

«Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΓΚΠΔ»



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΡΑΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Με θέμα

**«Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ
ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΓΚΠΔ»**

Της

Μαρίας Ανδρεάδου

«Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΓΚΠΔ»

**«Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ
ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΓΚΠΔ»**

Πτυχίο Νομικής Σχολής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, 2019

Διπλωματική Εργασία

Της

Μαρίας Ανδρεάδου

υποβαλλόμενη για τη μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων του

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Βιργινία Τζώρτζη

Abstract

Η παρούσα πραγματεύεται τα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό 679/2016 και τον εθνικό νόμο 4624/2019. Σκοπός της είναι να απαριθμήσει τα δικαιώματα του εργαζομένου σύμφωνα με τις διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και να αναφέρει τους τρόπους άσκησης των δικαιωμάτων αυτών παραθέτοντας παράλληλα και αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ.

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσας αναλύονται περιληπτικά ορισμοί και γενικές αρχές που συναντούνται στο δίκαιο των προσωπικών δεδομένων, ενώ, παράλληλα γίνεται και μία αναφορά στα δικαιώματα των υποκειμένων δεδομένων. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην επεξεργασία των δεδομένων στο πλαίσιο απασχόλησης κατά το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ, καθώς και στη νομιμότητα της επεξεργασίας με ή χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου. Στο τρίτο κεφάλαιο της εν λόγω απαριθμούνται περιπτώσεις παράνομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, όπως η βιντεοεπιτήρηση, η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού υπολογιστή του εργαζομένου και της αλληλογραφίας του, κάνοντας και μία σύντομη αναφορά στα δεδομένα υγείας του εργαζομένου. Στο τέταρτο κεφάλαιο σκιαγραφείται η έννοια της τηλεργασίας και το νομοθετικό πλαίσιο από την έλευση του covid-19 και έπειτα, παραθέτοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτής. Το πέμπτο κεφάλαιο ασχολείται με μία πιο διεξοδική αναφορά των δικαιωμάτων του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων, παρουσιάζοντας, ταυτοχρόνως, αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ που στηρίχθηκαν στα εν λόγω δικαιώματα. Το έκτο και τελευταίο δε κεφάλαιο, κάνει λόγο για την άσκηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου μέσω της καταγγελίας ενώπιον στην ΑΠΔΠΧ και τα διοικητικά πρόστιμα που επιβάλλονται στις εργοδότης εταιρείες, στο δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής του εργαζομένου κατά εργοδότη μέσω των πολιτικών δικαστηρίων και τις ποινικές κυρώσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν οι εργοδότες.

Λέξεις κλειδιά: Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, Ν.4624/2019, δικαιώματα εργαζομένων, καταγγελία σε εποπτική αρχή, δικαστική προσφυγή κατά εργοδότη

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, τους γονείς μου και το σύζυγό μου, που με στήριξαν κατά τη συγγραφή της παρούσας.

Ευχαριστώ και την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου για τη συνδρομή της και για την προτροπή της να ασχοληθώ με ένα τόσο ενδιαφέρον ζήτημα.

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	4
1.1 Ορισμοί, γενικές αρχές και δικαιώματα υποκειμένων προσωπικών δεδομένων..	4
1.1.1 Ερμηνεία ορισμών που συναντιούνται στα προσωπικά δεδομένα.....	4
1.1.2 Γενικές αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.....	5
1.2 Δικαιώματα υποκειμένων προσωπικών δεδομένων.....	8
1.2.1 Δικαίωμα ενημέρωσης.....	8
1.2.2 Δικαίωμα πρόσβασης.....	9
1.2.3 Δικαίωμα διόρθωσης.....	10
1.2.4 Δικαίωμα διαγραφής (δικαίωμα στη λήθη).....	10
1.2.5 Δικαίωμα περιορισμού σκοπού και δικαίωμα φορητότητας.....	12
1.2.6 Δικαίωμα εναντίωσης.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	13
2.1. Η επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης κατά το άρθρο 88 του Κανονισμού.....	14
2.2. Η έννοια του εργαζομένου και της επεξεργασίας των δεδομένων του.....	17
2.3. Η νομιμότητα της επεξεργασίας δεδομένων χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου.....	19
2.4 Η συγκατάθεση ως νομική βάση.....	20
2.4.1. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση.....	22
2.4.2. Οι ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου.....	25
2.4.2.1. Οι ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν.4624/2019.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	29
3.1. Η βιντεοεπιτήρηση των εργαζομένων.....	29

3.2. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού.....	37
3.3. Η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού υπολογιστή των εργαζομένων.....	42
3.4. Η παρακολούθηση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας των εργαζομένων.....	46
3.5. Δεδομένα υγείας εργαζομένου.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	53
4.1. Η έννοια της τηλεργασίας.....	53
4.2. Το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας από τον covid-2019 και έπειτα.....	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	61
5.1. Τα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκείμενο δεδομένων.....	61
5.1.1. Το δικαίωμα ενημέρωσης του εργαζομένου.....	61
5.1.2. Το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζομένου.....	62
5.1.3. Το δικαίωμα διόρθωσης και διαγραφής του εργαζομένου.....	63
5.1.4. Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου.....	64
5.1.5. Το δικαίωμα του εργαζομένου να μην υπόκειται στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και κατάρτισης προφιλ.....	64
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	67
6.1. Το δικαίωμα του εργαζομένου να υποβάλλει καταγγελία σε εποπτική αρχή.....	67
6.2. Το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής του εργαζομένου κατά εργοδότη.....	70
6.3. Ποινικές κυρώσεις.....	73
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	76
Βιβλιογραφία.....	78
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	79
Αρθρογραφία.....	80
Ηλεκτρονικές πηγές.....	81

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με τον Γενικό Κανονισμό Προσωπικών Δεδομένων 679/2016 (εφεξής Κανονισμός) που τέθηκε σε υποχρεωτική ισχύ τον Μάιο του 2018, προστατεύονται τα φυσικά πρόσωπα έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ συμπληρωματικά ο εθνικός νόμος 4624/2019 έρχεται να εξειδικεύσει τον Κανονισμό στο εθνικό μας δίκαιο. Ο Κανονισμός αυτός ήρθε να καταργήσει την Οδηγία 95/46/ΕΚ, η οποία ήταν η πρώτη προσπάθεια να μπει μία ρύθμιση στα ζητήματα προσωπικών δεδομένων και περιλάμβανε στο σώμα της άρθρα για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Αυτό το νομοθέτημα συνοδεύτηκε από την Οδηγία 680/2016, η οποία συμπληρώνει τον Κανονισμό και περιλαμβάνει διατάξεις για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων¹.

Παράλληλα, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), η οποία έχει ως αποστολή την εποπτεία της εφαρμογής του Κανονισμού και του νόμου 4626/2019, έχει προχωρήσει στην έκδοση σημαντικών αποφάσεων που αφορούν την προστασία των δεδομένων των φυσικών προσώπων. Επιπρόσθετα, η Ομάδα του άρθρου 29, η οποία ονομάστηκε τοιουτοτρόπως, καθώς είχε συσταθεί με βάση τα άρθρα 29-30 της Οδηγίας 95/46, λειτουργούσε συμβουλευτικά παρέχοντας κατευθυντήριες γραμμές. Αυτή η Ομάδα έχει εκδώσει πάρα πολλές συστάσεις και γνώμες, οι οποίες αποτελούν μέχρι και σήμερα πυξίδα για την ερμηνεία των προσωπικών δεδομένων. Η Ομάδα του άρθρου 29 αναβαθμίστηκε στο Ευρωπαϊκό Εποπτικό Συμβούλιο που αναλύεται στα άρθρα 68 επ. του Κανονισμού, σε όργανο, πλέον, με νομική προσωπικότητα, το οποίο έχει την ευχέρεια να δρα ανεξάρτητα και να εκδίδει κατευθυντήριες οδηγίες και συστάσεις.

¹ Οδηγία 680/679 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου

Όλα όσα έχουν μέχρι στιγμής αναλυθεί παραπάνω είχαν και έχουν ως σκοπό, μεταξύ άλλων, την προστασία των υποκειμένων των δεδομένων από κάθε είδους βλαπτικές για αυτά πράξεις. Έχοντας, λοιπόν, ήδη, εις γνώση την αξία των προσωπικών δεδομένων και έχοντας παραθέσει, συντόμως, τα σημαντικότερα νομοθετήματα στο πέρας των χρόνων για την προστασία αυτών, ολοκληρώνεται η αναδρομή μας φτάνοντας στη σημερινή σύγχρονη κοινωνία μας. Σήμερα, λοιπόν, χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες οι οποίες έχουν τη δυνατότητα να επεξεργάζονται πλήθος δεδομένων σε μικρό χρονικό διάστημα δημιουργώντας, όμως, προκλήσεις στην προστασία της ιδιωτικότητας και των δεδομένων². Οι νέες αυτές τεχνολογίες διαθέτουν πληθώρα τρόπων να αντλούν και να επεξεργάζονται δεδομένα, πολλές φορές ακόμα και εν αγνοία μας, προκειμένου να εξυπηρετήσουν ποικίλους σκοπούς. Υποκείμενα, τα οποία επηρεάζονται άμεσα και εις βάθος με τη χρήση νέων τεχνολογιών και δυνατοτήτων, ιδίως στην μετά covid-19 εποχή, με την ευρεία εφαρμογή της τηλεργασίας, τη βιντεοεπιτήρηση των εργαζομένων αλλά και τον έλεγχο του υπολογιστή και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, είναι οι εργαζόμενοι.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, τη διενέργεια νέου είδους συνεχόμενης επεξεργασίας δεδομένων στην εργασία, όπου ο εργοδότης προκειμένου να προστατεύσει την επιχείρησή του και να ελέγξει την παραγωγικότητα του εργαζομένου χρησιμοποιεί αθέμιτα μέσα που προσβάλλουν την ιδιωτική ζωή του τελευταίου και θίγουν τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου. Αποτέλεσμα αυτού είναι η παράνομη επεξεργασία των δεδομένων του εργαζομένου, θίγοντας βασικά συνταγματικά του δικαιώματα. Τέτοιες πρακτικές είναι για παράδειγμα η τοποθέτηση μέσων βιντεοσκόπησης του χώρου εργασίας και η παρακολούθηση του εργαζομένου μέσω δεδομένων θέσης (gps) σε περίπτωση που τα εργασιακά του καθήκοντα τα εκτελεί εκτός εργασιακού χώρου.

Από τη στιγμή, επομένως, που στον εργασιακό τομέα, οι εργασιακές σχέσεις λειτουργούν υπό καθεστώς εξάρτησης του εργαζομένου στον εργοδότη, είναι απίθανο το υποκείμενο των δεδομένων να είναι σε θέση να αρνηθεί να παράσχει στον εργοδότη του τη συγκατάθεση για την επεξεργασία των δεδομένων του χωρίς να φοβάται ή χωρίς να

² Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (WP249), σελ. 3

διατρέχει πραγματικό κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες λόγω της άρνησής του³. Ως εκ τούτου, η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν αποτελεί ελεύθερη επιλογή και δεν συνιστά νόμιμη βάση για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του από τον εργοδότη⁴, για τα οποία, βέβαια, θα γίνει εκτενής λόγος παρακάτω.

Αντικείμενο, λοιπόν, της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η παρουσίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως υποκείμενα προσωπικών δεδομένων, χρησιμοποιώντας ως πυξίδα την 4^η σκέψη του Κανονισμού, η οποία αναφέρει ότι η επεξεργασία των δεδομένων θα πρέπει να προορίζεται να εξυπηρετεί τον άνθρωπο. Σε μία κοινωνία που ο εργαζόμενος «ξεχνάει» βασικά δικαιώματά του στο όνομα της επιβίωσης η περιληπτική παράθεση των δικαιωμάτων του εργαζομένου ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων χρήζει απαραίτητη.

³ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 (2017) Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679 (WP259), σελ. 8

⁴ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 652

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Ορισμοί, γενικές αρχές και δικαιώματα υποκειμένων προσωπικών δεδομένων

Προκειμένου να γίνει κατανοητή η παρούσα διπλωματική και να αποδοθεί εις βάθος το πνεύμα και η σημασία των προσωπικών δεδομένων θα γίνει μία περιληπτική περιγραφή σημαντικών αρχών και ορισμών που πρωταγωνιστούν στα προσωπικά δεδομένα και στις εργασιακές σχέσεις.

1.1.1 Ερμηνεία ορισμών που συναντούνται στα προσωπικά δεδομένα

Ο πιο σύνθητος ορισμός που θα συναντηθεί στην παρούσα εργασία αλλά και γενικά στο συγκεκριμένο τομέα δικαίου είναι αυτός των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο ορισμός των προσωπικών δεδομένων διατυπώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Κανονισμού όπου ως τέτοια χαρακτηρίζεται «κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο πρόσωπο⁵». Η έννοια του ταυτοποιήσιμου προσώπου διακρίνεται ανάλογα με τις πληροφορίες που διαθέτουμε σε α) άμεση ταυτοποίηση, όπου μπορεί να πραγματοποιηθεί κάνοντας χρήση του ονόματος, της ημερομηνίας γέννησης, φωτογραφίας κ.α., σε β) έμμεση ταυτοποίηση κάνοντας χρήση μοναδικών στοιχείων όπως του ΑΦΜ, ΑΜΚΑ, ΑΔΤ κ.α. και σε γ) έμμεση ταυτοποίηση κάνοντας χρήση, όμως, επιγραμμικών αναγνωριστικών, όπως της ip address, cookies και ετικέτες RFID.

Από τα άνωθεν διατυπωμένα καθίσταται σαφές, ότι ο Κανονισμός δεν εφαρμόζεται σε ανώνυμες πληροφορίες⁶, οι οποίες έχουν καταστεί ανώνυμες χρησιμοποιώντας τις τεχνικές της τυχαιοποίησης και της γενίκευσης, ούτε μεταξύ άλλων για στατιστικούς ή ερευνητικούς σκοπούς, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική σκέψη 26 του Κανονισμού. Αντιθέτως, θα πρέπει να γίνει διάκριση των ψευδωνυμοποιημένων δεδομένων, τα οποία συνεχίζουν και αποτελούν προσωπικά δεδομένα, καθότι αν δοθούν συμπληρωματικές πληροφορίες θα ήταν δυνατή η ταυτοποίηση με το φυσικό πρόσωπο που τα αφορά.

⁵ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 4 παρ. 1

⁶ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, Αιτιολογική Σκέψη 26

1.1.2 Γενικές αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Όπως διατυπώνεται στο άρθρο 5 παρ.1α του Κανονισμού, βασικές αρχές που εφαρμόζονται σε κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι αυτές της νομιμότητας, της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας. Σύμφωνα, λοιπόν, με αυτήν, τα δεδομένα πρέπει να υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία, με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων⁷. Θα πρέπει, δηλαδή, μία σύννομη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων να περιλαμβάνει μία εκ των έξι προϋποθέσεων που παρατίθενται στο άρθρο 6 παρ. 1 του Κανονισμού, όπως είναι για παράδειγμα η παροχή συγκατάθεσης του υποκειμένου στην επεξεργασία των δεδομένων. Επιπλέον, όπως αναφέρεται στο άρθρο 5 παρ. 2 του Κανονισμού, αναφορικά με την αρχή της διαφάνειας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωσή του σε σχέση με τον Κανονισμό, σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 39, όπου πέραν της αναφοράς για σύννομη και δίκαιη επεξεργασία δεδομένων, γίνεται λόγος για το δικαίωμα των υποκειμένων να γνωρίζουν αν τα δεδομένα τους τυγχάνουν επεξεργασίας.

Θεμελιώδης αρχή των προσωπικών δεδομένων είναι και η αρχή του σκοπού. Σύμφωνα με αυτήν, κάθε επεξεργασία θα πρέπει να εκτελείται για συγκεκριμένο σκοπό, ο οποίος θα πρέπει να καθορίζεται πριν ξεκινήσει η επεξεργασία των δεδομένων, ενώ, θα πρέπει να ορίζεται επακριβώς, να είναι καθορισμένος και νόμιμος. Σε περίπτωση που υπάρξει νέος σκοπός επεξεργασίας, έτερος από τον αρχικό, απαιτείται ξεχωριστή νομική βάση η οποία δεν μπορεί να βασίζεται στο γεγονός ότι τα δεδομένα αρχικά αποκτήθηκαν ή υπέστησαν επεξεργασία για άλλον θεμιτό σκοπό και άρα θα απαιτείται ξεχωριστή, νέα νομική βάση⁸. Εν ολίγοις, προκειμένου να πραγματοποιηθεί περαιτέρω επεξεργασία στα δεδομένα θα πρέπει είτε να βασίζεται στη συγκατάθεση του υποκειμένου, είτε να το επιτρέπει το Ενωσιακό Δίκαιο ή το δίκαιο κράτος μέλους είτε να υπάρχει συμβατός σκοπός

⁷ Ιστοσελίδα ΑΠΔΠΧ, https://www.dpa.gr/el/foreis/arxes_nomimotitas

⁸ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ.84

λαμβάνοντας υπόψη τα ενδεικτικά κριτήρια του άρθρου 6 παρ. 4 του Κανονισμού. Ακολούθως, η αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων ορίζει ότι τα δεδομένα τα οποία υποβάλλονται σε επεξεργασία είναι μόνο αυτά τα οποία είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία⁹. Σύμφωνα, λοιπόν, με αυτή τη διατύπωση, ο Κανονισμός δίνει έμφαση στην αναγκαιότητα ως στοιχείο της αναλογικότητας, την οποία συνδέει με την καταλληλότητα και τη συνάφεια των δεδομένων, σε σχέση με το σκοπό της επεξεργασίας¹⁰.

Μία ακόμη βασική αρχή είναι αυτή της ακρίβειας των δεδομένων, σύμφωνα με την οποία τα δεδομένα θα πρέπει να είναι ακριβή και να επικαιροποιούνται όταν αυτό καθίσταται αναγκαίο. Η αναγκαιότητα αυτή υφίσταται, όταν τα δεδομένα πλέον θεωρούνται ανακριβή και καθίσταται αναγκαία η διόρθωσή τους ή ακόμα και η διαγραφή τους χωρίς πρόσθετη καθυστέρηση. Συμπληρωματικά, η αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης ορίζει ότι τα δεδομένα μπορούν να αποθηκεύονται και να τηρούνται κατά τρόπο που να επιτρέπεται η ταυτοποίηση των υποκειμένων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για την επίτευξη των σκοπών της επεξεργασίας. Στην περίπτωση, επομένως, που τα δεδομένα δεν είναι πλέον αναγκαία για το σκοπό για τον οποίο συλλέχθηκαν θα πρέπει να διαγράφονται και σε διαφορετική περίπτωση να ανωνυμοποιούνται. Παρουσιάζεται, όμως, μία εξαίρεση στην περίπτωση επεξεργασίας δεδομένων για σκοπούς αρχειοθέτησης για το δημόσιο συμφέρον ή για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας αλλά και για στατιστικούς σκοπούς, όπως περιγράφεται στο 89 παρ. 1 του Κανονισμού. Άξιο αναφοράς στην παρούσα βασική αρχή είναι η διατήρηση βιογραφικών που έχουν σταλεί από υποψήφιους εργαζομένους με σκοπό την πρόσληψη τους. Σε περίπτωση, λοιπόν, που έχει ολοκληρωθεί ο σκοπός της επεξεργασίας, δηλαδή, της πρόσληψης θα πρέπει να διαγραφούν τα δεδομένα, εκτός και αν ο συγκεκριμένος εργοδότης αναφέρει ότι θα διατηρήσει το συγκεκριμένο βιογραφικό για ένα χρονικό διάστημα, το οποίο θα πρέπει να αναφέρεται

⁹ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 5 παρ. 1γ

¹⁰ Ιγγλεζάκης Ι. (2020), Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Κανονισμός 2016/679 και ο εφαρμοστικός νόμος (ν.4624/2019), Interactive Books, σελ. 84

ρητά, για μελλοντική χρήση σε περίπτωση που προκύψει κενή θέση εργασίας, ζητώντας παράλληλα και τη συγκατάθεση του υποψήφιου εργαζομένου.

Μία ακόμα βασική αρχή είναι αυτή της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας. Η προαναφερθείσα αρχή, εξασφαλίζει μεταξύ άλλων την προστασία των δεδομένων από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία. Καθώς, λοιπόν, υφίσταται κίνδυνος τυχαίας απώλειας, καταστροφής ή και φθοράς των δεδομένων, η αρχή ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας διασφαλίζει την ασφάλεια αυτών κάνοντας χρήση τεχνικών και οργανωτικών μέτρων μερικά από τα οποία αναλύονται περιληπτικά στο άρθρο 32 του Κανονισμού¹¹. Για παράδειγμα, ένα από αυτά τα μέτρα είναι η ψευδωνυμοποίηση και κρυπτογράφηση των δεδομένων. Με τα παραπάνω η ταυτοποίηση των δεδομένων με τα υποκείμενα των δεδομένων καθίσταται αδύνατη, καθώς έχουν αλλοιωθεί τα δεδομένα σε τέτοιο βαθμό, ώστε αν και είναι εφικτή η επεξεργασία, δεν είναι δυνατή η σύνδεση με τα υποκείμενα. Σε περίπτωση, όμως, που γίνει γνωστή κάποια παραβίαση δεδομένων ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει την υποχρέωση κατά το άρθρο 33 του Κανονισμού να γνωστοποιήσει την παραβίαση στην αρμόδια εποπτική αρχή εντός 72 ωρών, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 34 του Κανονισμού σε περίπτωση που η παραβίαση των δεδομένων ενδέχεται να δημιουργήσει κίνδυνο στα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου οφείλει να ενημερώσει και το τελευταίο.

Τέλος, ο Κανονισμός εισάγει στο άρθρο 5 παρ. 2 σε συνδυασμό με τα άρθρα 24 και 32 την αρχή της λογοδοσίας¹². Σύμφωνα με αυτήν, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων πρέπει να βρίσκεται σε θέση να αποδείξει ανά πάσα στιγμή ότι ακολουθεί και συμμορφώνεται με τις αρχές της επεξεργασίας για τις οποίες έγινε λόγος παραπάνω. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει την υποχρέωση να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των δεδομένων και να αποδεικνύει τη συμμόρφωσή του ενώπιον των αρμόδιων αρχών¹³, ενώ, επιπλέον, η εισαγωγή της αρχής της λογοδοσίας μετατοπίζει το «βάρος της απόδειξης», όσον αφορά τη νομιμότητα της επεξεργασίας και

¹¹ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 5 παρ. 1στ

¹² Ιστοσελίδα ΑΠΔΠΧ, https://www.dpa.gr/el/foreis/arxi_logodosias

¹³ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 88

τη συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ, από τις αρχές προστασίας δεδομένων στους ίδιους τους υπευθύνους επεξεργασίας ή τους εκτελούντες¹⁴. Σημαντικό είναι να επισημανθεί ότι η αρχή της λογοδοσίας δεν είναι μία αυτοτελής αρχή, αλλά αποτελεί την απόδειξη της τήρησης όλων των παραπάνω αρχών.

1.2. Δικαιώματα υποκειμένων προσωπικών δεδομένων

Στο παρόν θα γίνει μία περιληπτική παράθεση των δικαιωμάτων του υποκειμένου προσωπικών δεδομένων, ώστε σε επόμενο κεφάλαιο να είναι κατανοητή η χαρτογράφηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζομένων. Τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων εντάσσονται στον σκληρό πυρήνα της νομοθεσίας προστασίας προσωπικών δεδομένων, καθώς με την άσκησή τους βρίσκει εφαρμογή στην πράξη το νομικό καθεστώς αυτό¹⁵. Όπως αναφέρει και η καθηγήτρια Ευγενία Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου με το νόμο θεσμοθετούνται δικαιώματα και θεσπίζονται σημαντικές εγγυήσεις για την προάσπισή τους, και τούτο όχι μόνο προς το συμφέρον του κάθε θιγόμενου, αλλά και για να εξασφαλίζεται ο πληρέστερος έλεγχος, η διαφάνεια και το σύννομο της επεξεργασίας που πραγματοποιείται¹⁶.

1.2.1 Δικαίωμα ενημέρωσης

Το πρώτο δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων περιγράφεται στα άρθρα 13 και 14 του Κανονισμού και αποτελεί το δικαίωμα της ενημέρωσης. Σύμφωνα με το δικαίωμα αυτό, το υποκείμενο δεδομένων θα πρέπει να ενημερώνεται για την επεξεργασία των δεδομένων του και τους σκοπούς της επεξεργασίας αυτής. Πιο συγκεκριμένα, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας θα ενημερώνουν τα υποκείμενα των δεδομένων σχετικά με την ταυτότητα και τη συνήθη διαμονή τους, τη νομική βάση και τον σκοπό της επεξεργασίας, τις κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία, τους αποδέκτες των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν (εφόσον υπάρχουν) και τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ασκήσουν τα προβλεπόμενα στο άρθρο 9

¹⁴ https://www.dpa.gr/el/foreis/arxi_logodosias

¹⁵ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 147

¹⁶ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016), Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 133

δικαιώματά τους, στα οποία περιλαμβάνονται τα δικαιώματα πρόσβασης, διόρθωσης και προσφυγής¹⁷.

