



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ (Δ.Π.Μ.Σ.) «ΔΙΚΑΙΟ και ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ»**

**ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ
ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια:
ΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ ΣΤΕΛΛΑ

Επιβλέπουσα:
ΣΙΝΑΝΙΩΤΗ ΑΡΙΣΤΕΑ

Αθήνα, Φεβρουάριος 2017

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	9
1.1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ.....	10
1.1.1. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ).....	10
1.1.2. Οι Κατευθυντήριες Αρχές που διέπουν την προστασία της ιδιωτικότητας και τις διασυνοριακές ροές προσωπικών δεδομένων (1980) του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)	10
1.1.3. Η Σύμβαση 108/28.1.1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ατόμων από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα	11
1.1.4. Η Οδηγία 95/46/ΕΚ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24 ^{ης} Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών	11
1.1.5. Η Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12 ^{ης} Ιουλίου 2002 αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών...	12
1.1.6. Ο Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27 ^{ης} Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).....	12
1.1.7. Ο Κανονισμός 45/2001/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18 ^{ης} Δεκεμβρίου 2000 αναφορικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών	14
1.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	14
1.2.1. Το Σύνταγμα	14
1.2.2. Ο Αστικός Κώδικας.....	15
1.2.3. Ο Ποινικός Κώδικας	15

1.2.4. Ο Νόμος 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα	16
1.2.5. Ο Νόμος 3144/2003 για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία της εργασίας	17
1.2.6. Ο Νόμος 3471/2006 για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.....	18
1.2.7. Ο Νόμος 3917/2011 για την διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημόσιων δικτύων επικοινωνιών, χρήση συστημάτων επιτήρησης με τη λήψη ή καταγραφή ήχου ή εικόνας σε δημόσιους χώρους και συναφείς διατάξεις.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο. ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	21
2.1. ΤΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	22
2.1.1. Το δικαίωμα στην προσωπικότητα	22
2.1.2. Το δικαίωμα προστασίας ιδιωτικού βίου	23
2.1.3. Το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού	23
2.1.4. Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων.....	24
2.2. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	24
2.2.1. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη	25
2.3. ΣΤΑΘΜΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	27
3.1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	28
3.1.1. Η Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας.....	28
3.1.2. Η Αρχή του σκοπού	35
3.1.3. Η Αρχή της αναλογικότητας	35
3.1.4. Η Αρχή της ακρίβειας και της χρονικά πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων	36
3.1.5. Η Αρχή της υπευθυνότητας	37
3.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	37
3.2.1. Η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου	37
3.2.2. Η συγκατάθεση του εργαζομένου	39

3.2.3. Η γνωστοποίηση της επεξεργασίας. Απαλλαγή από σχετική υποχρέωση όταν η επεξεργασία γίνεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	43
4.1. ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	44
4.1.1. Το δικαίωμα πρόσβασης	44
4.1.2. Το δικαίωμα αντίρρησης	45
4.1.3. Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας.....	46
4.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	47
4.2.1. Το δικαίωμα πληροφόρησης	48
4.2.2. Το δικαίωμα απεργίας.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο. Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ..	53
6.1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	54
6.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	56
6.2.1. Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης	56
6.2.2. Προστασία από την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων	62
6.2.3. Διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους.....	66
6.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ	67
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	68
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	70
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	72
Κατάλογος Συντομεύσεων	72

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Προσωπικά δεδομένα είναι κάθε πληροφορία που αναφέρεται σε και περιγράφει ένα άτομο, όπως: στοιχεία αναγνώρισης (ονοματεπώνυμο, ηλικία, κατοικία, επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση κλπ.), φυσικά χαρακτηριστικά, εκπαίδευση, εργασία (προϋπηρεσία, εργασιακή συμπεριφορά κ.λπ.), οικονομική κατάσταση (έσοδα, περιουσιακά στοιχεία, οικονομική συμπεριφορά), ενδιαφέροντα, δραστηριότητες, συνήθειες. Το άτομο (φυσικό πρόσωπο) στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα ονομάζεται υποκείμενο των δεδομένων.

Τα δεδομένα αυτά εξαιτίας των χαρακτηριστικών τους δεν πρέπει να τίθενται στην ευχέρεια οποιουδήποτε καθώς πρόκειται για πολύ προσωπικές πληροφορίες και επομένως πρέπει να προστατεύονται από τη συλλογή και επεξεργασία τρίτων. Η προστασία των δεδομένων σχετίζεται με την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των ατόμων. Επειδή όμως η ιδιωτική ζωή δεν περιορίζεται στο σπίτι αλλά επεκτείνεται και σε όλες του είδους τις δραστηριότητες του ατόμου, η προστασία των προσωπικών του δεδομένων θα πρέπει να επεκτείνεται και εκεί. Μια κύρια και πολύ σημαντική και αναπόφευκτη για την επιβίωση του ατόμου δραστηριότητα είναι αυτή της εργασίας.

Παρακάτω παρατίθενται οι τρόποι προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς και οι περιορισμοί στη συλλογή και επεξεργασίας τους στον εργασιακό χώρο.

ABSTRACT

Personal data is any information relating to a person and describing him, such as: identification (name, age, residence, occupation, marital status, etc.), physical characteristics, training, work (work experience, work attitude, etc.), economic status (income, assets, economic behavior), interests, activities, habits. This person (natural person) is called data subject.

These data because of their characteristics should not be placed in any power as it is very personal information and therefore must be protected from collection and processing to third persons. The protection of data related to the protection of personality and privacy of individuals. Since privacy is not limited to home but extends to all kinds of activities of the individual, the protection of personal data should be extended there. A major and very important and indispensable for the survival of the individual's activity is work.

