



ΕΛΛΗΝΙΚΗ  
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ



ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΡΑΚΗΣ

DEMOCRITUS  
UNIVERSITY  
OF THRACE

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΚΑΙΡΟ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Διπλωματική Εργασία  
της

Γεωργίας Δόντα

Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2022

**ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΕ ΚΑΙΡΟ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Γεωργία Δόντα  
Πτυχιούχος Νομικής Σχολής ΑΠΘ

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ**

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια  
Ευγενία Αλεξανδροπούλου- Αιγυπτιάδου

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την ηη/μμ/εεεε

Όνοματεπώνυμο 1

Όνοματεπώνυμο 2

Όνοματεπώνυμο 3

.....

.....

.....

Γεωργία Δόντα

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

#### **ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

##### **A. Πηγές Εργατικού Δικαίου**

- I.** Διεθνές νομοθετικό πλαίσιο
- II.** Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο
- III.** Ελληνική νομοθεσία
- IV.** Η συμβολή της νομολογίας στην διαμόρφωση του εργατικού δικαίου

##### **B. Πηγές Δικαίου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων**

- I.** Διεθνές νομοθετικό πλαίσιο
- II.** Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο
- III.** Ελληνική νομοθεσία
- IV.** Η νομολογία στο πεδίο του δικαίου των προσωπικών δεδομένων

#### **ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

##### **A. Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων γενικά**

- I.** Έννοια προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων
- II.** Έννοια εργαζομένου κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων
- III.** Έννοια επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων
- IV.** Εδαφικό πεδίο εφαρμογής Γ.Κ.Π.Δ. και Ν. 4624/2019

##### **B. Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο**

- I.** Αρχή νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας
- II.** Αρχή του περιορισμού του σκοπού επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων
- III.** Αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων
- IV.** Αρχή της ακρίβειας
- V.** Αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης των δεδομένων
- VI.** Αρχή της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας
- VII.** Αρχή της λογοδοσίας

##### **Γ. Νομιμότητα επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων**

- I.** Νομική βάση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων
- II.** Επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων

##### **Δ. Δικαιώματα εργαζομένων ως υποκειμένων δεδομένων υπό επεξεργασία**

- I.** Δικαίωμα ενημέρωσης
- II.** Δικαίωμα πρόσβασης
- III.** Δικαίωμα διόρθωσης

- IV.** Δικαίωμα διαγραφής
- V.** Δικαίωμα εναντίωσης
- VI.** Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας
- VII.** Δικαίωμα στην φορητότητα των δεδομένων

**E. Κυρώσεις για παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και δικαίωμα προσφυγής του εργαζομένου**

- I.** Δικαίωμα προσφυγής του εργαζομένου
- II.** Διοικητικές κυρώσεις
- III.** Αστική Ευθύνη
- IV.** Ποινικές κυρώσεις

**ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟΥ ΚΟΡΩΝΟΪΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

**A. Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στην περίοδο του Covid – 19**

**B. Η τηλεργασία ως μέτρο αντιμετώπισης του κορωνοϊού**

**Γ. Η επίπτωση των αυξημένων μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων στην σχέση εργασίας**

- I.** Η υποχρέωση τήρησης των μέτρων προστασίας και διενέργειας Covidtests
- II.** Ο εμβολιασμός των εργαζομένων ως προϋπόθεση για την παροχή εργασίας

**ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΕΙΔΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΚΑΙΡΟ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ**

**A. Η υποχρέωση του εργοδότη για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου εν μέσω πανδημίας**

**B. Η χρήση τεχνολογιών αναγνώρισης προσώπου του εργαζομένου**

**Γ. Ο έλεγχος του υπολογιστή του τηλεεργαζόμενου**

**Δ. Αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σε καιρό πανδημίας**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ήδη από την εμφάνιση της πανδημίας του κορωνοϊού SARS Covid-19 τον Φεβρουάριο του 2020 στην χώρα μας, ο κλάδος του εργατικού δικαίου ήταν εκείνος που επηρεάστηκε περισσότερο από κάθε άλλον. Οι πρωτόγνωρες συνθήκες διαβίωσης δημιούργησαν νέες προκλήσεις για εργοδότες και εργαζόμενους, οι οποίες αντιμετωπίστηκαν άλλοτε με νομοθετική παρέμβαση και άλλοτε με ερμηνείες και κατευθυντήριες γραμμές από αρμόδια προς τούτο όργανα και αρχές. Τα προβλήματα παρουσιάστηκαν κυρίως στους όρους και τον τρόπο απασχόλησης των εργαζομένων, λόγω της ανάγκης περιορισμού της μετάδοσης του κορωνοϊού Covid-19, τα οποία με την σειρά τους διαμόρφωσαν νέες δυσκολίες ως προς την συμμόρφωση των εργοδοτών με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και τον εφαρμοστικό νόμο 4624/2019. Στο προσκήνιο υπήρξε επί σειρά μηνών η στάθμιση μεταξύ αντικρουόμενων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου, καθώς τα νέα δεδομένα που προέκυψαν στις εργασιακές σχέσεις οδήγησαν σε μια εκτενή επέμβαση των εργοδοτών στον ιδιωτικό βίο των εργαζομένων, οι οποίοι προσαρμόζοντας την άσκηση του διευθυντικού τους δικαιώματος και την εκπλήρωση των νόμιμων υποχρεώσεών τους στις νέες ανάγκες της εποχής, οδηγήθηκαν εκ των πραγμάτων στην υιοθέτηση διαφόρων πρακτικών και συμπεριφορών που συνίσταντο σε πράξεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Το κλειδί για την επίλυση της ως άνω σύγκρουσης αποτέλεσε και εξακολουθεί να αποτελεί η συνταγματικώς κατοχυρωμένη αρχή της αναλογικότητας, η οποία βέβαια δεν οδηγεί πάντοτε στα ίδια αποτελέσματα, αλλά κρίνεται κατά περίπτωση σε σχέση με τις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες της πανδημίας και τις ιδιαιτερότητες κάθε υπόθεσης.

Ερωτήματα όπως *«Ποια δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται να επεξεργάζονται οι εργοδότες για να διασφαλίσουν τον περιορισμό της μετάδοσης του κορωνοϊού στην επιχείρησή τους και υπό ποιές προϋποθέσεις;»*, *«Μπορούν οι εργοδότες να επιβάλουν μονομερώς την τηλεργασία ως μέτρο για τον περιορισμό της μετάδοσης του κορωνοϊού;»*, *«Μπορούν οι εργαζόμενοι να απαιτήσουν από τους εργοδότες να παρέχουν την εργασία τους με την μορφή της τηλεργασίας, προκειμένου να προστατευθούν από τον κορωνοϊό;»*, *«Πως μπορούν οι εργοδότες να ελέγχουν την απόδοση των εργαζομένων στην περίπτωση της εξ αποστάσεως εργασίας;»*, *«Μπορούν οι εργοδότες να απαιτήσουν την χρήση Μέσων Ατομικής Προστασίας (προστατευτικές μάσκες, γάντια), την διενέργεια Covidtests ή τον εμβολιασμό των εργαζομένων, υπό την απειλή επιβολής κυρώσεων ή ακόμη και υπό την απειλή απολύσεως των εργαζομένων;»*, *«Τι περιεχόμενο μπορεί να λάβει το διευθυντικό δικαίωμα των εργοδοτών εν μέσω πανδημίας;»* και άλλα συναφή ήταν αυτά που κυρίως απασχόλησαν θεωρία και νομολογία κατά την περίοδο της πανδημίας του κορωνοϊού.

Για τον λόγο αυτό, αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελούν τα βασικότερα ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις που γεννήθηκαν ή διογκώθηκαν κατά την πανδημία, εκκινώντας από μια γενικότερη ανάλυση του νομοθετικού πλαισίου περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να παρατεθούν τα νομοθετικά θεμέλια στα οποία μπορεί να αναζητηθεί η εκάστοτε λύση των εν λόγω ζητημάτων.

Συγκεκριμένα, θα γίνει αρχικά μία σύντομη αναφορά στις πηγές του εργατικού δικαίου και του δικαίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων και στην συνέχεια θα αναλυθούν βασικές έννοιες σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, οι αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων με παραδείγματα από τον εργασιακό χώρο, οι προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τα δικαιώματα των εργαζομένων ως υποκειμένων δεδομένων υπό επεξεργασία με σχετικά παραδείγματα, οι κυρώσεις για παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και το δικαίωμα προσφυγής των εργαζομένων σε περίπτωση παράνομης επεξεργασίας. Ακολούθως, θα εξεταστεί η επίδραση της πανδημίας του κορωνοϊού στις εργασιακές σχέσεις, με ειδική αναφορά στις προϋποθέσεις για την νόμιμη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά την περίοδο του Covid-19, στην τηλεργασία ως μέτρο αντιμετώπισης του κορωνοϊού, αλλά και στην επίπτωση των αυξημένων μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων στην σχέση εργασίας. Στην συνέχεια όλων των ανωτέρω, θα ακολουθήσει ανάλυση ειδικών ζητημάτων προστασίας προσωπικών δεδομένων στην εργασία σε καιρό πανδημίας και συγκεκριμένα θα αναλυθεί η υποχρέωση του εργοδότη για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου εν μέσω πανδημίας, η χρήση τεχνολογιών αναγνώρισης προσώπου του εργαζομένου, ο έλεγχος του υπολογιστή του τηλεργαζόμενου και η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σε καιρό πανδημίας.

## **ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.**

### **A. Πηγές Εργατικού Δικαίου.**

#### **I. Διεθνές νομοθετικό πλαίσιο.**

Στο πεδίο του διεθνούς δικαίου οι πρώτες και σημαντικότερες ρυθμίσεις για το εργατικό δίκαιο υιοθετήθηκαν από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (στο εξής «Δ.Ο.Ε.»). Η Δ.Ο.Ε. δημιουργήθηκε το 1919 μετά τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο στο πλαίσιο της Κοινωνίας των Εθνών, εν συνεχεία, μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, εντάχθηκε ως αυτόνομη οργάνωση στον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών (στο εξής «Ο.Η.Ε.») και πλέον αριθμεί περί τα 187 κράτη – μέλη, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα ήδη από την ίδρυσή της. Σκοπός της Δ.Ο.Ε. είναι η προώθηση ενός περιβάλλοντος εργασίας που θα σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, σκοπό τον οποίο επιτυγχάνει με την σύναψη Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (στο εξής «Δ.Σ.Ε.») και την έκδοση Διεθνών Συστάσεων. Εκ των δύο ανωτέρω πράξεων της Δ.Ο.Ε., οι μιν πρώτες δεσμεύουν μόνο τα κράτη – μέλη που τις επικυρώνουν, οι δε δεύτερες δεν έχουν δεσμευτική ισχύ. Συνολικά έχουν συναφθεί 188 Δ.Σ.Ε., εκ των οποίων η Ελλάδα έχει επικυρώσει τις 71 και ένα Πρωτόκολλο<sup>1</sup>. Σε αυτές τις 71 ενσωματωμένες στο ελληνικό δίκαιο Δ.Σ.Ε. περιλαμβάνονται και οι οκτώ αποκαλούμενες «Θεμελιώδεις Δ.Σ.Ε.», ήτοι οι υπ' αρ. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182<sup>2</sup>, οι οποίες αφορούν στην αναγκαστική εργασία, στην παιδική εργασία, στην μη διάκριση και στην ισότητα αμοιβής καθώς και στην συνδικαλιστική ελευθερία και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

#### **II. Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο.**

Στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικαίου, ρυθμίσεις εργατικού δικαίου εντοπίζονται τόσο στην Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σ.Λ.Ε.Ε.), όσο και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Χ.Θ.Δ.Α.) και στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.)<sup>3</sup>.

Στην Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εκτός από την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων που αποτέλεσε ένα από τους πρωταρχικούς στόχους της Ένωσης, συμπεριλήφθηκε ένα ευρύ φάσμα διατάξεων καλύπτοντας τους περισσότερους – αν όχι όλους – τομείς του εργατικού χώρου, με κυριότερες ρυθμίσεις αυτές για την εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών (αρ. 8 και 162), την διασφάλιση της κοινωνικής προστασίας, της κατάρτισης και της ανθρώπινης υγείας στο πλαίσιο της απασχόλησης (αρ. 9), την ισότητα στην αμοιβή

<sup>1</sup>Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7<sup>η</sup> έκδοση, 2021, εκδ. ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 46. Βλ. ακόμη, Παπαδημητρίου Κ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2022, εκδ. ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 15.

<sup>2</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π.. Βλ. ακόμη, Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 9<sup>η</sup> έκδοση, 2021, εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα, σελ. 144.

<sup>3</sup>Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 46, 50-52. Βλ. ακόμη, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 22, 25-29.

(αρ. 157), την άδεια μετ' αποδοχών (αρ. 158), την συνεργασία των κρατών – μελών σε θέματα κοινωνικής πολιτικής (αρ. 156) κ.ά.<sup>4</sup> Η Σ.Λ.Ε.Ε. ως πρωτογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεσμεύει πλήρως τα κράτη –μέλη και υπερέχει έναντι των εθνικών δικαίων<sup>5</sup>. Έχει θεσμοθετηθεί, μάλιστα, ένα πιο αυστηρό σύστημα ελέγχου εφαρμογής της, συγκριτικά με εκείνο στο πλαίσιο του διεθνούς δικαίου, γεγονός που συμβάλλει ιδιαίτερα στην τήρηση των διατάξεών της<sup>6</sup>.

Ο δε Χάρτης για τα Θεμελιώδη Ανθρώπινα Δικαιώματα αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα νομοθετικά εργαλεία της σύγχρονης εργατικής πραγματικότητας και εμπλουτίζει το κοινοτικό εργατικό δίκαιο με πλειάδα νομοθετικών ρυθμίσεων, που αποτελούν και αυτές πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο, κατά το άρθρο 6 παράγραφος 1 της Συνθήκης για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο, βέβαια, του εργατικού δικαίου παρατηρείται ότι αρκετά από τα δικαιώματα του Χάρτη δεν παράγουν άμεση εφαρμογή, καθώς προϋποθέτουν θετική δράση από την Ένωση ή τα κράτη μέλη<sup>7</sup>. Τα τελευταία αυτά δικαιώματα είναι τα λεγόμενα «δικαιώματα αλληλεγγύης»<sup>8</sup>, εκ των οποίων τα καίρια για το εργατικό δίκαιο δικαιώματα είναι αυτά που κατοχυρώνονται στο άρθρο 27 (δικαίωμα των εργαζομένων στη ενημέρωση και την διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης), στο άρθρο 28 (δικαίωμα διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων), στο άρθρο 29 (δικαίωμα πρόσβασης στις υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας), στο άρθρο 30 (προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης), στο άρθρο 31 (δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας) στο άρθρο 32 (απαγόρευση της εργασίας των παιδιών και προστασία των νέων στην εργασία), στο άρθρο 34 (κοινωνική ασφάλεια και κοινωνική αρωγή), καθώς και στο άρθρο 35 (προστασία της υγείας). Εκτός των ανωτέρω, πολλά είναι εξίσου και τα δικαιώματα που ενδιαφέρουν το εργατικό δίκαιο με άμεση εφαρμογή, και συγκεκριμένα τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται με το άρθρο 2 για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, το άρθρο 5 για την απαγόρευση της δουλείας και της αναγκαστικής εργασίας, το άρθρο 12 για την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι που σχετίζεται με την συνδικαλιστική δράση στον χώρο της εργασίας, το άρθρο 15 για την ελευθερία του επαγγέλματος και το δικαίωμα στην εργασία, το άρθρο 16 για την επιχειρηματική ελευθερία, τα άρθρα 20,21 και 23 που

---

<sup>4</sup> Συνθήκη για την Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>5</sup>ΚαλαβρόςΦ. Γ.-Ε. – Γεωργόπουλος Θ. Γ., *Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Θεσμικό Δίκαιο*, Τόμος I, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2017, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 179-181.

<sup>6</sup> Για το θέμα αυτό βλέπε αναλυτικότεραΚαλαβρός Φ. Γ.- Ε. – Γεωργόπουλος Θ.Γ., *ο.π.*, σελ. 209 επ.

<sup>7</sup>Περάκης Μ., *Η Αρχή του Κράτους Δικαίου στην έννομη τάξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, σε επιμ. Χρυσομάλλη Μ., 1<sup>η</sup> έκδοση, 2018, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 48. Βλ. ακόμη, Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

<sup>8</sup>Περάκης Μ., *ο.π.*



αφορούν την ισότητα και την απαγόρευση διακρίσεων, το άρθρο 26 για την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία.<sup>9</sup>

Παράλληλα, ήδη από το 1950 σημαντικά δικαιώματα εργατικού δικαίου θεμελιώθηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο με την θέσπιση της Ε.Σ.Δ.Α., η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα το 1974 και προσέθεσε μία ακόμη «δικλείδα ασφαλείας» για την προάσπιση των δικαιωμάτων αυτών. Μολονότι η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει εισχωρήσει στην Ε.Σ.Δ.Α. και δεν αποτελούν τα κείμενά της ενωσιακό δίκαιο<sup>10</sup> για την χώρα μας, οι διατάξεις της προσφέρουν μία ακόμη προστατευτική ομπρέλα για τα εργατικά δικαιώματα, δεδομένου ότι η εφαρμογή τους ελέγχεται από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου<sup>11</sup>. Σημαντικότερες για το εργατικό δίκαιο παρουσιάζονται οι διατάξεις των άρθρων 3 για την απαγόρευση των βασανιστηρίων, 4 για την απαγόρευση της δουλείας και των καταναγκαστικών έργων, 11 για την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συναιτερίζεσθαι, 14 για την απαγόρευση των διακρίσεων, ενώ θα μπορούσαν να βρουν εφαρμογή σε υποθέσεις εργατικού δικαίου και τα άρθρα 1 για την υποχρέωση σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου, το άρθρο 2 για το δικαίωμα στην ζωή, καθώς και το άρθρο 8 για το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.

### **III. Ελληνική νομοθεσία.**

Οι ρυθμίσεις του ελληνικού εργατικού δικαίου βρίσκονται διάσπαρτες σε διάφορα νομοθετήματα. Μεταξύ αυτών, ανήκει καταρχάς το Σύνταγμα, στο οποίο κατοχυρώνεται η ελευθερία της εργασίας με τα άρθρα 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και το 22 παρ. 4, το δικαίωμα στην εργασία με το άρθρο 22 παρ. 1, η αρχή της ισότητας με τα άρθρα 4 παρ. 1 και 2 και 116 και 22 παρ. 1, καθώς και η συνδικαλιστική ελευθερία δυνάμει των άρθρων 22 παρ. 2 και 23. Εκτός του Συντάγματος, η βασική εργατική νομοθεσία στην χώρα μας έχει θεσπιστεί με τυπικούς νόμους, ενώ σημαντικής κανονιστικής εμβέλειας τυγχάνουν και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που συνάπτονται μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών. Ισχύ ουσιαστικού νόμου έχουν επίσης στην ελληνική έννομη τάξη και οι κανονισμοί εργασίας<sup>12</sup>, οι αποφάσεις δηλαδή που λαμβάνονται από τον εργοδότη και το συμβούλιο των

---

<sup>9</sup>Περάκης Μ., *ό.π.*, σελ. 42 και 57.

<sup>10</sup>Περάκης Μ., *ο.π.*, σελ. 53 επ.

<sup>11</sup>Ληξουριώτης Ι., *ό.π.*, σελ. 42 επ. Βλ. ακόμη, Τέλλου Γ., Διεθνές Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, σε: Δαβέρονα Π., Ζαφειροπούλου Δ., Μούτου Ε., Τέλλου Γ., *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2012, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 316-318.

<sup>12</sup> ΑΠ 519/2019, ΑΠ 371/2019 ΤΝΠ/ΔΣΑ.

εργαζομένων, κατά την διαδικασία του Ν. 1876/1990<sup>13</sup>, καθώς και ορισμένες συμφωνίες, όταν αυτό ορίζεται από ειδικές διατάξεις νόμου<sup>14</sup>.<sup>15</sup>

Στις πηγές του εργατικού δικαίου συμπεριλαμβάνεται όπως σε όλους τους κλάδους και το έθιμο (άρθρο 2 Αστικού Κώδικα), το οποίο όμως δεν συναντάται συχνά στην πράξη, λόγω της δυσκολίας που φέρει ο συγκεκριμένος κλάδος δικαίου για μακρόχρονη και ευρέως ομοιόμορφη διατήρηση μίας κοινής συμπεριφοράς, με την πεποίθηση ότι αποτελεί κανόνα δικαίου, δεδομένου ότι πρόκειται για έναν κλάδο με συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες. Από το έθιμο πρέπει να διακριθεί, όμως, η συναλλακτική και επιχειρησιακή συνήθεια που δεν αποτελούν πηγές δικαίου. Η μεν πρώτη διαφέρει από το έθιμο ως προς το ότι δεν φέρει την λεγόμενη «πεποίθηση δικαίου», αλλά είναι απλώς μία συμπεριφορά που είθισται στις συναλλαγές. Στην δε δεύτερη, η συμπεριφορά που υιοθετείται μέσα σε μία επιχείρηση γίνεται αντιληπτή μεν ως κανόνας δικαίου, αλλά δεν μπορεί να οδηγήσει σε δημιουργία εθίμου γιατί λείπει εν προκειμένω η ευρεία και απρόσωπη εφαρμογή της συμπεριφοράς αυτής, καθώς περιορίζεται στα πλαίσια μίας συγκεκριμένης επιχείρησης. Παρόλα αυτά, η επιχειρησιακή συνήθεια (ή πρακτική της εκμετάλλευσης) έχει ιδιαίτερο ρόλο στο πλαίσιο μίας επιχείρησης, καθώς μπορεί πολλές φορές να αποτελέσει σιωπηρή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, τροποποιώντας, ιδρύοντας ή καταργώντας συμβατικούς όρους των επιμέρους συμβάσεων εργασίας.<sup>16</sup>

#### **IV. Η συμβολή της νομολογίας στην διαμόρφωση του εργατικού δικαίου.**

Η νομολογία των δικαστηρίων δεν συγκαταλέγεται μεν στις πηγές δικαίου, αλλά έχει ιδιαίτερο ρόλο στην διαμόρφωση των εργατικών εννόμων σχέσεων, καθώς συμβάλλει στην ορθή ερμηνεία, η οποία τυγχάνει αρκετές φορές να είναι και διορθωτική, και στην ορθή εφαρμογή των εργατικών κανόνων. Ειδικά στον κλάδο του εργατικού δικαίου όπου οι κανονιστικές ρυθμίσεις είναι πολλές και διάσπαρτες σε νομοθετικά κείμενα, η συμβολή της νομολογίας είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τον εφαρμοστή του δικαίου ως προς την εφαρμογή της κατάλληλης ρύθμισης στο εκάστοτε ανακύπτον νομικό ζήτημα. Πλούσια είναι δε και η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία δεσμεύει τα εθνικά δικαστήρια ως προς την ερμηνεία νομικών ζητημάτων που προέρχονται από το ενωσιακό δίκαιο και έχουν αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης και έρευνας από το Δ.Ε.Ε..<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup>ΦΕΚ Α΄ 27/08.03.1990 «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

<sup>14</sup> Για παράδειγμα, οι συμφωνίες για την διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 του Ν. 1387/1983.

<sup>15</sup>Αηξουριώτης Ι., *ο.π.*, σελ. 25-36. Βλ. ακόμη, Παπαδημητρίου Κ., *ο.π.*, σελ. 8-14, 29-30, 34-35.

<sup>16</sup>Αηξουριώτης Ι., *ο.π.*, σελ. 32-33, 37-42. Παπαδημητρίου Κ., *ο.π.*, σελ. 30-34.

<sup>17</sup> Γ.-Ε. Φ. Καλαβρός – Θ.Γ. Γεωργόπουλος, *ο.π.*, σελ. 256-258. ΔΕΚ, απόφαση της 8<sup>ης</sup> Απριλίου 1976, Defrenne κατά SABENA, C-43/73, Συλλογή, σελ. 455. ΔΕΚ, απόφαση της 13<sup>ης</sup> Ιανουαρίου 2004, Kuhne&Heitz, C-453/00, Συλλογή. Αηξουριώτης Ι., *ο.π.*, σελ. 52-53.

## **Β. Πηγές Δικαίου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.**

### **I. Διεθνές νομοθετικό πλαίσιο.**

Πρώτο νομοθετικό κείμενο στο πλαίσιο του διεθνούς δικαίου, αναφορικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, υπήρξε η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) του 1948, που κατοχύρωσε στο άρθρο 12 την προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής<sup>18</sup>. Δεύτερο βασικό νομοθετικό κείμενο υπήρξε το Διεθνές Σύμφωνο περί Ατομικών και Πολιτικών (Δ.Σ.Α.Π.Δ.) δικαιωμάτων της 16.12.1966, το οποίο κυρώθηκε από την Ελλάδα το 1997 και αποτελεί βασικό νομοθετικό εργαλείο για την προστασία της ιδιωτικής ζωής<sup>19</sup>. Σε διεθνές επίπεδο, στην προστασία των προσωπικών δεδομένων έχουν συμβάλει και οι κατευθυντήριες γραμμές που έχουν υιοθετηθεί από διάφορους Διεθνείς Οργανισμούς, οι οποίες δεν αποτελούν μεν πηγή δικαίου αλλά συμβάλλουν τα μέγιστα στον προσανατολισμό των κρατών και στην υιοθέτηση εθνικών κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων<sup>20,21</sup>.

### **II. Ευρωπαϊκό νομοθετικό πλαίσιο.**

Στο πλαίσιο του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου, βάση για την προστασία των προσωπικών δεδομένων αποτελεί το άρθρο 8 του Χ.Θ.Δ.Α. και το άρθρο 16 της Σ.Λ.Ε.Ε., ενώ η ελεύθερη κυκλοφορία προσωπικών δεδομένων ως ειδικότερη έκφανση της ελεύθερης κυκλοφορίας σε μία ενιαία αγορά – ψηφιακή εν προκειμένω – μπορεί κάλλιστα να στηριχθεί νομικά στο άρθρο 26 παρ. 2 Σ.Λ.Ε.Ε.22. Στο δε παράγωγο ενωσιακό δίκαιο, κομβικής σημασίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων υπήρξε η Οδηγία 95/46/Ε.Κ. της 24<sup>ης</sup>/10/1995 που αφορούσε την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και αντικαταστάθηκε από τον

<sup>18</sup> Βλέπε το κείμενο της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του 1948 <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

<sup>19</sup> Άρθρο 17 του Δ.Σ.Α.Π.Δ.

<sup>20</sup> Κομβικής σημασίας αποτελούν σήμερα οι κατευθυντήριες γραμμές που έχει εκδώσει ο Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (Ο.Ο.Σ.Α., <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0188>) και ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε., <https://unsceb.org/principles-personal-data-protection-and-privacy-listing>).

<sup>21</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., *Προσωπικά Δεδομένα*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2016, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 197-199, 204-205.

<sup>22</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., *ο.π.*, σελ. 210-211. Ιγγλεζάκης Ι., *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) και ο εφαρμοστικός νόμος (Ν. 4624/2019)*, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2020, Interactive Learning, σελ. 25,29.

ισχύοντα Κανονισμό 679/2016 της 27<sup>ης</sup>/04/2016, καθώς και η Οδηγία 680/2016 της 27<sup>ης</sup>/04/2016 που αφορά την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις αστυνομικές και ποινικές υποθέσεις<sup>23</sup>.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων προβλέπεται, επίσης, και στο άρθρο 8 της Ε.Σ.Δ.Α., ενώ παράλληλα η Σύμβαση 180/1981 του Συμβουλίου<sup>24</sup> της Ευρώπης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν είχε μεν δεσμευτικό χαρακτήρα για τα κράτη που δεν την κύρωσαν, αλλά έδωσε μεγάλη ώθηση για την θέσπιση εθνικών κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων<sup>25</sup>. Σημαντικής επίδρασης στην προστασία και την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων στάθηκε και η Συμφωνία Σέγκεν, η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα το 1992 και καθιερώνει ένα σύστημα ανταλλαγής προσωπικών πληροφοριών μεταξύ των συμβαλλομένων μερών, για την καταπολέμηση της διασυνοριακής εγκληματικότητας, προβλέποντας δικλείδες ασφαλείας για την προστασία των ανταλλασσόμενων δεδομένων.

### III. Ελληνική νομοθεσία.

Σε αντίθεση με το εργατικό δίκαιο που είναι διάσπαρτο σε διάφορα νομοθετήματα, το δίκαιο των προσωπικών δεδομένων σε εθνικό επίπεδο θεσπίζεται κατά βάση στον Ν. 4624/2019<sup>26</sup> (που τέθηκε σε ισχύ την 29/08/2019 και τροποποιήθηκε από τον Ν. 5002/2022<sup>27</sup>), ο οποίος περιλαμβάνει εφαρμοστικά μέτρα του Κανονισμού 679/2016 και ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 680/2016 της 27<sup>ης</sup>/04/2016. Κατά το προηγούμενο διάστημα, η ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων ήταν αποτυπωμένη στον Ν. 2472/1997<sup>28</sup>, ο οποίος είχε αντίστοιχα ενσωματώσει την τότε ισχύουσα Οδηγία 95/46/Ε.Κ. της 24<sup>ης</sup>/10/1995 για τα προσωπικά δεδομένα και καταργήθηκε με τον νέο Ν. 4624/2019. Παράλληλα, βρίσκονται σε ισχύ και άλλοι νόμοι που ρυθμίζουν ειδικότερες περιπτώσεις προστασίας προσωπικών δεδομένων, όπως είναι ο Ν. 3471/2006<sup>29</sup> για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στις τηλεπικοινωνίες<sup>30</sup>,

<sup>23</sup> Βλέπε περισσότερα για την Οδηγία 680/2016 στα εξής: Τζώρτζη Β., *Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στον Χώρο Ελευθερίας, Ασφάλειας και Δικαιοσύνης*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2018, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 181-184.

<sup>24</sup> <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=108>

<sup>25</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π., σελ. 201-202.

<sup>26</sup> Φ.Ε.Κ. Α' 137/29.08.2019. «*Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις.*».

<sup>27</sup> ΦΕΚ Α 228/09.12.2022. «*Διαδικασία άρσης του απορρήτου των επικοινωνιών, κυβερνοασφάλεια και προστασία προσωπικών δεδομένων πολιτών.*».

<sup>28</sup> ΦΕΚ Α' 50/10.04.1997. «*Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.*».

<sup>29</sup> ΦΕΚ Α 133/28.06.2006. «*Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του ν.2472/1997.*».

καθώς και ο Ν. 4727/2020<sup>31</sup> για την Ψηφιακή Διακυβέρνηση και τις Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες.

#### **IV. Η νομολογία στο πεδίο του δικαίου των προσωπικών δεδομένων.**

Όπως και στο εργατικό δίκαιο, έτσι και στο δίκαιο των προσωπικών δεδομένων η συμβολή της νομολογίας τόσο των εθνικών όσο και των ευρωπαϊκών δικαστηρίων είναι σημαντική για την ερμηνεία και την ορθή εφαρμογή των κανόνων δικαίου. Στο πεδίο του δικαίου των προσωπικών δεδομένων, πέραν της εθνικής και ευρωπαϊκής νομολογίας, έρχεται να προστεθεί και η νομολογία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα<sup>32</sup>, καθώς και αυτή του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων<sup>33</sup>. Η Α.Π.Δ.Π.Χ. είναι ανεξάρτητη αρχή, η οποία, εκτός των άλλων, έχει και δυνατότητα εποπτείας και ελέγχου τήρησης της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων, αλλά και επιβολής κυρώσεων στους παραβάτες, όπως θα εκτεθεί κατωτέρω, γεγονός που συμβάλει τα μέγιστα στην τήρηση των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

---

<sup>30</sup> Ο νόμος αυτός ενσωμάτωσε την Οδηγία 2002/58/ΕΚ και κατήργησε τον προϊσχύοντα νόμο 2774/1999 που είχε ενσωματώσει την προϊσχύουσα Οδηγία 97/66/ΕΚ.

