

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΔΗΜΟΚΡΕΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΘΡΑΚΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΪΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ»

**«ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ
ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ»**

Διπλωματική εργασία:

της
Νεφέλης Ελένης Πασιά
Α.Μ.: mli20010

Θεσσαλονίκη, Δεκέμβριος 2023

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

**«ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ
ΤΩΝ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ»**

Νεφέλη Ελένη Πασιά

Πτυχίο Νομικής Σχολής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, 2018

Διπλωματική Εργασία

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπων Καθηγητής

Κόμνιος Κομνηνός

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 27/02/2024

Κόμνιος Κομνηνός

Αλεξανδροπούλου Ευγενία

Μυλώση Μαρία

Νεφέλη Ελένη Πασιά

Περίληψη

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν αυξήσει εκθετικά την κλίμακα της συλλογής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με συνέπεια η προστασία και η ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων αποτελούν ζητήματα μέγιστης σημασίας. Με την παρούσα μελέτη επιδιώκεται να αναδειχθούν τα ζητήματα εκείνα που προκύπτουν από τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό τομέα. Η εκτεταμένη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου λαμβάνει χώρα ήδη από το προσυμβατικό στάδιο και αναπόφευκτα εκτείνεται στο στάδιο σύναψης της σύμβασης εργασίας καθώς και μετά τη λύση αυτής. Τα αλματώδη τεχνολογικά επιτεύγματα, η είσοδος των νέων τεχνολογικών εξελίξεων στο χώρο εργασίας καθώς και οι νέες μορφές εργασίας ανέδειξαν σημαντικούς κινδύνους για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η βιντεοεπιτηρήση μέσω κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης, η παρακολούθηση της χρήσης του εταιρικού διαδικτύου και των επικοινωνιών με λογισμικά, η γεωγραφική παρακολούθηση των εταιρικών οχημάτων μέσω συστημάτων GPS, η τηλεεργασία, ακόμη και ο έλεγχος δια των μέσων κοινωνικής δικτύωσης αποτελούν ορισμένες από τις σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Η σύγκρουση της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, οδηγούν στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει εύλογη αξίωση ιδιωτικότητας και διαφύλαξης της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των εννόμων συμφερόντων των εργαζομένων στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας.

Η ανάγκη συνεκτικότητας και ομοιομορφίας του νομοθετικού πλαισίου στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), με στόχο την ενίσχυση της ασφάλειας των προσωπικών δεδομένων οδήγησε στην ψήφιση του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων 2016/679/ΕΚ. Ο Κανονισμός, παρά την πρόθεση ομοιομορφίας, παρέχει στον εθνικό νομοθέτη, με το άρθρο 88 παράγραφος 1, εξουσιοδότηση θέσπισης ειδικότερων κανόνων στο πλαίσιο της απασχόλησης, οι οποίοι θα διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα η Ελλάδα θέσπισε συμπληρωματικά μέτρα

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

εφαρμογής του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και ενσωμάτωσε την Οδηγία (ΕΕ) 2016/680 με τον Ν. 4624/2019, ο οποίος, μεταξύ άλλων, εξειδικεύει θέματα που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων στον εργασιακό χώρο.

Η διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικού βίου καθίσταται αναγκαία ώστε να εξασφαλίζεται αφενός η εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων και αφετέρου ο περιορισμός του κινδύνου της προσωπικότητας και ιδιωτικότητας των εργαζομένων, παρά τα αντικρουόμενα συμφέροντα εργαζομένων και εργοδοτών. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να προβεί στην αποσαφήνιση των αρχών που διέπουν τη νόμιμη διενέργεια της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, εξετάζεται το ζήτημα της προστασίας δεδομένων, όπως ορίζεται μέσα από τους κανόνες και τις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ), του εθνικού Νόμου 4624/2019 και των συνταγματικών προβλέψεων. Ακολούθως, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στις υφιστάμενες μορφές επιτήρησης και εξετάζονται τα σημεία της νομιμότητάς τους όταν ασκούνται από την εργοδοσία. Στη συνέχεια, η συζήτηση αφορά στα δικαιώματα των δύο συμβαλλόμενων μερών στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, δηλαδή του εργοδότη και του εργαζόμενου σχετικά με το οικείο ζήτημα, και τέλος παρουσιάζονται οι κυρώσεις οι οποίες επιβάλλονται στους παραβάτες του ΓΚΠΔ και του εθνικού Νόμου, προκειμένου να ενισχυθεί η προστασία της ιδιωτικότητας του εργαζομένου.

Λέξεις κλειδιά: Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ), προσωπικά δεδομένα, εργαζόμενος, επεξεργασία, ιδιωτικότητα, βιντεοεπιτήρηση, τηλεργασία

Abstract

The rapid technological developments have exponentially increased the scale of personal data collection, consequently the protection and security of personal data are being issues of utmost importance. The present study seeks to highlight those issues arising from the collection and processing of personal data in the employment field. The extensive processing of the employee's personal data takes place already at the pre-contractual stage and inevitably extends to the stage of conclusion of the employment contract, as well as after its termination. The rapid technological achievements, the implementation of new technological developments in the workplace, as well as the introduction of new forms of employment have highlighted significant risks for the protection of employees' personal data. Video surveillance through closed circuit television, monitoring the usage of corporate internet and communications through software, geographical monitoring of company vehicles through GPS systems, teleworking, even social media control are some of the challenges that employers and employees are facing today. The conflict between the employer's freedom to conduct a business and the protection of employees' personal data leads to the question whether there is a reasonable claim to privacy and to safeguard human dignity and the legitimate interests of employees under the employment contract.

The need for consistency and uniformity of the legislative framework in the Member States of the European Union (EU), with the aim of enhancing the security of personal data, led to the adoption of the General Data Protection Regulation 2016/679/EC. As provided for in Article 88 (1) of the Regulation, despite the intention of uniformity, the national legislator has the power to adopt more specific rules in the employment field, which will ensure the protection of rights concerning the processing of employees' personal data. Specifically, Greece adopted additional measures for the implementation of the General Data Protection Regulation (GDPR) and incorporated Directive (EU) 2016/680 with Law 4624/2019, which, inter alia, specifies issues related to data processing in the workplace.

Ensuring a work-life balance is essential to secure the proper functioning of businesses and to minimize the risk for employees' personality and privacy, despite the conflicting interests of employees and employers. The purpose of this study is to clarify the principles governing the lawful processing of employees' personal data.

Specifically, the issue of data protection is examined, as defined by the rules and provisions of the General Data Protection Regulation (GDPR), the national Law 4624/2019 and the constitutional provisions. Subsequently, the focus is on existing forms of surveillance and their conformity with the law when they are exercised by the employers. Next, the discussion concerns the rights of the two parties of the employment relationship, i.e. the employer and the employee in relation to the relevant issue, and finally the sanctions imposed in case of violations of the GDPR and the national law, in order to enhance the protection of the employee's privacy, are presented.

Key words: General Data Protection Regulation (GDPR), personal data, employee, processing, privacy, video surveillance, teleworking

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θερμές ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Κόμνιο Κομνηνό, για την άμεση ανταπόκριση, την υπομονή και την καθοδήγηση σε όλη τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας μελέτης.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών “Δίκαιο και Πληροφορική” για την συμβολή τους στην διεύρυνση των γνώσεων μας σχετικά με την αντιμετώπιση σύγχρονων διεπιστημονικών ζητημάτων.

Τέλος, ευχαριστώ την οικογένεια μου και ιδιαιτέρως την αδερφή μου, Μαριλένα, για τη στήριξη και την κατανόηση σε αυτή την προσπάθεια.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Εισαγωγή	10
2. Προστασία προσωπικότητας και Προσωπικών Δεδομένων	12
2.1.Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων	12
2.2.Ο Νόμος 4624/2019	16
2.3. Οι συνταγματικές προβλέψεις.....	22
3. Η επιτήρηση στον χώρο εργασίας	23
3.1. Η βιντεοεπιτήρηση.....	24
3.2. Η παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου και των επικοινωνιών από τον εργοδότη	29
3.3. Η παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τον εργοδότη	34
3.4. Ο έλεγχος των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων	36
3.5. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS).....	38
3.6. Η τηλεργασία και η επεξεργασία των δεδομένων υγείας σε περίοδο πανδημίας στον εργασιακό χώρο	41
4. Προσωπικά δεδομένα και εργασιακός χώρος.....	44
4.1. Το έννομο συμφέρον του εργοδότη και ως υπεύθυνου επεξεργασίας.....	44
4.2. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη	46
4.3. Το δικαίωμα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων.....	48
4.4. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων	51
4.5. Δικαιώματα των εργαζομένων βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων	54
5. Η νομική προστασία των εργαζομένων	56
5.1. Διοικητικές κυρώσεις	56
5.2. Αστικές κυρώσεις	59
5.3. Ποινικές κυρώσεις.....	62
6. Αντιμετώπιση των προκλήσεων και εξέταση μελλοντικών εξελίξεων στην προστασία Προσωπικών Δεδομένων	63
7. Επίλογος	65
8. Βιβλιογραφία	68
9. Ηλεκτρονικές πηγές.....	70

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

αιτ. Σκ.	Αιτιολογική σκέψη
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠΔΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ή Αρχή)
αρ.	άρθρο
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ή Κανονισμός)
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΕΣΠΔ	Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων
κ.τ.λ.	και τα λοιπά
Κ.Τ.Π.	Κοινωνία της πληροφορίας
Ν.	Νόμος
ν.δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
ΟΕ29	Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29
παρ.	Παράγραφος
π.χ.	παραδείγματος χάριν
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Σ	Σύνταγμα
σελ.	σελίδα/-ες
ΣΛΕΕ	Συνθήκη Λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης
στοιχ.	στοιχείο/-α
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης
CCTV	Closed-circuit television
GPS	Global Positioning System

1. Εισαγωγή

Στο παρόν πόνημα το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στον εργαζόμενο ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης. Η εργασιακή σχέση ορίζεται από τη σύμβαση η οποία συνάπτεται ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέρη, οδηγεί σε μία σχέση «δεσμού» και χαρακτηρίζεται από την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Ταυτόχρονα οριοθετούνται οι δεσμεύσεις, οι οποίες πρέπει να τηρούνται από αμφότερους. Η επεξεργασία των πληροφοριών που αφορούν τον εργαζόμενο, συνιστά μια αναγκαία προϋπόθεση για την ανάπτυξη, συνέχιση και εξέλιξη αυτής της σχέσης. Αυτό σημαίνει πως σε μια συνέντευξη ο εργοδότης έχει πρόσβαση σε πληροφορίες του βιογραφικού του υποψηφίου, όπως είναι τα στοιχεία επικοινωνίας του, η οικογενειακή του κατάσταση ή το περιεχόμενο της προϋπηρεσίας που έχει στο ενεργητικό του, στοιχεία της υγείας αλλά και οικονομικές πληροφορίες και η επεξεργασία τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την πρόσληψή του. Επιπλέον η διαδικασία συλλογής και επεξεργασίας εφαρμόζεται και κατά τη διάρκεια της υφιστάμενης σχέσης, όπως για τον υπολογισμό του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου, αλλά και μετά τη λήξη της για λόγους συνταξιοδότησης ή χορήγησης βεβαίωσης προϋπηρεσίας κ.τ.λ.

Έτσι ανακύπτουν ερωτήματα όπως ποιος είναι ο βαθμός στον οποίο συντελείται η επεξεργασία, ποιοι είναι οι σκοποί που επιδιώκονται και ποιο είναι το περιεχόμενο των δεδομένων που συλλέγει ο εργοδότης για τον εργαζόμενο. Αυτή η σειρά προβληματισμών εκκινεί από την παρατήρηση της σύγχρονης εποχής της Κοινωνίας της Πληροφορίας, όπου η τεχνολογική ανάπτυξη και οι ψηφιακές επικοινωνίες έχουν κυριαρχήσει τόσο στην κοινωνία όσο και στο εργασιακό πλαίσιο με την επεξεργασία δεδομένων να συμβάλλει στη βελτιστοποίηση διαδικασιών. Θα πρέπει επομένως να γίνει κατανοητό πως στη σχέση εργασίας ο εργαζόμενος και ο εργοδότης μετέχουν με δύο ιδιότητες έκαστος. Ο εργαζόμενος αποτελεί πάροχο εργασίας και υποκείμενο

προσωπικών δεδομένων και ο εργοδότης αποτελεί ταυτόχρονα αποδέκτη της εργασίας αλλά και υπεύθυνο αυτής.¹

Με δεδομένη αυτή την πραγματικότητα, η έννοια της ιδιωτικότητας και το δικαίωμα του εργαζόμενου για την προστασία αυτής αναδεικνύονται ως επιτακτικά ζητήματα, ιδίως στο πλαίσιο μιας άνισης σχέσης εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Μάλιστα υπό αυτό το πρίσμα, διαφαίνεται μια εντεινόμενη σύγκρουση συμφερόντων και δικαιωμάτων ανάμεσα στις δύο πλευρές. Από τη μια πλευρά, η εργοδοσία ασκεί τα δικαιώματά της για να προστατεύσει τα περιουσιακά στοιχεία του οργανισμού και την ασφάλεια της επιχείρησης, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα πως ο εργαζόμενος τηρεί τις δεσμεύσεις και τους όρους που περιέχονται και ορίζονται στη σύμβαση εργασίας και από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος αξιώνει την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικότητάς του, ασκώντας το δικαίωμά του για ελεύθερη έκφραση. Έτσι, φαίνεται ότι θίγονται τα συμφέροντα και παραβιάζονται τα δικαιώματα που διαθέτει ο εργαζόμενος, όταν ο εργοδότης επικαλούμενος τα δικά του δικαιώματα ασκεί ελέγχους μέσω εργαλείων όπως είναι η βιντεοεπιτήρηση, η λήψη βιομετρικών δεδομένων ή ο εντοπισμός της γεωγραφικής θέσης του εργαζόμενου. Τα εργαλεία αυτά αξιοποιούνται στο πλαίσιο της εργασίας για τη διεκπεραίωση επαγγελματικών υποχρεώσεων αλλά ταυτόχρονα διευκολύνουν την παρακολούθηση, την εποπτεία και την άσκηση ελέγχου από την εργοδοσία. Σε αυτό το σημείο χρειάζεται να ληφθεί υπόψιν ότι η προσωπική ζωή και ο επαγγελματικός βίος έχουν ταυτιστεί σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό σε σύγκριση με παλαιότερες εποχές, με αποτέλεσμα να παρακολουθούνται ακόμα και τα ψηφιακά μέσα δικτύωσης που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος και διατυπώνει τις απόψεις του. Μάλιστα, η σύγχυση αυτή ενισχύθηκε στη διάρκεια της υγειονομικής κρίσης που προέκυψε από την εμφάνιση του ιού SARS-CoV-2 (COVID-19), κατά την οποία επιλέχθηκε ως λύση, σε όποιες επιχειρήσεις ήταν δυνατό, η τηλεργασία. Ο εργαζόμενος σε αυτό το πλαίσιο δεν έχει τη δυνατότητα να διαχωρίσει το επαγγελματικό από το οικιακό περιβάλλον, αφού διεκπεραιώνει τις εργασίες του μέσα στο σπίτι, ενώ εκ μέρους της εργοδοσίας, απαιτείται να διασφαλιστεί πως οι εργατοώρες καλύπτονται στο οριζόμενο ωράριο.

¹ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019, σ. 18

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Οι δικλείδες ασφαλείας μέσω των οποίων είναι δυνατόν να προστατευθούν τα δικαιώματα του εργαζομένου αναφορικά με την ιδιωτικότητά του περιλαμβάνουν τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων 2016/679, ο οποίος έχει δεσμευτικό χαρακτήρα για την εφαρμογή του από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τον εθνικό Νόμο 4624/2019, μέσω του οποίου προσαρμόζονται σε εθνικό επίπεδο όλες οι διατάξεις και οι προβλέψεις του άνωθεν Κανονισμού. Η αρμόδια Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), επωμίζεται έναν πολύ σημαντικό εποπτικό ρόλο, μέσω του οποίου ασκούνται εξουσίες προκειμένου να τηρούνται όσα προβλέπονται από τα παραπάνω κείμενα και την επιβολή ποινών, στις περιπτώσεις που παραβιάζονται από την εργοδοσία.

2. Προστασία προσωπικότητας και Προσωπικών Δεδομένων

2.1. Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων

Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων των φυσικών προσώπων (εφεξής ΓΚΠΔ ή Κανονισμός)² αποτελεί μια από τις νομοθετικές προτάσεις που κατατέθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τα προσωπικά δεδομένα. Ο Κανονισμός επανακαθόρισε το νομικό πλαίσιο, οδήγησε στην κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ³ και εισήγαγε ως νέο χωριστό αντικείμενο της νομοθεσίας την υποχρέωση προστασίας προσωπικών δεδομένων. Στόχοι του Κανονισμού, ισότιμης αξίας, είναι τόσο η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας

² Κανονισμός (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 για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων), διαθέσιμος σε <https://eur-lex.europa.eu>

³ Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu>

προσωπικών δεδομένων όσο και η διασφάλιση της ελεύθερης και νόμιμης διακίνησης των δεδομένων αυτών. Η προαναφερθείσα Οδηγία παρόλο που είχε συμβάλει σε πολύ σημαντικό βαθμό στην εξέλιξη της προστασίας των υποκειμένων των προσωπικών δεδομένων αλλά και στη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας προσωπικών δεδομένων, κρίθηκε ως αναχρονιστική. Κάτι τέτοιο δεν είναι διόλου τυχαίο, εφόσον ληφθεί υπόψιν ότι οι κοινωνίες αλλάζουν με γοργούς ρυθμούς, γεγονός που καθορίζεται σημαντικά από τις εξελίξεις στον Τεχνολογικό τομέα, οι οποίες τα τελευταία χρόνια είναι ραγδαίες με την ανάπτυξη των δυνατοτήτων του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, το υπολογιστικό νέφος, τη χρήση έξυπνων συσκευών, την τεχνητή νοημοσύνη. Επίσης, κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί πως όλες αυτές οι αλλαγές στην καθημερινότητα του ανθρώπου έχουν συντελεστεί μέσα σε ένα περιβάλλον παγκοσμιοποίησης των αγορών και των χρηματικών συναλλαγών. (Παναγοπούλου, 2017).

Επομένως, η Οδηγία η οποία αναφέρθηκε παραπάνω, κρίθηκε ως αναχρονιστική και ακατάλληλη, ενώ χρειαζόταν να προσαρμοστεί το νομοθετικό πλαίσιο στις καινούργιες επιταγές και ανάγκες, όπως δημιουργήθηκαν στο περιβάλλον της Νέας Ψηφιακής εποχής. Ταυτόχρονα όμως, οι πολιτικές ολοκληρωτισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατέστησαν ακόμα περισσότερο επιτακτική την ανάγκη για την διαμόρφωση ενός υπερεθνικού μορφώματος, στο πλαίσιο του οποίου οι εθνικές πολιτικές επιβάλλεται να γίνουν περισσότερο ομογενοποιημένες και επομένως να εφαρμόζεται ένα νομοθετικό πλαίσιο με ομοιόμορφο τρόπο από τα κράτη μέλη.

Ο Κανονισμός όπως διαμορφώθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρώπης, δημοσιεύθηκε στις 4 Μαΐου 2016 στην Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ξεκίνησε να εφαρμόζεται επίσημα ύστερα από δύο έτη, και συγκεκριμένα από τις 25 Μαΐου 2018. Νομικό έρεισμα του Κανονισμού αποτελεί η Συνθήκη της Λισσαβόνας με το άρθρο 16 παρ. 1 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ).⁴ Σύμφωνα με τις επιταγές του άρθρου 288 της ΣΛΕΕ, ο Κανονισμός έχει δεσμευτικό χαρακτήρα για όλα τα κράτη μέλη, τα οποία κλήθηκαν να τον

⁴ Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012/C 326/01), διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu>

εφαρμόσουν άμεσα. (Παναγοπούλου, 2017). Επιπλέον στα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ)⁵ προβλέπονται τα δικαιώματα της προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Μάλιστα αποτέλεσε καινοτομία το γεγονός ότι η προστασία των προσωπικών δεδομένων αντιμετωπίστηκε ως αυτόνομο ατομικό δικαίωμα, διαφοροποιημένο από αυτό της προστασίας της ιδιωτικής ζωής σε αντίθεση με το Ελληνικό αστικό δίκαιο στο οποίο τα εν λόγω δικαιώματα αποτελούν εκφάνσεις του ευρύτερου δικαιώματος προστασίας της προσωπικότητας που θεμελιώνεται στο άρθρο 57 ΑΚ.⁶

Η Οδηγία, την οποία αντικατέστησε ο Κανονισμός, είχε μεν δεσμευτικό χαρακτήρα αναφορικά με το αποτέλεσμα της προστασίας δεδομένων, ωστόσο το κάθε κράτος μέλος είχε τη δυνατότητα να επιλέξει τον τύπο και τα μέσα εφαρμογής με βάση τις εθνικές αρχές. Αντίθετα, ο Κανονισμός έχει άμεση εφαρμογή και δεν απαιτείται νόμος για την έναρξη της ισχύος του στα κράτη μέλη. Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί πως σύμφωνα με τις ειδικές ρυθμίσεις που περιέχονται στα άρθρα 85-91, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εκδίδουν νομοθετικές πράξεις για ορισμένα ζητήματα επεξεργασίας και οι εθνικοί νομοθέτες εξουσιοδοτούνται με τη νομική ρύθμιση ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Βέβαια, οι παραπάνω ρυθμίσεις για τα ειδικά ζητήματα, δεν επιτρέπουν τη γενικότερη μεταβολή του Κανονισμού και πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα ειδικά μέτρα⁷ για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας αλλά και των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εργαζομένων (Ιγγλεζάκης, 2018). Συγκεκριμένα, όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις, στο άρθρο 88 του ΓΚΠΔ προβλέπεται η ρύθμιση αυτών και με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας πέραν του Κανονισμού.⁸

⁵ Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2010/C 83/02), διαθέσιμος σε <https://eur-lex.europa.eu>

⁶ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019, σ. 25

⁷ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σ. 10

⁸ Όσον αφορά στο άρθρο 88 του ΓΚΠΔ για τις εργασιακές σχέσεις, οι χώρες, οι οποίες προχώρησαν, με τον εθνικό τους νόμο, σε αντίστοιχη εξειδίκευση, συμπλήρωση ή ακόμα ελαφρά απόκλιση ή τροποποίηση, είναι οι Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία, Σλοβακία, Πολωνία, Ολλανδία, Δανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Σουηδία, Φιλανδία. Για τη συνεχή εξέλιξη των εθνικών νομοθεσιών των κρατών-μελών σε σχέση με τον Κανονισμό, βλ. <https://www.twobirds.com/en/in-focus/general-data-protection-regulation/gdpr-tracker>.

