τα ειδικών κατηγοριών δεδομένα, ενώ η συγκατάθεση πρέπει να αναφέρεται ρητά στα δεδομένα αυτά, δηλαδή να γίνεται αναφορά σε κάθε δεδομένο ατομικά για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Επιπροσθέτως, αναφέρεται ότι το άρθρο 22 παράγραφος 3 εδάφιο β', το οποίο κάνει αναφορά στα κατάλληλα μέτρα –με μια σειρά ενδεικτικών υποδείξεων- που είναι απαραίτητο να λαμβάνονται, όταν η επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων είναι απαραίτητη, εφαρμόζεται ανάλογα.⁴⁵ Αναφορικά με τη νομική βάση του «απαραίτητου» -και όχι «απολύτως απαραίτητου» όπως για τα απλά δεδομένα- της επεξεργασίας αναφέρεται ότι «η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την έννοια του άρθρου 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, α) εάν είναι απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και β) δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων σε σχέση με την επεξεργασία υπερτερεί».⁴⁶ Με την παράγραφο 3, λοιπόν, επαναλαμβάνεται η εξαίρεση που εισάγει το άρθρο 9§2 εδ. β' ΓΚΠΔ από την απαγόρευση επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα χωρίς εξειδίκευση και χωρίς να υπάρξει πρόβλεψη για τις απαιτούμενες από το ίδιο άρθρο «κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων», αλλά ούτε και για τα προβλεπόμενα από το άρθρο 88§2 ΓΚΠΔ «κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των έννομων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων, ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα», στα οποία γίνεται απλή αναφορά στο άρθρο 27§4 εδ.β' του νόμου 4624/2019.⁴⁷

Στο άρθρο 27§7 γίνεται αναφορά στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, η οποία επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος

⁴⁵Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1066-1067.

⁴⁶ Ο.π.

⁴⁷Γνωμοδότηση 1/2020 ΑΠΔΠΧ, σελ.18-19.

οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, ενώ οι εργαζόμενοι είναι απαραίτητο να ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας. Ο νομοθέτης, ωστόσο, επέλεξε να περιοριστεί σε κάποιες βασικές διατυπώσεις και να μην επεκταθεί ούτε σε πιο αναλυτική αποτύπωση των υποχρεώσεων του εργοδότη ούτε και σε άλλες μορφές παρακολούθησης, σε αντίθεση με το αρχικό σχέδιο νόμου. Αξίζει να ειπωθεί ότι, όπως αναφέρθηκε, απαγορεύεται η χρήση των δεδομένων που συλλέγονται μέσω CCTV για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων, ενώ στο αρχικό σχέδιο νόμου τα δεδομένα αυτά θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο αυτό, όχι όμως ως αποκλειστικά κριτήρια. Με αλλαγή όμως την ημέρα της ψήφισης, η λέξη αποκλειστικά αφαιρέθηκε εντελώς, με αποτέλεσμα την απαγόρευση της επεξεργασίας αυτής.⁴⁸

Στο άρθρο 27§4 ορίζεται ότι: «Επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα των εργαζομένων για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα διαπραγματευόμενα μέρη συμμορφώνονται με το άρθρο 88 παράγραφος 2 του ΓΚΠΔ». Είναι απαραίτητο να ειπωθεί ότι ναι μεν το νομικό πλαίσιο επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αφορά τις σχέσεις υπεύθυνου επεξεργασίας και υποκειμένου προσωπικών δεδομένων, ωστόσο ο Κανονισμός, αναγνωρίζοντας τη σημασία της συλλογικής αυτονομίας, παρέχει ισότιμη τη δυνατότητα για εθνικές ρυθμίσεις τόσο στον εθνικό νομοθέτη όσο και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ πρέπει να συμπεριληφθούν και οι Κανονισμοί εργασίας που καταρτίζονται με σ.σ.εργ., αφού αντιμετωπίζουν με πιο πρόσφορο τρόπο τα επιμέρους θέματα της κάθε επιχείρησης. Τα τιθέμενα γενικότερα προβλήματα, όπως η δυνατότητα προσφυγής ή μη σε συλλογικές ενοχικές συμφωνίες, η δυνατότητα ευνοϊκότερων ρυθμίσεων, η νομιμοποίηση διεκδικήσεων σχετικών με την επεξεργασία με απεργία, η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, ο ρόλος των συμβουλίων εργασίας, η εκπροσώπηση των εργαζομένων από τους συνδικαλιστικούς φορείς δεν ρυθμίζονται από τον νέο εθνικό νόμο.⁴⁹

Τέλος, στην παράγραφο 5 αναφέρεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για να εξασφαλίσει ότι τηρούνται ιδίως οι αρχές για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που ορίζονται στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ, ενώ στην παράγραφο 6 ορίζεται ότι οι παράγραφοι 1 έως 5 εφαρμόζονται επίσης, όταν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, υπόκεινται σε επεξεργασία, χωρίς αυτά να αποθηκεύονται ή να προορίζονται να αποθηκευτούν σε ένα σύστημα αρχειοθέτησης.

1.3) Το Σύνταγμα και ο Αστικός Κώδικας.

⁴⁸Καρκατζούνης Β.(2019) Οι νέες διατάξεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (Νόμος 4624/2019) (https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/vasilis-karkatzounis/oi-nees-diataxeis-gia-tin-prostasia-prosopikon-dedomenon-ton?lspt_context=gdpr).

⁴⁹Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1071-1072.

Η νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων εντάσσεται στην προστασία της αξίας του ανθρώπου και στην προστασία την ανάπτυξης της προσωπικότητάς του εν γένει (άρθρο 2§1 και 5§1 Συντάγματος). Στις γενικές κατηγορίες των εκφάνσεων της προσωπικότητας εντάσσονται και οι περιπτώσεις προσβολής της, μεταξύ των οποίων και η προσβολή των προσωπικών δεδομένων, η οποία συντελείται με επεξεργασία, προσβάλλοντας έντονα το άτομο στο οποίο αφορούν.⁵⁰

Για την προστασία της προσωπικότητας γίνεται αναφορά στο Σύνταγμα στα εξής άρθρα:

Στο άρθρο 2§1 Σ, όπου γίνεται αναφορά στο σεβασμό και στην προστασία της αξίας του ανθρώπου επικεντρωμένη στον πυρήνα της προσωπικότητας, παρέχοντας πρόσθετη προστασία που δεν καλύπτουν άλλες διατάξεις σεβασμού των ατομικών δικαιωμάτων, ενώ υποδεικνύεται η μη δυνατότητα χειροτέρευσης της προστασίας που παρέχεται από το άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα. Η αξία του ανθρώπου συνεπάγεται και τη δυνατότητα αυτοπροσδιορισμού.

Στο άρθρο 5§1 Σ, το οποίο έχει ως περιεχόμενο την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, κατοχυρώνοντας έτσι την ελευθερία αξιοποίησης αγαθών και στοιχείων, που συγκροτούν την προσωπικότητα, όπως τη συντήρηση και τη βελτίωση ζωής, αλλά και τη δυνατότητα συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή, περιλαμβανόμενης της επαγγελματικής ανέλιξης, που για να είναι υλοποιήσιμη θεωρήθηκε ότι πρέπει να συνδέεται με ευρύ αυτοπροσδιοριζόμενο χώρο.⁵¹

Από το συνδυασμό των άρθρων 22§1, 2§1 και 5§1 του Συντάγματος γίνεται εμφανές ότι στοιχείο της προσωπικότητας του εργαζομένου αποτελεί και η διασφάλιση και βελτίωση της προστασίας της προσωπικότητάς του στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, καθώς κατοχυρώνεται με την πρώτη διάταξη η υποχρέωση του κράτους για υλική εξύψωση του εργαζομένου, με τη δεύτερη διάταξη η προστασία του ανθρώπου ως αξίας και με την τρίτη η ανάπτυξη της προσωπικότητας μέσω της συμμετοχής στην οικονομική ζωή, η οποία επιτυγχάνεται και με την κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.⁵²

Η αυξημένη σημασία της πληροφόρησης στο σύγχρονο παραγωγικό σύστημα ώθησε τον συνταγματικό νομοθέτη με την αναθεώρηση του 2001 να κατοχυρώσει τα εξής δικαιώματα:

Στο άρθρο 5Α Σ κατοχυρώνεται το δικαίωμα στην πληροφόρηση και στη δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνία της πληροφορίας. Αποτελεί, λοιπόν, το δικαίωμα αυτό έκφανση του άρθρου 5 Σ, αλλά παρέχεται έμφαση στη σημασία που έχει η πληροφόρηση στο σύγχρονο δημοκρατικό και κοινωνικό κράτος και στη σημασία της συμμετοχής στον κυβερνοχώρο, ενώ παρέχεται και η δυνατότητα περιορισμών, που μπορεί να τεθούν από τον νόμο, εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται μεταξύ άλλων και από λόγους προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων. Πρόκειται για ένα αμυντικό δικαίωμα και μια εγγύηση της προστασίας με την υποχρέωση λήψης κατάλληλων μέτρων.

Στο άρθρο 9Α Σ κατοχυρώνεται το δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, δηλαδή το δικαίωμα στην πληροφοριακή αυτοδιάθεση, το οποίο και συνδέεται άμεσα με την προστασία της προσωπικότητας. Στο άρθρο αυτό υπάρχει η ρήτρα, με την οποία δίδεται εξουσιοδότηση στο νομοθέτη, ώστε να προβεί σε ειδικότερο καθορισμό της

⁵⁰Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.32.

⁵¹ Ο.π. σελ.33-34.

⁵² Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.78.

προστασίας. Στην εδάφιο β' ορίζεται ότι η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει. Στο άρθρο 19§3 ορίζεται συμπληρωματικά ότι απαγορεύεται η χρήση αποδεικτικών μέσων που έχουν αποκτηθεί κατά παράβαση του άρθρου αυτού και των άρθρων 9 και 9 Α.⁵³ Είναι αναγκαίο να τονιστεί ότι στο άρθρο 9Α δεν παρέχεται προστασία στο άτομο συγκεκριμένα αναφορικά με τα προσωπικά του δεδομένα αλλά σε σχέση με τους πιθανούς κινδύνους που ελλοχεύουν από την επεξεργασία τους. Με τη θέσπιση προϋποθέσεων για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, η ιδιωτικότητα μπορεί να προσδιοριστεί σε δύο επίπεδά τους: το «φυσικό», που διαμορφώνεται από τα δικαιώματα στην προσωπικότητα, το άσυλο της κατοικίας, το απόρρητο της αλληλογραφίας, την προστασία της ιδιωτικής ζωής, και το «πληροφοριακό», που προσδιορίζεται από το δικαίωμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων έναντι των κινδύνων της επεξεργασίας τους. Έτσι, θεσπίστηκε η απαραίτητη προστασία και για τα δύο αυτά επίπεδα. Το Σύνταγμα θέσπισε λόγω της τεχνολογικής ανέλιξης το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων, που διακρίνεται τόσο από το δικαίωμα προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης όσο και από την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι του εργαζομένου.⁵⁴

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα δύο ανωτέρω δικαιώματα έχουν συγκρουσιακό αλλά και παράλληλα συμπληρωματικό χαρακτήρα, καθώς το ένα αποτελεί φραγμό στο άλλο.⁵⁵ Υπάρχει, λοιπόν, σύγκρουση μεταξύ του δικαιώματος του εργοδότη στην πληροφόρηση των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου που θεσπίζεται από το άρθρο 5Α και του δικαιώματος του εργαζομένου στην προστασία των προσωπικών του δεδομένων που θεσπίζεται από το άρθρο 9Α και αφορά στη συλλογή, την επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη. Ουσιαστικά, το άρθρο 5Α κατοχυρώνει το δικαίωμα καθενός να πληροφορεί και να πληροφορείται, να λειτουργεί ενεργητικά και παθητικά στη ροή των πληροφοριών, να τις αναζητά, να τις αποδέχεται και να τις διαδίδει σε τρίτους. Το άρθρο 9Α, από την άλλη πλευρά, κατοχυρώνει το δικαίωμα πληροφοριακής αυτοδιάθεσης, άλλως πληροφοριακού αυτοκαθορισμού ή πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού, δηλαδή το δικαίωμα του ατόμου να αρνηθεί την παροχή πληροφοριών που το αφορούν και να εγείρει αξίωση, ώστε τρίτοι να μη συλλέγουν, καταγράφουν και αξιοποιούν με οποιονδήποτε τρόπο τις πληροφορίες που το αφορούν.⁵⁶ Κανένα από τα δύο δικαιώματα αυτά δεν είναι απόλυτο και δεν υπάρχει μεταξύ τους ιεραρχία, με αποτέλεσμα να καθίσταται αναγκαία η εναρμονισμένη άσκησή τους, μέσω και της αρχής της αναλογικότητας, σε κάθε περίπτωση μετά την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και με αξιολόγηση των συμφερόντων που διακυβεύονται και αμοιβαία απειλούνται.⁵⁷ Κατά την ερμηνεία του Κανονισμού 2016/679 ανακύπτει το πρόβλημα σχετικά με τον τρόπο συμβιβασμού μεταξύ των δύο αυτών δικαιωμάτων, του δικαιώματος της πληροφοριακής ελευθερίας και του δικαιώματος του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού. Ο Κανονισμός, ωστόσο, προσέφερε καινοτόμες λύσεις, προστατεύοντας το άτομο ως υποκείμενο προσωπικών

⁵³Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.38-39.

⁵⁴Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.79.

⁵⁵Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.40.

⁵⁶Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.33-34.

⁵⁷ Ο.π., σελ.35-36.

δεδομένων, θεσπίζοντας νέα νομοθεσία με συγκεκριμένες διατάξεις, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, επανακαθορίζοντας τα ήδη υπάρχοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις και παράλληλη πρόβλεψη νέων –όπως το δικαίωμα διαγραφής-λήθης, φορητότητας, περιορισμού της επεξεργασίας- , που συμπληρώνουν τα υφιστάμενα –όπως το δικαίωμα ενημέρωσης, αντίρρησης, προσφυγής στην Ανεξάρτητη Αρχή-, με αποτέλεσμα να εξυπηρετούνται οι απαραίτητοι σκοποί και να διαμορφώνονται νέες βασικές αρχές.⁵⁸

Από τα ανωτέρω γίνεται σαφές ότι το θεσμικό υπόβαθρο της προστασίας προσωπικών δεδομένων είναι το Σύνταγμα και ο Κανονισμός, που απαιτούν για την ερμηνεία τον αμοιβαίο συντονισμό.⁵⁹

Στο πεδίο του ιδιωτικού δικαίου και συγκεκριμένα του Αστικού Κώδικα η προστασία του ανθρώπου εν γένει από προσβολές ρυθμίζεται ειδικά στο άρθρο 57 ΑΚ, το οποίο ορίζει ότι όταν υπάρχει παράνομη προσβολή της προσωπικότητας, ο θιγόμενος έχει αξιώσεις για άρση της προσβολής και παράλειψής της στο μέλλον, στη βάση της αντικειμενικής ευθύνης. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου αναφέρεται η δυνατότητα αξίωσης αποζημίωσης για περιουσιακή ζημία, όταν όμως υπάρχει υποκειμενική ευθύνη, δηλαδή υπαιτιότητα, σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες, ενώ στο άρθρο 59 ΑΚ ορίζεται η δυνατότητα χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί, όπου απαιτείται υποκειμενική ευθύνη κατά την κρατούσα άποψη.⁶⁰

1.4) Η Γνώμη 2/2017 της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία.

Η Γνώμη 2/2017 εκδόθηκε στις 8 Ιουνίου 2017 από την ομάδα εργασίας του άρθρου 29 (OE29). Η συγκεκριμένη Γνώμη συμπληρώνει τις προηγούμενες δημοσιεύσεις της OE29 και συγκεκριμένα τη Γνώμη 8/2001 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο και το Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας του 2002. Ωστόσο, λόγω της αναπτυσσόμενης χρήσης των νέων τεχνολογιών έκτοτε, οι οποίες επιτρέπουν την πιο συστηματική επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, δημιουργήθηκαν σημαντικές προκλήσεις για την προστασία της ιδιωτικότητας και των δεδομένων.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, η Γνώμη προβαίνει σε μια νέα εκτίμηση της ισορροπίας μεταξύ των έννομων συμφερόντων των εργοδοτών από τη μία πλευρά και της εύλογης προσδοκίας ιδιωτικότητας, την οποία αξιώνουν οι εργαζόμενοι από την άλλη, περιγράφοντας τους κινδύνους που ελλοχεύουν λόγω των νέων τεχνολογιών και προβαίνοντας σε αξιολόγηση αναλογικότητας διαφόρων σεναρίων στα οποία αυτές θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν. Η Γνώμη αν και εστιάζεται πρωτίστως στην Οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των δεδομένων, εξετάζει και τις επιπρόσθετες υποχρεώσεις που επιβάλλει στον εργοδότη ο Γενικός Κανονισμός για την προστασία των δεδομένων (ΓΚΠΔ). Ακόμη, επαναλαμβάνει τις θέσεις, συστάσεις και τα συμπεράσματα της Γνώμης 8/2001 και του Εγγράφου εργασίας και συγκεκριμένα,

⁵⁸Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.40-41.

⁵⁹Ο.π., σελ.39.

⁶⁰ Ο.π., σελ.32.

αναφέρει συνοπτικά ότι κατά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων:

- «οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν πάντα υπόψη τις θεμελιώδεις αρχές προστασίας των δεδομένων, ανεξάρτητα από την τεχνολογία που χρησιμοποιείται·
- το περιεχόμενο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών που πραγματοποιούνται σε επαγγελματικές εγκαταστάσεις απολαμβάνει την ίδια προστασία ως προς τα θεμελιώδη δικαιώματα όπως και οι αναλογικές επικοινωνίες·
- η συγκατάθεση είναι εξαιρετικά απίθανο να συνιστά νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, εκτός εάν οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την επεξεργασία χωρίς αρνητικές συνέπειες·
- μπορεί ενίοτε να γίνει επίκληση της εκτέλεσης σύμβασης και των εννόμων συμφερόντων, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι αυστηρά απαραίτητη για νόμιμο σκοπό και είναι σύμφωνη με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας·
- οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν αποτελεσματική ενημέρωση για την παρακολούθηση που πραγματοποιείται·
- Η επεξεργασία δεδομένων στην εργασία πρέπει να συνιστά αναλογική αντίδραση στους κινδύνους που αντιμετωπίζει ο εργοδότης, ενώ οι πληροφορίες που καταγράφονται από τη συνεχή παρακολούθηση, καθώς και οι πληροφορίες που επιδεικνύονται στον εργοδότη, θα πρέπει να ελαχιστοποιούνται όσο το δυνατόν περισσότερο και
- κάθε διεθνής διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να πραγματοποιείται μόνο εφόσον διασφαλίζεται κατάλληλο επίπεδο προστασίας ειδικά υπό το πρίσμα των διαδικτυακών εφαρμογών και των υπηρεσιών του υπολογιστικού νέφους».

Η Γνώμη προβαίνει σε ανάλυση του νομικού πλαισίου κάνοντας αναφορά στην Οδηγία 95/46/ΕΚ και στον ΓΚΠΔ, ο οποίος περιλαμβάνει και ενισχύει τις απαιτήσεις της Οδηγίας, προσθέτοντας νέες υποχρεώσεις για όλους τους υπεύθυνους επεξεργασίας συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών, ενώ τονίζει ότι οι εργαζόμενοι σπάνια είναι σε θέση να δώσουν, να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους λόγω της σχέσης εξάρτησης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, ενώ πρέπει να εφαρμόζεται εν γένει η αρχή της αναλογικότητας.

Αναφορικά με την Οδηγία πρέπει να επισημανθεί ότι οι εργοδότες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις θεμελιώδεις αρχές για την προστασία των δεδομένων κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας, όπως επισημάνθηκε και στη Γνώμη 8/2001, ενώ υπό το πρίσμα των νέων τεχνολογιών οι εργοδότες είναι απαραίτητο:

- «να εξασφαλίζουν ότι τα δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία για συγκεκριμένους και νόμιμους σκοπούς που είναι αναλογικοί και αναγκαίοι·
- να λαμβάνουν υπόψη την αρχή του περιορισμού του σκοπού, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι τα δεδομένα είναι επαρκή και συναφή και δεν υπερβαίνουν τον νόμιμο σκοπό τους·
- να εφαρμόζουν τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας ανεξαρτήτως της εφαρμοστέας νομικής βάσης·
- να εφαρμόζουν διαφάνεια προς τους εργαζομένους τους ως προς τη χρήση και τους σκοπούς των τεχνολογιών παρακολούθησης·
- να επιτρέπουν στα υποκείμενα των δεδομένων να ασκούν τα δικαιώματά τους, μεταξύ των οποίων και τα δικαιώματα πρόσβασης, και, ανάλογα με την

περίπτωση, η διόρθωση, η διαγραφή ή ο αποκλεισμός των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα·

- να διατηρούν τα δεδομένα ακριβή και όχι για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από ό,τι απαιτείται· και
- να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των δεδομένων από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση και να διασφαλίζουν ότι το προσωπικό έχει επαρκή γνώση των υποχρεώσεων περί προστασίας δεδομένων».

Ειδικότερα, η Ομάδα Εργασίας τονίζει το άρθρο 7 της Οδηγίας, το οποίο αφορά τη νομική βάση επεξεργασίας, αναφέροντας ότι κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας, πρέπει να πληρείται ένα τουλάχιστον από τα κριτήρια του άρθρου 7. Εάν το είδος των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες (όπως αναλύονται στο άρθρο 8), η επεξεργασία απαγορεύεται εκτός εάν ισχύει εξαίρεση. Συνοπτικά, οι εργοδότες πρέπει ως εκ τούτου να λαμβάνουν υπόψη τα εξής:

- «για το μεγαλύτερο μέρος αυτής της επεξεργασίας δεδομένων στην εργασία, η νομική βάση δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι η συγκατάθεση των εργαζομένων (άρθρο 7 στοιχείο α), λόγω της φύσης της σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου
- η επεξεργασία μπορεί να είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης (άρθρο 7 στοιχείο β) σε περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης πρέπει να επεξεργαστεί δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζόμενου για την τήρηση οποιασδήποτε τέτοιας υποχρέωσης
- είναι πολύ σύνηθες η εργατική νομοθεσία να επιβάλλει νομικές υποχρεώσεις (άρθρο 7 στοιχείο γ), οι οποίες απαιτούν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· στις περιπτώσεις αυτές ο εργαζόμενος πρέπει να είναι σαφώς και πλήρως ενήμερος για την επεξεργασία αυτή (εκτός αν ισχύει εξαίρεση)
- αν ο εργοδότης επικαλείται έννομο συμφέρον (άρθρο 7 στοιχείο στ), ο σκοπός της επεξεργασίας θα πρέπει να είναι νόμιμος· η επιλεγείσα μέθοδος ή ειδική τεχνολογία θα πρέπει να είναι αναγκαία, αναλογική και να εφαρμόζεται με τον κατά το δυνατόν λιγότερο παρεμβατικό τρόπο, μαζί με την παροχή στον εργοδότη της δυνατότητας να δείξει ότι εφαρμόζονται κατάλληλα μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ισορροπία με τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των εργαζομένων
- η επεξεργασία θα πρέπει επίσης να συμμορφώνεται με τις απαιτήσεις διαφάνειας (άρθρα 10 και 11) και οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι σαφώς και πλήρως ενημερωμένοι για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους, συμπεριλαμβανομένης της ύπαρξης παρακολούθησης και
- θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια της επεξεργασίας (άρθρο 17)
- τα υποκείμενα των δεδομένων έχουν δικαίωμα να μη συμμορφώνονται με απόφαση που βασίζεται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, όταν η απόφαση αυτή παράγει έννομα αποτελέσματα ή θίγει σημαντικά τα εν λόγω υποκείμενα των δεδομένων με παρόμοιο τρόπο, και η απόφαση βασίζεται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία που αξιολογεί ορισμένες πτυχές της προσωπικότητάς τους, όπως η απόδοσή τους στην εργασία, εκτός εάν η απόφαση είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης εγκεκριμένης από την ενωσιακή νομοθεσία ή τη νομοθεσία του κράτους μέλους, ή βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων (άρθρο 15)».

Συμπληρώνοντας τα ανωτέρω ο Κανονισμός κάνει αναφορά στα εξής:

- «το άρθρο 25 του ΓΚΠΔ απαιτεί από τους υπεύθυνους εργασίας να εφαρμόζουν προστασία των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού
- το άρθρο 35 του ΓΚΠΔ περιγράφει τις απαιτήσεις για τη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων (ΕΑΠΔ) από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, όταν ένα είδος επεξεργασίας, ιδίως με χρήση νέων τεχνολογιών και συνεκτιμώντας τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, ενδέχεται να ενέχει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων. Αν η ΕΑΠΔ δείξει ότι οι προσδιορισμένοι κίνδυνοι δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν επαρκώς από τον υπεύθυνο επεξεργασίας –δηλαδή ότι ο υπολειπόμενος κίνδυνος παραμένει υψηλός– ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να ζητήσει τη γνώμη της εποπτικής αρχής πριν από την έναρξη της επεξεργασίας (άρθρο 36 παράγραφος 1), όπως ξεκαθαρίζεται στις κατευθυντήριες γραμμές της ΟΕ29 για τις εκτιμήσεις αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων».

Επιπροσθέτως, η Γνώμη 2/2017 κάνει αναφορά σε συγκεκριμένα σενάρια επεξεργασίας δεδομένων στην εργασία, στο πλαίσιο των οποίων οι νέες τεχνολογίες ή και η ανάπτυξη των ήδη υφιστάμενων τεχνολογιών έχουν ή μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα υψηλό κίνδυνο για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Ειδικότερα, γίνεται αναφορά στην επεξεργασία κατά τη διαδικασία πρόσληψης, στην επεξεργασία που προκύπτει από έλεγχο κατά τη διάρκεια της εργασίας, στην επεξεργασία που προκύπτει από την παρακολούθηση της χρήσης τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας (ΤΠΕ) στον χώρο εργασίας, στην επεξεργασία που προκύπτει από την παρακολούθηση της χρήσης ΤΠΕ εκτός του χώρου εργασίας, στην επεξεργασία που σχετίζεται με τον χρόνο και την παρουσία, στην επεξεργασία με τη χρήση συστημάτων βιντεοπαρακολούθησης, στην επεξεργασία που αφορά οχήματα τα οποία χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι, στην επεξεργασία που αφορά την κοινολόγηση δεδομένων εργαζομένων σε τρίτους και στην επεξεργασία που αφορά διεθνείς διαβιβάσεις δεδομένων ανθρωπίνων πόρων και άλλων δεδομένων των εργαζομένων.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάζουν κατά πόσο η επεξεργασία είναι απαραίτητη και εάν είναι, την ισχύουσα νομική βάση, αν η προτεινόμενη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι δίκαιη για τους εργαζόμενους, αν η επεξεργασία είναι ανάλογη προς τις ανησυχίες που εκφράστηκαν και τέλος αν η επεξεργασία είναι διαφανής.

1.5) Η Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την προστασία δεδομένων των εργαζομένων.

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα προέβη στις 20/09/2001 στην έκδοση της Οδηγίας 115/2001, αφού διαπίστωσε ότι η εφαρμογή των γενικών κανόνων του ισχύοντος τότε νόμου 2472/1997, λόγω της οριζόντιας φύσης τους, δεν λάμβανε υπόψη τους ιδιαίτερους σκοπούς, τις συνθήκες και γενικά το περιβάλλον της εργασιακής σχέσης, με αποτέλεσμα να αναφύονται ερμηνευτικά προβλήματα, τα οποία μπορούσαν να οδηγήσουν στην ένταση του ελέγχου των εργαζομένων και τον περιορισμό των δικαιωμάτων τους. Η Οδηγία έχει ως σκοπό να καθορισθούν τα ακραία όρια, εντός των οποίων δικαιούται ο εργοδότης/προϊστάμενος να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, μέσα στα πλαίσια του διευθυντικού

δικαιώματος και του δικαιώματος οργάνωσης της επιχείρησης. Η Αρχή, ακόμη, τονίζει ότι η Οδηγία δεν θέτει νέους κανόνες δικαίου, πρωτογενείς ή δευτερογενείς, αλλά με αυτήν επιχειρείται μια ερμηνευτική εξειδίκευση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης. Ωστόσο, άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι η Οδηγία αναπτύσσει μια ιδιότυπη δεσμευτικότητα, καθώς με αφηρημένο τρόπο δηλώνει τι κρίνει η Αρχή ως νόμιμο και επιτρεπτό σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις, χρησιμοποιώντας στην Οδηγία μια μεικτή, ιδιότυπη γλώσσα, ενώ οι επεξηγηματικές διατυπώσεις αναμιγνύονται με τον αποφαιτικό και κανονιστικό λόγο, που αποτελεί δείγμα του υβριδικού χαρακτήρα αυτής της μορφής ήπιας (soft) κανονιστικής παρέμβασης.⁶¹

Η Οδηγία 115/2001 κινείται διά της ερμηνείας στην κατεύθυνση της μείζονος προστασίας. Καθίσταται πρόδηλο –βάσει των ορισμών που παρέχονται στην Οδηγία– ότι η Αρχή προέβη στον ευρύ προσδιορισμό του «πεδίου εφαρμογής», επεκτείνοντας την ανωτέρω προστασία τόσο στους υποψήφιους όσο και στους πρώην εργαζόμενους και αποδίδοντας υποχρεώσεις όχι μόνο στους υπό στενή εννοία εργοδότες αλλά και σε γραφεία ευρέσεως εργασίας και γραφεία προσωρινής εργασίας.⁶² Επιπλέον, ως «εργαζόμενοι» στην Οδηγία νοούνται οι απασχολούμενοι τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, αρκεί να υφίσταται σχέση εξάρτησης μεταξύ εργοδότη/προϊσταμένου και υπαλλήλου και ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης, ενώ ως «εργοδότης ή προϊστάμενος στην περίπτωση των δημοσίων αρχών» –και άρα υπεύθυνος επεξεργασίας– νοείται αυτός που προσδιορίζει δεσμευτικά την οργάνωση, το περιεχόμενο και γενικά τους όρους της εργασίας. Ευρεία είναι και η έννοια του «χώρου εργασίας», που ορίζεται ως κάθε χώρος στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί.

Η Αρχή προχωρά στη διατύπωση των γενικών αρχών προστασίας δεδομένων των εργαζομένων αναφέροντας ότι η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με θεμιτά μέσα και με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των εργαζομένων στον χώρο της εργασίας και, γενικότερα, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Ειδικότερα, γίνεται αναφορά στην αρχή του σκοπού, σύμφωνα με την οποία η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης (δηλαδή αυτούς που αφορούν την επιλογή και πρόσληψη του εργαζομένου, την εκπλήρωση της εργασιακής σχέσης και των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, την εκτέλεση των σχετικών συμβάσεων, καθώς και την οργάνωση της εργασίας, όπως ορίζονται εντός της Οδηγίας) και εφ' όσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που θεμελιώνονται σε αυτή τη σχέση, είτε αυτές πηγάζουν από το νόμο είτε από σύμβαση. Ορίζεται, ακόμη, ότι οι σκοποί αυτοί είναι αναγκαίο να είναι σαφείς, καθορισμένοι και, βάσει της υποχρέωσης ενημέρωσης των υποκειμένων, εκ των προτέρων γνωστοί και κατανοητοί από τους εργαζομένους, ενώ η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς που δεν αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, τη σχέση απασχόλησης απαγορεύεται από την αρχή του σκοπού. Η Αρχή

⁶¹ Μήτρου Λ. (2002) “Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής” σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου”, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 21- 44.

⁶²Ο.π.

τονίζει ότι η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού, κι αυτό γιατί στις σχέσεις απασχόλησης υπάρχει εγγενής ανισότητα των μερών και κατά κανόνα σχέση εξάρτησης των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να τίθεται υπό αμφισβήτηση η ελευθερία της συγκατάθεσης των εργαζομένων.

Η Αρχή κάνει αναφορά και στην αρχή της αναλογικότητας ορίζοντας ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται ενόψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας. Τα δεδομένα πρέπει να είναι ακριβή, να υποβάλλονται σε ενημέρωση και να διατηρούνται όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των επιμέρους σκοπών επεξεργασίας.

Ξεκαθαρίζεται, επιπλέον, ότι δε νοείται παραίτηση του υποκειμένου από τα δικαιώματα του ισχύοντος τότε ν.2472/1997. Ακόμη, η Αρχή απεφάνθη ότι απαγορεύεται να λαμβάνονται αποφάσεις αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, ειδικά όταν αφορούν κάθε πτυχή της προσωπικότητάς τους, όπως τη συμπεριφορά και την αποδοτικότητά τους.

Σχετικά με τη συλλογή των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, η Αρχή αναφέρει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να τα συλλέγει από τους ίδιους τους εργαζόμενους, άλλως δύναται να τα συλλέξει από τρίτους μόνον εφ' όσον η συγκεκριμένη συλλογή είναι αναγκαία για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού και μετά από ενημέρωση του εργαζομένου ή του υποψηφίου για πρόσληψη και ρητή συγκατάθεσή του. Στη βάση της αρχής της αναλογικότητας η Αρχή επιχειρεί να προσδιορίσει και να περιορίσει τα απλά και ευαίσθητα δεδομένα που επιτρέπεται να υφίστανται επεξεργασία, θέτοντας ως κριτήριο την αναγκαιότητα και την προσφορότητα των συγκεκριμένων δεδομένων για την εκτίμηση της καταλληλότητας, της ικανότητας και της απόδοσης των εργαζομένων και των υποψηφίων πάντα σε συνάρτηση με το είδος και τη φύση της εργασίας που εκτελείται.⁶³ Βάσει της παραδοχής αυτής, η Αρχή προχωρά σε συμπεράσματα για επιμέρους σενάρια, όπως τη διεξαγωγή εξετάσεων και αναλύσεων που αφορούν την αξιολόγηση του χαρακτήρα και της προσωπικότητας για την πρόσληψη ή την προαγωγή των εργαζομένων, για τη συλλογή ευαίσθητων δεδομένων όπως του ποινικού μητρώου, για τη συλλογή δεδομένων υγείας αλλά και για τις γενετικές εξετάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Στη συνέχεια η Αρχή κάνει αναφορά στην προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης, δίνοντας και τον εξής ορισμό: «ως έλεγχος και παρακολούθηση νοείται η χρήση μέσων παρακολούθησης, ιδίως ηλεκτρονικών υπολογιστών, κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης, μεθόδων παρακολούθησης των επικοινωνιών ή των κινήσεων των εργαζομένων με σκοπό τον έλεγχο αυτών ή/και των χώρων και εγκαταστάσεων εργασίας». Στην Οδηγία διευκρινίζεται ότι 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.

Η Αρχή, υπό το πρίσμα της αρχής του σκοπού και της αναλογικότητας, εξετάζει συγκεκριμένες περιπτώσεις δίδοντας συστάσεις αναφορικά με τη χρήση ηλεκτρονικών

⁶³Ο.π.

ή άλλων καρτών για τον έλεγχο της πρόσβασης στον χώρο εργασίας, τη χρήση βιομετρικών μεθόδων, τον έλεγχο των επικοινωνιών των εργαζομένων, τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, την εισαγωγή και χρήση (κλειστών) κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων. Καταλήγει, λοιπόν, στο συμπέρασμα ότι ο διαρκής έλεγχος των εργαζομένων με μέσα παρακολούθησης θίγει την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητά τους, ενώ η βαρύτητα της προσβολής αυτής επιβάλλει ο διαρκής έλεγχος να γίνεται μόνο εφ' όσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της ασφάλειας εν γένει των χώρων εργασίας. Η Αρχή «εισάγει» έναν, υπό μία έννοια, περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος, όταν αναφέρει ότι από την αρχή του σκοπού απορρέει η απαγόρευση χρήσης των δεδομένων που προκύπτουν από την παρακολούθηση των εργαζομένων ως αποκλειστικών κριτηρίων για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητάς τους.⁶⁴ Για να εξεταστεί το αν είναι θεμιτή ή όχι η χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης, είναι αναγκαίο να υπάρχει προγενέστερη ενημέρωση του εργαζομένου και εν γένει διαφάνεια της επεξεργασίας. Η Αρχή αποδίδει στην υποχρέωση ενημέρωσης έναν ευρύ χαρακτήρα και την ανάγει σε νόμιμη προϋπόθεση για τη χρήση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τον έλεγχο και την παρακολούθηση εις βάρος των εργαζομένων.⁶⁵

Τέλος, στην Οδηγία 115/2001 γίνεται λόγος για τη διαβίβαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτα πρόσωπα -συμπεραίνοντας ότι αυτή μπορεί να λαμβάνει χώρα μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από νόμο-, για τα δικαιώματα των εργαζομένων, ενισχύοντας και εμβαθύνοντας τη θέση τους, και ειδικότερα το δικαίωμα ενημέρωσης, το δικαίωμα πρόσβασης, το δικαίωμα αντίρρησης, το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας και την αστική ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας, ενώ γίνεται αναφορά και στις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις από παραβάσεις του νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασιακής σχέσης, όπως αυτά προβλέπονταν και στον ν.2472/1997.

⁶⁴ Ο.π.

⁶⁵ Ο.π.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2). Η Επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

2.1) Το έννομο συμφέρον του εργοδότη και ως υπεύθυνου επεξεργασίας.

Ως επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων νοείται η επεξεργασία εντός της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, στην οποία προβαίνει ο εργοδότης ως «υπεύθυνος επεξεργασίας» και υποβάλλει σε επεξεργασία τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου του ως «υποκειμένου των δεδομένων».⁶⁶

Η εργασιακή σχέση ερείδεται σε μεγάλο βαθμό στην επεξεργασία πληροφοριών. Ήδη από το προσυμβατικό στάδιο, συλλέγονται στοιχεία για τα προσόντα, τις γνώσεις και την εμπειρία του εργαζομένου καθώς και ό,τι άλλο είναι απαραίτητο, ώστε να διαπιστωθεί η ικανότητα και η καταλληλότητά του για τη θέση εργασίας, την οποία επιθυμεί να αναλάβει.⁶⁷ Βάσει, λοιπόν, του δικαιώματος πληροφόρησης του εργοδότη, εκείνος έχει το δικαίωμα με νόμιμους τρόπους, πριν τη σύναψη της σύμβασης, να πληροφορηθεί για τις κρίσιμες γι' αυτόν συνθήκες και να συλλέξει στοιχεία που αφορούν τον υποψήφιο. Το δικαίωμα αυτό αποτελεί προϋπόθεση της ελευθερίας των συμβάσεων, δηλαδή της ελευθερίας να αποφασίσει κανείς αν θα προβεί ή όχι στη σύναψη της σύμβασης αλλά και της ελευθερίας επιλογής του αντισυμβαλλομένου του.⁶⁸

Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης συνεχίζεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό, εφόσον επικαιροποιούνται όσα στοιχεία ήταν ήδη διαθέσιμα στον εργοδότη, εφόσον αυτά είναι απαραίτητα για την εκτέλεση της εργασίας, όπως για παράδειγμα όταν πρόκειται να προστεθούν, αφαιρεθούν ή μεταβληθούν καθήκοντα, όταν πρόκειται να τύχει ο εργαζόμενος επαγγελματικής εκπαίδευσης, όταν πρόκειται να του επιβληθεί πειθαρχική ποινή κ.ο.κ.⁶⁹, ενώ συλλέγονται και τίθενται σε επεξεργασία δεδομένα τόσο για την καταβολή του μισθού, τις αναρρωτικές άδειες ή τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών όσο και για μια σειρά κρατικών σκοπών και δραστηριοτήτων όπως η επιβολή της φορολογίας, η

⁶⁶ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.108.

⁶⁷ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 18.

⁶⁸ Ζερδελής Δ. (2014) Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 251.

⁶⁹ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 18-19.