<sup>31</sup> ΦΕΚ Α' 184/23.09.2020. «Ψηφιακή Διακυβέρνηση (Ενσωμάτωση στην Ελληνική Νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/2102 και της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1024) Ηλεκτρονικές Επικοινωνίες (Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας (ΕΕ) 2018/1972) και άλλες διατάξεις.».

<sup>32</sup> Στο εξής Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. <https://www.dpa.gr/>.

<sup>33</sup> Στο εξής Ε.Σ.Π.Δ. Βλ. [https://edpb.europa.eu/edpb\\_el](https://edpb.europa.eu/edpb_el).

## ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

### Α. Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων γενικά.

#### **I. Έννοια προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.**

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου, όπως και κάθε φυσικού προσώπου, διακρίνονται, βάσει του Γ.Κ.Π.Δ. και του εφαρμοστικού αντίστοιχα Ν. 4624/2019, σε δεδομένα ειδικών κατηγοριών<sup>34</sup> και απλά. Η διαφορά τους έγκειται στις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας τους, καθώς θεσπίζεται ένα πιο αυστηρό προστατευτικό νομικό πλαίσιο για την επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Έτσι, η νομιμότητα της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εξαρτάται από την κατηγορία, στην οποία το κάθε δεδομένο ανήκει, γι' αυτό και κρίσιμη είναι αρχικά η οριοθέτηση της διάκρισης μεταξύ ευαίσθητων και απλών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.<sup>35</sup>

Ο ορισμός των απλών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δίνεται κατά τρόπο γενικό στο άρθρο 4 του Γ.Κ.Π.Δ., προκειμένου να καλύπτει και περιπτώσεις οι οποίες πιθανόν να μην ήταν γνωστές στον νομοθέτη κατά την θέσπιση του Γ.Κ.Π.Δ.<sup>36</sup> Έτσι, ως απλό δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα νοείται *«κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο (υποκείμενο των δεδομένων)· το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου»*.

Σε αντίθεση με τα απλά, τα προσωπικά δεδομένα ειδικών κατηγοριών απαριθμούνται εξαντλητικά στον Κανονισμό 679/2016, στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 9, και συγκεκριμένα είναι αυτά 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.»*

<sup>34</sup> Ευρέως διαδεδομένος είναι και ο όρος «ευαίσθητα δεδομένα».

<sup>35</sup> Βλέπε το πλήρες κείμενο του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων στην ιστοσελίδα <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. Βλ. ακόμη, Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π., σελ. 43-52. Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 48-49, 58-60.

<sup>36</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π. Βλ. ακόμη, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 4/2007, σελ. 4.

## **II. Έννοια εργαζομένου κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων.**

Αυτό που αξίζει να επισημανθεί ήδη από το αρχικό αυτό σημείο της διπλωματικής εργασίας, είναι το γεγονός ότι η έννοια του εργαζομένου στο ελληνικό εργατικό δίκαιο και στο δίκαιο των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτή συνήχθη από το περιεχόμενο των διατάξεων του Γ.Κ.Π.Δ. και αποτυπώθηκε από τον εφαρμοστικό νόμο 4624/2019, δεν ταυτίζεται. Και τούτο, διότι στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου της χώρας μας, έχει καθιερωθεί η έννοια «εργαζόμενος» να παραπέμπει στην ιδιότητα του μισθωτού μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Αντίθετα, υπό το φως του Γ.Κ.Π.Δ., ο εργαζόμενος καταλαμβάνει μία ευρύτερη έννοια. Στον Γ.Κ.Π.Δ. δεν δόθηκε μεν σαφής ορισμός της έννοιας του εργαζομένου, αλλά αυτή μπορούσε να συναχθεί από το περιεχόμενο των επιμέρους διατάξεών του, ενώ παράλληλα με το άρθρο 88 εξουσιοδοτήθηκαν τα κράτη – μέλη σε θέσπιση ειδικών κανόνων για την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης. Έτσι, ο Ν. 4624/2019 αξιοποιώντας την δυνατότητα του άρθρου 88 του Γ.Κ.Π.Δ., όρισε ρητά την έννοια του εργαζομένου ως εξής *«Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι.»*<sup>37</sup>.

Σύμφωνα με τον Δημήτρη Ζωγραφόπουλο, δικηγόρο, Ειδικό Επιστήμονα Α.Π.Δ.Π.Χ., DPO Υπουργείου Υγείας - δεν νοείται διαφοροποίηση στον βαθμό προστασίας κάθε προσώπου έναντι της επεξεργασίας δεδομένων του προσωπικού χαρακτήρα κατά την παροχή της εργασίας του, λόγω του ειδικότερου νομικού χαρακτηρισμού της σύμβασης παροχής της εργασίας του. Σύμφωνα με τον ίδιο, το δίκαιο προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων έχει προσωπικό χαρακτήρα και το προστατευτικό πεδίο εφαρμογής του στις εργασιακές σχέσεις αφορά καταρχήν κάθε εργαζόμενο, επισημαίνοντας την ανάγκη διεύρυνσης των υποκειμενικών ορίων εφαρμογής του σύγχρονου εργατικού δικαίου, κατά τρόπο ώστε οι κανόνες του να παρέχουν προστασία σε κάθε εργαζόμενο κατά την παροχή της εργασίας του, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο νομικό χαρακτηρισμό της σύμβασης παροχής της εργασίας του<sup>38</sup>. Αντίθετα, ο Κωνσταντίνος Χριστοδούλου, καθηγητής της Νομικής Σχολής του Ε.Κ.Π.Α. Χριστοδούλου Κωνσταντίνος προκρίνει την έννοια του μισθωτού και δεν αποδέχεται την ανάγκη προστασίας των ανεξάρτητων εργαζομένων από τις διατάξεις του Γ.Κ.Π.Δ. και του Ν. 4624/2019, καθώς σε σχετικό

<sup>37</sup> Άρθρο 27 παρ. 8 του Ν. 4624/2019.

<sup>38</sup> Βλ. Ζωγραφόπουλος Δ., *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις*, σε: Κοτσαλή Λ., Μενουδάκου Κ., *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR)*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 210.

σύγγραμμά του, αν και κρίνει ότι η ρύθμιση του άρθρου 27 παρ. 8 του Ν. 4624/2019 θεσπίστηκε εντός των ορίων της εξουσιοδότησης των αρ. 9 παρ. 2β' και 88 του Γ.Κ.Π.Δ.<sup>39</sup>, επισημαίνει ότι «Στον «εκτελεστικό» νόμο 4624/ 2019 διακηρύσσεται (στην ΑιτΕκθ αυτού) η πρόθεση προστασίας των μισθωτών.»<sup>40</sup>.

### III. Έννοια επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Ως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων νοείται «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.»<sup>41</sup> Σύμφωνα δε με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 2 του Γ.Κ.Π.Δ., ο Γ.Κ.Π.Δ. εφαρμόζεται στην, εν όλω ή εν μέρει<sup>42</sup>, αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία τέτοιων δεδομένων τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης<sup>43</sup>.<sup>44</sup> Παρατηρείται έτσι ότι στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεν

<sup>39</sup>Βλ. Χριστοδούλου Κ., Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2020, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 204.

<sup>40</sup> Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 208.

<sup>41</sup> Άρθρο 4 παράγραφος 2 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>42</sup>Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 35, σύμφωνα με τον οποίο «...στον Κανονισμό, όπως και στην οδηγία 95/46, δεν καθορίζεται τι περιλαμβάνεται στην εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία, ωστόσο γίνεται δεκτό ότι αυτή καλύπτει τη μη αυτοματοποιημένη συλλογή δεδομένων (π.χ. με ερωτηματολόγιο ή με έντυπο) που γίνεται με σκοπό για να καταχωρηθούν, στην συνέχεια, ηλεκτρονικά τα συλλεχθέντα προσωπικά δεδομένα, να υποστούν δηλ. αυτοματοποιημένη επεξεργασία ή την καταχώριση προσωπικών δεδομένων από ένα φυσικό αρχείο σε έναν υπολογιστή».

<sup>43</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 36, όπου δίνει τον ορισμό του «συστήματος αρχειοθέτησης», σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, ως εξής: «κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο, είτε αποκεντρωμένο, είτε καταναμημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση (αρ. 4 αριθμός 6 Γ.Κ.Π.Δ.). Από την αναφορά του Κανονισμού σε κριτήρια γίνεται σαφές ότι πρέπει να έχουμε δύο ή περισσότερα κριτήρια αναζήτησης και δεν αρκεί η αρχειοθέτηση να γίνεται μόνο με γνώμονα ένα μόνο κριτήριο, λ.χ. αλφαβητική ή χρονολογική κατάταξη.». Επισημαίνει δε ότι «Φάκελοι – και τα εξώφυλλά τους – που περιέχουν έγγραφα με προσωπικά δεδομένα, χωρίς καμία διάρθρωση, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού. Το αρχείο, λ.χ. ενός δικηγόρου εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού εφόσον τηρείται ένα σύστημα αρχειοθέτησης των δικογραφιών του γραφείου, ηλεκτρονικό ή χειρόγραφο. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το ηλεκτρονικό αρχείο με τα δικόγραφα εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού, καθώς η δραστηριότητα αυτή (η τήρηση ηλεκτρονικού αρχείου) συνιστά αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.». Έχει υποστηριχθεί, όμως και μία πιο ευνοϊκή για το υποκείμενο των δεδομένων ερμηνεία του όρου «σύστημα αρχειοθέτησης», την οποία υποστηρίζει και ο καθηγητής Χριστοδούλου Κ., σύμφωνα με τον οποίο «...δεν χρειάζεται καν η διάρθρωση, αλλά η δυνατότητα διάρθρωσης του αρχείου προς ανεύρεση των δεδομένων που αυτό αφορά. Γενικότερα το κριτήριο της διάρθρωσης παρίσταται απρόσφορο, όταν πρόκειται για επεξεργασία ενός μόνον ή πολύ λίγων δεδομένων (π.χ. μια φωτογραφία ενός προσώπου), οπότε η ανεύρεσή τους είναι εύκολη και δεν χρειάζεται καν η προσφυγή σε μεθόδους και κριτήρια αναζήτησης... υπό την πρώτην αυστηρότερη άποψη θα ετίθετο εκτός των ρυθμίσεων για τα προσωπικά δεδομένα, δηλαδή κατ' αποτέλεσμα θα επιβραβευόταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας που έχει οργανώσει το αρχείο ανορθολογικά,



χρειάζεται να υπάρχει διαρθρωμένο αρχείο, αλλά εμπίπτει κάθε είδους αρχείο ακόμη και χωρίς να υπάρχει σύστημα αρχειοθέτησης.<sup>45</sup> Δεν εμπίπτει, όμως κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πεδίο εφαρμογής του Γ.Κ.Π.Δ., και τούτο διότι στην 2<sup>η</sup> παράγραφο του ίδιου άρθρου ρητά απαριθμούνται οι περιπτώσεις επεξεργασίας που εξαιρούνται της εφαρμογής του. Συγκεκριμένα, ο Γ.Κ.Π.Δ. δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο δραστηριότητας η οποία δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, στην επεξεργασία από τα κράτη μέλη κατά την άσκηση δραστηριοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου 2 του τίτλου V της Σ.Ε.Ε., στην επεξεργασία από φυσικό πρόσωπο στο πλαίσιο αποκλειστικά προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας<sup>46</sup>, καθώς και στην επεξεργασία από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, της διερεύνησης, της ανίχνευσης ή της δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας και πρόληψης έναντι κινδύνων που απειλούν τη δημόσια ασφάλεια<sup>47, 48</sup>.

---

ήτοι έτσι ώστε να μην είναι ευχερής η πρόσβαση και ο έλεγχος σ' αυτό, ενώ αντιθέτως θα ετύγχανε αυστηρότερης μεταχειρίσεως αυτός που το έχει διαρθρώσει έλλογα ώστε να εξασφαλίζει την πρόσβαση και τον έλεγχο επ' αυτού...». Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 48-49.

<sup>44</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σύμφωνα με τον οποίο «Τυχόν επέμβαση στην ιδιωτική ζωή, π.χ. μέσω της παρακολούθησης ενός προσώπου από έναν ιδιωτικό ερευνητή και τη σύνταξη σχετικής έκθεσης από αυτόν που κατατίθεται στο δικαστήριο ή με την δυσφημιστική αναφορά σε ένα πρόσωπο σε ζωντανή τηλεοπτική ή ραδιοφωνική εκπομπή, δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού, εφόσον δεν ακολουθεί αυτοματοποιημένη ή μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων σε σύστημα αρχειοθέτησης.».

<sup>45</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 34, ο οποίος επισημαίνει ότι «Επεξεργασία με αυτοματοποιημένα μέσα είναι κάθε επεξεργασία που πραγματοποιείται με συστήματα που κάνουν αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων και όχι, ασφαλώς, συμβατικοί μηχανισμοί ή μηχανές, όπως π.χ. η κλασική γραφομηχανή ή τυπογραφικές μηχανές, αλλά και μηχανές φαξ και εκτύπωσης. Αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων διενεργείται, κατά κανόνα, με ψηφιακά συστήματα, υπολογιστές, αλλά και συστήματα βιντεοεπιτήρησης. Στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεν απαιτείται να υπάρχει ένα σύστημα αρχειοθέτησης ή ένα διαρθρωμένο αρχείο, αλλά εδώ εμπίπτει κάθε τύπου αρχείο, είτε πρόκειται για αρχείο κειμένου χωρίς μορφοποίηση, αρχείο εικόνας (από σύστημα βιντεοσκόπησης ή αρχείο τύπου .jpg, .gif, .png κλπ), είτε για (διαρθρωμένο) αρχείο βάσης δεδομένων.».

<sup>46</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 37, ο οποίος επισημαίνει ότι «...Η εξαίρεση αυτή αναφέρεται περιοριστικά σε δραστηριότητες που είναι αποκλειστικά προσωπικές ή οικιακές, δηλ. χωρίς σύνδεση με κάποια επαγγελματική ή εμπορική δραστηριότητα, όπως προβλεπόταν και στην οδηγία 95/46. Δηλ. εδώ εμπίπτουν δραστηριότητες που γίνονται στον ελεύθερο χρόνο, όπως, π.χ., οι διακοπές, ο αθλητισμός, η ιδιωτική κατανάλωση κλπ. Σύμφωνα με τον Ένωσιακό νομοθέτη, οι προσωπικές ή οικιακές δραστηριότητες περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, την αλληλογραφία και την τήρηση αρχείου διευθύνσεων ή την κοινωνική δικτύωση και την επιγραμμική δραστηριότητα που ασκείται στο πλαίσιο τέτοιων δραστηριοτήτων...».

<sup>47</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 40, σύμφωνα με τον οποίο «...στους τομείς αυτούς βρίσκει εφαρμογή κατά πρώτον η οδηγία 2016/680 της 4<sup>ης</sup>/05/2016, η οποία αφορά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, της διερεύνησης, της ανίχνευσης, ή της δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων, περιλαμβανομένων της προστασίας από απειλές κατά της δημόσιας ασφάλειας και της αποτροπής τους. Και κατά δεύτερον, εφαρμόζεται η οδηγία 2016/681 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27<sup>ης</sup> Απριλίου 2016, σχετικά με τη χρήση των δεδομένων που περιέχονται στις καταστάσεις ονομάτων επιβατών (PNR) για την πρόληψη, ανίχνευση, διερεύνηση και δίωξη τρομοκρατικών και σοβαρών εγκλημάτων.».

<sup>48</sup> Βλ. άρθρο 2 παρ. 2 Γ.Κ.Π.Δ.

Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 38-44..

Αντίστοιχη είναι και η ρύθμιση που συμπεριλήφθηκε στον Ν. 4624/2019, στην οποία όμως έγινε μία διάκριση μεταξύ δημόσιων φορέων και ιδιωτών ως εξής: «Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται στην, εν όλω ή εν μέρει, αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης από α) δημόσιους φορείς ή β) ιδιωτικούς φορείς, εκτός και εάν η επεξεργασία πραγματοποιείται από φυσικό πρόσωπο στο πλαίσιο αποκλειστικά προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας.»<sup>49</sup>

Ειδικά ως προς το ζήτημα της χρήσης των υπηρεσιών κοινωνικής δικτύωσης για επαγγελματικούς λόγους, ο καθηγητής Ιωάννης Ιγγλεζάκης μνημονεύει την υπ' αρ. 5/2009 γνώμη της ομάδας εργασίας του άρθρου 29, σύμφωνα με την οποία, η οδηγία 95/46 θα εφαρμόζεται κατ' εξαίρεση στις περιπτώσεις χρησιμοποίησης των υπηρεσιών κοινωνικής δικτύωσης ως πλατφόρμας συνεργασίας για έναν οργανισμό ή μία εταιρεία, ή όταν οι χρήστες έχουν μεγάλο αριθμό επαφών, πολλές από τις οποίες τους είναι άγνωστες<sup>50</sup>. Συναφώς, ο καθηγητής Χριστοδούλου υποστηρίζει ότι «δεν αποκλείεται ο συνδρομητής του δικτύου να φέρει την ιδιότητα υπευθύνου της επεξεργασίας ή του εκτελούντος αυτήν. Όντως ο διαδραστικός (interactive) χαρακτήρας – ιδίως των σύγχρονων δικτύων του Web.2.0, π.χ. Facebook, YouTube κ.ά. – επιβάλλει ίσως την αναθεώρηση της μοναδικότητας του υπεύθυνου επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, καθώς η επεξεργασία σε ένα δημόσιο δίκτυο μπορεί να γίνεται για επαγγελματικούς λόγους του μεσάζοντος παρόχου του ιστοχώρου, ή άλλων (π.χ. όσων αποκομίζουν έσοδα από διαφημίσεις).»<sup>51</sup>.

#### **IV. Εδαφικό πεδίο εφαρμογής Γ.Κ.Π.Δ. και Ν. 4624/2019.**

Ο Γ.Κ.Π.Δ. εφαρμόζεται στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων μιας εγκατάστασης ενός υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος την επεξεργασία στην Ένωση, ανεξάρτητα από το κατά πόσο η επεξεργασία πραγματοποιείται εντός της Ένωσης. Επίσης, εφαρμόζεται στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υποκειμένων των δεδομένων που βρίσκονται στην Ένωση από υπεύθυνο επεξεργασίας ή εκτελούντα την επεξεργασία μη εγκατεστημένο στην Ένωση, εάν οι δραστηριότητες επεξεργασίας σχετίζονται με την προσφορά αγαθών ή υπηρεσιών στα εν λόγω υποκείμενα των δεδομένων στην Ένωση, ανεξαρτήτως εάν απαιτείται πληρωμή από τα υποκείμενα των δεδομένων, ή

<sup>49</sup> Άρθρο 2 Ν. 4624/2019. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 42, σύμφωνα με τον οποίο «Το πεδίο εφαρμογής, συνεπώς, του Ν. 4624/2019 ταυτίζεται με αυτό του Γ.Κ.Π.Δ. Γίνεται βεβαίως εξειδικευμένη αναφορά στο Δημόσιο και στους ιδιώτες ως αποδέκτες των ρυθμίσεων του νόμου. Η έννοια του δημόσιου φορέα αφορά μόνο Ελληνικές δημόσιες αρχές και δημόσιους φορείς, παρ' ότι αυτό δεν ορίζεται ρητά στο άρθρο 4 στοιχ. α'.».

<sup>50</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 38.

<sup>51</sup> Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π. σελ. 42 και 217.

την παρακολούθηση της συμπεριφοράς τους, στον βαθμό που η συμπεριφορά αυτή λαμβάνει χώρα εντός της Ένωσης. Παράλληλα, εφαρμόζεται και για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από υπεύθυνο επεξεργασίας μη εγκατεστημένο στην Ένωση, αλλά σε τόπο όπου εφαρμόζεται το δίκαιο κράτους μέλους δυνάμει του δημόσιου διεθνούς δικαίου.<sup>52</sup>

Η δε διάταξη του Ν. 4624/2019 για το πεδίο εφαρμογής του<sup>53</sup>, διακρίνει κι αυτή μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, καθορίζοντας ότι ο νόμος εφαρμόζεται στους δημόσιους φορείς, χωρίς να προβλέπει κάποιο περιορισμό σε αυτούς, ενώ για την εφαρμογή του σε ιδιωτικούς φορείς προβλέπει τρεις εναλλακτικές προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα, ο Ν. 4624/2019 εφαρμόζεται στους ιδιωτικούς φορείς εφόσον α) ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα εντός της Ελληνικής Επικράτειας, β) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων μιας εγκατάστασης του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία εντός της Ελληνικής Επικράτειας, ή εφόσον γ) μολονότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία δεν έχει εγκατάσταση σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή σε άλλο συμβαλλόμενο κράτος του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του ΓΚΠΔ.

## **Β. Αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο.**

### **I. Αρχή νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας.**

Σύμφωνα με την αρχή της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων»<sup>54</sup>. Με βάση την αρχή αυτή, ο κάθε εργοδότης προκειμένου να μπορεί να επεξεργάζεται νόμιμα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, οφείλει να τηρεί τις προϋποθέσεις νομιμότητας της επεξεργασίας, όπως αυτές οριοθετούνται στο άρθρο 6 του Γ.Κ.Π.Δ. για τα απλά και στο άρθρο 9 του Γ.Κ.Π.Δ. για τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα<sup>55</sup>. Απόρροια της αρχής αυτής, είναι και η υποχρέωση του εργοδότη, ως υπεύθυνου για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, για λεπτομερή εκ των προτέρων ενημέρωση των εργαζομένων για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, η οποία θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις επιταγές των άρθρων 13 και 14 του

<sup>52</sup> Άρθρο 3 Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>53</sup> Άρθρο 3 Ν. 4624/2019.

<sup>54</sup> Άρθρο 5 παρ. 1<sup>α</sup> Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>55</sup> Βλ. κεφάλαιο Γ' του δεύτερου μέρους για τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας του άρθρου 6 Γ.Κ.Π.Δ.. Βλ. ακόμη, κεφάλαιο Δ' του δεύτερου μέρους για τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων του άρθρου 9 Γ.Κ.Π.Δ.

Γ.Κ.Π.Δ. Μεταξύ των πληροφοριών που οφείλει ο εργοδότης να παράσχει στον εργαζόμενο, κυριότερες είναι πληροφορίες που αφορούν τόσο το ποιος πρόκειται να επεξεργαστεί τα δεδομένα, ποια προσωπικά δεδομένα πρόκειται να επεξεργαστεί, το είδος και τον βαθμό της επεξεργασίας, το χρονικό διάστημα αυτής και τον σκοπό τον οποίο επιδιώκει, όσο και τα δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος<sup>56</sup> και τον τρόπο άσκησής τους.<sup>57</sup> Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 (νυν Ε.Σ.Π.Δ.)<sup>58</sup>, «η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με διαφανή τρόπο συνιστά έκφραση της αρχής της θεμιτής επεξεργασίας και συνδέεται με την αρχή της λογοδοσίας, παρέχοντας το δικαίωμα στα υποκείμενα να ασκούν έλεγχο επί των δεδομένων τους καθιστώντας υπόλογους τους υπεύθυνους επεξεργασίας».

## **II. Αρχή του περιορισμού του σκοπού επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων.**

Σύμφωνα με την αρχή αυτή, «τα προσωπικά δεδομένα συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς». Παράλληλα, ο Γ.Κ.Π.Δ. προέβλεψε κατ' εξαίρεση, ότι η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς δεν θεωρείται ασύμβατη με τους αρχικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 του Γ.Κ.Π.Δ..<sup>59</sup> Για την συμβατότητα πάντως, του σκοπού της περαιτέρω επεξεργασίας με τον σκοπό της αρχικής δεν δίνεται κάποιος ορισμός στον Γ.Κ.Π.Δ.<sup>60</sup>

Ο δε Ν. 4624/2019 συγκεκριμενοποίησε ορισμένες ακόμη ειδικές περιπτώσεις, στις οποίες μπορεί κατ'εξαίρεση να γίνει επεξεργασία για άλλους σκοπούς, τις οποίες διέκρινε ανάλογα με το αν ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι δημόσιος ή ιδιωτικός φορέας<sup>61</sup>. Αυτό που προκύπτει, πάντως, από μία ανασκόπηση των επιτρεπτών περιπτώσεων περαιτέρω επεξεργασίας για άλλους σκοπούς, τόσο του Ν. 4624/2019, όσο και του Γ.Κ.Π.Δ. είναι ότι στον χώρο του εργατικού δικαίου δύσκολα μπορεί υπάρξει νόμιμη περαιτέρω επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των

<sup>56</sup> Βλ. αναλυτικά στο κεφάλαιο Ε' του δεύτερου μέρους.

<sup>57</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π., σελ. 69-72. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 77-80. Βλ. ακόμη, Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., *Η αρχή της διαφάνειας κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*, σε επιμ. Κ. Μενουδάκου, Λ. Κοτσαλή, *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 326-331. Βλ. ακόμη, Πλιαβέσης Γ., *Η Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων στην σχέση Τράπεζας – Πελάτη*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2019, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 32. Βλ. ακόμη, Αιτιολογική σκέψη 39 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>58</sup>Βλ. Κατευθυντήριες Γραμμές Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, *Guidelines on transparency under Regulation 2016/679*, WP260, σελ. 4 και 5.

<sup>59</sup> Άρθρο 5 παρ. 1β' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>60</sup> Βλ. Μια χρήσιμη κατεύθυνση θα μπορούσε ίσως να δοθεί βάσει του άρθρου 6 παρ. 4 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>61</sup> Άρθρα 24 και 25 αντίστοιχα Ν. 4624/2019.

εργαζομένων εκ μέρους του εργοδότη. Έτσι, οι εργοδότες οφείλουν να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί στην οριοθέτηση του σκοπού της επεξεργασίας που πρόκειται να κάνουν, αλλά και στην διατύπωσή του, με δεδομένο ότι θα πρέπει αυτός να είναι λεπτομερής και να μπορεί να γίνεται αντιληπτός από κάθε υποκείμενο δεδομένων - εργαζόμενο, χωρίς να υπάρχει οποιαδήποτε αμφιβολία ή αοριστία για το περιεχόμενό του<sup>62</sup>.

### **III. Αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων.**

Η αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων επιτάσσει τα υπό επεξεργασία δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να είναι κατάλληλα, συναφή και να περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία.<sup>63</sup> Η αρχή αυτή αποτελεί ειδικότερη έκφανση της αρχής της αναλογικότητας και στην τήρησή της μπορεί να συμβάλει σημαντικά η λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, όπως είναι η ανωνυμοποίηση και η ψευδωνυμοποίηση, αλλά και η προστασία των δεδομένων από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού<sup>64</sup>.<sup>65</sup> Χρήσιμα παραδείγματα καλής πρακτικής εργοδοτών παραθέτει η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στην Γνώμη 2/2017, σύμφωνα με την οποία η κατάχρηση του διαδικτύου από τον εργαζόμενο μπορεί να εντοπιστεί χωρίς να απαιτείται η ανάλυση του περιεχομένου δικτυακών τόπων, αλλά απλώς μέσω της χρήσης κατάλληλων διαδικτυακών φίλτρων. Επίσης, σε περίπτωση χρήσης εφαρμογών εντοπισμού θέσης, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να απενεργοποιούν προσωρινά τον εντοπισμό θέσης, εφόσον αυτό δικαιολογείται από τις περιστάσεις. Σε περίπτωση δε που οι εργαζόμενοι οφείλουν να χρησιμοποιούν διαδικτυακές εφαρμογές που επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (όπως οι διαδικτυακές εφαρμογές γραφείου), οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο να δίνουν στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να ορίζουν ιδιωτικά τμήματα, τα οποία ο εργοδότης δεν μπορεί να προσπελάσει σε καμία περίπτωση, όπως φάκελο ιδιωτικής αλληλογραφίας ή εγγράφων. Αν, από την άλλη, ο εργοδότης σκοπεύει να αναπτύξει εφαρμογή επιθεώρησης ασφάλειας επιπέδου μεταφοράς (TLS) και να παρακολουθεί την ασφαλή κυκλοφορία, με σκοπό την ανίχνευση τυχόν κακόβουλων περιστατικών, θα πρέπει η συσκευή αυτή να διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην επιτρέπεται η μόνιμη καταγραφή της δραστηριότητας του εργαζόμενου, ενώ αν είναι απολύτως απαραίτητη μία γενική

---

<sup>62</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 80-82. Βλ. ακόμη Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 3/2013. Βλ. ακόμη, Πλιαβέσης Γ., ο.π., σελ. 32-33.

<sup>63</sup> Άρθρο 5 παρ. 1γ' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>64</sup> Βλ. για τις αρχές της προστασίας των δεδομένων από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού στο κεφάλαιο Γ' του τέταρτου μέρους.

<sup>65</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π., σελ. 72-79. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 84. Βλ. ακόμη, Πλιαβέσης Γ., ο.π., σελ. 33-34. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 83/2001 και 61/2004.

καταγραφή, η συσκευή μπορεί επίσης να διαμορφωθεί έτσι ώστε να μην αποθηκεύει δεδομένα καταγραφής, εκτός αν η συσκευή παραγάγει ειδοποίηση για περιστατικό, ελαχιστοποιώντας τις συλλεγόμενες πληροφορίες.<sup>66</sup>

#### **IV. Αρχή της ακρίβειας.**

Η αρχή της ακρίβειας κατοχυρώνεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1δ' του Γ.Κ.Π.Δ. και προβλέπει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, να επικαιροποιούνται. Πρέπει, επίσης, να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας.<sup>67</sup> Στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα, θα πρέπει ο εργοδότης, προτού αποστείλει ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε έναν εργαζόμενο, να εξακριβώσει ότι η ηλεκτρονική διεύθυνση που έχει στην διάθεσή του αντιστοιχεί στον συγκεκριμένο εργαζόμενο προς τον οποίο θέλει να απευθύνει το εκάστοτε μήνυμα. Θα πρέπει, επίσης, να φροντίζει για την διαρκή επικαιροποίηση του καταλόγου των εργαζομένων, ώστε να γνωρίζει ανά πάσα ώρα και στιγμή σε ποια θέση απασχολείται ο εκάστοτε εργαζόμενος και ποια είναι τα καθήκοντά του και δη να γνωρίζει ποιοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να απασχολούνται στην επιχείρησή του και ποιοι όχι, ώστε να αποφεύγεται ο κίνδυνος αποστολής εμπιστευτικών επαγγελματικών πληροφοριών σε άτομα που έπαψαν να έχουν την αρμόδια θέση εντός της επιχείρησης ή έπαψαν γενικά να εργάζονται στην εν λόγω επιχείρηση.

#### **V. Αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης των δεδομένων.**

Με βάση την αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης των δεδομένων, τα δεδομένα 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. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να αποθηκεύονται για μεγαλύτερα διαστήματα, εφόσον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς, σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 και εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που απαιτεί ο παρών κανονισμός για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Βλ. Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία.

<sup>67</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π., σελ. 79-81. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π. Βλ. ακόμη, Πλιαβέσης Γ., ο.π., σελ. 35-36.