Below are the ways of protection of personal data and constraints in the collection and treatment in the workplace.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προστασία ενός ατόμου από τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελούσε πάντα ένα ιδιαίτερος σημαντικό ζήτημα το οποίο δεν σταμάτησε ποτέ να απασχολεί. Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας και γενικά η εισαγωγή της πληροφορικής και των νέων μέσων στον εργασιακό χώρο, βοήθησε σημαντικά τις επιχειρήσεις στην οργάνωση και ανάπτυξή τους αλλά παράλληλα έφερε σε σύγκρουση και διατάραξε τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Με την είσοδο της σύγχρονης τεχνολογίας στον εργασιακό χώρο τέθηκαν στη διάθεση του εργοδότη μέσα με τα οποία μπορεί να ελέγξει ανά πάσα στιγμή τους εργαζομένους αλλά και τρόποι με τους οποίους μπορεί να συλλέξει δεδομένα για αυτούς που παλαιότερα ήταν δυσκολότερο ή αδύνατον να επεξεργαστεί. Έτσι οι δυνατότητες συλλογής και επεξεργασίας τέτοιων δεδομένων και γενικά οι παρεμβάσεις μέσω των αναπτυσσόμενων τεχνολογιών στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων είναι στην εποχή μας πολλαπλάσιες σε σχέση με παλαιότερα και θέτουν κινδύνους παραβίασης των συνταγματικών δικαιωμάτων, όπως η προστασία ιδιωτικού βίου και η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Βέβαια οι εξελισσόμενοι τεχνολογικοί μέθοδοι αρκετές φορές χρησιμοποιούνται εις βάρος της επιχείρησης καθώς οι εργαζόμενοι ενδέχεται να χρησιμοποιούν τα μέσα που διαθέτει η επιχείρηση για προσωπικούς τους σκοπούς. Επιπλέον δεν θα πρέπει να δοθεί αρνητική χροιά στην συλλογή πληροφοριών εκ μέρους του εργοδότη καθώς αυτή είναι απαραίτητη για την άσκηση διαφόρων υποχρεώσεων του. Επομένως η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να τεθεί σε συγκεκριμένα πλαίσια ώστε ούτε ο εργαζόμενος να ασκεί την απόλυτη κυριαρχία στα προσωπικά του δεδομένα ώστε να εμποδίζεται ο εργοδότης στην άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος ούτε όμως ο τελευταίος να το ασκεί με τρόπο που να παραβιάζει την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου.

Ο νόμος που εφαρμόζεται στη χώρα μας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ο Νόμος (Ν.) 2472/1997 περί «προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Ο νόμος αυτός αναφέρεται στην επεξεργασία τόσο των κοινών όσο και των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων καθώς και σε κυρώσεις για την προστασία αυτών.

Στα κεφάλαια που ακολουθούν θα αναλυθεί το ζήτημα της προστασίας προσωπικών δεδομένων με εξειδίκευση τον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα το κεφάλαιο 1 περιλαμβάνει το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Το κεφάλαιο 2 περιλαμβάνει το αντικείμενο του δικαίου προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις ενώ το κεφάλαιο 3 τις γενικές αρχές και

προϋποθέσεις συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Το κεφάλαιο 4 αναφέρεται στα δικαιώματα των εργαζομένων και το κεφάλαιο 5 στην ευθύνη του εργοδότη. Τέλος στο κεφάλαιο 6 αναφέρονται τα ειδικότερα ζητήματα συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων όπως και παραδείγματα από τη νομολογία και ακολουθούν τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των προαναφερμένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

1.1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1.1.1. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)

Η αρχική ανάγκη προστασίας της ιδιωτικότητας διατυπώνεται στη Σύμβαση της Ρώμης της 4^{ης} Νοεμβρίου 1950. Η Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, γνωστή και ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), αναφέρεται στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και κυρώθηκε με το νομοθετικό διάταγμα (ν.δ.) 53/1974. Το άρθρο 8 της σύμβασης (ΕΣΔΑ) αναφέρεται στο δικαίωμα κάθε ανθρώπου να γίνεται σεβαστή η ιδιωτική και οικογενειακή του ζωή, η κατοικία του και η αλληλογραφία του. Στο πεδίο εφαρμογής του αναφερόμενου άρθρου εμπίπτει και το δικαίωμα προστασίας της επαγγελματικής δραστηριότητας.

1.1.2. Οι Κατευθυντήριες Αρχές που διέπουν την προστασία της ιδιωτικότητας και τις διασυνοριακές ροές προσωπικών δεδομένων (1980) του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) είναι ένας διεθνής οργανισμός ο οποίος σχετίστηκε με την προστασία προσωπικών δεδομένων εκδίδοντας το έτος 1980 τις Κατευθυντήριες Αρχές που διέπουν την προστασία της ιδιωτικότητας και τις διασυνοριακές ροές προσωπικών δεδομένων.

Το κείμενο μη δεσμευτικού χαρακτήρα περιλαμβάνει τις ακόλουθες αρχές :

- την αρχή της περιορισμένης συγκέντρωσης και συλλογής των δεδομένων
- την αρχή της ποιότητας των δεδομένων
- την αρχή του προσδιορισμένου σκοπού
- την αρχή της περιορισμένης χρήσης των προσωπικών δεδομένων
- την αρχή μέτρων ασφαλείας των προσωπικών δεδομένων
- την αρχή της διαφάνειας
- την αρχή της συμμετοχής του ατόμου και
- την αρχή της ευθύνης

1.1.3. Η Σύμβαση 108/28.1.1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ατόμων από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Η πρώτη δεσμευτική διεθνής πράξη, η οποία προστατεύει το άτομο από τους κινδύνους που μπορεί να προκαλεί η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι η Σύμβαση 108/28.1.1981, η οποία υπογράφηκε στο Στρασβούργο. Η συγκεκριμένη Σύμβαση εκτός από την παροχή εγγυήσεων, απαγορεύει την επεξεργασία των «ευαίσθητων» προσωπικών δεδομένων αναφορικά με την φυλή του ατόμου, την υγεία, τη θρησκεία, το ποινικό του μητρώο και άλλα (κ.α.) ελλείψει των κατάλληλων νομικών εγγυήσεων. Η Σύμβαση περιλαμβάνει επιπλέον το δικαίωμα του ατόμου να ενημερώνεται ότι οι πληροφορίες αποθηκεύονται και αν αυτό είναι εφικτό να ζητήσει τη διόρθωσή τους.

Περιορισμός στα δικαιώματα που αναφέρονται στην σχετική Σύμβαση είναι δυνατός μόνο όταν υπέρτερα συμφέροντα όπως η ασφάλεια ή η άμυνα του κράτους τίθενται σε κίνδυνο.

1.1.4. Η Οδηγία 95/46/ΕΚ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24^{ης} Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών

Η συγκεκριμένη Οδηγία έχει ως στόχο τη δυνατότητα ελέγχου από τα άτομα της χρήσης και της διάδοσης των προσωπικών τους δεδομένων και την επιβολή στους επεξεργαστές των δεδομένων αυτών συγκεκριμένων καθηκόντων σχετικά με τον τρόπο συλλογής και επεξεργασίας τους.