Αναφορά θα πρέπει να γίνει και στην ΕΣΔΑ, την οποία έχει κυρώσει η Ελλάδα με το ν. δ. 53/74, και παρόλο που δεν περιλαμβάνει ειδική διάταξη για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ορίζει, με βάση το άρθρο 8, ότι κάθε πρόσωπο δικαιούται τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του. Επιπλέον δεν θα πρέπει να λείπει η αναφορά στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης (28/1/1981)⁹ η οποία κυρώθηκε με το νόμο 2068/1992 και ήταν η πρώτη προσπάθεια καταγραφής κανόνων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων σχετικά με την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα. Τέλος, οι γνώμες της ομάδας εργασίας του άρθρου 29 της οδηγίας 95/46 αποτελούν πολύτιμο βοήθημα για την ερμηνεία των κοινοτικών ρυθμίσεων.

Το δικαίωμα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με τις αιτιολογικές σκέψεις του Κανονισμού δεν έχει απόλυτο χαρακτήρα καθώς η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι δυνατόν να προορίζεται για την εξυπηρέτηση του ανθρώπου. Μάλιστα σε κάθε περίπτωση πρέπει να εκτιμάται το δικαίωμα αυτό ανάλογα με την κοινωνική του λειτουργία και να σταθμίζεται ταυτόχρονα με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Επιπρόσθετα, δηλώνεται ρητά ο σεβασμός στα δικαιώματα και τις αρχές, οι οποίες περιέχονται και αναγνωρίζονται στον Χάρτη και κατοχυρώνονται μέσω των Συνθηκών. Ανάμεσα σε αυτά τα δικαιώματα, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ξεχωριστή θέση κατέχουν ο σεβασμός του ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, ο σεβασμός στην κατοικία και τις επικοινωνίες, η προστασία προσωπικών δεδομένων, η ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκευτικής επιλογής, η ελευθερία έκφρασης και πληροφόρησης, η επιχειρηματική ελευθερία, το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου και την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία (Αλεξανδροπούλου, 2018).

⁹ Συμβούλιο της Ευρώπης, η από 28.01.1981 Σύμβαση 108 "Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data", διαθέσιμη σε <https://rm.coe.int/1680078b37>.

2.2. Ο Νόμος 4624/2019

Με την ψήφιση του Νόμου 4624/2019 από το ελληνικό Κοινοβούλιο, επιδιώκεται η συμπλήρωση και εξειδίκευση του Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Όπως ήδη αναφέρθηκε, ο Κανονισμός παρά το γεγονός ότι έχει δεσμευτικό χαρακτήρα και καθολική ισχύ για τα κράτη μέλη, περιέχει και ορισμένες διατάξεις που τον καθιστούν ευέλικτο στην εφαρμογή του. Βασικό στόχο αποτελεί η διευκόλυνση της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων κυρίως από τους δημόσιους αλλά και από τους ιδιωτικούς φορείς. Εκτός από τις διατάξεις που σχετίζονται με τη λειτουργία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), στον οικείο νόμο παρέχονται πρόσθετες νόμιμες βάσεις επεξεργασίας ως προς τα ζητήματα που ο ΓΚΠΔ αφήνει στη διακριτική ευχέρεια του Έλληνα νομοθέτη αλλά και ενσωματώνεται η Οδηγία 2016/680, η οποία αφορά στην επεξεργασία δεδομένων από τις Αρχές οι οποίες σχετίζονται με την πρόληψη, τη διερεύνηση, την ανίχνευση και τη δίωξη ποινικών αδικημάτων.

Γίνεται αντιληπτό πως στον Κανονισμό περιέχονται “ρήτρες ευελιξίας και ανοίγματος”, μέσω των οποίων, τα κράτη έχουν τη δυνατότητα προσαρμογής και εξειδίκευσης των γενικών κανόνων που έχουν τεθεί από το ενωσιακό δίκαιο. Ανάμεσά τους περιλαμβάνονται και εκείνοι που σχετίζονται με την επεξεργασία ορισμένων προσωπικών δεδομένων, και ταυτόχρονα προσδιορίζονται οι περιστάσεις εκείνων των ειδικών καταστάσεων υπό τις οποίες είναι αποδεκτή η επεξεργασία τους. Ο προσδιορισμός αυτός αφορά στην αποσαφήνιση εκείνων των προϋποθέσεων, υπό τις οποίες θεωρείται ως νόμιμη η επεξεργασία των δεδομένων (Μήτρου, 2017). Η αξιοποίηση των προσφερόμενων ρητρών ευελιξίας έχει δεσμευτικό χαρακτήρα για τα κράτη μέλη, τα οποία καλούνται να προβούν στις απαραίτητες προσαρμογές της εθνικής νομοθεσίας σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα και την προστασία τους. Αυτές οι προσαρμογές μάλιστα, πρέπει να ευθυγραμμίζονται με το κεκτημένο της Ένωσης με σκοπό να εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις με τρόπο που να διασφαλίζεται η συνεκτικότητα και να

διευκολύνεται η απρόσκοπτη ροή των προσωπικών δεδομένων τόσο στο εσωτερικό της Ένωσης όσο και έξω από τα γεωγραφικά της όρια.

Σε ότι αφορά το κομμάτι των εργασιακών σχέσεων, κομβικής σημασίας είναι το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ. Μέσω του Κανονισμού, παρέχεται η δυνατότητα στα κράτη μέλη προκειμένου να θεσπίσουν σε εθνικό επίπεδο το ζήτημα της επεξεργασίας των δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, οι οποίες αφορούν το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Στο πλαίσιο της προσφερόμενης ευελιξίας, δηλαδή, στις ρήτρες ανοίγματος – εξειδίκευσης του άρθρου 88 του ΓΚΠΔ και συγκεκριμένα στην πρώτη και δεύτερη παράγραφο βασίστηκε η θέσπιση του άρθρου 27 του οικείου Νόμου. Αξίζει να σημειωθεί πως αυτός είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους έχει ασκηθεί κριτική στον Κανονισμό καθώς αναιρείται ή καλύτερα οδηγείται σε αποδυνάμωση ο στόχος της ενιαίας εφαρμογής του. Στο Νόμο 4624/2019, γίνεται διάκριση ανάμεσα σε ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς, οι οποίοι αναλαμβάνουν την αρμοδιότητα να επεξεργαστούν τα προσωπικά δεδομένα. Όπως ήδη αναφέρθηκε, η πλειοψηφία των διατάξεων σχετικά με τη λήψη των σχετικών μέτρων στον ΓΚΠΔ αφορά στους δημόσιους φορείς, οι οποίοι έχουν και ευνοϊκότερη μεταχείριση ως προς τη νομιμότητα της επεξεργασίας αλλά και ως προς τις κυρώσεις με αποτέλεσμα να διαμορφώνεται ένα καθεστώς δυο ταχυτήτων.

Στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 27 του Νόμου ορίζεται ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων είναι δυνατόν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για να εξυπηρετηθούν οι σκοποί της εργασιακής σύμβασης και διευκρινίζεται πως η επεξεργασία πραγματοποιείται με την προϋπόθεση να είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση που λαμβάνεται για τη σύναψη της εργασιακής σύμβασης ή για την εκτέλεσή της, αφού ολοκληρωθεί η σύναψη της σύμβασης. Σε αυτήν την παράγραφο, γίνεται εξειδίκευση των όρων νομιμότητας αναφορικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για τους εργαζομένους, όταν έχει ως νομική βάση το άρθρο 6 του Κανονισμού περί εκτέλεσης της σύμβασης. Αξίζει να αναφερθεί πως η βασικότερη διαφορά, η οποία εντοπίζεται ανάμεσα στα δύο άρθρα είναι η προσθήκη του επιρρήματος «απολύτως» στον εθνικό Νόμο, ενώ στον Κανονισμό αυτό απουσιάζει και γίνεται απλή αναφορά της λέξης «απαραίτητο», με το οποίο επιδιώκεται να καταστεί η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δυσχερέστερη. Με

τον τρόπο αυτό, δημιουργείται περιορισμός των σκοπών αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων των εργαζόμενων προσώπων στην εθνική Νομοθεσία, χωρίς ωστόσο να περιορίζονται οι νομικές βάσεις για την επεξεργασία τους.

Σύμφωνα με τη Γνωμοδότηση 1 / 2020¹⁰ της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) η πρώτη παράγραφος του άρθρου 27 που περιέχεται στον εθνικό νόμο, έρχεται σε αντίθεση με τον ΓΚΠΔ. Από την μια, η παράγραφος αυτή μπορεί να θεωρηθεί πως πρόκειται για επανάληψη του άρθρου 6 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ με παράλληλη εφαρμογή των νομικών βάσεων που αναφέρονται σε αυτόν. Επιπλέον σημειώνεται πως ο εθνικός νομοθέτης δεν έχει προβεί στη λήψη μέτρων σύμφωνα με τις επιταγές της παρ. 2 του άρθρου 88 ΓΚΠΔ. Κατά την αντίθετη άποψη, είναι δυνατόν να θεωρηθεί και ως μια καινούργια αποκλειστική νομική βάση για το οικείο ζήτημα στην οποία «συγχωνεύονται» οι νομικές βάσεις του άρθρου 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ και άρα αποκλείεται η αυτοτελής εφαρμογή τους (πλην της συγκατάθεσης, που προβλέπεται ρητά στην παράγραφο 2 του άρθρου 27 του Νόμου και θα αναλυθεί στη συνέχεια). Αυτό έχει ως επακόλουθο να βρίσκεται σε κίνδυνο η προστασία τόσο των δικαιωμάτων όσο και των ελευθεριών που έχουν οι εργαζόμενοι σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων τους.

Η εφαρμογή της νομικής βάσης της συγκατάθεσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων δεν απαγορεύεται απόλυτα.¹¹ Στο ίδιο άρθρο του εθνικού Νόμου και συγκεκριμένα στη δεύτερη παράγραφο, αναφέρεται η θέσπιση δύο αναγκαίων κριτηρίων, τα οποία χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψιν στην περίπτωση επεξεργασίας δεδομένων των εργαζόμενων που έχει ως νομική βάση κατ' εξαίρεση τη συγκατάθεσή τους. Αυτά τα κριτήρια προσφέρουν τη δυνατότητα να κριθεί εάν η επεξεργασία των δεδομένων έχει επιλεχθεί ελεύθερα από τον ίδιο τον εργαζόμενο, στη βάση των άρθρων 4, 6 και 7, τα οποία περιέχονται στον Κανονισμό. Λαμβάνεται λοιπόν υπόψιν η υπάρχουσα εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη με βάση την υφιστάμενη σύμβαση αλλά και οι περιστάσεις υπό τις οποίες η συναίνεση παρέχεται από τον εργαζόμενο. Γίνεται αντιληπτό πως με τον καθορισμό των παραπάνω κριτηρίων της δεύτερης παραγράφου στον οικείο Νόμο ελέγχεται ο

¹⁰ Βλ. https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/gnomodotisi%201_2020.pdf

¹¹ Βλ. αιτ. σκ. 155 ΓΚΠΔ

βαθμός στον οποίο η συγκατάθεση που δίνει ο εργαζόμενος για την επεξεργασία των δεδομένων του είναι προϊόν της ελεύθερης επιλογής και βούλησής του (Παναγοπούλου, 2017).

Όσον αφορά στη νομιμότητα της εν λόγω συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων του, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 του Κανονισμού, η συγκατάθεση πρέπει να είναι ένδειξη ελεύθερης βουλήσεως. Επομένως, εγείρεται το ζήτημα σχετικά με το κατά πόσον ο εργαζόμενος διαθέτει την ελευθερία να εκφράσει τη βούλησή του, εφόσον η συγκατάθεση δίνεται στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης στην οποία συνδέεται ο εργαζόμενος με όρους εξάρτησης από τον εργοδότη. Για αυτόν ακριβώς το λόγο, στην ελληνική νομοθεσία διευκρινίζονται αυτά τα δύο κριτήρια περί συγκατάθεσης με σκοπό τη διασφάλιση της συνδρομής των στοιχείων που προκύπτουν από την ελεύθερη επιλογή του εργαζόμενου.¹²

Σε πρακτικό επίπεδο μάλιστα, η συγκατάθεση στο πλαίσιο των εργασιακών συμβάσεων πρόκειται να είναι εφικτή, από στελέχη με ισχυρή ικανότητα διαπραγμάτευσης ή όταν η συγκατάθεση του εργαζομένου είναι μέρος συμφωνιών με ευνοϊκότερους όρους για τον ίδιο. Επιπλέον είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι η παροχή της συγκατάθεσης για την επεξεργασία των δεδομένων του εργαζόμενου πραγματοποιείται εγγράφως ή ακόμα και σε ηλεκτρονική μορφή, ενώ χρειάζεται να διακρίνεται με σαφήνεια από το κείμενο της εργασιακής σύμβασης. Ωστόσο στον Κανονισμό, αναφέρεται μονάχα η «ρητή» συγκατάθεση του εργαζομένου για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επιπρόσθετο στοιχείο, το οποίο αφορά στη συγκατάθεση, είναι πως ο εργοδότης είναι εκείνος που έχει την ευθύνη να προβαίνει σε ενημέρωση του εργαζομένου εγγράφως ή ηλεκτρονικά για τον σκοπό της επεξεργασίας, ενώ σε αυτή την ενημέρωση περιλαμβάνεται η αναφορά πως ο εργαζόμενος διατηρεί το δικαίωμα ανάκλησης της συγκατάθεσής του, όπως ορίζεται στον Κανονισμό με την τρίτη παράγραφο του άρθρου 7.

Στην τρίτη παράγραφο του άρθρου 27 στον εθνικό Νόμο αναφέρονται οι ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τις οποίες δεν επιτρέπεται η

¹² Βλ. ΑΠΔΠΧ 37/2019 παρ. 5 και ΑΠΔΠΧ 26/2019 παρ. 10-16 και 20

επεξεργασία. Αυτά τα δεδομένα, με βάση το άρθρο 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ, αναφέρονται στην φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις πεποιθήσεις που αφορούν στη θρησκεία ή τη φιλοσοφία, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τα δεδομένα γενετικού υλικού, βιομετρικά δεδομένα αδιαμφισβήτητης ταυτοποίησης του προσώπου, δεδομένα σχετικά με την υγεία, την σεξουαλική ζωή και τον γενετήσιο προσανατολισμό.

Ωστόσο σημειώνεται πως στη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου, περιλαμβάνονται εξαιρέσεις, οι οποίες διαμορφώνονται από τη νομική βάση δύο στοιχείων, της συγκατάθεσης αλλά και του «απαραίτητου» της επεξεργασίας, όπως αναφέρεται στον Κανονισμό. Επισημαίνεται πως αυτή έχει ισχύ ακόμα και για τη συγκατάθεση στην επεξεργασία των δεδομένων, τα οποία υπάγονται στις ειδικές κατηγορίες. Έτσι, γίνεται αντιληπτό, πως τα δεδομένα ειδικής κατηγορίας δεν εξαιρούνται σε αυτήν την περίπτωση, εφόσον δηλαδή έχει προηγηθεί η συγκατάθεση του εργαζομένου προσώπου, της οποίας μάλιστα η ρητή αναφορά είναι απαραίτητη. Ωστόσο, ορίζεται στο άρθρο 22, παράγραφος 3 του Νόμου πως είναι απαραίτητη η λήψη ορισμένων κατάλληλων μέτρων, όταν πρέπει να υποβληθούν σε επεξεργασία τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία υπάγονται στην ειδική κατηγορία.

Σχετικά με τη ρητή αναφορά της συγκατάθεσης, κρίνεται απαραίτητο να αναφέρεται κάθε ειδικό δεδομένο από τον εργαζόμενο ώστε να εξασφαλίζεται η νομιμότητα της επεξεργασίας του. Η νομική βάση του «απαραίτητου» στην επεξεργασία των ειδικών προσωπικών δεδομένων ορίζεται από τον Γενικό Κανονισμό στο άρθρο 9, παράγραφος 1, και συγκεκριμένα προβλέπεται πως για τους σκοπούς της εργασιακής σύμβασης είναι επιτρεπτή η διαδικασία υπό δύο όρους. Πιο συγκεκριμένα, τα ειδικά δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία εφόσον κρίνεται απαραίτητο για την άσκηση δικαιωμάτων ή για να εκπληρωθούν οι νόμιμες υποχρεώσεις όπως ορίζονται από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και το δίκαιο της κοινωνικής προστασίας. Επίσης, η πραγματοποίηση της επεξεργασίας είναι επιτρεπτή στην περίπτωση που δεν υφίσταται ουδείς λόγος ότι το έννομο συμφέρον του προσώπου αναφορικά με την επεξεργασία υπερτερεί (Κουκιιάδης, 2019).

Έτσι με την τρίτη παράγραφο του εθνικού Νόμου πραγματοποιείται επανάληψη της εξαίρεσης, η οποία εισάγεται στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 9 του

Κανονισμού, χωρίς να προβλέπονται οι «κατάλληλες εγγυήσεις» σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου. Ταυτόχρονα, όμως δεν υπάρχει κάποια πρόβλεψη για τα ειδικά μέτρα προκειμένου να διαφυλαχθούν η αξιοπρέπεια του ανθρώπου, τα έννομα συμφέροντα και τα θεμελιώδη δικαιώματα, με έμφαση στη διαφάνεια που διέπει την επεξεργασία, τη διαβίβαση προσωπικών δεδομένων στο εσωτερικό των επιχειρήσεων ή των εταιρειών με κοινή οικονομική δραστηριότητα, με βάση τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 88, που περιέχεται στον Κανονισμό. Στον ελληνικό Νόμο, γίνεται μάλιστα μια απλή αναφορά σε αυτά τα ειδικά μέτρα στην τέταρτη παράγραφο του άρθρου 27 (Κουκιάδης, 2019).

Στην τέταρτη παράγραφο του ίδιου άρθρου προβλέπεται πως η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών, επιτρέπεται προκειμένου για τους σκοπούς της εργασιακής σύμβασης με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και σε συμμόρφωση με το άρθρο 88 του Κανονισμού. Αξίζει να αναφερθεί πως ο ΓΚΠΔ παρέχει ισότιμα τη δυνατότητα για διαπραγματεύσεις από τους εθνικούς Νομοθέτες οι οποίοι διαθέτουν το δικαίωμα της ρύθμισης. Αυτό το δικαίωμα συμπεριλαμβάνεται και στις συλλογικές εργασιακές συμβάσεις. Ωστόσο, στον εθνικό Νόμο δεν υπάρχει κάποια προσαρμογή σχετικά με ορισμένα προβλήματα που ανακύπτουν, όπως θα μπορούσαν να είναι η νομιμοποίηση απεργιακών διεκδικήσεων για την επεξεργασία δεδομένων, ο ρόλος που έχουν τα εργασιακά συμβούλια ή η συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων (Κουκιάδης, 2019).

Στην πέμπτη παράγραφο αναφέρεται πως το πρόσωπο που είναι αρμόδιο για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την εξασφάλιση της τήρησης των αρχών επεξεργασίας σύμφωνα με το άρθρο 5 του Κανονισμού. Ακολούθως, με την έκτη παράγραφο, απαγορεύεται, τα δεδομένα, τόσο τα γενικά όσο και εκείνα της ειδικής κατηγορίας, που υποβάλλονται σε επεξεργασία, να αποθηκεύονται ή να προορίζονται για αποθήκευση σε κάποιο σύστημα αρχειοθέτησης.

Στην έβδομη παράγραφο του άρθρου 27, αναφέρεται πως τα προσωπικά δεδομένα είναι δυνατόν να υποβάλλονται σε επεξεργασία μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής μέσα στον εργασιακό χώρο. Η επεξεργασία με αυτή τη μορφή

διευκρινίζεται πως είναι επιτρεπτή μονάχα στην περίπτωση που σκοπός είναι να προστατευθούν πρόσωπα και αγαθά. Η συλλογή δεδομένων με τη χρήση οπτικών κλειστών κυκλωμάτων ωστόσο δεν επιτρέπει τη χρησιμοποίηση των δεδομένων με σκοπό την αξιολόγηση της εργασιακής αποδοτικότητας. Ακόμα κρίνεται απαραίτητη η ενημέρωση των εργαζομένων σε γραπτή μορφή, η οποία προηγείται της τοποθέτησης και της λειτουργίας του εν λόγω κυκλώματος μέσα στους εργασιακούς χώρους. Ωστόσο, είναι αξιοσημείωτη η επιλογή του Νομοθέτη, ο οποίος προέβη σε βασικές διατυπώσεις μονάχα, χωρίς να αποτυπώνει αναλυτικά τις υποχρεώσεις που φέρει ο εργοδότης.

