



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ, ΩΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Διπλωματική Εργασία

της

Ελένης Γεωργακοπούλου

Θεσσαλονίκη, Νοέμβριος/2022

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ ΩΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ελένη Γεωργακοπούλου

Πτυχίο Νομικής Σχολής, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2011

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Τζώρτζη Βιργινία

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 04/11/2022

Τζώρτζη Βιργινία

Αλεξανδροπούλου-
Αιγυπτιάδου Ευγενία

Ψάννης Κωνσταντίνος

.....

.....

.....

Ελένη Γεωργακοπούλου

Περίληψη

Σκοπό της παρούσας αποτελούν τα ζητήματα που εγείρονται κατά την από τους εργοδότες επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και η ανάδειξη των αυξημένων υποχρεώσεων συμμόρφωσης του εργοδότη με τον ΓΚΠΔ. Εξαίρεται η συνδρομή της αρχής της αναλογικότητας στην διαρκή διαμάχη μεταξύ του διευθυντικού δικαιώματος και εννόμου συμφέροντος του εργοδότη για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής του αφενός και της προστασίας της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αφετέρου. Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύεται το νομικό πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τόσο το ελληνικό όσο και το ευρωπαϊκό. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναπτύσσονται οι βασικές έννοιες του δικαίου της προστασίας των προσωπικών δεδομένων με στοχευμένες αναλύσεις, αναφορές και παραδείγματα στον τομέα του εργατικού δικαίου. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται εκτενής ανάλυση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και της ιδιωτικότητας των εργαζομένων. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται οι νομικές βάσεις επεξεργασίας με έμφαση στη συγκατάθεση, στη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση και στο έννομο συμφέρον του εργοδότη. Ακολούθως, στο πέμπτο κεφάλαιο αναλύονται οι αρχές επεξεργασίας, μεταξύ των οποίων και οι νεοεισαχθείσες, ασφάλεια και λογοδοσία. Το έκτο κεφάλαιο πραγματεύεται τις μορφές επιτήρησης των εργαζομένων, ήτοι της χρήσης του διαδικτύου και των επικοινωνιών, την βιντεοεπιτήρηση, τον γεωεντοπισμό, τη χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, τη βιομετρική μέθοδο ελέγχου και την τηλεργασία. Στο έβδομο κεφάλαιο περιγράφεται η επεξεργασία δεδομένων υγείας, στο όγδοο η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και κατάρτιση προφίλ, στο ένατο εμπεδώνονται τα μέτρα συμμόρφωσης, η καινοτόμα προστασία ήδη από το σχεδιασμό και εξ ορισμού και ο θεσμός του υπευθύνου προστασίας και τέλος περιγράφονται οι κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη. Για την πληρέστερη κατανόηση των ανωτέρω ζητημάτων, αναλύονται σχετικές αποφάσεις του ΕΔΔΑ, των ελληνικών δικαστηρίων καθώς και αποφάσεις και Οδηγίες της ΑΠΔΠΧ.

Λέξεις Κλειδιά: προσωπικά δεδομένα, εργασιακές σχέσεις, εργοδότης, εργαζόμενος, ιδιωτικότητα, Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, επιτήρηση, βιντεοεπιτήρηση, διαδίκτυο, γεωεντοπισμός, τηλεργασία, συγκατάθεση

Abstract

The purpose of this study is to point out the matters that rise when employers process employees' personal data and the employers' increased obligations to comply with the GDPR [General Data Protection Regulation]. The contribution of the principle of proportionality is an exception to the ongoing conflict between the managerial prerogative and the legal interest of the employer for the proper functioning of his/her business on the one hand and the protection of employees' privacy and personal data on the other. In the first chapter, there is an exposition of the legal framework, both greek and european, in the protection of employees' personal data. In the second chapter, there is an exposition of the basic concepts of protection of personal data law with targeted analyses, reports and examples in the area of labor law. In the third chapter, there is an extensive analysis of the employer's managerial prerogative and the employees' privacy. In the fourth chapter, there is an analysis of the legal basis of the processing operation emphasizing on consent, on compliance with the legal obligation and on the legal interest of the employer. Hereupon, in the fifth chapter there is an exposition of the processing principles, among which there are the newly introduced - security and accountability. The sixth chapter raises the forms of employees' surveillance, meaning the use of internet and communications, video surveillance, geolocation, use of social media, biometric control method and distance working. In the seventh chapter, there is a description of the processing of health data, and in the eighth, of the automated decision-making and profiling. The ninth chapter draws attention to the compliance measures, the innovative protection -even from its planning and by definition - and the institution of Data Protection Officer. And, finally, there is a description of sanctions against employers. For the better understanding of the above matters, there are analyses of relative ECHR [European Court of Human Rights] acts, Greek court rulings, as well as decisions and instructions of the Greek personal data protection authority.

Keywords: personal data, labor relations, employer, worker, privacy, General Data Protection Regulation, supervision, video surveillance, internet, GPS, telework, consent

Πρόλογος – Ευχαριστίες

Η θεματική της παρούσας αποτελείται από τις συνισταμένες του, ανέκαθεν βαρύνουσας σημασίας και πλέον επίκαιρου, ζητήματος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της διαχρονικής σχέσης εργοδότη – εργαζόμενου. Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος αφορμάται από την προσωπική μου νομική πρακτική εμπειρία με υποθέσεις εργατικού δικαίου και την ήδη αρξαμένη και με πρόθεση διεύρυνσης ενασχόλησή μου με το δίκαιο των προσωπικών δεδομένων.

Ευχαριστώ την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου αρχικά για την έγκριση της θεματικής και στη συνέχεια για την ενθάρρυνση, καθοδήγηση, στήριξη, αρωγή και άμεση ανταπόκριση που μου παρείχε καθόλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας, καθώς επίσης και τους λοιπούς καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος για τις γνώσεις και την εμπειρία που μου έδωσαν. Ευχαριστώ επίσης την οικογένειά μου για την στήριξη που μου προσέφεραν καθόλη τη διάρκεια της εκπλήρωσης των μεταπτυχιακών μου υποχρεώσεων. Τέλος ευχαριστώ και όσους συμφοιτητές και συναδέλφους συνέδραμαν με την ανταλλαγή απόψεων και ιδεών σχετικών με τη θεματική, οι οποίες αποδείχθηκαν πολύτιμες και συνέβαλλαν στη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	6
1.1 Ελληνικό θεσμικό πλαίσιο.....	6
1.1.1. Το Συνταγματικό θεμέλιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων	6
1.1.2. ν. 4624/2019	9
1.1.3 Αστικός Κώδικας.....	12
1.1.4 Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ.....	13
1.2 Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο.....	14
1.2.1 Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων.....	14
1.2.2. Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29.....	19
1.2.3 Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108/1981.....	20
1.2.4. Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	21
1.2.5. Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	22
2.1 Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και υποκείμενο δεδομένων/ εργαζόμενος.....	23
2.2. Επεξεργασία	26
2.3. Σύστημα αρχειοθέτησης.....	27
2.4. Υπεύθυνος επεξεργασίας/ εργοδότης.....	30
2.5. Εκτελών την επεξεργασία.....	32
2.6. Αποδέκτης και τρίτος.....	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΛΟΤΗ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	34
3.1. Το διευθυντικό δικαίωμα.....	34
3.2. Ιδιωτικότητα εργαζομένου.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΝΟΜΙΚΕΣ ΒΑΣΕΙΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	43
4.1. Γενικά.....	43
4.2. Συγκατάθεση.....	44
4.3. Εκτέλεση σύμβασης.....	48
4.4. Συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας.....	52

4.5. Έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	55
5.1. Αρχή νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας.....	55
5.2. Αρχή περιορισμού του σκοπού.....	57
5.3. Ελαχιστοποίηση των δεδομένων (αρχή αναλογικότητας).....	60
5.4. Ακρίβεια.....	62
5.5. Περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης.....	63
5.6. Ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα (ασφάλεια).....	64
5.7. Λογοδοσία.....	66
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	67
6.1. Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών στον εργασιακό χώρο	67
6.2. Βιντεοεπιτήρηση	80
6.3. Γεωεντοπισμός	87
6.4. Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης	89
6.5. Έλεγχος εργαζομένων μέσω βιομετρικής τεχνολογίας.....	95
6.6. Τηλεργασία	98
6.6.1. Τηλεργασία υπό το ν. 4808/2021 και προσωπικά δεδομένα.....	101
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΥΓΕΙΑΣ.....	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. ΑΥΤΟΜΑΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΡΟΦΙΛ.....	107
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9.1 ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ	113
9.1.1 Γενικά.....	113
9.1.2 Ο κίνδυνος στο δίκαιο των προσωπικών δεδομένων.....	117
9.2 ΤΑ ΚΑΤ ΙΔΙΑΝ ΜΕΤΡΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ	119
9.2.1 Προστασία ήδη από το σχεδιασμό και εξ ορισμού.....	119
9.2.2 Ασφάλεια δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα	121
9.2.3 Τήρηση αρχείου δραστηριοτήτων	126
9.2.4 Εκτίμηση αντικτύπου στην προστασία δεδομένων [ΕΑΠΔ, DPIA].....	128
9.2.5 Ορισμός Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO)	133

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	136
10.1. Γενικά	136
10.2. Διοικητική προστασία και κυρώσεις.....	138
10.3. Αστική προστασία και κυρώσεις.....	140
10.4. Ποινική προστασία και κυρώσεις.....	142
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	143
Βιβλιογραφία.....	145
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία	147
Αρθρογραφία.....	148
Ηλεκτρονικές πηγές.....	150
Κυρώσεις για λογοκλοπή	151

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

αιτ. σκ.	αιτιολογική σκέψη
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ή Αρχή)
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679)
ΔΕΕ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔιΜΕΕ	Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας
ΕΑΠΔ	Εκτίμηση Αντικτύπου Προστασίας Δεδομένων
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΕφΘεσσαλ	Εφετείο Θεσσαλονίκης
λ.χ.	λόχου χάρη
ΜΠρΑθ	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
ΟΕ29	Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29
Ο. π.	Όπως παραπάνω
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
π.χ.	παραδείγματος χάριν
Σ	Σύνταγμα
ΣΛΕΕ	Συνθήκη Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης
σ.σ.εργ.	συλλογικές συμβάσεις εργασίας
ΥΠΔ	Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης
DPO	Data Protection Officer
GPS	Global Positioning System

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η με ιλιγγιώδη ταχύτητα ανάπτυξη της τεχνολογίας της πληροφορικής και επικοινωνιών έχει επιφέρει πλήθος μεταβολών επί παντός επιστητού, όπως λ.χ. στις τραπεζικές συναλλαγές, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στο εμπόριο μη εξαιρουμένου βεβαίως του εργασιακού τομέα. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων, δεν αποτελεί νέο ζήτημα, αλλά υφίσταται από ετών και έχει καταστεί ιδιαίτερα επίκαιρο και βαρύνουσας σημασίας, λόγω των αυξημένων, χάρη στην τεχνολογία, δυνατοτήτων συλλογής, επεξεργασίας, οργάνωσης και εν γένει χρήσης, υπό ποικίλες μορφές, διαφόρων πληροφοριών που αφορούν το άτομο, γεγονός που συνεπάγεται αυξημένους κινδύνους για επεμβάσεις στην ιδιωτική ζωή του. Αυτή ακριβώς, η ανησυχία από τους κινδύνους που διατρέχει η ιδιωτική ζωή του σύγχρονου ανθρώπου δεδομένου των αυξημένων δυνατοτήτων της τεχνολογίας της πληροφορικής γέννησε και την προβληματική για την προστασία των προσωπικών δεδομένων¹.

Ειδικώς στον τομέα των εργασιακών σχέσεων η προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων είναι ζήτημα διαχρονικό. Η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών είναι μάλιστα εγγενές στοιχείο της εργασιακής σχέσης σε όλο το εύρος της, από τη διαδικασία επιλογής και πρόσληψης έως την οργάνωση και παρακολούθηση της εκτέλεσης της εργασίας και τις εν γένει σχέσεις εργοδότη – εργαζομένου². Ακόμα και μετά την λήξη της εργασιακής σχέσης, υπάρχουν λόγοι για τους οποίους κρίνεται αναγκαίο να διατηρήσει ο εργοδότης τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, όπως όταν η σχέση εργασίας έληξε λόγω συνταξιοδότησης και για να μπορεί να βεβαιώσει στο μέλλον, ότι πράγματι απασχόλησε τον συγκεκριμένο εργαζόμενο είτε κατόπιν δικού του αιτήματος για χορήγηση βεβαίωσης είτε ενώπιον των Δικαστηρίων σε εκκρεμή υπόθεση ή όταν υπάρχει όρος μη ανταγωνισμού στην σύμβαση για το χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της³

Ο εργαζόμενος δεσμεύεται συμβατικά να περιορίσει τις ελευθερίες και τα

¹ Ιγγλεζάκης Ι., Δίκαιο Πληροφορικής, 3η έκδ., 2018, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, § 1, σελ. 273, αρ. 799

² Μήτρου Λ., «Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις», ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, Τόμος 76ος, Τεύχος 2, Έτος 2017, σελ.137

³ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, § 2, σ. 24, αρ. 18

δικαιώματά του, προκειμένου να εκτελέσει τα καθήκοντά του. Γίνεται όμως παγκοσμίως δεκτό, ότι ο εργαζόμενος παραμένει πάνω απ' όλα πολίτης, υποκείμενο των ατομικών δικαιωμάτων του ακόμα και κατά την εργασία. Διατηρεί την ιδιωτικότητά του και τα προσωπικά του δεδομένα πρέπει να προστατεύονται και να εξισορροπούνται με τα αντίρροπα δικαιώματα του εργοδότη⁴. Είναι γεγονός, ότι η συστηματική χρήση τεχνικών μέσων εκ μέρους των εργοδοτών αυξάνει την προσβασιμότητα και την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, γεγονός που συνεπάγεται αυξημένους κινδύνους αθέμιτης επεξεργασίας από τους εργοδότες αλλά και κοινολόγησης των δεδομένων σε τρίτους, κινδύνους από τους οποίους τα υποκείμενα των δεδομένων κινδυνεύουν προστασίας, τηρουμένων των προϋποθέσεων του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων.

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις επεμβάσεων, θεμιτών ή μη κατά περίπτωση, στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, οι οποίες, μεταξύ άλλων, αναλύονται στο κυρίως μέρος της παρούσας είναι η βιντεοεπιτήρηση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας, η χρήση του συστήματος γεωεντοπισμού (GPS), ο έλεγχος των τηλεφωνικών κλήσεων, η παρακολούθηση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, η εν γένει επιτήρηση της χρήσης του διαδικτύου και οι βιομετρικές μέθοδοι κατά την είσοδο στον χώρο εργασίας, ώστε να επιτυγχάνεται η αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του προσώπου. Ακόμα η τηλεργασία, που ιδίως μετά την πανδημία του Covid-19 έχει ευρέως καθιερωθεί το μεν διευκολύνει την κατάφορη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου το δε καθιστά δυσδιάκριτα τα όρια εργασιακού χώρου και κατοικίας, εγείροντας, για το λόγο αυτό, πληθώρα προβληματισμών και εγκυμονώντας σοβαρούς κινδύνους για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά οι εργοδότες έχουν δικαίωμα να επεμβαίνουν στην ιδιωτική σφαίρα των εργαζομένων, περιορίζοντας αναπόδραστα θεμελιώδη δικαιώματά τους, όταν τούτο είναι πρόσφορο και αναγκαίο για τον επιδιωκόμενο από αυτούς σκοπό. Εκ μέρους του εργοδότη προβάλλονται ποικίλοι λόγοι για να δικαιολογηθεί η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και συνδέονται με την προστασία των συμφερόντων και δικαιωμάτων του, ως επιχειρηματία, ως φορέα της επιχείρησης, ως φορέα υποχρεώσεων που του επιβάλλει η νομοθεσία έναντι του εργαζομένου και τρίτων (κράτους, ασφαλιστικού φορέα κλπ). Ενδεικτικά μπορούν να

⁴ Περράκη Π., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η εργασιακή σχέση, ΔΕΕ, 3/2016, σελ 323, ΤΝΠ Qualex

αναφερθούν η ανάγκη να εκπληρωθούν εργοδοτικές υποχρεώσεις (είτε απορρέουν από τη σύμβαση είτε από κανονιστικές διατάξεις), η διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι τηρούν γενικά τις συμβατικές τους υποχρεώσεις (π.χ. τήρηση ωραρίου), η προστασία των τεχνολογικών υποδομών του εργοδότη και η εξασφάλιση της χρήσης αυτών για την εργασία, η ασφάλεια των εργαζομένων (π.χ. σε χώρους τράπεζας από ληστείες κλπ), η αποφυγή δολιοφθορών στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, η διασφάλιση ότι δεν γίνεται παράνομη χρήση του διαδικτύου (πχ. διακίνηση πορνογραφικού υλικού, hacking, παραβίαση νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων κλπ)⁵.

Οι εργαζόμενοι έχουν νόμιμη προσδοκία ιδιωτικής ζωής στον εργασιακό χώρο, εντούτοις, το δικαίωμα αυτό πρέπει να ειπωθεί σε συνδυασμό με το δικαίωμα του εργοδότη να ελέγχει τη λειτουργία της επιχείρησής του και να προστατεύεται από ενέργειες των εργαζομένων που είναι πιθανόν να βλάψουν τα έννομα συμφέροντά του. Για παράδειγμα η Ολομέλεια του ΑΠ [1/2017] αποφάσισε, ότι δεν εναντιώνεται στις Συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 9 και 9^Α η δικαστική χρήση από εργοδότη, αρχείων και ηλεκτρονικών μηνυμάτων, καταγεγραμμένων σε σκληρό δίσκο ηλεκτρονικών υπολογιστών της εταιρίας, όταν μέσω αυτών αποκαλύπτονται κρίσιμα δεδομένα για την άσκηση του δικαιώματος δικαστικής προστασίας της εργοδότης εταιρείας, ώστε να διασφαλιστεί το δικαίωμα επιχειρηματικής ελευθερίας της, που στη συγκεκριμένη περίπτωση κρίθηκε ότι υπερβαίνει αυτό της ιδιωτικής ζωής και προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Ειδικότερα, σύμφωνα με το σκεπτικό της εν λόγω απόφασης *«Η προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν εξικνείται μέχρι της πλήρους απαγορεύσεως της επεξεργασίας τους, αλλά στη θέσπιση όρων και προϋποθέσεων, υπό τις οποίες είναι επιτρεπτή η επεξεργασία τους, ούτως ώστε να επιτευχθεί μία δίκαιη ισορροπία μεταξύ της προστασίας του δικαιώματος αυτού, και της ικανοποιήσεως και άλλων συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων, όπως είναι το δικαίωμα της έννομης προστασίας (άρθρο 20 παρ.1 Συντάγματος) και της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρα 5 και 106 παρ.2 Συντάγματος)»*

Σε άλλη περίπτωση⁶ η Αρχή Προστασίας Δεδομένων έκρινε, ότι η εργοδότης εταιρία νομίμως απέκτησε πρόσβαση σε διαγεγραμμένα ηλεκτρονικά αρχεία που ανακτήθηκαν από το διακομιστή (server) και τα οποία περιελάμβαναν δεδομένα

⁵ Δούκα Β., Ο. π. § 2, σελ. 24, αρ. 18

⁶ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 43/2019, διαθέσιμο σε:

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-05/43_2019anonym.pdf

προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου τη στιγμή που ο εργοδότης επικαλέστηκε περιστατικό τέλεσης αξιόποινων πράξεων εις βάρος της εταιρίας (υπεξαίρεση), διεξήγαγε έρευνα στα ηλεκτρο-επικοινωνιακά μέσα που χειριζόταν ο εργαζόμενος (εταιρικό e-mail και απομακρυσμένη διά τηλεφώνου πρόσβαση στο server της εταιρίας), όσο και στα προσωπικά αρχεία που διατηρούσε στον Η/Υ). Επομένως, οι εργαζόμενοι πρέπει να ανεχθούν έως έναν βαθμό την παρέμβαση του εργοδότη στα προσωπικά τους δεδομένα, και να αποδεχθούν περιορισμούς στο δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού τους, ενώ ο εργοδότης πρέπει να ανεχθεί την ικανοποίηση του δικαιώματός του στην πληροφόρησή του επί των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μόνο στα όρια του συστήματος αυτού⁷.

Η οδηγία 95/46/EK⁸ αποτέλεσε για μια εικοσαετία το βασικό ευρωπαϊκό νομοθετικό κείμενο για τα προσωπικά δεδομένα, ενσωματώθηκε δε στην εθνική νομοθεσία με τον ν. 2472/1997. Την 25.5.2018 τέθηκε σε ισχύ ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων⁹ και την 29.8.2019 και ο εγχώριος εφαρμοστικός αυτού νόμος 4624/2019 ΦΕΚ 137/Α/29.8.2019. Παρά τη φύση του Κανονισμού, έχοντας άνευ ετέρου πλήρη και ενιαία ισχύ σε όλα τα κράτη μέλη (288 § 2 ΣΛΕΕ), περιέχονται «ρήτρες ευελιξίας» για εξειδίκευση των κανόνων του.

Πέραν της κύριας υποχρέωσης για παροχή μισθού, ο εργοδότης έχει τη γενική «υποχρέωση πρόνοιας» απέναντι στους εργαζομένους του. Εδώ εντάσσεται, μεταξύ άλλων και το ιδιαίτερο καθήκον του για προστασία της ηθικής και της προσωπικότητας των εργαζομένων¹⁰. Στην παρεπόμενη υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου εμπίπτει και η προστασία από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, με

⁷ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, σελ. 87, 88

⁸ Οδηγία 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, διαθέσιμο σε: <http://data.europa.eu/eli/dir/1995/46/oj>

⁹ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/EK (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων), διαθέσιμο σε: <http://data.eura.eu/eli/reg/2016/679/oj>

¹⁰ Μίχος Στ., Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω ίντερνετ στο χώρο εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2007, σελ 33

ηλεκτρονικά ή άλλα μέσα, στοιχείων που αφορούν το πρόσωπό του, ως υποχρέωση τήρησης προϋποθέσεων για την αξιοποίηση πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου, όπως αυτή συγκεκριμενοποιήθηκε από την νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων¹¹.

Δεδομένου όμως, ότι οι επεμβάσεις στην προσωπικότητα του εργαζομένου μπορεί να υπηρετούν δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη, καθίσταται αναγκαία κάθε φορά η στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, προκειμένου να προσδιοριστεί η έκταση των υποχρεώσεων του εργοδότη για προστασία της προσωπικότητας και υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας και με στόχο την πρακτική εναρμόνιση των συγκρουόμενων εννόμων αγαθών. Έτσι, οι επεμβάσεις στην προσωπικότητα του εργαζομένου είναι δυνατόν να υπηρετούν δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη. Τούτο σημαίνει ότι ο προσδιορισμός της έκτασης των παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργοδότη, που ως στόχο έχουν την προστασία της προσωπικότητάς του εργαζομένου, προϋποθέτει τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, για την οποία καθοριστική σημασία έχει η αρχή της αναλογικότητας. Η επέμβαση στη σφαίρα της προσωπικότητας του εργαζομένου επιτρέπεται μόνον όταν: α) αυτή υπηρετεί ένα νόμιμο σκοπό του εργοδότη, β) κατά το περιεχόμενο, τη μορφή της και τις συνοδεύουσες περιστάσεις, είναι αναγκαίο μέσο για το σκοπό αυτό και γ) η επέμβαση, εν όψει του είδους, της βαρύτητας και της διάρκειας της, δεν τελεί σε προφανή δυσαναλογία προς τα συμφέροντα του εργαζομένου που θίγονται από την επέμβαση¹².

Καθίσταται επομένως φανερό, ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στα πλαίσια της σχέσης εξαρτημένης εργασίας διατρέχεται από αντικρουόμενα δικαιώματα και συμφέροντα αφενός του δικαιώματος στην πληροφόρηση, του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του δικαιολογημένου συμφερόντός του για απρόσκοπτη και επιμελή παροχή εργασίας, για ασφάλεια στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και αποφυγή αδικημάτων σε βάρος του και από την άλλη του δικαιώματος του εργαζομένου στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, της ανθρώπινης αξιοπρέπειάς του, του απορρήτου των επικοινωνιών του, της ιδιωτικής

¹¹ Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα 2017, σελ. 835

¹² Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδ., 2015, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, § 20, σελ. 774, αρ. 1487

του ζωής και των εν γένει προσωπικών του δεδομένων στον εργασιακό χώρο.

Το κάθε φορά ζητούμενο, δηλαδή όχι εάν καθεαυτή η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη είναι νόμιμη, αλλά αν διενεργείται νόμιμα στην εκάστοτε περίπτωση, επιλύεται με όχημα τον Κανονισμό και τον συμπληρωματικό αυτού ν. 4624/2019, ώστε να επιτυγχάνεται αφενός μεν η χρήση των αναγκαίων πληροφοριών εκ μέρους του εργοδότη και αφετέρου η μέγιστη δυνατή προστασία της προσωπικότητας και ιδιωτικότητας του εργαζόμενου και εντεύθεν η εναργής λειτουργία της σύμβασης εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1.1 Ελληνικό θεσμικό πλαίσιο

1.1.1 Το Συνταγματικό θεμέλιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων

Το θετό δίκαιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων συντίθεται από σύνολο διατάξεων του Συντάγματος και νόμων¹³, έχει δε οπωσδήποτε συνταγματικό υπόβαθρο¹⁴. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στοχεύει όχι μόνο στην προστασία της ιδιωτικής ζωής αλλά και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας¹⁵. Το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής, στην παραδοσιακή εκδοχή του, ορίζεται ως το δικαίωμα που έχει κάθε άνθρωπος να μην ενοχλείται από τους άλλους και να αφήνεται μόνος στην ηρεμία του (privacy is the right to be let alone)¹⁶. Το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής βρίσκει κατοχύρωση στο άρθρο 9§1 εδ.β' Σ, το οποίο ορίζει ότι η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη. Η προστασία της ιδιωτικής ζωής αναφέρεται σε επεμβάσεις στην ιδιωτική σφαίρα που υπερβαίνουν την κλασική

¹³ Δούκα Β., Ο. π., § 3, σελ. 53, αρ. 1

¹⁴ Σωτηρόπουλος Β., Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, 2006, σελ. 1 επ.

¹⁵ Δόνου Π., Η συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος προστασίας του πολίτη από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και της αντίστοιχης ανεξάρτητης αρχής, σε: Γ. Παπαδημητρίου (επιμ.), Αναθεώρηση του Συντάγματος και εκσυγχρονισμός των θεσμών, 2000, σελ. 109 επ.

¹⁶ Μαυριάς Κ., Το συνταγματικό δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, 1982, σελ. 40

προστασία του ασύλου της κατοικίας, δηλ. σε πιο σύγχρονες μορφές προσβολής της, όπως είναι π.χ. η οπτικοακουστική παρακολούθηση ή η απαίτηση παροχής πληροφοριών που αφορούν την ιδιωτική σφαίρα.

Ωστόσο, η προστασία προσωπικών δεδομένων δεν εξαντλείται στην προστασία του απαραβίαστου της ιδιωτικής σφαίρας, αλλά σημαίνει ακόμα προστασία του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης προσωπικότητας, κατ άρθρο 5§1 Σ, δηλαδή το δικαίωμα του καθενός να αποφασίζει ελεύθερα για τις πράξεις και παραλείψεις του και να ενεργεί πράγματι βάσει των αποφάσεών του. Όρος της ελευθερίας του πολίτη είναι το δικαίωμα του να αποφασίζει και να συγκαθορίζει ποιες πληροφορίες που αφορούν το πρόσωπό του θα αποκαλύπτονται στους άλλους. Το δικαίωμα αυτό χαρακτηρίζεται, ως το δικαίωμα αυτοδιάθεσης των πληροφοριών ή ορθότερα, του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού που στο ελληνικό δίκαιο δεν αναγνωρίζεται ως ανεξάρτητο δικαίωμα, αλλά συνιστά μια πτυχή του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικής ζωής¹⁷. Βεβαίως θεμελιώδους και πρωταρχικής πάντα σημασίας είναι η συνταγματική κατοχύρωση του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας του άρθρου 2§1 Σ.

Πριν από την συνταγματική αναθεώρηση και λόγω του ότι το άρθρο 9§1 εδ. β' δεν προσέφερε ένα επαρκές συνταγματικό θεμέλιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, η συνταγματική θεμελίωση αναζητήθηκε σε άλλες διατάξεις και πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 5§1, το άρθρο 2§1 και το άρθρο 19 Σ. Ο συνδυασμός αυτών των διατάξεων και επικουρικά του άρθρου 9§1 εδ.β' Σ. θεωρήθηκε ότι διασφάλιζε και οργάνωνε ένα συνεκτικό πλαίσιο προστασίας της ιδιωτικής ζωής¹⁸.

Πλέον όμως το άρθρο 9Α Σ ορίζει ότι *«καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει»*. Επομένως το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων έχει και ευθέως συνταγματικό έρεισμα. Το δικαίωμα αυτό διαφοροποιείται από το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού, το οποίο αποτελεί εξειδίκευση του δικαιώματος της προσωπικότητας, όπως προαναφέρθηκε¹⁹.

¹⁷ Ιγγλεζάκης Ι., Δίκαιο της πληροφορικής, 2η έκδ., 2008, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, § 2, σελ. 224, αρ. 694, 695

¹⁸ Ο. π. , σελ. 224, αρ. 696

¹⁹ Ο. π., σελ. 225, αρ. 698

Από το συνδυασμό των άρθρων 5Α και 9Α του Συντάγματος προκύπτει ότι το δικαίωμα στην πληροφόρηση οριοθετείται και τίθεται ως όριο του η προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση τους, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα. Το δικαίωμα στην πληροφόρηση και το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων εντάσσονται στα «νέα δικαιώματα» που δημιουργήθηκαν κατά την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, αποσπάστηκαν από το ευρέως περιεχομένου δικαίωμα της προσωπικότητας του 5παρ.1Σ, του οποίου αποτελούσαν επιμέρους εκδηλώσεις και αποτυπώνουν τις πολιτικές επιλογές για την προσαρμογή της συνταγματικής έννομης τάξης προς την επίλυση των προβλημάτων που προκαλεί το πρώτον ή καθιστά οξύτερα η νέα τεχνολογία και τα νέα επιστημονικά επιτεύγματα.

Η θέσπιση των θεμελιώδους σημασία αυτών δικαιωμάτων (άρθρα 5Α και 9Α του Συντάγματος), αποτελούν ειδικότερες εκδηλώσεις, εξειδίκευση και συγκεκριμενοποίηση του δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παράγραφος 1Σ), της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (2 παράγραφος 1 Σ), της ελευθερίας της γνώμης (άρθρο 14 παράγραφος 1Σ) και του δικαιώματος στο απόρρητο της επικοινωνίας (άρθρο 19Σ), γι' αυτό, πλέον, καθίσταται επικουρική η επίκληση των άρθρων αυτών κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η προστασία που επιδιώκει το άρθρο 9Α εδάφιο α του Συντάγματος, αποτελώντας όριο του δικαιώματος στην πληροφόρηση, προκαλεί αναπόφευκτα τη σύγκρουση των δύο αυτών νέων δικαιωμάτων και προς άρση της και ισόρροπη ικανοποίηση τους καλείται προς εφαρμογή η αρχή της αναλογικότητας²⁰.

Το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν ταυτίζεται, βεβαίως, με την προστασία του απορρήτου του ιδιωτικού βίου, ούτε και συνεπάγεται την απόλυτη απαγόρευση της συλλογής, επεξεργασίας και χρήσης αυτών ούτε και την οριοθέτηση ενός απαραβίαστου πυρήνα της ιδιωτικής σφαίρας, όπως γινόταν δεκτό στο πλαίσιο της ερμηνείας της διάταξης του άρθρου 9§1 εδ.β' Σ. Επίσης, το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων δεν παρέχει δυνατότητα στον κοινό νομοθέτη να καθιερώσει απόλυτη απαγόρευση, η οποία εξάλλου θα ερχόταν σε αντίθεση προς το άρθρο 5Α Σ²¹. Αντιθέτως, η παραπάνω προστασία έχει το νόημα, ότι καθιερώνει την υποχρέωση του νομοθέτη να διαμορφώσει ένα περιοριστικό θεσμικό πλαίσιο, μέσα στο

²⁰ Δούκα Β., Ο. π., σελ. 3

²¹ Ιγγλεζάκης Ι., Ο. π., σελ. 225, αρ. 700

οποίο καθίσταται θεμιτή η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Τούτο εξάλλου, γίνεται σαφές από την ίδια τη διατύπωση του άρθρου 9Α, στο οποίο προβλέπεται επιφύλαξη υπέρ του νόμου²². Εξάλλου και σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 4 του Κανονισμού η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να προορίζεται εξυπηρετεί τον άνθρωπο, δεν είναι απόλυτο δικαίωμα, αλλά θα πρέπει να σταθμίζεται και με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα και να τηρεί τις ελευθερίες και αρχές που αναγνωρίζονται στο Χάρτη, όπως κατοχυρώνονται στις Συνθήκες.

1.1.2. ν. 4624/2019

Σε ιεραρχικά κατώτερο επίπεδο νομοθετικής ισχύος ο τυπικός νόμος 4624/2019 αποτελεί τον εφαρμοστικό του Κανονισμού νόμου, ο οποίος εξειδικεύει και δυνάμει ρητρών ευελιξίας ρυθμίζει ειδικότερα διάφορα ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων στα επιτρεπόμενα από τον Κανονισμό όρια. Με το νόμο αυτό θεσπίζονται μέτρα για την εφαρμογή του Κανονισμού και ενσωματώνεται στο Ελληνικό δίκαιο η Οδηγία 2016/680. Στο άρθρο 1 αναφέρεται ότι σκοπός του νόμου είναι, κατ αρχήν, η αντικατάσταση του νομοθετικού πλαισίου που ρυθμίζει τη συγκρότηση και λειτουργία της ΑΠΔΠΧ, ώστε η λειτουργία της να είναι σύμφωνη με τις προβλέψεις του Κανονισμού, προβλέπονται μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού με βάση τις προβλεπόμενες σε αυτόν ρήτρες «ανοίγματος» και «εξειδίκευσης» και επίσης περιέχονται διατάξεις, με τις οποίες ενσωματώνεται στην εθνική νομοθεσία η Οδηγία 2016/679²³. Το άρθρο 27 του ως άνω νόμου περιέχει ρυθμίσεις για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του σχεδίου νόμου με το άρθρο 27 παράγραφοι 1, 2, 5 επ. τίθενται οι ειδικότερες προϋποθέσεις και οι όροι επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης σε συμφωνία με τη «ρήτρα ανοίγματος» της παραγράφου 1 του άρθρου 88 του ΓΚΠΔ. Η παράγραφος 1 ρυθμίζει τους σκοπούς και τους όρους υπό τους οποίους επιτρέπεται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τόσο κατά το στάδιο πριν από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας όσο και κατά τη διάρκειά της, αλλά και μετά τη λήξη

²² Ιγγλεζάκης Ι., Ο. π., σελ. 225, αρ. 701

²³ Ο. π., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, Interactive books, σελ

της, εάν αυτό είναι απαραίτητο για το σκοπό της απασχόλησης. Στο πλαίσιο της εξέτασης της αναγκαιότητας, πρέπει να σταθμίζονται οι συγκρουόμενες θέσεις των θεμελιωδών δικαιωμάτων για την επίτευξη πρακτικής αντιστοιχίας. Πρέπει, δηλαδή, τα συμφέροντα του εργοδότη στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμα προσωπικότητας του εργαζομένου να έρχονται σε μια «ήπια ισορροπία», η οποία λαμβάνει υπόψη και τα δύο συμφέροντα όσο το δυνατόν περισσότερο. Σύμφωνα και πάλι με την αιτιολογική έκθεση του ως άνω νόμου με το πρώτο εδάφιο διευκρινίζεται, ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων υποβάλλονται σε επεξεργασία για τους σκοπούς της απασχόλησης, στο βαθμό που αυτό είναι απαραίτητο για την άσκηση ή την εκπλήρωση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από το νόμο, από συλλογική σύμβαση ή από ατομική σύμβαση εργασίας. Στην έννοια των «συλλογικών συμβάσεων» περιλαμβάνονται όλα τα είδη των ΣΣΕ, δηλαδή η εθνική γενική συλλογική σύμβαση, οι κλαδικές, επιχειρησιακές κ.λ.π. συλλογικές συμβάσεις, όπως αυτές προβλέπονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

Με την παρ.2 ρυθμίζονται ειδικότερα οι προϋποθέσεις της έγκυρης και ελεύθερης συγκατάθεσης, όπως ορίζεται στην αιτιολογική σκέψη 155 του Κανονισμού, ως νόμιμης βάσης επεξεργασίας, σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Ουσιαστικά η παρ.2 εδ.α' συνιστά έναν ενδείκτη για την κρίση του κατά πόσον η συγκατάθεση που παρέχει ο εργαζόμενος κατ' εξαίρεση είναι προϊόν ελεύθερης επιλογής ή όχι. Παρατίθενται ενδεικτικά περιπτώσεις, όπου η συγκατάθεση μπορεί πράγματι να είναι ελεύθερη παρά την ανισότητα των μερών, όπως όταν η επεξεργασία συνδέεται με ένα νομικής ή οικονομικής φύσης πλεονέκτημα που χορηγείται στον εργαζόμενο (όπως λ.χ. όταν παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να χρησιμοποιεί για ιδιωτική χρήση τα λειτουργικά συστήματα Η/Υ της επιχείρησης ή όταν καθιερώνεται ένα σύστημα διαχείρισης της υγείας στο χώρο της απασχόλησης που σκοπό έχει την προαγωγή της υγείας των εργαζομένων ή όταν τα συμφέροντα εργοδότη και εργαζομένου συγκλίνουν (όπως λ.χ. η χρήση φωτογραφιών στο ενδοδίκτυο -intranet- με την έννοια ότι εργαζόμενοι και εργοδότες αλληλεπιδρούν στο χώρο της επιχείρησης). Στην παράγραφο 2 εδάφιο γ' προβλέπεται, ότι η συγκατάθεση παρέχεται από τον εργαζόμενο κατά κανόνα εγγράφως, είτε σε χειρόγραφο είτε σε ηλεκτρονική μορφή (ψηφιακά, και μέσω τηλεομοιοτυπίας) και η υποχρέωση του εργοδότη να διαφωτίσει εγγράφως τον

εργαζόμενο για το δικαίωμά του να ανακαλέσει οποτεδήποτε τη συγκατάθεσή του. Ωστόσο, δεν αποκλείεται η συγκατάθεση να δίδεται από τον εργαζόμενο προφορικά

Με την παράγραφο 3 εδ.α΄ καθορίζονται, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, οι προϋποθέσεις επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατ' εξαίρεση από το άρθρο 9 παράγραφος 1 του Κανονισμού, 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 της κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας. Διευκρινίζεται, ότι η επεξεργασία δεδομένων υγείας για σκοπούς απασχόλησης μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την επεξεργασία των δεδομένων αυτών για λόγους αξιολόγησης της επιλεξιμότητας του εργαζομένου. Με το εδάφιο β΄ γίνεται κατά παραπομπή αναφορά στις προϋποθέσεις για τη συγκατάθεση της παραγράφου 2 με την επισήμανση ότι αυτή πρέπει να είναι ρητή.

Με την παράγραφο 4 ορίζεται ότι η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης επιτρέπεται βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικά οι ΣΣΕ και οι κανονισμοί εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρυθμιστικό ρόλο στον τομέα της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η προτεινόμενη παράγραφος υπερβαίνει τις απαιτήσεις του άρθρου 88 παρ. 1 Κανονισμού, καθόσον σε αυτή δεν περιλαμβάνονται μόνο οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και οι συμβάσεις πλαισίου απασχόλησης «εργασιακές συμφωνίες» ή συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, οι οποίες εξακολουθούν να αποτελούν τη νομική βάση των κανονισμών για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Θα πρέπει να επιτρέπεται στα διαπραγματευόμενα μέρη των συλλογικών συμβάσεων ο σχεδιασμός μιας προσαρμοσμένης στις επιχειρησιακές ανάγκες προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Με την παράγραφο 5 τίθεται η πρόβλεψη ο υπεύθυνος επεξεργασίας να λαμβάνει, σύμφωνα και με το άρθρο 5 του Κανονισμού, τα κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και συμφερόντων του εργαζομένου. Για παράδειγμα, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διασφαλίζεται ότι γίνεται νόμιμα, με καλή πίστη και κατά τρόπο κατανοητό για τον εργαζόμενο, καθώς επίσης και κατά τρόπο που παρέχει επαρκή ασφάλεια για τα δεδομένα προσωπικού

χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία. Ακόμη ο υπεύθυνος επεξεργασίας λαμβάνει μέτρα, ώστε τα πρόσωπα που βρίσκονται υπό την εποπτεία του και έχουν πρόσβαση σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να τα επεξεργάζονται μόνο με βάση τις οδηγίες του, εκτός εάν είναι νομικά υποχρεωμένα να τα επεξεργάζονται χωρίς τις οδηγίες του εργοδότη τους.

Με την παράγραφο 6 τίθεται πρόβλεψη για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, των εργαζομένων, στην περίπτωση που τα δεδομένα αυτά ως εκ της φύσεώς τους δεν αποθηκεύονται ή δεν πρόκειται να αποθηκευτούν σε ένα σύστημα αρχειοθέτησης (λ.χ. η χειρόγραφη επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων που περιέχονται σε φακέλους προσωπικού που τηρεί ο εργοδότης, οι χειρόγραφες σημειώσεις του εργοδότη, η χειρόγραφη επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων, τα οποία προέρχονται από ερωτηματολόγια του εργοδότη, η άμεση επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μέσω ιδιωτικών συζητήσεων που διεξήχθησαν με τον εργοδότη).

Με την παράγραφο 7 τίθεται η πρόβλεψη, ότι η παρακολούθηση μέσω συστημάτων καταγραφής επιτρέπεται υπό προϋποθέσεις και για την επίτευξη συγκεκριμένων σκοπών, ενώ προβλέπεται ρητά η υποχρέωση έγγραφης ενημέρωσης των εργαζομένων για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης εντός των εργασιακών χώρων (βλ. και άρθρο 13 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ)

Τέλος, με την παράγραφο 8 για να αποφευχθεί τυχόν ασάφεια ως προς το πεδίο εφαρμογής ορίζεται η έννοια του εργαζομένου, στην οποία περιλαμβάνεται ακόμα και ο παρέχων υπηρεσίες σε εθελοντική βάση, καθώς και ο ασκούμενος σε ένα επάγγελμα, προς το σκοπό επαγγελματικής του κατάρτισης. [αιτιολογική έκθεση νόμου 4624/2019 σελ 16-18]. Πρέπει να αναφερθεί ότι στο άρθρο 38 του εν λόγω νόμου, προβλέπονται και ποινικές κυρώσεις για την παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, όπως αυτές αναλύονται στο τελευταίο κεφάλαιο της παρούσας

1.1.3 Αστικός Κώδικας

Αναφορικά με τον Αστικό Κώδικα η προστασία των προσωπικών δεδομένων εξασφαλίζεται πρωτίστως μέσω του άρθρου 57, το οποίο αναφέρει ότι: «Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί

η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη. Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται». Επομένως υπό προϋποθέσεις θεμελιώνεται και ευθύνη εξ αδικοπραξίας κατ άρθρα 914επ. ΑΚ. Ακόμη, επειδή ο εργαζόμενος συνδέεται με ενοχική σχέση με τον εργοδότη έχουμε και την ενδοσυμβατική ευθύνη του τελευταίου σε περίπτωση μη σύννομης επεξεργασίας (άρθρα 648 επ. ΑΚ), όπως λ.χ σε επεξεργασία που είχε ως αποτέλεσμα την παραβίαση της υποχρέωσης πρόνοιας ή της υποχρέωσης της ίσης μεταχείρισης, ή και κατάχρηση άσκησης δικαιωμάτων του εργοδότη (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.²⁴

1.1.4 Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ

Συμβολή στην ερμηνεία του παλαιότερου ν.2472/1997 με σκοπό την εφαρμογή του στη σχέση εργασίας παρέχει η μη δεσμευτικής ισχύος Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ. Τα ερμηνευτικά προβλήματα και η συνακόλουθη ανασφάλεια δικαίου καθώς και η διαθεσιμότητα και χρήση όλων και περισσότερων, τεχνολογικών μεθόδων για την επιτήρηση των εργαζομένων συντέλεσαν στην απόφαση της Αρχής να υιοθετήσει μία γενική Οδηγία, επιχειρώντας ερμηνευτική εξειδίκευση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης. Η Οδηγία 115/2001 «προσδιορίζει τα ακραία όρια, εντός των οποίων ο εργοδότης/προϊστάμενος, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και το δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησης, δικαιούται, κατά την κείμενη νομοθεσία, να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων»²⁵. Σύμφωνα με την εν λόγω Οδηγία επιχειρείται ερμηνευτική εξειδίκευση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης. Δηλαδή η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, προσπαθώντας να συλλάβει τις περιπτώσεις επεξεργασίας που είναι δυνατό να εμφανισθούν κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης και έχοντας υπόψη την κείμενη

²⁴ Ζέκος Γ., Ο. π. σελ. 89

²⁵ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ.195

νομοθεσία, προέβη στην κατά την κρίση της ερμηνεία, αφήνοντας έτσι να διαφανεί πώς θα έκρινε στο μέλλον μία συγκεκριμένη περίπτωση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που θα εμφανίζονταν ενώπιον της προκειμένου να αποφανθεί, αν αυτή είναι νόμιμη ή όχι.

1.2 Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο

1.2.1 Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων

Την 25.5.2018 τέθηκε σε ισχύ ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, ο οποίος αντικατέστησε την μέχρι τότε ισχύουσα Οδηγία 95/46/EK και τον ν. 2472/1997 που την ενσωμάτωσε στην εγχώρια νομοθεσία, εξασφαλίζοντας ισχυρότερο και πλέον συνεκτικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθόσον είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και ισχύει άμεσα σε κάθε κράτος – μέλος (άρθρο 288 εδ β΄ ΣΛΕΕ), καθίσταται τμήμα των εθνικών εννόμων τάξεων των κρατών μελών χωρίς να μπορεί να καταστεί ανενεργός με έκδοση αντίθετης νομοθετικής πράξης, σε αντίθεση με την Οδηγία που δεσμεύει μεν τα κράτη – μέλη, στα οποία απευθύνεται, όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών (άρθρο 288 εδγ΄ ΣΛΕΕ).

Ωστόσο στον Κανονισμό περιλαμβάνονται ρήτρες ανοίγματος - εξειδίκευσης, δηλαδή εξουσιοδοτήσεις προς τους εθνικούς νομοθέτες να ρυθμίσουν νομοθετικά ειδικά ζητήματα, χωρίς βεβαίως να επιτρέπεται να μεταβληθεί το ουσιαστικό περιεχόμενο των διατάξεών του. Μικρό δείγμα τέτοιων εξουσιοδοτήσεων αποτελούν λ.χ. η πρόβλεψη χαμηλότερου ηλικιακού ορίου από αυτό των 16 ετών, όχι όμως κάτω των 13 ετών, για τη συγκατάθεση παιδιού σε σχέση με τις υπηρεσίες της κοινωνίας της πληροφορίας (άρθρο 8 παρ.1 εδ β΄ Κανονισμού), η οποία έχει ήδη αξιοποιηθεί από την ελληνική νομοθεσία με τον ν. 4624/2019, η θέσπιση περαιτέρω όρων και περιορισμών για την επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αφορούν την υγεία (άρθρο 9 παρ.4), η θέσπιση ειδικών κανόνων μέσω της νομοθεσίας ή

των συλλογικών συμβάσεων για την προστασία δεδομένων των εργαζομένων (άρθρο 88)
26.

Ο Κανονισμός βρίσκει 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»²⁷. Σύμφωνα με το προοίμιο του Κανονισμού, ο στόχος του είναι διττός, δηλαδή αφενός μεν η εξασφάλιση υψηλού επιπέδου προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων σε σχέση με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων αφετέρου δε η ελεύθερη κυκλοφορία προσωπικών δεδομένων μεταξύ των κρατών μελών της Ένωσης.

Ο Κανονισμός εισάγει σειρά καινοτόμων ρυθμίσεων και πιο συγκεκριμένα εισάγονται νέα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων (δικαίωμα διαγραφής/δικαίωμα στη λήθη και φορητότητα των δεδομένων), προστίθενται νέες αρχές επεξεργασίας (διαφάνεια, λογοδοσία, ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα), ενισχύονται οι υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας (λογοδοσία, γνωστοποίηση παραβιάσεων προσωπικών δεδομένων στην Εποπτική Αρχή και στο υποκείμενο, προστασία των δεδομένων ήδη από το σχεδιασμό της επεξεργασίας και εξ ορισμού [privacy by design/privacy by default], εκτίμηση αντικτύπου όταν η επεξεργασία ενέχει σοβαρούς κινδύνους για τα προσωπικά δεδομένα), εισάγεται ο θεσμός του υπευθύνου προστασίας, της δυνατότητας ανάκλησης της συγκατάθεσης, η εκπόνηση κωδίκων δεοντολογίας και μηχανισμών πιστοποίησης, καταργείται η υποχρέωση δήλωσης της επεξεργασίας στην Εποπτική Αρχή ή λήψη της σχετικής άδειας και αυστηροποιούνται οι προβλεπόμενες κυρώσεις. Ακόμη, στα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα προστίθενται και τα γενετικά δεδομένα, τα βιομετρικά δεδομένα, τα δεδομένα υγείας και τα δεδομένα που αφορούν τον γενετήσιο προσανατολισμό. Οι ποινικές καταδίκες ρυθμίζονται αυτοτελώς στο άρθρο 10 του Κανονισμού.

²⁶ Ιγγελεζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 3^η έκδ, 2019, Interactive books, σελ 17,18

²⁷ 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

Σχετικά με τις ως άνω καινοτομίες, συνοπτικά θα μπορούσε να ειπωθεί, ότι αρχή της διαφάνειας σημαίνει πως ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να παρέχει σαφή πληροφόρηση σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δηλαδή το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά με την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου επεξεργασίας, τους σκοπούς της επεξεργασίας, οι οποίοι πρέπει να είναι σαφείς και συγκεκριμένοι, τη νομική βάση επεξεργασίας, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών, τυχόν πρόθεση συννοριακής διαβίβασης των δεδομένων, το χρονικό διάστημα αποθήκευσης, τα δικαιώματα του υποκειμένου (άρθρα 12 και 13 Κανονισμού). Η αρχή της λογοδοσίας σημαίνει, ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα κατά την επεξεργασία, προκειμένου αυτή να είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό και να είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με τις αρχές επεξεργασίας, άλλωστε αυτός είναι και ο λόγος της κατάργησης της υποχρέωσης γνωστοποίησης της επεξεργασίας (άρθρα 18 και 19 της οδηγίας 95/46/EK) εκ μέρους των υπευθύνων επεξεργασίας.

Επιπλέον ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να μεριμνά, ώστε να επεξεργάζεται τα δεδομένα κατά τρόπο που να τα προστατεύει από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία (εμπιστευτικότητα) και από τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά (ακεραιότητα), ενώ σε περίπτωση που λαμβάνει χώρα παραβίαση προσωπικών δεδομένων, π.χ., μετά από επέμβαση σε ένα πληροφοριακό σύστημα, θα πρέπει αυτή να γνωστοποιείται, κατά πρώτον, το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο εντός 72 ωρών στην αρχή ελέγχου και, κατά δεύτερον, στα ενδιαφερόμενα φυσικά πρόσωπα, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, υπό την προϋπόθεση ότι το εν λόγω περιστατικό ενδεχομένως να οδηγήσει σε διακινδύνευση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του ατόμου (άρθρο 32)²⁸.

Τεράστια συμβολή στην απόδειξη συμμόρφωσης με τον Κανονισμό εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας είναι η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου των πράξεων επεξεργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 35 όταν ένα είδος επεξεργασίας, ιδίως με τη χρήση νέων τεχνολογιών ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας διενεργεί, πριν από την επεξεργασία, εκτίμηση επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας σχετικά με την προστασία των δεδομένων (data protection impact assessment).

²⁸ Ιγγλεζάκης Ι., Δίκαιο της πληροφορικής - Συμπλήρωμα, 2016, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, σελ. 35

Μία άλλη δυνατότητα για την παροχή υψηλού επιπέδου προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι η πιστοποίηση των συστημάτων επεξεργασίας δεδομένων. Τα κράτη μέλη, οι εποπτικές αρχές, το Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων (όπως μετονομάστηκε η Ομάδα εργασίας του άρθρου 29) και η Επιτροπή παροτρύνουν, ιδίως σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τη θέσπιση μηχανισμών πιστοποίησης προστασίας δεδομένων, σφραγίδων και σημάτων προστασίας δεδομένων, επιτρέποντας στα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα να αξιολογούν ταχέως το επίπεδο προστασίας των δεδομένων που παρέχουν οι υπεύθυνοι επεξεργασίας και οι εκτελούντες την επεξεργασία²⁹.