Κατά την ανάγνωση του Κανονισμού παρατηρείται η διάκριση του δικαιώματος σε 2 κατηγορίες, ανάλογα με την ενημέρωση που παρέχεται στην περίπτωση που τα δεδομένα έχουν συλλεχθεί από το ίδιο το υποκείμενο των δεδομένων (άρθρο 13 Κανονισμού) ή στην περίπτωση που δεν έχουν συλλεχθεί από αυτό (άρθρο 14 Κανονισμού). Οι διαφορές που παρατηρούνται στις 2 κατηγορίες αφορούν κυρίως το χρονικό σημείο στο οποίο πρέπει να παρέχονται οι πληροφορίες, καθώς στο άρθρο 13 του Κανονισμού πρέπει να παρέχονται στο χρόνο συλλογής των δεδομένων, ενώ στο άρθρο 14 η ενημέρωση πρέπει να παρέχεται εντός των προϋποθέσεων του άρθρου 14 παρ.3 του Κανονισμού, ενώ, τέλος, όταν τα δεδομένα δεν έχουν συλλεχθεί από το υποκείμενο των δεδομένων ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να παρέχει επιπλέον τις σχετικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την πηγή προέλευσης και ανάλογα με την περίπτωση, εάν τα δεδομένα προήλθαν από πηγές στις οποίες είχε πρόσβαση το κοινό¹⁸.

1.2.2 Δικαίωμα πρόσβασης

Στο άρθρο 15 του Κανονισμού σκιαγραφείται το δικαίωμα πρόσβασης του υποκειμένου να λαμβάνει επιβεβαίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας σχετικά με την επεξεργασία ή μη των προσωπικών του δεδομένων, καθώς, επίσης, να λαμβάνει γνώση για τους σκοπούς της επεξεργασίας, τις σχετικές κατηγορίες δεδομένων που επεξεργάστηκαν, τους αποδέκτες των δεδομένων, το χρονικό διάστημα αποθήκευσης αυτών κ.α..

Η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης διενεργείται εγγράφως είτε με αυτοπρόσωπη παρουσία του ενδιαφερομένου ή του νομίμου εκπροσώπου είτε ηλεκτρονικά¹⁹. Στην περίπτωση που ο υπεύθυνος επεξεργασίας αρνηθεί να ικανοποιήσει το αίτημα του αιτούντα, κοινοποιεί την απάντησή του στην Αρχή και ενημερώνει τον αιτούντα ότι μπορεί

¹⁷ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018, σελ. 258

¹⁸ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 13, 14

¹⁹ Νομιμότητα αποστολής ιατρικών αποτελεσμάτων ασθενών νοσοκομείου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (2014) <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/nomimotita-apostolis-iatrikon-apotelesmaton-asthenon-nosokomeioy-meso>

να προσφύγει σε αυτήν²⁰. Τέλος, χρήζει αναφοράς η παράγραφος 4 του υπό συζήτηση άρθρου, κατά το οποίο προβλέπεται, ότι το δικαίωμα πρόσβασης δεν επηρεάζει δυσμενώς τα δικαιώματα και τις ελευθερίες άλλων, με αποτέλεσμα αν στα δεδομένα που αφορούν το υποκείμενο περιλαμβάνονται και δεδομένα τρίτων, είναι δυνατόν να μη χορηγηθούν τα αντίγραφα της παραγράφου 3.

1.2.3 Δικαίωμα διόρθωσης

Επόμενο δικαίωμα που θα αναλυθεί είναι αυτό της διόρθωσης των δεδομένων, το οποίο αφορά αίτημα του υποκειμένου προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας να διορθώσει ανακριβή δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Γίνεται σαφές, άρα, ότι το συγκεκριμένο δικαίωμα υλοποιεί την αρχή της ακρίβειας που κατοχυρώνεται στο άρθρο 5 παρ. 1δ του Κανονισμού, ενώ, παράλληλα, άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι το συγκεκριμένο δικαίωμα κατοχυρώνεται και στο άρθρο 8 παρ. 2 του ΧΘΕΕ²¹.

Το αίτημα του ενδιαφερόμενου δεν υπόκειται σε τύπο και άρα μπορεί να υποβληθεί είτε εγγράφως είτε προφορικά στον υπεύθυνο επεξεργασίας, με βασική όμως προϋπόθεση το αναληθές και ανακριβές των δεδομένων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας αφού λάβει γνώση του αιτήματος του υποκειμένου δεδομένων οφείλει να διορθώσει τα δεδομένα μέσα σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα, το οποίο ορίζεται στο άρθρο 12 παρ. 3, δηλαδή εντός μηνός από την παραλαβή του αιτήματος, ενώ, τέλος, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 16 εδάφ. β του Κανονισμού, το υποκείμενο δεδομένων μπορεί να αιτηθεί τη συμπλήρωση ελλειπών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε παραπλάνηση και άρα χρήζουν διόρθωσης.

1.2.4 Δικαίωμα διαγραφής (δικαίωμα στη λήθη)

Το δικαίωμα διαγραφής, το οποίο αναλύεται στο άρθρο 17 του Κανονισμού, δίνει τη δυνατότητα στο υποκείμενο των δεδομένων να αιτείται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας

²⁰ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016), Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 140

²¹ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 154

τη διαγραφή των δεδομένων που το αφορούν, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, αν πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις, όπως μεταξύ άλλων, αν το υποκείμενο έχει ανακαλέσει τη συγκατάθεση βάσει της οποίας διενεργείται η επεξεργασία των δεδομένων και δεν υπάρχει κάποια άλλη νόμιμη βάση, καθώς και αν τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί έχουν υποστεί παράνομη επεξεργασία.

Πλην όμως, στο άρθρο 17 παρ. 3 παρατίθενται και μερικές εξαιρέσεις στην εφαρμογή του δικαιώματος διαγραφής. Οι εξαιρέσεις αυτές, όπως αριθμούνται στο νόμο δε παρέχουν τη δυνατότητα στο υποκείμενο να αιτηθεί τη διαγραφή των δεδομένων του. Ποιές, όμως, είναι αυτές οι εξαιρέσεις; Πότε, δηλαδή, δε μπορεί το υποκείμενο να αιτηθεί τη διαγραφή των δεδομένων του; Όταν, λοιπόν, υπάρχει νομική υποχρέωση που επιβάλλει την επεξεργασία βάσει του δικαίου της Ένωσης, όπως παραδείγματος χάριν, η εφορία, η οποία έχει τη νομική υποχρέωση να διατηρεί και να επεξεργάζεται δεδομένα των φορολογουμένων. Όταν, επίσης, υπάρχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος στον τομέα δημόσιας υγείας, όπως η τήρηση δεδομένων στο μητρώο ασθενών covid-19. Ενώ, τέλος, δε μπορούν να διαγραφούν τα δεδομένα όταν χρησιμοποιούνται για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας, καθώς και για τη θεμελίωση νομικών αξιώσεων.

Κατά την ανάγνωση του νόμου, διακρίνεται εντός παρενθέσεως η πρόταση δικαίωμα στη λήθη. Το δικαίωμα στη λήθη περιγράφεται ως η επέκταση του δικαιώματος διαγραφής στο παρελθόν και δίδει, εν ολίγοις αναδρομική ισχύ στο δικαίωμα διαγραφής. Αποτελεί απάντηση στο πρόβλημα του διαδικτύου, όπου τα δεδομένα παραμένουν εσαεί, χωρίς τη δυνατότητα να διαγραφούν. Πιο συγκεκριμένα, με την απόφαση Google Spain SL και Google Inc κατά Agencia Espanola de Proteccion de Datos αναγνωρίστηκε το δικαίωμα του υποκειμένου να διαγράφονται προσωπικά δεδομένα που το αφορούν και τα οποία περιλαμβάνονται σε λίστες αποτελεσμάτων των μηχανών αναζήτησης, μετά από μία έρευνα, βάσει του ονοματεπώνυμού του υποκειμένου των δεδομένων²². Τέλος, σύμφωνα

²² Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 158

με την αιτιολογική σκέψη 66 του Κανονισμού, προκειμένου να ενισχυθεί το δικαίωμα στη λήθη, θα πρέπει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ο οποίος δημοσιοποίησε τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να υποχρεούται να ενημερώσει τους υπεύθυνους επεξεργασίας που επεξεργάζονται τα εν λόγω δεδομένα, ώστε να διαγράψουν οποιοδήποτε σύνδεσμο ή αντίγραφο ή ακόμα και την αναπαραγωγή των δεδομένων. Με τον συγκεκριμένο τρόπο θα προστατεύεται το υποκείμενο από την αναδημοσίευση και την αναπαραγωγή των δεδομένων του σε πληθώρα ιστοτόπων.

1.2.5 Δικαίωμα περιορισμού σκοπού και δικαίωμα φορητότητας

Αναφορικά με το δικαίωμα του περιορισμού του σκοπού που περιγράφεται στο άρθρο 18 του Κανονισμού, το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να αιτηθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τον περιορισμό της επεξεργασίας των δεδομένων, όταν αμφισβητείται η ακρίβεια των δεδομένων, όταν η επεξεργασία είναι παράνομη και το υποκείμενο δεν επιθυμεί να διαγραφούν τα δεδομένα του ή ακόμα και όταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δε χρειάζεται πλέον τα δεδομένα αλλά αυτά απαιτούνται από το υποκείμενο για την άσκηση νομικών αξιώσεων. Αποτελεί στην ουσία ένα πάγωμα της επεξεργασίας κάνοντας χρήση των μεθόδων που απαριθμούνται στην αιτιολογική σκέψη 67 του Κανονισμού.

Το δικαίωμα της φορητότητας δε, δίνει στο υποκείμενο την δυνατότητα να λαμβάνει τα δεδομένα που το αφορούν, ενώ, παράλληλα του δίνει το δικαίωμα να ζητήσει να διαβιβαστούν αυτά τα δεδομένα σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας, με την προϋπόθεση η επεξεργασία να βασίζεται σε συγκατάθεση του υποκειμένου ή σε σύμβαση, ή εν λόγω επεξεργασία διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα.

1.2.6 Δικαίωμα εναντίωσης

Το τελευταίο κατά σειρά αρίθμησης στο νόμο δικαίωμα, είναι αυτό της εναντίωσης. Στο εν λόγω δικαίωμα το υποκείμενο έχει το δικαίωμα να αντιτάσσεται για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία δεδομένων που το αφορούν, όταν η νόμιμη βάση της επεξεργασίας είναι η εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την

ικανοποίηση των εννόμων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας²³. Επομένως, καθίσταται σαφές πως αν η επεξεργασία δεδομένων στηρίζεται σε άλλη νομική βάση δε μπορεί να εφαρμοστεί το δικαίωμα εναντίωσης.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 2 του Κανονισμού, εάν τα δεδομένα χρησιμοποιούνται για σκοπούς απευθείας εμπορικής προώθησης μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μέσω διαφημίσεων σε ιστότοπους και εφαρμογές, το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να αντιταχθεί ανά πάσα στιγμή στην επεξεργασία των δεδομένων που το αφορούν και χρησιμοποιούνται για την εμπορική προώθηση, συμπεριλαμβανομένης και της κατάρτισης προφίλ.

²³ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 171

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Όπως έχει αναφερθεί άνωθεν σκοπός της παρούσας διπλωματικής είναι να αναδείξει και να απαριθμήσει τα δικαιώματα των εργαζομένων, οι οποίοι στο βωμό της διατήρησης της εργασίας τους θυσιάζουν εις γνώση ή και εν αγνοία τους τα προσωπικά τους δεδομένα. Έχοντας, ήδη, προχωρήσει σε μία περιληπτική καταγραφή σημαντικών ορισμών, γενικών αρχών αλλά και δικαιωμάτων των υποκειμένων, το παρόν κεφάλαιο θα εστιάσει σε επίμαχα ζητήματα του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων.

2.1. Η επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης κατά το άρθρο 88 του Κανονισμού

Όπως έχει αναφερθεί και σε άλλα σημεία της παρούσας, το σημαντικότερο νομοθέτημα σε ισχύ που αφορά τα προσωπικά δεδομένα είναι ο Κανονισμός 679/2016. Οι Κανονισμοί, οι οποίοι εκδίδονται είτε από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης από κοινού με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, είτε μόνο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αποτελούν δεσμευτικές νομοθετικές πράξεις της ΕΕ, με την άμεση εφαρμογή και ισχύ σε όλα τα κράτη-μέλη. Στο άρθρο 88, όμως, του Κανονισμού δίνεται η δυνατότητα στα κράτη-μέλη να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης²⁴. Παρέχεται, επομένως, η δυνατότητα στα κράτη-μέλη να προχωρούν στη θέσπιση καινούριων νομοθετημάτων, κάνοντας χρήση του άρθρου 88 του Κανονισμού, το οποίο αξιοποίησε και η χώρα μας με τη ψήφιση του ν.4624/2019. Οι ειδικοί κανόνες, όμως, που τα κράτη-μέλη θα θεσπίζουν δεν μπορεί να αποκλίνουν από τα όρια του Κανονισμού, αλλά μπορούν εντός αυτών των ορίων να εξειδικεύουν, να διευκρινίζουν και να συγκεκριμενοποιούν τις διατάξεις του με κριτήριο τις ιδιαιτερότητες της σχέσης εργασίας²⁵.

Από τη στιγμή, επομένως, που τα κράτη-μέλη δεν αποκλίνουν από τα όρια του Κανονισμού και άρα δε δομείται πρωτογενώς το σύστημα προστασίας των εργαζομένων

²⁴ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 88

²⁵ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 662

κατά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων²⁶ μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες, οι οποίοι θα εξειδικεύουν όσα τάσσει ο Κανονισμός. Ένα παράδειγμα της εξειδίκευσης που θα προσέφεραν οι ειδικοί κανόνες αναλύεται στην αιτιολογική σκέψη 155. Σύμφωνα, λοιπόν, με την τελευταία, οι ειδικοί κανόνες, οι οποίοι θα μπορούν να θεσπιστούν είτε με νόμους είτε με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είτε με εργασιακές συμφωνίες και θα αφορούν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, θα μπορούν να χρησιμοποιούν ως νομική βάση τη συγκατάθεση του εργαζομένου, για τους σκοπούς της πρόσληψης και της εκτέλεσης της σύμβασης απασχόλησης. Επιπλέον, οι κανόνες αυτοί μπορούν να θεσπίζονται για σκοπούς ισότητας και πολυμορφίας στο χώρο εργασίας, υγείας και ασφάλειας στην εργασία, διαχείρισης, προγραμματισμού και οργάνωσης εργασίας, καθώς και καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης²⁷.

Άξια αναφοράς στο παρόν σημείο είναι η απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-34/21, *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer*, η οποία πραγματεύεται τη δυνατότητα μαθητών του Ομόσπονδου Κράτους της Έσσης της Γερμανίας να παρακολουθούν τα μαθήματα σε πραγματικό χρόνο μέσω τηλεδιάσκεψης δίδοντας τη συγκατάθεση τους είτε οι ίδιοι οι μαθητές είτε σε περίπτωση που οι ίδιοι ήταν ανήλικοι των κηδεμόνων τους. Δεν ζητήθηκε, όμως, εν προκειμένω η ίδια συγκατάθεση και από τους εκπαιδευτικούς οι οποίοι συμμετείχαν στις τηλεδιασκέψεις, με αποτέλεσμα η κύρια επιτροπή διδακτικού προσωπικού του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού της Έσσης να ασκήσει προσφυγή κατά του αρμόδιου Υπουργού, ο οποίος υποστήριζε ότι έχει κάθε νόμιμο δικαίωμα να πράττει αναλόγως καθώς καλύπτεται από την εθνική νομοθεσία. Το διοικητικό δικαστήριο επιφυλάχθηκε αναφορικά με τη συμβατότητα τις εθνικής νομοθεσίας και του άρθρου 88 παρ.2 του Κανονισμού και υπέβαλλε στο ΔΕΕ αίτηση προδικαστικής απόφασης. Το Δικαστήριο κατέληξε ότι προκειμένου ένας εθνικός κανόνας να χαρακτηριστεί ως ειδικός κανόνας κατά την έννοια του άρθρου 88 παρ.1 του

²⁶ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 663

²⁷ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (WP249), σελ. 9

Κανονισμού, θα πρέπει να πληροί τις προϋποθέσεις που αναφέρονται ρητά στην παρ.2 του εν λόγω άρθρου. Το Δικαστήριο καταλήγει στο γεγονός ότι η εφαρμογή των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται για την προστασία των δικαιωμάτων και των δεδομένων των εργαζομένων έναντι της επεξεργασίας στο πλαίσιο της απασχόλησης πρέπει να αποκλείεται όταν οι διατάξεις αυτές δεν τηρούν τις προϋποθέσεις και τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 88 του Κανονισμού. Στην ουσία το ερώτημα είναι αν ένας κανόνας εθνικού δικαίου μπορεί να εφαρμοστεί παρά το γεγονός ότι προφανώς δε πληροί τις απαιτήσεις του άρθρου 88 του Κανονισμού²⁸. Η αναφερόμενη απόφαση ενδεχομένως να απασχολήσει και τη χώρα μας καθότι το άρθρο 27 του ν.4624/2019 αποτελεί μεταφορά σε μεγάλο βαθμό των γερμανικών διατάξεων.

Ήδη η Β. Τζώρτζη στη μελέτη της *The GDPR in the Context of Employment and its Reception in the Greek Legal Order - Exploring the Road not Taken*, αναφέρει ότι δεδομένου ότι το άρθρο 88 του Κανονισμού παρέχει μία ρήτρα ευελιξίας στα κράτη μέλη να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο απασχόλησης, το άρθρο 27 του ν.4624/2019 πυροδοτεί ανησυχίες. Αυτό, διότι κατά μία ερμηνεία, το άρθρο 27 παρ. 1 του ν.4624/2019 εμπεριέχει ως νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων, το σκοπό της σύμβασης εργασίας, το οποίο αποτελεί, όχι εξειδίκευση ως αναφέρει το άρθρο 88 του Κανονισμού, αλλά επανάληψη του άρθρου 6 του τελευταίου. Κατά έτερη ερμηνεία δε, ο εθνικός νόμος προχώρησε σε αντικατάσταση των νομικών βάσεων του άρθρου 6 παρ. 1 του Κανονισμού, πλην της συγκατάθεσης, με τη νομική βάση του άρθρου 6 παρ.1 β. Τα άνωθεν, συνεπώς, οδηγούν στο συμπέρασμα ότι το άρθρο 27 παρ. 1 του ν.4624/2019 έρχεται σε αντίθεση με τη ρήτρα ευελιξίας του άρθρου 88 του Κανονισμού που επιτρέπει την εφαρμογή εξειδικευμένων κανόνων. Επομένως, ο Έλληνας νομοθέτης όχι μόνο δεν έκανε χρήση των εργαλείων που προβλέπει το άρθρο 88 για την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά δε κατάφερε να συμμορφωθεί με τα ελάχιστα

²⁸ Tzortzi V. (2023) *The GDPR in the Context of Employment and its Reception in the Greek Legal Order - Exploring the Road not Taken*, Digitalisation at Work, Challenges and Prospects σελ. 77-103

πρότυπα που ορίζει η Ευρωπαϊκή νομοθεσία. Κατά συνέπεια, οι εθνικοί νόμοι που θεσπίστηκαν για να εξειδικεύσουν τη ρήτρα ευελιξίας του άρθρου 88 του Κανονισμού δε θα πρέπει να έρχονται σε αντίθεση με τον τελευταίο αλλά θα πρέπει να ερμηνεύεται με το πρίσμα του Χάρτη Θεμελιωδών δικαιωμάτων και την ΕΣΔΑ. «Αυτό αναπόφευκτα οδηγεί στο ερώτημα πώς να αντιμετωπίσουμε περιπτώσεις όπως αυτή όπου ο ελληνικός νόμος δεν εξειδικεύει την ρήτρα ευελιξίας, αλλά προβλέπει κάτι διαφορετικό, χωρίς να έχει εξουσιοδοτηθεί από τον Κανονισμό να το κάνει. Η απάντηση βρίσκεται στην ερμηνεία του εθνικού νόμου έχοντας ως πυξίδα τον Ευρωπαϊκό Κανονισμό»²⁹.

2.2. Η έννοια του εργαζομένου και της επεξεργασίας των δεδομένων του

Στην παρούσα έχει αναφερθεί, πολλάκις, ο όρος επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων και προκειμένου να καταστούν κατανοητά τα επόμενα, χρήζει απαραίτητη μία σύντομη ερμηνεία της άνω έννοιας.

Ανατρέχοντας στο άρθρο 27 παρ. 8 του εθνικού νόμου 4624/2019, μπορούμε να λάβουμε γνώση για την έννοια του εργαζομένου υπό το πρίσμα των προσωπικών δεδομένων. Ως εργαζόμενοι, λοιπόν, νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι. Κατά την ανάγνωση της διάταξης, παρατηρείται ότι αναφέρεται ο όρος σχέση εργασίας και όχι σύμβαση εργασίας και μάλιστα ανεξαρτήτως του κύρους της, προκειμένου να εντάξει στον τύπο και στην ουσία του νόμου και τις για οποιοδήποτε λόγο άκυρες συμβάσεις εργασίας³⁰. Επιπρόσθετα, ως εργαζόμενος νοείται και ο υποψήφιος για εργασία, διότι αποστέλλει το βιογραφικό του σημείωμα (στο σώμα του οποίου περιλαμβάνονται προσωπικά δεδομένα του υποψηφίου, όπως σπουδές, εργασιακή εμπειρία κ.α.) για να υποβληθεί σε επεξεργασία ακόμη και αν βρίσκεται σε προσυμβατικό στάδιο, προκειμένου ο εργοδότης να αποφασίσει εάν θα προχωρήσει στην πρόσληψη του υποψηφίου. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να

²⁹ Tzortzi V. (2023) The GDPR in the Context of Employment and its Reception in the Greek Legal Order - Exploring the Road not Taken, Digitalisation at Work, Challenges and Prospects σελ. 77-103

³⁰ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1062

αναφερθεί ότι οι εργοδότες δικαιούνται να συλλέγουν και να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψηφίους για θέση εργασίας μόνο στο βαθμό που η συλλογή των δεδομένων αυτών είναι απαραίτητη και σχετική με την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλει αίτηση³¹.

Επιπλέον, ως εργαζόμενος νοείται και ο απασχολούμενος με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου είτε παροχής υπηρεσιών, εντάσσοντας, τοιουτοτρόπως κάθε πάροχο υπηρεσιών ανεξαρτήτως του είδους της σύμβασης που τον δεσμεύει³², ακόμη και αν αυτή καθίσταται άκυρη. Τέλος, ως εργαζόμενος νοείται και ο πρώην εργαζόμενος και αυτό διότι προσωπικά δεδομένα του τελευταίου, ενδέχεται να έχουν παραμείνει υπό τη διαχείριση του πρώην εργοδότη (π.χ. διαχείριση επαγγελματικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου), ενώ, επίσης, ο εργοδότης διαθέτει πληροφορίες του πρώην εργαζομένου, οι οποίες ενδέχεται να παρασχεθούν σε τρίτο πρόσωπο (π.χ. Εφορία, ΕΦΚΑ)³³.

Έχοντας στο σημείο αυτό αναλύσει την έννοια του εργαζομένου, καθίσταται αναγκαία η ερμηνεία της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων του τελευταίου. Είναι κοινά παραδεκτό, ότι οι ρόλοι του εργαζομένου και του εργοδότη είναι διττοί και τούτο, διότι, ο εργαζόμενος αποτελεί και το υποκείμενο της παροχής εργασίας, αλλά, παράλληλα και το υποκείμενο των δεδομένων, ενώ, αντιθέτως, ο εργοδότης είναι ο λήπτης της εργασίας και ταυτοχρόνως και ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων. Ως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις, λοιπόν, νοείται κατ' αρχήν η επεξεργασία στο πλαίσιο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας στην οποία προβαίνει ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας και υποβάλλει τα δεδομένα του εργαζομένου του ως υποκειμένου των δεδομένων³⁴. Γίνεται, άρα, αποδεκτό το γεγονός ότι οι προαναφερόμενοι εντάσσονται ταυτοχρόνως στις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου και του Γενικού Κανονισμού

³¹ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (WP249), σελ. 12-13

³² Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1062

³³ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1063

³⁴ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 644

Προστασίας Δεδομένων. Κατά κοινή ομολογία, λοιπόν, και οι 2 υπό συζήτηση τομείς του Δικαίου, καλύπτουν διαφορετικές ανάγκες, ο ένας αναφορικά με την εργασιακή σχέση αυτή καθαυτή και ο άλλος με τις εκ του Κανονισμού και λοιπών, πηγάζουσες υποχρεώσεις του εργοδότη ως υπεύθυνου επεξεργασίας (παρότι δεν υπάρχει ρητή αναφορά του ως τέτοιοι στον Κανονισμό και τον ν.4624/2019) και του εργαζομένου ως υποκείμενο των δεδομένων. Και τα δύο δίκαια επιδιώκουν, με διαφορετικό τρόπο το καθένα, την προστασία της αξιοπρέπειας, της προσωπικότητας του εργαζομένου και των ελευθεριών και θεμελιωδών δικαιωμάτων του εργαζομένου, όπως είναι η ελευθερία της γνώμης, το απόρρητο των επικοινωνιών, το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι, το μεν εργατικό δίκαιο επιδιώκει την προστασία αυτή κυρίως ως αυτοσκοπό, ενώ το δίκαιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων την επιδιώκει κυρίως ως μέσο για την προστασία και πραγματική άσκηση και απόλαυσή τους³⁵.