<sup>68</sup> Άρθρο 5 παρ. 1ε' Γ.Κ.Π.Δ..

Έτσι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να ορίζει προθεσμίες για την διαγραφή των δεδομένων ή για την επανεξέτασή τους. Τις προθεσμίες, μάλιστα, αυτές οφείλει να συμπεριλαμβάνει στο αρχείο δραστηριοτήτων που τηρεί, βάσει του άρθρου 30 παρ. 1 στοιχείο στ' Γ.Κ.Π.Δ., αλλά και να γνωστοποιεί στο υποκείμενο των δεδομένων<sup>69</sup>.<sup>70</sup> Στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα, ο εργοδότης οφείλει να καθορίζει συγκεκριμένο χρονικό διάστημα διατήρησης των βιογραφικών σημειωμάτων των εργαζομένων και να το γνωστοποιεί σε αυτούς, οφείλει να καθορίζει συγκεκριμένο χρονικό διάστημα τήρησης των στοιχείων επικοινωνίας των εργαζομένων που αποχωρούν από την επιχείρησή του ή αντίστοιχα στατιστικών δεδομένων απόδοσης τους ή ακόμα και αρχείων μισθοδοσίας τους (με τυχόν καταβληθέντα επιδόματα ή σχετικές άδειες και αποζημιώσεις) καθώς και των αρχείων καταγραφής από τυχόν νόμιμο σύστημα βιντεοεπιτήρησης, αλλά και των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί βάσει νόμιμου συστήματος γεωεντοπισμού σε οχήματα της επιχείρησής του.

## **VI. Αρχή της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας.**

Η αρχή της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας προβλέπει ότι τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που να εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλειά τους, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων.<sup>71</sup> Αναλυτική καταγραφή των υποχρεώσεων που απορρέουν από την αρχή αυτή γίνεται στα άρθρα 24 και 32-34 του Γ.Κ.Π.Δ.<sup>72</sup> Έτσι, στον χώρο εργασίας θα πρέπει, για παράδειγμα, η αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε πολλούς παραλήπτες να γίνεται με την χρήση κρυφής κοινοποίησης ή με αποστολή μηνυμάτων στον κάθε έναν κατ' ιδίαν, αποφεύγοντας με αυτό τον τρόπο την γνωστοποίηση της ηλεκτρονικής διεύθυνσης ενός εργαζομένου στους υπόλοιπους παραλήπτες του ηλεκτρονικού μηνύματος. Σε περίπτωση δε που τηρείται ηλεκτρονικό αρχείο προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, στο οποίο είναι καταχωρημένα τα στοιχεία επικοινωνίας τους, αλλά πιθανόν και στοιχεία μισθοδοσίας και φορολογικά δεδομένα, θα πρέπει να διασφαλίζεται η πρόσβαση σε αυτά από συγκεκριμένα μόνο άτομα της εκάστοτε επιχείρησης, καθώς και η τήρηση φυσικού αρχείου ελεγχόμενης πρόσβασης, για την περίπτωση καταστροφής ή

<sup>69</sup> Βλ. άρθρο 13 παράγραφος 2α' και άρθρο 14 παράγραφος 2α' Κανονισμού 679/2019.

<sup>70</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ο.π. 82-84. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 85. Πλιαβέσης Γ., ο.π., σελ. 35. Αιτιολογική έκθεση, σκέψη 39 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>71</sup> Άρθρο 5 παρ. 1στ' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>72</sup> Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 86. Βλ. ακόμη, Πλιαβέσης Γ., ο.π., σελ. 36-37. Βλ. ακόμη, Αιτιολογική έκθεση, σκέψη 39 Γ.Κ.Π.Δ.

παραβίασης του ηλεκτρονικού αρχείου. Αναφορές δε διευθυντών και αξιολογήσεις προσωπικού θα πρέπει και αυτές να είναι προσπελάσιμες μόνο σε συγκεκριμένα εξουσιοδοτημένα προς τούτο πρόσωπα, προς αποφυγή λήψης αυτοματοποιημένων αποφάσεων αλλά και δημιουργία προκατάληψης στον χώρο εργασίας.

## **VII. Αρχή της λογοδοσίας.**

Σύμφωνα με την 2<sup>η</sup> παράγραφο του άρθρου 5 Γ.Κ.Π.Δ., «ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με την παράγραφο 1». Η αρχή της λογοδοσίας προβλέφθηκε για πρώτη φορά με τον Γ.Κ.Π.Δ. και τον Ν. 4624/2016, σε μία προσπάθεια πιο ευέλικτων διαδικασιών, μεταθέτοντας έτσι το βάρος προληπτικού ελέγχου της νομιμότητας της επεξεργασίας στους υπεύθυνους επεξεργασίας<sup>73</sup> και την διατήρηση της αρμοδιότητας της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων μόνο στο κατασταλτικό στάδιο. Έτσι, υπό το φως του νέου νόμου, οι εργοδότες οφείλουν να λάβουν κάθε μέτρο, ώστε να συμμορφώσουν τις εσωτερικές διαδικασίες επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων με τις διατάξεις του Γ.Κ.Π.Δ., αλλά και να είναι σε θέση να αιτιολογούν και να αποδεικνύουν κάθε σχετική ενέργειά τους, ειδάλλως κινδυνεύουν να βρεθούν αντιμέτωποι με βαρύτερες κυρώσεις<sup>74, 75</sup>.

<sup>73</sup> Βλ. Απόφαση 26/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ., σκέψη 8.

<sup>74</sup> Για το ζήτημα των κυρώσεων, βλ. παρακάτω κεφάλαιο Ε' Δεύτερου Μέρους.

<sup>75</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., ο.π., σελ. 86-87, ο οποίος επισημαίνει ότι «Με την θεσμοθέτηση της αρχής αυτής γίνεται σαφής η επιλογή του Ευρωπαϊκού Νομοθέτη να καταστήσει πιο ουσιαστική την συμμόρφωση με τις διατάξεις του Κανονισμού, μεταθέτοντας την ευθύνη για την εφαρμογή του Κανονισμού από την εποπτική αρχή στον υπεύθυνο επεξεργασίας, ώστε να μειωθεί η γραφειοκρατία και να γίνει η κουλτούρα της προστασίας δεδομένων κτήμα καθενός που επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα... Ουσιαστικά με την αρχή της λογοδοσίας εισάγεται η γενική υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να επιδεικνύει συμμόρφωση με τις διατάξεις του Κανονισμού, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να λαμβάνει τα μέτρα εκείνα που κρίνονται απαραίτητα για τον σκοπό αυτό και ώστε να αποδεικνύει τη συμμόρφωσή του ενώπιον των αρμόδιων αρχών».

Βλ. ακόμη, Μήτρου Α., *Υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας*, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR). Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα σελ. 266-269, όπου αναφέρεται ότι «...Η πρωταρχική σημασία της έννοιας της λογοδοσίας σχετίζεται με τη ύπαρξη της υποχρέωσης να εξηγεί, να αιτιολογεί κανείς τη συμπεριφορά ή τις ενέργειές του... Η λογοδοσία ως αρχή ενσωματώνει τη φιλοσοφία του νέου κανονιστικού πλαισίου, η οποία χαρακτηρίζεται πρωτίστως από την επιδίωξη της πρόληψης και την εσωτερική οργάνωση της συμμόρφωσης... Το βασικό περιεχόμενο της αρχής της λογοδοσίας συνίσταται αφενός στον σχεδιασμό και εφαρμογή εκείνων των μέτρων και πολιτικών που διασφαλίζουν κατ' ουσίαν τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό στο σύνολό του, ενώ ταυτόχρονα ο υπεύθυνος θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδεικνύει τη συμμόρφωση ενώπιον τόσο των εποπτικών αρχών όσο και των δικαστηρίων...».

Βλ. ακόμη, Πλιαβέσης Γ., ο.π., σελ. 37-38, σύμφωνα με τον οποίο, «...οι υπεύθυνοι επεξεργασίας, βάσει της αρχής της λογοδοσίας, έχουν μια γενική υποχρέωση συμμόρφωσης με τον Κανονισμό και απόδειξης της συμμόρφωσης αυτής, οι ίδιοι ωστόσο θα επιλέξουν τα μέσα για να συμμορφωθούν... Σε τελική ανάλυση, η αρχή της λογοδοσίας, η εφαρμογή της οποίας συνεπάγεται αυξημένα κόστη για τη συμμόρφωση των υπευθύνων επεξεργασίας, μπορεί να οδηγήσει σε μια καλύτερη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων από τους τελευταίους, με δεδομένο ότι θα κινητοποιηθούν αυτοί οι ίδιοι για την εφαρμογή της, θα λάβουν πιο σοβαρά υπόψη τους τη συμμόρφωσή τους με τις αρχές της νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και θα προσαρμόσουν τις πολιτικές τους και τα μέτρα προστασίας που οφείλουν να λάβουν στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της επεξεργασίας που διεξάγουν...».



Ενδεικτικά μέτρα οργάνωσης και επίδειξης της συμμόρφωσης, προβλεπόμενα από τον Γ.Κ.Π.Δ., τα οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να εισάγει με κατάλληλες πολιτικές είναι: α) η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου (άρθρο 35), β) η προηγούμενη διαβούλευση και η συνεργασία με την Αρχή (άρθρο 36), γ) η εφαρμογή μέτρων ασφαλείας (άρθρο 32), δ) η υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας και μηχανισμών πιστοποίησης (άρθρα 40-43), ε) ο ορισμός υπευθύνου προστασίας των δεδομένων (άρθρα 37-39), στ) η τήρηση αρχείου επεξεργασίας (άρθρο 30), ζ) η τήρηση των υποχρεώσεων κοινοποίησης της παραβίασης των δεδομένων (άρθρα 33-34). Επίσης, η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στην Γνώμη 3/2010<sup>76</sup> παραθέτει έναν ενδεικτικό κατάλογο μέτρων<sup>77</sup>, που μπορεί να δώσει λύση σε αρκετούς εργοδότες αναφορικά με το ζήτημα της συμμόρφωσης προς την αρχή της λογοδοσίας. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης μπορεί να οργανώνει με δικά του έξοδα σεμινάρια για την προστασία των προσωπικών δεδομένων για τους εργαζομένους και να διατηρεί αρχείο με έγγραφα υπογεγραμμένα από τους εργαζομένους ότι παρακολούθησαν το εν λόγω σεμινάριο. Μπορεί, επίσης, να οργανώνει ημερίδες για την παρουσίαση των πολιτικών προστασίας προσωπικών δεδομένων που ισχύουν στην επιχείρησή του και πάλι να τηρεί αρχείο με έγγραφα υπογεγραμμένα από τους εργαζομένους που παρακολούθησαν την εκάστοτε ημερίδα, ή μπορεί να αποστέλλει τις πολιτικές προστασίας δεδομένων σε όλους τους εργαζομένους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και να ζητάει από αυτούς να του αποστέλλουν απαντητικό μήνυμα ότι έλαβαν γνώση του περιεχομένου όλου των πολιτικών.

---

<sup>76</sup>[https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp173\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp173_el.pdf)

<sup>77</sup> Ο κατάλογος αυτός παραθέτει ενδεικτικά τα εξής μέτρα: α) θέσπιση εσωτερικών διαδικασιών πριν από τη δημιουργία νέων εργασιών επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (εσωτερικός έλεγχος, αξιολόγηση κ.λπ.), β) θέσπιση γραπτών και δεσμευτικών πολιτικών προστασίας δεδομένων, οι οποίες θα εξετασθούν και θα εφαρμοσθούν σε νέες εργασίες επεξεργασίας δεδομένων (π.χ. συμμόρφωση προς την ποιότητα των δεδομένων, κοινοποίηση, (βασικές) αρχές ασφάλειας, πρόσβαση κ.λπ.), οι οποίες πρέπει να είναι διαθέσιμες στα πρόσωπα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα, γ) χαρτογράφηση διαδικασιών ώστε να διασφαλίζεται κατάλληλη αναγνώριση όλων των εργασιών επεξεργασίας δεδομένων, και διατήρηση καταλόγου εργασιών επεξεργασίας δεδομένων, δ) διορισμός υπευθύνου για την προστασία των δεδομένων και άλλων προσώπων με ευθύνη για την προστασία των δεδομένων, ε) παροχή κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης στους υπαλλήλους στην προστασία δεδομένων, εκπαίδευση η οποία μπορεί να περιλαμβάνει εκείνους που επεξεργάζονται (ή είναι υπεύθυνοι για) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (όπως τους διευθυντές ανθρώπινων πόρων), αλλά και τους επικεφαλής τμημάτων πληροφορικής, τους υπευθύνους ανάπτυξης και τους διευθυντές υπηρεσιακών μονάδων, στ) θέσπιση διαδικασιών για τη διαχείριση των αιτημάτων πρόσβασης, διόρθωσης και διαγραφής, η οποία πρέπει να είναι διάφανη για τα άτομα στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα, ζ) εγκαθίδρυση εσωτερικού μηχανισμού χειρισμού καταγγελιών, η) θέσπιση εσωτερικών διαδικασιών για την αποτελεσματική διαχείριση και αναφορά παραβιάσεων της ασφάλειας, θ) διενέργεια αξιολόγησης του αντικτύπου στην ιδιωτική ζωή σε ειδικές περιπτώσεις, ι) εφαρμογή και επίβλεψη διαδικασιών επαλήθευσης, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλα τα μέτρα όχι μόνον υπάρχουν στα χαρτιά, αλλά εφαρμόζονται και λειτουργούν στην πράξη (εσωτερικοί ή εξωτερικοί έλεγχοι κ.λπ.).

## **Γ. Νομιμότητα επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.**

### **I. Νομική βάση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.**

Ο Γ.Κ.Π.Δ. θέσπισε, με εξαντλητικό τρόπο στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 6, έξι νομικές βάσεις, στις οποίες μπορεί εναλλακτικά να στηριχθεί η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να είναι νόμιμη<sup>78</sup>. Συγκεκριμένα, αυτές είναι η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων<sup>79</sup>, η οποία υπόκειται στις ειδικότερες προϋποθέσεις του άρθρου 7 Γ.Κ.Π.Δ., η εκτέλεση σύμβασης ή η λήψη μέτρων στο προσυμβατικό στάδιο<sup>80</sup>, η συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας<sup>81</sup>, η διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου<sup>82</sup>, η εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας<sup>83</sup>, τα έννομα συμφέροντα που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί<sup>84</sup>.

Ειδικά ως προς το πεδίο της απασχόλησης, στο άρθρο 88 του Γ.Κ.Π.Δ. συμπεριλήφθηκε εξουσιοδοτική διάταξη, που αναθέτει στα κράτη – μέλη την θέσπιση ειδικότερων κανόνων για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, οι οποίοι θα πρέπει να *«περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, των έννομων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων, ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα και τα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας.»*<sup>85</sup>. Στην πρώτη δε παράγραφο του ίδιου άρθρου περιγράφονται ενδεικτικά οι σκοποί για τους οποίους είναι θεμιτή η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, υποδεικνύοντας έμμεσα και τις νομικές βάσεις, στις οποίες μπορεί να στηριχθεί η εν λόγω επεξεργασία<sup>86</sup>.

<sup>78</sup> Αιτιολογική έκθεση Γ.Κ.Π.Δ., σκέψη 40.

<sup>79</sup> Άρθρο 6 παρ. 1α' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>80</sup> Άρθρο 6 παρ. 1β' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>81</sup> Άρθρο 6 παρ. 1γ' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>82</sup> Άρθρο 6 παρ. 1δ' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>83</sup> Άρθρο 6 παρ. 1ε' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>84</sup> Άρθρο 6 παρ. 1στ' Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>85</sup> Άρθρο 88 παρ. 2 Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>86</sup> Στο άρθρο 88 παρ. 1 του Γ.Κ.Π.Δ., θεμιτοί σκοποί για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων θεωρούνται ενδεικτικά οι σκοποί *«πρόσληψης, εκτέλεσης της σύμβασης απασχόλησης,*

Σε συμμόρφωση προς την ως άνω υποχρέωση των κρατών – μελών, η χώρα μας ενσωμάτωσε ειδικούς κανόνες για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στην απασχόληση στο άρθρο 27 του εφαρμοστικού νόμου 4624/2019. Έτσι, από το περιεχόμενο της πρώτης παραγράφου του εν λόγω άρθρου<sup>87</sup>, προκύπτει ότι η βασική νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία είναι αυτή του άρθρου 6 παρ. 1β' του Γ.Κ.Π.Δ., ήτοι η εκτέλεση σύμβασης ή η λήψη μέτρων στο προσυμβατικό στάδιο.

Ειδική μνεία γίνεται, επίσης, και στην νομική βάση της συγκατάθεσης, η οποία στο πλαίσιο της εργασίας, όπου υπάρχει έντονο το στοιχείο της εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη, υπόκειται σε αυστηρότερες προϋποθέσεις και λαμβάνει εξαιρετικό χαρακτήρα. Ως συγκατάθεση, γενικά, του υποκειμένου των δεδομένων ορίζεται «κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.»<sup>88</sup>. Έτσι, ορθώς έχουν διατυπωθεί σοβαρές επιφυλάξεις αναφορικά με το κατά πόσο μπορεί να νοηθεί «ελεύθερη» συγκατάθεση στον χώρο εργασίας<sup>89</sup>. Από το γράμμα της σκέψης 43 της αιτιολογικής έκθεσης του Γ.Κ.Π.Δ.<sup>90</sup>, προκύπτει σαφώς ο αποκλεισμός της νομικής βάσης της συγκατάθεσης στον χώρο εργασίας, καθώς υπάρχει προφανής ανισότητα μεταξύ εργοδότη – ως υπεύθυνου επεξεργασίας - και εργαζόμενου – ως υποκειμένου δεδομένων, γεγονός που συνεπάγεται την έλλειψη ελεύθερης συγκατάθεσης, κατά τα λεχθέντα στην ως άνω σκέψη. Παρά ταύτα, η σκέψη 155 της ίδιας αιτιολογικής έκθεσης, περιγράφει ότι νοείται ελεύθερη συγκατάθεση στον χώρο εργασίας και ακολούθως η νόμιμη επεξεργασία δεδομένων των εργαζόμενων στηριγμένη στην νομική βάση της συγκατάθεσης, υπό προϋποθέσεις και σε εξαιρετικές περιπτώσεις.

---

*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 περιουσίας εργοδοτών και πελατών και για σκοπούς άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή συλλογική βάση, δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης.»*

<sup>87</sup> Στην 1<sup>η</sup> παράγραφο του άρθρου 27 Ν. 4624/2019 προβλέπεται ότι «Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζόμενων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της.»

<sup>88</sup> Άρθρο 4 στοιχείο 11 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>89</sup> Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., ό.π., σελ. 92. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 94. Βλ. ακόμη, Ομάδα εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, σελ. 7 επ. Βλ. ακόμη Ομάδα Εργασίας άρθρου 29, Γνώμη 8/2001. Βλ. ακόμη, Οδηγία 115/2001 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Ζωγραφόπουλος Δ., ό.π., σελ. 216.

<sup>90</sup> «Για να διασφαλιστεί ότι η συγκατάθεση έχει δοθεί ελεύθερα, η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να παρέχει έγκυρη νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, όταν υπάρχει σαφής ανισότητα μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας...».

Παραβλέποντας την ως άνω αντίθεση στην αιτιολογική έκθεση του Κανονισμού 679/2016 και τις γενικές προϋποθέσεις της συγκατάθεσης που αποτυπώθηκαν σε αυτόν<sup>91</sup>, ο έλληνας νομοθέτης χρησιμοποιώντας την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 88 του Γ.Κ.Π.Δ., προέβλεψε στην 2<sup>η</sup> παράγραφο του άρθρου 27 του Ν. 4624/2019 την χρήση της νομικής βάσης της συγκατάθεσης και στον χώρο της απασχόλησης, καθορίζοντας ότι αυτή θα έχει εξαιρετικό χαρακτήρα και θα κρίνεται με βάση την υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και τις περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Περαιτέρω, στην τελευταία ως άνω παράγραφο προβλέφθηκε ότι «*Η συγκατάθεση παρέχεται είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμά του να ανακαλέσει τη συγκατάθεση σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 3 του ΓΚΠΔ.*».

Η αναφορά των δύο αυτών νομικών βάσεων στο άρθρο 27 του Ν. 4624/2019 δεν σημαίνει, βέβαια, ότι αποκλείονται από το πεδίο της απασχόλησης και οι υπόλοιπες νομικές βάσεις του άρθρου 6 του Γ.Κ.Π.Δ., απλώς με τις ως άνω διατάξεις του άρθρου 27 τίθενται κάποιες ειδικότερες προϋποθέσεις που πρέπει υπάρχουν για την χρήση των νομικών βάσεων των παραγράφων 1α' και 1β' το άρθρου 6 Γ.Κ.Π.Δ. Αυτονόητο είναι ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μπορεί να στηριχθεί και στις νομικές βάσεις του άρθρου 6 παρ. 1γ', 6 παρ. 1δ', 6 παρ. 1ε' και 6 παρ. 1 στ'. Σε κάθε περίπτωση πάντως, για την νομιμότητα της επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων, δεν αρκεί απλώς αυτή να στηρίζεται σε κάποια νομική βάση, αλλά θα πρέπει ταυτόχρονα να ανταποκρίνεται στις γενικές αρχές επεξεργασίας του άρθρου 5 του Γ.Κ.Π.Δ.<sup>92</sup>, κάτι το οποίο εναπόκειται πλέον<sup>93</sup> στην ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας – εν προκειμένω του εργοδότη - και για το οποίο θα πρέπει να λογοδοτήσει σε περίπτωση τυχόν αυτεπάγγελτου ή κατόπιν καταγγελίας ελέγχου της νομιμότητας της επεξεργασίας από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθώς πλέον δεν απαιτείται άδεια της Αρχής προ της επεξεργασίας.

Αξίζει δε πάντως να σημειωθεί, ότι ιδιαιτερότητες στον χώρο εργασίας εμφανίζονται στην πράξη και κατά την εφαρμογή της νομικής βάσης του άρθρου 6 παράγραφος 1στ' Γ.Κ.Π.Δ., δεδομένου ότι η στάθμιση εννόμων συμφερόντων

<sup>91</sup> Βλ. άρθρο 7 και άρθρο 4 στοιχείο 11 Γ.Κ.Π.Δ. Βλ. ακόμη, Αιτιολογική έκθεση Γ.Κ.Π.Δ., σκέψεις 32, 33 και 42.

<sup>92</sup> Βλ. για την υποχρέωση εκ των προτέρων ενημέρωσης των εργαζομένων ως απόρροια της αρχής της διαφάνειας, Α.Π.Δ.Π.Χ., Απόφαση 34/2018.

<sup>93</sup> Άρθρο 27 παράγραφος 5 Ν. 4624/2019.

εργοδότη<sup>94</sup> και δικαιωμάτων εργαζομένου που απαιτεί γίνεται από τους εργοδότες υπό την ιδιότητά τους ως υπεύθυνων επεξεργασίας. Έτσι, ναι μεν η αρχή της αναλογικότητας έχει ανακηρυχθεί ως βασικό εργαλείο για την πραγματοποίηση της εν λόγω στάθμισης, ακόμη και όταν συντρέχει περίπτωση ανωτέρας βίας<sup>95</sup>, ωστόσο οι εργοδότες εκ των πραγμάτων έχουν μειωμένα εχέγγυα ορθοκρισίας όταν διακυβεύονται δικά τους συμφέροντα, ιδίως όταν αυτά έχουν οικονομικό αντίκτυπο<sup>96</sup>.

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα με την απόφασή της 34/2018 έδωσε ένα ευρύ ενδεικτικό περιεχόμενο της έννοιας των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη, στα οποία μπορεί να στηριχθεί η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, βάσει του αρ. 6 παρ. 1στ' Γ.Κ.Π.Δ. Συγκεκριμένα σύμφωνα με την ως άνω απόφαση, *«Η ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος (για την σχετική έννοια βλ. Ομάδα Εργασίας άρθρου 29 Γνώμη 6/2014) 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 αυτόν και από αυτές συνάγεται και η υποχρέωση παροχής πληροφοριών προς αυτόν καθώς και ο έλεγχος διαρροής τεχνογνωσίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή εμπορικών/επιχειρηματικών απορρήτων<sup>97</sup>. Ειδικότερα, τέτοιο έννομο συμφέρον μπορεί να συνιστά η από τον εργοδότη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης με την εγκαθίδρυση μηχανισμών ελέγχου των εργαζομένων (βλ. ΕΔΔΑ, *Barbulescuv. Romania*, Απόφαση της 05-09-2017 σε ευρεία σύνθεση, παρ. 127), καθώς και η ανάγκη του να προστατέψει την επιχείρηση και την περιουσία της από σημαντικές απειλές, όπως το να εμποδίσει τη διαβίβαση εμπιστευτικών πληροφοριών σε έναν ανταγωνιστή ή να εξασφαλίσει την επιβεβαίωση ή απόδειξη εγκληματικών δράσεων του εργαζομένου (σχετικά βλ. Ομάδα Εργασίας άρθρου 29 Έγγραφο Εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας της 29-5-2002 WP55, σελ. 18), στο μέτρο βεβαίως που ο εργοδότης, στην τελευταία περίπτωση, δεν υπεισέρχεται στην άσκηση ανακριτικών ενεργειών που κατά νόμο επιφυλάσσονται αποκλειστικά στις αρμόδιες δικαστικές-εισαγγελικές αρχές και τις υπηρεσίες που ενεργούν υπό την άμεση εποπτεία τους».*

## **II. Επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων.**

Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων περιλαμβάνεται στις κατ' εξαίρεση επιτρεπτές περιπτώσεις επεξεργασίας τέτοιου είδους δεδομένων της 2<sup>ης</sup> παραγράφου του άρθρου 9 του Γ.Κ.Π.Δ, υπό την προϋπόθεση της παροχής κατάλληλων εγγυήσεων για τα θεμελιώδη δικαιώματα και

<sup>94</sup> Βλ. για την σχετική έννοια, Γνώμη 6/2014 της Ομάδας Εργασίας άρθρου 29.

<sup>95</sup> Βλ. Απόφαση 37/2007 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>96</sup> Βλ. Απόφαση 34/2018 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>97</sup> Βλ. Α. Μήτρου, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 76ος τόμος, 2017, σελ. 137 επ., ιδίως 146-147.

τα συμφέροντα των εργαζομένων ως υποκειμένων των δεδομένων<sup>98</sup>. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ. 3 εδάφιο α' του εφαρμοστικού Ν. 4624/2019, «...η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την έννοια του άρθρου 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, εάν είναι απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων σε σχέση με την επεξεργασία υπερτερεί». Ως προς την συγκατάθεση ως νομική βάση των ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων επισημαίνεται ότι θα πρέπει αυτή να αναφέρεται ρητά στα δεδομένα αυτά<sup>99</sup>, ενώ παράλληλα προβλέπεται ότι στο πλαίσιο της απασχόλησης πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας στην λήψη μέτρων, που θα διασφαλίζουν την εκ των υστέρων επαλήθευση και τον προσδιορισμό τους, καθώς και το εάν και από ποιον έχουν εισαχθεί, τροποποιηθεί ή αφαιρεθεί τα δεδομένα αυτά<sup>100</sup>. Για να είναι, λοιπόν, νόμιμη η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, για παράδειγμα η συλλογή πιστοποιητικών αναπηρίας, η επεξεργασία που γίνεται στο πλαίσιο χορήγησης άδειας λοχείας ή άδειας ασθενείας, η συλλογή βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων κατά την είσοδό τους στην εργασία, η συλλογή δελτίων υγείας που μπορεί και να απαιτούν την διεξαγωγή ιατρικών εξετάσεων βάσει γενετικών δεδομένων των εργαζομένων, ή η συλλογή γενετικών δεδομένων των εργαζομένων μέσω φορητών συσκευών ευεξίας που τυχόν έχει δώσει ο εργοδότης στους εργαζομένους, θα πρέπει να συντρέχει παράλληλα μία νομική βάση του άρθρου 9 παρ. 2 του Γ.Κ.Π.Δ., καθώς και η προϋπόθεση που θέτει το άρθρο 27 παρ. 3α' του Ν. 4624/2019. Ούτε για την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων απαιτείται πλέον άδεια από την Α.Π.Δ.Π.Χ., αλλά ισχύουν και εν προκειμένω όσα λέχθηκαν ανωτέρω<sup>101</sup> για την ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας.<sup>102</sup>

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων, μέσω βιομετρικών συστημάτων, για την είσοδο των εργαζομένων στον χώρο εργασίας<sup>103</sup>. Τόσο υπό το προϊσχύον νομοθετικό καθεστώς<sup>104</sup>, όσο και υπό το φως του Ν. 4624/2019<sup>105</sup>, η επεξεργασία των εν λόγω δεδομένων επιτρέπεται μόνο σε

<sup>98</sup> Άρθρο 9 παρ. 2β' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>99</sup> Άρθρο 27 παρ. 3γ' Ν. 4624/2019.

<sup>100</sup> Άρθρο 27 παρ. 3δ', σε συνδυασμό με αρ. 22 παρ. 3β' Ν. 4624/2019.

<sup>101</sup> Βλ. ανωτέρω σελ. 16.

<sup>102</sup> Ζωγραφόπουλος Δ., ό.π., σελ. 220. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 126 επ., ιδίως 128-129. Χριστοδούλου, ό.π., σελ. 207-209.

<sup>103</sup> Βλ. για παράδειγμα αποφάσεις υπ' αρ. 74/2009, 56/2009 και 50/2007 της Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>104</sup> Άρθρο 4 Ν. 2472/1997.

<sup>105</sup> Άρθρο 9 παρ. 2β' Γ.Κ.Π.Δ., σε συνδυασμό με άρθρο 27 παρ. 3 Ν. 4624/2019.

εξαιρετικές περιπτώσεις, εφόσον ανταποκρίνεται στην αρχή της αναλογικότητας. Για την ερμηνεία του εν λόγω ζητήματος, κρίσιμη κρίνεται η Οδηγία 115/2001 της Α.Π.Δ.Π.Χ. για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, στο Τμήμα Ε' παράγραφος 3 της οποίας προβλέπεται ότι «Από την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 του ν. 2472/97<sup>106</sup>, 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.».

Με βάση το ως άνω σκεπτικό, η Αρχή έχει δώσει άδεια για τη χρήση βιομετρικών συστημάτων κατά την είσοδο των εργαζομένων στους χώρους εργασίας αποκλειστικά και μόνο σε περιπτώσεις ιδιαίτερα κρίσιμων εγκαταστάσεων και με μοναδικό σκοπό την προστασία των προσώπων και των αγαθών εντός αυτών<sup>107</sup>. Ως κρίσιμες εγκαταστάσεις κατά την ανωτέρω έννοια, όπου επιτράπηκε η χρήση βιομετρικών συστημάτων, αναγνωρίστηκαν από την αρχή οι εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου του Μετρό<sup>108</sup>, το Κέντρο Επιχειρήσεων του Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών<sup>109</sup>, ορισμένες εγκαταστάσεις του Διεθνούς Αερολιμένα «Μακεδονία»<sup>110</sup>, καθώς και συγκεκριμένοι χώροι στις εγκαταστάσεις μιας εταιρείας, που παράγονται και τηρούνται τα ιδιωτικά κλειδιά των Αρχών Πιστοποίησης και φυλάσσεται το κρυπτογραφικό υλικό (Ασφαλείς Κρυπτογραφικές Μονάδες)<sup>111</sup>, αλλά και οι εγκαταστάσεις Τράπεζας, όπου συγκεκριμένοι υπάλληλοι λειτουργούσαν εφαρμογές διακίνησης κεφαλαίων, που αφορούσαν κυρίως επενδυτικές δραστηριότητες ναυτιλιακών εταιρειών<sup>112</sup>. Αντίθετα, σε άλλες περιπτώσεις έχει κρίνει ότι η λειτουργία βιομετρικών συστημάτων δεν είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, επιβάλλοντας την διακοπή τους<sup>113, 114</sup>.

