



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ»
Ακαδημαϊκό έτος 2021-2022

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Καλλιόπης Κρητικού (Α.Μ.: 2021)

«ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ»

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Μήτρου Λίλιαν

Πειραιάς, Σεπτέμβριος, 2022

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	11
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ, ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ	11
1.1 Τηλεργασία: Εννοιολογική Προσέγγιση	11
1.1.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	11
1.1.2 Ορισμοί.....	12
1.1.3 Βασικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας ως μορφής οργάνωσης της παροχής εργασίας.....	16
1.1.4 Μορφές τηλεργασίας	18
1.2. Νομοθετικό και Κανονιστικό Πλαίσιο	19
1.2.1 Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ευρώπη	19
1.2.1.1. Εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	21
1.2.2. Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ελλάδα.....	23
1.2.2.1 Η εθνική νομοθεσία για την τηλεργασία πριν την πανδημία.....	23
1.2.2.2 Τηλεργασία και πανδημία στην Ελλάδα	25
1.2.3 Η Εθνική Νομοθεσία μετά την πανδημία	27
1.2.3.1. Ο Νόμος 4807/2021 για την τηλεργασία στο δημόσιο τομέα.....	27
1.2.3.2.Ο Νόμος 4808/2021 για τη ρύθμιση της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα	28
1.2.3.3 Οι κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).....	29
1.3. Κοινωνικός Αντίκτυπος της Τηλεργασίας.....	31
1.3.1 Υιοθέτηση της Τηλεργασίας μετά την πανδημία του Covid-19.....	31
1.3.2 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας-.....	33
1.3.2.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	33

1.3.2.2 Θετικές συνέπειες της τηλεργασίας για τον εργοδότη.....	34
1.3.2.3 Θετική επίδραση της τηλεργασίας στη ζωή του εργαζομένου	35
1.3.2.4 Αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στην εργασιακή σχέση.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	39
ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	39
2.1 Η προστασία της ιδιωτικής ζωής και το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων	39
2.1.1 Προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων στο εργασιακό περιβάλλον.....	41
2.1.2 Τηλεργασία και Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679.....	45
2.1.3 Δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων κατά τον ΓΚΠΔ, το Σύνταγμα και την ελληνική νομοθεσία.....	48
2.2 Νόμιμη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο καθεστώς της τηλεργασίας.....	51
2.3 Διευθυντικό δικαίωμα και έννομο συμφέρον	54
2.4 Επιτήρηση του εργαζομένου στο χώρο εργασίας.....	56
2.4.1 Παρακολούθηση της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας μέσω εξοπλισμού του εργοδότη.....	58
2.4.2 Μέθοδοι και λογισμικά παρακολούθησης από εργοδότες.....	61
2.4.3 Χρήση προσωπικών συσκευών ή κινητών συσκευών των εργαζομένων για την παροχή εργασίας- πρακτική "B.Y.O.D".....	69
2.5. Το δικαίωμα επεξεργασίας των δεδομένων του εργαζομένου με τη συγκατάθεση του.....	72
2.6 Ασφάλεια πληροφοριών	77
2.6.1 Κίνδυνοι και απειλές για την ασφάλεια πληροφοριών και πληροφοριακών συστημάτων	78
2.6.2 Απειλές που μπορεί να οδηγήσουν σε αθέμιτη πρόσβαση και αποκάλυψη δεδομένων	79

2.6.3 Απειλές που μπορεί να οδηγήσουν σε τροποποίηση δεδομένων	82
2.6.4 Απειλές που μπορεί να οδηγήσουν σε μη διαθεσιμότητα προσωπικών δεδομένων	83
2.6.5 Κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα, εργαζομένων, επιχείρησης και πελατών από κυβερνοεπιθέσεις.....	87
2.7 Αντιμετώπιση των κινδύνων ασφάλειας κατά το καθεστώς της τηλεργασίας σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ	90
2.7.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	90
2.7.2 Τεχνικά και Οργανωτικά Μέτρα	92
2.7.3 Βέλτιστες πρακτικές για παροχή ασφάλειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας	97
ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	101
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ- ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	104
<i>Ελληνόγλωσση.....</i>	<i>104</i>
<i>Ξενόγλωσση.....</i>	<i>112</i>
<i>Λοιπές βιβλιογραφικές πηγές.....</i>	<i>122</i>

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία είναι το τέλος ενός υπέροχου ταξιδιού μάθησης στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Πανεπιστημίου Πειραιά «Δίκαιο και Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών», που αν και καθυστερημένα, μου έδωσε το έναυσμα και την αφορμή να εμβαθύνω τις γνώσεις μου σε έναν τομέα δικαίου που από την αποφοίτησή μου ακόμα από τη Νομική Σχολή πριν από 20 χρόνια με εξίταρε.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές για τη συμβολή τους σε αυτή τη διαδρομή μάθησης και κυρίως την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κα Λίλιαν Μήτρου, η οποία αποτέλεσε για εμένα το πρότυπο και την παρακίνηση εντός και εκτός του μεταπτυχιακού προγράμματος να ασχοληθώ με το δίκαιο της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Επίσης, θα ήθελα να εκφράσω θερμές ευχαριστίες στην οικογένειά μου, την κόρη μου, το σύζυγο και τους γονείς μου αλλά και τους συνεργάτες και τους φίλους που με στήριξαν, ο καθένας με τον τρόπο του και με βοήθησαν να ανταπεξέλθω στις υποχρεώσεις των ακαδημαϊκών σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η τηλεργασία ως πρακτική εργασίας, καίτοι προϋπήρχε, καθιερώθηκε σε μεγάλο βαθμό και έγινε γνωστή παγκοσμίως μετά το ξέσπασμα της πανδημίας του covid-19.

Η τηλεργασία έχει πολλαπλά οφέλη για εργοδότες και εργαζόμενους, ωστόσο σε μια εποχή που η εξέλιξη της τεχνολογίας καλπάζει και οι εφαρμογές της τεχνολογίας καταλαμβάνουν όλο και περισσότερους τομείς της οικονομίας, το καθεστώς της τηλεργασίας και η προστασία των προσωπικών δεδομένων όλων των φυσικών προσώπων και δη των ίδιων των εργαζομένων, αποτελούν ζητούμενο και ταυτόχρονα απειλή, αν δεν ληφθούν τα ορθά τεχνικά και οργανωτικά μέτρα.

Η παρούσα εργασία στοχεύει, μέσω της βιβλιογραφίας, να διερευνήσει τα ζητήματα που ανακύπτουν, τόσο ως προς την ασφάλεια, όσο και ως προς την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ή και τρίτων από την καθιέρωση της τηλεργασίας. Ιδιαίτερη πρόκληση αποτελούν τα νομικά ζητήματα που ανακύπτουν σε σχέση με το έννομο συμφέρον των εργοδοτών να παρακολουθούν την απόδοση των εργαζομένων κατά την τηλεργασία. Σαφώς τίθεται το ερώτημα μέχρι ποιο σημείο μπορεί το έννομο ενδιαφέρον να θεωρείται εύλογο και θεμιτό ή να λαμβάνει την μορφή επιτήρησης.

Περαιτέρω, μέσω της παρούσας εργασίας αναδεικνύονται βέλτιστες πρακτικές για την αντιμετώπιση ή τον περιορισμό των κινδύνων που ελλοχεύουν για τους εργαζόμενους ή και τρίτους, κατά την παροχή εξ αποστάσεως εργασίας.

Οι στόχοι της εργασίας επιτυγχάνονται ουσιαστικά μέσω μιας περιεκτικής βιβλιογραφικής ανασκόπησης, από την οποία αρχικά περιγράφηκε η έννοια της τηλεργασίας, ιστορικά το νομοθετικό πλαίσιο της τηλεργασίας, καθώς και η ισχύουσα νομοθεσία σε

ευρωπαϊκό και ελληνικό επίπεδο, καθώς και ο αντίκτυπος της τηλεργασίας στην κοινωνία, ενώ εν συνεχεία εντοπίστηκαν και αναδείχθηκαν τα ζητήματα για την προστασία των δεδομένων και την ασφάλεια των πληροφοριών κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας, και εκτέθηκε πως μπορούν αυτοί να αντιμετωπιστούν, άλλως να περιοριστούν. Τέλος, αναδεικνύονται και οι προκλήσεις από τη χρήση της, σε συνδυασμό με τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας για το μέλλον.

Λέξεις κλειδιά: τηλεργασία, τηλεργαζόμενος, ασφάλεια πληροφοριών, προσωπικά δεδομένα, επιτήρηση

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αλματώδης εξέλιξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), σε συνδυασμό με την υψηλή χωρητικότητα ευρυζωνικής δικτύωσης που έχει επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια, έχουν καταστήσει την τηλεργασία ή εργασία από απόσταση εφικτή και ιδιαίτερα ελκυστική προοπτική για τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς.¹

Μέχρι το ξέσπασμα της υγειονομικής κρίσης που προήλθε εξαιτίας του ιού Covid-19, η υιοθέτηση της τηλεργασίας ήταν αρκετά περιορισμένη², αλλά ως μέτρο περιορισμού της εξάπλωσης του κορωνοϊού επεκτάθηκε αναγκαστικά και ξαφνικά σε παγκόσμιο επίπεδο.³ Πλέον, πολλές από τις επιχειρήσεις την υιοθετούν σαν μόνιμη πολιτική ή έστω σαν υβριδική μορφή εργασίας.⁴

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η τηλεργασία έχει κοινά χαρακτηριστικά παγκοσμίως.⁵ Η χρήση της εμφανίζει αμοιβαία πλεονεκτήματα, τόσο για τους εργοδότες, όσο και για τους

¹Scarfone, K., Hoffman, P. and Souppaya, M. (2009) 'Guide to enterprise telework and remote access security: recommendations of the national institute of standards and technology'. National Institute of Standards and Technology, Gaithersburg.

²Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, *Η Τηλεργασία στην Ε. Ε πριν και μετά την πανδημία Covid-19*, διαθέσιμο σε:

https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 12.6.2022

³Μήτρου Λ., (2020) *Τα προσωπικά δεδομένα την εποχή του Κορωνοϊού*, SyntagmaWatch, 16.3.2020, διαθέσιμο σε:

<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stin-epoxi-tou-koronoiou>

⁴Eurofound, 2020 European Working Survey, *Telework and ICT – based mobile work Flexible working in the digital age*” διαθέσιμο σε

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf, τελευταία πρόσβαση 12.6.2022

⁵Ληξουριώτης Ι (2017) “Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις”, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

εργαζόμενους, και για την κοινωνία εν γένει.⁶ Η παροχή τηλεργασίας ωφελεί τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις, και αποτελεί εναλλακτική λύση που μπορεί να συμβάλει στην οικονομική επιτυχία τους⁸. Πλεονεκτήματα έχει, ωστόσο, και για τους εργαζόμενους, οι οποίοι μπορούν να επιτύχουν έναν πιο ισορροπημένο βίο και καλύτερη διαχείριση των επαγγελματικών και προσωπικών υποχρεώσεων τους.⁹ Η τηλεργασία βέβαια χωρίς προσεκτική διαχείριση, όρια και κατάλληλες συνθήκες ασφάλειας, τεχνικά και οργανωτικά μέτρα από την πλευρά του εργοδότη, μπορεί να οδηγήσει σε πλήρη ανισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.¹⁰

Περαιτέρω, η υιοθέτηση της, ως εναλλακτικής ή μόνιμης μορφής εργασίας εγκυμονεί την εμφάνιση πολλών κινδύνων, που αφορούν στην ασφάλεια των πληροφοριών¹¹ και την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Ειδικότερα, η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως εγείρει μια σειρά προβληματισμών σχετικά με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τρίτων φυσικών προσώπων, και κυρίως των ίδιων των

⁶Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, *Η Τηλεργασία στην Ε.Ε πριν και μετά την πανδημία Covid-19*, διαθέσιμο σε https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 12.6.2022

⁷Καρατζάς Α. (2021) «Nomophobia (nomobilephonephobia) εκτός πρίζας?» *Συνήγορος* τ. 144/2021

⁸Godlove, T. (2012) «*Examination of the factors that influence teleworkers' willingness to comply with information security guidelines*», *Information Security Journal: A Global Perspective*, 21(4), pp. 216 -229.

⁹Κορωνάιος Α., (2020) *Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας –Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα*, διαθέσιμο σε: <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>

¹⁰Μήτρου Λ. (2016), *Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων*, σε Λ. Κοτσαλή, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016, Ιγγλεζάκης Ι. (2005), *Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας*, ΔΙΜΕΕ 1/2005

¹¹Pirpyros, K., Mitrou, L., Gritzalis, D., & Apostolopoulos, T. (2016) 'Cyberoperations and international humanitarian law: A review of obstacles in applying international law rules in cyber warfare', *Information & Computer Security*. 24(1):38-52. DOI:10.1108/ICS-12-2014-0081

εργαζομένων¹², οι οποίοι στο πλαίσιο της τηλεργασίας συχνά μπορεί να έρθουν αντιμέτωποι με παραβίαση της ιδιωτικότητας και του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων. Ειδικά μέσα από εξελιγμένα και σύγχρονα λογισμικά παρακολούθησης, μπορεί η τηλεργασία να μετατραπεί σε μέθοδο πλήρους επιτήρησης των εργαζομένων.¹³

Οι συνθήκες ¹⁴ που επέβαλαν ξαφνικά τη χρήση της τηλεργασίας, ¹⁵καθώς και οι συνεχείς και ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, φέρνουν συνεχώς στην επιφάνεια ζητήματα που δεν έχουν προλάβει ακόμα να ρυθμιστούν νομοθετικά. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν υπάρχει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία, ενώ στην Ελλάδα, μετά την πανδημία, ψηφίστηκαν δύο νέοι νόμοι ο ν. 4807/2021 και ο ν. 4808/2021, με τους οποίους θεσμοθετείται η τηλεργασία και ρυθμίζεται ως εναλλακτική μορφή παροχής εργασίας, στο δημόσιο, και στον ιδιωτικό τομέα. Στα συγκεκριμένα νομοθετικά κείμενα υπάρχει σαφής μνεία και πρόβλεψη του νομοθέτη ως προς την ασφάλεια των πληροφοριών και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ωστόσο πολλά ζητήματα δεν θίγονται, ούτε ρυθμίζονται, και ως εκ τούτου συνεχίζουν να υφίστανται.

Είναι γεγονός ότι η τηλεργασία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ψηφιακή τεχνολογία, συνεπώς δεν είναι τυχαίο ότι σε μία εποχή όπου

¹²ΑΠΔΠΧ απόφαση 32/2021, διαθέσιμη στην επίσημη ιστοσελίδα της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/32_2021anonym.pdf, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 12.6.2022

¹³Μήτρου Λ (2013), *Privacy by Design: Η τεχνολογική διάσταση της προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 1/2013

¹⁴Μήτρου Λ., (2020) *Τα προσωπικά δεδομένα την εποχή του Κορωνοϊού*, SyntagmaWatch, 16.3.2020, διαθέσιμο σε: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stin-epoxi-tou-koronoiou>

¹⁵ International Labor Organization (ILO), (2020) *Working from Home: Estimating the worldwide potential*, διαθέσιμο σε: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf.

γίνεται μεγάλη επένδυση παγκοσμίως για το ψηφιακό μετασχηματισμό των κοινωνιών, η τηλεργασία και η υιοθέτησή της έχει τον πρώτο λόγο¹⁶. Σαφώς, ωστόσο, απαιτούνται περαιτέρω ρυθμίσεις και μεγαλύτερη προσοχή, ώστε να περιοριστεί ο κίνδυνος παραβίασης της ιδιωτικότητας και του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων όλων των φυσικών προσώπων, και ιδίως των εργαζομένων.¹⁷

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ, ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ

1.1 Τηλεργασία: Εννοιολογική Προσέγγιση

1.1.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η έννοια της τηλεργασίας, περιλαμβάνει τόσο τον ορισμό της, όσο και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, ως μορφής οργάνωσης της εργασίας, αλλά και τις διάφορες μορφές που έχει λάβει η χρήση της τόσο στο παρελθόν¹⁸, όσο και αυτές που μπορεί να λάβει στο μέλλον¹⁹ και

¹⁶Ληξουριώτης Ι., (1998) *Νέες Τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης (flexibility) και τηλεργασία (teleworking)*, ΔΕΕ 3/1998

¹⁷Μποτόπουλος Κ., (2021) "Τηλεργασία και (όχι μόνο) προσωπικά δεδομένα. Η νέα πραγματικότητα και η απόφαση 32/2021 ΑΠΔΠΧ, ΘΠΔΔ 8/-9/2021

¹⁸Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος: *Τηλεργασία – Προβλήματα και Προοπτικές, Γνώμη Πρωτοβουλίας (Ιούλιος 2020)*

¹⁹Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη της Διεθνούς οργάνωσης Εργασίας, όπου αναδεικνύεται η ποικιλία των σύγχρονων μορφών τηλεργασίας με την χρήση των νέων τεχνολογιών, εκτός από την εν κινήσει τηλεργασία (mobileteleworking) άλλες μορφές τηλεργασίας είναι : α) το hot desking, δηλαδή τηλεργασία παρεχόμενη από διαφόρους, μη σαφώς προσδιορισμένους χώρους ή και σε χώρο που διαθέτει εργοδότης, όπου ο εργαζόμενος συνδεδεμένος διαδικτυακά παρέχει τις υπηρεσίες του για το σύνολο ή μέρος τους συμβατικού χρόνου εργασίας του, προς τους πελάτες του εργοδότη, συνήθως με παροχή και αμφίδρομη διακίνηση πληροφοριών, β) το Hotelling, το οποίο είναι εφάμιλλο του hotdesking, κατά το οποίο όμως οι εργαζόμενοι πρέπει να προβλέψουν να κάνουν κράτηση του χώρου που θα χρειαστούν για την εργασία τους για τον εκτιμώμενο χρόνο άσκησης των καθηκόντων τους γ) τα Collaborative offices (συνεργατικά γραφεία), τα οποία

συνδέονται με την εξέλιξη των ΤΠΕ²⁰. Για τον ορισμό της δεν υπάρχει συμφωνία σε παγκόσμιο επίπεδο²¹, καθόσον εξαρτάται τόσο από τη χώρα υιοθέτησής της, όσο και από άλλα κριτήρια. Σίγουρα όμως όλοι οι ορισμοί βασίζονται στα κοινά χαρακτηριστικά²² της, τα οποία παραμένουν ίδια από την πρώτη στιγμή της υιοθέτησής της μέχρι και σήμερα.²³

1.1.2 Ορισμοί

Η τηλεργασία ή η εξ' αποστάσεως εργασία αναφέρεται σε ένα μοντέλο εργασίας, σύμφωνα με το οποίο οι εργαζόμενοι δεν είναι απαραίτητο να βρίσκονται στον παραδοσιακό χώρο εργασίας τους σε όλη τη διάρκεια του ωραρίου τους. Σύμφωνα με τη συντριπτική πλειοψηφία της βιβλιογραφίας, ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της τηλεργασίας περιλαμβάνει τόσο την τοποθεσία των τηλεεργαζομένων, όσο και τη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών. Με δεδομένο ότι το φαινόμενο της τηλεργασίας εξελίσσεται στην

αποτελούν «ιδεατό»περιβάλλον διαδικτυακώς διαμορφωμένο, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν νασυνεργάζονται, ακόμα κι ανβρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες πληροφορικής και δ) οι day extenders, δηλαδή εργαζόμενοι από το σπίτι,συνήθως εκτός του ωραρίου εργασίας της επιχείρησης, τις απογευματινές ώρες ή τασαββατοκύριακα κατά περίπτωση, συνήθως σε περιόδους φόρτουεργασίας, ή κοντά στηλήξη προθεσμιών, αλλά και ως αντικαταστάτες εργαζομένων που απουσιάζουν λόγωαδειας. Τέλος, πρόσφατη μορφή τηλεργασίας αποτελεί, και ο διαμοιρασμός της εργασίας(jobsharing) όπου την ευθύνη απέναντι στον εργοδότη για το ίδιο αντικείμενο εργασίας αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζόμενων, οι οποίοι στη μεταξύ τους σχέση ενεργούν ως άτυπηένωση προσώπων ή ως αστική εταιρεία, χωρίς να παύει η εργασιακή σχέση του κάθεεργαζόμενου με τον εργοδότη να έχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας

²⁰ILO Geneva, 2016 Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors

²¹ Ληξουριώτης Ι (2017) "Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις", Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

²²Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία Covid-19, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, θεματικό δελτίο ενημέρωσης, <https://www.eiead.gr/>.

²³Κουκιάδης Ι, Τηλεργασία, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης, ΔΕΕ 1/1996, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη

κοινωνία ανάλογα την εποχή και τις συνθήκες, παρατηρείται αντίστοιχη εξέλιξη και στα στοιχεία που οριοθετούν την έννοιά της.

Για παράδειγμα, οι Montreuil και Lippel (2003), στον ορισμό τους για την τηλεργασία, εστιάζουν στην τοποθεσία και την προσδιορίζουν ως την εργασία, όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται σε απομακρυσμένες περιοχές από το παραδοσιακό τους γραφείο.²⁴ Οι Shin, Sheng και Higa (2000)²⁵, αντίστοιχα, προσδιορίζουν ότι αυτές οι απομακρυσμένες τοποθεσίες θα μπορούσαν να είναι η οικία, τα μη παραδοσιακά γραφεία, οι τηλεκατοικίες, δηλαδή μικρά τηλεκέντρα που δεν ανήκουν σε εταιρίες αλλά στην τοπική κοινότητα, ακόμα και τα γραφεία της γειτονιάς²⁶

Ο Overmyer²⁷, επίσης, αναφέρει επίσης ότι η τηλεργασία εμφανίστηκε με την εξέλιξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας και αφορούσε τόσο τη μερική, όσο και την πλήρη απασχόληση.

Παρατηρείται, συνεπώς, ότι με την πάροδο των ετών διαμορφώνονται διάφοροι ορισμοί, οι οποίοι προσδιορίζουν την τηλεργασία με κοινά χαρακτηριστικά, προσθέτοντας κοινωνικά χαρακτηριστικά ανάλογα με την εξέλιξη της εποχής και των ΤΠΕ. Ένας από τους ορισμούς αναφέρει ότι «Η τηλεργασία, γνωστή και ως εξ αποστάσεως εργασία, περιλαμβάνει εργασία μακριά από το παραδοσιακό γραφείο και χρησιμοποιεί υπολογιστές και τηλεπικοινωνιακές εγκαταστάσεις για τη διατήρηση μιας σύνδεσης με το γραφείο»²⁸ Όμοια, οι Ruppel και

²⁴Montreuil, S. and Lippel, K. (2003) 'Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications', *Safety Science*, 41(4), pp. 339-358.

²⁵Shin, B., Sheng, O. και Higa, K. (2000) 'Telework: existing research and future directions', *Journal of Organizational Computing & Electronic Commerce*, 10(2), pp. 85-101.

²⁶Pulido, J. and López, F. (2005) 'Teleworking in the information sector in Spain', *International Journal of Information Management*, 25(3), pp. 229-239.

²⁷Overmyer, S. (2011) 'Implementing telework: lessons learned from four federal agencies', *IBM Center for the Business of Government*, Washington, D.C.

²⁸Bélanger, F. and Allport, C. (2008) 'Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study', *Information Systems Journal*, 18(1), pp. 101-121. Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/220356618_Collaborative_technologies_in_knowledge_telework_An_exploratory_study

Harrington (1995), είχαν περιγράψει πως, «η τηλεργασία, που μερικές φορές ονομάζεται εξ' αποστάσεως εργασία, συνδυάζει τη χρήση ηλεκτρονικού εξοπλισμού με έναν σύνδεσμο επικοινωνίας με τον εργοδότη και επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται σε τοποθεσίες ανεξάρτητες από την τοποθεσία του εργοδότη»²⁹. Σύμφωνα με τους Gupta, Karim και Somers (2000), η τηλεργασίας «είναι εργασία που εκτελείται στο σπίτι ή σε γραφείο κοντά στο σπίτι (μακριά από κεντρικά γραφεία ή εγκαταστάσεις παραγωγής) όπου ο εργαζόμενος δεν έχει προσωπική επαφή με συναδέλφους, αλλά μπορεί να επικοινωνήσει μαζί τους και να εκτελέσει εργασίες που σχετίζονται με την εργασία χρησιμοποιώντας υπολογιστή και τεχνολογίες επικοινωνίας».³⁰ Οι Gibson, Blackwell, Dominicis και Demerath (2002), αντίστοιχα, την προσδιορίζουν ως την «εργασία στην οικία κάποιου ή σε άλλη τοποθεσία όπου οι υπάλληλοι χρησιμοποιούν υπολογιστές και τεχνολογία επικοινωνίας για να επικοινωνήσουν με το κεντρικό γραφείο, τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους και τους πελάτες»³¹, ενώ οι Bailey και Kurland (2002), ως την «εργασία εκτός του συμβατικού χώρου εργασίας, που επιτρέπει την επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων μέσω τηλεπικοινωνιών ή τεχνολογίας που βασίζεται σε υπολογιστή»³² και οι Greenhill και Wilson (2006), ως την «εργασία

²⁹Ruppel, C. και Harrington, S. (1995) 'Telework: an innovation nobody is getting on the bandwagon', *Data Base for Advanced in Information Systems*, 26(2 & 3), pp. 87-104.

³⁰Gupta, Y., Karimi, J. & Somers, T. (2000) 'A study on the usage of computer and communication technologies for telecommuting', *IEEE Transactions on Engineering Management*, 47(1), pp. 26-39.

³¹Gibson, J., Blackwell, C.W., Dominicis, P. & Demerath, N. (2002) 'Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), pp. 75-86.

³²Bailey, D. & Kurland, N. (2002) 'A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work', *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), pp. 383-400 Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research_Findings_New_Directions_and_Lessons_for_the_Study_of_Modern_Work

που πραγματοποιείται σε απόσταση από τον πυρήνα του οργανισμού μέσω των ΤΠΕ».³³

Σύμφωνα με την οπτική του καθηγητή Κουκιάδη,³⁴ από πλευράς εργατικού δικαίου, η τηλεργασία νοείται ως «η εργασία από απόσταση με σύμβαση εργασίας εξαρτημένης ή ανεξάρτητης που προσφέρεται άμεσα σε μία επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που έχουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας»

Χαρακτηριστικός είναι και ο ορισμός που καταγράφηκε στην Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο του έτους 2002. Στο άρθρο 2 της ως άνω Συμφωνίας, η Τηλεργασία ορίζεται «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο». ³⁵Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε και από την χώρα μας.³⁶

Η εξέλιξη των μετακινήσεων και των ΤΠΕ, από την άλλη, έχει επιφέρει εξελίξεις και στον ορισμό της απομακρυσμένης εργασίας, δεδομένου ότι σήμερα μιλάμε για διάφορες μορφές τηλεργασίας αλλά και για ψηφιακό νομαδισμό και αντίστοιχα ψηφιακούς νομάδες, όπου ο τόπος

³³Greenhill, A. & Wilson, M. (2006). 'Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: A Marxist analysis', *European Journal of Information Systems*, 15(4), pp. 379-388.

³⁴Κουκιάδης Ι., *Τηλεργασία, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης*, ΔΕΕ 1/1996, Νομ. Βιβλ. 1996

³⁵Η τηλεργασία στην ΕΕ πριν και μετά την πανδημία Covid-19, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, θεματικό δελτίο ενημέρωσης, <https://www.eiead.gr/>

³⁶Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, (Ιούλιος 2020) «Τηλεργασία, προβλήματα και προοπτικές», Γνώμη πρωτοβουλίας, διαθέσιμο σε https://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasi_a.pdf ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 12.06.2022

παροχής εργασίας πλέον δεν παίζει ιδιαίτερο ρόλο³⁷, αφού αυτός μπορεί να μεταβάλλεται συνεχώς, αρκεί να είναι εφικτή η σύνδεση στο διαδίκτυο.

1.1.3 Βασικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας ως μορφής οργάνωσης της παροχής εργασίας

Εξ όλων των ανωτέρω παρατηρείται ότι κοινά στοιχεία σε όλους τους ορισμούς αποτελούν η εκτέλεση της εργασίας από απόσταση και η εκτενής χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ).³⁸ Την έννοια της τηλεργασίας διαμορφώνουν, ωστόσο, και άλλα βασικά χαρακτηριστικά της τηλεργασίας ως μορφής οργάνωσης και παροχής εργασίας, τα οποία συνδέονται άρρηκτα με την πρακτική εφαρμογή της.

Η τηλεργασία καταρχάς απεικονίζει την εκτέλεση της εργασίας εκτός των χώρων της επιχείρησης, σε τακτική και όχι σε περιστασιακή βάση, και σαφώς πάντοτε κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.³⁹ Μάλιστα, η συμφωνία αυτή εργοδότη και εργαζομένου πρέπει να αποτυπώνεται εγγράφως⁴⁰ και να περιλαμβάνει όλους τους όρους⁴¹, που αφορούν την εκτέλεση και την παροχή της εργασίας απομακρυσμένα ή και συνδυαστικά, καθώς και να αποτελεί μέρος της σχετικής πολιτικής του εργοδότη.

³⁷ Κατράνα Σοφία (2021) Διεθνείς τάσεις & προκλήσεις για την εργασία», MBA Ψηφιακό Επιχειρείν, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

³⁸ Raiborn C. and Butler J.B. 2009, "Anewlookattelecommutingandteleworking", JournalofCorporateAccounting&Finance (Wiley), 20(5), σελ. 31-39

³⁹ Ληξουριώτης Ι. (2017) "Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις", Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

⁴⁰ Τσερόλα Μ σε Συλλογικό Έργο : Κεσιίδη Ε., Λαδάς Δ., Μποσινάκη Α.-Ε., Μπούρολος Αθ., Πατσουράκης Ν., Σαράλα Ε., Στοφόρου Ε., Τσερόλα Μ., Χαρίσης Δ., *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, Ν.Β 2021

⁴¹ Η τηλεργασία επί τη βάση ότι δεν αποτελεί επάγγελμα αλλά μορφή οργάνωσης της εργασίας, δεν επηρεάζει τους ουσιαστικούς όρους της σύμβασης των εργαζομένων, αλλά τον τρόπο και τις οδηγίες του εργοδότη που θα παρέχεται αυτή.

Βασικό χαρακτηριστικό επίσης αποτελεί ο οικειοθελής χαρακτήρας της τηλεργασίας⁴², στοιχείο που αφορά κυρίως τον εργαζόμενο⁴³. Αξίζει δε να σημειωθεί, ότι η μη αποδοχή του καθεστώτος της τηλεργασίας από τον εργαζόμενο, δεν πρέπει να τον φέρνει αντιμέτωπο με κάποια διάκριση ή δυσμενή μεταβολή στους όρους εργασίας⁴⁴ του. Φυσικά εξαιρούνται οι περιπτώσεις που η τηλεργασία πρέπει να επιβληθεί από αμφοτέρωτα μέρη για επιτακτικούς λόγους ανωτέρας βίας ή δημοσίου συμφέροντος ή προστασίας της δημόσιας υγείας⁴⁵. Η τηλεργασία επίσης μπορεί να εξυπηρετήσει διάφορες βαθμίδες εργασίας, και να αποτελέσει εργαλείο, τόσο για εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης, όπως είναι η αποστολή και λήψη δεδομένων με σκοπό τη γραμματειακή υποστήριξη, όσο και για παροχή υπηρεσιών που απαιτείται εξειδικευμένη γνώση, όπως για παράδειγμα, η διοικητική ανάπτυξη μίας επιχείρησης, ή ο προγραμματισμός πληροφοριακών συστημάτων.

Περαιτέρω, η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί σημαντική ή και μοναδική λύση σε περιπτώσεις που επιβάλλεται ο ψηφιακός διαμοιρασμός της πληροφορίας, όπως στις περιπτώσεις της τηλεκατάρτισης, της τηλεεκπαίδευσης, του ηλεκτρονικού εμπορίου, των ψηφιακών συμβάσεων, και άλλων.⁴⁶ Για το λόγο αυτό, συναντώνται σε

⁴²Κουκιάδης Ι. (1996), *Τηλεργασία, Νέες Μορφές Οργάνωσης της Επιχείρησης*, ΔΕΕ 1/1996, Νομ. Βιβλ

⁴³ Ληξουριώτης Ι. (2017) *“Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις”*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

⁴⁴Ο.π

⁴⁵Ζέλιος Ομ. *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο*, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλειας, 2018 Ν.Β, Φερενίκη Παναγοπούλου_Κουτνατζή, «*Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας*», 2020, διαθέσιμο σε https://www.constitutionalism.gr/2020-03-28_panagopoulou-privacy-koronavirus/, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 12.06.2022

⁴⁶ILO (2019) *“Telework in the 21st century: An evolutionary perspective”*, The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing”, Ζέλιος Ομ. *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο*, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλειας, 2018 Ν.Β

διάφορες μορφές ανάλογα με τον τρόπο και τον τόπο που παρέχεται.

47

1.1.4 Μορφές τηλεργασίας

Για τις περισσότερες μορφές τηλεργασίας απαιτείται, όπως προειπώθηκε, απλώς σύνδεση με το διαδίκτυο. Οι τρεις βασικοί τύποι τηλεργασίας, με τους οποίους διαδόθηκε αρχικά, ήταν η εργασία με βάση την οικία του εργαζόμενου, η “κινητή” τηλεργασία που αναφερόταν σε εργασία που βασίζεται στην κίνηση και τη χρήση τεχνολογιών επικοινωνίας από διάφορους χώρους, όπως αεροπλάνο ή ξενοδοχείο κ.λπ.⁴⁸, και τα τηλεκέντρα που αναφέρονταν σε εργασία που δημιουργείται έξω από το σπίτι και μακριά από το παραδοσιακό γραφείο.⁴⁹ Ο ίδιος διαχωρισμός είχε υιοθετηθεί και από τον ILO σε

47Pérez, M., Sanchez, A., Carnicer, P. & Jimenez, M. (2005) ‘The synergism of teleworking and information and communication technologies’, *Journal of Enterprise Information Management*, 18(1), pp. 95-112.

48Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Η Τηλεργασία στην Ε.Ε πριν και μετά την πανδημία Covid-19, διαθέσιμο σε https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης 12.6.2022

49Ο.π, ILO (2019) “Telework in the 21st century: An evolutionary perspective”, *The ILO Future of Work series* Edward Elgar Publishing” <https://www.elgaronline.com> : Αν και γενικά η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, αυτές μπορούν να συμπυκνωθούν στις κάτωθι κατηγορίες: Κινητή Τηλεργασία (Mobile Telework): Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν έχει μία σταθερή βάση εργασίας και μετακινείται σε διαφορετικές εγκαταστάσεις, προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες του. Ένα τέτοιο παράδειγμα θα μπορούσε να είναι ένας σύμβουλος επιχειρήσεων που μπορεί να ξοδεύει σημαντικό μερίδιο από το χρόνο του στις εγκαταστάσεις πελατών και να απουσιάζει από το γραφείο του για μεγάλο χρονικό διάστημα. -Τηλεργασία με έδρα το σπίτι (Home-Based telework): Αναφέρεται στην περίπτωση που ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί την οικία ως κύρια έδρα για την εργασία του, αντί του παραδοσιακού χώρου εργασίας σε ένα γραφείο ή στις εγκαταστάσεις του πελάτη. -Τηλεκέντρα (Telecentres): Είναι συγκεκριμένοι χώροι με τον απαραίτητο εξοπλισμό για τη διεκπεραίωση της τηλεργασίας, όπου υποκαθιστούν το χώρο εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή του οργανισμού. Με αυτό τον τρόπο, αντί οι εργαζόμενοι να πηγαίνουν στην επιχείρηση του εργοδότη, εργάζονται στα τηλεκέντρα που καλύπτουν όλες τις απαιτήσεις και συνήθως βρίσκονται σε κάποιο περιφερειακό χώρο, μακριά από τα κεντρικά γραφεία. - Τηλεκατοικίες (Tele cottages): Είναι μια μορφή τηλεκέντρων, με τη διαφορά ότι οι χώροι ανήκουν στις τοπικές κοινότητες κι όχι στον εργοδότη ή κάποια κερδοσκοπική

μελέτη του ⁵⁰, σύμφωνα με την οποία, τρεις (3) κύριοι τύποι εργαζομένων περιγράφονται με βάση το καθεστώς της τηλεργασίας: 1. Τηλε-εργαζόμενοι με έδρα την κατοικία τους (regular home-based teleworkers), 2. Τακτικά κινητοί τηλε-εργαζόμενοι (regular mobile teleworkers), οι οποίοι εργάζονται σε χώρους διαφορετικούς από τους χώρους κατοικίας τους ή του εργοδότη τους, πολύ συχνά ή και μόνιμα, χρησιμοποιώντας το κινητό τους ή ταμπλέτα, και οι 3. Περιστασιακά τηλε-εργαζόμενοι (occasional teleworkers), οι οποίοι κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από την κατοικία τους ή κάποιο άλλο μέρος⁵¹.

1.2. Νομοθετικό και Κανονιστικό Πλαίσιο

1.2.1 Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ευρώπη

Η τηλεργασία, ως μορφή οργάνωσης της εργασίας, ξεκίνησε από την Αμερική, ενώ έκανε την εμφάνισή της στην Ευρώπη ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 70⁵². Υιοθετήθηκε, κυρίως ως κουλτούρα, αρχικά στις Σκανδιναβικές χώρες και εν συνεχεία στη Μ. Βρετανία τη δεκαετία του

επιχείρηση. Πρόκειται για ξύλινες καλύβες ή μικρά σπίτια, τα οποία είναι εξοπλισμένα με τα απαραίτητα εργαλεία για παροχή τηλεργασίας, που απαρτίζουν μικρά χωριά. Ευρύτερος σκοπός τους είναι να εκπαιδεύουν τους κατοίκους των απομακρυσμένων περιοχών.- Λειτουργική Μετεγκατάσταση (Functional Relocation): Ολόκληρα τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης αποσπώνται από τα κεντρικά γραφεία και λειτουργούν σε ξεχωριστή τοποθεσία, έχοντας ωστόσο άμεση πρόσβαση στα συστήματα της εταιρείας. Η βασική διαφορά με τα τηλεκέντρα, είναι ότι τα πρώτα μπορούν να αφορούν άτομα από διάφορα τμήματα, ενώ η Λειτουργική Μετεγκατάσταση αφορά ολόκληρο τμήμα ή λειτουργία. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η λειτουργία του Τμήματος Εξυπηρέτησης Πελατών σε κάποιο χώρο εκτός των κύριων εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

50. ILO (2019) "Telework in the 21st century: An evolutionary perspective", The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing" <https://www.elgaronline.com>

51 Carlos Arroyo- Abad (2021) Teleworking : A new Reality Conditioned by the Right to Privacy, Laws 2021, 1064 <https://doi.org/10.3390/laws10030064>

52 Τσερόλα Μ σε Συλλογικό Έργο : Κεσσιδή Ε., Λαδάς Δ., Μποσινάκη Α.-Ε., Μπούρολος ΑΘ., Πατσουράκης Ν., Σαρλά Ε., Στοφόρου Ε., Τσερόλα Μ., Χαρίσης Δ., *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

80', ενώ τη δεκαετία του 90' πήρε διαστάσεις και στην υπόλοιπη ήπειρο⁵³

Ωστόσο, ειδικό νομοθετικό πλαίσιο δεν είχε θεσμοθετηθεί. ⁵⁴Οι στόχοι που τέθηκαν στη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που πραγματοποιήθηκε στη Λισαβόνα στις 23-24 Μαρτίου 2000, αποτέλεσαν τη βάση των ευρωπαϊκών κειμένων αναφορικά με την τηλεργασία. Οι στόχοι αυτοί περιελάμβαναν μεταξύ άλλων και την εφαρμογή του σχεδίου δράσης eEurope⁵⁵.

Το ανωτέρω σχέδιο είχε τη βάση του στην επικράτηση μιας ψηφιακής οικονομίας, βασισμένης στη γνώση και την ανάπτυξη των ψηφιακών συστημάτων, καθώς και την ευελιξία και την ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας⁵⁶. Το σχέδιο δράσης ουσιαστικά προσδιόριζε τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης εργασίας, ως μία από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ΕΕ⁵⁷, ενώ παράλληλα τονιζόταν ότι η μεγαλύτερη ευελιξία στην εργασία, ως προς το χώρο και το χρόνο, θα οδηγούσε σε τεχνολογικά πλεονεκτήματα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκπόνησε το σχέδιο δράσης eEurope 2002,⁵⁸ ακολουθώντας τους στόχους που είχαν τεθεί στη Σύνοδο, αναδεικνύοντας την πρόθεση της Ευρώπης να στηρίξει τον ψηφιακό

⁵⁴Παπαδημητρίου Κ, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

⁵⁵eEurope, (2002) 'An Information Society For All. Draft Action Plan prepared by the European Commission for the European Council in Feira'. (19-20 June 2000) Brussels, 24.5.2000. COM (2000) 330

Ανακτήθηκε από:

http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Datareportsandstudies/ReportandcommunicationfromEU20Commission/20110804-114848_com_2000_330enpdf.pdf [Πρόσβαση στις 29 Ιανουαρίου 2022].

⁵⁶ILO (2019) "Telework in the 21st century: An evolutionary perspective", The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing"

⁵⁷Παπαϊωάννου, Α., *Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία*. ΕΕργΔ, 2007

⁵⁸Γιαννακούρου Στ.(2022) *Κυπριακό Εργατικό Δίκαιο*, 2022 Ν.Β

μετασχηματισμό σε συνδυασμό με τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας⁵⁹, μεταξύ των οποίων η τηλεργασία.

1.2.1.1. Εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Παράλληλα, οι κοινωνικοί εταίροι⁶⁰, υποστηρίζοντας την πρωτοβουλία της Συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και το σχέδιο δράσης, υπέγραψαν τη Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία στις Βρυξέλλες στις 16 Ιουλίου 2002.

Τα βασικά σημεία που οι κοινωνικοί εταίροι καλούνταν να αντιμετωπίσουν δεδομένης της ιδιαιτερότητας της τηλεργασίας, ήταν η εθελοντική φύση της, οι συνθήκες απασχόλησης, ο εξοπλισμός, η υγεία και ασφάλεια στην εργασία, η οργάνωση εργασίας, η εκπαίδευση και τα συλλογικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων, αλλά και τα ατομικά όπως η ιδιωτικότητα και η προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Τον Ιούνιο του 2020 οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν επίσης αυτόνομη συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με την ψηφιοποίηση στην εργασία, η οποία καλύπτει κυρίως τέσσερις συγκεκριμένες πτυχές: 1.- ψηφιακές δεξιότητες και ασφάλεια της απασχόλησης, 2.- ρυθμίσεις σχετικά με τη σύνδεση και την αποσύνδεση, 3.- τεχνητή νοημοσύνη και διατήρηση του ελέγχου από τον άνθρωπο, και 4.- σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και προστασία από την επιτήρηση.

Ωστόσο, οι κοινωνικοί εταίροι μέχρι και σήμερα, παρά τις συμφωνίες – πλαίσιο και τη ξαφνική επικράτηση της τηλεργασίας, ως μέτρο προστασίας από την πανδημία του covid-19, δεν έκριναν ότι είναι απαραίτητη η μεταφορά της συμφωνίας και σε ευρωπαϊκή οδηγία, με αποτέλεσμα να μην έχει ψηφιστεί κάποιο επίσημο νομοθετικό

⁵⁹Ο.π

⁶⁰Οι υπογράφωντες ήταν η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), η Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτών Συνομοσπονδιών Ευρώπης, η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνών και Μικρές Επιχειρήσεις (UNICE/UEAPME) και το Κέντρο Επιχειρήσεων με Δημόσια Συμμετοχή (ECPE)

κείμενο που να αφορά αποκλειστικά την τηλεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο.⁶¹

Το κενό, που δημιουργείται από την έλλειψη κάποιας οδηγίας της Ε. Ε που να ρυθμίζει αποκλειστικά τα ζητήματα της τηλεργασίας, καλύπτουν οι αναφορές συνδυαστικά σε άλλες νομικές πράξεις, όπως η Οδηγία 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η Οδηγία-πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία, η Οδηγία 2017/0797 για την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής⁶², η Οδηγία 2017/ 0253⁶³για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η Οδηγία 2019/1158/ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές,⁶⁴. Όσον αφορά την αλληλεπίδραση με το δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, εφαρμόζεται ο Γενικός Κανονισμός (ΕΕ 2016/679) περί προστασίας προσωπικών δεδομένων σε συνδυασμό με οδηγίες από εποπτικές αρχές της Ευρώπης (ΑΠΔΠΧ κρατών μελών, EDPS, ομάδα εργασίας του άρθρου 29, ENISA)⁶⁵, ενώ όταν από την τηλεργασία τίθενται ζητήματα που άπτονται της προστασίας του απορρήτου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών το νομοθετικό κενό καλύπτει η Οδηγία 2002/58/ΕΚ.⁶⁶

⁶¹Τσερόλα Μ σε Συλλογικό Έργο : Κεσσιόδη Ε., Λαδάς Δ., Μποσινάκη Α.-Ε., Μπούρολος Αθ., Πατσουράκης Ν., Σαρλά Ε., Στοφόρου Ε., Τσερόλα Μ., Χαρίσης Δ., *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, Ν.Β 2021

⁶²Eurofound, 2020 European Working Survey, *Telework and ICT - based mobile work Flexible working in the digital age*,

Διαθέσιμο:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf, τελευταία πρόσβαση 12.6.2022

⁶³Ο.π

⁶⁴Παπαϊωάννου, Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία. ΕΕργΔ, 2007

⁶⁵Υγγλεζάκης. Ι (2020): « Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία », *Συνήγορος* 3/2020, σελ. 60-63

⁶⁶Μέχρι τη ψήφιση του σχεδίου Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του Συμβουλίου της 10.1.2017 «για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής και την

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι ειδική αναφορά για την τηλεργασία στα ευρωπαϊκά νομοθετικά κείμενα ήταν και είναι περιορισμένη. Αντίστοιχα και στην ελληνική πραγματικότητα η τηλεργασία δεν οριοθετείτο επαρκώς στα νομοθετικά κείμενα μέχρι και την επέλευση της πανδημίας.

1.2.2. Το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας στην Ελλάδα

1.2.2.1 Η εθνική νομοθεσία για την τηλεργασία πριν την πανδημία

Η πρώτη αναφορά της τηλεργασίας στην ελληνική νομοθεσία εμφανίζεται με το άρθρο 1 του ν. 2369/1998, όπου καταγραφόταν η τηλεργασία μεταξύ των αποδεκτών μορφών εργασίας.⁶⁷ Εν συνεχεία στην Ελλάδα η εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαισίου έγινε με την εισαγωγή της στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση των ετών 2006-2007.⁶⁸

Με το συγκεκριμένο νομικό κείμενο εισήχθησαν όροι σχετικά με τη γραπτή ενημέρωση του εργαζομένου, τις προϋποθέσεις της σύμβασης τηλεργασίας, καθώς και τις πρόσθετες πληροφορίες, που έπρεπε να παρέχονται γραπτώς στον εργαζόμενο. Περαιτέρω, οριζόταν ότι οι τηλεεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα, με τους εργαζόμενους που εργάζονται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.⁶⁹

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση όριζε μεταξύ άλλων ότι θα μπορούσαν να υπάρξουν πρόσθετες ειδικές συλλογικές ή ατομικές

προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες και την κατάργηση της Οδηγίας 2002/58/EK διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/TXT/?uri=CELEX:52017PC0010>

⁶⁷Lamprousaki, S. (2008) "Telework in Greece" Eurofound, ανακτήθηκε από: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-Greece>, (τελευταία πρόσβαση 29 Ιανουαρίου 2022)

⁶⁸Ο.π

⁶⁹ Η Ελληνική κυβέρνηση θεώρησε αυτή την πρωτοβουλία, ως ευκαιρία για άτομα που ανήκαν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες αλλά και για τους κατοίκους των ελληνικών νησιών

συμβάσεις ως προς τους όρους και τις συνθήκες της τηλεργασίας⁷⁰. Όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, οριζόταν ότι όσοι καλούνταν γενικά να συμμορφώνονται με τις εθνικές διατάξεις (εργοδότης, εργαζόμενοι, συνδικαλιστικές οργανώσεις, υπάλληλοι υγείας και ασφάλειας) είχαν την ίδια υποχρέωση και στην περίπτωση της τηλεργασίας.⁷¹

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση εισήγαγε επίσης και άλλες διατάξεις της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο, όπως η μη διάκριση των εργαζομένων, ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, και η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση⁷² γινόταν ρητή μνεία για την προστασία και την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, όπου προβλεπόταν ότι η λήψη των κατάλληλων μέτρων ασφαλείας (ιδίως σε σχέση με το λογισμικό) εναπόκειται στον εργοδότη, ⁷³προκειμένου να εξασφαλιστεί η προστασία των δεδομένων που χρησιμοποιούνται και γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον τηλεεργαζόμενο για επαγγελματικούς λόγους.⁷⁴ Άξιο μνείας είναι ότι στο περιεχόμενο της ως άνω Σύμβασης βασίστηκαν και όλα τα μετέπειτα νομοθετήματα. ⁷⁵ Μετά την υιοθέτηση της με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση, η τηλεργασία ρυθμίστηκε αυτοτελώς⁷⁶πλέον ως ευέλικτη μορφή

⁷⁰Αξιοσημείωτο τυγχάνει ότι η συμφωνία των ελληνικών συνδικάτων δεν καθιστούσε υποχρεωτική τη διαπραγμάτευση με τα σωματεία των εργαζομένων, εάν ο εργοδότης ήθελε να εισαγάγει την τηλεργασία

⁷¹Lamprouski, S. (2008) "Telework in Greece" Eurofound, ανακτήθηκε από: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-Greece>, (τελευταία πρόσβαση 29 Ιανουαρίου 2022)

⁷²<https://www.kepea.gr/uplds/File/prosartimaegsse2006.pdf>

⁷³Ο.π

⁷⁴Κορωναίος, Α.Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας –Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα, Ιούλιος, 2020, διαθέσιμο σε: <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>

⁷⁵ Παπαϊωάννου, Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία.ΕΕργΔ, 2007.1415.

⁷⁶ Οι εργοδοτικές οργανώσεις ήταν επιφυλακτικές για αυτοτελή νομοθετική ρύθμιση λόγω του φόβου μειωμένης δυνατότητας ελέγχου των εργαζομένων, των πρόσθετων επενδύσεων που θα έπρεπε να γίνουν για την αγορά εξοπλισμού, πιθανών διαρροών εμπιστευτικών δεδομένων και πιθανών

εργασίας με το ν. 3846/2010 και ειδικότερα με το άρθρο 5 αυτού⁷⁷. Στον νόμο αυτό ορίζονταν μεταξύ άλλων τα πρακτικά ζητήματα αναφορικά με τη σύνταξη της σύμβασης, τον εξοπλισμό του εργοδότη και άλλους όρους περί της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων⁷⁸, ωστόσο αναφορικά με τα ζητήματα της προστασίας της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων ο ν. 3846/2010 αρκείτο σε φειδωλή αναφορά, χωρίς ιδιαίτερη μνεία των αρχών και των μέτρων που έπρεπε να λαμβάνει ο εργοδότης για αυτήν. Πάραυτα, ο Έλληνας Νομοθέτης απαγόρευε ρητά τη χρήση κάμερας, με σκοπό τον έλεγχο της αποδοτικότητάς του εργαζομένου.⁷⁹

Με τις νομοθετικές αυτές διατάξεις σε ισχύ κλήθηκε η χώρα μας κατά το ξέσπασμα της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης, να ρυθμίσει το πεδίο της τηλεργασίας, η οποία επιβλήθηκε ως μέτρο περιορισμού της διασποράς⁸⁰ του κορονωϊού.

1.2.2.2 Τηλεργασία και πανδημία στην Ελλάδα

Η Ελλάδα, μάλιστα, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες ήταν πολύ πίσω στην κατάταξη, ως προς την εφαρμογή της τηλεργασίας στην πράξη⁸¹. Μέχρι και το ξέσπασμα της πανδημίας του κορονωϊού,

προβλημάτων σχετικά με την παροχή εκπαίδευσης στους τηλεεργαζόμενους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, αν και είχαν θετική θέση για την τηλεργασία, είχαν ερωτήματα για τη φύση της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο τόσο τα σωματεία των εργαζομένων, όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις συμφώνησαν να εισαγάγουν ένα πιο συγκεκριμένο ρυθμιστικό πλαίσιο

⁷⁷Κουκούτση, Ι., «Ο νέος νόμος 3846/2010 "Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις" ΣΥΝ 79/2010»

⁷⁸Ο.π

⁷⁹Ο.π

⁸⁰Aidinlis, S. (2020) 'The EU GDPR in Times of Crisis: COVID-19 and the Noble Dream of Europeanisation', *Journal of European Consumer and Market Law*,9(4), 151-156

Διαθέσιμο στο

<https://kluwerlawonline.com/journalarticle/Journal+of+European+Consumer+and+Market+Law/9.4/EuCML2020060>

⁸¹ Κορωναίος, Α. (2020), Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας – Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα, Διαθέσιμο στο:

ουδόλως είχε υιοθετηθεί η τηλεργασία ως μορφή οργάνωσης της εργασίας στην ελληνική πραγματικότητα⁸², γεγονός που αποτυπωνόταν ξεκάθαρα με την ελλιπή αναφορά για αυτήν στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο, όπως προαναφέρθηκε, αλλά και σε έρευνες για την επί της ουσίας εφαρμογή της.⁸³

Η ανάγκη, ωστόσο, για πιο συστηματική χρήση της, δημιούργησε κατ'επέκταση και την ανάγκη για περαιτέρω νομοθέτηση της.⁸⁴

Αρχικά με την από 11.3.2020 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου⁸⁵ προβλέφθηκε στο άρθρο 4 παρ. 2 αυτής η δυνατότητα των εργοδοτών με δική τους απόφαση να εφαρμόσουν σε εργαζόμενους το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας.

Η κατάσταση αντιμετώπισης των έκτακτων συνθηκών που είχε δημιουργηθεί, καθώς και η ανάγκη προάσπισης του δημοσίου συμφέροντος και της δημόσιας υγείας, όριζαν την αναγκαστική άρση του οικειοθελούς χαρακτήρα⁸⁶ της τηλεργασίας⁸⁷

Η ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ελλείπει κάποιου επαρκούς νομοθετικού πλαισίου, κατά την πρώτη

<https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpikadedomena> [Πρόσβαση 25/01/2022].

⁸²Berastegui Pierre: *Teleworking in theafternath of the Covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition*, ETUI Policy BRIEF, 05.2021

⁸³Κορωναίος, Α. *Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας –Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα*, Ιούλιος, 2020, διαθέσιμο σε: <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>

⁸⁴EUROPEAN DATA PROTECTION SUPERVISOR, *Orientations from the EDPS. Reactions of EU institutions as employers to the COVID-19 crisis*, July 2020

⁸⁵Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID- 19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του (ΦΕΚ Α' 55/11-3-2020)

⁸⁶ Ζέλιος Ομ. (2018) *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο*, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018

⁸⁷Λιαράτσικα, Κ. *Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*, δημοσίευση σε *Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής*, διαθέσιμη σε <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

φάση της πανδημίας, επέδειξε άμεσα αντανακλαστικά⁸⁸ και εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές ταυτόχρονα και για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων με αφορμή τις υποχρεώσεις για την προστασία από την πανδημία,⁸⁹ και ειδικότερα για την τηλεργασία.⁹⁰ Το κείμενο αυτό ουσιαστικά παρείχε τις πρώτες συστάσεις, τόσο σε εργοδότες, όσο και σε εργαζόμενους, και παρέθετε με τρόπο ενδεικτικό και όχι περιοριστικό, πάγια οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για την ασφάλεια και προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας⁹¹

1.2.3 Η Εθνική Νομοθεσία μετά την πανδημία

Η καθιέρωση της τηλεργασίας στην ελληνική αγορά μετά το αναγκαστικό κλείσιμο των επιχειρήσεων κατά την πρώτη φάση της πανδημίας σε συνδυασμό με τη ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη που είχε επέλθει από το έτος 2010 που τοποθετείτο η τελευταία νομοθετική ρύθμιση για το ζήτημα της τηλεργασίας, δημιούργησε την ανάγκη περαιτέρω και πιο εξειδικευμένων ρυθμίσεων με νόμο, ειδικά και για το δημόσιο τομέα, που η παροχή εργασίας εξ αποστάσεως δεν εφαρμοζόταν καθόλου πριν την πανδημία.

1.2.3.1. Ο Νόμος 4807/2021 για την τηλεργασία στο δημόσιο τομέα

Με το νόμο 4807/2021 «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες

⁸⁸Ζωγραφόπουλος, Δ. (2021) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε Λεωνίδα Κοτσαλή- Κωνσταντίνο Μενουδάκο (επιμ.), Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021

⁸⁹ΑΠΔΠΧ διαθέσιμο στην επίσημη ιστοσελίδα της Αρχής σε <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/kateythyntiries-grammes-giati-lipsi-metron-asfaleias-sto-plaisio>

⁹⁰Ο.π

⁹¹Ζωγραφόπουλος, Δ. (2021) Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε Λεωνίδα Κοτσαλή- Κωνσταντίνο Μενουδάκο (επιμ.), Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021

ρυθμίσεις» μπαίνουν οι βάσεις και ρυθμίζεται για πρώτη φορά ο τρόπος οργάνωσης και εφαρμογής της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα. Η καινοτομία είναι ότι η συνθήκη πλέον της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα, επισκοπείται σφαιρικά και με γνώμονα τη συνέχεια των δημοσίων υπηρεσιών σε περιπτώσεις αδυναμίας παροχής εργασίας του εργαζομένου στις δημόσιες εγκαταστάσεις, είτε για λόγους υγείας του ίδιου, είτε για λόγους ανωτέρας βίας.⁹²

Με τον νόμο αυτό προσδιορίζονται εκ νέου έννοιες και ορισμοί που αφορούν την τηλεργασία και γενικότερα την ηλεκτρονική διακυβέρνηση στο δημόσιο τομέα, αλλά το σημαντικότερο είναι ότι δίδεται ιδιαίτερη έμφαση με το άρθρο 5 στις αρχές της τηλεργασίας, στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και στο σεβασμό της ιδιωτικής ζωής, πάντοτε με βάση τις αρχές της αναλογικότητας και του σκοπού, υιοθετώντας ουσιαστικά τις διατάξεις του ΓΚΠΔ και του ν. 4624/2019, καθώς και κατευθυντήριες γραμμές των αρμόδιων ευρωπαϊκών οργάνων αλλά και της ΑΠΔΠΧ.⁹³

1.2.3.2.Ο Νόμος 4808/2021 για τη ρύθμιση της τηλεργασίας στον ιδιωτικό τομέα

Στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα στοχεύει και ο ν. 4808/2021, αλλά ταυτόχρονα και στην εναρμόνιση με τις διατάξεις του ΓΚΠΔ, τις κατευθυντήριες γραμμές των ευρωπαϊκών οργάνων και αρχών αλλά και της ΑΠΔΠΧ για την καθιέρωση της τηλεργασίας ως προς τα ζητήματα ασφάλειας και προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Ειδικότερα, το άρθρο που ρυθμίζει τα περί τηλεργασίας ζητήματα⁹⁴ είναι το άρθρο 67 του ν. 4808/21. Ειδικότερα όπως και με τον ν. 4807/2021

⁹²Καστανάς Ι., *Ο θεσμός της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα*. Σπουδή στον Ν. 4807/2021, ΘΠΔΔ, 8-9/2021, Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

⁹³Ιγγλεζάκης, Ι. *Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία*, Δικηγορία και Τεχνολογία, Συνήγορος 3/2020, σελ. 60-65

⁹⁴σε αντικατάσταση του άρθρου 5 του Ν. 3846/2010,

με τη διάταξη αυτή τίθενται εκ νέου οι ορισμοί για την τηλεργασία και τον τηλεργαζόμενο, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις μετατροπής του καθεστώτος απασχόλησης στις εγκαταστάσεις του εργοδότη σε παροχή εξ αποστάσεως εργασίας. Επίσης ορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του τηλεργαζόμενου, αλλά και του εργοδότη, ο οποίος μεταξύ άλλων αναλαμβάνει ρητά το κόστος της τηλεργασίας και του τίθενται περιορισμοί ως προς την παρακολούθηση των εργαζομένων. Ρητά απαγορεύεται να παρακολουθεί ο εργοδότης τους εργαζόμενους του με web κάμερα⁹⁵, και ορίζονται διατάξεις που αφορούν την ασφάλεια και προστασία των προσωπικών δεδομένων.⁹⁶

1.2.3.3 Οι κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)

Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΑΠΔΠΧ) μετά την ψήφιση των εθνικών νόμων που προβλέπουν την τηλεργασία στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, αντίστοιχα, εξέδωσε την με αριθμό 32/2021 απόφαση της με κατευθυντήριες γραμμές, σύμφωνα με τις

95. Ειδικότερα, η ΕΕΔΑ έκρινε κατά το στάδιο υιοθέτησης του Ν. 4808/2021 ότι η εν λόγω διάταξη προτείνεται να διατυπωθεί ως εξής: «Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο που σέβεται την ιδιωτική ζωή αλλά και το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, τις διασφαλίσεις του Κανονισμού 2016/679/ΕΕ και ιδίως τις γενικές αρχές του άρθρου 5 αυτού, και τον Ν. 4624/2019. Απαγορεύεται η χρήση της κάμερας (webcam) και άλλων παρεμβατικών μέτρων για τον έλεγχο της απόδοσης του εργαζομένου, που δεν είναι σύμφωνοι με το ανωτέρω πλαίσιο για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 στοιχ. στ', 24, 25 και 32 του Κανονισμού 2016/679/ΕΕ, προκειμένου να διασφαλισθεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου και κατά την αποχή του από την παροχή της εργασίας, και να εξαλείφουν τυχόν κίνδυνοι για την ιδιωτικότητά του, όταν λαμβάνει χώρα κοινή χρήση ή έχει εγκατασταθεί λογισμικό ή εξοπλισμός από τον εργοδότη για τον σκοπό της τηλεργασίας», ΕΕΔΑ, Παρατηρήσεις στο ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, διαθέσιμες σε https://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/ergasia/paratiriseis_ergasiako_final.pdf

⁹⁶Βενέρης Αντ, (2021) Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο, δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 2/2021

οποίες προσδιορίστηκαν και οι νομικές βάσεις, στις οποίες μπορεί να θεμελιωθεί η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων λόγω τηλεργασίας. Περαιτέρω τοποθετήθηκε αναφορικά με τις αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και τα δικαιώματα των εργαζομένων που πρέπει να γίνονται σεβαστά από τον εργοδότη στο πλαίσιο της τηλεργασίας. Ρητή μνεία γίνεται στην απόφαση της ΑΠΔΠΧ και για το έννομο συμφέρον του εργοδότη στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματός του, καθώς και για τον έλεγχο και την επιτήρηση των εργαζομένων και μέχρι ποιο βαθμό μπορεί αυτά να εκτείνονται. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με την ΑΠΔΠΧ, ο εργαζόμενος διατηρεί απαρεγκλίτως το δικαίωμα της ενημέρωσης για τις πρακτικές του εργοδότη. Επιπλέον στο κείμενο της ΑΠΔΠΧ, το οποίο είναι ασφαλώς εναρμονισμένο με τις αρχές του ΓΚΠΔ τίθεται ρητή απαγόρευση και τονίζεται ότι η τηλεργασία ως μορφή εργασίας δεν δύναται να οδηγήσει είτε σε διακρίσεις, είτε σε αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, καθόσον κάτι τέτοιο θα παραβίαζε την αρχή προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Περαιτέρω, η ΑΠΔΠΧ δίνει ιδιαίτερο βάρος στο δικαίωμα αποσύνδεσης του εργαζομένου από οποιαδήποτε συσκευή ή ψηφιακό μέσο και αν χρησιμοποιεί για την παροχή της εργασίας του εξ αποστάσεως. Σύμφωνα, με τις προβλεπόμενες στον ΓΚΠΔ, αρχές της νομιμότητας και του περιορισμού του σκοπού, το ωράριο εργασίας του εργαζομένου πρέπει να τηρείται ανεξαρτήτως της μορφής οργάνωσης της εργασίας του.

Το δικαίωμα αποσύνδεσης θεσπίστηκε νομοθετικά και στις διατάξεις των άρθρων 18 του ν. 4807/2021 και 67 παρ. 10 του ν. 4808/2021, γεγονός, που καταδεικνύει τη σημασία που προσδίδει ο νομοθέτης στο δικαίωμα του εργαζομένου να μην παραβιάζεται ο ελεύθερος χρόνος του, οι

περίοδοι διακοπών και αργιών καθώς και οι άδειές του.⁹⁷ Οι νομοθετικές αυτές ρυθμίσεις σίγουρα αποσκοπούν στην εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής⁹⁸ και συντείνουν στο να μειωθούν τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας, τα οποία, μεταξύ άλλων, είναι οι περισσότερες ώρες εργασίας, και οι διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων. Η ΑΠΔΠΧ αξιολογεί το δικαίωμα στην ψηφιακή αποσύνδεση θεμελιώδες, δεδομένου ότι συνδέεται άμεσα με το δικαίωμα στην προστασία της ιδιωτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, αλλά και επειδή προασπίζει την σωματική και ψυχική υγεία του εργαζομένου, αφού του προσδίδει περισσότερη ισορροπία και λιγότερο άγχος με την ορθή και δίκαιη ρύθμιση του εργασιακού και του προσωπικού του χρόνου.

Η ΑΠΔΠΧ αποτελεί το δίαυλο επικοινωνίας μεταξύ του κράτους και της κοινωνίας. Οι οδηγίες της πέραν του νομοθετικού κενού έχουν σαν στόχο να καλύψουν και τις ανάγκες της κοινωνίας από τις πρακτικές που ακολουθούνται στον εργασιακό βίο και να αποτυπώσουν τον κοινωνικό αντίκτυπο της τηλεργασίας, τα πλεονεκτήματα και τους κινδύνους από τη χρήση της.