2.3. Η νομιμότητα της επεξεργασίας δεδομένων χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου

Για να πραγματοποιηθεί σύννομα η επεξεργασία των δεδομένων κάθε υποκειμένου, άρα και του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων, πρέπει να στηρίζεται σε μία νομική βάση ως αυτές απαριθμούνται στο άρθρο 6 του Κανονισμού. Συμπληρωματικά, ο ν.4624/2019, ο οποίος εξειδικεύει τον Κανονισμό όπως αναλύθηκε σε παραπάνω κεφάλαιο, στο άρθρο 27 παρ.1 αναφέρει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση της σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της εργασίας για την εκτέλεσή της. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι ο εθνικός νομοθέτης θέλησε να χρησιμοποιήσει στο σημείο αυτό ως νομική βάση για την επεξεργασία την αναφερόμενη στο άρθρο 6 παρ.1 β του Κανονισμού, δηλαδή, την εκτέλεση της σύμβασης. Μελετώντας τα δύο αυτά άρθρα η μόνη ουσιώδης διαφορά που παρατηρείται είναι αυτή της αναγραφής της λέξης απολύτως απαραίτητο στον εθνικό νόμο, εν αντιθέσει με τον Κανονισμό που αναγράφεται απλώς απαραίτητη, με σκοπό να

³⁵ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 646-647

καταστήσει δυσχερέστερη την επεξεργασία των δεδομένων για τον συγκεκριμένο σκοπό που αναφέρεται³⁶.

Η αιτιολογική έκθεση του ν.4624/2019 αναφέρει ότι η παράγραφος 1 του άρθρου 27, ρυθμίζει τους σκοπούς για τους οποίους επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τόσο κατά το στάδιο πριν από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας όσο και κατά τη διάρκειά της, αλλά και μετά τη λήξη της, εάν αυτό είναι απαραίτητο για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας. Επιτρέπει, επομένως, την επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητη για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας (συλλογή βιογραφικών, ψυχομετρικά τεστ προσωπικότητας κατά τη διαδικασία πρόσληψης), ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου, σύμβαση μαθητείας) και για την εκτέλεσή της (ένταξη στο οργανόγραμμα, αξιολόγηση, μισθοδοσία, χορήγηση επιδομάτων, καταγγελία)³⁷.

Σημείο άξιο αναφοράς είναι η γνωμοδότηση 1/2020 της ΑΠΔΠΧ, η οποία υποστηρίζει την άποψη ότι η νομική βάση στην επεξεργασία των δεδομένων στα προαναφερόμενα παραδείγματα δεν είναι η εκτέλεση σύμβασης, όπως υπονοείται στην αιτιολογική έκθεση, αλλά ιδίως η ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος του εργοδότη κατ' αρ. 6 παρ. 1 εδ. στ' του Κανονισμού. Η άνω Γνωμοδότηση καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι η παράγραφος 1 του άρθρου 27 του νόμου είτε θεωρηθεί επανάληψη του εδαφίου β' της παρ. 1 του άρθρου 6 του Κανονισμού, είτε θεωρηθεί ως μία νέα αποκλειστική νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων με την οποία αποκλείεται η εφαρμογή των νομικών βάσεων του άρθρου 6 παρ. 1 του Κανονισμού, έρχεται σε αντίθεση με τον Κανονισμό.

2.4. Η συγκατάθεση ως νομική βάση

³⁶ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1064

³⁷ Κανέλλος Α. (2020) The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 243-244

Η συγκατάθεση αποτελεί μία από τις έξι νομικές βάσεις που καθιστούν σύννομη την επεξεργασία, η οποία εδραιώνεται στο άρθρο 6 παρ.1 α του Κανονισμού και αναλύονται οι προϋποθέσεις του στο άρθρο 7 του ιδίου. Η έννοια της συγκατάθεσης έχει κεντρική σημασία στον Κανονισμό, διότι συνιστά τη βασική προϋπόθεση για τη νομιμότητα της επεξεργασίας τόσο των απλών όσο και των ευαίσθητων δεδομένων³⁸. Με τον όρο, λοιπόν, συγκατάθεση νοείται η συναίνεση, η εκ των προτέρων συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, η οποία παρέχεται πριν την επεξεργασία, αποκλείοντας την εκ των υστέρων έγκριση³⁹. Για να θεωρηθεί, όμως, ως κατάλληλη νομική βάση θα πρέπει να παρέχεται έλεγχος και πραγματική επιλογή όσον αφορά την αποδοχή ή την απόρριψη των όρων, ενώ, παράλληλα ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να εξετάζει αν πληρούνται όλες οι απαιτήσεις για την εξασφάλιση έγκυρης συγκατάθεσης⁴⁰. Συνακόλουθα, για να ληφθεί, ως έγκυρη η συγκατάθεση, η ένδειξη βουλήσεως του υποκειμένου θα πρέπει να είναι ελεύθερη, συγκεκριμένη, εν πλήρη γνώση και ρητή κατά τρόπο, ώστε ενδεχόμενη παράλειψη παροχής της απαιτούμενης συγκατάθεσης ή η σιωπή αυτής να μη θεωρείται σε καμία των περιπτώσεων ως χορήγηση της συγκατάθεσης. Όπως αναλύεται, επομένως, στην αιτιολογική σκέψη 42 του Κανονισμού, για να θεωρηθεί η συγκατάθεση εν επιγνώσει, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να γνωρίζει τουλάχιστον την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας και τους σκοπούς της επεξεργασίας για την οποία προορίζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και άρα η συγκατάθεση δε θα πρέπει να θεωρείται ότι δόθηκε ελεύθερα αν το υποκείμενο των δεδομένων δεν έχει αληθινή ή ελεύθερη επιλογή ή δεν είναι σε θέση να αρνηθεί ή να αποσύρει τη συγκατάθεσή του χωρίς να ζημιωθεί.

Ενδιαφέρον προκαλεί, στο σημείο αυτό η ανάγνωση του άρθρου 7 παρ. 4 του Κανονισμού, το οποίο αναφέρει ότι για την εκτίμηση κατά πόσο η συγκατάθεση δίνεται ελεύθερα λαμβάνεται υπόψη κατά πόσο, μεταξύ άλλων, για την εκτέλεση της σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μίας υπηρεσίας, τίθεται ως προϋπόθεση η

³⁸ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 92

³⁹ Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016), Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 88

⁴⁰ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του Κανονισμού 2016/679 (WP259), σελ. 3

συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης. Το άρθρο αυτό υποδηλώνει μεταξύ άλλων, ότι η κατάσταση, στην οποία η συγκατάθεση συνδυάζεται με την αποδοχή όρων ή προϋποθέσεων, ή η σύναψη σύμβασης ή η παροχή υπηρεσίας εξαρτάται από τη συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων, τα οποία δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εν λόγω σύμβασης ή την παροχή της εν λόγω υπηρεσίας, θεωρείται εξαιρετικά ανεπιθύμητη. Μάλιστα οι δύο νόμιμες βάσεις για τη σύννομη επεξεργασία δεδομένων, δηλαδή, η συγκατάθεση και η σύμβαση, δεν επιτρέπεται να συγχωνευθούν και να μην διακρίνονται η μία από την άλλη⁴¹.

2.4.1. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση

Ερχόμενοι, τώρα, να αναλύσουμε την ύπαρξη συγκατάθεσης του εργαζομένου στην επεξεργασία των δεδομένων του από τον εργοδότη, κατά κοινή ομολογία, δημιουργείται ένας θεμιτός προβληματισμός αν αυτή η συγκατάθεση δίδεται ελεύθερα. Η εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη θεωρείται πέραν αμφισβήτησης υπαρκτή, έχοντας ως αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι σπάνια να είναι σε θέση να δώσουν, να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους⁴², χωρίς να υπάρχει ο φόβος δυσμενής μεταχείρισης τους, όπως αναφέρει η 15/2011 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, ή ακόμα και απόλυσης τους. Ο κάθε εργαζόμενος, κατά συνέπεια, θα παράσχει τη συγκατάθεσή του, επειδή είναι εμφανής ο φόβος και πραγματικός ο κίνδυνος σε πολλές περιπτώσεις, να υποστεί δυσμενείς συνέπειες σε περίπτωση που δεν τη δώσει⁴³. Βέβαια, η εφαρμογή της νομικής βάσης της συγκατάθεσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων δεν απαγορεύεται απόλυτα (βλ. αιτιολογική σκέψη 155 Κανονισμού), αλλά αποκλείεται όταν η τελευταία, κατά παράβαση του άρθρου 7 Κανονισμού, δεν παρέχεται ελεύθερα, ρητά, συγκεκριμένα, με πλήρη επίγνωση και πραγματική δυνατότητα ανάκλησης της, όπως αναλύεται στην

⁴¹ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του Κανονισμού 2016/679 (WP259), σελ. 9

⁴² Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (WP249), σελ. 4

⁴³ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 652

αιτιολογική σκέψη 32 και 42 του Κανονισμού⁴⁴. Ενώ, τέλος, πρέπει να τονισθεί, ότι οι προεπιλεγμένες ρυθμίσεις σε συσκευές και/ή η εγκατάσταση λογισμικού που διευκολύνουν την ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν μπορεί χαρακτηριστεί συγκατάθεση που παρέχεται από εργαζομένους, καθώς η συγκατάθεση απαιτεί ενεργό έκφραση της βούλησης και άρα η μη ανάληψη δράσης δεν μπορεί, κατά κανόνα, να θεωρηθεί ρητή συγκατάθεση⁴⁵.

Έχοντας προσπεράσει την περίοδο του κορωνοϊού και διανύοντας τη μετά κόβιντ εποχή, όπου η τηλεργασία ανθίζει και η παρακολούθηση των εργαζομένων καθίσταται σύνηθης και απαραίτητη από τους εργοδότες για την παρακολούθηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων τους, η χορήγηση της συγκατάθεσης από τους τελευταίους, που σε καιρό κρίσης και αύξησης του πληθωρισμού θυσιάζουν τα δικαιώματά τους προκειμένου να βιοποριστούν, θεωρείται μονόδρομος. Εξαιτίας αυτής της ανισορροπίας ισχύος μεταξύ του εργοδότη και των μελών του προσωπικού του, οι εργαζόμενοι μπορούν να παρέχουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, όταν η παροχή ή μη της συγκατάθεσης δεν θα έχει καμία αρνητική συνέπεια⁴⁶, για τους ίδιους. Πότε θα ήταν ελεύθερη η συγκατάθεση προβλεπόταν στο σχέδιο νόμου και συγκεκριμένα στην παρ.2 υποπαράγραφο 2, όπου αναφερόταν ότι η συγκατάθεση θεωρείται ότι είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, ιδίως όταν συνδέεται με μία οικονομικής φύσεως παροχή προς τον εργαζόμενο ή με την ικανοποίηση δικαιώματος του εργαζομένου που απορρέει από τη σύμβαση, το εργατικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης ή όταν εργοδότης και εργαζόμενος επιδιώκουν από κοινού τον ίδιο σκοπό. Αν και αυτή η διάταξη παραλείφθηκε από το τελικό κείμενο του νόμου, αποδίδει με σαφήνεια το νόημα της υφιστάμενης διάταξης⁴⁷.

⁴⁴ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Γνωμοδότηση 1/2020, σελ. 18

⁴⁵ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (WP249), σελ. 7-8

⁴⁶ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του Κανονισμού 2016/679 (WP259), σελ. 8

⁴⁷ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 342

Ο ν.4624/2019 στο άρθρο 27 παρ. 2 υπογραμμίζει την κατ' εξαίρεση χρήση της συγκατάθεσης ως νομικής βάσης για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Προκειμένου, να διαπιστωθεί εάν αυτή δόθηκε ελεύθερα, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη α) η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και β) οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Δημιουργείται κατά την ανάγνωση αυτού του άρθρου μία σύγχυση για το αν πράγματι ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να παράσχει τη συγκατάθεση του, χωρίς να υποστεί καμία ζημία και χωρίς να διακινδυνεύει τη θέση εργασίας του. Είναι σχεδόν απίθανο στην πράξη ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να ανταποκριθεί ελεύθερα στο αίτημα συγκατάθεσης του εργοδότη του σχετικά, για παράδειγμα, με την ενεργοποίηση συστημάτων παρακολούθησης, όπως παρατήρησης μέσω κάμερας του χώρου εργασίας, χωρίς να αισθάνεται πίεση να παράσχει τη συγκατάθεσή του⁴⁸. Πρακτικώς, η συγκατάθεση θα είναι δυνατή στις συμβάσεις εργασίας ανώτερων στελεχών, που έχουν ισχυρή διαπραγματευτική δυνατότητα, ή στις περιπτώσεις όπου είναι έκδηλο ότι η συγκατάθεση αποτελεί μέρος ευνοϊκότερων συμφωνιών για τον εργαζόμενο⁴⁹. Επιπλέον, η συγκατάθεση θα πρέπει να παρέχεται είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή και θα πρέπει σαφέστατα να διακρίνεται από τη σύμβαση εργασίας. Σε αντιδιαστολή, ο εργοδότης θα πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο είτε γραπτώς είτε ηλεκτρονικώς σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμα του εργαζομένου να ανακαλέσει τη συγκατάθεση του ανά πάσα στιγμή. Όπως αναφέρεται στο άρθρο 7 παρ. 3 του Κανονισμού η ανάκληση της συγκατάθεσης δεν θίγει τη νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίστηκε στη συγκατάθεση προ της ανάκλησής της, ενώ τέλος, επισημαίνεται ότι η ανάκληση της συγκατάθεσης θα πρέπει να είναι εξίσου εύκολη με την παροχή της. Συμπερασματικά, προκειμένου να μην δημιουργείται σύγχυση για το αν δόθηκε η συγκατάθεση του εργαζόμενου με ελεύθερη βούληση, δε θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως νόμιμη βάση για την επεξεργασία, αλλά αντιθέτως προτείνεται να χρησιμοποιούνται οι υπόλοιπες του άρθρου 6.

⁴⁸Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής Τομ.1 Αρ.1, σελ. 19-20

⁴⁹Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1065

Τέλος, οφείλουμε να επισημάνουμε στο σημείο αυτό ότι η Αρχή έχει επισημάνει το γεγονός ότι η συγκατάθεση των εργαζομένων για την επεξεργασία των δεδομένων τους θα πρέπει να εφαρμόζεται κατ' εξαίρεση και μόνο σε περιπτώσεις όπου οι άλλες νομικές βάσεις έχουν αποκλειστεί, τηρώντας παράλληλά, όλες τις απαιτούμενες προϋποθέσεις. Ως εκ τούτου η Αρχή υιοθέτησε τη γνωμοδότηση της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 WP29 2/2017, σύμφωνα με την οποία η νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι η συγκατάθεση και άρα απαιτείται έτερη νομική βάση⁵⁰.

2.4.2. Οι ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου

Τα κατά το παλαιό δίκαιο οριζόμενα ως ευαίσθητα δεδομένα, σήμερα αναφερόμενα, ως ειδικές κατηγορίες δεδομένων, είναι εκείνα τα οποία αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση⁵¹. Επιπρόσθετα, ως ειδική κατηγορία δεδομένων θεωρείται η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό⁵². Για όλα τα παραπάνω «ευαίσθητα» δεδομένα, το άρθρο 9 παρ. 1 του Κανονισμού απαγορεύει ρητά την επεξεργασία, πλην κάποιων εξαιρέσεων, όπως περιγράφονται ρητά στο άρθρο 9 παρ. 2 του Κανονισμού. Είναι εμφανές στο σημείο αυτό, ότι ο νομοθέτης θέλησε να δώσει μία ενισχυμένη προστασία των δεδομένων ειδικών κατηγοριών σε σχέση με τα απλά δεδομένα, καθότι το πλαίσιο της επεξεργασίας τους θα μπορούσε να δημιουργήσει σημαντικούς κινδύνους για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες τους, όπως αναφέρει η αιτιολογική σκέψη 51. Προχωρώντας σε μία ανάγνωση των εξαιρέσεων της απαγόρευσης επεξεργασίας δεδομένων ειδικών κατηγοριών, παρατηρούμε, ότι η διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 είναι συμπληρωματική και δεν

⁵⁰ Τζώρτζη Β. (2023) The GDPR in the Context of Employment and its Reception in the Greek Legal Order - Exploring the Road not Taken, Digitalisation at Work, Challenges and Prospects σελ. 77-103

⁵¹ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 9 παρ.1

⁵² Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 9 παρ.1

υποκαθιστά τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του Κανονισμού⁵³, στην οποία αναφέρεται ότι η επεξεργασία πρέπει να στηρίζεται σε μία από τις αναγραφόμενες στο άρθρο 6 παρ. 1 νόμιμες βάσεις.

Ερχόμενοι στις εξαιρέσεις του άρθρου 9 παρατηρούμε ότι μπορεί να πραγματοποιηθεί νόμιμη επεξεργασία τέτοιων ειδικών κατηγοριών δεδομένων αν το υποκείμενο των δεδομένων παράσχει τη ρητή συγκατάθεση του για την επεξεργασία την οποία δίνει για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς. Άλλη εξαίρεση της απαγόρευσης, που θα μας απασχολήσει στην παρούσα εργασία, αποτελεί η επεξεργασία η οποία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική συμφωνία με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων. Όπως αναφέρει ο Ι. Ιγγλεζάκης, η εξαίρεση αυτή θεμελιώνεται στην ανάγκη να νομιμοποιείται η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων από τον εργοδότη σε περιπτώσεις που είναι απαραίτητη η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων υγείας, όπως σε καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος ή για τον υπολογισμό αδειών ασθενείας, ή δεδομένων κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένων που αφορούν τη συνδικαλιστική δραστηριότητα των εργαζομένων κοκ⁵⁴.

2.4.2.1 Οι ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν.4624/2019

Ο εθνικός νομοθέτης στην παρ. 3 του άρθρου 27, επαναλαμβάνει, ότι οι όροι συγκατάθεσης που προβλέπονται από το νόμο για τα προσωπικά δεδομένα, ισχύουν και

⁵³ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 129

⁵⁴ Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 130

για τη συγκατάθεση για την επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων⁵⁵. Η διαφορά που εντοπίζεται στο νόμο έγκειται στο γεγονός, ότι η συγκατάθεση θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στα δεδομένα αυτά, προκειμένου να καταστεί νόμιμη.

Παρατηρούμε κατά την ανάγνωση του νόμου, ότι προκειμένου να υλοποιηθεί επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων, θα πρέπει αυτή να στηρίζεται σε 2 νομικές βάσεις. Η πρώτη αφορά τη συγκατάθεση του εργαζομένου, όπου ως αποτυπώνεται στο άρθρο 27 παρ. 3 του ν.4624/2019, η παρ. 2 του αναφερόμενου νόμου ισχύει και για τη συγκατάθεση στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η διάταξη του νόμου ορίζει, ότι η συγκατάθεση θα πρέπει να αναφέρεται ρητά στα δεδομένα αυτά, από το οποίο συνάγεται το συμπέρασμα, ότι η δήλωση συγκατάθεσης θα πρέπει να αναφέρεται σε κάθε δεδομένο ξεχωριστά ώστε να θεωρηθεί νόμιμη η επεξεργασία.

Η δεύτερη νομική βάση που αφορά την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, εάν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και αν δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του εργαζομένου υπερτερεί σε σχέση με την επεξεργασία, όπως αναφέρεται ρητά στο νόμο⁵⁶. Παραδείγματα στα άνω αναφερόμενα θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν η εγκατάσταση βιντεοεπιτήρησης προκειμένου να διασφαλίσει ο εργοδότης τα περιουσιακά δικαιώματα της επιχείρησής του σε τυχόν ενδεχόμενη κλοπή, ενώ αναφορικά με τη νομική υποχρέωση του εργοδότη θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ως παράδειγμα τη δήλωση ασθενείας στο

⁵⁵ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1066

⁵⁶ Ν.4624/2019 για την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις, άρθρο 27 παρ.3

Εργάνη αλλά και στο ΕΦΚΑ, ώστε να μπορέσει να λάβει ο εργαζόμενος τυχόν επίδομα ασθενείας.

Συμπερασματικά, λοιπόν, συνάγεται ότι δεν αποκλείονται στη σύμβαση απασχόλησης άλλες καταλληλότερες νομικές βάσεις του άρθρου 6 του Κανονισμού πλην της συγκατάθεσης και της επεξεργασίας για τους σκοπούς της σύμβασης, όπως η προστασία ζωτικών συμφερόντων του εργαζομένου, όταν αυτός θα μεταφέρεται σε νοσοκομείο μετά από εργατικό ατύχημα ή η επεξεργασία που γίνεται για το δημόσιο συμφέρον και αφορά την αναγγελία πρόσληψης μισθωτού στον ΟΑΕΔ, αλλά και το έννομο συμφέρον του εργοδότη με την εγκατάσταση καμερών⁵⁷.

⁵⁷ Κανέλλος Α. (2020) The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 246

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Θα μπορούσαμε να απαριθμούμε επ' άοριστον τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες που προσέφερε η τεχνολογική εξέλιξη στην καθημερινότητά μας, είτε αφορά την ιδιωτική μας ζωή είτε την εργασιακή. Με τη χρήση των υπολογιστών και επακόλουθα και του ίντερνετ έχουν ξεπεραστεί προβλήματα που δυσκόλευαν την εργασία, ειδικά σε περιόδους που η ανθρώπινη επαφή έπρεπε να περιοριστεί στο ελάχιστο, όπως την περίοδο του covid-2019. Αυτό, όμως, δε συνεπάγεται τη μη ύπαρξη προβλημάτων και αδικιών, ειδικά στο χώρο της εργασίας, στον οποίο ο εργαζόμενος έχει σαφέστατα μειωμένη θέση ισχύος, καθότι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, προκειμένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας του, θα παραμερίσει ζωτικά και θεμελιώδη δικαιώματά του. Η δυνατότητα των εργοδοτών να παρακολουθούν πρέπει να σταθμίζεται με την ηθική και εργασιακή ικανοποίηση του εργαζομένου⁵⁸.

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναφερθούμε στον έλεγχο των εργαζομένων μέσω συστημάτων βιντεοεπιτήρησης αλλά και μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού, ενώ παράλληλα θα γίνει λόγος για την πρόσβαση του εργοδότη στις επικοινωνίες και στον υπολογιστή του εργαζομένου και φυσικά στα δικαιώματά του εργαζομένου, παραθέτοντας, παράλληλα, αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ και τέλος, θα γίνει περιληπτική αναφορά στα δεδομένα υγείας του εργαζομένου.

3.1. Η βιντεοεπιτήρηση των εργαζομένων

Αρκετά σύνηθης πρακτική είναι η χρήση κλειστού κυκλώματος καμερών, με σκοπό την προστασία της περιουσίας του εργοδότη, διαφυλάσσοντας κατά αυτόν τον τρόπο τις εγκαταστάσεις της επιχείρησής του, αλλά και με παράλληλο σκοπό την παρακολούθηση των εργαζομένων, προκειμένου να ελεγχθεί η παραγωγικότητά τους αλλά και η αποδοτικότητα στην εργασία τους. Ενδεικτικά, το 20% των καταγγελιών στην Αρχή

⁵⁸ Mitrou L., & Karyda M. (2005) Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?, *Telematics and Informatics*, σελ. 7

σχετικά με τη χρήση συστήματος βιντεοεπιτήρησης σχετίζεται με τη χρήση τέτοιων συστημάτων σε εργασιακό περιβάλλον⁵⁹.

Ενώ, αποδεικνύεται ότι με τη χρήση της βιντεοεπιτήρησης μπορεί πράγματι να αποτραπεί η τέλεση διάφορων εγκλημάτων, όπως αυτό της κλοπής αντικειμένων που συγκαταλέγονται στην περιουσία του εργοδότη εντός της επιχείρησής του, έχει, όμως, ως παράλληλη συνέπεια, τον πλήρη έλεγχο των εργαζομένων και την απώλεια της ιδιωτικότητας τους, καθότι κατά αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι βρίσκονται υπό τη συνεχή επίβλεψη του εργοδότη τους, με ότι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για αυτούς.

Για να γίνει κατανοητή στο σημείο αυτό η έννοια της βιντεοεπιτήρησης, θα αναφερθούμε στο άρθρο 4 της Οδηγίας 1/2011 για τη Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών, όπου: «Ως συστήματα βιντεοεπιτήρησης, στα οποία περιλαμβάνονται ιδίως τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης, ορίζονται τα συστήματα που είναι μόνιμα εγκατεστημένα σε ένα χώρο, λειτουργούν συνεχώς ή σε τακτά χρονικά διαστήματα και έχουν τη δυνατότητα λήψης ή/και μετάδοσης σήματος εικόνας ή/και ήχου από τον χώρο αυτό προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής ή/και μμηχανημάτων καταγραφής». Καθίσταται, λοιπόν, σαφές πως από τη στιγμή που υλοποιείται αποθήκευση και διαβίβαση εικόνας προσώπου, η οποία έχει συλλεχθεί από το σύστημα βιντεοεπιτήρησης, πραγματώνεται επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και μάλιστα εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη⁶⁰, η οποία έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζει τον τρόπο συμπεριφοράς των εργαζομένων, καθώς ασυνείδητα, επειδή γνωρίζουν ότι παρακολουθούνται αλλάζουν τη συμπεριφορά τους προκειμένου να γίνουν αρεστοί, έχοντας άμεσο αντίκτυπο στη ψυχολογία τους αυξάνοντας το άγχος τους.