Το δικαίωμα διαγραφής και οι λόγοι για τους οποίους το υποκείμενο μπορεί να την αιτηθεί προβλέπονται αναλυτικά στο άρθρο 17, το δε δικαίωμα στην ψηφιακή λήθη είναι το δικαίωμα των φυσικών προσώπων «να λησμονηθούν» και να διαγραφούν τα προσωπικά τους δεδομένα και αφορά παρόχους υπηρεσιών της κοινωνίας της πληροφορίας, ιδίως τις υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης, οι οποίες διατηρούν τα προσωπικά δεδομένα των χρηστών ακόμα και αν αυτοί τα διαγράψουν ή απενεργοποιήσουν το λογαριασμό τους. Η Επιτροπή στην Ανακοίνωση ης 25.1.2012 καθιστά σαφές, ότι με τις σχετικές διατάξεις εισάγεται ρητή υποχρέωση των υπευθύνων της επεξεργασίας να διαγράφουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, εάν ένα πρόσωπο ζητήσει ρητά τη διαγραφή και εφόσον δεν υπάρχει άλλος νόμιμος λόγος για τη διατήρησή τους (Google Spain, C-131/2012)³⁰. Εν ολίγοις το δικαίωμα στη λήθη σημαίνει την από-ευρετηρίαση περιεχομένου - προσωπικών δεδομένων από τη λίστα αποτελεσμάτων της μηχανή αναζήτησης και την υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, προς τον οποίο έχει απευθυνθεί αίτημα διαγραφής, να λάβει εύλογα μέτρα για να ενημερώσει τους μετέπειτα υπευθύνους επεξεργασίας/ τρίτους π.χ μηχανές αναζήτησης σχετικά με αυτό το αίτημα και να τους υποχρεώσει να διαγράψουν τυχόν συνδέσμους προς τα προσωπικά αυτά δεδομένα, εάν πληρούται ένας από τους λόγους διαγραφής με σκοπό την αποτροπή της περαιτέρω διάδοσης τους (άρθρο 17 παρ.2).

Το δικαίωμα στη φορητότητα δεδομένων έχει ως πεδίο εφαρμογής κυρίως το διαδικτυακό περιβάλλον. Συνίσταται στη δυνατότητα των υποκειμένου των δεδομένων να λαμβάνει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ένα ηλεκτρονικό αντίγραφο των προσωπικών δεδομένων του, σε ηλεκτρονικό και δομημένο μορφότυπο συνήθους χρήσης, ώστε να το χρησιμοποιήσουν περαιτέρω είτε οι ίδιοι είτε προκειμένου να τα

²⁹ Ιγγλεζάκης Ι., Ο. π. σελ. 36

³⁰ Ο. π., σελ. 33

διαβιβάσουν σε άλλον φορέα παροχής υπηρεσιών της κοινωνίας της πληροφορίας (άρθρο 18) Κατ' αυτόν τον τρόπο, δίνεται η δυνατότητα στους χρήστες να διατηρούν ένα αντίγραφο ασφαλείας των προσωπικών τους δεδομένων, ενώ γίνεται ευχερέστερη, όπως και στην περίπτωση της φορητότητας τηλεφωνικού αριθμού, η αλλαγή παρόχου υπηρεσιών³¹.

Στο άρθρο 25 καθιερώνεται η προστασία των δεδομένων ήδη από το σχεδιασμό και εξ ορισμού, δηλαδή η αρχή της “εκ κατασκευής προστασίας της ιδιωτικής ζωής” (“privacy by design”) και η αρχή της προστασίας με βάση τις προεπιλεγμένες ρυθμίσεις (“privacy by default”). Η προστασία της ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να διασφαλίζεται με τη λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων – όπως είναι η χρήση ψευδωνύμων – εκ μέρους του υπεύθυνου επεξεργασίας, κατά τον καθορισμό των μέσων επεξεργασίας, όσο και κατά την ίδια την επεξεργασία. Επιπλέον ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να χρησιμοποιεί μέσα για να διασφαλίζει ότι εξ ορισμού μόνο εκείνα τα προσωπικά δεδομένα υφίστανται επεξεργασία, τα οποία είναι αναγκαία για κάθε συγκεκριμένο σκοπό επεξεργασίας, πράγμα το οποίο αφορά το εύρος των δεδομένων που συλλέγονται, την έκταση της επεξεργασίας και την περίοδο αποθήκευσης και πρόσβασης σε αυτά.

Ρυθμίσεις που να αφορούν ειδικά την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων δεν περιέχει ο Κανονισμός. Υπάρχουν μόνο ορισμένες αναφορές σε διατάξεις του, όπως π.χ. στη ρύθμιση του άρθρου 9 παρ. 2β. Έτσι, κεντρικής σημασίας ρύθμιση για τις εργασιακές σχέσεις είναι το άρθρο 88 του Κανονισμού, το οποίο επιτρέπει στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων εθνικές αποκλίσεις, αναγνωρίζοντας στα κράτη μέλη ένα ευρύ περιθώριο διαμόρφωσης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων³². Η πρώτη παράγραφος του άρθρου 88 καθορίζει τους σκοπούς για τους οποίους επιτρέπεται, «στο πλαίσιο της απασχόλησης», η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ενώ η δεύτερη παράγραφος θέτει, ως προς το περιεχόμενο, ορισμένες απαιτήσεις που θα πρέπει να πληρούν οι εθνικές ρυθμίσεις³³.

Στο εργατικό δίκαιο θεμελιώδους σημασίας είναι ο σεβασμός των αρχών του εργατικού δικαίου και πρωτίστως της αρχής της προστασίας του εργαζομένου, που συμπορεύεται με την προστασία του υποκειμένου προσωπικών δεδομένων. Εξ αυτού

³¹ Ιγγλεζάκης Ι., Ο. π., σελ. 34

³² Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδ., 2019, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, § 21, σελ. 978, αρ. 79

³³ Ο. π., σελ. 978, αρ. 80

προκύπτει αβίαστα η ανάγκη σύνδεσης όλων των σχετικών ρυθμίσεων του Κανονισμού, με τις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου³⁴. Ο εργαζόμενος προστατεύεται με διπλή ιδιότητα, η μία είναι η ιδιότητα του, ως παρόχου εργασίας και η άλλη ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων. Αντίστοιχα και ο εργοδότης μετέχει με δύο ιδιότητες, ως αποδέκτης εργασίας και ως υπευθύνου επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων³⁵. Όλες οι αποφάσεις του εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος και η εκπλήρωση των υποχρεώσεων του, όπως αυτές προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία, θέτουν τη νομιμότητά τους σε νέα βάση. Αντίστοιχα, αλλά σε μικρότερο βαθμό, ισχύουν και για τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα, για την υποχρέωση πίστης, την υποχρέωση μη ανταγωνισμού και το δικαίωμα της μη αποκάλυψης ορισμένων στοιχείων³⁶.

1.2.2. Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29

Η ομάδα εργασίας του άρθρου 29 είναι η ανεξάρτητη ευρωπαϊκή ομάδα εργασίας που χειριζόταν θέματα σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα έως τις 25 Μαΐου 2018 (έναρξη ισχύος του ΓΚΠΔ), συστάθηκε δε με βάση το άρθρο 29 της προϊσχύουσας Οδηγίας 95/45/ΕΚ. Η Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29³⁷, συμπληρώνει τις προηγούμενες δημοσιεύσεις της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 με τίτλο Γνώμη 8/2001 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο (WP48) και Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας του 2002 (WP55), καθόσον από την έκδοση των εν λόγω εγγράφων χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα πιο συστηματικής επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στην εργασία, δημιουργώντας σημαντικές προκλήσεις για την προστασία της ιδιωτικότητας και των δεδομένων. Η Γνώμη αυτή προβαίνει σε μια νέα εκτίμηση της ισορροπίας μεταξύ των έννομων

³⁴ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, 9η έκδ., 2021, § 2, σελ. 873

³⁵ Ο. π., § 2, σελ. 874

³⁶ Ο. π.

³⁷ Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, διαθέσιμο

σε: https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/wp249_el.pdf

συμφερόντων των εργοδοτών και της εύλογης προσδοκίας ιδιωτικότητας, την οποία έχουν οι εργαζόμενοι, περιγράφοντας τους κινδύνους που προκύπτουν από τις νέες τεχνολογίες και προβαίνοντας σε αξιολόγηση αναλογικότητας διαφόρων σεναρίων στα οποία αυτές θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν.

Επισημαίνεται ακόμα, ότι σημαντική βοήθεια στην ερμηνεία των διατάξεων της προϊσχύουσας Οδηγίας 95/45/EK με σκοπό την εφαρμογή τους στις εργασιακές σχέσεις παρέχουν οι θέσεις, απόψεις και υποδείξεις της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 που εμπεριέχονται στη Σύσταση 1/2001 σχετικά με τα δεδομένα αξιολόγησης εργαζομένων, η Σύσταση 8/2001 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο, το Έγγραφο Εργασίας της 29.5.2002 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας³⁸.

1.2.3. Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108/1981

Σε επίπεδο ευρωπαϊκού δικαίου ιδιαίτερα σημαντικό κείμενο αποτελεί η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του Συμβουλίου της Ευρώπης της 28.1.1981, γνωστή ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108, που αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνές μέσο στον τομέα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων³⁹. Έως τα μέσα της δεκαετίας του 1970, η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης εξέδωσε διάφορες αποφάσεις σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παραπέμποντας στο άρθρο 8 της ΕΣΔΑ⁴⁰. Το 1981 άνοιξε προς υπογραφή η Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Σύμβαση 108)⁴¹. Η Σύμβαση 108 είναι δεσμευτική

³⁸ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, 2011, εκδόσεις Σάκουλα, § 3, σελ. 61, αρ. 16

³⁹ Ο. π., αρ. 17

⁴⁰ Συμβούλιο της Ευρώπης, Επιτροπή Υπουργών (1973), Ψήφισμα (73) 22 για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των φυσικών προσώπων έναντι των τραπεζών ηλεκτρονικών δεδομένων στον ιδιωτικό τομέα, 26 Σεπτεμβρίου 1973· Συμβούλιο της Ευρώπης, Επιτροπή Υπουργών (1974), Ψήφισμα (74) 29 για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των φυσικών προσώπων έναντι των τραπεζών ηλεκτρονικών δεδομένων στο δημόσιο τομέα, 20 Σεπτεμβρίου 1974

⁴¹ Συμβούλιο της Ευρώπης, Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα, CETS αριθ. 108, 1981

για τα κράτη που την έχουν κυρώσει. Δεν υπόκειται στον δικαστικό έλεγχο του ΕΔΔΑ, αλλά έχει ληφθεί υπόψη στη νομολογία του ΕΔΔΑ στο πλαίσιο του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ που την έχει χρησιμοποιήσει ως οδηγό σε περιπτώσεις που έχει κληθεί να προσδιορίσει αν υπάρχει ή όχι επέμβαση στο θεμελιώδες αυτό δικαίωμα⁴²

Ανήκει στις νομοθεσίες «πρώτης γενιάς», που ονομάστηκαν έτσι γιατί το χαρακτηριστικό τους ήταν οι γενικές και άκαμπτες ρήτρες, ο αυστηρός έλεγχος και οι εξοντωτικές ποινές. Σκοπός της ήταν η διασφάλιση για κάθε φυσικό πρόσωπο «του σεβασμού των δικαιωμάτων του και των θεμελιωδών ελευθεριών του, και ιδίως του δικαιώματός του στην ιδιωτική ζωή, έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Αξίζει να αναφερθεί ότι με τη Σύμβαση αυτή εισήχθη η διάκριση των «ευαίσθητων δεδομένων», που αφορούν τα δεδομένα υγείας, φυλετικής καταγωγής και θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων. Επίσης προβλέπεται ότι τα σχετικά δικαιώματα δεν ισχύουν μόνο έναντι του Κράτους, αλλά και των ιδιωτών και κυρώθηκε με τον ν.2068/1992.

1.2.4. Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδίως τα άρθρα 7, 8 και 11, και οι Επεξηγήσεις του έτους 2007 σχετικά μ' αυτόν, οι οποίες διαμορφώθηκαν με ευθύνη του Προεδρείου της Συνέλευσης που συνέταξε τον Χάρτη, αποτελούν κείμενα ιδιαίτερης σημασίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και τον καθορισμό των αρχών που πρέπει να διέπουν την πληροφόρηση τρίτου για προσωπικά δεδομένα (άρθρο 8 παράγραφος 2)⁴³. Ο Χάρτης ανακηρύχθηκε επίσημα τον Δεκέμβριο του 2000 στη Νίκαια από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ωστόσο ο ΧΘΕΕ έγινε νομικά δεσμευτικός με την Συνθήκη της Λισαβώνας το 2009.

Στο άρθρο 7 προβλέπεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής και των επικοινωνιών και συγκεκριμένα ότι «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στο σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και των επικοινωνιών του». Το άρθρο αυτό είναι ίδιο με το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ με την μόνη διαφορά πως στην θέση της λέξης αλληλογραφία έχει την λέξη επικοινωνία. Το άρθρο 8 προστατεύει προσωπικά δεδομένα

⁴² ΕΔΔΑ, Ζ κατά Φινλανδίας, προσφυγή αριθ. 22009/93, 25 Φεβρουαρίου 1997

⁴³ Δούκα Β., Ο. π. σελ. 62, αρ. 19

και ειδικότερα σύμφωνα με αυτό «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν». Επίσης στο άρθρο αυτό προβλέπονται οι όροι σύννομης επεξεργασίας τους και στο δικαίωμα πρόσβασης του ατόμου στα δεδομένα που το αφορούν «Η επεξεργασία αυτών των δεδομένων πρέπει να γίνεται νομίμως, για καθορισμένους σκοπούς και με βάση τη συγκατάθεση του ενδιαφερομένου ή για άλλους θεμιτούς λόγους που προβλέπονται από το νόμο. Κάθε πρόσωπο δικαιούται να έχει πρόσβαση στα συλλεγμένα δεδομένα που το αφορούν και να επιτυγχάνει τη διόρθωσή τους». Τέλος θεσπίζεται ο έλεγχος της τήρησης των κανόνων από ανεξάρτητη αρχή, «Ο σεβασμός των κανόνων αυτών υπόκειται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής».

1.2.5. Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

Διατάξεις που εφαρμόζονται για την προστασία των προσωπικών δεδομένων περιέχουν τα άρθρα 8 και 10 της Σύμβασης «δια την προάσπισιν των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών» (ΕΣΔΑ). Στο άρθρο 8 της Σύμβασης αναφέρεται στην παρ.1 ότι «Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του», στη δε παράγραφο 2 ότι «Δεν επιτρέπεται να υπάρξη επέμβασις δημοσίας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αύτη προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον δια την εθνικήν ασφάλειαν, την δημοσίαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της τάξεως και την πρόληψιν ποινικών παραβάσεων, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων». Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), υιοθετήθηκε υπό την αιγίδα του Συμβουλίου της Ευρώπης το 1950 με σκοπό την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Τέθηκε σε ισχύ στις 3 Σεπτεμβρίου 1953 και ανήκει και αυτή στα νομοθετήματα «πρώτης γενιάς»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

2.1 Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και υποκείμενο δεδομένων/εργαζόμενος

Στο άρθρο 4 παρ.1 του Κανονισμού ορίζεται ότι «*δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο (υποκείμενο των δεδομένων)*», στη συνέχεια δε αναλυτικά περιγράφεται τι ορίζεται, ως ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο. Ο ορισμός είναι πολύ ευρύς, όπως συνέβαινε και με την Οδηγία 95/46, ώστε να περιλαμβάνεται στην έννοια των προσωπικών δεδομένων κάθε είδους πληροφορία που αφορά ένα φυσικό πρόσωπο. Πρέπει να λεχθεί ότι, όταν μια πληροφορία αναφέρεται σε φυσικό πρόσωπο, του οποίου η ταυτότητα αποκαλύπτεται άμεσα από τούτη την ίδια την πληροφορία ή μπορεί να εξακριβωθεί έμμεσα από αυτή, τότε η πληροφορία αυτή εμπίπτει στην έννοια του προσωπικού δεδομένου, όταν δε η πληροφορία αυτή έχει ενταχθεί σε αρχείο τότε και μόνο τότε έχει πεδίο εφαρμογής η νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Εξειδικεύοντας τα παραπάνω αναφερόμενα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ο εργαζόμενος καθίσταται υποκείμενο των δεδομένων, όταν η ταυτότητά του είναι γνωστή, με την έννοια ότι είναι ήδη γνωστό ποιος είναι, ακόμα και εάν δεν είναι γνωστό το όνομά του, είτε μπορεί να προσδιοριστεί αμέσως ή έμμεσα μέσω των προσωπικών δεδομένων του που υποβάλλονται σε επεξεργασία. Ο προσδιορισμός αυτός μπορεί να γίνει είτε με βάση τον αριθμό της ταυτότητάς του είτε με ένα ή περισσότερα, συνδυαζόμενα μεταξύ τους στοιχεία - πληροφορίες, που είναι τόσο συγκεκριμένα, ώστε είναι ικανά να οδηγήσουν στην αναγνώριση του, επειδή χαρακτηρίζουν την υπόσταση του σε οποιαδήποτε διάσταση της, π.χ. ως φυσική, βιολογική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική, πολιτική ή κοινωνική. Εάν η ταυτότητα του εργαζομένου δεν είναι ήδη γνωστή και δεν μπορεί να προσδιορισθεί μέσω των προσωπικών δεδομένων που υποβάλλονται σε επεξεργασία, τότε ο εργαζόμενος δεν καθίσταται «υποκείμενο των δεδομένων»⁴⁴. Στην έννοια του υποκειμένου των δεδομένων εντάσσεται ο αιτούμενος εργασία (υποψήφιος εργαζόμενος), όπως άλλωστε διευκρινίζεται και στο άρθρο 27 του ν.4624/2019, αυτός που έχει καταρτίσει σχέση εργασίας και αυτός που η σχέση εργασίας του έχει λήξει. Υποκείμενο δεδομένων, επομένως, όταν υπεύθυνος επεξεργασίας είναι ο εργοδότης, είναι το φυσικό πρόσωπο που στο στάδιο των διαπραγματεύσεων για την

⁴⁴ Δούκα Β., Ο. π. § 1, σελ. 14, αρ. 19, 20

κατάρτιση της σχέσης εργασίας, κατά τη διάρκεια της σχέσης αυτής και μετά τη λήξη της⁴⁵.

Όπως προλέχθηκε ο ορισμός των προσωπικών δεδομένων είναι τόσο ευρύς, ώστε καλύπτει κάθε πληροφορία που αφορά τον εργαζόμενο. Ως άμεσα συναρτημένα με την ιδιότητα του εργαζομένου, ως μέλος του προσωπικού της επιχείρησης, αναφέρονται ενδεικτικά η παρούσα εργασία του, αλλά και οι προηγούμενες, τα καθήκοντα που έχει στην παρούσα εργασία ή στις προηγούμενες, τα επαγγελματικά προσόντα, οι ικανότητες και οι δεξιότητες του, η επαγγελματική εκπαίδευση, τα στοιχεία πρόσληψης ή λύσης της σχέσης εργασίας, η αξιολόγηση της εργασίας του, το ύψος και η σύνθεση των αποδοχών του, και οι επ' αυτών κρατήσεις, οι όροι εργασίας στην παρούσα εργασία ή στις προηγούμενες, τα εργατικά ατυχήματα που του συνέβησαν, οι πειθαρχικές διώξεις του, η συμμετοχή του σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και γενικά η συνδικαλιστική δράση, ο αριθμός μητρώου κοινωνικής ασφάλισης, πληροφορίες για τις συνθήκες εργασίας του, τα τηλεφωνήματα που έκανε την ώρα εργασίας (πόσα, τι ώρα, σε ποιους) κλπ.

Ως πληροφορίες συναρτημένες γενικά με το πρόσωπο του εργαζομένου αναφέρονται ενδεικτικά το ονοματεπώνυμο, το πατρώνυμο, το μητρώνυμο, ο αριθμός της ταυτότητας του, η ταχυδρομική διεύθυνση κατοικίας του και ο αριθμός του τηλεφώνου και τηλεομοιότυπου (fax), η ηλεκτρονική διεύθυνση (e-mail), η σύνθεση της οικογένειας του (γονείς, αδέρφια, σύζυγος, τέκνα κλπ), η εξωτερική του εικόνα, οι απόψεις και πεποιθήσεις του, οι απόψεις τρίτων γι' αυτόν, οι ασχολίες του κατά τον ελεύθερο χρόνο, ο αριθμός τραπεζικού λογαριασμού του, οι αριθμοί πιστωτικών καρτών, ο αριθμός της άδειας οδήγησης, η ηλικία, η φυλετική ή εθνοτική προέλευση του, η υπηκοότητα, τα πολιτικά φρονήματα, οι θρησκευτικές πεποιθήσεις, οι φιλοσοφικές απόψεις, η ερωτική ζωή, οι ποινικές διώξεις και καταδίκες, η εμπλοκή σε αστικές δικαστικές υποθέσεις και η εξέλιξη τους, τα έσοδα, τα περιουσιακά στοιχεία, οι επενδύσεις, τα δάνεια, οι υποθήκες, ο απολογισμός εξόδων, οι πιστώσεις και οι οφειλές, τα στοιχεία των συμβολαίων ασφάλισης περιουσιακών του στοιχείων, η πιστοληπτική ικανότητα, η κληρονομιά, η αποζημίωση που έλαβε ή του επιδικάστηκε για οποιαδήποτε αιτία, οι ενδυματολογικές επιλογές, οι ασθένειες από τις οποίες έπασχε στο παρελθόν ή πάσχει σήμερα, στοιχεία για τη σύνθεση του αίματος του και γενικά οποιαδήποτε πληροφορία τον αφορά και είναι ικανή μόνη της ή σε συνδυασμό με άλλες να

⁴⁵ Δούκα Β., Ο. π. § 4, σελ. 108, αρ. 36

προσδιορίσουν την ταυτότητα του εργαζομένου, εάν δεν είναι ήδη γνωστή η ταυτότητα του⁴⁶.

Αντίθετα δεν εντάσσονται στην έννοια των «προσωπικών δεδομένων» πληροφορίες που αφορούν ένα ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα, όταν είτε δεν είναι γνωστή η ταυτότητα τους είτε δεν μπορεί αυτή να προσδιορισθεί μέσω των πληροφοριών αυτών όπως λ.χ. στις περιπτώσεις της απογραφής του προσωπικού της επιχείρησης ή γενικά των εργαζομένων μιας περιοχής ή όλης της χώρας, της καταγραφής της ιστορίας της επιχείρησης, της μελέτης θεμάτων διοίκησης-οργάνωσης προσωπικού, της διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, τους στατιστικούς λόγους διενέργειας έρευνας κλπ⁴⁷

Πρέπει να λεχθεί, ότι η προστασία εργαζομένου από το δίκαιο των προσωπικών δεδομένων είναι άσχετη από το κύρος της μεταξύ αυτού και του εργοδότη του σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, από το είδος και τα χαρακτηριστικά αυτής (πχ. ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης κλπ), καθώς επίσης και από τον τόπο απ όπου ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία, στις εγκαταστάσεις του εργοδότη ή στη δική του κατοικία (κατ' οίκον εργαζόμενοι) ή σε εγκαταστάσεις τρίτου (π.χ εργασία σε κέντρα τηλεεργασίας), όταν ο εργαζόμενος εργάζεται με τη μορφή της τηλεεργασίας. Ο ίδιος νόμος βρίσκει πεδίο εφαρμογής ακόμη και όταν η εργασία παρέχεται στο πλαίσιο μιας πραγματικής κατάστασης που διαμορφώθηκε χωρίς να έχει εκδηλωθεί δικαιοπρακτικής φύσης δήλωση βούλησης των μερών της⁴⁸. Τούτο προκύπτει άλλωστε και από τη Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29⁴⁹, σύμφωνα με την οποία *«Χρησιμοποιώντας τον όρο «εργαζόμενος» στην παρούσα γνώμη, σκοπός της ΟΕ29 δεν είναι να περιορίσει το πεδίο του όρου αυτού μόνο σε πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας η οποία αναγνωρίζεται στο πλαίσιο της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν γίνει συχνότερα νέα επιχειρηματικά μοντέλα που εξυπηρετούνται από διαφορετικά είδη σχέσεων εργασίας, και συγκεκριμένα εργασία σε ανεξάρτητη βάση. Η παρούσα γνώμη αποσκοπεί στην κάλυψη όλων των περιπτώσεων στις*

⁴⁶ Δούκα Β., Ο. π. § 4, σελ. 114, 115, 116 αρ. 47

⁴⁷ Ο. π., σελ. 117, αρ. 49, 50

⁴⁸ Ο. π., σελ. 109, αρ. 37

⁴⁹ Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, σελ. 4

οποίες υπάρχει σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από το αν η σχέση αυτή βασίζεται σε σύμβαση εργασίας.»

2.2. Επεξεργασία

Στο άρθρο 4 παρ.2 του Κανονισμού δίνεται ο ορισμός του όρου επεξεργασία ως *«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, όπως γίνεται αντιληπτό ο όρος επεξεργασία είναι διατυπωμένος κατά τρόπο ευρύ, ώστε να περιλαμβάνει κάθε δυνατή μορφή επεξεργασίας και να μπορεί να ενταχθεί σ' αυτήν πλήθος γεγονότων που εξελίσσονται στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας ή στα πεδία που συνδέονται μ' αυτήν και προσδιορίζονται μέσω του σκοπού της επεξεργασίας. Ενδεικτικά επεξεργασία συνιστά η επιτήρηση σε πραγματικό χρόνο της δραστηριότητας του εργαζόμενου στον προσωπικό του υπολογιστή και η πρόσβαση σε αποθηκευμένα δεδομένα στον υπολογιστή του, η αναγραφή στοιχείων των εργαζομένων σε δελτία που εκδίδει ο εργοδότης για ποικίλες χρήσεις και με ποικίλες ονομασίες, όπως «ταυτότητες», πιστωτικές ή εκπτώτικές κάρτες, «έξυπνες» κάρτες για τον έλεγχο της εισόδου ή και εξόδου τους σε χώρους εργασίας, η ανακοίνωση προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου σε τρίτο μετά από έρευνα σε τηρούμενο αρχείο, όπως όταν προσκομίζονται στο δικαστήριο αποδεικτικά στοιχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου ή όταν ο εργοδότης αφήνει μήνυμα σε μέλος της οικογένειας του εργαζομένου με την υπόδειξη να το μεταδώσει στον εργαζόμενο και αναφέρονται σ' αυτό προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου, τα οποία εντοπίστηκαν μετά από έρευνα σε αρχείο, η παροχή σε τρίτους της δυνατότητας να έχουν πρόσβαση σε αρχείο του εργοδότη, η ανάρτηση των στοιχείων του εργαζομένου (ονοματεπώνυμο, θέση στην επιχείρηση, επαγγελματικά τηλέφωνα επικοινωνίας, ενδιαφέροντα τις ελεύθερες ώρες, συμμετοχή σε σωματεία κλπ) στην ιστοσελίδα της επιχείρησης, η οποία είναι προσβάσιμη σε καθέναν που βρίσκεται στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό, η δημοσίευση

φωτογραφίας του εργαζομένου σε έντυπα μέσα μαζικής ενημέρωσης χωρίς τη συγκατάθεση του, π.χ. στο πλαίσιο προβολής της επιχείρησης⁵⁰.

Βεβαίως η επεξεργασία μπορεί να έχει την παραδοσιακή - συμβατική μορφή π.χ. η συλλογή των προσωπικών δεδομένων να γίνεται με συγκέντρωση εγγράφων, φωτογραφιών κλπ, υπό την προϋπόθεση όμως ότι τα δεδομένα έχουν ήδη ενταχθεί ή πρόκειται να ενταχθούν σε αρχείο, αλλά και με αυτοματοποιημένα συστήματα με τη χρήση κατάλληλων λογισμικών προγραμμάτων και μηχανικού εξοπλισμού, όπως πλέον συμβαίνει σήμερα, τέτοιες δε περιπτώσεις αποτελούν λ.χ. η ανάρτηση των στοιχείων των εργαζομένων και των όρων εργασίας τους στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και στο e- ΕΦΚΑ, η βιντεοεπιτήρηση, ο γεωεντοπισμός κλπ.

2.3. Σύστημα αρχειοθέτησης

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.6 του Κανονισμού «σύστημα αρχειοθέτησης είναι κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο είτε αποκεντρωμένο είτε κατανομημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση».

Από το ίδιο το γράμμα του ως άνω ορισμού προκύπτει, ότι ουσιώδες στοιχείο ενός συστήματος αρχειοθέτησης προσωπικών δεδομένων είναι η διάρθρωση αυτών με τουλάχιστον δύο διαφορετικά κριτήρια. Διάρθρωση υπάρχει δηλαδή, όταν τα προσωπικά δεδομένα συνδέονται και συναρτώνται μεταξύ τους με μια εσωτερική λογική, η οποία βασίζεται σε συγκεκριμένα και σαφώς (προ)καθορισμένα κριτήρια⁵¹. Βάσει λοιπόν των κριτηρίων αυτών λαμβάνει χώρα αρχικά η συλλογή και οργάνωση των δεδομένων και επίσης βάσει των αυτών κριτηρίων γίνεται η αναζήτηση και οποιαδήποτε άλλη μορφή επεξεργασίας ακολουθήσει. Εναλλακτικά διάρθρωση σημαίνει δόμηση των προσωπικών δεδομένων με συγκεκριμένη εσωτερική λογική, ώστε σε πρώτο επίπεδο να οργανωθούν τα προσωπικά δεδομένα και σε δεύτερο επίπεδο να ανευρίσκονται και να λαμβάνει χώρα κάθε επιμέρους επεξεργασία αυτών. Η επιλογή των κριτηρίων και το είδος του αρχείου, αυτοματοποιημένου ή μη, ανάγεται στον εκάστοτε υπεύθυνο επεξεργασίας και συναρτώνται άρρηκτα προς τον σκοπό της επεξεργασίας. Κριτήρια της επεξεργασίας συνιστούν λόγου χάρη το ονοματεπώνυμο, ο αριθμός ταυτότητας, ο κωδικός

⁵⁰ Δούκα Β, Ο. π., § 1, σελ. 10, 11

⁵¹ Ο. π., § 4, σελ. 95, αρ. 8,

εργαζομένου στην επιχείρηση και γενικά κάθε άλλο προσδιοριστικό της ταυτότητας του εργαζομένου. Πρέπει δηλαδή τα κριτήρια που δομούν τα προσωπικά δεδομένα σε αρχείο να συναρτώνται άμεσα προς το πρόσωπο.

Όταν λαμβάνει χώρα μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προϋπόθεση για την εφαρμογή του δικαίου των προσωπικών δεδομένων είναι η διάθρωση των δεδομένων σε σύστημα αρχειοθέτησης βάσει προκαθορισμένων, ειδικών και συγκεκριμένων κριτηρίων. Στον αντίποδα, όταν πρόκειται για αυτοματοποιημένη επεξεργασία, οπότε κάνουμε λόγο για αυτοματοποιημένο αρχείο, τότε έχει εφαρμογή άνευ ετέρου το δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων. Τούτο διότι η λειτουργία που επιτελεί το αρχείο στην επεξεργασία με τις «κλασσικές» μεθόδους, δηλαδή τον μελλοντικό ευχερή εντοπισμό και ανάκληση του προσωπικού δεδομένου, την επιτελεί, ως εγγενές στοιχείο της, η αυτοματοποιημένη επεξεργασία ήδη από το στάδιο της συλλογής τους.

Ο ορισμός του αυτοματοποιημένου αρχείου περιλαμβάνεται στο άρθρο 2 στοιχείο β της Σύμβασης 108, σύμφωνα με το οποίο τέτοιο είναι «*κάθε σύνολο πληροφοριών που αποτελούν αντικείμενο αυτοματοποιημένης επεξεργασίας*» Βασική διάκριση του τελευταίου από το κλασσικό αρχείο είναι απουσία διάρθρωσης των προσωπικών δεδομένων, αρκεί δηλαδή η αυτόματη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων χωρίς καμία διάρθρωση μεταξύ τους. Έτσι, υφίσταται «αυτοματοποιημένο αρχείο» αφ' ης στιγμής συλλεγούν δύο τουλάχιστον πληροφορίες για προσωπικά δεδομένα με (ημι)αυτοματοποιημένη μέθοδο⁵². Δεν πρέπει να λησμονηθεί, ότι για μπορεί να γίνει λόγος για αρχείο, απαραίτητη είναι η αποτύπωση των δομημένων με συγκεκριμένα κριτήρια δεδομένων σε υλικό υπόστρωμα, πραγματικό ή εικονικό, ώστε να μπορούν να ανευρεθούν, διατηρηθούν και εν γένει επεξεργαστούν.

Οι έννοιες αρχείο προσωπικών δεδομένων και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι συγκοινωνούντα δοχεία, αφού εάν δεν υποβληθούν σε επεξεργασία τα προσωπικά δεδομένα, π.χ. εάν δεν γίνει συλλογή, καταχώρηση, αποθήκευση τους, δεν μπορεί να υπάρξει αρχείο και το αντίθετο, δηλαδή κάποιες μορφές επεξεργασίας προϋποθέτουν την ύπαρξη αρχείου, π.χ. για να υπάρχει διάδοση προσωπικών δεδομένων ή συσχέτιση τους ή για να υπάρχει καταστροφή τους πρέπει προηγουμένως τα προσωπικά δεδομένα να έχουν ενταχθεί στην έννοια του αρχείου⁵³.

⁵² Ο. π., σελ. 97, αρ. 10, 11

⁵³ Ο. π., σελ. 100, αρ. 19

Σημειωτέον ότι εάν ο εργοδότης καταστεί τυχαία κάτοχος ενός εγγράφου που περιέχει προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου και το δώσει σ' έναν τρίτο, δεν προβαίνει σε επεξεργασία. Ομοίως, εάν καταστρέψει το έγγραφο αυτό ή εάν καταστρέψει έγγραφα που περιέχουν προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου για τα οποία δεν τηρείται αρχείο. Επίσης εάν για την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου πρέπει να τηρείται αρχείο, είναι αναγκαίο να το ορίζει κανονιστική διάταξη, άλλως η τήρηση αρχείου ανήκει στην ευχέρεια του εργοδότη⁵⁴.

Η προϋπόθεση της ύπαρξης αρχείου για την εφαρμογή του δικαίου της προστασίας των προσωπικών δεδομένων προκύπτει εξάλλου και από το άρθρο 38 παρ. 1 έως 3 του Ν. 4624/2019, που ορίζει ότι: «1. Όποιος, χωρίς δικαίωμα: α) επεμβαίνει με οποιονδήποτε τρόπο σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, και με την πράξη του αυτή λαμβάνει γνώση των δεδομένων αυτών β) τα αντιγράφει, αφαιρεί, αλλοιώνει, βλέπει, συλλέγει, καταχωρεί, οργανώνει, διαρθρώνει, αποθηκεύει, προσαρμόζει, μεταβάλλει, ανακτά, αναζητεί πληροφορίες, συσχετίζει, συνδυάζει, περιορίζει, διαγράφει, καταστρέφει, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρις ενός (1) έτους, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. 2. Όποιος χρησιμοποιεί, μεταδίδει, διαδίδει, κοινολογεί με διαβίβαση, διαθέτει, ανακοινώνει ή καθιστά προσιτά σε μη δικαιούμενα πρόσωπα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία απέκτησε σύμφωνα με την περίπτωση α' της παραγράφου 1 ή επιτρέπει σε μη δικαιούμενα πρόσωπα να λάβουν γνώση των δεδομένων αυτών, τιμωρείται με φυλάκιση, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. 3. 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 (1) έτους και χρηματική ποινή έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη».

Επομένως για τη θεμελίωση του ως άνω αδικήματος απαιτείται η επέμβαση σε αρχείο, δηλαδή σε διαρθρωμένο με προκαθορισμένα κριτήρια σύνολο προσωπικών δεδομένων. Αν ελλείπει το στοιχείο της επέμβασης σε αρχείο εκ μέρους είτε του προσώπου που χρησιμοποιεί την πληροφορία είτε εκ μέρους τρίτου, ο οποίος στη συνέχεια διέδωσε/κοινολόγησε την πληροφορία στο πρόσωπο που τα χρησιμοποίησε,

⁵⁴ Ο. π., σελ. 101, αρ. 19

τότε δεν στοιχειοθετείται το αδίκημα της παραβίασης των προσωπικών δεδομένων, διότι λείπει η έννοια του αρχείου, ως βασικό στοιχείο της αντικειμενικής υπόστασης.

Για να έχει πεδίο εφαρμογής η νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων θα πρέπει αρχικά να διαπιστωθεί εάν το προσωπικό δεδομένο εντάσσεται σε αυτοματοποιημένο ή μη αυτοματοποιημένο αρχείο, οπότε σε καταφατική περίπτωση το δεδομένο εντάσσεται πράγματι στην έννοια του προσωπικού δεδομένου, όπως απαιτεί ο νόμος και στη συνέχεια εάν αυτό το προσωπικό δεδομένο υπόκειται σε επεξεργασία και εάν από την επεξεργασία αυτή απειλούνται δικαιώματα ή ελευθερίες του εργαζομένου. Όπως προαναφέρθηκε μια πληροφορία χαρακτηρίζεται, ως «προσωπικό δεδομένο», όταν πρόκειται για πληροφορία που αφορά εργαζόμενο και ο εργαζόμενος ή είναι γνωστός ή μπορεί να προσδιορισθεί μέσω της πληροφορίας αυτής. Όμως η ένταξη της σε αρχείο αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων⁵⁵.

Με την ΑΠ 2000/2019⁵⁶ αναιρέθηκε η υπ αριθμόν 1408/2018 απόφαση του Τριμελούς Πλημμελειοδικείου Βέροιας λόγω έλλειψης ειδικής και εμπειριστατωμένης αιτιολογίας και νόμιμης βάσης, διότι στην αναιρεσιβαλλόμενη δεν αναφέρεται ο τρόπος με τον οποίο η αναιρεσείουσα ή κάποιος τρίτος επενέβη στο αρχείο του Πρωτοδικείου Βέροιας, προκειμένου να λάβει αντίγραφα των εγγράφων που αναφέρονται στο σκεπτικό από τη δικογραφία ούτε εάν η αναιρεσείουσα είχε ή όχι δικαίωμα να λάβει αντίγραφα των εν λόγω εγγράφων ή, σε περίπτωση που κάποιος τρίτος έλαβε τα παραπάνω αντίγραφα, δεν αιτιολογείται ο τρόπος, με τον οποίο τα έγγραφα αυτά περιήλθαν στην κατοχή της.

2.4. Υπεύθυνος επεξεργασίας/ εργοδότης

Ως υπεύθυνος επεξεργασίας ορίζεται *«το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή άλλος φορέας που μόνο ή από κοινού με άλλον καθορίζουν τους σκοπούς και τον τρόπο της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»*. Καθοριστικό για την έννοια του υπευθύνου επεξεργασίας είναι ότι ο φορέας καθορίζει το σκοπό και τον τρόπο επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, ενώ δεν παίζει ρόλο η νομική του μορφή. Συγκεκριμένα ο σκοπός συναρτάται προς το ειδικό συμφέρον που

⁵⁵ Δούκα Β., Ο. π. § 4, σελ. 116, αρ. 48

⁵⁶ ΑΠ 2000/2019, ΤΝΠ Ισοκράτης, διαθέσιμο σε: <https://www.dsanet.gr>

υπηρετείται με την εκάστοτε επεξεργασία, ενώ ο τρόπος αναφέρεται στις μορφές επεξεργασίας (π.χ αυτοματοποιημένη, μέσω διαδικτύου, με κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης κλπ) και στα μέσα (τεχνικό εξοπλισμό, προσωπικό κλπ) που χρησιμοποιούνται⁵⁷.

Όπως προαναφέρεται ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο οποιαδήποτε μορφής είτε ένωση προσώπων κλπ. Δεν εντάσσονται στην έννοια «εργοδότης» όσα πρόσωπα, ενταγμένα ή μη στην επιχείρηση, προβαίνουν σε ενέργειες που προσιδιάζουν σ' αυτόν, είτε ιδίω δικαίω, όπως είναι οι διευθύνοντες υπάλληλοι, είτε κατ' εντολή και για λογαριασμό του εργοδότη, όπως είναι οι πληρεξούσιοι, οι αντιπρόσωποι, οι προστηθέντες του εργοδότη⁵⁸. Ο εργοδότης καθορίζεται, ως υπεύθυνος επεξεργασίας με βάση τις κοινές διατάξεις του εργατικού δικαίου. Ο εργοδότης ορίζεται ως «υπεύθυνος επεξεργασίας» και στις περιπτώσεις που τον ορίζουν ως τέτοιο κανονιστικές διατάξεις, με τις οποίες καθορίζονται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις ο σκοπός και ο τρόπος της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Στις περιπτώσεις αυτές ο εργοδότης ορίζεται ως «υπεύθυνος επεξεργασίας» είτε αμέσως είτε εμμέσως, επειδή ανταποκρίνεται στα ειδικά κριτήρια με τα οποία γίνεται η επιλογή του «υπεύθυνου επεξεργασίας»⁵⁹.

Ο εργοδότης καθορίζει εάν θα λάβει χώρα επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και καθορίζει το σκοπό και τα μέσα επεξεργασίας. Όταν ο εργοδότης καθορίζει το σκοπό και τον τρόπο της επεξεργασίας κατ' ελεύθερη επιλογή ή προβαίνει στην επεξεργασία για την εκπλήρωση σκοπού που ορίζεται μεν με κανονιστική διάταξη, αλλά η επίτευξη του εναπόκειται στον εργοδότη, προβαίνει σε άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του. Όταν όμως επεξεργάζεται συμμορφούμενος με κανονιστική διάταξη, σύμφωνα με την οποία είναι υποχρεωμένος στην επίτευξη του σκοπού που επιδιώκεται με την επεξεργασία, τότε ενεργεί αναγκαστικά και εκπληρώνει υποχρέωση που του επιβάλλει ο οικείος κανόνας. Όταν, τέλος, προβαίνει στην επεξεργασία, συμμορφούμενος με συμβατικό όρο, τότε προβαίνει σε εκπλήρωση συμβατικής υποχρέωσης του. Αντίστοιχα, καθορίζεται το νομικό πλαίσιο με το οποίο θεσπίζονται τα κατά περίπτωση δικαιώματα

⁵⁷Υγγελζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 3^η έκδοση, interactive books, σελ 65

⁵⁸ Δούκα Β., Ο. π., § 4, σελ. 107, αρ. 32

⁵⁹ Ο. π., § 1, σελ. 15, αρ. 21

και υποχρεώσεις του εργαζομένου και του εργοδότη⁶⁰. Τέλος πρέπει να αναφερθεί, ότι σε πλείστες περιπτώσεις, τα προσωπικά δεδομένα διατηρούνται από τον εργοδότη και μετά την με οποιοδήποτε λόγο λήξη της εργασιακής σχέσης, κυρίως για λόγους φορολογικών και ασφαλιστικών ζητημάτων και κυρίως για να μπορεί να αποδειχθεί, ότι το συγκεκριμένο πρόσωπο, πράγματι απασχολήθηκε στον εν λόγω εργοδότη, ο οποίος, για την ταυτότητα του νομικού λόγου, εξακολουθεί να διατηρεί την ιδιότητά του εργοδότη και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, ως προς την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του απερχόμενου εργαζομένου, του οποίου τα δεδομένα εξακολουθούν να περιλαμβάνονται σε σύστημα αρχειοθέτησης και άρα υφίσταται ο κίνδυνος αθέμιτης επεξεργασίας τους.

2.5. Εκτελών την επεξεργασία

Ως εκτελών την επεξεργασία ορίζεται *«το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό του υπευθύνου της επεξεργασίας»*. Απαραίτητη προϋπόθεση για το χαρακτηρισμό ενός προσώπου, ως εκτελούντος την επεξεργασία, αποτελεί η αυθυπαρξία του, ήτοι ο διαχωρισμός του, ως νομική οντότητα, σε σχέση με τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Σύμφωνα δε με την παρ.1 του άρθρου 28 του Κανονισμού ο υπεύθυνος επεξεργασίας χρησιμοποιεί μόνο εκτελούντες την επεξεργασία που παρέχουν επαρκείς διαβεβαιώσεις για την εφαρμογή των κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, κατά τρόπο ώστε η επεξεργασία να πληροί τις απαιτήσεις του Κανονισμού. Τούτο υπογραμμίζεται άλλωστε και στην αιτιολογική σκέψη 81 του Κανονισμού, σύμφωνα με την οποία όταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας χρησιμοποιεί εκτελούντα, τότε ο τελευταίος πρέπει να έχει επαρκείς διαβεβαιώσεις, ιδίως από πλευράς εμπειρογνομosύνης, αξιοπιστίας και πόρων, για την εφαρμογή τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που θα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του κανονισμού, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν την ασφάλεια της επεξεργασίας.

Επιπλέον, όπως προκύπτει από την παρ.2 του ιδίου ως άνω άρθρου ο εκτελών την επεξεργασία μπορεί να προσλάβει και άλλον εκτελούντα υπό την προϋπόθεση προηγούμενης άδειας του υπευθύνου επεξεργασίας. Αυτονόητο είναι και προβλέπεται

⁶⁰ Δούκα Β., Ο. π. § 1, σελ. 15, αρ. 22

βέβαια στον Κανονισμό, ότι και τα πρόσωπα αυτά έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις με τον εκτελούντα την επεξεργασία, όπως αυτές προβλέπονται στην παρ.3 του άρθρου 28, όπως λ.χ η τήρηση των εντολών του υπεύθυνου επεξεργασίας για τη διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων, επιβοήθηση υπευθύνου επεξεργασίας στη λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων κλπ, όταν δε ο άλλος εκτελών την επεξεργασία αδυνατεί να ανταποκριθεί στις σχετικές με την προστασία των δεδομένων υποχρεώσεις του άλλου εκτελούντος την επεξεργασία, ο αρχικός εκτελών παραμένει πλήρως υπόλογος έναντι του υπευθύνου επεξεργασίας για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων.

Τέλος η σχέση αυτή μεταξύ του υπευθύνου και του εκτελούντα την επεξεργασία διέπεται είτε από σύμβαση [π.χ. σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών κλπ] ή άλλη νομική πράξη υπαγόμενη στο δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους, δεσμεύουν δε αυτές και τον έτερο εκτελούντα την επεξεργασία, σε περίπτωση που τέτοιος έχει προσληφθεί.

2.6. Αποδέκτης και τρίτος

Αποδέκτης είναι *«το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας, στα οποία κοινολογούνται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, είτε πρόκειται για τρίτον είτε όχι»* Επομένως αποδέκτης μπορεί να είναι ένας τρίτος ή και ένας εκτελών την επεξεργασία. Ωστόσο δεν είναι αποδέκτες οι υπάλληλοι σε έναν υπεύθυνο επεξεργασίας ή εκτελούντα την επεξεργασία. Όπως προκύπτει από την παρ.9 του άρθρου 4 του Κανονισμού δεν θεωρούνται αποδέκτες οι δημόσιοι φορείς στους οποίους κοινολογούνται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά την άσκηση των νομίμων καθηκόντων τους και σε εκπλήρωση έννομης υποχρέωσης του υπευθύνου επεξεργασίας. Έτσι στην περίπτωση λ.χ. της εκ μέρους του εργοδότη διαβίβασης προς τη φορολογική αρχή προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων δεν είναι απαραίτητο να μνημονεύεται η φορολογική αρχή στην κατηγορία των αποδεκτών κατά την ενημέρωση των εργαζομένων από τον εργοδότη για την πολιτική προστασίας της επιχείρησης.

Τρίτος είναι *«οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή, υπηρεσία ή φορέας, με εξαίρεση το υποκείμενο των δεδομένων, τον υπεύθυνο επεξεργασίας, τον εκτελούντα την επεξεργασία και τα πρόσωπα, τα οποία υπό την άμεση εποπτεία του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία, είναι εξουσιοδοτημένα να*

επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα». Τρίτος μπορεί, επομένως, να είναι και οι λοιποί εργαζόμενοι, συνάδελφοι του «υποκειμένου των δεδομένων»⁶¹.

Σύμφωνα με την 87/2013 ΕφΘεσσαλ⁶² ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει πριν τη διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων του υποκειμένου σε τρίτους, να ενημερώνει το υποκείμενο για τη συλλογή και διαβίβαση (είτε πρόκειται για αποδέκτες στους οποίους προβλέπεται μεταβίβαση των δεδομένων ήδη από το στάδιο της συλλογής, είτε πρόκειται για αποδέκτες που προστέθηκαν αργότερα). Η σχετική ενημέρωση πρέπει να γίνεται το αργότερο πριν από την μετάδοση των προσωπικών δεδομένων στους αποδέκτες – τρίτους. Στην επίδικη περίπτωση όμως το Εφετείο Θεσσαλονίκης δέχτηκε ότι ναι μεν η εργοδότη εταιρεία χορήγησε στην εν διαστάσει σύζυγο του πρώην εργαζομένου της (στα πλαίσια της μεταξύ τους διένεξης για διατροφή) βεβαίωση, όπου αναγράφεται το ποσό της αποζημίωσης που εισπράχθηκε από τον εργαζόμενο, χωρίς προηγούμενη ενημέρωσή του, ούτε κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων ούτε και μεταγενέστερα και πριν από τη χορήγηση της βεβαίωσης στη σύζυγό, για το σκοπό της χορήγησης – διαβίβασης της βεβαίωσης αυτής και για τον αποδέκτη, ωστόσο η χορήγηση ήταν νόμιμη, καθόσον δόθηκε μετά από εισαγγελική εντολή και σε συμμόρφωση προς αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

3.1. Το διευθυντικό δικαίωμα

Εκ των ων ουκ άνευ στοιχείο της εργασιακής σχέσης αποτελεί η εκ μέρους του εργοδότη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του, δηλαδή η εξουσία του να προσδιορίσει το περιεχόμενο της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας, καθορίζοντας τους όρους της παροχής της, τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση, περιορίζοντας μονομερώς ή επεκτείνοντας τον τομέα δράσης αυτού⁶³. Η τυπική

⁶¹ Δούκα Β., Ο. π. § 1, σελ. 16, αρ. 27

⁶² 87/2013 ΑΠ, διαθέσιμο σε: https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/3_nomologia_rs_sub.php

⁶³ Λεβενιώτης Π., Νομολογία, θεωρία και πρακτικά ζητήματα εργατικού δικαίου, 2021, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, σελ. 83

νομιμοποίηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά τη νομολογία αναζητείται στη σύμβαση εργασίας (ΑΚ 648, 652, 659), στις διατάξεις ενοχικού δικαίου (ΑΚ 349, 351 ΑΚ) και έμμεσα και στο άρθ. 7 ν. 2112/1990⁶⁴.

Σύμφωνα με άλλες πηγές, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, διακρίνεται σε διευθυντικό δικαίωμα υπό ευρεία έννοια και υπό στενή έννοια. Υπό την πρώτη εκδοχή σημαίνει τη γενική ελευθερία του εργοδότη να παίρνει κάθε μέτρο, σχετιζόμενο με τη διαχείριση της εργασίας, που κρίνει κατάλληλο για την καλή οργάνωση της επιχείρησης. Με την έννοια αυτή όλες οι αποφάσεις του εργοδότη σχετικά με θέματα εργασίας, αρχίζοντας από την πρόσληψη του μισθωτού έως την απόλυσή του, ανήκουν στο διευθυντικό δικαίωμα. Υπό τη στενή έννοια σημαίνει το ποσοστό εξουσίας που αφήνεται από τη σύμβαση στον εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας κατά το μέτρο που αυτοί δεν καθορίζονται από κάποια άλλη πηγή⁶⁵. Το χαρακτηριστικό στη σύμβαση εργασίας είναι η πολλαπλότητα των πηγών που υπάρχουν για τη διαμόρφωση των όρων εργασίας και που δημιουργούν θέματα συρροής και ιεραρχικής σχέσης⁶⁶.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν πρέπει να έρχεται σε αντίθεση με διατάξεις νόμου, συλλογικής σύμβασης ή κανονισμού εργασίας, οι οποίοι και αποτελούν ανώτερους ιεραρχικά παράγοντες διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Εκτός από τους παράγοντες διαμόρφωσης των όρων εργασίας που έχουν κανονιστικό χαρακτήρα (νόμος, συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, κανονισμός εργασίας), όρια στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη θέτει και η ατομική σύμβαση στην οποία και θεμελιώνεται το διευθυντικό δικαίωμα. Η ατομική σύμβαση, εκτός από νομιμοποιητική, έχει και περιοριστική του δικαιώματος αυτού λειτουργία⁶⁷. Οι όροι εργασίας εκ των πραγμάτων δεν μπορούν να ρυθμιστούν κατά τρόπο εξαντλητικό, αφού πάντα υφίσταται ένα περιθώριο αοριστίας στη σχέση εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει τη δυνατότητα συγκεκριμενοποίησης των όρων εργασίας και ευελιξίας στη διοίκηση της εκμετάλλευσης από τον εργοδότη⁶⁸. Κάθε ατομική σύμβαση εργασίας θέτει ένα

⁶⁴ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 9η έκδ., 2021, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 2, σελ. 498

⁶⁵ Ο. π., σελ. 497

⁶⁶ Ο. π.