<sup>106</sup> Πλέον άρθρο 27 παρ. 3 Ν. 4624/2019 για το πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

<sup>107</sup> Απόφαση 127/2012 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Λαζαράκος Γ., Τα συνταγματικά όρια της επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων, σε: Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2016, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 183-184. Βλ. ακόμη, Βασιλοπούλου Ε., Βιομετρικά συστήματα – Βιομετρικές Μέθοδοι – Βιομετρικά Δεδομένα, σε: Κοτσαλή Λ., Μενουδάκου Κ., Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 98 επ.

<sup>108</sup> Απόφαση 9/2003 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>109</sup> Απόφαση 39/2004 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>110</sup> Απόφαση 31/2010 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>111</sup> Απόφαση 56/2009 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>112</sup> Απόφαση 52/2008 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>113</sup> Βλ. ενδεικτικά Αποφάσεις 74/2009, 50/2007, 9/2000 Α.Π.Δ.Π.Χ.

Ανάλογο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων και δεδομένων υγείας των εργαζομένων, η οποία εντάθηκε ιδιαίτερα κατά την περίοδο της πανδημίας του κορωνοϊού, ζήτημα το οποίο αναλύεται εκτενώς στο τέταρτο μέρος της παρούσας.

#### **Α. Δικαιώματα εργαζομένων ως υποκειμένων δεδομένων υπό επεξεργασία.**

Τα δικαιώματα των εργαζομένων ως υποκειμένων δεδομένων υπό επεξεργασία έχουν ενισχυθεί με τον Κανονισμό 679/2016, καθώς έχουν προστεθεί νέα δικαιώματα συγκριτικά με εκείνα της Οδηγίας 1995/46, ενώ αυξήθηκαν οι υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας για την τήρησή τους και παράλληλα προβλέφθηκαν αυστηρότερες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους<sup>115</sup>. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα ενημέρωσης, πρόσβασης, διόρθωσης, διαγραφής, εναντίωσης, περιορισμού της επεξεργασίας, το δικαίωμα στην φορητότητα των δεδομένων, καθώς και το δικαίωμα στην μη αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Τα πρώτα επτά δικαιώματα εκτίθενται αναλυτικά στην συνέχεια, ενώ το τελευταίο αναλύεται εκτενώς στο Β' υποκεφάλαιο του τέταρτου μέρους της παρούσας.

Για κάθε ένα από τα παραπάνω δικαιώματα ισχύουν οι γενικοί κανόνες που θέτει το άρθρο 12 του Γ.Κ.Π.Δ. ως προς τις υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας αναφορικά με την ικανοποίηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων. Έτσι, οι εργοδότες ως υπεύθυνοι επεξεργασίας οφείλουν να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως υποκειμένων δεδομένων υπό επεξεργασία<sup>116</sup>, σε περίπτωση δε που δεν μπορούν να ικανοποιήσουν ένα αίτημα εργαζομένου που ασκείται βάσει των εν λόγω δικαιωμάτων του, οφείλουν να ενημερώνουν τον εργαζόμενο, χωρίς καθυστέρηση και το αργότερο εντός μηνός από την παραλαβή του αιτήματος, για τους λόγους για τους οποίους δεν ενήργησαν και για τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή και άσκησης δικαστικής προσφυγής<sup>117</sup>. Παράλληλα, προβλέπεται ότι η ικανοποίηση ενός δικαιώματος εκ μέρους των εργοδοτών πρέπει να γίνεται δωρεάν, με μία εξαίρεση που αφορά τα προδήλως αβάσιμα ή υπερβολικά,

---

<sup>114</sup> Βλ. ό.π. υποσημείωση 80.

<sup>115</sup> Βλ. αναλυτικά για τις κυρώσεις στο κεφάλαιο ΣΤ' του δεύτερου μέρους της παρούσας. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 147-148. Βλ. ακόμη, Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., *Το νέο πλαίσιο των ανανεωμένων δικαιωμάτων*, σε: σε: Κοσταλή Λ., Μενουδάκου Κ., *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, ό.π., σελ. 5. Βλ. ακόμη, Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 114 επ. Βλ. ακόμη, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων, Γνώμη 1/2022.

<sup>116</sup> Άρθρο 12 παράγραφος 2 Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>117</sup> Άρθρο 12 παράγραφος 4 Γ.Κ.Π.Δ.. Βλ. ενδεικτικά Απόφαση 15/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ.



ιδίως λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα τους, αιτήματα<sup>118</sup>, καθώς και μία σειρά άλλων υποχρεώσεων, οι οποίες θα αναλυθούν στο κεφάλαιο του εκάστοτε δικαιώματος στο οποίο αφορούν.

## **I. Δικαίωμα ενημέρωσης.**

Το δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων ως υποκειμένων δεδομένων υπό επεξεργασία προβλεπόταν ήδη προ του Γ.Κ.Π.Δ.<sup>119</sup>, ενώ είχε αναγνωριστεί και συγκεκριμενοποιηθεί από την Α.Π.Δ.Π.Χ. με την Οδηγία 115/2001 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων<sup>120</sup>. Παράλληλα, το Δ.Ε.Ε. με την από 01.10.2015 απόφασή Του στο πλαίσιο της υπόθεσης C-201/2014 (SmarandaBar) είχε κρίνει ως προϋπόθεση της θεμιτής και νόμιμης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα την ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων προ της επεξεργασίας αυτών<sup>121</sup>, αλλά και την προηγούμενη ενημέρωσή του αναφορικά με την διενέργεια μίας διαφανούς και νόμιμης επεξεργασίας<sup>122</sup>.

Η ρύθμιση του Γ.Κ.Π.Δ. για το δικαίωμα ενημέρωσης περιλαμβάνεται στα άρθρα 13<sup>123</sup> και 14, τα οποία απαριθμούν τις πληροφορίες που σε κάθε περίπτωση πρέπει να γνωστοποιεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας προς το υποκείμενο των δεδομένων<sup>124</sup>, ορίζοντας ταυτόχρονα τον χρόνο παροχής των εν λόγω πληροφοριών, ο οποίος διαφέρει ανάλογα με το αν τα δεδομένα συλλέγονται απευθείας από το υποκείμενο των δεδομένων (άρθρο 13), ή από τρίτο (άρθρο 14). Στην πρώτη περίπτωση, πρέπει η ως άνω γνωστοποίηση να γίνεται «κατά την λήψη των δεδομένων», ήτοι προ της επεξεργασίας<sup>125</sup>, ενώ στην δεύτερη γίνεται σε μεταγενέστερο της επεξεργασίας χρόνο και συγκεκριμένα «...α) εντός εύλογης

<sup>118</sup> Άρθρο 12 παράγραφος 5 Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>119</sup> Βλ. άρθρο 10 και 11 Οδηγίας 1995/46/EK και άρθρο 11 Ν. 2472/1997.

<sup>120</sup> Βλ. ολόκληρο το κείμενο της Οδηγίας 115/2001 στην επίσημη ιστοσελίδα της Α.Π.Δ.Π.Χ., ιδίως Κεφάλαιο Η' περίπτωση 1: <https://www.dpa.gr/el/enimerwiko/prakseisArxis/prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-sto-pedio-ton-ergasiakon-sheseon>

<sup>121</sup> «31. Ο υπεύθυνος της επεξεργασίας των δεδομένων ή ο εκπρόσωπος του υπέχουν υποχρέωση ενημερώσεως, το περιεχόμενο της οποίας ορίζεται στα άρθρα 10 και 11 της οδηγίας 95/46 και διαφέρει αναλόγως του αν τα δεδομένα συγκεντρώνονται από το πρόσωπο το οποίο αφορούν τα δεδομένα ή όχι, και τούτο υπό την επιφύλαξη των εξαιρέσεων που προβλέπει το άρθρο 13 της εν λόγω οδηγίας [...] 34. Συνεπώς, η απαίτηση περί θεμιτής επεξεργασίας δεδομένων την οποία προβλέπει το άρθρο 6 της οδηγίας 95/46 υποχρεώνει τη διοικητική αρχή να ενημερώνει τα πρόσωπα τα οποία αφορούν τα δεδομένα σχετικά με τη διαβίβαση των εν λόγω δεδομένων σε άλλη διοικητική αρχή προς τον σκοπό επεξεργασίας τους από τη δεύτερη ως αποδέκτρια των εν λόγω δεδομένων».

<sup>122</sup> Βλ. Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 16.01.2019, Υπόθεση C-496/2017, σκέψη 59. Βλ. ακόμη, ΔΕΕ Απόφαση της 01.10.2015, Υπόθεση C-201/2014, σκέψεις 31-35.

<sup>123</sup> Για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 13 βλ. ενδεικτικά Αποφάσεις 49/2022, 12/2022, 41/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>124</sup> Βλ. για την περίπτωση που τα δεδομένα συλλέγονται από το υποκείμενο των δεδομένων, άρθρο 13 παρ. 1 και 2 Γ.Κ.Π.Δ. Βλ. ακόμη, για την περίπτωση που τα δεδομένα συλλέγονται από τρίτο, άρθρο 14 παρ. 1 και 2 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>125</sup> Άρθρο 13 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ..

προθεσμίας από τη συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά το αργότερο εντός ενός μηνός, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία, β) εάν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για επικοινωνία με το υποκείμενο των δεδομένων, το αργότερο κατά την πρώτη επικοινωνία με το εν λόγω υποκείμενο των δεδομένων, ή γ) εάν προβλέπεται γνωστοποίηση σε άλλον αποδέκτη, το αργότερο όταν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα γνωστοποιούνται για πρώτη φορά.»<sup>126</sup>. Και στις δύο πάντως περιπτώσεις προβλέπονται εξαιρέσεις από το δικαίωμα αυτό<sup>127</sup>.

Ειδική πανομοιότυπη ρύθμιση συμπεριλήφθηκε και στα δύο ως άνω άρθρα για την περίπτωση της περαιτέρω επεξεργασίας, οπότε και οφείλει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πριν προβεί στην περαιτέρω επεξεργασία και στις δύο ως άνω περιπτώσεις εν προκειμένω, να γνωστοποιήσει τον σκοπό της περαιτέρω επεξεργασίας στο υποκείμενο των δεδομένων. Ο Ν. 4624/2019 εξειδίκευσε το δικαίωμα ενημέρωσης για την περίπτωση της περαιτέρω επεξεργασίας, προβλέποντας εξαιρέσεις από αυτό, στο άρθρο 31 για την περίπτωση που τα δεδομένα συλλέγονται από το υποκείμενο των δεδομένων και στο άρθρο 32 για την περίπτωση που συλλέγονται από τρίτο.

## **II. Δικαίωμα πρόσβασης.**

Το δικαίωμα πρόσβασης του υποκειμένου των δεδομένων είναι και αυτό ένα από τα παραδοσιακά δικαιώματα που προβλεπόταν και στο προϊσχύον νομοθετικό καθεστώς και μάλιστα στις περισσότερες περιπτώσεις επεξεργασίας λειτουργεί ως «δικαίωμα προϋπόθεση» για την άσκηση των λοιπών δικαιωμάτων του υποκειμένου<sup>128</sup>. Συγκεκριμένα, έγκειται στο δικαίωμά των υποκειμένων να λαμβάνουν επιβεβαίωση για το κατά πόσον ή όχι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν υφίστανται επεξεργασία και, εάν συμβαίνει τούτο, να λάβουν γνώση για τα υπό επεξεργασία δεδομένα, καθώς και για μία ακόμη σειρά άλλων πληροφοριών, στις οποίες, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνεται ο σκοπός επεξεργασίας, ο πιθανός χρόνος αποθήκευσης, καθώς και η ενημέρωση για την ύπαρξη δικαιώματος υποβολής αιτήματος στον υπεύθυνο επεξεργασίας για διόρθωση ή διαγραφή των δεδομένων, περιορισμό της επεξεργασίας ή αντίταξη στην εν λόγω επεξεργασία, καθώς και για την ύπαρξη δικαιώματος υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή<sup>129</sup>. Έτσι, με τον τρόπο αυτό μπορεί ένας εργαζόμενος να λαμβάνει γνώση για τυχόν επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και να ελέγχει την

---

<sup>126</sup> Άρθρο 14 παρ. 3 Γ.Κ.Π.Δ..

<sup>127</sup> Βλ. αντίστοιχα άρθρο 13 παρ. 4 και άρθρο 14 παρ. 5 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>128</sup> ΔΕΕ, C-293/2009, College van burgemeester en wethouders van Rotterdam κατά E. E. Rijkeboer, Απόφαση της 07.05.2009.

<sup>129</sup> Άρθρο 15 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ.

νομιμότητά της<sup>130</sup>. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λάβει αντίγραφο των υπό επεξεργασία δεδομένων<sup>131</sup>, δικαίωμα, όμως, που δεν πρέπει να επηρεάζει δυσμενώς τα δικαιώματα και τις ελευθερίες άλλων<sup>132</sup>, υπό την έννοια ότι όταν στα δεδομένα που αφορούν έναν εργαζόμενο υπάρχουν περιέχονται και δεδομένα τρίτων προσώπων, ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να μην χορηγήσει στον συγκεκριμένο εργαζόμενο αντίγραφο των δεδομένων του, αν κρίνει ότι το συμφέρον των τρίτων προσώπων υπερτερεί έναντι του συμφέροντος του εν λόγω εργαζομένου<sup>133</sup>.

Και το δικαίωμα αυτό εξειδικεύεται περαιτέρω στον Ν. 4624/2019, ο οποίος ορίζει στο άρθρο 33 παρ. 2 ότι «Οι λόγοι άρνησης της παροχής πληροφοριών στο υποκείμενο των δεδομένων πρέπει να τεκμηριώνονται. Η άρνηση της παροχής πληροφοριών πρέπει να αιτιολογείται στο υποκείμενο των δεδομένων, εκτός εάν μέσω της γνωστοποίησης των πραγματικών και νομικών λόγων στους οποίους βασίζεται η άρνηση θα ετίθετο σε κίνδυνο ο σκοπός που επιδιώκεται με την άρνηση παροχής των πληροφοριών.»<sup>134</sup>. Προβλέπονται, μάλιστα, και συγκεκριμένες εξαιρέσεις από το εν λόγω δικαίωμα, οι οποίες εντοπίζονται στα άρθρα 29 παράγραφος 2, 30 παράγραφος 2 και 33 παράγραφος 1 του Ν. 4624/2019.

### III. Δικαίωμα διόρθωσης.

Προσβολή του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων συντρέχει, μεταξύ άλλων, και στην περίπτωση που διατηρούνται ανακριβή δεδομένα, αλλά και στην περίπτωση που διαβιβάζονται ελλιπή δεδομένα<sup>135</sup>. Έτσι, ως επιταγή της αρχής της ακρίβειας<sup>136</sup>, κατοχυρώνεται ρητά το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων για άμεση διόρθωση ανακριβών δεδομένων<sup>137</sup>, αλλά και για συμπλήρωση ελλিপών<sup>138</sup>. Και το δικαίωμα αυτό δεν είναι ανεξαιρέτο, καθώς υποχωρεί και αυτό όταν η επεξεργασία γίνεται για σκοπούς αρχειοθέτησης για το δημόσιο συμφέρον<sup>139</sup>, καθώς και για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή συλλογής και τήρησης στατιστικών στοιχείων<sup>140</sup>. Σημαντική δε είναι η προσθήκη του Έλληνα νομοθέτη στο άρθρο 56 παράγραφος 1 εδ. γ' και δ' του Ν. 4624/2019, κατά την οποία «Εάν η ακρίβεια ή η ανακρίβεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν μπορεί να διαπιστωθεί, ο υπεύθυνος επεξεργασίας περιορίζει την επεξεργασία αντί να διαγράψει

<sup>130</sup> Βλ. αιτιολογική έκθεση Γ.Κ.Π.Δ., σκέψη 63.

<sup>131</sup> Άρθρο 15 παρ. 3 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>132</sup> Άρθρο 15 παρ. 4 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>133</sup> Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 153. Βλ. ακόμη, άρθρο 33 παρ. 4 Ν. 4624/2019.

<sup>134</sup> Βλ. ακόμη, άρθρο 55 Ν. 4624/2019.

<sup>135</sup> ΕΔΔΑ, Απόφαση της 18.11.2008, CemalettinCanli, αίτηση υπ' αρ. 22427/2004, σκέψεις 41-42. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 155.

<sup>136</sup> Ιγγλεζάκης Ι., ό.π. σελ. 154.

<sup>137</sup> Άρθρο 16 εδάφιο α' Γ.Κ.Π.Δ. Βλ. ακόμη, άρθρο 56 Ν. 4624/2019.

<sup>138</sup> Άρθρο 16 εδάφιο β' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>139</sup> Άρθρο 29 παρ. 2 Ν. 4624/2019.

<sup>140</sup> Άρθρο 30 παρ. 2 Ν. 4624/2019.

τα δεδομένα. Στην περίπτωση αυτή, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ενημερώνει το υποκείμενο των δεδομένων πριν προβεί ξανά στον περιορισμό.».

#### **IV. Δικαίωμα διαγραφής.**

Ειδική ρύθμιση έχει συμπεριλάβει ο Γ.Κ.Π.Δ. για το δικαίωμα διαγραφής των υποκειμένων δεδομένων, το οποίο μέχρι την έναρξη ισχύος του ήταν και πάλι νοητό στο πλαίσιο, όμως, του δικαιώματος διόρθωσης. Το δικαίωμα διαγραφής – ή αλλιώς δικαίωμα στη λήθη – κατοχυρώνεται πλέον για συγκεκριμένες περιπτώσεις που αποτυπώνονται στο άρθρο 17 παρ. 1 του Γ.Κ.Π.Δ. και υπόκειται σε μία σειρά από εξαιρέσεις που προβλέπονται στα άρθρα 17 παρ. 3 και 18 Γ.Κ.Π.Δ., οι οποίες συμπληρώνονται με το άρθρο 34 του Ν. 4624/2019. Η απαρίθμηση των λόγων διαγραφής είναι εξαντλητική και συγκεκριμένα η διαγραφή είναι δυνατή σε περίπτωση που «...α) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι πλέον απαραίτητα σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία, β) το υποκείμενο των δεδομένων ανακαλεί τη συγκατάθεση επί της οποίας βασίζεται η επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο α) ή το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο α) και δεν υπάρχει άλλη νομική βάση για την επεξεργασία, γ) το υποκείμενο των δεδομένων αντιτίθεται στην επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 1 και δεν υπάρχουν επιτακτικοί και νόμιμοι λόγοι για την επεξεργασία ή το υποκείμενο των δεδομένων αντιτίθεται στην επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 2, δ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβλήθηκαν σε επεξεργασία παράνομα, ε) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διαγραφούν, ώστε να τηρηθεί νομική υποχρέωση βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους μέλους, στην οποία υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας, στ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα έχουν συλλεχθεί σε σχέση με την προσφορά υπηρεσιών της κοινωνίας των πληροφοριών που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 1.».

Στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα, μπορεί ένας εργαζόμενος όταν λήξει η σύμβαση εργασίας του να ζητήσει την διαγραφή ορισμένων στοιχείων από τον φάκελό του, που τηρεί ο εργοδότης του (π.χ. αλληλογραφία για εργασιακά θέματα και απόδοση δαπανών, βιογραφικό, αίτημα πρόσληψης). Συναφώς, η Αρχή έχει κρίνει<sup>141</sup> ότι συντρέχει νόμιμη περίπτωση εξαίρεσης από το δικαίωμα διαγραφής προσωπικών δεδομένων εργαζομένου, που αφορούν στην εργασιακή του σχέση, ακόμη και μετά την παραίτηση ή απόλυσή του, (συμβάσεις εργασίας, έντυπα αναγγελίας πρόσληψης, εκκαθαριστικά μισθοδοσίας κλπ) και τα οποία οφείλει να τηρεί ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, προεχόντως σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 17 παρ. 3 στοιχ. β' του ΓΚΠΔ και δευτερευόντως για την τυχόν άσκηση νομικών αξιώσεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα του άρθρου 17 παρ. 3 στοιχ. ε' του

<sup>141</sup>Βλ. Απόφαση 33/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ.

Γ.Κ.Π.Δ. Μπορεί, επίσης, ένας εργαζόμενος να ζητήσει την διαγραφή υλικού από παράνομη βιντεοεπιτήρηση στον χώρο εργασίας<sup>142</sup>. Ειδικά κατά την περίοδο του κορωνοϊού, μπορεί ένας εργαζόμενος να ζητήσει να διαγραφεί τυχόν δημοσίευση του εργοδότη η οποία τον κατονομάζει και επισημαίνει ότι ο συγκεκριμένος νοσεί από κορωνοϊό, χωρίς ο ίδιος να έχει δώσει την συγκατάθεσή του για την δημοσίευση αυτή.

## **V. Δικαίωμα εναντίωσης.**

Σε αντίθεση με τα προηγούμενα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, το δικαίωμα εναντίωσης δεν μπορεί να ασκηθεί σε κάθε περίπτωση επεξεργασίας, αλλά μόνο στις περιπτώσεις που η επεξεργασία στηρίζεται είτε στην νομική βάση της εκπλήρωση καθήκοντος, που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας<sup>143</sup>, είτε στην νομική βάση των εννόμων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας, που υπερτερούν έναντι των εννόμων συμφερόντων και δικαιωμάτων του υποκειμένου<sup>144</sup>. Ο λόγος της εναντίωσης πρέπει να αναφέρεται σε μία ιδιαίτερη κατάσταση του υποκειμένου, η οποία πάντως μπορεί να αποκρουσθεί αν ο υπεύθυνος επεξεργασίας αποδείξει ότι συντρέχουν επιτακτικοί και νόμιμοι λόγοι για την επεξεργασία, οι οποίοι υπερισχύουν των συμφερόντων και των δικαιωμάτων του υποκειμένου, ή αν αποδείξει ότι η εν λόγω επεξεργασία γίνεται για την θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων.<sup>145</sup> Οι επιτακτικοί και νόμιμοι λόγοι που θα αντιτάξει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πάντως, δεν θα πρέπει να σχετίζονται μόνο με τα προσωπικά του συμφέροντα, αλλά να επιδιώκεται με αυτούς ένα όφελος για την κοινωνία γενικά<sup>146</sup>.

Από τον συνδυασμό των άρθρων 18 παρ. 1 και παρ. 2 Γ.Κ.Π.Δ. και 17 παρ. 1 στοιχείο γ' Γ.Κ.Π.Δ., συνάγονται οι συνέπειες άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης. Έτσι, εφόσον αυτό ασκηθεί, εν αναμονή της επαλήθευσής του κατά πόσον οι νόμιμοι λόγοι του υπευθύνου επεξεργασίας υπερισχύουν έναντι των λόγων του υποκειμένου των δεδομένων, η επεξεργασία των δεδομένων περιορίζεται στην αποθήκευση και οποιαδήποτε άλλη επεξεργασία επιτρέπεται μόνο για τους περιοριστικά αναφερόμενους στο άρθρο 18 παρ. 2 Γ.Κ.Π.Δ. λόγους. Εν συνεχεία, αν γίνει δεκτό το

---

<sup>142</sup> Βλ. ενδεικτικά και απόφαση 23/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>143</sup> Άρθρο 6 παρ. 1ε' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>144</sup> Άρθρο 6 παρ. 1στ' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>145</sup> Άρθρο 21 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>146</sup> Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 173. Βλ. ακόμη, Ομάδα εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, σελ. 22.

αίτημα εναντίωσης, τα δεδομένα διαγράφονται, χωρίς να απαιτείται νέο προς τούτο αίτημα από το υποκείμενο των δεδομένων<sup>147</sup>.

Στον χώρο εργασίας για παράδειγμα, μπορεί ο εργαζόμενος να ασκήσει το δικαίωμα εναντίωσής του και να εναντιωθεί στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται μέσω συνεχούς βιντεοεπιτήρησης. Σχετική είναι η απόφαση 12/2022 της Α.Π.Δ.Π.Χ., με την οποία επιβλήθηκε πρόστιμο ύψους 2.000€ σε εργοδότη – ιδιοκτήτρια φροντιστηρίου, η οποία δεν ικανοποίησε το δικαίωμα εναντίωσης που άσκησε εργαζόμενη – καθηγήτρια στο φροντιστήριο ως προς την συνεχή παρακολούθηση μέσω κάμερας της διδασκαλίας που έκανε η τελευταία. Μπορεί, επίσης, ένας εργαζόμενος να εναντιωθεί στην κοινοποίηση από τον εργοδότη προς τρίτους πληροφοριών αναφορικά με την αποδοτικότητα του συγκεκριμένου εργαζομένου, ή αναφορικά με τυχόν καταγγελίες που έχουν γίνει σε βάρος του συγκεκριμένου εργαζομένου. Ως επιτακτικός νόμιμος λόγος πάντως για την μη ικανοποίηση του εν λόγω δικαιώματος θα μπορούσε να θεωρηθεί η χρήση των πληροφοριών αυτών για την επιδίωξη τυχόν αποζημίωσης εκ μέρους του εργοδότη από παράνομη συμπεριφορά του εργαζομένου.

## **VI. Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας.**

Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας είναι και αυτό ένα νέο δικαίωμα που εισήγαγε ο Γ.Κ.Π.Δ., προκειμένου να αντιμετωπιστούν ενδιάμεσες καταστάσεις, κατά τις οποίες δεν έχει ακόμη εξακριβωθεί η νομιμότητα της επεξεργασίας<sup>148</sup>. Δύο εκ των περιπτώσεων κατά τις οποίες ασκείται το δικαίωμα αυτό έχουν ήδη αναφερθεί παραπάνω κατά την ανάλυση του δικαιώματος διόρθωσης (αρ. 18 παρ. 1α' Γ.Κ.Π.Δ.) και εναντίωσης (αρ. 18 παρ. 1δ' Γ.Κ.Π.Δ.), ενώ παράλληλα στο άρθρο 18 παράγραφος 1 του Γ.Κ.Π.Δ. προβλέπονται δύο ακόμη, και συγκεκριμένα η περίπτωση κατά την οποία η επεξεργασία είναι παράνομη και το υποκείμενο των δεδομένων αντιτάσσεται στη διαγραφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ζητεί, αντ' αυτής, τον περιορισμό της χρήσης τους<sup>149</sup> και η περίπτωση κατά την οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν χρειάζεται πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της επεξεργασίας, αλλά τα δεδομένα αυτά απαιτούνται από το υποκείμενο των δεδομένων για τη θεμελίωση, την άσκηση ή την υποστήριξη νομικών αξιώσεων. Στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα, σε περίπτωση απόλυσης ενός εργαζομένου, ο τελευταίος θα χρειάζεται στοιχεία σχετικά με την απόλυσή του αλλά

<sup>147</sup>Υγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 173-174.

<sup>148</sup>Υγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 163-164. Βλ. ακόμη, Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., *Το νέο πλαίσιο των ανανεωμένων δικαιωμάτων*, ό.π., σελ. 33. Βλ. ακόμη, Τιντζογλίδου Ν, Οδηγός Εφαρμογής GDPR, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2020, ΝοΒ, Αθήνα., σελ. 191.

<sup>149</sup> Άρθρο 18 παρ. 1β' Γ.Κ.Π.Δ.

και την σχέση εργασίας του, ώστε να μπορεί να επιδιώξει δικαστικά την ανάλογη αποζημίωση απόλυσης.

Η συνέπεια άσκησης του δικαιώματος περιορισμού της επεξεργασίας περιγράφεται στην δεύτερη παράγραφο του άρθρου 18, όπως αυτή αναλύθηκε και ανωτέρω, ενώ παράλληλα προβλέπεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει υποχρέωση να ενημερώσει το υποκείμενο πρωτού άρει για κάποιο λόγο τον περιορισμό<sup>150</sup>. Η σκέψη 67 της αιτιολογικής έκθεσης του Γ.Κ.Π.Δ. δίνει, μάλιστα, χρήσιμες πληροφορίες αναφορικά με τους δυνατούς τρόπους περιορισμού της επεξεργασίας<sup>151</sup>.

## **VII. Δικαίωμα στην φορητότητα των δεδομένων.**

Στην λίστα των νέων δικαιωμάτων που εισήχθησαν με τον Γ.Κ.Π.Δ. εμπίπτει και το δικαίωμα στην φορητότητα των δεδομένων<sup>152</sup>. Πρόκειται για το δικαίωμα του υποκειμένου να λαμβάνει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, και τα οποία έχει παράσχει σε υπεύθυνο επεξεργασίας, σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο, καθώς και το δικαίωμα να διαβιβάζει τα εν λόγω δεδομένα σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας χωρίς αντίρρηση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας στον οποίο παρασχέθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Και το δικαίωμα αυτό, όμως, όπως και το δικαίωμα εναντίωσης δεν μπορεί να ασκηθεί σε κάθε περίπτωση επεξεργασίας, αλλά μόνο όταν αυτή βασίζεται σε συγκατάθεση<sup>153</sup>, ή σε σύμβαση<sup>154</sup>. Το εν λόγω δικαίωμα δεν μπορεί πάντως να ασκηθεί παράλληλα με το δικαίωμα διαγραφής<sup>155</sup>, ενώ αδύνατη είναι η ικανοποίησή του και στην περίπτωση που επηρεάζονται δικαιώματα και ελευθερίες άλλων, όπως η έννοια αυτή αναλύθηκε ανωτέρω<sup>156</sup>. Το εν λόγω δικαίωμα μπορεί, συνεπώς, να ασκηθεί και από τους εργαζόμενους, καθώς οι περισσότερες πράξεις επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων από τον εργοδότη στηρίζεται στην νομική βάση της σύμβασης. Έτσι, για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος που έχει πάψει να απασχολείται σε μία συγκεκριμένη επιχείρηση, θα μπορεί να ζητήσει από τον πρώην εργοδότη του την διαβίβαση του φακέλου του σε έναν μελλοντικό εργοδότη. Μπορεί, επίσης, ένας εργαζόμενος να ζητήσει από τον εργοδότη του την

---

<sup>150</sup> Άρθρο 18 παρ. 3 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>151</sup> Μεταξύ αυτών, περιλαμβάνεται η προσωρινή μετακίνηση των δεδομένων σε άλλο σύστημα επεξεργασίας, ο αποκλεισμός της πρόσβασης ορισμένων προσώπων στα εν λόγω δεδομένα κ.ά.

<sup>152</sup> Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 166 επ. Βλ. ακόμη, Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., ό.π. υποσημείωση 119, σελ. 21 επ. Βλ. ακόμη, Τιντζογλίδου Ν., ό.π., σελ. 192 επ.

<sup>153</sup> Άρθρο 6 παρ. 1α' Γ.Κ.Π.Δ. και αρ. 9 παρ. 2α' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>154</sup> Άρθρο 6 παρ. 1β' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>155</sup> Άρθρο 20 παρ. 3 εδάφιο α' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>156</sup> Άρθρο 20 παρ. 4 Γ.Κ.Π.Δ.

διαβίβαση φορολογικών και ασφαλιστικών στοιχείων του εργαζομένου απευθείας στον λογιστή του τελευταίου.