Στο άρθρο 6 ορίζονται οι γενικές αρχές που πρέπει να τηρούνται ως προς την ποιότητα των δεδομένων ενώ στο άρθρο 7 οι βασικές αρχές της νόμιμης επεξεργασίας αυτών. Στο άρθρο 8 παράγραφος (παρ.) 1 θεσπίζεται η απαγόρευση επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που παρέχουν πληροφορίες για την φυλετική ή εθνική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, την υγεία και τη σεξουαλική ζωή. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ως εξαίρεση το επιτρεπτό της εργασίας, σε περίπτωση που είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του υπεύθυνου της επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, στον τομέα που το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία, η οποία προβλέπει επαρκείς εγγυήσεις.

Η Οδηγία αναγνωρίζει στο υποκείμενο των δεδομένων επεξεργασίας το δικαίωμα γνώσης και πρόσβασης σε σχετικά στοιχεία (άρθρο 13) καθώς και το δικαίωμα αντιρρήσεων σε περίπτωση αθέμιτης συλλογής (άρθρο 18). Τα άρθρα 16 και 17 αναφέρονται στους κανόνες για το απόρρητο και την ασφάλεια της επεξεργασίας των δεδομένων, ενώ το άρθρο 22 αναγνωρίζει τη δυνατότητα κάθε προσώπου να προσφύγει ενώπιον δικαστηρίου σε περίπτωση παραβίασεως δικαιωμάτων κατοχυρωμένων από την εθνική νομοθεσία που εφαρμόζεται στη σχετική επεξεργασία.

Στο άρθρο 25 της Οδηγίας ορίζονται οι αρχές για τη νόμιμη διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων σε χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), ενώ στο άρθρο 29 αναφέρεται η δημιουργία μιας ομάδας σε ευρωπαϊκό επίπεδο που έχει ως αποστολή την παροχή συμβουλών για ζητήματα που θα προκύψουν από την εφαρμογή της Οδηγίας, την προστασία τρίτων χωρών, την τροποποίηση ή συμπλήρωση της σχετικής νομοθεσίας και την σύνταξη κωδίκων δεοντολογίας σε Κοινοτικό επίπεδο.

1.1.5. Η Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου 2002 αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών

Η συγκεκριμένη Οδηγία συμπλήρωσε τις διατάξεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών καθώς προέκυπταν συνεχώς νέα ζητήματα αναφορικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα λόγω των νέων ψηφιακών τεχνολογιών.

Αντικείμενο της Οδηγίας αποτελεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων από την επεξεργασία που πραγματοποιείται στα πλαίσια της παροχής διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικής επικοινωνίας (άρθρο 3).

Η επόμενη Οδηγία τροποποίησε την οδηγία 2002/58/ΕΚ και ήταν η Οδηγία 2006/24/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15^{ης} Μαρτίου 2006 για τη διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημοσίων δικτύων επικοινωνιών.

1.1.6. Ο Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού

χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων)

Ο παρών κανονισμός θεσπίζει κανόνες που αφορούν την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και κανόνες που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επίσης προστατεύει θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των φυσικών προσώπων και ειδικότερα το δικαίωμά τους στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 1).

Το άρθρο 5 αναφέρεται στις αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προσδιορίζοντας τις προϋποθέσεις που πρέπει να υφίστανται για να θεωρείται νόμιμη η επεξεργασία. Επιπλέον το άρθρο 12 προσδιορίζει τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων ενώ το άρθρο 24 τις υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας.

Ένα επίσης σημαντικό άρθρο είναι το άρθρο 17 το οποίο αναφέρεται στο «δικαίωμα στη λήθη» σύμφωνα με το οποίο το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τη διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να διαγράψει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση υπό κάποιες προϋποθέσεις.

Κάθε κράτος μέλος διασφαλίζει ότι μία ή περισσότερες ανεξάρτητες δημόσιες αρχές επιφορτίζονται με την παρακολούθηση της εφαρμογής του παρόντος κανονισμού, με σκοπό την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας που τα αφορούν και τη διευκόλυνση της ελεύθερης κυκλοφορίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην Ένωση («εποπτική αρχή») (άρθρο 51). Στα επόμενα άρθρα ορίζονται οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των εποπτικών αυτών αρχών.

1.1.7. Ο Κανονισμός 45/2001/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18^{ης} Δεκεμβρίου 2000 αναφορικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών

Το άρθρο 5 της Οδηγίας αναφέρεται στις αρχές που είναι σχετικές με τη νομιμοποίηση της επεξεργασίας δεδομένων και το άρθρο 13 στα δικαιώματα του υποκείμενου των δεδομένων αυτών.

Οι μορφές ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας είναι ο αποκεντρωμένος έλεγχος, ο οποίος ασκείται από τον Υπεύθυνο Προστασίας των Δεδομένων (άρθρο 24) και ο κεντρικός έλεγχος, ο οποίος ασκείται από τον Ευρωπαϊκό Επόπτη Προστασίας Δεδομένων (άρθρο 41), οι αρμοδιότητες του οποίου είναι συμβουλευτικές και αποφασιστικές. Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων είναι ανεξάρτητος και επομένως δεν είναι δυνατόν να λαμβάνει εντολές κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

1.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1.2.1. Το Σύνταγμα

Το συνταγματικό δικαίωμα προστασίας του ατόμου από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων κατοχυρώθηκε το έτος 2001 με την αναθεώρηση του Συντάγματος (Σ). Μέχρι τότε το δικαίωμα αυτό συναγόταν από τις διατάξεις των άρθρων 2 παρ. 1, άρθρο 5 παρ. 1 άρθρο 9 παρ. 1 εδάφιο (εδ.) β' και άρθρο 19 παρ. 1 του Συντάγματος.

Συγκεκριμένα :

Το **άρθρο 2 παρ. 1** του Σ αναφέρει ότι «ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας». Η Πολιτεία λοιπόν οφείλει να σέβεται και να προστατεύει την αξία του ανθρώπου σε κάθε περίπτωση και να μην τον υποβιβάζει σαν οντότητα.

Το **άρθρο 5 παρ. 1** του Σ προβλέπει ότι «καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη».