⁶⁷ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδ., 2019, εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, § 16, σελ. 641, αρ. 32, 33

⁶⁸ Δημαρέλλης Κ., Η άρση της αυτοτέλειας ιδίως στο εργατικό δίκαιο, 2021, εκδόσεις Σάκκουλας, sakkoulas-online, σελ. 112

προκαθορισμένο πλαίσιο, το οποίο ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα μπορεί να εκπληρώσει αλλά σε καμία περίπτωση να υπερβεί. Από τούτο βέβαια συνάγεται, ότι η εξακρίβωση της υπέρβασης ή μη του διευθυντικού δικαιώματος εκ μέρους του εργοδότη είναι ζήτημα που κρίνεται στην εκάστοτε περίπτωση συναρτήσει του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας. Αυτό με λίγα λόγια σημαίνει ότι όσο πιο ευρεία είναι η διατύπωση του περιεχομένου και συνακόλουθα η αοριστία της σύμβασης τόσο μεγαλύτερα τα περιθώρια να λάβει χώρα υπέρβαση του διευθυντικού δικαιώματος και τόσο πιο δυσδιάκριτη η κρίση περί της υπέρβασης.

Όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θέτει και η διάταξη του 281 ΑΚ που απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει να δικαιολογείται από το «καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης», δηλαδή την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών αλλά στην ικανοποίηση κινήτρων που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη (π.χ. εκδίκηση του εργαζομένου κ.λπ.), τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση διευθυντικού δικαιώματος⁶⁹. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, συνιστά πράξη παράνομη η οποία, εφόσον συντρέχουν και οι λοιπές προϋποθέσεις, γεννά αξίωση αποζημίωσης λόγω αδικοπραξίας⁷⁰. Το διευθυντικό δικαίωμα είναι, κατά τη νομική του φύση, διαπλαστικό δικαίωμα και ως εκ τούτου κριτήριο ελέγχου καταχρηστικής άσκησης μπορεί να αποτελέσει και η αρχή της αναλογικότητας, την οποία, ήδη, η νομολογία έχει εφαρμόσει ως κριτήριο ελέγχου της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας⁷¹.

Από το διευθυντικό δικαίωμα απορρέουν οι παρεπόμενες υποχρεώσεις πίστης προς τον εργοδότη και από αυτές συνάγεται και η υποχρέωση παροχής πληροφοριών προς αυτόν⁷². Αναμφίβολα η οργάνωση και διεύθυνση της εργασίας, καθώς επίσης και η εκπλήρωση των νομίμων υποχρεώσεων του εργοδότη προϋποθέτει επεξεργασία

⁶⁹ Ζερδελής Δ., Ο. π. § 16, σελ. 643, αρ. 37

⁷⁰ Ο. π., αρ. 38

⁷¹ Ο. π., σελ. 644, αρ. 40

⁷² Μήτρου Λ., ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, τόμος 76ος, Τεύχος 2, Έτος 2017, σελ. 146 · Βλ. σχετικά τα άρθρα 652 Α.Κ. και 718 Α.Κ. Το γερμανικό δίκαιο εισάγει ρητά την υποχρέωση παροχής πληροφοριών (τη λεγόμενη Auskunftspflicht) στις §§ 666, 675 BGB (γερμανικός Αστικός Κώδικας). Βλ. σχετικά Knauer / Buhlmann, Unternehmensinterne (Vor-) Ermittlungen - was bleibt von nemo tenetur und fair-trial, AnwBl. 2010, 389 επ

δεδομένων και άσκηση ελέγχου επί του χώρου εργασίας. Κατ αρχάς αυτονόητο είναι ότι δίχως συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δεν νοείται ούτε προσυμβατικό στάδιο ούτε κατάρτιση, λειτουργία και λύση εργασιακής σύμβασης. Εάν ο εργοδότης δεν γνωρίζει προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου είναι αδύνατον να προσλάβει τον εργαζόμενο, εφόσον γι' αυτό είναι αναγκαίο να γνωρίζει τουλάχιστον το ονοματεπώνυμο του, να του αναθέσει συγκεκριμένη εργασία, εφόσον γι' αυτό είναι αναγκαίο να γνωρίζει τις γνώσεις και τις δεξιότητες του, να αναγγείλει την πρόσληψη στον ΟΑΕΔ και να τον ενημερώσει για τα θέματα που ορίζει το π.δ. 156/1994⁷³.

Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων από τον εργοδότη θεμελιώνεται επίσης στην ανάγκη ελέγχου της τήρησης των υποχρεώσεων εκ της εργασιακής σχέσης, στην εκπλήρωση νομικών υποχρεώσεων του εργοδότη έναντι εργαζομένων, τρίτων ή δημοσίων αρχών [π.χ. καταβολή μισθού, αναρρωτικών αδειών, καταβολή ασφαλιστικών εισφορών κλπ] ο δε έλεγχος δια της επιτήρησης, συνιστώντας και αυτή μορφή επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, ερείδεται στο συμφέρον του εργοδότη για προστασία των οικονομικών πόρων της επιχείρησής του, ώστε οι πόροι και οι υποδομές της επιχείρησης να μην αναλώνονται για ιδιωτική χρήση, στην πρόληψη διαρροής τεχνογνωσίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή εμπορικών και επιχειρηματικών απορρήτων, τη διασφάλιση της έννομης προστασίας του εργοδότη καθώς και την προστασία των συμφερόντων των πελατών του⁷⁴. Ο εργοδότης στα πλαίσια της εύρυθμης οργάνωσης και διεύθυνσης της επιχείρησής του, πρέπει να ελέγχει την τήρηση της ασφάλειας στον χώρο εργασίας. Η ασφάλεια περιλαμβάνει τόσο την ασφάλεια προσώπων όσο και των φυσικών αγαθών, δηλαδή του εξοπλισμού και των υποδομών της επιχείρησης που αποτελούν στοιχείο της ιδιοκτησίας του εργοδότη. Επιπλέον, δεδομένης της σχέσης πρόστασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου κατ άρθρο 922 ΑΚ και άρα της αντικειμενικής ευθύνης του εργοδότη, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων υπό τη μορφή του ελέγχου και της επιτήρησης σκοπό έχει να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να εκτεθεί ο εργοδότης σε ποινικές ή αστικές ευθύνες⁷⁵ (πχ από την αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων με παράνομο περιεχόμενο από το παράνομο κατέβασμα

⁷³ Δούκα Β., Ο. π. § 4, σελ. 132, αρ. 79

⁷⁴ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ.190

⁷⁵ Σκαλίδη Χ., Ζητήματα από την επιχειρησιακή «κυβερνοπαρακολούθηση» προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, ΔιΜΕΕ 2007, σελ.374

υλικού κατά παράβαση του δικαίου της διανοητικής ιδιοκτησίας ή γενικότερα από την παράνομη χρήση του Διαδικτύου)⁷⁶, γεγονός άλλωστε που θα έβλαπτε και την φήμη της επιχείρησης⁷⁷.

Η σχέση, όμως, ανάμεσα στο διευθυντικό δικαίωμα και την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι αμφίδρομη. Εκτός, από το ότι το διευθυντικό δικαίωμα καθορίζει την επεξεργασία (στις περιπτώσεις που η επεξεργασία δεν επιβάλλεται από κανόνες αναγκαστικού δικαίου, περιλαμβανόμενους σε νομοθετικές διατάξεις ή σε όρους σ.σ.ε.) και αντίστροφα, το διευθυντικό δικαίωμα οριοθετείται από τις διατάξεις που ρυθμίζουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων⁷⁸. Με άλλα λόγια αυτό σημαίνει ότι πολλές φορές η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητη για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος όμως από την άλλη πλευρά οι κανόνες για τη σύννομη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων δεσμεύουν τον εργοδότη και περιορίζουν την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του, η δε παραβίαση της νομοθεσίας για τη προστασία των προσωπικών δεδομένων καθιστούν την παράνομη την άσκηση του, γεννώντας ευθύνη από αδικοπραξία, σε περίπτωση συνδρομής και των λοιπών προϋποθέσεων του νόμου για την εξ αδικοπραξίας ευθύνη.

Επισημαίνεται ότι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος επηρεάζεται όμως όχι μόνο ευθέως από τη νομοθεσία για την σύννομη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων αλλά και εμμέσως στις περιπτώσεις που τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται καθιστούν αναγκαίο για τον εργοδότη να ασκήσει το διευθυντικό του δικαίωμα. Παράδειγμα της περίπτωσης αυτής συνιστά λόγω χάρη η εκ μέρους του εργοδότη διαπίστωση, ότι ένας εργαζόμενος υφίσταται παρενόχληση λόγω της εμφάνισης ή των πεποιθήσεων του από συνάδελφο ή συναδέλφους του, οπότε είναι υποχρεωμένος να παρέμβει για να σταματήσει την παρενόχληση και να επιβάλλει τις προσηκουσες πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος των παρενοχλούντων⁷⁹.

3.2. Ιδιωτικότητα εργαζομένου

⁷⁶ Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2006, σελ. 31

⁷⁷ Μήτρου Λ., ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, τόμος 76ος, Τεύχος 2, Έτος 2017, σελ. 147

⁷⁸ Δούκα Β., Ο. π., αρ. 81

⁷⁹ Ο. π., αρ. 84

Στη σχέση εργασίας είναι ιδιαίτερα έντονο και προφανές το στοιχείο της εγγενούς ανισότητας των μερών και της εξάρτησης ανάμεσα στον εργοδότη –υπεύθυνο της επεξεργασίας και τον εργαζόμενο– υποκείμενο των δεδομένων. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων διευρύνει τις ευκαιρίες του εργοδότη να τους ελέγξει, επαυξάνει την δυνατότητά του να επηρεάσει τη συμπεριφορά τους και κατ' αποτέλεσμα αυξάνει την εξάρτηση των εργαζομένων από τον εργοδότη⁸⁰. Η συζήτηση για την αξίωση και την έκταση της ιδιωτικότητας και της προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι κάθε άλλο παρά θεωρητική και νέα. Δεν είναι πλέον λίγες οι περιπτώσεις απολύσεων ή δικαστικής διαμάχης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων που βασίζονται ή αναφέρονται στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων⁸¹.

Το ζήτημα δεν είναι το επιτρεπτό ή μη της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αλλά η έκταση και το σύννομο της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και αντίστοιχα η προστασία της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητάς τους, η απάντηση δε σε αυτό το ζητούμενο δεν είναι μια και μοναδική, αλλά επισκοπείται στην εκάστοτε περίπτωση, σύμφωνα με τους όρους κάθε εργασιακής σχέσης και πάντοτε υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας ανάμεσα στα δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη και στο θεμελιώδες δικαίωμα του εργαζόμενου στην προσωπικότητά του. Η αναλογικότητα αυτή, σύμφωνα με τη νομολογία του ΕΔΔΑ, μεταφράζεται, ως η σωστή ισορροπία που θα πρέπει να προσφέρει το εθνικό κανονιστικό πλαίσιο λαμβάνοντας ταυτοχρόνως υπόψη τα συμφέροντα τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου⁸². Καθοριστική σημασία έχουν οι μορφές και σκοποί επεξεργασίας να συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας⁸³.

Η συνήθης απόκρουση της ιδιωτικότητας στον χώρο εργασίας βασίζεται στο επιχείρημα, ότι πρόκειται για ένα πεδίο που κατ' εξοχήν χαρακτηρίζεται «δημόσιο» κι

⁸⁰ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ. 194

⁸¹ Ο. π., Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, 15ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. «Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις: 40 χρόνια μετά», σελ.137

⁸²Τσαούσης Γ., Η ιδιωτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον: η οριοθέτηση της προστασίας της μέσα από την πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ, ΕφημΔΔ – 3/2017, σελ 290

⁸³ Ο. π. Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ.195

εκφεύγει της προστατευόμενης ιδιωτικής σφαίρας. Το επιχείρημα αυτό απηχεί κυρίως την επικρατούσα στις ΗΠΑ αντίληψη σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι δεν έχουν «εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας» (reasonable expectation of privacy) στον χώρο εργασίας⁸⁴. Αντιθέτως στην Ευρώπη γίνεται δεκτό, ότι ο εργαζόμενος διατηρεί ένα πυρήνα ιδιωτικής ζωής, που ταυτίζεται με την αξιοπρέπεια του ανθρώπου, κατά το χρόνο της απασχόλησης και ως εκ τούτου η εμπλοκή ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής αμβλύνει τις περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων, αλλά βέβαια δεν καθιστά δυνατή την επεξεργασία χωρίς περιορισμούς. Ο εργαζόμενος διατηρεί «νόμιμη προσδοκία» ιδιωτικής ζωής στον τόπο εργασίας⁸⁵. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ) επεκτείνει την ιδιωτικότητα πέρα από τα όρια της στενά προσωπικής οικιακής σφαίρας. Απορρίπτει τη σχηματική διάκριση μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής και δέχεται επίσης ότι «... υπάρχει μια ζώνη αλληλεπίδρασης των ατόμων ακόμη και σε δημόσιο πλαίσιο, η οποία εμπίπτει στο πεδίο του ιδιωτικού βίου». Στην υπόθεση *Niemitz v. Allemagne* το Δικαστήριο 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 στο χώρο της εργασίας»⁸⁶.

Οι εργαζόμενοι δεν εγκαταλείπουν το δικαίωμά τους για προστασία της ιδιωτικής ζωής και προστασία των προσωπικών δεδομένων τους κάθε πρωί στην είσοδο του τόπου εργασίας⁸⁷. Κυρίαρχες περιπτώσεις, όπου ανακύπτει το ζήτημα της παραβίασης ή μη της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι η παρακολούθηση μέσω εγκατάστασης οπτικοακουστικών μέσων παρακολούθησης – κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, καθώς επίσης και η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, οι οποίες αναλύονται σε επόμενο κεφάλαιο. Συνοπτικά επισημαίνεται, ότι εντός των εργασιακών χώρων δεν είναι θεμιτή η χρήση κρυφής κάμερας, σε κάθε περίπτωση όμως η προβληματική της παραβίασης κρίνεται στην

⁸⁴ Ο. π., σελ. 192.

⁸⁵Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019, εκδόσεις Σάκουλα, σελ. 109

⁸⁶ Μήτρου Λ., Ο. π., σελ. 192, 193

⁸⁷ Δούκα Β., Ο. π., σελ.29, Ομάδα Εργασίας άρθρου 29, Γνωμοδότηση 8/2001

εκάστοτε περίπτωση και με οδηγό την αρχή της αναλογικότητας. Για παράδειγμα στην υπόθεση CEDH, aff. Körpke c. Allemagne, arrêt du 5 octobre 2010 κρίθηκε, ότι η τοποθέτηση κρυφής κάμερας σε ταμείο σούπερ μάρκετ δεν παραβιάζει το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, διότι η κάμερα τοποθετήθηκε, αφού προηγουμένως είχαν προηγηθεί βάσιμες υπόνοιες, ότι ο εν λόγω ταμίας είχε διαπράξει κλοπή, πράγμα το οποίο και αποδείχθηκε και όχι φυσικά για απλή επιτήρηση του εργαζομένου, η οποία σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται. Συνεπώς η ισορροπία ανάμεσα στην ιδιωτική ζωή, την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου αφενός και του δικαιώματος προστασίας της ιδιοκτησίας του εργοδότη αφετέρου οδήγησε το Δικαστήριο στη «σωστή – δίκαια ισορροπία», όπως ορίζει το ΕΔΔΑ, λαμβανομένων υπόψη πάντα των συνθηκών της εργασίας⁸⁸.

Το απόρρητο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνεται στην προστασία του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Η διαπίστωση της παραβίασης του και πάλι κρίνεται σε κάθε εξατομικευμένη περίπτωση. Χαρακτηριστική περίπτωση, η οποία αναλύεται σε επόμενο κεφάλαιο, με την οποία το ΕΔΔΑ επιχείρησε να οριοθετήσει το δικαίωμα της ιδιωτικότητας σε σχέση με την ηλεκτρονική επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον είναι η υπόθεση του Bărbulescu εναντίον Ρουμανίας. Το κρίσιμο στοιχείο που συνετέλεσε στην κρίση του Δ' Τμήματος του ΕΔΔΑ περί μη παραβίασης του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, ήταν ότι ο λογαριασμός μηνυμάτων του υπαλλήλου δεν προϋπήρχε, αλλά ανοίχτηκε κατόπιν υποδείξεως του εργοδότη, αυτό αποτέλεσε τη δικαιολογητική βάση δυνάμει της οποίας δημιουργήθηκε στον εργοδότη η πεποίθηση, ότι δεν εισβάλλει εκουσίως στην ιδιωτική ζωή του υπαλλήλου αλλά σε μία πτυχή της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Με άλλα λόγια, το Δ Τμήμα, σε αντίθεση με την ευρεία σύνθεση, δέχθηκε ότι ο ηλεκτρονικός λογαριασμός, εφόσον δημιουργήθηκε μετά από υπόδειξη της εργοδοσίας, δεν εμπίπτει στην ιδιωτική σφαίρα του υπαλλήλου, αλλά αποτελεί de facto εργασιακό εργαλείο⁸⁹.

Άλλη σημαντική απόφαση για το ζήτημα της παραβίασης της ιδιωτικότητας είναι η Halford v. The United Kingdom [ΕΔΔΑ, απόφαση Halford v. The United Kingdom, 25.6.1997, No 20605/92], όπου το ΕΔΔΑ αποφάνθηκε ότι οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν μέρος της ιδιωτικής ζωής του ατόμου, και άρα υπάγονται στο πεδίο προστασίας του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Στην συγκεκριμένη περίπτωση η εργαζόμενη

⁸⁸ Τσαούσης Γ., Ο. π., σελ 290

⁸⁹ Ο. π.

Halford είχε λάβει δυο τηλέφωνα εσωτερικού συστήματος, το ένα εκ των οποίων προοριζόταν για ιδιωτική χρήση, χωρίς να έχουν τεθεί περιορισμοί στην εργαζόμενη. Στην πορεία διαπιστώθηκε υποκλοπή των τηλεφωνημάτων της. Η βρετανική κυβέρνηση υποστήριξε ότι τα τηλεφωνήματα αυτά δεν προστατεύονται βάσει του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, διότι ο εργοδότης έχει κατ' αρχήν το δικαίωμα να παρακολουθεί τις τηλεφωνικές κλήσεις που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος με τις συσκευές που του παρέχει, είτε αυτές είναι επαγγελματικές είτε προσωπικές. Το ΕΔΔΑ όμως απέρριψε τον ισχυρισμό αυτό με την αιτιολογία ότι η τηλεφωνική επικοινωνία είτε λαμβάνει χώρα στην κατοικία είτε στον τόπο εργασίας, ακόμα και με τα τεχνικά μέσα που παρέχει ο εργοδότης, εμπίπτει στην σφαίρα της ιδιωτικής ζωής του ατόμου, με την επισήμανση ότι η εργαζόμενη δεν είχε ενημερωθεί για ενδεχόμενη παρακολούθηση των τηλεφωνημάτων της. Το δικαστήριο διεύρυνε την έννοια της αλληλογραφίας που αναφέρεται στο άρθρο 8, υπάγοντας σ' αυτήν όχι μόνο την επικοινωνία με επιστολές, αλλά και την τηλεφωνική επικοινωνία.

Με τις παραπάνω αποφάσεις το ΕΔΔΑ θέτει θεμελιώδους σημασίας βάσεις για την προστασία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας και έτσι σήμερα είμαστε σε θέση να μπορούμε να υπάγουμε στην προστασία ιδιωτικής ζωής του άρθρου 8 κάθε σύγχρονες μορφές επικοινωνίας που πραγματοποιούνται με τα τεχνικά μέσα (email, fax, κινητά, δίκτυα κοινωνικής δικτύωσης, κτλ)⁹⁰.

Όπως συνάγεται από τα παραπάνω και κατά τη γνώμη της γράφουσας, σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος δικαιούται και πρέπει να αξιώνει την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του, ήτοι της ανθρώπινης αξιοπρέπειάς του, της προσωπικότητάς του, της ιδιωτικότητάς του, των προσωπικών του δεδομένων, του απορρήτου των επικοινωνιών του, την εργασίας, την ελευθερίας έκφρασης, πράγμα που σημαίνει ότι η άτεγκτη, συνεχής και εξαντλητική παρακολούθησή του και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων για σκοπούς άλλους από το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης δεν θα πρέπει να επιτρέπεται, καθόσον αυτό θα συνιστούσε καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και υπέρμετρη καταπίεση του εργαζομένου, ικανή να αποσυντονίσει και να επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στην παροχή εργασίας. Ωστόσο σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει να παραβλέπονται οι σκοποί και τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη, ο οποίος και δικαιούται και πρέπει να

⁹⁰ Δούκα, Ο. π. σελ.87

μεριμνά για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησής του, πράγμα που αναπόδραστα σημαίνει συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και πολλές φορές και έλεγχο των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΝΟΜΙΚΕΣ ΒΑΣΕΙΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1. Γενικά

Η αρχή της νομιμότητας της επεξεργασίας προβλέπεται στο άρθρο 5 παρ.1α του Κανονισμού, εξειδικεύεται δε στις διατάξεις του άρθρου 6 και αρκεί να συντρέχει τουλάχιστον μια περίπτωση από τις εκεί προβλεπόμενες, προκειμένου η επεξεργασία να τυγχάνει σύννομη⁹¹. Ωστόσο η ύπαρξη ενός από τους νόμιμους λόγους επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων δεν απαλλάσσει τον υπεύθυνο επεξεργασίας από την υποχρέωση τήρησης των αρχών που πρέπει να διέπουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων⁹². Πρόκειται για τις αρχές της αντικειμενικότητας και διαφάνειας, του σκοπού, της αναλογικότητας - ελαχιστοποίησης, της ακρίβειας, του χρονικού περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης, της ασφάλειας (ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας) και της λογοδοσίας, οι οποίες αναλύονται στο προσεχές κεφάλαιο.

Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ, οι ως άνω βάσεις επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, οι οποίες περιλαμβάνονταν στο άρθρο 7 της οδηγίας 95/46, δεν μπορούν να τροποποιούνται από το δίκαιο των κρατών μελών. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την απόφαση Breyer το ΔΕΕ κάνοντας αναφορά στην απόφαση ASNEF ανέφερε ότι: *«το άρθρο 7 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει πλήρη και περιοριστικό κατάλογο των περιπτώσεων κατά τις οποίες η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μπορεί να θεωρηθεί σύννομη και τα κράτη μέλη δεν μπορούν ούτε να προσθέσουν νέες αρχές σχετικά με τη νομιμοποίηση επεξεργασιών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εν λόγω άρθρο ούτε να προβλέπουν πρόσθετες απαιτήσεις που τροποποιούν το περιεχόμενο μιας εκ των έξι αρχών που προβλέπει το άρθρο αυτό»*

⁹¹ Ιγγλεζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 3^η έκδοση, 2020, interactive books, σελ.89

⁹² Ζερδέλης Δ., Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδ., 2019, εκδόσεις Σάκκουλα, § 21, σελ. 980, αρ. 85

Επομένως η αναφορά του Κανονισμού στις νομιμοποιητικές βάσεις είναι αποκλειστική και όχι ενδεικτική⁹³.

4.2. Συγκατάθεση

Εκ των νομικών βάσεων επεξεργασίας δεδομένων είναι και η συγκατάθεση, προβλέπεται δε στα άρθρα 6, 7 και 9 του Κανονισμού. Ως συγκατάθεση νοείται η συναίνεση, η εκ των προτέρων συγκατάθεση δηλαδή του υποκειμένου των δεδομένων, η οποία δίνεται πριν την επεξεργασία, αποκλείοντας την εκ των υστέρων έγκριση⁹⁴. Αποτελεί έκφραση του δικαιώματος πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου⁹⁵. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει, ότι το υποκείμενο των δεδομένων έχει ενημερωθεί επαρκώς και ότι έχει δώσει την συγκατάθεσή του για την επεξεργασία των δεδομένων που τον αφορούν. Η συγκατάθεση πρέπει να είναι πρώτα απ όλα ελεύθερη, άρα να μην αποτελεί προϊόν ελαττωματικής βούλησης και επίσης το υποκείμενο να μην εξαναγκάζεται να συγκατατεθεί και να έχει τη δυνατότητα απόσυρσής της. Ως εκ τούτου στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, αμφισβητείται ο ελεύθερος χαρακτήρας της συγκατάθεσης του εργαζομένου. Πολλές φορές ο εργαζόμενος αναγκάζεται να συγκατατεθεί υπό το φόβο αρνητικών σε βάρος του συνεπειών π.χ. κίνδυνος υποβάθμισης, μη προαγωγής ή απόλυσής του⁹⁶.

Σύμφωνα με την αρ. 115/2001 Οδηγία της Αρχής «*Το στοιχείο αυτό (της εξάρτησης) αποδυναμώνει την βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης*». Λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών η Αρχή αμφισβητεί την ελευθερία επιλογής. Η έλλειψη αυτή θέτει σε αμφιβολία την ελευθερία της συγκατάθεσης των εργαζομένων (ή την ελευθερία διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης), η οποία όμως είναι απαραίτητη για την εγκυρότητα της συγκατάθεσης και κατ' επέκταση για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Η απόρριψη της συγκατάθεσης ως έκφρασης της αυτοδιάθεσης (και της «εξουσίας διάθεσης» των «ιδίων» πληροφοριών) δεν βασίζεται μόνο στο κριτήριο της αναλογικότητας και

⁹³ Ιγγλεζάκης Ι., Ο. π., σελ.90,91

⁹⁴ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, σ. 87, εκδόσεις Σάκκουλα

⁹⁵ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ευγ., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ.87

⁹⁶ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σύμβαση εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2011, σελ 240

αναγκαιότητας αλλά και στην εκτίμηση της πραγματικής βάσης των εργασιακών σχέσεων. Η συγκατάθεση δεν μπορεί συνεπώς να αποτελέσει αυτοτελή βάση επεξεργασίας στο πλαίσιο της σχέσης. Ωστόσο κατ'εξαίρεση στην απόφαση 61/2004 της ΑΠΔΠΧ που αφορούσε την πρόσβαση του εργοδότη στους υπολογιστές των εργαζομένων η ΑΠΔΠΧ δεν φαίνεται να απορρίπτει πλήρως τη συγκατάθεση⁹⁷. Όπως διατυπώθηκε και στη Γνωμοδότηση 1/2020 της Αρχής η εφαρμογή της νομικής βάσης της συγκατάθεσης στις εργασιακές σχέσεις δεν απαγορεύεται απόλυτα, αλλά αποκλείεται όταν, κατά παράβαση του άρθρου 7 ΓΚΠΔ, δεν παρέχεται ελεύθερα, ρητά, συγκεκριμένα, με πλήρη επίγνωση και πραγματική δυνατότητα ανάκλησης της.

Στο άρθρο 7 παρ.4 του Κανονισμού ορίζεται ότι: *«Κατά την εκτίμηση κατά πόσο η συγκατάθεση δίνεται ελεύθερα, λαμβάνεται ιδιαιτέρως υπόψη κατά πόσο, μεταξύ άλλων, για την εκτέλεση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, τίθεται ως προϋπόθεση η συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εν λόγω σύμβασης»*. Εάν παρασχεθεί συγκατάθεση στην περίπτωση αυτή, θεωρείται ότι δεν έχει παρασχεθεί ελεύθερα⁹⁸. Όταν όμως η επεξεργασία είναι όντως απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης, δεν εφαρμόζεται η διάταξη αυτή και η συγκατάθεση δεν αποτελεί την κατάλληλη νομική βάση, αλλά η νομική βάση θα είναι η εκτέλεση της σύμβασης.

Στο άρθρο 88 παρ. 1 του Κανονισμού προβλέπεται ρήτρα ανοίγματος για την αποτελεσματικότερη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, εξουσιοδοτείται δε ο νομοθέτης να προσδιορίσει τη διαμόρφωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασίας με τη θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων, ενώ τα θέματα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων μπορούν να ρυθμιστούν και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στην αιτιολογική σκέψη 155 του Κανονισμού επισημαίνεται, ότι μπορούν να θεσπίζονται ειδικοί κανόνες ιδίως για τους όρους υπό τους οποίους δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης μπορούν να υφίστανται επεξεργασία με βάση τη συγκατάθεση του εργαζομένου.

Οι ειδικές αυτές ρυθμίσεις μπορεί να θεσπίζονται για σκοπούς πρόσληψης,

⁹⁷ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ. 197

⁹⁸ αιτιολ. σκέψη 45 του Κανονισμού

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, άσκησης και απόλαυσης (σε ατομική βάση) δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης⁹⁹.

Κατά το άρθρο 27 § 2 Ν. 4624/2019, ο οποίος εκδόθηκε κατ εφαρμογή του ως άνω άρθρου 88, η συγκατάθεση συνιστά κατ' εξαίρεση νόμιμη βάση επεξεργασίας λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών και της σχέσης εξάρτησης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου¹⁰⁰. Σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση 1/2020 της Αρχής, η διατύπωση του νόμου, ότι «η συγκατάθεση συνιστά κατ' εξαίρεση νόμιμη βάση επεξεργασίας» συμμορφώνεται με τις κατ' αρ. 88 παρ. 2 του Κανονισμού απαιτήσεις και είναι αυτή, η κατ' εξαίρεση εφαρμογή της, το κατάλληλο και ειδικό μέτρο που επέλεξε ο εθνικός νομοθέτης για την μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων όταν τα δεδομένα τους τίθενται υπό επεξεργασία. Κατά την ίδια Γνωμοδότηση η εξαιρετική χρήση της νομικής βάσης της συγκατάθεσης στην επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων, εν όψει της ανισορροπίας ισχύος των μερών, είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό εφόσον αφενός, αποκλεισθεί η εφαρμογή των λοιπών νομικών βάσεων του άρθρου 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ, ιδίως εκείνων των άρθρων 6 παρ. 1 εδ. β', γ' και στ'2, αφετέρου, διαπιστωθεί ότι πληρούνται οι όροι της έγκυρης συγκατάθεσης κατ' αρ. 4 περ. 11 και 7 ΓΚΠΔ (βλ. ΑΠΔΠΧ 37/2019 παρ. 5 και ΑΠΔΠΧ 26/2019 παρ. 10-16 και ιδίως 20).

Σύμφωνα με την παρ.2 του ίδιου ως άνω άρθρου για να διασφαλιστεί η συνδρομή του όρου αυτού, ότι δηλαδή η συγκατάθεση ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας σχέση εξάρτησης καθώς και οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Η συγκατάθεση πρέπει μάλιστα να διακρίνεται σαφώς από την σύμβαση εργασίας και ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τον σκοπό της επεξεργασίας και το δικαίωμα ανάκλησης που έχει.

Σύμφωνα με τη Γνώμη 2/2017 της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 νομική βάση επεξεργασίας στις εργασιακές σχέσεις δεν θα πρέπει να είναι η συγκατάθεση των

⁹⁹ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29 , Γνώμη 2/2017

¹⁰⁰ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 85

εργαζομένων. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις μπορεί να είναι ελεύθερη η συγκατάθεση εργαζομένου όπως π.χ. στην περίπτωση που δέχονται οι εργαζόμενοι σε ένα ξενοδοχείο να φωτογραφηθούν για την ιστοσελίδα του ξενοδοχείου¹⁰¹. Εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, οι εργοδότες θα πρέπει να βασίζονται σε άλλη νομική βάση πλην της συγκατάθεσης – όπως η ανάγκη επεξεργασίας των δεδομένων στο πλαίσιο έννομου συμφέροντός τους. Ωστόσο, το έννομο συμφέρον αφ' εαυτού του δεν επαρκεί για να παρακαμφθούν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες των εργαζομένων¹⁰².

Περαιτέρω, η ύπαρξη συγκατάθεσης δεν θεμελιώνει την επεξεργασία για σκοπούς που υπερβαίνουν την εκπλήρωση της σχέσης απασχόλησης ή αντιβαίνουν στην αρχή της αναλογικότητας καταδεικνύοντας, ότι απαραίτητη για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας είναι κάθε επεξεργασία που έχει ως σκοπό τη σύναψη, την εκτέλεση ή τη διακοπή της σχέσης εργασίας. Η ύπαρξη νόμιμης βάσης επεξεργασίας του άρθρου 6 §1 ΓΚΠΔ και του άρθρου 27 §1 ΓΚΠΔ δεν καθιστά την επεξεργασία νόμιμη, εφόσον δεν πληρούνται σωρευτικά οι προϋποθέσεις τήρησης των αρχών του άρθρου 5 §1 ΓΚΠΔ, όπως είναι η αναγκαιότητα, αναλογικότητα, επικουρικότητα, ελαχιστοποίηση δεδομένων¹⁰³. Αξίζει να σημειωθεί ότι, ως προς την ανακοίνωση των δεδομένων στις δημόσιες εποπτικές ή φορολογικές αρχές, δεν απαιτείται η συγκατάθεση του εργαζομένου¹⁰⁴.

Συνάγεται, ότι η συγκατάθεση στον εργασιακό χώρο μόνο κατ' εξαίρεση αποτελεί βάση επεξεργασίας, ενώ αποτελούν οι λοιπές, δηλαδή η εκτέλεση της σύμβασης, η συμμόρφωση σε έννομη υποχρέωση, η διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή τρίτου, η εκπλήρωσης καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον, η εκπλήρωση έννομου συμφέροντος του εργοδότη.

Επίσης, ορθά απαιτείται η συγκατάθεση να συνοδεύεται από τη λήψη πρόσθετων μέτρων από τον υπεύθυνο επεξεργασίας εργοδότη, όπως π.χ. διαμόρφωση συγκεκριμένης πολιτικής για τη χρήση συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών σύμφωνης με τους κανόνες που θέτει η νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο στην εφαρμογή της

¹⁰¹ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 94-95

¹⁰² Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29 , Γνώμη 2/2017

¹⁰³ Ζέκος Γ., Ο. π., σελ. 87

¹⁰⁴ ΕφΑθ 147/2004, «η περιέλευση των δεδομένων στις αρχές αυτές, δεν εγκυμονεί κινδύνους για το υποκείμενο των δεδομένων, αλλά, αντίθετα, εξυπηρετεί σκοπούς κρατικού ενδιαφέροντος, η ικανοποίηση των οποίων δεν επιτρέπεται να ματαιώνεται από αντίθετη βούληση του υποκειμένου».

πολιτικής όσο και. όσο και στην διερεύνηση τυχόν παραβιάσεων, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου και του απορρήτου των τηλεπικοινωνιών¹⁰⁵. Όπως προκύπτει από το προτελευταίο εδάφιο της παρ.3 του άρθρου 27 ν. 4624/2019 συνάγεται ότι όσα αναφέρονται στην παρούσα υποενότητα της συγκατάθεσης ισχύουν και για την περίπτωση της κατ'εξαίρεση συγκατάθεσης στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων.

Κατά τα λοιπά η συγκατάθεση πρέπει σωρευτικά να είναι ειδική (δηλαδή συγκεκριμένη και να δίνεται για κάθε συγκεκριμένο σκοπό ξεχωριστά και όχι για σύνολο σκοπών επεξεργασίας, εκτός αν ο άλλος σκοπός/οι για τον οποίο δεν δόθηκε η συγκατάθεση είναι συμβατός με τον αρχικό σκοπό επεξεργασίας), ρητή (δηλαδή απαιτείται το υποκείμενο των δεδομένων να εκδηλώνει με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, ότι συμφωνεί στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και να μην συνίσταται σε παράλειψη ή σιωπή¹⁰⁶ και εν πλήρη επιγνώσει, δηλαδή το υποκείμενο πρέπει έχει να αντιληφθεί πλήρως την ταυτότητα του υπεύθυνου επεξεργασίας, το σκοπό καθεμίας από τις πράξεις επεξεργασίας, το είδος των δεδομένων που θα συλλεγούν, το δικαίωμα ανάκλησης συγκατάθεσης, πληροφορίες για κινδύνους διαβίβασης και τις εν γένει συνθήκες υπό τις οποίες αυτή θα πραγματοποιηθεί¹⁰⁷).

Η σιωπή και η μη ανάληψη δράσης (π.χ. δηλαδή η μη αλλαγή των προεπιλεγμένων ρυθμίσεων, τα προσυμπληρωμένα τετραγωνίδια) δεν μπορεί, κατά κανόνα, να θεωρηθεί ρητή συγκατάθεση για την εν λόγω επεξεργασία. Προεπιλεγμένες ρυθμίσεις σε συσκευές και/ή η εγκατάσταση λογισμικού που διευκολύνουν την ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν μπορεί να χαρακτηριστεί συγκατάθεση που παρέχεται από τους εργαζομένους¹⁰⁸.

4.3. Εκτέλεση σύμβασης

Στο άρθρο 6 παρ.1β προβλέπεται, ως βάση σύννομης επεξεργασίας και η περίπτωση, όπου αυτή είναι «απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το

¹⁰⁵ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδ., 2015, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 20, σελ. 781, αρ. 1504

¹⁰⁶ Ζέκος Γ., Ο. π., σελ. 87

¹⁰⁷ Ιγγελλζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 3^η έκδοση, interactive books, σελ 96

¹⁰⁸ αιτιολ. σκ 32 Κανονισμού

υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος». Η διάταξη αυτή καλύπτει και τις προσυμβατικές σχέσεις και τη διάρκεια και την διακοπή της εργασιακής σχέσης¹⁰⁹. Οι σχέσεις εργασίας βασίζονται συχνά σε σύμβαση εργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τη σύμβαση αυτή, όπως η καταβολή στον εργαζόμενο των αποδοχών του, ο εργοδότης χρειάζεται να προβαίνει στην επεξεργασία ορισμένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα¹¹⁰. Αυτονόητο είναι ότι για να έχει πεδίο εφαρμογής η συγκεκριμένη βάση επεξεργασίας, θα πρέπει να υφίσταται έγκυρη σύμβασης εργασίας¹¹¹.

Το άρθρο 27 παρ. 1 του νόμου 4624/2019, δε διαφοροποιείται καταρχήν από τη ρύθμιση του άρθρου 6 παρ. 1 του Κανονισμού, παρά τη διαφορετική διατύπωση, με μία βασική διαφορά. Ο ελληνικός νόμος αυστηροποιεί την προσφυγή στη νομική βάση του απαιτήτου, διότι προσθέτει ότι η επεξεργασία για τους σκοπούς της σύμβασης είναι δυνατή «εφόσον είναι **απολύτως** απαραίτητο για την απόφαση σύναψης της σύμβασης εργασίας ή, μετά τη σύναψη εργασίας, για την εκτέλεση της». Με τη προσθήκη του όρου «απολύτως» ουσιαστικά αποκλείει την ευρεία ερμηνεία της κατά τον Κανονισμό της έννοιας του απαιτήτου¹¹². Η νομική αυτή βάση επεξεργασίας δεν καλύπτει επεξεργασία που είναι μεν χρήσιμη, αλλά όχι αντικειμενικά απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης ή για τη λήψη προσυμβατικών μέτρων, ακόμα και αν αυτή είναι απαραίτητη για άλλους επιχειρηματικούς σκοπούς¹¹³. Για παράδειγμα η παρακολούθηση των διαδικτυακών επισκέψεων των εργαζομένων ή ο έλεγχος των μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που αποστέλλουν ή των τηλεφωνικών τους συνδιαλέξεων, όπως είναι η βιντεοπαρακολούθησή τους, συνιστούν πράξεις επεξεργασίας που υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο για την εκτέλεση της σύμβασης. Αυτή η επεξεργασία δύναται να θεμελιώνεται στο έννομο συμφέρον που επιδιώκει ο εργοδότης – υπεύθυνος επεξεργασίας¹¹⁴.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η ΑΠΔΠΧ με τη Γνωμοδότηση 1/2020 διατύπωσε έντονο προβληματισμό σχετικά με την παρ.1 του άρθρου 27 του ν.

¹⁰⁹Ιγγελζάκης Ι., Ο. π. σελ 341

¹¹⁰ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29 , Γνώμη 2/2017.

¹¹¹ Ο. π., σελ 106

¹¹² Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 9η έκδ., 2021, § 2, σελ. 886, 887

¹¹³ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 105

¹¹⁴ Ο. π., σελ 106

4624/2019. Ειδικότερα, σύμφωνα με την Αρχή, οι διατάξεις του άρθρου 27 παρ. 1 του ως άνω νόμου ταυτίζονται κατά περιεχόμενο με εκείνες του άρθρου 6 παρ. 1 εδ. β' του Κανονισμού και επομένως η θεσπισθείσα εθνική διάταξη συνιστά επανάληψη του Κανονισμού. Επίσης ενώ εθνικός νομοθέτης επέλεξε να αξιοποιήσει τη ρήτρα του άρθρου 88 παρ.1 του Κανονισμού και να εξειδικεύσει – θεσπίσει ειδικούς κανόνες σχετικά με τη νομιμότητα της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων, όταν αυτή έχει ως νομική βάση την εκτέλεση της σύμβασης ωστόσο δεν τήρησε τους όρους του άρθρου 88 παρ.2, που προβλέπει την λήψη κατάλληλων και ειδικών μέτρων για την εξειδίκευση της βάσης αυτής στην εθνική νομοθεσία, καθόσον δεν ελήφθησαν τέτοια.

Σύμφωνα με την ίδια Γνωμοδότηση, σε κάθε περίπτωση, οι νομικές βάσεις που προβλέπονται από το άρθρο 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ εξακολουθούν να εφαρμόζονται όλες κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και έτσι παρέχεται στον εργαζόμενο η δυνατότητα ελέγχου της ορθής και νόμιμης εφαρμογής της οικείας νομικής βάσης, η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει τελικά σε απαγόρευση της επεξεργασίας π.χ. αν κριθεί, ότι το έννομο συμφέροντος του εργοδότη δεν υπερισχύει του των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του εργαζομένου (ΑΠΔΠΧ 26/2019 παρ. 16 με παραπομπές στις Γνώμες της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29).

Διατυπώθηκε όμως και άλλη, λιγότερο ορθή κατά την Αρχή, εκδοχή για την παρ.1 του άρθρου 27, με αφορμή την αιτιολογική έκθεση του ν. 4624/2019. Σύμφωνα με την τελευταία επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εάν αυτό είναι απαραίτητο για την εκτέλεση της σύμβασης είτε κατά το στάδιο πριν από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκειά της είτε μετά τη λήξη της. Ως παραδείγματα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στην περίπτωση αυτή παρατίθενται στην αιτιολογική έκθεση η επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων, η χρήση συστημάτων γεωεντοπισμού, η κατάρτιση ενός κανονισμού χρήσης επικοινωνιακών μέσων και μέσω ηλεκτρονικής παρακολούθησης, ακόμα και τα συστήματα καταγγελίας (whistleblowing). Νομική όμως βάση της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στα παραδείγματα αυτά δεν συνιστά η εκτέλεση της σύμβασης, όπως υπονοείται στην αιτιολογική έκθεση, αλλά ιδίως η ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη κατ' αρ. 6 παρ. 1 εδ. στ' ΓΚΠΔ (βλ. για τον γεωεντοπισμό εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 37/2019 παρ. 5, για τον έλεγχο ηλεκτρονικού υπολογιστή εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 34/2018, για τον έλεγχο διακομιστή με δεδομένα εργαζομένου

ΑΠΔΠΧ 43/19 και 44/19, για την επιτήρηση ηλεκτρονικών επικοινωνιών εργαζομένου ΑΠΔΠΧ 26/2019 παρ. 15-16, Ομάδα Εργασίας 29, Γνώμη 2/2017 σελ. 4,7,23 και ΕΔΔΑ Barbulescu κατά Ρουμανίας 05-9-2017 παρ. 127).

Σύμφωνα λοιπόν με την δεύτερη εκδοχή, με την παρ.1 του άρθρου 17 εισάγεται μια και μοναδική βάση επεξεργασίας για κάθε σκοπό επεξεργασίας στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και επί της ουσίας «συγχωνεύονται» όλες οι βάσεις επεξεργασίας του άρθρου 6 του Κανονισμού πλην της συγκατάθεσης που ρυθμίζεται αυτοτελώς στην παρ.2 του άρθρου 27. Αυτό όμως αντιτίθεται ευθέως στις διατάξεις του άρθρου 88 παρ. 1 του Κανονισμού, με βάση τις οποίες επιτρέπεται η «θέσπιση ειδικών κανόνων» για την εξειδίκευση κανόνων επεξεργασίας του Κανονισμού και εν προκειμένω των κανόνων που αφορούν στις νομικές βάσεις του άρθρου 6 παρ. 1 και σε καμία περίπτωση η δημιουργία νέων νομικών βάσεων ή ο αποκλεισμός εφαρμογής των νομικών βάσεων του Κανονισμού. Άλλωστε η εκδοχή αυτή ουδέν θα συνεισέφερε στην προστασία των εργαζομένων, αφού, ως γνωστό, η σύμβαση δεσμεύει τον εργαζόμενο και άρα αν κάθε επεξεργασία δεδομένων για οποιοδήποτε σκοπό έχει τη σύμβαση, ως αποκλειστική νομική βάση, τότε περιορίζεται υπέρμετρα ο εργαζόμενος ως προς την προστασία των προσωπικών του δεδομένων.

Η Αρχή καταλήγει ότι η παράγραφος 1 του άρθρου 27 του νόμου είτε θεωρηθεί επανάληψη του εδαφίου β' της παρ. 1 του άρθρου 6 του Κανονισμού, είτε θεωρηθεί ως μια νέα αποκλειστική νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, με την οποία αποκλείεται η εφαρμογή των λοιπών, έρχεται σε αντίθεση με τον Κανονισμό.

Ως προς την επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων, ο νόμος 4624/2019 δεν αφίσταται και πάλι από τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του Κανονισμού. Η βασική του παρέμβαση γίνεται με το άρθρο 27 παρ. 3 περίοδος β, σε σχέση και πάλι με το απαραίτητο¹¹⁵. Δηλαδή η επεξεργασία των ευαίσθητων αυτών δεδομένων είναι νόμιμη για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας, όταν είναι απαραίτητη για την άσκηση δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης (π.χ. υπολογισμός αδειών ασθενείας) και της κοινωνικής προστασίας, πάντα όμως υπό τον όρο στάθμισης συμφερόντων με το έννομο συμφέρον του υποκειμένου. Εξάλλου ο εργοδότης έχει, κατά νόμο, υποχρέωση να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των

¹¹⁵ Κουκιάδης Ι. Ο. π., σελ. 887

εργαζομένων (άρθρ. 42, 45 και 49 ν. 3850/2010) και συνεπώς, είναι νόμιμη η επεξεργασία δεδομένων υγείας των εργαζομένων στο πλαίσιο αυτό¹¹⁶.

4.4. Συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας.

Ακόμα μια βάση σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι η συμμόρφωση του εργοδότη με μια νομική του υποχρέωση. Η έννομη υποχρέωση μπορεί να προκύπτει από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους, το οποίο θα μπορούσε να αποτελεί τη βάση για μία ή περισσότερες πράξεις επεξεργασίας. Το δίκαιο θα πρέπει να προσδιορίζει τον σκοπό της επεξεργασίας, να θεσπίζει προδιαγραφές για τον καθορισμό του υπευθύνου επεξεργασίας, του είδους των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία, των εκάστοτε υποκειμένων των δεδομένων, των οντοτήτων στις οποίες μπορούν να κοινολογούνται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, των περιορισμών σκοπού, της περιόδου αποθήκευσης και άλλων μέτρων για την εξασφάλιση σύννομης και θεμιτής επεξεργασίας. Κάθε νόμος ο οποίος αποτελεί τη βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να συμμορφώνεται τόσο προς τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη, όσο και προς το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ¹¹⁷.

Είναι αρκετά σύνηθες να επιβάλλει η εργατική νομοθεσία υποχρεώσεις στον εργοδότη, στο πλαίσιο των οποίων απαιτείται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (π.χ. για σκοπούς υπολογισμού του φόρου και διαχείρισης μισθών)¹¹⁸. Άλλη περίπτωση συμμόρφωσης εργοδότη προς ρητή επιταγή νόμου που, τον υποχρεώνει να συλλέγει, τηρεί ή και να κοινοποιεί/διαβιβάζει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συνιστά η διαβίβαση δεδομένων σε ασφαλιστικούς φορείς κ.λπ.¹¹⁹. Είναι σαφές ότι σε τέτοιες περιπτώσεις, ο σχετικός νόμος αποτελεί τη νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων.

¹¹⁶ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π. σελ 130

¹¹⁷ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 191

¹¹⁸ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Γνώμη 2/2017

¹¹⁹ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ. 198

4.5. Έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας.

Εξαιρετικά σημαντική βάση επεξεργασίας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι και η προβλεπόμενη στο άρθρο 6 παρ.1στ, σύμφωνα με την οποία «η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των εννόμων 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....» Αρχικά θα πρέπει να προσδιοριστούν τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη και αυτά πρέπει στη συνέχεια να σταθμιστούν με τα συμφέροντα ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων, έργο το οποίο γίνεται από τον ίδιο τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Εάν τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων υπερισχύουν των έννομων συμφερόντων του υπευθύνου επεξεργασίας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να λάβει μέτρα και να εφαρμόσει εγγυήσεις ώστε να διασφαλίσει την ελαχιστοποίηση του αντίκτυπου στα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων (όπως ψευδωνυμοποίηση των δεδομένων) και να αντιστρέψει την «ισορροπία» για να μπορέσει να επικαλεστεί νομίμως την έγκυρη αυτή βάση για την επεξεργασία¹²⁰.

Ο εργοδότης πρέπει να έχει ένα νόμιμο, θεμιτό και άξιο προστασίας έννομο συμφέρον, ώστε να προβεί στη συλλογή και περαιτέρω επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων. Κυρίως πρόκειται για το οικονομικό ή άλλο, νομικά κατοχυρωμένο, δικαίωμα του υπευθύνου επεξεργασίας¹²¹. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων απαιτείται η επεξεργασία να είναι απολύτως αναγκαία για την εκπλήρωση των νόμιμων σκοπών (του εργοδότη) και το έννομο αυτό συμφέρον να υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων (του εργαζομένου) που θίγονται.

Για παράδειγμα πριν από τη χρήση οποιουδήποτε εργαλείου παρακολούθησης προκειμένου να εξασφαλίζεται η μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, θα πρέπει να πραγματοποιείται έλεγχος αναλογικότητας, ώστε να εξετάζεται αν όλα τα δεδομένα είναι απαραίτητα, αν η εν λόγω επεξεργασία υποσκελίζει τα γενικότερα δικαιώματα ιδιωτικότητας που οι εργαζόμενοι έχουν και στον χώρο

¹²⁰ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 195

¹²¹ Ιγγελζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, interactive books, σελ 118

εργασίας και ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν για να διασφαλίζεται ότι οι παραβάσεις του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή και του δικαιώματος του απορρήτου των επικοινωνιών περιορίζονται στο ελάχιστο αναγκαίο.

Δεδομένου ότι μετά τον άνωθι έλεγχο είναι πιθανό να προκύψει, ότι η επεξεργασία είναι αναγκαία και δεν υποσκελίζει το δικαίωμα των εργαζομένων στην ιδιωτική ζωή, μπορεί να αποτελέσει το έννομο συμφέρον βάση επεξεργασίας, αν οι εργαζόμενοι έχουν λάβει κατάλληλη πληροφόρηση για την επεξεργασία. Ωστόσο, 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 απόδοσης των εργαζομένων, σύμφωνα με τη Γνώμη 2/2017 ΟΕ29.

Αν ο εργοδότης επιθυμεί να στηριχθεί στη νομική βάση του εννόμου συμφέροντος, ο σκοπός της επεξεργασίας πρέπει να είναι νόμιμος, και η επιλεγείσα μέθοδος ή ειδική τεχνολογία, με την οποία θα πραγματοποιηθεί η επεξεργασία πρέπει να είναι απαραίτητη για το έννομο συμφέρον του εργοδότη. Η επεξεργασία πρέπει επίσης να είναι ανάλογη προς τις ανάγκες της επιχείρησης, δηλαδή προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Η επεξεργασία δεδομένων στην εργασία θα πρέπει να διενεργείται με τον λιγότερο δυνατόν παρεμβατικό τρόπο και να επικεντρώνεται στον συγκεκριμένο τομέα κινδύνου. Για την επίκληση της συγκεκριμένης νομικής βάσης, είναι απαραίτητο να υπάρχουν ειδικά μέτρα μετριασμού ώστε να διασφαλίζεται η δίκαιη ισορροπία μεταξύ του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη και των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων. Τα μέτρα αυτά, ανάλογα με τη μορφή της παρακολούθησης, θα πρέπει να περιλαμβάνουν περιορισμούς της παρακολούθησης ώστε να διασφαλίζεται ότι δεν θα παραβιάζεται η ιδιωτικότητα του εργαζομένου. Οι περιορισμοί αυτοί θα μπορούσαν να είναι:

γεωγραφικοί (π.χ. παρακολούθηση μόνο σε συγκεκριμένους χώρους: (πχ. η παρακολούθηση ευαίσθητων χώρων όπως θρησκευτικοί τόποι και, για παράδειγμα, ζώνες υγιεινής και αίθουσες διαλείμματος, θα πρέπει να απαγορεύεται).