1.3. Κοινωνικός Αντίκτυπος της Τηλεργασίας

1.3.1 Υιοθέτηση της Τηλεργασίας μετά την πανδημία του Covid-19

Η εργασία από το σπίτι, άλλως οι ισχυρές συστάσεις για πλήρη εφαρμογή της τηλεργασίας, όπου ήταν εφικτό, ήταν στη λίστα των αυστηρών περιοριστικών μέτρων που εισήγαγαν οι κυβερνήσεις σε όλον τον κόσμο⁹⁹, όπως το κλείσιμο των σχολικών μονάδων, των χώρων εστίασης και των καταστημάτων λιανικής πώλησης, τως

⁹⁷ΑΠΔΠΧ απόφαση 32/2021,

⁹⁸Ο.π

⁹⁹Λιαράτσικα, Κ. Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δημοσίευση σε Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, διαθέσιμη σε <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

αντίδραση στην υγειονομική κρίση εξαιτίας του κορωνοϊού. Ωστόσο, η τάση να καθιερωθεί η τηλεργασία σε μόνιμη βάση¹⁰⁰ και μετά την επιστροφή στην κανονικότητα, είναι εμφανής. και αν όχι σε βάση πλήρους απασχόλησης, τουλάχιστον ως μεικτή μορφή απασχόλησης. Οι υβριδικές μορφές εργασίας¹⁰¹ είναι πιο πιθανό να επικρατήσουν, συνδυάζοντας εργασία εξ αποστάσεως και από το γραφείο.¹⁰²

Παρόλο που πλέον η τηλεργασία παγκοσμίως φαντάζει δεδομένη, αξίζει να σημειωθεί ότι παρόλο που είχε εμφανιστεί ως μορφή εργασίας¹⁰³ αρκετές δεκαετίες νωρίτερα, σύμφωνα με μελέτες, το έτος 2015, στην Ευρώπη μόνο περίπου το 15% ¹⁰⁴των εργαζομένων, τόσο αυτοαπασχολούμενων, όσο και υπαλλήλων με σχέση εξαρτημένης εργασίας, χρησιμοποιούσαν ως μορφή εργασίας την τηλεργασία.¹⁰⁵

Χαρακτηριστικό επίσης είναι ότι η χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών για απομακρυσμένη εργασία πριν την πανδημία, ήταν περισσότερο διαδεδομένη στις σκανδιναβικές χώρες, σε αντίθεση με τις χώρες της νότιας και ανατολικής Ευρώπης, μεταξύ των οποίων και στην Ελλάδα, όπου ήταν λιγότερο έως καθόλου

¹⁰⁰Ο.π

¹⁰¹ Carlos Arroyo- Abad (2021) Teleworking : A new Reality Conditioned by the Right to Privacy, Laws 2021, 1064 <https://doi.org/10.3390/laws10030064>

¹⁰²STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society,

¹⁰³Κωτούλα Β., Μήτσης Π, (2021), «*Teleworking and smartworking, νέες νομικές προκλήσεις*», Περιοδικό Επίκαιρα νομικά θέματα και αναλύσεις διαθέσιμο σε https://www.academia.edu/49046554/%CE%A0%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CE%80%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B1%CE%9D%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AC%CE%98%CE%AD%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%BB%CF%8D%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82%CE%95%CE%9D%CE%98%CE%91%CE%BD%15_1_2021

¹⁰⁴ Μάλιστα, από αυτό το ποσοστό, οι μισοί εργαζόνταν από απόσταση περιστασιακά, και μόνο περίπου το ένα τέταρτο χρησιμοποιούσε συχνά την επιλογή της τηλεργασίας, εργαζόμενοι σε τουλάχιστον δυο τοποθεσίες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, ενώ από αυτούς οι περισσότεροι ήταν και αυτοαπασχολούμενοι, που ήταν σε κάθε περίπτωση εξοικειωμένοι

¹⁰⁵STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society,

καθιερωμένη¹⁰⁶. Ειδικά στην Ελλάδα μόνο το 10% των εργαζομένων χρησιμοποιούσε την τηλεργασία ως εναλλακτική μορφή εργασίας, πριν την πανδημία¹⁰⁷

Ωστόσο από την καθιέρωσή της και από τις αντιδράσεις της κοινωνίας μέσα από μελέτες, γίνεται αντιληπτό πως η χρήση της τηλεργασίας ως πρακτική έχει πολλά πλεονεκτήματα για όλες τις πλευρές, αν και παράλληλα θέτει μια σειρά από προκλήσεις, εξ αιτίας των οποίων απαιτείται επανεξέταση του τρόπου, με τον οποίο η εργασία εκτελείται, συντονίζεται και ρυθμίζεται.

1.3.2 Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα της Τηλεργασίας-

1.3.2.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η τηλεργασία έχει αμοιβαία πλεονεκτήματα, τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζόμενους, και για την κοινωνία εν γένει. Με μια πρώτη ματιά, για τις μεν πρώτες, στα θετικά εντάσσονται η αύξηση της παραγωγικότητας, το ελκυστικό προφίλ της για το νεότερο ηλικιακά προσωπικό αλλά και για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, η μείωση των δαπανών, καθώς επίσης και η ελάττωση των έκτακτων απουσιών των εργαζομένων λόγω ασθενειών ή άλλων λόγων. Για τους εργαζόμενους, στα πλεονεκτήματα εντοπίζονται η μείωση των καθημερινών τους εξόδων και η μείωση των μετακινήσεων, καθώς και ο πιο ισορροπημένος βίος, δεδομένου ότι γίνεται δυνατός ο καλύτερος συνδυασμός των επαγγελματικών και προσωπικών τους υποχρεώσεων.¹⁰⁸ Αντίστοιχα υπάρχουν και μειονεκτήματα. Η τηλεργασία μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ποιότητα της σχέσης εργοδότη και εργαζομένου, αλλά και να

¹⁰⁶STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society,

¹⁰⁷Ο.π

¹⁰⁸Κορωνάιος, Α, Ιούλιος, 2020, Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας – Κυβερνοεγκλημα και προσωπικά δεδομένα, διάθεσιμό σε, <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpika-dedomena>, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης: 12.06.2022

απειλήσει την ιδιωτικότητα και το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

1.3.2.2 Θετικές συνέπειες της τηλεργασίας για τον εργοδότη

Η εργασία από απόσταση με χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) σίγουρα συμβάλλει στην μείωση του παραγωγικού κόστους των επιχειρήσεων και των εταιρειών, καθώς μειώνονται σημαντικά τα λειτουργικά έξοδα των τελευταίων, ενώ ταυτόχρονα αυξάνεται η παραγωγικότητα των εργαζομένων τους.¹⁰⁹ Το τελευταίο επιτυγχάνεται στις περισσότερες περιπτώσεις, καθόσον γίνεται σωστή διαχείριση των ωρών εργασίας σε σχέση με τον όγκο των ανατεθειμένων εργασιών. Είναι γεγονός επίσης ότι οι εργαζόμενοι μέσα σε ένα σωστά θεσπισμένο και οριοθετημένο πλαίσιο απομακρυσμένης εργασίας, εργάζονται με περισσότερη ενέργεια και είναι πιο αποτελεσματικοί, καθώς εστιάζουν αποκλειστικά στην εκτέλεση των εργασιών τους, χωρίς αποσπάσεις. Επίσης, καθώς διευκολύνονται περισσότερο ως προς τις ώρες εργασίας τους, χωρίς σωματική κούραση, δύναται να αναπτύξουν τη δημιουργικότητά τους και να παράγουν πρωτότυπες ιδέες.

Επιπλέον, με την τηλεργασία οι εργοδότες εξ ορισμού εστιάζουν στην οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας, με βάση τα αποτελέσματα που φέρνει ο εργαζόμενος (managing by results), και όχι με κριτήρια όπως η παρουσία στο γραφείο, γεγονός που παρακινεί τους εργαζόμενους έτι περαιτέρω.

Η δημιουργία ισχυρών σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη – εργαζομένων, είναι εξίσου σημαντικός παράγοντας που δύναται να εκτοξεύσει την παραγωγικότητα,¹¹⁰ και μελέτες για την εφαρμογή της τηλεργασίας έχουν καταδείξει ότι ενισχύεται μέσω αυτής.¹¹¹

¹⁰⁹Καρατζάς Αντ (2020) «Τηλεργασία vs Συνεργασία»ΣΥΝ 5/2020 ΤΝΠ Qualex

¹¹⁰STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021The impact of teleworking and digital work on workers and society

¹¹¹ Ο.π

1.3.2.3 Θετική επίδραση της τηλεργασίας στη ζωή του εργαζομένου

Από την πλευρά του εργαζομένου αντίστοιχα, η τηλεργασία προσφέρει ευελιξία ως προς τον χρόνο και τον τόπο της εκτέλεσης της εργασίας, τονώνει την εργασιακή αυτονομία, και μειώνει δραστικά το χρόνο που χρειάζεται ο εργαζόμενος για να μεταβεί στο γραφείο.¹¹²

Περαιτέρω στα θετικά για τον εργαζόμενο συγκαταλέγεται η συγκέντρωση της προσοχής του, δεδομένου ότι στα σύγχρονα γραφεία ανοιχτής διάταξης (open space offices) των εταιρειών, οι αποσπάσεις της προσοχής, οι περισπασμοί, ο αυξημένος θόρυβος και η έλλειψη της ιδιωτικότητας μπορούν εύκολα να μειώσουν την αποδοτικότητα του. Κάτι τέτοιο αποφεύγεται με την εργασία από το σπίτι, κατά την οποία οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν ελευθερία κινήσεων και συμπεριφοράς, αφού δεν υπάρχει συγκεκριμένος κώδικας ενδυμασίας ή άλλου τύπου περιορισμοί, όπως είναι το κάπνισμα μόνο σε εξωτερικό χώρο.¹¹³

Επιπρόσθετα, η τηλεργασία δύναται να μειώσει το εργασιακό άγχος και να εξισορροπήσει την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή του εργαζομένου, δημιουργώντας περισσότερο παραγωγικό και ποιοτικό χρόνο και για τα δυο.¹¹⁴

Περαιτέρω, η εργασία από απόσταση δύναται να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης αλλά και να βελτιώσει την ποιότητα ζωής ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς και ευαίσθητες ομάδες, όπως είναι τα άτομα με αναπηρία και οι φροντιστές τους, αλλά και άλλες κατηγορίες¹¹⁵, όπως

¹¹²Λιαράτσικα, Κ. Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δημοσίευση σε Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, διαθέσιμη σε <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

¹¹³Κούγια Χριστίνα, 2021 Διπλωματική Εργασία με θέμα Τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη

¹¹⁴Κούγια Χριστίνα, 2021, Διπλωματική Εργασία με θέμα Τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη,

¹¹⁵Τσερόλα Μ, 2021 σε Συλλογικό Έργο : Κεσσίδα Ε., Λαδάς Δ., Μποσινάκη Α.-Ε., Μπούρλος Αθ., Πατσουράκης Ν., Σαρλά Ε., Στοφόρου Ε., Τσερόλα Μ.,

είναι οι μητέρες που έχουν την αποκλειστική ευθύνη φροντίδας των παιδιών τους. Επίσης, σημαντική διευκόλυνση παρέχεται και σε άτομα που ζουν σε αγροτικές ή πιο απομονωμένες και περιφερειακές περιοχές¹¹⁶, καθώς μειώνεται το κόστος του χρόνου μετακίνησης προς την εργασία τους, όταν μάλιστα πολλές φορές αυτός ο χρόνος μπορεί να επεκτείνει άτυπα το ωράριο του εργαζομένου κατά μία με τρεις ώρες κατά μέσο όρο. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί πως με την ευρεία χρήση της τηλεργασίας ελαχιστοποιούνται οι μετακινήσεις των εργαζομένων¹¹⁷ και κατ' επέκταση οι εργαζόμενοι συμβάλλουν και στην προστασία του περιβάλλοντος,¹¹⁸ ή στην αποταμίευση ενέργειας, αλλά και χρημάτων από αυτές.

Βέβαια, τα παραπάνω απαιτούν να συνδυάζονται με ευνοϊκές συνθήκες για τους εργαζόμενους, όπως για παράδειγμα είναι η εκπαίδευση και ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων τους και η ανεμπόδιστη πρόσβαση σε επαρκή και οικονομικά προσιτό τεχνολογικό εξοπλισμό.

1.3.2.4 Αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας στην εργασιακή σχέση

Η χρήση της τηλεργασίας ωστόσο, εμπεριέχει παράλληλα κινδύνους τόσο για τους εργοδότες, όσο και για τους εργαζόμενους¹¹⁹, όσο και για την εργασιακή σχέση.

Χαρίσης Δ., *Ευέλικτες Μορφές Εργασίας*, Ν.Β 2021, Καρατζάς Α. Τηλεργασία VS Συνεργασία, ΣΥΝ 5/2020, ΤΝΠ Qualex

¹¹⁶ STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society,

¹¹⁷ Ruppel, C. & Harrington, S. (1995) 'Telework: an innovation nobody is getting on the bandwagon', *Data Base for Advanced in Information Systems*, 26(2 & 3), pp. 87-104.

¹¹⁸ΚούγιαΧριστίνα, 2021, ΔιπλωματικήΕργασίαμεθέμαΤηλεργασίαστοΔημόσιοτομέα: ΜελέτηπερίπτωσηςΣυνηγόρουτουΠολίτη,Švec, M., Horecký, J., & Madleňák, A. (2018) 'GDPR in labour relations-with or without the consent of the employee?', *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 8(2).

¹¹⁹Δημουλάς Κ. -Ρομπόλη Σ. (1998): « Τηλεργασία: Απειλή ή Πανάκεια;» Ενημέρωση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ τ. 37

Από την πλευρά των εργαζομένων, βασικό μειονέκτημα συνιστά το γεγονός ότι ορισμένοι αντιμετωπίζουν απώλεια επαγγελματικής κατεύθυνσης εκτός γραφείου, καθώς για μεγάλη κατηγορία εργαζομένων ο καθορισμένος χώρος εργασίας είναι βασικό στοιχείο για τον προγραμματισμό τους. Πιο συγκεκριμένα, η ανυπαρξία προκαθορισμένων ορίων ως προς την τήρηση του ωραρίου και τις συνθήκες εργασίας, μπορεί να επιφέρει δυσμενείς συνέπειες τόσο στη διαχείριση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής, όσο και στην απόδοσή τους στην εργασία.

Ταυτόχρονα, σε πολλές περιπτώσεις η έλλειψη χώρου και ενός εργονομικά υγιούς εξοπλισμού μπορεί να αυξήσει τους κινδύνους για τη φυσική υγεία των τηλεεργαζομένων.¹²⁰

Επιπλέον, η μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία που επιτυγχάνεται με την τηλεργασία συχνά μπορεί να οδηγήσει και σε αντίθετα αποτελέσματα και να συνοδεύεται από περισσότερες ώρες εργασίας, όπως χαρακτηριστικά στην περίπτωση των εργαζόμενων γυναικών με παιδιά, με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνεται ο πολυπόθητος συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Περαιτέρω, η τηλεργασία μπορεί να οδηγήσει σε κατακερματισμό του εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα την πλήρη εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης, καθώς επίσης και στη μετατόπιση του κόστους εργασίας στους εργαζομένους (π.χ. εξοπλισμός ΤΠΕ, χώρος εργασίας, ενέργεια και κόστος συνδεσιμότητας).¹²¹

Εξίσου επικίνδυνη είναι η πιθανότητα δημιουργίας κοινωνικών ανισοτήτων, μεταξύ εκείνων που μπορούν να εργαστούν από απόσταση και εκείνων που δεν μπορούν, κυρίως επειδή

¹²⁰, STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021, STUDY Requested by the EMPL committee, April 2021, The impact of teleworking and digital work on workers and society,

Ruppel, C. & Harrington, S. (1995) 'Telework: an innovation nobody is getting on the bandwagon', *Data Base for Advanced in Information Systems*, 26(2 & 3), pp. 87-104.

¹²¹Κούγια Χριστίνα, 2021, Διπλωματική Εργασία με θέμα Τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη

απασχολούνται σε τομείς ή επαγγέλματα, για τα οποία είναι δύσκολη η εφαρμογή της τηλεργασίας (non-teleworkable sectors/occupations) ή δεν έχουν τις απαιτούμενες ψηφιακές δεξιότητες ή ακόμα και τον απαραίτητο εξοπλισμό και την πρόσβαση σε ευρυζωνική σύνδεση.¹²²

Ιδιαίτεροι κίνδυνοι, τέλος, ελλοχεύουν ως προς την ασφάλεια των πληροφοριών¹²³ κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας, καθώς και ως προς την προστασία της ιδιωτικότητας και τον σεβασμό των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων φυσικών προσώπων¹²⁴.

Τόσο σε διάφορες έρευνες, όσο και στη βιβλιογραφία,¹²⁵ καταγράφονται συχνά οι ανησυχίες των εργοδοτών για την ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων και των πληροφοριών, το ενδεχόμενο παραβίασής τους και εν τέλει την επίδραση στα οικονομικά της επιχείρησης. Οι παραπάνω θεωρούνται ικανοί λόγοι να τους αποτρέψουν από την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας εντός των οργανισμών. Από την πλευρά τους οι εργαζόμενοι ανησυχούν¹²⁶ γιατί η τηλεργασία στο περιβάλλον της ραγδαίας τεχνολογικής ανάπτυξης ενδέχεται να παραβιάσει τον ιδιωτικό τους βίο, και να μετατραπεί σε εργαλείο ελέγχου και επιτήρησης τους,¹²⁷

¹²²ΚούγιαΧριστίνα, 2021, Διπλωματική Εργασία με θέμα Τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη, Gibson, J., Blackwell, C.W., Dominicis, P. &Demerath, N. (2002) 'Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), pp. 75-86.

¹²³Μήτρου Λ, 2010 *Η προστασία της ιδιωτικότητας στην πληροφορική και στις επικοινωνίες. Η νομική διάσταση σε συλλογικό έργο* «Προστασία της Ιδιωτικότητας & Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών: Τεχνικά και Νομικά Θέματα», Εκδόσεις Παπασωτηρίου,

¹²⁴'Data protection for remoteworkers'' διαθέσιμο σε <https://www.titus.com/data-protection-for-remote-workers>, ημερομηνία τελευταία πρόσβαση 12.06.2022

¹²⁵Gibson, J., Blackwell, C.W., Dominicis, P. &Demerath, N. (2002) 'Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), pp. 75-86.

¹²⁶Mitrou, L. &Karyda, M., (2006) 'Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?.' *TelematicsandInformatics*, Ιγγλεζάκης, Ι (2020) «Η ασφάλεια των δεδομένων στην τηλεργασία», *Συνήγορος* τ. 139/2020

¹²⁷Μήτρου Λ, 2017, *Ιδιωτικότητα, Προσωπικά δεδομένα και Εργασιακές σχέσεις*, Επιθ. Εργ. Δικαίου 2017/137

πέραν του αναγκαίου και αναλογικού μέτρου και εκεί απαιτείται μεγάλη προσοχή¹²⁸. Η αίσθηση ότι κάποιος βρίσκεται υπό συχνή παρακολούθηση – και συχνά αναίτια και ότι παραβιάζεται η ιδιωτική του σφαίρα, έχει αντίκτυπο στην ύπαρξη ή ανυπαρξία σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης και αποστερεί στον εργαζόμενο τη χαρά της εργασίας, την πρωτοβουλία και τη δημιουργικότητα.¹²⁹

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ, ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

2.1 Η προστασία της ιδιωτικής ζωής και το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων

Η προστασία της ιδιωτικής ζωής του ατόμου αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. ¹³⁰ Το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικότητας, προστατεύεται και κατοχυρώνεται από το άρθρο 9 §1 του Συντάγματος¹³¹, το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα

¹²⁸Isabel Guerra, A., João Machado, M., Malta Fernandes, M., Anjos Azevedo, P., Tenreiro Tomás, S., & Sousa Machado, S. (2021) ' General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time', *Revista de Direito, Estado e Telecomunicações*, 13(2).

¹²⁹Λίλιαν Μήτρου, Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Λ. Κοτσαλή, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016

¹³⁰ Ακριβοπούλου Χ., (2011) «Το δικαίωμα στην προστασία προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής» διαθέσιμο σε <http://nomikospoudastirio.gr> , ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης Ιούνιος 2022)

¹³¹Μήτρου Λ (2017), Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017

Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)¹³² και το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων¹³³ της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹³⁴

Ο σεβασμός της ιδιωτικότητας, επίσης, κατά το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) ισοδυναμεί με την ουσία της ύπαρξης και της εξέλιξης των δημοκρατικών κοινωνιών¹³⁵. Η ιδιωτική ζωή του ατόμου περιλαμβάνει το σύνολο των ανθρώπων που συναναστρέφεται και των δραστηριοτήτων που επιλέγει, και ως εκ τούτου καταλαμβάνει όλες της εκφάνσεις της ζωής του, τόσο της προσωπικής, όσο και της οικογενειακής,¹³⁶ και είναι άμεσα συνυφασμένη με το δικαίωμα ανάπτυξης της προσωπικότητας του.

Η ιδιωτικότητα αποτελεί την μήτρα του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων,¹³⁷ ωστόσο το δικαίωμα του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής διαχωρίζεται από το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων¹³⁸ και αυτό αποτέλεσε ξεκάθαρη επιλογή της Ε.Ε¹³⁹

Ειδικότερα η προστασία του δικαιώματος των προσωπικών δεδομένων για τα ευρωπαϊκά κράτη, θεωρείται υψηλής προτεραιότητας. Η τήρηση της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ειδικά μετά την ψήφιση και υιοθέτηση του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΔ) αναδεικνύεται ως

¹³²Ο.π

¹³³Αρθρ. 7 ΧΘΔΕΕ

¹³⁴Μήτρου Λ. (2000), Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, Αναδημοσίευση από το «Βήμα Ιδεών» 10/2000

¹³⁵ Παπαπανικολάου, Αικ. (2020) : Περιορισμοί στο δικαίωμα της ελεύθερης, απόρρητης επικοινωνίας: επίκαιρες σκέψεις για ένα διαχρονικό δίλημμα» προσβάσιμο σε : <https://www.constitutionalism.gr/2020-07-papanikolaou-aporito-epikinonias> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης, Ιούνιος 2022)

¹³⁶προβλέπεται από το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ και από τις διατάξεις του Συντάγματος, άρθρ 9 παρ.1

¹³⁷Μήτρου Λίλιαν, Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων σε Λεωνίδα Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά Δεδομένα: Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, Εκδ. ΝομικήΒιβλιοθήκη, Αθήνα 2016

¹³⁸ Αρθρ. 8 ΧΘΔΕΕ

¹³⁹ Μήτρου Λίλιαν (2017) *Ο Γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα 2017

ζωτικής σημασίας για την Ευρώπη.¹⁴⁰ Κύριο μέλημα του νομοθέτη του ΓΚΠΔ άλλωστε ήταν να συμπορευτεί και να ρυθμίσει ή ει δυνατόν να προλάβει τις εξελίξεις των ΤΠΕ.¹⁴¹

Το γεγονός, ωστόσο, ότι η προστασία των προσωπικών δεδομένων αποτελεί ένα “μη απόλυτο δικαίωμα”¹⁴², υποδηλώνει, και επομένως αναδεικνύει, τις δυσκολίες ως προς την προστασία του, και κυρίως σε χρονικές στιγμές που οι κοινωνίες έρχονται αντιμέτωπες με καταστάσεις έκτακτης ανάγκης και την προστασία άλλων θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως η προστασία της ζωής και της υγείας, όπου πρέπει να γίνεται στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων.¹⁴³Το καθήκον της στάθμισης και η αρχή της αναλογικότητας αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο στην νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων τόσο στον ΓΚΠΔ, όσο και σε όλες τις σχετικές νομοθετικές ευρωπαϊκές και εθνικές διατάξεις, κατευθυντήριες γραμμές, απόψεις, δηλώσεις.

2.1.1 Προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων στο εργασιακό περιβάλλον

Ιδιαίτερη αξία αποκτά η στάθμιση που αφορά την παραβίαση της ιδιωτικής ζωής και του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο των εργασιακών τους σχέσεων¹⁴⁴ . Ειδικότερα, η υιοθέτησή της τηλεργασίας και η

¹⁴⁰Αλεξανδροπούλου- Αιγυπτιάδου, 2021, «Σταθμίσεις συμφερόντων και νομοθετικές επιλογές στον ΓΚΠΔ», δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 3/2021

¹⁴¹Δόνος, Π. (2004) Τεχνολογική διακινδύνευση και προστασία προσωπικών δεδομένων, σε: Νέες τεχνολογίες και συνταγματικά δικαιώματα’. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

¹⁴²Μήτρου Λίλιαν, Προστασία Προσωπικών Δεδομένων: Ένα νέο δικαίωμα; σε Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Το Νέο Σύνταγμα, Αθήνα 2001

¹⁴³Αλεξανδροπούλου- Αιγυπτιάδου, Σταθμίσεις συμφερόντων και νομοθετικές επιλογές στον ΓΚΠΔ, δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 3/2021

¹⁴⁴Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Φ Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011

αναγκαστική χρήση των ΤΠΕ γεννούν διάφορα ζητήματα ως προς την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων.

Ο εκάστοτε εργαζόμενος εκτός από τα ζητήματα που εμπίπτουν στην κατηγορία των αποκλειστικά προσωπικών, όπως είναι οι σεξουαλικές προτιμήσεις ή τα δεδομένα υγείας του, καλείται να αντιμετωπίσει θέματα ιδιωτικότητας που εντάσσονται στην επαγγελματική του ζωή.¹⁴⁵

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής ΕΔΔΑ) με πάγια νομολογία του έχει αποφανθεί ότι η έννοια της ιδιωτικής ζωής δεν περιορίζεται αυστηρά στις εκτός εργασίας δραστηριότητες του ατόμου. Είναι σαφές από τις σχετικές αποφάσεις του ως άνω δικαστηρίου, ότι ένας αυστηρός διαχωρισμός της ιδιωτικής από την επαγγελματική ζωή του ανθρώπου δεν θα κινείτο προς τη σωστή κατεύθυνση.

Αντιθέτως από την ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ,¹⁴⁶ όπως την προσδίδει το ΕΔΔΑ μέσα από τις σχετικές αποφάσεις του, προκύπτει ότι η προστασία της ιδιωτικής ζωής ευρύτερα, περιλαμβάνει και τη δυνατότητα του ατόμου να αναπτύξει την προσωπικότητά του με τη δημιουργία κοινωνικών σχέσεων, την επαφή και την επικοινωνία με άλλα πρόσωπα και εντός του εργασιακού του περιβάλλοντος ¹⁴⁷

Πάραυτα, η προστασία της ιδιωτικότητας στον χώρο εργασίας δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος απολαμβάνει στο εργασιακό του

¹⁴⁵ΑΠ ΟΛ 1/2017 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹⁴⁶Μήτρου Λίλιαν, Προστασία Προσωπικών Δεδομένων: Ένα νέο δικαίωμα; σε Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Το Νέο Σύνταγμα, Αθήνα 2001

¹⁴⁷ΕΔΔΑ 5.9.2017, Bărbulescu κατά Ρουμανίας (Αριθ. Προσφυγής 61496/08), παρ. 70, ΕΔΔΑ 26.7.2007, Reen κατά Βουλγαρίας (Αριθ. Προσφυγής 64209/01), ΕΔΔΑ 3.4.2007, Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου ο.π., ΕΔΔΑ 25.6.1997, Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου ο.π., ΕΔΔΑ 16.12.1992 Niemitz κατά Γερμανίας (Αριθ. Προσφυγής 13710/880, παρ. 29), δημοσ. σε <https://hudoc.echr.coe.int>].

περιβάλλον ακριβώς την ελευθερία, που ενδεχομένως νοιώθει στο χώρο της οικίας του¹⁴⁸. Αντιθέτως έχει την έννοια ότι αφήνεται σ' αυτόν κάποιος προσωπικός χώρος ακόμα και όταν βρίσκεται εν ώρα εργασίας¹⁴⁹, ώστε να μην καταπατώνται οι ελευθερίες και τα δικαιώματά του, ενώ παράλληλα σταθμίζεται το διευθυντικό δικαίωμα και γενικότερα η προστασία εννόμων συμφερόντων του εργοδότη αλλά και άλλων τρίτων φυσικών προσώπων.

Χαρακτηριστική επ' αυτών των σκέψεων είναι η απόφασή του ΕΔΔΑ στην υπόθεση *Bărbulescu* κατά Ρουμανίας, στην οποία γίνεται αναλυτική αναφορά στην έννοια της «εύλογης προστασίας της ιδιωτικότητας» στο πεδίο της εργασιακής σχέσης¹⁵⁰. Η εν λόγω απόφαση δέχεται ότι κρίσιμα νομικά ζητήματα σε υποθέσεις που αφορούν στον περιορισμό της ελευθερίας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας αποτελούν, καταρχάς, το κατά πόσο ο εργαζόμενος διαθέτει μια εύλογη προσδοκία προστασίας της ιδιωτικής του ζωής,¹⁵¹ και παράλληλα αν έχει τηρηθεί η αρχή της διαφάνειας ¹⁵², αν δηλαδή ο εργαζόμενος έχει ενημερωθεί από τον εργοδότη του περί των εσωτερικών πολιτικών και μεθόδων που τηρούνται στην επιχείρηση αναφορικά με την παρέμβαση του εργοδότη στις ενέργειες του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της εργασίας του¹⁵³, και το σκοπό

¹⁴⁸Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Φ Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιράς στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011

¹⁴⁹Μήτρου Λ (2002), Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Συλλογικό έργο, Εκδόσεις Σάκκουλα 2002, σ. 21 επ. Φ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Facebook εν ώρα εργασίας, ΕφημΔΔ 2011, 205 επ. 206.

¹⁵⁰Ομοίως *VonHannover* κατά Γερμανίας (Αριθμός Προσφυγής 59320/00), δημοσ. σε <https://hudoc.echr.coe.int>

¹⁵¹Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Φ Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιράς στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011

¹⁵²Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. (2021), Η αρχή της διαφάνειας κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε Λεωνίδα Κοτσαλή-Κωνσταντίνο Μενουδάκο (επιμ.), Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021

¹⁵³Μήτρου Λ (2017), «*Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*», ΕΕργΔ 2017

αυτών.¹⁵⁴ Στο ίδιο πνεύμα έχουν κινηθεί και τα ελληνικά δικαστήρια¹⁵⁵ αλλά και η ελληνική ΑΠΔΠΧ με χαρακτηριστικές αποφάσεις¹⁵⁶.

Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δαπανούν ένα σημαντικό μέρος του χρόνου τους στο χώρο εργασίας, δημιουργεί εύλογα την πεποίθηση για προστασία της ιδιωτικότητας τους και των προσωπικών τους δεδομένων και εντός των ορίων της εργασιακής τους σύμβασης¹⁵⁷. Τα όρια, ωστόσο, μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού βίου στις σύγχρονες κοινωνίες και κατά αναλογία στο χώρο εργασίας, καθίστανται εκτός από δυσδιάκριτα, συχνά και μεταβαλλόμενα¹⁵⁸. Η κατάσταση αυτή της μεταβλητότητας, αναπόφευκτα επηρεάζει τη φύση και την ποιότητα των σχέσεων εργοδότη και εργαζομένου μεταξύ τους, αλλά και τη στάση τους προς το κράτος ¹⁵⁹ και την ίδια την κοινωνία εν γένει, παίζοντας εν τέλει σημαντικό ρόλο στο πως προσδιορίζεται η θέση και η αξία του εργαζομένου εντός του κοινωνικού συνόλου ¹⁶⁰ και στο πως προστατεύεται η προσωπικότητά του και η ιδιωτικότητά του. Η συμβολή της νομοθεσίας ως προς την προστασία των ως άνω αγαθών κρίνεται κομβικής σημασίας. Η εξέλιξη της τεχνολογίας, η οποία μεταξύ άλλων επέφερε και την εφαρμογή της τηλεργασίας, αποτελεί επίσης καθοριστικό παράγοντα ως προς τις μεταβλητές στους όρους εργασίας, ¹⁶¹ . Η τηλεργασία αδιαμφισβήτητα καθιστά ακόμα πιο

¹⁵⁴Ο.πΟμοίως ΑΠΔΠΧ

¹⁵⁵ ΜΠρΧαν 6/2020 (Εφαρμ. Αστ. Δικαίου 2020, σελ. 73)

¹⁵⁶ 26/2019, 43/2019 και 44/2019 και άλλες

¹⁵⁷Ο.πΟμοίως ΑΠΔΠΧ

¹⁵⁸Μήτρου Λ (2017), «*Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*», ΕΕργΔ 2017

¹⁵⁹Μήτρου Λίλιαν, (2002) Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε Δόνος/Μήτρου/Μίτλεττον/Παπακωνσταντίνου, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση προστασίας των δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα 2002

¹⁶⁰Μήτρου Λ (2017), «*Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*», ΕΕργΔ 2017

¹⁶¹Carlos Arroyo- Abad (2021) Teleworking : A new Reality Conditioned by the Right to Privacy, Laws 2021, 1064 <https://doi.org/10.3390/laws10030064>

δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής¹⁶², και για το λόγο αυτό απαιτείται συνεχής στάθμιση μεταξύ συμφερόντων και δικαιωμάτων των εργαζομένων.

2.1.2 Τηλεργασία και Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679

Η τηλεργασία, δεδομένου ότι βασίζεται αποκλειστικά στη χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), αποτελεί αυτοματοποιημένη επεξεργασία και εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων.¹⁶³

Ως εκ τούτου η εφαρμογή των νομοθετικών διατάξεων του ΓΚΠΔ για όλες τις επιχειρήσεις και οργανισμούς στο πλαίσιο της τηλεργασίας, αλλά και η κατανόηση και η εκπαίδευση στις βασικές έννοιες του ΓΚΠΔ για όλα τα φυσικά πρόσωπα και ειδικότερα για τους εργαζόμενους, ως υποκειμένων των δεδομένων αδιαμφισβήτητα μπορεί να συνετελέσει στην ορθή και δίκαιη εφαρμογή της.