## **Ε. Κυρώσεις για παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και δικαίωμα προσφυγής του εργαζομένου.**

### **I. Δικαίωμα προσφυγής του εργαζομένου.**

Ο Γ.Κ.Π.Δ. εξοπλίζει το υποκείμενο δεδομένων τόσο με διοικητικές όσο και με δικαστικές «προσφυγές»<sup>157</sup>, για την περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αντιβαίνει στους κανόνες του. Έτσι, σε διοικητικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι ως υποκείμενα δεδομένων έχουν δικαίωμα να υποβάλλουν καταγγελία ενώπιον της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για παράβαση των διατάξεων του Κανονισμού 679/2016 και του εφαρμοστικού Ν. 4624/2019 από τον εργοδότη τους<sup>158</sup>. Σε δικαστικό δε επίπεδο, έχουν τις εξής δυνατότητες, ήτοι αφενός την κατάθεση αίτησης ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά της απόφασης που θα εκδώσει η Α.Π.Δ.Π.Χ. επί της καταγγελίας τους<sup>159</sup>, και αφετέρου την άσκηση αγωγής αποζημίωσης απευθείας κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία – ανάλογα με το ποιος φέρει την ευθύνη της παράβασης –<sup>160 161</sup>. Η καταγγελία ενώπιον της Α.Π.Δ.Π.Χ. παρουσιάζεται ως ένα είδος «ενδικοφανούς προσφυγής» για το παραδεκτό της άσκησης της αίτησης ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας<sup>162</sup>.

### **II. Διοικητικές κυρώσεις.**

Στην Ελλάδα οι διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Πρόκειται για διορθωτικά μέτρα<sup>163</sup> και πρόστιμα<sup>164</sup>, που επιβάλλονται ανά περίπτωση κατά την διακριτική ευχέρεια της Αρχής, ύστερα από μία στάθμιση διαφόρων παραγόντων που αναφέρονται στο άρθρο 83 παρ. 2 Γ.Κ.Π.Δ. Ο Γ.Κ.Π.Δ. έχει προβλέψει υπέρογκα ποσά ως διοικητικά πρόστιμα, τα οποία αν και μετρίασε ο Ν. 4624/2019 αναφορικά

<sup>157</sup> Στον Κανονισμό 679/2016 χρησιμοποιείται ο όρος «προσφυγή», με την έννοια του μέσου αντίδρασης και αποκατάστασης μίας επελθούσας παράνομης κατάστασης.

<sup>158</sup> Άρθρο 77 Γ.Κ.Π.Δ., σε συνδυασμό με άρθρο 13 και 58 Ν. 4624/2019.

<sup>159</sup> Άρθρο 78 Γ.Κ.Π.Δ, σε συνδυασμό με άρθρο 20 Ν. 4624/2019.

<sup>160</sup> Άρθρο 79 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>161</sup> Άρθρο 82 Γ.Κ.Π.Δ. σε συνδυασμό με άρθρο Αναλύεται εκτενώς παρακάτω στο III υποκεφάλαιο του Ε' κεφαλαίου του δεύτερου μέρους της παρούσας.

<sup>162</sup> Αυτό προκύπτει σαφώς από το γράμμα του Κανονισμού 679/2016 στα άρθρα 78 και 79, όπου αναφέρεται «...με την επιφύλαξη κάθε άλλης διοικητικής ή μη δικαστικής προσφυγής...».

<sup>163</sup> Βλ. άρθρο 58 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>164</sup> Βλ. άρθρο 83 παρ. 4 και 5 Γ.Κ.Π.Δ., σε συνδυασμό με άρθρο 82 Ν. 4624/2019.



με τους υπεύθυνους επεξεργασίας των δημοσίων φορέων (αρ. 83 παρ. 7 Γ.Κ.Π.Δ), παραμένουν εν γένει ιδιαίτερα υψηλά. Έτσι, κρίνεται επιβεβλημένη η εκ μέρους της Αρχής στάθμιση των δεδομένων της κάθε περίπτωσης, ώστε να καταλήγει σε μία αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική κύρωση<sup>165</sup>. Έτσι, κρίνεται σκόπιμο σε περιπτώσεις «*παραβάσεων ελάσσονος σημασίας*», κατά τις οποίες δεν συντρέχει σοβαρός κίνδυνος για τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων και δεν θίγεται η ουσία των υποχρεώσεων των υπεύθυνων επεξεργασίας, η Αρχή να επιβάλει επίπληξη αντί για πρόστιμο<sup>166</sup>.

### III. Αστική Ευθύνη.

Βάσει των άρθρων 82 Γ.Κ.Π.Δ. και 80 Ν. 4624/2019, το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να εγείρει αξίωση για αποζημίωση, σε περίπτωση που η παράβαση των κανόνων του Κανονισμού 679/2016 εκ μέρους του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία, είχε ως αποτέλεσμα την ηθική ή υλική ζημία του. Η αγωγή στρέφεται αντίστοιχα κατά του υπευθύνου ή του εκτελούντος ανάλογα με το ποιος φέρει την ευθύνη της εν λόγω παράβασης. Η ευθύνη τους, μάλιστα, είναι νόθος αντικειμενική<sup>167</sup>, γεγονός που διευκολύνει την διεκδίκηση αποζημιώσεων εκ μέρους των υποκειμένων δεδομένων. Σημειωτέον ότι δεν νοείται στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 4624/2019 συλλογική αγωγή αποζημίωσης, δεδομένου ότι ναι μεν ο Γ.Κ.Π.Δ. προέβλεψε την δυνατότητα συλλογικής εκπροσώπησης περισσότερων υποκειμένων σε κάθε περίπτωση προσφυγής – και διοικητικής και δικαστικής, συμπεριλαμβανομένης της αγωγής αποζημίωσης – ωστόσο ο Ν. 4624/2019 υιοθέτησε την ρύθμιση αυτή μόνο για την περίπτωση των άρθρων 77 και 78 Γ.Κ.Π.Δ. και όχι για εκείνες των άρθρων 79 και 82 Γ.Κ.Π.Δ.<sup>168</sup>.

### IV. Ποινικές κυρώσεις.

Δυνάμει της εξουσιοδοτικής διάταξης του αρ. 84 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ., ο Έλληνας νομοθέτης ποινικοποίησε ορισμένες συμπεριφορές επεξεργασίας δεδομένων στο άρθρο 38 του Ν. 4624/2019, με βασικό το αδίκημα της επέμβασης σε αρχείο. Προέβλεψε, μάλιστα, και μία σειρά από επιβαρυντικές περιστάσεις, με αποτέλεσμα να τυποποιούνται εγκλήματα τόσο με πλημμεληματική, όσο και με κακουργηματική μορφή.

---

<sup>165</sup> Βλ. άρθρο 83 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>166</sup> Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, *Κατευθυντήριες Γραμμές για την εφαρμογή και τον καθορισμό των διοικητικών προστίμων για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679*, σελ. 7-8. Βλ. ακόμη, Αιτιολογική έκθεση Κανονισμού 679/2016, σκέψη 148. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., ό.π., σελ. 324-325.

<sup>167</sup> Άρθρο 82 παρ. 3 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>168</sup> Βλ. άρθρο 41 Ν. 4624/2019.

## **ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΤΟΥ ΚΟΡΩΝΟΪΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.**

### **Α. Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στην περίοδο του Covid – 19.**

Από τα τέλη του Φεβρουαρίου 2020, προκειμένου να αντιμετωπιστούν και να περιοριστούν οι συνέπειες της πανδημίας του κορωνοϊού Covid-19, θεσπίστηκε μία σειρά πράξεων νομοθετικού περιεχομένου που επέβαλαν διάφορα μέτρα, τα οποία είχαν ως αποτέλεσμα την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των πολιτών. Με αφορμή αυτές τις νομοθετικές πράξεις αρκετοί ήταν οι εργοδότες που ξεκίνησαν να επεξεργάζονται τόσο δεδομένα υγείας των εργαζομένων – αν κάποιος νοσεί από κορωνοϊό ή όχι, αν έχει ενδείξεις ασθένειας (π.χ. βήχα, πυρετό, καταρροή) - όσο και απλά δεδομένα – αν βρέθηκε με κάποιο επιβεβαιωμένο κρούσμα, αν ταξίδεψε σε περιοχή υψηλής επικινδυνότητας. Προς αποτροπή παράνομων επεξεργασιών στο πλαίσιο της αντιμετώπισης του κορωνοϊού, η Α.Π.Δ.Π.Χ. εξέδωσε Κατευθυντήριες Οδηγίες για την «Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της διαχείρισης του COVID-19»<sup>169</sup>.

Η Αρχή, λοιπόν, ήδη από τις απαρχές της πανδημίας, έκρινε ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της Covid-19 – συμπεριλαμβανομένης και εκείνης που διενεργείται από τον εργοδότη για τους εργαζόμενους – δεν είναι defacto ασύμβατη με τον Γ.Κ.Π.Δ., τουναντίον ο Γ.Κ.Π.Δ. παρέχει τις κατάλληλες νομικές βάσεις, στις οποίες μπορεί να στηριχθεί μία τέτοια επεξεργασία. Συνεπώς, εναπόκειται στην ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας η νομιμότητα ή μη της εκάστοτε επεξεργασίας, ανάλογα με την επιλογή της κατάλληλης νομικής βάσης και ιδίως την τήρηση των γενικών αρχών του άρθρου 5 Γ.Κ.Π.Δ., πιο κρίσιμες εκ των οποίων παρουσιάζονται εν προκειμένω εκείνες της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας. Προτού ακόμη, όμως, ελεγχθεί μία επεξεργασία ανάλογα με την νομική βάση και την τήρηση των εν λόγω αρχών, θα πρέπει κατ' αρχάς να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού. Έτσι, η Αρχή συμπέρανε ότι η προφορική απλά ενημέρωση του εργοδότη από τον εργαζόμενο αναφορικά με την νόσησή του από κορωνοϊό ή η μέτρηση της σωματικής

---

<sup>169</sup> Απόφαση 5/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ.

θερμοκρασίας του ως ανώτερη του φυσιολογικού δεν ενδιαφέρει τον Γ.Κ.Π.Δ. εφόσον δεν εντάσσεται η πληροφορία αυτή σε ένα σύστημα αρχειοθέτησης<sup>170</sup>.

Με δεδομένη την υποχρέωση των εργοδοτών να εξασφαλίζουν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, επιβεβλημένη αναδεικνύεται η λήψη μέτρων που συνεπάγονται επεξεργασία εκ μέρους τους προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, για την προστασία του προσωπικού από τον κορωνοϊό. Η εν λόγω επεξεργασία, λοιπόν, το πιθανότερο να βρει έρεισμα στις νομικές βάσεις των άρθρων 6 παρ. 1 εδ. γ', δ' και ε' ως προς τα απλά δεδομένα και σε εκείνες των άρθρων 9 παρ. 2 εδ. β', ε' και θ' ως προς τα δεδομένα υγείας.

Εκείνο πάντως που πρακτικά αποδείχθηκε πιο σύνθετο ζήτημα, είναι η τήρηση των αρχών επεξεργασίας του άρθρου 5 του Γ.Κ.Π.Δ. και δη εκείνων της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας, καθώς και εκείνης του περιορισμού του χρόνου αποθήκευσης. Στις ως άνω Κατευθυντήριες Οδηγίες, στην προσπάθειά της να καταδείξει την σπουδαιότητα της τήρησης των εν λόγω αρχών, η Αρχή ανέφερε ενδεικτικά το παράδειγμα της θερμομέτρησης των εργαζομένων κατά την είσοδό τους στον χώρο εργασίας, την οποία έκρινε συμβατή με τις ανωτέρω αρχές εφόσον «έχει αποκλειστεί κάθε διαθέσιμο πρόσφορο μέτρο». Με την θέση της αυτή η Αρχή άφησε να εννοηθεί ότι υπό προϋποθέσεις η θερμομέτρηση των εργαζομένων ανταποκρίνεται ακόμη και στην αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων και κρίνεται πρόσφορη και αναγκαία να αποτρέψει τις αρνητικές συνέπειες του κορωνοϊού. Η εν λόγω άποψη της Αρχής επικρίθηκε πάντως έντονα από μέρος της θεωρίας<sup>171</sup>, η οποία υποστήριξε – άποψη την οποία συμμερίζομαι κι εγώ - ότι η θερμομέτρηση σε κάθε περίπτωση εντάσσεται στην μη αυτοματοποιημένη (χειροκίνητη) επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, τα οποία θα περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης, καθώς εκ του αποτελέσματος κάποιος εργαζόμενος είτε θα λείπει από την εργασία του επειδή η θερμοκρασία του είναι ανώτερη του φυσιολογικού, οπότε και θα καταχωρηθεί με κάποιο τρόπο ο λόγος απουσίας του, είτε θα εισέλθει στην εργασία του σε περίπτωση που η θερμοκρασία του είναι φυσιολογική.

Η συλλογή πάντως δεδομένων αναφορικά με την θερμοκρασία των εργαζομένων φαίνεται να αντιβαίνει και στην αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, δεδομένου ότι δεν αποτελεί αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο για την αντιμετώπιση του κορωνοϊού, καθώς η θερμομέτρηση αποδίδει μία ένδειξη της στιγμής, η οποία μπορεί να είναι τυχαία και είτε ο εργαζόμενος να νοσεί αλλά να μην έχει εκείνη την στιγμή πυρετό, είτε να μην νοσεί αλλά να έχει πυρετό για άλλα αίτια

<sup>170</sup> Απόφαση 5/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Τζώρτζη Β, *Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις σε καιρό πανδημίας*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 58-59.

<sup>171</sup> Βλ. Ζωγραφόπουλος Δ., *όπ.π.*, σελ. 257 – 259.

που δεν σχετίζονται με τον κορωνοϊό, μη αποκλεισμένου και του γεγονότος της ύπαρξης ασυμπτωματικών νοσούντων που μεταδίδουν εξίσου τον ιό. Υπό το ίδιο σκεπτικό, αντίθετη με την εν λόγω αρχή πιθανώς να θεωρηθεί και η επεξεργασία απλών δεδομένων που αφορούν την εκτός εργασίας δραστηριότητα των εργαζομένων – που πήγαν, ποιους συνάντησαν, αν τηρούσαν τα μέτρα ασφαλείας – σε περίοδο κατά την οποία η πανδημία βρισκόταν σε ύφεση.

Προβληματική πάντως σε σχέση με την τήρηση της αρχής του περιορισμού της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, παρουσιάζεται και η θέση της Αρχής αναφορικά με την νομιμότητα ή μη της γνωστοποίησης του γεγονότος της νόσησης ενός εργαζομένου στους λοιπούς από τον εργοδότη. Χωρίς να κάνει κάποιο διαχωρισμό ως προς τα πρόσωπα που τυχόν ήλθαν σε επαφή με το επιβεβαιωμένο κρούσμα και εκείνα που δεν ήλθαν σε επαφή μαζί του, θέτει ως μοναδικό κριτήριο για την νομιμότητα της εν λόγω γνωστοποίησης την μη δημιουργία κλίματος προκατάληψης και στιγματισμού του νοσούντος, καθώς και την μη αποτροπή της μελλοντικής τήρησης των μέτρων που ανακοινώθηκαν από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές. Αυτή η θέση της αρχής μπορεί να βρει αντίκρισμα μόνο σε περίπτωση γενικής ανακοίνωσης περί ύπαρξης κρούσματος στην εργασία, χωρίς κατονομασμό του συγκεκριμένου προσώπου, γεγονός που στην πράξη λίγες φορές συνέβη<sup>172</sup>. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η από μέρους των ήδη νοσούντων από τον κορωνοϊό ασθενών, οικειοθελής δημοσιοποίηση της κατάστασης της υγείας τους, παρέχει σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 εδ. ε' Γ.Κ.Π.Δ. νομική βάση επεξεργασίας των συγκεκριμένων δεδομένων υγείας, υπό τον όρο της τήρησης των αρχών του άρθρου 5 Γ.Κ.Π.Δ.<sup>173</sup>

## **B. Η τηλεργασία ως μέτρο αντιμετώπισης του κορωνοϊού.**

Αν και η τηλεργασία<sup>174</sup> ως μορφή απασχόλησης στηριζόταν, υπό το προ της πανδημίας νομοθετικό καθεστώς, στην συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη και δεν ενέπιπτε στο διευθυντικό δικαίωμα του τελευταίου<sup>175</sup>, η ανάγκη αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών του κορωνοϊού στις εργασιακές σχέσεις

<sup>172</sup> Βλ. Τζώρτζη Β., ό.π., σελ. 62-63.

<sup>173</sup> Απόφαση 5/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>174</sup> Ακριβής ορισμός της τηλεργασίας παρατίθεται πλέον στο άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 ως εξής: «η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».

<sup>175</sup> Άρθρο 3 Συμφωνίας – Πλαισίου για την τηλεργασία, των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε εφαρμογή του άρθρου 139 της Σ.Ε.Ε. η οποία ενσωματώθηκε από το 2006-2007 στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η ως άνω ρύθμιση της Συμφωνίας – Πλαισίου για την τηλεργασία ενσωματώθηκε στο άρθρο 5 του Ν. 3896/2010. Βλ. ακόμη, Τσερόλα Μ., *Τηλεργασία*, σε: Λαδά Δ., *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 536-537, 540-541. Βλ. ακόμη, Ρίζος Κ., *Εργασιακές Σχέσεις και Covid, COVID-19: Πρακτικά ζητήματα έννομης προστασίας*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα, σελ. 77-78.

οδήγησε την χώρα μας στην θέσπιση μίας σειράς νομοθετικών μέτρων που προέβλεπαν τόσο την μονομερή επιβολή του μέτρου της τηλεργασίας με πρωτοβουλία του εργοδότη ή με πρωτοβουλία του εργαζομένου υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, όσο και την υποχρεωτική επιβολή της τηλεργασίας εκ του νόμου, ανεξαρτήτως της θέλησης εργοδότη ή και εργαζομένου<sup>176</sup>. Πρώτη υπήρξε η ρύθμιση του άρθρου 4 της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου της 11.03.2020, η οποία προέβλεπε τόσο την δυνατότητα μονομερούς επιβολής της εξ αποστάσεως εργασίας από τον εργοδότη, όσο και την δυνατότητα των εργαζομένων που ανήκαν σε ευπαθείς ομάδες να αιτούνται να εργαστούν με το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, αίτημα το οποίο ο εργοδότης υποχρεούτο να ικανοποιήσει, εφόσον η εργασία ήτο δυνατόν να παρασχεθεί εξ αποστάσεως<sup>177</sup>. Οι εν λόγω ρυθμίσεις ίσχυσαν για περίπου ένα έτος, έως και τις 31.03.2021, κατόπιν εκδόσεως διαδοχικών Κ.Υ.Α.<sup>178</sup>, που παρέτειναν την ισχύ της αρχικής Π.Ν.Π. της 11.03.2020. Εν συνεχεία προβλέφθηκε εκ του νόμου υποχρεωτική επιβολή του 40% των εργαζομένων των σε καθεστώς εξ αποστάσεως εργασίας, όπου αυτή ήταν εφικτή, δυνάμει του άρθρου 235 του Ν. 4727/2020, το οποίο καταλάμβανε αρχικά την Περιφέρεια Αττικής από τις 23.09.2020 έως τις 31.10.2020<sup>179</sup>, αλλά επεκτάθηκε στην συνέχεια και στην υπόλοιπη επικράτεια από τις 01.11.2020 μέχρι και τις 31.03.2021, κατόπιν διαδοχικών παρατάσεων με Κ.Υ.Α.<sup>180</sup>

---

<sup>176</sup> Ληξουριώτης Ι., *ό.π.*, σελ. 279-280. Βλ. ακόμη, Τσερόλα Μ., *ό.π.*, σελ. 547. Βλ. ακόμη, Ρίζος Κ., *ό.π.*, σελ. 76-79. Βλ. ακόμη, Γούλας Δ., *Η τηλεργασία μετά τον Ν. 4808/2021*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 632 και 637. Βλ. ακόμη, Μπουμπουχερόπουλος Π., *Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2*, ΕΕργΔ 79, 2020, σελ. 525 επ. Βλ. ακόμη, Ληξουριώτης Ι., *Τηλεργασία: Μία «εισαγωγή» για το μέλλον της εργασίας*, ΕΕργΔ 80, 2021, σελ. 1287, 1292-1294.

<sup>177</sup> Άρθρο 4 παρ. 2εδ. α', β' και γ' Π.Ν.Π. της 11<sup>ης</sup>/03/2020. Για την περίπτωση πάντως κατά την οποία δεν ήταν εφικτή η εξ αποστάσεως εργασίας για τους ευπαθείς εργαζομένους, ο νόμος προέβλεπε την υποχρέωση του εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα μέτρα, ώστε ο αιτών εργαζόμενος που ανήκει σε ευπαθή ομάδα να μην παρέχει εργασία, για την εκτέλεση της οποίας έρχεται σε επαφή με κοινό, παρέχοντάς του ως ύστατο μέτρο προστασίας, για την περίπτωση που δεν ευδοκιμούσε τίποτα εκ των ανωτέρω, την αναστολή της σύμβασης εργασίας του εν λόγω εργαζομένου, για περιορισμένο όμως διάστημα, οπότε και ως άνω εργαζόμενος είχε δικαίωμα αποζημίωσης ειδικού σκοπού. Βλ. αναλυτικά για το ζήτημα αυτό, Μπουμπουχερόπουλος Π., *Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID-19*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 52-54, όπου και παρατίθεται αρνητική κριτική στην νομοθετική πρόβλεψη δυνατότητας του εργοδότη να επιβάλει ως ύστατο μέτρο στον ευπαθή εργαζόμενο την αναστολή της σύμβασης εργασίας του, ως αντιβαίνουσα στον σκοπό για προστασία των εργαζομένων που βρίσκονται σε ευπαθείς ομάδες – άποψη την οποία συμμερίζομαι κι εγώ.

<sup>178</sup> Κ.Υ.Α. 14920/491/9.4.2020, Κ.Υ.Α. 16135/499/2020, Κ.Υ.Α. 20788/610/30.5.2020, Κ.Υ.Α. 26308/768/30.6.2020, Κ.Υ.Α. 30742/1002/28.7.2020, Κ.Υ.Α. 36124/1194/11.9.2020, Κ.Υ.Α. 52831/1581/2020, Κ.Υ.Α. 4012/111/27.1.2021, Κ.Υ.Α. 8690/199/25.2.2021.

<sup>179</sup> Το άρθρο 235 του Ν. 4724/2020 προέβλεπε την ισχύ της ρύθμισης στην Περιφέρεια Αττικής έως τις 04.10.2020, αλλά εν συνεχεία επεκτάθηκε για την Αττική έως τις 31.10.2020, δυνάμει της Κ.Υ.Α. Κ.Υ.Α. 40000/1269/5.10.2020.

<sup>180</sup> Κ.Υ.Α. 44921/1377/2.11.2020, Κ.Υ.Α. 48690/14761/26.11.2020, Κ.Υ.Α. 52241/1567/18.12.2020, Κ.Υ.Α. 4012/111/27.1.2021, Κ.Υ.Α. 8689/198/25.2.2021.

Οι ως άνω δυνατότητες της Π.Ν.Π. της 11.03.2020, αποτυπώθηκαν εν συνεχεία στο άρθρο 67 του Ν. 4808/2021, το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010 που αναφερόταν στην τηλεργασία και τέθηκε σε ισχύ από τα τέλη του Ιουνίου 2021. Έτσι, υπάρχει πλέον ρητή νομοθετική πρόβλεψη που θέτει ως κανόνα την συναινετική μορφή της τηλεργασίας και την κατ' εξαίρεση δυνατότητα μονομερούς επιβολής της από τον εργοδότη για λόγους δημόσιας υγείας και για περιορισμένο πάντως χρονικό διάστημα, καθώς και την δυνατότητα εργαζομένων να αιτούνται την υπαγωγή τους σε καθεστώς τηλεργασίας, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου τη υγείας τους<sup>182</sup>, κάτι που εξίσου θα έχει περιορισμένη χρονική ισχύ - όσο διαρκεί ο εν λόγω κίνδυνος<sup>183</sup>. Τόσο οι ρυθμίσεις της Π.Ν.Π. της 11.03.2020, όσο και οι αντίστοιχες του άρθρου 67 του Ν. 4808/2021 μπορεί να θεωρηθούν σύμφωνες με την κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα αρχή της αναλογικότητας, επεμβάσεις στο άσυλο της κατοικίας και στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων<sup>184</sup>, δεδομένου του παροδικού χαρακτήρα τους<sup>185</sup>. Σημειωτέον δε, ότι στις εν λόγω ρυθμίσεις δεν εντάσσεται η μονομερής επιβολή της τηλεργασίας από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, αποσκοπώντας στην βελτίωση της οργάνωσης και της λειτουργίας της επιχείρησής του, αλλά στην υποχρέωσή του «να ρυθμίζει τα της εργασίας έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου»<sup>186</sup>.

Εκτός των ανωτέρω πάντως, η τηλεργασία προβλέφθηκε και σε μία σειρά ακόμη νομοθετικών ρυθμίσεων ως ένα «δικαίωμα» του νοσούντος εργαζομένου και των γονέων των οποίων τα τέκνα νοσούν με κορωνοϊό. Με σκοπό την ελάφρυνση των επιχειρήσεων από το κόστος που επωμίζονταν οι επιχειρήσεις τα δύο πρώτα έτη της πανδημίας<sup>187</sup> νομοθετήθηκε, δυνάμει το άρθρου 62 Ν. 4886/2022, δικαίωμα των

---

<sup>181</sup> Βλ. Ρίζος Δ., ό.π., σελ. 76-77. Βλ. ακόμη, Τσερόλα Μ., ό.π., σελ. 547-553. Βλ. ακόμη, Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π. (υποσ. 143).

<sup>182</sup> Ο Ν. 4808/2021 προέβλεψε και δύο ακόμη κατ' εξαίρεση περιπτώσεις μονομερούς επιβολής τηλεργασίας, οι οποίες αναφέρονται στις γυναίκες – μητέρες εργαζόμενες και στους φροντιστές συγγενών. Βλ. άρθρα 31 και 26 περίπτωση στ' Ν. 4808/2021 αντίστοιχα. Βλ. ακόμη, Γούλας Δ., ό.π., σελ. 637.

<sup>183</sup> Οι λόγοι πάντως δημόσιας υγείας τους οποίους μπορεί να επικαλεστεί ο εργοδότης δεν επαφίονται στην κρίση του τελευταίου, αλλά καθορίζονται με απόφαση Υπουργού Υγείας. Οι δε παθήσεις που μπορούν να επικαλεστούν οι εργαζόμενοι για να αιτηθούν το εν λόγω μέτρο της υπαγωγής της τηλεργασίας, επίσης δεν εναπόκειται στην προσωπική τους βούληση, αλλά καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Βλ. άρθρο 67 παρ. 3 Ν. 4808/2021.

<sup>184</sup> Άρθρα 9 παρ. 1, 21 παρ. 3 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος.

<sup>185</sup> Βλ. Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., σελ. 531.

<sup>186</sup> Άρθρο 662 Αστικού Κώδικα. Βλ. ακόμη, Μουμπουχερόπουλος Π., ό.π. (υποσ. 143), σελ. 528. Βλ. ακόμη, Α.Π. 684/2018 και Α.Π. 1424/2015 Τ.Ν.Π. «ΝΟΜΟΣ», καθώς και Α.Π. 226/2016 ΕΕργΔ 2016, σελ. 569.

<sup>187</sup> Κατά τα δύο πρώτα έτη της πανδημίας, πριν την θέσπιση του άρθρου 62 του Ν. 4886/2022, η απουσία νοσούντος εργαζομένου από την εργασία του θεωρούνταν ανυπαίτια αδυναμία παροχής εργασίας, που συνεπαγόταν την πλήρη καταβολή του μισθού από τον εργοδότη. Άρθρο 657 Α.Κ. Βλ. ακόμη, Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π. (υποσ.144), σελ. 39-40. Βλ. ακόμη, Α.Π. 662/2019 Τ.Ν.Π.

εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα να παρέχουν την εργασία τους εξ αποστάσεως, εφόσον είναι εφικτό, για πέντε (5) εργάσιμες ημέρες, εναλλακτικά δε για την περίπτωση που δεν είναι εφικτή<sup>188</sup> η ως άνω εξ αποστάσεως εργασία να λάβουν ειδική άδεια ασθενείας<sup>189</sup> λόγω νόσησης από τον κορωνοϊό, κατόπιν απόδειξης θετικού διαγνωστικού ελέγχου<sup>190</sup>. Εναπόκειται, έτσι, στον εργαζόμενο να ζητήσει την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας, οπότε και τυχόν άρνηση του εργοδότη να του παράσχει τα κατάλληλα μέσα ισοδυναμεί με υπερημερία εργοδότη. Στην περίπτωση δε, που είναι μεν εφικτή η τηλεργασία, αλλά ο εργαζόμενος επιλέγει την ειδική άδεια ασθενείας, τότε ο τελευταίος δεν λαμβάνει αποδοχές, περίπτωση πάντως που σπάνια εφαρμόζεται στην πράξη, δεδομένης της δυσχέρειας απόδειξης του εφικτού της εξ αποστάσεως εργασίας από τον εργοδότη. Αντίστοιχη ρύθμιση<sup>191</sup> με το ανωτέρω δικαίωμα του εργαζομένου να επιλέξει την τηλεργασία προβλέφθηκε και στο άρθρο 61 του Ν. 4886/2022, το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 16 του Ν. 4722/2020, ως προς τους γονείς τέκνων που νοσούν με κορωνοϊό, με ορισμένες όμως διαφορές αναφορικά με τις προϋποθέσεις λήψης της σχετικής ειδικής άδειας ασθενείας λόγω Covid-19 και την πληρωμή του γονέα κατά την διάρκειά της<sup>192</sup>.

Για τους εργαζομένους που υποχρεούνται σε κατ' οίκον περιορισμό, για προληπτικούς λόγους - επαφή με επιβεβαιωμένο κρούσμα - σύμφωνα με τις συστάσεις του Ε.Ο.Δ.Υ., αν και αρχικά εφαρμοζόταν το άρθρο 657 ΑΚ για την ανυπαίτια αδυναμία παροχής, ήδη από τον Σεπτέμβριο του 2020 προβλέφθηκε με το άρθρο 15 του Ν. 4722/2020<sup>193</sup> ειδική ρύθμιση, η οποία δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να θέσει μονομερώς τον εργαζόμενο - κατ' εφαρμογήν του άρθρου 4 της από 11.3.2020 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου - σε καθεστώς εξ αποστάσεως

---

«ΝΟΜΟΣ», ΑΠ 288/2018 ΕΕργΔ 2018, σελ. 1018. Βλ. ακόμη, Κ.Υ.Α. Δ1α/Γ.Π.οικ.361(ΦΕΚ Β' 3/04.01.2022).

<sup>188</sup> Το ανέφικτο της παροχής εργασίας εξ αποστάσεως μπορεί να οφείλεται είτε στη φύση της εργασίας, είτε στην κατάσταση της υγείας του εργαζομένου, γεγονότα που εναπόκειται στην κρίση του τελευταίου, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 της Υ.Α. 6924/27.01.2022.

<sup>189</sup> Πρόκειται, σύμφωνα και με την γραμματική διατύπωση, για άδεια ασθενείας, στην οποία εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις για τον τρόπο πληρωμής της από τον εργοδότη και επιδότησης της από τον ασφαλιστικό φορέα, «χωρίς να ισχύουν οι χρονικές και λοιπές προϋποθέσεις του ασφαλιστικού φορέα, στον οποίο ο εργαζόμενος υπάγεται για παροχές ασθένειας», σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 της Υ.Α. 6924/27.01.2022 (ΦΕΚ Β' 291/29.01.2022. Βλ. ακόμη, Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π. (υποσ. 144), σελ. 42.