προσανατολισμένοι στα δεδομένα (π.χ. προσωπικά ηλεκτρονικά αρχεία και επικοινωνίες δεν θα πρέπει να παρακολουθούνται) και

χρονικοί (π.χ. δειγματοληψία αντί συνεχούς παρακολούθησης) ¹²².

¹²² Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, σελ. 8,9

Προς αποφυγή επαναλήψεων, γίνεται ευθεία παραπομπή στο κεφάλαιο 4 της επιτήρησης των εργαζομένων της παρούσας εργασίας, όπου αναφέρονται σειρά αποφάσεων της Αρχής και των εγχώριων και ευρωπαϊκών Δικαστηρίων, όπου γίνεται δεκτή η νομική βάση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη για την επεξεργασία των δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον Κανονισμό επαναλαμβάνονται οι γενικές αρχές που πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτές διατυπώνονται στην προϊσχύουσα Οδηγία 95/46 και προστίθενται επιπλέον οι νέες αρχές της διαφάνειας, της ασφάλειας των δεδομένων (ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα) και της λογοδοσίας.

5.1. Αρχή νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας

Όπως εναργώς αναλύθηκε στο αμέσως προηγούμενο κεφάλαιο η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων πρέπει να στηρίζεται τουλάχιστον σε έναν εκ των νομίμων λόγων του άρθρου 6 παρ.1 του Κανονισμού και τούτο αποτυπώνει την αρχή της νομιμότητας της επεξεργασίας. Πέραν τούτου νομιμότητα σημαίνει ότι η επεξεργασία πρέπει να είναι σύμφωνη με το νόμο (νόμοι, προεδρικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συνταγματικές αρχές, θεμελιώδη δικαιώματα, γενικές αρχές του δικαίου, νομολογία) και να μην τον αντιβαίνει¹²³.

Ως προς την αρχή της αντικειμενικότητας ή κατ'άλλη διατύπωση αρχή της θεμιτής επεξεργασίας, αυτή διέπει τη σχέση μεταξύ υπευθύνου επεξεργασίας και υποκειμένου των δεδομένων. Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας θα πρέπει να ενημερώνουν τα υποκείμενα των δεδομένων, ότι θα επεξεργάζονται τα δεδομένα με σύννομο και διαφανή τρόπο και πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξουν τη συμμόρφωση των πράξεων επεξεργασίας με τον Κανονισμό. Οι πράξεις επεξεργασίας δεν πρέπει να διενεργούνται μυστικά, και τα υποκείμενα των δεδομένων θα πρέπει να έχουν επίγνωση των δυνητικών κινδύνων. Επιπλέον, στο μέτρο που είναι εφικτό, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας πρέπει να ενεργούν κατά τρόπο που συμμορφώνεται άμεσα με τις επιθυμίες του υποκειμένου των

¹²³ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 78

δεδομένων, ιδίως όταν η συγκατάθεση αυτού αποτελεί τη νομική βάση για την επεξεργασία¹²⁴. Εν ολίγοις στην εν λόγω αρχή συμπεριλαμβάνονται η αρχή της διαφάνειας και το δικαίωμα ενημέρωσης και πρόσβασης του υποκειμένου στα δεδομένα του.

Τέλος η αρχή της διαφάνειας θεσπίζει την υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να λαμβάνει κατάλληλα μέτρα, ώστε να τηρεί ενήμερα τα υποκείμενα των δεδομένων σχετικά με τον τρόπο χρήσης των δεδομένων τους. Η διαφάνεια μπορεί να αφορά τις πληροφορίες που παρέχονται στο φυσικό πρόσωπο προτού ξεκινήσει η επεξεργασία, τις πληροφορίες στις οποίες τα υποκείμενα των δεδομένων πρέπει να έχουν άμεση πρόσβαση κατά τη διάρκεια της επεξεργασίας, αλλά και τις πληροφορίες που παρέχονται στα υποκείμενα των δεδομένων κατόπιν αιτήματός τους για πρόσβαση στα δεδομένα που τα αφορούν, ώστε στη συνέχεια να είναι σε θέση να ελέγχουν εάν έχουν τηρηθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, εν προκειμένω από τον εργοδότη, οι διαδικασίες θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων που τους αφορούν, αν αυτά είναι ακριβή, πρόσφορα και ενημερωμένα, ώστε να καταστεί δυνατή η άσκηση του δικαιώματος αντίρρησης¹²⁵. Οι πράξεις επεξεργασίας πρέπει να εξηγούνται στα υποκείμενα των δεδομένων με εύκολα προσβάσιμο μέσο, ώστε να διασφαλίζεται, ότι κατανοούν τι θα συμβεί στα δεδομένα τους. Αυτό σημαίνει ότι το υποκείμενο των δεδομένων πρέπει να γνωρίζει τον συγκεκριμένο σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά τον χρόνο συλλογής τους. Η διαφάνεια της επεξεργασίας επιβάλλει να χρησιμοποιείται σαφής και απλή γλώσσα¹²⁶. Οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να έχουν επίγνωση των κινδύνων, των κανόνων, των εγγυήσεων και των δικαιωμάτων που αφορούν την επεξεργασία των δεδομένων που τους αφορούν¹²⁷.

Στο πλαίσιο της αρχής αυτής πρέπει να παρέχονται υποχρεωτικά στο υποκείμενο των δεδομένων πληροφορίες σχετικά με το ονοματεπώνυμο και τη διεύθυνση του υπευθύνου επεξεργασίας, τη νομική βάση και τους σκοπούς της επεξεργασίας δεδομένων, τις κατηγορίες δεδομένων που υποβάλλονται σε επεξεργασία και τους

¹²⁴ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.153

¹²⁵ 645/2021 ΑΠ, διαθέσιμο σε: https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/3_nomologia_rs_sub.php

¹²⁶ αιτιολογική σκέψη 39 Κανονισμού

¹²⁷ Εγχειρίδιο Ο. π., σελ 154, 155

αποδέκτες τους, καθώς και για τον τρόπο άσκησης των δικαιωμάτων, μπορούν να παρέχονται με κάθε κατάλληλο μέσο (μέσω ιστοτόπου, τεχνολογικών εργαλείων σε προσωπικές συσκευές κ.λπ.), την περίοδο διατήρησης, το σκεπτικό στο οποίο βασίζεται η επεξεργασία ή πληροφορίες σχετικά με διαβιβάσεις δεδομένων σε αποδέκτη που βρίσκεται σε άλλο συμβαλλόμενο ή μη συμβαλλόμενο μέρος (μεταξύ άλλων, αν το συγκεκριμένο μη συμβαλλόμενο μέρος παρέχει κατάλληλο επίπεδο προστασίας ή ποια είναι τα μέτρα που λαμβάνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας για να διασφαλίσει κατάλληλο επίπεδο προστασίας δεδομένων) ¹²⁸.

Για παράδειγμα σε περίπτωση επιτήρησης εργαζομένων η αρχή της διαφάνειας επιτάσσει να παρέχεται στους εργαζομένους αποτελεσματική ενημέρωση σχετικά με τυχόν παρακολούθηση που πραγματοποιείται, με τους σκοπούς και τις συνθήκες της παρακολούθησης αυτής, καθώς και τις δυνατότητες των εργαζομένων να αποτρέπουν την καταγραφή των δεδομένων τους από τεχνολογίες παρακολούθησης. Οι πολιτικές και οι κανόνες σχετικά με την νόμιμη παρακολούθηση πρέπει να είναι σαφείς και να παρέχεται η δυνατότητα εύκολης πρόσβασης σε αυτά. Η ομάδα εργασίας με τη Γνώμη 2/2017 συνιστά τη συμμετοχή ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος εργαζομένων στη δημιουργία και την αξιολόγηση των εν λόγω κανόνων και πολιτικών, καθώς το μεγαλύτερο μέρος της παρακολούθησης ενδέχεται να παραβιάζει την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.

5.2. Αρχή περιορισμού του σκοπού

Σύμφωνα με την αρχή του περιορισμού του σκοπού, τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς. Αποτελεί θεμελιώδους σημασίας αρχή για το δίκαιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, καθόσον η νομιμότητα της επεξεργασίας κρίνεται σε συνάρτηση με τον σκοπό της επεξεργασίας. Ο έλεγχος της τήρησης ή μη όλων των επιμέρους αρχών έχουν ως βάση την αρχή το σκοπού και επίσης η εκ μέρους των εργαζομένων άσκηση των δικαιωμάτων συνδέεται άμεσα προς τον σκοπό της επεξεργασίας.

Για το λόγο αυτό ο σκοπός πρέπει να είναι ευθύς εξαρχής, κατά το στάδιο

¹²⁸ Εγχειρίδιο Ο. π., σελ 154, 155

δηλαδή της συλλογής των δεδομένων, καθορισμένος και επίσης πρέπει να είναι ρητός και σαφής, με διατύπωση δηλαδή ευρέως κατανοητή σε γλώσσα λιτή και σαφή. Επομένως, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για μη καθορισμένους και/ή μη περιορισμένους σκοπούς είναι παράνομη¹²⁹. Για παράδειγμα όταν η επεξεργασία γίνεται για τις ανάγκες εκτέλεσης της σχέσης εργασίας, πρέπει να ορίζεται ο συγκεκριμένος ειδικότερος σκοπός που εντάσσεται στην ευρεία έννοια «εκτέλεση», όπως η ανάγκη να προσδιορισθεί το ύψος του μισθού¹³⁰. Γενικά ως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις νοείται η επεξεργασία στο πλαίσιο σχέσης εξαρτημένης εργασίας και για τους σκοπούς της, στην οποία προβαίνει ο εργοδότης ως «υπεύθυνος επεξεργασίας» και υποβάλλει σε επεξεργασία τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου ως «υποκειμένου των δεδομένων»¹³¹.

Επιπλέον ο σκοπός της επεξεργασίας πρέπει να είναι νόμιμος, δηλαδή να μην αντιβαίνει στο νόμο ούτε να συνιστά επέμβαση στα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων που αντιβαίνει στην αρχή της αναλογικότητας και είναι προς όφελος μόνο του υπεύθυνου επεξεργασίας¹³². Για παράδειγμα δεν είναι νόμιμος ο σκοπός του εργοδότη που καταλήγει σε προσβολή δικαιωμάτων τρίτων ή που παραβιάζει κανόνα αναγκαστικού δικαίου, π.χ. παραβιάζει την αρχή της απαγόρευσης δυσμενούς διάκρισης, όπως, αυτή ορίζεται στο ν.3304/2005¹³³. Η αρχή του περιορισμού του σκοπού συναρτάται άμεσα με την αρχή της διαφάνειας και αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης και των εν γένει δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων.

Ακόμη, σύμφωνα με τον Κανονισμό, τα προσωπικά δεδομένα δεν επιτρέπεται να υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς επεξεργασίας. Ως περαιτέρω επεξεργασία νοείται κάθε πράξη επεξεργασίας που λαμβάνει χώρα μετά την αρχική συλλογή των δεδομένων, η οποία διενεργείται για άλλους σκοπούς και για να είναι νόμιμη η επεξεργασία πρέπει να είναι συμβατή με τον

¹²⁹ Εγχειρίδιο Ο. π. σελ. 156,157

¹³⁰ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, 2011, εκδόσεις Σάκκουλα, § 5, σελ. 151, αρ. 33

¹³¹ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδ., 2019, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 21, σελ. 979, αρ. 82

¹³² Ιγγελζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, interactive books, σελ 80

¹³³ Δούκα Β. Ο. π., σελ. 149, αρ. 30,

καθορισμένο σκοπό επεξεργασίας¹³⁴. Κάθε νέος σκοπός επεξεργασίας δεδομένων ο οποίος είναι ασύμβατος με τον αρχικό πρέπει να έχει τη δική του νομική βάση.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αθέμιτης περαιτέρω επεξεργασίας είναι λ.χ. η χρήση νομίμως εγκατεστημένων συστημάτων για την προστασία της περιουσίας με σκοπό την παρακολούθηση της διαθεσιμότητας, της απόδοσης και της φιλικής προς τον πελάτη προσέγγισης των εργαζομένων. Άλλα παραδείγματα περιλαμβάνουν χρήση δεδομένων που συλλέγονται μέσω τηλεόρασης κλειστού κυκλώματος για την τακτική παρακολούθηση της συμπεριφοράς και της απόδοσης των εργαζομένων, ή χρήση στοιχείων ενός συστήματος εντοπισμού γεωγραφικής θέσης (όπως για παράδειγμα εντοπισμό μέσω WiFi ή Bluetooth) με σκοπό τον συνεχή έλεγχο των κινήσεων και της συμπεριφοράς του εργαζόμενου, με συνέπεια να παραβιάζεται η ιδιωτικότητα των εργαζομένων¹³⁵

Για την αξιολόγηση του κατά πόσο ο αρχικός καθορισμένος σκοπός είναι συμβατός με τον εκάστοτε δευτερεύοντα σκοπό βοηθητικές είναι οι διατάξεις της παρ.4 του άρθρου του Κανονισμού, σύμφωνα με τις οποίες ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να λάβει υπόψη μεταξύ άλλων τυχόν συνδέσμους μεταξύ των σκοπών αυτών και των σκοπών της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας, το πλαίσιο στο οποίο έχουν συλλεγεί τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως τις εύλογες προσδοκίες του υποκειμένου των δεδομένων βάσει της σχέσης του με τον υπεύθυνο επεξεργασίας, τη φύση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τις συνέπειες της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας για τα υποκείμενα των δεδομένων και την ύπαρξη κατάλληλων εγγυήσεων τόσο για τις αρχικές όσο και τις σκοπούμενες πράξεις περαιτέρω επεξεργασίας. Αυτό θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί, για παράδειγμα, μέσω κρυπτογράφησης ή ψευδωνυμοποίησης.

Ο σκοπός συνιστά το στόχο που επιδιώκεται με την επεξεργασία και διακρίνεται από τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την επίτευξη του, τα οποία είναι ο τρόπος με τον οποίο θα επιτευχθεί αυτός. Τα μέσα διακρίνονται επίσης και από το συγκεκριμένο εργαλείο με το οποίο εφαρμόζεται ο τρόπος. Στο χώρο του εργατικού δικαίου για παράδειγμα συνιστά σκοπό το να διασφαλισθεί, ότι σε συγκεκριμένο χώρο της επιχείρησης θα εισέρχονται μόνο συγκεκριμένα άτομα, συνιστά μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού η διαπίστωση της ταυτότητας των ατόμων αυτών κατά την είσοδο

¹³⁴ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π. σελ 81

¹³⁵ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Γνώμη 2/2017

τους στο χώρο και το τεχνικό εργαλείο που χρησιμοποιείται είναι ο έλεγχος του περιγράμματος του χεριού τους¹³⁶.

Εξαιτίας της ιδιαίτερης σημασίας του σκοπού, η αρχή της αναλογικότητας εξειδικεύεται και συγκεκριμενοποιείται σε συνάρτηση με το σκοπό ως προς όλα τα στοιχεία της, όπως τον τρόπο που πρέπει να διενεργείται η επεξεργασία, το ποιά προσωπικά δεδομένα είναι αναγκαίο να υποβληθούν σε επεξεργασία, τον καθορισμό της διάρκειας διατήρησης των προσωπικών δεδομένων. Για τον ίδιο λόγο η ενημέρωση του εργαζομένου αφορά το συγκεκριμένο σκοπό, η συγκατάθεση του εργαζομένου, όταν απαιτείται, προϋποθέτει την πληροφόρηση του για το συγκεκριμένο σκοπό¹³⁷.

5. 3. Ελαχιστοποίηση των δεδομένων (αρχή αναλογικότητας)

Η αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων αποτελεί έκφανση της αρχής της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας πρέπει να είναι τέτοια, δηλαδή κατάλληλα, συναφή και να περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς, για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία, ώστε η επεξεργασία να μην υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο, δηλαδή να είναι όσο τον δυνατόν λιγότερο επεμβατική στα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων. Με άλλα λόγια ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να περιορίσει τη συλλογή και εν γένει επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο βαθμό που είναι απολύτως απαραίτητη για τον δεδηλωμένο σκοπό της επεξεργασίας, όχι όμως και να την περιορίσει στο ελάχιστο¹³⁸. Το κριτήριο της προσφορότητας υποδηλώνει ότι πρέπει τα δεδομένα να είναι κατάλληλα, ικανά να οδηγήσουν στην επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, να είναι συναφή προς τον σκοπό (ποιοτικό κριτήριο). Πρέπει ακόμη να μην είναι περισσότερα από όσα χρειάζονται, αλλά να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα (ποσοτικό κριτήριο)¹³⁹.

Αυτό σημαίνει ότι «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι κατάλληλα και συναφή, αλλά συνεπάγονται δυσανάλογη επέμβαση στα θεμελιώδη δικαιώματα και

¹³⁶ Δούκα Β., Ο. π., σελ. 147, αρ. 26

¹³⁷ Ο. π. σελ. 148, αρ. 27

¹³⁸ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 84

¹³⁹ Αλεξανδροπούλου- Αιγυπτιάδου Ευγ., Ο. π. , σελ.73

τις ελευθερίες που διακυβεύονται θα πρέπει να θεωρούνται υπερβολικά»¹⁴⁰. Τρόποι για την τήρηση αυτής της αρχής είναι μεταξύ άλλων η ανωνυμοποίηση και η ψευδωνυμοποίηση και για το λόγο αυτό η αρχή αυτή συσχετίζεται άμεσα με την αρχή της λογοδοσίας και την καινοτόμα υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να μεριμνά για την προστασία των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού (privacy by design/privacy by default), θέματα τα οποία αναλύονται πιο κάτω.

Από τη επισκόπηση των διαφόρων πράξεων της ΑΠΔΠΧ, της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 και της νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων είναι ολοφάνερο ότι το ζήτημα της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων διαπνέεται από τις αρχές της διαφάνειας, του σκοπού και της αναλογικότητας. Σε κάθε βιοτικό συμβάν πρώτα απ' όλα επισκοπείται η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας σε συνάρτηση με το σκοπό και εφόσον διαπιστωθεί ότι πληρούται, τότε έχει νόημα να εξετάσει κανείς τις υπόλοιπες αρχές και το νόμιμο λόγο επεξεργασίας. Σε όλες τις αποφάσεις, δικαστικές και της ΑΠΔΠΧ η τελική κρίση είναι απόρροια στάθμισης αντικρουόμενων δικαιωμάτων και συμφερόντων με οδηγό την αρχή της αναλογικότητας και ως εκ τούτου η σπουδαιότητα της τελευταίας γίνεται εύκολα αντιληπτή.

Για παράδειγμα στο ζήτημα της εισαγωγής μεθόδων επιτήρησης των εργαζομένων κρίσιμες εκδηλώσεις της αρχής της αναλογικότητας είναι α) η εξέταση εάν και σε ποιο βαθμό η συγκεκριμένη επεξεργασία ή/και χρήση μέσω επιτήρησης είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη αυτών των σκοπών και β) η μη υπέρβαση της αναγκαίας αναλογίας μεταξύ σκοπού και βαθμού προσβολής, δηλ. η επιδίωξη της επίτευξης των σκοπών με τη χρήση των λιγότερο επαχθών και προσβλητικών για την προσωπικότητα των εργαζομένων μέσων ¹⁴¹.

Σύμφωνα με τη Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 οι πληροφορίες που καταγράφονται από τη συνεχή παρακολούθηση, καθώς και οι πληροφορίες που επιδεικνύονται στον εργοδότη, θα πρέπει να ελαχιστοποιούνται όσο το δυνατόν περισσότερο. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να απενεργοποιούν προσωρινά τον εντοπισμό θέσης, εφόσον

¹⁴⁰ Εγχειρίδιο, Ο. π. σελ. 162

¹⁴¹ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ.198 · Ταυτόχρονα θα πρέπει να εξετάζεται και σε ποιο βαθμό η χρήση των συγκεκριμένων μέσων επιτυγχάνει τον εν λόγω σκοπό Βλ. π.χ. τις αποφάσεις ΑΠΔΠΧ για έλεγχο εξερχομένων κλήσεων 637/18/2000 και για τη χρήση βιομετρικών δεδομένων για τον έλεγχο της προσέλευσης/πρόσβασης στους χώρους εργασίας (Αποφάσεις 50/2007, 56/2009, 31/2010, 127/2012)

αυτό δικαιολογείται από τις περιστάσεις. Λύσεις που συνίστανται, για παράδειγμα, στην παρακολούθηση οχημάτων, μπορούν να σχεδιαστούν με τρόπο τέτοιο ώστε να διενεργείται καταγραφή των δεδομένων θέσης, χωρίς να παρουσιάζονται στον εργοδότη. Οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, όταν αποφασίζουν σχετικά με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Οι πληροφορίες θα πρέπει να αποθηκεύονται για το ελάχιστο χρονικό διάστημα που απαιτείται με καθορισμένη περίοδο διατήρησης. Πληροφορίες που δεν είναι πλέον απαραίτητες θα πρέπει να διαγράφονται.

5.4. Ακρίβεια

Σύμφωνα με την αρχή της ακρίβειας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, να επικαιροποιούνται. Πρέπει να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς επεξεργασίας. Τα κύρια σημεία δηλαδή της αρχής αυτής είναι ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να εφαρμόζει την αρχή της ακρίβειας σε όλες τις πράξεις επεξεργασίας, τα ανακριβή δεδομένα πρέπει να διαγράφονται ή να διορθώνονται χωρίς καθυστέρηση, απαιτείται τακτικός έλεγχος και επικαιροποίηση. Η υποχρέωση διασφάλισης της ακρίβειας των δεδομένων πρέπει να εξετάζεται υπό το πλαίσιο του σκοπού της επεξεργασίας των δεδομένων¹⁴².

Με βάση την αρχή αυτή ο εργοδότης οφείλει να μεριμνά πρωτίστως ο ίδιος για την εξασφάλιση της τήρησης της αρχής της ακρίβειας, υποβάλλοντας ερωτήματα στον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενο έχει καθήκον αλήθειας για τις πληροφορίες που παρέχει στον εργοδότη του, οι οποίες στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας έχουν σημαντικές έννομες συνέπειες, σχετικά με το ύψος του μισθού, την καταβολή επιδομάτων, την χορήγηση αδειών, το ενδεχόμενο προαγωγής κλπ. Ωστόσο, αν πρόκειται για ερωτήσεις που συνιστούν ανεπίτρεπτη επέμβαση στην προσωπικότητα του εργαζομένου, κυρίως όταν αφορούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, τότε ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα όχι μόνο να μην απαντήσει αλλά ακόμη και να απαντήσει ανειλικρινώς, πρόκειται για το λεγόμενο «δικαίωμα στο ψέμα»¹⁴³.

¹⁴² Εγχειρίδιο Ο. π., σελ. 163

¹⁴³ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Δ' Έκδοση 2019, σελ.463

5.5. Περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης

Όπως προβλέπεται στον Κανονισμό, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Βασικό σημείο της αρχής αυτής είναι ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διαγράφονται ή να ανωνυμοποιούνται όταν δεν είναι πλέον αναγκαία για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν δεδομένων. Ο χρονικός περιορισμός της αποθήκευσης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εφαρμόζεται μόνο σε δεδομένα που διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων τους. Επομένως, νόμιμη αποθήκευση δεδομένων τα οποία δεν είναι πλέον αναγκαία θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της ανωνυμοποίησής τους¹⁴⁴.

Ωστόσο, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων υπάρχει ιδιαιτερότητα σε σχέση με την αρχή αυτή, αφού, η διατήρηση, των προσωπικών δεδομένων και του αρχείου, που δημιουργείται με την επεξεργασία, παρίσταται πολλές φορές αναγκαία και μετά την ολοκλήρωση της επεξεργασίας. Η επίτευξη, δηλαδή, του επιδιωκόμενου σκοπού δεν αποτελεί το μοναδικό παράγοντα που καθορίζει τη διάρκεια διατήρησης των δεδομένων¹⁴⁵. Όπως προαναφέρθηκε σε άλλο σημείο της παρούσας, ακόμα και μετά την λήξη της εργασιακής σχέσης, υπάρχουν λόγοι για τους οποίους κρίνεται αναγκαίο να διατηρήσει ο εργοδότης τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, όπως όταν η σχέση εργασίας έληξε λόγω συνταξιοδότησης και για να μπορεί να βεβαιώσει στο μέλλον, ότι πράγματι απασχόλησε τον συγκεκριμένο εργαζόμενο είτε κατόπιν δικού του αιτήματος για χορήγηση βεβαίωσης είτε ενώπιον των Δικαστηρίων σε εκκρεμή υπόθεση ή όταν υπάρχει όρος μη ανταγωνισμού στην σύμβαση για το χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της.

Επίσης όταν τα προσωπικά δεδομένα αποτέλεσαν τη βάση για τη διαμόρφωση νέων σχέσεων και καταστάσεων, τη δημιουργία δικαιωμάτων και τη θέσπιση υποχρεώσεων ή απορρίφθηκαν, ως ακατάλληλα να αποτελέσουν τέτοια βάση, τότε παρίσταται αναγκαίο τα δεδομένα να διατηρηθούν και για το διάστημα στο οποίο μπορεί να γίνει δικαστική προσφυγή σε σχέση μ' αυτά, είτε αυτό το διάστημα συνιστά αποκλειστική προθεσμία είτε συνιστά χρόνο παραγραφής.

¹⁴⁴ Εγχειρίδιο Ο. π., σελ. 165

¹⁴⁵ Δούκα Β., Ο. π., σελ. 179, αρ. 98

Πλέον τούτου, τα δεδομένα πρέπει να διατηρούνται και για το χρονικό διάστημα που είναι αναγκαίο για να ασκήσει ο εργαζόμενος το δικαίωμα πρόσβασης και αντίρρησης, και να ολοκληρωθεί η σχετική διαδικασία. Αν τα δεδομένα δεν διατηρηθούν και γι' αυτά τα διαστήματα, αποδυναμώνεται η προστασία του εργαζομένου έναντι μιας ανεξέλεγκτης επεξεργασίας, έναντι της προσβολής των δικαιωμάτων του που απορρέουν από τη σχέση εργασίας ή η προστασία γενικά των συμφερόντων του, όπως όταν από την ηλεκτρονική επιτήρηση του χώρου εργασίας εντοπισθεί ο δράστης της κλοπής του πορτοφολιού του¹⁴⁶.

Μια ακόμη παράμετρος που καθορίζει τη διάρκεια διατήρησης των δεδομένων αποτελεί το περιεχόμενο των δεδομένων που συλλέγονται κατά το χρόνο που δημιουργούνται, το οποίο μπορεί να αποκαλύψει γεγονότα και καταστάσεις που καθιστούν αναγκαίες περαιτέρω ενέργειες του εργοδότη ή γεννούν δικαιώματα υπέρ συγκεκριμένων εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τέτοιων περιπτώσεων αποτελούν η επιτήρηση με καταγραφή εικόνας και ήχου του χώρου εργασίας και των τηλεφωνημάτων του εργαζομένου, από την οποία μπορεί να διαπιστωθεί η ύπαρξη γεγονότων παρενόχλησης, ηθικής ή σεξουαλικής ή εργασιακής περιθωριοποίησης του εργαζομένου ή άσκησης βίας μεταξύ των εργαζομένων ή διάπραξη άλλων αξιόποινων πράξεων από αυτούς σε βάρος συναδέλφων τους, οπότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λάβει τα μέτρα που είναι αναγκαία για την αποκατάσταση της ισορροπίας προς όφελος των εργαζομένων που θίγονται. Σε τέτοιες περιπτώσεις η διατήρηση των δεδομένων παρίσταται αναγκαία μέχρις ότου ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα ή ολοκληρωθούν οι δίκες που έχουν ανοιγεί ¹⁴⁷.

5.6. Ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα (ασφάλεια)

Σύμφωνα με την νεοεισαχθείσα με τον Κανονισμό αρχή αυτή, όπως αποτυπώνεται στην αιτιολογική σκέψη 39 και το άρθρο 5 παρ.1στ του Κανονισμού τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων και την προστασία από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία (εμπιστευτικότητα) και τυχαία απώλεια, καταστροφή, ή φθορά (ακεραιότητα), με τη χρήση κατάλληλων

¹⁴⁶ Β. Δούκα, Ο. π., σελ. 179, αρ. 98

¹⁴⁷ Ο. π. σελ. 180, αρ. 99

τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων. Στην ουσία του πράγματος η ακεραιότητα (integrity) αναφέρεται στη διατήρηση των δεδομένων ενός πληροφοριακού συστήματος σε μια δεδομένη κατάσταση, χωρίς παρεμβάσεις από μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα ενώ η εμπιστευτικότητα (confidentiality) στον αποκλεισμό πρόσβασης σε εμπιστευτικές ή ευαίσθητες πληροφορίες από μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα. Για τη διασφάλιση των αρχών αυτών πρέπει να χρησιμοποιούνται τεχνικές, όπως προβλέπει και το άρθρο 32 του Κανονισμού¹⁴⁸. Σύμφωνα επίσης με το άρθρο 32 παρ.1 του Κανονισμού ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ο εκτελών την επεξεργασία θα πρέπει να λαμβάνουν 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» όταν εφαρμόζουν τέτοια μέτρα. Στα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα συμπεριλαμβάνονται, για παράδειγμα, η ψευδωνυμοποίηση και κρυπτογράφηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και/ή τακτική δοκιμή και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια της επεξεργασίας δεδομένων.

Ψευδωνυμοποίηση δεδομένων σημαίνει αντικατάσταση των χαρακτηριστικών στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα – τα οποία καθιστούν εφικτή την ταυτοποίηση του υποκειμένου των δεδομένων– με ψευδώνυμο και τη διατήρηση των εν λόγω χαρακτηριστικών χωριστά, με τη χρήση τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων. Η διαδικασία της ψευδωνυμοποίησης δεν πρέπει να συγχέεται με τη διαδικασία της ανωνυμοποίησης, στην οποία όλοι οι σύνδεσμοι που καθιστούν εφικτή την ταυτοποίηση του προσώπου έχουν διαρρηχθεί¹⁴⁹.

Πέραν της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας καθοριστική είναι και η εξασφάλιση της διαθεσιμότητας των δεδομένων και των υπολογιστικών πόρων (availability), δηλαδή η διασφάλιση της διατήρησης των υπολογιστών, δικτύων και δεδομένων στη διάθεση των χρηστών, το οποίο επιτυγχάνεται με μέτρα όπως η δημιουργία αντιγράφων ασφαλείας. Ακόμη, για την τακτική δοκιμή, εκτίμηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων διασφάλισης της ασφάλειας της επεξεργασίας πρέπει να εφαρμόζονται μέτρα όπως είναι η δοκιμή διείσδυσης (penetration testing) και οι προσομοιώσεις επιθέσεων σε

¹⁴⁸ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 233

¹⁴⁹ Εγχειρίδιο Ο. π., σελ. 167

συστήματα. Σχετικό είναι το πρότυπο ISO/IEC 27001:2013¹⁵⁰.

5.7 Λογοδοσία

Από τις ενισχυμένες υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας που εισήχθησαν με τον Κανονισμό και στο πλαίσιο της συμμόρφωσής του με αυτόν, η οποία συμμόρφωση αναλύεται σε επόμενο κεφάλαιο, είναι η λογοδοσία. Δηλαδή ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και πρέπει να είναι σε θέση ανά πάσα να αποδείξει τη συμμόρφωση με όλες τις παραπάνω αρχές που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Για τον σκοπό αυτό, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα. Αυτό προβλέπεται, με μια ασάφεια βεβαίως, στην παρ. 5 του άρθρου 27 του ν. 4624/2019, κατά την οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για να εξασφαλίσει ότι τηρούνται ιδίως οι αρχές για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων.

Σύμφωνα με την Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, η λογοδοσία συνίσταται ουσιαστικά στην υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας: α) να θεσπίζει μέτρα τα οποία –υπό κανονικές συνθήκες– θα διασφαλίζουν την τήρηση των κανόνων προστασίας δεδομένων στο πλαίσιο των πράξεων επεξεργασίας· και β) να διαθέτει τεκμηρίωση που να αποδεικνύει στα υποκείμενα των δεδομένων και στις εποπτικές αρχές τη λήψη μέτρων για την επίτευξη συμμόρφωσης προς τους κανόνες περί προστασίας δεδομένων¹⁵¹.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η αρχή της λογοδοσίας είναι η πεμτουσία της συμμόρφωσης με τον Κανονισμό για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας. Όπως έχει κρίνει η Αρχή¹⁵², με τον Κανονισμό υιοθετήθηκε ένα νέο μοντέλο συμμόρφωσης, κεντρικό μέγεθος του οποίου συνιστά η αρχή της λογοδοσίας στο πλαίσιο της οποίας ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να σχεδιάζει, εφαρμόζει και εν γένει λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα και πολιτικές, προκειμένου η επεξεργασία των δεδομένων να είναι σύμφωνη με τις σχετικές

¹⁵⁰ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 233

¹⁵¹ Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 3/2010

¹⁵² ΑΠΔΠΧ Απόφαση 26/2019, σκέψη 8,

διαθέσιμο σε: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/parabiasi-arhon-epexergasias-dedomenon-prosopikoy-haraktira-ergazomenon>

νομοθετικές προβλέψεις. Η συμμόρφωση προς τις απαιτήσεις του Κανονισμού και της εθνικής νομοθεσίας είναι μια διαρκής διαδικασία η οποία αρχίζει ήδη προ της συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων με τον σχεδιασμό των οικείων διαδικασιών και τελειώνει μόνο με την οριστική διαγραφή των δεδομένων¹⁵³.

Επιγραμματικά αναφέρονται, ως υποχρεώσεις, οι οποίες συνάμα αποτελούν τρόπους απόδειξης της συμμόρφωσης, η τήρηση των αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας και διάθεση αυτών στην εποπτική αρχή, κατόπιν αιτήματός της, ο· ορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων, κατά περίπτωση, η πραγματοποίηση εκτιμήσεων αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων για τύπους επεξεργασίας, οι οποίοι είναι πιθανό να συνεπάγονται υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις φυσικών προσώπων, η διασφάλιση της προστασίας των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού, η εφαρμογή ρυθμίσεων και διαδικασιών για την άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων, η τήρηση εγκεκριμένου κώδικα δεοντολογίας ή μηχανισμού πιστοποίησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

6.1. Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών στον εργασιακό χώρο

Ο απλούστερος και πληρέστερος ορισμός για την ηλεκτρονική επιτήρηση στον εργασιακό χώρο είναι αυτός του Godfrey: “Με την ηλεκτρονική επιτήρηση εννοούμε [...] τη χρήση μιας ηλεκτρονικής διαδικασίας συλλογής δεδομένων, με σκοπό να συγκεντρώσουμε στοιχεία για τις δραστηριότητες των εργαζομένων και την απόδοσή τους στην εργασία”.

Λόγοι επιτήρησης για τον εργοδότη - υπεύθυνο επεξεργασίας αποτελούν:

- ευθύνες του εργοδότη (κατάχρηση διαδικτυακού χώρου και ηλεκτρονικών επικοινωνιών από τον εργαζόμενο)
- μιμητισμός
- ορθή διαχείριση δεδομένων σχετικών με την επιχείρηση – αξιολόγηση διατήρησης και αρχειοθέτησης ηλεκτρονικού υλικού
- φόβος απώλειας παραγωγικότητας εργαζομένου
- εξασφάλιση ποιότητας υπηρεσιών μέσω μηχανισμών επιτήρησης
- επιθυμία εργοδοτών να γνωρίζουν τι συμβαίνει στην επιχείρηση

¹⁵³ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 32/2021, σκέψη 13

- κακή χρήση πόρων της επιχείρησης
- ασφάλεια πληροφοριακών συστημάτων (φόβος ιών, spyware)
- γενική ασφάλεια (προστασία από εγκληματική συμπεριφορά από εργαζόμενους ή τρίτους)
- συμμόρφωση σε νόμους που αφορούν την εργασία, τη φορολογία κλπ.

Λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι – υποκείμενα δεδομένων δεν επιθυμούν επιτήρηση συνίστανται στο ότι αυτή δεν είναι:

- αποτελεσματική
- δίκαιη πρακτική
- υγιής πρακτική (μπορεί να προκαλέσει έλλειψη ενδιαφέροντος, φόβο απώλειας εργασίας, αγωνία, κατάθλιψη, θυμό)
- αλάνθαστη, αφού γίνεται με τεχνικά μέσα
- ηθική (προσβολή ανθρώπινης αξιοπρέπειας)

Επίσης:

- δίνει στον εργοδότη υπερβολική εξουσία
- είναι τελικά μια δικαιολογία για κακό management.

Η επιχείρηση θα έπρεπε να εξασφαλίζει, ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι παραγωγικό και ηθικό, όχι με τεχνικά μέσα αλλά με κατάλληλο management¹⁵⁴.

Σύμφωνα με τη Γνώμη 2/2017 της ομάδας εργασίας του άρθρου 29¹⁵⁵ παραδοσιακά, η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον χώρο εργασίας (π.χ. τηλέφωνο, περιήγηση στο διαδίκτυο, ηλεκτρονική αλληλογραφία, άμεση ανταλλαγή μηνυμάτων, VOIP κ.λπ.) θεωρούνταν η βασική απειλή για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Μέσω της παρακολούθησης της χρήσης του διαδικτύου στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι και της επικοινωνίας των τελευταίων κατά τη χρήση του εσωτερικού δικτύου επικοινωνίας της επιχείρησης, συλλέγονται προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου που αφορούν τη συμπεριφορά του, τον τρόπο επικοινωνίας του με τους άλλους εργαζόμενους και τρίτους, τις σχέσεις του, τις απόψεις του κλπ, που πολλές φορές δεν εντάσσονται στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης¹⁵⁶.

Η Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 στο Έγγραφο Εργασίας της 29-5-2002 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας έκρινε ότι η έννοια του απορρήτου της αλληλογραφίας έχει διευρυνθεί για να περιλάβει την έννοια του

¹⁵⁴ Μίχος Στ., «επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω ίντερνετ στο χώρο εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2007, σελ 3, 18-27

¹⁵⁵ Ομάδα εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 2/2017

¹⁵⁶ Δούκα Β., Ο. π., § 2, σελ. 21, αρ. 7

απορρήτου των επικοινωνιών με σκοπό να εξασφαλίσει στην ηλεκτρονική επικοινωνία τον ίδιο βαθμό προστασίας με αυτόν της παραδοσιακής αλληλογραφίας. Επομένως, η Ομάδα Εργασίας έχει την άποψη, ότι τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου έχουν τον ίδιο βαθμό προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων με το παραδοσιακό έγγραφο ταχυδρομείου. Επιπλέον, οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες, που γίνονται από επιχειρηματικούς χώρους, μπορούν να καλύπτονται από τις έννοιες της «ιδιωτικής ζωής» και της «αλληλογραφίας» υπό την έννοια του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, όπως προαναφέρθηκε. Σύμφωνα και πάλι με την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 ο τόπος και η ιδιοκτησία των ηλεκτρονικών μέσων που χρησιμοποιούνται δεν αποκλείει το απόρρητο των επικοινωνιών και της αλληλογραφίας. 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 εργοδότη¹⁵⁷.

Σύμφωνα με την ΑΠΔΠΧ¹⁵⁸ τόσο η επιτήρηση σε πραγματικό χρόνο της δραστηριότητας του εργαζομένου στον προσωπικό του υπολογιστή όσο και η πρόσβαση σε αποθηκευμένα δεδομένα στον υπολογιστή του συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η επεξεργασία αυτή είναι νόμιμη μόνο κατόπιν συγκατάθεσης του υποκειμένου, της οποίας η ελευθερία όμως αποδυναμώνεται, λόγω της σχέσης εξάρτησης εργοδότη – εργαζόμενου. Σε περίπτωση δε λήψης συγκατάθεσης εκ μέρους του εργαζομένου, αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από λήψη μέτρων (πχ διαμόρφωση πολιτικής ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/διαδικτύου στο εσωτερικό της εταιρείας, συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο στην εφαρμογή της πολιτικής όσο και στη διερεύνηση τυχόν παραβιάσεων κλπ) από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, έτσι ώστε με βάση την αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας να διασφαλιστεί η προστασία της ιδιωτικής ζωής και των επικοινωνιών των εργαζομένων¹⁵⁹. Ειδικότερα, ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε έλεγχο των αποθηκευμένων δεδομένων που βρίσκονται στον

¹⁵⁷ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 61/2004, Ομάδα Εργασίας άρθρου 29, Έγγραφο Εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας της 29-5-2002 WP55 σελ. 9

¹⁵⁸ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 61/2004

¹⁵⁹ Ομάδα Εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, σελ. 7 επ., Λ. Μήτρου, Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων σε Λεωνίδα Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά Δεδομένα, Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016 σελ. 185 επ., ιδίως 197 επ

υπολογιστή του εργαζομένου, ανάμεσα σε άλλες περιπτώσεις, και στην περίπτωση που η εν λόγω πρόσβαση (επεξεργασία) είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του εννόμου 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 ¹⁶⁰.

Η καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι, για στατιστικούς λόγους, συνεπάγεται παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας, εφόσον τα δεδομένα που συλλέγονται είναι περισσότερα απ' όσα απαιτούνται με βάση τον σκοπό συλλογής τους. Άλλωστε, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, η αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας επιβάλλει την μεμονωμένη κατ' εξαίρεση συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων και εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας. Από την αρχή της αναλογικότητας απορρέει επίσης η απαγόρευση της γενικής, συστηματικής και προληπτικής συλλογής και καταχώρισης των δεδομένων, που αφορούν την χρήση του διαδικτύου.

Επιπλέον σύμφωνα με το άρθρο Ε' παρ. 4 της οδηγίας. 115/2001 της Αρχής, *η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, που αφορούν τις κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στο χώρο εργασίας, επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των 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 δεν επιτρέπεται να συλλεγούν παρά μόνον με άδεια της Δικαστικής Αρχής και εφόσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων. Επομένως, η πρόσβαση και η καταγραφή στοιχείων ηλεκτρονικής επικοινωνίας όπως, οι παραλήπτες και το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής επικοινωνίας των εργαζομένων της εταιρείας, δεν είναι νόμιμη, και τέτοια στοιχεία δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς, που δεν αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, τη σχέση απασχόλησης*

¹⁶⁰ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 37/2007

απαγορεύεται από την αρχή του σκοπού¹⁶¹. Η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού¹⁶². Βάσει και πάλι της υπ αρ. 115/2001 Οδηγίας της Αρχής τυχόν έλεγχος του ηλεκτρονικού υπολογιστή εργαζομένου ή/και ανακοίνωση των προσωπικών του δεδομένων σε τρίτους χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του και χωρίς την παρουσία του θα μπορούσε να κριθεί ως νόμιμος, αναγκαίος και πρόσφορος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, αν συνέτρεχε επιτακτικός λόγος ανωτέρας βίας και εφόσον πληρούται η αρχή της αναλογικότητας.

Με την υπ. αρ. 37/2007 Απόφαση της Αρχής κρίθηκε, ότι παραβιάστηκαν οι διατάξεις της ως άνω Οδηγίας 115/2001 της για την Επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων, που αφορούν τους όρους και τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μεταξύ των οποίων και εκείνη που αφορά την ενημέρωση του για κάθε περίπτωση συλλογής και επεξεργασίας τους. Σύμφωνα δε με την 37/2007 Απόφαση της Αρχής, η υποχρέωση ενημέρωσης του υποκειμένου, που βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας, είναι θεμελιώδης και συνιστά, καταρχήν, αναφαίρετο δικαίωμα του υποκειμένου, διότι από την εκπλήρωσή της εξαρτάται και η δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων πρόσβασης και αντίρρησης του υποκειμένου. Συνεπώς, αφενός, η απαλλαγή του υπευθύνου επεξεργασίας από την υποχρέωση ενημέρωσης του υποκειμένου δεν επιτρέπεται πέρα από τις περιπτώσεις εκείνες, όπου οι κρίσιμες νομικές διατάξεις προβλέπουν ρητά την δυνατότητα αυτή, για ορισμένους λόγους και με συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις. Και, αφετέρου, κάθε συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που διενεργείται, χωρίς να έχει προηγηθεί η προαναφερόμενη υποχρέωση ενημέρωσης του υποκειμένου, είναι καταρχήν παράνομη. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων για την επιτήρηση των εργασιών τους, τον σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων τους και άλλες πληροφορίες αναγκαίες για την διασφάλιση θεμιτής και νόμιμης επεξεργασίας¹⁶³.

Επομένως, ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε έλεγχο των αποθηκευμένων δεδομένων που βρίσκονται στον υπολογιστή του εργαζομένου στην περίπτωση που η εν λόγω πρόσβαση (επεξεργασία) είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του

¹⁶¹ 645/2021 ΑΠ, διαθέσιμο σε: https://lawdb.intrasoftnet.com/nomos/3_nomologia_rs_sub.php

¹⁶² Μίχος Στ., «επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω ίντερνετ στο χώρο εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2007, σελ 3, 104-106

¹⁶³ Ομάδα εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 8/2001, Γνώμη 2/2017

εννόμου 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 ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος που επιδιώκει ο εργοδότης μπορεί να συνίσταται, ανάμεσα σε άλλα, και στην από μέρους του άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, από το οποίο απορρέουν οι παρεπόμενες υποχρεώσεις πίστης προς τον αυτόν¹⁶⁴ και από αυτές συνάγεται και η υποχρέωση παροχής πληροφοριών προς αυτόν καθώς και ο έλεγχος διαρροής τεχνογνωσίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή εμπορικών/επιχειρηματικών απορρήτων¹⁶⁵.

Με την 34/2018 απόφαση της Αρχής κρίθηκε, μεταξύ άλλων, ότι δεν συνέτρεξε άμεση και επιτακτική ανάγκη διενέργειας του ελέγχου του ηλεκτρονικού υπολογιστή και αφαίρεσης του σκληρού δίσκου χωρίς την παρουσία του εργαζομένου, ούτε αιτιολογήθηκε από τον εργοδότη – υπεύθυνο επεξεργασίας γιατί δεν επελέγη ένα λιγότερο επαχθές μέτρο, όπως π.χ. η προσωρινή απενεργοποίηση και δέσμευση του ηλεκτρονικού υπολογιστή μέχρι της κλήσης και παρουσίας του εργαζόμενου. Επιπλέον, προέκυψε ότι ο εργοδότης δεν διέθετε εσωτερικό Κανονισμό για την ορθή χρήση και τη λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζομένους, από το περιεχόμενο του οποίου θα προέκυπτε αφενός ότι απαγορευόταν η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών για προσωπικούς σκοπούς, αφετέρου, θα προβλεπόταν ρητά η δυνατότητα και το ενδεχόμενο ελέγχου αυτών, οι προϋποθέσεις, όροι, διαδικασία, έκταση και εγγυήσεις διενέργειας του ελέγχου. Όταν ο εργοδότης επιτηρεί τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες του εργαζομένου, πέραν της τήρησης όλων των αρχών για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, προκειμένου αυτή να είναι νόμιμη και δικαιολογημένη, θα πρέπει όχι μόνο να ενημερώνει εκ των προτέρων σχετικά τον εργαζόμενο, αλλά να θέτει υπόψη του εύληπτη, σαφή και ακριβή δήλωση της Πολιτικής και των Διαδικασιών επιτήρησης¹⁶⁶. Με την εν λόγω απόφαση συστήθηκε στον υπεύθυνο επεξεργασίας η κατάρτιση και εφαρμογή εσωτερικού Κανονισμού για

¹⁶⁴ ΑΠ (Ολ) 1/2017 «Από τις διατάξεις των άρθρων 652 και 288 ΑΚ και 16 του ν. 146/1914 προκύπτει ότι ο μισθωτός, ο οποίος έχει καθήκον πίστης προς τον εργοδότη του, υποχρεούται να μην ενεργεί ανταγωνιστικές πράξεις, οι οποίες βλάπτουν τα συμφέροντα του εργοδότη. Τέτοιες πράξεις, πλην άλλων, είναι η άσκηση για δικό του λογαριασμό, με άγνοια του εργοδότη, εμπορικών εργασιών, όμοιων προς τις πράξεις του τελευταίου, ως και η εξυπηρέτηση πελατών του εργοδότη απ' ευθείας από τον μισθωτό (ΑΠ 1285/1984)»

¹⁶⁵ Μήτρου Λ., Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 76ος τόμος, 2017, σελ. 137 επ., ιδίως 146-147

¹⁶⁶ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, ιδίως σελ. 8, 10, 14, 23, ΑΠΔΠΧ 61/2004, 37/2007

την ορθή χρήση και τη λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους και η λήψη των κατάλληλων οργανωτικών και τεχνικών μέτρων ασφάλειας του πληροφοριακού της συστήματος.

Εξάλλου, ο υπεύθυνος επεξεργασίας βαρύνεται με την υποχρέωση λήψης των κατάλληλων οργανωτικών και τεχνικών μέτρων για την ασφάλεια των δεδομένων και την προστασία τους από τυχαία ή αθέμιτη καταστροφή, τυχαία απώλεια, αλλοίωση, απαγορευμένη διάδοση ή πρόσβαση και κάθε άλλη μορφή αθέμιτης επεξεργασίας. Ως παραβίαση δε δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα νοείται 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. Με την ίδια ως άνω υπ αριθμόν 34/2018 απόφαση της Αρχής κρίθηκε ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν έχει λάβει τα αναγκαία τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας του πληροφοριακού της συστήματος, μέσω του οποίου διακινούνται και τυγχάνουν επεξεργασίας δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

Μέσω της ψηφιακής εξέλιξης και της ανάπτυξης νέων τεχνολογιών ο εργοδότης έχει την στη διάθεση του πληθώρα εργαλείων, προϊόντων και εφαρμογών [π.χ. εργαλεία πρόληψης απώλειας δεδομένων (DLP), που παρακολουθούν τις εξερχόμενες επικοινωνίες με σκοπό τον εντοπισμό ενδεχόμενων παραβιάσεων δεδομένων, τείχη προστασίας νέας γενιάς, κλπ) προκειμένου να θωρακίσει την επιχείρησή του, ώστε να αποφευχθούν περιστατικά διαρροής και παραβίασης εμπιστευτικών πληροφοριών, επιχειρηματικών απορρήτων και προσωπικών δεδομένων εργαζομένων και πελατών. Ο εργοδότης μπορεί να εφαρμόσει συνδυασμό τέτοιων εργαλείων, το οποίο ενδέχεται όμως να έχει ως αποτέλεσμα την παρακολούθηση του συνόλου των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στην επιχείρηση.

Σε κάθε περίπτωση χρήσης τέτοιων εργαλείων, πέραν της επίκλησης του εννόμου συμφέροντος, ο εργοδότης πρέπει αρχικά να εξετάζει την αναλογικότητα των μέτρων που εφαρμόζει, και κατά πόσον μπορούν να αναληφθούν περαιτέρω δράσεις για τον μετριασμό ή τη μείωση της κλίμακας και των επιπτώσεων της επεξεργασίας δεδομένων. Ως παράδειγμα ορθής πρακτικής, η εν λόγω εξέταση μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω ΕΕΠΔ πριν από τη χρήση οποιασδήποτε τεχνολογίας παρακολούθησης. Δεύτερον, μαζί με τις πολιτικές απορρήτου, οι εργοδότες πρέπει να εφαρμόζουν και να γνωστοποιούν πολιτικές αποδεκτής χρήσης, οι οποίες θα περιγράφουν την επιτρεπόμενη χρήση των

δικτύων και του εξοπλισμού της εταιρείας και θα περιγράψουν λεπτομερώς την πραγματοποιούμενη επεξεργασία¹⁶⁷.

Σύμφωνα με τη Γνώμη 2/2017 της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 σε ορισμένες περιπτώσεις, η παρακολούθηση των εργαζομένων είναι εφικτή όχι τόσο λόγω της χρήσης ειδικών προς τούτο τεχνολογιών, αλλά απλώς επειδή οι εργαζόμενοι χρειάζεται να χρησιμοποιούν εφαρμογές που διατίθενται από τον εργοδότη, οι οποίες επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως είναι η χρήση εφαρμογών γραφείου υπολογιστικού νέφους (π.χ. επεξεργαστές κειμένου, ημερολόγια, εφαρμογές κοινωνικής δικτύωσης). Θα πρέπει να διασφαλίζεται, ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να ορίσουν συγκεκριμένα ιδιωτικά τμήματα, στα οποία ο εργοδότης δεν μπορεί να έχει πρόσβαση παρά μόνο υπό εξαιρετικές περιστάσεις. Αυτό για παράδειγμα, αφορά τα ημερολόγια, τα οποία συχνά χρησιμοποιούνται και για ιδιωτικά ραντεβού. Αν ο εργαζόμενος χαρακτηρίζει ένα ραντεβού ως «ιδιωτικό» ή περιλάβει σχετική σημείωση στο ίδιο το ραντεβού, ο εργοδότης (και οι άλλοι εργαζόμενοι) δεν θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να δουν το περιεχόμενο του ραντεβού.