Η προσαρμογή των διαδικασιών, μέσα στις οποίες είναι και η τηλεργασία, με τις απαιτήσεις του Γενικού Κανονισμού βέβαια είναι ένα σύνθετο έργο, το οποίο σίγουρα εκτός από εξοικείωση με τις έννοιες και το ρυθμιστικό πλαίσιο, απαιτεί και τη λήψη των κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, ώστε η τηλεργασία να λειτουργήσει προς όφελος όλων των πλευρών αλλά και ως εγγύηση για τη διασφάλιση του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό παρακάτω παρατίθενται κάποιες από τις βασικές έννοιες της νομοθεσίας περί προστασίας και ασφάλειας προσωπικών δεδομένων, όπως επαναπροσδιορίστηκαν με το κείμενο του ΓΚΠΔ, και οι οποίες είναι απαραίτητες για τη λειτουργία των επιχειρήσεων με καθεστώς τηλεργασίας.

¹⁶² Μήτρου Λ (2017), «Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις», ΕΕργΔ 2017

¹⁶³ ΑΠΔΠΧ 32/2021

Ειδικότερα:

Προσωπικό δεδομένο:

Αποτελεί κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο “υποκείμενο των δεδομένων”¹⁶⁴, δηλαδή σε κάποιο φυσικό πρόσωπο, η ταυτότητα του οποίου είναι προσδιορισμένη ή μπορεί να προσδιοριστεί άμεσα ή έμμεσα βάσει ενδεικτικά απαριθμούμενων χαρακτηριστικών – στοιχείων, όπως: το όνομα, ο αριθμός ταυτότητας, το ΑΦΜ, το ΑΜΚΑ, τα δεδομένα θέσης, τα επιγραμμικά αναγνωριστικά ταυτότητας (ip addresses, cookies) ή από παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα ενός προσώπου (άρθρο 4 ΓΚΠΔ)

Ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: Αναφέρονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή του φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό του (άρθρο 9 ΓΚΠΔ).

Επεξεργασία: Ο όρος «επεξεργασία» καλύπτει ευρύ φάσμα πράξεων που πραγματοποιούνται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, είτε με χειροκίνητα, είτε με αυτοματοποιημένα μέσα. Περιλαμβάνει τη συλλογή, καταχώριση, οργάνωση, διάρθρωση, αποθήκευση, προσαρμογή ή μεταβολή, ανάκτηση, αναζήτηση πληροφοριών, χρήση, κοινολόγηση με διαβίβαση, διάδοση, ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, συσχέτιση ή συνδυασμό, περιορισμό, διαγραφή ή καταστροφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. (άρθρο 4 ΓΚΠΔ)

Αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

¹⁶⁴ Κάθε φυσικό εν ζωή πρόσωπο, καθόσον σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, η επεξεργασία δεδομένων αφορά αποκλειστικά και μόνο τα φυσικά πρόσωπα εν ζωή, ενώ δεν περιλαμβάνει τους θανόντες και τα νομικά πρόσωπα.

1. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα: α) υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων («νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια»), β) συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς· η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς δεν θεωρείται ασύμβατη με τους αρχικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 («περιορισμός του σκοπού»), γ) είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς, για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία («ελαχιστοποίηση των δεδομένων»), δ) είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, επικαιροποιούνται· πρέπει να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας («ακρίβεια»), ε) διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων, μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να αποθηκεύονται για μεγαλύτερα διαστήματα, εφόσον υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς, σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 και εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που απαιτεί ο παρών κανονισμός για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων («περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης»), στ) υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή

οργανωτικών μέτρων («ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα»)¹⁶⁵. Επίσης ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με την παράγραφο 1 («λογοδοσία»).

Προστασία ιδιωτικότητας εξ ορισμού και από το σχεδιασμό

Βασική αρχή του ΓΚΠΔ που επιβάλλεται από το άρθρο 25 σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 78 είναι ότι η ενσωμάτωση της προστασίας της ιδιωτικότητας επιβάλλεται να γίνεται εξ ορισμού και από το σχεδιασμό συστημάτων και εφαρμογών (privacy by design/by default)¹⁶⁶

Οργανωτικά και τεχνικά μέτρα ασφαλείας: Πρόκειται για μέτρα που διασφαλίζουν το κατάλληλο επίπεδο προστασίας έναντι των κινδύνων, και διαχωρίζονται σε οργανωτικά, όπως η ύπαρξη πολιτικών στον φορέα ή τον οργανισμό, και σε τεχνικά, όπως η ψευδωνυμοποίηση, η κρυπτογράφηση των δεδομένων, κωδικοί πρόσβασης, έλεγχος πρόσβασης, ασφάλεια λογισμικού κ.ά.

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

2.1.3 Δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων κατά τον ΓΚΠΔ, το Σύνταγμα και την ελληνική νομοθεσία

Είναι σαφές ότι στις διατάξεις του ΓΚΠΔ δεν γίνεται ρητή μνεία για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που τίθενται σε επεξεργασία κατά την εργασία τους, είτε αυτή παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, είτε απομακρυσμένα, όπως στην περίπτωση της τηλεργασίας. Ωστόσο, μια σειρά διατάξεων σε συνδυασμό με τις

¹⁶⁵ Άρθρο 5 ΓΚΠΔ

¹⁶⁶ Guidelines 4/2019 on Article 25 Data Protection by Design and by Default, διαθέσιμο σε https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-42019-article-25-data-protection-design-and_en

αιτιολογικές σκέψεις του ΓΚΠΔ, ορίζουν τη θέληση του νομοθέτη να παρέχεται αυξημένη προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ως υποκειμένων, πολλώ δε μάλλον των τηλεεργαζομένων.

Ειδικότερα λαμβάνοντας υπ' όψιν το σύνολο των διατάξεων του ΓΚΠΔ, τις αιτιολογικές σκέψεις, τις κατευθυντήριες γραμμές του ΕΣΠΔ, τις αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ ¹⁶⁷προκύπτει ξεκάθαρα ότι το δικαίωμα του εργοδότη για επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, πρέπει να ασκείται μέχρι εκείνο το σημείο που δεν θίγει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τα έννομα συμφέροντα και τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, ¹⁶⁸ τηρουμένων πάντοτε των γενικών αρχών του ΓΚΠΔ. Ειδικότερα το άρθρο 88 ΓΚΠΔ αφήνει μεν στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών να θεσπίσουν κανόνες, είτε επιβαλλόμενους διά του νόμου, είτε διά συλλογικών συμβάσεων, με τους οποίους θα διασφαλίζεται το ελάχιστο αυτό επίπεδο προστασίας έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ωστόσο ορίζει ρητά ότι στις διατάξεις αυτές πρέπει να δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων καθώς και στην μη ύπαρξη συστημάτων παρακολούθησης στο χώρο εργασίας¹⁶⁹.

Αντίστοιχα, η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων κατά το ελληνικό Σύνταγμα, συνάγεται εμμέσως από τον συνδυασμό των συνταγματικών διατάξεων των άρθρων 2 παρ. 1 (αξία του ανθρώπου), 5 παρ. 1 (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας), 22 παρ. 1 (δικαίωμα στην εργασία), 25 παρ. 1 (αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου), 106 παρ. 2 (αξιοπρέπεια ως όριο της

¹⁶⁷ ΑΠΔΠΧ 43/2019

¹⁶⁸Κουκιάδης, Δημήτριος (2019), Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2019

¹⁶⁹ άρθρ. 88 παρ. 2 ΓΚΠΔ

οικονομικής πρωτοβουλίας) και καλύπτει όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, από την έναρξή της έως και την οριστική διακοπή της.

Στα παραπάνω συνταγματικά δικαιώματα προστίθεται και το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων άλλως του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού (άρθρο 9 Α Σ) των εργαζομένων, το οποίο ορθά έχει συνδεθεί¹⁷⁰ και με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους¹⁷¹ εντός του εργασιακού περιβάλλοντος. Έχει κριθεί ότι στην έννοια προσωπικότητα άλλωστε και προστασία αυτής εμπίπτουν και τα προσωπικά του δεδομένα, όπως είναι η ίδια η εικόνα και ο τρόπος που ο ίδιος ο εργαζόμενος παρουσιάζει τον εαυτό του, τα δημογραφικά του στοιχεία, τα στοιχεία επικοινωνίας του, ακόμα και η ηθική του υπόσταση, υπό την έννοια της αξιοπρέπειας, της τιμής και της υπόληψης του, η ελευθερία του για συναναστροφή και σύναψη σχέσεων με άλλους.¹⁷²

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, την κατεύθυνση ως προς την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία δίνει η διάταξη του άρθρου 27 του Ν 4624/2019 καθώς επίσης και η οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, η οποία αν και έχει συνταχθεί με το προϊσχύσαν νομοθετικό καθεστώς παραμένει επίκαιρη και υπερασπίζεται θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων

Περαιτέρω, γίνεται δεκτό ότι οι προβλεπόμενες στο άρθρο 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ αρχές υπερισχύουν των υπολοίπων διατάξεων, συνεπώς ακόμα και αν η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο χώρο εργασίας, όταν παρέχεται απομακρυσμένα, είναι νόμιμη και θεμιτή σύμφωνα με τις νόμιμες βάσεις των άρθρων 6 και 9 ΓΚΠΔ και του άρθρου 27 του Ν

¹⁷⁰Μήτρου Λ, σε Σπυρόπουλο Φ, etal, σ. 215

¹⁷¹Λαδάς Δημήτριος, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017

¹⁷²Λ. Μήτρου, Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σελ. 143

4624/2019, η κατά παράβαση των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων είναι δυνατόν να στερήσει την νομιμότητα της επεξεργασίας, ακόμα και αν θεωρητικά υπάρχει νόμιμος σκοπός και νομική βάση¹⁷³

Η διαπίστωση αυτή είναι σημαντική, καθώς προσδιορίζει τον τρόπο αντιμετώπισης των ζητημάτων που ανακύπτουν σε σχέση με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη, και αφορά στην αξιολόγηση και στάθμιση των συμφερόντων και των δικαιωμάτων εργαζομένων και εργοδοτών.

2.2 Νόμιμη και θεμιτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο καθεστώς της τηλεργασίας

Είναι γεγονός ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου είναι συνυφασμένη με την εργασιακή του σχέση¹⁷⁴, καθόσον η σχέση εργασίας εξ ορισμού, περισσότερο από κάθε άλλη έννομη σχέση, βασίζεται στη συλλογή και χρήση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου για σκοπούς, που συνδέονται καταρχάς με τη σχέση εργασίας.

Κατά ευρύτερη έννοια, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη δεν εκκινεί απλώς τη σχέση εξάρτησης, αλλά επεκτείνεται και πέρα από αυτή¹⁷⁵, δεδομένου ότι η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι απαραίτητη για την εξυπηρέτηση και άλλων σκοπών του εργοδότη, όπως το να ελέγξει, να υποκινήσει, να εμπνεύσει τον εργαζόμενο.

¹⁷³ΑΠΔΠΧ 26/2019, κα

¹⁷⁴Ο.π

¹⁷⁵Μήτρου Λ. (2016) , Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων σε Λεωνίδα Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά Δεδομένα: Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016

Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1β του ΓΚΠΔ είναι θεμιτή και νόμιμη η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, και ως εκ τούτου για την οργάνωση της εργασίας, όπως στην περίπτωση της τηλεργασίας. Ακόμα και στην περίπτωση της επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένου, δικαιολογείται στο πλαίσιο άσκησης συγκεκριμένων δικαιωμάτων στο τομέα του εργατικού δικαίου, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 β του ΓΚΠΔ.

Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ. 1 του Ν. 4624/2019 “Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της”

Συνεπώς οι συλλεγόμενες πληροφορίες που αφορούν τον εργαζόμενο πρέπει να θεωρούνται απολύτως απαραίτητες για τον σκοπό εκτέλεσης της σύμβασής του ή της συμμόρφωση με κάποια νομοθεσία. Η στάθμιση αυτή της αναγκαιότητας πρέπει να λαμβάνει υπόψιν ζητήματα που αφορούν μεταξύ άλλων το είδος της εργασίας, για την οποία γίνεται η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, το στάδιο και το βαθμό ωριμότητας της σύμβασης εργασίας, αν γίνεται σε συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του εργοδότη, για κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη ή για άλλες παροχές υπέρ του εργαζομένου ή ακόμα και για εκπλήρωση καθήκοντος ή νομικές αξιώσεις του εργοδότη.

Η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να επεμβαίνει λιγότερο δυνατόν στην προσωπική ζωή του εργαζομένου και να γίνεται χρήση των ηπιότερων μέσων που απαιτούνται για να επιτευχθεί ο σκοπός επεξεργασίας ¹⁷⁶

¹⁷⁶ΑΠ ΟΛ 1/2017 ό.π. δημοσίευση σε Nomos

Φυσικά παράλληλα πρέπει να προστατεύονται τα δικαιώματα του εργαζομένου, τα οποία ταυτίζονται με αυτά του υποκειμένου των δεδομένων, κατά τον ΓΚΠΔ.

Ειδικότερα τα δικαιώματα αυτά είναι τα εξής:

Δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρα 12, 13, 14 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα πρόσβασης (άρθρα 12, 15 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα διόρθωσης (άρθρο 16 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα διαγραφής – Δικαίωμα στη λήθη (άρθρο 17 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας (άρθρο 18 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων (άρθρο 20 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα εναντίωσης (άρθρο 21 ΓΚΠΔ)

Δικαίωμα μη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων (άρθρο 22)

Συγκεκριμένα, ως προς την τηλεργασία, η οποία αποτελεί μορφή οργάνωσης της εργασίας και όχι νέα σύμβαση, οριοθετήθηκε νομοθετικά στην Ελλάδα πρόσφατα με το άρθρο 67 του ν. 4808/21¹⁷⁷, ότι ο εργαζόμενος πρέπει να λαμβάνει πλήρη και σαφή ενημέρωση για τους όρους και τις προϋποθέσεις μετατροπής του καθεστώτος απασχόλησης από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη σε παροχή εξ αποστάσεως εργασίας,¹⁷⁸ μεταξύ των οποίων πρέπει να περιλαμβάνεται και η ενημέρωση για την προστασία των προσωπικών δεδομένων του ίδιου του τηλεεργαζομένου.

Μάλιστα ο εργοδότης- υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να γνωστοποιήσει στον τηλεεργαζόμενο τους παραπάνω όρους αλλά και το ποιες πληροφορίες που τον αφορούν τίθενται σε επεξεργασία, καθώς και το σκοπό αυτής, εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας και με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο.

Το ζήτημα που τίθεται εν προκειμένω είναι ότι η εν λόγω ενημέρωση αναφορικά με τα δεδομένα των εργαζομένων που τίθενται σε

¹⁷⁷σε αντικατάσταση του άρθρου 5 του Ν. 3846/2010,

¹⁷⁸Ν. 4708/2021, άρθρο 67 παρ. 5 στοιχ. ζ'

επεξεργασία για το σκοπό της τηλεργασίας και παρέχονται από τον ίδιο τον τηλεργαζόμενο, σύμφωνα και με το άρθρο 13 ΓΚΠΔ, πρέπει να γίνεται κατά τη συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του ίδιου του εργαζομένου ψηφιακά κατά την έναρξη της τηλεργασίας,¹⁷⁹ γεγονός το οποίο έρχεται σε αντίκρουση με τη με την μετά από οκτώ ημέρες προθεσμία.¹⁸⁰

Βέβαια η ενημέρωση του εργαζομένου μπορεί να έχει λάβει χώρα προγενέστερα κατά την πρόσληψη, ή ακόμα και στο πλαίσιο της γενικής πολιτικής προστασίας δεδομένων του εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι κοινοποιημένη δημόσια ή ακόμα και σε κάποιο εσωτερικό δίκτυο.

Σε κάθε περίπτωση, θα αποτελούσε μία καλή πρακτική η γνωστοποίηση των υποχρεώσεων τήρησης των αρχών και των όρων της τηλεργασίας από τον εργαζόμενο, καθώς και των δικαιωμάτων του τηλεργαζόμενου ως “υποκειμένου των δεδομένων”¹⁸¹, κατά την έναρξη της σύμβασης του εργαζομένου, η οποία θα πρέπει να προβλέπει ρητά και την περίπτωση παροχής τηλεργασίας.

2.3 Διευθυντικό δικαίωμα και έννομο συμφέρον

Ο εργοδότης, ωστόσο, πέρα από τη σύμβαση, δύναται να προβεί σε θεμιτή επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων του, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος και της προάσπισης του εννόμου συμφέροντος του¹⁸².

179. Ομάδα εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK «Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διαφάνεια βάσει του Κανονισμού 2016/679», WP260 rev.01, διαθέσιμες σε https://edpb.europa.eu/edpb_en

¹⁸⁰Βενέρης Αντ, (2021) Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο, δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 2/2021

¹⁸¹ Ο.π

¹⁸² Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Φ Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιράς στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011

Τα έννομα συμφέροντά του συνίστανται συνήθως στην αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης του, στην οικονομική ενίσχυση ή την εξοικονόμηση δαπανών γι' αυτήν, στην προστασία από ζημία ή βλάβη της επιχείρησης του, στην προστασία δικαιωμάτων τρίτων προσώπων, στην προστασία της ασφάλειας των πληροφοριακών συστημάτων της επιχείρησης, αλλά και γενικότερα στη διαφύλαξη της εικόνας της επιχείρησης.¹⁸³

Υπό το πρίσμα ωστόσο του ΓΚΠΔ, καμία επεξεργασία δεν δύναται να παρεκκλίνει των αρχών του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ. ¹⁸⁴Συνεπώς και στην περίπτωση που ως νόμιμη βάση επιλέγεται το έννομο συμφέρον του εργοδότη πρέπει και πάλι να σταθμίζεται με τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του εργαζόμενου και να εξασφαλίζεται η απαραίτητη ισορροπία μεταξύ τους.¹⁸⁵

Προϋπόθεση της θεμιτής και νόμιμης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί η διαφάνεια, η οποία εν προκειμένω επιτυγχάνεται με την ενημέρωση του εργαζομένου προ της επεξεργασίας αυτών ¹⁸⁶, τόσο για την ουσία και το περιεχόμενο του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, όσο και για τον τρόπο και τα μέσα που θα γίνεται η επεξεργασία των δεδομένων του.

Περαιτέρω, πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο να ασκεί έλεγχο επί των δεδομένων του, ή να αντιταχθεί σε θεμιτό βαθμό σε τυχόν επεξεργασία των δεδομένων του, που θεωρεί ότι περιορίζει τις ελευθερίες και τα δικαιώματά του, αναγκάζοντας αντίστοιχα τον εργοδότη να λογοδοτήσει και να αιτιολογήσει επαρκώς την

¹⁸³ Μήτρου Λ. (2008) : «Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα? Η προστασία των συμφερόντων των εργοδοτών δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη» διαθέσιμο σε Βήμα Ιδεών, τεύχος 1.2.2008

¹⁸⁴ ΔΕΕ 16.1.2019, Deutsche Post AG κατά Hauptzollamt Köln, (C-496/17), ομοίως ΑΠΔΠΧ

¹⁸⁵ ΟΕ 29 Γνώμη 2/2017

¹⁸⁶ άρθρο 15 ΓΚΠΔ, Ομοίως ΔΕΕ 1.10.2015, SmarandaBara κ.λπ. κατά Casa Națională de Asigurări de Sănătate (C-201/14), (σκέψη 31).

επεξεργασία ως προς την νομιμότητα, την αναγκαιότητα και την αναλογικότητα.

Οι εργοδότες, ωστόσο, στο πλαίσιο της άσκησης ελέγχου και ικανοποίησης του εννόμου συμφέροντός τους, όχι μόνο δεν ικανοποιούν απόλυτα τα προαναφερθέντα δικαιώματα των εργαζομένων, αλλά συχνά εκδηλώνουν την τάση να παρακολουθούν τους εργαζομένους τους¹⁸⁷

Ειδικότερα ως προς την τηλεργασία, η τόσο σύντομη και ραγδαία επικράτησή της έχει δημιουργήσει τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε ελληνικό επίπεδο, μία αναπόφευκτα αυξανόμενη ανησυχία σχετικά με τυχόν επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο αυτής, που δεν έχουν ως σκοπό αποκλειστικά την εξυπηρέτηση των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη αλλά κεκαλυμμένα την παρακολούθηση και την επιτήρησή του εργαζομένου απομακρυσμένα.¹⁸⁸

2.4 Επιτήρηση του εργαζομένου στο χώρο εργασίας

Είναι γεγονός ότι πολλοί εργοδότες στο πλαίσιο της επιθυμίας τους να εξασφαλίσουν τα έννομα συμφέροντά τους και τη μέγιστη παραγωγικότητα των εργαζομένων τους, ακόμα και σε παλαιότερες εποχές, προέβαιναν σε ενέργειες παρακολούθησης και των σταθερών χώρων εργασίας, με κάμερες κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης (CCTV), αισθητήρες ή παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων τους¹⁸⁹

Ωστόσο, έχει πολλάκις παρατηρηθεί και κριθεί ότι απουσία επαρκών οριών στην επεξεργασία και ελλείψει διαδικασιών που διασφαλίζουν τη διαφάνεια, υπάρχει μεγάλος κίνδυνος να μετατραπεί το έννομο συμφέρον των εργοδοτών για τη βελτίωση της αποδοτικότητας των

¹⁸⁷OE 29 Γνώμη 08/2001

¹⁸⁸Μήτρου Λ. (2004), Η νέα Οδηγία 2002/58/EK για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, Εκδ. ΝομικήΒιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 3/2004

¹⁸⁹OE 29 έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας WP55,29-5-2002

εργαζομένων τους και για την προστασία των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας ή του οργανισμού που διοικούν, σε αδικαιολόγητη και παρεμβατική παρακολούθηση.¹⁹⁰

Αδιαμφισβήτητα, η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και η πλήρης επικράτηση των νέων τεχνολογιών στο χώρο εργασίας άλλαξε τις ισορροπίες και έδωσε στους εργοδότες ακόμα μεγαλύτερη δυνατότητα παρακολούθησης των εργαζομένων τους, σε διάφορους χώρους εργασίας, όχι πλέον μόνο εντός των εγκαταστάσεών του αλλά και απομακρυσμένα, μέσω πολλών και διαφορετικών συσκευών και εφαρμογών.¹⁹¹

Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια σε έναν μεγάλο βαθμό έχουν κριθεί τα όρια και η αναλογικότητα της παρέμβασης του εργοδότη στα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου ακόμα και με σκοπό την νόμιμη επιτήρησή του τόσο με οδηγίες και αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ¹⁹², όσο και με δικαστικές αποφάσεις ελληνικών¹⁹³ και ευρωπαϊκών δικαστηρίων¹⁹⁴.

Ειδικότερα, έχουν καταγραφεί στην νομολογία υποθέσεις και ζητήματα που αφορούν στην επιτήρηση των ηλεκτρονικών ή και των τηλεφωνικών επικοινωνιών¹⁹⁵, στην περιήγηση των εργαζομένων στο διαδίκτυο εν ώρα εργασίας, στη διαχείριση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με εταιρική ηλεκτρονική διεύθυνση, όπου εκεί τίθεται παράλληλα με το ζήτημα προστασίας των προσωπικών δεδομένων και ζήτημα προστασίας του απορρήτου των επικοινωνιών¹⁹⁶ ή ακόμα και

¹⁹⁰ΟΕ 29 Γνώμη 2/2017

¹⁹¹ Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Φ Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιράς στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011

¹⁹²π.χ. η γνωστή οδηγία 115/2011 της ΑΠΔΠΧ, η οποία, παραμένει επίκαιρη μολονότι χρίζει προσαρμογής στα νέα δεδομένα και πλήθος συναφών αποφάσεων.

¹⁹³Χαρακτηριστική η με αριθμ. 6/2020 του Μον/λούς Πρωτ/κείου Χανίων 6/2020

¹⁹⁴Mitrou. L, Karyda. M (2006) Employees' privacy vs employers' security: Can they be balanced?, Telematics and Informatics 23 (2006)

¹⁹⁵Μήτρου Λ. (2004), Η νέα Οδηγία 2002/58/ΕΚ για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 3/2004

¹⁹⁶Ο.π

στην επιτήρηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, άλλοτε με θετικό και άλλοτε με αρνητικό πρόσημο.

Ειδικότερα στην παροχή τηλεργασίας υπό το πρίσμα της ραγδαίας τεχνολογικής ανάπτυξης με την ανάπτυξη εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης, τη διασύνδεση των έξυπνων συσκευών μεταξύ τους, το διαδίκτυο των πραγμάτων, τις εφαρμογές αναγνώρισης προσώπου με χρήση βιομετρικών στοιχείων μέσα στα κινητά τηλέφωνα, η επιτήρηση του εργαζομένου μπορεί να γίνει ακόμα εν αγνοία του εργαζομένου, γεγονός που σημαίνει έτι περαιτέρω δυσανάλογη παραβίαση της ιδιωτικής ζωής του εργαζόμενου και μάλιστα χωρίς σαφή όρια.

Όπως έχει διαπιστώσει η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων,¹⁹⁷ μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ, δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας.¹⁹⁸

2.4.1 Παρακολούθηση της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας μέσω εξοπλισμού του εργοδότη

Τα σχέδια του εκάστοτε εργοδότη για επιτήρηση του εργαζομένου δύναται να διευκολύνει το γεγονός ότι στο πλαίσιο της τηλεργασίας ο εργοδότης μπορεί να χορηγήσει εξοπλισμό ή λογισμικό πληροφορικής στον εργαζόμενο, το οποίο, όταν εγκατασταθεί στις συσκευές του, του δίνει το ίδιο επίπεδο πρόσβασης στο δίκτυο, τα συστήματα και τους πόρους που θα είχε και στο χώρο παραδοσιακής εργασίας.¹⁹⁹ Για τους περισσότερους εργοδότες η μέθοδος αυτή αποτελεί τη βέλτιστη πρακτική, καθώς εξασφαλίζει το επίπεδο ασφάλειας των πληροφοριών που απαιτείται και προστατεύει την επιχείρηση οικονομικά.

¹⁹⁷ΑΠΔΠΧ 26/2019, ό.π., 43/2019, ΑΠΔΠΧ 34/2018 ό.π.,

¹⁹⁸ΑΠΔΠΧ 05/2020

¹⁹⁹ΟΕ 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία

Προβληματισμός, ωστόσο, γεννάται από αυτή την πρακτική, καθόσον ο εργοδότης προκειμένου να προστατεύσει την επιχείρησή από όλους τους κινδύνους ασφάλειας, ή και να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων θεωρεί δικαιολογημένη τη χρήση πακέτων λογισμικού που έχουν τη δυνατότητα της πλήρους εποπτείας των κινήσεων του εργαζομένου, και ως εκ τούτου δυσανάλογης παρέμβασης στην ιδιωτική του ζωή.

Οι εργοδότες, για να τοποθετήσουν τέτοια λογισμικά, επικαλούνται την ασφάλεια και την προστασία, είτε των ίδιων των συσκευών, είτε των πληροφοριών που επεξεργάζεται ο τηλεεργαζόμενος, είτε των δεδομένων του ίδιου του τηλεεργαζόμενου.

Σε κάθε περίπτωση ακόμα και αν θεωρηθεί αναγκαία η πραγματοποίηση παρακολούθησης από τον εργοδότη για λόγους υγείας, ασφάλειας, ή λοιπών εννόμων συμφερόντων πρέπει να γίνει σαφής με βάση την αρχή της διαφάνειας, ο σκοπός αυτής και στην συνέχεια να αξιολογηθούν τα προτεινόμενα παρεμβατικά μέτρα με βάση την αρχή της αναλογικότητας^{200, 201}, δηλαδή κατά πόσο η παρακολούθηση αυτή είναι αναγκαία και αναλογική σε σχέση με τον στόχο που πρέπει να επιτευχθεί και κατά πόσο τα μέτρα που έχουν επιλεγεί είναι τα κατάλληλα. Μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχει αντικειμενική δυνατότητα χρήσης ηπιότερων εναλλακτικών τεχνολογικών μέσων, λιγότερο διεισδυτικών και απειλητικών για την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων²⁰², θα πρέπει να επιλέγεται μία διαδικασία παρακολούθησης, ή όταν το θεμελιώδες αγαθό ή δικαίωμα του εργαζομένου που πρέπει να προστατευτεί είναι υπέρτερης

²⁰⁰.European Data Protection Supervisor, EDPS Guidelines on assessing the proportionality of measures that limit the fundamental rights to privacy and to the protection of personal data, 19 Dec. 2019, διαθέσιμη σε <https://edps.europa.eu/>

²⁰¹. Βλ. European Data Protection Supervisor, Opinion 5/2018, Preliminary Opinion on privacy by design, 31 May 2018, διαθέσιμη σε <https://edps.europa.eu/en>

²⁰²Α. Κανέλλος, TheGDPRHandbook, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2020

σημασίας σε σχέση με το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών του δεδομένων.

Μία ακόμα παράμετρος αναφορικά με την παρακολούθηση του τηλεεργαζομένου τίθεται με το ζήτημα των τηλεδιασκέψεων και μάλιστα της βιντεοκαταγραφής αυτών, το οποίο θέτει εκ νέου υπό συζήτηση ένα διαχρονικό θέμα, αυτό της βιντεοπαρακολούθησης και βιντεοεπιτήρησης και κατά πόσο είναι αυτές θεμιτές, ακόμα και αν γίνεται με τη συγκατάθεση του εργαζομένου.

Οι νέες τεχνολογικές δυνατότητες, που δίνουν τα εξελιγμένα λογισμικά που μπορούν να εγκατασταθούν σε κάθε φορητή συσκευή, τα έξυπνα κινητά, αλλά και οι σχετικές πλατφόρμες για τηλεδιασκέψεις μπορούν να οδηγήσουν στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, και μάλιστα ειδικών κατηγοριών, όπως είναι οι εκφράσεις του προσώπου του, ο τόνος και η διακύμανση της φωνής του, η οποία να είναι δυσανάλογη για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του εργαζόμενου καθώς επίσης να σημαίνουν ακόμα και κατάρτιση προφίλ²⁰³ με μη αυτοματοποιημένα μέσα.

Το γεγονός, ωστόσο, ότι οι εργαζόμενοι για να παρέχουν την εργασία τους απομακρυσμένα έχουν τη δυνατότητα ή την υποχρέωση να χρησιμοποιούν εξοπλισμό υπολογιστών, συσκευές επικοινωνιών ή οποιεσδήποτε άλλες συσκευές ή λογισμικά που ανήκουν εργοδότη ή που παρακολουθούνται από τον εργοδότη, ακόμα και όταν χρησιμοποιούνται εν γνώσει του εργαζομένου, δεν σημαίνει ότι ο

²⁰³Κατάρτιση προφίλ: οποιασδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου.

τελευταίος οφείλει να παραιτηθεί του δικαιώματος του περί της προστασίας των προσωπικών του δεδομένων ²⁰⁴

Αντιθέτως το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, πρέπει να υφίσταται ακόμα και αν ο τελευταίος έχει ενημερωθεί πλήρως και με σαφήνεια για τυχόν μέτρα παρακολούθησης από τον εργοδότη του²⁰⁵, αν και τις περισσότερες φορές μία δυσανάλογη παρέμβαση ειδικά στην περίπτωση της τηλεργασίας είναι πιο εύκολο να γίνει εν κρυπτώ.

2.4.2. Μέθοδοι και λογισμικά παρακολούθησης από εργοδότες

Χαρακτηριστικό παράδειγμα κεκαλυμμένου τρόπου παρακολούθησης μέσω λογισμικών αποτελεί η εφαρμογή του εικονικού δικτύου υπολογιστών άλλως Virtual Network Computing (VNC)²⁰⁶, που υιοθετείται ως μέθοδος στην περίπτωση της τηλεργασίας. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι εργάζονται από το σπίτι, έχοντας πλήρη πρόσβαση σε όλα τα αρχεία της επιχείρησης σε πραγματικό χρόνο,²⁰⁷ αποφεύγοντας έτσι να γίνει μεταφορά δεδομένων, περιορίζοντας τον κίνδυνο φυσικής απώλειας, ωστόσο παράλληλα υπάρχει και πλήρης πρόσβαση του εργοδότη στην οθόνη τους καθώς και σε όλα τα αποθηκευμένα αρχεία τους. ²⁰⁸

Επιπλέον συσκευές ή λογισμικά τεχνολογίας keylogger²⁰⁹ καταγράφουν μέσω των πλήκτρων που πατιούνται όλες τις

²⁰⁴ ΑΠΔΠΧ, ΕΔΔΑ 14.5.2019, George Garamukanwa κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Αριθ. Προσφυγής 70573/17), παρ. 25, ΕΔΔΑ 3.4.2007, Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Αριθ. Προσφυγής 62617/00), ΕΔΔΑ 25.6.1997, Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Αριθ. Προσφυγής 20605/1992), όλες δημοσ. σε <https://hudoc.echr.coe.int/>.