προστασία της υγείας και της ασφάλειας της εργασίας, οι πολιτικές κατάρτισης και διά βίου εκπαίδευσης κλπ.⁷⁰

Ακόμη και κατά το στάδιο της λήξης της συμβατικής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου πραγματοποιείται επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν για παράδειγμα γίνεται καταγγελία λόγω συνταξιοδότησης του εργαζομένου ή λόγω ποινικής δίωξης που επηρεάζει την εργασιακή σχέση ή για άλλους προσωπικούς λόγους του εργαζομένου. Τέλος, ακόμη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης διατηρούνται τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου από τον εργοδότη για συγκεκριμένους σκοπούς, όπως για να μπορεί να αποδείξει ότι τον απασχόλησε σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και με συγκεκριμένους όρους αλλά και να μπορεί να παρέχει βεβαίωση της απασχόλησης αυτής στον εργαζόμενο ή για να αξιοποιηθούν τα δεδομένα αυτά σε πιθανές δίκες σχετικές με την εργασιακή σχέση.⁷¹

Λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας, ο εργοδότης αξιοποιώντας την είναι σε θέση να συλλέγει και να επεξεργάζεται ευχερέστερα πολύ περισσότερα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, πολύ πιο γρήγορα, και να τα διατηρεί για όσο χρονικό διάστημα επιθυμεί.⁷² Με τις νέες τεχνολογίες ο έλεγχος των εργαζομένων καθίσταται λιγότερο προφανής και περισσότερο διαδεδομένος.⁷³ Όλα τα ανωτέρω έχουν ως αποτέλεσμα να δημιουργείται, βάσει των συλλεγόμενων πληροφοριών, ένα «προφίλ» του εργαζομένου, με αποτέλεσμα να υπάρχει μια σοβαρή διείσδυση στην προσωπικότητα και στην ιδιωτική ζωή του.

Αναφορικά με τα γενικά συμφέροντα του εργοδότη ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής: ο εργοδότης θέλει να συλλέγει και να επεξεργάζεται τα δεδομένα των εργαζομένων για να γνωρίζει αν ο εργαζόμενος εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις, όπως το ωράριο εργασίας, για να αξιοποιεί για τις ανάγκες της επιχείρησης τα μέσα παραγωγής και γενικά τον εξοπλισμό της επιχείρησης και ιδίως τα ηλεκτρονικά μέσα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι που αποτελούν περιουσιακά στοιχεία του εργοδότη, αλλά και για την ασφάλεια τόσο των χώρων εργασίας και των περιεχομένων τους όσο και των εργαζομένων και των τρίτων. Επιπλέον, διασφαλίζεται η αποτελεσματική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς διαπιστώνεται αν οι εργαζόμενοι τηρούν τις εντολές που τους έχουν δοθεί, η ορθή λειτουργία της επιχείρησης και της διαδικασίας παραγωγής και η ποιότητα των προϊόντων και υπηρεσιών με την πρόσληψη κατάλληλου και ικανού προσωπικού για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Άλλα συμφέροντα του εργοδότη, τα οποία ικανοποιούνται βάσει της συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, είναι η διασφάλιση του ότι δε θα γίνονται δολιοφθορές στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η τήρηση των επιχειρηματικών απορρήτων από τον εργαζόμενο, η διασφάλιση του ότι δε γίνεται παράνομη χρήση του διαδικτύου -ιδιαίτερα όταν υπάρχει κίνδυνος για νομική ευθύνη του εργοδότη- ή δολιοφθορά των ηλεκτρονικών προγραμμάτων και ηλεκτρονικών προϊόντων που παράγονται, ενώ είναι προς το συμφέρον του εργοδότη να ελέγχει τον

⁷⁰Μήτρου Λ. (2002) "Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής" σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου", Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 21- 44.

⁷¹Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 19.

⁷² Ο.π. σελ.20.

⁷³Μήτρου Λ. (2002) "Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής" σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου", Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 21- 44.

εργαζόμενο, ο οποίος λόγω συγκεκριμένης θέσης εργασίας, δύναται να απειλήσει την υγεία και την ασφάλεια τρίτων τόσο από άποψη καθηκόντων όσο και από άποψη περιβάλλοντος εργασίας.⁷⁴

Δεν αμφισβητείται, λοιπόν, η ανάγκη προστασίας των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη, τα οποία μπορεί να επεκτείνονται από την απλή διασφάλιση των απορρήτων στοιχείων της επιχείρησης, την πρόληψη των ευθυνών του από παράνομες ιδιωτικές συμπεριφορές των μισθωτών μέχρι την αξίωσή του να μην χρησιμοποιείται ο χρόνος εργασίας για προσωπικούς λόγους, ώστε να ελέγχονται συγκεκριμένες συμπεριφορές των εργαζομένων, ενώ επισημαίνεται ότι η διασφάλιση της εμπορικής πίστης και η προστασία του εργοδότη από αθέμιτο ανταγωνισμό δικαιολογεί την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που αφορούν στην ιδιωτική ζωή. Είναι, ωστόσο, απαραίτητο να τίθενται ορισμένοι περιορισμοί.⁷⁵

Βάσει της Γνώμης 6/2014 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, η έννοια του έννομου συμφέροντος καταλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα συμφερόντων, επουσιώδους αξίας ή άκρως επιτακτικών, σαφών ή πιο αμφιλεγόμενων. Επισημαίνεται, ακόμη, ότι η έννοια του «συμφέροντος» του εργοδότη συνδέεται στενά με την έννοια του «σκοπού», όπως αναφέρεται στο άρθρο 5 περ.β' του ΓΚΠΔ, όμως είναι ταυτόχρονα και διακριτή από αυτή, αφού ως «σκοπός» νοείται ο ειδικός λόγος για τον οποίο τα δεδομένα υπόκεινται σε επεξεργασία: ο στόχος ή η πρόθεση που επιτάσσει την επεξεργασία των δεδομένων, ενώ ως «συμφέρον» νοείται το ευρύτερο διακύβευμα, το οποίο ενδέχεται να υπαγορεύει στον υπεύθυνο επεξεργασίας την επεξεργασία ή το όφελος που αποκομίζει ο υπεύθυνος επεξεργασίας από την επεξεργασία. Είναι αναγκαίο να υπομνησθεί ότι το έννομο συμφέρον αποτελεί μία από τις έξι βάσεις επεξεργασίας που προβλέπονται στο άρθρο 6 του Κανονισμού και ειδικότερα στην περ.στ' αναφέρεται ότι: «Η επεξεργασία είναι σύννομη μόνο εάν και εφόσον ισχύει τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις: στ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί».

Στο εργασιακό πλαίσιο, το έννομο συμφέρον του εργοδότη για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων συνίσταται βασικά στον εντοπισμό ή την πρόληψη της απώλειας πνευματικής και υλικής εταιρικής ιδιοκτησίας, στην προστασία της ιδιοκτησίας και των περιουσιακών του στοιχείων, στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων που απασχολεί και στο δικαίωμά του να προστατεύεται από τυχόν ζημία που μπορεί να προκληθεί στον ίδιο ή σε τρίτους από ενέργειες και/ή παραλείψεις των εργαζομένων. Ωστόσο, μόνη η επίκληση της νομικής βάσης αυτής δεν αρκεί ως νομιμοποιητικός λόγος της επεξεργασίας, αλλά η νομιμότητά της εξαρτάται από το αποτέλεσμα της στάθμισης που θα διενεργηθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας με το αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζομένου.⁷⁶

Ένα συμφέρον για επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δεν είναι αυτοδικαίως και έννομο. Για να είναι έννομο ένα συμφέρον είναι απαραίτητο να τηρούνται οι γενικές

⁷⁴Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 24-26.

⁷⁵Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.114-115.

⁷⁶Περτσινίδου Α. (2020) Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στο χώρο εργασίας- Διενέργεια στάθμισης Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ. 44/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 10, σελ.1414-1415.

αρχές επεξεργασίας, όπως προβλέπονται στο άρθρο 5 του Κανονισμού, και δη η αρχή της αντικειμενικότητας, της νομιμότητας και της διαφάνειας της επεξεργασίας, της αναλογικότητας, της ακρίβειας, της ασφάλειας και της συλλογής των προσωπικών δεδομένων για προκαθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς. Περαιτέρω, η νόμιμη επεξεργασία παραπέμπει συνακολούθως στη θεμιτή επεξεργασία κι αυτή με τη σειρά της στη διενέργεια αντικειμενικής και δίκαιης επεξεργασίας.⁷⁷ Οι εύλογες προσδοκίες του εργαζομένου ότι τα δεδομένα του δε θα τύχουν επεξεργασίας με παράνομο ή άγνωστο τρόπο, είναι αναγκαίο να λαμβάνονται υπόψη για τη διαπίστωση του κατά πόσο είναι έννομο το συμφέρον του εργοδότη, ενώ αυτό πρέπει να προσδιορίζεται εξ αρχής με σαφήνεια και να γνωστοποιείται εκ των προτέρων στον εργαζόμενο, ως υποκείμενο των δεδομένων. Είναι απαραίτητο, ακόμη, να τονιστεί ότι το συμφέρον αυτό του υπεύθυνου επεξεργασίας/εργοδότη πρέπει να είναι υπαρκτό και ενεστώδες ή αλλιώς να αναμένεται ευλόγως ότι θα αντληθεί στο προσεχές μέλλον.⁷⁸

Δεν πρέπει να λησμονηθεί το γεγονός ότι στο άρθρο 6 περ. στ' του ΓΚΠΔ τίθεται ένας περιορισμός. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας δύναται να προβεί σε επεξεργασία βάσει του εννόμου συμφέροντός του, εκτός αν υπερισχύει το έννομο συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων, που προωθούν την προστασία των προσωπικών του δεδομένων. Στο εργασιακό πλαίσιο, και μόνο το γεγονός ότι ο εργαζόμενος εντάσσεται σε ένα δημόσιο πεδίο δράσης συμμετέχοντας λόγω της παροχής της εργασίας στην οικονομική και κοινωνική ζωή, δε δικαιολογεί την απώλεια του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικής του ζωής και του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του.⁷⁹ Επομένως, προβαίνοντας σε μία στάθμιση των δύο αυτών συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου, είναι αυτονόητο ότι πρέπει να αξιολογούνται η φύση και η επιτακτικότητα του έννομου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας, οι επιπτώσεις της επεξεργασίας στα συμφέροντα και τα θεμελιώδη δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, οι τυχόν πρόσθετες διασφαλίσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας αλλά και η πρόθεσή του να μετριάσει τον αντίκτυπο της επεξεργασίας, ώστε να μην υπάρχει υπέρμετρη διείσδυση στον αυτοπροσδιοριζόμενο ορίζοντα του υποκειμένου των δεδομένων. Βάσει όλων των ανωτέρω, καταλήγουμε στο συμπέρασμα, ότι για να εξεταστεί αν η επεξεργασία είναι επιτρεπτή ή όχι, πρέπει το αποτέλεσμα της στάθμισης, λαμβάνοντας υπόψη και τη σχέση εξάρτησης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και τη φύση της σχέσης εργασίας ως εξουσιαστικής, να αναδεικνύει ότι η διενέργεια της συγκεκριμένης επεξεργασίας αποτελεί *in concreto* έσχατο και αναγκαίο μέσο για την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού επεξεργασίας και ότι το έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας/εργοδότη όντως υπερέχει έναντι του αντίθετου συμφέροντος και/ή δικαιώματος του υποκειμένου των δεδομένων/εργαζομένου.⁸⁰

2.2) Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας, έχει την εξουσία να εξειδικεύει κάθε φορά την υποχρέωση που έχει ο μισθωτός για παροχή εργασίας καθορίζοντας τους όρους παροχής, τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο, εφόσον τα ανωτέρω δεν έχουν

⁷⁷ Ο.π., σελ.1423.

⁷⁸ Ο.π.

⁷⁹ Ο.π., σελ.1415.

⁸⁰ Ο.π., σελ.1424.

προσδιοριστεί από κανόνες δικαίου και από τη σύμβαση εργασίας. Ουσιαστικά, με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, εξειδικεύεται η κύρια συμβατική υποχρέωση του εργαζομένου μέσω οδηγιών που παρέχει ο εργοδότης, αφού η υποχρέωση παροχής εργασίας περιγράφεται με γενικό τρόπο στην ατομική σύμβαση, και διενεργείται η ρύθμιση της οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης, ώστε να επιτευχθούν οι σκοποί της, χωρίς να υπάρχει με αυτόν τον τρόπο μεταβολή του περιεχομένου της σύμβασης.⁸¹ Το διευθυντικό δικαίωμα απορρέει από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ως εγγενές στοιχείο της μη οριζόμενο ρητώς, αφού ο εργαζόμενος συμφωνεί να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία κάποιου άλλου, θέτοντας την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη. Εκείνος με τη σειρά του, εφόσον φέρει και τον κίνδυνο για το αποτέλεσμα της εργασίας, δύναται να τη χρησιμοποιεί σύμφωνα με τη βούλησή του και για καθορισμένους από τον ίδιο σκοπούς. Ουσιαστικά, η εξαρτημένη εργασία έχει την έννοια της εργασίας υπό τη διεύθυνση, τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη σχετικά με τους όρους παροχής της.⁸²

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων θεμελιώνεται, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, στο «έννομο συμφέρον» του εργοδότη/προϊσταμένου, και ειδικότερα στο «διευθυντικό δικαίωμά» του. Ως άλλος λόγος θεμελίωσης θεωρείται και η ιδιοκτησία των μέσων, όπως στην περίπτωση της παρακολούθησης της εργασιακής υποδομής, αλλά και η υποχρέωση εγγύησης της ασφάλειας προσώπων και αγαθών. Σημειώνεται, λοιπόν, ότι η επεξεργασία των δεδομένων και η άσκηση ελέγχου αποτελούν προϋποθέσεις για την οργάνωση και τη διεύθυνση της εργασίας.⁸³ Ο εργοδότης προβάλλει την προστασία των δικαιωμάτων του, διασφαλίζοντας τον έλεγχο της αποδοτικότητας των εργαζομένων αλλά και της τήρησης των συμβατικών τους υποχρεώσεων. Προβάλλεται, λοιπόν, η ανάγκη προστασίας της επιχείρησης και των εν γένει οικονομικών της πόρων αλλά και η ανάγκη ασφάλειας τόσο της επιχείρησης ακόμη και από «εσωτερικές» απειλές όσο και των συμφερόντων των πελατών της.⁸⁴

Στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος ο εργοδότης δικαιούται να λαμβάνει κάθε μέτρο σχετικό με την παροχή εργασίας, το οποίο κρίνει κατάλληλο για την εύρυθμη οργάνωση της επιχείρησής του, ενώ η καταλληλότητα αυτή είναι δυνατόν να ελέγχεται ή και να περιορίζεται βάσει της αρχής της αναλογικότητας. Από το διευθυντικό δικαίωμα πηγάζουν και οι παρεπόμενες υποχρεώσεις πίστης προς τον εργοδότη αλλά και η συνακόλουθη υποχρέωση παροχής πληροφοριών προς αυτόν. Αναφορικά με τον δικαιολογητικό λόγο της επιτήρησης και της μέσω αυτής συλλογής δεδομένων, προβάλλεται η ανάγκη προστασίας των οικονομικών πόρων της επιχείρησης/του εργοδότη, αφού εκείνος εύλογα απαιτεί το κεφάλαιο, οι υποδομές και οι πόροι της επιχείρησης να χρησιμοποιούνται για τις ανάγκες της και όχι για ιδιωτικούς ή άλλους λόγους μη σχετικούς με τη δραστηριότητά της.⁸⁵ Ενδεικτικά άλλοι νόμιμοι λόγοι επεξεργασίας είναι οι εξής: η πρόληψη και ο έλεγχος διαρροής τεχνολογίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή επιχειρηματικών/εμπορικών απορρήτων, ο έλεγχος κακής/αθέμιτης/μη εξουσιοδοτημένης χρήσης συστημάτων του δικτύου που δύναται

⁸¹Ζερδελής Δ. (2014) Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 383.

⁸²Ο.π., σελ.384.

⁸³Μήτρου Λ. (2002) “Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής” σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου”, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 21- 44.

⁸⁴Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.330.

⁸⁵ Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ.146.

να δημιουργεί και ευθύνες ή υποχρεώσεις του εργοδότη, η μέσω της επιτήρησης προστασία από ευθύνες που προκύπτουν από την παραβίαση του νόμου, η προστασία των συμφερόντων των πελατών, των μετόχων ή και των άλλων εργαζομένων και η ασφάλεια των χώρων εργασίας και των προσώπων και αγαθών που σχετίζονται με αυτούς.⁸⁶ Ο εξοπλισμός που παρέχεται από την επιχείρηση αλλά και τα ηλεκτρονικά μέσα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι κατά την παροχή της εργασίας τους δύνανται να αξιοποιηθούν για την ανάγκη της επιχείρησης, ως περιουσιακά στοιχεία της, έχοντας ως δικαιολογητικό λόγο το δικαίωμα της ιδιοκτησίας.⁸⁷

Η προστασία των περιουσιακών αγαθών του εργοδότη βασίζεται στην ευρεία έννοια της συνταγματικής προστασίας της ιδιοκτησίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 17 Σ, η οποία αφορά τόσο τα εμπράγματα δικαιώματα, όπως το ακίνητο, όπου βρίσκεται η επιχείρηση, ή το όχημα που παρέχεται στον εργαζόμενο, όσο και ποικίλες περιουσιακές σχέσεις και δικαιώματα, που συνδέονται με την επιχείρηση. Επιπλέον, ο έλεγχος που ασκεί ο εργοδότης και ο συντονισμός της επιχείρησης έχει ως βάση το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 5§1 Σ. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, λοιπόν, κατοχυρώνεται από το άρθρο 17 Σ σε συνδυασμό με το 5§1, 9, 9Α, 22§1, και 106§2 Σ. Από τις διατάξεις αυτές πηγάζει η αρχή του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχειρήσεως, βάσει της οποίας δύναται ο δικαστής να προβεί σε στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων, όταν ελέγχει μία απόφαση του εργοδότη.⁸⁸

Όταν η επεξεργασία δεν επιβάλλεται από προβλεπόμενους σε νομοθετικές διατάξεις ή σε όρους σ.σ.εργ. κανόνες αναγκαστικού δικαίου, αποτελεί άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος η απόφαση διενέργειας της επεξεργασίας, καθορισμού του σκοπού και της μεθόδου της και χρησιμοποίησης των μέσων υλοποίησής της, εφόσον ο εργοδότης δρα και ως υπεύθυνος επεξεργασίας. Ωστόσο, τίθενται προϋποθέσεις για να είναι σύννομη μια επεξεργασία, οι οποίες αποτελούν ταυτόχρονα και περιορισμούς του διευθυντικού δικαιώματος. Η παράβαση των διατάξεων που θέτουν τους περιορισμούς αυτούς, αποτελεί υπέρβαση των τιθέμενων ορίων στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, καθιστώντας την παράνομη, ενώ αν με αφορμή την παράβαση αποκτήθηκαν αποδεικτικά μέσα, αυτά απαγορεύεται να χρησιμοποιηθούν σύμφωνα με το 19§3 Σ. Αλλά ακόμη και αν δεν επισυμβεί καμία παράβαση των περιορισμών της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, είναι δυνατόν να χαρακτηριστεί καταχρηστική η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, εφόσον παραβιάζεται ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, ενώ είναι δυνατόν οι ενέργειες του εργοδότη να είναι καθαυτές παράνομες.⁸⁹ Λεκτέο είναι ότι το διευθυντικό δικαίωμα και τα όρια που τίθενται σε αυτό επηρεάζονται τόσο άμεσα όσο και έμμεσα από τις διατάξεις που έχουν θεσπιστεί για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Οι διατάξεις αυτές μερικές φορές επιβάλλουν την αναγκαστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος με συγκεκριμένο περιεχόμενο λόγω των προσωπικών δεδομένων που συλλέγονται, ενώ η οριοθέτησή του επηρεάζει γενικότερα την οργάνωση της εργασίας στην επιχείρηση.⁹⁰

Όριο στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος αποτελούν και τα δικαιώματα που θεσπίζονται από τον Κανονισμό (ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης, εναντίωσης κλπ.), καθώς δημιουργούνται υποχρεώσεις εις βάρος του εργοδότη, αλλά και η

⁸⁶ Ο.π., σελ.147.

⁸⁷ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.330-331.

⁸⁸ Ο.π., σελ.331.

⁸⁹ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 132-133.

⁹⁰ Ο.π., σελ.134-135.

δυνατότητα προσφυγής του εργαζομένου στην ΑΠΔΠΧ, η οποία –όπως αναφέρεται και στην Οδηγία 115/2001- δεν μπορεί να αποτελέσει αφορμή για επιβολή κυρώσεων ή άλλων δυσμενών μέτρων βάσει του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη αλλά ούτε και αιτία καταγγελίας της σχέσης εξαρτημένης εργασίας.⁹¹ Το ζήτημα του περιεχομένου και των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος περιπλέκεται, όταν θίγονται τα κατοχυρωμένα συνταγματικά δικαιώματα των εργαζομένων και ιδίως το δικαίωμα της ιδιωτικότητάς τους.⁹²

2.3) Το δικαίωμα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων.

Ως «ιδιωτική ζωή» ορίζεται το σύνολο των θεμάτων με προσωπικό χαρακτήρα, η ρύθμιση των οποίων ανήκει στο άτομο, σύμφωνα με τις κρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και τη βούλησή του, και συνεπώς απαγορεύεται η ανάμιξη τρίτων στα ζητήματα αυτά χωρίς τη συναίνεσή του. Στη λεγόμενη «σφαίρα του απορρήτου» εντάσσεται μέρος των θεμάτων αυτών, τα οποία το άτομο έχει δικαίωμα και συμφέρον -που πηγάζουν από το απόλυτο δικαίωμα στην προσωπικότητα-, ανεξαρτήτως των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και της κοινωνικής του θέσης, να διαφυλάττει μυστικό για τον εαυτό του και να μην περιέλθει σε γνώση τρίτων. Συγγενής και σχεδόν ταυτόσημη είναι η έννοια της «ιδιωτικότητας», η οποία αποτελεί το έσχατο όριο μέχρι το οποίο μπορεί να επεκταθεί το δικαίωμα ενός τρίτου στην πληροφόρηση των προσωπικών δεδομένων ενός φυσικού προσώπου. Ουσιαστικά, η ιδιωτικότητα οριοθετεί το πεδίο, εντός του οποίου δύναται να ενεργεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας.⁹³ Η ιδιωτική ζωή και ακόμα και η ευρύτερη έννοια της προσωπικής ζωής, και συνακόλουθα η ιδιωτική πληροφορικότητα, που αποτελούν μέρος της αξίας του ανθρώπου, μπορεί να ειπωθεί ότι συνθέτουν από κοινού τη μήτρα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, κάτι που καθίσταται πρόδηλο και από τη νομολογία του ΔΕΕ.⁹⁴ Η αξίωση της ιδιωτικότητας δεν εξαντλείται αποκλειστικά στο δικαίωμα του εργαζομένου να μην υφίσταται την αδικαιολόγητη «διείσδυση» στον εργασιακό του βίο αλλά αφορά γενικά τη χρήση της πληροφορίας που τον αφορά,⁹⁵ αλλά και γενικότερα πρόκειται για μία αξίωσή του στην ψυχική ηρεμία, στην ανωνυμία, στην αυτόβουλη διάπλαση του εσωτερικού -ψυχικού και συναισθηματικού- του κόσμου.⁹⁶

Στη σύγχρονη εποχή παρατηρείται ότι η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων έχει αυξηθεί και έχει ενταθεί ποιοτικά λόγω της αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων και της εξέλιξης της εργασίας προς περισσότερο «άυλες» και αποκεντρωμένες μορφές. Πλέον οι εργασιακές σχέσεις είναι πιο βραχύβιες και χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη κινητικότητα, λόγω εναλλαγής των εργαζομένων,

⁹¹ Ο.π., σελ.136.

⁹² Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.331.

⁹³ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 73-74.

⁹⁴ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ.107.

⁹⁵ Μήτρου Λ. (2002) “Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής” σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου”, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 21- 44.

⁹⁶ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.326.

και άρα οι προσωπικοί-εργασιακοί δεσμοί είναι χαλαρότεροι, σε αντίθεση με παλαιότερα, όπου αναπτύσσονταν ευκολότερα σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων λόγω του σταθερού εργασιακού περιβάλλοντος και της μακροχρόνιας συνεργασίας, με αποτέλεσμα ο «έλεγχος» να είναι πιο περιορισμένος.⁹⁷ Επιπροσθέτως, τα χρονικά και τοπικά όρια εργασιακής και ιδιωτικής ζωής φαίνεται να ξεθωριάζουν όλο και περισσότερο. Αυτό καθίσταται πρόδηλο καθώς πολλοί εργαζόμενοι περνούν ένα σημαντικό μέρος των ημερών τους στον εργασιακό χώρο, ενώ η χρήση του laptop, του κινητού τηλεφώνου και του ασύρματου δικτύου να μην καθιστούν τον εργαζόμενο πιο ευέλικτο, αλλά διευκολύνουν και τον έλεγχό του. Ακόμη, μέσω της τηλεργασίας και της «κινητής τεχνολογίας» καθίστανται δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας. Παρατηρείται, επίσης, το φαινόμενο οι εργαζόμενοι να χρησιμοποιούν τη δική τους πληροφοριακή υποδομή για τη διεκπεραίωση της εργασίας (BYOB – Bring Your Own Device), ή και να τους παρέχεται εταιρικό κινητό ή εταιρική ταμπλέτα, με αποτέλεσμα να υπάρχει εντονότερη διείσδυση στον ιδιωτικό χώρο και χρόνο αλλά και γενικότερα δυσκολία διάκρισης μεταξύ εργασιακού και ιδιωτικού βίου. Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας καθιστά τη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων ακόμη πιο εύκολη ιδίως μέσω των προσιτών, φθηνών και εύχρηστων τεχνολογικών εφαρμογών, ενώ οι εργοδότες κάνουν ευχερέστερα χρήση των ψηφιακών κοινωνικών δικτύων, των βιομετρικών μεθόδων αλλά και των ψυχομετρικών και ψυχολογικών τεστ, συλλέγοντας λεπτομερείς και πληρέστερες πληροφορίες για δεδομένα που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά. Οι νέες τεχνολογίες πληροφορικής και των επικοινωνιών έχουν διαφοροποιήσει και τις δυνατότητες της επιτήρησης, αφού το μάτι του εργοδότη ενισχύεται από το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης και το τεχνολογικό οπλοστάσιο επιτρέπει να εκτείνεται ο έλεγχος σε κάθε πτυχή της εργασιακής –και όχι μόνο- ζωής.⁹⁸ Όλες αυτές οι συλλεγόμενες πληροφορίες από τον εργοδότη, οι οποίες δύνανται να συνδυαστούν και με άλλα στοιχεία, συνθέτουν το «βιοπορταίτο» του εργαζομένου.⁹⁹

Οι τεχνολογίες έχουν πλέον μεταταθεί από την περιφέρεια στο επίκεντρο της εργασιακής διαδικασίας. Τα μέσα που χρησιμοποιούνταν για την διεκπεραίωση της εργασίας ή/και την επικοινωνία, πλέον αποτελούν εργαλείο παρακολούθησης των εργαζομένων. Είναι αναγκαίο να ειπωθεί ότι οι νέες τεχνολογίες έχουν μεταβάλει δραματικά τη φύση και τη δομή του εργασιακού χώρου, τις καθημερινές συνθήκες εργασίας αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο αυτό.¹⁰⁰ Πρέπει να σημειωθεί ότι μελέτες έχουν καταδείξει ότι η παρακολούθηση των επικοινωνιών των εργαζομένων, είχε ως αποτέλεσμα να υποφέρουν σε υψηλότερο ποσοστό από κατάθλιψη, άγχος και κόπωση. Το πανοπτικό αποτέλεσμα, η αίσθηση ότι βρίσκεται κάποιος υπό διαρκή -και συχνά αναίτια- επιτήρηση, μπορεί να δημιουργεί «πρότυπους» εργαζομένους, ωστόσο έχει αρνητικά αποτελέσματα στις σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου αλλά και γενικότερα στη δημιουργικότητα και τη χαρά της εργασίας.¹⁰¹

⁹⁷Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 138.

⁹⁸Ο.π., σελ. 138-139.

⁹⁹Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.327.

¹⁰⁰Μήτρου Λ. (2008) Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, Βήμα Ιδεών, Τεύχος 10, Αφιέρωμα: «Ιδιωτικότητα – Τα όρια μεταξύ ελευθερίας και ασφάλειας, δημοσίου και ιδιωτικού», σελ. 1.

¹⁰¹Ο.π., σελ. 3.

Η εργασιακή σχέση εντάσσεται στη «δημόσια ζωή/σφαίρα» του εργαζομένου, ο οποίος συμμετέχει με τον τρόπο αυτό στην κοινωνική και οικονομική ζωή, με αποτέλεσμα να θεωρείται ότι αποκρούεται το δικαίωμα της ιδιωτικότητας και δεν μπορεί να αξιώνεται η προστασία του στο χώρο εργασίας, καθώς πρόκειται για δημόσιο πεδίο, εκφεύγον της προστατευόμενης ιδιωτικής σφαίρας.¹⁰² Στις Η.Π.Α., για παράδειγμα, διατυπώνεται το επιχείρημα ότι η «εύλογη αξίωση ιδιωτικότητας» ανταλλάσσεται με τη δυνατότητα εύρεσης εργασίας¹⁰³, ενώ πολύ συχνά ζητείται από τους εργαζομένους να θυσιάσουν το δικαίωμα της ιδιωτικότητάς τους ενόψει των συμφερόντων των εργοδοτών τους αναφορικά με την παραγωγικότητα αλλά και την πρόληψη και τον εντοπισμό τυχόν κινδύνων ευθύνης τους.¹⁰⁴

Ωστόσο, όπως αναφέρεται στο Έγγραφο εργασίας της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 για την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον χώρο της εργασίας: «Οι εργαζόμενοι δεν παραιτούνται του δικαιώματός τους για ιδιωτικότητα και προστασία δεδομένων κάθε πρωί στις πόρτες του χώρου εργασίας». Η έννοια της ιδιωτικότητας δεν εξαντλείται στο οικιακό *refugium*, αλλά όπως επισημαίνεται από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Δ.Δ.Α.), το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.), το οποίο κατοχυρώνει την προστασία του ιδιωτικού βίου, έχει ως σκοπό την χωρίς εξωτερικές παρεμβάσεις ανάπτυξη της προσωπικότητας κάθε ατόμου στη σχέση του με άλλους ανθρώπους¹⁰⁵, ενώ αναφέρει ότι δεν πρέπει να γίνεται συσταλτική ερμηνεία του όρου «ιδιωτική ζωή» και ότι «δεν υφίσταται κανένας λόγος αρχής για τον αποκλεισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων [...] από την έννοια της “ιδιωτικής ζωής”»¹⁰⁶. Επομένως, η ίδια η έννοια της ιδιωτικότητας προσδιορίζεται από τον κοινωνικό περίγυρο και η προστασία της αφορά την αυτονομία του ατόμου, στη δυνατότητα διαμόρφωσης επιλογών, στη συμμετοχή του στην κοινωνική ζωή και στην επικοινωνία του με τους άλλους ανθρώπους.¹⁰⁷ Το ανωτέρω υποστηρίχθηκε και στην υπόθεση *Niemietz* κατά Γερμανίας, όπου το Ε.Δ.Δ.Α. έκρινε ότι «το δικαίωμα της ιδιωτικής ζωής πρέπει να συμπεριλαμβάνει το δικαίωμά του [του ατόμου] να συνάπτει και να αναπτύσσει σχέσεις με τους ομοίους του [...] δεν συντρέχει κανένας λόγος να θεωρήσουμε ότι η έννοια της “ιδιωτικής ζωής” αποκλείει τις επαγγελματικές δραστηριότητες [...] εξάλλου η πλειοψηφία των ανθρώπων έχουν την ευκαιρία ανάπτυξης των σχέσεων κυρίως στον χώρο της εργασίας». Ουσιαστικά, λοιπόν, καταλήγει το Δικαστήριο στο συμπέρασμα ότι εντάσσεται στο δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, το δικαίωμα «δημιουργίας και ανάπτυξης σχέσεων με άλλους ανθρώπους», το οποίο υπάρχει και στο εργασιακό πλαίσιο, αφού στον τόπο εργασίας υφίστανται ευκαιρίες ανάπτυξης σχέσεων με τον εξωτερικό κόσμο, ειδικά εφόσον είναι δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ των δραστηριοτήτων, που αποτελούν μέρος της ιδιωτικής ή της επαγγελματικής/επιχειρηματικής ζωής. Επομένως, στην επαγγελματική ζωή

¹⁰²Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 140.

¹⁰³Μήτρου Λ. (2008) Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, Βήμα Ιδεών, Τεύχος 10, Αφιέρωμα: «Ιδιωτικότητα – Τα όρια μεταξύ ελευθερίας και ασφάλειας, δημοσίου και ιδιωτικού», σελ. 2.

¹⁰⁴Mitrou L., & Karyda M. (2005) Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?, *Telematics and Informatics*, σελ. 4.

¹⁰⁵Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 140.

¹⁰⁶Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 84.

¹⁰⁷Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 140.

αναπτύσσονται σχέσεις με άλλα άτομα, οι οποίες δεν έχουν πάντα επαγγελματικό χαρακτήρα, με αποτέλεσμα να υπάρχει ανάμιξη της με την ιδιωτική ζωή.¹⁰⁸

Στην υπόθεση Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου, το Ε.Δ.Δ.Α. απεφάνθη με βάση το άρθρο 8 της Ε.Σ.Δ.Α. ότι οι εργαζόμενοι έχουν μια εύλογη προσδοκία προστασίας της ιδιωτικής ζωής και του απορρήτου των επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, ανεξάρτητα από το αν χρησιμοποιούν εξοπλισμό, συσκευές επικοινωνιών ή οποιεσδήποτε άλλες επαγγελματικές εγκαταστάσεις του εργοδότη,¹⁰⁹ και συγκεκριμένα: «τα τηλεφωνήματα που γίνονται από εγκαταστάσεις επιχειρήσεων καθώς και από τον τόπο κατοικίας μπορούν να καλύπτονται από τις έννοιες της “ιδιωτικής ζωής” και της “αλληλογραφίας” υπό την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 1».¹¹⁰ Ωστόσο, το Δικαστήριο ανέφερε ακόμη ότι: «δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι είχε δοθεί κάποια προειδοποίηση στην κα Halford, ως χρήστη του εσωτερικού συστήματος τηλεπικοινωνιών, ότι οι κλήσεις που γίνονται σε αυτό το σύστημα μπορούσαν να γίνουν αντικείμενο παρακολούθησης», με αποτέλεσμα να συνάγεται ότι ίσως το Δικαστήριο να είχε λάβει διαφορετική θέση σε περίπτωση που η συσκευή είχε δοθεί για επαγγελματική αποκλειστικά χρήση, σε αντίθεση με τη συσκευή που είχε δοθεί στην περίπτωση αυτή για ιδιωτική χρήση.¹¹¹ Ακόμη, στην υπόθεση Bărbulescu κατά Ρουμανίας παρατηρήθηκε κάμψη του δικαιώματος της ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο, καθώς ο εργοδότης είχε απαγορεύσει ρητά στους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν για ιδιωτική επικοινωνία τον εργασιακό ηλεκτρονικό εξοπλισμό αλλά και είχε προειδοποιήσει για τυχόν έλεγχο συμμόρφωσής τους, δηλαδή υπήρχε προηγούμενη ενημέρωσή τους, ενώ ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή προέβη σε παράβαση όρου της σύμβασης εργασίας του.¹¹²

Η προστασία της ιδιωτικότητας κατοχυρώνεται τόσο στο άρθρο 8 της Ε.Σ.Δ.Α. όσο και στο άρθρο 9 Σ και εμπλουτίζεται με το δικαίωμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως κατοχυρώνεται με το 9Α Σ¹¹³ αλλά και με τον Κανονισμό, ενώ στο εργατικό δίκαιο, το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου αφορά κυρίως το δικαίωμα του να είναι απαλλαγμένος από την υπέρμετρη και αδικαιολόγητη επέμβαση του εργοδότη στην εργασιακή του ζωή και τη διασφάλιση της προστασίας του από την παράνομη συλλογή και επεξεργασία οποιασδήποτε πληροφορίας, η οποία τον αφορά και υπάρχει ενδεχόμενο να οδηγήσει σε αλλοίωση ή συγκάλυψη συμπεριφορών του.¹¹⁴ Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, δηλαδή το δικαίωμα να αφήνεται κανείς μόνος (the right to be let alone), έχει εμπλουτιστεί και λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης με επιμέρους δικαιώματα όπως το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, τον περιορισμό της προσβασιμότητας, την ελαχιστοποίηση των «παρεμβάσεων» (intrusiveness), την προσδοκία εχεμύθειας, το δικαίωμα στην απόλαυση της μοναξιάς,

¹⁰⁸ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 86-87.

¹⁰⁹ Ο.π., σελ. 141.

¹¹⁰ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 86.

¹¹¹ Ο.π., σελ. 88.

¹¹² Τάσσης Σ. (2015) ΕΔΔΑ απόφ. της 12.1.2016, Bărbulescu κατά Ρουμανίας, προσφ. Νο 61496/2008 [Ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο. Αρχή αναλογικότητας](σημ. Σπ. Τάσσης), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4, σελ. 21.

¹¹³ Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 141.

¹¹⁴ Περτσινίδου Α. (2020) Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στο χώρο εργασίας- Διενέργεια στάθμισης Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ. 44/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 10, σελ.1418.

της ανωνυμίας και της απόσυρσης (reserve)¹¹⁵, αλλά και ειδικά στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει το δικαίωμα σε φυσική και ηθική ακεραιότητα (integrity), το δικαίωμα ανάπτυξης προσωπικότητας και την ελευθερία ενός προσώπου να μην υπόκειται σε διαρκή, ανατιολόγητη και αθέμιτη παρακολούθηση.¹¹⁶

Επιπροσθέτως, η ιδιωτικότητα έχει μία θετική διάσταση, η οποία αφορά την αξίωση προστασίας έναντι της εισβολής στην ιδιωτική σφαίρα, αλλά και μια αρνητική διάσταση, η οποία αφορά το δικαίωμα αυτοεκθέσεως, δηλαδή το δικαίωμα της αποκαλύψεως πτυχών της ιδιωτικής ζωής. Στο πλαίσιο, ωστόσο, των εργασιακών σχέσεων, είναι αναγκαίο να τίθενται περιορισμοί στο δικαίωμα αυτοεκθέσεως λόγω της ασυμμετρίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, αφού δεν μπορεί να γίνει διαπραγμάτευση των όρων της ιδιωτικότητας επί ίσοις όροις και είναι πιθανό αυτή να ανταλλάσσεται, για παράδειγμα, με την παροχή ή τη διατήρηση της θέσης εργασίας.¹¹⁷ Γενικότερα, το επιτρεπτό της επεξεργασίας βάσει εθελοντικής παροχής στοιχείων από το υποκείμενο των δεδομένων, μόνο με επιφύλαξη μπορεί να γίνει δεκτό, κι αυτό διότι η απλή αποκάλυψη των στοιχείων αυτών δε συνεπάγεται τη συγκατάθεση για την επεξεργασία τους και για την περαιτέρω αξιοποίησή τους με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, ενώ η συγκατάθεση εν γένει γίνεται με επιφύλαξη δεκτή στις σχέσεις εργασίας, λόγω της σχέσης εξάρτησης, και μάλιστα με περιορισμούς.¹¹⁸

Αναφορικά με το επιτρεπτό της επεξεργασίας, λεκτέο είναι ότι ο εργαζόμενος διατηρεί την αυτονομία του, και συνακόλουθα την ιδιωτικότητά του, παρά το δικαίωμα ελέγχου της συμπεριφοράς του στον εργασιακό χώρο από τον εργοδότη και τις επαγγελματικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει με τη σύμβαση εργασίας. Διαπιστώνεται, λοιπόν, μια διευρυμένη έννοια της ιδιωτικότητας, η οποία διατηρείται κατά το χρόνο και τον τόπο εργασίας. Ωστόσο, ο εργοδότης δύναται να επέμβει στα δεδομένα του ιδιωτικού βίου, αλλά είναι αναγκαίο να αξιολογείται το απαραίτητο και το αναγκαίο της επεξεργασίας –ανάλογα και με το είδος της απασχόλησης και τον σκοπό της επιχείρησης– με εξειδίκευση των γενικών αρχών νόμιμης επεξεργασίας και συνακόλουθα διάκριση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Με τα ανωτέρω ασχολήθηκε το Ε.Δ.Δ.Α σε σειρά αποφάσεων (Niemietz κατά Γερμανίας, Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου, Bărbulescu κατά Ρουμανίας), οι οποίες και κατέληξαν σε διαπίστωση σειράς παραλείψεων από πλευράς του εργοδότη κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και ότι η προστασία της ιδιωτικής ζωής αφορά όχι μόνο τον ιδιωτικό αλλά και τον επαγγελματικό βίο. Ο εργοδότης, αναφέρει το Ε.Δ.Δ.Α., μπορεί να προβεί σε επεξεργασία για νόμιμο σκοπό, αλλά είναι απαραίτητο να ελέγχεται ο τρόπος και η έκταση της επεξεργασίας, αλλά και να υπάρχει προγενέστερη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων, υπό το πρίσμα πάντα της διασφάλισης του πυρήνα της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου στο χώρο εργασίας και βάσει ισορροπημένης στάθμισης των συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου.¹¹⁹ Διατηρεί, λοιπόν, ο εργαζόμενος, μία νόμιμη προσδοκία ιδιωτικής ζωής, δηλαδή τον πυρήνα της ιδιωτικής ζωής ακόμη και κατά το χρόνο απασχόλησης, που επιτρέπει, όπως αναφέρθηκε, την ανάπτυξη σχέσεων με τρίτους.¹²⁰

¹¹⁵Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 140.