Από όλα τα ως άνω μέχρι στιγμής αναφερόμενα, η απαγόρευση της επιτήρησης στους χώρους εργασίας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011, κρίνεται δόκιμη⁶¹. Ποιός είναι, όμως, ο χώρος εργασίας; Είναι μόνο η εγκατάσταση της επιτήρησης ή ως

⁵⁹ Mitrou L., Drogkaris P., Leventakis G., Perceptions of video surveillance in Greece: a 'Greek Paradox' beyond the trade-off of security and privacy, σελ. 132

⁶⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Σημείο 5, Οδηγία 1/2011, σελ. 2

⁶¹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 7, Οδηγία 1/2011, σελ. 8

τέτοιος χώρος μπορεί να νοηθεί και κάποιος άλλος χώρος, πλην των εγκαταστάσεων της επιχείρησης; Την απάντηση δίνει η Οδηγία 115/2001 της Αρχής, η οποία, μεταξύ άλλων, αναφέρει ότι η έννοια του χώρου εργασίας είναι ευρεία, καθώς περιλαμβάνει οποιονδήποτε χώρο στον οποίο είναι εγκατεστημένος ο εργαζόμενος για την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί, ενώ γίνονται, μάλιστα, αναφορές σε ιδιαίτερες μορφές εργασίας, όπως οι μεταφορές και η παρακολούθησή τους με τα συστήματα GPS αλλά και τις μορφές τηλεργασίας⁶².

Όπως αποτυπώνεται, λοιπόν, στο άρθρο 7 της Οδηγίας 1/2011, αρχικά απαγορεύεται η επιτήρηση στους χώρους εργασίας. Σε περίπτωση, όμως, που παρά την απαγόρευση επιτήρησης, έχει εγκατασταθεί σύστημα βιντεοεπιτήρησης, θα πρέπει να εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας, όπως υποδεικνύει η Οδηγία 1/2011 της Αρχής. Στο άρθρο 5 της τελευταίας αναφερόμενης Οδηγίας, αποτυπώνεται ρητά, ότι η νομιμότητα της επεξεργασίας εξετάζεται στο πλαίσιο του σκοπού που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας και σύμφωνα με την αρχή αναλογικότητας, η οποία επιβάλλει τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης να είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος θα πρέπει να μη δύναται να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα⁶³. Ο νομοθέτης, προκειμένου να γίνει κατανοητή η παραπάνω διάταξη, προχώρησε σε περαιτέρω ερμηνεία της, αναφέροντας πως «η προσφορότητα και αναγκαιότητα της επιτήρησης θα πρέπει να να εκτιμάται με βάση τον κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας θέλει να αντιμετωπίσει σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό». Παράλληλα, προχώρησε σε ανάλυση του χαρακτηρισμού ηπιότερα μέσα, τα οποία ορίζει ως εξίσου αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή για το άτομο, π.χ. τακτικότεροι έλεγχοι από υπάρχον προσωπικό ασφαλείας, σύστημα συναγερμού στην είσοδο και την έξοδο κλειστών χώρων, καλύτερος φωτισμός κλπ.⁶⁴. Επιπλέον, το ίδιο άρθρο αναφέρει, ότι τα σημεία εγκατάστασης των καμερών και ο τρόπος λήψης των δεδομένων πρέπει να προσδιορίζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε τα δεδομένα που συλλέγονται να μην είναι περισσότερα από όσα είναι απολύτως αναγκαία

⁶² Μήτρου Α. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 76, Τεύχος 2, σελ. 152

⁶³ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 7, Οδηγία 1/2011, σελ.8

⁶⁴ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 5, Οδηγία 1/2011, σελ. 7

για την εκπλήρωση του σκοπού της επεξεργασίας και να μη θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των προσώπων που ευρίσκονται στο χώρο που επιτηρείται και ιδίως να μην παραβιάζεται αυτό το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως «νόμιμη προσδοκία κάποιου βαθμού προστασίας της ιδιωτικής ζωής» σε κάποιον χώρο.

Με βάση, άρα, όσα έχουν απαριθμηθεί μέχρι και τώρα, δε θα πρέπει, η βιντεοεπιτήρηση να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός χώρου εργασίας, εκτός ειδικών εξαιρετικών περιπτώσεων όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου)⁶⁵. Ενδεχόμενη, επομένως, βιντεοεπιτήρηση ενός τυπικού χώρου γραφείων, θα πρέπει να περιορίζεται μόνο σε χώρους εισόδου και εξόδου, χωρίς να επιτηρούνται συγκεκριμένες αίθουσες γραφείων ή διάδρομοι, με εξαίρεση συγκεκριμένους χώρους που διαθέτουν ταμεία, χρηματοκιβώτια ή ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό, υπό τον όρο ότι οι κάμερες εστιάζουν στο αγαθό που προστατεύουν και όχι στους χώρους των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, όμως, τονίζεται, ότι τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω συστήματος βιντεοεπιτήρησης δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων, όπως ρητά επισημαίνει η Οδηγία 115/2001 στο τμήμα Ε' παρ.6-8⁶⁶. Θα πρέπει, άρα, η συλλογή δεδομένων να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων, ενώ, θα πρέπει να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται και δεν παρακολουθούνται⁶⁷. Χαρακτηριστική είναι η υπ' αριθμ. 56/2008 απόφαση της Αρχής, η οποία πραγματεύεται την καταγγελία εργαζόμενης στην εργοδότρια εταιρεία της, καθώς η τελευταία είχε εγκαταστήσει και λειτουργούσε παράνομα κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης. Η Αρχή

⁶⁵ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 7, Οδηγία 1/2011, σελ. 8

⁶⁶ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 7, Οδηγία 1/2011, σελ. 9

⁶⁷ Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 76, Τεύχος 2, σελ. 153

απεφάνθη, ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας είχε παραβεί τις διατάξεις της Οδηγίας 115/2001, καθώς το κύκλωμα τηλεόρασης παρουσίαζε τα γραφεία των υπαλλήλων, το χώρο μπροστά στις τουαλέτες και της αποθήκης, γεγονός που παραβίαζε τις αρχές της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας, διότι προχωρούσε στη συλλογή περισσότερων δεδομένων από εκείνα που απαιτεί ο σκοπός της επεξεργασίας και επέτρεπε την παρακολούθηση και αξιολόγηση των εργαζομένων, με αποτέλεσμα η Αρχή να απευθύνει σύσταση προς την εταιρεία να απεγκαταστήσει τις κάμερες.

Αντίστοιχη αναφορά συναντάμε και στον εθνικό νόμο 4624/2019 και πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 27 παρ.7, ο οποίος αναφέρει ότι «η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας». Κατά την ανάγνωση της παραπάνω διάταξης, παρατηρείται ότι γίνεται αναφορά στο απαραίτητο της επεξεργασίας. Θα πρέπει προκειμένου να καταστεί νόμιμη η επεξεργασία, να είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών, με απώτερο, επομένως, σκοπό να προφυλάσσει τον εργαζόμενο από συγκεκριμένους κινδύνους που αφορούν το άτομό του, ή αν αφορά αγαθά να διαφυλάττει τη περιουσία των εργοδοτών ή των εργαζομένων⁶⁸. Επιπλέον, παρατηρούμε ότι η εν λόγω διάταξη αναφέρει ότι θα πρέπει οι εργαζόμενοι να ενημερώνονται για την εγκατάσταση και λειτουργία καμερών. Η αναφερόμενη ενημέρωση των εργαζομένων θα πρέπει να περιλαμβάνει τον λόγο εγκατάστασης και την εν γένει λειτουργία του εν λόγω συστήματος, και κατά προέκταση πρέπει να δίνει σαφή εικόνα του τρόπου συλλογής προσωπικών δεδομένων, καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο είναι

⁶⁸ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1068

χρήσιμο για τη διαφύλαξη της προσωπικότητας του εργαζομένου⁶⁹. Τέλος, άξια αναφοράς είναι η ρητή διατύπωση στο νόμο, ότι τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω των καμερών δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Χαρακτηριστική στην περίπτωση αυτή, είναι η υπ' αριθμ. 87/2015 απόφαση της Αρχής, η οποία εξέτασε καταγγελία πρώην εργαζομένων εταιρείας, σύμφωνα με την οποία είχαν τοποθετηθεί κάμερες σε διάφορους χώρους των εγκαταστάσεων της εταιρείας, όπως στο χώρο της κουζίνας, στις σκάλες και στο διάδρομο. Η Αρχή απεφάνθη ότι το σύστημα βιντεοεπιτήρησης λειτουργούσε από το 2010 χωρίς να έχει αυτό γνωστοποιηθεί στην Αρχή, ενώ παράλληλα δεν είχε γνωστοποιηθεί στους εργαζομένους ότι λειτουργούσε κύκλωμα καμερών με δυνατότητα εστίασης και στρέψης στους αναφερόμενους χώρους, με αποτέλεσμα να επιβάλλει πρόστιμο ύψους 3.000 ευρώ στην καταγγελλόμενη εταιρεία. Για να γίνει κατανοητό στο σημείο αυτό το διατακτικό της συγκεκριμένης απόφασης, θα πρέπει να ανατρέξουμε στην περίπτωση 4 του άρθρου 6 της υπ' αριθμ. 1/2011 Οδηγίας της Αρχής. Η περίπτωση 4 επισημαίνει ότι η χρήση καμερών με δυνατότητα στρέψης και εστίασης μπορεί να επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπεύθυνος επεξεργασίας παρακολουθεί κινήσεις φυσικών προσώπων σε πραγματικό χρόνο προκειμένου να επέμβει άμεσα προς αποτροπή κάποιου συμβάντος (π.χ. νυχτερινή ασφάλεια σε μεγάλους χώρους, όπως εργοστάσια, αποθήκες κ.α.) και εφόσον έχουν ληφθεί όλα τα απαιτούμενα τεχνικά μέτρα για τον περιορισμό της περιοχής λήψης στην απολύτως απαραίτητη (π.χ. με χρήση της λειτουργίας απόκρυψης περιοχών - λειτουργία “μάσκας”)⁷⁰. Μία ακόμα ενδιαφέρουσα απόφαση της Αρχής είναι η υπ' αριθμ. 41/2018. Η συγκεκριμένη απόφαση πραγματεύεται τη καταγγελία σε δικηγορική εταιρεία, η οποία διατηρούσε σύστημα βιντεοεπιτήρησης σε όλους τους χώρους των εγκαταστάσεων και των γραφείων των υπαλλήλων και δεν αρκούσαν στην επιτήρηση των χώρων εισόδου και εξόδου στην εταιρεία. Επιπλέον, το σύστημα επιτήρησης λάμβανε εικόνα και στον εξωτερικό χώρο της εταιρείας χωρίς, όμως, να περιορίζεται στο χώρο της εισόδου,

⁶⁹ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1068

⁷⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 6 περ.4, Οδηγία 1/2011, σελ. 8

παράλληλα, δεν είχε αναρτήσει ενημερωτικές πινακίδες για τη λειτουργία καμερών στο εξωτερικό του χώρου παρά μόνο στο εσωτερικό, ενώ, τέλος, δεν είχε γνωστοποιήσει στην Αρχή την εγκατάσταση συστήματος βιντεοεπιτήρησης, όπως αναφέρεται στο άρθρο 10 της υπ' αριθμ. 1/2011 Οδηγίας. Πρέπει να επισημανθεί, στο σημείο αυτό, ότι από την έναρξη της ισχύος του Κανονισμού δεν απαιτείται η προγενέστερη άδεια της Αρχής για την εγκατάσταση και λειτουργία καμερών. Η Αρχή απεφάνθη ότι το εν λόγω σύστημα δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις νομιμότητας που τίθενται στα άρθρα 7,8,12 και 19 της υπ' αριθμ. 1/2011 Οδηγίας με αποτέλεσμα να απορρίψει τους ισχυρισμούς της δικηγορικής εταιρείας, ότι οι άνωθεν παραβάσεις διατελέστηκαν με απώτερο σκοπό να αποτραπεί ενδεχόμενη τρομοκρατική επίθεση, καθώς ο σκοπός της προστασίας προσώπων και αγαθών μπορούσε να ικανοποιηθεί και μόνο με τη λειτουργία καμερών στους χώρους προσέλευσης. Το διατακτικό της εν λόγω απόφασης επέβαλε, τελικώς, πρόστιμο στην εν λόγω δικηγορική εταιρεία ύψους 50.000 ευρώ, λόγω της παραβίασης θεμελιωδών επιταγών για τη νομιμότητα συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στο σημείο αυτό θα γίνει αναφορά σε μία τελευταία απόφαση της Αρχής, την υπ' αριθμ. 20/2017, η οποία πραγματεύεται την καταγγελία πρώην εργαζόμενης για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος βιντεοεπιτήρησης με σκοπό τον εκφοβισμό των υπαλλήλων. Στην απόφασή της η Αρχή αναφέρει, μεταξύ άλλων, ότι η βιντεοεπιτήρηση των γραφείων και των υπαλλήλων συνιστά υπέρμετρη προσβολή των προσωπικών τους δεδομένων, ενώ αποτελεί απρόσφορο και αναποτελεσματικό μέτρο για την προστασία του εξοπλισμού από κλοπή ή την ασφαλή επεξεργασία των τηρούμενων προσωπικών δεδομένων⁷¹. Επισημαίνει, ότι παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας με τη χρήση των καμερών, ενώ η μη ενημέρωση των εργαζομένων για τη λειτουργία των καμερών παραβιάζει τα άρθρα 5, 7, 10 και 12 της υπ' αριθμ. 1/2011 Οδηγίας και την υπ' αριθ. 115/2001 Οδηγία. Το διατακτικό της απόφασης επέβαλλε πρόστιμο 10.000 ευρώ στην εταιρεία λόγω της βαρύτητας των παραβάσεων, ενώ παράλληλα απηύθυνε αυστηρή

⁷¹ <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/prostimo-se-etaireia-gia-kameres-se-horoys-grafeion-kai-stis-theseis-ergasias-ton>

προειδοποίηση να απεγκαταστήσει όλες τις κάμερες στους χώρους των γραφείων και στις θέσεις εργασίας των εργαζομένων, να τους ενημερώνει με πρόσφορο και σαφή τρόπο για την εγκατάσταση των καμερών και παράλληλα να προχωρήσει στην ανάρτηση ενημερωτικών πινακίδων.

Ολοκληρώνοντας την παρούσα υποενότητα παρατηρούμε, ότι η χρήση καμερών στον εργασιακό χώρο αποτελεί, πλέον, ένα σύνηθες μέτρο για να προφυλαχθούν πρόσωπα και αγαθά. Δημιουργείται στο σημείο αυτό, όμως, το ερώτημα για πόσο χρονικό διάστημα μπορούν να διατηρηθούν τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τη χρήση και λειτουργία αυτών; Το άρθρο 8 της υπ' αριθμ. 1/2011 Οδηγίας δίνει την απάντηση στα άνωθεν ερωτήματα. Η διάταξη αναφέρει επακριβώς ότι «Τα δεδομένα πρέπει να τηρούνται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ενόψει του επιδιωκόμενου κάθε φορά σκοπού επεξεργασίας. Σε κάθε περίπτωση, εφόσον από τη λήψη εικόνων που αποθηκεύονται ή τη λήψη που γίνεται σε πραγματικό χρόνο δεν προκύπτει επέλευση συμβάντος που εμπίπτει στον επιδιωκόμενο σκοπό, τα δεδομένα πρέπει να καταστρέφονται το αργότερο μέσα σε δεκαπέντε (15) εργάσιμες ημέρες, με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που ισχύουν για συγκεκριμένες κατηγορίες υπεύθυνων επεξεργασίας (π.χ. καζίνο) ή αν στην παρούσα Οδηγία ορίζεται διαφορετικά. Σε περίπτωση συμβάντος (π.χ. κλοπή, ληστεία, ξυλοδαρμός) σε βάρος του προσώπου ή των αγαθών του υπεύθυνου επεξεργασίας, αυτός επιτρέπεται να τηρεί τις εικόνες στις οποίες έχει καταγραφεί το συγκεκριμένο συμβάν σε χωριστό αρχείο για 30 ημέρες. Αν το συμβάν αφορά τρίτον, ο υπεύθυνος επεξεργασίας επιτρέπεται να τηρεί τις εικόνες για 3 μήνες»⁷². Επίσης, ο χρόνος αποθήκευσης μπορεί να παραταθεί, εφόσον υπάρξει κάποιο συμβάν ή αξιόποινη πράξη (κλοπή, ληστεία, ξυλοδαρμός) σε βάρος εργαζομένου του υπευθύνου επεξεργασίας, οπότε το συλλεγένο οπτικοακουστικό υλικό να μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αποδεικτικό στοιχείο στα δικαστήρια⁷³. Σε κάθε περίπτωση κατά τη λειτουργία καμερών πρέπει να τηρούνται οι αρχές επεξεργασίας του Κανονισμού, όπως η αρχή αναλογικότητας, της ελαχιστοποίησης

⁷² Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Άρθρο 8, Οδηγία 1/2011, σελ. 9

⁷³ Κανέλλος Α. (2020) The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 252

δεδομένων, του περιορισμού του εύρους της επεξεργασίας και της χρονικής περιόδου αποθήκευσης των στοιχείων⁷⁴.

3.2. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού

Το GPS (Global Positioning System), Παγκόσμιο Σύστημα Στιγματοθέτησης, ή Θεσιθεσίας είναι παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού γεωγραφικής θέσης, ακίνητου ή κινούμενου χρήστη, το οποίο βασίζεται σε ένα "πλέγμα" εικοσιτεσσάρων δορυφόρων της Γης, εφοδιασμένων με ειδικές συσκευές εντοπισμού, οι οποίες ονομάζονται "πομποδέκτες GPS"⁷⁵. Οι πομποδέκτες αυτοί παρέχουν ακριβείς πληροφορίες για τη θέση ενός σημείου, το υψόμετρό του, την ταχύτητα και την κατεύθυνση της κίνησης του⁷⁶. Καθίσταται προφανές, επομένως, ότι πληθώρα εργοδοτών που διαθέτουν επαγγελματικά οχήματα ή επαγγελματικά κινητά και τα παρέχουν στους εργαζομένους τους για να εξυπηρετούνται στην εργασία τους, έκαναν χρήση αυτής της δυνατότητας, όχι μόνο για να προστατεύσουν την περιουσία τους και να διευκολύνουν τους εργαζόμενους να επιλέξουν τη βέλτιστη διαδρομή κάνοντας χρήση του συστήματος, αλλά και παράλληλα για να μπορούν να ελέγχουν και να αξιολογούν τη συμπεριφορά και την αποδοτικότητα των εργαζομένων τους. Εγκαθιστώντας το σύστημα αυτό στο επαγγελματικό όχημα, το οποίο χρησιμοποιείται από τον εργαζόμενο για την εκπλήρωση των καθηκόντων του, ο εργοδότης θα μπορεί να έχει γνώση των δεδομένων θέσης και κίνησης και συνακόλουθα να παρακολουθεί τις διαδρομές που ακολουθεί ο εργαζόμενος, τον χρόνο τον οποίο χρειάζεται για να ολοκληρώσει τα καθήκοντά του, πόσο χρόνο βρίσκεται σε αδράνεια, αν χρησιμοποιεί το εταιρικό όχημα για προσωπικές του υποθέσεις και όπως αποδεικνύεται κάθε δεδομένο που μπορεί να συλλεχθεί κάνοντας ανάγνωση του συστήματος GPS. Ήδη, τα αναφερόμενα δημιουργούν προβληματισμό για το αν κατά αυτόν τον τρόπο προστατεύεται η ιδιωτικότητα του εργαζομένου, αλλά, παράλληλα, και αν έχει το δικαίωμα ο εργοδότης να προβαίνει σε τέτοιες πρακτικές.

⁷⁴ Κανέλλος Λ. (2020) The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ 251

⁷⁵ https://el.wikipedia.org/wiki/Global_Positioning_System

⁷⁶ https://el.wikipedia.org/wiki/Global_Positioning_System

Πρωτίστως, πρέπει να αναφερθεί, ότι η πληροφορία σχετικά με τη γεωγραφική θέση, στην οποία βρίσκεται ένα άτομο σε μία ή περισσότερες χρονικές στιγμές, αποτελεί προσωπικό δεδομένο, εφόσον το εν λόγω άτομο μπορεί να αναγνωριστεί με άμεσο ή έμμεσο τρόπο από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή από τρίτο με εύλογα μέσα και είναι δυνατό να αποκαλύπτει προσωπικά δεδομένα σχετικά με τις συνήθειες ή τις προτιμήσεις του εργαζομένου, επιτρέποντας τον χαρακτηρισμό του και τη δημιουργία προφίλ συμπεριφοράς⁷⁷. Αξιοσημείωτη στο παρόν σημείο είναι και η έννοια του χώρου εργασίας που έχει αναλυθεί στο προηγούμενο κεφάλαιο, προκειμένου να γίνει κατανοητό ότι ως χώρος εργασίας νοείται και το επαγγελματικό όχημα που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος για να εκτελέσει τα καθήκοντα της εργασίας του.

Η χρήση του συστήματος γεωεντοπισμού θα πρέπει να εξετάζεται κάθε φορά ξεχωριστά εφαρμόζοντας την αρχή της αναλογικότητας, η οποία επιβάλλει, ότι η εφαρμογή του θα πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος θα πρέπει να μη δύναται να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα. Στην περίπτωση αυτή, η προσφορότητα και η αναγκαιότητα θα εξεταστούν αναλύοντας τον κίνδυνο που ο εργοδότης θέλει να αποτρέψει, με αποτέλεσμα η εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού για τον έλεγχο του εργαζομένου να μην ικανοποιεί τον επιδιωκόμενο σκοπό. Έτσι, κατά αυτόν τον τρόπο, δε μπορεί να γίνει δεκτή η τοποθέτηση συστήματος γεωεντοπισμού με σκοπό την αξιολόγηση και τον έλεγχο του εργαζομένου, εν αντιθέσει με την εγκατάσταση του συστήματος για την επιδίωξη ασφάλειας στο επαγγελματικό όχημα, όπως γίνεται στα αστυνομικά οχήματα⁷⁸, ή όταν αποσκοπεί στη βελτιστοποίηση και οργάνωση της κίνησης των οχημάτων ή στην ανεύρεση βέλτιστης διαδρομής⁷⁹. Επιπλέον, η συγκατάθεση του εργαζομένου για την εγκατάσταση και λειτουργία του GPS δε συνιστά νόμιμη βάση επεξεργασίας των δεδομένων καθότι, όταν υπάρχει σχέση εργαζομένου προς εργοδότη δε μπορεί να εκληφθεί ως έγκυρη η συναίνεση⁸⁰, όπως έχει αναλυθεί στην απόφαση 165/2014

⁷⁷ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 163/2014, σελ. 3

⁷⁸ Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Σάκκουλας, σελ. 124

⁷⁹ Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Σάκκουλας, σελ. 125

⁸⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2014, σελ. 98

της Αρχής την οποία θα δούμε παρακάτω, ενώ, επίσης, η οικειοθελής παροχή εκ μέρους του εργοδότη του οχήματος δε μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο υποχρεωτικής εγκατάστασης του συστήματος, καθώς η παροχή αυτή συνιστά μέρος του συνόλου των παροχών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, οι οποίες αποτελούν μέρος των απολαβών του⁸¹. Τέλος, χρήζει αναφοράς, η περίπτωση ιδιωτικής χρήσης του οχήματος, σε ώρες εκτός ωραρίου. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης για να διασφαλίσει τη συμμόρφωσή του με τις αρχές θα πρέπει να παρέχει τη δυνατότητα απενεργοποίησης του συστήματος γεωεντοπισμού στον εργαζόμενο, ο οποίος θα έχει τη δυνατότητα να απενεργοποιεί τον εντοπισμό θέσης, όταν ειδικές περιστάσεις δικαιολογούν την απενεργοποίηση, όπως η επίσκεψη στο γιατρό⁸². Συμπερασματικά, η τοποθέτηση του συστήματος που έχει γίνει με σκοπό τον έλεγχο της συμπεριφοράς και την αξιολόγηση του εργαζομένου βάσει της παρακολούθησης, αποτελεί υπέρμετρη επεξεργασία και δυσανάλογη με το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου⁸³. Κρίνεται, επίσης, υπέρμετρη η επεξεργασία όταν ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να οργανώσει τις μετακινήσεις του⁸⁴, το οποίο συνήθως συμβαίνει σε εξωτερικούς πωλητές, οι οποίες κανονίζουν τα ραντεβού τους με βάση τη διαθεσιμότητα των πελατών τους, χωρίς να έχουν ορισμένη και καθημερινή διαδρομή που εκτελούν.