<sup>190</sup> Η ισχύς του μέτρου προβλέφθηκε αρχικά από 24.01.2022 έως 15.04.2022, αλλά παρατάθηκε με διαδοχικές Υπουργικές Αποφάσεις και εξακολουθεί να ισχύει μέχρι και τις 31.03.2023. Βλ. Υ.Α. 35432/2022 (ΦΕΚ Β' 1820/13.04.2022), Υ.Α. 61759/2022 (ΦΕΚ Β' 3474/05.07.2022) και Υ.Α. 93108/2022 (ΦΕΚ Β' 5034/13.10.2022).

<sup>191</sup> Το ανέφικτο της εξ αποστάσεως εργασίας εν προκειμένω προκύπτει είτε λόγω της φύσεως της εργασίας, είτε λόγω των ιδιαίτερων αναγκών φροντίδας που μπορεί να συνεπάγεται η νόσηση ενός παιδιού, κατά την κρίση του γονέα, σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 2 της Υ.Α. 9407/2022 (ΦΕΚ Β' 390/03.02.2022).

<sup>192</sup> Για το ζήτημα αυτό, βλ. αναλυτικά Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π. (υποσ. 144), σελ. 49-52.

<sup>193</sup> Το οποίο εξακολουθεί να ισχύει και μετά την θέσπιση του Ν. 4886/2022, δυνάμει του άρθρου 62 παρ. 6 αυτού.

εργασίας. Σε περίπτωση δε, που ο εργοδότης αποδείξει ότι η εξ αποστάσεως εργασία του εργαζομένου δεν είναι εφικτή, του παρέχεται το δικαίωμα να απασχολήσει τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης, πέραν του ημερήσιου συμβατικού ωραρίου του, κατά μία ώρα ημερησίως, σε άλλες εργάσιμες ημέρες, από τη λήξη του κατ' οίκον περιορισμού του εργαζομένου και μέχρι τη συμπλήρωση του ημίσεος των ωρών που αντιστοιχούν στις εργάσιμες ημέρες αυτού, εφόσον έχει καταβάλει στον εργαζόμενο κανονικά και πλήρως μισθό και ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα της αδυναμίας παροχής της εργασίας του. Η εν λόγω πάντως ρύθμιση εμφανίζεται ιδιαίτερα προβληματική, τόσο ως προς την συνταγματικότητά της, όσο και ως προς την ικανότητά της να αποτρέψει την διάδοση του κορωνοϊού<sup>194</sup>.

Είναι, λοιπόν, προφανές ότι η τηλεργασία - ως εξ αποστάσεως εργασία - κατά την περίοδο του κορωνοϊού εφαρμόστηκε εκτενώς στην πράξη<sup>195</sup>, ιδίως σε περιόδους υψηλής επικινδυνότητας, με διαφορετικά βέβαια γνωρίσματα ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση. Κοινό σημείο πάντως σε όλες τις περιπτώσεις εφαρμογής του καθεστώτος της τηλεργασίας, αποτελούν οι αυξημένες υποχρεώσεις των εργοδοτών ως υπεύθυνων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να διασφαλίζουν την νόμιμη εκ μέρους τους επεξεργασία των δεδομένων των τηλεεργαζομένων και παράλληλα την αποφυγή περιστατικών παραβίασης των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, με δεδομένο ότι ο τηλεεργαζόμενος έχει μεγαλύτερη προσδοκία για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής, καθώς βρίσκεται στο σπίτι του<sup>196</sup>. Ενδεικτικά, η Α.Π.Δ.Π.Χ. μνημονεύει στις Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020, για τη λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας, ορισμένες συστάσεις προς τους εργοδότες για την επίτευξη των ως άνω σκοπών. Σύμφωνα, λοιπόν, με τις εν λόγω Κατευθυντήριες Γραμμές, οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίζουν την ασφαλή πρόσβαση των τηλεεργαζόμενων στο διαδίκτυο, η οποία μπορεί να επιτευχθεί μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου, στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών (π.χ. IPsecVPN), οφείλουν να χρησιμοποιούν ασφαλές πρωτόκολλο WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η σύνδεση της συσκευής του τηλεεργαζόμενου στο διαδίκτυο γίνεται μέσω ασύρματου δικτύου (Wi-Fi), καθώς επίσης και να αποφεύγουν την αποθήκευση αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε

<sup>194</sup> Βλ. αναλυτικά για το ζήτημα αυτό Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π. (υποσ. 144), σελ. 46-49.

<sup>195</sup> Αναφορικά με την έκταση της παροχής εξ αποστάσεως εργασίας κατά το αρχικό κύμα αντιμετώπισης της πανδημικής κρίσης λόγω του κορωνοϊού πάνω από το 1/3 (37%) των εργαζομένων στην Ε.Ε (27), οι οποίοι απασχολούνταν δια ζώσης στο χώρο εργασίας τους, εντάχθηκαν σε καθεστώς τηλεργασίας, ενώ το ποσοστό αυτό στην Ελλάδα ανήλθε στο 26,2%, Πηγή Eurofound 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.

<sup>196</sup> Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020 της Α.Π.Δ.Π.Χ., για τη λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο τηλεργασίας, σελ. 1-2. Βλ. ακόμη, Αποφάσεις 34/2018 και 61/2004 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας της 29-5-2002, WP55, σελ. 8-9. Βλ. ακόμη,



υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (π.χ. Dropbox, OneDrive, googledrive), εκτός και αν υπάρχουν τα κατάλληλα εγγύγια, όπως π.χ. να πρόκειται για υπηρεσία που παρέχεται, με κατάλληλα μέτρα ασφάλειας, από τον φορέα ή τα δεδομένα αποθηκεύονται αποκλειστικά σε κατάλληλα κρυπτογραφημένη μορφή. Επιπλέον, ως προς την χρήση εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η Αρχή συνιστά την χρησιμοποίηση από τους τηλεργαζόμενους επαγγελματικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης και όχι προσωπικής, ενώ ως προς την χρήση των αποθηκευτικών μέσων η Αρχή επιτάσσει ενδεικτικά την υποστήριξη από τον εργοδότη διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα, αλλά και διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας για αρχεία με προσωπικά δεδομένα. Για την περίπτωση δε της διενέργειας τηλεδιασκέψεων θα πρέπει να αποφεύγεται λογισμικό τηλεδιάσκεψης το οποίο δεν εξασφαλίζει κρυπτογράφηση από άκρη σε άκρη (end-to-end encryption) και σε περίπτωση προγραμματισμένης τηλεδιάσκεψης θα πρέπει να προστατεύεται ο σύνδεσμος (link) αυτής (π.χ. όχι δημοσιοποίησή του σε κοινωνικό δίκτυο).

### **Γ. Η επίπτωση των αυξημένων μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων στην σχέση εργασίας.**

#### **I. Η υποχρέωση τήρησης των μέτρων προστασίας και διενέργειας Covidtests.**

Με την από 25.02.2020 Π.Ν.Π. (ΦΕΚ Α' 42/05.02.2020), θεσπίστηκε για πρώτη φορά η υποχρέωση των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων και των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, για τήρηση ορισμένων μέτρων προστασίας<sup>197</sup> έναντι της διάδοσης του κορωνοϊού, μέτρα τα οποία άλλοτε διατηρούνταν και άλλοτε αναπροσαρμοζόταν στις εκάστοτε ανάγκες της πανδημίας, κατόπιν έκδοσης διαδοχικών πολυάριθμων κανονιστικών αποφάσεων. Μερικά από αυτά, όπως η χρήση μάσκας και η τήρηση αποστάσεων διατηρήθηκαν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, ενώ αργότερα με Υπουργικές Αποφάσεις<sup>198</sup> προβλέφθηκε και υποχρέωση ορισμένων εργαζομένων για εβδομαδιαία διενέργεια διαγνωστικού ελέγχου νόσησης από τον κορωνοϊό Covid-19 (Covidtests). Για την περίπτωση δε παράβασης των ως άνω υποχρεώσεων, προβλέφθηκαν διοικητικά πρόστιμα έναντι πολιτών -

<sup>197</sup> Ενδεικτικά, ως προς τα μέτρα που αναφέρονταν προσωπικά στην συμπεριφορά πολιτών και όχι στην λειτουργία των επιχειρήσεων ή διαφόρων φορέων, αναφέρονται η χρήση μάσκας, η τήρηση αποστάσεων του 1,5 μέτρου μεταξύ των ατόμων, η απαγόρευση συγκέντρωσης σε εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους πάνω από έναν συγκεκριμένο αριθμό ατόμων και ο περιορισμός των μετακινήσεων. Βλ. ακόμη, άρθρο 2 Ν. 4790/2021.

<sup>198</sup> Βλ. ενδεικτικά Κ.Υ.Α. Δ1α/ΓΠ.οικ.55570/12.9.2021, Κ.Υ.Α. Δ1α/Γ.Π.οικ.64232/15.10.2021, Κ.Υ.Α. Δ1α/ΓΠ.οικ.69459/5.11.2021, Κ.Υ.Α. Δ1α/Γ.Π.οικ.69461/5.11.2021, Κ.Υ.Α. Δ1α/Γ.Π.οικ.24415/3.5.2022, Κ.Υ.Α. Δ1α/Γ.Π.οικ.23985/03-05-2022.

εργαζομένων<sup>199</sup> και σε ορισμένες περιπτώσεις έναντι εργοδοτών<sup>200</sup>, μη αποκλείοντας και ποινικές ευθύνες<sup>201</sup>.

Συνεπώς, ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να επιβάλει κυρώσεις στον εργαζόμενο, ο οποίος δεν συμμορφώνεται με τις ως άνω νομοθετικά θεσπισμένες υποχρεώσεις του (χαρακτηριστικό μέτρο η αναστολή καθηκόντων των μη συμμορφούμενων εργαζομένων με την υποχρεωτικότητα εμβολιασμού<sup>202</sup>- όπως θα αναλυθεί παρακάτω-), επιλέγοντας ακόμη και την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, σε περίπτωση που δεν μπορεί να ευδοκιμήσει κάποιο άλλο ηπιότερο μέτρο<sup>203</sup>. Εκείνο που αμφισβητείται, πάντως, είναι η ύπαρξη ή μη της ανωτέρω δυνατότητας του εργοδότη και για την περίπτωση που υπαγορεύει στους εργαζομένους επιπλέον – πέραν των νομοθετικών περιπτώσεων – υποχρεώσεις αναφορικά με τα μέτρα προστασίας (κυρίως χρήση μάσκας και τήρηση αποστάσεων) ή την διενέργεια επιπλέον Covidtests. Συναφώς, υποστηρίζεται η άποψη ότι ο εργοδότης δεν δύναται να απαιτήσει από τους εργαζομένους την τήρηση επιπρόσθετων υποχρεώσεων ως προς τα μέσα ατομικής προστασίας και τα διαγνωστικά τεστ κορωνοϊού, καθώς αυτά πρέπει να εξειδικεύονται κάθε φορά από Διατάγματα του Υπουργείου Υγείας<sup>204</sup>. Από την άλλοι δε, υπάρχουν και υπέρμαχοι της ως άνω δυνατότητας του εργοδότη, στηρίζοντάς την στο διευθυντικό του δικαίωμα, καθώς και στην υποχρέωση πρόνοιας<sup>205</sup> και υποχρέωση<sup>206</sup> για την εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων<sup>207</sup>. Ορθότερη κρίνεται η πρώτη άποψη, δεδομένου ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις ως προς τις υποχρεώσεις των εργαζομένων αναφορικά με τα μέσα ατομικής προστασίας και τα Covidtests είναι πολυάριθμες και εξαντλητικές.

## **II. Ο εμβολιασμός των εργαζομένων ως προϋπόθεση για την παροχή εργασίας.**

Ο εμβολιασμός των εργαζομένων προβλέφθηκε νομοθετικά ως υποχρεωτικός μόνο για δύο κατηγορίες εργαζομένων, ήτοι για τους υγειονομικούς, με το άρθρο 206

---

<sup>199</sup> Βλ. ενδεικτικά Κ.Υ.Α. Δ1α/ΓΠ. οικ. 3060/15.01.2021 (ΦΕΚ Β' 89/16.01.2021). Βλ. ακόμη, ό.π. υποσ. 164.

<sup>200</sup> Βλ. ενδεικτικά ό.π. υποσ. 164.

<sup>201</sup> Βλ. ενδεικτικά ό.π. υποσ. 165. Βλ. ακόμη, υπ' αριθμ. 2433/12.03.2020 Εγκύκλιο Εισαγγελέα Αρείου Πάγου, όπου επισημαίνεται η δυνατότητα εφαρμογής του άρθρου 285 ΠΚ σε περιπτώσεις παραβίασης των υγειονομικών απαγορεύσεων για τον κορωνοϊό, εφόσον συντρέχουν οι όροι του πραγματικού της.

<sup>202</sup> Βλ. Αποφάσεις ΣτΕ Ολομέλεια 1400/2022, 1684/2022

<sup>203</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 1/2021, σελ. 11. Βλ. ακόμη, Θεοδόσης Γ., Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων κατά της νόσου COVID-19, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 91-92.

<sup>204</sup> Τζώρτζη Β., *Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις στην εποχή της πανδημίας*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 61.

<sup>205</sup> Όπως αυτή απορρέει από το άρθρο 662 Α.Κ.

<sup>206</sup> Άρθρο 42 του Ν. 3850/2010.

<sup>207</sup> Βλ. ό.π. υποσ. 168.

του Ν. 4820/2021 και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν στις Ειδικές Μονάδες Αντιμετώπισης Καταστροφών (Ε.Μ.Α.Κ.), με την υπ' αριθμ. 28550 /Φ/215.2/18.05.2021 πράξη του Αρχηγού του Πυροσβεστικού Σώματος, ενώ παράλληλα προβλέφθηκε υποχρεωτικός ο εμβολιασμός και μίας ακόμη ομάδας πολιτών, εκείνης των πολιτών άνω των εξήντα (60) ετών, δυνάμει του άρθρου 24 του Ν. 4865/2021<sup>208</sup>. Σύμφωνα με τις ανωτέρω διατάξεις, η άρνηση εμβολιασμού των υγειονομικών είχε ως συνέπεια την αναστολή της σύμβασης εργασίας τους, η άρνηση των υπαλλήλων της Ε.Μ.Α.Κ. συνεπαγόταν την μετακίνησή τους σε άλλη θέση του Πυροσβεστικού Σώματος, ενώ η συνέπεια για τους άνω των εξήντα (60) πολίτες ήταν επιβολή διοικητικού προστίμου της τάξης των εκατό (100) ή πενήντα (50) ευρώ ανάλογα με τις διακρίσεις του νόμου. Σημειωτέον δε ότι όσο για τους υπαλλήλους της Ε.Μ.Α.Κ.<sup>209</sup>, όσο και για τους πολίτες άνω των εξήντα (60)<sup>210</sup> ο υποχρεωτικός εμβολιασμός με τις προβλεπόμενες ως άνω κυρώσεις κρίθηκε συνταγματικός. Για δε τους υγειονομικούς, το ως άνω μέτρο κρίθηκε συνταγματικό κατά την πρώτη περίοδο του κορωνοϊού<sup>211</sup>, ενώ η παράταση του μέτρου για το διάστημα από 01.04.2022 έως και 31.12.2022 θεωρήθηκε αντισυνταγματική με νέα πρόσφατη απόφαση<sup>212</sup>.

Ελλείπει ειδικής νομοθετικής ρύθμισης και σχετικής νομολογίας, έντονη είναι η συζήτηση στην θεωρία αναφορικά με την δυνατότητα του εργοδότη να υποχρεώσει τους εργαζομένους της επιχείρησής του να εμβολιαστούν, υπό την «απειλή» κυρώσεων, φτάνοντας μέχρι και στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Ένα μέρος της θεωρίας υποστηρίζει ότι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και η υποχρέωσή του για εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων παρέχει την νομική βάση για την επιβολή του μέτρου του εμβολιασμού στους εργαζομένους, όχι όμως αδιακρίτως γενικά σε όλες τις περιπτώσεις, αλλά μόνο σε εκείνες κατά τις οποίες συντρέχουν αυξημένοι κίνδυνοι για την υγεία του ιδίου του εργαζομένου ή την υγεία των λοιπών εργαζομένων ή τη λειτουργία της επιχείρησης σε περίπτωση ασθένειας μεγάλου αριθμού εργαζομένων ή εργαζομένων που εργάζονται σε νευραλγικούς τομείς της. Ως προς την επιλεγόμενη δε κύρωση, η ως άνω μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας ακόμη και καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ως ύστατη κύρωση, εφόσον έχουν εξαντληθεί άλλα ηπιότερα μέτρα (π.χ. αλλαγή θέσης εργασίας, τηλεργασίας κ.ά.)<sup>213</sup>.

Άλλη δε μερίδα της θεωρίας μάλλον δέχεται την ύπαρξη νομικής βάσης για την επιβολή του εμβολιασμού από τον εργοδότη στους εργαζομένους, αλλά

<sup>208</sup> Θεοδόσης Γ., ό.π., σελ. 89.

<sup>209</sup> Βλ. ΣτΕ Ολομέλεια 1400/2022.

<sup>210</sup> Βλ. Ανακοίνωση της 30/06/2022 του Προέδρου του Συμβουλίου της Επικρατείας.

<sup>211</sup> Βλ. ΣτΕ Ολομέλεια 1684/2022.

<sup>212</sup> Βλ. ΣτΕ Ολομέλεια 2332/2022.

<sup>213</sup> Ληξουριώτης Ι., ό.π. (υποσ. 168), σελ. 12-13. Βλ. ακόμη, Θεοδόσης Γ., ό.π. (υποσ. 168), σελ. 91-92 και 97-98.

υποστηρίζει ότι επουδενί δεν μπορεί να αποτελέσει η άρνηση εμβολιασμού λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και ότι θα πρέπει να επιλέγεται ως κύρωση το ηπιότερο δυνατό μέτρο<sup>214</sup>. Υπάρχει, μάλιστα, και μία ακόμη πλευρά της θεωρίας, η οποία διατηρεί επιφυλάξεις όχι μόνο ως προς την επιβαλλόμενη κύρωση, αλλά και ως προς το κατά πόσο η ως άνω επιλογή του εργοδότη μπορεί να στηριχθεί στο διευθυντικό δικαίωμά του και στην υποχρέωσή του για εξασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων<sup>215</sup>.

Λαμβάνοντας υπόψιν τις έως τώρα εκδοθείσες αποφάσεις<sup>216</sup> του Συμβουλίου της Επικρατείας για την υποχρεωτικότητα των εμβολιασμών, ορθότερη κρίνεται η δεύτερη άποψη της θεωρίας, με δεδομένο ότι ακόμη και οι νομοθετικές προβλέψεις για την υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού δεν επέβαλαν ως κύρωση της άρνησης εμβολιασμού την απόλυση του εργαζομένου, αλλά ένα ηπιότερο, σε κάθε περίπτωση, μέτρο (όπως η θέση σε αναστολή εργασίας, η χορήγηση συμβατικής άδειας -ώστε ο εργαζόμενος να σκεφτεί το ενδεχόμενο εμβολιασμού του-, η αλλαγή των καθηκόντων του -ειδικά όταν ο εργαζόμενος εκτίθεται σε αυξημένο κίνδυνο νόσησης- ή ακόμη και η πρόταση τηλεργασίας). Εκείνο δε, που έχει εξέχουσα σημασία για την συναγωγή συμπεράσματος ως προς την συμβατότητα ενός μέτρου του εργοδότη με την αρχή της αναλογικότητας, είναι ο χρόνος επιβολής του, έτσι ώστε η απάντηση να ποικίλει ανάλογα με το αν το μέτρο επιβλήθηκε σε περιόδους έξαρσης της πανδημίας ή ύφεσης αυτής<sup>217</sup>. Στη γενικότερη δε προβληματική του εν λόγω ζητήματος, ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει το αν πρόκειται για σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, η περισσότερο πληττόμενοι εργαζόμενοι φαίνεται να είναι αυτοί που συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, καθώς η καταγγελία αυτής αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη με μονομερή και αναιτιώδη δήλωσή του (ήτοι το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία γίνεται) με αποτέλεσμα αν αυτή κριθεί ότι υπερβαίνει τα όρια, να χαρακτηρίζεται ως καταχρηστική και συνεπώς άκυρη. Για την κρίση της καταχρηστικότητάς της, ιδιαίτερη σημασία, όπως προελέχθη, παρουσιάζει το γεγονός αποκλεισμού επιβολής ηπιότερων κυρώσεων από πλευράς εργοδότη αλλά και η φύση

---

<sup>214</sup> Βλ. ενδεικτικά, Σιγκρίδη Ν., Το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2021, σελ. 545 επ. Βλ. ακόμη, Καρούζο Γ., Η απόλυση ως κύρωση στην άρνηση του εργαζομένου για εμβολιασμό κατά του Covid-19, SyntagmaWatch, 16.3.2021, <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/h-apolysh-ws-kyrws-i-sthn-arnisi-tou-ergazomenou-gia-emboliastmo-kata-tou-covid-19/>.

<sup>215</sup> Βλ. ενδεικτικά, Σιδέρης Δ., Η άρνηση εμβολιασμού κατά του κορωνοϊού ως λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 101 – 104, με τις εκεί παραπομπές.

<sup>216</sup> Βλ. υποσ. 175-178.

<sup>217</sup> Η καθοριστική σημασία του χρόνου επιβολής του εκάστοτε μέτρου από τον εργοδότη σε σχέση με την πορεία της πανδημίας, μπορεί εξάλλου να συναχθεί και από τον συνδυασμό των αποφάσεων 1684/2022 και 2332/2022 του ΣτΕ, οι οποίες κατέληξαν σε διαφορετική κρίση για το ίδιο ζήτημα, μόνο εκ του λόγου της διαφορετικής χρονικής περιόδου επιβολής του μέτρου, αναφορικά με τις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες διάδοσης του κορωνοϊού.

της εργασίας, ήτοι η έκθεση του εργαζομένου σε αυξημένο κίνδυνο νόσησης. Αυτό σημαίνει ότι ειδικά στις περιόδους που δεν είχε νομοθετηθεί ακόμη η υποχρεωτικότητα του εμβολιασμού δεν μπορούσε η άρνηση του εργαζομένου οποιασδήποτε ειδικότητας και κατηγορίας να καταλήγει αυτόματα στην απόλυσή του, αφού άλλης έντασης η έκθεση κινδύνου νόσησης ενός εργαζομένου σε οίκο ευγηρίας ή περιποίησης αναπήρων και άλλης έντασης ενός ιατρού δημόσιου νοσοκομείου ή ιδιωτικής κλινικής. Στις δε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπου η κατάρτισή τους κατατείνει είτε στην αντικατάσταση ενός εργαζομένου είτε στην κάλυψη πρόσκαιρων και έκτακτων αναγκών, ο εργοδότης οφείλει να γνωρίζει την αναγκαιότητα πρόσληψης ενός εμβολιασμένου εργαζομένου, οπότε θέτει αυτό ως τυπικό προσόν. Στην περίπτωση όμως που κατά την πορεία της εργασιακής σύμβασης ορισμένου χρόνου, ο εργοδότης εντελώς ξαφνικά απαιτήσει τον εμβολιασμό του εργαζομένου μολονότι δεν τον είχε θέσει ως τυπικό προσόν αν και θα μπορούσε να το προβλέψει τότε η πρόωγη λύση της εν λόγω σύμβασης εξαιτίας άρνησης εμβολιασμού είναι προφανώς παράνομη.

#### **ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΕΙΔΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΚΑΙΡΟ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ.**

##### **Α. Η υποχρέωση του εργοδότη για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου εν μέσω πανδημίας.**

Με τον Γ.Κ.Π.Δ. προβλέφθηκε για πρώτη φορά η υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας δεδομένων για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου προσωπικών δεδομένων (στο εξής Ε.Α.Π.Δ.), σε περιπτώσεις που οι πράξεις επεξεργασίας ενδέχεται να επιφέρουν υψηλούς κινδύνους για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων<sup>218</sup>. Η ratio της εν λόγω νέας υποχρέωσης των υπεύθυνων επεξεργασίας εντοπίζεται στην ανάγκη αυξημένης προστασίας των δεδομένων για τις ως άνω περιπτώσεις κινδύνου, καθώς καταργήθηκε η γενική υποχρέωση που είχαν κατά το προϊσχύον νομοθετικό καθεστώς για προηγούμενη

---

<sup>218</sup> Βλ. άρθρο 35 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ. Βλ. ακόμη άρθρο 35 παρ. 3 Γ.Κ.Π.Δ., όπου αναφέρονται ενδεικτικά περιπτώσεις επεξεργασίας που εμπίπτουν στην υποχρέωση διενέργειας Ε.Α.Π.Δ. Σύμφωνα δε με το άρθρο 35 παρ. 7 Γ.Κ.Π.Δ., «Η εκτίμηση περιέχει τουλάχιστον: α) συστηματική περιγραφή των προβλεπόμενων πράξεων επεξεργασίας και των σκοπών της επεξεργασίας, περιλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, β) εκτίμηση της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας των πράξεων επεξεργασίας σε συνάρτηση με τους σκοπούς, γ) εκτίμηση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και δ) τα προβλεπόμενα μέτρα αντιμετώπισης των κινδύνων, περιλαμβανομένων των εγγυήσεων, των μέτρων και μηχανισμών ασφάλειας, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να αποδεικνύεται η συμμόρφωση προς τον παρόντα κανονισμό, λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντα των υποκειμένων των δεδομένων και άλλων ενδιαφερόμενων προσώπων».

γνωστοποίηση της επικείμενης επεξεργασίας στην εποπτική αρχή<sup>219</sup>. Έτσι, πλέον ο έλεγχος των περιπτώσεων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων υψηλού κινδύνου αποτελεί εσωτερική υπόθεση του φορέα που διεξάγει την επεξεργασία<sup>220</sup>, ενώ στην Α.Π.Δ.Π.Χ. δόθηκε απλώς η αρμοδιότητα για την σύνταξη καταλόγου με τα είδη των πράξεων επεξεργασίας που υπόκεινται<sup>221</sup> υποχρεωτικά στη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, ενώ αφέθηκε στην διακριτική ευχέρειά της η σύνταξη καταλόγου για τις πράξεις για τις οποίες αυτή δεν αποτελεί υποχρέωση<sup>222</sup>.

Τον ως άνω κατάλογο εξέδωσε η Αρχή με την υπ' αρ. 65/2018 Απόφασή της<sup>223</sup>, όπου χώρισε τα κριτήρια για την διενέργεια Ε.Α.Π.Δ. σε τρεις κατηγορίες, ήτοι στα κριτήρια με βάση τα είδη και τους σκοπούς επεξεργασίας (1<sup>η</sup> κατηγορία), στα κριτήρια με βάση το είδος των δεδομένων και/ή τις κατηγορίες των υποκειμένων (2<sup>η</sup> κατηγορία) και εκείνα με βάση τα πρόσθετα χαρακτηριστικά και/ή τα χρησιμοποιούμενα μέσα της επεξεργασίας (3<sup>η</sup> κατηγορία)<sup>224</sup>. Στην εν λόγω απόφασή της η Αρχή μνημόνευσε ξεχωριστά, ήδη από το 2018, στις περιπτώσεις υποχρεωτικής διενέργειας Ε.Α.Π.Δ. την «*Συστηματική παρακολούθηση – εφόσον είναι επιτρεπτή – της θέσης/τοποθεσίας, καθώς και του περιεχομένου και των μεταδεδομένων των επικοινωνιών των εργαζομένων, με εξαίρεση τα αρχεία καταγραφής για λόγους ασφάλειας, εφόσον η επεξεργασία περιορίζεται στα απολύτως απαραίτητα δεδομένα και είναι ειδικά τεκμηριωμένη*<sup>225</sup>», καθώς και την «*Συστηματική επεξεργασία*

<sup>219</sup> Βλ. Ζωγραφόπουλος Δ., *ό.π.*, σελ. 228-229. Βλ. ακόμη, Ζωγραφόπουλος Δ., *Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου (Dataprotectionassessment – DPIA) στον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR)*, ΣΥΝ 120/2017, σελ. 42. Βλ. ακόμη, Ιγγλεζάκης Ι., *Η εκτίμηση αντικτύπου στην προστασία προσωπικών δεδομένων (DataProtectionImpactAssessment) και η υποχρέωση διενέργειάς της – Η απόφαση 65/2018 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα*, ΣΥΝ 1/2020, ΤΝΠ QUALEX, σελ. 55.

<sup>220</sup> Βλ. Ιγγλεζάκης Ι., *ό.π.* υποσ. 193.

<sup>221</sup> Βλ. άρθρο 35 παρ. 4 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>222</sup> Βλ. άρθρο 35 παρ. 5 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>223</sup> Ως προς την έκδοση της Απόφασης 65/2018, η Αρχή επισημαίνει ότι «*Με την με αριθμό 53/2018 Απόφασή της, η Αρχή αποφάσισε την κατάρτιση σχεδίου καταλόγου με τα είδη των πράξεων επεξεργασίας, που υπόκεινται στην απαίτηση για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, σχετικά με την προστασία δεδομένων (Ε.Α.Π.Δ.), βάσει του άρθρου 35 παρ. 4 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ) 679/2016(ΓΚΠΔ). Η Αρχή, πριν την έκδοση του εν λόγω καταλόγου, εφάρμοσε, κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 35 παρ. 6 του ΓΚΠΔ, τον μηχανισμό συνεκτικότητας που αναφέρεται στο άρθρο 63, ανακοινώνοντας το σχέδιο καταλόγου στο Ε.Σ.Π.Δ. Το Ε.Σ.Π.Δ. κατά τη συνεδρίαση της ολομέλειας της 25ης Σεπτεμβρίου 2018, εξέδωσε τη γνώμη 7/2018, σχετικά με το σχέδιο καταλόγου Ε.Α.Π.Δ. της Αρχής, βάσει του άρθρου 64 παρ. 1 του ΓΚΠΔ. Με τη γνώμη αυτή, για την οποία ενημερώθηκε η Αρχή με ηλεκτρονικό τρόπο στις 2 Οκτωβρίου 2018, το Ε.Σ.Π.Δ. ζήτη από την Αρχή την τροποποίηση του σχεδίου καταλόγου, βάσει των περιλαμβανομένων σε αυτή συστάσεων*». Έτσι, κατόπιν της ανωτέρω προδικασίας ενώπιον του Ε.Σ.Π.Δ., εκδόθηκε η Απόφαση 65/2018 της Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. Απόφαση 65/2018 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 1-2.

<sup>224</sup> Βλ. Απόφαση 65/2018 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 7, όπου σύμφωνα με την Αρχή «*...Η διενέργεια Ε.Α.Π.Δ. κρίνεται υποχρεωτική όταν πληρούνται τουλάχιστον ένα από τα κριτήρια της 1ης ή της 2ης κατηγορίας. Είναι επίσης υποχρεωτική όταν συντρέχει ένα τουλάχιστον κριτήριο ως προς την 3η κατηγορία και η επεξεργασία αφορά είδη και σκοπούς επεξεργασίας της 1<sup>ης</sup> κατηγορίας, ή/και είδη δεδομένων ή/και κατηγορίες υποκειμένων της 2ης κατηγορίας*».

<sup>225</sup> Βλ. Απόφαση 65/2018 Α.Π.Δ.Π.Χ., όπου αναφέρεται ως σχετικό παράδειγμα η χρήση συστημάτων DLP.

*βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων, με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, καθώς και γενετικών δεδομένων των εργαζομένων.*», τις οποίες υπήγαγε στην δεύτερη ως άνω κατηγορία κριτηρίων.