Το **άρθρο 9 παρ. 1** του Σ ορίζει ότι «η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη». Με τον όρο του απαραβίαστου νοείται η απαγόρευση δημοσιοποίησης της ζωής ενός ανθρώπου και η οποιαδήποτε παρενόχλησή του από κάποιον άλλον.

Κατά το **άρθρο 19 παρ. 1** του Σ «το απόρρητο των επιστολών και της ελεύθερης ανταπόκρισης ή επικοινωνίας με οποιονδήποτε άλλον τρόπο είναι απόλυτα απαραβίαστο. Νόμος ορίζει τις εγγυήσεις από τις οποίες η δικαστική αρχή δεν δεσμεύεται από το απόρρητο για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών αδικημάτων».

Τέλος με το **άρθρο 9Α** του Σ όπως αναφέρθηκε προηγουμένως και την αναθεώρηση του Συντάγματος κατοχυρώθηκε το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων καθώς όπως το άρθρο αναφέρει «καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως ο νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως ο νόμος ορίζει».

1.2.2. Ο Αστικός Κώδικας

Πριν την εισαγωγή του νόμου για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Ν. 2472/1997) η προστασία αυτή απέρρεε από το άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.).

Το **άρθρο 57 Α.Κ.** αναφέρεται στο δικαίωμα στην προσωπικότητα σύμφωνα με το οποίο «όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδερφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη. Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για αδικοπραξίες δεν αποκλείονται».

1.2.3. Ο Ποινικός Κώδικας

Οι διατάξεις του Ποινικού Κώδικα (Π.Κ.) που είναι σχετικές με την προστασία προσωπικών δεδομένων είναι εκείνες που αφορούν την παραβίαση απορρήτων και συγκεκριμένα :

Το **άρθρο 370 Π.Κ.** που αφορά στην παραβίαση του απορρήτου των επιστολών.

Το **άρθρο 370Α Π.Κ.** που αναφέρεται στην παραβίαση του απορρήτου της τηλεφωνικής επικοινωνίας και της προφορικής συνομιλίας.

Το **άρθρο 370B** Π.Κ. που αναφέρει την παραβίαση στοιχείων ή προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, τα οποία συνιστούν κρατικά, επιστημονικά ή επαγγελματικά απόρρητα ή απόρρητα επιχείρησης του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα.

Το **άρθρο 370Γ** Π.Κ. που αναφέρεται στην αντιγραφή ή παράνομη χρησιμοποίηση ηλεκτρονικών υπολογιστών αλλά και στην παράνομη πρόσβαση σε στοιχεία που έχουν εισαχθεί σε υπολογιστή ή σε περιφερειακή μνήμη υπολογιστή ή μεταδίδονται με συστήματα τηλεπικοινωνιών.

Τέλος το **άρθρο 371** Π.Κ. που αναφέρει την παραβίαση επαγγελματικής εχεμύθειας.

1.2.4. Ο Νόμος 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Ο νόμος αυτός ψηφίστηκε πριν την αναθεώρηση του Συντάγματος με την οποία κατοχυρώθηκε το συνταγματικό δικαίωμα προστασίας του ατόμου από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων και ουσιαστικά ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 95/46/ΕΚ «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών».

Οι διατάξεις του νόμου αυτού ορίζουν τις γενικές αρχές και τις νόμιμες προϋποθέσεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 5). Επίσης αναφέρει τα δικαιώματα που έχει το υποκείμενο των δεδομένων αυτών (άρθρο 11-14) και προβλέπει κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των ρυθμίσεων (άρθρο 21-23).

Με τον νόμο αυτό ιδρύεται η ανεξάρτητη Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (άρθρο 15), στην οποία ανατίθενται ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Το άρθρο 19 του νόμου αναφέρει τις αρμοδιότητες της ανωτέρω αρχής μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η αρμοδιότητα να εκδίδει οδηγίες προς το σκοπό ενιαίας εφαρμογής των ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Κάποιες από τις σημαντικότερες Οδηγίες που εξέδωσε η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα αποτελούν :

Η **Οδηγία 115/2001** που αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για μια ερμηνευτική εξειδίκευση του νομικού πλαισίου για τα προσωπικά δεδομένα σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων. Σκοπός της Οδηγίας είναι να καθορισθούν τα ακραία όρια εντός των οποίων δικαιούται ο εργοδότης, κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος και του δικαιώματος για οργάνωση της επιχείρησής του, να επεξεργάζεται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα

των εργαζομένων. Γενικά η οδηγία αναφέρει τις γενικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τους κανόνες για τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των δεδομένων, τα θέματα σχετικά με την προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχων και παρακολούθησης και από τη διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους, τα δικαιώματα των εργαζομένων και την ευθύνη του εργοδότη.

Η **Οδηγία 1122/2000** που αφορά τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης και σύμφωνα με αυτή η λήψη και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης που λειτουργεί μόνιμως, συνεχώς ή κατά τακτά χρονικά διαστήματα δεν επιτρέπεται, διότι προσβάλλει την προσωπικότητα και την ιδιωτική ζωή του ατόμου. Κατ' εξαίρεση, τέτοιου είδους λήψη (μόνιμη, συνεχής ή κατά τακτά χρονικά διαστήματα) και επεξεργασία είναι νόμιμη, χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου, υπό τις προϋποθέσεις του ν.2472/1997, εφόσον ο σκοπός της επεξεργασίας είναι η προστασία προσώπων ή αγαθών ή η ρύθμιση της κυκλοφορίας.

Η **Οδηγία 1/2011** για τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών με την οποία καταργήθηκε η ανωτέρω Οδηγία (1122/2000). Σύμφωνα με την τελευταία λοιπόν η λήψη και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με συστήματα βιντεοεπιτήρησης συνιστά περιορισμό του ατομικού δικαιώματος προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών δεδομένων, το οποίο καθιερώνεται στο άρθρο 9Α του Συντάγματος. Σκοπός της παρούσας Οδηγίας είναι να καθορίσει τις ελάχιστες προϋποθέσεις Σκοπός εκδόσεως της παρούσας Οδηγίας είναι να καθορίσει τις ελάχιστες προϋποθέσεις βάσει των οποίων επιτρέπεται η εγκατάσταση και λειτουργία συστημάτων βιντεοεπιτήρησης.