¹¹⁶Ο.π., σελ.141.

¹¹⁷Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.327.

¹¹⁸Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 106.

¹¹⁹Ο.π., σελ.112-113.

¹²⁰ Ο.π., σελ.114.

Συμπερασματικά, είναι απαραίτητο να διενεργείται στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων υπόκειται σε περιορισμούς, που πηγάζουν από την ανάγκη ικανοποίησης άλλων δικαιωμάτων ή έννομων συμφερόντων ή του δημοσίου συμφέροντος, βάσει και της αρχής της αναλογικότητας, η οποία κατοχυρώνεται και στο άρθρο 25§1 εδ. δ', αλλά και του άρθρου 8 της Ε.Σ.Δ.Α. και του άρθρου 52 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹²¹ Τίθενται, βέβαια, και περιορισμοί στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, οι οποίοι απορρέουν από τις αρχές επεξεργασίας, οι οποίες προσπαθούν οριοθετήσουν πότε υπάρχει υπεροχή της ιδιωτικής και πότε της επαγγελματικής ζωής, ανάλογα με την κάθε περίπτωση, η οποία έχει την ιδιαιτερότητά της και επιβάλλει τη συνεκτίμηση διάφορων στοιχείων.¹²² Η συλλογή των προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητο να διενεργείται για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και η συνακόλουθη επεξεργασία, η οποία θα πρέπει να είναι νόμιμη, είναι απαραίτητο να συμβιβάζεται με τους σκοπούς αυτούς.¹²³ Αναφορικά με τις γενικές αρχές επεξεργασίας, σημαντική είναι η αρχή της διαφάνειας, βάσει της οποίας απαιτείται γνωστοποίηση στον εργαζόμενο αναφορικά με την παρακολούθησή του, αλλά και των όρων και του σκοπού αυτής, η οποία πρέπει να συντελείται με συγκεκριμένες διαδικασίες και για ορισμένο σκοπό. Ουσιώδης είναι και η αρχή του αναγκαίου, σύμφωνα με την οποία η επεξεργασία πρέπει να περιορίζεται στον σκοπό για τον οποίο ζητήθηκε, αλλά και η αρχή της ελαχιστοποίησης, βάσει της οποίας οποιαδήποτε επέμβαση πρέπει να περιορίζεται στο ελάχιστο δυνατό.¹²⁴ Πρέπει να επισημανθεί ότι η στάθμιση αυτή είναι αναγκαίο να διενεργείται με προσοχή λόγω της εξουσιαστικής φύσης της σχέσης εργασίας¹²⁵, ειδικά εφόσον η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εντείνει τον έλεγχο που πραγματοποιείται από τον εργοδότη και του παρέχει τη δυνατότητα να επηρεάσει κατ' αυτόν τον τρόπο τη συμπεριφορά τους, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η εξάρτησή τους από εκείνον.¹²⁶

Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων έχει προβεί σε τέτοιες σταθμίσεις συμφερόντων και έχει καταλήξει σε συμπεράσματα. Ειδικότερα, παραδέχεται ότι η ιδιωτικότητα δε σταματά στο κατώφλι της εργασίας και επομένως η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων είναι απαραίτητο να μην επεκτείνεται στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές, εσωτερικές και εξωτερικές, επαφές των εργαζομένων. Σημαντικό εργαλείο στη διενέργεια της στάθμισης είναι η αρχή της αναλογικότητας, την οποία αξιοποίησε η Αρχή και κατέληξε στο ότι ναι μεν οι εργοδότες έχουν δικαίωμα στην προστασία της περιουσίας και στην ασφάλεια, αλλά πρέπει να τίθενται όρια και όροι, ώστε να μην

¹²¹Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 145-146.

¹²²Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 115.

¹²³Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ.328.

¹²⁴Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 116.

¹²⁵Περτσινίδου Α. (2020) Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στο χώρο εργασίας- Διενέργεια στάθμισης Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ. 44/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 10, σελ.1416.

¹²⁶Μήτρου Λ. (2002) "Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής" σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου", Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 21- 44.

υπάρχει υπέρμετρη προσβολή της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Επίσης, οι εργοδότες μπορούν να θέτουν κανόνες αναφορικά με τη χρήση του Διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αλλά δεν πρέπει να υφίστανται οι εργαζόμενοι συστηματικό έλεγχο και καταγραφή των δικτυακών επισκέψεων και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών τους. Η Αρχή αποδέχτηκε ακόμη και τη χρήση βιομετρικών μεθόδων, αλλά μόνο σε περιπτώσεις όπου κρίθηκε αυτό αναγκαίο, καθώς πρόκειται για μία δραστική μέθοδο.¹²⁷

Είναι, λοιπόν, αναγκαία η αξιοποίηση νέων τεχνολογιών από την πλευρά του εργοδότη, ώστε να υιοθετηθούν μέσα πρόληψης της παράνομης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και να διασφαλίζεται όσο το δυνατόν μικρότερη επέμβαση στην ιδιωτική τους σφαίρα.¹²⁸

2.4) Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων.

Για να είναι νόμιμη η επεξεργασία είναι αναγκαίο, πέρα από τις αρχές του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, να συντρέχει και μία από τις διατάξεις του άρθρου 6. Βασική προϋπόθεση νομιμότητας της επεξεργασίας συνιστά η συγκατάθεση τόσο για τα απλά όσο και για τα ευαίσθητα δεδομένα (άρθρο 6§1 περ. α και άρθρο 9§2 περ. α ΓΚΠΔ).¹²⁹ Ως συγκατάθεση ορίζεται σύμφωνα με το άρθρο 4 περ. 11 ΓΚΠΔ: «κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν», ενώ στο άρθρο 7 γίνεται αναφορά στις προϋποθέσεις για το σύννομο της συγκατάθεσης, ώστε συνακόλουθα να είναι σύννομη και η επεξεργασία. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι κατ' αρχήν παράνομη σύμφωνα και με το άρθρο 6§1 ΓΚΠΔ και η βούληση του υποκειμένου των δεδομένων να τεθούν αυτά υπό επεξεργασία μπορεί να θεωρηθεί ως λόγος άρσης του άδικου χαρακτήρα της «εισβολής» στην ιδιωτική του σφαίρα. Η συγκατάθεση, λοιπόν, αποτελεί εκδήλωση της εξουσίας αυτοδιάθεσης ή αυτοπροσδιορισμού του ατόμου να υποβάλει τα προσωπικά δεδομένα που το αφορούν σε νόμιμη επεξεργασία.¹³⁰

Η συγκατάθεση αποτελεί δήλωση βουλήσεως ελεύθερα ανακλητή ανά πάσα στιγμή και με ισχύ για το μέλλον (άρθρο 7§3 ΓΚΠΔ).¹³¹ Επιπλέον, η συγκατάθεση πρέπει να είναι ρητή δήλωση βούλησης, δηλαδή, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική σκέψη 32 του Κανονισμού, είναι αναγκαίο να παρέχεται με σαφή θετική ενέργεια, όπως με γραπτή δήλωση, μεταξύ άλλων με ηλεκτρονικά μέσα, ή με προφορική δήλωση ή με τη συμπλήρωση ενός τετραγωνιδίου κατά την επίσκεψη σε διαδικτυακή ιστοσελίδα ή

¹²⁷Μήτρου Λ. (2008) Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, Βήμα Ιδεών, Τεύχος 10, Αφιέρωμα: «Ιδιωτικότητα – Τα όρια μεταξύ ελευθερίας και ασφάλειας, δημοσίου και ιδιωτικού», σελ. 2.

¹²⁸Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 116.

¹²⁹Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 68.

¹³⁰Περτσινίδου Α. (2019) Κατευθυντήριες γραμμές για τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας - Με αφορμή την Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1219.

¹³¹Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 94.

με δήλωση ή συμπεριφορά με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων να δηλώνει με σαφήνεια ότι αποδέχεται την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Ουσιαστικά, είναι απαραίτητο να προκύπτει εκούσια ενέργεια, η οποία εκδηλώνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην καταλείπεται αμφιβολία για το περιεχόμενο της συγκατάθεσης.¹³² Η σιωπή, τα προσυμπληρωμένα τετραγωνίδια ή η αδράνεια δεν θα πρέπει να εκλαμβάνονται ως συγκατάθεση.

Επιπρόσθετα, η συγκατάθεση πρέπει να παρέχεται εν πλήρει επιγνώσει -βάσει και της αρχής της διαφάνειας-, δηλαδή, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 42 του Κανονισμού, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να γνωρίζει τουλάχιστον την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας και τους σκοπούς της επεξεργασίας για την οποία προορίζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ενώ η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 προσθέτει ότι το υποκείμενο είναι αναγκαίο να ενημερώνεται και για το είδος των δεδομένων που θα συλλεχθούν και θα χρησιμοποιηθούν, την ύπαρξη του δικαιώματος ανάκλησης της συγκατάθεσης, πληροφορίες σχετικά με τη χρήση των δεδομένων για αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 2 στοιχείο γ, όπου συντρέχει περίπτωση, και πληροφορίες σχετικά με τους ενδεχόμενους κινδύνους των διαβιβάσεων δεδομένων λόγω της απουσίας απόφασης επάρκειας και κατάλληλων εγγυήσεων, όπως προβλέπεται στο άρθρο 46.¹³³ Ακόμη, βάσει της αιτιολογικής σκέψης 32 του Κανονισμού, η συγκατάθεση θα πρέπει να καλύπτει το σύνολο των δραστηριοτήτων επεξεργασίας που διενεργείται για τον ίδιο σκοπό ή για τους ίδιους σκοπούς, ενώ όταν η επεξεργασία έχει πολλαπλούς σκοπούς, θα πρέπει να δίνεται συγκατάθεση για όλους αυτούς τους σκοπούς. Είναι, λοιπόν, αναγκαίο να παρέχονται πληροφορίες στα υποκείμενα των δεδομένων πριν αυτά δώσουν τη συγκατάθεσή τους, ώστε να είναι σε θέση να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις, να καταλαβαίνουν αυτό στο οποίο συγκατατίθενται και να ασκούν τα δικαιώματά τους, όπως αυτό της ανάκλησης της συγκατάθεσής τους.¹³⁴

Παραπέρα, η συγκατάθεση είναι αναγκαίο να είναι συγκεκριμένη, να παρέχεται για «έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς» κατ' άρθρον 6§1 περ. α ΓΚΠΔ. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, για να είναι συγκεκριμένη η συγκατάθεση, είναι αναγκαίο ο υπεύθυνος επεξεργασίας να προσδιορίζει τον σκοπό ως εγγύηση κατά της υπέρπυσης διεύρυνσης λειτουργιών, να προβαίνει σε λεπτομερή ανάλυση στα αιτήματα συγκατάθεσης και να διαχωρίζει σαφώς τις πληροφορίες που αφορούν την εξασφάλιση συγκατάθεσης για δραστηριότητες επεξεργασίας δεδομένων από τις πληροφορίες σχετικά με άλλα θέματα.¹³⁵ Καθίσταται, λοιπόν, πρόδηλο ότι η συγκατάθεση πρέπει να παρέχεται σε συγκεκριμένη επεξεργασία με αναφορά στα προσωπικά δεδομένα που θα τεθούν υπό αυτή και για την επιδίωξη συγκεκριμένων σκοπών.¹³⁶ Για να είναι συγκεκριμένη η συγκατάθεση -έννοια που συνδέεται στενά με την έννοια της εν πλήρει επιγνώσει συγκατάθεσης- είναι απαραίτητο ο υπεύθυνος επεξεργασίας να παρέχει δήλωση συγκατάθεσης, η οποία είναι εκ των προτέρων διατυπωμένη σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή

¹³²Περτσινίδου Α. (2019) Κατευθυντήριες γραμμές για τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας - Με αφορμή την Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1220.

¹³³Ομάδα εργασίας του άρθρου 29 (2017) Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679, σελ. 16.

¹³⁴Ο.π., σελ. 15.

¹³⁵Ομάδα εργασίας του άρθρου 29 (2017) Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679, σελ. 14.

¹³⁶Καλέργης Α. (2019) Η συγκατάθεση στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 40.

διατύπωση χωρίς καταχρηστικές ρήτρες, ενώ όταν μια γραπτή δήλωση αφορά και άλλα ζητήματα πέραν της συγκατάθεσης, πρέπει αυτή να καθίσταται διακριτή από τα άλλα θέματα. Αναφορικά με το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας, είναι αναγκαίο ο εργαζόμενος να γνωρίζει ότι τυχόν αίτημα για παροχή της συγκατάθεσής του, ώστε να υποβληθούν σε επεξεργασία προσωπικά του δεδομένα, πρέπει να είναι γραπτό, σε κατανοητή γλώσσα και σαφώς διακριτό από τις λοιπές ρήτρες και τους όρους της εργασιακής σύμβασης.¹³⁷

Η συγκατάθεση είναι απαραίτητο, ακόμη, να είναι ελεύθερη, δηλαδή να μην είναι αποτέλεσμα ελαττωματικής βούλησης ή ανάγκης ή σχέσης εξάρτησης του υποκειμένου από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή, γενικότερα, να μην έχει παραχωρηθεί με τρόπο αντίθετο στο νόμο ή στα χρηστά ήθη.¹³⁸ Υποδηλώνεται, ουσιαστικά, ότι όταν το υποκείμενο των δεδομένων παρέχει ελεύθερα τη συγκατάθεσή του, έχει πραγματική επιλογή και έλεγχο, ενώ εάν αυτή είναι αποτέλεσμα εξαναγκασμού ή φόβου ότι θα υποστεί αρνητικές συνέπειες, τότε η συγκατάθεση είναι άκυρη.¹³⁹ Ο ΓΚΠΔ σχετίζει το ελεύθερο της συγκατάθεσης με δύο επιμέρους περιπτώσεις: α) την παροχή ξεχωριστής συγκατάθεσης σε διαφορετικές επεξεργασίες και β) την πιθανή ανισότητα των μερών.¹⁴⁰ Ειδικότερα, βάσει της αιτ. σκέψης 43 εδ. β' του Κανονισμού: «Η συγκατάθεση θεωρείται ότι δεν έχει παρασχεθεί ελεύθερα, εάν δεν επιτρέπεται να δοθεί χωριστή συγκατάθεση σε διαφορετικές πράξεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ακόμη και αν ενδείκνυται στη συγκεκριμένη περίπτωση, ή όταν η εκτέλεση μιας σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, προϋποθέτει τη συγκατάθεση, ακόμη και αν η συγκατάθεση αυτή δεν είναι αναγκαία για την εν λόγω εκτέλεση». Στην τελευταία αυτή περίπτωση, σύμφωνα με την αιρεσιμότητα του άρθρου 7§4 του ΓΚΠΔ, είναι αναγκαίο να υπάρχει διάκριση της βάσης επεξεργασίας της συγκατάθεσης από εκείνη της εκτέλεσης της σύμβασης. Βάσει της αιτ. σκέψης 42 τελευταίο εδάφιο: «Η συγκατάθεση δεν 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», ενώ σύμφωνα με την αιτ. σκέψη 43 εδ. α', η συγκατάθεση δε θα πρέπει να αποτελεί έγκυρη νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν υπάρχει σαφής ανισότητα μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπεύθυνου επεξεργασίας.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, από τα διάφορα εννοιολογικά στοιχεία της έννοιας της συγκατάθεσης, κομβικό ρόλο έχει «η ελευθερία βούλησης» του υποκειμένου των δεδομένων, η οποία ωστόσο δύσκολα επαληθεύεται στις εργασιακές σχέσεις λόγω της εξάρτησης του εργαζομένου.¹⁴¹ Υποστηρίζεται η άποψη ότι σε πρακτικό επίπεδο δεν μπορεί να αποτελέσει γενικώς νόμιμη βάση η συγκατάθεση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στις σχέσεις εργασίας. Για να διασφαλιστεί η νομιμότητα της επεξεργασίας, σκόπιμο είναι να αποφεύγεται η συγκατάθεση ως αυτοτελής νομική βάση και να αναζητείται από τον εργοδότη μία από τις λοιπές

¹³⁷Περτσινίδου Α. (2019) Κατευθυντήριες γραμμές για τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας - Με αφορμή την Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1220-1221.

¹³⁸Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου Ε. (2016) Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 89-90.

¹³⁹Περτσινίδου Α. (2019) Κατευθυντήριες γραμμές για τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας - Με αφορμή την Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1221.

¹⁴⁰Καλέργης Α. (2019) Η συγκατάθεση στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 38.

¹⁴¹Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 96.

διαζευκτικώς αναφερόμενες προϋποθέσεις του άρθρου 6§1 του Κανονισμού.¹⁴² Η εξάρτηση που έχει ο εργαζόμενος από τον εργοδότη του συνεπάγεται την αδυναμία άρνησης παροχής της συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο για την επεξεργασία των δεδομένων του, χωρίς να φοβάται ή χωρίς να διατρέχει πραγματικό κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες λόγω της άρνησής του (π.χ. απώλεια της θέσης εργασίας του). Ωστόσο, μπορεί η νομική βάση της συγκατάθεσης να χρησιμοποιηθεί από τον εργοδότη σε περιπτώσεις που μπορεί να αποδειχθεί ότι όντως αυτή παρασχέθηκε ελεύθερα αλλά και σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν η παροχή ή μη της συγκατάθεσης δε θα επάγεται καμία αρνητική για τον εργαζόμενο συνέπεια.¹⁴³

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ είχε επισημανθεί ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα βάσει της συγκατάθεσης δεν μπορεί να κριθεί νόμιμη στο εργασιακό πλαίσιο, εφόσον η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δεν λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης που συναντάται στη σχέση εργασίας. Λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών και της κατά κανόνα σχέσης εξάρτησης των εργαζομένων, η Αρχή αμφιβάλει για την ελευθερία επιλογής ή την ελευθερία διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης, η οποία αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την εγκυρότητα της συγκατάθεσης και συνακόλουθα για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Ουσιαστικά, η προφανής ανισορροπία των μερών αναιρεί τη συγκατάθεση ως κύρια έκφραση της αυτοδιάθεσης, του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του προσώπου.¹⁴⁴ Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στη Γνώμη 2/2017, αναφέροντας ότι οι εργαζόμενοι σε σπάνιες περιπτώσεις είναι σε θέση να παρέχουν, να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους λόγω της εξάρτησης που προκύπτει από τη σχέση εργοδότη και εργαζόμενου. Η ανισορροπία ισχύος έχει ως αποτέλεσμα να παρέχεται ελεύθερα η συγκατάθεση μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν καμία απολύτως συνέπεια δε συνδέεται με την αποδοχή ή την απόρριψη της προσφοράς. Για τις περισσότερες περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων, η συγκατάθεση δεν μπορεί και δε θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως νομική βάση επεξεργασίας, με αποτέλεσμα να απαιτείται διαφορετική νομική βάση.

Όπως έχει ειπωθεί και ανωτέρω, βάσει του άρθρου 27§2 του ν.4624/2019 η συγκατάθεση παρέχεται ως κατ' εξαίρεση νομική βάση επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για να θεωρηθεί ότι αυτή αποτελεί προϊόν ελεύθερης επιλογής είναι αναγκαίο να ακολουθούνται δύο κριτήρια, αφενός η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και αφετέρου οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Λαμβανομένης υπόψη της ανισορροπίας ισχύος και της σχέσης εξάρτησης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, είναι εξαιρετικά δύσκολο το υποκείμενο των δεδομένων να μπορέσει να αρνηθεί να παράσχει στον εργοδότη συγκατάθεση για την επεξεργασία των δεδομένων του χωρίς να φοβάται ή χωρίς να διατρέχει κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες λόγω της άρνησής του αυτής. Για να είναι νόμιμη η επεξεργασία των δεδομένων και συνακόλουθα οι αποφάσεις του εργοδότη, πρέπει να πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 7 ΓΚΠΔ για το σύννομο της συγκατάθεσης. Κατ' αντιδιαστολή, υφίσταται και δικαίωμα άρνησης συγκατάθεσης, χωρίς όμως αυτό να έχει βλαπτικές συνέπειες για τον εργαζόμενο. Ουσιαστικά, δημιουργείται σε πρακτικό επίπεδο ένας ακόμη λόγος

¹⁴²Ο.π., σελ. 97-98.

¹⁴³Ομάδα εργασίας του άρθρου 29 (2017) Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679, σελ. 8.

¹⁴⁴Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 148-149.

ελέγχου της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.¹⁴⁵ Πρέπει να σημειωθεί ότι δε μπορεί να νοηθεί ότι δίδεται έγκυρα η συγκατάθεση, εφόσον το υποκείμενο των δεδομένων δεν μπορεί να την ανακαλέσει ανά πάσα στιγμή με την ίδια ευκολία που την χορήγησε. Η οικονομική και κοινωνική ανισότητα των συμβαλλόμενων στη σύμβαση εργασίας μερών, δεν επιτρέπει στον εργαζόμενο να ανακαλέσει τη συγκατάθεση του με την ίδια ευκολία όπως οποιοδήποτε άλλο υποκείμενο δεδομένων, λόγω του φόβου επέλευσης δυσμενών γι' αυτόν συνεπειών και ειδικά της απώλειας της θέσης εργασίας του. Βάσει των ανωτέρω, λοιπόν, επιρρώνεται η άποψη ότι η συγκατάθεση στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί ακατάλληλη και τελικά παράνομη νομική βάση επεξεργασίας.¹⁴⁶

Περαιτέρω, για τα απλά δεδομένα είναι δυνατόν η παρασχεθείσα συγκατάθεση να είναι γενική, δηλαδή να αφορά την επεξεργασία δεδομένων συλλήβδην για περισσότερους σκοπούς, ενώ αν είναι ειδική δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διαφορετικό σκοπό από αυτόν για τον οποίο παραχωρήθηκε αρχικά.¹⁴⁷ Ωστόσο, η συγκατάθεση δεν απαιτείται στις περιπτώσεις που η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τα απλά δεδομένα, όπως περιγράφονται στο άρθρο 6§1 περ. β-στ του Κανονισμού και ειδικότερα όταν αυτή είναι απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης (όπως αναφέρεται και στο άρθρο 27§1 του ν.4624/2019), για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας, για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον και για τους σκοπούς των εννόμων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος. Στο εργασιακό πλαίσιο, λοιπόν, είναι δυνατόν να μην απαιτείται η συγκατάθεση του εργαζομένου, όταν η επεξεργασία συντελείται για την εκπλήρωση υποχρεώσεων του εργοδότη προς τους εργαζομένους, όπως χορήγηση επιδομάτων, αδειάς ασθενείας κλπ ή για την εκπλήρωση υποχρεώσεων έναντι τρίτων δημοσίων αρχών, όπως ασφαλιστικών οργανισμών, ΣΕΠΕ, σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κλπ.¹⁴⁸

Για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 9§1 του Κανονισμού, τίθεται κατ' αρχήν ο κανόνας της απαγόρευσης της επεξεργασίας τους και επομένως απαγορεύονται τόσο η γνώση όσο και η αξιοποίησή τους από τον εργοδότη. Ωστόσο, στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου προβλέπονται εξαιρέσεις είτε με τη νομική βάση της συγκατάθεσης είτε με τη νομική βάση του απαραίτητου της επεξεργασίας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως περιγράφονται στο άρθρο 9§2 περ. β-η ΓΚΠΔ. Οι ειδικές κατηγορίες δεδομένων διαφοροποιούνται από τα απλά δεδομένα καθώς, εκτός του ότι τίθεται η υποχρέωση τήρησης απορρήτου και η δυνατότητα θέσπισης περαιτέρω περιορισμών από τα κράτη μέλη, κυρίως τίθενται ειδικοί πρόσθετοι όροι για τη συγκατάθεση (άρθρο 9§2 περ. α) και συγκεκριμένα αυτή είναι απαραίτητο να είναι ρητή και να παρέχεται για συγκεκριμένο σκοπό, έναν ή περισσότερους, στους οποίους θα γίνεται ρητή αναφορά, ενώ δεν μπορεί αυτή να είναι γενική. Ακόμη, προβλέπεται ότι οι εθνικές νομοθεσίες έχουν τη δυνατότητα να προβλέψουν ότι η απαγόρευση της επεξεργασίας δεν μπορεί να αρθεί ούτε με

¹⁴⁵Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 20.

¹⁴⁶Περτσινίδου Α. (2019) Κατευθυντήριες γραμμές για τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας - Με αφορμή την Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1222.

¹⁴⁷Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 99.

¹⁴⁸Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 100.

συγκατάθεση.¹⁴⁹ Ο Έλληνας νομοθέτης δεν έκανε χρήση της δυνατότητας αυτής. Επιπλέον, στο άρθρο 27§3 περ. β του ν.4624/2019 αναφέρεται ότι οι όροι για την παροχή συγκατάθεσης που ισχύουν για την επεξεργασία των απλών δεδομένων, όπως προβλέπονται στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, ισχύουν και για την επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων, ενώ η συγκατάθεση είναι απαραίτητο να είναι ρητή και να αναφέρεται σε κάθε δεδομένο ατομικά, ώστε η επεξεργασία να είναι νόμιμη.¹⁵⁰

Ενδιαφέρον για το πεδίο των εργασιακών σχέσεων παρουσιάζει το άρθρο 9§2 περ. β του Κανονισμού, όπου αναφέρεται ότι η επεξεργασία είναι δυνατή -και χωρίς συγκατάθεση- όταν: «είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, 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». Επομένως, για την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων απαιτείται το στοιχείο του απαραίτητου αλλά πρέπει αυτή να επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία και να διασφαλίζεται με κατάλληλες εγγυήσεις.¹⁵¹ Όπως παρατηρήθηκε από την ΑΠΔΠΧ με τη γνωμοδότηση 1/2020, με την παράγραφο 3 του άρθρου 27 του ν.4624/2019 δε συντελέστηκε κάποια εξειδίκευση και δεν θεσπίστηκαν οι κατάλληλες αυτές εγγυήσεις, αλλά απλώς επαναλαμβάνεται το άρθρο 9§2 περ. β ΓΚΠΔ. Ακόμη, πρόσθετος περιορισμός για την επεξεργασία των δεδομένων αυτών τίθεται με την παράγραφο 3 του άρθρου 9 ΓΚΠΔ, καθώς αυτή, όταν αφορά την ιατρική εκτίμηση της ικανότητας του εργαζομένου για εργασία (άρθρο 9§2 περ. η), πρέπει να γίνεται υπό την ευθύνη επαγγελματία, που φέρει την υποχρέωση τήρησης του απορρήτου.

2.5) Δικαιώματα των εργαζομένων βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων.

Το δικαίωμα στην προστασία δεδομένων, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 9Α του Συντάγματος, εξοπλίζεται και με υποκειμενικά δικαιώματα έναντι του υπεύθυνου επεξεργασίας, τα οποία θεσπίζονται στα άρθρα 12-23 του ΓΚΠΔ, ενώ στο άρθρο 8 του ΧΘΔ κατοχυρώνονται τα δικαιώματα πρόσβασης και διόρθωσης. Ο ΓΚΠΔ διατήρησε τα δικαιώματα που προέβλεπε η Οδηγία 95/46/ΕΚ, τα ενδυνάμωσε και θέσπισε και νέα, με απώτερο σκοπό την ενίσχυση της προστασίας του υποκειμένου των δεδομένων.¹⁵² Τα δικαιώματα αυτά λειτουργούν τόσο ως μέσα ικανοποίησης των ατομικών συμφερόντων των εργαζομένων, όσο και ως εγγυήσεις διασφάλισης της

¹⁴⁹ Ο.π., σελ. 101-102.

¹⁵⁰Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1066.

¹⁵¹Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 104.

¹⁵²Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 93.

νομιμότητας της επεξεργασίας την οποία επιτελεί ο εργοδότης, με αποτέλεσμα να μη νοείται παραίτηση από αυτά.¹⁵³ Τα δικαιώματα αυτά είναι τα εξής:

- Δικαίωμα ενημέρωσης: Κατοχυρώνεται στα άρθρα 13 -όταν τα δεδομένα συλλέγονται από το υποκείμενο των δεδομένων- και 14 -όταν δεν έχουν συλλεγεί από το υποκείμενο- του Κανονισμού, καθώς και στο άρθρο 54 του ν.4624/2019. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να ενημερώνεται για την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπεύθυνου επεξεργασίας, τους σκοπούς και τη νομική βάση της επεξεργασίας, τα έννομα συμφέροντα που επιδιώκονται όταν η επεξεργασία στηρίζεται στο άρθρο 6§1 στ', τους αποδέκτες της επεξεργασίας και το ενδεχόμενο διασυνοριακής διαβίβασης. Απαιτείται, ακόμη, περαιτέρω ενημέρωση για το χρονικό διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων, για την ύπαρξη δικαιωμάτων του υποκειμένου, όπως αυτά της πρόσβασης και διόρθωσης, υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή, αλλά και για την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, κατάρτισης προφίλ κλπ.¹⁵⁴
- Δικαίωμα πρόσβασης: Προβλέπεται στο άρθρο 15 ΓΚΠΔ και στο άρθρο 55 του ν.4624/2019. Πρόκειται για το δικαίωμα του υποκειμένου να λαμβάνει επιβεβαίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας για το αν τα δεδομένα που το αφορούν υφίστανται ή όχι επεξεργασία, και, αν ναι, να λαμβάνει αντίστοιχη ενημέρωση με αυτή που προβλέπεται στα άρθρα 13 και 14 του Κανονισμού. Ουσιαστικά, δύναται ο εργαζόμενος βάσει του δικαιώματος αυτού να έχει επίγνωση και να επαληθεύει τη νομιμότητα της επεξεργασίας.¹⁵⁵
- Δικαίωμα διόρθωσης: Θεσπίζεται στο άρθρο 16 ΓΚΠΔ και στο άρθρο 56 του ν. 4624/2019. Προβλέπεται η δυνατότητα του υποκειμένου των δεδομένων να απαιτήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας να διορθώσει ανακριβή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, ή και να συμπληρώσει ελλιπή δεδομένα, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση.¹⁵⁶ Η ακρίβεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι απαραίτητη, ώστε να διασφαλίζεται υψηλό επίπεδο προστασίας για τα υποκείμενα των δεδομένων.
- Δικαίωμα διαγραφής/Δικαίωμα στη λήθη: Κατοχυρώνεται στο άρθρο 17 του Κανονισμού και στο άρθρο 56 του ν. 4624/2019. Συνίσταται στο δικαίωμα του υποκειμένου να ζητεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας να προβεί χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διαγραφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν βάσει συγκεκριμένων προϋποθέσεων, όπως όταν αυτά δεν είναι απαραίτητα για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν, όταν έχει ανακληθεί η συγκατάθεση από το υποκείμενο των δεδομένων, όταν η επεξεργασία είναι παράνομη, όταν τα δεδομένα πρέπει να διαγραφούν βάσει νόμου, όταν το υποκείμενο έχει ασκήσει το δικαίωμα εναντίωσης καθώς και όταν τα δεδομένα είχαν σχέση με την προσφορά υπηρεσιών της κοινωνίας των πληροφοριών σε παιδί. Το ΔΕΕ επιβεβαίωσε τη σημασία του δικαιώματος στη λήθη αναφορικά με τις μηχανές αναζήτησης και ειδικά στην υπόθεση Google Spain, όπου αναγνωρίστηκε στο υποκείμενο των δεδομένων το δικαίωμα να διαγράφονται από τις λίστες αποτελεσμάτων των μηχανών αναζήτησης τα

¹⁵³ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 261.

¹⁵⁴ Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 95-96.

¹⁵⁵ Ο.π., σελ.97.

¹⁵⁶ Ο.π., σελ. 99.

προσωπικά δεδομένα που το αφορούν.¹⁵⁷ Το δικαίωμα διαγραφής περιορίζεται για ορισμένους νόμιμους λόγους και μετά από στάθμιση, για λόγους δημοσίου συμφέροντος, για την άσκηση του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης και του δικαιώματος στην ενημέρωση, για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων κλπ.

- Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας: Θεσπίζεται στο άρθρο 18 του ΓΚΠΔ. Το υποκείμενο των δεδομένων δύναται να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τον περιορισμό της επεξεργασίας, όταν αμφισβητείται η ακρίβεια των δεδομένων, όταν η επεξεργασία είναι παράνομη και το υποκείμενο επιλέγει -αντί της διαγραφής των δεδομένων- τον περιορισμό της χρήσης τους, όταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δε χρειάζεται πλέον τα δεδομένα αλλά αυτά απαιτούνται από το υποκείμενο για να ασκήσει και να υποστηρίξει νομικές του αξιώσεις ή όταν εγείρονται αντιρρήσεις από το υποκείμενο αναφορικά με την αυτοματοποιημένη επεξεργασία των δεδομένων.
- Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων: Πρόκειται για ένα νέο δικαίωμα, το οποίο θεσπίζεται στο άρθρο 20 του Κανονισμού, βάσει του οποίου το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να λαμβάνει τα δεδομένα του, τα οποία έχει παράσχει στον υπεύθυνο επεξεργασίας, σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο, καθώς και να τα διαβιβάζει σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας. Το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων ισχύει μόνο όταν η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων βασίζεται σε συγκατάθεση ή σε σύμβαση και όταν η επεξεργασία διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα.
- Δικαίωμα εναντίωσης: Ο Κανονισμός κατοχυρώνει το δικαίωμα εναντίωσης, όπως και το δικαίωμα εναντίωσης σε αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης και της κατάρτισης προφίλ. Σύμφωνα με το άρθρο 21 ΓΚΠΔ, το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να αντιτάσσεται ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία των δεδομένων που το αφορούν, όταν η νόμιμη βάση της επεξεργασίας είναι η εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας, όπως και όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την ικανοποίηση των εννόμων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας (άρθρο 6§1 στ. ε' και στ' ΓΚΠΔ). Εφόσον ασκηθεί το δικαίωμα εναντίωσης, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν υποβάλλει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε επεξεργασία, εκτός εάν –έχοντας το βάρος απόδειξης- καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία, οι οποίοι υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων.¹⁵⁸
- Δικαίωμα μη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων: Βάσει του άρθρου 22 του Κανονισμού, το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, με την οποία αξιολογούνται προσωπικές πτυχές που το αφορούν, και η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με ανάλογο τρόπο, όπως οι πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση. Ακόμη, η επεξεργασία αυτή περιλαμβάνει και την κατάρτιση προφίλ (άρθρο 4 αριθ. 4 ΓΚΠΔ), η οποία αποτελείται από

¹⁵⁷ Ο.π., σελ. 100.

¹⁵⁸ Ο.π., σελ. 105-106.

οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα βάσει της οποίας διενεργείται αξιολόγηση των 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, σε τέτοιο βαθμό που παράγονται έννομα αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή επηρεάζεται αυτό σημαντικά με παρόμοιο τρόπο.¹⁵⁹

¹⁵⁹ Ο.π., σελ. 107-108.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3). Μορφές Επιτήρησης στο χώρο εργασίας.

3.1. Η βιντεοεπιτήρηση

Ο εργοδότης, εκμεταλλευόμενος τις τεχνολογικές εξελίξεις, κάνει χρήση μέσω ελέγχου και παρακολούθησης των χώρων της επιχείρησής του, πολύ συχνά με σκοπό την ασφάλεια προσώπων ή περιουσίας, αλλά με παράπλευρη συνέπεια –αν όχι με κύριο σκοπό- και την συλλογή προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να παρατηρείται το φαινόμενο της αξιολόγησης της συμπεριφοράς, της αποδοτικότητας και εν γένει της προσωπικότητάς τους. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων (ΕΣΠΔ) τονίζει ότι η βιντεοεπιτήρηση δύναται να επιδράσει στη συμπεριφορά των προσώπων και να την κατευθύνει, δημιουργώντας ψυχολογική πίεση, εφόσον ένα πρόσωπο που γνωρίζει ότι παρακολουθείται, προσπαθεί να προσαρμόσει τη συμπεριφορά του στις προσδοκίες εκείνου που το παρακολουθεί, από φόβο μην χαρακτηριστεί η συμπεριφορά του ως μη ομαλή. Αυτές οι τεχνολογίες παρακολούθησης έχουν ως απότοκο τον περιορισμό των δυνατοτήτων ανώνυμης και ελεύθερης κίνησης, ενώ οδηγούν σε καταπίεση της ελεύθερης έκφρασης και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, οι δε επιπτώσεις στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι τεράστιες. Αξίζει να αναφερθεί ότι η βιντεοεπιτήρηση έχει ενισχυθεί σημαντικά μέσω της εφαρμογής της ευφυούς ανάλυσης βιντεολήψεων, με τη χρήση βιομετρικών τεχνολογιών αναγνώρισης προσώπου και αλγορίθμων τεχνητής νοημοσύνης.¹⁶⁰

Στο άρθρο 4 της Οδηγίας 1/2011 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα αναφορικά με τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την ασφάλεια προσώπων και αγαθών, δίνεται ο εξής ορισμός: «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 τον χώρο αυτό προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής ή/και μηχανημάτων καταγραφής (πρβλ. και υπ' αρ. 2/2010 Γνωμοδότηση της Αρχής, σκέψη 8). Η μετάδοση της εικόνας μπορεί να γίνεται με απευθείας σύνδεση της κάμερας στην οθόνη προβολής ή/και στο μηχάνημα καταγραφής ή μέσω εσωτερικού δικτύου ή μέσω διαδικτύου για περιορισμένο όμως αριθμό νομιμοποιούμενων προς τούτο αποδεκτών».

Η λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης αποτελεί επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον 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.¹⁶¹ Στην Οδηγία 115/2001 η ΑΠΔΠΧ τόνισε ότι 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, ενώ σημείωσε ότι θα πρέπει να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται.

¹⁶⁰Σκόνδρα Μ. (2020) Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 1.

¹⁶¹Ο.π., σελ. 3.

Η Αρχή σημείωσε, ακόμη, στην ίδια Οδηγία ότι η εισαγωγή και χρήση (κλειστών) κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων, επιτρέπεται για συγκεκριμένους σκοπούς και δη εφόσον είναι αναγκαία για την ασφάλεια των χώρων εργασίας, την προστασία των προσώπων, που βρίσκονται στους χώρους αυτούς, είτε πρόκειται για εργαζόμενους είτε όχι, και για την προστασία περιουσιακών αγαθών. Αναφέρεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι αναγκαίο να προβαίνει σε στάθμιση κάθε φορά, από τη μία πλευρά των υπαρχόντων κινδύνων, της έκτασής τους και των υπαρχουσών εναλλακτικών δυνατοτήτων αντιμετώπισης των κινδύνων αυτών και, από την άλλη πλευρά, των προσβολών της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση των μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων. Βάσει της αρχής του σκοπού, τα δεδομένα που έχουν συλλεγεί για τους ανωτέρω αναφερόμενους σκοπούς δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων, ενώ είναι αναγκαίο να επιβεβαιώνεται η ακρίβεια των δεδομένων αυτών, όταν χρησιμοποιούνται.