Προκειμένου να γίνει περισσότερο κατανοητή η χρήση και εφαρμογή των συστημάτων γεωεντοπισμού, κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά σε 3 αποφάσεις της Αρχής, οι οποίες καθόρισαν τη μέχρι τώρα πορεία εφαρμογής των συστημάτων GPS στους εργαζόμενους. Η υπ' αριθμ. 162/2014 και 163/2014 αποφάσεις, πραγματεύονται η πρώτη τη χρήση GPS σε εταιρικά οχήματα του ΟΠΑΠ και η δεύτερη σε απορριμματοφόρα του Δήμου Πειραιά. Το διατακτικό των δύο αναφερόμενων αποφάσεων παρείχε την άδεια εγκατάστασης και λειτουργίας του συστήματος GPS, καθότι τα οχήματα εκτελούσαν καθορισμένη διαδρομή και η εγκατάσταση του συστήματος θα είχε ως αποτέλεσμα τη βελτιστοποίηση της μέχρι

⁸¹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2014, σελ. 98

⁸² Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, Γνώμη 7/2017 Σχετικά με την προστασία των δεδομένων στην εργασία, σελ. 24

⁸³ Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, σελ. 337

⁸⁴ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, Γνώμη 5/2005 Για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, σελ. 12

τώρα διατελούμενης διαδρομής, την εξοικονόμηση πόρων και την εύρεση αποτελεσματικότερης και οικονομικότερης πορείας των οχημάτων, ενώ, καθίστατο σαφές ότι δε θα χρησιμοποιείτο για τον έλεγχο των εργαζομένων. Η Αρχή στο διατακτικό των αποφάσεων ανέφερε, ότι για να είναι σύμφωνη η λειτουργία του συστήματος με τις διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, πέραν της προκαθορισμένης πορείας, αυτή θα πρέπει να εκτελείται εντός συγκεκριμένων ωρών εργασίας και ο εργαζόμενος θα πρέπει να μη χρησιμοποιεί το όχημα εκτός των ωρών εργασίας⁸⁵, όπως γίνεται σε περιπτώσεις που το παρέχει ο εργοδότης ως μέρος των συνολικών απολαβών του εργαζομένου και όχι σε περίπτωση χρήσης των απορριμματοφόρων που αφορούν την άνω απόφαση. Επιπρόσθετα, η διατήρηση των δεδομένων του GPS δε θα πρέπει να ξεπερνά τον ένα μήνα και στην ουσία δε θα πρέπει να ξεπερνά το χρόνο που απαιτείται για τη πραγματοποίηση του σκοπού της επεξεργασίας. Συμπερασματικά, οι δύο άνωθεν αποφάσεις έκριναν νόμιμη τη λειτουργία των συστημάτων γεωεντοπισμού, καθώς η χρήση αυτού αποσκοπούσε στην εξεύρεση καλύτερης και οικονομικότερης πορείας και αφορούσε οχήματα τα οποία διατελούσαν συγκεκριμένες και προκαθορισμένες διαδρομές κάθε μέρα, η παρακολούθηση γινόταν σε πραγματικό χρόνο, χωρίς αποθήκευση των δεδομένων και επομένως η εν λόγω επεξεργασία ικανοποιούσε το έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας χωρίς να θίγει υπέρμετρα το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και άρα μπορούσε να επιτραπεί η χρήση του⁸⁶.

Δημιουργείται, λοιπόν, εύλογα το ερώτημα, αν θα πρέπει ο εργαζόμενος να ενημερώνεται για την τοποθέτηση και λειτουργία του συστήματος γεωεντοπισμού. Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 163/2014 απόφαση, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την ακριβή περιγραφή του σκοπού για τον οποίο θα υφίστανται επεξεργασία τα δεδομένα γεωγραφικής θέσης, το είδος των προσωπικών δεδομένων που θα υφίστανται επεξεργασία (δεδομένα κίνησης, γεωγραφική θέση), το χρόνο τήρησης των δεδομένων, καθώς και τη διαδικασία άσκησης εκ μέρους των εργαζομένων του δικαιώματος πρόσβασης σε αυτά, ενώ, επίσης, κατά προτίμηση, οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να είναι αναρτημένες

⁸⁵ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2014, σελ. 97

⁸⁶ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 163/2014, σελ. 7

ευκρινώς σε κάθε όχημα, εντός του οπτικού πεδίου του οδηγού⁸⁷. Επιπλέον, σημαντικό κρίνεται η ενημέρωση να είναι ατομική και να πιστοποιείται με εύλογο τρόπο, να υπάρχει δηλαδή, ικανοποιητική απόδειξη της παραλαβής της ενημέρωσης από τον εργαζόμενο.

Εν αντιθέσει, η υπ' αριθμ 165/2014 απόφαση της Αρχής επέβαλε αυστηρή προειδοποίηση σε φαρμακευτική εταιρεία για την παράνομη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των ιατρικών επισκεπτών της και διέταξε τη διακοπή της επεξεργασίας δεδομένων μέσω του συστήματος γεωεντοπισμού και τη καταστροφή του αρχείου δεδομένων, με την αιτιολογία ότι η διαδρομή που ακολουθείται από τους ιατρικούς επισκέπτες δεν είναι προκαθορισμένη και δεν υπάρχει λόγος να είναι, αφού το ζητούμενο είναι η διεκπαιρέωση του προγράμματος επισκέψεων μέσα στην ημέρα⁸⁸. Θα πρέπει, επομένως, ο υπεύθυνος επεξεργασίας να προσφύγει σε άλλα μέσα, περισσότερο αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή που δεν παραβιάζουν την ιδιωτικότητα του εργαζομένου, όπως ο έλεγχος παραδοτέων, ο αριθμός παραγγελιών, ο υπολογισμός μέσου χρόνου εκτέλεσης συγκεκριμένων διαδρομών και επισκέψεων⁸⁹. Επιπλέον, η άνω απόφαση πραγματεύεται και το ενδεχόμενο της συγκατάθεσης ως νόμιμης βάσης επεξεργασίας, ανατρέχοντας στη Γνώμη 5/2005 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, η οποία αναφέρει ότι η νομιμότητα της επεξεργασίας δε θα πρέπει να βασίζεται αποκλειστικά στη συγκατάθεση των εργαζομένων, παραπέμποντας στη Γνώμη 13/2011 της Ομάδας, και καταλήγοντας στο γεγονός, ότι οι μόνες θεμιτές περιπτώσεις για τη χρήση συστημάτων γεωεντοπισμού, θεωρούνται αυτές της παρακολούθησης μεταφοράς ατόμων ή αγαθών ή της βελτίωσης της διανομής πόρων για υπηρεσίες σε διασκορπισμένες περιοχές ή όταν επιδιώκεται ένας στόχος που αφορά στην ασφάλεια του ίδιο του εργαζομένου (αστυνομικός/πυροσβέστης) ή των εμπορευμάτων (χρηματοποστολή) ή των οχημάτων που έχουν ανατεθεί στους εργαζομένους⁹⁰.

⁸⁷ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, Γνώμη 7/2017 Σχετικά με την προστασία των δεδομένων στην εργασία, σελ. 24

⁸⁸ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2014, σελ. 97

⁸⁹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2014, σελ. 98

⁹⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 165/2014, σελ. 5

Εν κατακλείδι, όπως αναφέρει και η ίδια η Αρχή, προκειμένου να είναι σύμφωνη η χρήση και λειτουργία του συστήματος GPS με τις διατάξεις προστασίας των προσωπικών δεδομένων θα πρέπει ο εργαζόμενος να ακολουθεί μία προκαθορισμένη πορεία με το όχημα εντός των ωρών εργασίας και ο χρόνος τήρησης των δεδομένων δε θα πρέπει να ξεπερνά το χρόνο που απαιτείται για τη πραγματοποίηση του σκοπού της επεξεργασίας. Επιπλέον, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας για την προστασία των δεδομένων αυτών, να εφαρμόζει, κατάλληλες τεχνικές ψευδωνυμοποίησης και κρυπτογράφησης, ενώ, θα πρέπει να ενημερώνει του εργαζομένους για το σκοπό της επεξεργασίας, το είδος των δεδομένων που καταγράφονται, το χρόνο τήρησής τους και τη διαδικασία άσκησης εκ μέρους του εργαζομένου του δικαιώματος πρόσβασης και τέλος το εν τοις πράγμασι δικαίωμα του εργαζομένου να έχει πρόσβαση στα συλλεχθέντα δεδομένα⁹¹.

3.3. Η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού υπολογιστή των εργαζομένων

Η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή και του Διαδικτύου για την άσκηση των καθηκόντων των εργαζομένων αποτελεί στις μέρες μας τον κανόνα. Πληθώρα εργοδοτών παρέχουν ηλεκτρονικούς υπολογιστές στους εργαζομένους τους, είτε για να εκτελέσουν αποδοτικά τα καθήκοντά τους, είτε γιατί δε δύνανται να τα εκτελέσουν σε άλλη περίπτωση όπως συμβαίνει σε πληροφορικούς/προγραμματιστές. Η συστηματική χρήση, όμως, του υπολογιστή από τον εργαζόμενο έχει ως αποτέλεσμα την ενδεχόμενη χρήση αυτού και για προσωπικές υποθέσεις του εργαζομένου. Σύνηθες αποτελεί το γεγονός, οι εργαζόμενοι να χρησιμοποιούν τον υπολογιστή του εργοδότη προκειμένου να κάνουν χρήση του Διαδικτύου και να ανατρέχουν σε ιστοσελίδες προς εύρεση πληροφοριών που δε συνάδει με το αντικείμενο της εργασίας τους ή να προβαίνουν στην αποθήκευση αρχείων προσωπικού περιεχομένου στον υπολογιστή της επιχείρησης, καθώς, επίσης, να κάνουν χρήση του υπολογιστή για σκοπούς τρίτους προς την εργασίας τους. Το αποτέλεσμα αυτής της συμπεριφοράς έχει οδηγήσει τους εργοδότες, οι οποίοι στο πλαίσιο άσκησης του

⁹¹https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakessxeseis/faq_ergasiakes

διευθυντικού τους δικαιώματος, θέλουν να εξασφαλίσουν την επιχείρησή τους, σε διάφορες πρακτικές προκειμένου να μην είναι εφικτή η περιήγηση στο Διαδίκτυο ή σε περίπτωση που είναι εφικτή να καθίσταται ελεγχόμενη.

Η χρήση του υπολογιστή από τον εργαζόμενο, από την οπτική πλευρά του εργοδότη, ενέχει κινδύνους. Επισκεπτόμενος ο εργαζόμενος τρίτες σελίδες, αγνώστου προελεύσεως, ενέχεται κίνδυνος εισαγωγής ιών στο δίκτυο της, με αποτέλεσμα αυτό να οδηγήσει σε δυσλειτουργία στο δίκτυο, ενδεχόμενο hacking στους υπολογιστές και πληθώρα άλλων συνεπειών. Παράλληλα, η χρήση του υπολογιστή μπορεί να συνεπάγεται την ενασχόληση του εργαζομένου με αντικείμενα τρίτα πλην αυτών της εργασίας του και άρα την απώλεια παραγωγικού χρόνου εργασίας, ενώ, τέλος, μπορεί να υπάρχει επιτηδευμένη ή μη διαρροή δεδομένων της εταιρείας σε τρίτα πρόσωπα με αποτέλεσμα την ενδεχόμενη ύπαρξη αθέμιτου ανταγωνισμού. Αυτό έχει οδηγήσει τους εργοδότες στην εγκατάσταση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης της χρήσης του Διαδικτύου, την εγκατάσταση φίλτρων για να μη καθίσταται εφικτή η πρόσβαση του εργαζομένου σε όλες τις ιστοσελίδες αλλά και σε συστήματα ανάκτησης διαγεγραμμένων φακέλων και αρχείων. Με μία πρώτη ματιά θα μπορούσαν να θεωρηθούν θεμιτές όλες οι άνω περιγραφόμενες πρακτικές, αλλά δημιουργείται εύλογα το ερώτημα, τι συμβαίνει με την ιδιωτικότητα του εργαζομένου;

Η υπ' αριθμ. 37/2007 απόφαση της Αρχής, δίνει μέρος της απάντησης που μας απασχολεί. Η άνωθεν απόφαση πραγματεύεται την έρευνα που πραγματοποίησε Δήμος σε εργαζομένό του και ήρθε σε γνώση τους, ότι ο εργαζόμενος επισκεπτόταν σελίδες πορνογραφικού περιεχομένου εν ώρα εργασίας. Η Αρχή έκρινε ότι ο εργαζόμενος δεν είχε ενημερωθεί ποτέ για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων του και ούτε υπήρξε η συναίνεση του ιδίου για την επεξεργασία αυτών. Αποτέλεσμα αυτού ήταν η επιβολή προστίμου ύψους 5.000 ευρώ στο Δήμο, διότι παραβίασε την αρχή της νομιμότητας της επεξεργασίας και τις διατάξεις για την ενημέρωση των εργαζομένων, καθώς δεν συνέτρεχε κανένας λόγος ανωτέρας βίας, ο οποίος θα καθιστούσε αναγκαίο και πρόσφορο τον άμεσο έλεγχο του

ηλεκτρονικού υπολογιστή του εργαζομένου εν απουσία του και χωρίς την προηγούμενη ενημέρωσή του⁹².

Στο σημείο αυτό, πρόπον θα ήταν να γίνει μία αναφορά στις διατάξεις του Κανονισμού και συγκεκριμένα στο άρθρο 24 παρ. 1 και 2, όπου γίνεται αναφορά στην εφαρμογή τεχνικών και οργανωτικών μέτρων αλλά και στην εφαρμογή κατάλληλων πολιτικών. Βάσει αυτών, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δημιουργεί και εφαρμόζει εσωτερικές πολιτικές, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, καθώς και τους κινδύνους διαφορετικής πιθανότητας επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων⁹³. Στον εσωτερικό κανονισμό θα καθίστατο σαφές, αν ένας εργαζόμενος μπορεί να κάνει χρήση για ίδιο σκοπό, του υπολογιστή της εταιρείας, θα υπήρχε ρητή αναφορά του ελέγχου ή μη των υπολογιστών αυτών και με ποια μέσα και υπό ποιες προϋποθέσεις υλοποιείται αυτός ο έλεγχος. Επομένως, κρίνεται απαραίτητο κάθε εταιρεία να προβαίνει στη σύνταξη εσωτερικών πολιτικών και εσωτερικού κανονισμού για να λαμβάνει γνώση ο εργαζόμενος για τα δικαιώματα του αναφορικά με τη χρήση και τον έλεγχο του υπολογιστή της εταιρείας.

Επιστρέφοντας, λοιπόν, στην απόφαση 37/2007 της Αρχής παρατηρείται κατά την ανάγνωση αυτής, ότι σε ενδεχόμενη ύπαρξη προηγούμενης ενημέρωσης του εργαζομένου, το οποίο θα μπορούσε να συντελεστεί με την ύπαρξη εσωτερικού κανονισμού, ακόμη και σε ενδεχόμενη μη δοθείσα συγκατάθεση, αν υπήρχαν λόγοι ανωτέρας βίας θα μπορούσε να έχει νομίμως υλοποιηθεί ο έλεγχος του υπολογιστή, όπως αναφέρει ρητά η υπ' αριθμ. 115/2001 Οδηγία της Αρχής για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων⁹⁴. Αυτό γίνεται σαφές καθώς πέραν της επιβολής του προστίμου η Αρχή, ζήτησε και την κατάθεση εντός εξαμήνου από τη δημοσίευση αυτής, πολιτικής ασφαλείας και κανονισμού λειτουργίας του Δήμου.

Πλην των άνωθεν αναφερομένων, η υπ' αριθμ. 115/2001 Οδηγία της Αρχής, αναφέρει στο Κεφάλαιο Ε' το οποίο πραγματεύεται την προστασία των εργαζομένων από τη χρήση

⁹² Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 37/2007, σελ. 5

⁹³ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 24 παρ.1

⁹⁴ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 37/2007, σελ. 3

συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης στο σημείο 5, ότι σύμφωνα με την αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας, η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, επιτρέπεται μόνο η μεμονωμένη και κατ' εξαίρεση συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων και εφόσον υπάρχει ένα υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας (εργοδότη)⁹⁵. Ως τέτοιο χαρακτηρίζεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από τους κανονισμούς εργασίας, όπως η επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο⁹⁶.

Έχοντας, πλέον, μία πιο σαφή εικόνα για την ιδιωτικότητα του εργαζομένου με την απόφαση 37/2007, το διατακτικό της υπ' αριθμ. 34/2018 απόφαση της Αρχής αποκρυσταλλώνει πλήρως το πεδίο. Η άνωθεν τελευταία απόφαση πραγματεύεται τη προσφυγή πρώην εργαζομένου στην εταιρεία που εργαζόταν, καθότι η τελευταία προχώρησε στην, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και εν απουσία του προσφεύγοντος, διενέργεια ελέγχου στον ηλεκτρονικό υπολογιστή κυριότητας της εταιρείας που χρησιμοποιούσε στον επαγγελματικό χώρο. Στο διατακτικό της απόφασης αναλύεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει εκ των προτέρων με τρόπο πρόσφορο και σαφή τον εργαζόμενο για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης κατά το στάδιο συλλογής δεδομένων του⁹⁷, όπως ρητά αναφέρεται στην Οδηγία 115/2001 της Αρχής στο κεφάλαιο Γ' περ.3 και Ε' περ.8. Η απόφαση 34/2018 παραπέμπει στην Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 και στη Γνώμη 8/2001⁹⁸ αλλά και στη 2/2017⁹⁹ υπογραμμίζοντας την ανάγκη της εκ των προτέρων ενημέρωσης των εργαζομένων για την επιτήρηση των εργασιών τους, τον σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων και όποια άλλη πληροφορία καθίσταται αναγκαία για τη διασφάλιση της θεμιτής και νόμιμης επεξεργασίας. Η εν λόγω, λοιπόν, εταιρεία προχώρησε στην αφαίρεση του σκληρού δίσκου από τον ηλεκτρονικό

⁹⁵ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Οδηγία 115/2001, σελ. 18

⁹⁶ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Οδηγία 115/2001, σελ. 18

⁹⁷ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 34/2018, σελ. 14

⁹⁸ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, Γνώμη 8/2001 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στη πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων (WP48), σελ. 25

⁹⁹ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (WP249), σελ. 8

υπολογιστή χωρίς να παρίσταται ο προσφεύγων, χωρίς να ενημερωθεί και χωρίς να ληφθεί οποιαδήποτε μέριμνα για τη διασφάλιση της νομιμότητας και της αντικειμενικότητας της διαδικασίας ελέγχου¹⁰⁰. Αποδείχθηκε, ότι δεν υπήρχε άμεση και επιτακτική ανάγκη για τη διενέργεια του ελέγχου χωρίς την παρουσία του, ενώ, θα μπορούσε να έχει επιλεγεί ένα λιγότερο επαχθές μέτρο, όπως για παράδειγμα η προσωρινή απενεργοποίηση και δέσμευση του υπολογιστή μέχρι της κλήσης και παρουσίας του εργαζομένου. Τέλος, αποδείχθηκε ότι η εταιρεία δε διέθετε εσωτερικό κανονισμό για την ορθή χρήση και λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους, από το περιεχόμενο του οποίου θα προέκυπτε η απαγόρευση χρήση των υπολογιστών για ιδιωτικούς λόγους, αλλά και η δυνατότητα ελέγχου των υπολογιστών, οι προϋποθέσεις, οι όροι, η διαδικασία, η έκταση και εγγυήσεις διενέργειας του ελέγχου¹⁰¹. Συμπερασματικά, η άνωθεν η Αρχή προέβη με την εν λόγω απόφασή της στην επιβολή προστίμου ύψους 3.000 ευρώ για μη ικανοποίηση του δικαιώματος πρόσβασης του εργαζομένου και παράλληλα προχώρησε στη σύσταση κατάρτισης και εφαρμογής εσωτερικού κανονισμού για την ορθή χρήση και λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους, καθώς δε διέθετε μέχρι τώρα τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα.

3.4. Η παρακολούθηση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας των εργαζομένων

Όπως αναλύθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η χρήση της τεχνολογίας έχει βοηθήσει τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους στην υλοποίηση των καθηκόντων τους. Προκειμένου, όμως, να οριοθετηθεί η επικοινωνία των εργαζομένων, οι εργοδότες εταιρείες έχουν προχωρήσει στη δημιουργία ηλεκτρονικών διευθύνσεων, οι οποίες περιέχουν στην ηλεκτρονική διεύθυνση το όνομα του εργαζομένου καθώς και αυτό της εργοδότης εταιρείας, όπως π.χ. maria.andreadou@xetaireia.com. Κατά αυτόν τον τρόπο καθίσταται σαφές, ότι η επικοινωνία που πραγματώνεται μέσω αυτής της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας αφορά τα επαγγελματικά καθήκοντα του εργαζομένου. Παρόλα αυτά,

¹⁰⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 34/2018, σελ. 12

¹⁰¹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 34/2018, σελ. 12

όμως, έχει παρατηρηθεί, ότι εργαζόμενοι μπορεί να κάνουν χρήση της επαγγελματικής τους διεύθυνσης για ζητήματα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία εκφεύγουν των επαγγελματικών τους υποχρεώσεων, δημιουργώντας ζητήματα κατάχρησης του χρόνου εργασίας τους και αντιεπαγγελματικής συμπεριφοράς αλλά ακόμα αθέμιτων συμπεριφορών που ως σκοπό έχουν να βλάψουν την εργοδότη εταιρεία.

Τίθεται, λοιπόν, το ερώτημα κατά πόσο έχει το δικαίωμα ο εργοδότης να παρεμβαίνει στην αναφερόμενη αλληλογραφία και να προχωρεί στην ανάγνωση ή ανάσυρση των μηνυμάτων αυτής. Παρατηρούμε, ότι υπάρχουν δύο οπτικές στο άνωθεν ερώτημα. Η πρώτη αφορά την ανάγκη του εργοδότη να προστατεύσει την εταιρική του περιουσία και τα συμφέροντα του από ενδεχόμενες αντιεπαγγελματικές αλλά και αθέμιτες πρακτικές και συμπεριφορές, ενώ, αντίθετα, η δεύτερη αφορά την προστασία της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου και των προσωπικών του δεδομένων, καθότι είναι σύνηθες σε περίπτωση ειδικά μη ύπαρξης προσωπικού υπολογιστή από τον εργαζόμενο, να κάνει χρήση του εταιρικού και για προσωπικές/ιδιωτικές του υποθέσεις στα διαλείμματά του ή μετά το πέρας της εργασίας του. Πριν, όμως, προχωρήσουμε στην απάντηση του ερωτήματος, κρίνεται απαραίτητη η αναφορά και αναδρομή σε αποφάσεις της Αρχής και των πολιτικών μας δικαστηρίων, οι οποίες βοηθούν στην αποκρυστάλλωση του ερωτήματος.

Η υπ' αριθμ. 1/2017 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου πραγματεύεται τη δικαστική χρήση δεδομένων των εργαζομένων που ήταν αποθηκευμένα σε σκληρούς δίσκους της εταιρείας, έπειτα της παραίτησης των τελευταίων και της εύρεσης εργασίας τους σε ανταγωνιστική εταιρεία τελώντας παράλληλα και αθέμιτες πρακτικές. Η εν λόγω απόφαση στο διατακτικό της ανέφερε ότι αν και στενά συνδεδεμένη με την εμπορική και την εν γένει επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη, η αλληλογραφία των εργαζομένων εν ώρα εργασίας όταν εξυπηρετεί προσωπικά συμφέροντά τους, είναι «προσωπική» και επομένως εμπίπτει στην έννοια της «ιδιωτικής ζωής» και των προσωπικών δεδομένων¹⁰². Πλην όμως, η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών αυτών δεδομένων από τον εργοδότη με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων και

¹⁰² https://vdilawfirm.com/el/enimerotika-deltia/zitimata-epitirisis-ton-e-mails-sto-choro-er/#_ftnref3

συμφερόντων του (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος), την διασφάλιση της εμπορικής πίστης του και την προστασία του ελεύθερου ανταγωνισμού κρίθηκε ότι είναι καθ' όλα θεμιτή¹⁰³. Συμπερασματικά, το δικαστήριο έκρινε ότι οι ισχυρισμοί των εργαζομένων ότι θίγεται το δικαίωμα της ιδιωτικής ζωής και τα προσωπικά τους δεδομένα είναι αθέμιτοι διότι η άσκηση αυτών προσβάλλει τα δικαιώματα της εταιρείας τα οποία εν προκειμένω υπερέχουν. Σημαντικό είναι να αναφερθεί στο σημείο αυτό, ότι η απόφαση αυτή έκρινε πως το απόρρητο της επικοινωνίας του άρθρου 19 Συντάγματος αφορά και τα ηλεκτρονικά μηνύματα, η οποία, όμως, προστασία τελειώνει τη στιγμή που ο παραλήπτης λάβει γνώση του περιεχομένου του μηνύματος, έπειτα της γνώσης του περιεχομένου τα μηνύματα αυτά εμπίπτουν στο προστατευτικό πεδίο του άρθρου 9 και 9^Α του Συντάγματος και άρα προστατεύονται ως αρχεία που αναφέρονται στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και ως προσωπικά δεδομένα αυτών.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσες αποφάσεις κρίνονται η υπ' αριθμ. 34/2018 της ΑΠΔΠΧ, η υπ' αριθμ. 43/2019 της ΑΠΔΠΧ καθώς και η υπ' αριθμ. 26/2019. Η πρώτη αυτών πραγματευόταν τις προϋποθέσεις ελέγχου του ηλεκτρονικού υπολογιστή από τον εργοδότη χωρίς την παρουσία και εν αγνοία του εργαζομένου, ενώ διατηρούσε προσωπικά δεδομένα σε αυτόν, διότι η εταιρεία δεν είχε προχωρήσει στη σύνταξη πολιτικών για ενημέρωση των εργαζομένων περί απαγόρευσης της διατήρησης προσωπικών δεδομένων στον υπολογιστή και χρήση του υπολογιστή για προσωπικά ζητήματα. Η Αρχή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης δικαιούται να προβεί σε έλεγχο των αποθηκευμένων δεδομένων που βρίσκονται στον υπολογιστή του εργαζομένου για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος, το οποίο δύναται να συνίσταται, ανάμεσα σε άλλα, και στην από μέρους του άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς, και στην ανάγκη του να προστατέψει την επιχείρηση και την περιουσία της από σημαντικές απειλές, όπως το να εμποδίσει τη διαβίβαση εμπιστευτικών πληροφοριών σε έναν ανταγωνιστή ή να εξασφαλίσει την επιβεβαίωση ή απόδειξη εγκληματικών δράσεων του εργαζομένου, αφετέρου δε ότι οι εργαζόμενοι έχουν μια νόμιμη προσδοκία προστασίας της ιδιωτικής ζωής τους στον τόπο

¹⁰³ https://vdilawfirm.com/el/enimerotika-deltia/zitimata-epitirisis-ton-e-mails-sto-choro-er/#_ftnref3

εργασίας, η οποία δεν αίρεται από το γεγονός ότι χρησιμοποιούν εξοπλισμό, συσκευές επικοινωνιών ή οποιεσδήποτε άλλες επαγγελματικές εγκαταστάσεις και υποδομές, κατέληξε ότι υφίσταται υποχρέωση του εργοδότη (υπευθύνου επεξεργασίας) να ενημερώνει εκ των προτέρων με τρόπο πρόσφορο και σαφή τον εργαζόμενο (υποκείμενο των δεδομένων) για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του, έστω κι αν, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, μπορεί να γίνει αποδεκτή και η εν αγνοία και απουσία του εργαζομένου επιτήρηση και έλεγχος από τον εργοδότη των αποθηκευμένων στον ηλεκτρονικό υπολογιστή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επικοινωνιών¹⁰⁴. Η δε απόφαση 43/2019 της Αρχής αφορούσε τη διενέργεια ελέγχου και ανάκτησης διαγεγραμμένων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από την εργοδότη εταιρεία σε βάρος εργαζομένου. Η εν λόγω εταιρεία είχε προβεί στα νόμιμα και είχε συμμορφωθεί με τις επιταγές του Κανονισμού διατηρώντας πολιτικές και εσωτερικούς κανονισμούς στους οποίους αναγραφόταν ρητά η απαγόρευση χρήσης των εταιρικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών επικοινωνιών και δικτύων για ιδιωτικούς σκοπούς, ενώ, υπήρχε και αναφορά για το ενδεχόμενο διενέργειας εσωτερικών ελέγχων¹⁰⁵. Επομένως, κρίθηκε ότι η ανάκτηση των δεδομένων του εταιρικού υπολογιστή και ο έλεγχος αυτού ήταν νόμιμος, αλλά όφειλε η εταιρεία να συμμορφωθεί με το αίτημα του εργαζομένου για την άσκηση του δικαιώματός του στην πρόσβαση και ενημέρωση του για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που διατηρούνται αποθηκευμένα στον εταιρικό υπολογιστή¹⁰⁶.