²⁰⁵ Κούβακας Ι., Παρατηρήσεις στην απόφαση ΕΔΔΑ *Bărbulescu* κατά Ρουμανίας, ΕΕυρΔ 4/2017, σελ. 505 επ. (509-510)

²⁰⁶ Λιαράτσικα, Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

²⁰⁷ Ο.π

²⁰⁸ Mylonas, A., Meletiadis, V., Mitrou, L., & Gritzalis, D., (2013) 'Smartphone sensor data as digital evidence.' *Computers & Security*

²⁰⁹ Keylogger: <https://www.csii.gr/android-keylogger-o-kryfos-kataskopos-poy-parakoloy/>

ενέργειες του χρήστη της συσκευής πληροφορικής ή επικοινωνιών, πχ, σε ένα υπολογιστή ή ένα κινητό τηλέφωνο. Μέσω αυτών των προγραμμάτων μπορεί να ασκείται παρακολούθηση τόσο διακριτικά, ώστε ακόμα και ο ίδιος ο χρήστης να μην το έχει καταλάβει. Ειδικά στην περίπτωση των λογισμικών που τοποθετούνται στα έξυπνα τηλέφωνα ²¹⁰όλες οι καταγραφές μπορούν να γίνουν μέσω της αφής του χρήστη.²¹¹ Επίσης κάποια προγράμματα μπορούν να έχουν και δυνατότητα λήψης στιγμιότυπου οθόνης.²¹² Η ορθή χρήση ενός τέτοιου προγράμματος μπορεί να εξασφαλίσει στο μέγιστο βαθμό την ασφάλεια των δεδομένων από την άποψη ότι μπορεί να γίνεται ταυτόχρονα και κάποια αποθήκευση αντιγράφου ασφαλείας, ωστόσο και μόνο οι τεχνικές δυνατότητες που έχει να έχει πλήρη εικόνα της δραστηριότητας του εργαζομένου εξ ορισμού οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για λογισμικό που υπέρμετρα και δυσανάλογα παραβιάζει την ιδιωτικότητα του εργαζομένου²¹³ και θέτει σε κίνδυνο τα προσωπικά του δεδομένα. Ειδικότερα αν αναλογιστεί κανείς ότι μέσω αυτού μπορεί ο εργοδότης να έχει πρόσβαση ακόμα και σε ιδιωτικές συνομιλίες ακόμα και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή άλλες εφαρμογές όπως το είναι το messenger ή το viber, ασφαλώς και οδηγείται στην παραδοχή της παραβίασης της αρχής της αναλογικότητας²¹⁴.

Περαιτέρω έχουν καθιερωθεί στην αγορά λογισμικά με τη λογική της παρακολούθησης της οθόνης (activity monitoring). Τα συγκεκριμένα λογισμικά παρέχουν τη δυνατότητα διασύνδεσης και

²¹⁰Tsavli, M., Efraimidis, P. S., Katos, V. & Mitrou, L. (2015) 'Reengineering the user: privacy concerns about personal data on smartphones', *Information & Computer Security*.

²¹¹Tsavli, M., Efraimidis, P. S., Katos, V. & Mitrou, L. (2015) 'Reengineering the user: privacy concerns about personal data on smartphones', *Information & Computer Security*.

²¹²Ο.π

²¹³www.economist.com, 2022 <https://www.ot.gr/2022/05/11/partners/the-economist/kalos-irhate-stin-epoxi-pou-to-grafeio-parakoloutheitai-synexos>

²¹⁴Μήτρου Λίλιαν, *Η νέα Οδηγία 2002/58/ΕΚ για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες*, Εκδ. ΝομικήΒιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 3/2004

παρακολούθησης απομακρυσμένα κάθε δικτύου.²¹⁵ Έτσι, με τον τρόπο αυτό ο εκάστοτε εργοδότης είναι σε θέση να παρακολουθεί όλη τη συμπεριφορά του εργαζομένου στο διαδίκτυο, σε τοπικά αρχεία, ή ακόμα και στο cloud²¹⁶. Η λογική της τοποθέτησης των λογισμικών αυτών βασίζεται κυρίως στην αναχαίτιση κυβερνοεπιθέσεων, ή περιστατικών παραβίασης ή άλλων απειλών απώλειας δεδομένων, στην ουσία όμως δίδεται μέσω αυτών η δυνατότητα να έχει ο εργοδότης μία πλήρη αναφορά ²¹⁷για τον τρόπο και το χρόνο εργασίας του εκάστοτε εργαζόμενου και για το περιεχόμενο όλων των εγγράφων και των αρχείων που διαχειρίζεται.

Εφαρμογές λογισμικού για τον έλεγχο εξερχομένων ηλεκτρονικών μηνυμάτων²¹⁸, για προστασία από κυβερνοεπιθέσεις, ²¹⁹ για ηλεκτρονική καταγραφή αρχείων,²²⁰ για έλεγχο της δραστηριότητας των κινητών τηλεφώνων²²¹, ή για τον έλεγχο δεδομένων δικτυακής κίνησης²²²²²³, ομολογουμένως είναι ευκολότερο να τοποθετηθούν στις συσκευές, με αφορμή της παροχή εργασίας εξ αποστάσεως, παρά αν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Η ζήτηση τέτοιων λογισμικών παρακολούθησης εργαζομένων, σε παγκόσμιο επίπεδο, υπερδιπλασιάστηκε μεταξύ Απριλίου 2019 και

²¹⁵Λιαράτσικα, Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δημοσίευση σε Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, διαθέσιμη σε <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

²¹⁶Betzing, J. H., Tietz, M., vomBrocke, J. & Becker, J. (2020) 'The impact of transparency on mobile privacy decision making' *Electronic Markets*, 30(3), p.p. 607-625. Διαθέσιμο στο <https://link.springer.com/article/10.1007/s12525-019-00332-3>

²¹⁷Λιαράτσικα, Κ. (2021) Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δημοσίευση σε Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, διαθέσιμη σε <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

²¹⁸DLP /Data Loss Prevention

²¹⁹Unified Threat management /UTM

²²⁰E Discovery

²²¹Mobile Device Management/MDM

²²²Deep Packet Inspection /DPI

²²³Κανέλλος Λ, (2020) *The GDPR Handbook*, Απρίλιος 2020, Νομική Βιβλιοθήκη

Απριλίου 2020, όπως ανέδειξε πρόσφατα μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.²²⁴

Δεν είναι τυχαίο επίσης ότι από τον Μάρτιο του 2020, που επιβλήθηκε υποχρεωτικά η τηλεργασία με το κλείσιμο των επιχειρήσεων λόγω της πανδημίας, οι αναζητήσεις στο διαδίκτυο για εφαρμογές παρακολούθησης παρουσίασαν αύξηση τουλάχιστον κατά δεκαοκτώ φορές περισσότερο.²²⁵ Οι εταιρείες πληροφορικής και έκδοσης λογισμικών, επίσης, κατέγραψαν τεράστιες αυξήσεις στους προϋπολογισμούς τους λόγω των πωλήσεων των συγκεκριμένων εργαλείων.

Οι δημοφιλέστερες εφαρμογές όπως η Time Doctor, με τη χρήση της οποίας ο εργοδότης μπορεί να έχει στη διάθεσή του βίντεο από τις οθόνες των χρηστών ή, ακόμα και τη δυνατότητα να βγάζει φωτογραφίες τους εργαζομένους σε πραγματικό χρόνο για να διαπιστώνει και να αποδεικνύει ότι βρίσκονται στο γραφείο τους, ή η DeskTime, με την οποία καταγράφεται πόσο χρόνο χρειάζεται ο κάθε εργαζόμενος για να διεκπεραιώσει συγκεκριμένες εργασίες, σχεδόν τετραπλασίασαν τις πωλήσεις τους, μέσα σε ένα χρόνο από τον Μάρτιο του 2020 μέχρι τον Απρίλιο του 2021.

Στην Αμερική αντίστοιχη έρευνα που διενεργήθηκε για το έτος 2021²²⁶, ανέδειξε ότι το 60% των εργοδοτών χρησιμοποιούσαν κάποιου είδους λογισμικό παρακολούθησης, ενώ ήδη και ένα ποσοστό περίπου 17% είχε ήδη αρχίσει την έρευνα για να αγοράσει κάποιο αντίστοιχο εργαλείο.

Αντίστοιχη ωστόσο τάση των εργοδοτών για επιτήρηση των εργαζομένων τους επικράτησε και στην Ευρώπη τα τελευταία δύο χρόνια.

Παρόλο που η γηραιά Ήπειρος πρωτοπορούσε ήδη από τη δεκαετία του 90' στη θέσπιση κανόνων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων,

²²⁴www.economist.com, 2022 <https://www.ot.gr/2022/05/11/partners/the-economist/kalos-irhate-stin-epoxi-pou-to-grafeio-parakoloutheitai-synexos>

²²⁵Ο.π

²²⁶Ο.π

και με τον ΓΚΠΔ δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση, δεν φαίνεται να είναι αρκετό, ώστε να ανακόψει την τάση των εργοδοτών για δυσανάλογη παρακολούθηση. Οι εργοδότες κατά βάση επικαλούνται τα νόμιμα επιχειρηματικά συμφέροντα και την ασφάλεια φυσικών προσώπων και αγαθών. Για παράδειγμα η ανάγκη εντοπισμού κάποιου εργαζόμενου, ενώ εργάζεται απομακρυσμένα, σε περίπτωση ατυχήματος ή έκτακτης ανάγκης, αποτελεί ένα από τα κυριότερα επιχειρήματα που αντιτάσσουν οι εργοδότες ως προς τη δυσανάλογη παρέμβαση στην ιδιωτική σφαίρα των εργαζομένων τους. Η προστασία της υγείας του εργαζομένου είναι ακόμα ένας βασικός λόγος. Υπάρχουν εταιρείες που παρακολουθούν μέχρι και τα ημερολόγια των εργαζομένων τους, με σκοπό την πρόληψη ή και τη βοήθεια του εργαζομένου από το εργασιακό στρες και τις συνέπειές του.

Ένα άλλο πολύ βασικό επιχείρημα των εργοδοτών είναι η προστασία οικονομικών συμφερόντων της επιχείρησης και η πιθανή απώλεια δεδομένων.²²⁷ Για να εξασφαλίσουν ότι οι υπάλληλοί τους δεν μοιράζονται ευαίσθητες πληροφορίες με τρίτους, οι εργοδότες αποκτούν τον πλήρη έλεγχο της καθημερινής δραστηριότητας των εργαζομένων τους, μέσα από ανίχνευση στοιχείων από το σύνολο των αρχείων που αποθηκεύουν ή ανταλλάσσουν με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.²²⁸

Άλλη μία εταιρεία, η Deepscore, ισχυρίζεται ότι το λογισμικό της που χρησιμοποιείται για τον έλεγχο προσώπων και φωνής των εργαζομένων, διαθέτει και τη δυνατότητα αξιολόγησης.

Ακόμα και λογισμικά ευρείας χρήσης²²⁹, συμβάλλουν στο να έχει ο εργοδότης εικόνα από κάθε πληκτρολόγηση ή κίνηση του ποντικιού, να

²²⁷Καρατζάς Αντ (2020) «Τηλεργασία vs Συνεργασία» ΣΥΝ 5/2020 ΤΝΠ Qualex

²²⁸Την πολιτική αυτή για παράδειγμα, ακολουθεί τράπεζα JPMorgan. Ακόμα μία χαρακτηριστική περίπτωση εργοδότη που θέλει να έχει τον πλήρη έλεγχο των δεδομένων, αποτελεί και η CreditSuisse, η οποία το έτος 2021 άρχισε να ζητά πρόσβαση σε προσωπικές συσκευές υπαλλήλων, οι οποίες χρησιμοποιούνταν για την εργασία τους.

²²⁹όπως το Google Workspace, το Microsoft Teams ή το Slack,

έχει πρόσβαση σε κάμερες και μικρόφωνα, να βλέπει τα emails ή ακόμα και να λαμβάνει στιγμιότυπα οθόνης από τις συσκευές των υπαλλήλων του, με στόχο να καταγράφουν την αποδοτικότητά του εργαζομένου και να εφαρμόζουν μεθόδους για την ενίσχυσή της.

Περαιτέρω προεξέχουσα θέση ως προς τη καταγραφή της αποδοτικότητας του εργαζομένου, κατέχουν τα λογισμικά παρακολούθησης με τεχνητή νοημοσύνη (AI)²³⁰, η χρήση της οποίας έχει καλπάζουσα ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εταιρεία Enable, η οποία έχει σχεδιάσει κάποιο λογισμικό που επιτυγχάνει όχι μόνο να καταγράφει αλλά και να αξιολογεί την απόδοση των εργαζομένων, με δείκτες ανάλογα με το πόσο γρήγορα ολοκληρώνουν ένα έργο, πόσο συνεργάζονται με άλλα άτομα στην ομάδα και σε τι ποσοστό αυξάνουν την παραγωγικότητα της εταιρείας.²³¹ Όλα τα ανωτέρω συμπεράσματα εξάγονται με αλγόριθμους τεχνητής νοημοσύνης, όπως ο Trigger-Task-Time²³², με τον οποίο το παραπάνω λογισμικό, υπολογίζει κάποια βαθμολογία για την παραγωγικότητα τους εργαζόμενου από το 0 έως το 100, και ο αλγόριθμος Leadership Recommender, με βάση τον οποίο, το λογισμικό εντοπίζει συγκεκριμένα πεδία κατά τη ροή της εργασίας ενός υπαλλήλου, στα οποία μπορεί να γίνει πιο αποτελεσματικός.

Αντίστοιχη περίπτωση λογισμικού, το οποίο με βάση την τεχνητή νοημοσύνη εξάγει συμπεράσματα ως προς το βαθμό συγκέντρωσης των εργαζομένων, προώθησε εταιρεία με έδρα την Ιαπωνία. Αντίστοιχης

²³⁰Will Douglas Heaven, (2020) “ *This startup is using AI to give workers a “ productivity score”*,

MIT Technology, Διαθέσιμο σε <https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/>, ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης: 12.06.2022

²³¹Will Douglas Heaven, (2020 “ *This startup is using AI to give workers a “ productivity score”*, MIT Technology, Διαθέσιμο σε <https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/> ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης: 12.06.2022

²³²www.economist.com διαθέσιμο σε <https://www.ot.gr/2022/05/11/partners/the-economist/kalos-irhate-stin-epoxi-pou-to-grafeio-parakoloutheitai-synexos>

τεχνολογίας λογισμικό προωθεί και η εταιρεία Remote Desk,²³³ το οποίο παρέχει στον εργοδότη ακριβείς πληροφορίες για όλη τη συμπεριφορά του εργαζομένου που μπορεί να εκτείνονται μέχρι και στο αν τρώει κάτι, και για πόση ώρα και άλλες λεπτομέρειες τέτοιου τύπου.

Αντίστοιχους και περισσότερους κινδύνους επιφέρουν λογισμικά κατασκοπείας σχεδιασμένα αποκλειστικά για κινητά τηλέφωνα, ²³⁴καθόσον είναι πιο εύκολα να εγκατασταθούν ακόμα και εν αγνοία του χρήστη.

Ωστόσο το όριο που ο κάθε εργοδότης μπορεί να εκτείνει την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος και να γίνει αποδεκτό από τους εργαζόμενους είναι ρευστό. Για το λόγο αυτό συχνά εταιρείες έρχονται αντιμέτωπες με αντιδράσεις των ίδιων των εργαζομένων, οι οποίοι έχουν αγωνία για τη διαφύλαξη των προσωπικών τους δεδομένων.

Μάλιστα στον αντίποδα της τάσης των εργοδοτών για έλεγχο, έχουν συσταθεί νέες επιχειρήσεις πληροφορικής που προσφέρουν στους εργαζόμενους επίσης εφαρμογές με αντίστοιχες δυνατότητες, όπως για παράδειγμα λογισμικό αξιολόγησης μεθόδων παρακολούθησης και των κινδύνων που απορρέουν από την υιοθέτησή τους από εργοδότες. Η εταιρεία Awareness Technologies για παράδειγμα έχει εκδώσει λογισμικό με το όνομα Veriato, το οποίο δίνει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αξιολογούν τον κίνδυνο ασφαλείας τους από κάποιον εργοδότη, όπως, για παράδειγμα, να εντοπίζουν πιθανές διαρροές αρχείων και λοιπών πληροφοριών ή πιθανή κλοπή της πνευματικής ιδιοκτησίας τους.

²³³ Will Douglas Heaven, (2020 " *This startup is using AI to give workers a " productivity score"*, MIT Technology, Διαθέσιμο σε <https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/> ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης: 12.06.2022

²³⁴ Παπανικολάου Αικ. (2022) : «Επικοινωνιακό απόρρητο: Προβληματισμοί για τη διασφάλιση ενός κλασικού δικαιώματος στο πεδίο των σύγχρονων κατασκοπευτικών λογισμικών» διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/epikoinwniako-aporrhto-provhlmatismoi-gia-th-diasfalish-enos-klasikou-dikaiwmatos-sto-pedio-twn-sygxronwn-kataskopeutikwn-logismikwn/>

Περαιτέρω υπάρχουν περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων²³⁵, που έχουν αναγκαστεί να αποσύρουν σχετικό λογισμικό που παρακολουθούσε τον χρόνο που κάθονταν οι εργαζόμενοι στα γραφεία τους, λόγω σφοδρών αντιδράσεων που ήγγειρε το προσωπικό τους.²³⁶ Στην ίδια θέση βρέθηκε και η εταιρεία Microsoft για λογισμικό που είχε σχεδιάσει και ετοιμαζόταν να προωθήσει στην αγορά, λόγω αμφιβολιών περί της νομιμότητας ή μη ως προς την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, μπορεί να ειπωθεί ότι οι ίδιες τεχνολογίες που μπορεί να προστατεύσουν την ασφάλεια των δεδομένων του, μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο την ιδιωτικότητα του εργαζομένου²³⁷. Εφαρμογές και λογισμικά που προορίζονται για παροχή ασφάλειας των εργαζομένων, αποδεικνύεται ότι μπορούν να χρησιμοποιηθούν ταυτόχρονα σαν εργαλεία που θα διευκολύνουν την υπέρμετρη και δυσανάλογη παραβίαση της ιδιωτικής σφαίρας του εργαζομένου, 'έχοντας σαν αποτέλεσμα τη μη σύννομη επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων.²³⁸

Συνεπώς, ο εργοδότης²³⁹ πρέπει από το σχεδιασμό και εξ ορισμού να διαμορφώσει τα λογισμικά εργαλεία με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποφεύγεται η συλλογή δεδομένων του εργαζομένου ή και τρίτων στο χώρο του εργαζομένου και να επιτυγχάνεται διαφάνεια και σαφήνεια των σχετικών όρων.

²³⁵www.economist.com διαθέσιμο σε <https://www.ot.gr/2022/05/11/partners/the-economist/kalos-irthate-stin-epoxi-pou-to-grafeio-parakoloutheitai-synexos>

²³⁶Ο.π

²³⁷Μήτρου Λ, *Η ρύθμιση του Ν. 3625/2007 – εκτός ελέγχου της ανεξάρτητης αρχής η παρακολούθηση στους υπαίθριους χώρους;* σε Ιφιγένεια Καμτσίδου (επιμ.), *Η ηλεκτρονική παρακολούθηση σε υπαίθριους χώρους*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

²³⁸ΟΕ 29, *Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία*

²³⁹. Βλ. Φ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή, *Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας*, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011, σ. 325-340.

2.4.3 Χρήση προσωπικών συσκευών ή κινητών συσκευών των εργαζομένων για την παροχή εργασίας- πρακτική "B.Y.O.D"

Διαφορετικοί αλλά εξίσου σημαντικοί κίνδυνοι αναφύονται, και στις περιπτώσεις, που προς διευκόλυνση του ίδιου του τηλεεργαζόμενου ακολουθείται η πρακτική "B.Y.O.D". Τα αρχικά που την ορίζουν προέρχονται από την αγγλική φράση "Bring your own device". Με τον τρόπο αυτό περιγράφεται η κατάσταση, όπου ο εργοδότης επιλέγει ο εργαζόμενος να χρησιμοποιήσει το δικό του υπολογιστικό σύστημα για την παροχή της εξ αποστάσεως εργασίας του.

Αυτή η πρακτική θεσμοθετήθηκε πλέον και νομοθετικά στην Ελλάδα τόσο για το δημόσιο, όσο και για τον ιδιωτικό τομέα ²⁴⁰

Στην περίπτωση αυτή περιπλέκεται έτι περαιτέρω η εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, αφού η εν λόγω συσκευή για κάποιες ώρες θα αποτελεί εργαλείο για την εργασία και κάποιες καθαρά προσωπική συσκευή. Εξετάζοντας το ζήτημα από τη σκοπιά της ασφάλειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων, ωστόσο, δέον να επισημανθεί ότι με αυτή την τακτική αυξάνεται η πιθανότητα χρήσης από τους εργοδότες μη εταιρικών πληροφοριών, τόσο των ιδίων των εργαζομένων, όσο και τρίτων, ακόμα και μελών της οικογένειάς τους, που χρησιμοποιούν τις εν λόγω συσκευές.

Πιθανότατα ο εκάστοτε εργοδότης με πρόσχημα την ασφάλεια των εταιρικών του δεδομένων επιβάλλει να τοποθετηθεί στην προσωπική συσκευή του εργαζόμενου του λογισμικό, λογικής spyware²⁴¹ όπως αυτά που προαναφέρθηκαν, με αποτέλεσμα η σάρωση της ιδιωτικής συσκευής με σκοπό την παροχή ασφάλειας, να οδηγήσει αναγκαστικά στην επεξεργασία όλων των δεδομένων που περιλαμβάνονται στη συσκευή αυτή, ακόμα και αυτών που βρίσκονται σε φακέλους μόνο για ιδιωτική χρήση, όπως ένας φάκελος με φωτογραφίες ή με ιδιωτικά

²⁴⁰ αντίστοιχα αρθρ. 12 παρ. 1 εδ. δ και 15 περ. γ' Ν 4807/21 και αρ. 67 παρ. 4, 5 εδ. γ Ν. 4808/2021

²⁴¹ Λογισμικό κατασκοπείας

προσωπικά έγγραφα.²⁴² ή ιδιωτικές συνομιλίες του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ή ακόμα και άλλες πληροφορίες για την προσωπικότητά του, που εμπίπτουν αποκλειστικά στο πεδίο της ιδιωτικής του ζωής.

Ακόμα και σε περιπτώσεις που δεν υπάρχει σχετικό λογισμικό, αλλά υπάρχουν σχετικές πρακτικές ασφάλειας, όπως η δρομολόγηση των δεδομένων της επιχείρησης προς το εταιρικό δίκτυο μέσω ασφαλούς VPN, παρουσιάζεται εξίσου σημαντικός κίνδυνος, όσον αφορά την ιδιωτικότητα κατά τα διαστήματα προσωπικής χρήσης από τον εργαζόμενο.

Στο παραπάνω πλαίσιο χρήσης προσωπικών συσκευών, ιδιαίτερη πηγή ανησυχίας, αποτελεί η συστηματική εμπορική εκμετάλλευση προσωπικών πληροφοριών που συλλέγονται μέσω αισθητήρων από διασυνδεδεμένες "έξυπνες" συσκευές, και μπορεί να αποκαλύπτουν ακόμα και "ευαίσθητα"²⁴³ προσωπικά δεδομένα ενός τηλεεργαζομένου στον εργοδότη χωρίς τα κατάλληλα μέτρα ασφαλείας. Χαρακτηριστικά τέτοια παραδείγματα μπορεί να είναι ηλεκτρονικές συσκευές παρακολούθησης υγείας (πίεσης, καρδιακών παλμών, φυσικής κατάστασης κ.ο.κ) αλλά και ρολόγια, γυαλιά, εφαρμογές ηλεκτρονικού ημερολογίου, οικιακοί βοηθοί με την τεχνολογία της τεχνητής νοημοσύνης, που διασυνδέονται με τη συσκευή του εργαζόμενου που χρησιμοποιεί για την τηλεργασία του και αποθηκεύουν εκεί αυτόματα τις συλλεγόμενες πληροφορίες που αφορούν τον ίδιο και εν γένει την προσωπικότητά του.

Παρεμφερείς απειλές για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων κρύβονται και πίσω από τις εφαρμογές για χρήση και τη διαχείριση κινητών τηλεφώνων²⁴⁴. Η διαχείριση κινητών συσκευών δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να εντοπίζουν συσκευές από απόσταση,

²⁴²OE 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία

²⁴³Δεδομένα υγείας, βιομετρικά δεδομένα

²⁴⁴OE 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία

να εφαρμόζουν συγκεκριμένες ρυθμίσεις και να διαγράφουν δεδομένα κατ' απαίτηση ακόμα και απομακρυσμένα. Οι υπηρεσίες διαχείρισης κινητών συσκευών δίνουν επίσης στους εργοδότες τη δυνατότητα να καταγράφουν ή να παρακολουθούν τη συσκευή σε πραγματικό χρόνο, ακόμα και αν δεν έχει υποβληθεί αναφορά κλοπής της.²⁴⁵

Σε τέτοιες περιπτώσεις ταυτόχρονα με την προστασία των προσωπικών δεδομένων τίθεται και ζήτημα απορρήτου των επικοινωνιών²⁴⁶, με δεδομένο ότι η προστασία του απορρήτου εκτείνεται τόσο στο περιεχόμενο όσο και στα λεγόμενα εξωτερικά στοιχεία της επικοινωνίας, δηλαδή τα στοιχεία εκείνα που προσδιορίζουν τις περιστάσεις, υπό τις οποίες διενεργείται η επικοινωνία και δύνανται να την προσδιορίσουν και πιθανόν να την αποκαλύψουν²⁴⁷, στα οποία συμπεριλαμβάνονται ο αριθμός αποστολέα ενός μηνύματος, η διεύθυνση email, τα δεδομένα “κίνησης” και “θέσης” του κινητού.²⁴⁸

Συμπερασματικά, λεκτέο είναι ότι όταν ο τηλεεργαζόμενος χρησιμοποιεί δικό του εξοπλισμό διατρέχουν εξίσου μεγάλο κίνδυνο τα προσωπικά του δεδομένα και σίγουρα ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει αντίστοιχα και κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που λαμβάνει και για τον εξοπλισμό εργασίας, όταν αυτός βρίσκεται εντός των εγκαταστάσεών του, και σε κάθε περίπτωση να

²⁴⁵ΟΕ 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία

²⁴⁶Παπανικολάου Αικ. (2022) : «Επικοινωνιακό απόρρητο: Προβληματισμοί για τη διασφάλιση ενός κλασικού δικαιώματος στο πεδίο των σύγχρονων κατασκοπευτικών λογισμικών» διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/epikoinwniako-aporrhto-provhlmatismoi-gia-th-diasfalish-enos-klasikou-dikaiwmatos-sto-pedio-twn-syghronwn-kataskopeutikwn-logismikwn/>

²⁴⁷Τσόλιας, Γρ. (2017) *Εξελίξεις στον τομέα της επιτήρησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών: Από την Ασφάλεια στην Ελευθερία και τη διεύρυνση της προστατευόμενης επικοινωνίας* (ΠοινΔικ 8-9/2017)

²⁴⁸Τσόλιας, Γρ. (2017) *Εξελίξεις στον τομέα της επιτήρησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών: Από την Ασφάλεια στην Ελευθερία και τη διεύρυνση της προστατευόμενης επικοινωνίας* (ΠοινΔικ 8-9/2017)

ενημερώνεται ο εργαζόμενος επισταμένα πριν την έναρξη της τηλεργασίας .

2.5. Το δικαίωμα επεξεργασίας των δεδομένων του εργαζομένου με τη συγκατάθεση του

Το δικαίωμα ενημέρωσης του εργαζομένου για τις πολιτικές και τους όρους επεξεργασίας των δεδομένων του από τον εργοδότη, σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να συγχέεται με την παροχή συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο, ακόμα και στις περιπτώσεις που ο εργοδότης απευθύνεται στον ίδιο τον εργαζόμενο για τη συλλογή των δεδομένων του, και θεωρητικά η παροχή συγκατάθεσης μπορεί να αρκούσε ως προς το τυπικά νόμιμο και επιτρεπτό της επεξεργασίας²⁴⁹.

Αντιμετωπίζοντας τον εργαζόμενο ως υποκείμενο των προσωπικών του δεδομένων, ως συγκατάθεση νοείται κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν.²⁵⁰

Ο ορισμός της συγκατάθεσης συμπληρώνεται και από το άρθρο 7 του ΓΚΠΔ, το οποίο ορίζει ότι «όταν η επεξεργασία βασίζεται στη συγκατάθεση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να μπορεί να αποδείξει ότι το υποκείμενο των δεδομένων έχει συναινέσει στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων». Συνεπώς, στο άρθρο 7 του ΓΚΠΔ, με το οποίο ορίζονται οι προϋποθέσεις για τη συγκατάθεση, τονίζεται έτι περαιτέρω το στοιχείο της “ελευθερίας”, με την οποία πρέπει να δίδεται η συγκατάθεση από το υποκείμενο των δεδομένων. Χαρακτηριστικό είναι ότι το υποκείμενο πρέπει να ενημερώνεται πριν την επεξεργασία με σαφήνεια και επάρκεια σε

²⁴⁹ Κουκιάδης, Δ. (2019), «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2019

²⁵⁰ άρθρο 4 παράγραφος 11 ΓΚΠΔ

κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή με σαφή και απλή διατύπωση, τουλάχιστον για τον σκοπό της επεξεργασίας, τα δεδομένα ή τις κατηγορίες δεδομένων που αφορά η επεξεργασία, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και το όνομα, την επωνυμία και τη διεύθυνση του υπεύθυνου επεξεργασίας και του τυχόν εκπροσώπου του. Επίσης το υποκείμενο πρέπει να είναι σε θέση να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του με τον ίδιο απλό τρόπο που την παρείχε. Η συγκατάθεση μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε, χωρίς αναδρομικό αποτέλεσμα.

Η νομική βάση της συγκατάθεσης κατ' άρθρο 6 παρ. 1 εδ. α' ΓΚΠΔ πρέπει να εφαρμόζεται μόνο για περιπτώσεις όπου δεν είναι εφικτό να εφαρμοστεί άλλη νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων του εργαζομένου, όπως λ.χ. εκείνων του άρθρου 6 παρ. 1 εδ. β' ΓΚΠΔ (επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου που σχετίζονται άμεσα με την εργασιακή του σύμβαση), του άρθρου 6 παρ. 1 εδ. γ' ΓΚΠΔ (εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη σε σχέση με συμμόρφωση σε κάποια νομοθεσία) καθώς και του άρθρου 6 παρ. 1 εδ. στ' ΓΚΠΔ (προστασία του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη και της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης) ²⁵¹

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί, ότι στο πλαίσιο της αρχής της θεμιτής και δίκαιης επεξεργασίας με διαφανή τρόπο, αποδεικνύεται ως ιδιαίτερα σημαντικό ο υπεύθυνος επεξεργασίας να επιλέξει την κατάλληλη νομική βάση, ώστε να μην δημιουργηθεί στο υποκείμενο των δεδομένων, εν προκειμένω τον εργαζόμενο, η εσφαλμένη εντύπωση ότι παρέχει τη συγκατάθεσή του σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 εδ. α' ΓΚΠΔ, όταν στην πραγματικότητα η επεξεργασία βασίζεται σε άλλη νόμιμη βάση, όπως για παράδειγμα στην εκτέλεση σύμβασης. ²⁵²Άλλωστε η συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ ορίζει ότι η συγκατάθεση προβλέπεται ως μία από τις νομικές βάσεις

²⁵¹ΑΠΔΠΧ απόφαση 26/2019 ό.π.

²⁵²Ο.π

επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 6 παρ. 1 εδ. α'), υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με την έννοια που αποδίδεται κατ' άρθρο 4 παρ. 11 ΓΚΠΔ και τηρουμένων των αρχών που προβλέπονται από το άρθρο 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ.