Είναι προφανές το γεγονός της προσβολής της αξιοπρέπειας και της ιδιωτικότητας των εργαζομένων, με αποτέλεσμα ο διαρκής έλεγχος των εργαζομένων με μέσα παρακολούθησης να γίνεται μόνο υπό την προϋπόθεση ότι αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της ασφάλειας των χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικές εγκαταστάσεις, τράπεζες, εργοστάσια με εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου). Επίσης, η Αρχή τονίζει ότι οι εργαζόμενοι είναι απαραίτητο να ενημερώνονται εκ των προτέρων για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης, για το σκοπό συλλογής των δεδομένων, για τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά των μεθόδων αυτών, για τυχόν διαβιβάσεις των δεδομένων και για τα δικαιώματα των εργαζομένων σε σχέση με τα προσωπικά τους δεδομένα. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει την ανωτέρω ενημέρωση για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης στο χώρο εργασίας, τυχόν δεδομένα του που συλλέχθηκαν με αυτόν τον τρόπο δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του.

Στο πεδίο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντική η αρχή της αναλογικότητας όπως αναλύεται στο άρθρο 5 της Οδηγίας 1/2011 της ΑΠΔΠΧ, η οποία αναφέρει τα εξής: «Η νομιμότητα της επεξεργασίας εξετάζεται στο πλαίσιο του σκοπού που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η οποία επιβάλλει τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης να είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος θα πρέπει να μη δύναται να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα (άρθρο 4 του ν. 2472/1997). Η προσφορότητα και η αναγκαιότητα της βιντεοεπιτήρησης εκτιμάται με βάση τον κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας θέλει να αντιμετωπίσει σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Για το λόγο αυτό πρέπει να αποφεύγεται η εγκατάσταση συστήματος βιντεοεπιτήρησης για παραβάσεις ήσσονος σημασίας, π.χ. για την αντιμετώπιση του καπνίσματος στα σχολεία ή τη ρίψη απορριμμάτων σε δημόσιους χώρους (πρβλ. Έγγραφο εργασίας για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης της 25 Νοεμβρίου 2002 της Ομάδας εργασίας για την προστασία των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα' 6 σελ. 19 επ.). Ως ηπιότερα νοούνται τα μέσα που είναι εξίσου αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή για το άτομο, π.χ. τακτικότεροι έλεγχοι από υπάρχον προσωπικό ασφαλείας, σύστημα συναγερμού στην είσοδο και την έξοδο κλειστών χώρων, καλύτερος φωτισμός κλπ. Περαιτέρω, τα σημεία εγκατάστασης των καμερών και ο τρόπος λήψης των δεδομένων πρέπει να προσδιορίζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε τα δεδομένα που συλλέγονται να μην είναι περισσότερα από όσα είναι απολύτως αναγκαία για την εκπλήρωση του σκοπού της επεξεργασίας και να μη

θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των προσώπων που ευρίσκονται στο χώρο που επιτηρείται και ιδίως να μην παραβιάζεται αυτό το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως «νόμιμη προσδοκία κάποιου βαθμού προστασίας της ιδιωτικής ζωής» σε κάποιον χώρο (πρβλ. Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας WP55 της 29 Μαΐου 2002 της ‘Ομάδας εργασίας για την προστασία των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα’ σελ. 4).»

Επομένως, από τη στάθμιση του δικαιώματος ιδιωτικότητας των εργαζομένων με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη προκύπτει ότι ο έλεγχος και η παρακολούθηση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας με τεχνικά μέσα (όπως με βιντεοεπιτήρηση), επιτρέπεται εάν είναι κατάλληλος, αναγκαίος και αναλογικός εν στενή εννοία. Συγκεκριμένα, η τοποθέτηση τεχνικών μέσων με σκοπό την παρακολούθηση των εργαζομένων πρέπει να είναι κατάλληλη για τον έλεγχο της αποδόσεως των εργαζομένων και της ασφάλειας της επιχειρήσεως, να είναι αναγκαία υπό την έννοια της ελλείψεως ηπιότερου και αντιστοίχως αποτελεσματικού μέσου ελέγχου και η παρακολούθηση αυτή να μην είναι υπέρμετρη σε σχέση με τον σκοπό της επεξεργασίας.¹⁶²

Στο άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011 της Αρχής γίνεται λόγος για την απαγόρευση επιτήρησης στους χώρους εργασίας και ειδικότερα αναφέρεται ότι: «1. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας έχει ιδιαίτερη σημασία στις περιπτώσεις λειτουργίας συστημάτων βιντεοεπιτήρησης σε χώρους εργασίας. Το σύστημα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων αυτών, εκτός από ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου). Για παράδειγμα, σε έναν τυπικό χώρο γραφείων επιχείρησης, η βιντεοεπιτήρηση πρέπει να περιορίζεται σε χώρους εισόδου και εξόδου, χωρίς να επιτηρούνται συγκεκριμένες αίθουσες γραφείων ή διάδρομοι. Εξαιρέση μπορεί να αποτελούν συγκεκριμένοι χώροι, όπως ταμεία ή χώροι με χρηματοκιβώτια, ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό κλπ., υπό τον όρο ότι οι κάμερες εστιάζουν στο αγαθό που προστατεύουν κι όχι στους χώρους των εργαζομένων. Επίσης, σε ειδικούς χώρους, όπως χώροι με ηλεκτρομηχανολογικές εγκαταστάσεις ο υπεύθυνος βάρδιας ή ο υπεύθυνος ασφαλείας μπορεί να παρακολουθεί σε πραγματικό χρόνο τους χειριστές μηχανημάτων υψηλής επικινδυνότητας, με σκοπό να επέμβει άμεσα αν συμβεί κάποιο περιστατικό ασφαλείας, 2. Σε κάθε περίπτωση, τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω συστήματος βιντεοεπιτήρησης δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων (βλ. Οδηγία υπ' αρ. 115/2001 για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τμήμα Ε', παρ. 6 – 8)».

Επομένως, βάσει των ανωτέρω, αποτελεί γενικό κανόνα η απαγόρευση της επιτήρησης των εργαζομένων, ενώ τίθενται εξαιρέσεις για έκτακτες περιπτώσεις που μια τέτοια επεξεργασία μπορεί να κριθεί ως αναγκαία και αναλογική. Ειδικά, όμως, η βιντεοεπιτήρηση απαγορεύεται σε χώρους όπου οι εργαζόμενοι απαιτούν μία μεγαλύτερη προστασία της ιδιωτικότητάς τους, όπως χώρους και προθάλαμους τουαλέτας, αποδυτήρια και λουτρό. Κατά τη νομολογία της ΑΠΔΠΧ, του ΔΕΕ αλλά και του ΕΔΔΑ, απαραίτητη προϋπόθεση της νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης αποτελεί η

¹⁶² Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ. 332.

ενημέρωσή τους από τον εργοδότη σχετικά με αυτήν. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναρτά πινακίδα για τη λειτουργία του συστήματος βιντεοεπιτήρησης.¹⁶³

Στο άρθρο 27§7 του ν.4624/2019 προβλέπεται πλέον ρητώς ότι 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. Συγκεκριμένα, η ενημέρωση αυτή αφορά το λόγο εγκατάστασης, την εν γένει λειτουργία του συστήματος βιντεοεπιτήρησης, τον τρόπο συλλογής των προσωπικών δεδομένων αλλά και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο είναι απαραίτητο για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου. Έτσι, ελέγχεται ο τρόπος παρακολούθησης της συλλογής των προσωπικών δεδομένων αλλά και το είδος των πληροφοριών που έχουν συλλεχθεί, ζήτημα που έχει απασχολήσει συχνά την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.¹⁶⁴ Στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με βιντεοεπιτήρηση επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών, προφυλάσσοντας αφενός τον εργαζόμενο από κινδύνους που αφορούν το άτομό του και αφετέρου την περιουσία εργοδοτών και εργαζομένων, όπως π.χ. η προφύλαξη από την κλοπή αγαθών, προϊόντων ή πληροφοριών¹⁶⁵, χωρίς ωστόσο να γίνεται κάποια εκτεταμένη αναφορά στις υποχρεώσεις του εργοδότη ή και σε άλλες μορφές παρακολούθησης, σε αντίθεση με το αρχικό σχέδιο νόμου.¹⁶⁶ Αξίζει να σημειωθεί η μεταβολή της διατύπωσης αναφορικά με τη χρήση των δεδομένων που συλλέγονται μέσω βιντεοεπιτήρησης για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων, καθώς τα δεδομένα αυτά μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο αυτό, όχι όμως ως αποκλειστικά κριτήρια. Ωστόσο την ημέρα της ψήφισης, η λέξη αποκλειστικά αφαιρέθηκε, με αποτέλεσμα η επεξεργασία αυτή να απαγορεύεται καθολικά.¹⁶⁷

Σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 του ΕΣΠΔ προκειμένου να κριθεί η νομιμότητα της εγκατάστασης και λειτουργίας του συστήματος βιντεοεπιτήρησης πρέπει να πληρούνται σωρευτικά οι προϋποθέσεις των άρθρων 5 και 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ, θα πρέπει σε προηγούμενο χρόνο της εγκατάστασης και λειτουργίας του συστήματος να τεκμηριωθεί εσωτερικά η νομιμότητα της επεξεργασίας και μάλιστα κατά τον προσδιορισμό του σκοπού της επεξεργασίας ενδέχεται να χρειαστεί σχετική αξιολόγηση για κάθε κάμερα ξεχωριστά, ανάλογα με το σημείο τοποθέτησης της.

Δεν πρέπει να παραληφθεί το γεγονός ότι για τη νομιμότητα της επεξεργασίας μέσω συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, πέρα από την αρχή της αναλογικότητας, είναι αναγκαίο να τηρείται το σύνολο των διατάξεων του Κανονισμού και ειδικά οι αρχές επεξεργασίας του άρθρου 5, οι υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας και τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων. Συγκεκριμένα, πρέπει να τηρείται η αρχή του περιορισμού του σκοπού, σύμφωνα με την οποία ο σκοπός πρέπει να είναι σαφής και καθορισμένος λεπτομερώς εξ αρχής, αλλά και η αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης, βάσει της οποίας τα δεδομένα πρέπει να διατηρούνται μόνο για το απολύτως αναγκαίο για την εκπλήρωση του σκοπού επεξεργασίας χρονικό διάστημα. Όπως ήδη αναφέρθηκε, είναι αναγκαίο να τηρείται η υποχρέωση ενημέρωσης των

¹⁶³ ΑΠΔΠΧ, Οδηγία 13/2014 σελ. 2.

¹⁶⁴Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78^ο, Τεύχος 9, σελ. 1068.

¹⁶⁵Ο.π., σελ. 1068.

¹⁶⁶Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 22.

¹⁶⁷Ο.π., σελ. 22.

εργαζομένων αναφορικά με την βιντεοεπιτήρηση, ενώ οι υπεύθυνοι επεξεργασίας πρέπει να υιοθετούν τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας της επεξεργασίας σε κάθε επίπεδο της (συλλογή, μετάδοση, αποθήκευση), καθώς και σε όλες τις συσκευές και τους κόμβους μετάδοσης, που συναποτελούν το σύστημα της βιντεοεπιτήρησης βάσει των αρχών προστασίας εκ του σχεδιασμού – privacy by design (άρθρο 25 ΓΚΠΔ) και ασφάλειας της επεξεργασίας (άρθρο 32 ΓΚΠΔ). Ειδική μνεία πρέπει να γίνει στην υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να διενεργήσει εκτίμηση αντικτύπου στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, η οποία καθίσταται υποχρεωτική όταν από την επεξεργασία δύναται να προκύψει υψηλός κίνδυνος στα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων (άρθρο 35 ΓΚΠΔ).¹⁶⁸ Πάντως, πλέον, βάσει του Κανονισμού δεν απαιτείται άδεια από την Αρχή για την εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης.

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει αντιμετωπίσει πληθώρα τέτοιων περιπτώσεων εκδίδοντας αποφάσεις που συμπλέουν με τα ανωτέρω και ενδεικτικά στην Απόφαση 23/2021 η Αρχή επέβαλλε πρόστιμο και διέταξε την αφαίρεση καμερών που βρισκόταν στους χώρους των γραφείων των εργαζομένων αλλά και στην κουζίνα του χώρου εργασίας, στην Απόφαση 12/2021 διαπίστωσε ότι η λήψη της κάμερας δεν περιοριζόταν σε χώρους που ήταν απαραίτητο για σκοπούς προστασίας προσώπων και αγαθών, αλλά λάμβανε εικόνα από χώρο γραφείων, ενώ παράλληλα υπήρχε η δυνατότητα εξ αποστάσεως παρακολούθησης σε πραγματικό χρόνο και στην Απόφαση 41/2018 επέβαλλε πρόστιμο σε δικηγорική εταιρεία για μη νόμιμη λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης στους χώρους των γραφείων και στις θέσεις εργασίας των εργαζομένων.¹⁶⁹

Στην Απόφαση 20/2017, η Αρχή ασχολήθηκε με υπόθεση, όπου η καταγγελλόμενη εταιρεία μελέτης έργων υποδομής και ανάδοχος της μελέτης του Εθνικού Κτηματολογίου, είχε τοποθετήσει χωρίς καμία προειδοποίηση κάμερες στο χώρο εργασίας. Η καταγγέλλουσα εργαζόμενη ανέφερε ότι κατά τη διάρκεια του διαλείμματός της παρέμεινε στο χώρο εργασίας και απάντησε σε μηνύματα χρησιμοποιώντας το κινητό της τηλέφωνο, χωρίς να βγει στην αυλή, όπου υποχρεούνταν να πηγαίνουν οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων, ενώ ανέφερε ότι έλαβε υποχρεωτικά άδεια άνευ αποδοχών για το υπόλοιπο της εβδομάδας ως «ποινή» για την ανωτέρω συμπεριφορά της. Η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι οι κάμερες εστίαζαν στον εξοπλισμό λόγω προηγούμενων κλοπών, δεν είχαν σκοπό την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων και είχαν τοποθετηθεί πινακίδες σε όλους του ορόφους για την ύπαρξη συστήματος βιντεοεπιτήρησης. Η εταιρεία ανέφερε ακόμη ότι η παραγωγικότητα στην εταιρεία ελεγχόταν μέσω αριθμητικής καταγραφής των δεδομένων που επεξεργάζεται ο κάθε συνεργάτης ανά ημέρα και όχι μέσω κάμερας, και με αυτόν τον τρόπο διαπιστώθηκε η χαμηλή παραγωγικότητα της προσφεύγουσας. Η Αρχή αποφάνθηκε ότι δεν υπήρχε επαρκής ενημέρωση των εργαζομένων για το σύστημα βιντεοεπιτήρησης και ότι τυχόν κλοπές μπορούσαν να αποφευχθούν με ηπιότερα μέσα, καταλήγοντας στο ότι: «Η βιντεοεπιτήρηση των γραφείων και των θέσεων εργασίας των εργαζομένων συνιστά υπέρμετρη προσβολή των προσωπικών τους δεδομένων, ενώ αποτελεί απρόσφορο και αναποτελεσματικό μέτρο για την προστασία του εξοπλισμού από κλοπή ή την ασφαλή επεξεργασία των τηρούμενων προσωπικών δεδομένων».¹⁷⁰

¹⁶⁸ Σκόνδρα Μ. (2020) Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 4-5.

¹⁶⁹ Διαθέσιμες στο www.dpa.gr.

¹⁷⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απαγορευμένη βιντεοεπιτήρηση εργαζομένων, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77^{ος}, Τεύχος 5, Έτος 2018, σελ. 621-633.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έχει συνεισφέρει με πλούσια νομολογία στο πεδίο της παρακολούθησης μέσω καμερών στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, στην υπόθεση *Körke* κατά Γερμανίας (5/10/2010) η αιτούσα, η οποία εργαζόταν ως ταμίας σε σούπερ μάρκετ, απολύθηκε χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση λόγω κλοπής, η οποία και αποκαλύφθηκε, καθώς ο εργοδότης της είχε τοποθετήσει κρυφές κάμερες στο χώρο με τη βοήθεια ενός ιδιωτικού γραφείου ντετέκτιβ. Η εργαζόμενη προέβη, λοιπόν, σε προσφυγή εναντίον της απόλυσής της ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών, αλλά η προσφυγή της απορρίφθηκε, όπως και το αίτημα αντισυνταγματικότητας που υπέβαλε. Το Δικαστήριο απέρριψε το αίτημα της αιτούσας για παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ ως απαράδεκτο (προδήλως αβάσιμο). Κατέληξε στο ότι οι εθνικές αρχές είχαν προβεί σε ορθή στάθμιση του δικαιώματος της υπαλλήλου στην ιδιωτική της ζωή, του συμφέροντος του εργοδότη στην προστασία της ιδιοκτησίας του και του δημοσίου συμφέροντος για την ορθή απονομή της δικαιοσύνης. Το Δικαστήριο, όμως, παρατήρησε ότι μελλοντικά η στάθμιση των εν λόγω αντικρουόμενων συμφερόντων μπορεί να γίνει με διαφορετικό τρόπο, ενόψει των νέων και πιο εξελιγμένων τεχνολογιών και των συνακόλουθων παρεμβάσεών τους στην ιδιωτική ζωή.¹⁷¹

Στην υπόθεση *Antonic* και *Mirkovic* κατά Μαυροβουνίου (28/11/2017) οι αιτούντες, δύο καθηγητές της Μαθηματικής Σχολής του Πανεπιστημίου του Μαυροβουνίου, ισχυρίστηκαν ότι παραβιάστηκε το δικαίωμά τους στην ιδιωτική ζωή κατόπιν εγκατάστασης καμερών παρακολούθησης σε αίθουσες διδασκαλίας. Τα εθνικά δικαστήρια, απορρίπτοντας την αγωγή αποζημίωσης, έκριναν ότι δε θιγόταν το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, καθώς τα αμφιθέατρα διδασκαλίας ήταν δημόσια. Το Δικαστήριο, ωστόσο, έκρινε ότι υπήρχε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, καθώς η ιδιωτική ζωή μπορεί να περιλαμβάνει επαγγελματικές δραστηριότητες –γεγονός που είχε κριθεί και με προγενέστερες αποφάσεις του-, κάτι που συνέβαινε και σε αυτή την περίπτωση. Ουσιαστικά, το Δικαστήριο έκρινε ότι η παρακολούθηση μέσω καμερών ισοδυναμούσε με επέμβαση στο δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή των αιτούντων και ότι τα στοιχεία έδειχναν ότι η εν λόγω παρακολούθηση παραβίαζε τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας, ενώ τα εθνικά δικαστήρια δεν είχαν αιτιολογήσει ποτέ νομικά την παρακολούθηση.¹⁷²

Τέλος, δεν πρέπει να παραληφθεί η υπόθεση *López Ribalda* και λοιποί κατά Ισπανίας (9/1/2018), η οποία αφορούσε την κρυφή παρακολούθηση μέσω καμερών των υπαλλήλων μιας ισπανικής αλυσίδας σούπερ μάρκετ κατόπιν υποψίας για κλοπές από αυτούς. Ειδικότερα υπήρχαν τόσο φανερές όσο και κρυφές κάμερες, ενώ δεν υπήρχε ενημέρωση για την ύπαρξη των τελευταίων. Το βιντεοσκοπημένο υλικό που συλλέχθηκε αποτέλεσε την κύρια αιτία της απόλυσής τους και παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι ισχυρίστηκαν ότι αυτό συλλέχθηκε κατόπιν παραβίασης του δικαιώματός τους στην ιδιωτική ζωή και αποτελεί παράνομο αποδεικτικό μέσο, τα εθνικά δικαστήρια αποδέχθηκαν το υλικό ως αποδεικτικό στοιχείο και επικύρωσαν τις απολύσεις. Οι εργαζόμενοι προσέφυγαν στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Σύμφωνα με την τελική απόφαση της μείζονος σύνθεσης, το ΕΔΔΑ έκρινε ότι στην προκείμενη περίπτωση, δεν παραβιάστηκε το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, καθώς η επεξεργασία μέσω των κρυφών καμερών εν προκειμένω «δεν ήταν δυσανάλογη». Και αυτό διότι –παρά το γεγονός ότι «δεν μπορεί να γίνει αποδεκτό εν γένει ότι η παραμικρή υποψία αδικήματος εκ μέρους των εργαζομένων αρκεί για την

¹⁷¹Ενημερωτικό Φυλλάδιο του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2019) Παρακολούθηση στο χώρο εργασίας, μετάφραση από την ομάδα της *Homo Digitalis*, σελ. 4, www.homodigitalis.gr.

¹⁷²Ο.π., σελ. 4.

διενέργεια τέτοιων κρυφών παρακολουθήσεων»- στη συγκεκριμένη περίπτωση υπήρξαν «εύλογες υποψίες» τέλεσης αδικημάτων, ενώ η προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων θα απέκλειε το σκοπό της επεξεργασίας, που ήταν ακριβώς ο εντοπισμός των υπευθύνων των κλοπών. Κατά την κρίση του περί της αναλογικότητας το Δικαστήριο έλαβε υπόψη ότι η επεξεργασία διήρκησε μόλις 10 ημέρες, οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν για τις εμφανείς κάμερες και το βιντεοσκοπημένο υλικό είδαν μόνο 3 άτομα. Επίσης, το ΕΔΔΑ έκρινε ότι η έκταση και η πληρότητα της ενημέρωσης αποτελεί ένα μόνο από τα κριτήρια της αναλογικότητας, το οποίο αν ελλείπει, εξετάζονται και τα λοιπά κριτήρια και αν συντρέχουν αυτά, μπορεί η επεξεργασία να θεωρηθεί συνολικά αναλογική.¹⁷³

Η απόφαση αυτή αποτελεί μεταστροφή της νομολογίας του ΕΔΔΑ στην ίδια υπόθεση, όπως είχε προηγουμένα κριθεί σε τμήμα του Δικαστηρίου. Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η άποψη της μειοψηφίας, που επεσήμανε ότι στο μέτρο που η υποχρέωση ενημέρωσης θεσπίζεται ως θετική προϋπόθεση του σύννομου της επεξεργασίας, η εξέταση της προϋπόθεσης της νομιμότητας προηγείται της αξιολόγησης της αναλογικότητας. Η μειοψηφία τόνισε, ακόμη, ότι «η ανάγκη της διαλεύκανσης ενός εγκλήματος δεν δικαιολογεί την ιδιωτική έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της βιντεοπαρακολούθησης που σημαίνει υπερβολικά παρεμβατικό μέτρο και μια κατάχρηση εξουσίας. Μη καταδικάζοντας μια τέτοια συμπεριφορά από ιδιώτες, το Δικαστήριο ενθαρρύνει τα άτομα να λάβουν τον νόμο στα χέρια τους. Αντίθετα, είναι δουλειά των αρμοδίων αρχών να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα...».¹⁷⁴ Η Απόφαση αυτή είναι επισήμως η πρώτη απόφαση του δικαστηρίου του Στρασβούργου που δε συμβαδίζει με το ενωσιακό δίκαιο για την προστασία προσωπικών δεδομένων. Τόσο κατά την Οδηγία 95/46, όσο και κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, η υποχρέωση προληπτικής ενημέρωσης του υποκειμένου ενέχει θεμελιώδη χαρακτήρα. Αυτό σημαίνει ότι οι εξαιρέσεις από την προηγούμενη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων πρέπει να προβλέπονται ρητώς από τον νόμο, κάτι που δεν συμβαίνει στην Ισπανία, με αποτέλεσμα η χρήση των κρυφών καμερών να ήταν προδήλως παράνομη. Η απόφαση αυτή είναι φυσικό ότι δεν μπορεί να ασκήσει επιρροή στο εσωτερικό μας δίκαιο καθώς δεν συμβαδίζει με τον ΓΚΠΔ, διότι ακόμη κι αν δεχθούμε ότι δεν εθίγη η ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, με την έννοια του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, το αποδεικτικό μέσο της κρυφής κάμερας δεν μπορεί να είναι νόμιμο αν δεν υπάρχουν στην εθνική νομοθεσία οι κατάλληλες εγγυήσεις που επιβάλλει το άρθρο 23 του ΓΚΠΔ και το άρθρο 13 παρ. 3 της Οδηγίας 680/2016.¹⁷⁵

3.2. Η παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου και των επικοινωνιών από τον εργοδότη.

Η χρήση των νέων τεχνολογιών και του διαδικτύου στο εργασιακό πλαίσιο είναι πλέον αναπόφευκτη και συντείνει στην αύξηση της αποδοτικότητας και στην προστασία της περιουσίας μίας επιχείρησης, ωστόσο δεν πρέπει να παραληφθούν οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν για την ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων.

¹⁷³Σκόνδρα Μ. (2020) Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 12-13.

¹⁷⁴Ο.π., σελ. 13.

¹⁷⁵Σωτηρόπουλος Β. (2019) ΕΔΔΑ απόφ. της 17.10.2019, υπόθ. López Ribalda και άλλες κατά Ισπανίας προσφ. αρ. 1874/13 και 8567/13 (Τμήμα μείζονος συνθέσεως) [Βιντεοεπιτήρηση στον χώρο της εργασίας με κρυφές κάμερες] (σημ. Β. Σωτηρόπουλος), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 3, σελ. 344.

Όπως είναι φυσικό, η χρήση του διαδικτύου από τους εργαζόμενους για προσωπικούς σκοπούς συνεπάγεται πολλές φορές αρνητικές συνέπειες για τους εργοδότες, οι οποίοι θέλουν οι εργαζόμενοι να παρέχουν την αμέριστη προσοχή τους στην εργασία τους κατά το χρόνο που βρίσκονται σε αυτή. Εξάλλου, πολλές φορές ο εργαζόμενος μπορεί να επιφέρει επιβλαβείς συνέπειες λόγω της χρήσης του διαδικτύου, όπως την εισαγωγή ιών στο δίκτυο υπολογιστών της επιχείρησης, την αποκάλυψη πληροφοριών που εντάσσονται στα εμπορικά απόρρητα κλπ.¹⁷⁶ Έτσι, οι εργοδότες συχνά καταφεύγουν σε τεχνικές επιτήρησης της χρήσης του διαδικτύου ή αλλιώς σε «κυβερνοπαρακολούθηση», όπως για παράδειγμα ελέγχοντας τον ηλεκτρονικό υπολογιστή του εργαζομένου και συγκεκριμένα τις τελευταίες ιστοσελίδες που αυτός επισκέφτηκε και είναι αποθηκευμένες στη μνήμη του server αλλά και το «Ιστορικό» που παρέχει το λογισμικό, που χρησιμοποιείται για τη σύνδεση στο διαδίκτυο. Ακόμη, υπάρχουν επιχειρήσεις, οι οποίες χρησιμοποιούν λογισμικά που εμποδίζουν την πρόσβαση σε «ανεπιθύμητες» ιστοσελίδες, ενώ υπάρχουν και τα λεγόμενα λογισμικά εποπτείας, με τα οποία δύναται ο εργοδότης να παρακολουθεί σε πραγματικό χρόνο τη δραστηριότητα κάθε υπολογιστή της επιχείρησης, που είναι συνδεδεμένος στο διαδίκτυο. Μπορεί, λοιπόν, ο εργοδότης να καταγράψει όλες τις ιστοσελίδες που επισκέφθηκε ο εργαζόμενος, τον χρόνο παραμονής σε αυτές, τα αρχεία που τυχόν «κατέβασε», ακόμη και την παραμικρή μετακίνηση του ποντικιού. Τέλος, αναφορικά με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail) του εργαζομένου, ο εργοδότης μπορεί να αποκτήσει πρόσβαση στην αλληλογραφία, καθώς αυτή αποθηκεύεται στο δίσκο του υπολογιστή. Ακόμη και να προβεί σε διαγραφή ο εργαζόμενος, ο εργοδότης μέσω της διαδικασίας του «back-up» μπορεί να την έχει αποθηκεύσει σε άλλο σημείο του σκληρού δίσκου ήδη από την αποστολή ή παραλαβή της με σκοπό τον έλεγχό της.¹⁷⁷

Σκόπιμο κρίνεται να γίνει διάκριση ανάμεσα στην υπηρεσιακή χρήση του διαδικτύου και στην ιδιωτική χρήση του διαδικτύου, η οποία με τη σειρά της διακρίνεται σε επιτρεπόμενη και απαγορευμένη. Η υπηρεσιακή χρήση του διαδικτύου είναι αυτή που έχει ως σκοπό την εκτέλεση καθηκόντων, που ανατέθηκαν στο πλαίσιο της εκτέλεσης της εργασιακής σύμβασης και της προώθησης των εργασιών, ενώ ορισμένες φορές ακόμη και μία επικοινωνία ιδιωτικού χαρακτήρα μπορεί να χαρακτηριστεί υπηρεσιακή, όταν γίνεται με αφορμή υπηρεσιακές εξελίξεις. Από την άλλη πλευρά, ιδιωτική είναι η χρήση του διαδικτύου και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, η οποία γίνεται εκτός του πλαισίου των υπηρεσιακών αναγκών. Βάσει του διεθυντικού δικαιώματος και του δικαιώματος οργάνωσης της επιχείρησής του, ο εργοδότης μπορεί να καθορίζει ελεύθερα, ως κάτοχος της πρόσβασης στο διαδίκτυο, εάν και σε ποιο βαθμό επιτρέπεται η πρόσβαση σε αυτό στους εργαζομένους αλλά και η ιδιωτική χρήση του, ειδάλως αυτή καθίσταται παράνομη. Ο εργοδότης παρέχει τη συγκατάθεσή του στην προσωπική χρήση του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής επικοινωνίας από τους εργαζομένους είτε ρητά (π.χ. αναφορά στη σύμβαση εργασίας, στον κανονισμό εργασίας, παροχή υπηρεσιακής αλλά και προσωπικής διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με την τελευταία να αποστέλλεται προσωπική αλληλογραφία

¹⁷⁶Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 2.

¹⁷⁷Σκαλίδης Χ. (2007) Ζητήματα από την επιχειρησιακή κυβερνοπαρακολούθηση προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, Τιμητικός τόμος για τον ομότιμο καθηγητή Αρ. Ιγνατιάδη, σελ. 1181-1182.

αποκλειστικά) είτε σιωπηρά (π.χ. ύπαρξη υπολογιστών σε χώρους του προσωπικού, πρακτική της επιχείρησης, επιτρεπόμενα προσωπικά τηλεφωνήματα).¹⁷⁸

Βεβαίως, η χρήση του διαδικτύου στο εργασιακό πλαίσιο μπορεί να υπόκειται σε περιορισμούς χρονικούς, κατά περιεχόμενο και τοπικούς, ώστε να αποφεύγεται τυχόν κατάχρησή του από τους εργαζομένους. Η χρήση του διαδικτύου για επίσκεψη ιστοσελίδων ή για ηλεκτρονική επικοινωνία μπορεί να έχει κάποιο εύλογο χρονικό όριο, ώστε να μην ασκείται σε βάρος των υπηρεσιακών καθηκόντων, αλλά και τοπικό όριο, δηλαδή να επιτρέπεται η πρόσβαση μόνο στον προσωπικό υπολογιστή του εργαζομένου και όχι σε διακομιστές δικτύου, ενώ είναι δυνατόν να απαγορεύεται η πρόσβαση σε ορισμένες ιστοσελίδες, οι οποίες π.χ. μπορεί να έχουν παράνομο ή ανήθικο περιεχόμενο ή να επιτρέπεται η πρόσβαση σε ιστοσελίδες συναφείς με το αντικείμενο της εργασίας. Αναφορικά με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, είναι δυνατόν να τεθεί απαγόρευση αποστολής μεγάλου όγκου δεδομένων αλλά και το άνοιγμα συνημμένων αρχείων, για την προστασία από τυχόν ιούς.¹⁷⁹

Καθίσταται πρόδηλη η σύγκρουση των δύο αντιτιθέμενων δικαιωμάτων των συμβαλλομένων στην εργασιακή σύμβαση, δηλαδή του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του δικαιώματος ιδιωτικότητας του εργαζομένου. Ο εργοδότης θέλει να ελέγχει την αποδοτικότητα αλλά και την τήρηση των εργασιακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, διότι έτσι προστατεύεται η περιουσία και οι οικονομικοί πόροι της επιχείρησης, αλλά διασφαλίζονται και τα συμφέροντα των πελατών και η ασφάλεια της επιχείρησης από «εσωτερικές» απειλές. Με την επιτήρηση μέσω τεχνικών μέσων, ο εργοδότης στοχεύει και στην ασφάλεια των πληροφορικών συστημάτων π.χ. από την εγκατάσταση επιβλαβών λογισμικών αλλά και στην αποτροπή παράνομων πράξεων των εργαζομένων, για τις οποίες μπορεί να ανακύψουν αστικές ή ποινικές ευθύνες για τους εργοδότες.¹⁸⁰ Από την άλλη πλευρά, έχει αναγνωριστεί στον εργαζόμενο ρητά το δικαίωμα στην ιδιωτική του ζωή στον τόπο και κατά τον χρόνο εργασίας. Ο εργαζόμενος έχει μία δικαιολογημένη προσδοκία προστασίας της ιδιωτικής του ζωής στα πλαίσια της απασχόλησης, η οποία δεν αίρεται από το γεγονός ότι χρησιμοποιεί τον επαγγελματικό εξοπλισμό και τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.¹⁸¹

Πρέπει, επομένως, σε κάθε περίπτωση να συντελείται μία στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων των δύο πλευρών και να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Συγκεκριμένα, η χρήση τεχνικών μέσων παρακολούθησης μπορεί να θεωρηθεί κατάλληλο μέσο για την περιφρούρηση του διευθυντικού δικαιώματος και την ασφάλεια της επιχείρησης, αλλά όσον αφορά την αναγκαιότητά τους -υπό την έννοια της έλλειψης ηπιότερου και αποτελεσματικότερου μέσου-, για την παρακολούθηση της πλοήγησης του εργαζομένου στο υπολογιστή και τον έλεγχο ότι δεν αναλώνει τον χρόνο του σε αλλότριες υποθέσεις, ηπιότερο αλλά και αποτελεσματικότερο κρίνεται το προληπτικό φιλτράρισμα συγκεκριμένων ιστοσελίδων που κρίνονται ότι αποσπούν τη συγκέντρωση των εργαζομένων.

¹⁷⁸Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 3-4.

¹⁷⁹Ο.π., σελ. 4.

¹⁸⁰Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ. 330-331.

¹⁸¹Παπαστεργίου Στ. (2020) Σχόλιο - Πρόσβαση εργοδότη σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα στον Η/Υ εργαζομένου μέσω εγκατάστασης προγράμματος καταγραφέα οθόνης, ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΧΑΝΙΩΝ ΑΡΙΘΜΟΣ 6/2020 Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων. Πρόσβαση εργοδότη σε Η/Υ εργαζομένου μέσω προγράμματος καταγραφέα οθόνης, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τόμος 1, Τεύχος 1, σελ. 40.

Αναφορικά με τον έλεγχο της ηλεκτρονικής επικοινωνίας, ηπιότερο μέσο θα ήταν η εκ των προτέρων απαγόρευση της αποστολής ηλεκτρονικών μηνυμάτων για προσωπικούς σκοπούς. Πάντως, το συμφέρον του εργοδότη εξυπηρετείται καλύτερα με την πρόληψη παρά με την ανίχνευση της κακής χρήσης του διαδικτύου. Η γενική απαγόρευση της προσωπικής χρήσης του διαδικτύου κρίνεται δυσανάλογη αλλά και ίσως ουτοπική ειδικά υπό το πρίσμα της σημερινής εποχής. Στο Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας (29 Μαΐου 2002) τονίζεται η σημασία της ενημέρωσης από τον εργοδότη για την παρουσία, τη χρήση και το σκοπό οποιουδήποτε εξοπλισμού ανιχνεύσεως ή/και οποιασδήποτε συσκευής που ενεργοποιείται όσον αφορά το σταθμό εργασίας του εργαζομένου και για οποιαδήποτε κακή χρήση ηλεκτρονικών επικοινωνιών που ανιχνεύεται στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο είτε εν γένει στο διαδίκτυο, εκτός αν υπάρχουν σημαντικοί λόγοι που αιτιολογούν τη συνέχιση της μυστικής επιτηρήσεως, πράγμα που είναι σπάνιο. Η ενημέρωση μπορεί να συντελεστεί και με λογισμικό, όπως τα προειδοποιητικά παράθυρα, που ανοίγουν και προειδοποιούν τον εργαζόμενο ότι το σύστημα ανίχνευσε μια μη επιτρεπόμενη χρήση του δικτύου ή/και έλαβε μέτρα για την πρόληψή της. Στην απόφαση 61/2004 της Αρχής αναφέρεται ότι ο εργοδότης είναι αναγκαίο να παρέχει σαφή και κατανοητή ενημέρωση για τη χρήση του λογισμικού, όπως για παράδειγμα με την ένδειξη ειδικού μηνύματος κάθε φορά που χρησιμοποιείται το εν λόγω λογισμικό. Επισημαίνεται, ακόμη, ότι για την παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του εργαζομένου θα πρέπει να εφαρμόζονται οι αρχές της αναγκαιότητας, της σκοπιμότητας, της διαφάνειας, της νομιμότητας, της αναλογικότητας, της ακρίβειας και της ασφάλειας.¹⁸²

Στην Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ αναφέρεται, σχετικά με τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, ότι σύμφωνα με την αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας η συλλογή και η επεξεργασία τέτοιων δεδομένων πρέπει να γίνεται μεμονωμένα, κατ' εξαίρεση και βάσει ενός προφανούς υπέρτερου εννόμου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας. Τέτοιο υπέρτερο έννομο συμφέρον προκύπτει όταν είναι απαραίτητο να εξακριβωθούν συμπεριφορές, οι οποίες απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από κανονισμούς εργασίας, όπως π.χ. επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο. Από την αρχή της αναλογικότητας απορρέει, ακόμη, η απαγόρευση της γενικής, συστηματικής και προληπτικής συλλογής και καταχώρισης των δεδομένων που αφορούν τις επισκέψεις που αναφέρονται παραπάνω. Η Αρχή τονίζει για άλλη μία φορά τη σπουδαιότητα της ειδικής ενημέρωσης των εργαζομένων πριν λάβει χώρα η συλλογή και επεξεργασία των ανωτέρω δεδομένων.

Ειδικότερα, στην απόφαση 61/2004 της Αρχής κρίθηκε ότι η καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι, για στατιστικούς λόγους, παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας, κι αυτό γιατί ελέγχοντας ο εργοδότης ποιες ιστοσελίδες επισκέφθηκε ο εργαζόμενος, μπορεί να ανακαλύψει προσωπικές και άλλες πεποιθήσεις του. Υπέρτερο έννομο συμφέρον του εργοδότη, που θα μπορούσε να δικαιολογήσει τον έλεγχο αυτό, τηρουμένων των αρχών του σκοπού και της αναλογικότητας, θα ήταν -όπως ειπώθηκε- η εξακρίβωση συμπεριφορών αντίθετων στη σύμβαση εργασίας ή σε κανονισμούς εργασίας ή και η απώλεια χρόνου και εργασιακής δύναμης λόγω της χρήσης του διαδικτύου. Αντίθετα, στην ίδια απόφαση κρίθηκε νόμιμος ο περιορισμός

¹⁸² Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ. 334-336.