Τέλος, η απόφαση 26/2019 παρουσιάζει ιδιαίτερο νομικό ενδιαφέρον, διότι εξετάζει την παράνομη επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων εκ μέρους της εταιρείας μετά τη διανομή στο προσωπικό της εταιρείας εντύπου, το οποίο περιλάμβανε εδάφια με περιεχόμενο προσωπικών δεδομένων, αιτούμενη η εταιρεία να συγκαταθέσει το προσωπικό σε διοχέτευση των δεδομένων τους σε βάσεις δεδομένων της εταιρείας και την επεξεργασία αυτών αλλά, επίσης, και στη διοχέτευση αυτών σε τρίτα πρόσωπα ακόμα και σε πελάτες

¹⁰⁴ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2018, σελ. 32

¹⁰⁵ <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/prosbasi-kai-eleghos-e-mail-ergazomenoy-apo-ergodoti-se-etairiko-server>

¹⁰⁶ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2019, σελ. 62-63

της εταιρείας, δεδομένα που αφορούσαν συγκεκριμένα τη σχέση απασχόλησης τους αλλά και δεδομένα που διατηρούνταν εντός των εφαρμογών της εταιρείας και αξιοποιούνταν για την ανταλλαγή μηνυμάτων ηλεκτρονικής αλληλογραφίας. Η Αρχή διαπίστωσε παραβίαση των αρχών της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, καθώς και της υποχρέωσης λογοδοσίας λόγω της επιλογής της ακατάλληλης νομικής βάσης της συγκατάθεσης για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων¹⁰⁷.

Από όλα τα ως άνω αναφερόμενα δημιουργείται εύλογα το συμπέρασμα ότι θα πρέπει ο εργοδότης να προβαίνει στη σύνταξη πολιτικών και εσωτερικών κανονισμών που να καθιστούν σαφή την απαγόρευση της χρήσης των υπολογιστών και μέσων επικοινωνίας για ιδιωτικούς σκοπούς και σε περίπτωση που είναι επιτρεπτή η χρήση τους να ενημερώνεται μέσω των πολιτικών και των κανονισμών για ενδεχόμενο έλεγχο των επικοινωνιών και των υπολογιστών. Όπως ορίζει η Οδηγία 115/2001 οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης και ο σκοπός που εξυπηρετούν δεν επιτρέπεται να προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και θα πρέπει να περιορίζεται σε εκείνα τα δεδομένα που συνδέονται με την εργασιακή σχέση και να μην επεκτείνονται στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Συμπερασματικά, η Αρχή με τις άνω αποφάσεις της αναγνωρίζει το διευθυντικό δικαίωμα της εταιρείας να προστατεύει την επιχειρηματική της δραστηριότητα και άρα να προχωρεί σε ελέγχους της ηλεκτρονικής επικοινωνίας των εργαζομένων κάνοντας χρήση της νομικής βάσης του άρθρου 6 παρ. στ του Κανονισμού, της αρχής της αναλογικότητας της διαφάνειας και της νομιμότητας διασφαλίζοντας την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου και των προσωπικών δεδομένων αυτού, εκτός και αν συντρέχουν λόγοι ανωτέρας βίας, παράνομων και αθέμιτων πρακτικών του εργαζομένου που δικαιολογούν τη χωρίς ενημέρωση διενέργεια ελέγχου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών του εργαζομένου. Αξιοσημείωτη είναι η απόφαση της ΕΔΔΑ *Barbulescu v Romania* η οποία έκρινε, ότι ένας εργοδότης θα μπορούσε να παρακολουθεί και να έχει πρόσβαση σε προσωπικό email του εργαζομένου αν ο εργοδότης έχει προχωρήσει στην ενημέρωση των εσωτερικών πολιτικών και δεν αποτελεί παραβίαση του άρθρου 8 της

¹⁰⁷ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ετήσια Έκθεση 2019, σελ. 60-61

Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου¹⁰⁸. Το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι αρχές της Ρουμανίας δεν κατάφεραν να επιτύχουν μία δίκαιη ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων του εργαζομένου και εργοδότη¹⁰⁹. Συμπερασματικά, όλες οι εσωτερικές πολιτικές χρήσης υπολογιστή θα πρέπει να περιλαμβάνουν ένα σύστημα σήμανσης προσωπικών και επαγγελματικών μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για να μετριαστεί η σύγχυση ή για να καταστεί σαφές ότι όλη η αλληλογραφία παρακολουθείται¹¹⁰.

Τέλος, ένα ζήτημα το οποίο έχει απασχολήσει πληθώρα εργαζομένων και εργοδοτών είναι αυτό της χρήσης της επαγγελματικής διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που φέρει το όνομα του εργαζομένου κατά τη διαδικασία λύσης της εργασιακής σχέσης. Την απάντησε ήρθε να δώσει η Βελγική Αρχή Προστασίας Δεδομένων με την υπ' αριθμ. 64/2020 απόφασή της. Με βάση αυτήν θα πρέπει ο εργαζόμενος να μπορεί να επεξεργαστεί τη προσωπική ηλεκτρονική του αλληλογραφία αλλά και να ενημερωθεί για τον ερχόμενο αποκλεισμό της ηλεκτρονικής του διεύθυνσης με την εγκατάσταση από μέρους της εταιρείας αυτοματοποιημένης απάντησης προς τους αποστολείς μηνυμάτων ότι ο εν λόγω εργαζόμενος δεν εργάζεται πλέον στην εν λόγω εταιρεία και παράλληλη παραπομπή τους σε έτερο email προκειμένου να επικοινωνήσουν για το ζήτημα που τους απασχολεί. Μετά το πέρας της λύσης της εργασιακής σχέσης η πρώην εργοδότη εταιρεία μπορεί να διατηρεί το εν λόγω email για χρονικό διάστημα έως 3 μηνών, έχοντας προχωρήσει στη δημιουργία αυτοματοποιημένης απάντησης και μετά το πέρας του τριμήνου να προχωρεί στη διαγραφή της διεύθυνσης της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας του πρώην εργαζομένου¹¹¹.

3.5. Δεδομένα υγείας εργαζομένου

¹⁰⁸ Brennan D. (2016), Monitoring employees' emails - how far is too far?, Privacy & Data Protection, σελ.1

¹⁰⁹ <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/eyropaiko-dikastirio-paraviasi-tis-idiotikis-zois-i-parakoloythisi-ton-emails-ergazomenoy>

¹¹⁰ Cox S., Goette, T., Young D., (2005), Workplace Surveillance and Employee Privacy: Implementing an Effective Computer Use Policy, σελ.63

¹¹¹ <https://koumentakislaw.gr/artheta/email-ergazomenoy-symbash-ergasias-kai-gdpr/>

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 του Κανονισμού στην ειδική κατηγορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, περιλαμβάνονται και τα δεδομένα υγείας, για τα οποία καταρχήν απαγορεύεται η επεξεργασία. Κατά την ανάγνωση της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του Κανονισμού, παρατηρούνται εξαιρέσεις αυτής της απαγόρευσης, στις οποίες απαριθμούνται οι νόμιμες βάσεις, σύμφωνα με τις οποίες οι ειδικές κατηγορίες δεδομένων, μεταξύ αυτών και τα δεδομένα υγείας, μπορούν να τύχουν επεξεργασίας. Τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων που απασχολούν τη παρούσα μπορούν, λοιπόν, να τύχουν επεξεργασίας κατά το άρθρο 9 παρ.2 β, σύμφωνα με το οποίο, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, αλλά και κατά το άρθρο 9 παρ.2 θ, όπου δεδομένα υγείας μπορούν να τύχουν επεξεργασίας για λόγους δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας¹¹².

¹¹² Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 9 παρ.2

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Στο παρόν κεφάλαιο θα αναλυθεί η έννοια της τηλεργασίας, η οποία από την έλευση του covid-19 έχει εδραιωθεί στις εργασιακές σχέσεις καθιστώντας την οικία του εργαζομένου ταυτοχρόνως και χώρο εργασίας. Η τηλεργασία, έδωσε τη δυνατότητα στις εργοδότης εταιρείες αλλά και στους εργαζομένους να συνεχίσουν να ασκούν τα καθήκοντά τους στη δύσκολη περίοδο του κορωνοϊού προκειμένου να αναχαιτιστεί η διασπορά του τελευταίου. Με αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος μπορούσε να διατηρήσει την εργασία του, να προφυλαχθεί από ενδεχόμενη επαφή με κρούσμα του ιού εργαζόμενος από την ασφάλεια της οικείας του, ενώ, παράλληλα η εργοδότης εταιρεία είχε τη δυνατότητα κατά αυτόν τον τρόπο να συνεχίσει τις εργασίες της προστατεύοντας παράλληλα τους εργαζομένους της από τον κορωνοϊό και μειώνοντας το κόστος παραγωγής της. Σήμερα, πλέον, πολλές εταιρείες αντιμετωπίζουν την τηλεργασία ως έναν διαδεδομένο τρόπο παροχής εργασίας¹¹³, προσελκύοντας εργαζομένους που θέλουν να εργαστούν από την άνεση του σπιτιού τους, αλλά και από αυτούς που θέλουν να πραγματοποιούν ταξίδια σε όλο τον κόσμο και να κουβαλάνε τον εργασιακό τους χώρο στον υπολογιστή τους. Όσο ελκυστική και αν ακούγεται, όμως, η τηλεργασία ελλοχεύει κινδύνους, όπως είναι η εργασία πέραν του νόμιμου ωραρίου αλλά και η παραβίαση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και των προσωπικών δεδομένων τους. Στο παρόν, λοιπόν, κεφάλαιο θα αναλυθεί η έννοια της τηλεργασίας και το νομικό πλαίσιο αυτής.

4.1. Ο ορισμός της τηλεργασίας

Η Αρχή στις υπ' αριθμ. 2/2020 Κατευθυντήριες γραμμές που εξέδωσε με σκοπό τη λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας προχώρησε στον ορισμό της τηλεργασίας ως την εργασία από απόσταση (δηλαδή χωρίς φυσική παρουσία στο χώρο της εργασίας) με χρήση των απαραίτητων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών¹¹⁴. Η δε υπ' αριθμ. 32/2021 απόφαση της Αρχής που προχώρησε στην καταγραφή κατευθυντήριων γραμμών

¹¹³ Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, <http://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

¹¹⁴ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Κατευθυντήριες γραμμές 2/2020, Λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας, σελ. 1

σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας ανέφερε, ότι η τηλεργασία συνιστά μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας ή υπηρεσιακής σχέσης με το Δημόσιο με τη χρήση ΤΠΕ (τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας), που παρέχεται εκτός των εγκαταστάσεων του οργανισμού ή της επιχείρησης¹¹⁵. Ενώ, τέλος, το άρθρο 67 του νόμου 4808/2021 που αντικατέστησε το άρθρο 5 του νόμου 3846/2010, αποτυπώνει την τηλεργασία ως την εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη¹¹⁶. Από τους άνωθεν ορισμούς, επομένως, μπορούμε εύλογα να συμπεράνουμε, ότι η τηλεργασία αφορά την παροχή εργασίας σε χώρο εκτός εταιρείας, χωρίς απαραίτητα αυτός ο χώρος να είναι αυτός της οικείας του εργαζομένου, κάνοντας χρήση τεχνολογιών και εξοπλισμού που παρέχει ο εργοδότης¹¹⁷.

4.2. Το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας από τον covid-2019 και έπειτα

Η τηλεργασία στην Ελλάδα ξεκίνησε να παίρνει την τελική της μορφή με την έλευση της πανδημίας και την επακόλουθη επιτακτική ανάγκη εύρεσης λύσης στο πρόβλημα της φυσικής παρουσίας των εργαζομένων στις εργοδότηριες εταιρείες στην περίοδο της καραντίνας. Στις 15/4/2020 η Αρχή εξέδωσε τις υπ' αριθμ. 2/2020 Κατευθυντήριες γραμμές, σε συνέχεια της απόφασης 5/2020 της Αρχής, με στόχο την ευαισθητοποίηση των υπευθύνων επεξεργασίας, των εκτελούντων, των εργαζομένων και γενικότερα του κοινού αναφορικά με τους κινδύνους που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας¹¹⁸. Η Αρχή από τη πρώτη σελίδα της οδηγίας

¹¹⁵ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021, Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, σελ. 2

¹¹⁶ <https://www.taxlive.gr/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF-67-%CE%BD-4808-2021/>

¹¹⁷ Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, <http://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

¹¹⁸ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Κατευθυντήριες γραμμές 2/2020, Λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο τηλεργασίας, σελ. 1

της επισημαίνει, ότι ο ίδιος ο φορέας θα πρέπει να ενημερώνει και να εκπαιδεύει επαρκώς τους εργαζομένους για την εφαρμογή των τεχνολογιών που θα χρησιμοποιούν προκειμένου να παράσχουν την εργασία τους. Παράλληλα, στο ίδιο κείμενο επισημαίνεται η αυξημένη υποχρέωση των φορέων να προστατεύουν τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, καθότι η παροχή εργασίας από την οικεία τους δημιουργεί μεγαλύτερη προσδοκία για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής. Στις κατευθυντήριες γραμμές της η Αρχή, συμπεριλαμβάνει 4 μέτρα. Το πρώτο εξ αυτών αφορά την πρόσβαση στο δίκτυο, η οποία θα πρέπει να είναι ασφαλής και αυτό θα επιτυγχάνεται με τη χρήση εικονικού ιδιωτικού δικτύου στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση δεδομένων και αυθεντικοποίηση χρηστών, δηλαδή, κάνοντας χρήση VPN. Επίσης, στο μέτρο αυτό συστήνεται η χρήση πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η σύνδεση της συσκευής του εργαζομένου γίνεται μέσω ασύρματου δικτύου, ενώ, τέλος, συστήνεται η αποφυγή αποθήκευσης αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης, όπως είναι το Google Drive. Στο δεύτερο μέτρο της Αρχής περιλαμβάνεται η χρήση των εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Στο παρόν, η Αρχή προτρέπει τους εργαζομένους να αποφεύγουν τη χρήση της προσωπικής τους διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για ζητήματα που αφορούν την τηλεργασία και να προβαίνουν σε χρήση της επαγγελματικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης που παρέχει ο εργοδότης. Στο τρίτο μέτρο περιγράφονται και απαριθμούνται τρόποι για τη χρήση της τερματικής συσκευής ή/και των αποθηκευτικών μέσων που ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί κατά την τηλεργασία. Στο μέτρο αυτό αναφέρονται τρόποι με τους οποίους ο εργοδότης αλλά και ο εργαζόμενος θα μπορούσαν να προστατεύσουν τον τελευταίο αλλά και την εταιρεία από ενδεχόμενη διαρροή δεδομένων. Παραδείγματα τέτοιων μέτρων είναι η χρήση αντιϊκού προγράμματος (firewall) και η χρήση προγραμμάτων πλοήγησης με τις τελευταίες ενημερώσεις τους, καθώς, επίσης, και η υποστήριξη από τον εργοδότη διαδικασιών κατάλληλης κρυπτογράφησης αρχείων αλλά και διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας για αρχεία με προσωπικά δεδομένα. Το τέταρτο και τελευταίο μέτρο αφορά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, οι οποίες, κατά τις οδηγίες της Αρχής, θα πρέπει να υλοποιούνται μέσω αξιόπιστης πλατφόρμας, η οποία θα υποστηρίζει υπηρεσίες ασφαλείας, όπως η κρυπτογράφηση.

Σε συνέχεια των άνωθεν η Αρχή με την απόφαση 32/2021 εξέδωσε τις υπ' αριθμ. 1/2021 κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, με σκοπό να εξειδικευθούν αφενός οι κίνδυνοι, οι κανόνες, οι εγγυήσεις και τα δικαιώματα των υποκειμένων και αφετέρου οι υποχρεώσεις των δημοσίων αρχών και ιδιωτικών φορέων, ως υπευθύνων επεξεργασίας¹¹⁹. Στην παρούσα θα αναφερθούν περιληπτικά τα πιο καίρια σημεία της αναφερόμενης.

Αρχικά γίνεται λόγος για την υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, βάσει του άρθρου 5 παρ. 1 α-γ και σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 39 του Κανονισμού, να ενημερώνει τον εργαζόμενο με τρόπο διαφανή, για τους όρους εκτέλεσης της τηλεργασίας αλλά και για τα οφέλη και τους κινδύνους αυτής, ενώ, επιπλέον, αναφέρεται ρητά το γεγονός, ότι η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως δε θα πρέπει να οδηγεί σε ανισότητες και διακρίσεις που αφορούν τη μισθολογική ή/και την επαγγελματική εξέλιξη, ούτε θα πρέπει να θίγει τα ασφαλιστικά και κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ, ταυτοχρόνως, δε θα πρέπει να οδηγεί σε αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, όπως η κατάρτιση προφίλ κατά παράβαση του άρθρου 22 του Κανονισμού. Στη συνέχεια αναφέρεται η υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να λαμβάνει τα απαραίτητα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα, προκειμένου να αποδεικνύεται η συμμόρφωσή του στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας κατά το άρθρο 5 παρ. 2 του Κανονισμού, αλλά και το ενδεχόμενο ελέγχου εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας του εργαζομένου, για το αν πράγματι ο τελευταίος τήρησε το ωράριο εργασίας και τους όρους αυτής. Επιπρόσθετα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων θα πρέπει να συμμορφώνεται με την αρχή νομιμότητας της επεξεργασίας δεδομένων, με αποτέλεσμα να θεωρείται θεμιτή η πρόσθετη επιβεβαίωση από τον εργαζόμενο ότι παρέχει τη συμφωνηθείσα εργασία.

Η Αρχή θεώρησε δέον στο σημείο αυτό να πραγματοποιηθεί αναφορά στο ειδικότερο ζήτημα της συνεχούς επιτήρησης του εργαζομένου με τη χρήση της κάμερας του υπολογιστή και τη χρήση λογισμικού T.N., δηλαδή, αναγνώρισης προσώπου και κινήσεων,

¹¹⁹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021, Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, σελ. 1

ή της κοινής χρήσης οθόνης ή την εγκατάσταση και λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger. Σειρά αποφάσεων της Αρχής, μεταξύ αυτών και η υπ' αριθμ. 5/2020, έκρινε ότι η συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων που οδηγεί στην κατάρτιση και ανανέωση προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας. Συμπληρωματικά, βάσει του άρθρου 67 παρ. 8 του ν.4808/2021, αναφέρεται η απαγόρευση της χρήσης web κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης του τηλεεργαζομένου, ενώ, βάσει του άρθρου 27 παρ.7 του ν.4624/2019, η επεξεργασία δεδομένων μέσω κλειστού κυκλώματος καταγραφής επιτρέπεται μόνο για την προστασία προσώπων και αγαθών και όχι για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Δίδεται, βέβαια, στον εργοδότη, στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, η εξουσία να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα που σχετίζονται με την παροχή της εργασίας για την εύρυθμη οργάνωση της επιχείρησης αλλά και η δυνατότητα να ασκεί τον αναγκαίο και πρόσφορο έλεγχο επί της παρεχόμενης εργασίας. Τα εν λόγω μέτρα, όμως, θα πρέπει να σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας.

Επιπρόσθετα, η Αρχή αναφέρεται στο δικαίωμα της αποσύνδεσης, σύμφωνα με το οποίο ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αποσυνδέεται από τα ψηφιακά μέσα που χρησιμοποιούνται για την οργάνωση της απασχόλησης, μετά το πέρας του χρόνου κατά τον οποίο έχει υποχρέωση παροχής εργασίας. Το δικαίωμα, άρα, της ψηφιακής αποσύνδεσης είναι άμεσα συνδεδεμένο με το θεμελιώδες δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας και του σεβασμού στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή όσο και με την ισορροπία της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σχετικά, δε, με την ασφάλεια της επεξεργασίας κατά τα άρθρα 24 και 32 του Κανονισμού και την τήρηση της αρχής της εμπιστευτικότητας και της ακεραιότητας θα πρέπει ο υπεύθυνος επεξεργασίας να λαμβάνει τεχνικά μέτρα ασφαλείας και να ενημερώνει σχετικά τους εργαζομένους κατά το άρθρο 39 παρ. 1 α του Κανονισμού και παράλληλα να τους υποχρεώνει σε τήρηση απορρήτου – εχεμύθειας – πίστης, ώστε τρίτοι να μη μπορούν να αποκτήσουν πρόσβαση σε αρχεία της επιχείρησης. Τέλος, σε σχέση με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο συστήνεται η αποφυγή προώθησης μηνυμάτων από την εταιρεία και από τον εργαζόμενο στην προσωπική

ηλεκτρονική διεύθυνση του εργαζομένου προς αποφυγή διαρροής δεδομένων, ιδιαίτερα σε περίπτωση που δεν υλοποιείται κρυπτογράφηση του περιεχομένου του μηνύματος.

Η Αρχή τονίζει στο σημείο αυτό την ασφάλεια στην επεξεργασία και την υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να αποτρέπονται επιθέσεις τύπου ransomware, όπως η χρήση εργαλείων εντοπισμού κακόβουλου λογισμικού και τη χρήση της κατάλληλης διαδικασίας λήψης αντιγράφων ασφαλείας και την ταυτόχρονη εκπαίδευση των εργαζομένων να αναγνωρίζουν ενδεχόμενες τέτοιες επιθέσεις και να τις αναφέρουν αμέσως στον υπεύθυνο ασφαλείας. Αναφορικά δε με τις τηλεδιασκέψεις στο πλαίσιο της εργασίας μέσω πλατφορμών, η Αρχή επισημαίνει ότι η συμμετοχή σε αυτές θα πρέπει να πραγματοποιείται μόνο μέσω μικροφώνου, χωρίς τη χρήση κάμερας και σε ενδεχόμενη χρήση αυτής συστήνεται η επιλογή απόκρυψης φόντου με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας κατ' εφαρμογή της αρχής της ελαχιστοποίησης δεδομένων. Αντίστοιχα, κατ' εφαρμογή της ίδιας αρχής αλλά και της αρχής της αναλογικότητας επισημαίνεται ότι οι άνωθεν αναφερόμενες τηλεδιασκέψεις δε θα πρέπει να καταγράφονται, ενώ σε περίπτωση που υλοποιείται καταγραφή κατά τη διάρκεια νόμιμης επαγγελματικής πρακτικής με σκοπό την παροχή αποδεικτικών στοιχείων απαιτείται η προηγούμενη συγκατάθεση των μερών της επικοινωνίας¹²⁰. Επίσης, η Αρχή στις κατευθυντήριες γραμμές εναποθέτει την ευθύνη για την ασφάλεια των προσωπικών συσκευών που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι για την παροχή εργασίας (B.Y.O.D.) στον εργοδότη ακόμα και όταν τα προσωπικά δεδομένα αποθηκεύονται σε τερματικούς σταθμούς στους οποίους δεν έχει φυσικό έλεγχο ή ιδιοκτησία. Η Αρχή επισημαίνει ότι η χρήση εξοπλισμού B.Y.O.D. θα πρέπει να χρησιμοποιείται αφού σταθμιστούν τα συμφέροντα και τα μειονεκτήματα που παρουσιάζονται από αυτή τη χρήση, η οποία θολώνει τη γραμμή μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής¹²¹. Τέλος, η Αρχή υπογραμμίζει ότι η υποχρέωση συμμόρφωσης και

¹²⁰ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Σημείο 6, Οδηγία 1/2011, σελ. 2

¹²¹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021, Σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, σελ. 11

λογοδοσίας του υπευθύνου επεξεργασίας είναι μία συνεχής διαδικασία, η οποία ολοκληρώνεται μόνο με την οριστική διαγραφή των δεδομένων.