Η συγκατάθεση, συνεπώς, ως νομική βάση δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως κατ' εξαίρεση ισχύουσα ή αντικείμενη στις αρχές προστασίας δεδομένων, αλλά ως εγγύηση αυτών. Η συγκατάθεση – σε γενικές γραμμές- όταν δίδεται με τους σωστούς όρους και προϋποθέσεις αποτελεί νόμιμη βάση αλλά σε καμία περίπτωση δεν απαλλάσσει τον υπεύθυνο επεξεργασίας από το να εφαρμόζει παράλληλα και τις αρχές προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Ειδικότερα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, βέβαια, η συγκατάθεση λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών γεννά προβληματισμούς ως προς την νομιμότητα της ²⁵³

Μάλιστα, γίνεται δεκτό ότι κατά κανόνα δεν ισχύει ως νόμιμη βάση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, καθόσον, όπως έχει αποφανθεί η ΑΠΔΠΧ τόσο με την Οδηγία 115/2001 όσο και με νεότερες αποφάσεις της²⁵⁴, είναι αμφισβητούμενη η ελευθερία βούλησης των εργαζομένων, όταν έρχονται αντιμέτωποι με απαιτήσεις του εργοδότη τους και φοβούνται ότι αν την αρνηθούν θα υποστούν δυσμενείς συνέπειες. Και τούτο, διότι η ελεύθερη και ρητή δήλωση βουλήσεως και ανά πάσα στιγμή ανακλητή αποτελεί εξ 'ορισμού απαραίτητο στοιχείο για τη συγκατάθεση και εν συνεχεία για

²⁵³Μήτρου Λ. (2017), *Ο γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Δίκαιο & Κοινωνία στον 21ο αιώνα*, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017

²⁵⁴ΑΠΔΠΧ απόφαση 26/2019: Η συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ελεύθερη λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών./ παραβίαση της αρχής της λογοδοσίας κατ' αρ. 5 παρ. 2 ΓΚΠΔ καθώς, αφενός η εταιρία δεν ανταποκρίθηκε στην συναφή υποχρέωση της και ιδίως στο αίτημα της Αρχής να προσκομίσει εσωτερική τεκμηρίωση της επιλογής της νομικής βάσης που εφαρμόσε, ΑΠΔΠΧ 32/2019, ΑΠΔΠΧ 37/2019

τη νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίζεται σε αυτή.^{255, 256} Ο εργαζόμενος, άραγε, μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει πραγματική ελευθερία επιλογής²⁵⁷ λόγω της άνισης σχέσης που εδράζεται στην εξαρτημένη σύμβαση εργασίας, με δεδομένο, ότι, ανακαλώντας τυχόν τη συγκατάθεσή του μπορεί να έρθει αντιμέτωπος με τη δυσαρέσκεια του εργοδότη του, άλλως και με δυσμενείς συνέπειες στην εργασιακή σχέση;

Ως προς την τηλεργασία και τους όρους επεξεργασίας των δεδομένων, τα πράγματα είναι ακόμα πιο ρευστά. Σε μία προσπάθεια εγγύησης των δικαιωμάτων του εργαζομένου σε αντίστοιχες περιπτώσεις, χρόνια πριν η ΑΠΔΠΧ είχε εκδώσει την με αριθμό 61/2004 που αφορούσε μεταξύ άλλων την εξ αποστάσεως πρόσβαση του εργοδότη στους υπολογιστές των εργαζομένων. Στην ως άνω απόφαση δεν είχε απορριφθεί μεν εξ ολοκλήρου η νομική βάση της συγκατάθεσης, ετίθεντο, ωστόσο, σαν βασικές προϋποθέσεις να έχουν ληφθεί και περαιτέρω μέτρα για την προστασία από τον υπεύθυνο επεξεργασίας (πχ. τροποποίηση όρων χρήσης εξοπλισμού πληροφορικής και επικοινωνιών, διαμόρφωση πολιτικής ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/διαδικτύου στο εσωτερικό της εταιρείας κλπ) και σε κάθε περίπτωση να υπάρχει εφαρμογή της αρχής του σκοπού και της αναλογικότητας

Σε καμία περίπτωση προεπιλεγμένες ρυθμίσεις σε συσκευές και /ή εγκατάσταση λογισμικών που διευκολύνουν την ηλεκτρονική επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε περιπτώσεις

²⁵⁵Μήτρου Α, Οι τεχνολογικές και εργασιακές εξελίξεις και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε Α. Κοτσαλή, Προσωπικά Δεδομένα: Σχόλια – Ανάλυση – Εφαρμογή, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016, σελ 196,

²⁵⁶ΟΕ 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σελ. 26

²⁵⁷Isabel Guerra, A., João Machado, M., Malta Fernandes, M., Anjos Azevedo, P., Tenreiro Tomás, S., & Sousa Machado, S. (2021) ' General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time', *Revista de Direito, Estado e Telecomunicações*, 13(2).

τηλεργασίας δεν μπορούν να εφαρμοστούν έχοντας σαν νόμιμη βάση τη συγκατάθεση, καθόσον είναι αμφισβητούμενο ότι μπορεί σε τέτοιες περιπτώσεις να παρέχεται η συγκατάθεση ελεύθερα και αυτοβούλως από τον εργαζόμενο ²⁵⁸.

Η νομοθεσία επίσης κρατά μία στάση διφορούμενη ως προς τη συγκατάθεση των εργαζομένων. Ούτε ο ΓΚΠΔ, ούτε ο Ν. 4624/2019 απορρίπτει τελείως τη συγκατάθεση ως νόμιμη βάση επεξεργασίας, ωστόσο τη συνδέει με τη βλάβη του υποκειμένου ²⁵⁹. ²⁶⁰ Εν προκειμένω όταν υποκείμενο είναι ο εργαζόμενος τεκμαίρεται ότι για να είναι νόμιμη η συγκατάθεσή του, η τυχόν ανάκλησή της να μην τον φέρει αντιμέτωπο με δυσμένεια από την πλευρά του εργοδότη ή οποιεσδήποτε άλλες αρνητικές επιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να τον οδηγήσουν σε βλάβη που κυμαίνεται από διάκριση σε σχέση με άλλους εργαζόμενους μέχρι και στην απόλυση του.

Περαιτέρω, η επεξεργασία δεδομένων ειδικών κατηγοριών στο πλαίσιο της εργασίας, με βάση τη συγκατάθεση, πρέπει να είναι ακόμα πιο περιορισμένη. Κατά κανόνα, δεν μπορούν να τύχουν επεξεργασίας δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικών κατηγοριών εργαζομένων, πλην των περιπτώσεων που προβλέπονται ρητά ως νόμιμες βάσεις από το άρθρο 9 παρ. 2 β και 3 ΓΚΠΔ ²⁶¹

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η εργασιακή σχέση απαιτεί τη συλλογή και την επεξεργασία πολλών δεδομένων των εργαζομένων. Τα ζητήματα

²⁵⁸ΟΕ 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, σελ. 7

²⁵⁹ η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να θεωρείται ότι δόθηκε ελεύθερα, εάν 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» (αιτιολογική σκέψη 42 ΓΚΠΔ)

²⁶⁰Λ. Μήτρου, *Οι τεχνολογικές και εργασιακές εξελίξεις και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*, σε Λ. Κοτσαλή, *Προσωπικά Δεδομένα: Σχόλια – Ανάλυση – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016, σελ 197

²⁶¹Ο.π, Ομοίως

Shabani, M., Goffin, T., & Mertes, H. (2020) 'Reporting, recording, and communication of COVID-19 cases in workplace: data protection as a moving target', *Journal of Law and the Biosciences*, 7(1), Isaa008.

που γεννώνται με τη συγκατάθεση ως νόμιμη βάση στο χώρο της εργασίας,²⁶² καθιστά ακόμα πιο αδήριτη την ανάγκη εφαρμογής της αρχής της νομιμότητας ως προς την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και την επιδίωξη συγκεκριμένων σκοπών, εφαρμοζόμενης πάντοτε της αρχής της αναλογικότητας²⁶³

2.6 Ασφάλεια πληροφοριών

Πέρα από τα ζητήματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, ένας από τους υπαρκτούς και συχνούς κινδύνους στη συνθήκη της τηλεργασίας, με τους οποίους έρχονται αντιμέτωποι εργοδότης και εργαζόμενος, είναι η παραβίαση της ασφάλειας των πληροφοριών και η διακοπή της ομαλής της λειτουργίας.

Η έννοια της ασφάλειας πληροφοριών προσδιορίζεται από τρεις συνιστώσες, την εμπιστευτικότητα, την ακεραιότητα και τη διαθεσιμότητα της πληροφορίας²⁶⁴. Συμπερασματικά, η ασφάλεια δεδομένων περιλαμβάνει όλες εκείνες τις μεθόδους και τις πρακτικές που πρέπει να ακολουθηθούν, ώστε να διατηρηθεί η εμπιστευτικότητα, δηλαδή τα δεδομένα να μην αποκαλύπτονται σε μη εξουσιοδοτημένα άτομα, η ακεραιότητα, δηλαδή τα δεδομένα να είναι ακριβή, ακέραια, και όχι εσφαλμένα, αλλοιωμένα ή μη ενημερωμένα, και η διαθεσιμότητα, δηλαδή τα δεδομένα να είναι στη διάθεση των χρηστών, όποτε απαιτείται η χρήση τους.²⁶⁵

Το γεγονός ότι η τηλεργασία συμπεριλαμβάνει την εξ αποστάσεως επεξεργασία πληροφοριών, εταιρικών και προσωπικών

²⁶²Mitrou, L. &Karyda. M., (2006) 'Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?.' *Telematics and Informatics*, 23(3):164-178.

²⁶³OE 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία

²⁶⁴Μπαλόπουλος 2004, σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

²⁶⁵Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study', *Information Systems Journal*, 18(1), pp. 101-121. Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/220356618_Collaborative_technologies_in_knowledge_telework_An_exploratory_study

δεδομένων,²⁶⁶καθώς και την αυτοματοποιημένη επεξεργασία²⁶⁷ τους λόγω της αναγκαστικής χρήσης του διαδικτύου,²⁶⁸επισύρει εξ ορισμού πολλούς κινδύνους²⁶⁹ ως προς την ασφάλεια τους, τόσο σε φυσικό, όσο και σε πληροφοριακό επίπεδο.

Υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να είναι οποιοσδήποτε ανάλογα με τον οργανισμό ή την επιχείρηση όπου εφαρμόζεται η τηλεργασία, για παράδειγμα θα μπορούσαν να είναι οι πελάτες ή οι προμηθευτές μίας επιχείρησης λιανικών πωλήσεων, οι ασθενείς ενός νοσοκομείου, οι ανήλικοι μαθητές ενός σχολείου, και άλλα ανάλογα με το είδος παροχής της εργασίας,²⁷⁰ αλλά σε κάθε περίπτωση οι ίδιοι οι εργαζόμενοι του οποιοδήποτε φορέα ή επιχείρησης.²⁷¹

2.6.1 Κίνδυνοι και απειλές για την ασφάλεια πληροφοριών και πληροφοριακών συστημάτων

Ως κίνδυνος ορίζεται «η ευπάθεια που έχει ένα περιουσιακό στοιχείο που μπορεί να αξιοποιηθεί, μετρούμενη ως προς τις συνέπειες και την πιθανότητα να συμβεί»²⁷²Σε σύγκριση με την παραδοσιακή, δια ζώσης εργασία σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, η τηλεργασία, σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο και αυξανόμενο σε όγκο ψηφιακό περιβάλλον, μπορεί να φέρει στην επιφάνεια μια σειρά κινδύνων.

²⁶⁶Λέκκας Δ, (2004) , σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

²⁶⁷ΑΠΔΠΧ απόφαση 32/2021

²⁶⁸Μήτρου Λ, 2004 , σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004, σελ. 519,520

²⁶⁹Kandias, M., Mitrou, L., Stavrou, V. & Gritzalis, D. (2017) 'Profiling online social networks users: an omnioptron tool', International Journal of Social Network Mining, 2(4), p.p. 293-313, Betzing, J. H., Tietz, M., vom Brocke, J. & Becker, J. (2020) 'The impact of transparency on mobile privacy decision making' Electronic Markets, 30(3), p.p. 607-625, Διαθέσιμο στο <https://link.springer.com/article/10.1007/s12525-019-00332-3>

²⁷⁰ΑΠΔΠΧ 32/2021

²⁷¹Ο.π

²⁷²HB 231:2004 'Information Security Risk Management Guidelines'. New Zealand: Standards Australia

Οι Clear και Dickson (2005), και οι Illegems και Verbeke (2003), αναφέρουν ότι οι κίνδυνοι για την ασφάλεια των δεδομένων αποτελεί την κύρια πρόκληση από μία σειρά ζητημάτων που αντιμετωπίζει η υιοθέτηση της τηλεργασίας²⁷³. ²⁷⁴Οι Fulton, Harlin και Walker (2001), αναφέρουν επίσης ότι η ηλεκτρονική εργασία που παρέχεται από την οικία, θα έχει ως αποτέλεσμα κινδύνους για την ασφάλεια των δεδομένων με γνώμονα τρεις απειλές : α.- την αποκάλυψη, β.- την τροποποίηση και γ.- την καταστροφή των δεδομένων²⁷⁵.

2.6.2 Απειλές που μπορεί να οδηγήσουν σε αθέμιτη πρόσβαση και αποκάλυψη δεδομένων

Αναφορικά με την έννοια της αποκάλυψης των δεδομένων, σύμφωνα με τους Spinellis, Kokolakis και Gritzalis (1999), ένας σημαντικός κίνδυνος στην κατάσταση της τηλεργασίας είναι η μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση ή η παράνομη πρόσβαση σε δεδομένα, ατόμων εκτός αλλά και μέσα από την ίδια την επιχείρηση ή τον οργανισμό²⁷⁶. Επιπλέον, σε πολλές πηγές της βιβλιογραφίας, επισημαίνεται ότι στην τηλεργασία ο κίνδυνος διαρροής πληροφοριών σε λάθος άτομα αυξάνεται.²⁷⁷ Η αποκάλυψη των δεδομένων μέσω μη εξουσιοδοτημένης χρήσης ή πρόσβασης είναι πιθανό να συμβεί

²⁷³Clear, F. & Dickson, K. (2005) 'Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy', *New Technology, Work & Employment*, 20, pp. 218-233.

²⁷⁴Illegems, V. & Verbeke, A., (2003) 'Moving towards the virtual workplace: managerial and societal perspectives on telework / Viviane Illegems'. Alain Verbeke, Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Pub., c2003.

²⁷⁵Fulton, C., Harlin, E., & Walker, S. (2001) 'Privacy Meets Home-based eWork' Proceedings of the Eighth International Assembly on Telework, Helsinki, September 12th-14th. Διαθέσιμο στο <http://www.telework2001.fi/FultonHalpinWalker.pdf> [Πρόσβαση 29-01-2022].

²⁷⁶Spinellis, D., Kokolakis, S & Gritzalis, S. (1999) 'Security requirements, risks and recommendations for small enterprise and home-office environments', *Information Management & Computer Security*, 7(3), pp.121.

²⁷⁷Zernand, M. (2003) 'The Risks and Management of Telework', *EBS Review*, 16, pp.101-104.

συχνότερα δεδομένων των συνθηκών της τηλεργασίας και οι απειλές μπορούν να αφορούν τόσο στα ίδια τα συστήματα και τις συσκευές (υλισμικό), δηλαδή να αφορά στη φυσική πρόσβαση σε υπολογιστές, φορητές συσκευές, κινητά και στο έγχαρτο υλικό που μπορεί να εκτυπώσει ή να διαχειρίζεται ο τηλεργαζόμενος, όσο και στο λογισμικό ή στα κανάλια μετάδοσης των πληροφοριών.

Χαρακτηριστικές απειλές που μπορούν να οδηγήσουν σε αθέμιτη πρόσβαση σε δεδομένα και να επιφέρουν απώλεια ή ακατάλληλη χρήση δεδομένων, μπορεί να προέρχονται επίσης από ενέργειες του οικογενειακού περιβάλλοντος του τηλεργαζόμενου. Για παράδειγμα, η οικογένεια του τηλεργαζόμενου ή άλλοι επισκέπτες στη οικία του μπορεί να χρησιμοποιήσουν τον υπολογιστή του και λόγω μη κατάλληλων τεχνικών μέτρων να έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης αυτόματα και σε δεδομένα της εργασίας του²⁷⁸. Σε άλλες περιπτώσεις, κάποιο έντυπο ή ψηφιακό αντίγραφο που χρησιμοποιείται από τον εργαζόμενο και δύναται να εμπεριέχει εμπιστευτικές πληροφορίες ή προσωπικά δεδομένα ενδέχεται να έχει μεταφερθεί σε τρίτο πρόσωπο εσφαλμένα λόγω της απομακρυσμένης παροχής εργασίας. Περαιτέρω, ένα έντυπο αντίγραφο που μπορεί να εκτυπωθεί στο χώρο του εργαζόμενου είναι εύκολο να παραληφθεί από αναρμόδιο και μη εξουσιοδοτημένο πρόσωπο και εν τέλει να καταλήξει σε τρίτο μη δικαιούμενο πρόσωπο.

Επιπλέον, στις περιπτώσεις που ο τηλεργαζόμενος παρέχει την εργασία του κινούμενος, όπως για παράδειγμα μέσα σε ένα αεροπλάνο ή σε ένα ξενοδοχείο υπάρχει πάντοτε ο κίνδυνος της κλοπής ή απώλειας ενός φορητού υπολογιστή ή ενός κινητού τηλεφώνου, ή ακόμα και ενός ηλεκτρονικού μέσου αποθήκευσης (USB), ή ακόμα και ο κίνδυνος της παρατήρησης από λάθος άτομο, όπως για παράδειγμα η παρατήρηση της οθόνης του εν αγνοία του, ή

²⁷⁸Μπαλόπουλος 2004, σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

ο γεωεντοπισμός του υπολογιστή του²⁷⁹, ή ακόμα και η ακούσια αποκάλυψη πληροφοριών κατά τη διάρκεια κάποιας επαγγελματικής συνομιλίας²⁸⁰.

Απειλή για την αποκάλυψη των δεδομένων αποτελούν και τα διάφορα ²⁸¹λογισμικά κακόβουλα ή μη που μπορεί να οδηγήσουν σε σάρωση του περιεχομένου του υπολογιστή,²⁸² αθέμιτη διασταύρωση δεδομένων ή ακόμα και διαγραφή στοιχείων. Το ίδιο επικίνδυνη ως προς την απώλεια δεδομένων θεωρείται και η εσφαλμένη πρακτική της προώθησης μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου,²⁸³ τόσο από την επιχείρηση ή τον οργανισμό, όσο και από τον τηλεργαζόμενο στην προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση του, ιδίως όταν δεν έχουν ληφθεί τα κατάλληλα τεχνικά μέτρα προστασίας.

Σε κάθε περίπτωση, οι πληροφορίες μπορούν να υποκλαπούν και κατά τη διάρκεια μεταφοράς τους μέσω του καναλιού μετάδοσης και της πιθανόν απροστάτευτης επικοινωνίας ²⁸⁴, όπως για παράδειγμα μέσω μιας υποκλοπής τηλεφωνικών συνδιαλέξεων, μιας υποκλοπής της κίνησης Ethernet, της υφαρπαγής δεδομένων που αποστέλλονται μέσω δικτύου Wi- Fi, ιδιαίτερα δε όταν δεν έχουν ληφθεί τα κατάλληλα τεχνικά μέτρα, όπως κρυπτογράφηση, ψευδωνυμοποίηση²⁸⁵ κλπ.

Κοινός παρονομαστής είναι ότι πολλά συστήματα δεν είναι σχεδιασμένα για επαγγελματική χρήση σε ανοιχτά περιβάλλοντα, ούτε έχουν σε αυτά εφαρμογή ειδικά λογισμικά προορισμένα να

²⁷⁹Μπαλόπουλος 2004, σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

²⁸⁰Ο.π

²⁸¹Ο.π

²⁸²Ο.π

²⁸³²⁸³Rikitake, K., Kikuchi, T., Nagata, H., Hamai, T., &Asami, T. (2001) 'Security Issues on Home Teleworking over Internet'. IEICE Technical Report IA2001-20, 101(440), p.p. 9-16.

²⁸⁴Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', *Information Management and Computer Security*, 4(2), pp.27-38, ομοίως Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23,

Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022].

²⁸⁵Kandias, M., Mylonas, A., Virvilis, N., Theoharidou, M., & Gritzalis. D., (2010) 'An insider threat prediction model.' Trust, Privacy and Security in Digital Business.

παρέχουν ασφάλεια, ειδικά σε μικρές εταιρίες και οικιακά γραφεία και για το λόγο αυτό δεν παρέχουν επαρκείς εγγυήσεις²⁸⁶

Τις ανωτέρω απειλές επαυξάνει η δυνατότητα των τηλεργαζομένων ιδιαίτερα σε μικρές επιχειρήσεις να αποθηκεύουν τα δεδομένα τους στο cloud,²⁸⁷ χρησιμοποιώντας ασύρματη σύνδεση στο διαδίκτυο, μέσω οικιακού δικτύου και χωρίς την ασφάλεια κάποιου επαγγελματικού VPN, δίνοντας περισσότερες ευκαιρίες σε κυβερνοεγκληματίες²⁸⁸ να έχουν πρόσβαση στο σύστημα μέσω σύνδεσης τους στο διαδίκτυο από το οικιακό δίκτυο ή ακόμα και να εισαχθούν ιοί από την χρήση και των υπολοίπων μελών της οικογένειας²⁸⁹

Σε κάθε περίπτωση, οι συσκευές τηλεργασίας δεν είναι τόσο ασφαλείς, όσο οι συσκευές οργάνωσης που βρίσκονται σε σταθερό περιβάλλον στην εταιρεία ή τον οργανισμό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ένα εξωτερικό δίκτυο και τα κανάλια επικοινωνίας της τηλεργασίας δεν είναι τόσο ασφαλή, όσο στο εσωτερικό δίκτυο, το οποίο βρίσκεται υπό τον έλεγχο του οργανισμού²⁹⁰

2.6.3 Απειλές που μπορεί να οδηγήσουν σε τροποποίηση δεδομένων

Αναφορικά με την τροποποίηση δεδομένων, συχνό φαινόμενο που συναντάται είναι οι επικοινωνίες σε εξωτερικό δίκτυο να υπόκεινται σε

²⁸⁶Spinellis, D., Kokolakis, S & Gritzalis, S. (1999) 'Security requirements, risks and recommendations for small enterprise and home-office environments', *Information Management & Computer Security*, 7(3), pp.121.

²⁸⁷Μήτρου Λίλιαν, *Privacy by Design: Η τεχνολογική διάσταση της προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 1/2013

²⁸⁸Amato, F., Castiglione, A., De Santo, A., Moscato, V., Picariello, A., Persia, F. & Sperlí, G. (2018) 'Recognizing human behaviours in online social networks', *Computers & Security*, 74, 355-370.

²⁸⁹Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', *Information Management and Computer Security*, 4(2), pp.27-38, ομοίως Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23,

²⁹⁰Ο.π

τροποποιήσεις²⁹¹. Η ανεπιθύμητη τροποποίηση δεδομένων ορίζεται ως η αλλαγή των στοιχείων πληροφοριών ακούσια ή εκούσια, που αναγκαστικά έχουν ως αποτέλεσμα την απώλεια της ακεραιότητας τους²⁹². Επιπλέον, τροποποίηση δεδομένων μπορεί να συμβεί και σε περιπτώσεις που υπάρχει δυσλειτουργία στα πληροφοριακά συστήματα ή γίνονται σφάλματα κατά το χειρισμό του ίδιου του συστήματος ή του αντίστοιχου λογισμικού. Ως προς το λογισμικό ακόμα και ένας ανεπαρκής χειρισμός του χρήστη, μια μόλυνση από κακόβουλο λογισμικό ή αντικατάσταση κάποιων στοιχείων με άλλα μπορεί να οδηγήσει σε τροποποίηση των δεδομένων. Συνεπώς, ακόμα και η έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων των ίδιων των εργαζομένων²⁹³, μπορεί να αποτελεί απειλή και να οδηγήσει σε τροποποίηση των πληροφοριών, με αποτέλεσμα να προκληθούν μεγάλες οικονομικές απώλειες σε έναν οργανισμό ή μία επιχείρηση.²⁹⁴

2.6.4 Απειλές που μπορεί να οδηγήσουν σε μη διαθεσιμότητα προσωπικών δεδομένων

Όσον αφορά την καταστροφή δεδομένων, ένας σημαντικός κίνδυνος που ενισχύεται κατά τη συνθήκη της τηλεργασίας, μπορεί να είναι η απώλεια πρόσβασης σε δεδομένα ή στη διαθεσιμότητα αυτών για διάφορες αιτίες, ανθρωπογενείς ή μη²⁹⁵. Παραδείγματα απειλών που μπορεί να οδηγήσουν σε μη διαθεσιμότητα προσωπικών δεδομένων

²⁹¹Kent, K., Hoffman, P., & Souppaya, M. (2009) 'Guide to enterprise telework and remote access security', NIST Special Publication, 800, p.p. 46.

²⁹² Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', Information Management and Computer Security, 4(2), pp.27-38, ομοίως Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23,

²⁹³Ο.π

²⁹⁴Spinellis, D., Kokolakis, S & Gritzalis, S. (1999) 'Security requirements, risks and recommendations for small enterprise and home-office environments', Information Management & Computer Security, 7(3), pp.121.

²⁹⁵Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', Information Management and Computer Security, 4(2), pp.27-38, ομοίως Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23,

μπορεί να αποτελέσουν μία φυσική καταστροφή όπως σεισμός, πλημμύρα και πυρκαγιά που θα έχουν ως συνέπεια να καταστραφούν υπολογιστές και άλλες συσκευές, όπως tablet ή smartphones και άρα και τα δεδομένα που εμπεριέχουν. Επιπλέον, η μη πρόσβαση στα δεδομένα, εκούσια ή ακούσια, όπως για παράδειγμα λόγω μίας διακοπής ρεύματος, ή υπερφόρτωσης της υπολογιστικής ικανότητας του συστήματος²⁹⁶, ή ακόμα λόγω μη ανανέωσης της άδειας χρήσης του λογισμικού που χρησιμοποιείται ή ξαφνική διακοπή της επιχείρησης του εκδότη του λογισμικού, ή ακόμα και κλοπή ή απώλεια των κωδικών άδειας χρήσης του λογισμικού, μπορεί να προκαλέσει τη διακοπή και την καταστροφή των δεδομένων.²⁹⁷

Φυσικά απειλές κατά της διαθεσιμότητας των πληροφοριών μπορούν να προκληθούν και από τον ίδιο τον εργαζόμενο, που τις διαχειρίζεται και μπορεί να σχετίζεται με ανεπαρκείς δεξιότητες, ψηφιακές ή μη, αλλά και με άλλους παράγοντες όπως πολλές ώρες εργασίας με λιγότερα χρήματα, αδυναμία προσαρμογής σε αλλαγές, όπως μπορεί να είναι η μετατροπή του παραδοσιακού γραφείου εργασίας με το ψηφιακό περιβάλλον, η υπέρβαση των ορίων σωματικών και ψυχολογικών.

Συνεπώς, καίτοι η ασφάλεια πληροφοριών εκ πρώτης φαίνεται ότι αποτελεί καθαρά τεχνικό θέμα και για πολλά χρόνια να αντιμετωπιζόταν έτσι, έχει αποδειχθεί ότι η προσέγγιση αυτή δεν είναι δυνατόν να οδηγήσει σε ορθή και αποτελεσματική αντιμετώπιση των κινδύνων και των απειλών. Κανένα τεχνικό μέτρο από μόνο δεν μπορεί να αποτελέσει πανάκεια και να αποτρέψει αποτελεσματικά τους κινδύνους, αν δεν συμμετέχει και ο ανθρωπίνος παράγοντας.

²⁹⁶Fulton, C., Halpin, E., & Walker, S. (2001) *'Privacy Meets Home-based eWork'* Proceedings of the Eighth International Assembly on Telework, Helsinki, September 12th-14th. Διαθέσιμο στο <http://www.telework2001.fi/FultonHalpinWalker.pdf> [Πρόσβαση 29-01-2022].

²⁹⁷Μπαλόπουλος (2004), σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

Καθίσταται εμφανές ότι τα στοιχεία που μπορεί να δράσουν ως ενεργοποιητές των κινδύνων για την ασφάλεια των πληροφοριών στην τηλεργασία κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες²⁹⁸ και εκτός από τα ζητήματα των τεχνικών μέτρων αναφέρονται κυρίως στην έλλειψη εκπαίδευσης του προσωπικού²⁹⁹, σε θέματα φυσικής ασφάλειας, αλλά και στην απουσία διοικητικής οργάνωσης και έλλειψης υιοθέτησης πολιτικών και της παρακολούθησής τους.³⁰⁰

Όσον αφορά τα ζητήματα που αφορούν το προσωπικό και σχετίζονται με την ασφάλεια των πληροφοριών και τη διατήρηση αυτής, αποδεικνύεται ως κομβικής σημασίας η εκπαίδευση των εργαζομένων στις πολιτικές προστασίας και σε μεθόδους και πρακτικές για την πρόληψη κινδύνων που πλήττουν την ασφάλεια, στην πολιτική της τηλεργασίας και στην αντιμετώπιση περιστατικών παραβίασης ασφάλειας. Ελλείψει της σχετικής εκπαίδευσης και απόκτησης σχετικών δεξιοτήτων, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι προκαλούν τους σχετικούς κινδύνους.

Ιδιαίτερης σημασίας κρίνεται επίσης η καλλιέργεια κουλτούρας προστασίας προσωπικών δεδομένων καθώς και αυτοπειθαρχίας του ίδιου του εργαζομένου. Πολλοί τηλεεργαζόμενοι δεν έχουν το αίσθημα ευθύνης να ακολουθήσουν τις αρχές των στόχων διαχείρισης και τις πολιτικές της επιχείρησης, και με τον τρόπο αυτόν μπορούν εύκολα να θέσουν σε κίνδυνο την επιτυχία της τηλεργασίας³⁰¹ Για παράδειγμα, πολλοί τηλεεργαζόμενοι μπορεί να αλλάξουν τις ρυθμίσεις ασφαλείας της εταιρίας για να ξεκλειδώσουν και να περιηγηθούν σε υπό

²⁹⁸Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', Information Management and Computer Security, 4(2), pp.27-38,

²⁹⁹Godlove, T. (2012) 'Examination of the factors that influence teleworkers' willingness to comply with information security guidelines', Information Security Journal: A Global Perspective, 21(4), pp. 216 -229.

³⁰⁰ Καρύδα, Μ. 2004, σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

³⁰¹Zernand, M. (2003) 'The Risks and Management of Telework', EBS Review, 16, pp.101-104.

περιορισμό ιστότοπους, χωρίς να λάβουν υπόψη τις κατευθυντήριες γραμμές της εταιρίας και συχνά σε συνδέσμους που αυξάνουν τους κινδύνους.³⁰² Ακόμα και σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι έχουν υπογράψει ρητρες εμπιστευτικότητας και αντίστοιχες πολιτικές, ώστε να εξασφαλίζεται ότι δεν θα διαβιβασθούν προσωπικά δεδομένα σε τρίτους, χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του εργοδότη, έχει παρατηρηθεί ότι σημαντικές πληροφορίες ή προσωπικά δεδομένα μπορεί να διαβιβασθούν από κάποιον εργαζόμενο ακούσια ή και σκόπιμα ακόμα και για οικονομικούς λόγους³⁰³.

Η έλλειψη σχεδίου και διαδικασιών για την προστασία από μη ανθρωπογενείς πηγές κινδύνου όπως είναι κλιματικά συμβάντα, φωτιά, ζημιές από νερό, ατυχήματα, επηρεάζουν επίσης την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων.³⁰⁴

Τέλος, η ευπάθεια της διοικητικής ασφάλειας και της έλλειψης διοικητικής οργάνωσης αυξάνει όταν οι πολιτικές των εταιριών δεν δίδονται εγγράφως, ή όταν είναι κατακερματισμένες, ή δεν έχει γίνει επαρκής εκπαίδευση του προσωπικού επ' αυτών, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση οι ίδιες οι διαδικασίες να αποτρέψουν τη διαρροή των πληροφοριών από την ίδια την εταιρία και να εναπόκειται στις ενέργειες του εργαζομένου³⁰⁵

Περαιτέρω, παρόλο που ορισμένοι οργανισμοί του ιδιωτικού τομέα εξακολουθούν να αποφεύγουν το μοντέλο BYOD, φοβούμενοι τις κυβερνοεπιθέσεις, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι δεν ενεργούν πάντα

³⁰², K., Kikuchi, T., Nagata, H., Hamai, T., & Asami, T. (2001) 'Security Issues on Home Teleworking over Internet'. IEICE Technical Report IA2001-20, 101(440), p.p. 9-16.

³⁰³Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', Information Management and Computer Security, 4(2), pp.27-38,

³⁰⁴Ο.π

³⁰⁵Joice, W. (2007) 'Implementing Telework: The Technology Issue', Public Manager, 36, pp. 64-68.,

Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23, Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022],

Sturgeon, A. (1996) 'Telework: threats, risks and solutions', Information Management and Computer Security, 4(2), pp.27-38

με την αντίστοιχη κουλτούρα για προστασία, φέρνοντας εν αγνοία τους μολυσμένες συσκευές στο χώρο εργασίας, επιφέρει επιπρόσθετους κινδύνους στην ασφάλεια των πληροφοριών (BYOD /Bring Your Own Device).³⁰⁶ Η χρήση εξοπλισμού BYOD πρέπει να αποφασίζεται, αφενός σύμφωνα με την νομοθεσία, αφετέρου αφού σταθμιστούν τα συμφέροντα και τα μειονεκτήματα που παρουσιάζονται από αυτή τη χρήση. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσδιορίσει τους κινδύνους, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε περίπτωσης (εξοπλισμός, εφαρμογές, δεδομένα) και να τους εκτιμήσει ως προς τη σοβαρότητα και την πιθανότητα εμφάνισης περιστατικών παραβίασης, προκειμένου να καθορίσει και τα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν και να ενταχθούν στην πολιτική ασφαλείας της επιχείρησής του, αφού προηγουμένως εκπονηθεί εκτίμηση αντικτύπου.³⁰⁷

2.6.5 Κίνδυνοι για τα προσωπικά δεδομένα, εργαζομένων, επιχείρησης και πελατών από κυβερνοεπιθέσεις

Πέρα των ανωτέρω κινδύνων και απειλών ο αυξανόμενος αριθμός επιθέσεων στο διαδίκτυο, έχει μετατρέψει τον «κυβερνοχώρο» σε «πεδίο μάχης», τονίζοντας την ανάγκη των κρατών να προστατευθούν αποτελεσματικά και από αυτές τις επιθέσεις.³⁰⁸

Το υπάρχον νομικό πλαίσιο συχνά φαίνεται ανεπαρκές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των επιχειρήσεων στο διαδίκτυο και, από αυστηρά νομική σκοπιά, δείχνει ότι η αντιμετώπιση αυτών των επιθέσεων δεν εμπίπτει στη δικαιοδοσία μόνο ενός κλάδου. Αυτό οφείλεται, κυρίως, στο γεγονός ότι η ίδια η έννοια του κυβερνοπολέμου είναι ανοιχτή σε πολλές διαφορετικές ερμηνείες, που κυμαίνονται από

³⁰⁶Souppaya, M – Scarfone, K (2016) *User's Guide to Telework and Bring Your Own Device (BYOD) security*

³⁰⁷ΑΠΔΠΧ 32/2021

³⁰⁸ Joseph Migga Kizza (2014) *“Computer Network Security and Cyber Ethics”*, McFarland & Company, Inc, Publisher

επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται μέσω διαδικτύου και εκτελούνται από τα κράτη στο πλαίσιο ένοπλων συγκρούσεων, έως παράνομες δραστηριότητες κάθε είδους που εκτελούνται από μη κρατικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων κυβερνοεγκληματιών και τρομοκρατικών ομάδων.