Όπως σε άλλο σημείο της παρούσας αναφέρθηκε με την υπ αριθμόν 1/2017 ΑΠ κρίθηκε νόμιμη η δικαστική χρήση στοιχείων από προσωπικά email εργαζομένων σε εταιρικούς υπολογιστές. Τα αρχεία που ανασύρθηκαν από το σκληρό δίσκο περιλάμβαναν όχι μόνο έγγραφα της εταιρείας αλλά και προσωπικά ηλεκτρονικά μηνύματα που οι εργαζόμενοι είχαν απευθύνει προς ανταγωνιστές της προετοιμάζοντας την αποχώρησή τους. Ναι μεν η αλληλογραφία ήταν ιδιωτική, όμως η αποκάλυψή της ήταν νόμιμη, ώστε να διασφαλιστεί το δικαίωμα δικαστική προστασίας και επιχειρηματικής ελευθερίας της εργοδότης. Η επίκληση των δικαιωμάτων στην ιδιωτική ζωή και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων κρίθηκε αθέμιτη, αφού η άσκησή τους προσβάλλει δικαιώματα της εργοδότης που υπερέχουν προφανώς, ήτοι η διασφάλιση της εμπορικής πίστης και του ελεύθερου ανταγωνισμού. Κατά τη μειοψηφία τα αρχεία αυτά που αποκτήθηκαν και προσκομίστηκαν από την εργοδότης συνιστούν παράνομα αποδεικτικά μέσα.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε σχέση με το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, το ΕΔΔΑ έκρινε, ότι η προστασία της ιδιωτικής ζωής δεν εξαιρεί την επαγγελματική ζωή, ότι στο απόρρητο των επικοινωνιών περιλαμβάνονται και οι επικοινωνίες εν ώρα εργασίας, μαζί και τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και τα επισυναπτόμενα αρχεία. Η έννοια της

¹⁶⁷ Ομάδα εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 2/2017

ιδιωτικής ζωής ερμηνεύεται με ευρύτητα από το ΕΔΔΑ, το οποίο υιοθετεί την έννοια της «κοινωνικής ιδιωτικότητας», καθώς δέχεται ότι το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή περιλαμβάνει το δικαίωμα του ατόμου να αναπτύσσει σχέσεις με άλλους ανθρώπους, μη εξαιρώντας τις εργασιακές και επαγγελματικές δραστηριότητες, δηλαδή η ιδιωτική ζωή δεν περιορίζεται στην στενή προσωπική σφαίρα, αλλά εκτείνεται και στις υπόλοιπες δραστηριότητες του ατόμου, όπως είναι ιδίως η εργασιακή ή επαγγελματική (ΕΔΔΑ, Niemietz κατά Γερμανίας 13710/88) ¹⁶⁸.

Την ίδια θέση υιοθέτησαν και τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με χαρακτηριστικό παράδειγμα την απόφαση 4164/2001 του Ανώτατου Ακυρωτικού Δικαστηρίου της Γαλλίας - Court de Cassation, Chamber Sociale, στην υπόθεση Societe/Nikon France S.A. κατά Frederic Onof σχετικά με τον έλεγχο των αρχείων υπολογιστών των εργαζομένων και τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής στον εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια της εργασίας. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή οι εργαζόμενοι δικαιούνται σεβασμού της ιδιωτικής τους ζωής και των επικοινωνιών τους ακόμα και στον εργασιακό τους χώρο εν ώρα εργασίας. Το Ανώτατο Ακυρωτικό δέχθηκε, ότι αποτελεί παραβίαση της θεμελιώδους ελευθερίας των εργαζομένων στην ιδιωτική ζωή ο έλεγχος των προσωπικών μηνυμάτων που εστάλησαν και λήφθηκαν από τους εργαζόμενους μέσω υπολογιστών που χορηγήθηκαν για επαγγελματική χρήση, ανεξαρτήτως αν ο εργοδότης έχει απαγορεύσει τη χρήση των υπολογιστών για προσωπικούς λόγους. Περαιτέρω, υπολογιστικοί πόροι που διατίθενται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους για την εκτέλεση της εργασίας τους, θεωρούνται ότι έχουν δοθεί πρωτίστως για επαγγελματική χρήση, επομένως οι εργοδότες δύνανται να έχουν πρόσβαση στα αρχεία, στις συνδέσεις και στα μηνύματα που λήφθηκαν και εστάλησαν μέσω αυτών ακόμα και εν απουσία των εργαζομένων. Ο εργοδότης έχει απεριόριστη ελευθερία ελέγχου των επαγγελματικών αρχείων σε υπολογιστή εργαζόμενου ακόμα και εν απουσία του, σε αντίθεση με τα προσωπικά αρχεία στους υπολογιστές, ο έλεγχος των οποίων γίνεται παρουσία του εργαζόμενου και κατόπιν ενημέρωσης και συναίνεσής του¹⁶⁹. Το Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο της Γαλλίας έκρινε άκυρη την απόλυση

¹⁶⁸ Ιγγελεζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 3^η έκδ, 2019, interactive books, σελ 48,49

¹⁶⁹ Sébastien Ranc, “Respect for personal life in the workplace during working hours : the inspection of employee computer files”, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale ENGLISH ELECTRONIC EDITION - RDCTSS, 4 | 2020, 152-157

εργαζομένου, η οποία βασίστηκε κυρίως στο ότι ο εργαζόμενος χρησιμοποιούσε για προσωπικούς λόγους (ανταλλαγή προσωπικών mails) τον ηλεκτρονικό υπολογιστή που του είχε χορηγηθεί για επαγγελματικούς λόγους, στον χώρο και κατά τον χρόνο εργασίας του και μάλιστα παραβιάζοντας την εργοδοτική απαγόρευση οποιαδήποτε ιδιωτικής χρήσης. Το Γαλλικό Ακυρωτικό δηλαδή ακολούθησε τη νομολογία του ΕΔΔΑ, ότι ο μισθωτός έχει δικαίωμα στο σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του και στο απόρρητο των επικοινωνιών του, ακόμα και στον τόπο και κατά το χρόνο εργασίας του¹⁷⁰.

Στην υπόθεση Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου, ο εργοδότης, ένα βρετανικό κολλέγιο, παρακολουθούσε τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες μιας διοικητικής υπαλλήλου του εν αγνοία της. Για χρονικό διάστημα λίγων μηνών καταγράφονταν ο χρόνος και η διάρκεια της περιήγησής της στο διαδίκτυο, οι ιστοσελίδες που αυτή επισκεπτόταν, οι διευθύνσεις και η ημέρα και ώρα αποστολής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας. Σύμφωνα την ίδια απόφαση, η παρακολούθηση από εργοδότη τηλεφωνημάτων, ηλεκτρονικών μηνυμάτων και επισκέψεων στο διαδίκτυο των υπαλλήλων παραβιάζει το δικαίωμα στην ιδιωτική σφαίρα. Η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου αντέτεινε ότι η παρακολούθηση γινόταν για να διαπιστωθεί, εάν η προσφεύγουσα εκμεταλλευόταν τις παροχές του κολλεγίου για προσωπικό της όφελος και όχι για την εκπλήρωση των εργασιακών της καθηκόντων. Αναφορικά με τη φύση της παρακολουθήσεως, υποστήριξε, ότι αυτή αφορούσε την ανάλυση των υπαρχόντων τηλεφωνικών λογαριασμών του κολλεγίου (αναλυτικές καταστάσεις), όπου καταγράφονταν οι τηλεφωνικές κλήσεις, η ημερομηνία και ώρα κλήσεων, η χρονική διάρκεια και το κόστος, την ανάλυση των στοιχείων προσβάσεως στο διαδίκτυο, όπως τις ιστοσελίδες που επισκεπτόταν, την ημερομηνία, ώρα και διάρκεια επισκέψεων και την ανάλυση των ηλεκτρονικών διευθύνσεων, την ημερομηνία και την ώρα αποστολής των ηλεκτρονικών επιστολών. Η Κυβέρνηση ισχυρίστηκε ότι η παρακολούθηση δεν αφορούσε το περιεχόμενο των τηλεφωνικών κλήσεων ή την ανάλυση του περιεχομένου των ιστοσελίδων, που επισκέφθηκε η προσφεύγουσα, αλλά την ανάλυση των αυτοματοποιημένα παραχθειςών πληροφοριών. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες του ατόμου (στις οποίες συγκαταλέγεται ρητά και το διαδίκτυο και η ηλεκτρονική αλληλογραφία) υπάγονται στην έννοια του ιδιωτικού βίου και επομένως τυγχάνουν της προστασίας του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, ανεξάρτητα από το αν

¹⁷⁰ Θεοδόσης Γ. Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 6/2006, σελ. 600

λαμβάνουν χώρα σε επαγγελματικό ή μη χώρο (Βλ. ΕΔΔΑ, Αποφάσεις Halford v. United Kingdom, 25.6.1997 και Amann v. Switzerland, 16.2.2002) ¹⁷¹.

Κρίθηκε ότι, ελλείπει προηγούμενης ενημέρωσής της, η προσφεύγουσα είχε την εύλογη προσδοκία, ότι οι προαναφερθείσες δραστηριότητές της παρέμεναν ιδιωτικές. Το δικαστήριο δέχθηκε επίσης, ότι στην έννοια της προστασίας, που παρέχει το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, πέραν του περιεχομένου της επικοινωνίας, υπάγονται και τα εξωτερικά στοιχεία της, τα οποία μάλιστα αποτελούν «αναπόσπαστο στοιχείο της τηλεφωνικής επικοινωνίας» (Βλ. ΕΔΔΑ, Απόφαση Malone v. United Kingdom, 2.8.1984.) Τέλος, το Δικαστήριο επεσήμανε, ότι η αποθήκευση προσωπικών δεδομένων, που αφορούν τον ιδιωτικό βίο του ατόμου, επίσης υπάγονται στην προστασία του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, ανεξαρτήτως από το αν αυτά αποκαλύφθηκαν σε τρίτους ή χρησιμοποιήθηκαν σε βάρος της προσφεύγουσας σε πειθαρχική ή άλλη διαδικασία¹⁷². Ενόψει αυτού προσβλήθηκε στο δικαίωμά της στην ιδιωτική ζωή και την αλληλογραφία, η δε προσβολή δεν ήταν δυνατό να δικαιολογηθεί, εφόσον δεν στηριζόταν σε σαφείς διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας και δεν εξυπηρετούσε συγκεκριμένο θεμιτό σκοπό του εργοδότη.

Στην υπόθεση *Bărbulescu* κατά Ρουμανίας, ο προσφεύγων είχε δημιουργήσει, κατόπιν οδηγιών του εργοδότη του, λογαριασμό σε υπηρεσία ανταλλαγής αμέσων μηνυμάτων (instant messaging), προκειμένου να απαντά σε ερωτήματα πελατών της επιχείρησης. Εν προκειμένω, το έννομο συμφέρον, του εργοδότη συνίσταται στην από αυτόν διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης με την εγκαθίδρυση μηχανισμών ελέγχου των εργαζομένων. Όπως απεδείχθη, ο εργοδότης παρακολουθούσε σε πραγματικό χρόνο την επικοινωνία του κ. *Bărbulescu* μέσω της ανωτέρω υπηρεσίας και σύντομα παρατήρησε, ότι ο τελευταίος αντάλλαζε μηνύματα με τη σύντροφο και τον αδερφό του επί ευαίσθητων προσωπικών ζητημάτων. Επικαλούμενος ανακοίνωση προς το προσωπικό, δια της οποίας απαγορευόταν η ιδιωτική χρήση του τεχνολογικού εξοπλισμού της επιχείρησης, ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Το τμήμα ευρείας σύνθεσης του ΕΔΔΑ, έκρινε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να εξαλείψει πλήρως κάθε στοιχείο ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου, ενόσω εκείνος προσφέρει τις υπηρεσίες του. Σαφώς η λήψη μέτρων ελέγχου της αλληλογραφίας και της εν γένει επικοινωνίας του εργαζομένου είναι δυνατή και δεν μπορεί να αποκλειστεί *a priori*. Όμως θεωρείται

¹⁷¹ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ., *Περί της ελευθερίας των ιστολογίων (blogs)*, 2010, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 58-66, υποσ. 149

¹⁷² Ο. π.

απαραίτητη η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου, καθώς και ο δικαιολογητικός λόγος του εργοδοτικού ελέγχου και εφόσον έχουν ληφθεί τα αναγκαία μέτρα και έχουν προβλεφθεί οι δέουσες διαδικασίες για την πρόσβαση σε επαγγελματική ηλεκτρονική επικοινωνία¹⁷³. Όσο πιο έντονη είναι η επέμβαση στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου, τόσο πιο επιτακτικός πρέπει να είναι ο επιδιωκόμενος σκοπός. Ο έλεγχος της επικοινωνίας πρέπει να συνοδεύεται από επαρκείς διαδικαστικές εγγυήσεις, όπως είναι ιδίως το δικαίωμα πρόσβασης καθενός εργαζομένου στα στοιχεία που τον αφορούν. Καθώς στην υπό κρίση υπόθεση, οι ανωτέρω προϋποθέσεις δεν συνέτρεχαν, το τμήμα ευρείας σύνθεσης έκρινε, κατά πλειοψηφία παράβαση του άρθρου 8 ΕΣΔΑ¹⁷⁴. Η από μέρους του εργαζομένου χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή που ανήκει στον εργοδότη και για τον οποίο έχει προηγουμένως ρητά ενημερωθεί ότι απαγορεύεται η χρήση του για μη επαγγελματικούς λόγους δεν συνιστά από μόνο του νόμιμο λόγο επιτήρησης ή ελέγχου των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που επεξεργάζεται ο εργαζόμενος, αλλά απαιτείται ειδικότερη ενημέρωση. Στην εν λόγω υπόθεση παρότι ο αιτών είχε ενημερωθεί σχετικά με την απαγόρευση χρήσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για προσωπικούς λόγους, σύμφωνα με εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης, ωστόσο δεν προέκυψε, αν πράγματι είχε ενημερωθεί αμέσως πριν από την παρακολούθηση, ότι αυτή επρόκειτο να λάβει χώρα. Η πρόσβαση σε ηλεκτρονική αλληλογραφία εργαζομένου και κυρίως η ανάγνωση των μηνυμάτων του, επαγγελματικού και όχι προσωπικού λογαριασμού του, αντίκειται στο άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, εφόσον α) ο εργαζόμενος δεν έχει ενημερωθεί προηγουμένως για την συγκεκριμένη πρακτική της επιχείρησης και β) δεν έχει εκφράσει την ρητή του συναίνεση.

Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι ως προς την απαγόρευση και τον εν γένει περιορισμό της ιδιωτικής χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στον εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα από τον τόπο και την ιδιοκτησία των ηλεκτρονικών μέσων που χρησιμοποιούνται, κρίνεται κατά περίπτωση η παραβίαση η μη της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικότητας των εργαζομένων. Καθοριστική αποβαίνει η στάθμιση των

¹⁷³ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας του 2002, σελ. 5, 15, 16, Κώδικας Δεοντολογίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων 1997, άρθρα 6.14 και 11.8, Σύσταση 2015/5 του Συμβουλίου των Υπουργών της 01-4-2015 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, άρθρα 14.1-14.5 και 15.6.

¹⁷⁴ Ζαπριάνος Ν., «Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στο χώρο εργασίας», ΔΙΜΕΕ, 4/2019, σελ 523-524, σε ΤΝΠ QUALEX,

αντιτιθέμενων συμφερόντων αφενός της προστασίας της ιδιωτικότητας εργαζομένου και αφετέρου του διευθυντικού δικαιώματος και των εν γένει εννόμων συμφερόντων του εργοδότη. Προσβάλλεται παράνομα η προσωπικότητα του εργαζομένου, όταν απαγορεύεται υπέρμετρα και αδικαιολόγητα η χρήση τεχνολογικών και πληροφορικής ακόμα και εν ώρα διαλείμματος¹⁷⁵. Όμως σε καμία περίπτωση η απαγόρευση χρήσης δεν θεμελιώνει παράνομη προσβολή, όταν η χρήση γίνεται σε έκταση, που συνεπάγεται μη παροχή εργασίας ή όταν τίθενται περιορισμοί στην χρήση για λόγους προστασίας, φήμης, τεχνολογικών υποδομών του εργοδότη και για αποφυγή εγκληματικών ενεργειών σε βάρος του¹⁷⁶. Στο σημείο αυτό και σχετικά με την απαγόρευση πρέπει να επισημανθεί όμως, ότι, αν η απαγορευμένη χρήση υπηρεσιών επικοινωνιών μπορεί να προληφθεί με τον αποκλεισμό ορισμένων ιστοτόπων, τότε πρέπει να επιλέγεται ο αποκλεισμός συγκεκριμένου ιστοτόπου (αν υπάρχει η δυνατότητα αποκλεισμού του) αντί της συνεχούς παρακολούθησης όλων των επικοινωνιών, σε συμμόρφωση με την απαίτηση επικουρικότητας¹⁷⁷.

Μέχρι σήμερα δεν υφίσταται ειδική νομοθετική ρύθμιση περί του εάν επιτρέπεται και υπό ποιους όρους η ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, καθώς επίσης και το ζήτημα της επιτήρησης της χρήσης αυτών. Ελλείπει ειδικότερης ρύθμισης στο πεδίο του εργατικού δικαίου, η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου επιτυγχάνεται πρωτίστως μέσω της ΑΚ 57¹⁷⁸. Σε κάθε ερευνώμενη περίπτωση γίνονται σταθμίσεις μεταξύ του δικαιώματος

¹⁷⁵ Sébastien Ranc, “Respect for personal life in the workplace during working hours : the inspection of employee computer files”, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale ENGLISH ELECTRONIC EDITION - RDCTSS*, 4 | 2020, 152-157

¹⁷⁶ Ζαπριάνος Ν., Ο. π., σελ 527-528

¹⁷⁷ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, σελ.18

¹⁷⁸ Λαδά Δ., Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, σ. 39. Ορισμένες αποφάσεις, επικαλούμενες τον κατ' εξοχήν προσωπικό χαρακτήρα της σχέσης εργασίας, θεμελιώνουν την υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου στη γενική υποχρέωση πρόνοιας και στην αρχή της συναλλακτικής καλής πίστης. Και οι αποφάσεις αυτές καταφεύγουν, πάντως, εν τέλει στην εφαρμογή της ΑΚ 57· βλ. ΑΠ 1479/2002 ΝΟΜΟΣ· Εφαθ 493/2004 ΔΕΕ 2004, 1049· Εφαθ 767/2005 ΔΕΕ 2005, 1329· ΕφΘεσ 262/2011 ΝΟΜΟΣ· ΜΕφΠειρ 467/2016 ΝΟΜΟΣ· πρβλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, σ. 822· Λαδά Δ., Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, σ. 116, 122 επ.· Λεβέντη Γ./Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, σ. 623 υποσ. 1· βλ. πρόσφατα και Σιδέρη Δ., Επίσχεση εργασίας, 2019, σ. 111, ο οποίος επικαλείται προς θεμελίωση της υποχρέωσης προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου την ΑΚ 662].

προσωπικότητας και των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου αφενός και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη αφετέρου. Απαραίτητη κρίνεται η ενημέρωση του εργαζομένου πριν από κάθε μέτρο απαγόρευσης ή περιορισμού, υπό την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας, με βάση τον εκάστοτε επιδιωκόμενο σκοπό. Αυτό δέχεται και η ΜΠρΑθ 34/2011¹⁷⁹ που αναγνωρίζει το δικαίωμα του εργοδότη να επεξεργάζεται δεδομένα που προκύπτουν από τη χρήση του διαδικτύου, υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει προηγουμένως ενημερωθεί, ώστε ο ίδιος να γνωρίζει την καταγραφή της ηλεκτρονικής του επικοινωνίας και το σκοπό αυτής καθώς και τον τρόπο και τη διάρκεια του ελέγχου.

6.2. Βιντεοεπιτήρηση

Σύμφωνα με το αρ. 4 στοιχ. 1 του Κανονισμού, τα δεδομένα ήχου και εικόνας, εφόσον αναφέρονται σε πρόσωπα, συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα¹⁸⁰. Περαιτέρω, η αποθήκευση και διαβίβαση εικόνας προσώπου, η οποία συλλέγεται από σύστημα βιντεοεπιτήρησης, που λειτουργεί μόνιμα, συνεχώς ή κατά τακτά χρονικά διαστήματα, σε κλειστό ή ανοικτό χώρο συγκέντρωσης ή διέλευσης προσώπων, συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με το αρ. 4 στοιχ. 2 του Κανονισμού. Στην παρ. 7 του άρθρου 27 του εφαρμοστικού ν. 4624/2019 θεσπίζονται οι προϋποθέσεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής σε εργασιακούς χώρους. Ειδικότερα στον εν λόγω άρθρο ορίζεται ότι: *«Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας»* .

Η Αρχή έχει εκδώσει για το ζήτημα της χρήσης συστημάτων βιντεοεπιτήρησης

¹⁷⁹ ΜΠρΑθ 34/2011, διαθέσιμο σε: https://www.dsnet.gr/Epikairothta/Nomologia/mprath34_2011.htm

¹⁸⁰ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδ., 2015, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 20, σελ. 779, αρ. 1499 · ΑΠΔΠΧ 31/2020, σελ3

για το σκοπό της προστασίας προσώπων και αγαθών την 1/2011 Οδηγία, οι διατάξεις της οποίας πρέπει να εφαρμόζονται σε συνδυασμό με τις νέες διατάξεις του Κανονισμού και του ν.4624/2019, με τον οποίο ορίζονται μέτρα εφαρμογής του. Τούτο ισχύει ιδίως για τις υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο Γ' αυτής (άρθρα 10 έως 13 της Οδηγίας 1/2011). Για παράδειγμα, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεν έχουν πλέον υποχρέωση γνωστοποίησης της επεξεργασίας στην Αρχή (Βλ. και ανακοίνωση της Αρχής σχετικά με την κατάργηση των γνωστοποιήσεων τήρησης αρχείου/επεξεργασιών και της χορήγησης αδειών (απόφαση 46/2018)), αλλά οφείλουν να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις του Κανονισμού και να φροντίζουν για την ικανοποίηση των επαυξημένων δικαιωμάτων που προβλέπει.

Σύμφωνα με την Οδηγία 1/2011 της Αρχής η λήψη και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω βιντεοεπιτήρησης συνιστά περιορισμό του συνταγματικά κατοχυρωμένου ατομικού δικαιώματος προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών δεδομένων. Έτσι η εγκατάσταση και λειτουργία συστημάτων βιντεοεπιτήρησης σε χώρους που δεν είναι δημόσιοι αλλά προσβάσιμοι στο κοινό πρέπει να γίνεται μετά από ουσιαστική αξιολόγηση της αναγκαιότητας της συγκεκριμένης επεξεργασίας σε σχέση το μεν με τον κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας επιδιώκει να αντιμετωπίσει το δε με το μέγεθος της επίπτωσης στην ιδιωτική ζωή των προσώπων που αφορά. Η αξιολόγηση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει και τη διερεύνηση ηπιότερων μέσων ασφάλειας προσώπων και αγαθών. Ως ηπιότερα νοούνται τα μέσα που είναι εξίσου αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή για το άτομο, π.χ. τακτικότεροι έλεγχοι από προσωπικό ασφαλείας, σύστημα συναγερμού στην είσοδο και την έξοδο κλειστών χώρων, καλύτερος φωτισμός κλπ.

Η νομιμότητα της επεξεργασίας εξετάζεται με οδηγούς αφενός μεν το σκοπό που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας και αφετέρου την αρχή της αναλογικότητας, ήτοι την προσφορότητα και αναγκαιότητα της βιντεοεπιτήρησης βάσει του κινδύνου που ο υπεύθυνος επεξεργασίας θέλει να αντιμετωπίσει συναρτήσει του επιδιωκόμενου σκοπού. Για το λόγο αυτό δεν δικαιολογείται χρήση συστήματος βιντεοεπιτήρησης για ήσσονος σημασίας κινδύνους – παραβάσεις. Ο σκοπός της προστασίας προσώπων ή /και αγαθών δικαιολογείται από το έννομο συμφέρον ή την νομική υποχρέωση του ιδιοκτήτη ή του διαχειριστή ενός χώρου να προστατεύσει τον χώρο καθώς και τα αγαθά που ευρίσκονται στον χώρο αυτό από παράνομες πράξεις. Το ίδιο ισχύει και για την ασφάλεια της ζωής,

της σωματικής ακεραιότητας, της υγείας καθώς και της περιουσίας τρίτων που νομίμως ευρίσκονται στον επιτηρούμενο χώρο.

Στους εργασιακούς χώρους αμιγώς επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η επιτήρηση σε 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 τράπεζες. Σε έναν τυπικό χώρο γραφείων η βιντεοεπιτήρηση επιτρέπεται αποκλειστικά σε εισόδους - εξόδους και όχι σε διαδρόμους ή γραφεία¹⁸¹. Βιντεοεπιτήρηση ταμείων ή χώρων με χρηματοκιβώτια, ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό κλπ. επιτρέπεται, υπό τον όρο ότι οι κάμερες εστιάζουν στο αγαθό που προστατεύουν κι όχι στους χώρους των εργαζομένων¹⁸².

Έχει κριθεί¹⁸³ ότι δεν νοείται πως η επικάλυψη ενός τμήματος της προβαλλόμενης εικόνας δημιουργεί ξεχωριστό χώρο, ο οποίος δεν παρακολουθείται, εντός του ιδίου ενιαίου χώρου εργασίας στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένο το σύστημα βιντεοεπιτήρησης με περιμετρικές κάμερες σε αρκετό ύψος, αφού η μετάβαση του εργαζομένου από την θέση του μπροστά από την μηχανή ή από άλλο σημείο που τυχόν βρίσκεται μέχρι τον χώρο, η προβολή του οποίου επικαλύπτεται, αν γνωρίζει ποιο είναι το συγκεκριμένο καλυμμένο τμήμα, είναι ορατή και καταγράφεται. Άλλωστε, η ρύθμιση της εφαρμογής της επικάλυψης - μαύρου φόντου - matrix μπορεί ανά πάσα στιγμή και με εύκολο τρόπο να αντιστραφεί ή αλλαχθεί, επίσης από τις σχετικές ρυθμίσεις του συστήματος, ώστε η εικόνα που λαμβάνεται από τις κάμερες να προβάλλεται στην οθόνη προβολής/παρακολούθησης χωρίς καθόλου κάλυψη ή με κάλυψη άλλων τμημάτων¹⁸⁴.

Επίσης αναφορικά με την πρόσβαση στο σύστημα βιντεοεπιτήρησης, δεν θα πρέπει η διοίκηση να έχει πρόσβαση σε πραγματικό χρόνο στο υλικό των καμερών¹⁸⁵. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας και προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος της παρακολούθησης των εργαζομένων, η χρήση του συστήματος βιντεοεπιτήρησης σε πραγματικό χρόνο για τα καταστήματα θα πρέπει να γίνεται αποκλειστικά από εξειδικευμένο προσωπικό ασφαλείας με αντίστοιχα επαγγελματικά προσόντα, εφόσον ο

¹⁸¹ ΑΠΔΠΧ Αποφάσεις 41/2018, σελ 6, 41/2018, σελ.4

¹⁸² Ο. π. 5/2022

¹⁸³ Ο. π.

¹⁸⁴ Ο. π. 23/2021, 87/2015

¹⁸⁵ Ο. π. 81/2012, 27/2016, 48/2019

υπεύθυνος επεξεργασίας απασχολεί τέτοιο προσωπικό. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας και τα άρθρα 7 και 11 της Οδηγίας, αποδέκτες των δεδομένων του συστήματος βιντεοεπιτήρησης μπορεί να είναι πρόσωπα της Διεύθυνσης της εταιρείας μόνο σε έκτακτες περιπτώσεις, με κάθε πρόσβαση και εξαγωγή υλικού από το σύστημα καταγραφής να καταγράφεται και να αιτιολογείται. Ωστόσο 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. 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 εργαζομένων¹⁸⁶.

Για τη νομιμότητα της επεξεργασίας μέσω βιντεοεπιτήρησης πέραν της αρχής της αναλογικότητας, το υποκείμενο των δεδομένων πρέπει να ενημερώνεται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας εκ των προτέρων με εμφανή και κατανοητό τρόπο για την συλλογή και την επικείμενη επεξεργασία. 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 μην παραβιάζεται αυτό το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως «νόμιμη προσδοκία ορισμένου βαθμού προστασίας της ιδιωτικής ζωής»¹⁸⁷, με μοναδική βάση επεξεργασίας τα έννομα συμφέροντα που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος¹⁸⁸. Κατά αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται καταρχήν η εφαρμογή της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, η οποία εν συνεχεία δύναται να ενισχυθεί με τη χρήση τεχνολογιών «φιλικών» προς την ιδιωτικότητα (data protection by design), όπως με την επικάλυψη συγκεκριμένων περιοχών επί του πλάνου. Διαφορετικά θα ήταν παράδοξο να τοποθετούνται κάμερες σε οποιοδήποτε χώρο και σημείο, αδιακρίτως και χωρίς κανένα κριτήριο και να επιτυγχάνεται η αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων με την χρήση τεχνολογιών επικάλυψης των συλλεγόμενων δεδομένων επί της οθόνης προβολής/παρακολούθησης,

¹⁸⁶ ΑΠΔΠΧ, Οδηγία υπ' αρ. 115/2001, τμήμα Ε', παρ. 6 – 8

¹⁸⁷ Ομάδας Εργασίας Άρθρου 29, Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας WP55 της 29 Μαΐου 2002, σελ. 4· ΑΠΔΠΧ 41/2018

¹⁸⁸ Ο. π. Αποφάσεις 48/2019, 23/2021

μέτρο το οποίο μπορεί να αντιστραφεί ή αλλαχθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας¹⁸⁹.

Με την απόφαση 12/2021 της Αρχής, επιβλήθηκε πρόστιμο σε εταιρεία για τοποθέτηση συστήματος βιντεοεπιτήρησης κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας, καθόσον η εμβέλεια της κάμερας δεν περιορίζονταν μόνο στο χώρο εισόδου αλλά και στα γραφεία κατά παράβαση της αρχής της ελαχιστοποίησης. Επίσης διαπιστώθηκε δυνατότητα επιτήρησης σε πραγματικό χρόνο της κάμερας από το διευθυντή της εταιρείας μέσω κινητού, μέτρο που δεν είναι πρόσφορο για την προστασία προσώπων και αγαθών, καθώς είναι πρακτικά αδύνατο να παρέμβει ο ιδιοκτήτης είτε προληπτικά, είτε κατασταλτικά, ενώ αυξάνει τον κίνδυνο για χρήση του υλικού για άλλο σκοπό, όπως για επιτήρηση των εργαζομένων. Επίσης με την 41/2018 απόφαση της Αρχής επιβλήθηκε πρόστιμο σε δικηγορική εταιρεία για βιντεοεπιτήρηση χωρίς προηγούμενη ενημέρωση, για καθυστερημένη γνωστοποίηση στην Αρχή, για παραβίαση των άρθρων 7, 8, 12 και 19 της με αρ. 1/2011 Οδηγίας και για επιτήρηση των παραπλεύρων δημόσιων χώρων σε υπερβολικό βαθμό.

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας, στο πλαίσιο της από μέρους του τήρησης της αρχής της θεμιτής ή δίκαιης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, οφείλει να ενημερώνει το υποκείμενο των δεδομένων, ότι πρόκειται να επεξεργαστεί τα δεδομένα του με νόμιμο και διαφανή τρόπο¹⁹⁰ και να βρίσκεται σε θέση ανά πάσα στιγμή να αποδείξει τη συμμόρφωσή του με τις αρχές αυτές, σύμφωνα με την αρχή της λογοδοσίας κατ' άρθρο 5 παρ. 2 σε συνδυασμό με άρθρα 24 παρ. 1 και 32 Κανονισμού. Έτσι πρέπει να ενημερώνει, με τρόπο πρόσφορο και σαφή τον εργαζόμενο για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του¹⁹¹. Το ακριβές περιεχόμενο της ενημέρωσης, όπως ορίστηκε με την Οδηγία 1/2011 επικαιροποιήθηκε βάσει των συστάσεων 2/2020 της Αρχής σχετικά με τα υποδείγματα για την ικανοποίηση του δικαιώματος ενημέρωσης κατά την επεξεργασία δεδομένων μέσω συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στο πλαίσιο εφαρμογής του Κανονισμού.

Βάσει της 5/2022 απόφαση της Αρχής και σύμφωνα με την αρχή της λογοδοσίας απαιτείται από τον εργοδότη τεκμηριωμένη απόδειξη της συμμόρφωσής του προς τους κανόνες και τις αρχές που απορρέουν από τα άρθρα 5 και 6 του Κανονισμού αλλά και

¹⁸⁹ Ο. π. 23/2021, 87/2015

¹⁹⁰ ΔΕΕ C-201/14 της 01-10-2015 παρ. 31-35

¹⁹¹ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 34/2018, Οδηγία 115/2001 κεφ. Γ' περ. 3 και Ε' περ. 8

από την Οδηγία 1/2011 της Αρχής (π.χ. εσωτερική αξιολόγηση της αναγκαιότητας και νομιμότητάς της εγκατάστασης του συστήματος αλλά και των κατ' ιδίαν καμερών, πολιτική λειτουργίας συστήματος βιντεοεπιτήρησης, πολιτική ασφαλείας προσωπικών δεδομένων, αναλυτική ενημέρωση για τη λειτουργία του συστήματος¹⁹² και τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων), όπως άλλωστε αποφάνθηκε και η Αρχή με την υπ αριθμόν 23/2021 απόφασή της.

Με την 31/2020 απόφαση της Αρχής, απορρίφθηκε καταγγελία εργαζόμενου σε εμπορικό κατάστημα για εγκατάσταση και λειτουργία παράνομου συστήματος βιντεοεπιτήρησης καθώς κρίθηκε, μεταξύ άλλων, αφενός ότι πληρούνται εκ μέρους της εργοδότης οι προϋποθέσεις των άρθρων 5, 6 ΓΚΠΔ και Οδηγίας 1/2011 ΑΠΔΠΧ, αφετέρου, ότι με βάση το πεδίο κάλυψης της κάμερας συλλέγονται τα απολύτως απαραίτητα δεδομένα εικόνας για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού επεξεργασίας, ο οποίος δεν μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα και εξίσου αποτελεσματικά μέσα. Σε σχέση με τα εμπορικά καταστήματα επισημαίνεται, ότι σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 2 της προαναφερθείσας Οδηγίας, το οποίο εξειδικεύει την αρχή της αναλογικότητας σε εμπορικά κέντρα και καταστήματα, κάμερες επιτρέπεται να τοποθετούνται στα σημεία εισόδου και εξόδου των καταστημάτων, στα ταμεία και τους χώρους φύλαξης χρημάτων, στις αποθήκες εμπορευμάτων, ενώ, σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 4 της ίδιας Οδηγίας, απαγορεύεται η λειτουργία καμερών σε χώρους εστίασης και αναψυχής, στα δοκιμαστήρια, στις τουαλέτες και στους χώρους όπου εργάζονται υπάλληλοι καταστήματος και δεν είναι προσιτοί στο κοινό. Έτσι κρίθηκε με την 48/2019 απόφαση της Αρχής, ότι παραβιάστηκε η αρχή της αναλογικότητας, καθόσον ναι μεν η κάμερα που λειτουργεί σε χώρο του εστιατορίου, έχει σκοπό επεξεργασίας την προστασία της ταμειακής μηχανής από τυχόν κλοπές, ωστόσο από το φωτογραφικό υλικό που προσκομίστηκε στην Αρχή προέκυψε, ότι το πεδίο λήψης της είναι αρκετά ευρύ, κρίθηκε δε ότι θα πρέπει να περιοριστεί αποκλειστικά στην ταμειακή μηχανή μέσω επανατοποθέτησης και νέας εστίασης.

Σύμφωνα δε με τις Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 του ΕΣΠΔ ¹⁹³ προκειμένου να κριθεί η νομιμότητα της εγκατάστασης και λειτουργίας του συστήματος βιντεοεπιτήρησης πρέπει να πληρούνται σωρευτικά οι προϋποθέσεις των άρθρων 5 και 6

¹⁹²ΑΠΔΠΧ Απόφαση 31/2020, σελ.2

¹⁹³ΕΣΠΔ, Κατευθυντήριες γραμμές 3/2019, διαθέσιμο σε: <https://edpb.europa.eu/our-work-tools/ourdocuments/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video>

παρ. 1 του Κανονισμού και 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 τοποθέτησής της. Μεταξύ των κατευθυντήριων αυτών γραμμών περιλαμβάνονται το μη αναγκαίο της βιντεοεπιτήρησης όταν υπάρχουν ηπιότερα μέτρα για την επίτευξη του σκοπού, η λεπτομερής διευκρίνιση των σκοπών επεξεργασίας, οι οποίοι πρέπει να τεκμηριώνονται εγγράφως και να διευκρινίζονται για κάθε κάμερα που χρησιμοποιείται, ενεστώς έννομο συμφέρον (χρήσιμη η εκ μέρους των εργοδοτών καταγραφή συναφών συμβάντων, ημερομηνία, τρόπος, οικονομική ζημία και σχετικών ποινικών διώξεων και τακτός επανέλεγχος του εννόμου συμφέροντος), τήρησης αρχής αναλογικότητας (καταλληλότητα, προσφορότητα, αναγκαιότητα), δυνατότητα χρήσης προσωπικού ασφαλείας αντί καμερών, προτιμότερη η αποθήκευση και αυτόματη διαγραφή υλικού μετά παρόδου λίγων ωρών ή ημερών απ' ό,τι η παρακολούθηση σε πραγματικό χρόνο.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η υπόθεση LÓPEZ RIBALDA και λοιποί κατά Ισπανίας αφορούσε σε παρακολούθηση μέσω φανερών, αλλά και κρυφών καμερών, χώρων σούπερ μάρκετ και των εργαζομένων του. Η επιχείρηση είχε ενημερώσει τους εργαζομένους της σχετικά με την ύπαρξη και λειτουργία του συστήματος βιντεοεπιτήρησης μόνο των φανερών καμερών. Η απόφαση της επιχείρησης να εγκαταστήσει το σύστημα βιντεοεπιτήρησης, λήφθηκε κατόπιν επανειλημμένων κλοπών προϊόντων της. Η καταγραφή απέδειξε την εμπλοκή 14 συνολικά εργαζομένων στις κλοπές. Το ΕΔΔΑ έκρινε ότι δεν παραβιάστηκε το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ καθώς η επεξεργασία μέσω των κρυφών καμερών εν προκειμένω «δεν ήταν δυσανάλογη». Παρά το γεγονός ότι «δεν μπορεί να γίνει αποδεκτό εν γένει ότι η παραμικρή υποψία αδικήματος εκ μέρους των εργαζομένων αρκεί για την 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 του τα εξής: α) η επεξεργασία διήρκησε μόλις 10 ημέρες, β) οι εργαζόμενοι ενημερώθηκαν για τις εμφανείς κάμερες και γ) το βιντεοσκοπημένο υλικό είδαν μόνο 3 άτομα. Η μειοψηφία επισήμανε, ότι για τη σύννομη επεξεργασία προηγείται η ενημέρωση και ότι «η ανάγκη της διαλεύκανσης ενός εγκλήματος δεν δικαιολογεί την ιδιωτική έρευνα,

συμπεριλαμβανομένης της βιντεοπαρακολούθησης που σημαίνει υπερβολικά παρεμβατικό μέτρο¹⁹⁴.

6.3. Γεωεντοπισμός

Με το σύστημα του γεωεντοπισμού είναι δυνατός ο προσδιορισμός της θέσης ενός αντικειμένου σε μια δεδομένη χρονική στιγμή ή συνεχώς. Συνεπώς η πληροφορία σχετικά με τη γεωγραφική θέση του ατόμου σε μία ή περισσότερες χρονικές στιγμές, αποτελεί προσωπικό δεδομένο. Στον εργασιακό χώρο δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις τοποθέτησης του συστήματος αυτού στα οχήματα, επαγγελματικά ή ιδιωτικά. Ενέχεται ο κίνδυνος κατάλυσης της διάκρισης εργασιακού και προσωπικού χωροχρόνου, καθόσον δίνεται η δυνατότητα επιτήρησης του εργαζομένου και εκτός του χώρου εργασίας.

Μέσω της σύνδεσης της γεωγραφικής θέσης ενός ατόμου με συγκεκριμένες ενέργειες ή δραστηριότητές του αποκαλύπτονται προσωπικά δεδομένα σχετικά με τις συνήθειες ή τις προτιμήσεις του, επιτρέποντας το χαρακτηρισμό του και τη δημιουργία προφίλ συμπεριφοράς. Σκοποί που δικαιολογούν την εγκατάσταση συστημάτων γεωεντοπισμού είναι τόσο η βελτιστοποίηση των διαδρομών όσο και ο έλεγχος των δαπανών σε σχέση με τις πραγματοποιούμενες χιλιομετρικές αποστάσεις. Το σύστημα γεωγραφικού εντοπισμού προσφέρει τις παραπάνω δυνατότητες και μάλιστα με τον ηπιότερο δυνατό τρόπο (αρχή αναλογικότητας), αφού πραγματοποιεί μόνο καταγραφή της γεωγραφικής θέσης του οχήματος και όχι περαιτέρω στοιχείων (για παράδειγμα στοιχεία που αφορούν στην οδηγική συμπεριφορά του οδηγού, εικόνα του οχήματος)¹⁹⁵

Η νομιμότητα επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων θέσεως κρίνεται σε συνάρτηση με τους σκοπούς της και την αρχή της αναλογικότητας και εκ τούτου, η εν λόγω επεξεργασία πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν μπορεί να επιτυγχάνεται με ηπιότερα και εξίσου αποτελεσματικά μέσα (π.χ. έλεγχος παραδοτέων, αριθμός παραγγελιών, υπολογισμός μέσου χρόνου εκτέλεσης συγκεκριμένων διαδρομών), το δε υποκείμενο των δεδομένων πρέπει να ενημερώνεται εκ των προτέρων¹⁹⁶. Κατά την ομάδα εργασίας του άρθρου 29

¹⁹⁴Σκόνδρα Μ., Συστήματα βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔιΜΕΕ, 1/2020, σελ 51-52

¹⁹⁵ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 162/2014

¹⁹⁶ ΔΕΕ, C-201/14, Smaranda Bara, απόφαση της 01-10-2015

σε συνδυασμό με την Οδηγία 115/2001 και τις κατωτέρω αναφερόμενες Γνώμες, η επεξεργασία δικαιολογείται για την επιχείρηση εφόσον: α) εντάσσεται στην επιτήρηση της μεταφοράς προσώπων ή αγαθών ή β) συντελεί στη βελτίωση κατανομής πόρων για την παροχή υπηρεσιών σε διάσπαρτες περιοχές ή γ) αποσκοπεί στην προστασία της ασφάλειας του ίδιου του εργαζόμενου ή των εμπορευμάτων ή των οχημάτων που του έχουν ανατεθεί. Σε καμία περίπτωση η τοποθέτηση συστήματος γεωεντοπισμού δεν μπορεί να έχει ως σκοπό την επιτήρηση της εργασίας, όταν αυτή μπορεί να γίνει με ηπιότερα μέσα¹⁹⁷.

Η Αρχή έχει εκδώσει σχετικά τις αποφάσεις 162/2014, 163/2014, 165/2014, τα βασικά σημεία των οποίων περιγράφονται στην Ετήσια Έκθεση 2014 ως εξής: «...Για να είναι σύμφωνη η λειτουργία συστήματος γεωεντοπισμού με τις διατάξεις για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, πρέπει ο εργαζόμενος 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. Περαιτέρω, ο χρόνος τήρησης των δεδομένων δεν θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος από αυτόν που απαιτείται για την πραγματοποίηση του σκοπού επεξεργασίας και σε κάθε περίπτωση να μην ξεπερνά τον ένα μήνα. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ασφάλειας για την προστασία των δεδομένων και να εξασφαλίζει ότι η πρόσβαση στα τηρούμενα δεδομένα θα γίνεται από εξουσιοδοτημένα προς τούτο πρόσωπα. Επιπροσθέτως, πρέπει να εφαρμόζονται οι κατάλληλες τεχνικές ψευδωνυμοποίησης/κωδικοποίησης ή κρυπτογράφησης. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους για το σκοπό επεξεργασίας, το είδος των καταγραφόμενων δεδομένων, το χρόνο τήρησής τους και τη διαδικασία άσκησης εκ μέρους του εργαζόμενου του δικαιώματος πρόσβασης. Η ενημέρωση πρέπει να είναι ατομική και να πιστοποιείται με εύλογο τρόπο. Τέλος, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα πρόσβασης στα συλλεγόμενα δεδομένα...»¹⁹⁸.

Ως προς τη νομική βάση επεξεργασίας των δεδομένων θέσης στις Γνώμες 2/2017, 13/2011, 8/2011 και 5/2005 της Ομάδας εργασίας του άρθρου 29 δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται η συγκατάθεση εξαιτίας της φύσης της εργασιακής σχέσης, αλλά αυτή

¹⁹⁷ Κοτσαλής Λ., «Προσωπικά Δεδομένα», Ανάλυση, Σχόλια, Εφαρμογή, Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σελ 217

¹⁹⁸ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 37/2019, σελ 7,8

θα συνιστά νόμιμη βάση μόνο κατ'εξαιρέση. Μόνη βάση αποτελεί το έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας υπό την προϋπόθεση απόδειξης, ότι η εποπτεία της ακριβούς θέσης των εργαζομένων τους είναι αναγκαία και εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό¹⁹⁹. Οι εργοδότες, αντί να επιζητούν τη συγκατάθεση θα πρέπει να διερευνούν, αν μπορούν να αποδείξουν, ότι η εποπτεία της ακριβούς θέσης των εργαζομένων τους είναι αναγκαία και εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό, καθώς επίσης και να εξετάζουν αν αυτή η αναγκαιότητα παραβιάζει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων.

Με την 37/2019 απόφαση της Αρχής κρίθηκε ότι η λειτουργία του συστήματος γεωεντοπισμού δεν είχε περιοριστεί αυστηρά εντός του ωραρίου εργασίας, παραβιάζοντας έτσι την αρχή της νόμιμης και αναγκαίας επεξεργασίας των συναφών και απαραίτητων δεδομένων (αρχή της συνάφειας, ελαχιστοποίησης – περιορισμού σκοπού) του καταγγέλλοντος σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Επίσης ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν απέδειξε την προηγούμενη ενημέρωση, ότι επρόκειτο δηλαδή να συλλέξει και να επεξεργαστεί προσωπικά δεδομένα του μέσω της λειτουργίας συστήματος γεωεντοπισμού, παραβιάζοντας έτσι την αρχή της θεμιτής επεξεργασίας.

6.4. Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης

Απαγορεύεται ή επιτρέπεται υπό όρους και προϋποθέσεις η χρήση μέσων κοινωνικής δικτύωσης στον εργασιακό χώρο; Είναι θεμιτό και σύννομο ο εργοδότης να λαμβάνει πληροφορίες για τους εργαζόμενούς του από τα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα και να τις χρησιμοποιεί για την εν γένει αξιολόγηση των εργαζομένων του; Αποτελούν διαχρονικά ερωτήματα, ιδίως στη σημερινή εποχή που τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν εδραιωθεί, χρησιμοποιούνται δε από τους χρήστες και κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου αλλά και εν ώρα εργασίας. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης χρησιμοποιούνται τόσο από τους εργαζόμενους, οι οποίοι διατηρούν προσωπικό προφίλ όσο και από τις επιχειρήσεις – εργοδότες, οι οποίοι πολύ συχνά δημιουργούν επαγγελματικό προφίλ για λόγους προώθησης των προϊόντων και των υπηρεσιών τους (social marketing), καθώς επίσης και από τους πελάτες – καταναλωτές, οι οποίοι μέσω των μέσων αυτών των πλατφορμών κοινωνικής δικτύωσης επικοινωνούν με τις επιχειρήσεις.

¹⁹⁹ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 37/2019

Οι χρήστες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης παρέχουν στο κοινό τους προσωπικά στοιχεία και επικοινωνούν τις ιδέες και τις απόψεις τους, αναρτώντας σημειώσεις, άρθρα, φωτογραφίες, μουσικές προτιμήσεις, βίντεο, συνδέσμους άλλων δικτυακών τόπων, με αποτέλεσμα οι ανωτέρω προσωπικές πληροφορίες να αποτελούν πηγή για το προφίλ, τις δραστηριότητες, τις συνήθειες και την εν γένει προσωπικότητα των εργαζομένων. Ο 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 εργασία²⁰⁰.

Στη σημερινή εποχή, πολλοί εργοδότες αναζητούν πληροφορίες για τους εργαζομένους ή τους υποψήφιους προς εργασία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Αυτό είναι κάτι που «επιτρέπει» ή «αποτρέπει» ο καθένας από εμάς, ο οποίος έχει την επιλογή να διατηρεί ή όχι λογαριασμό, δημόσιο ή ιδιωτικό, στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, στην πρώτη δε περίπτωση έχει την ευθύνη για το περιεχόμενο – αναρτήσεις στο προσωπικό του προφίλ. Φυσικό επακόλουθο της ψηφιακής ζωής είναι οι εργοδότες να είναι σε θέση και πολλές φορές μάλιστα να επιδιώκουν να λαμβάνουν πληροφορίες για τους εργαζομένους τους ή για τους υποψήφιους προς εργασία, οι οποίες είναι αναρτημένες σε δημόσια προσιτά προφίλ, σύμφωνα δε με Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 οι εργοδότες μπορεί να πιστεύουν, ότι η εξέταση του προφίλ που έχουν οι δυνητικοί υποψήφιοι στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να είναι δικαιολογημένη στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης. Κι αν δεν μπορεί κανείς να επικαλεστεί εύλογες προσδοκίες προστασίας της ιδιωτικότητάς του, όταν ο ίδιος δημοσιοποιεί δεδομένα που τον αφορούν, υπό το πρίσμα του ευρωπαϊκού/εθνικού δικαίου, ελέγχεται εάν και κατά πόσο είναι νόμιμος και θεμιτός ο έλεγχος (screening) των εργαζομένων μέσω των προφίλ και των δημόσιων αναρτήσεων αυτών²⁰¹.

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 δραστηριότητες εκτός του χώρου εργασίας 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

²⁰⁰ Μαλαγαρδή Α., 2014, Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 73ος , Τεύχος 4, σελ. 242-243

²⁰¹ Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ.201

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 λόγου²⁰².

Η εξέλιξη αυτή καταδεικνύει τον ασαφή διαχωρισμό της προσωπικής και εργασιακής ζωής και δραστηριότητας, ως απότοκο των τεχνολογικών και κοινωνικών αλλαγών αλλά και των αλλαγών της δομής και των ηθών που συνεπέφεραν οι τεχνολογικές αλλαγές στο πεδίο της εργασίας: όσο περισσότερο οι ιδιωτικές επικοινωνίες καθίστανται δημόσιες και αντικείμενο διαμοιρασμού τόσο περισσότερο η επιτήρηση των εργαζομένων θα επεκτείνεται –σχεδόν αναπόφευκτα– σε ιδιωτικά πεδία, δραστηριότητες και χρόνο²⁰³.

Η άποψη ότι η χρήση προσωπικών πληροφοριών που έχουν αναρτηθεί σε δημόσιο προφίλ εκφεύγει των περιορισμών της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων δεν μπορεί να αξιώσει γενική ισχύ, ως προς τους εργαζόμενους, διότι ο εργαζόμενος αναρτά στοιχεία που τον αφορούν σε ένα διαφορετικό πλαίσιο και συνάφεια και πιθανότατα σε στιγμές που απέχουν αξιοληπτώς χρονικά από τον έλεγχο που διενεργεί ο εργοδότης²⁰⁴. Είναι πολύ συχνό ο εργαζόμενος να έχει προβεί σε ανάρτηση σε χρόνο πολύ προγενέστερο της ανάληψης εργασίας, αλλά και όσο είναι εργαζόμενος σε χωροχρόνο όμως έξω από αυτή και για λόγους που άπτονται της προσωπικής του ζωής, η οποία σε πλείστες περιπτώσεις δεν ενδιαφέρει και δεν πρέπει να ενδιαφέρει κατά την άποψη της γράφουσας τον εργοδότη του ή τον υποψήφιο εργοδότη του, εκτός αν υποδεικνύουν συμπεριφορά παράνομη ή που ενδεχομένως θα μπορούσε να προκαλέσει προσκόμματα κατά την εργασία. Κατά συνέπεια όποια σχετική επεξεργασία υπόκειται στις γενικές αρχές του σκοπού και της αναλογικότητας.