Πέραν των άνω αποφάσεων και των κατευθυντήριων γραμμών που εξέδωσε η Αρχή, η νομοθετική εξουσία προέβη σε αντικατάσταση του άρθρου 5 του ν.3846/2010 με το άρθρο 67 του ν.4808/2021 αποκρυσταλλώνοντας την τηλεργασία για τους υπαλλήλους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ο ν. 4807/2021 έπραξε το ίδιο για τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα. Κατά την ανάγνωση του άρθρου 67 παρατηρείται ότι η τηλεργασία υλοποιείται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου κατά την πρόσληψη ή σε ενδεχόμενη τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, ενώ, επίσης, κατ' εξαίρεση μπορεί να υλοποιηθεί και μετά από απόφαση του εργοδότη για λόγους δημοσίας υγείας αλλά και έπειτα αιτήσεως του εργαζομένου σε περίπτωση κινδύνου της υγείας του.

Απαραίτητη προϋπόθεση κατά την εκκίνηση της τηλεργασίας, είναι η εντός 8 ημερών από την έναρξη αυτής, η ενημέρωση του εργαζομένου από τον εργοδότη για τους όρους της εργασίας που εξαιτίας της τηλεργασίας διαφοροποιούνται. Ο τηλεεργαζόμενος θα ενημερωθεί για το πρόσθετο κόστος με το οποίο επιβαρύνεται και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη, θα έχει σε γνώση του τον απαραίτητο εξοπλισμό για την παροχή της τηλεργασίας, αλλά και περιορισμούς στη χρήση αυτού, όπως για παράδειγμα περιορισμένη χρήση και πρόσβαση στο διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 67 του ν. 4808/2021, η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως δε μεταβάλλει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των τηλεεργαζομένων. Αντιθέτως, ο τηλεεργαζόμενος συνεχίζει και έχει τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις που είχε όταν παρείχε την εργασία του στις εγκαταστάσεις της εταιρείας και επιπρόσθετα αναφέρεται πλέον ρητά στο νόμο ότι ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο που σέβεται την ιδιωτική ζωή του και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ, παράλληλα, καθίσταται σαφές, ότι ο έλεγχος του εργαζομένου με τη χρήση κάμερας απαγορεύεται. Άξια μνείας στο σημείο αυτό, είναι η άποψη της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ), η οποία έκρινε κατά το στάδιο υιοθέτησης του ν. 4808/2021, ότι η συγκεκριμένη διάταξη δεν έπρεπε να περιορισθεί μόνο στο σενάριο της χρήσης κάμερας

για τον σκοπό του ελέγχου της αποδοτικότητας κατά την τηλεργασία αλλά να προβλέψει ρητώς την επέκταση της απαγόρευσης και σε άλλα μέσα με παράλληλη μνεία στη λήψη μέτρων ασφαλείας, όπως επιβάλλονται από τον Κανονισμό¹²². Τέλος, στην παρ. 10 του άρθρου 67 γίνεται αναφορά στο δικαίωμα αποσύνδεσης του τηλεεργαζομένου, σύμφωνα με το οποίο, ο τελευταίος έχει δικαίωμα να απέχει πλήρως από την παροχή εργασίας του μετά το πέρας του ωραρίου του αλλά και κατά τη διάρκεια των νομίμων αδειών του με ρητή απαγόρευση δυσμενής διάκρισης σε βάρος του, επειδή άσκησε το δικαίωμα του.

¹²² Βενέρης Α. (2021), Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμές τις νέες ρυθμίσεις του Ν 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο, Νομικές Συμβολές, Τόμος 2, σελ. 214-215

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Στη σημερινή εποχή της έξυπνης τεχνολογίας, με την εύκολη πρόσβαση σε δεδομένα τα δικαιώματα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και την ιδιωτικότητα παραμερίζονται. Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων και τους τρόπους άμυνας του τελευταίου σε περίπτωση παράνομης επεξεργασίας των δεδομένων του.

5.1. Τα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκείμενο δεδομένων

Σε προηγούμενο κεφάλαιο έγινε μία γενική και περιληπτική απαρίθμηση των δικαιωμάτων του υποκειμένου των δεδομένων, προκειμένου ο αναγνώστης του παρόντος να τα έχει σε γνώση του. Σε αυτό το σημείο θα εξειδικεύσουμε συγκεκριμένα δικαιώματα τα οποία η Αρχή χρησιμοποίησε για την έκδοση αποφάσεων, χρησιμοποιώντας ως γνώμονα τον εργαζόμενο ως υποκείμενο δεδομένων, παραθέτοντας παράλληλα και αποφάσεις της Αρχής. Απαραίτητο να επισημανθεί είναι το γεγονός ότι για την άσκηση των δικαιωμάτων του ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να επικαλεστεί και να αποδείξει τη συνδρομή έννομου συμφέροντος, επειδή η συνδρομή ενός τέτοιου συμφέροντος είναι αυτονόητη και αυταπόδεικτη από μόνο το γεγονός ότι αυτός είναι το υποκείμενο των προσωπικών δεδομένων¹²³. Τέλος, όπως όλα τα δικαιώματα έτσι και αυτά υπόκεινται στον έλεγχο του άρθρου 281 ΑΚ που απαγορεύει την καταχρηστική άσκησή τους, π.χ. σε χρόνο ή/και σε χρόνο απρόσφορο¹²⁴.

5.1.1. Το δικαίωμα ενημέρωσης του εργαζομένου

Όπως αναφέρθηκε σε έτερο κεφάλαιο το δικαίωμα ενημέρωσης στηρίζεται στο άρθρο 12 του Κανονισμού και στο άρθρο 54 του ν.4624/2019. Σύμφωνα με αυτό ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ενημερώνεται για τυχόν επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του, τον σκοπό και τη νομική βάση της επεξεργασίας, προκειμένου να τηρείται και η αρχή της διαφάνειας. Χαρακτηριστική είναι η υπ' αριθμ. 69/2016 απόφαση της Αρχής, το διατακτικό της οποίας

¹²³ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σελ. 261-262

¹²⁴ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σελ. 262

ανέφερε ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να ενημερώσει με τρόπο πρόσφορο και σαφή τους υπαλλήλους του, ότι υλοποιείται επεξεργασία δεδομένων¹²⁵, αλλά και η υπ' αριθμ. 163/2014 απόφαση, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την ακριβή περιγραφή του σκοπού για τον οποίο θα υφίστανται επεξεργασία τα δεδομένα γεωγραφικής θέσης (gps)¹²⁶. Επιπλέον, δικαίωμα του εργαζομένου είναι και η ενημέρωσή του για ενδεχόμενη βιντεοεπιτήρηση στους νομίμως επιτρεπτούς χώρους, με αποτέλεσμα να καθίσταται απαραίτητη η ανάρτηση ενημερωτικών πινακίδων και η γραπτή ενημέρωσή του εργαζομένου, χωρίς εν προκειμένων να απαιτείται συναίνεση του τελευταίου.

5.1.2. Το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζομένου

Κατά το άρθρο 15 του Κανονισμού και του άρθρου 55 του ν. 4624/2019, ο εργαζόμενος οφείλει να γνωρίζει τα προσωπικά δεδομένα του ιδίου που τυγχάνουν επεξεργασίας και να έχει πρόσβαση σε αυτά. Με την υπ' αριθμ. 19/2022 απόφαση της, η Αρχή προχώρησε σε επίπληξη εταιρείας για την παραβίαση του άρθρου 12 παρ. 3, καθώς δεν ικανοποίησε το δικαίωμα πρόσβασης σε πρώην εργαζόμενο. Η εν λόγω απόφαση ανέφερε ότι σύμφωνα με το άρθρο 15 και την αιτιολογική σκέψη 63 του προοιμίου του Κανονισμού το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει δικαίωμα πρόσβασης σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία συλλέχθηκαν και το αφορούν και θα πρέπει να μπορεί να ασκεί το εν λόγω δικαίωμα ευχερώς και σε εύλογα τακτά διαστήματα, προκειμένου να έχει επίγνωση και να επαληθεύει τη νομιμότητα της επεξεργασίας¹²⁷. Καθίσταται σαφές, επομένως, ότι το δικαίωμα πρόσβασης δεν υπόκειται σε χρονικούς περιορισμούς και δεν ασκείται εφάπαξ, αλλά υπάρχει δυνατότητα άσκησής του κάθε φορά που μεσολαβεί χρόνος ικανός για την εφαρμογή επεξεργασίας στα προσωπικά δεδομένα¹²⁸. Άξια αναφοράς στο σημείο αυτό είναι και η υπ' αριθμ. 43/2019 απόφαση της Αρχής με την οποία δόθηκε η εντολή στην εργοδότη εταιρεία να συμμορφωθεί άμεσα προς το αίτημα του

¹²⁵ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 69/2016, σελ. 12

¹²⁶ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 163/2014, σελ. 8

¹²⁷ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 19/2022, σελ. 16-17

¹²⁸ Σίββα Ε. (2018), Η προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων κατά τον Κανονισμό 2016/679/ΕΕ, σελ. 54

καταγγέλλοντος Α για την άσκηση του δικαιώματός του στην πρόσβαση και ενημέρωσή του για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που διατηρούνται αποθηκευμένα στον ηλεκτρονικό υπολογιστή ιδιοκτησίας της εταιρίας, τον οποίο χρησιμοποιούσε ο καταγγέλλων, ενημερώνοντας σχετικά την Αρχή¹²⁹. Από τα άνωθεν συνάγεται το συμπέρασμα, ότι ο εργαζόμενος όπως και κάθε υποκείμενο δεδομένων, έχει δικαίωμα να λαμβάνει επιβεβαίωση για τυχόν επεξεργασία δεδομένων του και αντίγραφο της ενδεχόμενης αυτής επεξεργασίας.

5.1.3. Το δικαίωμα διόρθωσης και διαγραφής του εργαζομένου

Όπως έχει αναφερθεί και σε έτερο κεφάλαιο, το δικαίωμα της διόρθωσης έγκειται στην αρχή της ακρίβειας. Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Κανονισμού ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα πρόσβασης στα προσωπικά του δεδομένα, το οποίο, όμως, θα καθίστατο ελλιπές, αν δε μπορούσε να αιτείται και να υλοποιεί αλλαγές και τροποποιήσεις πάνω σε αυτά, με το δικαίωμα της διόρθωσης που περιγράφεται στο άρθρο 16 του Κανονισμού. Για παράδειγμα, ο επιγενόμενος γάμος εργαζομένου δημιουργεί το νόμιμο δικαίωμα διόρθωσης των προσωπικών του δεδομένων από άγαμος σε έγγαμος, προκειμένου να μπορέσει να λάβει επίδομα γάμου, εφόσον το δικαιούται.

Αναφορικά δε με το δικαίωμα διαγραφής, ως ορίζεται στο άρθρο 17 του Κανονισμού, ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και να ζητήσει από τον εργοδότη του τη διαγραφή των δεδομένων του χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση αν ισχύουν τα οριζόμενα στο νόμο, τα οποία και αναλύθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο. Χαρακτηριστική απόφαση της Αρχής είναι η υπ' αριθμ. 33/2021, η οποία πραγματεύεται τη καταγγελία εργαζομένου του ΚΕ.ΕΛ.Π.ΝΟ., για παράνομη επεξεργασία δεδομένων του και τη μη ικανοποίηση των δικαιωμάτων πρόσβασης και διαγραφής. Η εργοδότης προχώρησε σε ανάρτηση σε διαδικτυακό ιστότοπο τη λήψη πειθαρχικών μέτρων σε βάρος του εργαζομένου, λόγω άσκησης σε αυτόν ποινικής δίωξης για αδίκημα που φέρεται ότι είχε τελέσει. Η εργοδότης δεν απάντησε ουδέποτε στο αίτημα διαγραφής του εργαζομένου, ούτε προέβη στην άμεση και χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση

¹²⁹ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση 43/2019, σελ. 45

απανάρτησής των δεδομένων του από τον ιστότοπο με αποτέλεσμα να έχει παραβιάσει το άρθρο 17 παρ.1δ και να επιβληθεί διοικητικό πρόστιμο 1.000 ευρώ.

5.1.4. Το δικαίωμα εναντίωσης του εργαζομένου

Ο εργαζόμενος έχει το νόμιμο δικαίωμα να αντιτάσσεται ανά πάσα στιγμή στην επεξεργασία δεδομένων που το αφορούν βάσει του άρθρου 21 του Κανονισμού. Θα πρέπει, όμως, να επισημανθεί ότι τα προσωπικά δεδομένα απαιτούμενα ή από το νόμο ή από τη σύμβαση τηρούνται νόμιμα και δεν είναι δυνατή η προβολή αντιρρήσεων περί αυτών, αφού αυτή θα ήταν παράνομη και αντισυμβατική¹³⁰. Επομένως, οι περιπτώσεις εκείνες, που παρά την εναντίωση του εργαζομένου για τη μη επεξεργασία των δεδομένων, ο εργοδότης συνεχίζει και προβαίνει στην επεξεργασία δεδομένων, θα πρέπει να αφορούν επιτακτικούς και νόμιμους λόγους του εργοδότη. Σε αυτές τις περιπτώσεις το δικαίωμα του εργαζομένου συγκρούεται με το έννομο συμφέρον του εργοδότη, ειδικά σε περιπτώσεις που αφορούν την υποστήριξη νομικών αξιώσεων. Με το δικαίωμα εναντίωσης ο εργαζόμενος μπορεί να αιτηθεί να παύσει η επεξεργασία των δεδομένων του μέσω βιντεοεπιτήρησης, παρακολούθησης του ηλεκτρονικού υπολογιστή αλλά και της αλληλογραφίας του. Επιπρόσθετα, η Αρχή στην υπ'αριθμ. 12/2022 απόφασή της, περιγράφει, μεταξύ άλλων, την εναντίωση εργαζόμενης, η οποία παρακολουθείτο, όσο παρείχε τις υπηρεσίες της ως καθηγήτρια μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας στους μαθητές της, από την εργοδότηριά της. Η εν λόγω εργαζόμενη εναντιώθηκε εγγράφως μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για την επεξεργασία των δεδομένων της, για την οποία επεξεργασία δεν είχε ενημερωθεί, ούτε γνώριζε τους σκοπούς αυτής, με αποτέλεσμα η Αρχή να επιβάλλει διοικητικό πρόστιμο 2.000 ευρώ στην εργοδότηριά της.

5.1.5. Το δικαίωμα του εργαζομένου να μην υπόκειται στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και κατάρτισης προφίλ

¹³⁰Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. (Μάρτιος 2022), Δίκτυο υπηρεσιών και πληροφόρησης Εργαζομένων και ανέργων https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/04/PROSOPIKA_DEDOMENA_KAI_ERGASIAKI_SXESI_MEROS_A.pdf

Όπως αναλύεται στο άρθρο 22 του Κανονισμού ο κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο, εκτός και αν υπάρχει η συγκατάθεση του εργαζομένου, ή αν επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή τέλος αν είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη¹³¹. Όπως επισημαίνει η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων αφορά τη λήψη αποφάσεων με τεχνολογικά μέσα και χωρίς τη συμμετοχή του ανθρώπου¹³². Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της απάντησης ερωτηματολογίων ή ακόμα και από τη συγκέντρωση πλήθος δεδομένων μέσω πλατφορμών, τα οποία, έπειτα, επεξεργάζονται μέσω αλγορίθμων και καταλήγουν στη λήψη απόφασης. Σε περίπτωση, επομένως, που η αυτοματοποιημένη απόφαση αφορά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή την εκτέλεσή της, προκειμένου αυτή να είναι σύννομη, θα πρέπει ο εργοδότης να λαμβάνει τεχνικά και οργανωτικά μέτρα καθώς και τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας για να προστατεύονται τα δικαιώματα, οι ελευθερίες και τα έννομα συμφέροντα του εργαζομένου¹³³. Θα πρέπει, άρα, να παρεμβαίνει φυσικό πρόσωπο από την πλευρά του εργοδότη, παρέμβαση, η οποία ενδέχεται να οδηγήσει σε διαφορετική απόφαση από αυτή που θα λαμβανόταν αυτοματοποιημένα, θα πρέπει να δίδεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο ακόμα και υποψήφιο να εκφράζει την άποψή του, η οποία δε λαμβάνεται υπόψιν σε περιπτώσεις αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων και τέλος να παρέχεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο να αμφισβητήσει την απόφαση, δεδομένου ότι οι αυτοματοποιημένες αποφάσεις είναι εργοδοτικές αποφάσεις, ελέγχονται ως τέτοιες δικαστικώς και δεν απαιτείται η λήψη μέτρων από τον εργοδότη για να έχει δικαίωμα ο εργαζόμενος να τις αμφισβητήσει¹³⁴. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός, ότι παρόλο που αναφερόμαστε σε δικαίωμα, η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 αναγράφει στις

¹³¹ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 22

¹³² Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books, σ. 177

¹³³ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 654

¹³⁴ Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6, σελ. 654-655

Κατευθυντήριες γραμμές της, ότι το άρθρο 22 του Κανονισμού θεσπίζει γενική απαγόρευση της λήψης αποφάσεων με αυτοματοποιημένα μέσα καθώς και πως η εν λόγω απαγόρευση εφαρμόζεται ανεξάρτητα αν το υποκείμενο των δεδομένων, ο εργαζόμενος εν προκειμένω, προβεί σε ενέργειες όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων του¹³⁵.

Στην ανάγνωση του άρθρου 22 του Κανονισμού παρατηρείται η συμπερίληψη της κατάρτισης προφίλ στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία. Αλλά τι ακριβώς πραγματεύεται η κατάρτιση προφίλ; Την απάντηση τη δίνει το άρθρο 4 του Κανονισμού στην παράγραφο 4, όπου περιγράφεται ως κατάρτιση προφίλ η οποιασδήποτε μορφής αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων που συνίσταται στη χρήση δεδομένων για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία¹³⁶. Η κατάρτιση προφίλ αποτελεί μία διαδικασία εξεύρεσης συσχετισμών μεταξύ δεδομένων που κατηγοριοποιούν το άτομο σε μία συγκεκριμένη κατηγορία¹³⁷ με αποτέλεσμα να διεισδύει με τη χρήση αλγορίθμων με δυσδιάκριτο τρόπο στη σφαίρα του ιδιωτικού του εργαζομένου και να χρησιμοποιείται σε πολλές περιπτώσεις αξιολογήσεις αυτών¹³⁸. Επομένως, εν κατακλείδι, ο εργαζόμενος μπορεί να αμφισβητήσει τον τρόπο χρησιμοποίησης της τεχνολογίας και τα πορίσματα της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας με αποτέλεσμα τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται με αυτοματοποιημένο τρόπο να μην αποτελούν από μόνα τους επαρκές και αποφασιστικό στοιχείο για την ορθή κρίση του εργοδότη¹³⁹.

¹³⁵ Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 (2017) Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679 (WP251), σελ. 23

¹³⁶ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, άρθρο 4 παρ. 4

¹³⁷ Μήτρου Λ. (2017), Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 130

¹³⁸ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1069

¹³⁹ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1070

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, είναι εξοπλισμένος, όπως κάθε υποκείμενο με συγκεκριμένα ένδικα βοηθήματα¹⁴⁰. Στο παρόν και τελευταίο κεφάλαιο θα αναλυθούν τα ένδικα βοηθήματα που μπορεί να ασκήσει και οι κυρώσεις που δύνανται να επέλθουν.

6.1. Το δικαίωμα του εργαζομένου να υποβάλλει καταγγελία σε εποπτική αρχή

Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο δεδομένων έχει το δικαίωμα να υποβάλλει καταγγελία σε εποπτική αρχή, εφόσον η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν είναι παράνομη¹⁴¹. Οι περισσότερες αποφάσεις της Αρχής που αναφέρθηκαν στην παρούσα διπλωματική, ελήφθησαν έπειτα της άσκησης του δικαιώματος του άρθρου 77 του Ευρωπαϊκού Κανονισμού, με την επιφύλαξη άσκησης άλλων διοικητικών ή δικαστικών προσφυγών. Ο εργαζόμενος, λοιπόν, λαμβάνοντας γνώση της παράνομης επεξεργασίας των δεδομένων του, προβαίνει στην κατάθεση καταγγελίας στην εποπτική αρχή και η τελευταία υποχρεούται να ενημερώνει τον καταγγέλλοντα/εργαζόμενο για την πρόοδο και για την έκβαση της καταγγελίας, καθώς και για τη δυνατότητα άσκησης δικαστικής προσφυγής κατά το άρθρο 78 του Κανονισμού. Εν τοις πράγμασι ο καταγγέλλων/εργαζόμενος απευθύνεται στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), που ως δέκτης της καταγγελίας και με τις εκτεταμένες εξουσίες ελέγχου και παρακολούθησης που διαθέτει κατά το άρθρο 57 και 58 του Κανονισμού, αποκτά άμεση γνώση των παραβάσεων και προβαίνει στην έκδοση απόφασης¹⁴². Άξιο επισήμανσης στο σημείο αυτό είναι το γεγονός ότι η Αρχή θα προβεί σε έλεγχο της νομιμότητας της επεξεργασίας των δεδομένων, ενώ, τη νομιμότητα της απόφασης του

¹⁴⁰ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 141-143

¹⁴¹ Ζέκος Γ. (2023) Τεχνητή νοημοσύνη, μεταφορές και ευθύνη των μεταφορέων στο ελληνικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 81

¹⁴² Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 144

εργοδότη, όπως την απόφαση απόλυσης εργαζομένου, θα την ελέγξουν τα πολιτικά δικαστήρια¹⁴³.

Έπειτα της έκδοσης της απόφασης ή της μη εξέτασης της καταγγελίας του εργαζομένου ή της μη ενημέρωσής του εντός 3 μηνών, ο καταγγέλλων/εργαζόμενος έχει το δικαίωμα βάσει του άρθρου 78 του Κανονισμού να προσφύγει δικαστικά κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης εποπτικής αρχής που το αφορά. Επισημαίνεται, όμως, ότι το διάστημα του τριμήνου αφορά μόνο την υποχρέωση της Αρχής να ενημερώσει για την πρόοδο της καταγγελίας και όχι τη διεκπεραίωση αυτής εντός του τριμήνου, ενώ, επίσης, σύμφωνα με την 143 αιτιολογική σκέψη του Κανονισμού το δικαίωμα της πραγματικής προσφυγής δεν καλύπτει μέτρα της εποπτικής αρχής που δεν είναι νομικώς δεσμευτικά, όπως οι γνωμοδοτήσεις ή οι συμβουλές που παρέχονται από την εποπτική αρχή¹⁴⁴. Σε περίπτωση, λοιπόν, που ο εργαζόμενος αποφασίσει να προσφύγει κατά απόφασης της Αρχής, η οποία αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη, η εν λόγω προσφυγή θα εκδικαστεί από το Συμβούλιο της Επικρατείας σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ. 1 του ν.4624/2019 με την κατάθεση αίτησης ακυρώσεως. Ο έλεγχος του ΣτΕ επικεντρώνεται στην αιτιολογία της απόφασης της Αρχής και δεν προχωρεί στη μεταρρύθμιση της απόφασης ως προς το ύψος και το είδος της κύρωσης. Επιπλέον, ο καταγγέλλων/εργαζόμενος μπορεί σύμφωνα με το άρθρο 80 του Κανονισμού να απευθυνθεί σε μη κερδοσκοπικό φορέα προκειμένου ο τελευταίος να υποβάλλει την καταγγελία για λογαριασμό του και να ασκήσει τα δικαιώματα που αναφέρονται στο 77, 78 και 79 άρθρο του Κανονισμού, αλλά και το δικαίωμα αποζημίωσης που αναφέρεται στο άρθρο 82 εξ ονόματός του. Παράδειγμα μη κερδοσκοπικού φορέα αποτελούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αναφορικά, όμως, με το δικαίωμα αποζημίωσης του εργαζομένου, αυτό δε μπορεί να το επιδικάσει η Αρχή. Η Αρχή μπορεί να επιβάλλει μόνο διορθωτικά μέτρα στα οποία συμπεριλαμβάνονται και τα πρόστιμα, αλλά ενδεχόμενη άσκηση του δικαιώματος αποζημίωσης του εργαζομένου θα επιδικαστεί από τα πολιτικά δικαστήρια.