Τέλος, όπως ορίζεται στην παράγραφο 8 του άρθρου 27 του Νόμου, στην κατηγορία των εργαζομένων περιλαμβάνονται όλοι οι απασχολούμενοι των δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, ανεξάρτητα από την εργασιακή σχέση ή τη σύμβαση του έργου ή παροχής υπηρεσιών ή το κύρος της σύμβασης αυτής. Στην παρούσα παράγραφο δεν συμπεριλαμβάνεται η έννοια της σύμβασης εργασίας αλλά αναφέρεται η έννοια της σχέσης εργασίας. Αυτή η αναφορά δεν είναι τυχαία, καθώς επιβεβαιώνει πως οι διατάξεις σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων έχουν ισχύ ακόμα και για εκείνες τις εργασιακές συμβάσεις, οι οποίες είναι άκυρες ανεξάρτητα από το είδος της υφιστάμενης ακυρότητας. Με βάση τον οικείο Νόμο διευρύνεται η έννοια του εργαζόμενου, καθώς συμπεριλαμβάνεται και η παροχή υπηρεσιών ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης. Ακόμα, ως εργαζόμενοι νοούνται και εκείνοι οι οποίοι πρόκειται να απασχοληθούν σε μια εργασιακή θέση μελλοντικά, κάτι που είναι πολύ σημαντικό εφόσον σχετίζεται με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Παράλληλα υπάγονται σε αυτή την κατηγορία και οι πρώην εργαζόμενοι και συνεπώς επιτρέπεται η επεξεργασία των δεδομένων τους από τον εργοδότη, ο οποίος έχει τη δυνατότητα να παράσχει πληροφορίες για το πρόσωπο αυτό σε τρίτους (Κουκιάδης, 2019).

2.3. Οι συνταγματικές προβλέψεις

Η κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων και ο ορισμός των νόμιμων πλαισίων της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων στο Σύνταγμα συντελεί στην προστασία της προσωπικότητας του ανθρώπου. Η σύνδεση της προστασίας της προσωπικότητας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι αναπόφευκτη παρά τις αντιδράσεις που έχουν προκύψει στο όνομα της προτεραιότητας της πληροφοριακής ελευθερίας. Συγκεκριμένα στο άρθρο 2 παρ. 1, προβλέπονται ο σεβασμός και η προστασία της ανθρώπινης αξίας με έμφαση στον πυρήνα της προσωπικότητας. Επιπλέον το άρθρο 5 παρ. 1 αναφέρεται στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ανθρώπου και κατοχυρώνει την ελευθερία που έχει το άτομο να αξιοποιεί αγαθά και στοιχεία της προσωπικότητάς του. Τέτοια στοιχεία περιλαμβάνουν τη συντήρηση αλλά και τη βελτίωση του βίου, καθώς και τη δυνατότητα συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής ανέλιξης.¹³ Με το άρθρο 5Α, το οποίο προστέθηκε με την αναθεώρηση του 2001, καθιερώθηκε το δικαίωμα στην πληροφόρηση σύμφωνα με το οποίο κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να πληροφορεί και να πληροφορείται ελεύθερα για τις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά στα πλαίσια της ανάπτυξης της Κοινωνίας της πληροφορίας. Επιπλέον, ως αντίβαρο στο προαναφερθέν άρθρο 5Α, προστέθηκε το άρθρο 9Α, το οποίο προβλέπει ότι τα φυσικά πρόσωπα έχουν δικαίωμα προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση αυτών, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα. Από τα παραπάνω άρθρα συνάγεται πως η προστασία της προσωπικότητας ενός εργαζομένου συντελεί στη διασφάλιση και τη βελτίωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων του ανθρώπου στο εργασιακό πλαίσιο.

3. Η επιτήρηση στον χώρο εργασίας

¹³ Λαδάς Π., Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, Σάκκουλας Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2017, σ. 421

3.1. Η βιντεοεπιτήρηση

Συχνό φαινόμενο της σύγχρονης εποχής είναι η επιτήρηση των εργαζομένων από τον εργοδότη να πραγματοποιείται με τη χρήση αυτοματοποιημένων τεχνικών μέσων. Σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδότης ελέγχει τους εργαζόμενους αλλά και τις εγκαταστάσεις ή τα αγαθά της επιχείρησης μέσω συστήματος βιντεοεπιτήρησης. Η Αρχή έχει εκδώσει την Οδηγία 1/2011¹⁴ για την προστασία προσώπων και αγαθών από τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης. Τα υπό συζήτηση συστήματα είναι κατά κύριο λόγο τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης (CCTV), τα οποία έχουν εγκατασταθεί μόνιμα εντός του χώρου εργασίας και μάλιστα η λειτουργία τους είναι συνεχής ή λειτουργούν ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Πιο συγκεκριμένα, μπορούν να λάβουν ή και να μεταδώσουν σήμα εικόνας ή και ήχου από τον χώρο στον οποίο έχουν τοποθετηθεί προς οθόνες προβολής ή και προς μηχανήματα καταγραφής. Η εικόνα είναι δυνατόν να μεταδίδεται με τη χρήση απευθείας σύνδεσης της κάμερας στην οθόνη προβολής ή και στο μηχάνημα καταγραφής ή ακόμα και μέσω διαδικτύου. Τα δεδομένα ήχου και εικόνας, τα οποία αναφέρονται σε πρόσωπα, συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα βάσει του αρ. 4 στοιχ. 1 του Κανονισμού.¹⁵ Σύμφωνα με το αρ. 4 στοιχ. 2 του Κανονισμού, η αποθήκευση και η διαβίβαση εικόνας προσώπου που συλλέγεται από σύστημα βιντεοεπιτήρησης, το οποίο λειτουργεί μόνιμα, συνεχώς ή ανά τακτά χρονικά διαστήματα, είτε σε κλειστό είτε σε ανοικτό χώρο συγκέντρωσης ή διέλευσης προσώπων, συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Με έρεισμα τις υφιστάμενες και τρέχουσες εξελίξεις στον Τεχνολογικό τομέα, έχουν σημειωθεί περιστατικά κατά τα οποία οι εργοδότες έχουν χρησιμοποιήσει διάφορα τεχνολογικά μέσα για τον έλεγχο και την παρακολούθηση των επιχειρησιακών χώρων και μάλιστα με επιχείρημα την προστασία της περιουσίας ή της ασφάλειας προσώπων. Παρά το γεγονός ότι η Νομοθεσία παρέχει το δικαίωμα αυτό στους εργοδότες, θα πρέπει να σημειωθεί πως μια παράπλευρη αλλά και αναπόδραστη

¹⁴ Βλ. https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/ODIGIA_CCTV_FINAL_1_2011.PDF

¹⁵ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδ., Σάκκουλας, 2015, § 20, σελ. 779, αρ. 1499 · ΑΠΔΠΧ 31/2020, σελ3

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

επίπτωση είναι η συλλογή των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Μάλιστα, αυτό που έχει παρατηρηθεί είναι πως με την ευκαιρία της παρακολούθησης του επιχειρησιακού χώρου, αξιολογούνται ταυτόχρονα οι συμπεριφορές των εργαζομένων, τα επίπεδα αποδοτικότητάς τους αλλά και γενικότερα τα στοιχεία της προσωπικότητάς τους. Για τους λόγους αυτούς η βιντεοεπιτήρηση στους χώρους εργασίας κατ' αρχήν απαγορεύεται. Ο συγκεκριμένος κανόνας δεν ισχύει κατά τις περιπτώσεις που συντρέχουν εξαιρετικοί λόγοι προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ή προστασίας ορισμένων χώρων της επιχείρησης (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου, τράπεζες). Οι κάμερες ωστόσο στους συγκεκριμένους χώρους πρέπει να τοποθετούνται με τρόπο τέτοιο ώστε να μην συλλέγονται περισσότερα δεδομένα από όσα είναι απολύτως αναγκαία όπως είναι οι περιπτώσεις επιτήρησης ταμείων ή χώρων με χρηματοκιβώτια κλπ. Περαιτέρω, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, στην παράγραφο 7 του άρθρου 27 του εφαρμοστικού Ν. 4624/2019 θεσπίζονται οι προϋποθέσεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής σε εργασιακούς χώρους και η επεξεργασία είναι αποδεκτή μόνο εφόσον είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών.¹⁶

Ακολούθως, όπως έχει τονιστεί από το ΕΣΠΔ, η επιτήρηση με τη χρήση οπτικών τεχνολογικών μέσων είναι δυνατόν να ασκήσει επιδράσεις στη συμπεριφορά του ατόμου, με αποτέλεσμα αυτό να νιώθει ψυχολογική πίεση στην προσπάθειά του να ανταποκριθεί στις προσδοκίες εκείνου που το παρακολουθεί. Εξάλλου, γίνεται εύκολα αντιληπτό πως όταν κάποιος παρακολουθείται συνεχώς, περιορίζεται η ανώνυμη και ελεύθερη κίνηση με αποτέλεσμα να καταπιέζεται η ελευθερία του και να παραβιάζονται τα προσωπικά του δεδομένα. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται η βιντεοεπιτήρηση σε χώρους όπου οι εργαζόμενοι προσδοκούν την ύπαρξη μεγαλύτερης προστασίας της ιδιωτικότητάς τους, όπως είναι οι τουαλέτες, οι προθάλαμοι αυτών αλλά και τα αποδυτήρια.¹⁷ Επίσης, είναι αναγκαίο να τονιστεί πως ο εργοδότης υποχρεούται να αναρτά ενημερωτική πινακίδα για τη λειτουργία του συστήματος βιντεοεπιτήρησης ειδικά αν ληφθεί υπόψιν η εξέλιξη της

¹⁶ Κανέλλος Λ., *The GDPR Handbook*, Νομική Βιβλιοθήκη, 2020, σελ. 247-249

¹⁷ Βλ. ΑΠΔΠΧ, Οδηγία 1/2011, σελ.6-9

τεχνολογίας σε αυτό τον τομέα, η οποία επιτρέπει στον χρήστη, δηλαδή το πρόσωπο που επιτηρεί, να χρησιμοποιεί βιομετρικά δεδομένα μέσω της αναγνώρισης προσώπου και των αλγορίθμων τεχνητής νοημοσύνης.¹⁸

Με την Οδηγία 115/2001¹⁹ η ΑΠΔΠΧ θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές που πρέπει να ακολουθούνται στην περίπτωση της παρακολούθησης των εργαζομένων με ηλεκτρονικά μέσα. Τονίζεται ότι η συλλογή προσωπικών δεδομένων μέσω ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων είναι απαραίτητο να αφορά μονάχα σε εκείνα τα δεδομένα, τα οποία συνδέονται αμιγώς με τη σχέση απασχόλησης, ενώ επισημαίνεται πως δεν πρέπει να αφορούν στην προσωπική συμπεριφορά, στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ή να περιλαμβάνουν τις συναδελφικές επαφές τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά του χώρου εργασίας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η εργοδοσία οφείλει να προβλέπει την ύπαρξη χώρων, οι οποίοι δεν παρακολουθούνται και δεν ελέγχονται καθόλου. Στην ίδια Οδηγία, επισημαίνεται επίσης, πως η τοποθέτηση και η χρήση τέτοιων κλειστών κυκλωμάτων είναι επιτρεπτή μονάχα για να εξυπηρετεί συγκεκριμένους σκοπούς, δηλαδή την ασφάλεια του χώρου, την προστασία προσώπων και περιουσιακών αγαθών. Μάλιστα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ο αρμόδιος επεξεργασίας χρειάζεται κάθε φορά να σταθμίζει τους υφιστάμενους κινδύνους, την έκταση που μπορεί να έχουν, και τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισής τους με την προσβολή της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση των μεθόδων ελέγχου και της συνεχούς παρακολούθησης των εργαζομένων.

Συνεπώς για να είναι νόμιμη η επεξεργασία πρέπει να πραγματοποιείται ενόψει ενός σύννομου σκοπού και να μην υπάρχει λιγότερο επαχθές μέτρο για τον εργαζόμενο.²⁰ Η τοποθέτηση συστήματος συναγερμού ή πρόσληψη προσωπικού ασφαλείας είναι χαρακτηριστικά παραδείγματα ηπιότερων πρακτικών που μπορεί να ακολουθήσει ο εργοδότης. Επιπλέον όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται προηγουμένως, δηλαδή πριν τοποθετηθούν και χρησιμοποιηθούν

¹⁸ Βλ. ΑΠΔΠΧ, Οδηγία 13/2014, σελ.2

¹⁹ Βλ. <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-sto-pedio-ton-ergasiakon-sheseon>

²⁰ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας, 2011, σελ.185

αυτές οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης. Απαιτείται να λαμβάνουν ενημέρωση σχετικά με τους σκοπούς για τους οποίους ο εργοδότης προβαίνει σε τέτοιες μεθόδους και συλλέγει δεδομένα αλλά και σχετικά με το ενδεχόμενο διαβίβασης των δεδομένων ή ακόμα και για τα εργασιακά δικαιώματά τους σχετικά με τη συλλογή δεδομένων. Σε αντίθετη περίπτωση, δηλαδή μη ενημέρωσής τους από την εργοδοσία, όσα δεδομένα έχουν ενδεχομένως συλλεχθεί εν αγνοία τους δεν επιτρέπεται και δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν εναντίον τους.

Με βάση τις Κατευθυντήριες Γραμμές υπ' αρ. 3/2019 του ΕΣΠΔ για τη νομιμότητα της τοποθέτησης και λειτουργίας των κλειστών κυκλωμάτων βιντεοεπιτήρησης κρίνεται απαραίτητο να ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις, οι οποίες περιέχονται στον Κανονισμό και συγκεκριμένα, στα άρθρα 5 και 6. Πριν από την εγκατάσταση των οπτικών βιντεομέσων είναι απαραίτητο να έχει τεκμηριωθεί η νομιμότητα της επεξεργασίας, ενώ όταν πρόκειται να προσδιοριστεί ο σκοπός της επεξεργασίας δεδομένων μπορεί να είναι αναγκαία η διενέργεια σχετικής αξιολόγησης για κάθε κάμερα, ανάλογα με το σημείο στο οποίο πρόκειται να τοποθετηθεί. Εκτός από την αρχή της αναλογικότητας, για τη νομιμότητα της διαδικασίας κατά την οποία πρόκειται να υποβληθούν σε επεξεργασία τα δεδομένα που θα συλλεχθούν μέσω των βιντεοσυστημάτων, κρίνεται απαραίτητη η τήρηση όλων συνολικά των διατάξεων, οι οποίες αναφέρονται στον Κανονισμό και ιδίως μάλιστα, οι αρχές σχετικά με την επεξεργασία, οι οποίες περιέχονται στο άρθρο 5. Οι υποχρεώσεις που έχει ο αρμόδιος της επεξεργασίας και τα δικαιώματα που έχουν τα πρόσωπα που φέρουν τα δεδομένα δεν πρέπει να παραβιάζονται. Ανάμεσα στις αρχές περιλαμβάνονται η αρχή του περιορισμού του σκοπού, με βάση την οποία ο σκοπός πρέπει να έχει οριστεί σαφώς και να έχει καθοριστεί λεπτομερώς εξαρχής, και η αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης, με βάση την οποία δεν επιτρέπεται η διατήρηση και αποθήκευση των δεδομένων τα οποία έχουν συλλεχθεί, αλλά μονάχα όταν κριθεί απολύτως αναγκαίο προκειμένου να εκπληρωθεί ο σκοπός της επεξεργασίας.

Αποφάσεις της Αρχής²¹, οι οποίες ακολουθώντας την 1/2011 Οδηγία της, έκριναν σε πολλές περιπτώσεις ότι απαγορεύεται η βιντεοεπιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων εργασίας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας. Για παράδειγμα, στην περίπτωση εταιρίας- αναδόχου της μελέτης του Εθνικού Κτηματολογίου που είχε τοποθετήσει τριάντα κάμερες στο χώρο εργασίας η προσφεύγουσα- εργαζόμενη κατήγγειλε στην Αρχή ότι έλαβε υποχρεωτικά άδεια άνευ αποδοχών ως ποινή διότι χρησιμοποιούσε το κινητό της τηλέφωνο ενώ έκανε διάλειμμα εν ώρα εργασίας. Η εταιρία υποστήριξε πως οι κάμερες εστίαζαν στον τεχνολογικό εξοπλισμό εξαιτίας προηγούμενων περιστατικών κλοπών και δεν είχαν ως στόχο την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων αλλά και επιπλέον πως υπήρχαν ενημερωτικές πινακίδες σε όλους τους ορόφους. Σε σχέση με το καταγγελλόμενο περιστατικό ανέφερε ότι η κατά την κρίση της εταιρίας χαμηλή παραγωγικότητα της προσφεύγουσας στην Αρχή, προέκυψε από δειγματοληπτικούς ελέγχους και όχι από την παρακολούθηση αυτής μέσω κάμερας. Η Αρχή ωστόσο αποφάνθηκε ότι δεν υπήρχε εν προκειμένω επαρκής ενημέρωση των εργαζομένων και ότι το ενδεχόμενο κλοπών μπορούσε να αποτραπεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με την τοποθέτηση καμερών στους εξωτερικούς χώρους και στην είσοδο του κτιρίου. Τελικά κατέληξε στην διαπίστωση ότι η βιντεοεπιτήρηση των θέσεων εργασίας των εργαζομένων αποτελεί υπέρμετρη προσβολή των προσωπικών τους δεδομένων και επιπλέον απρόσφορο και αναποτελεσματικό μέτρο για την προστασία του εξοπλισμού από κλοπή.²² Εφόσον λοιπόν η ανάδοχος παραβίασε την αρχή της αναλογικότητας υποχρεώθηκε από την Αρχή σε απεγκατάσταση όλων των καμερών που είχαν τοποθετηθεί σε χώρους εργασίας αλλά και στους διαδρόμους των γραφείων.

Ωστόσο διαφορετική ήταν η πορεία της υπόθεσης *Lopez Ribalda and Others v. Spain*²³, κατά την οποία η Ολομέλεια του ΕΔΔΑ δέχτηκε ότι ήταν νόμιμη η παρακολούθηση με φανερές και κρυφές κάμερες των υπαλλήλων γνωστής αλυσίδας σούπερ μάρκετ, οι οποίοι ήταν ύποπτοι για κλοπές. Το Δικαστήριο αφού στάθμισε το δικαίωμα των εργαζομένων στην ιδιωτικότητα και το δικαίωμα του εργοδότη στην

²¹ Βλ. ΑΠΔΠΧ Αποφάσεις 4/2009, 12/2014, 1/2018, 40/2018, 41/2018

²² Βλ. ΑΠΔΠΧ, Απόφαση 20/2017 σελ.19

²³ ΕΔΔΑ, *Lopez Ribalda and Others v. Spain*, 17.10.2019, No 1874/13, 8567/2013

προστασία της ιδιοκτησίας του, έκρινε πως η ύπαρξη υποψίας ότι έχει διαπραχθεί σοβαρό παράπτωμα αλλά και η έκταση των ζημιών που εντοπίστηκαν συνιστούν σοβαρό λόγο για την παρακολούθηση των εργαζομένων ακόμα μάλιστα και χωρίς προηγούμενη ενημέρωσή τους για την εγκατάσταση κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης. Σύμφωνα με την κρίση του Δικαστηρίου, η υποψία για κλοπές από αρκετούς εργαζόμενους δημιουργεί ένα γενικό κλίμα δυσπιστίας στο χώρο εργασίας που δικαιολογεί το μέτρο που έλαβε ο εργοδότης. Με αυτό το σκεπτικό η Ολομέλεια του Δικαστηρίου απέρριψε την προσφυγή των εργαζομένων, καθώς δέχτηκε ότι δεν υπήρξε εν προκειμένω παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Δεν πρέπει να παραληφθεί ωστόσο η αναφορά ότι είχε προηγηθεί απόφαση του Τρίτου Τμήματος²⁴ του ΕΔΔΑ που δικαίωνε τους προσφεύγοντες, καθώς έκρινε ότι η κρυφή παρακολούθηση δεν είναι σύμφωνη με την υποχρέωση προηγούμενης και ρητής ενημέρωσης που υπέχει ο εργοδότης.

Με την πιο πρόσφατη απόφαση 12/2021²⁵ της Αρχής, επιβλήθηκε πρόστιμο σε εταιρεία για τοποθέτηση συστήματος βιντεοεπιτήρησης κατά παράβαση τόσο της αρχής της αναλογικότητας όσο και της αρχής της ελαχιστοποίησης. Συγκεκριμένα η εμβέλεια της κάμερας δεν περιοριζόταν μόνο στο χώρο εισόδου αλλά και στα γραφεία. Παράλληλα διαπιστώθηκε η δυνατότητα επιτήρησης της κάμερας από το διευθυντή της εταιρείας μέσω κινητού σε πραγματικό χρόνο. Το μέτρο αυτό κρίθηκε απρόσφορο για την προστασία προσώπων και αγαθών, καθώς ο ιδιοκτήτης δεν δύναται να επέμβει σε οποιαδήποτε περίπτωση είτε προληπτικά, είτε κατασταλτικά, ενώ αυξάνεται ο κίνδυνος για χρήση του υλικού για άλλους σκοπούς, όπως είναι ο έλεγχος και η συνεχής επιτήρηση των εργαζομένων.

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

²⁴ ΕΔΔΑ, Lopez Ribalda and Others v. Spain, 9.01.2018, No 1874/13, 8567/2013

²⁵ Βλ. https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-04/12_2021anonym.pdf

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν καταστήσει αναπόφευκτη τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων στο εργασιακό περιβάλλον. Η χρήση μάλιστα του διαδικτύου αποτελεί συχνά μέσο άσκησης πίεσης με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων, μέσα από τον έλεγχο και την παρακολούθηση των ανθρωπίνων συμπεριφορών και σχέσεων στον εργασιακό χώρο. Παρά το γεγονός ότι οι εργοδότες επικαλούνται την προστασία της περιουσίας τους ή τη διαφύλαξη του χώρου της επιχείρησής τους, δεν γίνεται να παραβλεφθούν ορισμένοι κίνδυνοι οι οποίοι είναι δυνατόν να θίγουν και να παραβιάζουν την ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων.