Για παράδειγμα σύμφωνα με τη Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29 κατά τη διαδικασία πρόσληψης το δικαίωμα του εργοδότη να εξετάσει τις δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες – δημόσια προφίλ υποψηφίων (π.χ. σπουδές, πιστοποιήσεις, επαγγελματική εμπειρία), τις οποίες ο ίδιος ο εργαζόμενος έχει δημοσιοποιήσει, προϋποθέτει την ύπαρξη εννόμου

²⁰² Μήτρου Λ., 2017, Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 76ος , Τεύχος 2, σελ. 151-152

²⁰³ Ο. π., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016, σελ.201

²⁰⁴ Ο. π., σελ.202

συμφέροντος του εργοδότη και φυσικά ο σκοπός εξέτασης των πληροφοριών πρέπει να είναι αυστηρά επαγγελματικός και να αφορά τη συγκεκριμένη θέση, για την οποία υποβάλει αίτηση ο υποψήφιος. Επαγγελματικός σκοπός που θα δικαιολογούσε έναν τέτοιο έλεγχο, θα μπορούσε, επί παραδείγματι, να είναι η υγεία του υποψηφίου σχετίζεται με την εκτέλεση κάποιας εργασίας που 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. Σε κάθε περίπτωση, κρίνεται επιβεβλημένη η προηγούμενη (της πρόσληψης) σχετική ενημέρωση του εργαζομένου, ότι ο εργοδότης θα αναζητήσει δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες, μέσω αναφοράς στη σχετική αγγελία π.χ. με ξεχωριστό κείμενο στην αγγελία πρόσληψης²⁰⁵. Εφόσον ο υποψήφιος απορριφθεί, είναι αυτονόητο ότι όσα δεδομένα του έχουν συλλεγεί πρέπει να διαγράφονται.

Σύμφωνα και πάλι με την Γνώμη 2/2017 ΟΕ29 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, ακόμα και ευαίσθητα δεδομένα, η δε ως άνω συλλογή και επεξεργασία δεν πρέπει να γίνεται γενικευμένα. Και για την περίπτωση αυτή του ελέγχου απαιτείται ύπαρξη εννόμου συμφέροντος του εργοδότη και αδυναμία ελέγχου με άλλο ηπιότερο μέτρο (άρθρο 5 παρ.1 στοιχ.β' Γ.Κ.Π.Δ.). Τέτοια περίπτωση θεμελίωσης εννόμου συμφέροντος του εργοδότη να ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των εργαζομένων, είναι η συνομολόγηση ρήτρας μη ανταγωνισμού. Για το διάστημα μετά την λήξη της εργασιακής σχέσης γίνεται δεκτό, ότι ο εργοδότης έχει δικαιολογημένο συμφέρον να ελέγχει το προφίλ των πρώην εργαζομένων, προκειμένου να διαπιστώσει, ότι τηρείται η ρήτρα μη ανταγωνισμού²⁰⁶.

Πέραν των ανωτέρω είναι γνωστό τοις πάσι, ότι υπάρχουν πλείστες περιπτώσεις εργαζομένων, οι οποίοι, εν ώρα εργασίας, επιδίδονται στη χρήση των μέσων κοινωνικής

²⁰⁵ Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77ος, Τεύχος 10, σελ. 1185

²⁰⁶ Ο. π.

δικτύωσης για προσωπικούς και όχι επαγγελματικούς σκοπούς σε έκταση, που συνεπάγεται μη παροχή εργασίας ή εν γένει κακή εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων.

Επόμενο είναι ο εργοδότης να έχει έννομο συμφέρον στα πλαίσια της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματός του να φροντίζει για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία της επιχείρησής του. Ο εργοδότης 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 εργαζομένων²⁰⁷.

Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης συναρτάται με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και την ελευθερία λόγου και ως εκ τούτου μια γενική απαγόρευση χρήσης αυτών δεν μπορεί να θεωρηθεί θεμιτή και σύννομη. Όπως προαναφέρθηκε ο εργοδότης νομιμοποιείται σε έλεγχο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης υπό την προϋπόθεση υπάρξεως στο πρόσωπό του εννόμου συμφέροντος, για σκοπούς που αφορούν την εργασία και εφόσον δεν υπάρχει άλλο διαθέσιμο μέσο ελέγχου. Ωστόσο υποστηρίζεται και η αντίθετη άποψη, ότι δηλαδή είναι θεμιτή η απαγόρευση από τον εργοδότη της χρήσης του διαδικτύου στον χώρο εργασίας, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να μη δικαιούται να αξιώσει την ιδιωτική χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στον χώρο εργασίας²⁰⁸.

Με την ΜΠρΑθ 34/2011 απορρίφθηκε η αγωγή της εργαζόμενης για αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας σύμβασης εργασίας λόγω καταχρηστικότητας και επιδίκαση χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης εξαιτίας της προσβολής της προσωπικότητάς της. Τούτο διότι, σύμφωνα με το σκεπτικό της απόφασης 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»*.

²⁰⁷ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Χρήση Facebook εν ώρα εργασίας ως λόγος απόλυσης, ΕφημΔΔ, Τεύχος 2, σελ. 211

²⁰⁸ Σιδέρης Δ. Ο. π., σελ. 1186

Σύμφωνα με το σκεπτικό της εν λόγω απόφασης, η ενάγουσα – εργαζόμενη, που ήταν υπάλληλος σε αεροπορική εταιρεία, έλαβε επιστολή από τον Γενικό Διευθυντή της εναγομένης, με την οποία της γίνονταν συστάσεις για μη προσήκουσα εκπλήρωση των συμβατικών της υποχρεώσεων, καθόσον αργούσε συστηματικά να προσέλθει στην εργασία της, χρησιμοποιούσε τις τηλεφωνικές γραμμές της εναγομένης για να πραγματοποιεί προσωπικές της κλήσεις και δη όχι αναγκαίες κατά την ώρα της εργασίας της, καθώς και (χρησιμοποιούσε) το Διαδίκτυο, όπου πραγματοποιούσε επισκέψεις σε ιστοσελίδες άσχετες με την εργασία της, όπως ιστοσελίδες για κοινωνική δικτύωση και ιστοσελίδες συνομιλίας για συναντήσεις ανθρώπων, φτάνοντας μάλιστα στο σημείο, όταν την καλούσαν πελάτες για να προβούν σε κράτηση εισιτηρίων, να τους απαντά, ότι το σύστημα κρατήσεων δεν λειτουργεί και να τους ζητά να ξανακαλέσουν αργότερα, προκειμένου να έχει περισσότερο χρόνο για να ασχοληθεί με την περιήγηση στο Facebook. Η συμπεριφορά της δε αυτή έγινε αντιληπτή παρουσία του Γενικού Διευθυντή και του Διευθυντή Πωλήσεων της εναγομένης, αφού καταλήφθηκε από αυτούς να επισκέπτεται ιστοσελίδα στο Facebook, με παράλληλη γνωστοποίηση στην επιστολή, ότι εάν η ενάγουσα συνεχίσει την ίδια αντισυμβατική συμπεριφορά, η εναγομένη δεν θα έχει άλλη επιλογή από το να προβεί στη λήξη της σύμβασης εργασίας της, χωρίς καμία περαιτέρω προειδοποίηση. Σημειωτέον ότι η εναγομένη είχε αποστείλει εκ των προτέρων γενικό ηλεκτρονικό μήνυμα, με το οποίο απαγόρευε στο καθόλου προσωπικό της να επισκέπτεται ιστοσελίδες κοινωνικής δικτύωσης, όπως το Facebook, ήτοι ιστοσελίδες με περιεχόμενο άσχετο με την εργασία του.

Και με αφορμή τις προπαρατεθείσες σκέψεις της πιο πάνω απόφασης αξίζει να σημειωθεί, ως συμπέρασμα, ότι προσβάλλεται παράνομα η προσωπικότητα του εργαζομένου, όταν απαγορεύεται υπέρμετρα και αδικαιολόγητα η χρήση του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης ακόμα και εν ώρα διαλείμματος. Όμως σε καμία περίπτωση η απαγόρευση χρήσης δεν θεμελιώνει παράνομη προσβολή, όταν η χρήση γίνεται σε έκταση, που συνεπάγεται μη παροχή εργασίας²⁰⁹. Κάτι αντίστοιχο έλαβε χώρα και στην ένδικη περίπτωση, δηλαδή η εργαζόμενη δεν απολύθηκε, επειδή επισκέφθηκε μια ιστοσελίδα άσχετη με την εργασία της, αλλά επειδή επέδειξε μια συνολικά αντισυμβατική συμπεριφορά σε βάρος της των συμφερόντων της εργοδότης, που καθιστούσε πλέον μη ανεκτή την συνέχιση της συνεργασίας με αυτή. Τέλος και σε

²⁰⁹ Ζαπριάнос Ν., «Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στο χώρο εργασίας», ΔΙΜΕΕ, 4/2019, σελ 527-528

συνάρτηση με την αρχή της αναλογικότητας αξίζει να σημειωθεί ότι στην επίμαχη περίπτωση, η διαπίστωση της πλημμελούς εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων της απασχολούμενης προέκυψε από φυσικό έλεγχο του Γενικού Διευθυντή και όχι με τεχνικά μέσα επιτήρησης του ιστορικού των συνδέσεων στον υπολογιστή. Ο επιτόπιος έλεγχος θεωρείται ηπιότερο μέτρο σε σχέση με τον έλεγχο με τεχνικά μέσα, ειδικά όταν έχει προηγηθεί σχετική προειδοποίηση από τον εργοδότη²¹⁰.

6.5. Έλεγχος εργαζομένων μέσω βιομετρικής τεχνολογίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.14 του Κανονισμού και το άρθρο 44 παρ. ιβ ν. 4624/2019 βιομετρικά δεδομένα είναι τα *«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.»* Για την επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων η Αρχή έχει ορίσει με την Οδηγία 112/2001, ότι ως νόμιμος σκοπός ορίζεται αυτός που αφορά την εφαρμογή ιδιαίτερων απαιτήσεων ασφάλειας των χώρων εργασίας λαμβάνοντας υπόψη ότι δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, με τρόπο συστηματικό, να σταθμίζει από τη μια πλευρά την αναγκαιότητα εφαρμογής των βιομετρικών τεχνολογιών και από την άλλη τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η Αρχή με την απόφαση 50/2017 έχει κρίνει, ότι η εισαγωγή και χρήση βιομετρικών μεθόδων συνιστά επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων, η οποία δεν είναι αναγκαία για την επίτευξη των σκοπών του ελέγχου εισόδου και εξόδου σε εγκαταστάσεις/κτίρια και τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησης τους και είναι, συνεπώς, παράνομη με το σκεπτικό ότι η μέθοδος αυτή υπερβαίνει το σκοπό της επεξεργασίας και παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας. Η Αρχή έκρινε επιπλέον, ότι η υπέρβαση αυτή δεν αίρεται από τη συγκατάθεση των υποκειμένων και ότι πρέπει να επιλέγονται ηπιότεροι τρόποι για την άσκηση του εργοδοτικού ελέγχου. Παρομοίως έκρινε και η Αρχή και με την υπ αριθμόν 127/2012 απόφασή της Αρχής επισημαίνοντας ταυτόχρονα ότι ο έλεγχος του ωραρίου ήταν δυνατό να πραγματοποιηθεί

²¹⁰ Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. Ο. π. σελ. 213

επαρκώς και με άλλα ηπιότερα εναλλακτικά μέσα, όπως οι μαγνητικές κάρτες χωρίς βιομετρικά στοιχεία. Ακόμη, η Αρχή αποφάνθηκε με τις Πράξεις της 437/29-01-2007 και 1887/13-3-2007, ότι αντιβαίνει στη νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και είναι, συνεπώς, παράνομη - ως δυσανάλογη, εν όψει του προβαλλόμενου σκοπού επεξεργασίας - η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων Δήμου και Ταμείου αντίστοιχα, με την βιομετρική μέθοδο της δακτυλοσκόπησης για τον σκοπό του ελέγχου τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησης των εργαζομένων.

Ωστόσο με την 9/2003 απόφασή της η Αρχή έκρινε, ότι δεν παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως αυτά κατοχυρώνονται ιδίως με την Οδηγία 115/2001, από την εγκατάσταση βιομετρικού συστήματος (στοιχεία της γεωμετρίας του χεριού) αποκλειστικά για το σκοπό του ελέγχου πρόσβασής τους σε ιδιαίτερα «ευαίσθητες» – από πλευράς ασφαλείας των συγκοινωνιών – εγκαταστάσεις του Αττικού Μετρό και με την 39/2004 απόφασή της, η Αρχή επέτρεψε, υπό προϋποθέσεις, τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων ίριδας των οφθαλμών μόνο των εργαζομένων που εισέρχονται και παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο Κέντρο Επιχειρήσεων του Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών, με σκοπό τη διασφάλιση της πρόσβασης σε αυτό καθώς αποτελεί χώρο νευραλγικής σημασίας και ύψιστης ασφάλειας από την ομαλή λειτουργία του οποίου εξαρτάται η ομαλή λειτουργία του Αερολιμένα.

Με την 56/2009 απόφαση της Αρχής κρίθηκε νόμιμη η εγκατάσταση συστήματος βιομετρικής μεθόδου με αποκλειστικό σκοπό της επεξεργασίας τον έλεγχο πρόσβασης σε εγκαταστάσεις υψηλών απαιτήσεων ασφάλειας των εργαζομένων εταιρείας με αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών πιστοποίησης ηλεκτρονικών υπογραφών που εκδίδει Αναγνωρισμένα Πιστοποιητικά και ως εκ τούτου η πρόσβαση μη εξουσιοδοτημένων προσώπων στο χώρο φύλαξης των κρυπτογραφημένων κλειδιών εγκυμονεί κίνδυνο παραβίασης των κλειδιών αυτών με σοβαρές συνέπειες για την ασφάλεια των συναλλαγών των χρηστών των κλειδιών αλλά και για την ίδια την εργοδότη. Σύμφωνα με το σκεπτικό της εν λόγω απόφασης αποκλειστικός σκοπός της επεξεργασίας είναι ο έλεγχος πρόσβασης των εργαζομένων σε εγκαταστάσεις υψηλών απαιτήσεων ασφάλειας, απαγορευμένης της χρήσης για οποιοδήποτε άλλο σκοπό, περιλαμβανομένης και της αξιολόγησης της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Επιπλέον τηρείται η αρχή της αναλογικότητας, δεδομένου ότι το μεν ο αριθμός των υπαλλήλων που χρησιμοποιούν το υπό εξέταση σύστημα τελεί σε μια αναλογική σχέση προς το συνολικό αριθμό των

εργαζομένων του υπευθύνου της επεξεργασίας το δε τα δεδομένα αποθηκεύονται τοπικά σε κάθε συσκευή και όχι σε κεντρική βάση με αποτέλεσμα να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων σε περίπτωση αθέμιτης πρόσβασης από μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα, ενώ παράλληλα δεν υπάρχει άλλο εξίσου αποτελεσματικό μέσο για την επίτευξη του υψηλού βαθμού ασφάλειας που απαιτεί η συγκεκριμένη δραστηριότητα.

Οι παραπάνω αποφάσεις της Αρχής συμφωνούν απόλυτα με τα αναφερόμενα στο Τμήμα Ε΄, παρ. 3 της Οδηγίας 115/2001 της Αρχής για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με το οποίο: *«Από την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 του ν. 2472/97, 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 αυτό επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού (π.χ. στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργαστήρια υψηλού κινδύνου). Κατά συνέπεια, 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.»*

Τέλος αναφέρεται η διάκριση των βιομετρικών συστημάτων σε αυτά που σχετίζονται με βιολογικά χαρακτηριστικά που δεν αφήνουν ίχνη (π.χ σχήμα χεριού αλλά όχι δακτυλικά αποτυπώματα, σάρωση του σώματος σε πραγματικό χρόνο) και σε αυτά που αφήνουν ίχνη (π.χ. δακτυλικά αποτυπώματα, αποτύπωμα φωνής ή ίριδας κλπ), τα οποία καταγράφονται είτε σε μνήμη που κατέχει μόνο ο εργαζόμενος είτε σε μνήμη που κατέχει ο εργοδότης. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας σε σχέση με την επιλογή του μέσου, λιγότερο επαχθή για τον εργαζόμενο είναι, κατά αύξουσα κλίμακα, τα βιομετρικά συστήματα που σχετίζονται με βιολογικά χαρακτηριστικά που δεν αφήνουν ίχνη, αυτά που αφήνουν ίχνη που καταγράφονται σε μνήμη που κατέχει ο εργαζόμενος, αυτά που αφήνουν ίχνη που καταγράφονται σε μνήμη που κατέχει ο εργοδότης, αυτά που αφήνουν ίχνη που καταγράφονται σε μνήμη που κατέχει ο εργοδότης. Κατά την

επιλογή του μέσου ο εργοδότης θα πρέπει να επιλέξει το λιγότερο επαχθές από τα παραπάνω σε σχέση με την αποτελεσματική επίτευξη του σκοπού της επεξεργασίας.²¹¹.

6.6. Τηλεργασία

Η χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών και ιδίως της Πληροφορικής Τεχνολογίας έχει άμεσες και δραστικές επιπτώσεις στο επίπεδο της απασχόλησης, ιδίως με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Μία από τις νέες αυτές μορφές οργάνωσης, με συνεχώς αυξανόμενη την επέκτασή της, είναι η τηλεργασία²¹². Με την αξιοποίησή της από τις επιχειρήσεις, μικρές ή μεγάλες, αυξάνεται η ελαστικότητα στις σχέσεις εργασίας και μειώνεται το κόστος παραγωγής, γιατί αποκτούν πολλές επιλογές στη χρήση των χώρων, στη διαχείριση του χρόνου, στον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού και στο βαθμό αξιοποίησης του κεφαλαίου²¹³.

Ως τηλεργασία θεωρείται η εργασία από απόσταση (δηλαδή χωρίς φυσική παρουσία στον χώρο της εργασίας) με χρήση των απαραίτητων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών²¹⁴. Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι, προκειμένου να χαρακτηριστεί μια δραστηριότητα ως «τηλεργασία», δεν ενδιαφέρει το αντικείμενό της αλλά ο τρόπος και ο τόπος που παρέχεται αυτή²¹⁵. 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 το πρώτον με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2006 και 2007 (ΕΓΣΣΕ 2006-2007), και περιλαμβάνεται στις μετέπειτα ΕΓΣΣΕ²¹⁶.

Όταν ο εργαζόμενος έχει ως χώρο εργασίας την κατοικία του, η εφαρμογή πληροφοριακών συστημάτων δημιουργεί πρόσθετους κινδύνους, επειδή η επιτήρηση του χώρου εργασίας συνιστά συγχρόνως και επιτήρηση της κατοικίας του εργαζομένου²¹⁷.

Πολλές φορές ο εργοδότης χορηγεί στους εργαζόμενους εξοπλισμό ή λογισμικό

²¹¹ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, 2011, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 5, σελ. 197, αρ. 127

²¹² Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδ., 2019, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 5, σελ. 137, αρ. 134

²¹³ Ο. π. σελ. 138, αρ. 136

²¹⁴ ΑΠΔΠΧ, Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020

²¹⁵ Ζερδελής Δ., Ο. π. σελ. 139, αρ. 140

²¹⁶ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 32/2021, σελ.6

²¹⁷ Δούκα Β., Ο. π., § 2, σελ. 20, αρ. 6

πληροφορικής παρέχοντας με τον τρόπο αυτό τη δυνατότητα να έχουν το ίδιο επίπεδο πρόσβασης στο δίκτυο, τα συστήματα και τους πόρους του εργοδότη που θα είχαν και στο χώρο εργασίας. Η προβληματική που αναπτύσσεται στην περίπτωση της τηλεργασίας είναι από την μια πλευρά ο αυξημένος κίνδυνος επιτήρησης και επέμβασης στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου και από την άλλη ο αυξημένος κίνδυνος μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης στα υπολογιστικά συστήματα της επιχείρησης και ενδεχόμενη απώλεια ή καταστροφή πληροφοριών της επιχείρησης, συμπεριλαμβανομένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων ή πελατών, σε περίπτωση μη εφαρμογής κατάλληλων τεχνικών μέτρων. Εδώ είναι που οι εργοδότες ενδέχεται να θεωρούν δικαιολογημένη τη χρήση πακέτων λογισμικού (είτε επιτόπου είτε στο υπολογιστικό νέφος) που παρέχουν διάφορες δυνατότητες, όπως λ.χ 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, ενεργοποίησης διαδικτυακών καμερών και συλλογής του μαγνητοσκοπημένου υλικού. Σημειωτέον ότι, όπως προαναφέρθηκε, σύμφωνα με την Γνώμη 2/2017 της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 ο εργοδότης δεν πρέπει να λησμονεί το ενδεχόμενο απαγόρευσης της ιδιωτικής χρήσης ορισμένων επαγγελματικών συσκευών, ως μοναδική λύση, αν δεν υπάρχει τρόπος να αποτραπεί η παρακολούθησή της.

Ζητήματα εγείρονται όμως και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί ίδια μέσα (BYOD) για την παροχή εργασίας. Αυτονόητο είναι ότι η χρήση της συσκευής θα είναι και προσωπικής φύσης κατά τη διάρκεια της ημέρας. Ως εκ τούτου, είναι σαφώς πιθανό η χρήση από τους εργαζόμενους των συσκευών τους να έχει ως αποτέλεσμα την επεξεργασία από τους εργοδότες μη εταιρικών πληροφοριών και ενδεχομένως και για μέλη της οικογένειάς τους που επίσης χρησιμοποιούν τις εν λόγω συσκευές. Στην περίπτωση αυτή οι κίνδυνοι για την ιδιωτικότητα εντοπίζονται ιδίως λόγω της χρήσης τεχνολογιών παρακολούθησης που συλλέγουν αναγνωριστικά στοιχεία όπως διευθύνσεις MAC, ή όταν εργοδότης προσπελαίνει συσκευή του εργαζομένου με τη δικαιολογία της διενέργειας σάρωσης ασφαλείας, δηλαδή σάρωση για την ανίχνευση κακόβουλου λογισμικού. Υπάρχουν διάφορες εμπορικές λύσεις που επιτρέπουν τη σάρωση ιδιωτικών συσκευών, ωστόσο η χρήση τους θα μπορούσε ενδεχομένως να οδηγήσει στην προσπέλαση όλων των δεδομένων στη συγκεκριμένη συσκευή και για το λόγο αυτό θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα ώστε να μην λαμβάνει χώρα προσπέλαση των τμημάτων

συσκευής, τα οποία τεκμαίρεται ότι χρησιμοποιούνται μόνο για ιδιωτικούς σκοπούς (π.χ. ο φάκελος αποθήκευσης φωτογραφιών που λαμβάνονται με τη συσκευή). Αντίστοιχα η παρακολούθηση της θέσης και της κυκλοφορίας των συσκευών αυτών πρέπει να γίνεται με τη χρήση κατάλληλων μέτρων, διότι η συλλογή ενδέχεται να αφορά και δεδομένα που σχετίζονται με την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του εργαζόμενου, κάτι το οποίο είναι ανεπίτρεπτο.

Σύμφωνα με την προμνησθείσα Γνώμη οι εργοδότες υποχρεούνται να μεριμνούν για την ασφαλή διαβίβαση μεταξύ της συσκευής και του δικτύου τους των δικών τους δεδομένων. Μια λύση θα ήταν η συσκευή να είναι διαμορφωμένη έτσι ώστε να δρομολογεί όλη την κυκλοφορία μέσω VPN πίσω στο εταιρικό δίκτυο. Ωστόσο, αν χρησιμοποιείται ένα τέτοιο μέτρο, ο εργοδότης θα πρέπει να λαμβάνει επίσης υπόψη ότι λογισμικό που εγκαθίσταται για σκοπούς παρακολούθησης παρουσιάζει κίνδυνο για την ιδιωτικότητα κατά τα διαστήματα προσωπικής χρήσης από τον εργαζόμενο.

Λόγω της πανδημίας επεκτάθηκε το καθεστώς της τηλεργασίας αιτία για την οποία εκδόθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές 2/2020²¹⁸ της ΑΠΔΠΧ, σύμφωνα με τις οποίες θα μπορούσε να λεχθεί επιγραμματικά ότι ο εργοδότης θα πρέπει να εφαρμόζει κατάλληλες διαδικασίες (π.χ. εξασφάλιση ασφαλούς απομακρυσμένης πρόσβασης στα υπολογιστικά συστήματα μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου, στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών, περιορισμό των πόρων στους οποίους επιτρέπεται η απομακρυσμένη πρόσβαση, χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η σύνδεση της συσκευής του τηλεεργαζόμενου στο Διαδίκτυο γίνεται μέσω ασύρματου δικτύου, αποφυγή χρήσης προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, αλλά της επαγγελματικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης, εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντιϊκού προγράμματος και “αναχώματος ασφαλείας” (firewall) κλπ), ώστε να είναι σε θέση να υποστηρίξει την τηλεργασία, να ενημερώνει επαρκώς, να εκπαιδεύει και να συνδράμει τους εργαζομένους του στην εφαρμογή των διαδικασιών αυτών, να λαμβάνει ως πρόσθετο μέτρο τον ορισμό DPO.

Η Αρχή στη συνέχεια εξέδωσε τις 1/2021 Κατευθυντήριες γραμμές²¹⁹ ειδικά για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται κατά την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, ανεξαρτήτως μορφής και είδους απασχόλησης, τόσο

²¹⁸ ΑΠΔΠΧ Κατευθυντήριες γραμμές 2/2020

²¹⁹ ΑΠΔΠΧ Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021

στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, με σκοπό να εξειδικευθούν αφενός οι κίνδυνοι, οι κανόνες, οι εγγυήσεις και τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων και αφετέρου οι υποχρεώσεις των δημοσίων αρχών και ιδιωτικών φορέων, ως υπευθύνων επεξεργασίας, σε συμμόρφωση προς το θεσμικό πλαίσιο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επιγραμματικά σύμφωνα με αυτές, ο εργοδότης προ της ενάρξεως της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, οφείλει να ενημερώνει τον απασχολούμενο, με τρόπο διαφανή, όχι μόνο για τους όρους εκτέλεσης, αλλά και για τα οφέλη και τους κινδύνους της τηλεργασίας, να διασφαλίζει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τυγχάνουν επεξεργασίας περιορίζονται μόνο σε όσα είναι αναγκαία για τον σκοπό επεξεργασίας και διατηρούνται για το χρονικό διάστημα που απαιτείται κατά περίπτωση για την επίτευξη αυτού. Η οργάνωση του τρόπου εργασίας από τον εργοδότη δεν θα πρέπει να οδηγεί σε ανισότητες και διακρίσεις ούτε περαιτέρω να οδηγεί σε αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ των απασχολούμενων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να λαμβάνει τα απαιτούμενα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας²²⁰ και να ικανοποιεί τα δικαιώματα των εργαζομένων χωρίς καθυστέρηση. Ο εργοδότης δικαιούται να ελέγξει, εάν πράγματι ο απασχολούμενος παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία, ως προς την τήρηση χρόνου απασχόλησης (ωραρίου) και της πλήρωσης των όρων αυτής π.χ. μέσω αυθεντικοποίησης από τον χρήστη ΤΠΕ – εργαζόμενο, 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, οφείλει να μην προβαίνει σε καταγραφή τηλεδιασκέψεων εκτός περιπτώσεων υπό όρους και προϋποθέσεις.

6.6.1. Τηλεργασία υπό το ν. 4808/2021 και προσωπικά δεδομένα

Η τηλεργασία και η «κινητή τεχνολογία» καθιστούν δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας. Οι νέες μορφές εργασίας απαιτούν συχνά μεγαλύτερη συμμετοχή και αυτενέργεια των εργαζομένων, αλλά συνεπάγονται ταυτόχρονα μεγαλύτερη

²²⁰ ΑΠΔΠΧ Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021, σκέψεις 7 και 8

διείσδυση στον ιδιωτικό χώρο και χρόνο, καθιστώντας τον εργαζόμενο πιο ελέγξιμο ²²¹.

Το πρόσφατο νομοθέτημα (ν. 4808/2021) διαπνέεται από την προσπάθεια του νομοθέτη για ανάδειξη της θετικής πλευράς της ευελιξίας κατά την παροχή τηλεργασίας, κυρίως με τη διαφαινόμενη τάση να καταστεί αυτή και δικαίωμα του εργαζομένου. Στοιχειοθετείται σταδιακά μια αξίωση του εργαζομένου για την προσαρμογή της νομοθεσίας στις προσωπικές του ανάγκες, ατομικές και οικογενειακές. Από το συνδυασμό των άρθρων 26 παρ.1ε, 31 και 41παρ.1 του νόμου χορηγείται στους εργαζόμενους η δυνατότητα αξιοποίησης πιο ευέλικτων συνθηκών εργασίας με εφαρμογή μειωμένου ωραρίου, ρυθμίσεις για λόγους φροντίδας ανηλίκων τέκνων κλπ.²²² Η βασική κριτική εντοπίζεται στον αυξημένο ρόλο που δίνεται στη συμβατική ελευθερία, πρωτίστως στο θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας και στην ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, καθώς και στην άμβλυνση της αυστηρότητας του παραδοσιακού εργατικού δικαίου για την ακυρότητα από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας²²³.

Δεν πρέπει να λησμονείται το κατά την παρ. 10 του άρθρου 67 του ν. 4808/2021 δικαίωμα αποσύνδεσης του τηλεεργαζομένου, άμεσα συνδεδεμένο με το θεμελιώδες δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας, των προσωπικών δεδομένων, του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο και του σεβασμού στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποσυνδέεται χωρίς σε βάρος του επιπτώσεις, από τα ψηφιακά μέσα (λογισμικά, ψηφιακή πλατφόρμα, κοινωνικά δίκτυα, ασύρματες συνδέσεις, ηλεκτρονικά μηνύματα, internet/intranet) που χρησιμοποιούνται για την οργάνωση της απασχόλησης ²²⁴.

Σύμφωνα με το άρθρο 67 του ν. 4808/2021 ο εργοδότης υποχρεούται εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο τους όρους εργασίας, στους οποίους πρέπει να περιλαμβάνονται και οι λεπτομέρειες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου. Ωστόσο τούτο έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 13 του

²²¹ Μήτρου Λ. «Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις», ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, Τόμος 76ος, Τεύχος 2, Έτος 2017, σελ.138

²²² Κουκιάδης Ι., Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση από τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, Γενική επισκόπηση, ΕλλΔνη 6/2021.1601, Εκδόσεις Σάκκουλα

²²³ Ο. π. .1603

²²⁴ ΑΠΔΠΧ, 1/2021 Κατευθυντήριες Γραμμές, σκέψη 6

Κανονισμού, σύμφωνα με το οποίο η ενημέρωση του υποκειμένου γίνεται κατά το χρόνο της συλλογής των δεδομένων. Παρά ταύτα, η ενημέρωση του άρθρου 13 του Κανονισμού δύναται να πραγματοποιηθεί και στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής προστασίας δεδομένων του εργοδότη π.χ. κατά την έναρξη της σύμβασης του εργαζομένου, εφόσον περιλαμβάνονται στην εν λόγω πολιτική οι λεπτομέρειες της επεξεργασίας των δεδομένων της τηλεργασίας και με την προϋπόθεση ότι μέχρι την τυχόν πραγματοποίησή της δεν έχουν μεταβληθεί, γεγονός το οποίο θα υποχρέωνε τον εκάστοτε εργοδότη, να επαναδιατυπώσει τις αλλαγές και τους όρους προστασίας δεδομένων και να προβεί στην εκ νέου κοινοποίησή τους στον τηλεργαζόμενο πριν την έναρξη της τηλεργασίας. Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι τίθεται ζήτημα συμβατότητας αναφορικά με τον χρόνο ικανοποίησης του δικαιώματος ενημέρωσης του υποκειμένου των δεδομένων.

Περαιτέρω, ως προς τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου, κατά το άρθρο 67 παρ.5 ο εργοδότης δύναται να ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, προβλέποντας την απαγόρευση της χρήσης κάμερας («web cam») για τον σκοπό αυτό. Σε αρκετές περιπτώσεις ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο την υποδομή για την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, ώστε να έχει πρόσβαση στα συστήματα και στις βάσεις δεδομένων του εργοδότη, όπως θα είχε και με τη φυσική του παρουσία στο χώρο εργασίας. Ωστόσο προς αποφυγή κινδύνου απώλειας ή καταστροφής δεδομένων επιχείρησης, πελατών ή και των ίδιων των εργαζομένων, ο εργοδότης προβαίνει σε εγκατάσταση και λειτουργία ειδικού λογισμικού με ευρείες δυνατότητες παρακολούθησης, όπως αυτών της καταγραφής πλήκτρων και κινήσεων ποντικιού, καταγραφής οθόνης, καταγραφής εφαρμογών που χρησιμοποιούνται (περιλαμβανομένης της διάρκειας χρήσης τους), ενεργοποίησης καμερών σε συμβατές συσκευές με ταυτόχρονη συλλογή υλικού κ.λπ.

Τα ανωτέρω συνιστούν υπέρμετρη επέμβαση στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου, η δε χρησιμοποιούμενη τεχνολογία είναι δυσανάλογη σε σχέση με τους ανωτέρω σκοπούς του εργοδότη, ο οποίος ενδεχομένως ούτε έννομο συμφέρον για την επεξεργασία θεμελιώνει²²⁵. Η Αρχή έχει κρίνει με σειρά αποφάσεων της (34/2018, 26/2019 και 43/2019, 5/2020), ότι «μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση

²²⁵ΑΠΔΠΧ 1/2021 Κατευθυντήριες Γραμμές, σκέψη 5

προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας»²²⁶. Δεν λείπει ο κίνδυνος παραβίασης προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου σε περίπτωση τηλεργασίας με προσωπικό του ψηφιακό εξοπλισμό. Εν ολίγοις ο εργοδότης πρέπει να ενεργεί με διαφάνεια, σαφήνεια όρων και ενημέρωση του εργαζόμενου υπό το φως της αρχής της αναλογικότητας/ελαχιστοποίησης των δεδομένων και του σκοπού της επεξεργασίας. Για τους λόγους αυτούς, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου στο πλαίσιο των παρατηρήσεών της για τον Ν 4808/2021, έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 67 παρ. 5 Ν 4808/2021 δεν έπρεπε να περιορισθεί μόνο στο σενάριο της χρήσης κάμερας για τον σκοπό του ελέγχου της αποδοτικότητας κατά την τηλεργασία, αλλά να προβλέψει ρητώς την επέκταση της απαγόρευσης και σε άλλα μέσα με παράλληλη μνεία για λήψη μέτρων ασφαλείας, όπως επιβάλλονται από τον Κανονισμό²²⁷.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΥΓΕΙΑΣ

Στο άρθρο 9 του Κανονισμού προβλέπεται ότι *«απαγορεύεται η επεξεργασία δεδομένων 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 του.»* Επομένως είναι φανερό, ότι εισάγεται μια γενική απαγόρευση επεξεργασίας των δεδομένων αυτών, των οποίων η απαρίθμηση είναι αποκλειστική, ενώ στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου προβλέπονται μια σειρά εξαιρέσεις από τον κανόνα του μη επιτρεπτού της επεξεργασίας.

Στις εργασιακές σχέσεις εν προκειμένω, σύμφωνα με την περ.β της παρ.2 του ίδιου άρθρου, το οποίο λειτουργεί συμπληρωματικά και δεν υποκαθιστά τη διάταξη του

²²⁶ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 32/2021, σκέψη 5

²²⁷ Βενέρης Αντ., «Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του ν. 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο», ΔιΜΕΕ, 2/2021, σελ. 213, 214, ΤΝΠ QUALEX

άρθρου 6 παρ.1 ²²⁸, επιτρέπεται η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων αν «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 με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων.» Αυτή η ειδική ρύθμιση δεν αποκλείει την εφαρμογή της γενικής ρύθμισης, που αναφέρεται στο άρθρο 9.2α, που επιτρέπει την επεξεργασία με συγκατάθεση, εκτός εάν υπάρχει απαγόρευση από την εθνική νομοθεσία²²⁹.

Στο σημείο αυτό εξετάζονται παράλληλα οι διατάξεις της περ.β της παρ.2 του άρθρου 9 και εκείνη της περ.β της παρ.1 του άρθρου 6 που αφορά την επεξεργασία των απλών δεδομένων από τον εργοδότη. Κατά τη διατύπωση του άρθρου 9 παρ. 2β δεν απαιτείται η συγκατάθεση του εργαζομένου για επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη, με την προσθήκη όμως, «εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική σύμβαση σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις ...». Δηλαδή ενώ για τα απλά δεδομένα αρκεί η επεξεργασία να είναι απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης, στο άρθρο 9.2.β προστίθεται ο όρος «εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική συμφωνία με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων».

Αυτή η διαφοροποίηση επιτρέπει να δεχθούμε, ότι για την επεξεργασία δεδομένων ειδικών κατηγοριών δεδομένων, πέραν από το στοιχείο του «απαραίτητου» πρέπει αυτή να επιτρέπεται από την εθνική νομοθεσία κα συγχρόνως να διασφαλίζεται με κατάλληλες εγγυήσεις²³⁰. Ο καθορισμός του απαιτητήτου της επεξεργασίας μπορεί κατά τον Κανονισμό να γίνει με εθνικές ρυθμίσεις, με νομοθεσία ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με δύο όμως προβλέψεις, την πρόβλεψη εγγυήσεων για τα

²²⁸ Ιγγελάκης Ι., Ο. π. , σελ 129· L. Georgieva/C. Kuner, σε: C. Kuner/L.A. Bygrave/C. Docksey (eds), The EU General Data Protection Regulation (GDPR), A commentary, σελ.376.

²²⁹ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, εκδόσεις Σάκκουλα 2019, σελ. 103

²³⁰ Ο. π. σελ. 104

θεμελιώδη δικαιώματα και την πρόβλεψη εγγυήσεων για τα συμφέροντα του εργαζομένου ως υποκειμένου προσωπικών δεδομένων, επίσης προβλέπεται η υποχρέωση τήρησης απορρήτου, καθώς και η δυνατότητα θέσπισης περαιτέρω περιορισμών από τα κράτη μέλη²³¹.

Ακόμη, όμως, και στις περιπτώσεις που τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα υποβληθούν σε σύννομη επεξεργασία, απαγορεύεται να λειτουργήσουν ως παράγοντες που θα επιφέρουν τη δυσμενή διάκριση του εργαζομένου, σύμφωνα με όσα ορίζει ο ν.3304/2005. Άλλωστε, μια τέτοια χρήση τους θα επέφερε, όχι μόνο παράβαση του ν.3304/2005, αλλά και του Κανονισμού επειδή θα συνιστούσε παράνομη επεξεργασία είτε λόγω παράνομου εξ αρχής σκοπού είτε λόγω υπέρβασης του σκοπού της. Δεν υπάρχει, όμως, παράβαση του νόμου, αλλά συνιστά σύννομη ενέργεια, η επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων με σκοπό την προστασία του εργαζομένου, όπως όταν η ανάγκη προστασίας της υγείας της εργαζομένης ή του τέκνου που κυοφορεί επιβάλλουν τη μετάθεση της και για να γίνει αυτή καθίσταται αναγκαία η επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων σχετικών με την υγεία τους²³². Άλλωστε κάτι τέτοιο επιτάσσει και η γενική «υποχρέωση πρόνοιας» του εργοδότη απέναντι στους εργαζομένους του.

Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ «Όσον αφορά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία του εργαζόμενου ή του υποψηφίου - λόγω της φύσης τους και των συνεπειών που μπορεί να έχει η αποκάλυψή τους - πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους ή τους υποψήφιους και μόνον εφ' όσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική (π.χ. εξετάσεις για τους εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κλπ.), β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών».

Η βασική διαφορά του Κανονισμού από το προϊσχύσαν νομικό καθεστώς είναι

²³¹ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Sakkoulas -online, 9η έκδ., 2021, § 2, σελ. 878

²³² Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, 2011, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 4, σελ. 119, αρ. 53

ότι δεν είναι πλέον υποχρεωτική η λήψη άδειας από την ΑΠΔΠΧ για την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων. Αρκεί η πλήρωση των προϋποθέσεων ενός από τους λόγους που αίρει την απαγόρευση και εν προκειμένω του λόγου που αφορά τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, ο δε εργοδότης διαπιστώνει κάθε φορά την συνδρομή ή μη των προϋποθέσεων του λόγου άρσης και φέρει την ευθύνη για την επιλογή του αυτή.

Ως προς το ζήτημα της εκ μέρους των εργοδοτών εφαρμογής και διαχείρισης των επιταγών των ΠΝΠ για το ζήτημα της αποφυγής του κινδύνου εμφάνισης ή μετάδοσης του κορωνοϊού που αναγκαστικά συνεπάγεται επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, αναφέρονται στην παρούσα τα όσα περιλαμβάνονται στις Κατευθυντήριες Γραμμές 1/2020 της ΑΠΔΠΧ. Ειδικότερα ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων λαμβάνοντας τα αναγκαία συναφή προστατευτικά μέτρα προς αποφυγή επέλευσης σοβαρού, άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου αυτών, εγγυώμενος το ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας με τη συνδρομή των εργαζομένων, αφετέρου, οι εργαζόμενοι ομοίως υποχρεούνται να εφαρμόζουν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των ιδίων αλλά και άλλων ατόμων που επηρεάζονται από πράξεις ή παραλείψεις τους, περιλαμβανομένης της υποχρέωσής τους να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και στον εκτελούντα καθήκοντα ιατρού εργασίας όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία. Οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επεξεργάζονται δεδομένα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των ιδίων τηρουμένων των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με τις νομικές βάσεις των διατάξεων των άρθρων 6 παρ. 1, ιδίως, εδ. γ', δ' και ε', 9 παρ. 2, ιδίως, εδ. β', ε' και θ' ΓΚΠΔ και πάντα υπό τις οδηγίες των αρμόδιων αρχών για την εφαρμογή των μέτρων¹ που λήφθηκαν με τις ΠΝΠ στο μέτρο που συνιστούν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Ακόμη, σύμφωνα με τις ίδιες ως άνω Κατευθυντήριες Γραμμές, οι πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της υγείας ενός φυσικού προσώπου, περιλαμβανομένης της παροχής υπηρεσιών υγειονομικής φροντίδας σε αυτό, συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία. Τέτοιες πληροφορίες συνιστούν, ενδεικτικά, η κατάσταση κατονομαζομένου ή ταυτοποιήσιμου υποκειμένου των δεδομένων ως νοσούντος ή μη, η κατ' οίκον παραμονή του λόγω ασθένειας, η διαπίστωση ενδείξεων ασθένειας, ενδεχομένως και δια της κλινικής εικόνας του (βήχας, καταρροή, θερμοκρασία ανώτερη της φυσιολογικής κ.λπ.). Όμως πληροφορίες, όπως εάν ένα

υποκείμενο των δεδομένων ταξίδεψε πρόσφατα σε αλλοδαπό κράτος με εκτεταμένη διάδοση του κορωνοϊού ή εάν οικείος ή συνεργάτης του είναι ασθενής ή έχει προσβληθεί από τον κορωνοϊό, δεν αφορούν την υγεία του συγκεκριμένου υποκειμένου και, συνεπώς, δεν αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικής κατηγορίας, αλλά δύναται υπό προϋποθέσεις να συνιστούν απλά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Τέλος, η προφορική ενημέρωση, ότι το υποκείμενο των δεδομένων νοσεί από τον κορωνοϊό ή ότι η σωματική θερμοκρασία του έχει μετρηθεί, ως ανώτερη του φυσιολογικού συνιστούν μεν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, πλην όμως η σχετική νομοθεσία δεν εφαρμόζεται εάν οι ανωτέρω πληροφορίες δεν έχουν περιληφθεί σε σύστημα αρχειοθέτησης σε περίπτωση μη αυτοματοποιημένης (χειροκίνητης) επεξεργασίας ή δεν έχουν περιληφθεί σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8. ΑΥΤΟΜΑΤΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΡΟΦΙΛ

Οι σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις, τα Big Data Analytics και τεχνικές, όπως η μηχανική μάθηση ενισχύουν τη δυνατότητα κατάρτισης προφίλ των υποκειμένων και τη λήψη αποφάσεων επ' αυτών με αυτοματοποιημένο τρόπο. Λαμβάνοντας υπόψη το θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας, η τεχνητή νοημοσύνη συνιστά ευθεία απειλή λόγω της αυτοματοποιημένης παρακολούθησης και της αυτοματοποιημένης διαδικασίας λήψης αποφάσεων²³³.

Στο άρθρο 22 παρ.1 του Κανονισμού θεσπίζεται το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να μην υπόκειται σε αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά με αυτοματοποιημένη επεξεργασία και παράγουν έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζουν σημαντικά με παρόμοιο τρόπο. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 71 του Κανονισμού αυτοματοποιημένη απόφαση είναι κάθε απόφαση που μπορεί να περιλαμβάνει κάποιο μέτρο, με την οποία αξιολογούνται προσωπικές πτυχές του ατόμου που το αφορούν, λαμβανομένη αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του προσώπου ή το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο, όπως λ.χ. οι πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, το θεσπιζόμενο δικαίωμα ισοδυναμεί με γενική απαγόρευση και δεν απαιτεί από το

²³³ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 234

υποκείμενο των δεδομένων να ασκήσει το δικαίωμά του και αντιταχθεί προληπτικά σε μία τέτοια απόφαση²³⁴. Αυτό σημαίνει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει εξ' ορισμού υποχρέωση να απέχει από τη λήψη αποκλειστικά αυτοματοποιημένων αποφάσεων συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ²³⁵.

Η ρύθμιση αυτή του Κανονισμού απηχεί μία δικαιοπολιτική, αν όχι φιλοσοφική-ηθική, επιλογή που ο κοινοτικός νομοθέτης –ανταποκρινόμενος στις ανησυχίες που εκφράζονταν στις αρχές της ηλεκτρονικής επεξεργασίας δεδομένων– είχε διατυπώσει ήδη στην Οδηγία 95/46/ΕΚ (άρθρο 15), δηλ. την προστασία έναντι του απρόσωπου “ηλεκτρονικού εγκεφάλου” που λαμβάνει αποφάσεις υποκαθιστώντας τον ανθρώπινο παράγοντα²³⁶.

Όπως ρητά αναφέρεται στο άρθρο 22, σε συνδυασμό με το άρθρο 4 παρ.4 και την ως άνω αιτιολογική σκέψη του Κανονισμού η αυτοματοποιημένη επεξεργασία περιλαμβάνει και την «κατάρτιση προφίλ» που αποτελείται από οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση προσωπικών πτυχών σχετικά με ένα φυσικό πρόσωπο, ιδίως την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, συμπεριφορά, θέση ή κινήσεις του υποκειμένου των δεδομένων, στο βαθμό που παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο.

Η διαδικασία κατάρτισης προφίλ περιλαμβάνει στατιστική ανάλυση για την πραγματοποίηση προβλέψεων σχετικά με φυσικά πρόσωπα και περιλαμβάνει κάποια μορφή αξιολόγησης ή κρίσης σχετικά με ένα πρόσωπο. Θεμελιώδους σημασίας και στην περίπτωση της κατάρτισης προφίλ είναι πως η αξιολόγηση πρέπει να είναι τέτοια που να παράγει νομικά αποτελέσματα έναντι του προσώπου αυτού ή να το επηρεάζει σημαντικά κατά ανάλογο τρόπο. Σχετικά παραδείγματα παρέχει η Ομάδα Εργασίας άρθρου 29 που αναφέρει ότι εν προκειμένω αναφερόμαστε στη συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με ένα φυσικό πρόσωπο -ή ομάδα φυσικών προσώπων- και την αξιολόγηση των

²³⁴Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες Γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679, σελ.23

²³⁵ Ιγγελζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, interactive books, σελ 176-177

²³⁶ Μήτρου Λ., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 2017, Εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, σελ. 129

χαρακτηριστικών ή των τύπων συμπεριφορών του με σκοπό την ταξινόμησή του σε ορισμένη κατηγορία ή ομάδα και, πιο συγκεκριμένα, την ανάλυση ή/και την πραγματοποίηση προβλέψεων, για παράδειγμα σχετικά με την ικανότητα εκτέλεσης μιας εργασίας, τα ενδιαφέροντά του ή την πιθανή συμπεριφορά του²³⁷.

Πέραν της προϋπόθεσης των εννόμων αποτελεσμάτων, το δεύτερο σημείο που πρέπει να τονιστεί είναι ότι ο Κανονισμός αναφέρεται στην αποκλειστικά αυτοματοποιημένη επεξεργασία. Αυτό σημαίνει ότι η αυτοματοποιημένη μέθοδος πρέπει να καλύπτει το σύνολο της επεξεργασίας από τη συλλογή πληροφοριών, την αξιοποίηση τους μέχρι και το μετασχηματισμό τους σε συγκεκριμένη απόφαση. Αν δεν είναι αποκλειστική, παρεμβαίνει η προσωπική αξιολόγηση και γι' αυτό δεν εφαρμόζεται η παραπάνω διάταξη²³⁸.

Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, όταν η απόφαση είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπεύθυνου επεξεργασίας, όταν επιτρέπεται από το δίκαιο τη Ένωσης ή το δίκαιο κράτους – μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και το οποίο προβλέπει επίσης κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των εννόμων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή όταν βασίζεται σε ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων επισημαίνεται πως είναι αυτονόητο, ότι η συγκατάθεση πρέπει να συνιστά ελεύθερη επιλογή που, όπως αναλύεται πιο πάνω, είναι προβληματική για τις σχέσεις εργασίας²³⁹. Αυτό σημαίνει, ότι στις εργασιακές σχέσεις έχουν εφαρμογή οι άλλες δύο περιπτώσεις εξαιρέσεων. Ως προς τη δεύτερη από τις ως άνω εξαιρέσεις, για τη συμβατότητα των εθνικών ρυθμίσεων με τον Κανονισμό και τον έλεγχο των κατάλληλων μέτρων επισημαίνεται, ότι η λήψη κατάλληλων μέτρων σημαίνει να παρέχονται σχετικές διευκολύνσεις που καθιστούν αποτελεσματική την προστασία του υποκειμένου των δεδομένων, όπως η ενημέρωση, η παροχή πληροφοριών, ή το αντίγραφο φακέλου (βλ. και άρθρο 22.3, άρθρο 13.2. στ, 14.2ζ Κανονισμού) και το δικαίωμα πρόσβασης, με συγκεκριμένες αξιώσεις, και το δικαίωμα

²³⁷ Γγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 178

²³⁸ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 9η έκδ., 2021, Εκδόσεις Σάκκουλα, § 2, σελ. 881

²³⁹ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 132

παρέμβασης (άρθρο 15.η Κανονισμού). Οι σχετικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις μπορούν να προβλέπονται και πάλι από σ.σ.εργ. και ειδικότερα τις επιχειρησιακές σ.σ.εργ. ή τους κανονισμούς²⁴⁰.

Στις δύο ως άνω περιπτώσεις επεξεργασίας χωρίς συγκατάθεση, για το σύννομο της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας γίνεται ειδική αναφορά σε κατάλληλα μέτρα προστασίας που πρέπει τουλάχιστον να λαμβάνονται, όπως η πρόβλεψη δυνατότητας παρέμβασης του υπευθύνου στα πορίσματα της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, πράγμα που σημαίνει παρέμβαση στη διαδικασία επεξεργασίας και δυνατό περιορισμό στον αυτοματισμό της επεξεργασίας (άρθρο 22.3). Η ειδική πρόβλεψη του άρθρου 22 του Κανονισμού για την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεν αποκλείει την εφαρμογή των γενικών διατάξεων του άρθρου 14 του Κανονισμού για την υποχρέωση καταρχήν πληροφόρησης, όπως προκύπτει από την παρ. 2ζ του άρθρου 14, και συνεπώς γίνεται η εφαρμογή της δυνατότητας αυτής, αν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν έχουν συλλεγεί από το υποκείμενο δεδομένων²⁴¹.

Πριν τη λήψη της αυτοματοποιημένης απόφασης το υποκείμενο θα πρέπει να ενημερώνεται σχετικά με τη λογική που ακολουθείται καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες επεξεργασίας²⁴². Ακόμα, ως ελάχιστη προδιαγραφή απαιτείται η διασφάλιση του δικαιώματος του υποκείμενου να εκφράσει την άποψή του, που σημαίνει την προσωπική του εκτίμηση για τη χρησιμότητα αξιοποίησης ενός συγκεκριμένου προσωπικού δεδομένου²⁴³.

Άλλωστε και σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 71 του Κανονισμού σε κάθε περίπτωση η επεξεργασία θα πρέπει να υπόκειται σε κατάλληλες εγγυήσεις, οι οποίες πρέπει να περιλαμβάνουν κατάλληλη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων και το δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, το δικαίωμα διατύπωσης της άποψής του, το δικαίωμα να λάβει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης και το δικαίωμα αμφισβήτησης της απόφασης. Στο πλαίσιο της αρχής της διαφάνειας ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να χρησιμοποιεί κατάλληλες μαθηματικές ή στατιστικές διαδικασίες για την κατάρτιση του προφίλ, να εφαρμόζει τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, ώστε να διορθώνονται οι παράγοντες που οδηγούν σε

²⁴⁰ Ο. π., σελ. 133

²⁴¹ Κουκιάδης Δ, Ο. π, σελ. 133

²⁴² Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 235

²⁴³ Κουκιάδης Δ., Ο. π..