1.2.5. Ο Νόμος 3144/2003 για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία της εργασίας

Το άρθρο 8 του νόμου αυτού αναφέρεται στην προστασία των ατομικών δεδομένων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι «απαγορεύεται η αναγραφή και επεξεργασία στο ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου του εργαζομένου, στοιχείων ή δεδομένων άλλων πέραν των αποτελεσμάτων των ιατρικών και εργαστηριακών εξετάσεων στις οποίες αυτός υποβάλλεται κάθε φορά, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 14 του άρθρου 4 του προεδρικού διατάγματος (π.δ.) 17/1996 (ΦΕΚ 11 Α').»

Επιπλέον αναφέρονται και οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες είναι επιτρεπτή η συλλογή ιατρικών δεδομένων, με επιμέλεια του ίδιου του εργαζομένου προκειμένου να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας. Τέτοια συλλογή λοιπόν είναι επιτρεπτή μόνο εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο : α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του για

μια συγκεκριμένη θέση ή εργασία, β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών.

1.2.6. Ο Νόμος 3471/2006 για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών

Ο συγκεκριμένος νόμος αφορά την προστασία προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και ενσωματώνει στην ελληνική νομοθεσία την Οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου 2002 σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

Σκοπός των διατάξεων του νόμου είναι η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ατόμων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής και η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

Με τις διατάξεις του νόμου ορίζονται οι προϋποθέσεις για την επιτρεπτή επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά και διασφάλιση του απορρήτου των προσωπικών επικοινωνιών, όπου περιλαμβάνονται οι υπηρεσίες διαδικτύου και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Επιπλέον αναφέρονται τα δικαιώματα συνδρομητών και χρηστών και οι κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων αυτών.

Το άρθρο 11 του ανωτέρω νόμου αναφέρεται στην μη ζητηθείσα επικοινωνία σύμφωνα με το οποίο:

«1. Η χρησιμοποίηση αυτόματων συστημάτων κλήσης, ιδίως με χρήση συσκευών τηλεομοιοτυπίας (φάξ) ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, και γενικότερα η πραγματοποίηση μη ζητηθεισών επικοινωνιών με οποιοδήποτε μέσο ηλεκτρονικής επικοινωνίας, [με ή] χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση, για σκοπούς απευθείας εμπορικής προώθησης προϊόντων ή υπηρεσιών και για κάθε είδους διαφημιστικούς σκοπούς, επιτρέπεται μόνο αν ο συνδρομητής συγκατατεθεί εκ των προτέρων ρητώς.

2. Δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση μη ζητηθεισών επικοινωνιών με ανθρώπινη παρέμβαση (κλήσεων) για τους ανωτέρω σκοπούς, εφόσον ο συνδρομητής έχει δηλώσει προς τον φορέα παροχής της διαθέσιμης στο κοινό υπηρεσίας, ότι δεν επιθυμεί γενικώς να δέχεται τέτοιες κλήσεις. Ο φορέας υποχρεούται να καταχωρίζει δωρεάν τις δηλώσεις

αυτές σε ειδικό κατάλογο συνδρομητών, ο οποίος είναι στη διάθεση κάθε ενδιαφερομένου»

Το αναφερόμενο άρθρο έχει τροποποιηθεί με το Νόμο 3917/2011 που αναφέρεται αμέσως πιο κάτω.

Συγκεκριμένα οι τηλεφωνικές διαφημιστικές κλήσεις με ανθρώπινη παρέμβαση, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 3471/2006, όπως έχει τροποποιηθεί με το ν. 3917/2011, επιτρέπονται, εκτός και αν ο καλούμενος έχει προηγουμένως δηλώσει ότι δεν τις επιθυμεί (σύστημα «opt-out») – σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε πριν την ως άνω τροποποίηση, όπου είχε αρχικά επιλεγεί ο κανόνας της προηγούμενης συγκατάθεσης. Το σύστημα «opt-out» ισχύει τόσο για πελάτες του διαφημιζόμενου όσο και για κάθε πρόσωπο του οποίου τα στοιχεία αντλούνται από το δημόσιο κατάλογο συνδρομητών

Το «opt-out» σημαίνει ότι τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα μπορούν να απευθύνουν τις αντιρρήσεις τους, όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων τους, είτε ειδικά, απευθείας στον υπεύθυνο επεξεργασίας (διαφημιζόμενο), είτε γενικά, μέσω της εγγραφής τους στον ειδικό κατάλογο συνδρομητών του εκάστοτε παρόχου τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών (σταθερής και κινητής τηλεφωνίας). Ειδικότερα, στο άρθρο 11 παρ. 2 του ν. 3471/2006 προβλέπεται η δημιουργία μητρώων «opt-out» σε κάθε πάροχο. Ο συνδρομητής μπορεί να δηλώσει ατελώς στον δικό του πάροχο ότι δεν επιθυμεί να λαμβάνει τηλεφωνήματα για απευθείας εμπορική προώθηση. Ο κάθε πάροχος υποχρεούται να τηρεί δημόσιο μητρώο με αυτές τις δηλώσεις (μητρώο «opt-out»), στο οποίο έχει πρόσβαση όποιος ενδιαφέρεται να το χρησιμοποιήσει για απευθείας εμπορική προώθηση.

Δυστυχώς, η διάταξη δεν προβλέπει την τήρηση ενός ενιαίου μητρώου από τους παρόχους ή άλλους φορείς, κι έτσι κάθε πάροχος τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών μπορεί να τηρεί το δικό του μητρώο «opt-out», με συνέπεια οι ενδιαφερόμενοι για την απευθείας εμπορική προώθηση να πρέπει να συμβουλευούνται όλα τα υπάρχοντα μητρώα.

Συμπερασματικά το opt-out: δηλώνει ότι επιτρέπεται η αποστολή ανεπίκλητων ηλεκτρονικών μηνυμάτων μέχρι να εναντιωθεί ο λήπτης στην αποστολή αυτή και το opt-in δηλώνει ότι επιτρέπεται η αποστολή ανεπίκλητων ηλεκτρονικών μηνυμάτων μόνο μετά την πρότερη ρητή συγκατάθεση του λήπτη.