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η τηλεργασία, που υιοθετήθηκε ιδιαίτερα την περίοδο την πανδημίας, εντάσσεται στην ανωτέρω περίπτωση υποχρεωτικής διενέργειας Ε.Α.Π.Δ., καθώς πάντοτε αποτελεί συστηματική παρακολούθηση κατά την ανωτέρω έννοια, ενώ σε πλείστες περιπτώσεις συνδυάζει και συστηματική επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων. Σαφές είναι, μάλιστα, ότι εντάσσεται και στην 3<sup>η</sup> κατηγορία κριτηρίων, η οποία αναφέρεται στην επεξεργασία δεδομένων με χρήση νέων τεχνολογιών, αν και η ένταξή της στη 2<sup>η</sup> κατηγορία και μόνο αρκεί για να γεννήσει την υπό κρίση υποχρέωση διενέργειας Ε.Α.Π.Δ.<sup>226</sup> Εκτός της τηλεργασίας όμως, κατά την διάρκεια της πανδημίας εντάθηκε ιδιαίτερα και η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων, κυρίως δεδομένων υγείας<sup>227</sup>, ως ελέγχθη ανωτέρω, γεγονός που επίσης γεννά την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας – εν προκειμένω του εργοδότη – για διενέργεια Ε.Α.Π.Δ., δεδομένου ότι εν προκειμένω συντρέχει «*μεγάλης κλίμακας επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων*»<sup>228</sup>.

Είναι γεγονός ότι η νεοθεσιζόμενη υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου άλλαξε ριζικά τις υποχρεώσεις ενός εργοδότη ως προς την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, με δεδομένο ότι στο προϊσχύον καθεστώς προβλεπόταν περιπτώσεις απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση προηγούμενης γνωστοποίησης της επεξεργασίας στην Αρχή, οι οποίες είχαν καταλήξει να αποτελούν τον κανόνα και να οδηγούν σε ανεξέλεγκτες εκ μέρους των εργοδοτών πράξεις επεξεργασίας<sup>229</sup>. Η αλλαγή αυτή, μάλιστα, ταυτιζόμενη χρονικά

---

<sup>226</sup> Βλ. ό.π. υποσ. 198.

<sup>227</sup> Για παράδειγμα μέσω του ελέγχου των πιστοποιητικών εμβολιασμού και νόσησης των εργαζομένων, αλλά και του ελέγχου των αποτελεσμάτων των Covid-tests των εργαζομένων.

<sup>228</sup> Την μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, επίσης, μνημονεύει η Αρχή στην υπ' αρ. 65/2018 Απόφασή της ως περίπτωση υποχρεωτικής διενέργειας Ε.Α.Π.Δ., εντάσσοντάς την στην 2<sup>η</sup> κατηγορία κριτηρίων.

<sup>229</sup> Βλ. χαρακτηριστικά, Ζωγραφόπουλο Δ, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, ό.π., σελ. 232, σύμφωνα με τον οποίο «...υπό το καθεστώς της Οδηγίας 95/46/ΕΚ και του Ν 2472/1997, κάθε υπεύθυνος επεξεργασίας είχε καταρχήν τις υποχρεώσεις: (α) έγγραφης γνωστοποίησης στην ΑΠΔΠΧ της σύστασης και λειτουργίας αρχείου ή της έναρξης της επεξεργασίας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 6 του Ν 2472/1997 και (β) λήψης άδειας από την ΑΠΔΠΧ για την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων καθώς και για την ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 7 παρ. 2 του Ν 2472/1997. Ωστόσο, ακολούθως, το άρθρο 7Α του Ν 2472/1997 όριζε, μεταξύ άλλων, ότι: «1. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης του άρθρου 6 και από την υποχρέωση λήψης άδειας του άρθρου 7 του παρόντος νόμου στις ακόλουθες περιπτώσεις: α) Όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση των υποχρεώσεων από τις παραπάνω σχέσεις και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί. (...)». Η ΑΠΔΠΧ ερμήνευσε ευρύτατα τη διάταξη αυτή του άρθρου 7Α παρ. 1 του Ν 2472/1997, κατά τρόπο ώστε οι υπεύθυνοι επεξεργασίας – εργοδότες να απαλλάσσονται στην πράξη από την υποχρέωση γνωστοποίησης

με την έλευση της πανδημίας του κορωνοϊού κατέστη εντόνως εμφανής στην πράξη, καθώς η πανδημία δημιούργησε ανάγκες αυξημένης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, υπαγόμενων στις υποχρεωτικές περιπτώσεις διενέργειας Ε.Α.Π.Δ., με αποτέλεσμα τα τελευταία δύο χρόνια να αποτελεί η Ε.Α.Π.Δ. τον κανόνα και το προαπαιτούμενο για την νομιμότητα των πιο συνηθισμένων πράξεων επεξεργασίας των εργοδοτών.<sup>230</sup>

## **Β. Η γρήση τεχνολογιών αναγνώρισης προσώπου του εργαζομένου.**

Η πιο διαδεδομένη τεχνολογία αναγνώρισης προσώπου αποτελεί η βιντεοεπιτήρηση, για την οποία στο άρθρο 27 παρ. 7 του Ν. 4624/2019 προβλέπεται ότι «*Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής*<sup>231</sup> 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.». Έτσι, η Α.Π.Δ.Π.Χ. έχει κρίνει ότι η λήψη και η μετάδοση του σήματος της εικόνας από τους χώρους των γραφείων και της κουζίνας μίας επιχείρησης, ακόμη και αν δεν γίνεται καταγραφή ή αποθήκευση στο καταγραφικό, συνιστά αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών

---

του άρθρου 6 και από την υποχρέωση λήψης άδειας επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων του άρθρου 7 παρ. 2 του Ν 2472/1997 όσον αφορά τη συντριπτική πλειοψηφία των επεξεργασιών στις εργασιακές σχέσεις.».

<sup>230</sup> Για παράδειγμα, ο έλεγχος των πιστοποιητικών εμβολιασμού ή νόσησης των εργαζομένων, καθώς και ο έλεγχος των διαγνωστικών Covid-tests των εργαζομένων που συνιστούν πράξεις επεξεργασίας δεδομένων υγείας των εργαζομένων, η συστηματική παρακολούθηση – εφόσον είναι επιτρεπτή – της θέσης/τοποθεσίας καθώς και του περιεχομένου και των μεταδεδομένων των επικοινωνιών των τηλεεργαζομένων. Χαρακτηριστικά δε παραδείγματα που δεν σχετίζονται με την πανδημία του κορωνοϊού, αλλά συναντώνται συχνά στον εργασιακό χώρο αποτελούν η χρήση συστημάτων DLP, καθώς και η συστηματική επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου καθώς και γενετικών δεδομένων των εργαζομένων.

<sup>231</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 1 της Οδηγίας 1/2011 της Α.Π.Δ.Π.Χ., πρόκειται για «*τα συστήματα που είναι μόνιμα εγκατεστημένα σε ένα χώρο, λειτουργούν συνεχώς ή σε τακτά χρονικά διαστήματα και έχουν τη δυνατότητα λήψης ή/και μετάδοσης σήματος εικόνας ή/και ήχου από τον χώρο αυτό προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής ή/και μηχανημάτων καταγραφής. Η μετάδοση της εικόνας μπορεί να γίνεται με απευθείας σύνδεση της κάμερας στην οθόνη προβολής ή/και στο μηχανήμα καταγραφής ή μέσω εσωτερικού δικτύου ή μέσω διαδικτύου για περιορισμένο όμως αριθμό νομιμοποιούμενων προς τούτο αποδεκτών.*». Βλ. ακόμη, Γνωμοδότηση 2/2010 της Α.Π.Δ.Π.Χ., σκέψη 8.



δεδομένων και συγκεκριμένα συλλογή και διαβίβαση της λαμβανόμενης εικόνας<sup>232</sup>, είτε η εικόνα εμφανίζεται στην οθόνη, είτε επιλέγεται η μη εμφάνιση της κατόπιν σχετικής ρύθμισης, ώστε να καλύπτεται από «μαύρο καμβά» στην οθόνη<sup>233</sup>, με αποτέλεσμα όταν η εν λόγω ρύθμιση είναι ενεργή να μην εμφανίζεται καμία εικόνα στην οθόνη, ενώ ότι είναι ανενεργή να παρέχεται πρόσβαση και σε όλες τις εικόνες που είχαν «κρυφθεί» προηγουμένως δυνάμει της εν λόγω ρύθμισης.

Για το ζήτημα της νομιμότητας εγκατάστασης και λειτουργίας συστήματος βιντεοεπιτήρησης έχουν εκδώσει Κατευθυντήριες Γραμμές τόσο το Ε.Σ.Π.Δ. (Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019), όσο και η Α.Π.Δ.Π.Χ. (Οδηγία 1/2011), σύμφωνα με τις οποίες, για να είναι νόμιμη η εγκατάσταση και η λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης πρέπει να πληρούνται σωρευτικά οι προϋποθέσεις των άρθρων 5 και 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ<sup>234</sup> 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 τοποθέτησης της.

Ειδικότερα, το Ε.Σ.Π.Δ. έκρινε ότι «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι κατάλληλα, συναφή και να περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία («ελαχιστοποίηση των δεδομένων»)<sup>235</sup>. Πριν από την εγκατάσταση συστήματος βιντεοεπιτήρησης, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει πάντα να εξετάζει ενδελεχώς αν αυτό το μέτρο είναι, κατά πρώτον, κατάλληλο για την επίτευξη του επιθυμητού στόχου και, κατά δεύτερον, επαρκές και αναγκαίο για την επίτευξη των σκοπών του. Μέτρα βιντεοεπιτήρησης θα πρέπει να επιλέγονται μόνον εάν ο σκοπός της επεξεργασίας δεν θα μπορούσε εύλογα να εκπληρωθεί με άλλα μέσα, τα οποία θίγουν σε μικρότερο βαθμό τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων.»<sup>236</sup>. Έτσι, το Ε.Σ.Π.Δ.

<sup>232</sup> Βλ. άρθρο 1 της Οδηγίας της Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Απόφαση 87/2015 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη Γνωμοδότηση 3/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>233</sup> Βλ. Απόφαση 23/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ. σελ. 17.

<sup>234</sup> Όπως άλλωστε απαιτείται για κάθε είδους επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με το Δ.Ε.Ε. Βλ. Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 16.01.2019, Υπόθεση C-496/2017 DeutschePostAG κατά Hauptzollamt Köln, σύμφωνα με την οποία «57. Ωστόσο, κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι σύμφωνη, αφενός προς τις αρχές που πρέπει να τηρούνται ως προς την ποιότητα των δεδομένων, τις οποίες θέτει το άρθρο 6 της οδηγίας 95/46 ή το άρθρο 5 του κανονισμού 2016/679 και, αφετέρου, προς τις βασικές αρχές της νόμιμης επεξεργασίας δεδομένων που απαριθμεί το άρθρο 7 της οδηγίας αυτής ή το άρθρο 6 του κανονισμού αυτού (πρβλ. αποφάσεις ...C-465/00, C-138/01, C-139/01, C-131/12». Βλ. ακόμη, Απόφαση Δ.Ε.Ε. της 01.10.2015, Υπόθεση C-201/2014. Βλ. ακόμη, Απόφαση 43/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Μήτρου Λ., *Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων [νέο δίκαιο-νέες υποχρεώσεις-νέα δικαιώματα]*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2017, εκδ. Σάκκουλα, σελ. 58 και 69-70.

<sup>235</sup> Βλ. άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο γ' Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>236</sup> Βλ. Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 Ε.Σ.Π.Δ., άρθρο 24. Βλ. ακόμη, άρθρο 5 της Οδηγίας 1/2011 της Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 Ε.Σ.Π.Δ., άρθρο 25 όπου παρατίθενται παραδείγματα εναλλακτικών μέτρων αντί της βιντεοεπιτήρησης, «Αν υποτεθεί ότι ο υπεύθυνος

υποστήριξε ότι είναι σύμφωνο με την αρχή της αναλογικότητας, ως αυτή αναλύθηκε στην ανωτέρω σκέψη του, ένα σύστημα βιντεοεπιτήρησης που λειτουργεί την νύχτα, ή εκτός του συνηθισμένου ωραρίου λειτουργίας, καθώς καλύπτει την ανάγκη του υπεύθυνου επεξεργασίας να αποτρέψει οποιονδήποτε κίνδυνο απειλεί την ιδιοκτησία του<sup>237</sup>.

Ειδικά στον χώρο εργασίας, η ανάγκη τήρησης της αρχής της αναλογικότητας εμφανίζεται εντονότερη, όπως προκύπτει από το άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011 της Α.Π.Δ.Π.Χ.<sup>238</sup> Σε κάθε δε περίπτωση, τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω συστήματος βιντεοεπιτήρησης δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων<sup>239, 240</sup>.

Σε σχετική πρόσφατη υπόθεση, η Αρχή δέχθηκε με την υπ' αρ. 5/2022 απόφασή της ότι είναι αντίθετη με την αρχή της αναλογικότητας και συνεπώς παράνομη η εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης στην περίπτωση μίας επιχείρησης, που τοποθέτησε κάμερες σε ένα τμήμα της, κατόπιν εργατικού ατυχήματος, σε ψηλά σημεία του χώρου χωρίς ορθή εστίαση στα επίμαχα σημεία των επικίνδυνων μηχανημάτων, για λόγους πρόληψης και αντιμετώπισης αντίστοιχων συμβάντων στο μέλλον. Και τούτο, καθώς διαπίστωσε ότι η καταγγελλόμενη εταιρεία δεν εξέτασε την λήψη ηπιότερων μέτρων πριν την

---

*επεξεργασίας επιθυμεί να αποτρέψει εγκλήματα εναντίον της ιδιοκτησίας του, αντί να εγκαταστήσει σύστημα βιντεοεπιτήρησης, μπορεί να λάβει εναλλακτικά μέτρα ασφάλειας, όπως π.χ. να περιφράξει την ιδιοκτησία του, να αναθέσει σε προσωπικό ασφαλείας την τακτική περιπολία του χώρου, να προσλάβει φύλακες, να βελτιώσει τον φωτισμό, να τοποθετήσει κλειδαριές ασφαλείας, απαραβίαστα παράθυρα και πόρτες ή να καλύψει τις επιφάνειες με επιστρώσεις ή μεμβράνες προστασίας από γκράφιτι. Αυτά τα μέτρα μπορούν να είναι εξίσου αποτελεσματικά με τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης για την αποτροπή περιστατικών ληστείας, κλοπής και βανδαλισμού. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να αξιολογεί κατά περίπτωση κατά πόσον αυτά τα μέτρα μπορούν να αποτελέσουν εύλογη λύση».*

<sup>237</sup> Βλ. Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 Ε.Σ.Π.Δ., άρθρο 26.

<sup>238</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011 της Α.Π.Δ.Π.Χ., «Το σύστημα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων αυτών, εκτός από ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου). Για παράδειγμα, σε έναν τυπικό χώρο γραφείων επιχείρησης, η βιντεοεπιτήρηση πρέπει να περιορίζεται σε χώρους εισόδου και εξόδου, χωρίς να επιτηρούνται συγκεκριμένες αίθουσες γραφείων ή διάδρομοι. Εξαιρέση μπορεί να αποτελούν συγκεκριμένοι χώροι, όπως ταμεία ή χώροι με χρηματοκιβώτια, ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό κλπ., υπό τον όρο ότι οι κάμερες εστιάζουν στο αγαθό που προστατεύουν κι όχι στους χώρους των εργαζομένων. Επίσης, σε ειδικούς χώρους, όπως χώροι με ηλεκτρομηχανολογικές εγκαταστάσεις ο υπεύθυνος βάρδιας ή ο υπεύθυνος ασφαλείας μπορεί να παρακολουθεί σε πραγματικό χρόνο τους χειριστές μηχανημάτων υψηλής επικινδυνότητας, με σκοπό να επέμβει άμεσα αν συμβεί κάποιο περιστατικό ασφαλείας.»

<sup>239</sup> Βλ. Άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011 της Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη Οδηγία 115/2001 Α.Π.Δ.Π.Χ. για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τμήμα Ε', παρ. 6 – 8.

<sup>240</sup> Βλ. Απόφαση 23/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 13-14. Βλ. ακόμη, Απόφαση 5/2022 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 17. Βλ. ακόμη, Απόφαση 12/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 5-6. Βλ. ακόμη, Απόφαση 20/2017 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 11. Βλ. ακόμη, Απόφαση 24/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 5. Βλ. ακόμη Απόφαση 31/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 4-5. Βλ. ακόμη, Απόφαση 48/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 7-8.

εγκατάσταση και λειτουργία του συστήματος βιντεοεπιτήρησης στο τμήμα, ούτε αξιολόγησε την αποτελεσματικότητά τους, δεδομένου ότι εγκατέστησε το σύστημα λίγες μόνο μέρες μετά το εργατικό ατύχημα, χωρίς να αιτιολογήσει την μη εφαρμογή του ηπιότερου μέτρου της χρήσης υπεύθυνου ασφάλειας ή βάρδιας και για την νυχτερινή βάρδια σε όλο το εργοστάσιο. Τόνισε δε ότι «η δυνατότητα επόπτευσης των εικόνων από τον διευθυντή της εταιρείας, ανά πάσα στιγμή, και μάλιστα χωρίς την ύπαρξη περιστατικού που να υποδεικνύει αυξημένο κίνδυνο (π.χ. συναγερμός), προσβάλλει υπέρμετρα τα δικαιώματα των εργαζομένων, ως «ευάλωτων» υποκειμένων των δεδομένων, δεν αποτελεί πρόσφορο μέσο για την προστασία προσώπων και αγαθών, ενώ αυξάνει τον κίνδυνο για χρήση του υλικού για άλλο σκοπό, όπως για επιτήρηση των εργαζομένων»<sup>241</sup>.

Όπως παραθέτει η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στην Γνώμη 2/2017, «Με τις δυνατότητες που δίνει η αυτόματη ανάλυση του περιεχομένου βίντεο, είναι δυνατόν για έναν εργοδότη να παρακολουθεί τις εκφράσεις του προσώπου του εργαζομένου με αυτοματοποιημένα μέσα, με σκοπό τον εντοπισμό αποκλίσεων από τα προκαθορισμένα πρότυπα κίνησης (π.χ. εργοστασιακό πλαίσιο), και ακόμα περισσότερα. Αυτό θα ήταν δυσανάλογο σε σχέση με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων και, ως εκ τούτου, γενικά παράνομο. Η επεξεργασία είναι επίσης πιθανό να περιλαμβάνει την κατάρτιση προφίλ και, ενδεχομένως, την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν τη χρήση τεχνολογιών αναγνώρισης προσώπου. Ο κανόνας αυτός ενδέχεται να έχει κάποιες περιορισμένες εξαιρέσεις, τα σενάρια αυτά όμως δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν προκειμένου να γίνεται επίκληση μιας γενικής νομιμοποίησης της χρήσης της εν λόγω τεχνολογίας.». Αξίζει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι σε ορισμένες έννομες τάξεις η εγκατάσταση συστημάτων, όπως τηλεόραση κλειστού κυκλώματος, με σκοπό την τεκμηρίωση παράνομης συμπεριφοράς έχει κριθεί επιτρεπτή<sup>242</sup>.

Ιδιαίτερα δε διαδεδομένη είναι και η πρακτική των εταιριών που δραστηριοποιούνται στον χώρο των μεταφορών να τοποθετούν κάμερες στα οχήματά τους. Τα συστήματα αυτά μπορούν να διενεργούν καταγραφή σε συγκεκριμένο χρόνο, π.χ. ανταποκρινόμενα σε ξαφνικό φρενάρισμα, απότομη μεταβολή της κατεύθυνσης ή ατυχήματα, περιπτώσεις στις οποίες αποθηκεύονται και οι αμέσως προηγούμενες στιγμές του συμβάντος, μπορούν όμως να ρυθμιστούν ώστε να πραγματοποιούν συνεχή παρακολούθηση. Έτσι, η χρήση καταγραφών δεδομένων συμβάντων μπορεί να είναι νόμιμη, μόνο αν η επεξεργασία των προκύπτων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου είναι

---

<sup>241</sup> Βλ. ακόμη, Απόφαση 12/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>242</sup> Βλ. Γνώμη 2/2017 Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, με παραπομπή στην υπόθεση Bershka ενώπιον του Συνταγματικού Δικαστηρίου της Ισπανίας.

απαραίτητη για νόμιμο σκοπό και σύμφωνη με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας.<sup>243</sup>

Ως προς το ειδικότερο ζήτημα της συνεχούς επιτήρησης του τηλεεργαζόμενου, με την υποχρέωση λειτουργίας της κάμερας του Η/Υ και τη χρήση λογισμικού Τ.Ν. (π.χ. αναγνώρισης προσώπου και κινήσεως) ή την κοινή χρήση της οθόνης ή την εγκατάσταση και λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger ή ακόμη και την υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί πολύ τακτικές ενέργειες για να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη του, η Αρχή έχει κρίνει με σειρά αποφάσεών της ότι «*μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας*»<sup>244</sup>. Στο δε άρθρο 6 παρ. 6 του Ν. 4807/2021<sup>245</sup> για τον δημόσιο τομέα και στο άρθρο 67 παρ. 8 του Ν. 4808/2021<sup>246</sup> για τον ιδιωτικό τομέα προβλέπεται ρητά η απαγόρευση χρήσης της κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης του τηλεεργαζόμενου.

Αναφορικά με τις τηλεδιασκέψεις, η Αρχή έχει κρίνει<sup>247</sup> ότι «*ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως δικαιούται, κατ' εφαρμογή της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων να ενεργοποιεί την δυνατότητα της χρησιμοποιούμενης πλατφόρμας, για συμμετοχή του σ' αυτή μόνο μέσω μικροφώνου,*

---

<sup>243</sup> Βλ. Γνώμη 2/2017 Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, όπου παρατίθεται και το εξής παράδειγμα: «*Εταιρεία μεταφορών εξοπλίζει όλα τα οχήματά της με βιντεοκάμερα στο εσωτερικό της καμπίνας, που καταγράφει ήχο και εικόνα. Ο σκοπός της επεξεργασίας των δεδομένων αυτών είναι να βελτιωθούν οι οδηγικές ικανότητες των εργαζομένων. Οι κάμερες είναι ρυθμισμένες να διατηρούν καταγραφές όταν λαμβάνουν χώρα περιστατικά όπως ξαφνικό φρενάρισμα ή απότομη αλλαγή κατεύθυνσης. Η εταιρεία υποθέτει ότι έχει νομική βάση για την επεξεργασία η οποία συνίσταται στο έννομο συμφέρον της, σύμφωνα με το άρθρο 7 στοιχείο στ) της ΟΠΔ, να προστατεύει την ασφάλεια των εργαζομένων της και των υπολοίπων οδηγών. Ωστόσο, το έννομο συμφέρον της εταιρείας να παρακολουθεί τους οδηγούς δεν υπερσχύει των δικαιωμάτων των εν λόγω οδηγών στην προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Η συνεχής παρακολούθηση των εργαζομένων με τέτοιες κάμερες αποτελεί σοβαρή παρέμβαση στο δικαίωμά τους στην ιδιωτικότητα. Υπάρχουν και άλλες μέθοδοι (π.χ. η εγκατάσταση εξοπλισμού που εμποδίζει τη χρήση κινητών τηλεφώνων), καθώς και άλλα συστήματα όπως το προηγμένο σύστημα πέδησης έκτακτης ανάγκης ή σύστημα προειδοποίησης εκτροπής από τη λωρίδα κυκλοφορίας, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την πρόληψη των ατυχημάτων, τα οποία ενδέχεται να είναι καταλλήλότερα. Επιπλέον, ένα τέτοιο βίντεο είναι πολύ πιθανόν να έχει ως αποτέλεσμα την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τρίτων (όπως οι πεζοί) και το έννομο συμφέρον της επιχείρησης δεν αρκεί για να δικαιολογήσει μια τέτοια επεξεργασία.*».

<sup>244</sup> Βλ. Απόφαση 32/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 21-22, σκέψη 5. Βλ. ακόμη, Αποφάσεις 34/2018, 26/2019, 43/2019 και 5/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>245</sup> «*Με την επιφύλαξη του δευτέρου εδαφίου, δεν επιτρέπεται η χρήση συστημάτων λήψης και εγγραφής κινούμενων εικόνων του τηλεεργαζόμενου (κάμερα) που είναι ενσωματωμένα στη συσκευή τηλεργασίας, κατά τη διενέργεια τηλεδιασκέψεων και για τον έλεγχο της απόδοσης του τηλεεργαζόμενου. Αν τεθεί σε λειτουργία οποιοδήποτε σύστημα, αυτό πρέπει να επιβάλλεται από τις λειτουργικές ανάγκες της εργασίας που παρέχει ο φορέας και να περιορίζεται στο πλαίσιο του επιδιωκόμενου σκοπού.*».

<sup>246</sup> «*Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου.*».

<sup>247</sup> Βλ. Απόφαση 32/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 26, σκέψη 9.

και όχι συνεχώς κατά τη διάρκεια πραγματοποίησής της μέσω κάμερας, ιδίως όταν συντρέχουν λόγοι που το επιβάλλουν (π.χ. προστασία της ανηλικότητας). Επιπλέον, ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως συστήνεται να επιλέγει δυνατότητες της χρησιμοποιούμενης πλατφόρμας που επιτρέπουν την απόκρυψη φόντου (*background*) με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας (*virtualbackground*) προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών που μπορεί να προκύψουν από την θέαση». Ο εργοδότης, μάλιστα, οφείλει κατ' αρχήν να μην προβαίνει στην καταγραφή των τηλεδιασκέψεων, κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας και της ελαχιστοποίησης, αλλά ακόμη και σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαία η καταγραφή οφείλει να λάβει προ της επεξεργασίας όλα τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, διενεργώντας και Ε.Α.Π.Δ.<sup>248</sup>.

Δεδομένων των ανωτέρω απαγορεύσεων και περιορισμών, είναι προφανές ότι καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερής η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη στην περίπτωση της παροχής εργασίας εξ αποστάσεως. Αν και ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προβαίνει στον αναγκαίο έλεγχο σχετικά με την παρεχόμενη εργασία του τηλεεργαζομένου και να ελέγχει την εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων, δεν προβλέπονται νομοθετικά θεμιτοί τρόποι για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος, ενώ η Αρχή έχει περιοριστεί απλώς στο να επισημάνει ότι «*Τα μέτρα τα οποία θα υιοθετεί ο εργοδότης προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση θα πρέπει να σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας: για παράδειγμα, δεν δικαιολογείται η παρακολούθηση, μέσω κατάλληλου λογισμικού (π.χ. TLSappliance) κάθε εξερχόμενης από την επιχείρηση διαδικτυακής κίνησης εν όψει των ανωτέρω σκοπών, όταν αυτοί μπορούν να επιτευχθούν με ηπιότερα προληπτικά μέσα*»<sup>249</sup> και ότι «*θα ήταν καταρχήν θεμιτό να ζητείται εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας πρόσθετη επιβεβαίωση (αυθεντικοποίηση) από τον χρήστη ΤΠΕ (H/Y, λογισμικών επικοινωνίας – ηλεκτρονικής αλληλογραφίας) – απασχολούμενο ότι αυτός πράγματι παρέχει τη συμφωνηθείσα εργασία και να τηρεί τη σχετική πληροφορία.*»<sup>250</sup>, χωρίς να δίνει εκτενή παραδείγματα και ενδεδειγμένες λύσεις ως προς το νέο αυτό ζήτημα εναρμόνισης προστασίας προσωπικών δεδομένων και ενάσκησης εργοδοτικών δικαιωμάτων. Υπό τα ανωτέρω διαλαμβανόμενα, το βάρος στάθμισης, με βάση την αρχή της

<sup>248</sup> Βλ., Απόφαση 32/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 26-27, σκέψη 10.

<sup>249</sup> Βλ. Απόφαση 32/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 23. Αντίθετη με την αρχή της αναλογικότητας έχει κρίνει η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 (νυν Ε.Σ.Π.Δ.) και την χρήση λογισμικού «*καταγραφής της ακολουθίας χαρακτήρων πληκτρολογίου και των κινήσεων του ποντικού, καταγραφής στιγμιότυπων οθόνης (είτε σε τυχαία είτε σε τακτά διαστήματα), καταγραφής των χρησιμοποιούμενων εφαρμογών (και του χρόνου χρήσης τους), και, σε συμβατές συσκευές, ενεργοποίησης διαδικτυακών καμερών και συλλογής του μαγνητοσκοπημένου υλικού*», όπως η άποψη αυτή αποτυπώνεται στην σκέψη 5.4.1 της Γνώμης 2/2017 της Ομάδας εργασίας του άρθρου 29.

<sup>250</sup> Βλ. Απόφαση 32/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 21, σκέψη 4.

αναλογικότητας, των επαγγελματικών – οικονομικών συμφερόντων του εργοδότη από την μία και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από την άλλη επιρρίπτεται έτσι στον εργοδότη, γεγονός που καθιστά μάλλον θεωρητική την άσκηση του διευθυντού του δικαιώματος<sup>251</sup>.

### **Γ. Ο έλεγχος του υπολογιστή του τηλεργαζόμενου.**

Εύλογο παρουσιάζεται το ερώτημα αναφορικά με την ύπαρξη ή μη της δυνατότητας του εργοδότη να ελέγχει το περιεχόμενο του υπολογιστή των εργαζομένων του και τις ηλεκτρονικές τους επικοινωνίες, στην προσπάθεια άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος. Είναι προφανές ότι την περίοδο της πανδημίας με την ευρύτατη εφαρμογή της εξ αποστάσεως εργασίας το ανωτέρω ερώτημα αναδείχθηκε πιο κρίσιμο από ποτέ. Κομβικής σημασίας για την απάντηση στο ανωτέρω ερώτημα υπήρξαν οι Αποφάσεις 34/2018, 26/2019 και 43/2019 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Σύμφωνα με τις ανωτέρω αποφάσεις, ιδιαίτερης σημασίας παρουσιάζεται η άποψη του ΕΔΔΑ, κατά την οποία *«Το γεγονός ότι ο εργοδότης μπορεί να είναι ο ιδιοκτήτης των ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας (π.χ. ηλεκτρονικούς υπολογιστές, tablets, τηλεφωνικές συσκευές, εταιρικό δίκτυο επικοινωνιών, διακομιστές servers, εταιρικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις αλληλογραφίας κ.λπ.) ή ότι μια ηλεκτρονική επιστολή έχει αποσταλεί από εταιρική διεύθυνση αλληλογραφίας δεν οδηγεί σε απεμπόληση του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο, του δικαιώματος των εργαζομένων στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, του δικαιώματος στην προστασία του απορρήτου των επικοινωνιών και των σχετικών δεδομένων θέσης»*<sup>252</sup>. Το Δ.Ε.Ε., μάλιστα, στην απόφαση SalvatoreManni της 09.03.2017, Υπόθεση C-398/2015, έκρινε ότι *«το γεγονός ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τυγχάνουν επεξεργασίας στον εργασιακό χώρο και άπτονται επαγγελματικής δραστηριότητας, δεν αναιρεί τον χαρακτηρισμό τους ως προσωπικών»*.