ανακρίβειες σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος των σφαλμάτων και κυρίως να προλαμβάνει τα αποτελέσματα διακρίσεων σε βάρος φυσικών προσώπων βάσει φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατάστασης της υγείας του κλπ.

Η αναφερόμενη στο 22.3 του Κανονισμού αμφισβήτηση εκ μέρους του υποκειμένου των δεδομένων της απόφασης που λήφθηκε μετά την αυτοματοποιημένη επεξεργασία, αποκτά σημασία μετά τη λήψη της απόφασης²⁴⁴. Επομένως, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να κατανοεί τα συμπεράσματα που εξάγονται και να διαπιστώνει εάν αυτά είναι ακριβή και δίκαια²⁴⁵, ώστε σε αρνητική περίπτωση να είναι σε θέση να αμφισβητήσει την απόφαση.

Η δυνατότητα εκπροσώπησης του υποκειμένου των δεδομένων από συλλογικούς φορείς και συγκεκριμένα συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προβλέπεται ρητώς από το άρθρο 85. Ωστόσο, στο πλαίσιο της ρύθμισης του άρθρου 88 του Κανονισμού που δίνει τη δυνατότητα ρύθμισης των σχετικών θεμάτων με σ.σ.εργ., θα πρέπει να θεωρήσουμε δυνατή την εκπροσώπηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την άσκηση των δικαιωμάτων αυτών²⁴⁶.

Εφόσον το περιεχόμενο της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας αποτελεί απόφαση του εργοδότη, η προσφυγή για τυχόν παράνομη επεξεργασία αναφέρεται σε παραβίαση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υποκειμένου των δεδομένων που του αναγνωρίζει ο Κανονισμός ή προβλέπονται από το εργατικό δίκαιο²⁴⁷.

Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία αποτελεί μεν μια ξεχωριστή περίπτωση επεξεργασίας αλλά εντάσσεται κατά τα λοιπά στις γενικές ρυθμίσεις και συμπεριλαμβάνεται στην εξουσιοδότηση του άρθρου 88 για θέσπιση ειδικών εθνικών κανόνων σε θέματα επεξεργασίας, αυτά μπορούν να ρυθμιστούν και με σ.σ.εργ²⁴⁸.

Ως προς την αυτοματοποιημένη επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, αυτή επιτρέπεται κατά πρώτο λόγο με ρητή συγκατάθεση που ισχύει για συγκεκριμένο σκοπό, όπως τον προσδιορίζει το άρθρο 9 παρ. 2α, που προβλέπει όμως τη δυνατότητα με εθνική ρύθμιση να μην αίρεται η απαγόρευση της συγκατάθεσης, και κατά δεύτερο

²⁴⁴ Ο. π., σελ. 134

²⁴⁵ Ζέκος Γ., Ο. π., σελ. 235

²⁴⁶ Κουκιάδης Δ, Ο. π., σελ. 134

²⁴⁷ Ο. π.

²⁴⁸ Ο. π., σελ. 135

λόγο αν συντρέχει η αναγκαιότητα της επεξεργασίας για λόγους ουσιαστικού δημοσίου συμφέροντος (άρθρο 9, 2ζ) ²⁴⁹.

Θα μπορούσε να λεθχεί, ότι από τη μια μεριά η αυτοματοποιημένη επεξεργασία στις εργασιακές σχέσεις συμβάλλει στην αμερόληπτη και αντικειμενική κρίση του εργοδότη, από την άλλη, όμως, εγκυμονεί κινδύνους αυθαίρετων αξιολογήσεων των εργαζομένων, εάν έχουμε ελλιπή έλεγχο στα καταχωρημένα στοιχεία που τροφοδοτούν το όλο σύστημα επεξεργασίας²⁵⁰. Γι αυτό και το συγκεκριμένο θέμα αποτελεί ακανθώδες ζήτημα αντιπαράθεσης εργοδότη και εργαζόμενου. Ο εργοδότης βέβαια έχει έντονο συμφέρον για την κατάρτιση του προφίλ, προκειμένου να εξυπηρετήσει το παραγωγικό έργο της επιχείρησης και να κάνει γενικώς αποτελεσματικότερη την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, γιατί προσφέρει σε αυτόν μια απεικόνιση όλων των δυνατοτήτων των εργαζομένων, σωματικών, ψυχικών, προτιμήσεων, περιλαμβανομένης και της κοινωνικής συμπεριφοράς²⁵¹.

Η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων είναι ο σύγχρονος τρόπος αξιολόγησης συμπεριφοράς και ικανότητας των εργαζομένων με τη χρησιμοποίηση σύγχρονης τεχνολογίας, που δίνει τη δυνατότητα σχηματισμού, με βάση τα στοιχεία που έχουν ενσωματωθεί στον οικείο αλγόριθμο, αποφάσεων με αυτόματο τρόπο. Ουσιαστικά πρόκειται για αποφάσεις του εργοδότη που υποκαθιστούν την παραδοσιακή προσωπική αξιολόγηση²⁵².

Είναι προφανές ότι το profiling μπορεί να αναπτύξει σοβαρές επιπτώσεις στην προστασία της πληροφοριακής ιδιωτικότητας, δεδομένου μάλιστα ότι συνήθως χαρακτηρίζεται από έλλειψη διαφάνειας, ως προς τη διαδικασία και τα δεδομένα από τα οποία συνάγονται νέα δεδομένα και συμπεράσματα. Το profiling εγείρει επίσης ζητήματα που άπτονται της αξίας και αυτονομίας του προσώπου, καθώς η ένταξη των προσώπων σε ομάδες ή σε μορφότυπους συμπεριφοράς δηλώνει πως δεν αντιμετωπίζονται ως αυτόνομες οντότητες αλλά ως φορείς ενός μορφότυπου. Τέλος η κατηγοριοποίηση σε συνδυασμό με την αυτοματοποιημένη απόφαση ενέχει τον κίνδυνο

²⁴⁹ Ο. π. σελ. 134

²⁵⁰ Ζέκος Γ., Ο. π., σελ. 88

²⁵¹ Κουκιάδης Δ., Ο. π. σελ. 129.

²⁵² Ο. π., σελ 128

της δυσμενούς διακριτικής μεταχείρισης²⁵³.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9. ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΥΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ

9.1.1 Γενικά

Ο Κανονισμός εισάγει την αρχή της λογοδοσίας (accountability), δηλαδή την υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να αποδεικνύει ανά πάσα στιγμή στην εποπτική αρχή, ότι επεξεργάζεται συννόμως τα προσωπικά δεδομένα τηρώντας όλες τις αρχές του άρθρου 5 παρ.1 του Κανονισμού, οι οποίες διέπουν την επεξεργασία τους. Επιπλέον οφείλει να απαντά στα αιτήματα των υποκειμένων των δεδομένων που ασκούν τα δικαιώματά τους, σύμφωνα με τον Κανονισμό, αλλά και στην εποπτική αρχή²⁵⁴.

Ναι μεν υπό το νομικό καθεστώς του Κανονισμού ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται πλέον από την υποχρέωση γνωστοποίησης πράξεων επεξεργασίας στην εποπτική αρχή (άρθρα 18 και 19 της οδηγίας 95/46/ΕΚ) υπό τη μορφή λήψης άδειας που ίσχυε υπό την ισχύ του ν.2472/1997, ωστόσο οι υποχρεώσεις του είναι ιδιαίτερες αυξημένες μέσω της καθιέρωσης της αρχής της λογοδοσίας, η οποία αποτελεί μια από τις καινοτομίες του Κανονισμού και ρυθμίζεται από τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ.2, 24 και 32.

Βάσει της υπ αριθμόν 23/2021 Απόφασης της Αρχής, με τον Κανονισμό υιοθετήθηκε ένα νέο μοντέλο συμμόρφωσης, κεντρικό μέγεθος του οποίου συνιστά η αρχή της λογοδοσίας στο πλαίσιο της οποίας ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να σχεδιάζει, εφαρμόζει και εν γένει λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα και πολιτικές, προκειμένου η επεξεργασία των δεδομένων να είναι σύμφωνη με τις σχετικές νομοθετικές προβλέψεις. Επιπλέον δε, ο υπεύθυνος επεξεργασίας βαρύνεται με το περαιτέρω καθήκον να αποδεικνύει από μόνος του και ανά πάσα στιγμή τη συμμόρφωσή του με τις αρχές του άρθρου 5 παρ. 1 Κανονισμού. Η υποχρέωση λογοδοσίας είναι, κατά συνέπεια, ένας μηχανισμός εγγύησης της τήρησης των αρχών που διέπουν την

²⁵³ Μήτρου Λ., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 2017, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 130

²⁵⁴ Ιγγελλζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, interactive books, σελ 187

επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Ακόμα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται, με βάση την αρχή της λογοδοσίας, να επιλέξει την κατάλληλη νομική βάση και να τεκμηριώσει νομικά μια επεξεργασία που διενεργεί σύμφωνα με τις νομικές βάσεις που του παρέχει ο Κανονισμός και το εθνικό δίκαιο προστασίας δεδομένων.

Έτσι, συνιστά υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, αφενός να λαμβάνει από μόνος του τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να συμμορφώνεται προς τις απαιτήσεις του Κανονισμού, αφετέρου να αποδεικνύει ανά πάσα στιγμή την ανωτέρω συμμόρφωσή του, χωρίς μάλιστα να απαιτείται η Αρχή, στο πλαίσιο άσκησης των ερευνητικών-ελεγκτικών εξουσιών της, να υποβάλλει επιμέρους εξειδικευμένα ερωτήματα και αιτήματα προς διαπίστωση της συμμόρφωσης

Δεν είναι τυχαίο ότι ο Κανονισμός εντάσσει τη λογοδοσία (άρθρο 5 παρ. 2 ΓΚΠΔ) στη ρύθμιση των αρχών (άρθρο 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ) που διέπουν την επεξεργασία, προσδίδοντας σε αυτήν, τη λειτουργία ενός μηχανισμού τήρησής τους, αντιστρέφοντας κατ' ουσίαν το «βάρος της απόδειξης» ως προς τη νομιμότητα της επεξεργασίας (και εν γένει την τήρηση των αρχών του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ), μεταθέτοντάς τη στον υπεύθυνο επεξεργασίας²⁵⁵.

Σύμφωνα την ΑΠΔΠΧ²⁵⁶ ο υπεύθυνος επεξεργασίας παραβίασε την υποχρέωση συμμόρφωσης με τον Κανονισμό, καθόσον: α) υπέβαλε σε μη σύννομη επεξεργασία, κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. α' περ. α' του Κανονισμού τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων του, καθώς εφάρμοσε εν προκειμένω, αρχικά την ακατάλληλη νομική βάση της συγκατάθεσης και εν συνεχεία την ακατάλληλη (εν μέρει) νομική βάση της εκτέλεσης της σύμβασης και για τους τρεις (3) σκοπούς επεξεργασίας, β) υπέβαλε σε μη θεμιτή και χωρίς διαφανή τρόπο, κατά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 5 παρ. 1 εδ. α' περ. β' και γ' ΓΚΠΔ, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, καθώς τους δημιούργησε την εσφαλμένη εντύπωση, ότι τα επεξεργάζεται κατ' εφαρμογή της νομικής βάσης της συγκατάθεσης κατ' αρ. 6 παρ. 1 εδ. α' ΓΚΠΔ, ενώ στην πραγματικότητα τα επεξεργάστηκε με άλλη

²⁵⁵Μήτρου Λ., Η αρχή της Λογοδοσίας σε Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, [Γ. Γιαννόπουλος, Λ. Μήτρου, Γ. Τσόλιας], Συλλογικός Τόμος Λ. Κοτσαλή – Κ. Μενουδάκου «Ο ΓΚΠΔ, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή», β' εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 172 επ., · P. de Hert, V. Papakonstantinou, D. Wright and S. Gutwirth, The proposed Regulation and the construction of a principles-driven system for individual data protection, σελ. 141

²⁵⁶ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 26/2019

νομική βάση, για την οποία ουδέποτε ενημερώθηκαν οι εργαζόμενοι, κατά παράβαση της υποχρέωσης, γ) ως υπεύθυνος επεξεργασίας αν και έφερε την ευθύνη, δεν ήταν σε θέση να τηρήσει και να αποδείξει τη συμμόρφωση με την παράγραφο 1 του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με τα προμνησθέντα υπό α) και β) και παραβίασε την προβλεπόμενη από τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 2 ΓΚΠΔ αρχή της λογοδοσίας, μεταφέροντας το βάρος της απόδειξης της συμμόρφωσης στα υποκείμενα των δεδομένων, αφού ζητήθηκε από τον υπεύθυνο επεξεργασίας η υπογραφή εγγράφου, με το οποίο να αναγνωρίζεται από τους εργαζόμενους, ότι τα παρεχόμενα από τους ίδιους δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα προς την εταιρία «[...] συνδέονται άμεσα με τις ανάγκες της σχέσης απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας, καθώς επίσης και ότι τα Προσωπικά Δεδομένα που έθεσε υπόψη της Εταιρίας είναι συναφή και πρόσφορα στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας...», δηλαδή οι υποχρεώσεις συμμόρφωσης του υπευθύνου επεξεργασίας προς τις αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατ' αρ. 5 παρ. 2, 24 παρ. 1 και 32 ΓΚΠΔ (αρχή της λογοδοσίας) εσφαλμένα μεταφέρονται και βαρύνουν τα υποκείμενα των δεδομένων. Αντιθέτως, συνιστά υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να επιλέξει ο ίδιος προς επεξεργασία μόνον όσα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους 26 σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία κατ' αρ. 5 παρ. 1 εδ. γ' ΓΚΠΔ (αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων).

Το άρθρο 24 αποτελεί διάταξη κομβικής σημασίας για την εν γένει δραστηριότητα του υπευθύνου επεξεργασίας, ο οποίος πρέπει να εφαρμόζει, κατά περίπτωση, κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζει και να μπορεί να αποδεικνύει, ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον Κανονισμό. Η διάταξη αυτή αποτελεί την «ραχοκοκαλιά» της λογοδοσίας. Η φράση κατά περίπτωση, όπως αναφέρεται παραπάνω, σημαίνει ότι ανάλογα με τη σοβαρότητα του ενδεχόμενου να επέλθει κινδύνου, πρέπει να λαμβάνονται και αντίστοιχης βαρύτητας μέτρα. Η υποχρέωση επανεξέτασης και επικαιροποίησης των μέτρων, σημαίνει ότι η διαδικασία συμμόρφωσης είναι αέναη²⁵⁷.

Ο Κανονισμός παρέχει στους υπευθύνους επεξεργασίας/εκτελούντες μια σειρά ρυθμιστικών μεθόδων και εργαλείων για τον σκοπό αυτό της απόδειξης της συμμόρφωσης, όπως η τήρηση αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας, η εφαρμογή μέτρων ασφαλείας, η εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων, η

²⁵⁷ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 198

προηγούμενη διαβούλευση και συνεργασία με την εποπτική αρχή, ο ορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων, η τήρηση των υποχρεώσεων κοινοποίησης της παραβίασης δεδομένων, η ενθάρρυνση υιοθέτησης κωδίκων δεοντολογίας και μηχανισμών πιστοποίησης, σφραγίδων και σημάτων προστασίας δεδομένων, τα οποία αναλύονται πιο κάτω. Επισημαίνεται ότι η λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για την εφαρμογή της λογοδοσίας συνεκτιμάται κατά τη λήψη απόφασης σχετικά με την επιβολή διοικητικού προστίμου, καθώς και σχετικά με το ύψος αυτού.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία στα τεχνικά μέτρα που μπορεί να λάβει ο υπεύθυνος επεξεργασίας συγκαταλέγονται η χαρτογράφηση δεδομένων (data mapping), ήτοι τεκμηρίωση των κατηγοριών δεδομένων και των δραστηριοτήτων επεξεργασίας, η ταξινόμηση των δεδομένων σε κατηγορίες π.χ. απλά, ευαίσθητα, εμπιστευτικά κλπ, η τήρηση αρχείου δραστηριοτήτων επεξεργασίας, εργαλεία για την άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων π.χ. τυποποιημένες αιτήσεις ή επιγραμμικά εργαλεία, εσωτερικό σύστημα καταγγελιών, τήρηση διατάξεων του άρθρου 25²⁵⁸.

Στα οργανωτικά μέτρα περιλαμβάνονται μέτρα που διέπουν την εκτέλεση της επεξεργασίας, όπως λ.χ ο ορισμός DPO, κατανομή ευθυνών στα πρόσωπα που ασχολούνται με την επεξεργασία, η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου στην προστασία δεδομένων, διαβούλευση με την εποπτική αρχή, όταν προβλέπεται, θέσπιση εσωτερικών πολιτικών για την εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε δεδομένα, τακτικός έλεγχος αποτελεσματικότητας των μέτρων που έχουν ληφθεί, πολιτική εκπαίδευσης του προσωπικού, θέσπιση διαδικασιών για την αναφορά περιστατικών ασφαλείας στη διεύθυνση του οργανισμού και για την αντιμετώπισή τους, μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας της επεξεργασίας έναντι των υποκειμένων των δεδομένων.

Ορισμένα από τα παραπάνω μέτρα συμμόρφωσης, όπως λ.χ. η εγκαθίδρυση εσωτερικού μηχανισμού χειρισμού καταγγελιών, ο διορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων και άλλων προσώπων με ευθύνη για την προστασία των δεδομένων κλπ, προτάθηκαν από την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 πριν την έκδοση του Κανονισμού, η οποία πρότεινε να θεσπιστεί μια γενική διάταξη περί λογοδοσίας, που να επικεντρώνεται στην υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να λαμβάνει κατάλληλα και αποτελεσματικά μέτρα για την τήρηση των αρχών επεξεργασίας και την υποχρέωση απόδειξης, κατόπιν αιτήματος, ότι λήφθηκαν κατάλληλα και αποτελεσματικά μέτρα ²⁵⁹.

²⁵⁸ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 199

²⁵⁹ Ομάδα εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 3/2010, σελ.10

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί, ότι τα μέτρα που λαμβάνονται κάθε φορά από τον υπεύθυνο επεξεργασίας πρέπει να ακολουθούν την κινδυνοκεντρική προσέγγιση, για την οποία γίνεται λόγος αμέσως παρακάτω²⁶⁰.

9.1.2 Ο κίνδυνος στο δίκαιο των προσωπικών δεδομένων

Περαιτέρω, ένας άλλος νεωτερισμός του Κανονισμού είναι η προσέγγιση των πράξεων επεξεργασίας με βάση τον κίνδυνο ή αλλιώς κινδυνοκεντρική προσέγγιση, δηλαδή η οριοθέτηση των περιπτώσεων ανάλογα με το βαθμό διακινδύνευσης των δικαιωμάτων του υποκειμένου και η αντίστοιχη διαβαθμισμένη επιβολή υποχρεώσεων. Στο δίκαιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων ο κίνδυνος νοείται αναφορικά με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων.

Η εκτίμηση του κινδύνου της εκάστοτε επεξεργασίας γίνεται από τον ίδιο τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Όταν διαπιστώνεται, ότι η επεξεργασία είναι χαμηλού κινδύνου για τα φυσικά πρόσωπα – υποκείμενα των δεδομένων, τότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται από τη λήψη μέτρων προστασίας δεδομένων, όμως σε περιπτώσεις υψηλού κινδύνου πρέπει να λαμβάνονται πρόσθετα μέτρα, όπως η διενέργεια εκτίμησης ανικτύπου/επιπτώσεων, η τήρηση αρχείων δραστηριοτήτων κλπ. Κίνδυνοι για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες φυσικών προσώπων μπορεί να προκύψουν από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με διαφορετικό βαθμό πιθανότητας και σοβαρότητας²⁶¹. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 76 του Κανονισμού η πιθανότητα και η σοβαρότητα του κινδύνου για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων θα πρέπει να καθορίζονται σε συνάρτηση με τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο τους σκοπούς της επεξεργασίας. Ο κίνδυνος θα πρέπει να αξιολογείται βάσει αντικειμενικής εκτίμησης, με την οποία διαπιστώνεται κατά πόσον οι πράξεις επεξεργασίας δεδομένων συνεπάγονται κίνδυνο ή υψηλό κίνδυνο. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 94 εδ βλ του Κανονισμού ο υψηλός κίνδυνος είναι δυνατόν να προκύψει από ορισμένες μορφές επεξεργασίας και ορισμένο βαθμό και συχνότητα επεξεργασίας, με αποτέλεσμα ακόμα και ζημία ή επέμβαση στα δικαιώματα και τις ελευθερίες φυσικού προσώπου. Η κατηγοριοποίηση της σοβαρότητας των κινδύνων γίνεται είτε σε τρεις βαθμίδες (ελαφρύς, μεσαίος, υψηλός), σύμφωνα με τη βαυαρική

²⁶⁰ Ο. π., σελ 200

²⁶¹ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 194

αρχή είτε σε τέσσερις (αμελητέος, περιορισμένος, σοβαρός, υψηλός), όπως προτείνεται από τη γαλλική αρχή κατά την εκτίμηση του αντικτύπου και γίνεται ευρύτερα αποδεκτό στην πράξη²⁶². Αντίστοιχα και η βαρύτητα της ζημίας υπολογίζεται σε τέσσερις κατηγορίες (ασήμαντη, μικρή, σοβαρή, μεγάλη)²⁶³.

Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 85 του Κανονισμού, η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μπορεί, εάν δεν αντιμετωπιστεί κατάλληλα και έγκαιρα να έχει ως αποτέλεσμα σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη για τα φυσικά πρόσωπα, όπως απώλεια του ελέγχου επί των δεδομένων του προσωπικού χαρακτήρα ή ο περιορισμός των δικαιωμάτων τους, διακρίσεις, κατάχρηση ή υποκλοπή ταυτότητας, οικονομική απώλεια, παράνομη άρση της ψευδωνυμοποίησης, βλάβη της φήμης, απώλεια εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προστατεύονται από επαγγελματικό απόρρητο ή άλλο σημαντικό οικονομικό ή κοινωνικό μειονέκτημα για το ενδιαφερόμενο φυσικό πρόσωπο, όπως όταν εμποδίζονται στην άσκηση ελέγχου επί των προσωπικών τους δεδομένων. Δεν πρέπει να λησμονηθούν οι κίνδυνοι που μπορεί να προκύψουν όταν η επεξεργασία περιλαμβάνει μεγάλη ποσότητα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επηρεάζει μεγάλο αριθμό υποκειμένων των δεδομένων²⁶⁴.

Συμπερασματικά, ο κίνδυνος για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες, μπορεί να ανακύψει όταν (κατά την επεξεργασία) υπάρχει η πιθανότητα να λάβει χώρα ένα περιστατικό, από το οποίο μπορεί να προκύψει ζημία σε ένα ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα²⁶⁵. Τα περιστατικά που μπορεί να προκαλέσουν τις ζημίες μπορεί να προκύπτουν από τη μη τήρηση των αρχών επεξεργασίας, των δικαιωμάτων των υποκειμένων ή να είναι συμβάντα ασφαλείας, όπως η μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα, η κοινολόγησή τους κλπ. Ενδεχόμενες αιτίες αυτών των συμβάντων είναι η επίθεση από εισβολείς (hackers), η παράνομη επεξεργασία δεδομένων από υπαλλήλους ή εκτελούντες την επεξεργασία κλπ ²⁶⁶.

²⁶² Ο. π., σελ 196 · F. Bieker/B. Bremer/M.Hansen Die Riskobeurteilung nach der DSGVO, DuD 2018, σελ 494 επ..

²⁶³ Ο. π., σελ 196

²⁶⁴ Ιγγελλζάκης Ι. Ο. π., σελ 195

²⁶⁵ Ο. π., σελ 195· F. Bieker/B.Bremert/M.Hansen, Die Riskobeurteilung nach der DSGVO, DuD 2018, σελ 492 επ..

²⁶⁶ Ο. π., σελ 196 · F. Bieker/B. Bremer/M.Hansen οπ.π. σελ 493 επ.

9.2 ΤΑ ΚΑΤ ΙΔΙΑΝ ΜΕΤΡΑ ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ

9.2.1 Προστασία ήδη από το σχεδιασμό και εξ ορισμού

Με την αρχή της λογοδοσίας, όπως προαναφέρθηκε, καθιερώνεται η γενική υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να επιδεικνύει συμμόρφωση με τις διατάξεις του Κανονισμού λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα, ενώ ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει και η προστασία των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και η προστασία εξ ορισμού που προβλέπεται στο άρθρο 25, η οποία αποτελεί το μηχανισμό για την αποτελεσματική ρύθμιση των τεχνολογικών καινοτομιών²⁶⁷.

Με άλλα λόγια, εισάγεται η αρχή της προστασίας των δεδομένων από τον σχεδιασμό, το οποίο σημαίνει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας εφαρμόζει τόσο κατά τη στιγμή του καθορισμού των μέσων επεξεργασίας όσο και κατά τη στιγμή της επεξεργασίας, αποτελεσματικά και κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως η ψευδωνυμοποίηση, σχεδιασμένα για την εφαρμογή αρχών προστασίας των δεδομένων, όπως η ελαχιστοποίηση των δεδομένων και η ενσωμάτωση των απαραίτητων εγγυήσεων στην επεξεργασία κατά τρόπο ώστε να εφαρμόζονται οι απαιτήσεις του κανονισμού και να προστατεύονται τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων. Παράλληλα διασφαλίζεται η αρχή της προστασίας εξ' ορισμού που σημαίνει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα εξασφαλίζοντας επεξεργασία μόνο των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που είναι αναγκαία για τον εκάστοτε σκοπό της επεξεργασίας²⁶⁸.

Με τον τρόπο αυτό αποσκοπείται η αποτροπή παραβίασης προσωπικών δεδομένων μέσω της προληπτικής διαμόρφωσης της τεχνολογίας και της εφαρμογής τεχνικών και οργανωτικών μέτρων προστασίας δεδομένων. Εφαρμόζοντας την εν λόγω αρχή ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα μπορεί να αποδείξει συμμόρφωση προς τον Κανονισμό, καθόσον η εφαρμογή των εν λόγω αρχών εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο του άρθρου 14 παρ.1 του Κανονισμού²⁶⁹.

²⁶⁷ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 236

²⁶⁸ Ο. π.

²⁶⁹ Ιγγελλζάκης Ι, Ο. π. σελ 201

Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ενθαρρύνονται να εφαρμόζουν τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, στα αρχικά στάδια του σχεδιασμού των πράξεων επεξεργασίας, με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζονται οι αρχές ιδιωτικού απορρήτου και προστασίας δεδομένων ήδη από την αρχή («προστασία δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό»). Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η χρήση ψευδωνυμοποίησης (αντικατάσταση προσωπικά ταυτοποιήσιμου υλικού με τεχνητά αναγνωριστικά στοιχεία) και κρυπτογράφησης (κωδικοποίηση μηνυμάτων έτσι ώστε μόνο όσοι είναι εξουσιοδοτημένοι να μπορούν να τα διαβάσουν)

Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 78 εδ. β και γ του Κανονισμού, προκειμένου να μπορεί να αποδείξει συμμόρφωση προς τον Κανονισμό, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να θεσπίζει εσωτερικές πολιτικές και να εφαρμόζει μέτρα, τα οποία ανταποκρίνονται ειδικότερα στις αρχές προστασίας των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού. Τέτοια μέτρα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ελαχιστοποίηση της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την ψευδωνυμοποίηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα το συντομότερο δυνατόν, τη διαφάνεια όσον αφορά τις λειτουργίες και την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ώστε το υποκείμενο των δεδομένων να παρακολουθεί την επεξεργασία και να είναι σε θέση ο υπεύθυνος επεξεργασίας να δημιουργεί και να βελτιώνει τα χαρακτηριστικά ασφαλείας. Όπως προκύπτει από την αμέσως παραπάνω διατύπωση, η αναφορά των παραπάνω μέτρων είναι ενδεικτική. Η εισαγωγή της αρχής της προστασίας ήδη από το σχεδιασμό (privacy by design) στον Κανονισμό έγινε με το σκεπτικό, ότι εάν ληφθούν υπόψη εκ προοιμίου οι αρχές της προστασίας δεδομένων, ο κίνδυνος από την εφαρμογή συστημάτων επεξεργασίας θα είναι περιορισμένος²⁷⁰.

Η πρόβλεψη στην παρ.1 του άρθρου 25, ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας προκειμένου να επιλέξει τα κατάλληλα κάθε φορά τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις τελευταίες εξελίξεις, το κόστος εφαρμογής και τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς επεξεργασίας, καθώς και τους κινδύνους διαφορετικής πιθανότητας επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, απηχεί την αρχή της αναλογικότητας, δηλαδή ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει κάθε φορά να εφαρμόζει μέτρα αναλογικά με τις ως άνω παραμέτρους.

²⁷⁰Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 202 · Moser, σε: Gierschmann/Schlender/Stentzel/Veil (Hrsg), Kommentar Daten-schutz-Grundverordnung, 2018, Art. 25, αριθ. Περιθ.1, σελ 159 επ.

Σύμφωνα με την παρ.2 του άρθρου 25 του Κανονισμού, εξ ορισμού, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας θα πρέπει να διασφαλίζουν, ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία με το υψηλότερο επίπεδο προστασίας της ιδιωτικής ζωής (π.χ. μόνο τα απαραίτητα για τον εκάστοτε σκοπό δεδομένα πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία, σύντομη περίοδος αποθήκευσης, περιορισμένη προσβασιμότητα) έτσι ώστε εξ ορισμού τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να μην είναι προσβάσιμα από αόριστο αριθμό φυσικών προσώπων («προστασία δεδομένων εξ ορισμού»). Έτσι μια πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης θα πρέπει να ενθαρρύνεται να ορίζει τις ρυθμίσεις των προφίλ των χρηστών, έτσι ώστε να προστατεύουν όσο το δυνατόν περισσότερο το ιδιωτικό απόρρητο, για παράδειγμα, περιορίζοντας από την αρχή την προσβασιμότητα στα προφίλ των χρηστών, έτσι ώστε να μην είναι προσβάσιμα εξ ορισμού από αόριστο αριθμό ατόμων. Η διάταξη αυτή εξειδικεύει την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων²⁷¹. Μάλιστα η αιτιολογική σκέψη 78 εδ 4 του Κανονισμού αναφερόμενη και στους παραγωγούς προϊόντων, υπηρεσιών και εφαρμογών, που βασίζονται στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων ή επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, αναφέρει, ότι οι τελευταίοι κατά την ανάπτυξη, το σχεδιασμό, την επιλογή και τη χρήση αυτών, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων, κατά την ανάπτυξη και τον σχεδιασμό τέτοιων προϊόντων, ώστε λαμβανομένων υπόψη των τελευταίων εξελίξεων, να διασφαλίζεται, ότι οι υπεύθυνοι επεξεργασίας είναι σε θέση να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους όσον αφορά την προστασία των δεδομένων.

9.2.2 Ασφάλεια δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Η προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (data protection) και η ασφάλεια πληροφοριών (information security) αποτελούν δύο τομείς, οι οποίοι συνδέονται διαχρονικά από μία σχέση αλληλεπίδρασης. Αν και το αντικείμενο της ασφάλειας πληροφοριών θα μπορούσε να χαρακτηριστεί κατ' αρχήν ευρύτερο, καθώς αφορά στην προστασία δεδομένων, όχι απαραίτητα προσωπικού χαρακτήρα αλλά - κατά κανόνα - με αυξημένη ανάγκη προστασίας για επιχειρηματικούς ή άλλους λόγους, μεταξύ των δύο τομέων παρατηρούνται αρκετά συχνά επικαλύψεις.

Η αλληλεπίδραση αυτή είναι πλέον εμφανής, μετά τη θέσπιση της ασφάλειας,

²⁷¹ Γγγελλάκης Ι., Ο. π. , σελ 207

δηλαδή των αρχών της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά και εξαιτίας της θέσπισης ενός ολόκληρου τμήματος του Κανονισμού, του Τμήματος 2 με τίτλο «ασφάλεια δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», στο οποίο περιλαμβάνονται διατάξεις για την ασφάλεια επεξεργασίας (άρθρο 32 Κανονισμού) και τη γνωστοποίηση και ανακοίνωση παραβιάσεων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 33,34). Ωστόσο, ίσως η πλέον κομβική διάταξη για την σχέση μεταξύ προστασίας δεδομένων και ασφάλειας πληροφοριών είναι, αυτή του άρθρου 25 για την προστασία δεδομένων ήδη από το σχεδιασμό και εξ ορισμού, στην οποία αναφερθήκαμε προηγουμένως²⁷².

Σύμφωνα με το άρθρο 32 του Κανονισμού ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ενεργώντας και πάλι υπό το κράτος της αρχής της αναλογικότητας, δηλαδή 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, εφαρμόζει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφάλειας έναντι των κινδύνων. Η επεξεργασία πέρα από νόμιμη, πρέπει να προστατεύεται και από τους κινδύνους που ελλοχεύουν για τα προσωπικά δεδομένα κατά την επεξεργασία τους²⁷³. Σύμφωνα δε με την αιτιολογική σκέψη 83 του Κανονισμού, για τη διατήρηση της ασφάλειας και την αποφυγή της επεξεργασίας κατά παράβαση του Κανονισμού, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να αξιολογεί του κινδύνους που ενέχει η επεξεργασία και να εφαρμόζει μέτρα για τον μετριασμό των εν λόγω κινδύνων, όπως για παράδειγμα μέσω της κρυπτογράφησης. Κατά την επιλογή των κατάλληλων, πρόσφορων και αναγκαίων, μέτρων ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη του διάφορες παραμέτρους, ήτοι τις τελευταίες εξελίξεις, το κόστος εφαρμογής σε σχέση με τους κινδύνους και τη φύση των δεδομένων που πρέπει να προστατευτούν.

Ως προς την παράμετρο της εξέλιξης της τεχνολογίας και δεδομένης της γενικόλογης αυτής αναφοράς, ώστε η ρύθμιση να είναι τεχνολογικά ουδέτερη τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που είναι σύμφωνα με τις εξελίξεις της τεχνολογίας, σημαίνει μέτρα σύμφωνα με τη διαθέσιμη τεχνολογία. Τούτο προκύπτει από την αιτιολογική

²⁷² Καρκατζούνης Β., Προστασία δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού, *Crime times*, τεύχος 8^ο, Ιανουάριος 2019, διαθέσιμο σε: <https://www.crimetimes.gr>

²⁷³ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 227

σκέψη 84 εδ.γ του Κανονισμού, σύμφωνα με την οποία «εάν η εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων υποδεικνύει ότι οι πράξεις επεξεργασίας συνεπάγονται υψηλό κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν μπορεί να μετριάσει με τα κατάλληλα μέτρα από άποψη διαθέσιμης τεχνολογίας (available technology) και κόστους εφαρμογής, θα πρέπει να πραγματοποιείται διαβούλευση με την αρχή ελέγχου πριν από την επεξεργασία»²⁷⁴. Ως προς το κόστος εφαρμογής των μέτρων γενικά η ασφάλεια πρέπει να αντιμετωπίζεται ως επένδυση, αν και πρόκειται για επένδυση που δεν παρέχει κέρδος, αλλά συμβάλει στην αποτροπή ζημιών από την έλλειψη ασφάλειας²⁷⁵.

Τους λοιπούς παράγοντες, ήτοι την φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς επεξεργασίας πρέπει να τους λαμβάνει υπόψη ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ώστε στα πλαίσια της κινδυνοκεντρικής προσέγγισης, να διαπιστώσει αν υπάρχει πιθανότητα να επέλθουν κίνδυνοι για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου κατά την επεξεργασία και πόσο σοβαρές θα είναι οι συνέπειες που ενδέχεται να προκύψουν από την επέλευση του κινδύνου²⁷⁶. Οι κίνδυνοι που μπορούν να προκύψουν κατά την επεξεργασία αναφέρονται ενδεικτικώς στην παρ.2 του άρθρου 32 και είναι η τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, αλλοίωση, άνευ αδείας κοινολόγηση ή προσπέλαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που διαβιβάστηκαν, αποθηκεύτηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία.

Ακόμη, σύμφωνα με την παρ.4 του άρθρου 32 ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να λαμβάνει μέτρα, ώστε να διασφαλίζεται, ότι κάθε φυσικό πρόσωπο που ενεργεί υπό την εποπτεία του και το οποίο έχει πρόσβαση σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα επεξεργάζεται μόνο κατ' εντολή του υπευθύνου επεξεργασίας, εκτός αν υποχρεούται προς τούτο από το δίκαιο της Ένωσης ή του κράτους μέλους. Εν προκειμένω στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης οι εργαζόμενοι πρέπει να δεσμεύονται, ότι θα τηρήσουν την εμπιστευτικότητα, ακεραιότητα και διαθεσιμότητα των προσωπικών δεδομένων. Θα πρέπει δηλαδή να φροντίζουν να μην αποκαλύπτουν σε μη εξουσιοδοτούμενους τα προσωπικά δεδομένα και φροντίζουν να μην καταστρέφονται αυτά και να είναι προσβάσιμα. Αυτά μπορούν να επιτευχθούν με υπογραφή συμφωνητικού εχεμύθειας,

²⁷⁴ Ο. π., σελ 229

²⁷⁵ Ο.π., · ENISA, Introduction to Return on Security Investment, 2012, διαθέσιμο σε: <https://www.enisa.europa.eu/publications/introduction-to-return-on-security-investment>

²⁷⁶ Ιγγελλζάκης Ι., Ο. π, σελ 230

καθώς και με την εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε ζητήματα ασφάλειας δεδομένων²⁷⁷.

Στόχος του άρθρου 32 του Κανονισμού είναι η λήψη μέτρων ασφάλειας δεδομένων προληπτικά, ανεξάρτητα από το έχουν λάβει χώρα περιστατικά παραβίασης ή όχι, η δε αναφορά των μέτρων που μπορούν να ληφθούν είναι ενδεικτική²⁷⁸.

Η Αρχή στην 44/2019²⁷⁹ απόφασή της, εξετάζοντας περιστατικό παραβίασης δεδομένων κατά ναυτιλιακής εταιρίας, σχετικά με παράνομη πρόσβαση και αντιγραφή του συνόλου του ψηφιακού περιεχομένου διακομιστή (server), που περιελάμβανε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και τον οποίο χρησιμοποιούσαν από κοινού εργαζόμενοι τόσο της ανωτέρω εταιρίας αλλά και άλλων εταιριών, διαπίστωσε ότι η από κοινού χρήση του διακομιστή γίνονταν κατά παράβαση της αρχής της ασφαλούς επεξεργασίας, με αποτέλεσμα η εταιρία εν τέλει να αντιγράψει παράνομα το σύνολο του περιεχομένου του διακομιστή²⁸⁰. Σύμφωνα με την ίδια απόφαση η εταιρία παραβίασε τις από το άρθρο 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ αρχές καθώς και την υποχρέωση (αρχή) λογοδοσίας κατ' αρ. 5 παρ. 2 ΓΚΠΔ, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν έλαβε κανένα εσωτερικό μέτρο συμμόρφωσης κατ' εφαρμογή της αρχής της λογοδοσίας προς εφαρμογή και υλοποίηση των αρχών της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατ' αρ. 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ, ούτε καν τα προβλεπόμενα ως «βασικά» σύμφωνα με τη Γνώμη 3/2010 της ΟΕ 29.

Τα άρθρα 33 και 34 του Κανονισμού, εντάσσονται επίσης στο κεφάλαιο της ασφάλειας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Αντικείμενο ρύθμισης των δύο αυτών διατάξεων είναι η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα²⁸¹. Σύμφωνα με το άρθρο 4 αριθ.12 του Κανονισμού «η παραβίαση της ασφάλειας οδηγεί σε τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, μεταβολή, άνευ αδείας κοινολόγηση ή πρόσβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που διαβιβάστηκαν, αποθηκεύτηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία». Οι τύποι των παραβιάσεων των προσωπικών δεδομένων είναι τρεις, σύμφωνα με την ομάδα εργασίας του άρθρου 29, η παραβίαση

²⁷⁷ Ο. π., σελ 235

²⁷⁸ Ο. π., σελ 228

²⁷⁹ ΑΠΔΠΧ Απόφαση 44/2019

²⁸⁰ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 87, 88

²⁸¹ Ιγγελζάκης Ι, Ο. π., σελ 236.

της εμπιστευτικότητας, η παραβίαση της ακεραιότητας και η παραβίαση της διαθεσιμότητας ή και συνδυασμοί τους²⁸². Ένα κατάλληλο επίπεδο ασφάλειας έναντι των κινδύνων περιλαμβάνει τη δυνατότητα διασφάλισης του απορρήτου, της ακεραιότητας, της διαθεσιμότητας και της αξιοπιστίας των συστημάτων και των υπηρεσιών επεξεργασίας σε συνεχή βάση. Η αναγκαιότητα της γνωστοποίησης της παραβίασης των δεδομένων έγκειται στο γεγονός, ότι η παραβίαση μπορεί να έχει εξαιρετικά αρνητικές συνέπειες για τα υποκείμενα των δεδομένων, όπως αναφέρεται και στην αιτιολογική σκέψη 85 του Κανονισμού, στην οποία έγινε αναφορά πιο πάνω²⁸³.

Κατά την παράγραφο 1 του άρθρου 33 σε περίπτωση παραβίασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας γνωστοποιεί αμελλητί και το πολύ εντός 72 ωρών από τη στιγμή που αποκτά γνώση του γεγονότος για παραβίαση των δεδομένων στην εποπτική αρχή, σε περίπτωση δε καθυστέρησης γνωστοποίησης εντός των προβλεπόμενων ωρών, θα πρέπει να αιτιολογείται η καθυστέρηση. Η μόνη περίπτωση κατά την οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται από την υποχρέωση αυτή είναι όταν η παραβίαση δεν ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, όπως λχ όταν χάνεται μια φορητή συσκευή, το περιεχόμενο της οποίας είναι κρυπτογραφημένο και το κλειδί παραμένει ασφαλές ενώ υπάρχει και αντίγραφο ασφαλείας. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια των Δικτύων και Πληροφοριών (ENISA) έχει αναπτύξει μεθοδολογία σχετικά με τον κίνδυνο και τη διαβάθμιση της σοβαρότητας της παραβίασης κατατάσσοντας αυτή σε χαμηλή, μέτρια, υψηλή και πολύ υψηλή ανάλογα με το βαθμό που θα επηρεαστούν τα υποκείμενα των δεδομένων και τη δυνατότητα να ξεπεράσουν τις συνέπειες από την παραβίαση. Μεταξύ των κατάλληλων οργανωτικών μέτρων που πρέπει να λαμβάνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι και ο ορισμός προσώπου που θα είναι υπεύθυνο για την αντιμετώπιση των περιστατικών παραβίασης δεδομένων, θα πρέπει δε να τεκμηριώνονται οι παραβιάσεις δεδομένων σε αρχείο καταγραφής περιστατικών παραβίασης που πρέπει να τηρεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πράγμα το οποίο προκύπτει από την παρ.5 του άρθρου 33 του Κανονισμού. Ακόμα, προτείνεται από τη βιβλιογραφία η κατάρτιση σχεδίου αντιμετώπισης περιστατικών παραβίασης μέσω της δημιουργίας μιας ομάδας από μέλη της επιχείρησης, στα οποία περιλαμβάνεται ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων, ο προϊστάμενος του τμήματος πληροφορικής, ο υπεύθυνος

²⁸² Ο. π., σελ 237 · ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Γνωμοδότηση 03/2014

²⁸³ Ο. π., σελ 238

ασφάλειας πληροφοριακών συστημάτων, νομικοί κλπ και μέσω της κατάρτισης σχεδίου σχετικά με τις διαδικασίες αναγνώρισης, προσδιορισμού, έρευνας και αντιμετώπισης περιστατικών παραβίασης²⁸⁴.

Τέλος, η προβλεπόμενη από το άρθρο 34 του Κανονισμού υποχρέωσης γνωστοποίησης περιστατικού παραβίασης προς το υποκείμενο των δεδομένων συντρέχει μόνο εφόσον αυτή ενδέχεται να θέσει σε υψηλό κίνδυνο τα δικαιώματά του. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία διαβάθμισης της σοβαρότητας της παραβίασης του ENISA υψηλός κίνδυνος για τα δικαιώματα του υποκειμένου υπάρχει όταν μπορούν να συναντήσουν σοβαρά προβλήματα που θα μπορούσαν να ξεπεράσουν, αλλά με δυσκολία όπως π.χ. η απώλεια θέσης εργασίας και πολύ υψηλός όταν τα υποκείμενα μπορεί να συναντήσουν σοβαρές ή και μη αναστρέψιμες συνέπειες παραβίασης, όπως π.χ. η ανικανότητα εργασίας²⁸⁵. Για την αξιολόγηση του κινδύνου για τα υποκείμενα των δεδομένων λαμβάνονται υπόψη: α) το είδος της παραβίασης, β) η φύση, ο ευαίσθητος χαρακτήρας και ο όγκος των δεδομένων, γ) η ευχέρεια ταυτοποίησης των υποκειμένων των δεδομένων, δ) οι συνέπειες για τα πρόσωπα, ε) τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων και του υπεύθυνου επεξεργασίας και στ) ο αριθμός των επηρεαζόμενων προσώπων παραβίασης²⁸⁶.

Όμως, η ανακοίνωση της παραβίασης στο υποκείμενο δεν απαιτείται, σύμφωνα με την παρ.3 του άρθρου 34 του Κανονισμού, όταν α) ο υπεύθυνος επεξεργασίας εφάρμοσε κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προστασίας, όπως η κρυπτογράφηση, β) έλαβε στη συνέχεια μέτρα που διασφαλίζουν, ότι δεν είναι πιθανό να προκύψει υψηλός κίνδυνος ξανά στο μέλλον και γ) προϋποθέτει δυσανάλογες προσπάθειες. Αντί αυτής προβλέπεται δημόσια ανακοίνωση της παραβίασης.

9.2.3 Τήρηση αρχείου δραστηριοτήτων

Στο άρθρο 30 του Κανονισμού, προβλέπεται η εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας τήρηση αρχείου δραστηριοτήτων, που πολλές φορές είναι υποχρεωτική. Το αρχείο αυτό δεν είναι σημαντικό μόνο γιατί αποτελεί υποχρέωση από τον Κανονισμό,

²⁸⁴ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 240-241

²⁸⁵ Ο. π., σελ 241

²⁸⁶ Ο. π., σελ 245 · ENISA, Recommendations for a methodology of the assessment of severity of personal data breaches, διαθέσιμο σε: <https://www.enisa.europa.eu/publications/dnb-severity>

ως εργαλείο λογοδοσίας, αλλά και γιατί είναι χρήσιμο για τη σωστή οργάνωση των διαδικασιών χειρισμού των τηρούμενων προσωπικών δεδομένων.

Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 82 του Κανονισμού «προκειμένου να μπορούν να αποδείξουν συμμόρφωση με τον παρόντα κανονισμό, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία θα πρέπει να τηρούν αρχεία δραστηριοτήτων επεξεργασίας που τελούν υπό την ευθύνη τους. Κάθε υπεύθυνος επεξεργασίας και κάθε εκτελών την επεξεργασία θα πρέπει να υποχρεούται να συνεργάζεται με την εποπτική αρχή και να θέτει στη διάθεσή της, κατόπιν αιτήματός της, τα εν λόγω αρχεία, ώστε να μπορεί να τα χρησιμοποιεί για την παρακολούθηση των συγκεκριμένων πράξεων επεξεργασίας.

Επιχείρηση που απασχολεί περισσότερα από 250 άτομα πρέπει να τηρεί αρχείο για κάθε δραστηριότητα. Αντιθέτως, επιχείρηση που απασχολεί λιγότερα από 250 άτομα πρέπει να τηρεί το αρχείο για κάθε δραστηριότητα που α) δεν είναι περιστασιακή ή β) ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων, γ) αφορά ειδικές κατηγορίες δεδομένων (άρ. 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ) ή δεδομένα ποινικών καταδικών και αδικημάτων (άρ. 10 ΓΚΠΔ). Το αρχείο δραστηριοτήτων τηρείται εσωτερικά στην επιχείρηση ή στον φορέα και διατίθεται στην Αρχή σε περίπτωση που ζητηθεί και το ελάχιστο περιεχόμενό του όσον αφορά τους υπευθύνους επεξεργασίας προβλέπεται στην παρ.1 του άρθρου 30 του Κανονισμού. Εκτός των υποχρεωτικών στοιχείων, μπορεί να συμπεριληφθούν και επιπλέον στοιχεία που ένας υπεύθυνος θεωρεί ότι διευκολύνουν τη συμμόρφωσή του.

Μπορούν να γίνουν ορισμένες διευκρινίσεις ως προς το περιεχόμενο του αρχείου δραστηριοτήτων. Ειδικότερα, ως προς τους σκοπούς επεξεργασίας, απαιτείται μια γενική αναφορά των σκοπών επεξεργασίας, όπως η εκτέλεση της σύμβασης, για κάθε δε δραστηριότητα επεξεργασίας πρέπει να αναφέρεται ένας ή περισσότεροι σκοποί. Η περιγραφή των κατηγοριών υποκειμένων των δεδομένων και των κατηγοριών δεδομένων είναι επίσης αφηρημένη π.χ. μισθωτοί, εργαζόμενοι, δεδομένα μισθοδοσίας, ΑΦΜ, ΑΜΚΑ. Οι κατηγορίες αποδεκτών αναφέρονται επίσης γενικά πχ. λογιστήριο το ίδιο και οι προβλεπόμενες προθεσμίες παραγραφής π.χ. έως το όριο φορολογικής παραγραφής.

Το αρχείο δραστηριοτήτων συμπληρώνεται με γενική αναφορά στις πράξεις επεξεργασίας και όχι σε συγκεκριμένες περιπτώσεις ή πρόσωπα. Για παράδειγμα δεν

γίνεται αναλυτική αναφορά στους εργαζόμενους μιας επιχείρησης, παρά μόνο γενικά για την επεξεργασία των δεδομένων εργαζομένων²⁸⁷.

Επισημαίνεται ότι εσφαλμένος νομικός χαρακτηρισμός των επεξεργασιών μπορεί να οδηγήσει σε εσφαλμένη εφαρμογή του Κανονισμού π.χ. εάν θεωρηθεί ότι νομική βάση είναι η συγκατάθεση, ενώ στην πραγματικότητα τη νομική βάση αποτελεί το έννομο συμφέρον του εργοδότη στην επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων, θα ζητείται η συγκατάθεση των υποκειμένων δίχως αυτό να είναι απαραίτητο²⁸⁸.

9.2.4 Εκτίμηση αντικτύπου στην προστασία δεδομένων [ΕΑΠΔ, DPIA]

Σε αντικατάσταση του μέτρου της υποχρέωσης γνωστοποίησης της επεξεργασίας στην εποπτική αρχή και του προληπτικού ελέγχου (που στη χώρα μας είχε λάβει τη μορφή άδειας από την ΑΠΔΠΧ για την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων και τη διασυνοριακή ροή δεδομένων) και που σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 89 του Κανονισμού δε συνέβαλε πάντα στη βελτίωση της προστασίας των δεδομένων, προβλέπεται σήμερα η διαδικασία εκτίμησης αντικτύπου στην προστασία δεδομένων²⁸⁹.

Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 89 του Κανονισμού η ΕΑΠΔ επικεντρώνεται σε εκείνους τους τύπους επεξεργασίας που ενδέχεται να έχουν υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής, του πλαισίου και των σκοπών τους. Αυτά τα είδη επεξεργασίας ενδέχεται να είναι εκείνα που ιδίως περιλαμβάνουν τη χρήση νέων τεχνολογιών ή που είναι νέου τύπου. Για παράδειγμα ο εργοδότης υποχρεούται να προβεί σε ΕΑΠΔ, όταν πρόκειται να εφαρμόσει βιομετρικό σύστημα ελέγχου εισόδου και εξόδου των εργαζομένων στην επιχείρηση. Επίσης στο άρθρο 35 του Κανονισμού προβλέπεται, ότι σε μια εκτίμηση μπορεί να εξετάζεται ένα σύνολο παρόμοιων πράξεων επεξεργασίας, οι οποίες ενέχουν

²⁸⁷ Ο. π., σελ 221

²⁸⁸ Ο. π., σελ 219

²⁸⁹ Ιγγελζάκης Ι, Ο. π., σελ 253· R Clark, Privacy impact assessment: Its origins and development, Computer Law & Security Review, 25(2), 2009, σελ. 123 επ., · D. Wright, Introduction to Privacy Impact Assessment, σε: D. Wright/P. de Hert (eds), Privacy Impact Assessment, First in-depth review of privacy impact assessments globally, Springer, 2012, σελ.2 επ · P. Hert, A Human Rights Perspective on Privacy and Data Protection Impact Assessment, σε: D. Wright/P. de Hert (eds), Privacy Impact Assessment, First in-depth review of privacy impact assessments globally, Springer, 2012, σελ.33 επ

παρόμοιους υψηλούς κινδύνους, λχ. επανερχόμενη στο αμέσως προηγούμενο παράδειγμα ο εργοδότης μπορεί να διενεργήσει μια εκτίμηση αντικτύπου, η οποία να αφορά και το βιομετρικό σύστημα ελέγχου και την εγκατάσταση κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης για την προστασία προσώπων και αγαθών²⁹⁰. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές WP 248 αναθ. 01 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων, η παραπομπή του άρθρου 35 ΓΚΠΔ στα δικαιώματα και ελευθερίες των φυσικών προσώπων αφορά πρωτίστως τα δικαιώματα προστασίας των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής, ενδέχεται όμως να συμπεριλαμβάνει και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως την ελευθερία του λόγου, την ελευθερία της σκέψης, την ελευθερία κυκλοφορίας, την απαγόρευση των διακρίσεων, το δικαίωμα στην ελευθερία, την ελευθερία συνειδήσεως και θρησκείας. Κατά συνέπεια, ο υπεύθυνος επεξεργασίας υπέχει υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων όταν τίθεται σε υψηλό κίνδυνο οποιοδήποτε εκ των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων από τις σχεδιαζόμενες πράξεις επεξεργασίας.

Σύμφωνα με την ομάδα εργασίας του άρθρου 29²⁹¹ μια ΕΑΠΔ μπορεί επίσης να χρησιμεύσει στην εκτίμηση του αντικτύπου ενός τεχνολογικού προϊόντος σχετικά με την προστασία των δεδομένων, για παράδειγμα ενός στοιχείου υλικού ή λογισμικού, όταν αυτό ενδέχεται να χρησιμοποιηθεί από διαφορετικούς υπεύθυνους επεξεργασίας για την υλοποίηση διαφορετικών πράξεων επεξεργασίας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας που κάνει χρήση του προϊόντος παραμένει υποχρεωμένος να διενεργήσει τη δική του ΕΑΠΔ, ως προς τη συγκεκριμένη εφαρμογή, ωστόσο μπορεί να τεκμηριωθεί με χρήση της ΕΑΠΔ που έχει καταρτίσει ο πάροχος του προϊόντος.

Κατά την αιτιολογική σκέψη 84 του Κανονισμού, ο υπεύθυνος επεξεργασίας (και κανείς άλλος, δηλαδή ούτε ο εκτελών την επεξεργασία ούτε ο ΥΠΔ, ο οποίος απλώς συμβουλεύει και συνδράμει τον υπεύθυνο επεξεργασίας) ευθύνεται για τη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων και εάν η εκτίμηση αντικτύπου υποδεικνύει, ότι οι πράξεις επεξεργασίας συνεπάγονται υψηλό κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν μπορεί να μετριάσει με τα κατάλληλα μέτρα από άποψη διαθέσιμης τεχνολογίας και κόστους εφαρμογής, θα πρέπει να

²⁹⁰ αιτιολογική σκέψη 92 Κανονισμού · ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την εκτίμηση του αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (ΕΑΠΔ) και καθορισμός του κατά πόσον η επεξεργασία «ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο» για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, σελ 8.

²⁹¹ ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές Ο. π., σελ 9

πραγματοποιείται διαβούλευση με την αρχή ελέγχου πριν από την επεξεργασία, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 36 του Κανονισμού. Το τελευταίο πρακτικά σημαίνει, ότι η διαβούλευση με την εποπτική αρχή είναι υποχρεωτική, όταν δεν επαρκούν τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που προβλέφθηκαν στην ΕΑΠΔ για τον μετριασμό των κινδύνων πρόσβασης²⁹². Από τη διατύπωση της αιτιολογικής αυτής σκέψης και του άρθρου 35 παρ.1 του Κανονισμού προκύπτει, ότι η ΕΑΠΔ είναι ένα μέτρο προληπτικό και όχι κατασταλτικό, διενεργείται δηλαδή πριν την πράξη επεξεργασίας, όπως και η υποχρέωση προστασίας των δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να προβεί σε επανεξέταση εκτιμώντας εάν η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται σύμφωνα με την εκτίμηση αντίκτυπου στην προστασία δεδομένων, τουλάχιστον όταν μεταβάλλεται ο κίνδυνος που προκαλείται από την επεξεργασία²⁹³.

Η εκτίμηση αντίκτυπου συνιστά ένα μέτρο ενίσχυσης της συμμόρφωσης με την αρχή της λογοδοσίας, που σε συνδυασμό με την προσέγγιση του κινδύνου (risk – assessment), αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των κινδύνων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που δύναται να προκύψουν σε ορισμένες περιπτώσεις²⁹⁴.

Όπως προκύπτει από τη διατύπωση «ιδίως» της παρ.3 άρθρου 35 του Κανονισμού, οι περιπτώσεις που αναφέρονται εκεί, για τις οποίες απαιτείται ΕΑΠΔ είναι ενδεικτικές. Σύμφωνα με την ομάδα εργασίας του άρθρου 29 όταν δεν είναι σαφές αν απαιτείται η διενέργεια ΕΑΠΔ, συνιστάται να γίνεται. Επίσης ο ομάδα εργασίας του άρθρου 29 παραθέτει ορισμένα κριτήρια από τα οποία όταν συντρέχουν δύο από αυτά, θα απαιτείται οπωσδήποτε η διενέργεια ΕΑΠΔ, αλλά μπορεί η τελευταία να είναι υποχρεωτική και αν πληρούται μόνο ένα από αυτά τα κριτήρια²⁹⁵. Μεταξύ των κριτηρίων αυτών περιλαμβάνεται και η περίπτωση της επεξεργασίας δεδομένων που αφορούν ευάλωτα υποκείμενα, στα οποία βεβαίως συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι που νομικώς και πραγματικώς ενεργούν υπό το κράτος του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη τους. Ένα άλλο από τα κριτήρια που επίσης καταλαμβάνει

²⁹² Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 270

²⁹³ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 238

²⁹⁴ Ζωγραφοπούλου Δ., Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντίκτυπου (Data protection impact assessment – DPIA) στον Γενικό Κανονισμό για την προστασία Δεδομένων (GDPR), Συνήγορος 120/2017, σελ. 41 επ.

²⁹⁵ ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές Ο. π., σελ 10

και εργοδότες, ως υπεύθυνους επεξεργασίας, είναι η καινοτόμος χρήση νέων τεχνολογικών ή οργανωτικών λύσεων, όπως η συνδυασμένη χρήση δακτυλικών αποτυπωμάτων και η αναγνώριση προσώπου για έλεγχο πρόσβασης ²⁹⁶. Εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εργοδότης πρόκειται να προβεί σε πράξη επεξεργασίας, της οποίας η φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και οι σκοποί της παρουσιάζουν ομοιότητες με επεξεργασία για την οποία έχει ήδη διενεργηθεί ΕΑΠΔ, τότε μπορούν να εφαρμοστούν τα αποτελέσματα της τελευταίας.

Περαιτέρω, σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 35, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, όπου ενδείκνυται, ζητεί τη γνώμη των υποκειμένων των δεδομένων ή των εκπροσώπων τους για τη σχεδιαζόμενη επεξεργασία, λ.χ. θα μπορούσε να τεθεί ερώτημα προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων, όταν δε η απόφαση του υπεύθυνου επεξεργασίας διαφέρει από τη γνώμη των υποκειμένων των δεδομένων, θα πρέπει να τεκμηριώσει τη διαφορετική του απόφαση, το ίδιο θα πρέπει να κάνει και όταν δεν ζητήσει τη γνώμη τους πχ διότι κάτι τέτοιο θα έθετε σε κίνδυνο το επαγγελματικό απόρρητο της επιχείρησης²⁹⁷.

Όσες πράξεις επεξεργασίας έχουν ελεγχθεί από την εποπτική αρχή πριν την ισχύ του Κανονισμού, το Μάιο 2018, δεν απαιτείται να υποβληθούν σε ΕΑΠΔ, εκτός εάν έχουν μεταβληθεί οι ενδεχόμενοι κίνδυνοι για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των υποκειμένων ²⁹⁸, όπως επίσης δεν απαιτείται και για επεξεργασίες που περιλαμβάνονται σε κατάλογο πράξεων που καταρτίζει η εποπτική αρχή, για τις οποίες δεν απαιτείται ΕΑΠΔ²⁹⁹. Η περίπτωση του σχεδιασμού και οργάνωσης της τηλεργασίας, συμπεριλαμβάνεται στον εθνικό κατάλογο επεξεργασιών για τις οποίες απαιτείται η διενέργεια ΕΑΠΔ ³⁰⁰.

Σύμφωνα με την 5/2022 απόφαση της ΑΠΔΠΧ³⁰¹ η ΕΑΠΔ αποτελεί σημαντικό εργαλείο πλήρωσης της υποχρέωσης λογοδοσίας (κατ' άρθρο 5 παρ. 2 σε συνδυασμό με άρθρα 24 παρ. 1 και 32 ΓΚΠΔ) που βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας αφενός να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να συμμορφώνεται προς τις απαιτήσεις του

²⁹⁶ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 259

²⁹⁷ Ο. π. σελ 263 · ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές Ο. π., σελ 18

²⁹⁸ αιτιολογική σκέψη 171 Κανονισμού

²⁹⁹ ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Ο. π., σελ 16

³⁰⁰ ΑΠΔΠΧ Αποφάσεις 65/2018, 32/2021

³⁰¹Ο. π. 5/2022

ΓΚΠΔ, αφετέρου να αποδεικνύει ανά πάσα στιγμή την ανωτέρω συμμόρφωσή του, καθώς τον συνδράμει στην διαχείριση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων και στην λήψη αποφάσεων για την επεξεργασία.

Με την εν λόγω απόφαση κρίθηκε, ότι η καταγγελλόμενη εργοδότη εταιρεία παρέλειψε να εκπονήσει, ως όφειλε, την προβλεπόμενη στο άρθρο 35 παρ. 1 ΓΚΠΔ μελέτη ΕΑΠΔ, πριν εγκαταστήσει και θέσει σε λειτουργία σύστημα βιντεοεπιτήρησης σε συγκεκριμένο τμήμα της βιομηχανίας και εφάρμοσε, ως κατάλληλο διορθωτικό μέτρο, δυνάμει του άρθρου 58, παρ. 2 στοιχ. δ' του Κανονισμού, τη χορήγηση εντολής στον εργοδότη – υπεύθυνο επεξεργασίας να διενεργήσει μελέτη ΕΑΠΔ για την εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης σε τμήμα βιομηχανίας και να εξεταστούν και αναλυθούν διεξοδικότερα στη ΕΑΠΔ ζητήματα επιπλέον των προβλεπόμενων στο άρθρο 35, που αποτελεί το ελάχιστο "τουλάχιστον" περιεχόμενό της, επιφυλασσόμενη να επανεξετάσει την υπόθεση στο σύνολό της μετά την πάροδο του διμήνου από τότε.

Ενδεικτικά αναφέρονται μερικά από τα τεθέντα με την απόφαση αυτή ζητήματα που πρέπει να εξεταστούν: α) Σαφής προσδιορισμός και επαρκής αιτιολόγηση των λόγων για τους οποίους οι εγκαταστάσεις του τμήματος είναι υψηλού κινδύνου, οι μηχανές υψηλής επικινδυνότητας και τα παραγόμενα προϊόντα αυξημένου κινδύνου και αξίας. Συγκριτική αξιολόγηση των ανωτέρω μεταξύ του εν λόγω τμήματος και των υπόλοιπων τμημάτων του εργοστασίου, β) Σαφής προσδιορισμός και επαρκής ανάλυση του σκοπού επεξεργασίας που συνίσταται στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων καθώς και στην προστασία του ηλεκτρομηχανολογικού εξοπλισμού και των παραγόμενων προϊόντων και παράθεση των μέτρων με τα οποία αυτός επιτυγχάνεται. Συγκριτική αξιολόγηση των ανωτέρω μεταξύ του εν λόγω τμήματος και των υπολοίπων τμημάτων του εργοστασίου. Αξιολόγηση της εφαρμογής των μέτρων, με τα οποία επιτυγχάνεται ο ως άνω σκοπός στα υπόλοιπα τμήματα του εργοστασίου και στο τμήμα αυτό, γ) Αξιολόγηση και τεκμηρίωση της καταλληλότητας και αναγκαιότητας του μέτρου της εγκατάστασης και λειτουργίας συστήματος βιντεοεπιτήρησης εντός του εσωτερικού χώρου εργασίας του συγκεκριμένου τμήματος, λαμβάνοντας υπόψη ότι όταν κάποιος παρακολουθεί συνεχώς την οθόνη μπορεί να παρεμβαίνει περισσότερο στην ιδιωτική ζωή των ατόμων από ότι αν δεν υπάρχει καθόλου οθόνη και το υλικό αποθηκεύεται απευθείας στο μαύρο κουτί και σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει να ληφθεί υπόψη, ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας, αντί για τη βιντεοεπιτήρηση, έχει ενίοτε τη δυνατότητα να χρησιμοποιεί προσωπικό ασφαλείας, το οποίο μπορεί να αντιδράσει

και να παρέμβει αμέσως (βλ. σκέψη 29 κατευθυντήριων γραμμών 3/2019), δ) Προσδιορισμός και αξιολόγηση της χρήσης και της αποτελεσματικότητας εναλλακτικών ηπιότερων μέτρων στο συγκεκριμένο τμήμα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, τα οποία θίγουν σε μικρότερο βαθμό τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων, όπως ενδεικτικά η συστηματική και κατάλληλη εκπαίδευση των χειριστών των μηχανών, ο εξοπλισμός μηχανών με τερματικούς διακόπτες ασφαλείας, η αυτόματη διακοπή της λειτουργίας των μηχανών ή/και η παραγωγή αυτόματου ηχητικού σήματος ειδοποίησης του φύλακα ή υπηρεσιακού παράγοντα σε περίπτωση συμβάντος όπως δυσλειτουργίας, εμπλοκής ή παραβίασης των ασφαλειών και των πορτών προστασίας των μηχανών, η παροχή δυνατότητας σε οποιονδήποτε εργαζόμενο να ενεργοποιεί την ηχητική ειδοποίηση καθώς και εκτίμηση του κόστους εφαρμογής επιπλέον μέτρων σε σχέση με υφιστάμενα, ε) Προσδιορισμός και τεκμηρίωση των κριτηρίων επαναξιολόγησης της πραγματικής κατάστασης κινδύνου και της αναγκαιότητας και αποτελεσματικότητας του μέτρου της βιντεοεπιτήρησης σε τακτά χρονικά διαστήματα.

9.2.5 Ορισμός Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (DPO)

Ακόμα μια καινοτομία του Κανονισμού είναι η εισαγωγή του θεσμού του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων (ΥΠΔ), καθώς ο Κανονισμός υποχρεώνει τους υπεύθυνους ή εκτελούντες την επεξεργασία να οργανώσουν ένα εσωτερικό σύστημα ελέγχου και συμμόρφωσης με τις διατάξεις του Κανονισμού, σε αντίθεση με το κατά βάση κατασταλτικό σύστημα ελέγχου που ίσχυε στη χώρα μας πριν την εφαρμογή του³⁰². Επισημαίνεται ότι όσα ισχύουν γενικά για τον ΥΠΔ και τον διορισμό του, καταλαμβάνουν και τις εργασιακές σχέσεις ελλείψει ειδικότερης ρύθμισης.

Ο ΥΠΔ έχει, ως καθήκον, να παρακολουθεί τη συμμόρφωση με τον Γενικό Κανονισμό, με άλλες διατάξεις της Ένωσης ή του κράτους μέλους σχετικά με την προστασία δεδομένων και με τις πολιτικές του υπευθύνου επεξεργασίας ή του

³⁰² Ιγγλεζάκης Ι., ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 2016/679 και την Οδηγία 2018/680, Γ. Λαζαράκου, Ο θεσμός του υπευθύνου προστασίας προσωπικών δεδομένων (Data Protection Officer στο νέο νομοθετικό πλαίσιο των προσωπικών δεδομένων μετά την υιοθέτηση του Κανονισμού 679/2016 Από τη γερμανική βιβλιογραφία για τον ΥΠΔ Schmitz/Thoma, σε: S. Gierschmann/M.Saeugling (Hrsg), Systematischer Praxiskommentar Dantenschutzrecht. Datenschutz aus Unternehmenssicht, 2014, σελ. 170 επ., · Haag, σε: Forgo/Helfrich/Schneider, Betrieblicher Datenschutz, 2014, σελ 180 επ.].

εκτελούντος την επεξεργασία σε σχέση με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της ανάθεσης αρμοδιοτήτων, της ευαισθητοποίησης και της κατάρτισης των υπαλλήλων που συμμετέχουν στις πράξεις επεξεργασίας, και των σχετικών ελέγχων (άρθρο 39 παρ. 1 εδ. β' του ΓΚΠΔ) ³⁰³.

Η έννοια του υπευθύνου προστασίας δεδομένων δεν είναι καινούργια. Αν και η οδηγία 95/46/ΕΚ3 δεν επέβαλλε σε κανέναν οργανισμό την υποχρέωση να ορίσει υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, η συγκεκριμένη πρακτική αναπτύχθηκε παρόλα αυτά σε αρκετά κράτη μέλη στο πέρασμα του χρόνου. Πριν από την έγκριση του Κανονισμού η ομάδα εργασίας του άρθρου 29 ήταν της γνώμης, ότι ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων συνιστά ακρογωνιαίο λίθο της λογοδοσίας και ότι ο ορισμός του μπορεί να διευκολύνει τη συμμόρφωση και επιπλέον να αποτελέσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις. Εκτός από τον διευκολυντικό ρόλο που έχουν σε επίπεδο συμμόρφωσης μέσω της εφαρμογής εργαλείων λογοδοσίας (όπως διευκόλυνση διενέργειας εκτιμήσεων αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων και διενέργεια ή διευκόλυνση διενέργειας ελέγχων), οι υπεύθυνοι προστασίας δεδομένων ενεργούν και ως μεσολαβητές μεταξύ των διαφόρων ενδιαφερομένων (π.χ., εποπτικές αρχές, υποκείμενα των δεδομένων και επιχειρησιακές μονάδες του ίδιου οργανισμού) ³⁰⁴.

Η ομάδα του άρθρου 29 συνιστά στους υπεύθυνους επεξεργασίας και τους εκτελούντες την επεξεργασία να καταγράφουν την εσωτερική ανάλυση που διενεργούν προκειμένου να προσδιορίσουν αν πρέπει ή όχι να διοριστεί υπεύθυνος προστασίας δεδομένων, όταν δε ορίζεται σε εθελοντική βάση, σε σχέση με τον ορισμό, τη θέση και τα καθήκοντά του θα ισχύουν οι απαιτήσεις των άρθρων 37 έως 39 του Κανονισμού ως εάν ο ορισμός να ήταν υποχρεωτικός³⁰⁵.

Υπό την ισχύ του Κανονισμού και στο άρθρο 37 αυτού, προβλέπονται συγκεκριμένες περιπτώσεις υποχρεωτικού ορισμού ΥΠΔ, οι δε Ενωσιακός και εθνικός νομοθέτης μπορούν να προβλέψουν και άλλες περιπτώσεις. Όσοι όμως υπεύθυνοι επεξεργασίας - εργοδότες αποφασίσουν τον εθελοντικό διορισμό ΥΠΔ, το γεγονός αυτό θα αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης. Μάλιστα σύμφωνα με το

³⁰³ Σωτηρόπουλος Β., Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων, 2η έκδ., 2019, Εκδόσεις Σάκκουλα, sakkoulas-online, σ. 417

³⁰⁴ Ομάδα εργασίας άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, σελ 6

³⁰⁵ Ο. π. σελ 7.

άρθρου 37 παρ.2 του Κανονισμού, όμιλος επιχειρήσεων μπορεί να διορίσει έναν μόνο υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι κάθε εγκατάσταση είναι εύκολα προσβάσιμη στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων. Επίσης ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εργοδότης, εφόσον διορίσει ΥΠΔ, έχει υποχρέωση γνωστοποίησης των στοιχείων επικοινωνίας του στην εποπτική αρχή στο πλαίσιο της τήρησης της δημοσιότητας.

Βάσει του άρθρου 24 παράγραφος 1 του Κανονισμού η συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας των δεδομένων είναι ευθύνη του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία και ο υπεύθυνος προστασίας σε καμία περίπτωση δεν φέρει προσωπική ευθύνη για μη συμμόρφωση με τις επιταγές του Κανονισμού, γι αυτό και πρέπει ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εργοδότης να είναι πολύ προσεκτικός κατά την επιλογή του ΥΠΔ, ώστε να είναι ένα πρόσωπο με ειδικές γνώσεις στο δίκαιο και στις πρακτικές προστασίας των δεδομένων και να του παρέχει ουσιαστική συνδρομή κατά την παρακολούθηση της εσωτερικής συμμόρφωσης με τον Κανονισμό.

Επιπλέον θα πρέπει να ενημερώνει τον ΥΠΔ για την οργάνωση και διοικητική δομή της επιχείρησης και τις πράξεις επεξεργασίας στις οποίες προβαίνει³⁰⁶, να τον καλεί να συμμετέχει σε συσκέψεις των ανωτέρων και μεσαίων στελεχών της διοίκησης, να του επιτρέπει να είναι παρών κατά τη λήψη αποφάσεων που έχουν επίπτωση στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, να τον συμβουλευέται, να ζητεί τη γνώμη του σε περίπτωση παραβίασης της ασφάλειας των δεδομένων, να ανακοινώνει τον διορισμό του στο προσωπικό, να του επιτρέπει πρόσβαση σε όλα τα τμήματα και να του παρέχει τους απαραίτητους πόρους για την άσκηση των καθηκόντων του, καθώς και πόρους για τη διατήρηση της εμπειρογνώσεως του³⁰⁷.

Όπως διατυπώθηκε και από την ομάδα εργασίας του άρθρου 29 η συμμόρφωση αφορά όχι μόνο τις υποχρεώσεις που προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο, αλλά και την ικανοποίηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων που περιλαμβάνονται σε αυτό. Επομένως ο εργοδότης μπορεί να επωφεληθεί από τον ΥΠΔ και στο ζήτημα της εν γένει επικοινωνίας του με τα υποκείμενα των δεδομένων. Εάν τα υποκείμενα των δεδομένων ασκήσουν δικαιώματα προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία και αυτός δεν τα ικανοποιήσει, θα μπορούν να απευθυνθούν με

³⁰⁶ Ιγγελλζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, interactive books, σελ 282

³⁰⁷ Ο. π., σελ 285· Ομάδα εργασίας άρθρου 29 Ο.π., σελ 6

καταγγελία στον ΥΠΔ. Σε αυτή την περίπτωση, ο ΥΠΔ, στο πλαίσιο του καθήκοντός του για παρακολούθηση της συμμόρφωσης, μπορεί να εξετάσει την καταγγελία και, εάν εντοπίσει προβλήματα συμμόρφωσης, να απευθύνει σύσταση για την εφαρμογή των διατάξεων³⁰⁸.

Πιο συγκεκριμένα, εάν το υποκείμενο των δεδομένων έχει ασκήσει ένα από τα δικαιώματα πρόσβασης, διαγραφής, διόρθωσης, φορητότητας, εναντίωσης κ.λπ. και ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν το έχει ικανοποιήσει, τότε το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να ζητήσει από τον ΥΠΔ να εξετάσει την συμμόρφωση του υπεύθυνου με τις διατάξεις για το δικαίωμα αυτό. Ο ΥΠΔ μπορεί να εξετάσει για ποιους λόγους δεν ικανοποιήθηκε το δικαίωμα ή δεν ικανοποιήθηκε εν όλω, να εξετάσει εάν η άρνηση εμπίπτει σε κάποια από τις εξαιρέσεις, να προβλέψει την εξέλιξη εάν το υποκείμενο των δεδομένων προσφύγει στην Αρχή και να εισηγηθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας την επανεξέταση του αιτήματος με σκοπό την συμμόρφωση προς τις διατάξεις του Κανονισμού³⁰⁹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

10.1. Γενικά

Σύμφωνα με τον Κανονισμό και προκειμένου να εξασφαλίζεται η όσο το δυνατόν αυστηρότερη τήρηση των επιταγών του, προβλέπονται κυρώσεις διοικητικής (άρθρα 77, 78, 83) και αστικής φύσεως (άρθρα 79, 82). Ο Κανονισμός δίνει ιδιαίτερο βάρος στην προληπτική προστασία³¹⁰. Επισημαίνεται, ότι ειδικές διατάξεις για κυρώσεις σε περίπτωση παράνομης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις δεν προβλέπονται και ως εκ τούτου εφαρμόζονται οι διατάξεις που προβλέπονται στον Κανονισμό και έχουν γενική εφαρμογή για παραβιάσεις της επεξεργασίας των

³⁰⁸ Σωτηρόπουλος Β. Ο. π, σελ. 418

³⁰⁹ Ο. π., σ. 419

³¹⁰ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 142

προσωπικών δεδομένων εν γένει³¹¹. Ως προς τις ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση παράνομης επεξεργασίας, για αυτές δεν υφίσταται πρόβλεψη στον Κανονισμό, η εθνική όμως νομοθεσία περιέχει σχετική ρύθμιση στο άρθρο 38 ν. 4624/2019.

Ακόμη, σύμφωνα με το άρθρο 80 του Κανονισμού, παρέχεται στο υποκείμενο των δεδομένων η δυνατότητα εκπροσώπησής του από μη κερδοσκοπικούς φορείς που πληρούν τις τασσόμενες από το άρθρο αυτό προϋποθέσεις και οι οποίοι οργανισμοί 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. Βεβαίως 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.

Αλλά και ο ν. 4624/2019 στο άρθρο 41 αυτού περιλαμβάνει πρόβλεψη σχετική με την εκπροσώπηση του υποκειμένου των δεδομένων από μη κερδοσκοπικό φορέα, οργανισμό, οργάνωση ή σωματείο ή ένωση προσώπων χωρίς νομική προσωπικότητα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, ώστε, κατόπιν ειδικής έγγραφης εξουσιοδότησής του από το υποκείμενο των δεδομένων, να υποβάλει στο όνομά του ενώπιον της Αρχής καταγγελία, σύμφωνα με το άρθρο 77 και να ασκήσει στο όνομά του τα δικαιώματα που αναφέρονται στο άρθρο 78 του Κανονισμού και 20 του εφαρμοστικού νόμου, δηλαδή την δικαστική προσφυγή κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης της εποπτικής αρχής. Μάλιστα η εγχώρια νομοθεσία προβλέπει ρητώς το ένδικο βοήθημα της αιτήσεως ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά νομικά δεσμευτικών κανονιστικών ή ατομικών διοικητικών πράξεων της Αρχής, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων, με τις οποίες επιβάλλονται κυρώσεις. Ωστόσο η ρύθμιση του άρθρου 41 δεν παρέχει το δικαίωμα σε μη κερδοσκοπική οργάνωση να ασκήσει πραγματική δικαστική προσφυγή, κατά το άρθρο 79 και να αξιώσει αποζημίωση κατά το άρθρο 82 του Κανονισμού³¹²

³¹¹ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν.4624/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78ος, Τεύχος 9, σελ. 1072

³¹² Ιγγελζάκης Ι., Ο. π. σελ 319

10.2. Διοικητική προστασία και κυρώσεις

Από το συνδυασμό των διατάξεων 56, 57στ, 77 και 80 του Κανονισμού προκύπτει το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων, είτε αυτοτελώς είτε εκπροσωπούμενο, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 80, να υποβάλει καταγγελία στην ΑΠΔΠΧ, εφόσον θεωρεί ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν παραβαίνει τον Κανονισμό και αντίστοιχο καθήκον της εποπτικής αρχής να επιλαμβάνεται των καταγγελιών αυτών, να ενημερώνει το υποκείμενο των δεδομένων για την πορεία της καθώς και για τη δυνατότητα άσκησης πραγματικής δικαστικής προσφυγής του άρθρου 78, δηλαδή εν προκειμένω στον ελλαδικό χώρο αίτησης ακύρωσης στο Συμβούλιο της Επικρατείας κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης της αρχής, υπό την προϋπόθεση φυσικά υπάρξεως εννόμου συμφέροντος στο πρόσωπο του υποκειμένου των δεδομένων, επειδή θίγεται από αυτή. Μάλιστα, στα καθήκοντα της ΑΠΔΠΧ συμπεριλαμβάνεται και η διευκόλυνση της υποβολής των καταγγελιών εκ μέρους του υποκειμένου των δεδομένων με μέτρα, όπως το έντυπο της καταγγελίας, το οποίο μπορεί να συμπληρωθεί και ηλεκτρονικά. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει τη δυνατότητα πραγματικής δικαστικής προσφυγής του άρθρου 78 και στην περίπτωση που η εποπτική αρχή δεν εξετάσει την καταγγελία ή δεν ενημερώσει το υποκείμενο των δεδομένων εντός τριών μηνών για την πρόοδο ή την έκβαση της καταγγελίας που υποβλήθηκε δυνάμει του ως άνω άρθρου 77 του Κανονισμού. 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 δικαστήρια³¹³.

Ως προς τις κυρώσεις που δύνανται να επιβληθούν στους υπεύθυνους και στους εκτελούντες την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, προβλέπεται, ως γενική ρήτρα, ότι η επιβολή του εκάστοτε διοικητικού προστίμου πρέπει να εξατομικεύεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, ώστε να είναι αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική. Πρέπει να αναφερθεί, ότι οι κυρώσεις αυτές επιβάλλονται επιπρόσθετα ή αντί των διορθωτικών μέτρων που προβλέπονται στο άρθρο 58 παρ.2 του Κανονισμού, όπου προβλέπονται μια σειρά διορθωτικών εξουσιών των εποπτικών αρχών προς στους υπεύθυνους και εκτελούντες την επεξεργασία, μεταξύ των οποίων μέτρων περιλαμβάνονται οι προειδοποιήσεις, οι επιπλήξεις και οι εντολές συμμόρφωσης προς

³¹³ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 143

τον υπεύθυνο επεξεργασίας.

Όπως προκύπτει από τη συνδυασμένη εφαρμογή των ως άνω διατάξεων, η επιβολή διοικητικού προστίμου δεν είναι υποχρεωτική για την Αρχή, αλλά εναπόκειται στη διακριτική ευχέρειά της η επιβολή ή μη στην εκάστοτε περίπτωση. Το άρθρο 83 προβλέπει τους γενικούς όρους επιβολής διοικητικών προστίμων, το ύψος αυτών και τις περιπτώσεις παραβιάσεων του Κανονισμού για τις οποίες αυτά επιβάλλονται. Στο άρθρο 83§2 του Κανονισμού προβλέπονται επιμέρους κριτήρια επιβολής των διοικητικών κυρώσεων από την αρμόδια εποπτική Αρχή (βαθμός πταίσματος, φύση παράβασης, διάρκεια, υποτροπή κλπ), τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη εκ μέρους της κάθε φορά πριν τη λήψη απόφασης επιβολής ή μη διοικητικού προστίμου και σε περίπτωση επιβολής, για τον καθορισμό του ύψους αυτού. Η αξιολόγηση των κριτηρίων αυτών θα πρέπει κάθε φορά να ανταποκρίνεται στο στόχο που επιδιώκεται με το μέτρο που επιλέγεται, δηλαδή είτε την αποκατάσταση της συμμόρφωσης με τους κανόνες είτε την κύρωση της παράνομής συμπεριφοράς ή και τα δύο³¹⁴.

Όπως επίσης αναφέρεται και στο προοίμιο του Κανονισμού *«σε περίπτωση παράβασης ελάσσονος σημασίας ή αν το πρόστιμο που ενδέχεται να επιβληθεί θα αποτελούσε δυσανάλογη επιβάρυνση σε φυσικό πρόσωπο, θα μπορούσε να επιβληθεί επίπληξη, αντί προστίμου»*. Τούτο με άλλο λόγια σημαίνει, ότι η ΑΠΔΠΧ διαθέτει διακριτική ευχέρεια για την επιλογή του κατάλληλου μέτρου, μετά από αξιολόγηση των περιστατικών της εκάστοτε περίπτωσης, τα δε πρόστιμα θα πρέπει να επιβάλλονται όταν το επιβάλλουν οι περιστάσεις και όχι, σε κάθε περίπτωση ανεξαιρέτως, χωρίς βεβαίως αυτό να σημαίνει ότι πρέπει να θεωρείται ύστατο μέτρο³¹⁵.

Ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, έχει το δικαίωμα να υποβάλλει καταγγελία σε εποπτική αρχή, εφόσον η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν είναι παράνομη [Άρθρα 77 § 1, 78 § 1 ΓΚΠΔ] και επίσης έχει το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης εποπτικής αρχής που τον αφορά. Η προσφυγή εκδικάζεται από το Συμβούλιο της Επικρατείας [Άρθρο 20 § 1 Ν. 4624/2019]³¹⁶.

Τα πρόστιμα στις σχέσεις εργασίας βαρύνουν τον εργοδότη, ως υπεύθυνο

³¹⁴ Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, Κατευθυντήριες Γραμμές για την εφαρμογή και τον καθορισμό των διοικητικών προστίμων για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679, WP 253

³¹⁵ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 325

³¹⁶ Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 89

επεξεργασίας, που στις εταιρείες είναι το νομικό πρόσωπο και τον εκτελούντα την επεξεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 83§3 και §4 στοιχ.α του Κανονισμού, ενώ όταν πραγματοποιείται από κοινού επεξεργασία τα πρόστιμα βαρύνουν όλα τα εμπλεκόμενα πρόσωπα (άρθρα 26, 27 του ΓΚΠΔ)³¹⁷. Πάντως, καθιερώνεται αντικειμενική ευθύνη των ανωτέρω προσώπων, καθώς δεν ενδιαφέρει το πταίσμα³¹⁸.

10.3. Αστική προστασία και κυρώσεις

Στο άρθρο 79 του Κανονισμού προβλέπεται το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής του υποκειμένου των δεδομένων κατά του υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος την επεξεργασία, εφόσον θεωρεί, ότι τα δικαιώματά του, που απορρέουν από τον Κανονισμό παραβιάστηκαν, ως αποτέλεσμα της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του το αφορούν. Αρμόδια Δικαστήρια είναι αυτά του κράτους μέλους, στο οποίο ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία έχουν την εγκατάστασή είτε τα Δικαστήρια του κράτους μέλους, όπου το υποκείμενο των δεδομένων έχει τη συνήθη διαμονή του. Βάσει της ανωτέρω διάταξης, το υποκείμενο των δεδομένων είναι σε θέση να αξιώσει την άρση και παράλειψη της επεξεργασίας που παραβιάζει τις διατάξεις του Κανονισμού, 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 του³¹⁹.

Η αστική ευθύνη ρυθμίζεται στη διάταξη του άρθρου 82 του Κανονισμού. Επιπλέον, η ευθύνη από παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου στοιχειοθετείται και στις γενικές διατάξεις περί προστασίας της προσωπικότητας των άρθρων 57-59 ΑΚ και στις λοιπές διατάξεις περί αδικοπρακτικής ευθύνης (άρθρα 914 επ. ΑΚ). Με βάση τα άρθρα 57-59 ΑΚ, ο εργαζόμενος μπορεί ζητήσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον. Περαιτέρω, επειδή ο εργαζόμενος συνδέεται με ενοχική σχέση με τον εργοδότη έχουμε και την ενδοσυμβατική ευθύνη του τελευταίου σε περίπτωση μη σύννομης επεξεργασίας (άρθρα 648 επ. ΑΚ). Επίσης, ο εργαζόμενος δύναται να καταγγείλει σύμβαση ορισμένου

³¹⁷Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 145

³¹⁸ Ο. π., σελ. 143

³¹⁹ Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, 4η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 35

χρόνου, με την προϋπόθεση ότι η παράνομη επεξεργασία αποτελεί σπουδαίο λόγο κατά το άρθρο 672 ΑΚ³²⁰. Όπως προαναφέρθηκε, παράνομη επεξεργασία συνιστά και η παραβίαση ενοχικών υποχρεώσεων του εργοδότη, όπως όταν η επεξεργασία είχε ως αποτέλεσμα την 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 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 εργοδότη³²¹.

Από το άρθρο 82 παρ.2 προκύπτει, ότι, εάν υπάρχουν περισσότεροι από κοινού υπεύθυνοι επεξεργασίας, τότε ο καθένας είναι υπεύθυνος για τη ζημία που προκάλεσε η εκ μέρους του επεξεργασία για παραβίαση του Κανονισμού³²².

Επίσης καθιερώνεται ευθύνη προς αποζημίωση και του εκτελούντος την επεξεργασία, αλλά ο τελευταίος ευθύνεται για τη ζημία που προκάλεσε η επεξεργασία μόνο εφόσον έχει παραβιάσει τις υποχρεώσεις του, οι οποίες απορρέουν από τον Κανονισμό και αφορούν τους εκτελούντες την επεξεργασία ή υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα προς τις νόμιμες εντολές του υπεύθυνου επεξεργασίας. Για παράδειγμα ο εκτελών την επεξεργασία ευθύνεται, όπως ο υπεύθυνος επεξεργασίας εάν, κατά παράβαση του Κανονισμού, καθορίσει τους σκοπούς και τα μέσα της επεξεργασίας, όπως τούτο προβλέπεται στο άρθρο 28 παρ.10 του Κανονισμού.

Η προβλεπόμενη στην παρ.3 του άρθρου 83 ευθύνη προς αποζημίωση είναι νόθος αντικειμενική, αφού προβλέπεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία απαλλάσσεται από την ευθύνη, εάν αποδεικνύει ότι δεν φέρει καμία ευθύνη

³²⁰ Ζέκος Γ, Ο. π., σελ. 89

³²¹ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 150

³²² Ιγγελζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», 3^η έκδοση, interactive books, σελ 320

για το γενεσιουργό λόγο της ζημίας. Αυτό σημαίνει ότι το υποκείμενο των δεδομένων δεν φέρει το βάρος απόδειξης της υπαιτιότητας του υπεύθυνου προς αποζημίωση³²³.

Ο Κανονισμός προβλέπει την εις ολόκληρο 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 μεταξύ τους³²⁴. Ο ν. 4624/2019 στο άρθρο 40 καθορίζει θέματα αρμοδιότητας για την εκδίκαση των αγωγών του υποκειμένου των δεδομένων κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία λόγω παραβίασης των διατάξεων για την προστασία των δεδομένων. Δηλαδή, οι αγωγές αυτές εισάγονται στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία έχει την εγκατάστασή του, είτε στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου, το υποκείμενο έχει τη συνήθη διαμονή του³²⁵.

10.4. Ποινική προστασία και κυρώσεις

Δυνάμει του άρθρου 84 του Κανονισμού, τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να καθορίσουν κανόνες σχετικά με άλλες κυρώσεις, ιδίως για παραβάσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο διοικητικών προστίμων. Επίσης σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 149 του Κανονισμού *«Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να θεσπίζουν τους 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.... Ωστόσο, η επιβολή ποινικών κυρώσεων για παραβάσεις τέτοιων εθνικών κανόνων και διοικητικών κυρώσεων δεν θα πρέπει να οδηγεί σε παραβίαση της αρχής ne bis in idem, όπως ερμηνεύει το Δικαστήριο.»*

Στην εγχώριο επίπεδο ο εφαρμοστικός νόμος 4624/2019 εισήγαγε με το άρθρο 38 την ευρύτερη δυνατή ποινικοποίηση της παραβίασης προσωπικών δεδομένων και το βασικό αδίκημα είναι αυτό της χωρίς δικαίωμα πρόσβασης σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της επεξεργασίας αυτών [Άρθρο 38 § 1 Ν. 4624/2019]³²⁶.

³²³ Ο. π. σελ 320

³²⁴ Κουκιάδης Δ. Ο. π., σελ. 149

³²⁵ Ζέκος Γ, Ο. π. σ. 89

³²⁶ Ο. π., σ. 89, 90

Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου ποινικοποιείται η χρησιμοποίηση, μετάδοση, διάδοση, κοινολόγηση, διάθεση, ανακοίνωση σε μη δικαιούμενα πρόσωπα προσωπικών δεδομένων που αποκτήθηκαν με παράνομη πρόσβαση σε σύστημα αρχειοθέτησης ενώ στην παρ.3 περιλαμβάνεται η διακεκριμένη περίπτωση, όπου η προηγούμενη πράξη αφορά δεδομένα ειδικών κατηγοριών. Ο νομοθέτης χαρακτηρίζει τα αδικήματα αυτά, ως «εγκλήματα χρήσης» στην εισηγητική έκθεση του ν.4624/2019³²⁷. Στις παραγράφους 4 και 5 του ίδιου άρθρου προβλέπονται κακουργηματικές μορφές του εγκλήματος αυτού, τα οποία υπάγονται στην αρμοδιότητα του Τριμελούς Εφετείου Κακουργημάτων.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Δογματική βάση γενικά στη μελέτη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και ειδικότερα των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, αποτελεί η αρχή της αναλογικότητας. Η εξέταση όλων των επιμέρους ζητημάτων που αναφέρονται κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων ουσιαστικά αποτελεί την προσπάθεια εφαρμογής της αρχής αυτής σε συνάρτηση πάντα με το σκοπό της επεξεργασίας, ώστε συγχρόνως να ικανοποιείται και το δικαίωμα στην πληροφόρηση του υπεύθυνου επεξεργασίας, στο μέτρο που είναι αναγκαίο για τη λειτουργία ποικίλων έννομων σχέσεων, διαδικασιών και θεσμών, αλλά και η προστασία του υποκειμένου των δεδομένων από την αθέμιτη επεξεργασία των δεδομένων του. Το ζητούμενο κάθε φορά είναι από την μια η ροή των πληροφοριών και από την άλλη η προστασία του υποκειμένου των δεδομένων, κατά τρόπο ώστε αυτές να συνυπάρχουν και να μην εμποδίζουν η μια την άλλη³²⁸.

Οι προϋποθέσεις που τίθενται από τη νομοθεσία για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προκειμένου αυτή να είναι σύννομη, αποτελούν περιορισμούς του διευθυντικού δικαιώματος. Από τη μια πλευρά, ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει κατάλληλα και αναγκαία μέτρα με σκοπό την προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη (652 ΑΚ) και οφείλει να αποφεύγει κάθε βλαπτική

³²⁷ Ιγγελζάκης Ι., Ο. π., σελ 331

³²⁸ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, 2011, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 6

ενέργεια σε βάρος του και να εκπληρώνει επιμελώς και καλόπιστα τη σύμβαση εργασίας.³²⁹

Σε καμία άλλη σχέση δεν υπάρχει επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του ενός μέρους από το άλλο σε τέτοια έκταση, ποιοτικά και ποσοτικά, όπως στη σχέση εξηρημένης εργασίας³³⁰. Περιέχονται σε γνώση του εργοδότη από τα στοιχεία της ταυτότητας, της οικογενειακής κατάστασης και επαγγελματικής κατάρτισης του εργαζομένου μέχρι δεδομένα της σωματικής, ψυχικής, συναισθηματικής και γενετικής κατάστασής του ακόμα και δεδομένα που δεν μπορεί καν να φανταστεί ο εργαζόμενος, που δεν σχετίζονται με την εργασιακή σχέση και δεν θα επιθυμούσε να εισέλθουν στη σφαίρα του εργοδότη, πολλές φορές δε αυτό λαμβάνει χώρα μυστικά και ελλοχεύει ο κίνδυνος να διαβιβαστούν αθέμιτα σε τρίτους. Αναπόφευκτα μέσω των συλλεχθέντων αυτών στοιχείων οι εργαζόμενοι αξιολογούνται και λαμβάνονται αποφάσεις που τους αφορούν από την πρόσληψη, τη διαμόρφωση των όρων εργασίας μέχρι και τη λήξη της.

Με τον Κανονισμό ενισχύονται τόσο τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων και εισάγονται νέα, τα οποία λειτουργούν ως εγγυήσεις διασφάλισης την νομιμότητας επεξεργασίας, που σημαίνει ότι είναι αδύνατη η παραίτηση των εργαζομένων από αυτά³³¹ όσο και η υποχρέωση λογοδοσίας των υπευθύνων επεξεργασίας, οι οποίοι υποχρεούνται να λαμβάνουν κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, εξειδικεύοντας την αρχή της αναλογικότητας, να εξασφαλίζουν τη διαρκή ενημέρωση και πρόσβαση στα δεδομένα, τα οποία μπορούν να συλλέγονται σύννομα μόνο κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις, βάσεις και αρχές, για νόμιμους σκοπούς. Τούτα δε είναι εξαιρετικά σημαντικά, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης. Το σπουδαιότερο όλων είναι η συνεκτικότητα της προστασίας των εργαζομένων εντός του συνόλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκ της φύσεως του Κανονισμού, καθώς και ότι οι εποπτικές αρχές επιβάλουν αυστηρές διοικητικές κυρώσεις, εξουσία που αναμένεται να λειτουργήσει αποτρεπτικά ως προς τους εργοδότες.

³²⁹ Ζέκος Γ., Ο. π., σελ. 85

³³⁰ Δούκα Β., Ο. π., § 2, σελ. 22, αρ. 12

³³¹ Ζέκος, Γ., Ο. π., σελ. 86

Βιβλιογραφία

1. Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2018) Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 2016/679 - Προκλήσεις εφαρμογής, Εισηγήση που παρουσιάστηκε στο 1ο Διεπιστημονικό Συνέδριο «Δίκαιο και Πληροφορική», Κομοτηνή, Νομική Βιβλιοθήκη
2. Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, 2011, εκδόσεις Σάκκουλα
3. Δημαρέλλης Κ., Η άρση της αυτοτέλειας ιδίως στο εργατικό δίκαιο, 2021, εκδόσεις Σάκκουλα
4. Ζέκος Γ., Διαδίκτυο & τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό δίκαιο, 2022, εκδόσεις Σάκκουλα
5. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδ., 2015, εκδόσεις Σάκκουλα
6. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο, 4η έκδ., 2019, εκδόσεις Σάκκουλα
7. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Δ΄ Έκδοση 2019
8. Ιγγελζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 3^η έκδοση, interactive books
9. Ο ίδιος, Δίκαιο Πληροφορικής, 3η έκδ., 2018, εκδόσεις Σάκκουλα
10. Ο ίδιος, Δίκαιο της πληροφορικής - Συμπλήρωμα, 2016, εκδόσεις Σάκκουλα
11. Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα
12. Ο ίδιος, Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019, εκδόσεις Σάκκουλα
13. Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα 2017
14. Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 9η έκδ., 2021, εκδόσεις Σάκκουλα
15. Κοτσάλης Λ., Προσωπικά Δεδομένα, Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016
16. Λαδά Δ., Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, 2018, Νομική Βιβλιοθήκη

17. Λεβενιώτης Π., Νομολογία, θεωρία και πρακτικά ζητήματα εργατικού δικαίου, 2021, εκδόσεις Σάκκουλα
18. Μαυριάς Κ., Το συνταγματικό δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, 1982, εκδόσεις Σάκκουλα
19. Μήτρου Α., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, 2017, εκδόσεις Σάκκουλα
20. Η ίδια, Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Α. Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά δεδομένα. Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, 2016
21. Μίχος Στ., Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω ίντερνετ στο χώρο εργασίας, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2007
22. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Περί της ελευθερίας των ιστολογίων (blogs), 2010, εκδόσεις Σάκκουλα
23. Παπαδημητρίου Γ. (επιμ.), Αναθεώρηση του Συντάγματος και εκσυγχρονισμός των θεσμών, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2000
24. Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, εκδόσεις Σάκκουλα, 2006
25. Σωτηρόπουλος Β., Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, 2006, εκδόσεις Σάκκουλα

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

1. Bieker F./B. Bremer/M.Hansen Die Riskobeurteilung nach der DSGVO, DuD 2018
2. Clark R, Privacy impact assessment: Its origins and development, Computer Law & Security Review, 25(2), 2009
3. Fra, European union agency for fundamental rights,2018
4. Georgieva L./C. Kuner, σε: C. Kuner/L.A. Bygrave/C. Docksey (eds), The EU General Data Protection Regulation (GDPR), A commentary
5. Haag, σε: Forgo/Helfrich/Schneider, Betrieblicher Datenschutz, 2014
6. Hert P., A Human Rights Perspective on Privacy and Data Protection Impact Assessment, σε: D. Wright/P. de Hert (eds), Privacy Impact Assessment, First in-depth review of privacy impact assessments globally, Springer, 2012
7. Knauer / Buhlmann, Unternehmensinterne (Vor-) Ermittlungen - was bleibt von nemo tenetur und fair-trial?, AnwBl. 2010
8. Moser, σε: Gierschmann/Schlender/Stentzel/Veil (Hrsg), Kommentar Datenschutz-Grundverordnung, 2018
9. P. de Hert, V. Papakonstantinou, D. Wright and S. Gutwirth, The proposed Regulation and the construction of a principles-driven system for individual data protection
10. Schmitz/Thoma, σε: S. Gierschmann/M.Saeugling (Hrsg), Systematischer Praxiskommentar Dantenschutzrecht. Datenschutz aus Unternehmenssicht, 2014
11. Wright D., Introduction to Privacy Impact Assessment, σε: D. Wright/P. de Hert (eds), Privacy Impact Assessment, First in-depth review of privacy impact assessments globally, Springer, 2012
12. Sébastien Ranc, “Respect for personal life in the workplace during working hours: the inspection of employee computer files”, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale ENGLISH ELECTRONIC EDITION - RDCTSS, 4 | 2020

Αρθρογραφία

1. Βενέρης Αντ., «Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του ν. 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο», ΔιΜΕΕ, 2/2021
2. Ζαπριάνος Ν., «Ιδιωτική χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών στο χώρο εργασίας», ΔΙΜΕΕ, 4/2019
3. Ζωγραφοπούλου Δ., Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου (Data protection impact assessment – DPIA) στον Γενικό Κανονισμό για την προστασία Δεδομένων (GDPR), Συνήγορος 120/2017
4. Θεοδόσης Γ. Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 6/2006
5. Καρκατζούνης Β., Προστασία δεδομένων ήδη από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού, Crime times, τεύχος 8ο , Ιανουάριος 2019
6. Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν.4624/2019, ΕΕργΔ, Τόμος 78ος, Τεύχος 9
7. Κουκιάδης Ι., Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση από τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, Γενική επισκόπηση, ΕλλΔνη 6/2021, εκδόσεις Σάκκουλα
8. Μαλαγαρδή Α., 2014, Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, Τόμος 73ος , Τεύχος 4
9. Μήτρου Λ., Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, 15ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. «Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις: 40 χρόνια μετά»
10. Η ίδια, «Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις», ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, Τόμος 76ος, Τεύχος 2, Έτος 2017
11. Περράκη Π., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η εργασιακή σχέση», ΔΕΕ, 3/2016
12. Σιδέρης Δ. (2018) Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, ΕΕργΔ, Τόμος 77ος, Τεύχος 10
13. Σκαλίδη Χ., Ζητήματα από την επιχειρησιακή «κυβερνοπαρακολούθηση» προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, ΔιΜΕΕ 2007

14. Σκόνδρα Μ., «Συστήματα βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων», ΔιΜΕΕ, 1/2020
15. Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ. (2011) Χρήση Facebook εν ώρα εργασίας ως λόγος απόλυσης, ΕφημΔΔ, Τεύχος 2
16. Τσαούσης Γ., Η ιδιωτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον: η οριοθέτηση της προστασίας της μέσα από την πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ, ΕφημΔΔ – 3/2017
17. Σωτηρόπουλος Β., Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων, 2η έκδ., 2019, εκδόσεις Σάκκουλα

Ηλεκτρονικές πηγές

<https://www.sakkoulas-online.gr>

<https://www.dpa.gr>

<https://eur-lex.europa.eu>

<https://www.dsanet.gr>

<https://lawdb.intrasoftnet.com>

<https://www.qualex.gr/el-GR>

<https://www.crimetimes.gr>

<http://www.areiospagos.gr>

<https://www.enisa.europa.eu>

Κυρώσεις για λογοκλοπή

Η λογοκλοπή είναι ένα πολύ σοβαρό παράπτωμα. Με απόφαση με το άρθ. 7.2 του Κανονισμού «σε περιπτώσεις λογοκλοπής ή παράλειψης αναφοράς στη μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, η ελάχιστη κύρωση, μετά από απόφαση της ΕΔΕ, είναι η υποχρέωση του φοιτητή να επιλέξει άλλον επιβλέποντα καθηγητή με διαφορετικό θέμα Διπλωματικής και να επαναλάβει το τρίτο εξάμηνο με ανάλογες πρόσθετες οικονομικές υποχρεώσεις, ενώ μέγιστη κύρωση μπορεί να είναι η οριστική διαγραφή του από το Πρόγραμμα. Εάν έχει ήδη αποφοιτήσει, ανακαλείται το Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης και προωθείται το θέμα στο Δικαστικό Γραφείο του Πανεπιστημίου για την έναρξη των ανάλογων νομικών διαδικασιών».