των ιστοσελίδων που μπορούν να έχουν πρόσβαση οι εργαζόμενοι. Γενικότερα, ο έλεγχος της χρήσης του διαδικτύου με σκοπό αποκλειστικά τη μέτρηση του χρόνου σύνδεσης στο διαδίκτυο και χρήσης των δικτυακών υπηρεσιών δε συνιστά επέμβαση στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, ενώ σε περίπτωση απαγόρευσης της ιδιωτικής χρήσης του διαδικτύου, ηπιότερο μέσο αποτελεί η εισαγωγή προγραμμάτων-φίλτρων, που περιορίζουν την πρόσβαση σε ορισμένες ιστοσελίδες. Αναφορικά με τον έλεγχο των αρχείων που «κατεβάζει» ο εργαζόμενος στον υπολογιστή του, γίνεται δεκτό ότι υπάρχει έντονη επέμβαση στην ιδιωτική του ζωή, εφόσον, με αυτόν τον τρόπο, δύναται ο εργοδότης να λάβει γνώση των προσωπικών του πεποιθήσεων και προτιμήσεων, χωρίς να εξυπηρετείται το συμφέρον του για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησής του.¹⁸³

Με το άρθρο 19 Σ κατοχυρώνεται το απόρρητο των επιστολών και της ελεύθερης επικοινωνίας, στο οποίο ρητά αναφέρεται ότι αυτό είναι απόλυτα απαραβίαστο, με εξαίρεση την παροχή εξουσιοδότησης στο νόμο να καθορίσει την άρση του απορρήτου για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων, ενώ αναφέρεται ότι απαγορεύεται η χρήση αποδεικτικών μέσων που έχουν αποκτηθεί κατά παράβαση του άρθρου αυτού και των άρθρων 9 και 9Α Σ. Στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, το απόρρητο της επικοινωνίας ισχύει είτε η επικοινωνία γίνεται από το χώρο εργασίας είτε από την κατοικία και προστατεύεται το απόρρητο καθ' αυτό -και όχι το περιεχόμενο της επικοινωνίας που προστατεύεται από το 14 Σ-, καλύπτοντας κάθε μορφή παρακολούθησης ιδιωτικής επικοινωνίας ή παρεμπόδισής της, όπως επικοινωνία μέσω επιστολών, τηλεγραφημάτων, τηλεφωνημάτων, τηλεμοιοτυπίας και ηλεκτρονικών μηνυμάτων. Η συλλογή στοιχείων που καλύπτεται από το απόρρητο επικοινωνίας, η οποία ήταν σαφώς ηθελημένα μυστική, δεν μπορεί να αποτελέσει αποδεικτικό μέσο. Επομένως, ο έλεγχος επικοινωνίας του εργαζομένου είναι δυνατός μόνο στις ελάχιστες εξαιρέσεις όπως προβλέπονται στο Σύνταγμα και στο νόμο (π.χ. στην απόφαση 37/2007 ΑΠ έγινε δεκτός ο έλεγχος ηλεκτρονικού υπολογιστή χωρίς ενημέρωση λόγω ανωτέρας βίας).¹⁸⁴ Ακόμη, όπως έχει επισημάνει η Αρχή, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ενός φυσικού προσώπου συνιστά δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, αφού από αυτή μπορεί να λάβει χώρα άμεση ή έμμεση αναγνώριση του κατόχου της, επιτρέποντας την επικοινωνία με αυτόν ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των μηνυμάτων, με αποτέλεσμα να εμπίπτει στην έννοια των προσωπικών δεδομένων.

Αναφορικά με τις επικοινωνίες του εργαζομένου, και ειδικά για τις τηλεφωνικές του συνδιαλέξεις, στην Οδηγία 115/2001 η ΑΠΔΠΧ αναφέρει ότι: «Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στο χώρο εργασίας επιτρέπεται εφ' όσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα 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 – υπενθυμίζεται – δεν επιτρέπεται

¹⁸³Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 7-8.

¹⁸⁴Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 121-122.

να συλλεγούν παρά μόνον με άδεια της δικαστικής Αρχής και εφ' όσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων», ενώ με την υπ' αριθ. 637/18/21.6.2000 απόφαση, η Αρχή έκρινε ότι η εγκατάσταση συστήματος διαχείρισης τηλεφωνικών κλήσεων θεωρείται νόμιμη μόνο εφόσον το σύστημα δεν αποδίδει το σύνολο των ψηφίων του καλούμενου αριθμού, αλλά αποκρύπτει τα τρία τελευταία ψηφία αυτού, διότι με αυτόν τον τρόπο δεν είναι δυνατόν να αποκαλυφθούν σε τέτοιο βαθμό τα προσωπικά δεδομένα του κάθε χρήστη, ώστε να προσβάλλεται η ιδιωτική του ζωή.¹⁸⁵ Εξάλλου, η Αρχή επισημαίνει ότι οι τηλεφωνικές συνδιαλέξεις, τόσο ως προς το περιεχόμενό τους όσο και ως προς τα εξωτερικά τους γνωρίσματα, δηλαδή τον αριθμό κλήσης και τη διάρκεια της συνομιλίας, που πραγματοποιούνται από το χώρο εργασίας, αποτελούν μέρος της ιδιωτικής ζωής και προστατεύονται τόσο από τον νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όσο και από ειδικότερες διατάξεις για την προστασία του απορρήτου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Η άρση του απορρήτου μπορεί να γίνει μόνο υπό τις περιοριστικές εγγυήσεις του νόμου.¹⁸⁶

Στο πεδίο παρακολούθησης των τηλεφωνικών επικοινωνιών των εργαζομένων, άξια αναφοράς είναι και η υπόθεση Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου (25/6/1997), στην οποία η αιτούσα, η οποία ήταν η υψηλότερη τη τάξη αστυνομικός στο Ηνωμένο Βασίλειο, ισχυρίστηκε ότι οι τηλεφωνικές συνομιλίες της στο γραφείο και στο σπίτι είχαν υποκλαπεί, ώστε να συλλεγούν πληροφορίες, οι οποίες θα χρησιμοποιούνταν εναντίον της κατά τη διαδικασία προαγωγής της στο βαθμό της Αναπληρώτριας Αστυνομικής Διευθύντριας, η οποία δε γινόταν δεκτή επί επτά έτη. Το Δικαστήριο έκρινε ότι υπήρχε παραβίαση του άρθρου 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου σχετικά με τις υποκλοπές των τηλεφωνικών συνομιλιών, οι οποίες έγιναν στα υπηρεσιακά τηλέφωνα της αιτούσας, αλλά όχι για αυτές που έγιναν από και προς το σπίτι της αιτούσας. Το Δικαστήριο έκρινε εφαρμοστέο το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, καθώς οι τηλεφωνικές συνδιαλέξεις της αιτούσας, οι οποίες πραγματοποιούνταν στα υπηρεσιακά τηλέφωνα, ενέπιπταν στις έννοιες «προσωπική ζωή» και «επικοινωνίες». Η υποκλοπή αυτή αποτελούσε επέμβαση από μία δημόσια αρχή στην άσκηση από την αιτούσα του δικαιώματός της στο σεβασμό της προσωπικής ζωής και της επικοινωνίας της.¹⁸⁷

Αναφορικά με τον έλεγχο του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και όταν πρόκειται για υπηρεσιακή και μη επιτρεπόμενη ιδιωτική χρήση του, ο εργοδότης έχει δικαίωμα και δύναται να διαβάζει τα μηνύματα, εφόσον η επιχείρηση διαθέτει μία και μόνο ηλεκτρονική διεύθυνση ή όταν μία διεύθυνση αντιστοιχεί σε τμήμα της επιχείρησης, εκτός εάν το μήνυμα απευθύνεται σε συγκεκριμένο πρόσωπο. Εάν, ωστόσο, κάθε εργαζόμενος διαθέτει δική του ηλεκτρονική διεύθυνση στο πλαίσιο της επιχείρησης και εφόσον αυτή έχει δημιουργηθεί αποκλειστικά για επαγγελματικούς σκοπούς, τότε είναι δυνατός ο έλεγχος των μηνυμάτων αλλά μέσα σε όρια, όπως επισημαίνει και η Ομάδα του άρθρου 29. Σχετικά υποστηρίζονται δύο απόψεις, από τις οποίες η πρώτη δέχεται ότι είναι κατά βάση δυνατή η παρακολούθηση του περιεχομένου των

¹⁸⁵Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 5.

¹⁸⁶https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakessxeseis/faq_ergasiakes.

¹⁸⁷Ενημερωτικό Φυλλάδιο του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2019) Παρακολούθηση στο χώρο εργασίας, μετάφραση από την ομάδα της Homo Digitalis, σελ. 1, www.homodigitalis.gr.

μηνυμάτων ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, ενώ η δεύτερη θεωρεί ότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία έχει προσωπικό χαρακτήρα και μόνο όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι, όπως λ.χ. υπόνοιες παραβίασης του εμπορικού απορρήτου ή άλλη κατάχρηση, θα είναι δυνατός ο έλεγχός της. Γενικά, η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου συνιστά επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, η οποία είναι νόμιμη όταν είναι απολύτως αναγκαία για τη διασφάλιση ενός υπέρτερου έννομου συμφέροντος του εργοδότη -όπως ο έλεγχος της αποδοτικότητας της επιχείρησης- υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση δε θίγονται θεμελιώδεις ελευθερίες του εργαζομένου, και ειδικότερα η παρακολούθηση δε σκοπεύει στην αξιολόγηση της προσωπικότητας και της συμπεριφοράς του.¹⁸⁸ Βάσει της απόφασης 61/2004 της ΑΠΔΠΧ: «Η επέμβαση από την εργοδότη εταιρία στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες των εργαζομένων αποτελεί επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και είναι παράνομη όταν ο εργαζόμενος δεν έχει ενημερωθεί για τη δυνατότητα παρέμβασης και όταν ο εργαζόμενος δεν έχει τη δυνατότητα παρέμβασης στο σχετικό λογισμικό, προκειμένου να προστατεύει το απόρρητο των επικοινωνιών του» και «η πρόσβαση και η καταγραφή στοιχείων ηλεκτρονικής επικοινωνίας όπως οι παραλήπτες και το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής επικοινωνίας των εργαζομένων της εταιρίας, δεν είναι νόμιμη, και τέτοια στοιχεία δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων».

Έτσι, ο εργοδότης είναι σε θέση να διενεργεί περιστασιακούς δειγματοληπτικούς ελέγχους, μετά από ενημέρωση των εργαζομένων, στην επικοινωνία που διενεργείται μέσω του επαγγελματικού-υπηρεσιακού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και μάλιστα στα εξωτερικά της στοιχεία (δηλαδή στις διευθύνσεις των αποστολών και των παραληπτών καθώς και στον χρόνο αποστολής των μηνυμάτων), όταν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι διαθέτουν πρόσβαση σε εμπιστευτικές πληροφορίες λόγω της θέσης τους, όπως στο πελατολόγιο, στη στρατηγική πωλήσεων, στις ευρεσιτεχνίες των παραγόμενων προϊόντων κλπ. Αντίθετα, κρίνεται δυσανάλογος ο έλεγχος στο περιεχόμενο των ανταλλασσόμενων μηνυμάτων και των διευθύνσεων των ιστοσελίδων που επισκέπτεται ένας εργαζόμενος.¹⁸⁹

Η Αρχή τονίζει ότι ο εργοδότης, βάσει του διευθυντικού δικαιώματος, έχει δικαίωμα να ασκεί έλεγχο στα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας που παρέχει στους εργαζομένους για την εκτέλεση της εργασίας τους, εφόσον η επεξεργασία αυτή -σύμφωνα και με την αρχή της αναλογικότητας- είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει και υπό τον όρο ότι αυτό υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων του εργαζομένου, χωρίς να θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτού κατ' άρθρο 6§1 εδ. στ' ΓΚΠΔ. Η επεξεργασία αυτή, ωστόσο τελεί υπό προϋποθέσεις. Έτσι είναι αναγκαία η τήρηση των αρχών του άρθρου 5§1 ΓΚΠΔ και επί τη βάση προβλεπόμενων προ της επεξεργασίας συγκεκριμένων διαδικασιών και εγγυήσεων, στο πλαίσιο της οργάνωσης της εσωτερικής συμμόρφωσης σύμφωνα με την αρχή της λογοδοσίας, αλλά και η προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων

¹⁸⁸Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 6.

¹⁸⁹Ζαπριάνος Ν. (2019) Επιτρέπεται στους εργαζομένους και υπό ποιους όρους η ιδιωτική χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον χώρο εργασίας; Η μελέτη αναζητεί την απάντηση στη στάθμιση του δικαιώματος προσωπικότητας του εργαζομένου και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αφού εξετασθούν ως απλούστερες οι «ακραίες» περιπτώσεις, αξιολογούνται ορισμένες συνήθεις «ενδιάμεσες» καταστάσεις και προτείνονται λύσεις προς αντιμετώπισή τους με αναφορά στη νομολογία του ΕΔΔΑ, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4, σελ. 10.

και η παροχή σε αυτούς εύληπτης, σαφούς και ακριβούς δήλωσης της Πολιτικής και των Διαδικασιών επιτήρησης των ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας-εργοδότης θα πρέπει να έχει καταρτίσει και να εφαρμόζει εσωτερικό Κανονισμό για την ορθή χρήση και τη λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους (υποκείμενα των δεδομένων), ο οποίος θα πρέπει να γνωστοποιηθεί στους εργαζόμενους-υποκείμενα των δεδομένων.¹⁹⁰ Οι εργαζόμενοι έχουν μια νόμιμη προσδοκία προστασίας της ιδιωτικής ζωής τους στον τόπο εργασίας, η οποία δεν αίρεται από το γεγονός ότι χρησιμοποιούν εξοπλισμό, συσκευές επικοινωνιών ή οποιεσδήποτε άλλες επαγγελματικές εγκαταστάσεις και υποδομές (π.χ. δίκτυο ηλεκτρονικών επικοινωνιών, wifi κ.λπ) του εργοδότη (Απόφαση 34/2018 ΑΠΔΠΧ).

Από την άλλη πλευρά, όταν επιτρέπεται η ιδιωτική χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, φυσικά μέσα στα όρια που έχουν τεθεί από τη σύμβαση απασχόλησης και τους Κανονισμούς εργασίας, η παρακολούθησή του θέτει θέματα παραβίασης του απορρήτου της επικοινωνίας, όπως αυτό κατοχυρώνεται από το άρθρο 19 Σ. Η προστασία του απορρήτου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών εκτείνεται, πέρα από το περιεχόμενο και στις ειδικότερες συνθήκες της επικοινωνίας, πράγμα που σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται η καταγραφή των διευθύνσεων των αποδεκτών της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, όπως και των δεδομένων σύνδεσης, με εξαίρεση τα δεδομένα που αφορούν τη χρήση του Διαδικτύου και τούτο μόνο για την εξακρίβωση τυχόν παραβίασης του συμφωνημένου χρόνου πρόσβασης στο Διαδίκτυο.¹⁹¹ Ωστόσο, στην απόφαση 1/2017 η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου έκρινε ότι η υποκλοπή του περιεχομένου της επικοινωνίας συνιστά σοβαρότερη περίπτωση, με αποτέλεσμα η προστασία των εξωτερικών στοιχείων της (όνομα αποδέκτη, αριθμός τηλεφώνου, χρόνος επικοινωνίας) να μπορεί να καμφθεί. Η ίδια απόφαση έκρινε ότι τα ηλεκτρονικά μηνύματα των εργαζομένων καλύπτονταν από το απόρρητο κατά το στάδιο της επικοινωνίας, όχι όμως στο μεταγενέστερο στάδιο, κατά το μέτρο που τα στοιχεία διατηρούνταν στο σκληρό δίσκο χωρίς χρήση κωδικού πρόσβασης, οπότε και καλύπτονταν από την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.¹⁹²

Υπό αυτό το πρίσμα, νομολογιακό ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου (3/4/2007), στην οποία η αιτούσα ισχυριζόταν ότι κατά την απασχόλησή της σε βρετανικό κολλέγιο παρακολουθούσαν το τηλέφωνο, η ηλεκτρονική της αλληλογραφία και η χρήση του διαδικτύου από αυτήν. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έκρινε ότι υπήρχε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, καθώς οι τηλεφωνικές κλήσεις, η ηλεκτρονική επικοινωνία και η χρήση του διαδικτύου στο χώρο εργασίας καλύπτονται προφανώς από τις έννοιες της «προσωπικής ζωής» και της «επικοινωνίας». Η προσφεύγουσα, η οποία σημειωτέον δεν είχε λάβει καμία ενημέρωση για τον ανωτέρω έλεγχο, είχε μια εύλογη προσδοκία ότι οι προαναφερόμενες δραστηριότητές της είχαν έναν ιδιωτικό χαρακτήρα. Ενόψει των ανωτέρω, το Δικαστήριο απεφάνθη ότι υπήρχε επέμβαση στο δικαίωμα της αιτούσας στο σεβασμό της προσωπικής ζωής και των επικοινωνιών της και η επέμβαση

¹⁹⁰https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakesseseis/faq_ergasiakes

¹⁹¹Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 10.

¹⁹²Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 122-123.

αυτή δεν ήταν σύμφωνη με το νόμο, εφόσον δεν υπήρχε εθνική νομοθεσία που να ρυθμίζει τον έλεγχο και δεν εξυπηρετούνταν κάποιος θεμιτός σκοπός του εργοδότη.¹⁹³

Στο ίδιο πλαίσιο, στην υπόθεση *Bărbulescu* κατά Ρουμανίας (5/9/2017), μία ιδιωτική εταιρεία απέλυσε τον εργαζόμενο της-αιτούντα κατόπιν παρακολούθησης των ηλεκτρονικών του επικοινωνιών και εκτίμησης του περιεχομένου τους. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος είχε δημιουργήσει, κατόπιν οδηγιών από τον εργοδότη του, λογαριασμό σε υπηρεσία ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων για να απαντά σε ερωτήματα πελατών της επιχείρησης. Ο εργαζόμενος, ωστόσο, αντάλλαξε μηνύματα με τη σύντροφο και των αδερφό του επί ευαίσθητων προσωπικών ζητημάτων μέσω της ανωτέρω υπηρεσίας και ο εργοδότης παρακολουθούσε σε πραγματικό χρόνο την επικοινωνία του. Ο εργοδότης, λοιπόν, προέβη σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ισχυριζόμενος ότι είχε ανακοινώσει στο προσωπικό ότι απαγορευόταν η ιδιωτική χρήση του τεχνολογικού εξοπλισμού της επιχείρησης. Τα ρουμανικά δικαστήρια θεώρησαν νόμιμη την καταγγελία, ενώ και το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Ωστόσο, το τμήμα ευρείας σύνθεσης του ΕΔΔΑ δεν είχε την ίδια άποψη. Ειδικότερα, αναφέρει το Δικαστήριο ότι δεν αρκεί για την κατάφαση της προσβολής η εύλογη προσδοκία του εργαζομένου για σεβασμό της ιδιωτικότητας του από τον εργοδότη, αλλά εκείνος δεν μπορεί να εξαλείψει κάθε στοιχείο ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του. Επομένως, ο εργοδότης δύναται να λάβει μέτρα ελέγχου της αλληλογραφίας και της εν γένει επικοινωνίας του εργαζομένου, αλλά υπό προϋποθέσεις: Αρχικά, απαιτείται προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου για τη δυνατότητα και τις μορφές παρακολούθησης της επικοινωνίας, ενώ ερευνητέος είναι και ο δικαιολογητικός λόγος του ελέγχου, διότι όσο πιο έντονη και εκτεταμένη είναι η επέμβαση στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου, τόσο πιο επιτακτικός πρέπει να είναι ο επιδιωκόμενος σκοπός. Ακόμη, ερευνάται αν ο εργοδότης είχε τη δυνατότητα να επιτύχει τον συγκεκριμένο σκοπό με άλλα ηπιότερα και εξίσου αποτελεσματικά μέσα και αν τα στοιχεία που συλλέγονται βάσει αυτής της παρακολούθησης εξυπηρετούν αποκλειστικά τον συγκεκριμένο ως άνω σκοπό. Ως τελευταία προϋπόθεση το Δικαστήριο έθεσε την ύπαρξη επαρκών διαδικαστικών εγγυήσεων κατά τον έλεγχο της επικοινωνίας, όπως το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζομένου στα προσωπικά του δεδομένα. Οι ανωτέρω προϋποθέσεις είτε δεν συνέτρεχαν είτε δεν είχαν εξετασθεί επαρκώς από τα εθνικά δικαστήρια, με αποτέλεσμα το τμήμα ευρείας σύνθεσης του ΕΔΔΑ να κρίνει κατά πλειοψηφία ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, καθώς το καθ' ου κράτος δεν έλαβε τα αναγκαία μέτρα για την προστασία του δικαιώματος του προσφεύγοντος στην ιδιωτική ζωή.¹⁹⁴

Σε σχέση με την πρόσβαση σε αποθηκευμένα δεδομένα που βρίσκονται στον υπολογιστή του εργαζομένου –κάτι που συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα-, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προβεί σε έλεγχο τους στην περίπτωση που η εν λόγω πρόσβαση (επεξεργασία) είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του

¹⁹³Ενημερωτικό Φυλλάδιο του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2019) Παρακολούθηση στο χώρο εργασίας, μετάφραση από την ομάδα της *Homo Digitalis*, σελ. 2, www.homodigitalis.gr.

¹⁹⁴Ζαπριάνος Ν. (2019) Επιτρέπεται στους εργαζομένους και υπό ποιους όρους η ιδιωτική χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον χώρο εργασίας; Η μελέτη αναζητεί την απάντηση στη στάθμιση του δικαιώματος προσωπικότητας του εργαζομένου και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αφού εξετασθούν ως απλούστερες οι «ακραίες» περιπτώσεις, αξιολογούνται ορισμένες συνηθείς «ενδιάμεσες» καταστάσεις και προτείνονται λύσεις προς αντιμετώπισή τους με αναφορά στη νομολογία του ΕΔΔΑ, *ΔιΜΕΕ*, Τεύχος 4, σελ. 4-5.

έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ως υπεύθυνος επεξεργασίας και υπό τον όρο ότι τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων του εργαζομένου, χωρίς να θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτού. Η συγκεκριμένη νομική βάση υιοθετήθηκε στις αποφάσεις 37/2007 και 34/2018 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Συγκεκριμένα, το έννομο συμφέρον του εργοδότη μπορεί να συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στην άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, από το οποίο πηγάζουν οι παρεπόμενες υποχρεώσεις πίστης προς αυτόν και από αυτές συνάγεται και η υποχρέωση παροχής πληροφοριών προς αυτόν καθώς και ο έλεγχος διαρροής τεχνογνωσίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή εμπορικών/επιχειρηματικών απορρήτων.¹⁹⁵ Η Ολ ΑΠ 1/2017 έκρινε ότι η ανάσυρση των κρίσιμων αρχείων από τους εταιρικούς υπολογιστές που χρησιμοποιούσαν οι εργαζόμενοι και η χρήση τους ενώπιον δικαστηρίου ήταν νόμιμη, καθώς υπερείχε το έννομο συμφέρον της επιχείρησης για διασφάλιση της εμπορικής πίστης και του ελεύθερου ανταγωνισμού, ειδικά αφού οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούσαν εταιρική ηλεκτρονική διεύθυνση και το περιεχόμενο των ανασυρθέντων αρχείων δεν αφορούσε την προσωπική τους ζωή. Έννομο συμφέρον μπορεί να συνιστά και η από τον εργοδότη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης με την εγκαθίδρυση μηχανισμών ελέγχου των εργαζομένων, καθώς και η ανάγκη του να προστατέψει την επιχείρηση και την περιουσία της από σημαντικές απειλές, όπως το να εμποδίσει τη διαβίβαση εμπιστευτικών πληροφοριών σε έναν ανταγωνιστή ή να εξασφαλίσει την επιβεβαίωση ή απόδειξη εγκληματικών δράσεων του εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι, ωστόσο, θα πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων, με τρόπο πρόσφορο και σαφή, για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους, για την επιτήρηση των εργασιών τους, τον σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων τους και άλλες πληροφορίες αναγκαίες για τη διασφάλιση θεμιτής και νόμιμης επεξεργασίας.¹⁹⁶ Τα ανωτέρω δέχτηκε και η απόφαση 34/2018 της Αρχής.

Για παράδειγμα, η ανάσυρση του περιεχομένου της επαγγελματικής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και των αρχείων του υπολογιστή του εργαζομένου κρίνεται ανεκτή ενόψει διερεύνησης -βάσει βάσιμων ενδείξεων- πιθανολογούμενων αντισυμβατικών ή παράνομων ενεργειών του εργαζομένου, οι οποίες είναι επιζήμιες για τον εργοδότη (βλ. Ολ ΑΠ 1/2017). Εφόσον δε συντρέχει κατεπείγουσα περίπτωση, ο εργαζόμενος θα πρέπει να κληθεί και να δύναται να είναι παρών κατά τη διενέργεια του ελέγχου. Μέχρι τότε, ο εργοδότης δικαιούται να του στερήσει την πρόσβαση στο επαγγελματικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και στο δίκτυο υπολογιστών της επιχείρησης.¹⁹⁷ Στην απόφαση 43/2019 της ΑΠΔΠΧ κρίθηκε ότι ήταν νόμιμη η πρόσβαση και ο έλεγχος από ναυτιλιακή εταιρεία των διαγεγραμμένων e-mails ανώτερου στελέχους διοίκησης, επειδή υπήρχαν υπόνοιες ότι είχε προβεί σε παράνομες πράξεις σε βάρος των

¹⁹⁵Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 146-147.

¹⁹⁶https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakesseseis/faq_ergasiakes.

¹⁹⁷Ζαπριάνος Ν. (2019) Επιτρέπεται στους εργαζομένους και υπό ποιους όρους η ιδιωτική χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον χώρο εργασίας; Η μελέτη αναζητεί την απάντηση στη στάθμιση του δικαιώματος προσωπικότητας του εργαζομένου και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αφού εξετασθούν ως απλούστερες οι «ακραίες» περιπτώσεις, αξιολογούνται ορισμένες συνηθείς «ενδιάμεσες» καταστάσεις και προτείνονται λύσεις προς αντιμετώπισή τους με αναφορά στη νομολογία του ΕΔΔΑ, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4, σελ. 10.

συμφερόντων της, καθώς η εταιρεία ως υπεύθυνος επεξεργασίας έδρασε σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, ενώ διαπιστώθηκε η ύπαρξη εσωτερικών πολιτικών και κανονισμών της, που απαγόρευαν τη χρήση των εταιρικών μέσων ηλεκτρονικών επικοινωνιών και δικτύων για ιδιωτικούς σκοπούς και προέβλεπαν τη δυνατότητα διενέργειας εσωτερικών ελέγχων. Αντίστοιχα, στην υπόθεση Libert κατά Γαλλίας (22/2/2018) μία επιχείρηση προέβη στην απόλυση εργαζομένου της, μετά από κατάσχεση του υπολογιστή της εργασίας του κατά την απουσία του, στον οποίο βρέθηκαν αποθηκευμένα στον σκληρό δίσκο πορνογραφικοί φάκελοι και πλαστά πιστοποιητικά για χρήση τρίτων. Το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι δεν υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, εφόσον η εξέταση των φακέλων του αιτούντος από τον εργοδότη εξυπηρετούσε τον θεμιτό σκοπό της προστασίας των δικαιωμάτων των εργοδοτών, οι οποίοι μπορεί να επιθυμούν με νόμιμα μέσα να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι τους χρησιμοποιούν τους υπολογιστές που τους έχουν παράσχει σύμφωνα με τις συμβατικές τους υποχρεώσεις και τους εφαρμοζόμενους κανονισμούς.¹⁹⁸

Στον αντίποδα, η ΑΠΔΠΧ στην απόφαση 44/2019 ασχολήθηκε με την περίπτωση, όπου η μητρική εταιρεία ενός ομίλου προέβη σε μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε servers, που ήταν εγκαταστημένοι σε χώρο της θυγατρικής και περιλάμβαναν ηλεκτρονικά αρχεία και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mails) και άλλες επικοινωνίες εργαζομένων της θυγατρικής αλλά και τρίτων εταιρειών. Η παράνομη πρόσβαση συνίστατο στην «κλωνοποίηση» του πρωτότυπου διακομιστή (server) και στην -κατόπιν αντιγραφής- δημιουργία ενός νέου αρχείου (clone server).¹⁹⁹ Η Αρχή στην απόφαση αυτή προέβη σε ορισμένες διαπιστώσεις. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αποτελεί δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα και ότι η επεξεργασία των e-mails των εργαζομένων που άπτεται κατά περιεχόμενο επαγγελματικής δραστηριότητας δεν εξαιρείται από τη νομοθετικά κατοχυρωμένη προστασία, καθώς οι εργαζόμενοι έχουν μία εύλογη προσδοκία προστασίας ιδιωτικής ζωής στο χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως του αν χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό, συσκευές επικοινωνιών ή οποιεσδήποτε άλλες επαγγελματικές εγκαταστάσεις και υποδομές υλικού ή λογισμικού, που αποτελούν ιδιοκτησία του εργοδότη. Επισημαίνει, ακόμη, ότι η αποστολή ενός ηλεκτρονικού μηνύματος από εταιρική διεύθυνση αλληλογραφίας δε σημαίνει αυτομάτως την παραίτηση του εργαζομένου από το δικαίωμα στον ιδιωτικό βίο, το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από παράνομη ή αθέμιτη επεξεργασία και το δικαίωμα στην προστασία του απορρήτου των επικοινωνιών. Εξάλλου, η ιδιοκτησία του εργοδότη στον εξοπλισμό και τις υποδομές δεν συνεπάγεται την ιδιοκτησία των ηλεκτρονικών εταιρικών διευθύνσεων αλληλογραφίας των εργαζομένων και ειδικά του περιεχομένου αυτών, που καλύπτονται εξίσου από τις έννοιες της ιδιωτικής ζωής και του απορρήτου της αλληλογραφίας. Επίσης, επαναλαμβάνει την κρατούσα στη νομολογία άποψη ότι η επικοινωνία καλύπτεται από το απόρρητο κατά τη διάρκειά της, ενώ στο μεταγενέστερο στάδιο της αποθήκευσής της καλύπτεται από την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων. Η Αρχή κατέληξε ότι η εταιρεία έπρεπε να έχει ενημερώσει τα υποκείμενα των δεδομένων πριν την επεξεργασία, δηλαδή την αντιγραφή του περιεχομένου του server, ενώ δεν τήρησε τις αρχές επεξεργασίας και ειδικά εκείνη της ασφάλειας της επεξεργασίας, η παράλειψη της οποίας επέτρεψε την παράνομη πρόσβαση στο αρχείο στο οποίο τηρούνταν τα

¹⁹⁸Ενημερωτικό Φυλλάδιο του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2019) Παρακολούθηση στο χώρο εργασίας, μετάφραση από την ομάδα της Homo Digitalis, σελ. 3, www.homodigitalis.gr

¹⁹⁹Περτσινίδου Α. (2020) Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στο χώρο εργασίας- Διενέργεια στάθμισης Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ. 44/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1413.

προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, δι' αντιγραφής του πρωτότυπου διακομιστή (server), χωρίς καμία προηγούμενη γνώση και διαφανή ενημέρωση των εργαζομένων. Τέλος, η Αρχή δεν προέβη σε στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων, καθώς διαπιστώθηκε το παράνομο της επεξεργασίας λόγω παραβίασης κάποιας από τις αρχές του άρθρου 5 ΓΚΠΔ και παρέλκει η εξέταση των προϋποθέσεων εφαρμογής των νομικών βάσεων του άρθρου 6 ΓΚΠΔ, επιβεβαιώνοντας ότι ακόμη κι αν υπάρχει νόμιμη βάση επεξεργασίας, υπάρχει υποχρέωση τήρησης των αρχών του ΓΚΠΔ.²⁰⁰

Στο ίδιο πνεύμα, ενδιαφέρον παρουσιάζει η απόφαση 6/2020 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Χανίων, η οποία αφορά την πρόσβαση του εργοδότη σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα στον υπολογιστή εργαζομένης μέσω εγκατάστασης προγράμματος καταγραφέα οθόνης. Συγκεκριμένα, ο εναγόμενος εργοδότης, αξιοποιώντας το ανωτέρω πρόγραμμα, προέβαινε σε συστηματική συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων της ενάγουσας εργαζόμενης, αφού αποθήκευε με τη μορφή στιγμιότυπου οθόνης (screenshot) οποιαδήποτε ενέργεια πραγματοποιούσε η εργαζόμενη στον υπολογιστή εργασίας της, μεταξύ των οποίων και προσωπικές της συνομιλίες σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προσωπικά ηλεκτρονικά μηνύματα που περιλάμβαναν ακόμη και δεδομένα υγείας της, τραπεζικές συναλλαγές κ.α. Το Δικαστήριο, προέβη, βάσει της αρχής της αναλογικότητας, σε στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των δύο μερών. Από τη μία πλευρά ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής (άρθρα 9, 9Α Σ και 8 ΕΣΔΑ) και εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας στο χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως τη χρήσης του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων του εργοδότη, ενώ έχει και δικαίωμα προστασίας της προσωπικότητάς του βάσει των άρθρων 2§1, 22§1, 25§1 και 106§2 του Συντάγματος. Ωστόσο, τα ανωτέρω δικαιώματα δεν είναι απόλυτα. Από την άλλη πλευρά, λοιπόν, ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος και του δικαιώματος προστασίας των οικονομικών πόρων της επιχείρησής του, δύναται να ελέγχει τα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας που έχουν στη διάθεσή τους οι εργαζόμενοι για την εργασία τους. Ωστόσο, ο έλεγχος αυτός θα πρέπει να διενεργείται υπό τον όρο τήρησης των θεμελιωδών αρχών της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας βάσει του άρθρου 5§1 εδ. α' του ΓΚΠΔ και επί τη βάσει διαδικασιών και εγγυήσεων σύμφωνα με την αρχή της λογοδοσίας (άρθρο 5§2 του ΓΚΠΔ). Ακόμη κι αν υφίσταται νόμιμη βάση επεξεργασίας κατ' άρθρον 6 ΓΚΠΔ, είναι απαραίτητο να τηρούνται οι αρχές επεξεργασίας του άρθρου 5 ΓΚΠΔ και η υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης του εργαζομένου κατ' άρθρα 13§1 εδ. γ' και 14§1 εδ. γ' ΓΚΠΔ.²⁰¹

Το Δικαστήριο κάνει αναφορά στη σημασία της λήψης μέτρων από τον εργοδότη για πρόληψη της κατάχρησης των τεχνικών μέσων από τον εργαζόμενο και όχι για την καταστολή της, διότι ο συνεχής και για μεγάλο χρονικό διάστημα έλεγχος εν αγνοία του εργαζομένου χωρίς την τήρηση των αρχών του ΓΚΠΔ, αποτελεί προσβολή του πυρήνα της ιδιωτικότητας του εργαζομένου και παράνομη επέμβαση στην προσωπικότητά του. Ακόμη, αναφέρει ότι η απλή επίκληση της συγκατάθεσης του εργαζομένου δε νομιμοποιεί την επεξεργασία ούτε θεμελιώνει εξαίρεση από τις αρχές προστασίας προσωπικών δεδομένων, ενώ η χρήση του υπολογιστή από την εργαζόμενη δεν αποτελεί συναίνεσή της στην επεξεργασία των προσωπικών της δεδομένων. Σε

²⁰⁰Ο.π., σελ. 1425-1427.

²⁰¹Παπαστεργίου Στ. (2020) Σχόλιο - Πρόσβαση εργοδότη σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα στον Η/Υ εργαζομένου μέσω εγκατάστασης προγράμματος καταγραφέα οθόνης, ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΧΑΝΙΩΝ ΑΡΙΘΜΟΣ 6/2020 Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων. Πρόσβαση εργοδότη σε Η/Υ εργαζομένου μέσω προγράμματος καταγραφέα οθόνης, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τόμος 1, Τεύχος 1, σελ. 39-41.

σχέση με την ενημέρωση, το Δικαστήριο έκρινε ότι η ένδειξη ύπαρξης του προγράμματος καταγραφής οθόνης στον ηλεκτρονικό υπολογιστή δεν αποτελούσε νόμιμη ενημέρωση. Επομένως, κρίθηκε ότι τόσο η επιτήρηση της δραστηριότητας της ενάγουσας στον ηλεκτρονικό υπολογιστή που αυτή χρησιμοποιούσε στον χώρο εργασίας της, όσο και η συλλογή, αποθήκευση και πρόσβαση του εναγομένου σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα της ενάγουσας στον επίμαχο υπολογιστή, μέσω της από μέρους του εγκατάστασης, θέσης σε λειτουργία και χρήσης του προγράμματος καταγραφέα οθόνης, συνιστά παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, αφού η εν λόγω επεξεργασία δεν ήταν απαραίτητη για τη σύναψη ή εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, ούτε μπορούσε να στηριχθεί σε άλλη νομική βάση, πέραν της συναίνεσης της εργαζομένης, που αποδείχθηκε ότι δεν υπήρχε.²⁰²

Συμπερασματικά, είναι αναγκαίο να διενεργείται έλεγχος νομιμότητας της επεξεργασίας σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας και κατόπιν στάθμισης συμφερόντων. Είναι απαραίτητο να ελέγχονται και να λαμβάνονται υπόψη η ύπαρξη προηγούμενης ρητής ενημέρωσης του εργαζομένου, η έκταση της επιτήρησης και τα επίπεδα αδιακρισίας της, η νομιμότητα του επιδιωκόμενου σκοπού της, η ύπαρξη τυχόν ηπιότερων και εξίσου αποτελεσματικών μέτρων, οι επιπτώσεις της παρακολούθησης για τον εργαζόμενο καθώς και η ύπαρξη εγγυήσεων προστασίας της ιδιωτικής ζωής του.²⁰³

3.3. Η παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τον εργοδότη.

Στη σημερινή εποχή το διαδίκτυο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητάς μας, ενώ εκατομμύρια άνθρωποι ανά τον κόσμο επικοινωνούν μεταξύ τους σε ημερήσια βάση μέσω των κοινωνικών δικτύων – social media (Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter κλπ). Στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης συμμετέχουν, εκτός από τους εργαζόμενους, και οι επιχειρήσεις, οι οποίες τα χρησιμοποιούν για την προώθηση της εταιρικής τους εικόνας, των προϊόντων και των υπηρεσιών τους, αλλά και οι πελάτες της επιχείρησης, οι οποίοι μπορούν μέσω των κοινωνικών δικτύων να επικοινωνούν με τους παραπάνω. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ορίζονται ως «το σύνολο όλων των μέσων ενημέρωσης που εξυπηρετούν την ανταλλαγή περιεχομένου που δημιουργείται από χρήστες και διακρίνονται από έναν υψηλό βαθμό εσωτερικής δράσης μεταξύ των συμμετεχόντων».²⁰⁴ Οι χρήστες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης παρέχουν προσωπικά στοιχεία με σκοπό την περιγραφή των ιδεών και του εαυτού τους, δηλαδή του προσωπικού τους προφίλ, αναρτώντας υλικό, όπως σημειώσεις, άρθρα, φωτογραφίες, μουσικές προτιμήσεις, βίντεο, συνδέσμους με άλλους δικτυακούς τόπους και καταλόγους με τους οποίους έρχονται σε επαφή, με αποτέλεσμα οι ανωτέρω προσωπικές πληροφορίες να αποτελούν πηγή για το προφίλ, τις δραστηριότητες, τις συνήθειες και την εν γένει προσωπικότητα των εργαζομένων. Ο δε εργοδότης είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τα προσωπικά αυτά δεδομένα για ποικίλους σκοπούς, εγκυμονώντας κινδύνους για την προσωπικότητα, την ιδιωτική ζωή και την ασφάλεια του εργαζομένου ή του υποψηφίου προς εργασία.²⁰⁵ Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι το

²⁰²Ο.π., σελ. 41-43.

²⁰³Ο.π., σελ. 42.

²⁰⁴Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1181-1182.

²⁰⁵Μαλαγαρδή Α. (2014) Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 73^{ος}, Τεύχος 4, σελ. 242-243.