1.2.7. Ο Νόμος 3917/2011 για την διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημόσιων δικτύων επικοινωνιών, χρήση συστημάτων επιτήρησης με τη λήψη ή καταγραφή ήχου ή εικόνας σε δημόσιους χώρους και συναφείς διατάξεις

Με τον νόμο αυτόν ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 2006/24/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15^{ης} Μαρτίου για τη διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημόσιων δικτύων επικοινωνιών. Επιπλέον με τον νόμο αυτόν τροποποιούνται οι προαναφερόμενοι νόμοι (Ν. 2472/1997 και Ν. 3471/2006) καθώς και η Οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2002 αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο. ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

2.1. ΤΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Όπως αναφέρθηκε ο Ν. 2472/1997 ήταν ο πρώτος νόμος στην ελληνική έννομη τάξη με τον οποίο κατοχυρώθηκε η προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Αντικείμενο λοιπόν του νόμου αυτού είναι η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς προστασία των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των φυσικών προσώπων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής (άρθρο 1). Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων ο νόμος επιδιώκει την οριοθέτηση της διαδικασίας συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων αυτών.

Τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία αποβλέπει να προστατέψει ο αναφερόμενος νόμος είναι :

2.1.1. Το δικαίωμα στην προσωπικότητα

Ως προσωπικότητα του εργαζόμενου νοείται το σύνολο των καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, που απορρέουν από την ιδιαιτερότητα του ως έλλογου και συνειδητού όντος και κατοχυρώνουν την ευχερείά του να ολοκληρώσει την σωματική, ψυχική, πνευματική, ηθική και κοινωνική του υπόσταση με την παροχή εξαρτημένης εργασίας¹.

Προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου εκ μέρους του εργοδότη αποτελεί : η τοποθέτηση κάτω από τις διαταγές άλλου εργαζόμενου ο οποίος κατέχει κατώτερο βαθμό, η αφαίρεση καθηκόντων προϊσταμένου και η ανάθεση υπηρεσίας χωρίς πραγματικό περιεχόμενο, η οποία ισοδυναμεί με τη θέση του σε αδράνεια, η τοποθέτησή του εκτός οργανικής θέσης και η μη ανάθεση υπηρεσίας ανάλογη με τις ικανότητες και τα προσόντα του, η παράνομη θέση σε διαθεσιμότητα, η άρνηση του εργοδότη να απασχολεί τον μισθωτό και η παρεμπόδισή του να συνεχίσει να εργάζεται με συνέπεια και να καταστεί αργόμισθος, η ειρωνική, καταφρονητή και υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη προς το πρόσωπο του μισθωτού, ο ξυλοδαρμός του μισθωτού, η σεξουαλική παρενόχλησή του/της μισθωτού από τον εργοδότη ή συνάδελφό του/της χωρίς να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του όπως και κάθε άλλου είδους παρενόχλησή τους.

Το Σύνταγμα δεν προβλέπει ρητά την προστασία του δικαιώματος στην προσωπικότητα ωστόσο η προστασία απορρέει από τις διατάξεις περί προστασίας της ανθρώπινης αξίας (άρθρο 2 παρ. 1 Σ), της προσωπικότητας του ατόμου εν γένει (άρθρο 5 παρ. 1 Σ), του

¹ Παπαδημητρίου Κ., Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων σε Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις, 1987, σελ. 100

δικαιώματος στην πληροφόρηση (άρθρο 5Α Σ), του δικαιώματος στην εργασία (άρθρο 22 Σ), της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων (άρθρο 25 παρ. 1 Σ) και τέλος από τη διάταξη ότι η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται σε βάρος της ελευθερίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρθρο 106 παρ. 2 Σ).

2.1.2. Το δικαίωμα προστασίας ιδιωτικού βίου

Το δικαίωμα προστασίας του ιδιωτικού βίου κατοχυρώνεται συνταγματικά με τη διάταξη του άρθρου 9 του Σ (παρ. 1), σύμφωνα με το οποίο « η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη». Με τον όρο του απαραβίαστου νοείται η απαγόρευση δημοσιοποίησης της ζωής ενός ανθρώπου και η οποιαδήποτε παρενόχλησή του από κάποιον άλλον.

Ως προσβολές του ανωτέρω συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος θεωρούνται οι επεμβάσεις με τις οποίες παραβιάζονται τα όρια της προσωπικής και αποκλειόμενης από τη δημοσιότητα πλευράς της ζωής².

Στη σημερινή εποχή με τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας η ανάγκη προστασίας της ιδιωτικής ζωής καθίσταται επιτακτική. Στην περίπτωση των εργασιακών σχέσεων με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών είναι εφικτό να καταγραφούν μεγάλος όγκος πληροφοριών εκ των οποίων κάποιες μπορεί να είναι απολύτως προσωπικές. Βέβαια υπάρχουν και περιπτώσεις όπου η συλλογή πληροφοριών καθίσταται απαραίτητη προκειμένου ο εργοδότης να εκπληρώσει κάποιες από τις υποχρεώσεις του.

2.1.3. Το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού

Το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού ή της αυτοδιάθεσης πληροφοριών συνίσταται στη δυνατότητα του ατόμου να γνωρίζει, να αποφασίζει και να συμπροσδιορίζει πότε και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι δυνατή η επεξεργασία των πληροφοριών που τον αφορούν.

Πρόκειται για ένα δικαίωμα το οποίο παρέχει τη δυνατότητα σε κάθε άτομο να γνωρίζει και να ελέγχει το άτομο που συλλέγει τις πληροφορίες που είναι σχετικές με αυτόν καθώς και τον τρόπο συλλογής των πληροφοριών αυτών έτσι ώστε να προστατευθεί ο ίδιος.

² Καράκωστας Ι., «Αστικός Κώδικας, ερμηνεία-σχόλια-νομολογία, τόμος Α'», 2005, σελ. 54

Στο δικαίωμα αυτό έχει αναφερθεί με αποφάσεις του το Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο της Γερμανίας³ ενώ η γενική έννοια του δικαιώματος αυτού εμπεριέχεται στην ελληνική έννομη τάξη στα άρθρα 2 και 5 του Συντάγματος.

2.1.4. Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων

Πρόκειται για ένα δικαίωμα που έχει ως στόχο την προστασία του ατόμου από τους κινδύνους που δημιουργούνται κατά τη συλλογή και την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Το δικαίωμα αυτό σχετικά με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατοχυρώνεται στο άρθρο 9Α του Συντάγματος σύμφωνα με το οποίο « καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως ο νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως ο νόμος ορίζει».