Σε ένα εργασιακό περιβάλλον, είναι αναμενόμενο οι εργαζόμενοι να χρησιμοποιούν το διαδίκτυο πέρα από επαγγελματικούς και για προσωπικούς σκοπούς. Ένα τέτοιο φαινόμενο είναι δυνατόν να έχει άμεση συνέπεια στην εργασία τους καθώς η εργοδοσία δεν επιθυμεί ή και δεν επιτρέπει τέτοιες συμπεριφορές, επειδή θεωρεί πως η αποδοτικότητα των εργαζομένων μειώνεται, αφού δεν είναι στραμμένη η αμέριστη προσοχή τους στην εκπλήρωση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων τους αλλά αντιθέτως διασπάται από εξωτερικά ερεθίσματα. Ωστόσο, χρειάζεται να ληφθεί υπόψιν πως η χρήση του διαδικτύου για μη επαγγελματικούς σκοπούς, ενδέχεται να επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στην εργασία, όπως είναι για παράδειγμα η προσβολή του δικτύου υπολογιστών στην επιχείρηση από ιό, διαρροή εσωτερικών και απόρρητων πληροφοριών της επιχείρησης (Λιαράτσικα, 2021) ή ακόμα και η άσκηση ανταγωνιστικών πράξεων προς την εταιρεία από τους ίδιους τους εργαζόμενους.

Οι εργοδότες επικαλούμενοι τους παραπάνω λόγους, πολλές φορές καταφεύγουν σε άλλες μεθόδους επιτήρησης, πέραν της βιντεοσκόπησης όπως αναλύθηκε ανωτέρω. Μια τέτοια μέθοδος είναι η κυβερνοπαρακολούθηση, κατά την οποία η εργοδοσία προβαίνει σε έλεγχο των ηλεκτρονικών υπολογιστών των εργαζομένων, των ιστοσελίδων τις οποίες επισκέφθηκαν τελευταία ανατρέχοντας στη μνήμη του server ή ακόμα και του ιστορικού δραστηριότητας του λογισμικού σύνδεσης στο ίντερνετ (Σκαλίδης, 2007). Ένα παράδειγμα προγράμματος παρακολούθησης της δραστηριότητας του εργαζομένου καθώς και του χρόνου της δραστηριότητας αυτής είναι το λογισμικό Hubstaff. Με τη χρήση του εν λόγω λογισμικού συλλέγονται τα

σχετικά δεδομένα και στη συνέχεια δημιουργούνται μεμονωμένες αναφορές για κάθε εργαζόμενο σχετικά με τον έλεγχο της παραγωγικότητάς του (Λιαράτσικα, 2021). Σε άλλες περιπτώσεις, η δραστηριότητα των εργαζομένων ελέγχεται από λογισμικά, τα οποία εμποδίζουν την πρόσβαση σε ανεπιθύμητες ιστοσελίδες, ενώ συχνά χρησιμοποιούνται λογισμικά εποπτείας, τα οποία προσφέρουν τη δυνατότητα να παρακολουθείται η διαδικτυακή δραστηριότητα του εργαζομένου σε πραγματικό χρόνο. Ως εκ τούτου, οι δυνατότητες που έχει η εργοδοσία προκειμένου να ελέγξει και να εποπτεύσει τον εργαζόμενο είναι πολλές με συχνότερα παραδείγματα την καταγραφή της δραστηριότητας και του χρόνου παραμονής σε μια ιστοσελίδα αλλά και των αρχείων τα οποία ενδεχομένως “κατεβάζει” εν ώρα εργασίας. Πέρα όμως από τα παραπάνω, αντικείμενο εποπτείας μπορεί να είναι και η επικοινωνία του εργαζομένου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, στο οποίο η εργοδοσία είναι δυνατόν και πάλι να έχει πρόσβαση. Μάλιστα ακόμα και στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος διαγράψει τα μηνύματα, τα οποία περιέχονται στην ηλεκτρονική αλληλογραφία του, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα πρόσβασης σε αυτά με τη διαδικασία επαναφοράς (back up) (Σκαλίδης, 2007).

Σε αυτό το σημείο, κρίνεται σκόπιμο να διευκρινιστεί πως η χρήση του διαδικτύου διακρίνεται στην υπηρεσιακή και την ιδιωτική. Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για σκοπούς της υπηρεσίας του και για την εκπλήρωση των αρμοδιοτήτων που έχει αναλάβει. Πρόκειται δηλαδή για σκοπούς οι οποίοι σχετίζονται με την εκτέλεση του εργασιακού του καθήκοντος, όπως έχει οριστεί και ανατεθεί στο πλαίσιο της σύμβασης. Η δεύτερη μορφή, δηλαδή η ιδιωτική χρήση του ίντερνετ, εκφεύγει αυτών των πλαισίων. Η ιδιωτική χρήση του διαδικτύου μπορεί να επιτρέπεται ή να απαγορεύεται από την εργοδοσία. Αυτές οι δύο επιλογές καθορίζονται από το γεγονός ότι η ιδιωτική χρήση του ίντερνετ και των διαδικτυακών επικοινωνιών ξεφεύγει από το πλαίσιο των υπηρεσιακών αναγκών και συντελείται για σκοπούς προσωπικούς πέραν των αρμοδιοτήτων που έχουν ανατεθεί στον εργαζόμενο.

Με βάση το δικαίωμα που έχει ο διευθύνων, το οποίο απορρέει από το ρόλο του και βάσει του δικαιώματός του να οργανώνει την επιχείρησή του, έχει τη δυνατότητα ελεύθερου καθορισμού σχετικά με το εάν είναι επιτρεπτή ή μη η πρόσβαση στο

διαδίκτυο από τους εργαζόμενους. Για τον σκοπό αυτό παρέχει τη συγκατάθεσή του σχετικά με την ιδιωτική χρήση με ρητό τρόπο στην εργασιακή σύμβαση ή και τον κανονισμό εργασίας. Ωστόσο, η έγκριση μπορεί να γίνεται σιωπηρά μέσα από την γενικότερη πολιτική που εφαρμόζει η επιχείρηση σε σχέση με τις επικοινωνίες προσωπικού χαρακτήρα (Ιγγλεζάκης, 2020). Η χρήση του διαδικτύου είναι δυνατόν να περιορίζεται χρονικά, είτε οι περιορισμοί να σχετίζονται με το περιεχόμενο, με σκοπό την οριοθέτησή της και την αποφυγή κατάχρησης από τους εργαζόμενους. Σε σχέση με το περιεχόμενο, είναι δυνατόν η πρόσβαση να περιορίζεται σε εκείνο που αφορά αμιγώς τα ζητήματα της εργασίας και να απαγορεύεται η πρόσβαση σε ιστοσελίδες με παράνομο ή ανήθικο περιεχόμενο. Όσον αφορά στην ηλεκτρονική αλληλογραφία, ενδέχεται οι απαγορεύσεις να αφορούν στην αποστολή μεγάλου όγκου δεδομένων ή στο άνοιγμα κάποιων συνημμένων αρχείων, με τη χρήση αντικών λογισμικών και προγραμμάτων. Με αυτόν τον τρόπο δεν επιβαρύνονται τα καθήκοντα και η απόδοση των εργαζομένων, αλλά και δεν περιορίζονται οι ελευθερίες τους. Ως εκ τούτου επιδιώκεται μία εξισορρόπηση ανάμεσα σε αυτές τις δύο διαστάσεις που αφορούν στο εργασιακό πλαίσιο (Ιγγλεζάκης, 2020).

Από τα παραπάνω δεδομένα γίνεται ολοφάνερη η υφιστάμενη σύγκρουση συμφερόντων της εργοδοσίας από τη μια πλευρά και της ελευθερίας των εργαζομένων από την άλλη πλευρά. Όπως αναφέρθηκε, η εργοδοσία επικαλείται το επιχείρημα της εργασιακής αποδοτικότητας και ταυτόχρονα της διαφύλαξης ή και της διασφάλισης των οικονομικών συμφερόντων της σε σχέση με την ίδια την επιχείρηση και το πελατολόγιό της. Σε επιτηρήσεις με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων προβαίνει επίσης καθώς επιδιώκει την ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων της επιχείρησης και την αποτροπή εκτέλεσης παράνομων πράξεων εκ μέρους των εργαζομένων με στόχο την αποφυγή οποιασδήποτε αστικής ή ποινικής ευθύνης που μπορεί να απορρέει από αυτές τις πράξεις (Παναγοπούλου, 2017). Αξίζει να σημειωθεί πως έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι η καταγραφή και η μέτρηση του χρόνου πλοήγησης, ως μέσο ελέγχου της χρήσης του διαδικτύου, δεν θίγει το δικαίωμα του εργαζομένου στην προστασία της ιδιωτικότητάς του.²⁶

²⁶ Ιγγλεζάκης Ι., Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔiMME 1/2005, σελ.59

Ταυτόχρονα όμως είναι ρητώς αναγνωρισμένο το δικαίωμα του εργαζόμενου στην ιδιωτική ζωή κατά τη διάρκεια του εργασιακού χρόνου. Με έρεισμα το δικαίωμα αυτό ο εργαζόμενος προσδοκά να προστατεύεται η ιδιωτική του ζωή και οι πληροφορίες που σχετίζονται με αυτή στο πλαίσιο της εργασίας του. Η προσδοκία του αυτή μάλιστα δεν αίρεται από το γεγονός ότι ο εξοπλισμός, ο οποίος χειρίζεται, είναι επαγγελματικός ή χρήση του εξοπλισμού αυτού συντελείται στο χώρο και τις εγκαταστάσεις που ανήκουν στην εργοδοσία.²⁷ Επιπλέον ο απόλυτος περιορισμός της χρήσης του διαδικτύου εν ώρα εργασίας κρίνεται μη ρεαλιστικός καθώς η τεχνολογία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητάς μας. Ως εκ τούτου, κρίνεται αναγκαία η στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων και η επιδίωξη της αρχής της αναλογικότητας στο εργασιακό πλαίσιο, με την εφαρμογή εναλλακτικών λύσεων. Πιο συγκεκριμένα, θα μπορούσε να πραγματοποιείται ένα φιλτράρισμα σε επίπεδο προληπτικό ιστοτόπων και ιστοσελίδων, που θα μπορούσαν να αποσπάσουν τον εργαζόμενο από τις αρμοδιότητές του και την εκτέλεση των καθηκόντων του. Αυτό το φιλτράρισμα θα μπορούσε να σχετίζεται με τον χρονικό περιορισμό ή το περιεχόμενο. Ως προς τον τόπο, δηλαδή τη συσκευή μέσω της οποίας έχει πρόσβαση ο εργαζόμενος στο διαδίκτυο, θα μπορούσαν να τεθούν όρια και αυτή να επιτρέπεται μονάχα από προσωπικές συσκευές, όπως είναι το προσωπικό κινητό ή ο προσωπικός φορητός υπολογιστής. Για την ηλεκτρονική αλληλογραφία, επίσης ένα ηπιότερο μέσο για την εξισορρόπηση συμφερόντων ανάμεσα στην εργοδοσία και τον εργαζόμενο, θα μπορούσε να αποτελεί η εξαρχής απαγόρευση αποστολής και ανταλλαγής μηνυμάτων για προσωπικούς σκοπούς (Λιαράτσικα, 2021).

Από τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό πως τα μέτρα, τα οποία λαμβάνονται από την εργοδοσία σε επίπεδο πρόληψης, είναι ηπιότερα και αποτελεσματικότερα. Αξίζει να προστεθεί πως η Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, υποστηρίζει πως είναι σημαντικό η εργοδοσία να ενημερώνει τους υπαλλήλους της επιχείρησης σχετικά με τη χρήση εξοπλισμού μέσω του οποίου ανιχνεύεται η κακή χρήση του διαδικτύου και της

²⁷ Παπαστεργίου Στ., Σχόλιο - Πρόσβαση εργοδότη σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα στον Η/Υ εργαζομένου μέσω εγκατάστασης προγράμματος καταγραφέα οθόνης, ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΧΑΝΙΩΝ ΑΡΙΘΜΟΣ 6/2020 Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων. Πρόσβαση εργοδότη σε Η/Υ εργαζομένου μέσω προγράμματος καταγραφέα οθόνης, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, 2020, Τόμος 1, Τεύχος 1, σελ. 40

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, αλλά και σχετικά με τους σκοπούς της ανίχνευσης αυτής. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι σε ορισμένες περιπτώσεις, η επιτήρηση μπορεί να μην κοινοποιείται, μονάχα εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι, οι οποίοι δικαιολογούν τη μυστικότητα της. Μια τέτοια ενημέρωση είναι δυνατόν να γίνει και με τη χρήση λογισμικού, όπως είναι τα προειδοποιητικά «παράθυρα» ανίχνευσης μη επιτρεπόμενης πρόσβασης. Στην απόφαση 61/2004²⁸ της Αρχής αναφέρεται ότι κρίνεται απαραίτητη η εφαρμογή των αρχών της αναγκαιότητας, της σκοπιμότητας, της διαφάνειας, της νομιμότητας, της αναλογικότητας, της ακρίβειας και της ασφάλειας. Επίσης, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων τέτοιου τύπου πρέπει να πραγματοποιούνται μεμονωμένα, κατ' εξαίρεση και με βάση το προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον του αρμοδίου για την επεξεργασία. Τέτοιο συμφέρον θα μπορούσε να είναι η εξακρίβωση συμπεριφορών, που έχουν απαγορευθεί από τη σύμβαση ή τον κανονισμό της επιχείρησης.

3.3. Η παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τον εργοδότη

Μια ακόμα διάσταση που χρειάζεται να ληφθεί υπόψιν σε σχέση με τη χρήση του διαδικτύου, είναι εκείνη που αφορά τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και επικοινωνίας, όπως είναι το Facebook, το TikTok και το Twitter. Ιδίως τα τελευταία χρόνια τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αξιοποιούνται και από τις επιχειρήσεις ως ένα εργαλείο μάρκετινγκ με σκοπό την προώθηση υπηρεσιών και προϊόντων και την βελτίωση της αμεσότερης επικοινωνίας και ικανοποίησης των πελατών με αποτέλεσμα, η χρήση τους, να έχει γίνει ένα αναπόσπαστο μέρος του εργασιακού πλαισίου διαμορφωμένο με σύγχρονους όρους.

Το προφίλ του κάθε χρήστη αποτελείται από πληροφορίες προσωπικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα να αποτελεί μια διαδικτυακή ταυτότητα, μέσω της οποίας εκφράζονται και διατυπώνονται σκέψεις, προτιμήσεις, πεποιθήσεις. Κάτι τέτοιο κρύβει σοβαρούς κινδύνους για την παραβίαση των δεδομένων από τους εργοδότες,

²⁸ Διαθέσιμη σε: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/prosbasi-ergodoti-stoys-prosopikoys-ypologistes-ton-ergazomenon>

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

οι οποίοι ενδεχομένως παρακολουθούν την κινητικότητα του προφίλ του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για εργασία (Μήτρου 2017).

Βέβαια, αυτές οι συμπεριφορές εκ μέρους της εργοδοσίας είναι αποτέλεσμα της σύγχρονης ζωής αλλά και της απουσίας ξεκάθαρων ορίων ανάμεσα στην προσωπική και εργασιακή δραστηριότητα. Εξάλλου, πολλές φορές οι πληροφορίες στα προφίλ των χρηστών κοινοποιούνται δημόσια, διευκολύνοντας έτσι την εποπτεία και παρακολούθηση δραστηριοτήτων έξω από το πλαίσιο εργασίας και επομένως τη χρήση τους για εξω-εργασιακούς σκοπούς από τον εργοδότη. Ωστόσο η συλλογή προσωπικών δεδομένων εκτός εργασιακού πλαισίου, αντιβαίνει την αρχή της αναλογικότητας, ενώ παραβιάζει το δικαίωμα του εργαζόμενου στην ελευθερία έκφρασης του λόγου (Μήτρου, 2017). Ο εργαζόμενος ωστόσο μπορεί να προστατευθεί από τέτοιου είδους παρεμβάσεις και παραβιάσεις της ιδιωτικότητάς του μέσα από τις επιλογές στις ρυθμίσεις απορρήτου, που προσφέρονται από όλα τα κοινωνικά μέσα. Αν βέβαια κάποιος εργαζόμενος επιλέξει να μην προστατευθεί, ακόμα και για λόγους άγνοιας, η επεξεργασία των δεδομένων από τον εργοδότη πρέπει να εξυπηρετεί εργασιακούς σκοπούς διότι σε διαφορετική περίπτωση πρόκειται για «παράνομη υποκλοπή ταυτότητας».

Αξίζει να σημειωθεί πως με βάση το άρθρο 5 του Κανονισμού, ο έλεγχος των κοινωνικών δικτύων του εργαζόμενου είναι επιτρεπτός από την εργοδοσία, σε περίπτωση συνομολόγησης ρήτρας μη ανταγωνισμού στην εργασιακή σύμβαση. Προϋπόθεση αποτελεί εν προκειμένω το εύλογο συμφέρον του εργοδότη και η απουσία κάποιου άλλου διαθέσιμου μέσου άσκησης ελέγχου. Έτσι, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί υβριστικό λόγο δημόσια εναντίον του εργοδότη στα κοινωνικά μέσα ή όταν ο πρώτος προβαίνει σε πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού κατά παράβαση της σχετικής ρήτρας, η παρακολούθηση είναι θεμιτή (Κουκιάδης, 2019).

Επίσης αναφορικά με κάποιον υποψήφιο εργαζόμενο, ο εργοδότης, με βάση το έννομο συμφέρον του, είναι δυνατόν να ανατρέχει στο προφίλ του πρώτου, προκειμένου να αντλήσει πληροφορίες που σχετίζονται αποκλειστικά με τη φύση της εργασίας, όπως είναι η σωματική κατάσταση αν πρόκειται για μια χειρωνακτική εργασία ή δεδομένα που έχουν να κάνουν με την προϋπηρεσία του υποψηφίου. Στην περίπτωση απόρριψης του υποψηφίου, ο εργοδότης πρέπει προφανώς να διαγράψει

όλα τα συλλεχθέντα στοιχεία. Στον Κανονισμό εξάλλου, και πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 5, γίνεται σαφές πως η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων από τον εργοδότη πραγματοποιείται για λόγους αναγκάιους και απαραίτητους, ενώ χρειάζεται η αντίστοιχη ενημέρωση προς τον υποψήφιο, πριν από την έναρξη της διαδικασίας πρόσληψης.

Παράλληλα, κατά το στάδιο της απασχόλησης, υπάρχει η δυνατότητα συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων, τα οποία έχουν κοινοποιηθεί δημόσια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αλλά δεν επιτρέπεται ο εξαναγκασμός της δημοσιοποίησης, δηλαδή εφόσον πρόκειται για επιλογή του εργαζόμενου να μην κάνει δημοσιεύσεις σε κοινή δημόσια θέα (Σιδέρης, 2018). Ο μη εξαναγκασμός σχετίζεται με την υποχρέωση πίστης του εργαζόμενου, στην οποία δεν περιλαμβάνεται η υποχρέωσή του να έχει όμοιο προφίλ στα κοινωνικά δίκτυα με της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Βέβαια, κάτι τέτοιο έχει εξαιρέσεις, εφόσον δηλαδή η θέση του εργαζόμενου στην επιχείρηση είναι τέτοια που δικαιολογεί τη δημιουργία όμοιου προφίλ. Ωστόσο και σε αυτήν την περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να διατηρεί ταυτόχρονα και προσωπικό προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, χωρίς να έχει την υποχρέωση να δραστηριοποιείται στο επαγγελματικό προφίλ του κατά τον ελεύθερό του χρόνο. Ακόμα αξίζει να σημειωθεί πως η χρήση των κοινωνικών μέσων εντός του χώρου εργασίας, όπως αναλύθηκε και παραπάνω σχετικά με την επίσκεψη σε ιστότοπους, ενδέχεται άλλες φορές να επιτρέπεται από την εργοδοσία και άλλες φορές όχι. Και σε αυτή την περίπτωση προτείνεται η λήψη προληπτικών και ηπιότερων μέτρων για τη χρήση των κοινωνικών μέσων, όπως είναι η εφαρμογή φιλτραρίσματος επίσκεψης κοινωνικών δικτύων.

3.4. Ο έλεγχος των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων

Στο πλαίσιο της επιτήρησης, η εργοδοσία μέσω ειδικών συστημάτων έχει τη δυνατότητα ελέγχου των προσώπων τα οποία εισέρχονται στις επιχειρησιακές εγκαταστάσεις ή ακόμα και σε χώρους εσωτερικούς της επιχείρησης. Τέτοιου είδους τεχνολογικά συστήματα προσφέρουν στον εργοδότη τη δυνατότητα επεξεργασίας

των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων. Η αξιοποίησή τους αποσκοπεί στην παρακολούθηση των υπαλλήλων και της δραστηριότητάς τους κατά το χρόνο εργασίας (Σκόνδρα, 2020).

Με βάση τον Κανονισμό, τα βιομετρικά δεδομένα αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και είναι αποτέλεσμα ειδικής τεχνικής επεξεργασίας, η οποία συνδέεται με τα βιολογικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά. Έχουν ταυτοποιητική λειτουργία μέσω της οποίας επιβεβαιώνεται η αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του κάθε ενός ατόμου. Τέτοια μπορεί να είναι η εικόνα του προσώπου, η ίριδα του ματιού ή ακόμα και τα δακτυλικά αποτυπώματα. Επίσης, η ειδική τεχνική επεξεργασία αναφέρεται στη μέτρηση της γεωμετρίας του προσώπου, ενώ η ταυτοποίηση πραγματοποιείται ύστερα από αντιπαραβολή του βιομετρικού δείγματος με τα δείγματα που έχουν συλλεχθεί και αποθηκευτεί στην υφιστάμενη βάση δεδομένων. Στις κατευθυντήριες γραμμές 3/2019²⁹ του ΕΣΠΔ, αναφέρεται πως η διαδικασία επεξεργασίας τέτοιων δεδομένων πρέπει να είναι αποτέλεσμα της νομικής βάσης του άρθρου 6 του ΓΚΠΔ και ταυτόχρονα να εμπίπτει σε κάποια εξαίρεση, όπως διατυπώνονται στο ίδιο άρθρο. Μάλιστα κρίνεται απαραίτητη η έγγραφη συγκατάθεση του προσώπου, του οποίου τα βιομετρικά δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία και μάλιστα η παράσχεσή της πρέπει να προκύπτει με συνθήκες εγκυρότητας (Σκόνδρα, 2020).