---

<sup>251</sup> Αξιοσημείωτο δε είναι και το γεγονός ότι το Δ.Ε.Ε. με την Απόφασή Του της 14.05.2019 στην υπόθεση C-55/2018 στην σκέψη 50 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE), αναγνώρισε την υποχρέωση των κρατών – μελών να προβλέπουν υποχρεωτικό μηχανισμό για την αντικειμενική και αξιόπιστη διαπίστωση εκ μέρους του εργοδότη του αριθμού των ωρών ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας. Την ως άνω υποχρέωση των εργοδοτών για τήρηση συστήματος ελέγχου ωραρίου, η χώρα μας προέβλεψε και για την περίπτωση της εξ αποστάσεως εργασίας με τα άρθρα 5 περ. δ' εδ. β,' 15 περ. γ' και δ' του Ν. 4807/2021 και αρ. 67 παρ. 8 του Ν. 4808/2021, παρά την ύπαρξης πρακτικών δυσχερειών για την ακριβή μέτρησή του. Και εν προκειμένω πάντως το βάρος στάθμισης των αντικρουόμενων συμφερόντων και της επιλογής του κατάλληλου μηχανισμού ελέγχου ανατέθηκε στον εργοδότη, καθιστώντας ιδιαίτερα δυσχερή την εκπλήρωση την εν λόγω υποχρεώσεων στην πράξη. Βλ. ακόμη Απόφαση 32/2021 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 24.

<sup>252</sup> Απόφαση της 14.05.2019, Τμήμα Α', Υπόθεση George Garamukanwa v. UK, παρ. 25. Βλ. ακόμη, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Γνώμη 2/2017, σελ. 22. Βλ. ακόμη, Απόφαση 43/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 16.

Υπό το φως της ανωτέρω ευρωπαϊκής νομολογίας, η Αρχή δέχθηκε<sup>253</sup> ότι «υπάγεται στη προστασία της νομοθεσίας για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα η ηλεκτρονική επικοινωνία αλληλογραφία (e-mails), ακόμη και όταν λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο επαγγελματικής σχέσης, αρκεί η διεύθυνση της ηλεκτρονικής επικοινωνίας (e-mailaddress) να περιλαμβάνει πληροφορίες σε σχέση με το φυσικό πρόσωπο-χρήστη της, που να καθιστούν δυνατή την ταυτοποίησή του κατ' άρθ. 4 παρ. 1 ΓΚΠΔ. Έτσι, η διεύθυνση ηλεκτρονικής επικοινωνίας π.χ. johnsmith@ikea.sk συνιστά δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, όχι όμως, κατ' αρχήν και εκείνη που αφορά απευθείας το νομικό πρόσωπο π.χ. ikeacontact@ikea.com.». Αναγνώρισε δε το δικαίωμα του εργοδότη να ασκεί έλεγχο επί των ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας που παρέχει στους εργαζομένους για την εργασία τους, εφόσον η συναφής επεξεργασία, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, είναι αναγκαία για την ικανοποίηση υπέρτερου εννόμου συμφέροντός του και αφού έχει προηγηθεί σχετική ενημέρωση του εργαζομένου<sup>254</sup>. Πάντως, η από μέρους του εργαζόμενου χρήση δικτύων, συστημάτων ηλεκτρονικής επικοινωνίας ή μέσων αποθήκευσης δεδομένων που ανήκουν στον εργοδότη, και για τα οποία έχει προηγουμένως ρητά ενημερωθεί ότι απαγορεύεται η χρήση τους για μη εταιρικούς λόγους, δεν συνιστά από μόνο του - χωρίς δηλαδή την ύπαρξη βάσιμων υπονοιών παράβασης της εν λόγω απαγόρευσης - νόμιμο λόγο διαρκούς επιτήρησης ή καθολικού ελέγχου των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που επεξεργάζεται ο εργαζόμενος, αλλά απαιτείται ειδικότερη ενημέρωση<sup>255</sup>. Σε κάθε περίπτωση πάντως το κλειδί για την νόμιμη επεξεργασία είναι η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας, με έμφαση στην αναγκαιότητα της επεξεργασίας.

Πέραν της χρήσης εξοπλισμού του εργοδότη, όμως, αρκετοί είναι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν - κυρίως - στην εξ αποστάσεων εργασία προσωπικό τους εξοπλισμό, μία πρακτική γνωστή με το ακρωνύμιο του «B.Y.O.D.»<sup>256</sup>. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να διαθέτει εγκεκριμένη από την ανώτατη διοίκηση του φορέα, πολιτική και διαδικασία για τη χρήση ιδιωτικού εξοπλισμού προ της ενάρξεως της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα<sup>257</sup>. Σύμφωνα δε με την Γνώμη 2/2017 της Ομάδας εργασίας του άρθρου 29<sup>258</sup>, «δεν επιτρέπεται καταρχήν η προσπέλαση εκ μέρους του υπεύθυνου επεξεργασίας, οργανισμού ή επιχείρησης, των τμημάτων της οικιακής συσκευής, τα

<sup>253</sup> Βλ. Απόφαση 43/2019, σελ. 16.

<sup>254</sup> Βλ. Απόφαση 34/2018 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Απόφαση 43/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 17. Βλ. ακόμη ΕΔΔΑ, Απόφαση Barbulescu v. Romania της 05.09.2017.

<sup>255</sup> Βλ. Απόφαση 43/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 19, σκέψη 12.

<sup>256</sup> «Bringyourowndivece». Προβλέπεται πλέον και νομοθετικά στην χώρα μας η δυνατότητα αυτή, δυνάμει του αρ. 67 παρ. 4 εδ. γ' του Ν. 4808/2021.

<sup>257</sup> Βλ. Απόφαση 43/2019 Α.Π.Δ.Π.Χ., σελ. 17.

<sup>258</sup> Βλ. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>, σελ. 20.

οποία τεκμαίρεται ότι χρησιμοποιούνται μόνο για ιδιωτικούς σκοπούς (π.χ. φάκελος αποθήκευσης φωτογραφιών που λαμβάνονται με τη συσκευή).». Έτσι, η Αρχή με τις ανωτέρω αποφάσεις της<sup>259</sup> έκρινε σκόπιμο ότι, κατά την εφαρμογή της πρακτικής «B.Y.O.D.», πρέπει να εφαρμόζονται κατάλληλα μέτρα με σκοπό τη διάκριση μεταξύ της ιδιωτικής και επαγγελματικής χρήσης της συσκευής, ιδίως όταν μέσω της παρακολούθησης της θέσης και της κυκλοφορίας των συσκευών αυτών είναι δυνατό να συλλεγούν δεδομένα που σχετίζονται με την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του απασχολούμενου.

#### **Δ. Αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σε καιρό πανδημίας.**

Οι διατάξεις για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων βρίσκουν σίγουρα συχνότερη εφαρμογή κατά την περίοδο της πανδημίας, όπου έχει επεκταθεί η χρήση ψηφιακών και τεχνολογικών μέσων, όχι μόνο για την παροχή εργασίας μέσω της τηλεργασίας, αλλά γενικά για την διεκπεραίωση διαφόρων αναγκών των εργοδοτών και των επιχειρήσεων, προς αποφυγή της μετάδοσης του κορωνοϊού. Στο άρθρο 22 παρ. 1 του Γ.Κ.Π.Δ. ορίζεται ότι «*το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ<sup>260</sup>, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο.*», ενώ η παράγραφος 2 προβλέπει τις περιπτώσεις όπου επιτρέπεται η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, χωρίς να μπορεί το υποκείμενο των δεδομένων να αντιταχθεί σε αυτή. Έτσι, με βάση την δεύτερη παράγραφο του ως άνω άρθρου επιτρέπεται η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων στην περίπτωση που «...α) είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας των δεδομένων, β) επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και το οποίο προβλέπει επίσης κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή γ) βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων.». Εάν συντρέχει κάποια από τις περιπτώσεις της δεύτερης ως άνω παραγράφου, «ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων εφαρμόζει κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των

<sup>259</sup> 34/2018, 26/2019 και 43/2019.

<sup>260</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 4 περίπτωση 4 του Γ.Κ.Π.Δ., ως «κατάρτιση προφίλ» ορίζεται «*οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου*»



δεδομένων, τουλάχιστον του δικαιώματος εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του υπευθύνου επεξεργασίας, έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης», σύμφωνα με την τρίτη παράγραφο του εν λόγω άρθρου. Έτσι, στην τελευταία αυτή περίπτωση το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να αξιώσει την εφαρμογή των μέτρων αυτών<sup>261</sup>.

Μία απόφαση μπορεί να «επηρεάσει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο» έναν εργαζόμενο σε περίπτωση που δεν παράγει μεν έννομα αποτελέσματα<sup>262</sup> γι' αυτόν, αλλά είτε επηρεάζει σημαντικά την κατάσταση, τη συμπεριφορά ή τις επιλογές του, είτε έχει παρατεταμένες ή μόνιμες επιπτώσεις σε αυτόν, είτε, στην ακραία περίπτωση, έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ή τις διακρίσεις σε βάρος του. Ως παράδειγμα δε για το πότε είναι «σημαντική» η ως άνω επιρροή του εργαζόμενου, η Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 στις «Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679»<sup>263</sup> ανέφερε τις αποφάσεις που έχουν ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό ενός φυσικού προσώπου από μία ευκαιρία απασχόλησης ή την διαμόρφωση έντονα μειονεκτικής θέσης για το εν λόγω φυσικό πρόσωπο.<sup>264</sup> Στην εν λόγω δε κατηγορία συμπεριλαμβάνονται και οι ηλεκτρονικές προσλήψεις, σύμφωνα με την 71<sup>η</sup> σκέψη της αιτιολογικής έκθεσης του Γ.Κ.Π.Δ.

Ως προς την πρώτη εξαίρεση της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 22 Γ.Κ.Π.Δ., η οποία σαφώς και μπορεί να βρει εφαρμογή στο πλαίσιο μίας σχέσης εργασίας, θα πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα η «αναγκαιότητα» λήψης της εκάστοτε αυτοματοποιημένης απόφασης για την εκτέλεση σύμβαση ή ακόμη και για το προσυμβατικό στάδιο. Η «αναγκαιότητα» διαπιστώνεται με βάση την αρχή της αναλογικότητας, ως αρχής που διέπει τον Γ.Κ.Π.Δ., και όχι με βάση το συμφέρον των μερών της σύμβασης, εργαζομένου και εργοδότη<sup>265</sup>. Έτσι, για να βρει εφαρμογή η εν λόγω εξαίρεση, θα πρέπει ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εν

---

<sup>261</sup> Βλ. Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 07.05.2009, Υπόθεση C-553/2007, σκέψη 68. Βλ. ακόμη, ΕφΑθ 3833/2003.

<sup>262</sup> Π.χ. δεν έχει ως συνέπεια την ακύρωση μίας σύμβασης, ή την άσκηση ενός δικαιώματος.

<sup>263</sup> Βλ. Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 στις «Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679», σελ. 26.

<sup>264</sup> Για το ζήτημα αυτό βλ. ακόμη, Δούκα Β., Η λήψη «πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων» από τον εργοδότη: Το άρθρο 22 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679 – Γ.Κ.Π.Δ.), ΕΕργΔ 79, 2020, σελ. 387-388.

<sup>265</sup> Βλ. Δούκα Β., ό.π. υποσ. 139, σελ. 389. Βλ. ακόμη έγγραφο του Ε.Σ.Π.Δ. «Κατευθυντήριες γραμμές 2/2019 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο β) του Γ.Κ.Π.Δ. στο πλαίσιο της παροχής επιγραμμικών υπηρεσιών σε υποκείμενα δεδομένων». Βλ. ακόμη, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, «Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679» (έγγραφο wp259), «Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679» (έγγραφο wp251) και Γνώμη 06/2014 σχετικά με την έννοια των εννόμων συμφερόντων του υπευθύνου επεξεργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 7 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (έγγραφο wp217), σελ. 16-17.

προκειμένω ο εργοδότης - να μπορεί να καταδείξει ότι το συγκεκριμένο είδος επεξεργασίας είναι απαραίτητο, λαμβάνοντας υπόψη το κατά πόσον είναι εφικτή η υιοθέτηση λιγότερο αδιάκριτης ως προς την ιδιωτική ζωή μεθόδου, ενώ εάν διαπιστωθεί ότι υπάρχουν άλλα αποδοτικά και λιγότερο αδιάκριτα μέσα επίτευξης του ίδιου στόχου, τότε η επεξεργασία θα κριθεί μη «απαραίτητη» και συνεπώς παράνομη κατ' αρ. 22 παρ. 1 Γ.Κ.Π.Δ.<sup>266</sup> Με βάση, λοιπόν, την αρχή της λογοδοσίας<sup>267</sup> ο εργοδότης φέρει το βάρος απόδειξης ότι το συγκεκριμένο είδος πλήρως αυτοματοποιημένης επεξεργασίας που εφήρμοσε είναι σύμφωνο με την αρχή της αναλογικότητας.<sup>268</sup> Συνεπώς, δεν επιτρέπεται η λήψη πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων που απλώς διευκολύνουν την σύναψη ή την εκτέλεση της σύμβασης ή προβλέπονται σε συμβατικό όρο ή είναι χρήσιμες ή απαραίτητες για τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο. Αντιθέτως, επιτρέπεται η λήψη τους, όταν χωρίς αυτήν δεν είναι δυνατή η σύναψη ή η εκτέλεση της σύμβασης.

Σε αντίθεση, πάντως, με την δεύτερη εξαίρεση που δεν συναντά δυσχέρειες κατά την εφαρμογή της, ιδιαιτερότητες στον εργασιακό χώρο παρουσιάζει η τρίτη από αυτές, που αναφέρεται στην ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων. Ως ελέγχθη ανωτέρω<sup>269</sup>, λόγω της ανισότητας μεταξύ εργοδότη – εργαζομένου, δύσκολα μπορεί να νοηθεί ύπαρξη συγκατάθεσης στην μεταξύ τους σχέση, υπό την έννοια που της προσδίδει ο Γ.Κ.Π.Δ., με αποτέλεσμα να εμφανίζει περιορισμένη πρακτική εφαρμογή στις εργασιακές σχέσεις<sup>270</sup>. Σπάνια εμφανίζεται στον εργασιακό χώρο και η εφαρμογή της παραγράφου 4 του άρθρου 22 Γ.Κ.Π.Δ., ως προς τα προσωπικά δεδομένα ειδικών κατηγοριών<sup>271</sup>, που προβλέπει ότι πλήρως

---

<sup>266</sup> Βλ. ό.π. υποσ. 138, σελ. 28, όπου και παρατίθεται το εξής παράδειγμα αναφορικά με την αναγκαιότητα των ηλεκτρονικών προσλήψεων με αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, «Μια επιχείρηση ανακοινώνει μια κενή θέση εργασίας. Καθώς η εργασία στη συγκεκριμένη επιχείρηση αποτελεί δημοφιλή επιλογή, η επιχείρηση λαμβάνει δεκάδες χιλιάδες αιτήσεις. Λόγω του εξαιρετικά υψηλού όγκου αιτήσεων, η επιχείρηση μπορεί να θεωρήσει ότι δεν είναι πρακτικά εφικτό να προσδιορίσει τους κατάλληλους υποψηφίους χωρίς να χρησιμοποιήσει πρώτα πλήρως αυτοματοποιημένα μέσα για να αποκλείσει τις αιτήσεις που δεν παρουσιάζουν συνάφεια. Σε αυτή την περίπτωση, η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων μπορεί να είναι απαραίτητη προκειμένου να συνταχθεί ένας κατάλογος επίλεκτων υποψηφίων, με σκοπό τη σύναψη σύμβασης με ένα υποκείμενο δεδομένων.».

<sup>267</sup> Βλ. άρθρο 5 παρ. 2 Γ.Κ.Π.Δ.

<sup>268</sup> Βλ. ΣτΕ 2254/2005 και 2255/2005, οι οποίες έκριναν ότι «δεν είναι απολύτως αναγκαία η επεξεργασία σε περίπτωση κατά την οποία η έννομη τάξη προβλέπει τρόπο ικανοποίησης του συγκεκριμένου έννομου συμφέροντος». Βλ. ακόμη, ΣτΕ 1616/2012, η οποία έκρινε επί της δυνατότητας επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων για νόμιμο σκοπό και κατά τρόπο που θα συνιστά πρόσφορη και αναγκαία ικανοποίηση του σκοπού αυτού. Βλ. ακόμη, απόφαση 29/2018 και 14/2018 Α.Π.Δ.Π.Χ. Βλ. ακόμη, Δούκα Β., ό.π. υποσ. 239, σελ. 383.

<sup>269</sup> Βλ. Μέρος 2<sup>ο</sup>, κεφάλαιο Γ', υποκεφάλαιο Ι της παρούσας.

<sup>270</sup> Βλ. ακόμη, Γνωμοδότηση 1/2020 Α.Π.Δ.Π.Χ.

<sup>271</sup> «Οι αποφάσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 2 δεν βασίζονται στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1, εκτός αν ισχύει το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο α) ή ζ) και αν υφίστανται κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων.».

αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων μπορεί να ληφθεί μόνο εάν συντρέχει η περίπτωση του άρθρου 9 παρ. 2α' ή 9 παρ. 2ζ' Γ.Κ.Π.Δ., νομικές βάσεις που όπως αναφέρθηκε<sup>272</sup> ανωτέρω δεν συναντώνται στις σχέσεις εργοδότη – εργαζομένων.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Εκ των ανωτέρω, λοιπόν, προκύπτει ότι τα προβλήματα κατά την διάρκεια της πανδημίας του κορωνοϊού, ιδίως κατά τις περιόδους έξαρσης των κρουσμάτων, αναδύθηκαν κυρίως σε τέσσερα πεδία. Το πρώτο αφορούσε την διενέργεια εκ μέρους των εργοδοτών ελέγχων διαφόρων κατηγοριών προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ιδίως δε δεδομένων υγείας, στην προσπάθειά τους να συμμορφωθούν με πρόσθετες υποχρεώσεις που θεσμοθετήθηκαν τους κρίσιμους μήνες, αλλά και με την γενικότερη υποχρέωσή τους για εξασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Το δεύτερο σχετιζόταν με την συχνότερη χρήση της τηλεργασίας ως μορφής απασχόλησης των εργαζομένων, προς αποφυγή της εξάπλωσης της πανδημίας του κορωνοϊού, η οποία σε ορισμένες περιπτώσεις έλαβε και υποχρεωτικό χαρακτήρα, το τρίτο εκτεινόταν στους όρους παροχής της εργασίας των εργαζομένων και στις επιπτώσεις που προκαλούσε τυχόν μη συμμόρφωση με αυτούς, ενώ το τέταρτο αφορούσε τις αυξημένες υποχρεώσεις των εργοδοτών ως υπεύθυνων επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η πανδημία του κορωνοϊού δημιούργησε μεν νέα ζητήματα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, τα οποία όμως μπορούσαν να αντιμετωπιστούν με εργαλείο τις υφιστάμενες νομοθετικές ρυθμίσεις του Γ.Κ.Π.Δ., κατάλληλα εφαρμοζόμενες. Οι νέες τεχνολογίες διευκόλυναν σε μεγάλο βαθμό την αντιμετώπιση του κύριου ζητήματος του περιορισμού της διάδοσης του κορωνοϊού, ενώ τέθηκαν τα θεμέλια για ανάπτυξή τους και στην μετά – Covid εποχή. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων θωρακίστηκε σε μεγάλο βαθμό από τον Γ.Κ.Π.Δ. με διατάξεις οι οποίες προσέφεραν λύσεις και κατά τις κρίσιμες στιγμές της έξαρσης της πανδημίας του κορωνοϊού, με αποτέλεσμα να μην χρειαστεί να θυσιαστεί η εν λόγω προστασία στον βωμό του επιχειρείν και της ανάγκης διατήρησης της λειτουργίας της οικονομίας και της αγοράς. Έννομα, συνεπώς, συμφέροντα των εργοδοτών δεν έμειναν ανεκπλήρωτα, αλλά προσαρμόστηκαν, βάσει της αρχής της αναλογικότητας, στις νέες ανάγκες της εποχής, σταθμισμένα με το συνταγματικό δικαίωμα των εργαζομένων στον ιδιωτικό βίο.

Αξιο επισήμανσης, πάντως, είναι το γεγονός ότι, παρά την υπαγωγή των νέων ζητημάτων προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά την περίοδο της πανδημίας σε πλείστες νομοθετικές διατάξεις του Γ.Κ.Π.Δ., στην πράξη η

<sup>272</sup> Βλ. ανωτέρω Μέρος 2<sup>ο</sup>, κεφάλαιο Γ, υποκεφάλαιο II.

συμμόρφωση των εργοδοτών αποδείχθηκε δυσχερής, όχι μόνο ως προς τις προϋποθέσεις για την νόμιμη διενέργεια των νέων πράξεων επεξεργασίας στις οποίες κλήθηκαν να προβούν, αλλά και ως προς τις συνακόλουθες νέες υποχρεώσεις που κλήθηκαν να εκπληρώσουν, με κυριότερη αυτή της διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου. Βασικός λόγος της εν λόγω αδυναμίας των εργοδοτών θα μπορούσε να θεωρηθεί η έλλειψη κουλτούρας προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και η συνακόλουθη έλλειψη μηχανισμών πρόληψης συμβάντων παραβίασης, που διακατέχει τις περισσότερες επιχειρήσεις στην χώρα μας. Η έντονη συζήτηση που αναπτύχθηκε, κατά την περίοδο του κορωνοϊού, για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ίσως γίνει η αφορμή για να αφυπνιστούν περισσότεροι εργοδότες και να υιοθετήσουν πρακτικές συμμόρφωσης με τον Γ.Κ.Π.Δ., αποφεύγοντας βαρύτατες κυρώσεις σε κατασταλακτικό στάδιο.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Α. Ελληνική Βιβλιογραφία**

- Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., *Προσωπικά Δεδομένα*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2016, ΝοΒ, Αθήνα.
- Βασιλοπούλου Ε., *Βιομετρικά συστήματα – Βιομετρικές Μέθοδοι – Βιομετρικά Δεδομένα*, σε: Κοσταλή Λ., Μενουδάκου Κ., *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR)*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Ζωγραφόπουλος Δ., *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις*, σε: Κοσταλή Λ., Μενουδάκου Κ., *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR)*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Ιγγλεζάκης Ι., *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679) και ο εφαρμοστικός νόμος (Ν. 4624/2019)*, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2020, Interactive Learning.
- Καλαβρός Φ. Γ.-Ε. – Γεωργόπουλος Θ. Γ., *Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Θεσμικό Δίκαιο*, Τόμος Ι, 3<sup>η</sup> έκδοση, 2017, ΝοΒ, Αθήνα.

- Κεσσίδη Ε., *Μερική απασχόληση/ Εκ περιτροπής εργασία*, σε: Λαδά, Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Λαζαράκος Γ., Τα συνταγματικά όρια της επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων, σε: Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2016, ΝοΒ, Αθήνα.
- Ληξουριώτης Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7<sup>η</sup> έκδοση, 2021, εκδ. ΝοΒ, Αθήνα.
- Μήτρου Λ., *Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων [νέο δίκαιο-νέες υποχρεώσεις-νέα δικαιώματα]*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2017, εκδ. Σάκκουλα.
- Μήτρου Λ., *Υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας*, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR). Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., *Η αρχή της διαφάνειας κατά την επεξεργασία δεδομένων 'προσωπικού χαρακτήρα*, σε επιμ. Κ. Μενουδάκου, Λ. Κοτσαλή, *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., *Το νέο πλαίσιο των ανανεωμένων δικαιωμάτων*, σε: σε: Κοτσαλή Λ., Μενουδάκου Κ., *Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR). Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Παπαδημητρίου Κ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2022, εκδ. ΝοΒ, Αθήνα.
- Περάκης Μ., *Η Αρχή του Κράτους Δικαίου στην έννομη τάξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, σε επιμ. Χρυσομάλλη Μ., 1<sup>η</sup> έκδοση, 2018, ΝοΒ, Αθήνα.
- Πλιαβέσης Γ., *Η Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων στην σχέση Τράπεζας – Πελάτη*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2019, ΝοΒ, Αθήνα.
- Ρίζος Κ., *Αναστολή συμβάσεων εργασίας και αποζημίωση ειδικού σκοπού, COVID-19: Πρακτικά ζητήματα έννομης προστασίας*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα,
- Ρίζος Κ., *Εργασιακές Σχέσεις και Covid, COVID-19: Πρακτικά ζητήματα έννομης προστασίας*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.

- Ρίζος Κ., *Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2020, ΝοΒ, Αθήνα.
- Τέλλου Γ., *Διεθνές Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, σε: Δαβέρωνα Π., Ζαφειροπούλου Δ., Μούτου Ε., Τέλλου Γ., *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2012, ΝοΒ, Αθήνα.
- Τζώρτζη Β., *Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στον Χώρο Ελευθερίας, Ασφάλειας και Δικαιοσύνης*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2018, ΝοΒ, Αθήνα.
- Τιντζογλίδου Ν., *Οδηγός Εφαρμογής GDPR*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2020, ΝοΒ, Αθήνα.
- Τσερόλα Μ., *Τηλεργασία*, σε: Λαδά Δ., *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, 1<sup>η</sup> έκδοση, 2021, ΝοΒ, Αθήνα.
- Χριστοδούλου Κ., *Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων*, 2<sup>η</sup> έκδοση, 2020, ΝοΒ, Αθήνα.
- Κουκιάδης Δ., *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, 1<sup>η</sup> έκδοση 2019, εκδ. Σάκκουλα

#### **Β. Άρθρα, εισηγήσεις, έρευνες, εργασίες, ιστοσελίδες**

- Βασιλείου Δ., *Περιορισμός της δραστηριότητας και απαγόρευση λειτουργίας των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας COVID-19*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 15-19.
- Γούλας Δ., *Η τηλεργασία μετά τον Ν. 4808/2021*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 632 και 637.
- Δούκα Β., *Η λήψη «πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων» από τον εργοδότη: Το άρθρο 22 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679 – Γ.Κ.Π.Δ.)*, ΕΕργΔ 79, 2020, σελ. 387-388.
- Ζωγραφόπουλος Δ., *Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου (Data protection assessment – DPIA) στον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR)*, ΣΥΝ 120/2017, ΤΝΠ QUALEX, σελ. 42.
- Θεοδόσης Γ., *Ο υποχρεωτικός εμβολιασμός των εργαζομένων κατά της νόσου COVID-19*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 91-92
- Ιγγλεζάκης Ι., *Η εκτίμηση αντικτύπου στην προστασία προσωπικών δεδομένων (Data Protection Impact Assessment) και η υποχρέωση διενέργειάς της – Η απόφαση 65/2018 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα*, ΣΥΝ 1/2020, ΤΝΠ QUALEX, σελ. 55.
- Καρούζο Γ., *Η απόλυση ως κύρωση στην άρνηση του εργαζομένου για εμβολιασμό κατά του Covid-19*, SyntagmaWatch 16.3.2021, (<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/h-apolysh-ws-kyrws-i-sthn-arnisi-tou-ergazomenou-gia-emvoliasmo-kata-tou-covid-19/>).

- Ληξουριώτης Ι., Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση, ΔΕΕ 1/2021, σελ. 11.
- Ληξουριώτης Ι., *Τηλεργασία: Μία «εισαγωγή» για το μέλλον της εργασίας*, ΕΕργΔ 80, 2021, σελ. 1287, 1292-1294.
- Μπουμπουχερόπουλος Π., *Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2*, ΕΕργΔ 79, 2020, σελ. 507 επ.
- Μπουμπουχερόπουλος Π., *Η εξέλιξη της νομοθετικής ρύθμισης της αδυναμίας παροχής εργασίας, της τηλεργασίας και της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατά την πανδημία COVID-19*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 52-54.
- Σιγκρίδη Ν., *Το μέτρο του υποχρεωτικού εμβολιασμού στις εργασιακές σχέσεις*, ΔΕΝ 2021, σελ. 545 επ.
- Σιδέρης Δ., *Η άρνηση εμβολιασμού κατά του κορωνοϊού ως λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 101 – 104.
- Τζώρτζη Β, *Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις σε καιρό πανδημίας*, ΕΕργΔ 81, 2022, σελ. 58-59.

## **NOMOLOGIA**

### **A. Αποφάσεις Ελληνικών Δικαστηρίων**

- ΑΠ 519/2019, ΑΠ 371/2019 ΤΝΠ/ΔΣΑ.
- ΑΠ 662/2019, 684/2018, 1424/2015 ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ».
- ΑΠ 288/2018 ΕΕργΔ 2018, σελ. 1018.
- ΑΠ 226/2016 ΕΕργΔ 2016, σελ. 569.
- ΣτΕ Ολομέλεια 2332/2022, 1684/2022, 1400/2022.
- ΣτΕ 1616/2012, 2255/2005 και 2254/2005.
- ΕφΑθ 3833/2003.
- Ανακοίνωση της 30/06/2022 του Προέδρου του Συμβουλίου της Επικρατείας.
- Υπ' αριθμ. 2433/12.03.2020 Εγκύκλιο Εισαγγελέα Αρείου Πάγου.

### **B. Αποφάσεις Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα**

- Αποφάσεις ΑΠΔΠΧ: 49/2022, 12/2022, 5/2022, 41/2021, 32/2021, 24/2021, 23/2021, 12/2021, 33/2020, 31/2020, 5/2020, 48/2019, 43/2019, 26/2019, 15/2019, 65/2018, 53/2018, 34/2018, 29/2018, 14/2018, 20/2017, 87/2015, 127/2012, 31/2010, 74/2009, 56/2009, 52/2008, 50/2007, 37/2007, 61/2004, 39/2004, 9/2003, 83/2001, 9/2000
- Κατευθυντήριες Γραμμές ΑΠΔΠΧ 2/2020
- Οδηγίες ΑΠΔΠΧ 1/2011, 115/2001
- Γνωμοδοτήσεις 3/2020, 1/2020, 2/2010

[\(https://www.dpa.gr/\)](https://www.dpa.gr/)

#### **Γ. Αποφάσεις Δ.Ε.Ε. – Ε.Δ.Δ.Α.**

- Δ.Ε.Ε. Απόφασή της 14.05.2019, Υπόθεση C-55/2018.
- Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 09.03.2017, Υπόθεση C-398/2015.
- Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 16.01.2019, Υπόθεση C-496/2017.
- Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 01.10.2015, Υπόθεση C-201/2014.
- Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 07.05.2009, Υπόθεση C-293/2009.
- Δ.Ε.Ε. Απόφαση της 07.05.2009, Υπόθεση C-553/2007
- Δ.Ε.Κ., Απόφαση της 13.01.2004, Υπόθεση C-453/00.
- Δ.Ε.Κ., Απόφαση της 8.04. 1976 Υπόθεση C-43/73.  
(<https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=el#>)
- ΕΔΔΑ, George Garamukanwa v. UK, απόφαση της 14.05.2019.
- ΕΔΔΑ, Barbulescu v. Romania, απόφαση της 12.01.2016.  
(<https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=caselaw/analysis&c=>)

#### **Δ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29**

- Γνώμες: 2/2017, 6/2014, 3/2013, 3/2010, 4/2007, 8/2001.
- Κατευθυντήριες Γραμμές Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, Guidelines on transparency under Regulation 2016/679, WP260.
- Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, WP251.
- Κατευθυντήριες Γραμμές για την εφαρμογή και τον καθορισμό των διοικητικών προστίμων για τους σκοπούς του Κανονισμού 2016/679.
- Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας της 29.05.2002, WP55.
- Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679, WP259.

([https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party\\_el](https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party_el))

#### **Ε. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων**

- Γνώμες: 1/2022, 7/2018.
- Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019, 2/2019.

([https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party\\_el](https://edpb.europa.eu/about-edpb/more-about-edpb/article-29-working-party_el))



#### **ΣΤ. Άλλα κείμενα και πράξεις.**

- Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία, των κοινωνικών εταίρων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Κατευθυντήριες γραμμές του Ο.Ο.Σ.Α. για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη  
(<https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0188> ).
- Κατευθυντήριες γραμμές του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών  
(<https://unsceb.org/principles-personal-data-protection-and-privacy-listing> ).
- Πηγή Eurofound 2020  
(<https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>).
- Σύμβαση 180/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης  
(<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=108>)