προφίλ του χρήστη των μέσων κοινωνικής δικτύωσης αποτελεί τη διαδικτυακή του ταυτότητα, ενώ και με ένα απλό πάτημα του κουμπιού «Μου αρέσει» δηλώνει τη συμπάθειά του στην γνώμη ή άποψη ενός άλλου χρήστη, εκφράζοντας έτσι τις πεποιθήσεις του είτε «δημόσια» είτε μόνο στους «φίλους» του είτε και στους «φίλους φίλων» του, ανάλογα με τις ρυθμίσεις απορρήτου του.²⁰⁶

Συχνό είναι πλέον το φαινόμενο οι εργοδότες να αναζητούν πληροφορίες για τους εργαζομένους ή τους υποψήφιους προς εργασία στα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα. Αυτό αποτελεί απότοκο των ριζικών μεταβολών που έχουν επιφέρει οι τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και τα δυσδιάκριτα όρια μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής και δραστηριότητας. Οι εργοδότες είναι δύσκολο να αποτραπούν από το να μάθουν πληροφορίες για τους εργαζομένους τους, οι οποίες είναι αναρτημένες σε δημόσια προσιτά «προφίλ», δημόσιες αναρτήσεις ή δημόσιους λογαριασμούς Twitter. Ωστόσο, εγείρονται σοβαροί κίνδυνοι τόσο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όσο και για τον σεβασμό της προσωπικότητας των εργαζομένων, καθώς η συλλογή πληροφοριών γι' αυτούς από εξω-εργασιακές δραστηριότητες και η χρήση αυτών εκτός του πλαισίου και των σκοπών που αυτές δημοσιοποιήθηκαν, μπορεί να οδηγήσουν σε διακρίσεις και προκαταλήψεις κατά των εργαζομένων και των υποψηφίων προς εργασία. Η συλλογή δεδομένων εκτός της παραδοσιακά νοούμενης σφαίρας της εργασίας προσβάλλει την αρχή της αναλογικότητας, ενώ αυξάνει το βαθμό της εξάρτησης των εργαζομένων και λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την άσκηση των δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ελευθερία του λόγου.²⁰⁷

Υποστηρίζεται ότι τα κριτήρια αξιολογήσεως για το αν μία ανάρτηση σε ιστοσελίδα κοινωνικής δικτύωσης χαίρει εύλογης προσδοκίας προστασίας της ιδιωτικότητας είναι οι επιλεγμένες ρυθμίσεις απορρήτου αλλά και ο αριθμός φίλων του χρήστη, αφού όταν ο χρήστης έχει μεγάλο αριθμό φίλων στο προφίλ του, δεν μπορεί ευλόγως να προσδοκά την απόλυτη προστασία της ιδιωτικότητας των αναρτήσεών του.²⁰⁸ Η Αρχή σε υπόθεση, η οποία αφορούσε άσκηση πειθαρχικής δίωξης λόγω ανάρτησης στο Facebook, έκρινε ότι εάν το προφίλ κάποιου χρήστη είναι ανοικτό στο κοινό, δηλαδή ο χρήστης δημοσιοποιεί με τη θέλησή του τα περιεχόμενα εκεί δεδομένα του ή εάν ο αριθμός των φίλων του είναι ιδιαίτερα μεγάλος, τότε καθίσταται εφικτή η ευρεία διασπορά των δεδομένων αυτών.²⁰⁹ Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι αυτό καθ' εαυτό το στοιχείο της δημοσιότητας των δεδομένων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, δεν είναι αποφασιστικό στοιχείο για τη μη προστασία της ιδιωτικότητας του υποκειμένου των δεδομένων. Διότι άλλο η γνώση από τρίτον ή εργοδότη και άλλο η αξιοποίηση ενός δεδομένου από τον εργοδότη. Η περαιτέρω αξιοποίηση ενός τέτοιου δεδομένου πρέπει καταρχήν να αποκλειστεί, γιατί αποτελεί «παράνομη υποκλοπή ταυτότητας». Ακόμη και οι πεποιθήσεις που εκφράζονται στα κοινωνικά δίκτυα, δεν μπορούν να τύχουν ανεξέλεγκτης επεξεργασίας. Ωστόσο, δεν μπορεί να αποκλειστεί η δυνατότητα επεξεργασίας με επέμβαση στη σφαίρα του εργαζομένου, όταν για παράδειγμα

²⁰⁶Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1183-1184.

²⁰⁷Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ. 151-152.

²⁰⁸Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2012) Κοινωνικά δίκτυα και προσωπικότητα – Ι, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 2, σελ. 192.

²⁰⁹Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2013) Περί της προσωπικής και οικιακής χρήσεως των προσωπικών δεδομένων, ΕφημΔΔ, Τεύχος 5, σελ. 706-707.

προβαίνει σε υβριστικές φράσεις για τον εργοδότη ή σε πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού κατά παράβαση της σχετικής ρήτρας.²¹⁰

Κατά το στάδιο της πρόσληψης, οι εργοδότες, εφόσον και τα προφίλ των υποψηφίων προς εργασία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι δημόσια ορατά, μπορεί να θεωρήσουν ευλόγως επιτρεπτή και άρα δικαιολογημένη την εξέτασή τους. Ωστόσο, για να είναι δικαιολογημένη η εξέταση του προφίλ του εργαζομένου στα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα κατά τη διαδικασία της πρόσληψης, είναι αναγκαίο να συνοδεύεται από κάποιο έννομο συμφέρον του εργοδότη, δηλαδή να σχετίζεται μόνο με επαγγελματικούς σκοπούς και όχι με προσωπικούς ή άλλους. Πρέπει, δηλαδή, η επεξεργασία του προφίλ του υποψήφιου εργαζομένου να περιορίζεται στα επαγγελματικά και μόνο στοιχεία, εφόσον φυσικά σχετίζονται με την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλεται η αίτηση. Μερικά παραδείγματα αποτελούν ο έλεγχος της κατάστασης της υγείας του υποψηφίου, όταν η εκτέλεση της εργασίας απαιτεί σωματική καταπόνηση, της οικογενειακής κατάστασης και του αριθμού των παιδιών του, για τον υπολογισμό του ύψους των αποδοχών του, της χρονικής διάρκειας της προϋπηρεσίας του, για τη διαπίστωση της εμπειρίας του και για το ύψος του μισθού του, ενώ ακόμη και το ότι ο υποψήφιος έχει πολλούς «φίλους» στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να επενεργήσει θετικά στην πρόσληψή του, καθώς αυτό θεωρείται ως δείκτης κοινωνικής αποδοχής. Βεβαίως, η γνώση της οικογενειακής κατάστασης του υποψηφίου, τα χόμπι, οι ιδεολογικές ή θρησκευτικές του πεποιθήσεις, η πολιτική και συνδικαλιστική του δράση, όπως και οι σεξουαλικές του προτιμήσεις δεν πρέπει να τον καθιστούν θύμα διακρίσεων, ούτε βέβαια να κοινοποιούνται σε τρίτους. Εφόσον ο υποψήφιος απορριφθεί, είναι αυτονόητο ότι όσα δεδομένα του έχουν συλλεγεί πρέπει να διαγράφονται. Επομένως, βάσει του άρθρου 5§1 στοιχ. β', στ' του ΓΚΠΔ, ο εργοδότης μπορεί να εξετάσει τα στοιχεία των υποψηφίων προς εργασία, μόνο εφόσον αυτό είναι απαραίτητο, ενώ ο υποψήφιος πρέπει να ενημερώνεται για οποιαδήποτε επεξεργασία πριν ξεκινήσει η διαδικασία της πρόσληψης, π.χ. με ξεχωριστό κείμενο στην αγγελία πρόσληψης.²¹¹

Στο στάδιο της απασχόλησης, ο εργοδότης μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται τα δεδομένα των εργαζομένων, που είναι δημοσιοποιημένα στα κοινωνικά δίκτυα και αφορούν τις προσωπικές τους απόψεις, τους φίλους, τα ενδιαφέροντα, τις πεποιθήσεις, τις συνήθειες, τις τοποθεσίες που κατά καιρούς έχουν επισκεφθεί κλπ, αλλά δεν μπορεί να τους εξαναγκάσει να τα δημοσιοποιήσουν, ενώ η ως άνω συλλογή και επεξεργασία δεν πρέπει να γίνεται γενικευμένα.²¹²

Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στο χώρο της εργασίας μπορεί να επιτρέπεται από τον εργοδότη, μπορεί όμως και όχι. Ενδιαφέρον νομολογιακά παρουσιάζει η απόφαση 34/2011 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, στην οποία η εργοδότηρια αεροπορική εταιρεία απέστειλε ηλεκτρονικό μήνυμα, με το οποίο απαγόρευε στους εργαζόμενους την επίσκεψη σελίδων κοινωνικής δικτύωσης, όπως του Facebook, ήτοι ιστοσελίδες με περιεχόμενο άσχετο με την εργασία τους. Η ενάγουσα, η οποία ήταν υπάλληλος γραφείου στο τμήμα κρατήσεων, έλαβε παράπονα για μη προσήκουσα εκπλήρωση των συμβατικών της υποχρεώσεων και τελικά απολύθηκε, καθώς αποδείχθηκε ότι αργούσε συστηματικά να προσέλθει στην εργασία της τα πρωινά, πραγματοποιούσε τηλεφωνικές κλήσεις χρησιμοποιώντας τις τηλεφωνικές γραμμές της εργοδότηριας εταιρείας για προσωπικά της ζητήματα και

²¹⁰Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 121.

²¹¹Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1185.

²¹²Ο.π., σελ. 1186.

επισκεπτόταν συστηματικά σελίδες κοινωνικής δικτύωσης και ειδικότερα το Facebook, σε βάρος της εργασίας της, αφού πολλές φορές έλεγε ψέματα στους πελάτες ότι το σύστημα κρατήσεων δε λειτουργεί, για να ασχοληθεί περισσότερο με την περιήγηση στο Facebook. Η εργαζόμενη άσκησε εν τέλει αγωγή ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών ζητώντας την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας λόγω καταχρηστικότητας και την επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης εξαιτίας της προσβολής της προσωπικότητάς της. Τελικά, το Δικαστήριο απέρριψε την αγωγή της εργαζόμενης, καθώς η καταγγελία της σύμβασης εργασίας «έλαβε χώρα νομίμως και στα πλαίσια του καλώς νοούμενου συμφέροντος της εναγόμενης εργοδότης της, καθ' όσον το πραγματικό κίνητρο της τελευταίας ήταν η πλημμελής και μη προσήκουσα άσκηση των συμβατικών υποχρεώσεων της ενάγουσας, η οποία και δημιουργούσε προβλήματα στην ομαλή και αποδοτική άσκηση της εργασίας της και στις ανάγκες της επιχείρησης της εναγόμενης και επέφερε, ακολούθως, κλονισμό της εμπιστοσύνης της εναγόμενης στο πρόσωπό της». Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι, βάσει του ιστορικού της αποφάσεως, η εργαζόμενη καταλήφθηκε να επισκέπτεται ιστοσελίδα στο Facebook από τον Γενικό Διευθυντή και τον Διευθυντή Πωλήσεων της εργοδότης εταιρείας. Ο επιτόπιος έλεγχος από τον εργοδότη συνιστά ηπιότερο μέσο σε σχέση με τον έλεγχο με τεχνικά μέσα, ενώ εφόσον έχει προηγηθεί και ρητή υπόδειξη μη επισκέψεως συγκεκριμένων ιστοσελίδων στο διαδίκτυο, η εργαζόμενη εν προκειμένω δεν μπορεί να έχει αξίωση προστασίας της ιδιωτικότητάς της εν ώρα εργασίας.²¹³

Η επίσκεψη σελίδων κοινωνικής δικτύωσης εν ώρα εργασίας αποσπά την προσοχή των εργαζομένων, μειώνοντας την παραγωγικότητά τους, ενώ ο εργοδότης διατηρεί το εύλογο ενδιαφέρον να ελέγχει ενέργειες διασπαστικές της προσοχής των εργαζομένων και γενικά να ελέγχει εάν η χρήση του διαδικτύου γίνεται για εργασιακούς και όχι για προσωπικούς σκοπούς. Ο εργοδότης, λοιπόν, πρέπει να χρησιμοποιεί μέτρα προληπτικά και όχι κατασταλτικά, που συμβαδίζουν με τη φύση της εργασίας και δεν προσβάλλουν τον πυρήνα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων. Προληπτικό μέτρο είναι και η απαγόρευση μεμονωμένων σελίδων μέσω της διαδικασίας φιλτραρίσματος σελίδων που είτε επιβαρύνουν το σύστημα είτε αποσπούν την προσοχή των εργαζομένων.²¹⁴

Η γενική απαγόρευση της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, δηλαδή στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, αλλά και η απαγόρευση έκφρασης γνώμης μέσω αυτών προσκρούει στο δικαίωμα ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου. Σε περίπτωση συνολομολόγησης ρήτρας μη ανταγωνισμού στη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται βάσει του άρθρου 5§1 στοιχ. β' του ΓΚΠΔ να ελέγχει τα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα του συγκεκριμένου εργαζομένου, υπό την προϋπόθεση ότι έχει εύλογο συμφέρον και δεν υπάρχει άλλο διαθέσιμο μέσο ελέγχου. Αναφορικά με την υποχρέωση πίστης του εργαζομένου, αυτή δεν περιλαμβάνει την υποχρέωση να έχει ο εργαζόμενος όμοιο προφίλ με αυτό της εργοδότης εταιρείας και δεν μπορεί να εξαναγκαστεί σε κάτι τέτοιο, με εξαίρεση ίσως όταν αυτό δικαιολογείται από τη θέση του στην εταιρεία, με τη δυνατότητα βεβαίως χρήσης και ιδιωτικού προφίλ, αλλά ο εργοδότης δεν μπορεί να τον εξαναγκάσει να χρησιμοποιεί το εταιρικό προφίλ στον ελεύθερο χρόνο του. Γενικότερα, πάντως, υποστηρίζεται ότι είναι θεμιτή η απαγόρευση από τον εργοδότη της χρήσης του διαδικτύου στον χώρο εργασίας, με

²¹³ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Χρήση Facebook εν ώρα εργασίας ως λόγος απόλυσης, ΕφημΔΔ, Τεύχος 2, σελ. 213.

²¹⁴ Ο.π., σελ. 211.

αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μη δικαιούται να αξιώσει την ιδιωτική χρήση των social media στον χώρο όπου παρέχει την εργασία του.²¹⁵

Μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, ο εργοδότης δικαιούται να ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των πρώην εργαζομένων με τους οποίους συνομολογήθηκε ρήτρα μη ανταγωνισμού, ειδικά όταν αυτή αφορά το χρονικό διάστημα μετά τη λύση της εργασιακής σχέσης, καθώς έχει δικαιολογημένο συμφέρον από την τήρηση της σχετικής ρήτρας.²¹⁶

Συμπερασματικά, οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ως ένα σύγχρονο τρόπο επικοινωνίας, ο οποίος όμως εγκυμονεί κινδύνους για την προσβολή της προσωπικότητας, της αξίας του ατόμου, της ιδιωτικότητας αλλά και του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την εργασία. Έτσι, η χρήση τους πρέπει να γίνεται με μέτρο, φειδώ και γνώση, για να προστατευθούν άυλα αγαθά, θεμελιώδη δικαιώματα αλλά και το δικαίωμα στην εργασία. Είναι αυτονόητο, όμως, ότι και οι εργοδότες δεν πρέπει να προβαίνουν σε υπερβολική παρακολούθηση και έλεγχο της χρήσης των ψηφιακών κοινωνικών δικτύων, αλλά να την αντιμετωπίζουν με σεβασμό και σύνεση, ώστε η προσαρμογή των δύο πλευρών σε αυτές τις νέες μορφές επικοινωνίας να γίνει με τρόπο υγιή.²¹⁷

3.4. Ο έλεγχος των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων.

Συστήματα που παρέχουν στους εργοδότες τη δυνατότητα να ελέγχουν ποιος μπορεί να εισέρχεται στις εγκαταστάσεις τους και/ή σε ορισμένους χώρους εντός των εγκαταστάσεών τους, δύνανται να επιτρέψουν και την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων των εργαζομένων. Τεχνολογίες που επεξεργάζονται τα βιομετρικά δεδομένα και αποσκοπούν στην παρακολούθηση του χρόνου και της παρουσίας των εργαζομένων, έχουν αρχίσει και χρησιμοποιούνται ευρύτερα, εγκυμονώντας, ωστόσο, τον κίνδυνο της παροχής στον εργοδότη παρεμβατικού επιπέδου γνώσης και ελέγχου ως προς τις δραστηριότητες του εργαζομένου ενώ βρίσκεται στο χώρο εργασίας.²¹⁸

Στα άρθρα 4§14 του ΓΚΠΔ και 44 του ν.4624/2019 δίνεται ορισμός των βιομετρικών δεδομένων ως εξής: «Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία συνδεδεμένη με φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά φυσικού προσώπου και τα οποία επιτρέπουν ή επιβεβαιώνουν την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του εν λόγω φυσικού προσώπου, όπως εικόνες προσώπου ή δακτυλοσκοπικά δεδομένα». Επομένως αναγκαία στοιχεία του ορισμού των βιομετρικών δεδομένων αποτελούν τα εξής, καθώς πρόκειται για: α) δεδομένα που σχετίζονται με φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά ενός φυσικού προσώπου, όπως π.χ. ίριδα ματιού, δακτυλικό αποτύπωμα κλπ (φύση των δεδομένων), β) τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία, π.χ. μέσω της μετρήσεως της γεωμετρίας του προσώπου (μέσα και τρόπος επεξεργασίας), 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 (σκοπός της

²¹⁵Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77^{ος}, Τεύχος 10, σελ. 1186.

²¹⁶Ο.π., σελ. 1187.

²¹⁷Μαλαγαρδή Α. (2014) Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 73^{ος}, Τεύχος 4, σελ. 252.

²¹⁸Γνώμη 2/2017 Ομάδας εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σελ. 22.

επεξεργασίας), κάτι που προκύπτει και από την αιτιολογική σκέψη 51 του Κανονισμού. Οι κατευθυντήριες γραμμές 3/2019 του ΕΣΠΑ τόνισαν ότι, όταν συντρέχουν τα ανωτέρω κριτήρια, η επεξεργασία θα πρέπει το μεν να ερείδεται σε μία από τις νομικές βάσεις του άρθρου 6 ΓΚΠΑ, το δε να εμπίπτει σε κάποια από τις εξαιρέσεις του άρθρου 9§2 του ΓΚΠΑ, με συνηθέστερη τη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, όταν αυτή μπορεί να παρασχεθεί με συνθήκες εγκυρότητας.²¹⁹

Τα βιομετρικά δεδομένα αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, καθώς μπορούν να θεωρηθούν τόσο ως περιεχόμενο πληροφοριών, που χαρακτηρίζει συγκεκριμένες βιολογικές ιδιότητες, φυσιολογικά χαρακτηριστικά και/ή προσωπικά γνωρίσματα, που είναι μοναδικά για ένα άτομο, όσο και ως στοιχείο αντιστοίχισης μιας πληροφορίας με το άτομο αυτό και κατ' επέκταση ως στοιχείο αναγνώρισης του ατόμου αυτού.²²⁰

Στην Οδηγία 115/2001 δίνεται ορισμός των βιομετρικών μεθόδων: «Ως βιομετρικές μέθοδοι νοούνται οι τεχνικές πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους. Οι βιομετρικές μέθοδοι μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: α) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση φυσικών ή γενετικών χαρακτηριστικών (όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης, ανάλυσης της κόρης του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, του DNA) και β) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς, όπως υπογραφής, φωνής, τρόπου πληκτρολόγησης». Αναφορικά με την χρήση των βιομετρικών μεθόδων η Αρχή στην ίδια Οδηγία επισημαίνει ότι, ιδίως ορισμένες από αυτές, θίγουν κατάφωρα την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα (υπενθυμίζεται η απόφαση 245-9/2000 για τη χρήση δακτυλικών αποτυπωμάτων για τον έλεγχο προσέλευσης στην εργασία, η οποία θεωρήθηκε ως μη θεμιτός τρόπος συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων). Η Αρχή τονίζει ότι σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την πρόσβαση στο σύνολο ή τμήμα των χώρων εργασίας είναι επιτρεπτή μόνο στις περιπτώσεις, που κάτι τέτοιο επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού (π.χ. σε στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργαστήρια υψηλού κινδύνου). Επομένως, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών και τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων. Θεωρείται, λοιπόν, υπερβολική και αντίθετη στην αρχή της αναλογικότητας η χρήση βιομετρικών μεθόδων για να ελέγχεται η είσοδος σε μία επιχείρηση που δεν εμφανίζει κινδύνους ασφαλείας ή για να ελέγχεται η τακτική προσέλευση των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, ώστε να διαπιστώνονται οι απουσίες και η μη τήρηση του ωραρίου εργασίας, ενώ ηπιότερο μέσο στις περιπτώσεις αυτές θα ήταν το «κτύπημα» κάρτας κατά την προσέλευση και αποχώρηση των εργαζομένων.²²¹

Σύμφωνα, λοιπόν, με την αρχή της αναλογικότητας, πρέπει να εξετάζεται κάθε φορά αν η επεξεργασία των συγκεκριμένων δεδομένων είναι αναγκαία για τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο επαχθή για το πρόσωπο μέσα. Είναι αναγκαίο, λοιπόν, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να συλλέγονται με τρόπο

²¹⁹Σκόνδρα Μ. (2020) Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 15.

²²⁰Απόφαση 17/2014 ΑΠΔΠΧ, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 2/2014, σελ. 3.

²²¹Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 194.

θεμιτό και νόμιμο, για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και να υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία ενόψει των σκοπών αυτών. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται ενόψει των σκοπών επεξεργασίας. Έτσι, βάσει της αρχής του σκοπού, απαιτείται σαφής προσδιορισμός του σκοπού για τον οποίο θα γίνει η συλλογή και επεξεργασία των βιομετρικών δεδομένων, ενώ δεν επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων για άλλο σκοπό από εκείνον για τον οποίο είχαν αρχικά συλλεγεί.²²² Εξάλλου, και στη Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 επισημαίνεται ότι η συνεχής παρακολούθηση της συχνότητας και του ακριβούς χρόνου εισόδου και εξόδου των εργαζομένων δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αν αυτά τα δεδομένα χρησιμοποιούνται και για άλλο σκοπό, όπως η αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Εκτός από τα ανωτέρω πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και τα εξής κριτήρια για τη νομιμότητα της επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων: α) Η κρισιμότητα και οι απαιτήσεις ασφαλείας των συγκεκριμένων εγκαταστάσεων, β) η επεμβατικότητα στην ιδιωτική ζωή της επιλεγμένης βιομετρικής μεθόδου σε σχέση με άλλες (π.χ. δακτυλοσκόπηση, ιριδοσκόπηση, κ.λπ.), και γ) η χρήση μοντέλων φιλικών προς την ιδιωτικότητα για την αρχιτεκτονική του βιομετρικού συστήματος (π.χ. αποθήκευση σε κάρτα, κρυπτογράφηση των βιομετρικών δεδομένων).²²³ Ως προς την αποθήκευση των βιομετρικών δεδομένων, λοιπόν, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερη πρόνοια για τη διαφύλαξη των πρωτογενών (ακατέργαστων) βιομετρικών δεδομένων και αυτά να αποθηκεύονται τοπικά (π.χ. σε έξυπνες κάρτες), να χρησιμοποιείται κρυπτογραφία και οι περίοδοι διατήρησης να είναι εξαιρετικά σύντομες.²²⁴ Γενικά, η συλλογή και επεξεργασία των βιομετρικών δεδομένων στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης επιτρέπεται μόνο περιοριστικά και μόνο όταν είναι απολύτως απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των χώρων εργασίας και των δραστηριοτήτων των υπεύθυνων επεξεργασίας και των ιδιαίτερων απαιτήσεων ασφαλείας που απορρέουν από αυτές. Έτσι, δε θα επιτρέπεται η επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων για άλλους σκοπούς, όπως είναι ο έλεγχος της προσέλευσης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.²²⁵

Νομολογιακά, η Αρχή, εφαρμόζοντας την αρχή της αναλογικότητας, έχει ήδη εξετάσει εφαρμογές βιομετρικών συστημάτων σε πραγματικές συνθήκες και ιδίως συστημάτων για τον έλεγχο πρόσβασης εργαζομένων σε εγκαταστάσεις και σε ορισμένες περιπτώσεις έχει επιβάλει τη διακοπή της λειτουργίας τους, ως υπερβαίνουσα το σκοπό της επεξεργασίας (βλ. αποφάσεις 245-9/2000, 52/2003, 50/2007, 74/2009, 127/2012), ενώ σε άλλες έχει επιτρέψει τη λειτουργία τους υπό όρους (βλ. αποφάσεις 9/2003, 52/2008, 56/2009).²²⁶

Ειδικότερα, στην απόφαση 56/2009 της ΑΠΔΠΧ, η Αρχή δέχτηκε τη χρήση βιομετρικών μεθόδων από εταιρεία – πάροχο υπηρεσιών αναγνωρισμένων πιστοποιητικών, τηρούμενης της αρχής της αναλογικότητας, εφόσον δεν είχε βρεθεί άλλο εξίσου αποτελεσματικό μέτρο. Η εταιρεία αυτή χρησιμοποιούσε σύγχρονα βιομετρικά συστήματα μόνο σε χώρους, όπου φυλασσόταν το κρυπτογραφικό υλικό,

²²² Απόφαση 56/2009 ΑΠΔΠΧ, σελ. 4.

²²³ Απόφαση 17/2014 ΑΠΔΠΧ, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 2/2014, σελ. 4.

²²⁴ Σκόνδρα Μ. (2020) Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1, σελ. 16.

²²⁵ Ιγγλεζάκης Ι. (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books, σελ. 248.

²²⁶ Απόφαση 17/2014 ΑΠΔΠΧ, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 2/2014, σελ. 4-5.

ενώ δε διατηρούσε σχετικό αρχείο των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, οι οποίοι εισέρχονταν σε αυτούς, καθώς διαγράφονταν αμέσως, η δε πρόσβαση γινόταν με ταυτόχρονη χρήση καρτών και επαλήθευση μέσω δακτυλικού αποτυπώματος. Η Αρχή, ακολουθώντας τις επιταγές της Οδηγίας 115/2001, απαγόρευσε την επέκταση των μέτρων σε χώρους χωρίς υψηλές απαιτήσεις ασφαλείας, καθώς επίσης και την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για σκοπούς άσχετους με την εργασία τους. Ομοίως, η Αρχή έκρινε ότι δεν παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων με τη χρήση βιομετρικών μεθόδων σε κρίσιμες εγκαταστάσεις του Αττικού Μετρό βάσει των στοιχείων γεωμετρίας του χεριού (απόφαση 9/2003) ή σε χώρους υψίστης ασφαλείας του Διεθνούς Αερολιμένα με τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων της ίριδας των οφθαλμών (απόφαση 39/2004), επιτρέποντας την εγκατάσταση τέτοιων συστημάτων.²²⁷

Αντιθέτως, στην απόφαση 50/2007 η Αρχή έκρινε ότι η επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων εταιρείας, που δραστηριοποιούνταν στο κλάδο του πλαστικού, για τον έλεγχο της εισόδου και της εξόδου τους από τις εγκαταστάσεις της και τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησής τους, με τη βιομετρική μέθοδο της ανάλυσης της γεωμετρίας του δακτύλου, είναι παράνομη. Η δε εταιρεία αρνήθηκε μάλιστα να γνωστοποιήσει τα τεχνικά χαρακτηριστικά του συστήματος που χρησιμοποιούσε, ενώ δεν ικανοποίησε το αίτημα ενός εργαζομένου για πρόσβαση στα προσωπικά του δεδομένα, τα οποία μάλιστα αποθηκεύονταν σε κοινή βάση δεδομένων.²²⁸ Παρομοίως, στην απόφαση 245-9/2000, σε υπόθεση επεξεργασίας δακτυλοσκοπικών δεδομένων για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου εργαζομένων στον χώρο εργασίας, η Αρχή έκρινε ότι ο σκοπός της επεξεργασίας σε συνδυασμό με τη φύση των χώρων εργασίας, που ήταν τεχνικές υπηρεσίες ενός δήμου και όχι «χώροι απόρρητων αρχείων ή εγκαταστάσεων», δε δικαιολογεί τη χρήση της μεθόδου αυτής, η οποία συνιστά «προσβολή της προσωπικότητας», καθώς η μέθοδος της δακτυλοσκόπησης στην κοινή συνείδηση είναι συνδεδεμένη με τη δίωξη του εγκλήματος και την άσκηση αντεγκληματικής πολιτικής. Η Αρχή τόνισε στους υπεύθυνους επεξεργασίας την υποχρέωσή τους να επιλέξουν «ηπιότερους και αποτελεσματικότερους τρόπους ελέγχου, δίνοντας προτεραιότητα στα ισχύοντα και νομοθετικά καθιερωμένα μέσα διοικητικού ελέγχου».²²⁹ Με το ίδιο σκεπτικό, στην απόφαση 127/2012 η Αρχή απαγόρευσε την εγκατάσταση βιομετρικού συστήματος από τον Οργανισμό Λιμένος Ηρακλείου για το σκοπό του ελέγχου τήρησης του ωραρίου εργασίας από τους εργαζομένους του, των οποίων τα βιομετρικά αποτυπώματα αποθηκεύονταν για αόριστο χρονικό διάστημα σε κεντρική βάση δεδομένων. Η Αρχή έκρινε ότι, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, το εν λόγω σύστημα εισάγει μία επαχθή και δυσανάλογη για τα υποκείμενα επεξεργασία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος μπορεί να πραγματοποιηθεί επαρκώς με άλλα ηπιότερα, εναλλακτικά μέσα, όπως οι μαγνητικές κάρτες χωρίς βιομετρικά στοιχεία.²³⁰

²²⁷ Μπάρδα Α. (2021) Έλεγχοι προσέλευσης και προστασία προσωπικών δεδομένων (<https://gdprteam.gr/%ce%b5%ce%bb%ce%b5%ce%b3%cf%87%ce%bf%ce%b9-%cf%80%cf%81%ce%bf%cf%83%ce%b5%ce%bb%ce%b5%cf%85%cf%83%ce%b7%cf%83-%ce%ba%ce%b1%ce%b9-%cf%80%cf%81%ce%bf%cf%83%cf%84%ce%b1%cf%83%ce%b9%ce%b1-%cf%80%cf%81/>)

²²⁸ Ο.π.

²²⁹ Μήτρου Λ. (2002) “Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής” σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου”, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002, σελ. 11-12.

²³⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2012, σελ.93.

3.5. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS).

Το σύστημα γεωγραφικού εντοπισμού (Global Positioning System – GPS) ή παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού συντεταγμένων ή θεσιθεσίας ή γεωτοποθετήσεως ή γεωεντοπισμού είναι ένα παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού θέσεως, το οποίο βασίζεται σε ένα «πλέγμα» εικοσιτεσσάρων δορυφόρων της Γης, στους οποίους υπάρχουν ειδικές συσκευές, που ονομάζονται «δέκτες GPS» και οι οποίοι παρέχουν ακριβείς πληροφορίες για τη θέση ενός σημείου, το υψόμετρό του, την ταχύτητα και την κατεύθυνση της κινήσεώς του. Έτσι, μέσω του συστήματος αυτού είναι δυνατή η ανεύρεση της θέσεως συγκεκριμένου εργαζομένου, ο οποίος χρησιμοποιεί μία συσκευή (π.χ. επαγγελματικό όχημα ή κινητό), η οποία έχει εγκατεστημένο σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού.²³¹ Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ ως χώρος εργασίας «νοείται κάθε χώρος στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί. Η Αρχή προκρίνει αυτή την ευρεία ερμηνεία α) γιατί λαμβάνει υπόψη τόσο ιδιαίτερες μορφές εργασίας (π.χ. μεταφορές) όσο και τις τάσεις για ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας (μορφές τηλεεργασίας) και β) για να αποφευχθεί η περιγραφή των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας μέσω του στενού προσδιορισμού των χώρων εργασίας» και άρα ως χώρος εργασίας νοείται και το επαγγελματικό όχημα που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος για να μεταφερθεί σε προορισμό, που σχετίζεται με την εργασία.²³²

Η πληροφορία σχετικά με τη γεωγραφική θέση, στην οποία βρίσκεται ένα άτομο σε μία ή σε περισσότερες χρονικές στιγμές και προσδιορίζεται μέσω συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού αποτελεί προσωπικό δεδομένο, εφόσον το άτομο αυτό μπορεί να αναγνωριστεί με άμεσο ή έμμεσο τρόπο από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή από τρίτο με εύλογα μέσα. Συγκεκριμένα, είναι δυνατόν το άτομο αυτό να εντοπίζεται ή/και να παρακολουθείται σε πραγματικό ή μη χρόνο, ενώ μέσω της σύνδεσης της γεωγραφικής του θέσης με συγκεκριμένες ενέργειες ή δραστηριότητές του, είναι δυνατό να αποκαλύπτονται προσωπικά δεδομένα σχετικά με τις συνήθειες ή τις προτιμήσεις του, επιτρέποντας τον χαρακτηρισμό του και τη δημιουργία προφίλ συμπεριφοράς. Κατά τη λειτουργία συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού λαμβάνει χώρα επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, που περιλαμβάνουν δεδομένα γεωγραφικής θέσης, καθώς και άλλα δεδομένα, τα οποία αφορούν τη θέση ατόμων και/ή αντικειμένων που σχετίζονται άμεσα με τα άτομα, των οποίων η ταυτότητα μπορεί να προσδιοριστεί άμεσα ή έμμεσα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τρίτο.²³³

Αναφορικά με τη νομιμότητα της επεξεργασίας, αυτή εξετάζεται στο πλαίσιο του σκοπού, που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει της οποίας τα συστήματα γεωγραφικού προσδιορισμού πρέπει να είναι αναγκαία και πρόσφορα σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Επομένως, πρέπει να αποφεύγεται η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού για παραβάσεις ή σσονος σημασίας από την πλευρά των εργαζομένων. Ωστόσο, όταν η εγκατάστασή του λαμβάνει χώρα για λόγους ασφαλείας, π.χ. σε αστυνομικά οχήματα, ο σκοπός τοποθέτησής του θα πρέπει να αφορά αποκλειστικά και μόνο την ενίσχυση

²³¹ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 123.

²³² Ο.π., σελ. 8.

²³³ Απόφαση 162/2014 ΑΠΔΠΧ, σελ. 3-4.

της ασφάλειας και όχι στον έλεγχο της συμπεριφοράς του εργαζομένου, ώστε να μην παραβιάζεται το δικαίωμα της ιδιωτικότητάς του.²³⁴

Η εγκατάσταση του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού έρχεται σε αρμονία με την ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου, όταν δεν έχει ως στόχο την παρακολούθηση του εργαζομένου, αλλά την αποδοτικότερη λειτουργία μίας επιχείρησης μέσω της βελτιστοποίησης της ακολουθούμενης διαδρομής και την ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων μέσω της άμεσης επέμβασης σε έναν τόπο. Όταν η εγκατάσταση έχει γίνει για τη διευκόλυνση των εργαζομένων αναφορικά με την ταχεία εύρεση του τόπου προορισμού, τότε το σύστημα πρέπει να τοποθετείται αποκλειστικά για τον σκοπό αυτό και ο εργαζόμενος να διατηρεί το δικαίωμα να το απενεργοποιήσει, όποτε το επιθυμεί. Οποιαδήποτε παρακολούθηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου και συνακόλουθη αξιολόγηση αυτού βάσει της παρακολούθησης με τεχνικά μέσα, αποτελεί υπέρμετρη επεξεργασία και δυσανάλογη με το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου.²³⁵

Η Αρχή έκρινε με σειρά αποφάσεών της ότι για να είναι σύμφωνη η λειτουργία συστήματος γεωεντοπισμού με τις διατάξεις προστασίας δεδομένων πρέπει να τηρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος είναι απαραίτητο να ακολουθεί μια προκαθορισμένη διαδρομή εντός συγκεκριμένων ωρών εργασίας, ο γεωεντοπισμός να λαμβάνει χώρα εντός των ορίων της συγκεκριμένης προκαθορισμένης διαδρομής και ο εργαζόμενος να μη χρησιμοποιεί το όχημα εκτός των ωρών εργασίας. Ακόμη, ο χρόνος τήρησης των δεδομένων δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερος από αυτόν που χρειάζεται για την επίτευξη του σκοπού επεξεργασίας και σε κάθε περίπτωση να μην ξεπερνά τον ένα μήνα, ενώ ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας για την προστασία των δεδομένων και να εξασφαλίζει ότι η πρόσβαση στα τηρούμενα δεδομένα θα λαμβάνει χώρα από εξουσιοδοτημένα προς τούτο πρόσωπα. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να εφαρμόζονται οι κατάλληλες τεχνικές κρυπτογράφησης και ψευδωνυμοποίησης, ο εργοδότης να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τον σκοπό της επεξεργασίας, το είδος των καταγραφόμενων δεδομένων, τον χρόνο τήρησής τους και τη διαδικασία άσκησης του δικαιώματος πρόσβασης από τον εργαζόμενο, το οποίο ο εργαζόμενος να δύναται να ασκήσει στα συλλεγόμενα δεδομένα.²³⁶

Η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε επαγγελματικά οχήματα ή άλλες συσκευές απαγορεύεται, όταν έχει ως αποκλειστικό σκοπό τον έλεγχο της αποδοτικότητας των εργαζομένων, αλλά και όταν οι εργαζόμενοι έχουν λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους τη διακριτική ευχέρεια να καθορίζουν μόνοι τους την πορεία που θα ακολουθήσουν (π.χ. πωλητές) ή όταν χρησιμοποιούν την επαγγελματική συσκευή εκτός του ωραρίου εργασίας. Αντιθέτως, η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού σε επαγγελματικά οχήματα ή άλλες συσκευές επιτρέπεται, όταν αυτή είναι αναγκαία είτε για την ασφάλεια των εργαζομένων είτε για τη διεξαγωγή επικίνδυνων αποστολών (π.χ. χρηματοαποστολή, πυρόσβεση, διάσωση), αλλά και όταν έχει ως σκοπό τη βελτιστοποίηση και την οργάνωση της κινήσεως των οχημάτων ή την ανεύρεση της επιθυμητής διαδρομής. Σε αυτή την περίπτωση δεν

²³⁴ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 124.

²³⁵ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, σελ. 337.

²³⁶ https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakessxeseis/faq_erg_asiakes.