Η απουσία ενός ευρέως αποδεκτού νομικού πλαισίου για τη ρύθμιση θεμάτων δικαιοδοσίας του κυβερνοπολέμου και οι τεχνικές δυσκολίες στον εντοπισμό- με απόλυτη βεβαιότητα- των δραστών μιας επίθεσης, καθιστούν δύσκολη την επιτυχή αντιμετώπιση των επιθέσεων στον κυβερνοχώρο.³⁰⁹

Η τεχνική πολυπλοκότητα του προσδιορισμού των δραστών και της θετικής αναγνώρισης του βασικού συντελεστή των επιχειρήσεων στο διαδίκτυο συχνά έχει ως αποτέλεσμα να διακυβεύεται η «απόδοση» ευθυνών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η διαδικασία αποκωδικοποίησης και αναγνώρισης της θέσης του συστήματος που προκάλεσε την επίθεση είναι χρονοβόρα και δαπανηρή. Ο προσδιορισμός της ταυτότητας και του κινήτρου του δράστη γίνεται ακόμη πιο δύσκολος σε περιπτώσεις επιθέσεων, στις οποίες εμπλέκονται μεσάζοντες που συμμετέχουν στις επιθέσεις. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο προσδιορισμός των κινήτρων φαντάζει ακόμα δυσκολότερος, κυρίως λόγω της περίπλοκης αρχιτεκτονικής και γεωγραφίας του κυβερνοχώρου. Ο προσδιορισμός του κινήτρου του δράστη, από την άλλη, είναι απαραίτητος για τη διάκριση μεταξύ του εγκλήματος στον κυβερνοχώρο, της τρομοκρατίας στον κυβερνοχώρο και του πολέμου στον κυβερνοχώρο, δεδομένου του γεγονότος ότι οι δράστες πίσω από μια επίθεση μπορεί να κυμαίνονται από μεμονωμένους εγκληματίες έως εθνικά κράτη. Έτσι, η

³⁰⁹Pipyros, K., Mitrou, L., Gritzalis, D., and Apostolopoulos, T. (2016) 'Cyberoperations and international humanitarian law: A review of obstacles in applying international law rules in cyber warfare', *Information & Computer Security*. 24(1):38-52. DOI:10.1108/ICS-12-2014-0081

αποτελεσματική απόδοση αποτελεί προϋπόθεση για να καθορισθεί εάν ο δράστης είναι εγκληματίας, τρομοκράτης ή ακόμη και κρατικός παράγοντας που αποτελεί δυνητικά μεγαλύτερη απειλή για την εθνική ασφάλεια.³¹⁰

Στην Ελλάδα, η μαζική μετάβαση στην τηλεργασία το έτος 2020, λόγω της πανδημίας, βρήκε τους περισσότερους εργοδότες και εργαζόμενους απροετοίμαστους και χωρίς να έχουν λάβει τα ανάλογα μέτρα ασφαλείας, ώστε να αντιμετωπίσουν επαρκώς τον κίνδυνο των κυβερνοεπιθέσεων. Δεν είναι τυχαίο ότι για την αποφυγή των διαδικτυακών κινδύνων, η Εθνική Αρχή Διαφάνειας³¹¹, τον Απρίλιο του 2020 εξέδωσε οδηγό προστασίας από τεχνικές εξαπάτησης COVID-19, ενώ λίγο νωρίτερα τον Μάρτιο του 2020 είχε εκδώσει οδηγό ασφαλούς τηλεργασίας σε συνεργασία με τη Δίωξη Ηλεκτρονικού Εγκλήματος και την Ελληνική Αστυνομία, τόσο για εργαζόμενους, όσο και για εργοδότες. Στόχος του συγκεκριμένου οδηγού ήταν να πληροφορήσει τους εργοδότες και εργαζόμενους σε σχέση με τις μεθόδους και τις πρακτικές που διασφαλίζουν την ασφάλεια στην εξ' αποστάσεως εργασία, σε σχέση με τις κυβερνοεπιθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, ο οδηγός ενημέρωνε για διαδικτυακές απάτες που λαμβάνουν χώρα μέσω «ηλεκτρονικού ψαρέματος» (phishing) και επιθυμούν την παράνομη δυνατότητα πρόσβασης σε κωδικούς και λοιπές πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο εκάστοτε υπολογιστικό σύστημα. Όμοια, η Διεύθυνση Δίωξης Ηλεκτρονικού Εγκλήματος (ΔΔΗΕ) μετά από καταγγελίες πολιτών, και ενημερώσεις από την Interpol και τη Europol, για πλήθος διαδικτυακών απατών, που στηρίζονταν στην προσπάθεια εκμετάλλευσης της γενικευμένης ανησυχίας για τον κορωνοϊό, παρουσίασε βασικά στοιχεία της

³¹⁰Finklea, K. & Theohary, C. (2015), *'Cybercrime: conceptual issues for congress and US Law Enforcement'*, Congressional Research Service Report, διαθέσιμο σε : www.fas.org/sgp/crs/misc/R42547.pdf.

³¹¹<https://aead.gr/press/press-releases/odhgos-asfalous-thlrgasias-kai-prostasias-apo-techikes-exapatishs-logw-koronoiou>

μεθοδολογίας των κυβερνοεγκλημάτων.³¹² Παράλληλα, τόσο ο Ευρωπαϊός Επόπτης Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, αλλά και οι αρχές προστασίας προσωπικών δεδομένων σε όλη την Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένης και της ελληνικής, καθώς και λοιποί διεθνείς και ευρωπαϊκοί φορείς και οργανισμοί,³¹³ είχαν άμεσα προβεί στην έκδοση σαφών οδηγιών για τα απαιτούμενα μέτρα ασφαλείας που πρέπει να λαμβάνουν οι τηλεργαζόμενοι, μεταξύ άλλων, προκειμένου να διαφυλάξουν την ασφάλεια των πληροφοριών και των προσωπικών δεδομένων τους, καθώς και να διασφαλίσουν το απόρρητο και την εμπιστευτικότητα αυτών κατά την εφαρμογή της τηλεργασίας.

Όλα τα ανωτέρω καθίστανται ακόμα πιο κομβικής σημασίας σε ένα περιβάλλον που η εγκληματικότητα μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών και η εκδήλωση κυβερνοεπιθέσεων βρίσκεται σε έξαρση. Η τηλεργασία, όταν δεν λαμβάνονται τα κατάλληλα τεχνικά μέτρα δημιουργεί εξ ορισμού όλα τα ανωτέρω ζητήματα και ευνοεί την έξαρση του φαινομένου της ηλεκτρονικής εγκληματικότητας.

2.7 Αντιμετώπιση των κινδύνων ασφάλειας κατά το καθεστώς της τηλεργασίας σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ

2.7.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Κατέστη απόλυτα σαφές εκ των ανωτέρω ότι οι κίνδυνοι ασφάλειας των πληροφοριών στην τηλεργασία επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και την απόδοση της εργασίας. Η αποκάλυψη, τροποποίηση και μη διαθεσιμότητα πληροφοριών³¹⁴ μπορεί να προκαλέσει τεράστια οικονομική απώλεια σε οργανισμούς και επιχειρήσεις,³¹⁵ ενώ ταυτόχρονα θέτει σε μεγάλο κίνδυνο την

³¹²Κορωνάιος, Α. (2020), *Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας – Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα*, Διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpikadedomena> [Πρόσβαση 25/01/2022].

³¹³<https://www.enisa.europa.eu/tips-for-cybersecurity-when-working-from-home>

³¹⁴ΑΠΔΠΧ 32/2021

³¹⁵Ο.π

παραβίαση τους δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και τη βίαιη εισβολή στον ιδιωτικό τους βίο.

Αναφορικά με την ασφάλεια της επεξεργασίας και την προστασία των δεδομένων, στον ΓΚΠΔ αναφέρονται ρητά η αρχή της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ειδικότερα στο άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. στ' ΓΚΠΔ. ³¹⁶Συνεπώς προβλέπεται ρητά η προστασία των δεδομένων από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία σ' αυτά και στον εξοπλισμό που χρησιμοποιείται για την επεξεργασία τους. Περαιτέρω από το ίδιο το κείμενο του κανονισμού αναδεικνύεται ως κομβικής σημασίας η ευθύνη και η διαρκής υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας αλλά και του εκτελούντα την επεξεργασία για τη λήψη τεχνικών μέτρων ασφαλείας (άρθρα 24 και 32 ΓΚΠΔ) και τη σχετική ενημέρωση των απασχολούμενων με αξιοποίηση του ρόλου του υπεύθυνου προστασίας δεδομένων της επιχείρησης ή του οργανισμού (άρθρο 39 παρ. 1 στοιχ. α' ΓΚΠΔ)³¹⁷ και αφετέρου η υποχρέωση τήρησης απορρήτου, εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας από τους απασχολούμενους, κατά τρόπο που να διασφαλίζεται ότι τρίτοι προς τη σχέση απασχόλησης δεν αποκτούν πρόσβαση στα αρχεία του οργανισμού ή της επιχείρησης³¹⁸, αλλά εξίσου αποτελεσματικά προστατεύονται και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Επιπλέον, πολύ σημαντική κρίνεται η υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας τα τεχνικά μέτρα ασφαλείας που εφαρμόζει να υφίστανται ήδη από το σχεδιασμό των αποφάσεων και τον καθορισμό των μέσων επεξεργασίας,³¹⁹ πριν δηλαδή επέμβει στα δεδομένα και να διασφαλίζουν εξ ορισμού ότι οι επεξεργασίες θα είναι σύννομη και με βάση τις αρχές του Κανονισμού (άρθρ. 25 ΓΚΠΔ).

³¹⁶Ο.π

³¹⁷Ο.π

³¹⁸Ο.π

³¹⁹Ο.π

2.7.2 Τεχνικά και Οργανωτικά Μέτρα

Σε αρκετές μελέτες και έρευνες αλλά και στις κατευθυντήριες γραμμές της ΟΕ 29, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων,³²⁰ στις αποφάσεις και τις κατευθυντήριες γραμμές της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων³²¹, επισημαίνεται ρητά ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ευθύνεται για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και τρίτων στο πλαίσιο της λειτουργίας της επιχείρησης που λαμβάνει χώρα μέσω των συστημάτων υλικού και λογισμικού της εταιρείας, δικτύων VPN και άλλων, των οποίων κάνουν χρήση οι ίδιοι οι εργαζόμενοι.³²²

Περαιτέρω είναι καθοριστικής σημασίας για την επιχείρηση να υιοθετήσει λύσεις, οργανωτικά μέτρα για τη διατήρηση της ασφάλειας, όπως η δημιουργία επίσημων πολιτικών ασφάλειας, η ανάπτυξη κατάλληλης εκπαίδευσης και εξειδικευμένης κατάρτισης στους εργαζόμενους για ζητήματα ασφάλειας, αλλά και τεχνικά μέτρα όπως η ψευδωνυμοποίηση των δεδομένων, η κρυπτογράφηση δεδομένων, η δημιουργία αντιγράφων ασφαλείας δεδομένων, η ασφάλεια συσκευών τηλεργασίας και του καναλιού επικοινωνίας³²³. Επιπλέον είναι απαραίτητο να υφίστανται σχέδια ανάκαμψης της πληροφορίας σε περίπτωση καταστροφής της από φυσικό ή τεχνικό συμβάν, αλλά και σχέδια και διαδικασίες που θα εξασφαλίζουν τη λειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων και θα αξιολογούν την

³²⁰Ο.π

³²¹Ο.π

³²²ΑΠΔΠΧ 32/2021

³²³Kent, K., Hoffman, P., & Souppaya, M. (2009) *'Guide to enterprise telework and remote access security'*, NIST Special Publication, 800, p.p. 46, Ernst and Young (2008). *'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting'*, Ernst and Young, pp. 1-23, Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022].

³²³ΑΠΔΠΧ απόφαση 32/2021

αποτελεσματικότητα των μέτρων τεχνικών και οργανωτικών για την ασφάλεια της επεξεργασίας (άρθρ. 32 ΓΚΠΔ)³²⁴

Ειδικότερα η ανάπτυξη της σωστής πολιτικής³²⁵ είναι το απαραίτητο αρχικό βήμα για τη διαχείριση της ασφάλειας³²⁶ Προτείνεται δε, στους οργανισμούς πριν από αυτό το βήμα, να συντάξουν και να εφαρμόσουν πολιτική ταξινόμησης δεδομένων και κατηγοριοποίησης των πιθανών κινδύνων, ώστε να καθοδηγήσουν τις λειτουργίες προστασίας τους.³²⁷ Στο ίδιο πλαίσιο, η εκπόνηση εκτίμησης αντικτύπου για την τηλεργασία κρίνεται απαραίτητη.

Η εκπαίδευση σε θέματα ασφάλειας είναι εξίσου σημαντικό μέτρο για την προστασία της ασφάλειας των πληροφοριών στο μοντέλο της τηλεργασίας³²⁸³²⁹ Στην έρευνα του Sturgeon (1996), τονίζεται, επίσης, η σημασία της εκπαίδευσης για τη βελτίωση της επίγνωσης των εργαζομένων για την ασφάλεια.³³⁰ Επιπλέον, οι Kent, Hoffman & Souppaya (2009), αναφέρουν πως η έλλειψη επίγνωσης των απειλών από το προσωπικό είναι ένας από τους λόγους που οδηγούν στην αποτυχία διατήρησης της ασφάλειας της τηλεργασίας.³³¹ Ως εκ τούτου,

³²⁴Μήτρου Λίλιαν, *Privacy by Design: Η τεχνολογική διάσταση της προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 1/2013

³²⁵ Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021), “Εγχειρίδιο Κυβερνοασφάλειας”, διαθέσιμο σε <https://mindigital.gr/wp> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης,, Ιούνιος 2022)

³²⁶Huong Ngo, H. (1999) ‘Corporate system security: towards an integrated management approach’, *Information Management and Computer Security*, 7, pp. 217-221.

³²⁷ΑΠΔΠΧ απόφαση 32/2021

³²⁸Gibson, J., Blackwell, C.W., Dominicis, P. &Demerath, N. (2002) ‘Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work’, *Journal of Leadership & Organizational Studies*

³²⁹ Huws, U. &Podro, S. (1995) ‘Employment of homeworkers: Examples of good practice’, ILO Working Papers 993132473402676, International Labour Organization..

³³⁰Gibson, J., Blackwell, C.W., Dominicis, P. &Demerath, N. (2002) ‘Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work’, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), pp. 75-86.

³³¹ Ο.π

η ανάπτυξη εκπαιδευτικής πολιτικής αποτελεί εξίσου σημαντικό πυλώνα για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των μέτρων, καθώς οι άνθρωποι είναι εκείνοι που εφαρμόζουν, στην πράξη, τα όποια μέτρα υιοθετούνται.

Επιπλέον, η ψευδωνυμοποίηση και η κρυπτογράφηση των δεδομένων συνιστούν ζωτικής σημασίας τεχνικά μέτρα³³², που διασφαλίζουν την ακεραιότητα των πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένης της κρυπτογράφησης email, αρχείων, δίσκου³³³, με σκοπό να αποτρέπεται αποτελεσματικά η αποκάλυψη η ακόμα και η τροποποίηση των δεδομένων³³⁴ Για να εξασφαλιστεί η ασφαλής διαθεσιμότητα των δεδομένων, συνιστώνται αντίγραφα ασφαλείας σε έρευνα των Huws and Podro (1995) και των Shielsetal. (2003).

Η ασφάλεια των συσκευών τηλεργασίας και του καναλιού επικοινωνίας αναδεικνύεται ως εξίσου αποτελεσματική λύση³³⁵ που διασφαλίζεται με χρήση λέξεων πρόσβασης για την εξουσιοδότηση πρόσβαση, με την υιοθέτηση εικονικών δικτύων απορρήτου (VPN) για τη βελτίωση της ασφάλειας του καναλιού επικοινωνίας³³⁶ ή με τον

³³²Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23, Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022], Kent, K., Hoffman, P., & Souppaya, M. (2009) 'Guide to enterprise telework and remote access security', NIST Special Publication, 800, p.p. 46.

³³³Pyöriä, P. (2011) 'Managing telework: risks, fears and rules', *Management Research Review*, 34(4), pp. 386-399, Business Source Complete, EBSCOhost.

³³⁴Pyöriä, P. (2011) 'Managing telework: risks, fears and rules', *Management Research Review*, 34(4), pp. 386-399, Business Source Complete, EBSCOhost, Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23,

Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022].

³³⁵; Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23,

Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022].

³³⁶Ernst and Young (2008). 'Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting', Ernst and Young, pp. 1-23, Διαθέσιμο στο https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf [Πρόσβαση στις 06/01/2022],

περιορισμό των δυνατοτήτων δικτύωσης των καταναλωτικών συσκευών³³⁷.

Αναφορικά με την ασφάλεια της επεξεργασίας, και συγκεκριμένα τη διαθεσιμότητα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η οποία συχνά απειλείται από επιθέσεις τύπου ransomware³³⁸, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λάβει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, όπως η χρήση κατάλληλων εργαλείων εντοπισμού κακόβουλου λογισμικού, και αδιαμφισβήτητα η επαρκής διαχείριση ενημερώσεων λογισμικού στις συσκευές, μέσω των οποίων πραγματοποιείται η τηλεργασία. Οφείλει, επίσης, να διαθέτει τα μέσα για να εξακριβωθεί εάν τα μηνύματα που λαμβάνονται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με άλλα μέσα επικοινωνίας είναι αυθεντικά και αξιόπιστα. ³³⁹

Περαιτέρω στην εκπαιδευτική πολιτική των εργαζομένων πρέπει να περιλαμβάνεται σχετική πρακτική εξάσκηση, ³⁴⁰ ώστε οι τελευταίοι να αναγνωρίζουν απόπειρες κακόβουλων επιθέσεων, τότε έχει πραγματοποιηθεί μια τέτοια επίθεση και να γνωρίζουν την υποχρέωσή τους να το αναφέρουν αμέσως στον υπεύθυνο ασφαλείας ή και στον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, βάσει μίας σαφώς καταγεγραμμένης διαδικασίας διαχείρισης περιστατικών παραβίασης δεδομένων. ³⁴¹

Κατά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, θα πρέπει να αξιοποιούνται πλατφόρμες που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας

Kent, K., Hoffman, P., &Souppaya, M. (2009) 'Guide to enterprise telework and remote access security', NIST Special Publication, 800, p.p. 46.

³³⁷Kent, K., Hoffman, P., &Souppaya, M. (2009) 'Guide to enterprise telework and remote access security', NIST Special Publication,

³³⁸Τζέλλης Δ., Μυλώση Μ (2022) «Εκτίμηση Αντικτύπου στην προστασία προσωπικών δεδομένων», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2022

³³⁹Ο.π, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021), "Εγχειρίδιο Κυβερνοασφάλειας", διάθεσιμο σε <https://mindigital.gr/wp> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης,, Ιούνιος 2022)

³⁴⁰Ο.π

³⁴¹ΑΠΔΠΧ 32/2001

(κρυπτογράφηση),³⁴² να γίνεται χρήση ειδικών συνδέσμων (link)³⁴³ που δε θα δημοσιοποιείται και να εξετάζονται αυστηρά οι όροι χρήσης και προστασίας προσωπικών δεδομένων, καθώς επίσης να συστήνεται στον τηλεργαζόμενο να χρησιμοποιεί τις δυνατότητες της πλατφόρμας που επιτρέπουν την απόκρυψη φόντου με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας, προκειμένου να μην αποκαλύπτονται πληροφορίες προσωπικές ή οικογενειακές κατά τη διάρκειά της. Περαιτέρω ο εργοδότης πρέπει να αποφεύγει να καταγράφει με μηχανικά μέσα τις τηλεδιασκέψεις, σύμφωνα με τις αρχές του περιορισμού του σκοπού, της ελαχιστοποίησης και της αναλογικότητας, όπως προβλέπονται στον ΓΚΠΔ.³⁴⁴

Όσον αφορά τη χρήση προσωπικών συσκευών (B.Y.O.D.) των εξ αποστάσεως απασχολούμενων και για την πρόσβαση στο δίκτυο ο εργοδότης, μπορεί να λάβει αντίστοιχα τεχνικά μέτρα ασφαλείας³⁴⁵ με σκοπό τη διάκριση μεταξύ της ιδιωτικής και επαγγελματικής χρήσης της συσκευής, με στόχο επίσης την ασφαλή διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου από τη συσκευή της τηλεργασίας διά του δικτύου που χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της υπηρεσιακής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας. Περαιτέρω, όταν η κυκλοφορία των δεδομένων πραγματοποιείται μέσω VPN, ο εργοδότης, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος παραβίασης ιδιωτικότητας κατά την προσωπική χρήση της συσκευής από τον τηλεργαζόμενο, πρέπει να λαμβάνει πρόσθετα μέτρα προστασίας για τις συσκευές της τηλεργασίας, όπως περιβάλλον προστατευμένης εκτέλεσης (sandboxing, περιορισμό των δεδομένων εντός

³⁴²ΑΠΔΠΧ 32/2021, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021), “Εγχειρίδιο Κυβερνοασφάλειας”, διαθέσιμο σε <https://mindigital.gr/wp> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης,, Ιούνιος 2022)

³⁴³Ο.π

³⁴⁴ΑΠΔΠΧ 32/2021, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021), “Εγχειρίδιο Κυβερνοασφάλειας”, διαθέσιμο σε <https://mindigital.gr/wp> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης,, Ιούνιος 2022)

³⁴⁵Souppaya M.&Scarfone K. (2016): *User’s Guide to Telework and Bring Your Own Device (BYOD) Security*, διαθέσιμο σε <http://dx.doi.org/10.6028/NIST.SP.800-114r1>

συγκεκριμένης συσκευής κα, όπως ενδεικτικά αναφέρονται και από την ΑΠΔΠΧ.³⁴⁶ Τα μέτρα αυτά πρέπει να καταγράφονται αναλυτικά σε επίσημη πολιτική B.O.Y.D, εγκεκριμένη από την ανώτατη διοίκηση του οργανισμού, η οποία θα γνωστοποιείται στον εργαζόμενο πριν την έναρξη της τηλεργασίας.

Σε περίπτωση που κατά την παροχή τηλεργασίας ή κατά την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων λαμβάνει χώρα διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να επιλέγει και να χρησιμοποιεί εργαλεία και πλατφόρμες που συμμορφώνονται με τις ρυθμίσεις του ΓΚΠΔ για τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες και παρέχουν επαρκείς εγγυήσεις.³⁴⁷

2.7.3 Βέλτιστες πρακτικές για παροχή ασφάλειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας

Εξ όλων των ανωτέρω προκύπτει ότι απώτερος στόχος για να αποφευχθούν οι απειλές και να μετριαστούν οι κίνδυνοι ασφάλειας και παραβίασης προσωπικών δεδομένων είναι να υιοθετούνται τεχνικά μέτρα και καλές πρακτικές, ώστε να μειωθεί η πιθανότητα τα χαρακτηριστικά των καναλιών μετάδοσης πληροφοριών (ασύρματο ή ενσύρματο δίκτυο, οπτικές ίνες, ραδιοκύματα κλπ) να επιτρέψουν την παραβίαση αυτών.

Συμπληρωματικά σε όσα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα προτείνονται από τον ΓΚΠΔ και την ΑΠΔΠΧ κατ'ερμηνεία των διατάξεών του, και αναφέρθηκαν ανωτέρω, μερικές καλές πρακτικές ασφάλειας επιτυγχάνονται μέσω δημιουργίας εικονικού ιδιωτικού δικτύου

³⁴⁶ΑΠΔΠΧ 32/2021, Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021), “Εγχειρίδιο Κυβερνοασφάλειας”, διαθέσιμο σε <https://mindigital.gr/wp> (ημερομηνία τελευταίας πρόσβασης,, Ιούνιος 2022)

³⁴⁷Ο.π

(VLAN), στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών (IPSec VPN).

Επιπλέον μπορεί να επιλέγεται η χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό, όταν η σύνδεση της συσκευής του τηλεργαζόμενου στο διαδίκτυο γίνεται ασύρματα. Επίσης, καλή πρακτική αποτελεί το να αποφεύγεται η αποθήκευση αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (Dropbox, OneDrive, googledrive), εκτός και αν γίνεται σε κρυπτογραφημένη μορφή.

Επίσης, χρήσιμο είναι, κατά τη διάρκεια της τηλεργασίας να χρησιμοποιούνται συνδέσεις που προστατεύονται ρητά από το τείχος προστασίας, να εγκαθίσταται σύστημα ανίχνευσης εισβολών και να υπάρχει και σχέδιο αντιμετώπισης εισβολών.

Επίσης, όταν αποστέλλονται μηνύματα από τους τηλεργαζόμενους μέσω εφαρμογών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ανταλλαγής μηνυμάτων, να μην γίνεται χρήση προσωπικού ηλεκτρονικού λογαριασμού (gmail, yahoo, hotmail) για αποστολή ή λήψη μηνυμάτων για σκοπούς τηλεργασίας. Δέον είναι να χρησιμοποιείται η επαγγελματική ηλεκτρονική διεύθυνση, την οποία παρέχει ο εκάστοτε φορέας. Περαιτέρω θα πρέπει το περιεχόμενο των μηνυμάτων που αφορά προσωπικά δεδομένα τους να κρυπτογραφείται κατάλληλα και να παρέχονται κωδικοί πρόσβασης μέσω τηλεφώνου ή από άλλο ασφαλές κανάλι μετάδοσης πληροφοριών.

Επιπλέον, υφίσταται σύσταση να προτιμάται χρήση τερματικής συσκευής και αποθηκευτικών μέσων, στα οποία έχουν εγκατασταθεί και ενημερώνονται σε τακτική βάση αντιϊικά προγράμματα και αναχώματα ασφαλείας. Το παραπάνω μέτρο μπορεί να επιτευχθεί με την εγκατάσταση των πλέον πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών και λειτουργικού συστήματος των συσκευών, που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος. Επιπλέον, απαραίτητη πρακτική είναι να γίνεται χρήση πρόσφατων εκδόσεων των προγραμμάτων πλοήγησης στο Διαδίκτυο (Firefox, Chrome, Mozilla), να μην

διατηρείται ιστορικό, κατά το τέλος της εργασίας του τηλεργαζόμενου και να μην γίνεται διάκριση των αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα. Όπου είναι εφικτό να γίνεται χρήση εικονικής πλατφόρμας αποκλειστικά για την παροχή τηλεργασίας.

Σημειωτέον, βοηθητικές πρακτικές είναι εκείνες που στόχο τους έχουν τον έλεγχο φυσικής και λογικής πρόσβασης, ώστε να περιοριστούν οι κίνδυνοι μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα να αποκτήσουν είτε φυσική πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα, είτε να είναι σε θέση να τα επεξεργαστούν χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικά μέσα. Ειδικότερα, κρίνεται απαραίτητο το κλείδωμα της συσκευής, από την οποία γίνεται η τηλεργασία (προφύλαξη με κλείδωμα οθόνης, με κωδικό απενεργοποίησης) σε περίπτωση που μένει χωρίς επιτήρηση, καθώς και μέθοδοι για την εξακρίβωση της ταυτότητας των εργαζομένων) Επιπλέον, δέον είναι να λαμβάνονται προληπτικά μέτρα και να καθιερώνονται διαδικασίες και πολιτικές, για τις οποίες θα ενημερώνεται ο τηλεργαζόμενος, ώστε οι συσκευές να παραμένουν σε ασφαλές σημείο και χώρο όταν ο εργαζόμενος δεν τις χρησιμοποιεί, ώστε να μειωθούν οι κίνδυνοι τόσο από φυσικούς κινδύνους (φωτιά, πλημμύρα κ), όσο και από κινδύνους που σχετίζονται με ανθρώπινες ενέργειες (πχ κλοπή, παρατήρηση της οθόνης από μη εξουσιοδοτημένο πρόσωπο στο σπίτι, ή σε ταξίδι)

Να λαμβάνονται ειδικά μέτρα ασφαλείας για εργαλεία απομακρυσμένης διαχείρισης, για φορητές ή απομακρυσμένες συσκευές, για ασύρματες διασυνδέσεις, για κινητά τηλέφωνα όταν η τηλεργασία γίνεται μέσω αυτών, για διαβίβαση και μεταφορά αρχείων Προτείνεται, επίσης, το φιλτράρισμα συγκεκριμένων ιστοσελίδων, ώστε να μειωθεί η πιθανότητα ότι τα χαρακτηριστικά των ιστοτόπων θα επιτρέψουν την παραβίαση προσωπικών δεδομένων. Περαιτέρω, στο πλαίσιο του εργοδοτικού ελέγχου, ταυτόχρονα, μπορεί να θεωρηθεί θεμιτό να απαγορευτεί η πλοήγηση σε διαδικτυακές σελίδες που δεν σχετίζονται με την εργασία και πιθανότατα αποσπούν την προσοχή των εργαζομένων, και υπάρχει κίνδυνος να προσβληθούν

από κακόβουλο λογισμικό, ακθώς επίσης και η αποτροπή αποστολής ηλεκτρονικών μηνυμάτων για προσωπικούς σκοπούς.

Περαιτέρω, ειδικότερα προς αντιμετώπιση των κινδύνων που απορρέουν από την πρακτική B.O.Y.D, μία καλή λύση είναι ο έλεγχος ταυτότητας να διενεργείται βάσει τουλάχιστον δύο ξεχωριστών παραγόντων επαλήθευσης, για παράδειγμα κάποιον κωδικό που γνωρίζει μόνο ο χρήστης σε συνδυασμό με κάτι που έχει στην κατοχή του (πχ ηλεκτρονικό πιστοποιητικό, έξυπνη κάρτα, κ.λπ.).

Εξίσου σημαντικό μέτρο για την περίπτωση των φορητών συσκευών, παραμένει και ο ορισμός μέτρων κρυπτογράφησης για ροές πληροφοριών μεταξύ των φορητών συσκευών και του εσωτερικού πληροφοριακού συστήματος (μέσω VPN με ισχυρούς αλγόριθμους, ή TLS κ.λπ.). Επιπλέον, ο ορισμός διαδικασιών για αποκατάσταση σε περίπτωση βλάβης ή απώλειας της προσωπικής συσκευής (πληροφορίες για τον διαχειριστή του δικτύου, παροχή εναλλακτικού επαγγελματικού εξοπλισμού, απομακρυσμένη διαγραφή επαγγελματικών δεδομένων που είναι αποθηκευμένα στο προσωπικό τερματικό), καθώς και ο ορισμός πολιτικής τήρησης βασικών μέτρων ασφαλείας, όπως το κλείδωμα του τερματικού με κωδικό πρόσβασης κα. αποτελούν σίγουρα δικλείδες ασφαλείας.

Οι βέλτιστες πρακτικές διαφοροποιούνται ανάλογα με την τεχνολογική εξέλιξη, την εξέλιξη των λογισμικών και των δυνατοτήτων των συσκευών, συνεπώς τόσο ο εργοδότης, όσο και ο τηλεργαζόμενος πρέπει να βρίσκονται σε συνεχή επαγρύπνιση, προκειμένου να ενημερώνονται, να υιοθετούν και να εφαρμόζουν όλες εκείνες τις μεθόδους που θα διασφαλίζουν την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους, κατά την επεξεργασία τους λόγω της παροχής τηλεργασίας.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας εργασίας ήταν να περιγράψει μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης το πλαίσιο της τηλεργασίας που έχει διαμορφωθεί με αφορμή τις συνθήκες της πανδημίας, αλλά κυρίως με φόντο τις κοινωνικές αλλαγές και τις αλματώδεις εξελίξεις της τεχνολογίας πληροφορικής και επικοινωνιών. Περαιτέρω, έγινε προσπάθεια να αναδειχθούν τα ζητήματα που γεννώνται σε όλα τα επίπεδα από την καθιέρωσή της τηλεργασίας. Παράλληλος στόχος ήταν να αναδειχθούν οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν από την μη υιοθέτηση πολιτικών και την μη εφαρμογή τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που διασφαλίζουν την ασφάλεια των πληροφοριών, αλλά και την προστασία των προσωπικών δεδομένων φυσικών προσώπων και κυρίως των εργαζομένων.

Οι κίνδυνοι που εντοπίζονται από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αφορούν στην ασφάλεια δεδομένων και πληροφοριών, και οι απειλές αφορούν τόσο στο λογισμικό, και στα στοιχεία του δικτύου, όσο και στην προστασία των ίδιων των συσκευών τηλεργασίας. Περαιτέρω, ζητήματα γεννώνται και από καθαρά ανθρωπογενείς παράγοντες, όπως είναι η διαχείριση των πληροφοριών και των πληροφοριακών συστημάτων από τους ίδιους τους τηλεεργαζόμενους. Η ανάδειξη των κινδύνων στο πλαίσιο της τηλεργασίας, και οι προτάσεις για την αντιμετώπισή τους, και οι βέλτιστες πρακτικές, όπως εκτέθηκαν στην παρούσα εργασία, έχουν ως στόχο να προσπορίσουν όφελος σε έναν φορέα από τη διαχείρισή τους και ταυτόχρονα να προστατευθούν τα προσωπικά δεδομένα των φυσικών προσώπων και των εργαζομένων που εμπλέκονται στο καθεστώς της τηλεργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στην τηλεργασία είναι οι βασικοί συντελεστές του συνόλου των διαδικασιών της τηλεργασίας. Από την μία πλευρά είναι τα φυσικά πρόσωπα, τα δεδομένα των οποίων περισσότερο απ' όλα εκτίθενται σε κίνδυνο, ενώ από την άλλη η συμπεριφορά τους μπορεί να προκαλέσει άμεσα τους

κινδύνους ασφάλειας της τηλεργασίας μέσω της καθημερινής χρήσης συσκευών πληροφορικής, της υιοθέτησης διαδικασιών και της διαχείρισης των σχετικών ζητημάτων που απορρέουν από την τηλεργασία. Για το λόγο αυτό, η εκπαίδευση των τηλεργαζομένων αποτελεί το σημαντικότερο εργαλείο και μέτρο που μπορεί να λάβει ένας φορέας.