¹⁴³ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 144

¹⁴⁴ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, Αιτιολογική Σκέψη 143

Η Αρχή, με την απόφαση που θα εκδώσει θα προχωρήσει στην επιβολή διοικητικών προστίμων, όπως προβλέπει το άρθρο 83 του Κανονισμού στον υπεύθυνο επεξεργασίας, δηλαδή, τον εργοδότη χωρίς να απαιτείται πταίσμα, με αποτέλεσμα οι κυρώσεις να επιβάλλονται για παράβαση του Κανονισμού. Προς επαλήθευση, η Αρχή με την υπ' αριθμ. 15/2022 απόφαση της, απεφάνθη, ότι δεν απαιτείται για τη νομιμότητα της προσφυγής να τεκμηριώνει ο καταγγέλλων τι είδους ζημία ηθική ή υλική υπέστη, ούτε οφείλει να εξειδικεύει τα δεδομένα που παραβιάστηκαν. Ο Κανονισμός θεσπίζει επιμέρους κριτήρια επιβολής διοικητικών κυρώσεων από την αρμόδια εποπτική Αρχή, όπως ο βαθμός πταίσματος, η φύση της παράβασης, η διάρκεια της παράβασης, ο βαθμός ευθύνης του υπευθύνου επεξεργασίας, τυχόν σχετικές προηγούμενες παραβάσεις κ.α. με αποτέλεσμα να διαφοροποιεί το ύψος του προστίμου κάθε φορά, ιδιαίτερα στην περίπτωση επιχειρήσεων για τις οποίες λαμβάνεται υπόψιν ο συνολικός παγκόσμιος ετήσιος κύκλος εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, με ανώτατο όριο το 2% ή το 4% ανάλογα με την παραβιαζόμενη διάταξη¹⁴⁵. Επιπρόσθετα, σε περίπτωση παράβασης ελάσσονος σημασίας ή αν το πρόστιμο θα ήταν δυσανάλογο με την παράβαση ενδέχεται να επιβληθεί επίπληξη αντί προστίμου, όπως αναγράφεται διεξοδικά στην 148 αιτιολογική σκέψη του Κανονισμού. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, στο προαναφερόμενο είναι η υπ' αριθμ. 61/2004 της Αρχής, η οποία απηύθυνε προειδοποίηση στην εργοδότη εταιρεία να μην προβαίνει σε καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι. Χρήζει αναφοράς το γεγονός ότι ο Κανονισμός προβλέπει αντικειμενική ευθύνη για τις διοικητικές κυρώσεις, ενώ για τις αστικές που θα αναλύσουμε στην επόμενη υποενότητα προβλέπει νόθο αντικειμενική ευθύνη¹⁴⁶. Τέλος, το άρθρο 83 θέτει μία γενική ρήτρα, σύμφωνα με την οποία η κύρωση θα πρέπει να είναι για κάθε μεμονωμένη περίπτωση αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική από το οποίο απορρέει ότι ο βασικός σκοπός της είναι η διασφάλιση της νόμιμης επεξεργασίας και όχι η τιμωρία του υπευθύνου¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 144

¹⁴⁶ Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9, σελ. 1072

¹⁴⁷ Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 144

6.2. Το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής του εργαζομένου κατά εργοδότη

Συμπληρωματικά προς το άρθρο 77 του Κανονισμού που προβλέπει το δικαίωμα καταγγελίας στην εποπτική αρχή, το άρθρο 79 του Κανονισμού κατοχυρώνει το δικαίωμα άμεσης δικαστικής προσφυγής κατά υπευθύνου επεξεργασίας, δηλαδή του εργοδότη, ενώπιον των δικαστηρίων¹⁴⁸. Όπως αναφέρεται στο άρθρο 82 του Κανονισμού το πρόσωπο το οποίο υπέστη υλική ή μη υλική ζημία ως αποτέλεσμα παραβίασης του Κανονισμού, δηλαδή εν προκειμένω ο εργαζόμενος, δικαιούται να αξιώσει αποζημίωση από τον εργοδότη για τη ζημία που υπέστη. Η εν λόγω παράνομη επεξεργασία θα πρέπει να έχει προκαλέσει στον δικαιούχο/εργαζόμενο τόσο υλική όσο και μη υλική ζημία και άρα δεν αρκεί η απειλή κινδύνου βλάβης του προσώπου, αλλά, αντιθέτως, απαιτείται η επέλευση του βλαπτικού αποτελέσματος, με την απόδειξη της οποίας βαρύνεται ο ζημιωθείς¹⁴⁹. Η έννοια της βλάβης, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 146 εδ.γ πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ και συνεπώς η αποζημίωση πρέπει να είναι αποτελεσματική, ανάλογη προς τη ζημία και αποτρεπτική και ενόψει της αρχής της αποτελεσματικότητας της αποζημίωσης θα πρέπει να καλύπτεται κάθε υλική ζημία, τόσο η θετική ζημία όσο και τα διαφυγόντα κέρδη, όπως και η μη υλική ζημία, με την επισήμανση ότι εν προκειμένω η ικανοποίησή της δεν είναι δυνατή για το δικαστή, όπως συμβαίνει με την ηθική βλάβη στην 932 εδ. α ΑΚ¹⁵⁰. Τέλος, από την ερμηνεία του άρθρου 82 του Κανονισμού η ζημία του εργαζομένου πρέπει να συνδέεται αιτιωδώς με την παράβαση του Κανονισμού και να αποτελεί αποτέλεσμά της¹⁵¹.

Η παράνομη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, λοιπόν, γεννά και αστική ευθύνη, η οποία είναι αποκαταστατική και αποζημιωτική (αδικοπραξία), ενώ, καθώς ταυτοχρόνως ο εργαζόμενος υπάγεται και σε καθεστώς ενοχικής σχέσης με τον

¹⁴⁸ Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα, σ. 353

¹⁴⁹ Συλλογικό έργο (2022), Τιμητικός Τόμος για την καθηγήτρια Γιάννα Καρύμπαλη – Τσίπτιου, τομ.1, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 146-149

¹⁵⁰ Συλλογικό έργο (2022), Τιμητικός Τόμος για την καθηγήτρια Γιάννα Καρύμπαλη – Τσίπτιου, τομ.1, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 146-149

¹⁵¹ Συλλογικό έργο (2022), Τιμητικός Τόμος για την καθηγήτρια Γιάννα Καρύμπαλη – Τσίπτιου, τομ.1, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 146-149

εργοδότη μπορεί να υπάρξει και ενδοσυμβατική ευθύνη σε περίπτωση παράνομης επεξεργασίας κατά τα 648 επ. του ΑΚ¹⁵². Ο ν.4624/2019 στο άρθρο 40 παρ.1 καθορίζει τα θέματα αρμοδιότητας για την εκδίκαση των αγωγών του υποκειμένου¹⁵³. Οι αναφερόμενες αγωγές βάσει του άρθρου 40 του ν.4624/2019 εισάγονται στο πολιτικό δικαστήριο στην περιφέρεια του οποίου ο υπεύθυνος επεξεργασίας/εργοδότης ή ο εκτελών την επεξεργασία έχει την εγκατάστασή του, αλλά και στο πολιτικό δικαστήριο της περιφέρειας του οποίου ο εργαζόμενος έχει τη συνήθη διαμονή του. Κατά την ανάγνωση του άρθρου 82 παρατηρείται ότι κατά κύριο λόγο ευθύνεται ο υπεύθυνος επεξεργασίας, δηλαδή, ο εργοδότης, για τη ζημία που προκάλεσε η εκ μέρους του παράνομη επεξεργασία, χωρίς να γίνεται αναφορά σε υπαιτιότητα, αρκεί να έχει πραγματοποιηθεί παραβίαση του Κανονισμού. Εν αντιθέσει ο εκτελών την επεξεργασία ευθύνεται για τη ζημία που προκάλεσε η επεξεργασία μόνο εφόσον δεν ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις του Κανονισμού που αφορούν τους εκτελούντες ή σε περίπτωση που υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα προς τις νόμιμες εντολές του υπευθύνου επεξεργασίας, χωρίς και πάλι στο σημείο αυτό να γίνεται αναφορά στην υπαιτιότητα¹⁵⁴. Χρήζει αναφοράς στο σημείο αυτό η παράγραφος 3 του άρθρου 82 του Κανονισμού, η οποία περιγράφει την απαλλαγή του υπευθύνου της επεξεργασίας ή του εκτελούντος, εάν αποδείξουν ότι δε φέρουν ευθύνη για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας. Έτσι δίνεται η δυνατότητα στους τελευταίους, οι οποίοι φέρουν το βάρος απόδειξης να απαλλαγούν. Παρότι, δεν υποχρεούται ο εργαζόμενος να συμπεριλάβει στους ισχυρισμούς του την υπαιτιότητα του εργοδότη, ο εργοδότης θα πρέπει να αποδείξει την έλλειψη αυτής, γεγονός που συνιστά έμμεση αντιστροφή του βάρους απόδειξης και κατά συνέπεια, ειδική περίπτωση νόθου αντικειμενικής ευθύνης¹⁵⁵, που λειτουργεί υπέρ του ζημιωθέντος, με τον ζημιώσαντα να

¹⁵² Κουκιάδης Δ.(2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 146

¹⁵³ Ζέκος Γ. (2023) Τεχνητή νοημοσύνη, μεταφορές και ευθύνη των μεταφορέων στο ελληνικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 80

¹⁵⁴ Κουκιάδης Δ.(2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 146

¹⁵⁵ Κουκιάδης Δ.(2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 146

απαλλάσσεται, εάν αποδείξει ότι δεν βαρύνεται με πταίσμα¹⁵⁶. Όσον αφορά τους εναγομένους, ο εργαζόμενος μπορεί να στραφεί τόσο κατά του υπευθύνου επεξεργασίας όσο και κατά του εκτελούντα, εφόσον έχει παραβιάσει τις απορρέουσες από τον Κανονισμό υποχρεώσεις του. Σύμφωνα με το 82 παρ.4 του Κανονισμού, η ευθύνη κάθε ενός που εμπλέκεται στην ίδια επεξεργασία είναι ευθύνη εις ολόκληρον και ο ζημιωθείς/εργαζόμενος δικαιούται να αποζητήσει αποζημίωση για τη συνολική ζημία από κάθε έναν από τους εμπλεκόμενους και όποιος από τους εναγομένους την καταβάλλει έχει το δικαίωμα αναγωγής κατά των λοιπών, σύμφωνα με το άρθρο 82 παρ.5¹⁵⁷. Συγκεκριμένα κατά το 487 του ΑΚ μεταξύ τους οι συνοφειλέτες θα ευθύνονται κατά ίσα μέρη, εκτός αν προκύπτει κάτι άλλο από τη σχέση τους και πιο εξειδικευμένα από το βαθμό του πταίσματος καθενός¹⁵⁸. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι δεν προβλέπεται κατώτατο όριο αποζημίωσης στο άρθρο 82 του Κανονισμού.

Πλην της χρησιμοποίησης του άρθρου 82 του Κανονισμού που ρυθμίζει την αστική ευθύνη, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να κάνει χρήση των γενικών διατάξεων περί προστασίας της προσωπικότητας που τοποθετούνται στα 57 και 59 του ΑΚ και στις λοιπές διατάξεις περί αδικοπρακτικής ευθύνης στα 914 επ. του ΑΚ. Ο εργαζόμενος, δηλαδή, δικαιούται και κάθε άλλη μη αποζημιωτικού χαρακτήρα προστασία που παρέχεται από τις διατάξεις περί προστασίας της προσωπικότητας των άρθρων 57 και 59 του ΑΚ, και άρα δικαιούται να ζητήσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή υπαιτιότητας του προσβάλλοντος¹⁵⁹. Επιπλέον, κατά περίπτωση, δικαιούται να ασκήσει το δικαίωμα της επίσχεσης, μέχρι ο εργοδότης να πάψει την επιλήψιμη συμπεριφορά του (παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων), να επικαλεσθεί το άρθρο 7 του ν.2112/1920 και να θεωρήσει την εργοδοτική συμπεριφορά ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας προβάλλοντας τις αξιώσεις που απορρέουν από τη διάταξη αυτή, ή, εφόσον, η

¹⁵⁶ Κόμνιος Κ. (2021) Ζητήματα από την εφαρμογή του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων στη διεθνή διαιτησία, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 122

¹⁵⁷ Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα, σ. 355

¹⁵⁸ Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα, σ. 355

¹⁵⁹ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 282

σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου, να καταγγείλει ο ίδιος τη σύμβαση με την προϋπόθεση ότι η συγκεκριμένη εργοδοτική συμπεριφορά συνιστά σπουδαίο λόγο κατά το άρθρο 672 του ΑΚ και γενικά να ασκήσει το δικαίωμα που κατά περίπτωση θα γεννηθεί¹⁶⁰.

6.3. Ποινικές κυρώσεις

Στο άρθρο 84 του Κανονισμού θεμελιώνεται η δυνατότητα των κρατών μελών να προβαίνουν στη θέσπιση κανόνων δικαίου σχετικά με τις άλλες κυρώσεις που δεν προβλέπονται στον Κανονισμό και ιδίως για παραβάσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο διοικητικών προστίμων δυνάμει του άρθρου 83. Ανατρέχοντας στην αιτιολογική σκέψη 149 του Κανονισμού γίνεται σαφές ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να θεσπίζουν κανόνες περί ποινικών κυρώσεων για παραβάσεις του παρόντος κανονισμού, μεταξύ άλλων για παραβάσεις των εθνικών κανόνων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή και εντός των ορίων του παρόντος κανονισμού, ωστόσο η επιβολή ποινικών κυρώσεων για παραβάσεις τέτοιων εθνικών κανόνων και διοικητικών κυρώσεων δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε παραβίαση της αρχής *ne bis in idem*, όπως την ερμηνεύει το Δικαστήριο¹⁶¹. Η *ne bis in idem*, δηλαδή, ενσωματώνει μία διεθνή αρχή του ποινικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία κανείς δεν πρέπει να διώκεται ή να δικάζεται ξανά για μία παράβαση για την οποία έχει ήδη διωχθεί, ακόμα και αν η δίωξη αυτή δεν οδήγησε σε καταδίκη¹⁶².

Ο νόμος 4624/2019 στο άρθρο 38 εισάγει την ευρύτερη δυνατή ποινικοποίηση της παραβίασης προσωπικών δεδομένων¹⁶³. Στο άρθρο 38 παρ. 1 του εν λόγω νόμου αναφέρεται, ότι όποιος χωρίς δικαίωμα επεμβαίνει σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με την πράξη του αυτή λαμβάνει γνώση των δεδομένων αυτών, ενώ, παράλληλα, προβαίνει σε αντιγραφή, αφαίρεση, αλλοίωση, συλλογή,

¹⁶⁰ Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 282

¹⁶¹ Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων, Αιτιολογική Σκέψη 149

¹⁶² <https://odeth.eu/%CE%B7-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B7-%CE%BD%CE%B5-bis-in-idem-%CF%83%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B7%CE%BD%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%B7-%CE%BD%CE%BF/>

¹⁶³ Χριστοδούλου Κ. (2020) Δίκαιο προσωπικών δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 164

καταχώρηση, καταστροφή κ.α. αυτών τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι 1 έτους, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. Από αυτό συνάγεται ότι είναι αδίκημα η τέλεση του οποίου απαιτεί δόλο. Στην παρ. 2 του υπό συζήτηση άρθρου σε περίπτωση που υπάρξει διάθεση των δεδομένων τα οποία αποκτήθηκαν με τον αναφερόμενο στην παρ.1 τρόπο σε μη δικαιούμενα πρόσωπα τότε αυτός που τα απέκτησε και προχώρησε στη διάθεση τιμωρείται με φυλάκιση εκτός και αν η πράξη τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. Στην παρ. 3 του άρθρου 38 εξειδικεύει το αδίκημα της παρ. 2 αναφέροντας ότι σε περίπτωση που η διάθεση δεδομένα ειδικών κατηγοριών του άρθρου 9 παρ. του Κανονισμού ή δεδομένα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα ή τα σχετικά με αυτά μέτρα ασφαλείας του άρθρου 10 του Κανονισμού, ο υπαίτιος τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον 1 έτους και χρηματική ποινή έως 100.000 ευρώ καθιστώντας την παρ. 3 ως διακεκριμένη περίπτωση της παρ. 2. Στην παρ. 4 δε, σε περίπτωση που ο υπαίτιος των πράξεων των προηγούμενων αναφερόμενων παραγράφων είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον παράνομο περιουσιακό όφελος ή να προκαλέσει περιουσιακή ζημία σε άλλον ή να βλάψει άλλον και το συνολικό όφελος ή η συνολική ζημία υπερβαίνει το ποσό των 120.000 ευρώ, τότε ο υπαίτιος τιμωρείται με κάθειρξη μέχρι 10 ετών. Το εν λόγω αποτελεί ένα έγκλημα υπερχειλούς υποκειμενικής υπόστασης κατατάσσοντάς το ως έγκλημα σκοπού. Επιπρόσθετα, η παρ.5 του άρθρου αναφέρει ότι σε περίπτωση που από τις πράξεις των παραγράφων 1-3 προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή έως 300.000 ευρώ. Τέλος, αναφορικά με την καθ' ύλην αρμοδιότητα των εν λόγω αδικημάτων το αναφερόμενο στο άρθρο 38 παρ. 1 αδίκημα θα δικάσσει στο Μονομελές Πλημμελειοδικείο κατά το άρθρο 115 παρ.1 του ΚΠΔ, τα εγκλήματα των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 38 θα δικάσσουν στο Τριμελές Πλημμελειοδικείο κατά το άρθρο 112 παρ. 1 του ΚΠΔ και τέλος τα κακουργήματα του άρθρου 38 παρ. 4 και 5 θα δικάσσουν στο Τριμελές Εφετείο σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ. 6 του Κανονισμού.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η τεχνολογική εξέλιξη έχει εισχωρήσει σε κάθε πτυχή της ζωής μας και το μόνο αναμενόμενο ήταν να εισχωρήσει και στον εργασιακό μας χώρο. Οι εργαζόμενοι προκειμένου να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε αρκετές των περιπτώσεων οφείλουν να κάνουν χρήση πληροφοριακών συστημάτων και τεχνολογικών υπηρεσιών με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε έκθεση των προσωπικών τους δεδομένων. Ο εργοδότης, λοιπόν, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα μπορεί να αξιολογεί και να ελέγχει τους εργαζομένους υπό την επίβλεψή του, κάνοντας χρήση πολλές φορές μέτρων που υπερβαίνουν την αρχή της αναλογικότητας, οδηγώντας τον σε παραβίαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Όπως αναλύθηκαν στην παρούσα έχει υπάρξει πλήθος αποφάσεων της Αρχής που πραγματεύεται την παραβίαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από μέρος του εργοδότη, ο οποίος συνήθως προβαίνει σε παράνομες μεθόδους, όπως αυτή της βιντεοεπιτήρησης των εργαζομένων, της παρακολούθησης του υπολογιστή και των επικοινωνιών του, ακόμα και του γεωεντοπισμού του εργαζομένου.

Ο Ευρωπαϊκός Κανονισμός 679/2016 και ο εθνικός ν.4624/2019, ήρθαν προκειμένου να καλύψουν το κενό ανάμεσα στην αυθαιρεσία του εργοδότη και την ευάλωτη θέση του εργαζομένου, ο οποίος λόγω της μειονεκτικής θέσης του, στις περισσότερες των περιπτώσεων υπομένει την παραβίαση των δεδομένων του προκειμένου να διατηρήσει την υφιστάμενη θέση εργασίας του. Δεν αμφισβητείται το γεγονός της αναγκαίας γνώσης εκ μέρους του εργοδότη προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου προκειμένου να τηρεί το νόμιμα, όπως μεταβίβαση δεδομένων σε ασφαλιστικούς φορείς, γεννάται, όμως, το ερώτημα «πόση πληροφορία δικαιούται και οφείλει να γνωρίζει ο εργοδότης για τον εργαζόμενο;¹⁶⁴». Η απάντηση δίδεται από την ανάγνωση και εφαρμογή των άνωθεν αναφερόμενων νόμων, από τις Κατευθυντήριες Οδηγίες της Αρχής και τις Γνώμες της ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 οι οποίες διαμόρφωσαν το νομικό πλαίσιο. Ενώ, πρέπει, επίσης, να αναφερθεί, ότι η αποτυχία του εργοδότη να προστατεύσει τα προσωπικά

¹⁶⁴ https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/04/PROSOPIKA_DEDOMENA_KAI_ERGASIAKI_SXESI_MEROS_A.pdf

δεδομένα του εργαζομένου του, ενδέχεται να επηρεάσει την επιχείρηση και τις συναλλαγές αυτής με άλλες επιχειρήσεις της Ε.Ε., καθώς το κόστος της δυσφήμισης μπορεί να είναι αρκετά μεγάλο, ειδικά για επιχειρήσεις με μεγάλη προβολή¹⁶⁵.

Συμπερασματικά η παρούσα διπλωματική είχε ως στόχο να απαριθμήσει περιεκτικά το σύνολο των δικαιωμάτων του εργαζομένου και τους τρόπους άσκησης αυτών, για να καταστεί σαφές, ότι ο κάθε εργαζόμενος έχει το νόμιμο να δικαίωμα να διαφυλάσσει τα προσωπικά του δεδομένα και να αντιτίθεται στην παράνομη επεξεργασία αυτών, προβαίνοντας στα νόμιμα, καταθέτοντας είτε καταγγελία στην Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είτε απευθυνόμενος στα πολιτικά και ποινικά δικαστήρια.

¹⁶⁵ Tsacalos A., Azzopardi M., (2019) Protecting employee data in a post-GDPR world, σελ. 158

Βιβλιογραφία

- 1) Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου Ε. (2016), Προσωπικά Δεδομένα, Νομική Βιβλιοθήκη
- 2) Δούκα Β. (2011) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας
- 3) Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Έκδοση 2018
- 4) Ζέκος Γ. (2023) Τεχνητή νοημοσύνη, μεταφορές και ευθύνη των μεταφορέων στο ελληνικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα
- 5) Ιγγλεζάκης Ι. (2020) Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων - Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις Interactive Books
- 6) Ιγγλεζάκης Ι. (2021) Δίκαιο Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα
- 7) Κανέλλος Λ. (2020) The GDPR Handbook, Νομική Βιβλιοθήκη
- 8) Κόμνιος Κ. (2021) Ζητήματα από την εφαρμογή του γενικού κανονισμού για την προστασία δεδομένων στη διεθνή διαιτησία, Εκδόσεις Σάκκουλα
- 9) Κουκιάδης Δ. (2019) Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας. Εκδόσεις Σάκκουλα
- 10) Μήτρου Λ. (2017), Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα
- 11) Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., (2012) Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, Σάκκουλας
- 12) Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., (2011) Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία
- 13) Συλλογικό έργο, (2022) Τιμητικός Τόμος για την καθηγήτρια Γιάννα Καρύμπαλη – Τσίπτσιου, τομ.1
- 14) Σίββα Ε. (2018), Η προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων κατά τον Κανονισμό 2016/679/ΕΕ
- 15) Χριστοδούλου Κ. (2020) Δίκαιο προσωπικών δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- 1) Brennan D.(2016), Monitoring employees' emails - how far is too far?, Privacy & Data Protection
- 2) Cox S., Goette, T., Young D., (2005), Workplace Surveillance and Employee Privacy: Implementing an Effective Computer Use Policy
- 3) Mitrou L., & Karyda M. (2005) Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?, Telematics and Informatics
- 4) Mitrou L., Drogkaris P., Leventakis G., Perceptions of video surveillance in Greece: a 'Greek Paradox' beyond the trade-off of security and privacy
- 5) Tsacalos A., Azzopardi M., (2019) Protecting employee data in a post-GDPR world
- 6) Tzortzi V. (2023) The GDPR in the Context of Employment and its Reception in the Greek Legal Order - Exploring the Road not Taken, Digitalisation at Work, Challenges and Prospects

Αρθρογραφία

- 1) Βενέρης Α. (2021), Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμές τις νέες ρυθμίσεις του Ν 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο, Νομικές Συμβολές, Τόμος 2
- 2) Γριβοκωστόπουλος Ι. (2021) Κριτική ανάλυση του ν.4624/2019, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, Τομ.1 Αρ.1
- 3) Δούκα Β. (2018) Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 77, Τεύχος 6
- 4) Κουκιάδης Δ. (2019) Η επεξεργασία και η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου κατά τον ν. 4624/2019, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 78, Τεύχος 9
- 5) Λιαράτσικα Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής
- 6) Μήτρου Λ. (2017) Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 76, Τεύχος 2
- 7) Σίββα Ε. (2018), Η προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων κατά τον Κανονισμό 2016/679/ΕΕ

Ηλεκτρονικές πηγές

<https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/nomimotita-apostolis-iatrikon-apotelesmaton-asthenon-nosokomeioy-meso>

<https://www.lawspot.gr/nomika-nea/prostimo-se-etaireia-gia-kameres-se-horoys-grafeion-kai-stis-theseis-ergasias-ton>

https://el.wikipedia.org/wiki/Global_Positioning_System

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

https://vdilawfirm.com/el/enimerotika-deltia/zitimata-epitirisis-ton-e-mails-sto-choroer/#_ftnref3

<https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/prosbasi-kai-eleghos-e-mail-ergazomenoy-apo-ergodoti-se-etairiko-server>

<https://koumentakislaw.gr/arthra/email-ergazomenoy-symbash-ergasias-kai-gdpr/>

https://www.inegsee.gr/wpcontent/uploads/2022/04/PROSOPIKA_DEDOMENA_KAI_ERGASIAKI_SXESI_MEROS_A.pdf

<https://odeth.eu/%CE%B7-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B7-%CE%BD%CE%B5-bis-in-idem-%CF%83%CF%85%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%B1-%CE%BC%CE%B5-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%89%CF%80%CE%B1%CF%8A%CE%BA%CE%B7-%CE%BD%CE%BF/>

https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2022/04/PROSOPIKA_DEDOMENA_KAI_ERGASIAKI_SXESI_MEROS_A.pdf

<https://www.lawspot.gr/nomika-nea/eyropaiko-dikastirio-paraviasi-tis-idiotikis-zois-i-parakoloythisi-ton-emails-ergazomenoy>

«Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΝ ΓΚΠΔ»