επιτρέπεται η σύνδεση των στοιχείων των οχημάτων με τα στοιχεία των οδηγών τους μέσω του αρχείου των υπηρεσιών που τηρεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας.²³⁷

Νομολογιακά, η Αρχή παρείχε άδεια λειτουργίας GPS σε εταιρικά οχήματα του ΟΠΑΠ (απόφαση 162/2014) και απορριμματοφόρα του Δήμου Πειραιά (απόφαση 163/2014), υπό την προϋπόθεση ότι τα οχήματα τηρούν προκαθορισμένη διαδρομή και η εγκατάσταση του συστήματος λαμβάνει χώρα για τη βελτιστοποίηση της ακολουθούμενης διαδρομής και όχι με σκοπό την παρακολούθηση των εργαζομένων. Αντίθετα, η Αρχή επέβαλε αυστηρή προειδοποίηση σε φαρμακευτική εταιρεία για τη λειτουργία GPS σε οχήματα ιατρικών επισκεπτών (απόφαση 165/2014), καθώς η διαδρομή, η οποία ακολουθείται από τους ιατρικούς επισκέπτες δεν είναι προκαθορισμένη και δεν υπάρχει λόγος να είναι, αφού το ζητούμενο είναι η διεκπεραίωση του προγράμματος επισκέψεων μέσα στην ημέρα, ενώ δεν είναι απαραίτητο ο εργοδότης να γνωρίζει τη συνεχή θέση του οχήματος. Θα πρέπει, συνεπώς, ο υπεύθυνος επεξεργασίας να προσφύγει σε άλλα μέσα, περισσότερο αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή που δεν παραβιάζουν την ιδιωτικότητα του εργαζομένου (π.χ. έλεγχος παραδοτέων, αριθμός παραγγελιών, υπολογισμός μέσου χρόνου εκτέλεσης συγκεκριμένων διαδρομών και επισκέψεων). Η Αρχή τόνισε ότι η οικειοθελής παροχή εκ μέρους του εργοδότη του οχήματος δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο υποχρεωτικής εγκατάστασης συστήματος γεωεντοπισμού, καθώς αυτή συνιστά μέρος του συνόλου των παροχών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, οι οποίες αποτελούν μέρος των απολαβών του. Τονίστηκε, τέλος, ότι η παροχή συγκατάθεσης δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο εγκατάστασης του GPS, καθώς αυτή δεν μπορεί να εκληφθεί ως νόμιμη συναίνεση, όταν υπάρχει σχέση εργαζόμενου προς εργοδότη.²³⁸

Στη Γνώμη 5/2005 της ΟΕ29 σχετικά με τη χρήση δεδομένων γεωγραφικής θέσης για την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας και στη Γνώμη 13/2011 της ΟΕ29 σχετικά με τις υπηρεσίες γεωγραφικού εντοπισμού που παρέχονται μέσω έξυπνων κινητών τηλεφώνων, αναφέρεται ότι η συγκατάθεση του εργαζομένου στην εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού δεν μπορεί να αποτελεί την αποκλειστική νόμιμη βάση της επεξεργασίας, ενώ στη δεύτερη τονίζεται ότι οι εργοδότες πρέπει να εξετάζουν αν μπορούν να αποδείξουν ότι η εποπτεία της ακριβούς θέσης των εργαζομένων είναι αναγκαία και εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό και αν αυτή η αναγκαιότητα παραβιάζει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων. Βάσει των δύο Γνωμών αυτών, ως θεμιτές περιπτώσεις θεωρούνται αυτές της παρακολούθησης της μεταφοράς ατόμων ή αγαθών ή της βελτίωσης της διανομής πόρων για υπηρεσίες σε διασκορπισμένες περιοχές ή όταν επιδιώκεται ένας στόχος που αφορά στην ασφάλεια του εργαζομένου ή των εμπορευμάτων ή των οχημάτων που έχουν ανατεθεί στους εργαζομένους. Αντιθέτως, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων θεωρείται υπέρμετρη, όταν οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να οργανώσουν τις λεπτομέρειες του ταξιδιού τους ή όταν η αυτή λαμβάνει χώρα με αποκλειστικό σκοπό την παρακολούθηση του εργαζομένου, εφόσον αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί με ηπιότερα μέσα. Γενικότερα, υπογραμμίζεται ότι η συλλογή προσωπικών δεδομένων δεν πρέπει να πραγματοποιείται πέραν του ωραρίου εργασίας και οι εργοδότες δε θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις συσκευές για τον εντοπισμό ή την παρακολούθηση της συμπεριφοράς ή της θέσης των οδηγών ή άλλων μελών του προσωπικού.²³⁹ Με τα ανωτέρω συνηγορεί και η Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29, ενώ τονίζεται και ότι ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει με σαφήνεια τους εργαζομένους ότι έχει εγκατασταθεί συσκευή

²³⁷ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 125.

²³⁸ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2014, σελ.97-98.

²³⁹ Απόφαση 163/2014 ΑΠΔΠΧ, σελ. 5-6.

παρακολούθησης σε εταιρικό όχημα το οποίο οδηγούν και ότι οι μετακινήσεις τους καταγράφονται ενώ χρησιμοποιούν το εν λόγω όχημα (και ότι, ανάλογα με τη χρησιμοποιούμενη τεχνολογία, μπορεί επίσης να καταγράφεται η οδηγική συμπεριφορά τους).²⁴⁰

3.6. Η τηλεργασία και η επεξεργασία των δεδομένων υγείας σε περίοδο πανδημίας στον εργασιακό χώρο.

Η ευρεία έξαρση του κορωνοϊού COVID-19 οδήγησε στη λήψη δραστικών μέτρων αναχαίτισης της διασποράς του, με κλείσιμο πολλών εργασιακών χώρων και αντιστοίχως προώθηση της τηλεργασίας. Ειδικότερα, στο άρθρο 4§2 της ΠΝΠ 11-3-2020 (ΦΕΚ Α' 55/11-3-2020) ορίστηκε ότι «ο εργοδότης δύναται με απόφασή του να καθορίζει 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». Επρόκειτο για έκτακτο και προσωρινό μέτρο μονομερούς επιβολής της τηλεργασίας από τον εργοδότη -και όχι οικειοθελούς όπως προβλεπόταν- «προκειμένου να προσαρμοστούν τα μέρη στις ειδικές συνθήκες που προκύπτουν αποκλειστικά για την αντιμετώπιση και τον περιορισμό της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19».²⁴¹ Σύμφωνα με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: «Η τηλεργασία συνιστά μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή υπηρεσιακής σχέσης με το Δημόσιο με τη χρήση ΤΠΕ, που παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων του οργανισμού ή της επιχείρησης».²⁴² Γενικότερα, έχουν δοθεί διάφοροι ορισμοί για την έννοια της τηλεργασίας, οι οποίοι συγκλίνουν σε δύο βασικά στοιχεία, δηλαδή την παροχή εργασίας εν όλω ή εν μέρει σε τόπο ξένο και διαφορετικό από την έδρα ή τα γραφεία ή τις εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων και την εκτέλεση της εργασίας μέσω της χρήσης της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας. Ένας ορισμός, ο οποίος έχει γίνει ευρέως αποδεκτός από πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, δίνεται στο άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας – Πλαίσιο για την τηλεργασία του 2002 όπου ορίζεται ότι η τηλεργασία είναι «μία μορφή οργάνωσης ή και εκτέλεσης της εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό τρόπο».²⁴³

Η τηλεργασία είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Η παροχή της συνεπάγεται την επεξεργασία πλήθους δεδομένων των ίδιων των τηλεργαζομένων αλλά και πελατών, προμηθευτών και συνεργατών, τα οποία συλλέγονται, αποθηκεύονται, χρησιμοποιούνται και διαβιβάζονται εξ αποστάσεως, με αποτέλεσμα τα δεδομένα αυτά να βρίσκονται σε ένα διαρκές «ταξίδι» από και προς τις εγκαταστάσεις του εκάστοτε οργανισμού ή φορέα με όποιους κινδύνους συνεπάγεται αυτό για την προστασία των προσωπικών δεδομένων λόγω της αυξημένης χρήσης των

²⁴⁰Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων στην επεξεργασία, σελ. 24.

²⁴¹Μπουμπουχερόπουλος Π. (2020) Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 4, σελ. 525.

²⁴²Απόφαση 32/2021 ΑΠΔΠΧ, σελ. 18.

²⁴³Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τεύχος 2, σελ. 2-3.

τηλεπικοινωνιών, των ηλεκτρονικών συσκευών και συχνά μάλιστα των προσωπικών συσκευών των τηλεργαζομένων.²⁴⁴

Αναφορικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την τηλεργασία λεκτέο είναι ότι η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας έχει ρυθμιστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία του 2002, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο αρχικά με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2006-2007 (ΕΓΣΣΕ 2006-2007) και περιλαμβάνεται στις ΕΓΣΣΕ που ακολούθησαν. Ουσιώδη σημεία αυτής είναι ότι η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα ή βασίζεται στην ελεύθερη συγκατάθεση του εργαζομένου, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του εξοπλισμού της τακτικής τηλεργασίας, εκτός αν ο εξ αποστάσεως εργαζόμενος χρησιμοποιεί δικό του εξοπλισμό, και ο εργοδότης βαρύνεται με τις δαπάνες, που προκαλούνται άμεσα από την τηλεργασία και ιδίως αυτές που σχετίζονται με την επικοινωνία.²⁴⁵ Στη χώρα μας, και ειδικά υπό το πρίσμα της εκτενούς χρήσης της τηλεργασίας λόγω της πανδημίας, αυτή κατοχυρώθηκε νομοθετικά με το άρθρο 67 του ν.4808/2021 για τους απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα, σε αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν.3846/2010, και με το ν.4807/2021 για τους απασχολούμενους του δημοσίου τομέα. Και στις δυο περιπτώσεις προβλέπεται η έκδοση προεδρικού διατάγματος για την ειδικότερη ρύθμιση θεμάτων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μετά από γνώμη της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.²⁴⁶

Ειδικότερα, στο άρθρο 67 του ν.4808/2021 ορίζεται ότι η τηλεργασία βασίζεται σε συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου είτε κατά την πρόσληψη είτε με τροποποίηση της σύμβασης, ενώ μπορεί να επιβληθεί είτε μονομερώς από τον εργοδότη για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, οι οποίοι διαπιστώνονται με απόφαση του Υπουργού Υγείας και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού και για όσο χρόνο αυτοί διαρκούν είτε μετά από αίτηση του εργαζομένου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του, ο οποίος θα αποφευχθεί με την απομάκρυνση από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, και για όσο χρόνο αυτός διαρκεί.²⁴⁷ Σύμφωνα δε με την παρ. 8 του ανωτέρω άρθρου ο εργοδοτικός έλεγχος της απόδοσης του εργαζομένου πρέπει να γίνεται με τρόπο που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των προσωπικών του δεδομένων, ενώ ρητά απαγορεύεται η χρήση κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσής του. Άξια αναφοράς είναι και η παρ. 10, που θεσπίζει το δικαίωμα στην αποσύνδεση, βάσει του οποίου ο εργαζόμενος δικαιούται μετά το πέρας του ωραρίου του και κατά τις νόμιμες άδειές του, να μην απασχολείται με δραστηριότητες που αφορούν την εργασία του και ιδίως να μην απαντά σε e-mails ή άλλη επικοινωνία από τον εργοδότη του.²⁴⁸ Πρόκειται για σημαντικό δικαίωμα, ιδιαιτέρως ενόψει της δυσκολίας τήρησης ισορροπίας μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής στο πλαίσιο της τηλεργασίας.

Οι ρυθμίσεις του ν.4807/2021 αφορούν όλες τις κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων, εξαιρουμένων όσων απασχολούνται στην εκπαίδευση. Στο νόμο δίνεται βαρύνουσα σημασία στις αρχές που διέπουν την τηλεργασία με βασικότερες τον οικειοθελή

²⁴⁴Κορωναίος Α. (2020) Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας - Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα (<https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>)

²⁴⁵Απόφαση 32/2021 ΑΠΔΠΧ, σελ. 6.

²⁴⁶https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakessxes/eis/faq_ergasiakes/tilergasia.

²⁴⁷Απόφαση 32/2021 ΑΠΔΠΧ, σελ. 6.

²⁴⁸Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τεύχος 2, σελ. 32.

χαρακτήρα της τηλεργασίας για τον τηλεργαζόμενο και για τον φορέα, την αρχή της ίσης μεταχείρισης των τηλεργαζομένων και των εργαζόμενων που παραμένουν στις εγκαταστάσεις ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, την προστασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεργαζομένων και τον σεβασμό της ιδιωτικής τους ζωής, με ευθύνη του φορέα. Ο φορέας πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία όλων των προσωπικών δεδομένων, που ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί και επεξεργάζεται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, αλλά και να σέβεται το απόρρητο των επικοινωνιών και γενικά την ιδιωτική ζωή του τηλεργαζομένου, ενώ σε περίπτωση συστήματος παρακολούθησης του εργασιμου χρόνου είναι αναγκαία η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας.²⁴⁹ Στο νόμο γίνεται συγκεκριμένη αναφορά για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο άρθρο 6, όπου προβλέπεται ότι ο φορέας, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων, πρέπει να εφαρμόζει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως αυτά ορίζονται στον Κανονισμό, ώστε να υπάρχει το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας έναντι των κινδύνων για τα προσωπικά δεδομένα, ενώ ο φορέας, με τη συνδρομή του υπεύθυνου επεξεργασίας δεδομένων, είναι υπεύθυνος να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους τηλεργαζόμενους στην εφαρμογή των διαδικασιών για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Αναφορικά με την πρόσβαση στο δίκτυο, ο φορέας είναι αναγκαίο να διασφαλίζει ότι υπάρχει δυνατότητα ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του φορέα, να καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες επιτρέπεται αυτή, να διασφαλίζει τη σύνδεση σε υπολογιστικά συστήματα του φορέα μέσω υπηρεσίας «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας» μόνο μέσω σύνδεσης εικονικού ιδιωτικού δικτύου με κρυπτογραφημένη και προστατευμένη δρομολόγηση δεδομένων, να εγκαθιστά ασφαλές πρωτόκολλο ασύρματης σύνδεσης με ισχυρό κωδικό στη συσκευή τηλεργασίας που χρησιμοποιεί ο τηλεργαζόμενος, όταν ο τελευταίος συνδέεται στο διαδίκτυο μέσω ασύρματου δικτύου και να διασφαλίζει ότι αποφεύγεται η χρήση αρχείων με δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε υπηρεσίες προσωπικής διαδικτυακής αποθήκευσης των τηλεργαζομένων. Σχετικά με την ηλεκτρονική αλληλογραφία, εισάγεται η υποχρέωση ο τηλεργαζόμενος να χρησιμοποιεί αποκλειστικά το επίσημο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο του φορέα. Για τη χρήση τερματικής συσκευής και αποθηκευτικών μέσων, ο φορέας επιμελείται να εγκαθίσταται στην τεχνολογική συσκευή της τηλεργασίας σύστημα εναντίον των ιών (antivirus) και «τείχος προστασίας» (firewall), προβαίνοντας σε συνεχείς ενημερώσεις τους, εγκαθιστώντας τις πλέον πρόσφατες ενημερώσεις του λογισμικού εφαρμογών και του λειτουργικού συστήματος στη συσκευή της τηλεργασίας, εγκαθιστώντας τις πιο πρόσφατες εκδόσεις των προγραμμάτων περιήγησης στο διαδίκτυο, ώστε να μη τηρείται το ιστορικό ή να διαγράφεται αυτό μετά το πέρας της τηλεργασίας, διασφαλίζοντας το διαχωρισμό των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία αφορούν την τηλεργασία στη συσκευή της τηλεργασίας, και χρησιμοποιώντας διαδικασίες κατάλληλης κρυπτογράφησης και διαδικασίες λήψης αντιγράφων αρχείων που περιέχουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Αναφορικά με τις τηλεδιασκέψεις, απαγορεύεται η χρήση κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης του τηλεργαζομένου, με εξαίρεση όταν αυτό επιβάλλεται από λειτουργικές ανάγκες της εργασίας και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού, ενώ οι πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης που χρησιμοποιεί ο φορέας πρέπει να παρέχουν εχέγγυα ασφαλείας (π.χ. κρυπτογράφηση, προστασία του συνδέσμου της προγραμματισμένης τηλεδιάσκεψης). Σε περίπτωση μη τήρησης των ανωτέρω από τον φορέα, τότε η

²⁴⁹Ο.π., σελ. 28-29.

τηλεργασία διακόπτεται ή δεν αρχίζει. Πριν την έναρξη της τηλεργασίας, διενεργείται εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με ευθύνη του φορέα. Στο άρθρο 18 του ίδιου νόμου, κατοχυρώνεται και το δικαίωμα αποσύνδεσης του τηλεργαζομένου.

Τον Απρίλιο του 2020 η Αρχή εξέδωσε τις Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020 σχετικά με τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο της τηλεργασίας, λόγω της διευρυμένης εφαρμογής της τηλεργασίας από οργανισμούς και επιχειρήσεις κατά την έναρξη της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19. Στόχος της Αρχής ήταν η 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 η αναφορά στις σχετικές υποχρεώσεις των εμπλεκόμενων με αυτή. Η επιχείρηση που υιοθετεί την τηλεργασία οφείλει να ορίσει και να υποστηρίξει συγκεκριμένες διαδικασίες για την τηλεργασία και να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύσει και να συνδράμει τους εργαζόμενους στην εφαρμογή των διαδικασιών αυτών. Η Αρχή τονίζει την ιδιαίτερη σημασία της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της τηλεργασίας, καθώς ο τηλεργαζόμενος βρίσκεται στο σπίτι του, με αποτέλεσμα να έχει μεγαλύτερη προσδοκία για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής.

Η Αρχή επικεντρώθηκε σε τέσσερις τομείς, ήτοι: α) στην πρόσβαση στο δίκτυο, β) στη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων, γ) στη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων και δ) στην πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων. Συγκεκριμένα, για την πρόσβαση στο δίκτυο, η Αρχή προτείνει συνοπτικά τα εξής μέτρα: τη διασφάλιση ότι δεν υπάρχει δυνατότητα μη ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης σε πόρους πληροφοριακών συστημάτων του φορέα, τον καθορισμό περιορισμών των πόρων, στους οποίους επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση στο απολύτως απαραίτητο, τη σύνδεση μόνο μέσω ασφαλούς εικονικού ιδιωτικού δικτύου (VPN) σε υπολογιστικά συστήματα της επιχείρησης μέσω υπηρεσίας «απομακρυσμένης επιφάνειας εργασίας», τη χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν ο τηλεργαζόμενος συνδέεται στο διαδίκτυο μέσω ασύρματου δικτύου και την αποφυγή αποθήκευσης αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης. Για τη χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/ανταλλαγής μηνυμάτων, η Αρχή συστήνει την αποφυγή χρήσης του προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κατά την τηλεργασία και την αποφυγή χρήσης εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων για τους σκοπούς της τηλεργασίας, όταν αυτά περιέχουν προσωπικά δεδομένα, η διαρροή των οποίων θα επέφερε κινδύνους. Για τη χρήση τερματικής συσκευής/αποθηκευτικών μέσων προτείνεται η εγκατάσταση στη συσκευή της τηλεργασίας αντιϊικού προγράμματος (antivirus) και τείχους προστασίας (firewall), καθώς και η τακτική τους ενημέρωση, η εγκατάσταση των πλέον πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών και του λειτουργικού συστήματος στη συσκευή της τηλεργασίας, η χρήση των πλέον πρόσφατων εκδόσεων προγραμμάτων πλοήγησης στο διαδίκτυο, με μη τήρηση ιστορικού ή διαγραφή του μετά το πέρας της τηλεργασίας, ο διαχωρισμός των αρχείων προσωπικών δεδομένων που αφορούν την εργασία από τα προσωπικά αρχεία που τηρεί ο εργαζόμενος στη συσκευή, η χρήση διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα, η χρήση διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας αρχείων με προσωπικά δεδομένα, το «κλείδωμα» της συσκευής της τηλεργασίας, εφόσον μένει χωρίς επιτήρηση. Τέλος, σε σχέση με την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων προτείνεται η χρήση πλατφορμών με υπηρεσίες ασφαλείας, όπως κρυπτογράφηση, η προστασία του συνδέσμου προγραμματισμένης

τηλεδιάσκεψης, π.χ. με τη μη δημοσιοποίησή του σε κοινωνικό μέσο και η μελέτη των όρων χρήσης και προστασίας προσωπικών δεδομένων.²⁵⁰

Η Αρχή προχώρησε τον Αύγουστο του 2021 στην έκδοση των Κατευθυντήριων Γραμμών 1/2021 με την απόφαση 32/2021 σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, με σκοπό να εξειδικευθούν οι κίνδυνοι, οι κανόνες, οι εγγυήσεις και τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων, αλλά και οι υποχρεώσεις των δημόσιων αρχών και των ιδιωτικών φορέων, ως υπεύθυνων επεξεργασίας, σε συμμόρφωση προς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Πιο αναλυτικά και σε σχέση με τα βασικότερα σημεία, η Αρχή τονίζει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας, βάσει των αρχών του άρθρου 5 παρ. 1 στοιχ. α' - γ' σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 39 ΓΚΠΔ, είναι αναγκαίο να παρέχει προγενέστερη ενημέρωση, με διαφάνεια, για τους όρους εκτέλεσης, τα οφέλη και τους κινδύνους της τηλεργασίας, ενώ τα υπό επεξεργασία προσωπικά δεδομένα πρέπει να περιορίζονται σε όσα είναι αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και να διατηρούνται για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται για την επίτευξη αυτού. Ακόμη, η οργάνωση του τρόπου απασχόλησης εξ αποστάσεως δεν πρέπει να οδηγεί σε ανισότητες και διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων, ούτε να οδηγεί σε αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ των τηλεεργαζομένων κατά παράβαση της διάταξης του άρθρου 22 του ΓΚΠΔ, σε ευθεία προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της Αρχής. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα (άρθρο 24 και αιτιολογική σκέψη 74 του ΓΚΠΔ) προς συμμόρφωση των απαιτήσεων του Κανονισμού και της οικείας εθνικής νομοθεσίας για την προστασία δεδομένων, αποδεικνύοντας τη συμμόρφωση αυτή στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας (άρθρο 5§2 του ΓΚΠΔ), ενώ πρέπει να ικανοποιεί τα δικαιώματα που ασκούνται από τα υποκείμενα των δεδομένων. Η Αρχή σημειώνει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας δικαιούται να ελέγχει, υπό τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος, την πλήρωση των όρων και του ωραρίου της συμφωνηθείσας εργασίας, αλλά και να τηρεί τις αρχές νομιμότητας της επεξεργασίας του άρθρου 5§1 του ΓΚΠΔ, ενώ αναφέρει ότι είναι θεμιτό ο εργοδότης να ζητεί την αυθεντικοποίηση του τηλεεργαζομένου ότι αυτός πράγματι παρέχει την εργασία.

Ιδιαίτερη προσοχή δίνει η Αρχή σε σχέση με την επιτήρηση του εργαζομένου αναφέροντας ότι «ως προς το ειδικότερο ζήτημα της τυχόν συνεχούς επιτήρησης του εργαζομένου με την υποχρέωση λειτουργίας της κάμερας του Η/Υ και τη χρήση λογισμικού Τ.Ν. (π.χ. αναγνώρισης προσώπου και κινήσεως) ή την κοινή χρήση της οθόνης ή την εγκατάσταση και λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger ή ακόμη και την υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί πολύ τακτικές ενέργειες για να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη του, η Αρχή έχει κρίνει με σειρά αποφάσεων της (βλ. ΑΠΔ 34/2018, 26/2019 και 43/2019), περιλαμβανομένης της προαναφερόμενης υπ' αρ. 5/2020 ΑΠΔΠΧ ότι «μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας», ενώ αναφορικά με τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου μέσω χρήσης κάμερας σημείωσε την εφαρμογή του άρθρου 6§6 του ν.4807/2021, 67§8 εδ. β' του ν.4608/2021 και του άρθρου 27§7

²⁵⁰Κορωναίος Α. (2020) Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας - Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα (<https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>)

του ν.4624/2019. Η νομιμότητα λήψης των ανωτέρω μέτρων, φυσικά, προϋποθέτει την προηγούμενη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων. Επιπρόσθετα, ο εργοδότης δύναται υπό όρους να έχει πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα που επεξεργάζονται οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών, ενώ γίνεται αναφορά στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και στην προστασία των οικονομικών πόρων και υποδομών της επιχείρησης (λήψη μέτρων για την εύρυθμη οργάνωση της επιχείρησης, έλεγχος της εργασίας, έλεγχος της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου). Ωστόσο, μέσω της αρχής της αναλογικότητας, ο εργοδότης πρέπει να σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

Η Αρχή τονίζει το δικαίωμα της αποσύνδεσης μετά το πέρας του χρόνου εργασίας, που αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα, ιδίως για την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Σε σχέση με την ασφάλεια της επεξεργασίας κατά τα άρθρα 24 και 32 του ΓΚΠΔ, και συγκεκριμένα την τήρηση της αρχής της εμπιστευτικότητας και της ακεραιότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 5§1 στοιχ. β' του Κανονισμού, δηλαδή την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία τους, η Αρχή τονίζει την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας για λήψη των κατάλληλων μέτρων ασφαλείας και τη σχετική ενημέρωση των εργαζομένων (άρθρο 39§1 στοιχ. α' του ΓΚΠΔ), αλλά και την υποχρέωση τήρησης απορρήτου – εχεμύθειας – πίστης από την πλευρά των εργαζομένων, ώστε τρίτοι να μην αποκτούν πρόσβαση στα αρχεία του οργανισμού ή της επιχείρησης. Ακόμη, «επισημαίνεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ευθύνεται για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της λειτουργίας της επιχείρησης που λαμβάνει χώρα μέσω των συστημάτων υλικού και λογισμικού της εταιρίας, δικτύων VPN κ.λπ. των οποίων κάνουν χρήση οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των αποθηκευμένων σε τερματικές συσκευές, διακομιστές κ.λπ., είτε ανήκουν στην επιχείρηση, είτε στους ίδιους τους υπαλλήλους». Αναφορικά με την ηλεκτρονική αλληλογραφία, η Αρχή προτείνει τη χρήση του επαγγελματικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργαζομένων και όχι του προσωπικού, ειδικά όταν δεν υπάρχει κρυπτογράφηση, ενώ για την εκτύπωση εγγράφων της επιχείρησης εκτός του τόπου εργασίας, συστήνεται να πραγματοποιείται με τέτοιο τρόπο, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, που μπορεί να περιέχουν, δεν διαρρέουν σε τρίτα μη δικαιούμενα πρόσωπα.

Για τα προσωπικά δεδομένα που απειλούνται από επιθέσεις τύπου ransomware, η Αρχή επισημαίνει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, να ακολουθεί κατάλληλες διαδικασίες ενημέρωσης του λογισμικού και λήψης αντιγράφων ασφαλείας κ.α., αλλά και να δύναται να αναγνωρίσει εάν ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είναι αυθεντικό και αξιόπιστο. Σε κάθε περίπτωση, υπάρχει υποχρέωση εκπαίδευσης των εργαζομένων για αναγνώριση απόπειρας τέτοιων επιθέσεων και συγκεκριμένες διαδικασίες αναφοράς τους στον αρμόδιο υπεύθυνο ασφαλείας ή υπεύθυνο προστασίας δεδομένων.

Σε σχέση με τις τηλεδιασκέψεις, η Αρχή αναφέρει ότι ο τηλεεργαζόμενος, βάσει της αρχής της ελαχιστοποίησης δεδομένων, δικαιούται στη μη χρήση κάμερας αλλά μόνο του μικροφώνου κατά τη διάρκεια αυτών, ειδικά όταν συντρέχουν συγκεκριμένοι λόγοι, όπως η προστασία της ανηλικότητας, αλλά και να χρησιμοποιεί την απόκρυψη φόντου (background) με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας (virtual background). Ακόμη, η Αρχή τονίζει ότι βάσει των αρχών της ελαχιστοποίησης των δεδομένων και της αναλογικότητας, οι τηλεδιασκέψεις δεν πρέπει να καταγράφονται.

Η Αρχή κάνει αναφορά και στη χρήση των προσωπικών συσκευών (B.Y.O.D) των εξ αποστάσεως απασχολούμενων, επισημαίνοντας ότι «εργοδότης παραμένει υπεύθυνος για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που υφίστανται επεξεργασία από την

επιχείρηση ή τον οργανισμό, ακόμη και όταν αποθηκεύονται σε τερματικούς σταθμούς στους οποίους δεν έχει φυσικό έλεγχο ή ιδιοκτησία, αλλά για τους οποίους έχει εξουσιοδοτήσει την πραγματοποίηση ρυθμίσεων ώστε να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα οι εργαζόμενοι (σχ. βλ. άρθρα 6 παρ. 1, 3, 5, 7 και 9 ν. 4807/2021)». Πάντως οι προσωπικές συσκευές πρέπει να χρησιμοποιούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και μετά από στάθμιση των συμφερόντων και των μειονεκτημάτων και ύστερα από τον προσδιορισμό κινδύνων από τον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων και λήψης μέτρων ασφαλείας όπως ο έλεγχος της απομακρυσμένης πρόσβασης μέσω ισχυρού μηχανισμού ελέγχου ταυτότητας χρήστη, ο ορισμός μέτρων κρυπτογράφησης για ροές πληροφοριών (VPN, TLS κ.λπ.), η προηγούμενη έγκριση του διαχειριστή του δικτύου ή/και του εργοδότη για τη χρήση προσωπικού εξοπλισμού κ.α.

Τέλος, η Αρχή τονίζει την υποχρέωση συμμόρφωσης και λογοδοσίας του υπεύθυνου επεξεργασίας, οργανισμού ή επιχείρησης, προς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η οποία είναι μια συνεχής/διαρκής διαδικασία, που ξεκινά ήδη προ της συλλογής των δεδομένων με τον σχεδιασμό των διαδικασιών και τελειώνει μόνο με την οριστική διαγραφή των δεδομένων, ενώ οφείλει, ενδεικτικά, να διαθέτει πολιτική και διαδικασίες για την τηλεργασία, να διενεργεί όπου απαιτείται εκτίμηση αντικτύπου, να εκπαιδεύει το προσωπικό σε σχέση με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την παροχή της τηλεργασίας κλπ.

Αξίζει να αναφερθεί ότι με την τηλεργασία τίθεται το ζήτημα της ηλεκτρονικής παρακολούθησης του εξ αποστάσεως εργαζόμενου από τον εργοδότη του ακόμη πιο επιτακτικά λόγω της συνεχούς ηλεκτρονικής επικοινωνίας μεταξύ τηλεεργαζόμενου και εργοδότη και εν γένει λόγω του μεγάλου όγκου προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου, τα οποία μπορεί να τύχουν επεξεργασίας, είτε εκούσια είτε ακούσια από τον οργανισμό ή την επιχείρηση. Παρέχεται έτσι η δυνατότητα στον εργοδότη από διάφορα προγράμματα, π.χ. τηλεδιασκέψεων, να εγγράψει ψηφιακά την επικοινωνία του με τηλεεργαζόμενους, καταγράφοντας τη φωνή, το πρόσωπο, τη συμπεριφορά αλλά και το οικιακό περιβάλλον τους, μέσω κάμερας και κατ' επέκταση να προβεί με ψηφιακό τρόπο σε ανάλυση της προσοχής, που παρέχουν οι εξ αποστάσεως εργαζόμενοι κατά την τηλεδιάσκεψη. Αυτές οι περιπτώσεις, οι οποίες πρέπει να εξετάζονται κατά περίπτωση, διέπονται από τον ΓΚΠΔ και το οικείο νομοθετικό πλαίσιο, με έμφαση στα άρθρα 5 και 6 του ΓΚΠΔ για τις αρχές επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη νομιμότητα της επεξεργασίας, τις σχετικές Οδηγίες και τη νομολογία της ΑΠΔΠΧ και των Γνωμών της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29.²⁵¹

Στη Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29 γίνεται αναφορά και στην παρακολούθηση της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας. Ειδικότερα, οι εργοδότες προβαίνουν σε χρήση πακέτων λογισμικού (είτε επιτόπου είτε στο υπολογιστικό νέφος), τα οποία παρέχουν δυνατότητες, όπως καταγραφή της ακολουθίας χαρακτήρων πληκτρολογίου και των κινήσεων του ποντικού, καταγραφή στιγμιότυπων οθόνης (είτε σε τυχαία είτε σε τακτά διαστήματα), καταγραφή των χρησιμοποιούμενων εφαρμογών (και του χρόνου χρήσης τους), και, σε συμβατές συσκευές, ενεργοποίηση διαδικτυακών καμερών και συλλογής του μαγνητοσκοπημένου υλικού. Η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 τονίζει ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που διενεργείται στο πλαίσιο τέτοιων τεχνολογιών είναι δυσανάλογη και είναι απίθανο ο εργοδότης να έχει νομική βάση στο πλαίσιο του έννομου συμφέροντος.²⁵²

²⁵¹Κορωναίος Α. (2020) Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας - Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα (<https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>)

²⁵²Ο.π.

Η τηλεργασία αποδεικνύεται ότι δεν είναι μόνο μια προσωρινή λύση ανάγκης για την περίοδο έξαρσης του COVID-19, αλλά παρατηρείται η σταθερή εισβολή της στις ζωές όλο και περισσότερων εργαζομένων και η εδραίωσή της ως σταθερής μορφής απασχόλησης ιδίως σε επαγγέλματα γραφείου.²⁵³ Ωστόσο, εγκυμονεί κινδύνους για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και είναι αναγκαίο να προωθείται η ασφάλειά τους με την πιστή τήρηση των ρυθμίσεων του ΓΚΠΔ και του ν.4626/2019, των νέων νομοθετημάτων και των κατευθυντήριων γραμμών της ΑΠΔΠΧ, με την άμεση εξειδίκευση των γενικών και αορίστων ρυθμίσεων που εντοπίζονται σε νόμους και κανονισμούς και με την πρόβλεψη αυστηρών κυρώσεων για τους παραβάτες, ώστε να αποτραπούν από την παράνομη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.²⁵⁴

Αναφορικά με τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων, είναι αναγκαίο να τονιστεί ότι το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν είναι ένα απόλυτο δικαίωμα, όπως προκύπτει και από τον ίδιο τον ΓΚΠΔ στο άρθρο 1§3, την αιτιολογική σκέψη 4 και στο άρθρο 85 αυτού. Όταν, λοιπόν, προκύπτει σύγκρουση του δικαιώματος στην προστασία προσωπικών δεδομένων με άλλα έννομα αγαθά, όπως είναι η προστασία της δημόσιας υγείας, θα πρέπει να λάβει χώρα στάθμιση αυτών βάσει της αρχής της αναλογικότητας.²⁵⁵ Γενικότερα, βάσει του άρθρου 6§1 στοιχ. ε του Κανονισμού η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται όταν είναι απαραίτητη για λόγους δημοσίου συμφέροντος, ενώ το συμφέρον αυτό απαιτείται να είναι ουσιώδες, όταν πρόκειται για ευαίσθητα δεδομένα, όπως τα δεδομένα υγείας, σύμφωνα με το άρθρο 9§2 στοιχ. ζ. Σε σχέση με τα ευαίσθητα δεδομένα προβλέπεται βάσει του άρθρου 9§2 στοιχ. θ ότι είναι νόμιμη η επεξεργασία «όταν είναι απαραίτητη για λόγους δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας», ενώ στην αιτιολογική σκέψη 46 αναφέρεται ότι «ορισμένοι τύποι επεξεργασίας μπορούν να χρησιμεύσουν αφενός για σημαντικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος και αφετέρου για τα ζωτικά συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων, όπως, για παράδειγμα, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για ανθρωπιστικούς σκοπούς, μεταξύ άλλων για την παρακολούθηση επιδημιών και της εξάπλωσής τους ...» και στην αιτιολογική σκέψη 52 εξειδικεύεται το δημόσιο συμφέρον και αναφέρεται ότι επιτρέπεται η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων «για σκοπούς υγειονομικής ασφάλειας, παρακολούθησης και συναγερμού και για την πρόληψη ή τον έλεγχο των μεταδοτικών ασθενειών και άλλων σοβαρών απειλών κατά της υγείας». Έτσι και στον εργασιακό τομέα, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η επεξεργασία ακόμη και ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων τόσο για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα για εργασία όσο και στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, όπως προκύπτει από το άρθρο 9§2 στοιχ. β,η του ΓΚΠΔ.²⁵⁶

Ειδικότερα, τα προσωπικά δεδομένα υγείας αποτελούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα βάσει του άρθρου 9 του ΓΚΠΔ και δεν επιτρέπεται να τύχουν επεξεργασίας. Ωστόσο, είναι δυνατή η επεξεργασία τους, όταν συντρέχει μία εκ των εννόμων βάσεων του άρθρου 9, τηρουμένων και των αρχών επεξεργασίας του άρθρου 5 του Κανονισμού. Έτσι, ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, δύναται να θέσει υπό

²⁵³ Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τεύχος 2, σελ. 33.

²⁵⁴ Ο.π., σελ. 35.

²⁵⁵ Παναγοπούλου Φ. (2020) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στην εποχή του κορωνοϊού (<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/i-prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-stin-epoxi-toukoronoiou/>)

²⁵⁶ Μήτρου Λ. (2020) Τα προσωπικά δεδομένα στην εποχή του κορωνοϊού (<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stin-epoxi-tou-koronoiou/>)

επεξεργασία τα δεδομένα υγείας του εργαζομένου, εφόσον είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας (άρθρο 9§2 στοιχ. β') ή είναι απαραίτητη για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία έναντι σοβαρών διασυνωριακών απειλών κατά της υγείας (άρθρο 9§2 στοιχ. θ').²⁵⁷

Πέραν, όμως, εκείνων που εργάζονται εξ αποστάσεως, πολλοί εργαζόμενοι, κυρίως λόγω της φύσης της εργασίας τους, συνεχίζουν να προσέρχονται καθημερινά στο χώρο εργασίας τους, υποβάλλοντας σε κίνδυνο τόσο τον εαυτό τους όσο και άλλους.²⁵⁸ Ο εργοδότης έχει κατά την εργατική νομοθεσία, και ειδικότερα σύμφωνα με τα άρθρα 42, 45 και 49 του ν.3850/2010, την υποχρέωση να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι και πρέπει να συμμορφώνονται με αυτά. Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επεξεργάζονται τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων, τηρουμένων των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων, κυρίως του ΓΚΠΔ, όπως τονίστηκε και από την Αρχή στις Κατευθυντήριες Γραμμές 1/2020 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της διαχείρισης του COVID-19. Βέβαια, κρίσιμο είναι το ζήτημα των ορίων της δυνατότητας των εργοδοτών να συλλέγουν και να επεξεργάζονται τα δεδομένα υγείας τόσο των εργαζομένων όσο και των συνεργατών τους.²⁵⁹

Η ΑΠΔΠΧ εξέδωσε στις 18/3/2020 τις Κατευθυντήριες Γραμμές 1/2020 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της διαχείρισης του COVID-19, με τις οποίες τήρησε ουδέτερη στάση σε σχέση με τα τυχόν μέτρα που θα λάβουν οι εργοδότες για να περιορίσουν την εμφάνιση και εξάπλωση του κορωνοϊού στο χώρο εργασίας. Αρχικά, επισημάνθηκε ότι κανένα μέτρο «δεν μπορεί εκ προοιμίου να αποκλειστεί» ως απαγορευμένο από τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων. Κάθε πράξη επεξεργασίας πρέπει να συμμορφώνεται πλήρως με τον ΓΚΠΔ και, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, να μην υπερβαίνει το απολύτως αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Συγκεκριμένα, μπορεί να δικαιολογηθεί η θερμομέτρηση κατά την είσοδο στο χώρο εργασίας ή και η συμπλήρωση ερωτηματολογίου σχετικά με την κατάσταση της υγείας των εργαζομένων ή οικείων τους, εάν έχει προηγουμένως αποκλειστεί κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο. Ωστόσο, η Αρχή υπογραμμίζει ότι η «συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ υγείας εργαζομένων, δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας».²⁶⁰ Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι ο τρόπος εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία και της κατάστασης της υγείας του εργαζομένου επαφίεται εξ ολοκλήρου στον εργοδότη -με ό,τι κινδύνους μπορεί αυτό να συνεπάγεται-, ο οποίος βαρύνεται βάσει της αρχής της λογοδοσίας να αποδείξει τη νομιμότητα της επεξεργασίας.²⁶¹

Σε κάθε περίπτωση, κρίνεται αναγκαίο να τονιστεί ότι η επεξεργασία δεδομένων υγείας πρέπει να λαμβάνει χώρα μόνο προς ικανοποίηση του αρχικού σκοπού για τον

²⁵⁷Περτσινίδου Α. (2020) Σχέσεις εργασίας και προσωπικά δεδομένα εργαζομένων στον καιρό της πανδημίας του κορωνοϊού (http://www.legalnews24.gr/2020/04/blog-post_25.html)

²⁵⁸Ο.π.

²⁵⁹Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2019) Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας, Το Σύνταγμα (ΤοΣ), Τεύχος 4, σελ. 1099.

²⁶⁰Ο.π., σελ. 1105.