Ένας από τους τρόπους για να αυξηθεί η ευαισθητοποίηση των τηλεργαζομένων είναι η ενθάρρυνσή τους στη διαδικασία αξιολόγησης κινδύνου, επειδή η συμμετοχή των χρηστών αυξάνει την επίγνωση, την ευθυγράμμιση και τις επιδόσεις των ελέγχων ασφαλείας. Επίσης, για να λειτουργήσει αποτελεσματικά η πολιτική ασφαλείας, οι διαδικασίες θα πρέπει να επικεντρώνονται στην εκπαίδευση και την απόδοση των τηλεργαζομένων.³⁴⁸

Ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους πολλοί τηλεργαζόμενοι δεν συμμορφώνονται πλήρως με τις πολιτικές ασφαλείας είναι επειδή, ως τελικοί χρήστες, ανησυχούν περισσότερο για την απόδοσή τους παρά για την ασφάλεια του συστήματος. Χρήσιμο επομένως θεωρείται, η ασφάλεια του συστήματος να ταυτίζεται με τους στόχους των τελικών χρηστών ³⁴⁹

Περαιτέρω, στην παρούσα εργασία αποτυπώθηκαν και μια σειρά από ερωτήματα σχετικά με την πιθανή επιτήρηση των εργαζομένων μέσω της τηλεργασίας, με εξελιγμένα λογισμικά παρακολούθησης ή μέσα από τα έξυπνα κινητά. Υπάρχει πράγματι προβληματισμός για τα θεμιτά όρια άσκησης του εργοδοτικού ελέγχου και των εννόμων

³⁴⁸Spears, J. L., &Barki, H. (2010) 'User participation in information systems security risk management'. MIS quarterly, 503-522.

³⁴⁹Guo, K. H., Yuan, Y., Archer, N. P. & Connelly, C. E. (2011) 'Understanding nonmalicious security violations in the workplace: A composite behavior model'. Journal of management information systems, 28(2), 203-236.

συμφερόντων του εργοδότη. Η απάντηση σε αυτό, σε γενικές γραμμές, είναι η εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών ελέγχου απ' το σχεδιασμό και εξορισμού, ώστε να ακολουθούνται οι αρχές και να ικανοποιούνται τα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκειμένου των δεδομένων, όπως ορίζονται στον ΓΚΠΔ.

Συνοψίζοντας, η τηλεργασία, παρ' όλους τους κινδύνους που επισύρει για την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, έχει καθιερωθεί πλέον στον εργασιακό βίο, και με τη σωστή διαχείριση και νομοθετική οριοθέτηση, μπορεί να επιφέρει πολλαπλά οφέλη σε εργοδότες και εργαζομένους

Το φαινόμενο της τηλεργασίας, όπως όλα δείχνουν, συμβαδίζει με τα ζητήματα της κοινωνίας, την πανδημία, την μόλυνση του περιβάλλοντος, την ενεργειακή κρίση αλλά κυρίως συμβαδίζει με την αλματώδη εξέλιξη της τεχνολογίας πληροφορικής και επικοινωνιών. Σε μια εποχή όπου η διασύνδεση μηχανών και υπολογιστικών συστημάτων, το διαδίκτυο των πραγμάτων (IoT), και η ανάπτυξη συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης είναι δεδομένα, και μέσω αυτών θα μπορεί να παρέχεται η εργασία από απόσταση, τα ζητήματα ασφάλειας και προστασίας προσωπικών δεδομένων, στο περιβάλλον της τηλεργασίας, είναι συνεχώς υπαρκτά και μεταβαλλόμενα. Για το λόγο αυτό, τόσο οι ίδιοι οι εμπλεκόμενοι, όπως είναι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, αλλά και οι υπεύθυνοι προστασίας προσωπικών δεδομένων των επιχειρήσεων και των οργανισμών του Δημοσίου, τα ευρωπαϊκά και ελληνικά γνωμοδοτικά όργανα, αλλά και ο ίδιος ο νομοθέτης πρέπει να είναι σε συνεχή επαγρύπνιση και να προσπαθούν να προλάβουν τυχόν παραβιάσεις ασφάλειας πληροφοριών και προστασίας προσωπικών δεδομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ- ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Ακριβοπούλου, Χ., (2011) : *«Το δικαίωμα στην προστασία προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής»* διαθέσιμο στο <http://nomikospoudastirio.gr>

Αλεξανδροπούλου- Αιγυπτιάδου, Ε. (2021) : *Σταθμίσεις συμφερόντων και νομοθετικές επιλογές στον ΓΚΠΔ*, δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 3/2021

Βενέρης, Αντ. (2021) *Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εργασία με αφορμή τις νέες ρυθμίσεις του Ν. 4808/2021 για το εργατικό δίκαιο*, δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 2/2021

Βενέρης, Αντ. (2021) *Νομοθετικά μέτρα περιορισμού στα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων βάσει του άρθρου 23 του Κανονισμού (ΕΕ 2026/679)*, δημοσίευση στο ΔΙΤΕ 4/2021

Γιαννακούρου, Στ. (2022) *Κυπριακό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2022

Γιαννόπουλος, Γ. (2018), *Εισαγωγή στη Νομική Πληροφορική*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2018

Δόνος, Π. (2004) *Τεχνολογική διακινδύνευση και προστασία προσωπικών δεδομένων, σε: Νέες τεχνολογίες και συνταγματικά δικαιώματα*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 2004

Δήμα, Ζ. Δ. (2021) *Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων εν καιρώ πανδημίας*. (Μεταπτυχιακή διατριβή) Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Δημουλάς, Κ. -Ρομπόλη, Σ. (1998): «*Τηλεργασία: Απειλή ή Πανάκεια;*» Ενημέρωση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ τ. 37

Ζέλιος, Ομ. *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο*, 16^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλειας, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018,

Ζωγραφόπουλος, Δ. (2021) *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις*, σε Λεωνίδα Κοτσαλή-Κωνσταντίνο Μενουδάκο (επιμ.), *Γενικός Κανονισμός για την*

Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

Ιγγλεζάκης, Ι. (2005), *Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας*, ΔΙΜΕΕ 1/2005

Ιγγλεζάκης, Ι.: «*Η ασφάλεια δεδομένων στην τηλεργασία*», *Συνήγορος* 3/2020, σελ. 60-63

Καστανάς, Ι., *Ο θεσμός της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα. Σπουδή στον Ν. 4807/2021*, ΘΠΔΔ, 8-9/2021, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

Κανέλλος, Λ. (2020) *THE GDPR HANDBOOK*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2020

Καρατζάς, Α. (2021): *Nomophobia (no mobile phonerphobia) εκτός πρίζας?* *Συνήγορος* τ. 144/2021

Καρατζάς, Α. (2020) «*Τηλεργασία vs Συνεργασία*» ΣΥΝ 5/2020 ΤΝΠ Qualex

Καρούδα, Μ. (2004), σε συλλογικό έργο «*Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων*», εκδόσεις Πολιτεία 2004

Κατράνα, Σ. (2021) «*Διεθνείς τάσεις & προκλήσεις για την εργασία*», MBA Ψηφιακό Επιχειρείν, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Κορωναίος, Α. (2020), *Τηλεργασία εν καιρώ πανδημίας – Κυβερνοέγκλημα και προσωπικά δεδομένα*, διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/circulars/33745/arora-thlergasia-en-kairw-pandhmias-kybernoegklhma-kai-proswpikadedomena>

Κούβακας Ι., Παρατηρήσεις στην απόφαση ΕΔΔΑ *Bărbulescu* κατά Ρουμανίας, ΕΕυρΔ 4/2017, σελ. 505 επ. (509-510)

Κούγια, Χ., (2021) Διπλωματική Εργασία με θέμα: “Τηλεργασία στο Δημόσιο τομέα: Μελέτη περίπτωσης Συνηγόρου του Πολίτη”

Κουκιάδης, Δ. (2019), «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2019

Κουκιάδης, Ι. (1996) « Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης» Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, τεύχος 1/1996

Κουκιάδης, Ι. (2021), *Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2021

Κουκούτση, Ι. , «Ο νέος νόμος 3846/2010 “Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» ΣΥΝ 79/2010

Κωτούλα Β., Μήτσης Π, (2021), «*Teleworking and smartworking, νέες νομικές προκλήσεις*»,

Περιοδικό Επίκαιρα νομικά θέματα και αναλύσεις, διαθέσιμο σε https://www.academia.edu/49046554/%CE%A0%CE%B5%CF%81%CE%B9%CE%BF%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CF%8C E%CF%80%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%81%CE%B1_%CE%9D%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AC_%CE%98%CE%AD%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%BB%CF%8D%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82_%CE%95%CE%9D%CE%98%CE%91_%CE%BD_15_1_2021

Λαδάς Δ. (2017): «*Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου*», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017

Λέκκας Δ., (2004), σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

Ληξουριώτης, Ι. (2017) “Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις”, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2017

Λιαράτσικα, Κ. (2021) «Τηλεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», δημοσίευση σε Επιθεώρηση Δικαίου Πληροφορικής, διαθέσιμη σε <https://ejournals.lib.auth.gr/infolawj/>

Μήτρου Λ. (1999), «Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων», Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1999

Μήτρου Λ. (2000), Προστασία Προσωπικών Δεδομένων, Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων, Σωκράτης Κατσίκας κ.λπ. (επιμ.), Εκδ. Νέων Τεχνολογιών, Αθήνα 2000

Μήτρου Λ. (2000), «Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα; Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη», Αναδημοσίευση από το «Βήμα Ιδεών» 10/2000

Μήτρου Λ. (2001), Προστασία Προσωπικών Δεδομένων: Ένα νέο δικαίωμα; σε Κέντρο Ευρωπαϊκού Συνταγματικού Δικαίου, Το Νέο Σύνταγμα, Αθήνα 2001

Μήτρου Λ. (2002), Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Συλλογικό έργο, Εκδόσεις Σάκκουλα 2002,

Μήτρου, Λ. (2004), Η νέα Οδηγία 2002/58/EK για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 3/2004

Μήτρου, Λ., (2008) « Η ρύθμιση του Ν. 3625/2007 – εκτός ελέγχου της ανεξάρτητης αρχής η παρακολούθηση στους υπαίθριους χώρους» σε Ιφιγένεια Καμτσίδου (επιμ.), Η ηλεκτρονική παρακολούθηση σε υπαίθριους χώρους, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2008

Μήτρου Λ., (2010) «Η προστασία της ιδιωτικότητας στην πληροφορική και στις επικοινωνίες. Η νομική διάσταση» σε συλλογικό έργο «Προστασία της Ιδιωτικότητας & Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών: Τεχνικά και Νομικά Θέματα», Εκδόσεις Παπασωτηρίου 2010

Μήτρου Λ. (2012), «Η δημοσιότητα της κύρωσης ή η κύρωση της δημοσιότητας», Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη 2012

Μήτρου Λ (2013), *Privacy by Design: Η τεχνολογική διάσταση της προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, ΔΙΜΕΕ 1/2013

Μήτρου Λ. (2016), «Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων» σε Λεωνίδα Κοτσαλή (επιμ.), Προσωπικά Δεδομένα: Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή, Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016

Μήτρου Λ. (2017), «Ο γενικός Κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων», Δίκαιο & Κοινωνία στον 21ο αιώνα, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2017

Μήτρου Λ., (2020) Τα προσωπικά δεδομένα την εποχή του Κορωνοϊού, Syntagma Watch, 16.3.2020, διαθέσιμο σε:

<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stin-epoxi-tou-koronoiou>

Μπαλόπουλος, Θ. (2004), σε συλλογικό έργο «Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων», εκδόσεις Πολιτεία 2004

Μποτόπουλος Κ., (2021) "Τηλεργασία και (όχι μόνο) προσωπικά δεδομένα. Η νέα πραγματικότητα και η απόφαση 32/2021 ΑΠΔΠΧ, ΘΠΔΔ 8/-9/2021

Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Φ (2011) «Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας» Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2/2011

Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ (2011), «Facebook εν ώρα εργασίας», ΕφημΔΔ 2011

Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. (2017) *Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ. Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων*, 1η έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, 2017

Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. (2020), «Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας» δημοσίευση στο περιοδικό Σύνταγμα, διαθέσιμο σε <https://www.constitutionalism.gr/2020-03-28-panagopoulou-privacy-koronavirus/>

Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. (2021) «Η αρχή της διαφάνειας κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» σε Λεωνίδα Κοτσαλή- Κωνσταντίνο Μενουδάκο (επιμ.), Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2021

Παπαδημητρίου, Κ. (2021) «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2021

Παπαϊωάννου, Α. (2007), «Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία» .ΕΕργΔ, 2007

Παπαπανικολάου, Αικ. (2020) : «Περιορισμοί στο δικαίωμα της ελεύθερης, απόρρητης επικοινωνίας: επίκαιρες σκέψεις για ένα διαχρονικό δίλημμα» προσβάσιμο σε:

<https://www.constitutionalism.gr/2020-07-papanikolaou-aporito-epikinonias>

Παπανικολάου Αικ. (2022) : «Επικοινωνιακό απόρρητο: Προβληματισμοί για τη διασφάλιση ενός κλασικού δικαιώματος στο πεδίο των σύγχρονων κατασκοπευτικών λογισμικών» διαθέσιμο σε

<https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/epikoinwniako-aporrhtho-provhlmatismoi-gia-th-diasfalish-enos-klasikou-dikaiwmatos-sto-pedio-twn-sygxronwn-kataskopeutikwn-logismikwn/>

Τζέλλης Δ., Μυλώση Μ (2022) «Εκτίμηση Αντικτύπου στην προστασία προσωπικών δεδομένων», Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2022

Τσερόλα Μ. (2021) σε Συλλογικό Έργο : Κεσσίδα Ε., Λαδάς Δ., Μποσινάκη Α.-Ε., Μπούρολος Αθ., Πατσουράκης Ν., Σαρλά Ε., Στοφόρου Ε., Τσερόλα Μ., Χαρίσης Δ., *Ενέλικτες Μορφές Εργασίας*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2021

Τσόλιας Γρ. (2017) *Εξελίξεις στον τομέα της επιτήρησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών: Από την Ασφάλεια στην Ελευθερία και τη διεύρυνση της προστατευόμενης επικοινωνίας (ΠοινΔικ 8-9/2017)*

Ξενόγλωσση

Aidinlis, S. (2020) «*The EU GDPR in Times of Crisis: COVID-19 and the Noble Dream of Europeanisation*» *Journal of European Consumer and Market Law*,9(4), 151-156, διαθέσιμο στο

<https://kluwerlawonline.com/journalarticle/Journal+of+European+Consumer+and+Market+Law/9.4/EuCML2020060>

Amato, F., Castiglione, A., De Santo, A., Moscato, V., Picariello, A., Persia, F. & Sperlí, G. (2018) «*Recognizing human behaviours in online social networks*», *Computers & Security*, 74, 355–370.

Bailey, D. & Kurland, N. (2002) «*A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*», *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), pp. 383-400, διαθέσιμο στο:

https://www.researchgate.net/publication/227644764_A_Review_of_Telework_Research

Bélanger, F. & Allport, C. (2008) «*Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study*», *Information Systems Journal*, 18(1), pp. 101-121, διαθέσιμο στο:

https://www.researchgate.net/publication/220356618_Collaborative_technologies_in_knowledge_telework_An_exploratory_study

Betzing, J. H., Tietz, M., vomBrocke, J. & Becker, J. (2020) «*The impact of transparency on mobile privacy decision making*» *Electronic Markets*, 30(3), p.p. 607-625, διαθέσιμο στο:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s12525-019-00332-3>

Berastegui, P (2021) *Teleworking in the aftermath of the covid-19 pandemic: enabling conditions for a successful transition*

Borocz, I. M. & Gkotsopoulou, O. (2021) '*Between masks and curfews: Critical synopsis of the guidance issued by national supervisory authorities on analogue and digital body temperature measurement in the context of the COVID-19 pandemic in the EU*' *Privacy in Germany*, (1), διαθέσιμο σε

<https://doi.org/10.37307/j.2196-9817.2021.01.08>

Hoofnagle, C.J., Van der Sloot, B. & Borgesius, F.Z. (2019) '*The European Union general data protection regulation: what it is and what it means*', *Information & Communications Technology Law*, 28(1), p.p. 65-98, διαθέσιμο στο:

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13600834.2019.1573501>

Carlos Arroyo- Abad (2021) *Teleworking: A new Reality Conditioned by the Right to Privacy*, *Laws* 2021, 1064, διαθέσιμο σε <https://doi.org?10.3390/laws10030064>

Clear, F. & Dickson, K. (2005) '*Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy*', *New Technology, Work & Employment*, 20, pp. 218-233.

Crutzen, R., Ygram Peters, G.J., & Mondschein, C. (2019) «*Why and how we should care about the General Data Protection Regulation*», *Psychol Health*. 34(11), p.p. 1347-1357.

Ernst and Young (2008). '*Risk at Home: Privacy and Security in Telecommuting*', Ernst and Young, pp. 1-23, διαθέσιμο στο :

https://cdt.org/wp-content/uploads/privacy/20080729_riskathome.pdf

Findlay, M., Loke, J. Y., Remolina, N. & Tham, B. (2020) *'Ethics, AI, Mass Data and Pandemic Challenges: Responsible Data Use and Infrastructure Application for Surveillance and Pre-emptive Tracing Post-crisis'* SMU Centre for AI & Data Governance Research Paper, (2020/02), διαθέσιμο στο SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3592283> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3592283>.

Finklea, K. & Theohary, C. (2015), *'Cybercrime: conceptual issues for congress and US Law Enforcement'*, Congressional Research Service Report, διαθέσιμο στο: www.fas.org/sgp/crs/misc/R42547.pdf.

Fulton, C., Haplin, E., & Walker, S. (2001) *'Privacy Meets Home-based eWork'* Proceedings of the Eighth International Assembly on Telework, Helsinki, September 12th-14th. διαθέσιμο στο: <https://rest.neptune-prod.its.unimelb.edu.au/server/api/core/bitstreams/f720d4de-70af-5172-94e8-cf3f9bee5830/content>

Gibson, J., Blackwell, C.W., Dominicus, P. & Demerath, N. (2002) *'Telecommuting in the 21st century: benefits, issues, and a leadership model which will work'*, Journal of Leadership & Organizational Studies, 8(4), pp. 75-86.

Godlove, T. (2012) *'Examination of the factors that influence teleworkers' willingness to comply with information security guidelines'*, Information Security Journal: A Global Perspective, 21(4), pp. 216 -229.

Greenhill, A. & Wilson, M. (2006). *'Haven or hell? Telework, flexibility and family in the e-society: A Marxist analysis'*, European Journal of Information Systems, 15(4), pp. 379-388.

Guo, K. H., Yuan, Y., Archer, N. P. & Connelly, C. E. (2011) *'Understanding nonmalicious security violations in the workplace: A composite behavior model''*. Journal of management information systems, 28(2), 203-236.

Gupta, Y., Karimi, J. & Somers, T. (2000) 'A study on the usage of computer and communication technologies for telecommuting', IEEE Transactions on Engineering Management, 47(1), pp. 26-39.

Huong Ngo, H. (1999) 'Corporate system security: towards an integrated management approach', Information Management and Computer Security, 7, pp. 217-221.

Huws, U. & Podro, S. (1995) 'Employment of homeworkers: Examples of good practice', ILO Working Papers, International Labour Organization

Illegems, V. & Verbeke, A., (2003) "Moving towards the virtual workplace: managerial and societal perspectives on telework / Viviane Illegems". Alain Verbeke, Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar Pub., c. 2003.

Isabel Guerra, A., João Machado, M., Malta Fernandes, M., Anjos Azevedo, P., Tenreiro Tomás, S., & Sousa Machado, S. (2021) "General Data Protection Regulation (GDPR): Legal, Ethic and Other Issues, Especially in Covid-19 Time", Revista de Direito, Estado e Telecomunicações, 13(2).

Iscan, F. & Naktiyok, A. (2004) "Attitudes towards telecommuting: the Turkish case", Journal of Information Technology, 20, pp. 52-63.

Joice, W. (2007) "Implementing Telework: The Technology Issue", Public Manager, 36, pp. 64-68,

Joseph Migga Kizza (2014) "Computer Network Security and Cyber Ethics", McFarland & Company, Inc, Publisher

Juline, M., Chilian, E., William, W. & Joan, C. (2001) '*Employer liability for telecommuting employees*', Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 42, pp. 48-59.

Kandias, M., Mitrou, L., Stavrou, V. & Gritzalis, D. (2017) '*Profiling online social networks users: an omniopicon tool*', International Journal of Social Network Mining, 2(4), p.p. 293-313.

Kandias, M., Mylonas, A., Virvilis, N., Theoharidou, M., & Gritzalis, D., (2010) '*An insider threat prediction model.*' *Trust, Privacy and Security in Digital Business*. Springer, pp. 26-37.

Kazemi, R. (2018) '*General Data Protection Regulation (GDPR)*'. Tredition GmbH ISBN: 3746947642, p.p. 712.

Keber, T., (2014) "*Rechtskonformer Einsatz von Social Media im Unternehmen, Recht der Datenverarbeitung 4/2014,*" pp. 190-199, 191 with reference to a survey among USA based companies, διαθέσιμο σε: <http://www.go-gulf.ae/blog/social-media-pre-employment-screening>

Kent, K., Hoffman, P., & Souppaya, M. (2009) '*Guide to enterprise telework and remote access security*', NIST Special Publication, 800, p.p. 46.

Kedzior Magdalena (2020) *The right to data protection and the COVID-19 pandemic: the European approach*

K., Kikuchi, T., Nagata, H., Hamai, T., & Asami, T. (2001) '*Security Issues on Home Teleworking over Internet*'. IEICE Technical Report IA2001-20, 101(440), p.p. 9-16.

Krzysztofek, M. (2016) *'Post-Reform Personal Data Protection in the European Union. General Data Protection Regulation (EU) 2016/679'*. Kluwer Law International. ISBN: 9789041162373.

Kumar, M., Patel, A. K., Shah, A. V., Raval, J., Rajpara, N., Joshi, M., & Joshi, C. G. (2020) *'First proof of the capability of wastewater surveillance for COVID-19 in India through detection of genetic material of SARS-CoV-2'* Science of The Total Environment, 746, p.p. 141326.

Lampousaki, S. (2008) *'Telework in Greece'*. Eurofound διαθέσιμο σε <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/article/2008/telework-in-greece>

Marin, R. (2021) *'Implementation of Telework in the European Union'* Journal of Human Resources Management Research, 2021(2021), διαθέσιμο στο <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2021/857780/857780.pdf>

Masur, P. K. (2020) *'How Online privacy literacy supports self-data protection and self-determination in the Age of Information'*. Media and Communication, 8(2):258-269, διαθέσιμο στο: <https://www.cogitatiopress.com/mediaandcommunication/article/view/2855/2855>

Mitrou, L. & Karyda, M., (2006) *'Employees' privacy vs. employers' security: Can they be balanced?.'* Telematics and Informatics, 23(3):164-178.

Mondschein, C. F. & Monda, C. (2019) *'The EU's General Data Protection Regulation (GDPR) in a research context''*, Fundamentals of clinical data science, p.p. 55-71, διαθέσιμο στο: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-99713-1_5#citeas

Montreuil, S. & Lippel, K. (2003) *'Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications'*, *Safety Science*, 41(4), pp. 339-358.

Moreira, T. C. (2020) *'Privacidade e proteção de dados pessoais em tempos de pandemia, in COVID-19, Implicações na Jurisdição do Trabalho e da Empresa'*. Coleção Formação Contínua Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.

Mylonas, A., Kastania, A., & Gritzalis, D., (2013) *'Delegate the smartphone user? Security awareness in smartphone platforms'* *Computers & Security*, 34: 47-66.

Mylonas, A., Meletiadis, V., Mitrou, L., & Gritzalis, D., (2013) *'Smartphone sensor data as digital evidence.'* *Computers & Security*, Vol. 38, pp. 51-75

Nzoli, B. (2021) *Analysis of critical factors that will influence sustainability of Teleworking post Covid-19 in Kenya: a case study of tier-I Commercial Banks (Διδακτορική Διατριβή)*, University of Nairobi.

Overmyer, S. (2011) *'Implementing telework: lessons learned from four federal agencies'*, *IBM Center for the Business of Government*, Washington, D.C.

Pérez, M., Sanchez, A., Carnicer, P. & Jimenez, M. (2005) *'The synergism of teleworking and information and communication technologies'* *Journal of Enterprise Information Management*, 18(1), pp. 95-112.

Pikulík, T. & Štarchoň, P. (2020) *'Public registers with personal data under scrutiny of DPA regulators'*, *Procedia Computer Science*, 170, p.p. 1174-1179.

Pipyros, K., Mitrou, L., Gritzalis, D., & Apostolopoulos, T. (2016) *'Cyberoperations and international humanitarian law: A review of obstacles in*

applying international law rules in cyber warfare', Information & Computer Security. 24(1):38-52. DOI:[10.1108/ICS-12-2014-0081](https://doi.org/10.1108/ICS-12-2014-0081)

Pulido, J. & López, F. (2005) *'Teleworking in the information sector in Spain'*, International Journal of Information Management, 25(3), pp. 229-239.

Pyöriä, P. (2011) *'Managing telework: risks, fears and rules'*, Management Research Review, 34(4), pp. 386-399, Business Source Complete, EBSCOhost.

Raiborn C. and Butler J.B. (2009) *"A new look at telecommuting and teleworking"*, Journal of Corporate Accounting & Finance (Wiley), 20(5), σελ. 31-39

Rikitake, K., Kikuchi, T., Nagata, H., Hamai, T., & Asami, T. (2001) *"Security Issues on Home Teleworking over Internet"*. IEICE Technical Report IA2001-20, 101(440), p.p. 9-16.

Rücker, D. & Kugler, T, (2018) *'New European General Data Protection Regulation: A Practitioner's Guide'*. München, Nomos/Hart.

Ruppel, C. & Harrington, S. (1995) *"Telework: an innovation nobody is getting on the bandwagon"*, Data Base for Advanced in Information Systems, 26(2 & 3), pp. 87-104.

Scarfone, K., Hoffman, P. & Souppaya, M. (2009) *'Guide to enterprise telework and remote access security: recommendations of the national institute of standards and technology'*. National Institute of Standards and Technology, Gaithersburg.

Shabani, M., Goffin, T., & Mertes, H. (2020) '*Reporting, recording, and communication of COVID-19 cases in workplace: data protection as a moving target*', *Journal of Law and the Biosciences*, 7(1), Isaa 008.

Sharma, S. (2020) '*Data Privacy and GDPR Handbook*'. John Wiley & Sons Inc, New York, United States, ISBN 978-1-119- 59424-6, p.p. 496.

Shaw, E., Ruby, K., & Post, J., (1998) '*The insider threat to information systems: The psychology of the dangerous insider.*' *Security Awareness Bulletin*, Vol. 2, No. 98, pp. 1-10.

Shin, B., Sheng, O. & Higa, K. (2000) '*Telework: existing research and future directions*', *Journal of Organizational Computing & Electronic Commerce*, 10(2), pp. 85-101.

Spears, J. L., & Barki, H. (2010) '*User participation in information systems security risk management*'. *MIS quarterly*, 503-522.

Spinellis, D., Kokolakis, S & Gritzalis, S. (1999) '*Security requirements, risks and recommendations for small enterprise and home-office environments*', *Information Management & Computer Security*, 7(3), pp.121.

Sturgeon, A. (1996) '*Telework: threats, risks and solutions*', *Information Management and Computer Security*, 4(2), pp.27-38.

Suder, S. (2021) '*Processing employees' personal data during the Covid-19 pandemic*', *European Labour Law Journal*, 12(3) pp. 322-337.

Švec, M., Horecký, J., & Madleňák, A. (2018) '*GDPR in labour relations-with or without the consent of the employee?*' *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*, 8(2)

Souppaya, M – Scarfone, K (2016) *User's Guide to Telework and Bring Your Own Device (BYOD) security*

Tsavli, M., Efraimidis, P. S., Katos, V. & Mitrou, L. (2015) 'Reengineering the user: privacy concerns about personal data on smartphones', *Information & Computer Security*. 23(4): 394-405, διαθέσιμο σε <https://doi.org/10.1108/ICS-10-2014-0071>

Tsipse, O. (2021) *Protection of Personal Data in the Era of COVID 19*, Διδακτορική διατριβή, διαθέσιμη σε : <https://repository.ihu.edu.gr/xmlui/bitstream/handle/11544/29755/Dissertation%20Olga%20Tsipse%20Dec2020.pdf?sequence=1>.

Veale, M., Binns, R., Edwards, L. (2018) 'Algorithms that remember: model inversion attacks and data protection law'. *Philosophical Transactions A* 15. 376(2133): 20180083, διαθέσιμο στο: <http://dx.doi.org/10.1098/rsta.2018.0083>.

Wiewiórowski, W. (2019) 'EDPS Guidelines on the concepts of controller, processor and joint controllership under Regulation (EU) 2018/1725'. Brussels, Belgium European Data Protection Assistant Supervisor. Available at: https://edps.europa.eu/sites/edp/files/publication/19-11-07_edps_guidelines_on_controller_processor_and_jc_reg_2018_1725_en.pdf.

Will Douglas Heaven, (2020) "This startup is using AI to give workers a "productivity score", MIT Technology, διαθέσιμο σε: <https://www.technologyreview.com/2020/06/04/1002671/startup-ai-workers-productivity-score-bias-machine-learning-business-covid/>

Yang, H., Zheng, C., Zhu, L., Chen, F., Zhao, Y., & Valluri, Manjeera. (2013) : *Security risks in teleworking: A review and Analysis*, University of Melbourne, διαθέσιμο σε:

<https://rest.neptuneprod.its.unimelb.edu.au/server/api/core/bitstreams/f720d4de-70af-5172-94e8-cf3f9bee5830/content>

Zernand, M. (2003) “*The Risks and Management of Telework*”, *EBS Review*, 16, pp.101-104.

ΛΟΙΠΕΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ:

ΑΠΔΠΧ απόφαση 32/2021, διαθέσιμη στην επίσημη ιστοσελίδα της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων:

https://www.dpa.gr/sites/default/files/2021-08/32_2021anonym.pdf

ΕΕΔΑ, Παρατηρήσεις στο ΣχΝ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, διαθέσιμες σε:

https://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/ergasia/paratiriseis_ergasiako_final.pdf

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, *Η Τηλεργασία στην Ε. Ε πριν και μετά την πανδημία Covid-19*, διαθέσιμο σε:

https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (2020): *Τηλεργασία – Προβλήματα και Προοπτικές*, Γνώμη Πρωτοβουλίας, διαθέσιμο σε

<http://www.oke.gr/el/opinions/tilergasia-provlimata-kai-prooptikes>

ΟΕ 29, Γνώμη 08/2001

ΟΕ 29, έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας WP55,29-5-2002

ΟΕ 29, Γνώμη 2/2017, διαθέσιμο σε:

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

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2021), “Εγχειρίδιο Κυβερνοασφάλειας”, διαθέσιμο σε <https://mindigital.gr/wp>

Eurofound (2020), European Working Survey, «*Telework and ICT – based mobile work Flexible working in the digital age*» διαθέσιμο σε:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf,

eEurope, (2002) ‘*An Information Society For All. Draft Action Plan prepared by the European Commission for the European Council in Feira*’. 19-20 June 2000. Brussels, 24.5.2000. COM (2000) διαθέσιμο σε: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0330:FIN:EN:PDF>

Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study’, *Information Systems Journal*, 18(1), pp. 101-121, διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/220356618_Collaborative_technologies_in_knowledge_telework_An_exploratory_study

ILO Geneva, (2016): «*Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*»

ILO (2019) “*Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*”, The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing”

STUDY Requested by the EMPL committee, (2021), «*The impact of teleworking and digital work on workers and society*»,

Guidelines 4/2019 on Article 25 Data Protection by Design and by Default,
διαθέσιμο σε:

https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-42019-article-25-data-protection-design-and_en

European Data Protection Supervisor, Opinion 5/2018, Preliminary Opinion on privacy by design, 31 May 2018, διαθέσιμη σε:

<https://edps.europa.eu/en>

European Data Protection Supervisor, *EDPS Guidelines on assessing the proportionality of measures that limit the fundamental rights to privacy and to the protection of personal data*, 19 Dec. 2019, διαθέσιμη σε

<https://edps.europa.eu/>

<https://www.enisa.europa.eu/tips-for-cybersecurity-when-working-from-home>

www.economist.com:

<https://www.ot.gr/2022/05/11/partners/the-economist/kalos-irthate-stin-epoxi-pou-to-grafeio-parakoloutheitai-synexos>

<https://www.csii.gr/android-keylogger-o-kryfos-kataskopos-poy-parakolou>