Με βάση την Οδηγία 115/2001, οι βιομετρικές μέθοδοι ορίζονται ως οι τεχνικές εκείνες μέσω των οποίων πιστοποιείται η ταυτότητα του εργαζομένου, του οποίου τα σταθερά χαρακτηριστικά υποβάλλονται σε ανάλυση. Μάλιστα, οι μέθοδοι αυτές διακρίνονται σε δύο κατηγορίες, όπως φαίνεται παρακάτω:

A) Σε εκείνες τις τεχνικές οι οποίες αναλύουν φυσικά ή γενετικά χαρακτηριστικά. Τέτοια παραδείγματα χαρακτηριστικών μπορεί να είναι τα δακτυλικά αποτυπώματα, η γεωμετρία της παλάμης, η ίριδα του οφθαλμού, τα χαρακτηριστικά του προσώπου αλλά και το DNA του εργαζόμενου.

²⁹ Βλ.

https://edpb.europa.eu/sites/default/files/file/file/edpb_guidelines_201903_video_devices_el.pdf

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Β) Σε εκείνες τις τεχνικές οι οποίες ερείδονται στην ανάλυση της συμπεριφοράς. Παραδείγματα χαρακτηριστικών συμπεριφοράς μπορεί να είναι η υπογραφή του εργαζομένου, η φωνή του ή ακόμα και ο τρόπος πληκτρολόγησής του.

Με βάση επίσης την ίδια Οδηγία, επισημαίνεται πως ορισμένες μέθοδοι, μέσω των οποίων συλλέγεται και υποβάλλεται σε επεξεργασία το βιομετρικό υλικό, θίγουν κατάφωρα τόσο την αξιοπρέπεια του ανθρώπου όσο και την προσωπικότητά του. Η Αρχή επικαλούμενη μάλιστα την αρχή της αναλογικότητας, υπογραμμίζει ότι οι βιομετρικές μέθοδοι είναι θεμιτό να εφαρμόζονται μονάχα όταν το επιβάλλουν οι ιδιόζουσες και ιδιαίτερες απαιτήσεις για την εξυπηρέτηση σκοπών ασφαλείας των επιχειρησιακών χώρων και εν τη απουσία κάποιου άλλου μέσου για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Παράδειγμα τέτοιων εσωτερικών χώρων μπορεί να είναι οι εγκαταστάσεις στρατοπέδων ή ακόμα και εργαστήρια υψηλού κινδύνου. Έτσι, γίνεται αντιληπτό πως και σε αυτή την περίπτωση είναι απαραίτητη η στάθμιση από τη μία πλευρά των υφιστάμενων κινδύνων, της έκτασής τους, των εναλλακτικών δυνατοτήτων αντιμετώπισής τους και ταυτόχρονα της προσβολής της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας του ανθρώπου από την εφαρμογή των οικείων μεθόδων. Επομένως, πρέπει να εφαρμόζονται ηπιότερα μέτρα, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα τη χρήση της μαγνητικής κάρτας ως αναγνωριστικού στοιχείου εισόδου και παραμονής στους χώρους και τις εγκαταστάσεις μίας επιχείρησης (Σκόνδρα, 2020).

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

Το σύστημα γεωγραφικού εντοπισμού (Global Positioning System – GPS) συνίσταται σε ένα σύστημα εντοπισμού θέσεως με παγκόσμια εμβέλεια, το οποίο οργανώνεται από 24 δορυφόρους της Γης. Οι ειδικοί δέκτες του συστήματος πληροφορούν σχετικά με τη θέση ενός σημείου, το υψόμετρο, την ταχύτητα και την κατεύθυνση της κίνησής του. Στο εργασιακό πλαίσιο είναι δυνατόν ο εργοδότης να εντοπίζει τη θέση του

εργαζομένου, ο οποίος χρησιμοποιεί ένα επαγγελματικό όχημα ή μια φορητή συσκευή στα οποία είναι εγκατεστημένη η αντίστοιχη εφαρμογή. Με βάση την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, ορίζεται μάλιστα ο χώρος εργασίας ως κάθε χώρος όπου βρίσκεται ο εργαζόμενος για όσο εκτελεί την εργασία του. Λαμβάνοντας υπόψιν τις ιδιαίτερες μορφές εργασίας, όπως η μεταφορά του ίδιου του εργαζομένου ή άλλων ανθρώπων ή εμπορευμάτων ή ακόμα και η τηλεργασία, η Αρχή προέβη σε διεύρυνση του όρου του εργασιακού χώρου και συμπεριέλαβε σε αυτόν και το επαγγελματικό όχημα που οδηγεί ο εργαζόμενος.

Αξίζει να σημειωθεί πως τα στοιχεία τα οποία σχετίζονται με τη γεωγραφική θέση κάποιου ατόμου αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα καθώς, μέσω των συστημάτων εντοπισμού, είναι δυνατή η αναγνώρισή του άμεσα ή έμμεσα από τον αρμόδιο επεξεργασίας δεδομένων ή από κάποιο τρίτο πρόσωπο που διαθέτει τέτοια μέσα. Εξάλλου, με τον εντοπισμό και την παρακολούθηση που πραγματοποιούνται σε πραγματικό ή μη πραγματικό χρόνο αποκαλύπτονται πληροφορίες του ατόμου, οι οποίες έγκεινται σε συνήθειες και προτιμήσεις και ως εκ τούτου επιτρέπεται η σύνθεση του συμπεριφορικού του προφίλ.

Σχετικά με το ζήτημα της νομιμότητας της επεξεργασίας των δεδομένων που σχετίζονται με τη γεωγραφική θέση κάποιου εργαζομένου λαμβάνεται υπόψιν ο σκοπός της συλλογής και επεξεργασίας από το αρμόδιο πρόσωπο. Επίσης εξετάζεται και σε αυτή την περίπτωση η αναλογικότητα, σύμφωνα με την οποία η χρήση των συστημάτων γεωγραφικού προσδιορισμού πρέπει να είναι αναγκαία και απαραίτητη σε αντιστοιχία με τον σκοπό που επιδιώκεται. Για αυτόν τον λόγο, σε περιπτώσεις μη σημαντικών παραβάσεων που τελούνται από τους εργαζόμενους, είναι προτιμότερο να αποφεύγεται η χρήση των συστημάτων αυτών. Επιπλέον, είναι αναγκαίο, οι σκοποί να σχετίζονται αμιγώς με την ασφάλεια των ίδιων των εργαζομένων ή του χώρου και των εγκαταστάσεων, όπως είναι τα περιπολικά, και όχι με τον έλεγχο της συμπεριφοράς του εργαζόμενου, καθώς έτσι θα παραβιάζεται η ιδιωτικότητά του. Ακόμα και αν σκοπός είναι ο άμεσος εντοπισμός και σχετίζεται με τη διευκόλυνση της εκτέλεσης των καθηκόντων, όπως είναι για παράδειγμα ο εντοπισμός του προορισμού, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προβεί σε απενεργοποίηση όποτε θέλει. Ανάμεσα στις προϋποθέσεις οι οποίες έχουν οριστεί από την Αρχή σχετικά με

τη συμφωνία ανάμεσα στη λειτουργία συστημάτων εντοπισμού και τις σχετικές διατάξεις για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και πρέπει να τηρούνται, περιλαμβάνονται οι παρακάτω:

- Ο εργαζόμενος πρέπει να ακολουθεί μια διαδρομή η οποία είναι προκαθορισμένη γεωγραφικά αλλά και χρονικά.
- Ο εντοπισμός θέσης λαμβάνει χώρα μονάχα μέσα στα όρια της διαδρομής και του χρόνου που έχει προκαθοριστεί.
- Ο εργαζόμενος δε χρησιμοποιεί το επαγγελματικό όχημα εκτός ωραρίου εργασίας.
- Ο χρόνος στον οποίο τηρούνται τα δεδομένα δεν πρέπει να ξεπερνά το απαιτούμενο χρονικό όριο προκειμένου να επιτευχθούν οι σκοποί της επεξεργασίας. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο, το χρονικό διάστημα δεν πρέπει να ξεπερνά το όριο ενός μήνα. Ο αρμόδιος επεξεργασίας ταυτόχρονα λαμβάνει απαραίτητα μέτρα για να προστατευτούν τα εν λόγω δεδομένα και να διασφαλίσει πως η πρόσβαση σε αυτά γίνεται μονάχα από πρόσωπα που έχουν εξουσιοδοτηθεί για αυτόν τον σκοπό.

Αναγκαία κρίνεται η ενημέρωση των εργαζομένων από την εργοδοσία για τους σκοπούς της επεξεργασίας, το είδος των δεδομένων που συλλέγονται και καταγράφονται, τον χρόνο κατά τον οποίο τηρούνται αλλά και την δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος πρόσβασης του εργαζόμενου σε δεδομένα που τον αφορούν. Η εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών προκειμένου για την κρυπτογράφηση των δεδομένων είναι επίσης απαραίτητη. Αξίζει τέλος να σημειωθεί πως όταν ο εργαζόμενος μπορεί να οργανώσει μόνος του τις λεπτομέρειες που σχετίζονται με το ταξίδι ή τη διαδρομή που ακολουθεί, η επεξεργασία των δεδομένων θεωρείται υπέρμετρη. Επίσης, δεν πρέπει τα συστήματα εντοπισμού να εποπτεύουν την αποδοτικότητα των εργαζομένων και συνεπώς να την αξιολογούν με βάση αυτά τα δεδομένα. Επομένως, και εδώ κρίνεται απαραίτητη η εφαρμογή ηπιότερων μέτρων από την εργοδοσία, για να σταθμιστούν οι υφιστάμενοι κίνδυνοι και η διαφύλαξη της ιδιωτικότητας των εργαζομένων.

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

Με το ξέσπασμα της πρόσφατης πανδημίας και την επιταχυνόμενη εξάπλωση του ιού SARS-CoV-2 (COVID-19), οι ανθρώπινες δραστηριότητες επηρεάστηκαν σε όλα τα επίπεδα και πλαίσια. Ανάμεσα σε αυτές τις δραστηριότητες, οι οποίες δέχθηκαν σημαντική επιρροή, είναι οι επαγγελματικές. Οι κυβερνήσεις προκειμένου για την ανάσχεση της υγειονομικής κρίσης, προέβησαν στην εφαρμογή μέτρων αποστασιοποίησης και η τηλεργασία για ένα παρατεταμένο διάστημα αποτελούσε την καινούργια μορφή εργασίας που υιοθετήθηκε και από την ελληνική κοινωνία. Με βάση το άρθρο 4 της ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 55/11-3-2020) ορίστηκε πως ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα καθορισμού της παρεχόμενης εργασίας από τον εργαζόμενο με την εφαρμογή του συστήματος της εξ αποστάσεως εργασίας.

Σύμφωνα με την ΑΠΔΠΧ, η τηλεργασία αποτελεί μια μορφή μέσω της οποίας είναι δυνατόν να οργανώνεται και να εκτελείται η εργασία, όπως έχει οριστεί στην εργασιακή σύμβαση, τη σχέση εργασίας ή την υπηρεσιακή σχέση με το Δημόσιο, με τη χρήση τεχνολογικών μέσων. Η τηλεργασία δηλαδή είναι δυνατόν να παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων ενός οργανισμού ή μίας επιχείρησης. Επίσης, με όμοιο τρόπο η τηλεργασία ορίζεται και στην Ευρωπαϊκή Συμφωνία (αρ. 2) με την προσθήκη πως «ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό τρόπο».

Αξίζει να σημειωθεί πως η εν λόγω μορφή εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τόσο εκείνων που απορρέουν από τους εργαζομένους όσο και από τους πελάτες των επιχειρήσεων, τους προμηθευτές αλλά και τους συνεργάτες. Η συλλογή, η αποθήκευση, η χρήση και η διαβίβαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πραγματοποιούνται εξ αποστάσεως, ακολουθείται, δηλαδή, μια διαδρομή ατέρμονη και διαρκής από και προς τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του οργανισμού, με αποτέλεσμα να ελλοχεύει ο υψηλός κίνδυνος για την παραβίασή τους (Λιαράτσικα, 2021).

Το Νομοθετικό Πλαίσιο της τηλεργασίας έχει ρυθμιστεί από την Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία του 2002 που υπεγράφη από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), την UNICE/UEAPME και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων (CEEP). Σε αυτήν ορίζεται πως η τηλεργασία έχει χαρακτήρα οικειοθελή ή είναι δυνατόν να απορρέει από την ελεύθερη συγκατάθεση που δίνει ο εργαζόμενος. Επιπρόσθετα, ο εργοδότης είναι αρμόδιος για να παρέχει την εγκατάσταση και τη συντήρηση του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται, με εξαίρεση την περίπτωση που γίνεται χρήση προσωπικού εξοπλισμού, ο οποίος ανήκει στον ίδιο τον εργαζόμενο. Σε αυτή μάλιστα την περίπτωση, ο εργοδότης οφείλει να αναλάβει τις σχετικές δαπάνες, οι οποίες προκαλούνται άμεσα από την εξ αποστάσεως εργασία και ιδιαίτερα εκείνες οι οποίες αφορούν στην επικοινωνία. Στη διάρκεια της πρόσφατης πανδημίας στην Ελλάδα η νομοθετική κατοχύρωση της τηλεργασίας πραγματοποιήθηκε με την ψήφιση του Ν. 4808/2021³⁰ για τους απασχολούμενους των ιδιωτικών επιχειρήσεων, ενώ για τους εργαζόμενους του δημοσίου (με εξαίρεση τους εκπαιδευτικούς) με την ψήφιση του Ν. 4807/2021³¹. Μάλιστα και για τις δύο περιπτώσεις εργαζομένων, προβλεπόταν η έκδοση προεδρικού διατάγματος αναφορικά με την ειδικότερη ρύθμιση θεμάτων προστασίας δεδομένων, μετά από γνώμη της ΑΠΔΠΧ.

Ειδικότερα, στο άρθρο 67 του Ν. 4808/2021, στην παράγραφο 8, προβλέπεται ότι ο έλεγχος της εργοδοσίας αναφορικά με την αποδοτικότητα του εργαζομένου πρέπει να ασκείται με σεβασμό προς την ιδιωτικότητα του δεύτερου και με τρόπο που να είναι σύμφωνος με την προστασία των προσωπικών του δεδομένων. Αξιοσημείωτη επίσης είναι η ρητή απαγόρευση χρήσης διαδικτυακής κάμερας για την εποπτεία και τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου σε πραγματικό χρόνο. Επίσης, παρακάτω, στην παράγραφο 10 του ίδιου άρθρου, θεσπίζεται το δικαίωμα του εργαζομένου στην αποσύνδεση. Με βάση αυτό, ο εργαζόμενος διαθέτει το δικαίωμα να αποσυνδέεται από τη συσκευή και τον εξοπλισμό που χρησιμοποιεί για τους σκοπούς εκτέλεσης της εργασίας του, μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας και κατά τις ημέρες που δεν εργάζεται. Έτσι, διατηρεί το δικαίωμα με βάση τα αναφερθέντα να

³⁰ Βλ. <https://collab.lawspot.gr/sites/default/files/mashup/feka/2021/fek-101-2021.pdf>

³¹ Βλ. <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/nomos-4807-2021>

μην απασχολείται με τις επαγγελματικές του δραστηριότητες και πιο συγκεκριμένα να μην έχει την υποχρέωση να απαντά σε e-mail ή σε μηνύματα άλλης μορφής, τα οποία αποστέλλονται από τον εργοδότη του σε ώρες ή μέρες κατά τις οποίες δεν προβλέπεται να εργάζεται.

Στις ρυθμίσεις του Ν. 4807/2021, σχετικά με τους δημοσίους υπαλλήλους, δίνεται σημασία στις αρχές της τηλεργασίας και τη λήψη όλων των απαραίτητων μέτρων από τους δημόσιους φορείς σχετικά με την προστασία των δεδομένων, τα οποία χειρίζεται και υποβάλλει προς επεξεργασία ο ίδιος ο τηλεεργαζόμενος. Ακόμα τονίζεται η λήψη μέτρων που αφορούν την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων και το σεβασμό του απορρήτου. Στην περίπτωση που εφαρμόζεται κάποιο σύστημα παρακολούθησης του χρόνου εργασίας κρίνεται απαραίτητο η διαδικασία να είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας. Στο άρθρο 6 του οικείου Νόμου, ο δημόσιος φορέας ορίζεται ως ο αρμόδιος της επεξεργασίας δεδομένων, ο οποίος προβαίνει στην εφαρμογή κατάλληλων μέτρων τεχνικού και οργανωτικού χαρακτήρα, με βάση τον Κανονισμό για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σκοπός αυτών των μέτρων είναι η ύπαρξη ενός κατάλληλου επιπέδου ασφαλείας με σκοπό την αντιμετώπιση ενδεχόμενων κινδύνων σχετικών με τα προσωπικά δεδομένα. Παράλληλα, ορίζεται ότι στις αρμοδιότητες του φορέα περιλαμβάνεται και η επαρκής ενημέρωση, η εκπαίδευση και η υποστήριξη των εξ αποστάσεως εργαζομένων, προκειμένου αυτοί να εφαρμόζουν τις διαδικασίες που σχετίζονται με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Ιγγλεζάκης, 2020).

Σχετικά με το ζήτημα της πρόσβασης στο διαδίκτυο, κρίνεται απαραίτητη η διασφάλιση από τον φορέα της δυνατότητας για ασφαλή απομακρυσμένη πρόσβαση σε πληροφοριακά συστήματα του ίδιου του φορέα ενώ ταυτόχρονα είναι αναγκαίος ο καθορισμός όρων και προϋποθέσεων προκειμένου η σύνδεση στα συστήματα αυτά να γίνεται με κρυπτογραφημένη και προστατευμένη δρομολόγηση δεδομένων. Ο φορέας είναι υπεύθυνος για την εγκατάσταση ενός ασφαλούς πρωτοκόλλου ασύρματης σύνδεσης με ισχυρό κωδικό στη συσκευή τηλεργασίας που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, στην περίπτωση που η σύνδεση στο διαδίκτυο πραγματοποιείται με ασύρματο δίκτυο καθώς και της διασφάλισης αποφυγής χρήσης αρχείων που

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

περιέχουν προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες προσωπικής αποθήκευσης των εργαζομένων. Για την ηλεκτρονική αλληλογραφία επίσης, ο τηλεργαζόμενος πρέπει να περιορίζεται στη χρήση του επίσημου ταχυδρομείου του δημόσιου φορέα (Λιαράτσικα, 2021).

Τέλος, όσον αφορά στη διενέργεια τηλεδιασκέψεων, προβλέπεται η απαγόρευση της χρήσης κάμερας με σκοπό να ελεγχθεί η αποδοτικότητα του εργαζόμενου. Εξαιρεση ωστόσο αποτελεί η περίπτωση κατά την οποία κρίνεται λειτουργική η χρήση της κάμερας προκειμένου για τις ανάγκες της εργασίας. Ταυτόχρονα όμως, και οι πλατφόρμες στις οποίες συντελούνται οι τηλεδιασκέψεις και χρησιμοποιούνται από τον δημόσιο φορέα πρέπει να παρέχουν εχέγγυα για την ασφάλεια, όπως για παράδειγμα είναι η εφαρμογή κρυπτογράφησης ή η προστασία του συνδέσμου της τηλεδιάσκεψης η οποία έχει προγραμματιστεί να πραγματοποιηθεί (Λιαράτσικα, 2021).

4. Προσωπικά δεδομένα και εργασιακός χώρος

4.1. Το έννομο συμφέρον του εργοδότη και ως υπεύθυνου επεξεργασίας

Η σχέση που δημιουργείται ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο εκ των πραγμάτων βασίζεται στην επεξεργασία διάφορων πληροφοριών, η οποία διέρχεται από όλα τα στάδια της σχέσης εργασίας. Έτσι, ακόμα και πριν τη σύναψη της σύμβασης, ο εργοδότης συλλέγει στοιχεία σχετικά με τις γνώσεις και την προϋπηρεσία του υποψηφίου εργαζόμενου. Οι πληροφορίες που συλλέγει ο εργοδότης είναι συνολικά εκείνες που αφορούν στην εργασία, με σκοπό να διαπιστώσει κατά πόσον ένας υποψήφιος πληροί τα κριτήρια για να καλύψει και να αναλάβει τη θέση εργασίας. Έτσι, για λόγους λειτουργικούς, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της πρόσβασης σε ορισμένα δεδομένα του υποψηφίου προσώπου.

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Μάλιστα, το δικαίωμα που διαθέτει ο εργοδότης είναι μια προϋπόθεση για την ελευθερία της σύμβασης, εφόσον έχει την ελευθερία να προσλάβει κάποιον με βάση τα κριτήρια που έχει θέσει και έτσι να επιλέξει τον αντισυμβαλλόμενο του.

Κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας ο εργοδότης και πάλι επεξεργάζεται τα δεδομένα του εργαζομένου. Η επεξεργασία αυτή πραγματοποιείται βαθύτερα, ύστερα κιόλας από την επικαιροποίηση των στοιχείων που ήταν εκ των προτέρων διαθέσιμα στον εργοδότη, με την προϋπόθεση πως είναι αναγκαία για τους σκοπούς της εκτέλεσης εργασίας, όπως για παράδειγμα σε περιπτώσεις προσθαφαίρεσης ή μεταβολής καθηκόντων του εργαζομένου ή όταν ο εργαζόμενος καταρτίζεται στο αντικείμενο εργασίας του, ή ακόμα και στην περίπτωση επιβολής κάποιας πειθαρχικής ποινής (Δούκα, 2011). Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων μπορεί να πραγματοποιείται για συγκεκριμένους σκοπούς που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης, όπως είναι η μισθοδοσία, οι άδειες, οι ασφαλιστικές εισφορές και η φορολογία. Ακόμα και μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης διατηρεί τα δεδομένα του εργαζομένου με σκοπό την απόδειξη της απασχόλησης για συγκεκριμένη ωστόσο χρονική περίοδο η οποία οριζόταν στη σύμβαση εργασίας και με συγκεκριμένους όρους.

Όπως ήδη αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι εξελίξεις στο πεδίο της Τεχνολογίας έχουν διευκολύνει την εργοδοσία σχετικά με την συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να ελλοχεύει ο κίνδυνος για την παραβίασή τους αλλά και την χρησιμοποίησή τους για άλλους σκοπούς. Το ζητούμενο λοιπόν της νέας εποχής είναι η αναζήτηση των ορίων σχετικά με το είδος των πληροφοριών και το περιεχόμενο των δεδομένων που συλλέγονται από τους εργοδότες αλλά και ο καθορισμός των σκοπών, οι οποίοι εξυπηρετούνται κάθε φορά με την επεξεργασία τους και είναι σύμφωνοι με το έννομο συμφέρον του εργοδότη.

Τα συμφέροντα αυτά μπορεί να σχετίζονται με την ενημέρωση που επιθυμεί να λαμβάνει ο εργοδότης σχετικά με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων εκ μέρους του αντισυμβαλλόμενου, όπως για παράδειγμα ο σεβασμός στο καθορισμένο ωράριο εργασίας ή η διαφύλαξη των μέσων παραγωγής ή και του εξοπλισμού του, όπως είναι τα ηλεκτρονικά μέσα. Ακόμα σκοπός μπορεί να είναι η διαφύλαξη των χώρων και των

εγκαταστάσεων της επιχείρησης και ταυτόχρονα, η προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων ή και άλλων τρίτων προσώπων. Με τον τρόπο αυτό διαπιστώνεται αν είναι επιτυχής η αποτελεσματικότητα της άσκησης του δικαιώματος στη διευθυντική διαχείριση της επιχείρησής και ως εκ τούτου αν οι υφιστάμενοι εκτελούν τις εντολές του εργοδότη. Ακόμα διαπιστώνεται η ορθότητα με την οποία λειτουργεί η επιχείρηση αλλά και ο τρόπος με τον οποίο συντελείται η διαδικασία της παραγωγής και συνεπώς της ποιότητας των παραγόμενων αγαθών ή των υπηρεσιών που παρέχονται στους πελάτες. Άλλα συμφέροντα της εργοδοσίας, είναι να αποφευχθεί η τέλεση δολιοφθορών στο χώρο και τις εγκαταστάσεις του οργανισμού ή της επιχείρησης, να διασφαλιστεί ότι τηρείται το απόρρητο των στοιχείων που σχετίζονται με την επιχείρηση, να διασφαλιστεί η μη τέλεση παράνομων πράξεων, όπως η είσοδος σε παράνομες ιστοσελίδες και ιστότοπους, ιδίως στην περίπτωση που αυτές επισύρουν πειθαρχικές και νομικές κυρώσεις (Παναγοπούλου, 2017).

4.2. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Ένα δικαίωμα που διαθέτει ο εργοδότης, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι εκείνο της άσκησης των διευθυντικών του καθηκόντων, διασφαλίζοντας την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης που διοικεί αναφορικά με την εκτέλεση των αρμοδιοτήτων από τους εργαζόμενους και την διαδικασία παραγωγής, προκειμένου να διασφαλιστεί η ποιότητα των προϊόντων ή των υπηρεσιών που παρέχει στους πελάτες του. Επομένως, λόγω της θέσης του και του ρόλου του έχει την εξουσία της εξειδίκευσης της υποχρέωσης του υπαλλήλου για παροχή εργασίας, μέσα από τον καθορισμό των όρων παροχής, του τόπου, του χρόνου και του τρόπου, με την προϋπόθεση πως όλα αυτά τα στοιχεία δεν έχουν καθοριστεί από την εργασιακή σύμβαση ή ακόμα και από κανόνες δικαίου (Τζιώρας, 2012).

Έτσι, ο εργοδότης, καθώς ασκεί το δικαίωμα του, μπορεί να εξειδικεύει τη γενική υποχρέωση του εργαζόμενου με την παροχή οδηγιών και να ρυθμίζει τα ζητήματα που σχετίζονται με την οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησης. Με αυτές τις

ρυθμίσεις επιδιώκεται να ικανοποιηθούν οι σκοποί που περιέχονται στη σύμβαση, χωρίς όμως να μεταβάλλεται το περιεχόμενό της. Το διευθυντικό δικαίωμα απορρέει από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο εργαζόμενος συμφωνεί στην παροχή της εργασιακής του δύναμης στην υπηρεσία του εργοδότη. Ο εργοδότης, ως αρμόδιος για το προϊόν της εργασίας, έχει τη δυνατότητα, κατά βούλησιν, να χρησιμοποιεί την εργασιακή δύναμη που παρέχεται από τον εργαζόμενο και να καθορίζει μάλιστα τους σκοπούς αυτής της αξιοποίησής της. Με βάση το έννομο συμφέρον, θεμελιώνεται η επεξεργασία των δεδομένων που παρέχονται από τον εργαζόμενο και συλλέγονται από τον εργοδότη. Πέραν όμως αυτού, η θεμελίωση ερείδεται στην ιδιοκτησία των μέσων, τα οποία έχει την υποχρέωση ο εργοδότης να προφυλάσσει αλλά και να εγγυάται την ασφάλεια των προσώπων, εργαζόμενων και τρίτων προσώπων. Επομένως, γίνεται αντιληπτό πως η διαδικασία της επεξεργασίας πληροφοριών που αφορούν στον εργαζόμενο καθώς και η άσκηση ελέγχου συνίστανται σε προϋποθέσεις για την οργάνωση και τη διεύθυνση της εργασίας (Τζιώρας, 2012).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ο εργοδότης επιδιώκει να προστατεύσει τα δικαιώματά του σχετικά με την αποδοτικότητα των εργαζομένων και την τήρηση των υποχρεώσεων όπως ορίζονται γενικότερα από τη σύμβαση εργασίας. Ως εκ τούτου, χρειάζεται να προστατεύσει την επιχείρησή του και τους οικονομικούς της πόρους, να εγγυηθεί την ασφάλεια του οργανισμού του από εσωτερικές απειλές και να διασφαλίσει τα συμφέροντα των πελατών. Έχει, λοιπόν, το δικαίωμα να λαμβάνει όλα εκείνα τα αναγκαία μέτρα σχετικά με την παροχή εργασίας με βάση την κρίση του για την καταλληλότητά τους αναφορικά με τη βέλτιστη οργάνωση της επιχείρησης. Τα κριτήρια της καταλληλότητας αυτής είναι δυνατόν να υπόκεινται σε έλεγχο ή να περιορίζονται με βάση την αρχή της αναλογικότητας.

Από το δικαίωμα αυτό απορρέουν και οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου, οι σχετικές με την πίστη προς τον εργοδότη και συνεπώς την παροχή πληροφοριών με σκοπούς αμιγώς εργασιακούς. Αυτό σημαίνει πως στο πλαίσιο της άσκησης του δικαιώματος, ο εργοδότης συλλέγει και επεξεργάζεται πληροφορίες για σκοπούς διαφύλαξης του εξοπλισμού και των μέσων που παρέχονται και αξιοποιούνται από τον εργαζόμενο. Επομένως αυτά τα μέσα που αποτελούν εκ των πραγμάτων περιουσιακά στοιχεία της

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

επιχείρησης προστατεύονται από τον εργοδότη στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος. Ταυτόχρονα, στο επίκεντρο βρίσκεται και η πνευματική περιουσία της επιχείρησης, αφού προλαμβάνεται και ελέγχεται από τον εργοδότη η διαρροή της τεχνογνωσίας, των διάφορων εμπιστευτικών και απόρρητων πληροφοριών, ενώ ελέγχεται κάθε κακή, αθέμιτη ή ακόμα και μη εξουσιοδοτημένη χρήση του δικτύου της επιχείρησης (Τζιώνας, 2012).

4.3. Το δικαίωμα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων

Η ιδιωτική σφαίρα και η προστασία της αναφορικά με τη διαρροή και την επεξεργασία των δεδομένων που απορρέουν από αυτήν αποτελεί ζητούμενο στις σύγχρονες κοινωνίες εφόσον ληφθεί υπόψιν πως ορισμένες διαστάσεις αναπόφευκτα αποκαλύπτονται. Στην προσπάθεια να αποσαφηνιστεί η έννοια της ιδιωτικής ζωής, γίνεται αντιληπτό πως αφορά σε όλα εκείνα τα ζητήματα και τις δραστηριότητες της καθημερινότητας του ατόμου. Το άτομο είναι εκείνο που έχει εκ των πραγμάτων τη δυνατότητα να ρυθμίζει τις δραστηριότητές του και μέσα από τα βιώματά του, τις καταβολές του και τις προσδοκίες της κοινωνίας να διαμορφώνει την ταυτότητά του. Τα δεδομένα της προσωπικής ζωής του ατόμου δεν πρέπει να παραβιάζονται και να γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης γιατί αυτό σημαίνει πως παραβιάζεται ταυτόχρονα η ελευθερία του για προσωπική έκφραση. Επομένως, απαγορεύεται η ανάμειξη τρίτων στα ζητήματα της ιδιωτικής ζωής χωρίς τη συναίνεση του ατόμου.

Όσον αφορά στο πεδίο της εργασίας, η ιδιωτικότητα είναι δυνατόν να καθορίζει το εύρος του πεδίου μέσα στο οποίο είναι δυνατή η επεξεργασία των δεδομένων από τον αρμόδιο της διαδικασίας. Μάλιστα, αξίζει να σημειωθεί ότι η ιδιωτική ζωή καθώς και η ιδιωτική πληροφορικότητα, επειδή ακριβώς συνίστανται αμφότερες σε αναπόσπαστα κομμάτια της ανθρώπινης αξίας, θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως στοιχεία τα οποία δομούν τη μήτρα της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως αποκρυσταλλώνεται και στη νομολογία του ΔΕΕ. Έτσι, η

ιδιωτικότητα του εργαζομένου δεν αποτελεί ένα δικαίωμα το οποίο περιορίζεται σε μια χωρίς αιτιολογία παρείσφρυση στην εργασιακή ζωή του αλλά αναφέρεται στην αδικαιολόγητη χρήση της πληροφορίας, η οποία σχετίζεται με τον ίδιο. Ταυτόχρονα το δικαίωμα αυτό επεκτείνεται στην αξίωση, την οποία έχει ο εργαζόμενος, για τη διασφάλιση της ψυχικής του ηρεμίας, τη διασφάλιση της ανωνυμίας του, τη διασφάλιση της αυτόβουλης διαμόρφωσης του συναισθηματικού και ψυχικού του κόσμου.

Η τεχνολογία τα τελευταία χρόνια αποτελεί μέσο επεξεργασίας δεδομένων στο πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας και σε αυτό χρειάζεται να ληφθεί υπόψιν πως η ποιοτική εντατικοποίηση της επεξεργασίας έχει επηρεαστεί από τις εφαρμοζόμενες αναδιαρθρώσεις, οι οποίες έχουν οδηγήσει στη δημιουργία χαλαρότερων δεσμών τόσο προσωπικών όσο και εργασιακών. Συγκρίνοντας αυτή την κατάσταση με όσα ίσχυαν κατά το παρελθόν είναι εύκολο να διαπιστωθεί πως η ανάπτυξη και η οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη διαμορφώνονταν πολύ πιο εύκολα καθώς το εργασιακό περιβάλλον δεν χαρακτηριζόταν από ρευστότητα, με αποτέλεσμα οι συνεργασίες να έχουν περισσότερο σταθερές βάσεις και να είναι μακροχρόνιες. Με βάση αυτά τα χαρακτηριστικά τόσο των σχέσεων όσο και του περιβάλλοντος στο εργασιακό πεδίο, η άσκηση ελέγχου ήταν εκ των πραγμάτων περιττή, άνευ ουσίας και συνεπώς περισσότερο περιορισμένη (Μήτρου, 2017).

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό της σύγχρονης εποχής είναι πως τα όρια ανάμεσα στην επαγγελματική και προσωπική ζωή γίνονται συνεχώς πιο δυσδιάκριτα. Κάτι τέτοιο φανερώνεται από την ολοένα και μεγαλύτερη αξιοποίηση των μέσων και των εργαλείων τεχνολογίας, όπως τα έξυπνα κινητά τηλέφωνα και οι φορητοί υπολογιστές, στο πλαίσιο της εργασίας, με αποτέλεσμα μεν τη διευκόλυνση του έργου αλλά και την ταυτόχρονη διευκόλυνση στην άσκηση ελέγχου των εργαζομένων. Είναι επίσης αξιοσημείωτο, ότι με την όλο και συχνότερη υιοθέτηση της εναλλακτικής της τηλεργασίας, η οποία συνοδεύεται από την κινητή τεχνολογία, δεν είναι δυνατός πλέον ο διαχωρισμός του χώρου της οικίας από τον χώρο της εργασίας. Οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση του δικού τους πληροφοριακού εξοπλισμού για τους επαγγελματικούς σκοπούς ή σε άλλες περιπτώσεις γίνεται

χρήση εταιρικής κινητής συσκευής, όπως το τηλέφωνο, ο ηλεκτρονικός υπολογιστής ή ακόμα και το τάμπλετ. Επομένως, η παρείσφρηση στον ιδιωτικό χώρο και στον προσωπικό χρόνο συναντάται σε μεγάλο βαθμό με αποτέλεσμα να διευκολύνεται η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων με την αξιοποίηση προσιτών εφαρμογών ως προς το κόστος και την ευκολία χειρισμού εκ μέρους της εργοδοσίας. Όπως αναλύθηκε, πολλές φορές, η εργοδοσία καταφεύγει σε επιλογές ελέγχου, όπως είναι η διεϊσδυση σε δεδομένα τα οποία εντοπίζονται στα κοινωνικά δίκτυα ή συλλέγονται με τη χρήση βιομετρικών μεθόδων.

Οι νέες τεχνολογίες έχουν μεταβάλει άρδην τη διευθέτηση των διαπροσωπικών σχέσεων στο εργασιακό πλαίσιο, τη δομή του χώρου και τις εργασιακές συνθήκες (Μήτρου, 2017). Εξάλλου, έχει παρατηρηθεί πως η ολοένα και αυξανόμενη εποπτεία των επικοινωνιών που έχουν οι εργαζόμενοι, επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική τους υγεία, και μάλιστα από τις αυτοαναφορές προκύπτει πως μπορεί να βιώνουν συμπτώματα κατάθλιψης, άγχους ή εξουθένωσης σε μεγαλύτερο ποσοστό σε σύγκριση με προηγούμενα χρόνια. Τα συμπτώματα αυτά είναι αποτέλεσμα της αίσθησης ότι διαρκώς - και πολλές φορές αδικαιολόγητα - παρακολουθούνται και βρίσκονται υπό επιτήρηση. Εν τέλει η πρακτική αυτή επιφέρει αρνητικό αντίκτυπο στην ικανότητα ανταπόκρισης στις υψηλές απαιτήσεις του επαγγελματικού ρόλου και εντείνεται η κλιμάκωση των αρνητικών σχέσεων ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο αφού κλονίζεται η γενικότερη εμπιστοσύνη που διέπει τις σχέσεις τους. Αυτό οδηγεί στην μείωση της δημιουργικής απόδοσης και του αισθήματος της ευχαρίστησης ή ικανοποίησης από την εργασία (Μήτρου, 2017).

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως οι σχέσεις, οι οποίες διαμορφώνονται στο εργασιακό περιβάλλον, εντάσσονται στη δημόσια σφαίρα του ατόμου και η συμμετοχή στην κοινωνικοοικονομική ζωή οδηγεί εκ των πραγμάτων σε απόκρουση του δικαιώματος για ιδιωτικότητα. Αυτό που τείνει να κυριαρχήσει λοιπόν είναι πως δεν είναι δυνατή η αξίωση της προστασίας του εργαζόμενου στο επαγγελματικό περιβάλλον καθώς αυτό θεωρείται πλέον ένα πεδίο δημόσιο, το οποίο υπερβαίνει την προστατευόμενη ιδιωτική σφαίρα (Μήτρου, 2017). Μια τέτοια νοοτροπία κυριαρχεί σε επιχειρήσεις της Αμερικής, όπου η επικαλούμενη «εύλογη αξίωση της ιδιωτικότητας» αποτελεί ένα ισχυρό αντάλλαγμα προκειμένου για τη δυνατότητα

ευρέσεως εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις η ιδιωτικότητα θυσιάζεται από εργαζόμενους για την ικανοποίηση ανώτερων συμφερόντων προς όφελος της εργοδοσίας, η οποία πρέπει να διαφυλάξει την παραγωγικότητα, την πρόληψη ενδεχόμενων κινδύνων ή τον εντοπισμό αυτών των κινδύνων. Βέβαια, αξίζει να σημειωθεί, πως με το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, στο οποίο κατοχυρώνεται η προστασία του ιδιωτικού βίου, επιδιώκεται η ανάπτυξη της ατομικής προσωπικότητας στη σχέση του ατόμου με τους άλλους και μάλιστα χωρίς παρεμβάσεις. Ο όρος της ιδιωτικής ζωής δεν επιδέχεται συσταλτικής ερμηνείας και δεν υπάρχει ουδείς λόγος για τον αποκλεισμό δραστηριοτήτων σχετιζόμενων με το επάγγελμα κάποιου σύμφωνα με το ίδιο άρθρο. Συνεπώς, γίνεται αντιληπτό πως η ιδιωτικότητα είναι δυνατόν να προσδιοριστεί από τον κοινωνικό περίγυρο και η προστασία της αναφέρεται στην ατομική αυτονομία, τη δυνατότητα για διαμόρφωση επιλογών και στη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνική ζωή και την επικοινωνία με τους άλλους (Μήτρου, 2017).

Η κατοχύρωση του δικαιώματος της προστασίας της ιδιωτικότητας αναφέρεται στο άρθρο 9 του Συντάγματος και μάλιστα συμπληρώνεται με εκείνο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο άρθρο 9Α. Στο εργατικό δίκαιο, το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου αναφέρεται κατά κύριο λόγο στην απαλλαγή από την εργοδοτική επέμβαση στον επαγγελματικό βίο σε υπέρμετρο και αδικαιολόγητο βαθμό, ενώ διασφαλίζεται η προστασία του εργαζομένου από τη συλλογή και επεξεργασία κάθε πληροφορίας, όταν αυτές έχουν συντελεστεί παρανόμως καθώς και όταν οι πληροφορίες αφορούν στον εργαζόμενο ενώ ελλοχεύει ο κίνδυνος αλλοίωσης ή συγκάλυψης συμπεριφορών του εργοδότη (Περτσινίδου, 2020). Το δικαίωμα της ιδιωτικότητας έχει μάλιστα εμπλουτιστεί με το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, τον περιορισμό της προσβασιμότητας, την όσο το δυνατόν ελαχιστοποίηση των παρεμβάσεων, την προσδοκία εχεμύθειας και το δικαίωμα στην απόλαυση της μοναξιάς (Μήτρου, 2017).

4.4. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων

Για τη νομιμότητα της διαδικασίας της επεξεργασίας δεδομένων, κρίνεται απαραίτητο να συντρέχουν οι αρχές, οι οποίες περιέχονται στο άρθρο 5 του Κανονισμού καθώς και μια εκ των διατάξεων, οι οποίες περιέχονται στο άρθρο 6. Βασική προϋπόθεση για την επεξεργασία τόσο των απλών όσο και των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων είναι η συγκατάθεση που δίνει ο εργαζόμενος. Η συγκατάθεση σύμφωνα με τον Κανονισμό ορίζεται ως η οποιαδήποτε ένδειξη ελεύθερης, συγκεκριμένης, ρητής και εν πλήρει επιγνώσει βουλήσεως του υποκειμένου των δεδομένων, μέσω της οποίας αυτό εκδηλώνει πως συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή ενέργεια, να υποβληθούν σε επεξεργασία τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν³².

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ΓΚΠΔ, η βούληση του υποκειμένου είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως αιτία για άρση του άδικου χαρακτήρα της εισβολής στην ιδιωτική του ζωή και σφαίρα. Ως εκ τούτου, η συγκατάθεση συνίσταται σε εκδήλωση εξουσίας της ατομικής αυτοδιάθεσης ή του ατομικού αυτοπροσδιορισμού σχετικά με τη νόμιμη επεξεργασία των δεδομένων από το ίδιο το υποκείμενο (Περτσινίδου, 2019). Ταυτόχρονα, αποτελεί δήλωση βουλήσεως, η οποία μπορεί να ανακληθεί ανά πάσα στιγμή και η ανάκληση αυτή να ισχύει μελλοντικά, με βάση το άρθρο 7 του ΓΚΠΔ, στο οποίο ορίζονται οι προϋποθέσεις σχετικά με το σύννομο της συγκατάθεσης του υποκειμένου. Ακόμα η συγκατάθεση πρέπει να είναι απόρροια ρητής δήλωσης, δηλαδή να παρέχεται με σαφή θετική ενέργεια, ενώ η ρητή δηλωτική έκφραση της βουλήσεως περιλαμβάνει τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων ή προφορικού λόγου ή την συγκατάθεση σε ιστοσελίδα, ή ακόμα και τη συμπεριφορά του υποκειμένου με την οποία δηλώνει σαφώς την αποδοχή επεξεργασίας των δεδομένων του. Επομένως, κρίνεται ως αναγκαία προϋπόθεση η συγκατάθεση να παρέχεται εκουσίως και η ενέργεια να εκδηλώνεται με τρόπο που να μην επιδέχεται αμφιβολίας για το περιεχόμενο που έχει η συγκατάθεση (Περτσινίδου, 2019).