2.2. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Η προστασία της ιδιωτικής ζωής, των προσωπικών δεδομένων και εν τέλει το δικαίωμα των εργαζομένων για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους συγκρούεται με τα αντίστοιχης θεμελίωσης δικαιώματα του εργοδότη⁴.

Συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργοδότη αποτελούν το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, το οποίο προστατεύεται με τη διάταξη του άρθρου 17 του Σ., το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας το οποίο προστατεύεται με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Σ. βάσει μιας ευρείας ερμηνείας της ελευθερίας της προσωπικότητας και το δικαίωμα της ελευθερίας της ιδιωτικής πρωτοβουλίας που αναφέρεται στη διάταξη του άρθρου 106 παρ. 2 του Σ.

³ Συγκεκριμένα στην απόφαση Mikrozensus, στην απόφαση Lebach και στην απόφαση Gegendarstellungsrecht

⁴ Θεοδόσης Γ., Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, 2006, σελ. 596

2.2.1. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Από την πλευρά του εργοδότη προβάλλονται ποικίλοι λόγοι για να δικαιολογηθεί η συλλογή και η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και συνδέονται με την προστασία των συμφερόντων και δικαιωμάτων του ως επιχειρηματία, ως φορέα της επιχείρησης, ως φορέα υποχρεώσεων που του επιβάλλει η νομοθεσία έναντι του εργαζομένου και τρίτων. Η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και γενικά του εξοπλισμού που χρησιμοποιείται στην επιχείρηση, αλλά και ειδικότερα των ειδικών μέσων που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι κατά την παροχή της εργασίας τους, αποτελεί λόγο που δικαιολογεί την αξιοποίηση των περιουσιακών αυτών στοιχείων για τις ανάγκες της επιχείρησης όπως αυτές εξυπηρετούνται μέσω της σχέσης εργασίας. Περαιτέρω συμφέρον του εργοδότη αποτελεί η αποτελεσματική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος και η διαπίστωση της τήρησης των εντολών με τις οποίες εκδηλώνεται και υλοποιείται αυτό⁵.

Το διευθυντικό δικαίωμα και η υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς αυτό δεν προβλέπεται ρητά από κάποια νομοθετική διάταξη. Η σύμβαση εργασίας είναι εκείνη που καθορίζει το πλαίσιο εργασίας. Με την ατομική σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη, ο οποίος με τη σειρά του καθορίζει τις υποχρεώσεις του εργαζομένου μέσω οδηγιών και εντολών. Σε καμία περίπτωση όμως το διευθυντικό δικαίωμα δεν επιτρέπεται να θίγει θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που αφορούν τόσο την εργασία τους όσο και την προσωπική τους ζωή.

2.3. ΣΤΑΘΜΙΣΗ ΣΥΓΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων υφίσταται σύγκρουση δικαιωμάτων καθώς υπάρχουν δικαιώματα δύο αντικρουόμενων πλευρών, δηλαδή της πλευράς των εργαζομένων και της πλευράς του εργοδότη. Έτσι υπάρχουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, το δικαίωμα για την προστασία της προσωπικότητας, του ιδιωτικού βίου, της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης και των προσωπικών δεδομένων αλλά και τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας και το δικαίωμα της ελευθερίας της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Τα δικαιώματα και των δύο πλευρών έχουν την ίδια ισχύ και δεν μπορεί μια πλευρά να υπερτερεί σε σχέση με την άλλη. Θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία και στάθμιση των

⁵ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, 2011, σελ. 24

δικαιωμάτων αυτών ώστε να προστατεύονται όσο περισσότερο γίνεται με σκοπό την ομαλή συνύπαρξη και συνεργασία εργαζομένων και εργοδότη⁶.

Σε περίπτωση συγκρούσεως των δικαιωμάτων αυτών θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αρχή της αναλογικότητας σύμφωνα με την οποία κάθε νομοθετικός περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων πρέπει να είναι απολύτως αναγκαίος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με νόμο σκοπού. Ειδικότερα θα πρέπει να τονισθεί ότι στην περίπτωση του δικαιώματος των εργαζομένων έναντι στην συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων δεν απαγορεύεται η συλλογή και επεξεργασία των πληροφοριών αυτών αλλά απλά τίθενται περιορισμοί ώστε να είναι νόμιμη. Οι περιορισμοί αυτοί αναφέρονται στον νόμο 2472/1997 και στόχο έχουν την στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων που αναφέρθηκαν.

Η ανάγκη της στάθμισης των συμφερόντων και προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι επιτακτική καθώς η πλευρά των εργαζομένων διαφορετικά θα ήταν σε μειονεκτική θέση σε σχέση με την πλευρά του εργοδότη λόγω της εξάρτησής τους από τον τελευταίο. Πρέπει λοιπόν να προστατεύονται τα δικαιώματα και των δύο πλευρών χωρίς αυτό να έχει αντίκτυπο σε καμία απολύτως πλευρά και αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη στάθμιση των συμφερόντων τα οποία συγκρούονται καθώς τα συμφέροντα είναι διαφορετικά.

⁶ Θεοδόσης Γ., Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, 2006, σελ. 596

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ
ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

3.1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 2472/1997 αναφέρεται γενικά στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ειδικά αναφέρει τα χαρακτηριστικά των δεδομένων αυτών προκειμένου η επεξεργασία να θεωρείται νόμιμη.

Στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων λοιπόν κατά τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τις αρχές που αναφέρονται στη συγκεκριμένη διάταξη νόμου καθώς η παραβίαση κάποιων από αυτές τις αρχές καθιστά την επεξεργασία των δεδομένων παράνομη.

3.1.1. Η Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 εδάφιο α του Ν 2472/1997 τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τυχόν νόμιμη επεξεργασία πρέπει να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και να υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία ενόψει των σκοπών αυτών.

Οι κανόνες που καθορίζουν το θεμιτό και νόμιμο τρόπο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με τον αναφερόμενο νόμο είναι :

- Η ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων, όπως ορίζει το άρθρο 11 σύμφωνα με το οποίο :

«Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, κατά το στάδιο της συλλογής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να ενημερώνει με τρόπο πρόσφορο και σαφή το υποκείμενο για τα εξής τουλάχιστον στοιχεία:

- α. την ταυτότητά του και την ταυτότητα του τυχόν εκπροσώπου του
- β. τον σκοπό της επεξεργασίας.
- γ. τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων.
- δ. την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης».