²⁶¹Περτσινίδου Α. (2020) Σχέσεις εργασίας και προσωπικά δεδομένα εργαζομένων στον καιρό της πανδημίας του κορωνοϊού (http://www.legalnews24.gr/2020/04/blog-post_25.html)

οποίο συλλέχθηκαν και να μην αποτελεί αφορμή για συστηματική και γενικευμένη επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων για διαφορετικούς σκοπούς. Η επεξεργασία πρέπει, ακόμη, να αποτελεί το έσχατο, κι όχι απλά πρόσφορο, μέτρο επίτευξης του επιδιωκόμενου σκοπού, ενώ αυτή θεωρείται παράνομη, όταν ο σκοπός της επεξεργασίας μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα, αλλά εξίσου αποτελεσματικά μέτρα. Γενικά ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συλλέγει τα απολύτως απαραίτητα δεδομένα υγείας και να μεριμνά για την αποθήκευσή τους για το αναγκαίο μόνο χρονικό διάστημα σε συνάρτηση με την επίτευξη του συγκεκριμένου σκοπού επεξεργασίας. Επιπλέον, πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία και την ασφάλεια των δεδομένων (π.χ. κρυπτογράφηση ή ψευδωνυμοποίηση), να καταρτίζεται πολιτική επεξεργασίας από τον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων και να εκπονείται μελέτη εκτίμησης αντικτύπου.²⁶²

Πάντως, ο εργαζόμενος από την πλευρά του έχει υποχρέωση να ενημερώνει άμεσα τον εργοδότη του σε περίπτωση διάγνωσής του με κορωνοϊό, αλλά και για κάθε τυχόν αδιαθεσία, ασθένεια, πρόσφατη παραμονή του σε πληττόμενη περιοχή ή επαφή του με φορέα του ιού. Ωστόσο, ο εργοδότης δε νομιμοποιείται βάσει της ανωτέρω υποχρέωσης του εργαζομένου να προβαίνει σε συστηματική αναζήτηση τέτοιων πληροφοριών (π.χ. με συμπλήρωση γραπτών δηλώσεων), καθώς πρόκειται για δυσανάλογη πρακτική σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Ακόμη, ανακύπτει το ερώτημα, αν ο εργοδότης νομιμοποιείται να αποκαλύψει ότι ένας εργαζόμενος βρέθηκε θετικός στον κορωνοϊό σε θιγόμενους συναδέλφους του. Υποστηρίζεται ότι αυτή η πληροφορία πρέπει να τυγχάνει επεξεργασίας από τον ΕΟΔΥ και όχι από τον εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι οφείλουν να συμμορφώνονται με τα νομοθετικά μέτρα για την αποτροπή της διαδόσεως του κορωνοϊού, ειδάλλως επισύρονται αστικές αλλά και ποινικές ευθύνες (άρθρο 285 ΠΚ).²⁶³

Αναφορικά με το δραστικό και προσωρινό μέτρο της εγκατάστασης θερμικών καμερών στις εισόδους του χώρου εργασίας, που αποσκοπούν στην αποτροπή εισόδου σε αυτόν ατόμων με υψηλή θερμοκρασία, τα οποία ωστόσο δεν είναι δεδομένο ότι είναι θετικά στον κορωνοϊό, πρέπει να αναφερθεί ότι τυγχάνει εφαρμογής για την επεξεργασία δεδομένων που επιτελείται μέσω αυτών η νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ακόμη κι αν δεν αποθηκεύονται αυτά σε αρχείο, διότι πραγματοποιείται αυτοματοποιημένη επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 2§1 του ΓΚΠΔ), καθώς συλλέγονται και καταγράφονται δεδομένα σχετικά με την θερμοκρασία ταυτοποιήσιμων προσώπων. Το μέτρο αυτό κρίνεται κατάλληλο και αποτελεσματικό για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και γενικά της δημόσιας υγείας, στο πλαίσιο της εξάπλωσης της νόσου και για όσο αυτή διαρκεί και όχι υπό φυσιολογικές συνθήκες. Σε κάθε περίπτωση, όμως, κρίνεται αναγκαίο, ενδεικτικά, τα δεδομένα που συλλέγονται από τις θερμικές κάμερες να μην αποθηκεύονται σε αρχείο, οι θερμικές κάμερες να τοποθετούνται μόνο στην είσοδο του χώρου εργασίας, τα στοιχεία του εργαζομένου που εμφανίζει υψηλή θερμοκρασία να μην δημοσιοποιούνται σε συναδέλφους του, η επεξεργασία των σχετικών δεδομένων να γίνεται από ειδικά εξουσιοδοτημένο προσωπικό που υπάγεται στον ιατρό εργασίας. Η εγκατάσταση θερμικών καμερών πρέπει να αποτελεί το έσχατο

²⁶²Περτσινίδου Α. (2020) Σχέσεις εργασίας και προσωπικά δεδομένα εργαζομένων στον καιρό της πανδημίας του κορωνοϊού (http://www.legalnews24.gr/2020/04/blog-post_25.html)

²⁶³Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2019) Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας, Το Σύνταγμα (ΤοΣ), Τεύχος 4, σελ. 1107-1108.

μέτρο επίτευξης του επιδιωκόμενου σκοπού, εφόσον δεν υπάρχουν άλλα ηπιότερα μέσα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων.²⁶⁴

Τέλος, σε σχέση με τον υποχρεωτικό εμβολιασμό των εργαζομένων, η νεοσυσταθείσα Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής και Τεχνοηθικής εξέδωσε την από 14/6/2021 Σύσταση για την υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες στον χώρο της υγείας, όπου προτάθηκε η υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού μόνο στους εργαζομένους υγείας ως έσχατη λύση, η οποία θα πρέπει να είναι στοχευμένη και χρονικά περιορισμένη, ενώ πριν τη θέσπισή της πρέπει να εξαντληθούν άλλα ηπιότερα μέσα, όπως η ενημέρωση και η ενθάρρυνση.²⁶⁵ Ο Έλληνας νομοθέτης με το άρθρο 206 του ν.4820/2021 θέσπισε την υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού για εργαζόμενους σε επαγγέλματα υγείας για προκαθορισμένο χρόνο.²⁶⁶ Πρέπει να θεωρηθεί αποδεκτός ο υποχρεωτικός εμβολιασμός μόνο για τα επαγγέλματα, στα οποία ο πυρήνας των καθηκόντων των εργαζομένων έχει να κάνει με την προστασία των συνανθρώπων μας, όπως οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία, στα γηροκομεία κλπ. Ωστόσο, για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, ο εμβολιασμός πρέπει να παραμείνει εθελοντικός, δεδομένου ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να πειθαναγκάσει τους εργαζόμενους να υποβληθούν σε μία ιατρική πράξη, η οποία δεν έχει φτάσει στο επίπεδο να μπορεί να εγγυηθεί απόλυτα (ή σχεδόν απόλυτα) ευεργετικά αποτελέσματα έναντι της προστασίας από τον κορωνοϊό, ενώ αυτό ισχύει και για την πρόσληψη όσων δεν έχουν εμβολιαστεί.²⁶⁷ Η υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού στο ιατρικό επάγγελμα μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω της φύσης του, καθώς αυτό δημιουργεί ειδικές υποχρεώσεις εμπιστοσύνης και μείζονα καθήκοντα επιμέλειας, ενώ ο ασθενής σε περίπτωση επείγουσας νοσηλείας του στερείται της επιλογής εμβολιασμένου ιατρού ή διασώστη.²⁶⁸ Πάντως, ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων δεν μπορεί να επιβληθεί βάσει όρου της ατομικής σύμβασης εργασίας, λόγω της υπέρμετρης δέσμευσης της ελευθερίας του αντισυμβαλλόμενου μισθωτού²⁶⁹, αλλά ούτε και να επιβληθεί από τον εργοδότη βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος υπό τη μορφή κυρώσεων. Η απόφαση για τον υποχρεωτικό εμβολιασμό και τις προϋποθέσεις του δεν ανήκει στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη, αλλά στα όργανα της Πολιτείας, όπως επιτάσσεται από το άρθρο 25§1 Σ.²⁷⁰

Η υποχρέωση των εργαζομένων να προσέρχονται στην εργασία τους με διαγνωστικό έλεγχο, που πιστοποιεί ότι δεν έχουν προσβληθεί από τον κορωνοϊό δεν αντίκειται στο άρθρο 9 του ΓΚΠΔ, καθώς η επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων από τον εργοδότη στην περίπτωση αυτή εξυπηρετεί την ικανότητα και την καταλληλότητα των

²⁶⁴Ο.π., σελ. 1106-1107.

²⁶⁵Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2021) Περί της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας: Μια ηθικο-συνταγματική θεώρηση, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Μονογραφίες – 1, σελ. 105-106.

²⁶⁶Ο.π., σελ. 107.

²⁶⁷Σιδέρης Δ. (2021) Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων, ΕΕργΔ, Τόμος 80^{ος}, Τεύχος 5, σελ. 508.

²⁶⁸Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2021) Περί της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας: Μια ηθικο-συνταγματική θεώρηση, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Μονογραφίες – 1, σελ. 110.

²⁶⁹Σιδέρης Δ. (2021) Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων, ΕΕργΔ, Τόμος 80^{ος}, Τεύχος 5, σελ. 505.

²⁷⁰Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2021) Περί της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας: Μια ηθικο-συνταγματική θεώρηση, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Μονογραφίες – 1, σελ. 113-114.

εργαζομένων να εκτελέσουν συγκεκριμένη εργασία.²⁷¹ Σύμφωνα δε με τα άρθρα 42, 45 και 49 του ν.3850/2010 για την υποχρέωση του εργοδότη για τη διασφάλιση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, εκείνος δύναται να γνωρίζει εάν οι εργαζόμενοί του εμβολιάστηκαν, μέσα στα όρια που θέτουν οι διατάξεις του ΓΚΠΔ, αλλά και να έχει πρόσβαση σε πιστοποιητικό εμβολιασμού τους, όπως επιβάλλεται για πολλά επαγγέλματα, χωρίς να θίγεται ο αυτοκαθορισμός των εργαζομένων, καθώς η άρνηση προσκομίσεως πιστοποιητικού εμβολιασμού των απασχολούμενων σε καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος, δύναται να επιφέρει δυσμενείς έως και οδυνηρές συνέπειες στη ζωή ευάλωτων ανθρώπων, ιδίως ασθενών και τροφίμων οίκων ευγηρίας.²⁷² Κρίνεται, ακόμη, ότι η επιβολή κύρωσης σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, που αρνούνται να εμβολιαστούν, υπό τις περιστάσεις μίας πανδημίας, δεν είναι υπέρμετρη, αλλά θα πρέπει να εξεταστεί βάσει της αρχής της αναλογικότητας. Για παράδειγμα, δεν μπορεί να αξιολογηθεί με τον ίδιο τρόπο ένας ιατρός σε Μονάδα Εντατικής Θεραπείας, με έναν σύμβουλο επιχειρήσεων, ο οποίος μπορεί να εργασθεί εξ αποστάσεως μέσω τηλεργασίας.²⁷³

²⁷¹Σιδέρης Δ. (2021) Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων, ΕΕργΔ, Τόμος 80^{ος}, Τεύχος 5, σελ. 506-507.

²⁷²Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2021) Περί της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας: Μια ηθικο-συνταγματική θεώρηση, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Μονογραφίες – 1, σελ. 108.

²⁷³Ο.π., σελ. 108-109.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4). Η ένδικη προστασία του εργαζομένου ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων και οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

Ο Κανονισμός δεν καθορίζει μόνο τις προϋποθέσεις για να θεωρείται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα νόμιμη, αλλά περιέχει και ειδικές διατάξεις με κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους. Οι κυρώσεις αυτές είναι διοικητικές (άρθρα 77, 78, 83) και αστικές (άρθρα 79 και 82). Για τις ποινικές κυρώσεις, για τις οποίες δεν έχει αρμοδιότητα η Ευρωπαϊκή Ένωση, οι σχετικές ρυθμίσεις επαφίενται στις εθνικές νομοθεσίες. Οι κυρώσεις που προβλέπονται στον ΓΚΠΔ έχουν γενική εφαρμογή για παραβιάσεις της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, με αποτέλεσμα να περιλαμβάνουν και τις εργασιακές σχέσεις.²⁷⁴ Επομένως, ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, εξοπλίζεται με συγκεκριμένα ένδικα βοηθήματα, όπως κάθε υποκείμενο δεδομένων. Οι προβλεπόμενες κυρώσεις λειτουργούν καταρχήν ανεξάρτητα για τις κυρώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, τις οποίες μπορεί να ασκήσει με την ιδιότητα του εργαζομένου.²⁷⁵ Πάντως αξίζει να σημειωθεί ότι ο Κανονισμός δίνει ιδιαίτερο βάρος στην προληπτική προστασία.²⁷⁶ Επιπλέον, ο Κανονισμός στο άρθρο 80 παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων τη δυνατότητα εκπροσώπησης του από μη κερδοσκοπικούς φορείς με συγκεκριμένες προδιαγραφές, όπως περιγράφονται στο άρθρο, και οι οποίοι δύνανται να υποβάλουν καταγγελία για λογαριασμό του υποκειμένου και να ασκήσουν τα δικαιώματα που αναφέρονται στα άρθρα 77, 78 και 79 για λογαριασμό του, αλλά και να ασκήσουν το δικαίωμα αποζημίωσης που αναφέρεται στο άρθρο 82 εξ ονόματός του, εφόσον προβλέπεται από το δίκαιο του κράτους μέλους. Στους φορείς αυτούς περιλαμβάνονται και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όταν τα υποκείμενα των δεδομένων είναι εργαζόμενοι, οι οποίες νομιμοποιούνται να ασκήσουν και σχετικές αγωγές ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων βάσει του άρθρου 622 ΚΠολΔ, καθώς η νομιμοποίησή τους είναι δυνατή, εφόσον πρόκειται για θέματα επεξεργασίας που ρυθμίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ο ν.4624/2019 στο άρθρο 41 στους φορείς εκπροσώπησης εντάσσει φορείς, οργανισμούς, σωματεία ή ενώσεις προσώπων με μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν και τους υπόλοιπους όρους του άρθρου 80 ΓΚΠΔ, ενώ στην παράγραφο 2 καθορίζει και τον τρόπο ανάθεσης της εκπροσώπησης.²⁷⁷

4.1. Διοικητικές κυρώσεις.

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει την αρμοδιότητα να επιβάλλει κυρώσεις, καθώς είναι δέκτης καταγγελιών του υποκειμένου των δεδομένων κατ' άρθρον 77 του ΓΚΠΔ, ενώ διαθέτει εκτεταμένες εξουσίες ελέγχου και παρακολούθησης σύμφωνα με τα άρθρα 57 και 58 του ΓΚΠΔ. Η Αρχή είναι επιφορτισμένη με διάφορες εξουσίες, όπως προειδοποίηση του υπεύθυνου

²⁷⁴Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν.4624/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1072.

²⁷⁵Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 141.

²⁷⁶ Ο.π., σελ. 142.

²⁷⁷Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν.4624/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9, σελ. 1071.

επεξεργασίας, εντολή συμπλήρωσης, ανάκληση τυχόν άδειας επεξεργασίας, καταστροφή αρχείου, αλλά και δύναται να ελέγχει ακόμη και την καθυστέρηση πρόσβασης στο αρχείο. Η Αρχή ελέγχει τους όρους νομιμότητας της επεξεργασίας, ενώ η νομιμότητα της απόφασης του εργοδότη (π.χ. επιβολή πειθαρχικής ποινής, απόλυση), ελέγχεται από τα πολιτικά δικαστήρια.²⁷⁸

Τα διοικητικά πρόστιμα αποτελούν το ισχυρότερο κυρωτικό εργαλείο του Κανονισμού και προβλέπονται στο άρθρο 83 του ΓΚΠΔ, στο οποίο προσδιορίζεται δεσμευτικά τόσο το ύψος των προστίμων όσο και το πεδίο των παραβάσεων, για τις οποίες αυτά επιβάλλονται. Τα διοικητικά πρόστιμα επιβάλλονται επιπρόσθετα ή αντί των μέτρων που αναφέρονται στο άρθρο 58§2 του ΓΚΠΔ, στο οποίο περιλαμβάνονται οι λεγόμενες διορθωτικές εξουσίες των ανεξάρτητων αρχών, οι οποίες μπορούν να απευθύνουν προειδοποιήσεις ή επιπλήξεις στον υπεύθυνο ή εκτελούντα την επεξεργασία για (πιθανές) παραβιάσεις των διατάξεων του Κανονισμού, να τους δίνουν εντολή για ικανοποίηση των αιτημάτων των υποκειμένων των δεδομένων για την άσκηση των δικαιωμάτων τους κλπ. Αν παραβιαστούν ρυθμίσεις ή δεσμεύσεις, που επιβάλλονται από τον Κανονισμό, τότε σύμφωνα με το άρθρο 83 του ΓΚΠΔ επισύρονται διοικητικά πρόστιμα α) έως δέκα εκατομμύρια ευρώ ή, σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 2% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους και β) πρόστιμα έως είκοσι εκατομμύρια ευρώ ή, σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 4% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους. Και στις δύο περιπτώσεις επιβάλλεται το κάθε φορά υψηλότερο ποσό.²⁷⁹

Στο άρθρο 83§1 του ΓΚΠΔ τίθεται μία γενική ρήτρα, βάσει της οποίας η επιβαλλόμενη από την εποπτική Αρχή κύρωση, πρέπει να είναι «για κάθε μεμονωμένη περίπτωση αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική», καθώς σκοπός είναι η διασφάλιση της νομιμότητας της επεξεργασίας και όχι η τιμωρία του υπευθύνου. Στο άρθρο 83§2 του ΓΚΠΔ θεσπίζονται επιμέρους κριτήρια επιβολής των διοικητικών κυρώσεων από την αρμόδια εποπτική Αρχή (βαθμός πταίσματος, φύση παράβασης, διάρκεια, υποτροπή κλπ).²⁸⁰ Τα πρόστιμα στις σχέσεις εργασίας βαρύνουν τον εργοδότη ως υπεύθυνο επεξεργασίας, που στις εταιρείες είναι το νομικό πρόσωπο, και τον εκτελούντα την επεξεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 83§3 και §4 στοιχ. α του ΓΚΠΔ, ενώ όταν πραγματοποιείται από κοινού επεξεργασία τα πρόστιμα βαρύνουν όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα (άρθρα 26, 27 του ΓΚΠΔ).²⁸¹ Πάντως, καθιερώνεται αντικειμενική ευθύνη των ανωτέρω προσώπων, καθώς δεν ενδιαφέρει το πταίσμα.²⁸²

Σύμφωνα με το άρθρο 83§7 του Κανονισμού επαφίεται στην ευχέρεια κάθε εθνικού νομοθέτη να αποφασίσει για το αν και σε ποιο βαθμό μπορεί να επιβάλλονται διοικητικά πρόστιμα σε δημόσιες αρχές και φορείς. Στο πλαίσιο αυτό, στο άρθρο 39 του ν.4624/2019 μπορεί να επιβληθούν διοικητικές κυρώσεις από την Αρχή σε φορείς του δημόσιου τομέα, σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από τον Κανονισμό και το ν.4624/2019. Τα πρόστιμα με τα οποία επαπειλούνται οι φορείς του δημοσίου είναι υψηλά, σχεδόν στην ίδια κλίμακα με τα πρόστιμα, που

²⁷⁸Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 143.

²⁷⁹Μήτρου Λ. (2017) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 173-174.

²⁸⁰Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 144.

²⁸¹Ο.π., σελ. 145.

²⁸²Ο.π., σελ. 143.

προβλέπονται στον Κανονισμό για τους ιδιωτικούς φορείς, αλλά παρ' όλα αυτά δεν εξομοιώνονται.²⁸³

Ως επακόλουθο της καταγγελίας από το υποκείμενο των δεδομένων, παρέχεται σε κάθε θιγόμενο από την απόφαση της εποπτικής αρχής το δικαίωμα να ασκήσει δικαστική προσφυγή κατά της απόφασης αυτής σύμφωνα με το άρθρο 78 του ΓΚΠΔ. Στην Ελλάδα η δικαστική προστασία έναντι των αποφάσεων της Αρχής ρυθμίζεται στο άρθρο 20 του ν.4624/2019, το οποίο αναφέρει ότι «οι κανονιστικές αποφάσεις και οι ατομικές διοικητικές πράξεις της Αρχής, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων με τις οποίες επιβάλλονται κυρώσεις, προσβάλλονται με αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας».²⁸⁴ Το ΣτΕ ελέγχει κυρίως την αιτιολογία της απόφασης της Αρχής και δε μεταρρυθμίζει την απόφαση ως προς το ύψος και το είδος της κύρωσης. Μπορεί, ωστόσο, να προβεί και σε ακύρωση της απόφασης βάσει της αρχής της αναλογικότητας, καθώς παρέχεται από το νόμο ευχέρεια στην Αρχή για τον καθορισμό του ύψους του προστίμου. Τέλος, προσφυγή μπορεί να γίνει και κατά παράλειψης της Αρχής να εξετάσει τυχόν καταγγελία, που έχει υποβληθεί.²⁸⁵

4.2. Αστικές κυρώσεις.

Συμπληρωματικά προς το άρθρο 77 του Κανονισμού, στο οποίο προβλέπεται η δυνατότητα καταγγελίας σε εποπτική αρχή, το άρθρο 79 του Κανονισμού κατοχυρώνει το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος την επεξεργασία ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους, στο οποίο έχουν εγκατάσταση. Βάσει της ανωτέρω διάταξης, το υποκείμενο των δεδομένων είναι σε θέση να αξιώσει την άρση και παράλειψη της επεξεργασίας που παραβιάζει τις διατάξεις του ΓΚΠΔ, αλλά και να επιδιώξει την επιβολή των δικαιωμάτων του, όπως προβλέπονται στα άρθρα 12-22 του Κανονισμού, ζητώντας την καταδίκη του εναγομένου σε πράξη σε σχέση με τα δικαιώματά του.²⁸⁶

Η παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γεννά αστική ευθύνη, η οποία είναι αποκαταστατική και αποζημιωτική (αδικοπραξία). Η εν λόγω ευθύνη προβλέπεται στο άρθρο 82§1 του Κανονισμού, σύμφωνα με το οποίο: «Κάθε πρόσωπο το οποίο υπέστη υλική ή μη υλική ζημία ως αποτέλεσμα παραβίασης του παρόντος κανονισμού δικαιούται αποζημίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία για τη ζημία που υπέστη». Βέβαια, η ευθύνη αυτή μπορεί να στηριχθεί και στις γενικές διατάξεις του αστικού κώδικα, και ιδίως στα άρθρα 57-60 ΑΚ, που αφορούν την προστασία της προσωπικότητας, με αίτημα και την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, αλλά και στις λοιπές διατάξεις περί αδικοπρακτικής ευθύνης (άρθρα 914 επ. ΑΚ).²⁸⁷

Στο άρθρο 82§2 του ΓΚΠΔ αναφέρεται ότι υπόχρεοι στην καταβολή της αποζημίωσης είναι τόσο ο υπεύθυνος επεξεργασίας όσο και ο εκτελών την επεξεργασία. Ο τελευταίος έχει ευθύνη μόνο εφόσον έχει παραβιάσει τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τον Κανονισμό ή υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα στις νόμιμες

²⁸³Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 27-28.

²⁸⁴Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, 4^η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 353.

²⁸⁵Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 145.

²⁸⁶Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, 4^η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 353.

²⁸⁷Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 145-146.

εντολές του υπεύθυνου επεξεργασίας. Στην παράγραφο 3 προβλέπεται νόθος αντικειμενική ευθύνη από την παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, καθώς «ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία απαλλάσσεται από την ευθύνη που έχουν δυνάμει της παραγράφου 2, εάν αποδεικνύει ότι δεν φέρει καμία ευθύνη για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας».²⁸⁸ Ο Κανονισμός δεν αγνοεί την εις ολόκληρον ευθύνη των υπεύθυνων επεξεργασίας και των εκτελούντων την επεξεργασία, καθώς στο άρθρο 82§4 ρυθμίζεται η ευθύνη για συνολική ζημία, ενώ στην παράγραφο 5 ρυθμίζεται το δικαίωμα αναγωγής.²⁸⁹

Στο άρθρο 40 του ν.4624/2019, που αφορά τη δικαστική προστασία στα πολιτικά δικαστήρια, ρυθμίζεται η κατά τόπον αρμοδιότητα. Ειδικότερα, αναφέρεται ότι «οι αγωγές του υποκειμένου των δεδομένων κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία λόγω παραβίασης των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων εντός του πεδίου εφαρμογής του ΓΚΠΔ ή των δικαιωμάτων του υποκειμένου που περιέχονται σε αυτόν εισάγονται στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία έχει την εγκατάστασή του. Οι αγωγές του προηγούμενου εδαφίου μπορούν να εισαχθούν και στο πολιτικό δικαστήριο, στην περιφέρεια του οποίου, το υποκείμενο των δεδομένων έχει τη συνήθη διαμονή του».

Τέλος, εφόσον το υποκείμενο των δεδομένων συνδέεται με εκείνον που επεξεργάζεται τα δεδομένα και με ενοχική σχέση, όπως ο εργαζόμενος με τον εργοδότη, μπορεί να υπάρχει και ενδοσυμβατική ευθύνη²⁹⁰, καθώς η παράνομη επεξεργασία συνιστά παραβίαση ενοχικών υποχρεώσεων του εργοδότη, όπως παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας ή της υποχρέωσης της ίσης μεταχείρισης, ή και κατάχρηση άσκησης δικαιωμάτων του (π.χ. η επεξεργασία γίνεται για λόγους εκδίκησης), οπότε ο εργαζόμενος μπορεί να κάνει χρήση και των σχετικών δικαιωμάτων του, που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας. Όταν δε η παράνομη επεξεργασία οδηγεί σε αποφάσεις του εργοδότη, με τις οποίες θίγονται δικαιώματα του υποκειμένου από τη σχέση εργασίας (π.χ. παράλειψη προαγωγής, πειθαρχική ποινή κλπ), σε περίπτωση έγερσης σχετικής αγωγής, πέρα από αίτημα αποζημίωσης για την παράνομη επεξεργασία, θα υπάρχει και αίτημα για ακυρότητα της συγκεκριμένης απόφασεως του εργοδότη, ώστε να ικανοποιηθεί το σχετικό δικαίωμα του εργαζομένου. Έτσι, εισάγονται νέοι τρόποι ελέγχου και νέες δυσχέρειες της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.²⁹¹

4.3. Ποινικές κυρώσεις.

Σύμφωνα με το άρθρο 84 του Κανονισμού, η ποινική προστασία είναι θέμα εθνικής ρύθμισης. Πιο συγκεκριμένα, δυνάμει της ρήτρας «ανοίγματος – εξειδίκευσης» του ανωτέρω άρθρου, εισάγεται η υποχρέωση των κρατών μελών να θεσπίσουν τους κανόνες σχετικά με άλλες κυρώσεις, ιδίως για παραβάσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο διοικητικών προστίμων κατά το άρθρο 83. Οι κυρώσεις αυτές θα πρέπει να είναι αναλογικές, αποτελεσματικές και αποτρεπτικές. Στην αιτιολογική σκέψη 149 του ΓΚΠΔ ορίζεται ότι «τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να θεσπίζουν τους

²⁸⁸Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, 4^η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 355.

²⁸⁹Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 149.

²⁹⁰Ο.π., σελ. 145-146.

²⁹¹Ο.π., σελ. 150.

κανόνες περί ποινικών κυρώσεων για παραβάσεις του παρόντος κανονισμού, μεταξύ άλλων για παραβάσεις των εθνικών κανόνων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή και εντός των ορίων του παρόντος κανονισμού», ενώ οι εν λόγω ποινικές κυρώσεις μπορούν να συνίστανται και σε αποστέρηση από τα οφέλη που αποκτήθηκαν λόγω των παραβάσεων του ΓΚΠΔ.²⁹²

Στην ελληνική έννομη τάξη οι ποινικές κυρώσεις προβλέφθηκαν στο άρθρο 38 του ν.4624/2019. Ειδικότερα, στην παράγραφο 1 προβλέπεται ότι όποιος, χωρίς δικαίωμα, επεμβαίνει με οποιονδήποτε τρόπο σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με την πράξη του αυτή λαμβάνει γνώση των δεδομένων αυτών ή προχωρά σε επεξεργασία αυτών, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. Στην παράγραφο 2 επαπειλείται φυλάκιση (εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη) σε περίπτωση κοινολόγησης ή θέσης σε γνώση σε μη δικαιούμενα πρόσωπα των δεδομένων που αποκτήθηκαν με τη χωρίς δικαίωμα επέμβαση σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ στην παράγραφο 3 προβλέπεται ότι εάν η πράξη της παραγράφου 2 αφορά ειδικών κατηγοριών δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του άρθρου 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ ή δεδομένα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα ή τα σχετικά με αυτά μέτρα ασφαλείας του άρθρου 10 του ΓΚΠΔ, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή έως 100.000 ευρώ, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. Τα εγκλήματα των παραγράφων 2 και 3 χαρακτηρίζονται ως «εγκλήματα χρήσης» από την αιτιολογική έκθεση του ν.4624/2019.²⁹³ Στις παραγράφους 4 και 5 προβλέπονται δύο κακουργήματα. Στην παράγραφο 4 προβλέπεται ποινή κάθειρξης 10 ετών σε περίπτωση που ο υπαίτιος των πράξεων των προηγούμενων παραγράφων είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον παράνομο περιουσιακό όφελος ή να προκαλέσει περιουσιακή ζημία σε άλλον ή να βλάψει άλλον και το συνολικό όφελος ή η συνολική ζημία υπερβαίνει το ποσό των 120.000 ευρώ, ενώ στην παράγραφο 5 αναφέρεται ότι εάν από τις πράξεις των παραγράφων 1 έως και 3 προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια, επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή έως 300.000 ευρώ. Τέλος, τα κακουργήματα που προβλέπονται στο άρθρο 38 του ν.4624/2019 υπάγονται στην αρμοδιότητα του Τριμελούς Εφετείου Κακουργημάτων, κατά την παράγραφο 6, ενώ η ποινική δίωξη για τα αδικήματα του εν λόγω άρθρου ασκείται αυτεπάγγελα.²⁹⁴

²⁹²Κόμνιος Κ. (2020) Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 202-203.

²⁹³Κόμνιος Κ. (2020) Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 203.

²⁹⁴ Ο.π., σελ. 204.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η σχέση εργασίας εντάσσεται στις έννομες σχέσεις στις οποίες η γνώση και εν γένει η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου από τον εργοδότη αποτελεί μία διαχρονική πραγματικότητα. Τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου υφίστανται επεξεργασία όχι μόνο κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, αλλά ήδη από το προσυμβατικό στάδιο και μετά τη λήξη της, και μάλιστα σε τέτοια έκταση, ποιοτικά και ποσοτικά, που δεν απαντά σε καμία άλλη συμβατική σχέση.²⁹⁵

Οι τεχνολογίες έχουν διευκολύνει κατά πολύ τις συνθήκες εργασίας, ωστόσο ενέχουν κινδύνους για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Έτσι, μέσω του ηλεκτρονικού υπολογιστή είναι δυνατή ανά πάσα στιγμή η ανεύρεση των ιστοσελίδων που επισκέπτεται ο εργαζόμενος, του χρόνου παραμονής του σε αυτές, των αρχείων που αποθηκεύει, των ηλεκτρονικών μηνυμάτων που ανταλλάσσει, ενώ μέσω της χρήσεως λογισμικού παρακολούθησής του ηλεκτρονικού υπολογιστή, είναι δυνατόν να αποθηκεύονται όλες οι εντολές που δίνονται στο σταθμό εργασίας. Μέσω οπτικοακουστικών μέσων βιντεοσκοπείται κάθε κίνησή του, μέσω των ηλεκτρονικών συσκευών επικοινωνίας καταγράφεται κάθε επικοινωνία του, ενώ μέσω του συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού είναι δυνατή η πρόσβαση σε οποιαδήποτε κίνηση του επαγγελματικού του οχήματος. Έτσι, δημιουργείται ένα «βιοπορταίτο» του εργαζομένου, ο οποίος δύναται να βρίσκεται υπό παρακολούθηση κάθε στιγμή της ζωής του.²⁹⁶ Το ζητούμενο είναι εάν αυτού του είδους η ηλεκτρονική επιτήρηση υπερβαίνει την έρευνα ή τον έλεγχο διεκπεραίωσης της εργασίας, καθώς δύναται να καταγράψει συμπεριφορές και κοινωνικές σχέσεις, οδηγώντας σε μία υπέρμετρη πληροφοριακή εξουσία του εργοδότη.²⁹⁷

Ο Κανονισμός 2016/679 επέφερε τον εκσυγχρονισμό στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς έλαβε υπόψη τις νέες τεχνολογίες αλλά και τη ραγδαία πρόοδό τους, φροντίζοντας να περιέχει γενική διατύπωση, ώστε να περιλαμβάνει και τυχόν μελλοντικές εξελίξεις. Επομένως, ενδυναμώνεται η προστασία των φυσικών προσώπων, και συνακόλουθα των εργαζομένων, έναντι της παράνομης συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων. Είναι προφανές, ότι έχουν ισχυροποιηθεί με τον Κανονισμό τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων, ενώ έχουν αυξηθεί οι υποχρεώσεις των υπεύθυνων επεξεργασίας, έχει ενισχυθεί ο ρόλος της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και οι διατάξεις του έχουν ομοιόμορφη και άμεση εφαρμογή στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Κανονισμός έλαβε υπόψη του τις ιδιαιτερότητες των εργασιακών σχέσεων, καθώς προέβλεψε ότι ο εθνικός νομοθέτης πρέπει να θεσπίσει ένα ειδικότερο πλαίσιο αναφορικά με την προστασία δεδομένων των εργαζομένων, κάτι το οποίο έπραξε στο άρθρο 27 του ν.4624/2019. Πάντως, το θεσμικό πλαίσιο της επεξεργασίας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν μπορεί να εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τους κανόνες του εργατικού δικαίου, καθώς οι δύο αυτοί κλάδοι δικαίου έχουν μία αμφίδρομη, διαδραστική σχέση. Όπως σημειώνεται από την Ομάδα του άρθρου 29, «η αλληλεπίδραση αυτή είναι αναγκαία και πολύτιμη

²⁹⁵ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν.2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 93.

²⁹⁶ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 25-26.

²⁹⁷ Ο.π., σελ. 31.

και πρέπει να συμβάλει στην ανάπτυξη λύσεων οι οποίες θα εξασφαλίζουν την κατάλληλη προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων».²⁹⁸

²⁹⁸Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2, σελ.156.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016) Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη
2. Η ίδια (2018) Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 2016/679 - Προκλήσεις εφαρμογής, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη.
3. Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τόμος 1, Αριθμός 1.
4. Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη.
5. Η ίδια (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εισήγηση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη.
6. Ζαπριάνος Ν. (2019) Επιτρέπεται στους εργαζομένους και υπό ποιους όρους η ιδιωτική χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον χώρο εργασίας; Η μελέτη αναζητεί την απάντηση στη στάθμιση του δικαιώματος προσωπικότητας του εργαζομένου και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αφού εξετασθούν ως απλούστερες οι «ακραίες» περιπτώσεις, αξιολογούνται ορισμένες συνήθεις «ενδιάμεσες» καταστάσεις και προτείνονται λύσεις προς αντιμετώπισή τους με αναφορά στη νομολογία του ΕΔΔΑ, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4.
7. Ζερδελής Δ. (2014) Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα.
8. Ιγγλεζάκης Ι. (2005) Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1.
9. Ο ίδιος (2018) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Interactive Books.
10. Ο ίδιος (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, 4^η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα.
11. Καλέργης Α. (2019) Η συγκατάθεση στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπό τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1.
12. Καρκατζούνης Β. (2019) Οι νέες διατάξεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (Νόμος 4624/2019) (https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/vasilis_karkatzoynis/oi-nees-diataxeis-gia-tin-prostasia-prosopikon-dedomenon-ton?lspt_context=gdpr).
13. Κόμνιος Κ. (2020) Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα.
14. Κορωνάιος Α. (2020) Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας - Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα (<https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>).
15. Ο ίδιος (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα.
16. Ο ίδιος (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 9.
17. Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τεύχος 2.
18. Μαλαγαρδή Α. (2014) Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 73^{ος}, Τεύχος 4.
19. Mitrout L., & Karyda M. (2005) Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?, Telematics and Informatics.

20. Μήτρου Α. (2002) “Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Η συμβολή της Αρχής” σε Π. Δόνος/Α. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου”, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2002.
21. Η ίδια (2008) Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, Βήμα Ιδεών, Τεύχος 10, Αφιέρωμα: «Ιδιωτικότητα – Τα όρια μεταξύ ελευθερίας και ασφάλειας, δημοσίου και ιδιωτικού».
22. Η ίδια (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76^{ος}, Τεύχος 2.
23. Η ίδια (2017) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα.
24. Η ίδια (2020) Τα προσωπικά δεδομένα στην εποχή του κορωνοϊού (<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stin-epoxi-tou-koronoiou/>).
25. Μπάρδα Α.(2021) Έλεγχοι προσέλευσης και προστασία προσωπικών δεδομένων (<https://gdprteam.gr/%ce%b5%ce%bb%ce%b5%ce%b3%cf%87%ce%bf%ce%b9-%cf%80%cf%81%ce%bf%cf%83%ce%b5%ce%bb%ce%b5%cf%85%cf%83%ce%b7%cf%83-%ce%ba%ce%b1%ce%b9-%cf%80%cf%81%ce%bf%cf%83%cf%84%ce%b1%cf%83%ce%b9%ce%b1-%cf%80%cf%81/>).
26. Μπουμπουχερόπουλος Π. (2020) Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 4.
27. Παναγοπούλου Φ. (2020) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στην εποχή του κορωνοϊού (<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/i-prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-stin-epoxi-toukoronoiou/>).
28. Η ίδια (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2.
29. Η ίδια (2011) Χρήση Facebook εν ώρα εργασίας ως λόγος απόλυσης, ΕφημΔΔ, Τεύχος 2.
30. Η ίδια (2012) Κοινωνικά δίκτυα και προσωπικότητα – Ι, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 2.
31. Η ίδια (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Σάκκουλα.
32. Η ίδια (2013) Περί της προσωπικής και οικιακής χρήσεως των προσωπικών δεδομένων, ΕφημΔΔ, Τεύχος 5.
33. Η ίδια (2019) Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας, Το Σύνταγμα (ΤοΣ), Τεύχος 4.
34. Η ίδια (2021) Περί της υποχρεωτικότητας του εμβολιασμού σε περίοδο πανδημίας: Μια ηθικο-συνταγματική θεώρηση, Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου – Ίδρυμα Θεμιστοκλή και Δημήτρη Τσάτσου, Μονογραφίες – 1.
35. Παπαστεργίου Στ. (2020) Σχόλιο - Πρόσβαση εργοδότη σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα στον Η/Υ εργαζομένου μέσω εγκατάστασης προγράμματος καταγραφέα οθόνης, ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΧΑΝΙΩΝ ΑΡΙΘΜΟΣ 6/2020 Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων. Πρόσβαση εργοδότη σε Η/Υ εργαζομένου μέσω προγράμματος καταγραφέα οθόνης, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τόμος 1, Τεύχος 1.
36. Περτσινίδου Α. (2019) Κατευθυντήριες γραμμές για τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των απασχολούμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας - Με αφορμή την Α.Π.Δ.Π.Χ. 26/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 10.
37. Η ίδια (2020) Σχέσεις εργασίας και προσωπικά δεδομένα εργαζομένων στον καιρό της πανδημίας του κορωνοϊού (http://www.legalnews24.gr/2020/04/blog-post_25.html).

38. Η ίδια (2020) Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στο χώρο εργασίας- Διενέργεια στάθμησης Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ. 44/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 10.
39. Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77^{ος}, Τεύχος 10.
40. Ο ίδιος (2021) Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων, ΕΕργΔ, Τόμος 80^{ος}, Τεύχος 5.
41. Σκαλίδης Χ. (2007) Ζητήματα από την επιχειρησιακή κυβερνοπαρακολούθηση προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, Τιμητικός τόμος για τον ομότιμο καθηγητή Αρ. Ιγνατιάδη.
42. Σκόνδρα Μ. (2020) Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, Τεύχος 1.
43. Σωτηρόπουλος Β. (2019) ΕΔΔΑ απόφ. της 17.10.2019, υπόθ. López Ribalda και άλλες κατά Ισπανίας προσφ. αρ. 1874/13 και 8567/13 (Τμήμα μείζονος συνθέσεως) [Βιντεοεπιτήρηση στον χώρο της εργασίας με κρυφές κάμερες] (σημ. Β. Σωτηρόπουλος), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 3.
44. Τάσσης Σ. (2015) ΕΔΔΑ απόφ. της 12.1.2016, Bărbulescu κατά Ρουμανίας, προσφ. Νο 61496/2008 [Ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο. Αρχή αναλογικότητας](σημ. Σπ. Τάσσης), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. www.dpa.gr
2. www.gdprteam.gr
3. www.homodigitalis.gr
4. www.lawspot.gr
5. www.legalnews24.gr
6. www.syntagmawatch.gr
7. www.taxheaven.gr