Ακόμα ένα στοιχείο της συγκατάθεσης είναι η παροχή της να πραγματοποιείται εν πλήρει επιγνώσει και συνεπώς το υποκείμενο πρέπει να έχει λάβει γνώση τουλάχιστον για την ταυτότητα του προσώπου που είναι αρμόδιο της επεξεργασίας

³² Βλ. https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/wp249_el.pdf

δεδομένων καθώς και για τους σκοπούς της εν λόγω επεξεργασίας. Όπως συμπληρώνεται από την Ομάδα Εργασίας (ΟΕ 29) είναι επίσης αναγκαία η ενημέρωση του υποκειμένου σχετικά με το είδος των δεδομένων, τα οποία πρόκειται να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογής και πρόκειται να υποβληθούν σε επεξεργασία, αλλά και σχετικά με το δικαίωμα που διαθέτει το υποκείμενο για ανάκληση της συγκατάθεσης³³.

Στα παραπάνω πρέπει να προστεθεί πως με βάση την αιτιολογική έκθεση του Κανονισμού, με τη συγκατάθεση που παρέχεται από το υποκείμενο πρέπει να καλύπτεται το σύνολο των δραστηριοτήτων της διαδικασίας της επεξεργασίας, η οποία διεξάγεται για τον ίδιο σκοπό ή για τους ίδιους σκοπούς. Στην περίπτωση κατά την οποία μέσω της επεξεργασίας επιδιώκονται πολλαπλοί σκοποί, κρίνεται απαραίτητη η παροχή της συγκατάθεσης για καθέναν εξ αυτών. Ως εκ τούτου, της συγκατάθεσης προηγείται η ενημέρωση και η παροχή πληροφοριών προς τα υποκείμενα των δεδομένων, προκειμένου να μπορούν να λάβουν αποφάσεις καταλαβαίνοντας κάθε στοιχείο που αφορά στη συγκατάθεσή τους και να βρίσκονται σε θέση άσκησης των δικαιωμάτων τους, όπως εκείνο της ανάκλησης της απόφασής τους για παροχή συγκατάθεσης.

Στην περίπτωση της συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας, ωστόσο, θα πρέπει να τονιστεί πως οι εργαζόμενοι σπάνια είναι σε θέση να δώσουν, να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους και αυτό διότι υπάρχει ανισορροπία της ισχύος λόγω της εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Μόνο σε σπάνιες και εξαιρετικές περιστάσεις οι εργαζόμενοι μπορούν να παρέχουν ελεύθερη συγκατάθεση όταν καμία απολύτως συνέπεια δεν συνδέεται με την αποδοχή ή απόρριψη της προσφοράς. Για τους λόγους αυτούς πριν από τη χρήση οποιουδήποτε μέσου παρακολούθησης θα πρέπει να εξετάζεται αν τηρούνται οι αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας, ώστε να ελέγχεται αν με την εν λόγω επεξεργασία παραβιάζεται το δικαίωμα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων. Τέλος, θα πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίζεται ότι οι παραβάσεις του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή και του

³³ Βλ. https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/wp249_el.pdf

δικαιώματος του απορρήτου των επικοινωνιών περιορίζονται στο ελάχιστο αναγκαίο.

4.5. Δικαιώματα των εργαζομένων βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η κατοχύρωση του δικαιώματος του ατόμου στην προστασία των προσωπικών δεδομένων του εμπεριέχεται στο άρθρο 9Α Σ ενώ στον ΓΚΠΔ προβλέπονται επιπρόσθετα δικαιώματα του υποκειμένου έναντι του αρμοδίου επεξεργασίας δεδομένων. Τα δικαιώματα, τα οποία περιέχονται στον ΓΚΠΔ, αποτελούν εργαλεία προκειμένου να ικανοποιούνται τα ατομικά συμφέροντα των εργαζομένων αλλά ταυτόχρονα λειτουργούν ως εγγύηση μέσω της οποίας διασφαλίζεται η νομιμότητα της επεξεργασίας των δεδομένων. Αυτά τα δικαιώματα παρατίθενται παρακάτω (Ιγγλεζάκης, 2018) :

- Το Δικαίωμα Ενημέρωσης: Η κατοχύρωση του εν λόγω δικαιώματος εμπεριέχεται στο άρθρο 13 για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η συλλογή πραγματοποιείται από το ίδιο το υποκείμενο και στο άρθρο 14, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι πληροφορίες δεν έχουν ληφθεί από το υποκείμενο. Περιεχόμενο της ενημέρωσης είναι η ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του αρμοδίου επεξεργασίας, η σκοποθεσία που επιδιώκεται να καλυφθεί με την επεξεργασία καθώς και η νομική της βάση, τα έννομα συμφέροντα, οι αποδέκτες της επεξεργασίας, η πιθανότητα για διασυνοριακή διαβίβαση των δεδομένων του υποκειμένου, η χρονική περίοδος κατά την οποία πρόκειται να αποθηκευτούν τα δεδομένα, τα δικαιώματα του υποκειμένου στην πρόσβαση και διόρθωση καθώς και το δικαίωμα στην καταγγελία σε εποπτική αρχή.
- Το Δικαίωμα της Πρόσβασης: Το εν λόγω δικαίωμα του άρθρου 15 αφορά στην επιβεβαίωση εκ μέρους του αρμοδίου επεξεργασίας σχετικά με το εάν τα δεδομένα του υποκειμένου υποβάλλονται ή δεν υποβάλλονται σε επεξεργασία. Εφόσον υποβάλλονται, πρέπει να παρέχεται πληροφόρηση

προς το υποκείμενο, όπως ορίζουν τα άρθρα 13 και 14 που αναλύθηκαν παραπάνω, σχετικά με το δικαίωμα της ενημέρωσης. Το υποκείμενο επομένως έχει τη δυνατότητα της επίγνωσης και επαλήθευσης περί της νομιμότητας της διαδικασίας της επεξεργασίας.

- Το Δικαίωμα της Διόρθωσης: Η θέσπιση του εν λόγω δικαιώματος καθορίζεται στο άρθρο 16, με βάση το οποίο το υποκείμενο μπορεί να απαιτήσει τη διόρθωση ανακριβών προσωπικών δεδομένων ή τη συμπλήρωση ελλειπών δεδομένων, άνευ αναιτιολόγητης καθυστέρησης. Μάλιστα, η ακρίβεια η οποία διέπει τα δεδομένα κρίνεται ως προϋπόθεση για τη διασφάλιση υψηλού επιπέδου προστασίας για κάθε υποκείμενο.
- Το Δικαίωμα της Διαγραφής/Λήθης: Η κατοχύρωση του δικαιώματος αυτού ορίζεται στο άρθρο 17, με βάση το οποίο το υποκείμενο έχει τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος προς τον αρμόδιο επεξεργασίας σχετικά με την άμεση διαγραφή των δεδομένων του. Την εν λόγω αξίωση έχει το υποκείμενο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες έχουν συλλεχθεί και υποβληθεί σε επεξεργασία για διαφορετικούς σκοπούς από αυτούς που έχουν ορισθεί και επικοινωνηθεί στο υποκείμενο, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες το υποκείμενο έχει ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η επεξεργασία είναι παράνομη, σε εκείνες τις περιπτώσεις που η διαγραφή τους πρέπει να συντελεστεί βάσει νόμου, στις περιπτώσεις άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης ή ακόμα όταν τα δεδομένα σχετίζονται με την παροχή υπηρεσιών της Κ.Τ.Π. σε παιδιά.
- Το Δικαίωμα Περιορισμού της Επεξεργασίας: Το συγκεκριμένο δικαίωμα εντοπίζεται στο άρθρο 18 και παρέχει στο υποκείμενο τη δυνατότητα υποβολής αιτήματος περιορισμού της επεξεργασίας των δεδομένων, απευθυνόμενο στον αρμόδιο επεξεργασίας. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η ακρίβεια των δεδομένων του υποκειμένου τίθεται υπό αμφισβήτηση, στις περιπτώσεις που η διαδικασία της επεξεργασίας είναι παράνομη ή στις περιπτώσεις που δεν συντρέχει πλέον λόγος διατήρησής τους από τον αρμόδιο επεξεργασίας το υποκείμενο αντί να ασκήσει το δικαίωμα διαγραφής δύναται να ασκήσει το δικαίωμα του περιορισμού.

- Το Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων: Η θέσπισή του ορίζεται στο άρθρο 20, βάσει του οποίου το υποκείμενο έχει τη δυνατότητα λήψης των δεδομένων, που έχουν παρασχεθεί από το ίδιο στον αρμόδιο επεξεργασίας, σε δομημένο μορφότυπο³⁴, το οποίο είναι αναγνώσιμο από μηχανήματα, και της διαβίβασής τους σε κάποιο άλλο αρμόδιο πρόσωπο επεξεργασίας δεδομένων. Το υποκείμενο ασκεί το εν λόγω δικαίωμα στην περίπτωση κατά την οποία, η διαδικασία της επεξεργασίας είναι προϊόν συγκατάθεσης ή ερείδεται σε σύμβαση, και στις περιπτώσεις που αυτή έχει διεξαχθεί με τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων.
- Το Δικαίωμα της Εναντίωσης: Με βάση το άρθρο 21 το υποκείμενο δικαιούται να αντιταχθεί στην επεξεργασία ανά πάσα στιγμή, στις περιπτώσεις που η νόμιμη βάση αυτής είναι η εκπλήρωση του εκτελούμενου προς το δημόσιο συμφέρον καθήκοντος, στις περιπτώσεις που ασκείται δημόσια εξουσία ή στις περιπτώσεις που αυτή είναι αναγκαία προκειμένου να ικανοποιούνται τα έννομα συμφέροντα που διατηρεί ο αρμόδιος επεξεργασίας.
- Το Δικαίωμα μη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων: Στο άρθρο 22 θεσπίζεται το δικαίωμα του υποκειμένου σχετικά με τη μη αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, στις περιπτώσεις που με την επεξεργασία συντελείται η αξιολόγηση των προσωπικών πτυχών, οι οποίες αφορούν στο ίδιο. Μέσω της εν λόγω επεξεργασίας παράγονται έννομα αποτελέσματα, τα οποία το επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό (Ιγγλεζάκης, 2018).

5. Η νομική προστασία των εργαζομένων

5.1. Διοικητικές κυρώσεις

³⁴ αγγλ. format

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Σε περίπτωση παράβασης των νομοθετικών κανόνων που αφορούν στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, προβλέπεται ένα πλέγμα διοικητικών, αστικών και ποινικών κυρώσεων. Ανάμεσα στις αρμοδιότητες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) περιλαμβάνεται και εκείνη της επιβολής διοικητικών κυρώσεων καθώς αποτελεί δέκτη των καταγγελιών με βάση το άρθρο 77 του ΓΚΠΔ. Παράλληλα συγκεντρώνει εξουσίες εποπτείας και ελέγχου, με βάση τα άρθρα 57 και 58 του ΓΚΠΔ. Η Αρχή διαθέτει εξουσία να προειδοποιεί τον αρμόδιο επεξεργασίας, να δίνει εντολή συμπλήρωσης, να ανακαλεί κάποια άδεια επεξεργασίας, να καταστρέφει, να ασκεί έλεγχο σε αρχεία αλλά και να πραγματοποιεί έλεγχο σχετικά με την καθυστέρηση πρόσβασης σε αρχεία³⁵. Οι όροι της νομιμότητας της διαδικασίας επεξεργασίας ελέγχονται από την Αρχή. Αντιθέτως, ο έλεγχος του βαθμού νομιμότητας της απόφασης που έχει ληφθεί από τον εργοδότη, όπως θα μπορούσε να είναι η επιβολή κάποιας πειθαρχικής ποινής ή η απόλυση εργαζομένου, εμπίπτει στην αρμοδιότητα των πολιτικών δικαστηρίων.³⁶

Κύρια αρμοδιότητα της Αρχής, στις περιπτώσεις κατά τις οποίες συντελείται παραβίαση των ρυθμίσεων ή των δεσμεύσεων που έχουν επιβληθεί από τον ΓΚΠΔ, αποτελεί η επιβολή διοικητικών προστίμων, σύμφωνα με το άρθρο 83 του ΓΚΠΔ, στο οποίο καθορίζεται το ύψος τους αλλά και προσδιορίζεται το πεδίο, στο οποίο εμπίπτουν οι αντίστοιχες παραβάσεις. Κριτήρια των κυρώσεων αυτών, αποτελούν ο βαθμός στον οποίο εμπίπτει το πταίσμα, η φύση της παράβασης που συντελέστηκε, η διάρκειά της, η υποτροπή.³⁷ Το ύψος των προστίμων καθορίζεται από το είδος της παράβασης και ανέρχεται σε 10 εκατομμύρια ευρώ ή όταν πρόκειται για επιχειρήσεις μέχρι το 2% του συνολικού παγκόσμιου ετησίου κύκλου εργασιών, ο οποίος προκύπτει από το προηγούμενο οικονομικό έτος (άρθρο 83 παρ. 4 ΓΚΠΔ) ή σε 20 εκατομμύρια ή όταν πρόκειται για επιχειρήσεις μέχρι το 4% του συνολικού παγκόσμιου ετησίου κύκλου εργασιών, ο οποίος προκύπτει επίσης από το προηγούμενο οικονομικό έτος (άρθρο 83 παρ. 5 ΓΚΠΔ). Αξίζει να σημειωθεί πως σε αμφότερες τις περιπτώσεις το ύψος του προστίμου που επιβάλλεται είναι το

³⁵ ΣτΕ 1851/2016. Για την υποχρέωση φύλαξης αρχείου, βλ. Ολ. ΣτΕ 1662/2017, ΝΟΜΟΣ

³⁶ Βλ. ΑΠΔΠΧ Απόφαση 37/2017, διαθέσιμη σε https://www.dpa.gr/sites/default/files/2019-10/37_2017anonym.pdf

³⁷ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019, σελ. 144

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

μεγαλύτερο δυνατό (Μήτρου, 2017). Πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί το πρόστιμο ύψους 32 εκατομμυρίων ευρώ - το οποίο ισοδυναμεί με περίπου το 3% του κύκλου εργασιών της γαλλικής εταιρείας - που επιβλήθηκε στην Amazon France Logistique (AFL) από την Εθνική Επιτροπή Πληροφορικής και Ελευθεριών (Cnil) λόγω χρήσης υπερβολικά παρεμβατικού συστήματος παρακολούθησης των εργαζομένων.³⁸

Ο ορισμός της έννοιας της επιχείρησης παίζει καθοριστικό ρόλο αφού συνδέεται άμεσα με τον τρόπο υπολογισμού του προστίμου. Σύμφωνα με το τρίτο εδάφιο της αιτιολογικής σκέψης 150 του ΓΚΠΔ σε σχέση με την επιβολή προστίμων θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η έννοια της επιχείρησης όπως αυτή ορίζεται στα άρθρα 101 και 102 ΣΛΕΕ, δηλαδή ως αυτόνομη ενότητα που ασκεί οικονομική δραστηριότητα (Κόμνιος, 2020). Η κύρωση, η οποία επιβάλλεται για κάθε μεμονωμένη περίπτωση, πρέπει να είναι αποτελεσματική, αναλογική καθώς και αποτρεπτική, αφού δεν επιδιώκεται η τιμωρία του αρμοδίου αλλά στόχος είναι να διασφαλιστεί η νομιμότητα της επεξεργασίας.³⁹ Η επιβολή των διοικητικών προστίμων πραγματοποιείται επιπρόσθετα ή σε αντικατάσταση των μέτρων εκείνων, τα οποία περιέχονται στο άρθρο 58 παρ. 2 στοιχεία α) έως η) και στοιχείο ι) του ΓΚΠΔ.

Τα διοικητικά πρόστιμα του άρθρου 83 παρ. 4 του ΓΚΠΔ επιβάλλονται στους υπεύθυνους ή εκτελούντες την επεξεργασία. Στις εργασιακές σχέσεις αποδέκτης των κυρώσεων είναι ο εργοδότης, ως υπεύθυνος της επεξεργασίας - στις εταιρείες είναι το νομικό πρόσωπο - καθώς και το πρόσωπο που την εκτέλεσε. Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η επεξεργασία έχει συντελεστεί από κοινού, τα πρόστιμα επιβάλλονται σε όλους τους εμπλεκόμενους με βάση τα άρθρα 26 και 27 του Κανονισμού. Επίσης, είναι άξιο αναφοράς ότι το άρθρο 83, παρέχει την ευελιξία στο εθνικό νομοθέτη να λάβει αποφάσεις σχετικά με το ενδεχόμενο της επιβολής διοικητικών προστίμων σε δημόσιους φορείς και σε δημόσιες αρχές σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ε.Ε., όπως

³⁸ Η γαλλική αρχή έκρινε υπερβολικά παρεμβατικό το σύστημα παρακολούθησης της δραστηριότητας και της απόδοσης των εργαζομένων της εταιρείας καθώς οι σαρωτές που χρησιμοποιούνταν από τους εργαζόμενους στις αποθήκες για την επεξεργασία δεμάτων, κατέγραφαν τον χρόνο αδράνειας άνω των 10 λεπτών ή τον ρυθμό επεξεργασίας των δεμάτων. Διαθέσιμο σε: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2024/employee-monitoring-french-sa-fined-amazon-france-logistique-eu32-million_en

³⁹ Κανελλοπούλου- Μπότη Μ., Κυρώσεις από την προσβολή προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ.409

είναι η Γερμανία, όπου απαγορεύεται η επιβολή προστίμων σε δημόσιες αρχές. Με βάση το άρθρο 39 του Νόμου 4624/2019, η επιβολή διοικητικών κυρώσεων στους οικείους φορείς πραγματοποιείται όταν παραβιάζονται υποχρεώσεις, οι οποίες προβλέπονται στον Γενικό Κανονισμό και των άνωθεν Νόμο. Το ύψος των προστίμων ανέρχεται περίπου στην ίδια κλίμακα με εκείνα που έχουν προβλεφθεί για φορείς ιδιωτικούς, ωστόσο δεν προβλέπεται εξομοίωσή τους (Γριβοκωστόπουλος, 2021). Τέλος, προβλέπεται το δικαίωμα δικαστικής προσφυγής, από το άρθρο 78 του Κανονισμού, κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης της Αρχής από το υποκείμενο των δεδομένων είτε είναι φυσικό είτε νομικό πρόσωπο. Όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις, βάσει του άρθρου 80 του Κανονισμού, το υποκείμενο των δεδομένων, δηλαδή ο εργαζόμενος, μπορεί να εκπροσωπηθεί από φορείς γενικού συμφέροντος, στους οποίους εντάσσονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.⁴⁰

5.2. Αστικές κυρώσεις

Σε περίπτωση παράβασης του Κανονισμού γεννάται αστική ευθύνη, σχετικά με την παράνομη επεξεργασία των δεδομένων, η οποία είναι αποκαταστική και αποζημιωτική. Σύμφωνα με τη ρητή διάταξη του αρ. 82 παρ. 1 του Κανονισμού, κάθε πρόσωπο που έχει υποστεί είτε υλική είτε μη υλική ζημία, η οποία απορρέει από την παραβίαση του Κανονισμού δικαιούται να λάβει αποζημίωση από τον υπεύθυνο της επεξεργασίας ή τον εκτελούντα. Αξίζει να σημειωθεί πως η αστική ευθύνη είναι δυνατόν να βασιστεί στις γενικές διατάξεις που περιέχονται στον Αστικό Κώδικα (αρ. 57-60) και αναφέρονται στην προστασία της προσωπικότητας καθώς και τις υπόλοιπες διατάξεις σχετικές με την αδικοπρακτική ευθύνη (Κουκιάδης, 2019). Η βλάβη ωστόσο μπορεί να αποκατασταθεί με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει ο Κανονισμός όπως είναι το δικαίωμα διόρθωσης, διαγραφής ή περιορισμού της επεξεργασίας. Έτσι, εάν για παράδειγμα διαπιστωθεί η ύπαρξη παράνομης επεξεργασίας δεδομένων ή επεξεργασία εσφαλμένων δεδομένων, το

⁴⁰ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019, σελ. 145

υποκείμενο προσπαθεί να τερματίσει την επεξεργασία ή να διορθώσει τα δεδομένα.⁴¹

Με βάση το άρθρο 82 παρ. 2 του Κανονισμού, αυτοί που υποχρεούνται να καταβάλλουν το ποσό της αποζημίωσης ή της χρηματικής ικανοποίησης είναι ο υπεύθυνος της επεξεργασίας, δηλαδή ο εργοδότης, και ο εκτελών της επεξεργασίας. Το πρόσωπο που έχει εκτελέσει την επεξεργασία φέρει ευθύνη μονάχα στην περίπτωση που έχει παραβιάσει τις υποχρεώσεις του, όπως ορίζονται στον Κανονισμό ή έχει υπερβεί ή έχει ενεργήσει αντίθετα στις νόμιμες εντολές, οι οποίες εδόθησαν από τον υπεύθυνο της επεξεργασίας δεδομένων. Μάλιστα, στην τρίτη παράγραφο του ίδιου άρθρου, υπάρχει πρόβλεψη για νόθο αντικειμενική ευθύνη αφού ο υπεύθυνος ή ο εκτελών την επεξεργασία απαλλάσσονται από την ευθύνη που έχουν δυνάμει της δεύτερης παραγράφου, εφόσον μπορούν να αποδείξουν πως δεν ευθύνονται για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας (Ιγγλεζάκης, 2021). Ο Κανονισμός, στο άρθρο 82 παρ. 4 κάνει αναφορά για εις ολόκληρον ευθύνη των υπεύθυνων και των εκτελούντων την επεξεργασία καθώς η πέμπτη παράγραφος αναφέρεται στο δικαίωμα αναγωγής. Επιπλέον, υπάρχει παραβίαση και της εργατικής νομοθεσίας εφόσον ζητήματα σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ρυθμίζονται με σ.σ.εργ.

Στο Νόμο 4624/2019 και συγκεκριμένα το άρθρο 40, το οποίο αναφέρεται στη δικαστική προστασία ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, ρυθμίζεται η κατά τόπον αρμοδιότητα. Πιο συγκεκριμένα, οι αγωγές στις οποίες προσφεύγει το υποκείμενο των δεδομένων κατά του υπεύθυνου ή του εκτελούντος την επεξεργασία ως απόρροια της παραβίασης των διατάξεων του ΓΚΠΔ για την προστασία των δεδομένων ή την παραβίαση των δικαιωμάτων που έχει το υποκείμενο και περιέχονται στον ΓΚΠΔ, εισάγονται στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια στην οποία ο υπεύθυνος ή ο εκτελών την επεξεργασία έχει την εγκατάστασή του. Υπάρχει επίσης δυνατότητα εισαγωγής των αγωγών στο πολιτικό δικαστήριο του οποίου την περιφέρεια έχει το υποκείμενο τη συνήθη διαμονή του.

⁴¹ Κόμνιος Κ., Γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων, Σάκκουλας, 2020, σελ.133

Όταν επιπλέον το υποκείμενο συνδέεται με τον εκτελούντα την επεξεργασία και με ενοχική σχέση, όπως ισχύει στην περίπτωση του εργαζόμενου και του εργοδότη, προκύπτει ενδοσυμβατική ευθύνη⁴², αφού η επεξεργασία που συντελέστηκε παρανόμως παραβιάζει ενοχικές υποχρεώσεις του εργοδότη, όπως είναι η υποχρέωση πρόνοιας ή ίσης μεταχείρισης ή παραβιάζει την κατάχρηση άσκησης δικαιωμάτων του, όπως όταν η επεξεργασία συντελείται για λόγους εκδίκησης. Εάν η επεξεργασία έχει συντελεστεί παρανόμως και μάλιστα οδηγεί σε αποφάσεις εκ μέρους του εργοδότη, μέσω των οποίων θίγονται τα δικαιώματα που έχει στη διάθεσή του το υποκείμενο των δεδομένων από την εργασιακή σχέση, όπως είναι η παράλειψη της προαγωγής, σε περίπτωση έγερσης αγωγής, το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να αιτηθεί όχι μόνο αποζημίωση, για το παράνομο της διαδικασίας της επεξεργασίας, αλλά και ακυρότητα της απόφασης του εργοδότη, με σκοπό την ικανοποίηση του σχετικού δικαιώματος του εργαζόμενου. Θα πρέπει να τονιστεί επιπλέον ότι τα παρανόμως αποκτηθέντα προσωπικά δεδομένα απαγορεύεται να αποτελέσουν αποδεικτικά μέσα προκειμένου να θεμελιώσει ο εργοδότης τους ισχυρισμούς του.⁴³

Αναφορά θα πρέπει να γίνει και στο άρθρο 79 του ΓΚΠΔ, το οποίο ορίζει πως το υποκείμενο δικαιούται να προσφύγει δικαστικώς κατά του αρμόδιου επεξεργασίας ή του προσώπου που την έχει εκτελέσει σε δικαστήριο του κράτους στο οποίο έχουν εγκατάσταση. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα άσκησης πραγματικής δικαστικής προσφυγής ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους στο οποίο έχει τη συνήθη διαμονή του. Η διαδικασία αυτή δεν είναι εφικτή εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία αποτελεί δημόσια αρχή κράτους μέλους η οποία ενεργεί σύμφωνα με τις δημόσιες εξουσίες της. Μάλιστα, το υποκείμενο δύναται να αξιώσει την κατάργηση και παράλειψη της επεξεργασίας, η οποία παραβιάζει τις διατάξεις που ορίζονται από τον ΓΚΠΔ και μάλιστα να επιδιώξει την επιβολή των δικαιωμάτων που έχει, σύμφωνα με τα άρθρα 12 – 22 του ΓΚΠΔ, αιτούμενο την καταδίκη του εναγόμενου προσώπου (Ιγγλεζάκης, 2021).

⁴² Αρμαμέντος Π./ Σωτηρόπουλος Β., Προσωπικά δεδομένα, Ερμηνεία κατ' άρθρο, Σάκκουλας, 2008, σελ. 559

⁴³ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019, σελ. 150-153

5.3. Ποινικές κυρώσεις

Όπως ορίζεται από τον ΓΚΠΔ και συγκεκριμένα το άρθρο 84, το ζήτημα της ποινικής προστασίας ρυθμίζεται δυνάμει της ρήτρας “ανοίγματος- εξειδίκευσης” σε εθνικό επίπεδο. Τα κράτη μέλη είναι υπόχρεα για τη θέσπιση κανόνων, οι οποίοι αφορούν σε εκείνες τις κατηγορίες παραβάσεων που δεν επισύρουν την επιβολή διοικητικών προστίμων κατά το άρθρο 83 του ΓΚΠΔ. Οι κυρώσεις πρέπει να πληρούν τα κριτήρια της αναλογικότητας, της αποτελεσματικότητας και της αποτρεπτικότητας. Στην αιτιολογική έκθεση 149 του ΓΚΠΔ, αναφέρεται πως τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν ποινικές κυρώσεις για να εφαρμόζονται σε περιπτώσεις παραβάσεων του οικείου Κανονισμού αλλά και παραβάσεων εθνικών κανόνων που έχουν θεσπιστεί σύμφωνα με την εφαρμογή και εντός των ορίων του Κανονισμού. Η αποστέρηση από οφέλη τα οποία έχουν αποκτηθεί ως απόρροια των παραβάσεων του Κανονισμού μπορεί να αποτελεί ποινική κύρωση.

Οι ποινικές κυρώσεις στην ελληνική έννομη τάξη έχουν προβλεφθεί στο Νόμο 4624/2019. Συγκεκριμένα στο άρθρο 38 παρ. 1, αναφέρεται πως όποιος επεμβαίνει με οιονδήποτε τρόπο σε κάποιο σύστημα αρχειοθέτησης προσωπικών δεδομένων, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα, και με την πράξη του λαμβάνει γνώση για αυτά ή προβαίνει στην επεξεργασία τους, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους, εφόσον η πράξη αυτή δεν επισύρει βαρύτερη τιμωρία από κάποια άλλη διάταξη. Επίσης με φυλάκιση τιμωρείται, σύμφωνα με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου, όποιος έχει αποκτήσει με τον παραπάνω τρόπο δεδομένα, τα οποία χρησιμοποιεί, μεταδίδει, διαδίδει, κοινολογεί με διαβίβαση, διαθέτει, ανακοινώνει, ή καθιστά προσιτά σε μη δικαιούμενα πρόσωπα ή επιτρέπει σε μη δικαιούμενα πρόσωπα να λάβουν γνώση των δεδομένων. Σε περίπτωση που πρόκειται για δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών ή δεδομένα που περιλαμβάνονται στο άρθρο 10 του ΓΚΠΔ προβλέπεται στην τρίτη παράγραφο του άρθρου 38 φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή έως εκατό χιλιάδες ευρώ, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. Στις παραγράφους 4 και 5 του άρθρου 38 προβλέπονται

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

κακουργηματικής μορφής εγκλήματα, εφόσον υπάρχει σκοπός παράνομου περιουσιακού οφέλους ή πρόκλησης περιουσιακής ζημίας ή αν τέθηκε σε κίνδυνο η ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή η εθνική ασφάλεια, τα οποία τιμωρούνται με κάθειρξη και η χρηματική ποινή μπορεί να φτάσει τις τριακόσιες χιλιάδες ευρώ.⁴⁴ Τέλος, θα πρέπει να προστεθεί πως σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με ρυθμίσεις που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και έχουν ρυθμιστεί με σ.σ.εργ. συντελείται παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και προβλέπονται ποινικές κυρώσεις.⁴⁵

6. Αντιμετώπιση των προκλήσεων και εξέταση μελλοντικών εξελίξεων στην προστασία Προσωπικών Δεδομένων

*“Ο νταταϊσμός διακηρύσσει ότι το σύμπαν αποτελείται από ροές δεδομένων και η αξία κάθε φαινομένου και κάθε οντότητας καθορίζεται από τη συμβολή τους στην επεξεργασία δεδομένων.”*⁴⁶ Ο ιστορικός Yuval Noah Harari με τη θεωρία αυτή αντιμετωπίζει ολόκληρο το σύμπαν ως μια ροή δεδομένων, η οποία *“πυροδοτεί νέες εφευρέσεις αλλά και ρήξεις που κανείς δεν έχει σχεδιάσει”*. Ο νταταϊσμός είναι ένας όρος που προήλθε από συζητήσεις σχετικά με την αυξανόμενη σημασία των δεδομένων στη σύγχρονη κοινωνία και ιδιαίτερα με την είσοδο προηγμένων τεχνολογιών. Ο όρος συνδέεται με την ιδέα ότι τα δεδομένα αποτελούν μια δύναμη που διαμορφώνει διάφορες πτυχές της ανθρώπινης ζωής. Οι υπέρμαχοι του νταταϊσμού υποστηρίζουν ότι τα δεδομένα μπορούν να παρέχουν αξιόλογες εισηγήσεις σχετικά με τη συμπεριφορά, τις προτιμήσεις και τις τάσεις του ανθρώπινου πληθυσμού. Πιστεύουν ότι μέσω της ανάλυσης των δεδομένων, μπορούμε να λαμβάνουμε αποφάσεις, να βελτιστοποιούμε συστήματα και να βελτιώνουμε την κοινωνία. Ωστόσο, οι κριτικοί του νταταϊσμού εκφράζουν ανησυχίες

⁴⁴ Κόμνιος Κ., Γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων, Σάκκουλας, 2020, σελ. 202-204

⁴⁵ Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019, σελ. 153

⁴⁶ Yuval Noah Harari, Homo Deus. A brief history of tomorrow., Penguin random house, 2015

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

σχετικά με την ιδιωτικότητα και τις ηθικές επιπτώσεις και τονίζουν τη σημασία της λήψης αποφάσεων με βάση τις ανθρώπινες αξίες. Συνολικά, ο νταταϊσμός είναι μια έννοια που αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη σημασία των δεδομένων στον διασυνδεδεμένο και τεχνολογικά καθοδηγούμενο κόσμο, με υποστηρικτές και σκεπτικιστές να συζητούν τις επιπτώσεις του στην κοινωνία.

Αναντίρρητα η επεξεργασία δεδομένων συμβάλλει στη βελτιστοποίηση διαδικασιών, στην προσαρμογή υπηρεσιών στις ανάγκες των χρηστών και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας σε πολλούς τομείς. Η αδιάκοπη και ταχεία ροή δεδομένων καθιστά αναγκαία την εξισορρόπηση μεταξύ της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της προστασίας της ιδιωτικότητας των υποκειμένων. Το Δίκαιο, λοιπόν, καλείται να «τιθασεύει» τις αρνητικές συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης, με αρωγό του την ίδια την τεχνολογία.⁴⁷

Ο ΓΚΠΔ και ο εθνικός Νόμος 4624/2019 αποτελούν καινοτομία στην εξέλιξη του δικαίου σχετικά με την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, παρά τις αδυναμίες που έχουν διαπιστωθεί. Ωστόσο, η νομική προστασία της ιδιωτικότητας απαιτεί συνεχή εξέλιξη, ανάλογη των τεχνολογικών επιτευγμάτων. Με αυτή την κατεύθυνση, τον Απρίλιο του 2021, προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το προσχέδιο Κανονισμού EU AI Act, το οποίο εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2023 και αναμένεται να δημοσιευθεί. Σκοπός του εν λόγω Κανονισμού είναι να δημιουργηθεί ένα σύνολο κανόνων για τους παρόχους και τους χρήστες του AI. Τα συστήματα AI, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διαφορετικές εφαρμογές, αναλύονται και κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τον κίνδυνο στον οποίο εκθέτουν τους χρήστες.⁴⁸

Οι εταιρείες αντιμετωπίζουν προκλήσεις σχετικά με την ασφάλεια των πληροφοριών που διαχειρίζονται. Προκειμένου να αποφευχθεί η παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό περιβάλλον, είναι απαραίτητη η διαρκής ενημέρωση και η συμμόρφωση των εργοδοτών σχετικά με τις νέες νομοθετικές

⁴⁷ Καρκατζούνης Β., Cookies και προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ΔιΜΕΕ, 2/2019, σ.171 επ.

⁴⁸ Βλ. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>

προβλέψεις αλλά και η επιβολή κυρώσεων από τις εποπτικές αρχές σε περιπτώσεις παραβιάσεων. Για την αντιμετώπιση των προκλήσεων, κάθε επιχείρηση, οφείλει να καθιερώνει πολιτικές προστασίας, να εφαρμόζει βέλτιστες πρακτικές για ασφαλή χρήση των πληροφοριακών συστημάτων και αυστηρούς ελέγχους πρόσβασης με τη χρήση ασφαλών τεχνολογιών και κρυπτογράφησης για την επεξεργασία των δεδομένων.

Πιο συγκεκριμένα, χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η μέθοδος end-to-end encryption⁴⁹ που εφαρμόζεται από πλήθος υπηρεσιών και εφαρμογών όπως τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οι τηλεδιασκέψεις και η αποθήκευση αρχείων στο νέφος (cloud). Η υιοθέτηση μιας τέτοιας στρατηγικής συμβάλλει στην προστασία της ιδιωτικότητας των χρηστών καθώς εμποδίζει τρίτους από το να παρακολουθούν ή να προσπερνούν την κρυπτογράφηση για πρόσβαση σε δεδομένα. Η περαιτέρω ανάπτυξη και η ευρύτερη εφαρμογή τεχνολογιών που ενισχύουν την ανωνυμία, όπως η τεχνολογία blockchain, θα μπορούσε να ενισχύσει τη διαφάνεια και να προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια στον τρόπο διαχείρισης των δεδομένων που συλλέγονται και επεξεργάζονται. Επίσης, η επέκταση της χρήσης τεχνητής νοημοσύνης (Artificial Intelligence) και μηχανικής μάθησης (Machine Learning) θα επιτρέψει πιο αποτελεσματικές διαδικασίες ανίχνευσης και προστασίας από απειλές ασφαλείας των δεδομένων. Η εφαρμογή τεχνικών που ελαχιστοποιούν την κεντρική αποθήκευση δεδομένων θα μπορούσε να αποτελεί προοπτική με θετικό πρόσημο. Τέλος, οι εργαζόμενοι είναι απαραίτητο να γνωρίζουν τους πιθανούς κινδύνους και τις προβλεπόμενες κυρώσεις επί παραβιάσεων αλλά και τα δικαιώματά τους σχετικά με την παράνομη επεξεργασία των δεδομένων που τους αφορούν.

7. Επίλογος

⁴⁹ S. Gupta, T. Sacchetti and B. Crispo, "End-to-End Encryption for Securing Communications in Industry 4.0," 2022 4th IEEE Middle East and North Africa COMMunications Conference (MENACOMM), Amman, Jordan, 2022, pp. 153-158, doi: 10.1109/MENACOMM57252.2022.9998272.

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των επιχειρηματικών αναγκών και των ατομικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η σύννομη επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα διασφαλίζει την ιδιωτικότητα και την εμπιστευτικότητα των εργαζομένων. Η εργασιακή σχέση εντάσσεται στις σχέσεις έννομου χαρακτήρα, στο πλαίσιο των οποίων η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη συνιστά μια πραγματικότητα που την χαρακτηρίζει μια αδιαμφισβήτητη διαχρονικότητα. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία όχι μόνο όταν υφίσταται η εργασιακή σχέση αλλά και προηγουμένως, δηλαδή στο στάδιο πριν από τη σύναψη της σύμβασης ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη αλλά και μετά τη λήξη αυτής. Μάλιστα, η διττή ιδιότητα αφενός του εργαζομένου ως παρόχου εργασίας και ως υποκειμένου επεξεργαζόμενων προσωπικών δεδομένων και αφετέρου του εργοδότη ως αποδέκτη της εργασίας αλλά και ως υπεύθυνου επεξεργασίας δεδομένων αναδεικνύει αξιώσεις από πηγές δικαίου με διαφορετικούς κανόνες λόγω της αλληλεπίδρασης μεταξύ εργατικού δικαίου και δικαίου προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η τεχνολογία και τα ψηφιακά εργαλεία αναπτύσσονται ραγδαία και αξιοποιούνται όλο και περισσότερο, όχι μόνο ως αναπόσπαστο κομμάτι της σύγχρονης εργασίας αλλά και ως ένα μέσο για την άσκηση εποπτείας και ελέγχου από τον εργοδότη στον εργαζόμενο. Έτσι, έχει διευκολυνθεί με τη χρήση τους η παραβίαση της ιδιωτικότητας, η οποία στη σύγχρονη ψηφιακή ζωή δεν είναι αυτονόητη, αφού έχει αναμειχθεί η προσωπική ζωή με τον επαγγελματικό βίο και πλέον τα όρια τους είναι δυσδιάκριτα. Η εποπτεία έχει λάβει διάφορες μορφές ανάλογα με το χρησιμοποιούμενο εργαλείο και το είδος των δεδομένων που συλλέγονται κάθε φορά. Έτσι, ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του μια πληθώρα από εργαλεία για να εποπτεύει ανά πάσα στιγμή τη δραστηριότητα των εργαζομένων.

Με αφορμή αυτά τα στοιχεία, τα οποία συνθέτουν τη σύγχρονη πραγματικότητα στις εργασιακές σχέσεις, εγείρεται προβληματισμός σχετικά με τους σκοπούς για τους οποίους υφίσταται επιτήρηση των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον. Τα προβλήματα που μπορεί να παρουσιαστούν δεν έχουν ερευνηθεί επαρκώς. Ωστόσο, είναι θετικό πως με τον ΓΚΠΔ αλλά και όλες τις σύγχρονες νομοθετικές προβλέψεις,

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

επιδιώκεται η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσα από τη διατύπωση των προϋποθέσεων νόμιμης συλλογής και επεξεργασίας τους από τον εργοδότη, την πρόβλεψη κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης των κανόνων και των λοιπών διατάξεων αλλά και τη νομική κατοχύρωσή τους σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να διασφαλιστεί η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος στον εργασιακό χώρο, τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο.

8. Βιβλιογραφία

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

Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016

Αρμαμέντος Π./ Σωτηρόπουλος Β., Προσωπικά δεδομένα - Ερμηνεία κατ' άρθρο, Σάκκουλας Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2008

Γριβοκωστόπουλος Ι., Κριτική Ανάλυση του Ν. 4624/2019. Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, 2021, 2(1), σελ. 1-30

Δαγτόγλου Π. Συνταγματικό Δίκαιο - Ατομικά Δικαιώματα, 4η έκδ., Σάκκουλας, 2012

Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Σάκκουλας, 2011

Ζερδελής Δ., Εργατικό δίκαιο, Ατομικές Εργατικές Σχέσεις – 4η έκδ., Σάκκουλας, 2019

Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 3η έκδ., Σάκκουλας, 2015

Ιγγλεζάκης Ι., Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΜΕ, 1/2005, σελ. 59

Ιγγλεζάκης Ι., Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία, Συνήγορος, 2020, σελ. 139

Ιγγλεζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων Κανονισμός 2016/679 και ο Εφαρμοστικός Νόμος (4624/2019), Interactive Books, 2018

Κανελλοπούλου- Μπότη Μ., Κυρώσεις από την προσβολή προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ.409

Κανέλλος Λ., «The GDPR Handbook», Νομική Βιβλιοθήκη, 2020

Προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις υπό το φως των σύγχρονων νομοθετικών εξελίξεων.

Καρκατζούνης Β., Cookies και προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ΔιΜΕΕ, 2/2019, σ.171 επ.

Κόμνιος Κ., Γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων., Σάκκουλας, 2020

Κουκιάδης Δ., Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Σάκκουλας, 2019

Λαδάς Π., Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου Ι, Σάκκουλας, 2007

Λιαράτσικα, Κ., Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση δικαίου Πληροφορικής, 2021, σελ. 1-10

Μήτρου, Λ., Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ, 2017, σελ. 137 επ.

Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, Σάκκουλας, 2017

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

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

Σκόνδρα Μ., Συστήματα Βιντεοεπιτήρησης, αναγνώριση προσώπου και προστασία προσωπικών δεδομένων, ΔΙΤΕ, 1(2020), σελ. 45-55

Τζιώρας Ι., Στοιχεία εργατικού Δικαίου, Τζιόλας, 2019

S. Gupta, T. Sacchetti and B. Crispo, "End-to-End Encryption for Securing Communications in Industry 4.0," 2022 4th IEEE Middle East and North Africa COMMunications Conference (MENACOMM), Amman, Jordan, 2022, pp. 153-158, doi:10.1109/MENACOMM57252.2022.9998272

9. Ηλεκτρονικές πηγές

https://edpb.europa.eu/news/national-news/2024/employee-monitoring-french-sa-fined-amazon-france-logistique-eu32-million_en

<https://lawdb.intrasoftnet.com/>

<https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis>

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EL.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>

<https://www.lawspot.gr/nomikes-pliροφοries/nomothesia/nomos-4624-2019>

<https://www.lawspot.gr/nomikes-pliροφοries/nomothesia/genikos-kanonismos-gia-tin-prostasia-dedomenon>