- Η προηγούμενη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, όπως ορίζει το άρθρο 5 παρ. 1 σύμφωνα με το οποίο «επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνον όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του».

Το άρθρο 2 παρ. ια αναφέρει τον ορισμό του όρου “συγκατάθεση” κατά το οποίο “Συγκατάθεση” του υποκειμένου των δεδομένων, κάθε ελεύθερη, ρητή και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή, και εν πλήρη επιγνώσει, και με την οποία, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού προηγουμένως ενημερωθεί, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Η ενημέρωση αυτή περιλαμβάνει πληροφόρηση 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. Η συγκατάθεση μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε, χωρίς αναδρομικό αποτέλεσμα.

Ωστόσο ο νόμος ορίζει και κάποιες εξαιρέσεις, κατά τις οποίες επιτρέπεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ακόμα και χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου. Συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 :

«Κατ’ εξαίρεση επιτρέπεται η επεξεργασία και χωρίς τη συγκατάθεση, όταν:

α) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία συμβαλλόμενο μέρος είναι υποκείμενο δεδομένων ή για τη λήψη μέτρων κατόπιν αιτήσεως του υποκειμένου κατά το προσυμβατικό στάδιο.

β) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρεώσεως του υπεύθυνου επεξεργασίας, η οποία επιβάλλεται από το νόμο.

γ) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου, εάν αυτό τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.

δ) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και εκτελείται από δημόσια αρχή ή έχει ανατεθεί από αυτή είτε στον υπεύθυνο επεξεργασίας είτε σε τρίτο, στον οποίο γνωστοποιούνται τα δεδομένα.

ε) Η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο τρίτος ή οι τρίτοι στους οποίους ανακοινώνονται τα δεδομένα και υπό τον όρο ότι τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα και δεν θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτών».

Σε αυτές τις περιπτώσεις λοιπόν η συγκατάθεση του εργαζόμενου για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων δεν είναι απαραίτητη για τη νομιμότητα της διαδικασίας.

Βέβαια υπάρχουν και τα λεγόμενα «ευαίσθητα» δεδομένα τα οποία σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. β’ ορίζονται ως «τα δεδομένα που αφορούν στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη

συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην υγεία, στην κοινωνική πρόνοια και στην ερωτική ζωή, στα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες, καθώς και στη συμμετοχή σε συναφείς με τα ανωτέρω ενώσεις προσώπων».

Για τη νόμιμη επεξεργασία αυτού του είδους δεδομένων, ο νόμος απαιτεί τη γραπτή συγκατάθεση του εργαζομένου. Το άρθρο 7 παρ. 2 αναφέρει τις εξαιρέσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η επεξεργασία των δεδομένων χωρίς τη γραπτή συγκατάθεση του εργαζομένου. Σύμφωνα με το άρθρο «Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η συλλογή και η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και η ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, ύστερα από άδεια της Αρχής, όταν συντρέχουν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Το υποκείμενο έδωσε τη γραπτή συγκατάθεσή του εκτός εάν η συγκατάθεση έχει αποσπασθεί με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή τα χρηστά ήθη ή νόμος ορίζει ότι η συγκατάθεση δεν αίρει την απαγόρευση.

β) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή προβλεπόμενου από το νόμο συμφέροντος τρίτου, εάν το υποκείμενο τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.

γ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα που δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου.

δ) Η επεξεργασία αφορά θέματα υγείας και εκτελείται από πρόσωπο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με την παροχή υπηρεσιών υγείας και υπόκειται σε καθήκον εχεμύθειας ή σε συναφείς κώδικες δεοντολογίας, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την ιατρική πρόληψη, διάγνωση, περίθαλψη ή τη διαχείριση υπηρεσιών υγείας.

ε) Η επεξεργασία εκτελείται από Δημόσια Αρχή και είναι αναγκαία είτε αα) για λόγους εθνικής ασφάλειας είτε ββ) για την εξυπηρέτηση των αναγκών εγκληματολογικής ή σωφρονιστικής πολιτικής και αφορά τη διακρίβωση εγκλημάτων, ποινικές καταδίκες ή μέτρα ασφαλείας είτε γγ) για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας είτε δδ) για την άσκηση δημόσιου φορολογικού ελέγχου ή δημόσιου ελέγχου κοινωνικών παροχών.

στ) Η επεξεργασία πραγματοποιείται για ερευνητικούς και επιστημονικούς αποκλειστικά σκοπούς και υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αναφέρονται».

- Η προηγούμενη γνωστοποίηση στην Αρχή της σύστασης και λειτουργίας αρχείου ή της έναρξης της επεξεργασίας, όπως ορίζει το άρθρο 6, εκτός αν συντρέχει κάποιες από τις εξαιρέσεις του άρθρου 7Α, κατά τις οποίες συντρέχει απαλλαγή της συγκεκριμένης υποχρέωσης.

Συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 7Α «Ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης του άρθρου 6 και από την υποχρέωση λήψης άδειας του άρθρου 7 του παρόντος νόμου στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση των υποχρεώσεων από τις παραπάνω σχέσεις και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί.

β) Όταν η επεξεργασία αφορά πελάτες ή προμηθευτές, εφόσον τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους. Για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές δεν λογίζονται ως τρίτοι, εφόσον τη διαβίβαση ή κοινοποίηση επιβάλλει νόμος ή δικαστική απόφαση. Δεν απαλλάσσονται από την υποχρέωση γνωστοποίησης οι ασφαλιστικές εταιρείες για όλους τους κλάδους ασφάλισης, οι φαρμακευτικές εταιρείες, οι εταιρείες εμπορίας πληροφοριών και τα χρηματοπιστωτικά νομικά πρόσωπα, όπως οι τράπεζες και οι εταιρείες έκδοσης πιστωτικών καρτών.

γ) Όταν η επεξεργασία γίνεται από σωματεία, εταιρείες, ενώσεις προσώπων και πολιτικά κόμματα και αφορά δεδομένα των μελών ή εταιρειών τους, εφόσον αυτοί έχουν δώσει την συγκατάθεσή τους και τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους. Δεν λογίζονται τρίτοι τα μέλη ή εταίροι, εφόσον η διαβίβαση γίνεται προς αυτούς για τους σκοπούς των ως άνω νομικών προσώπων ή ενώσεων, ούτε τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές, εφόσον τη διαβίβαση επιβάλλει νόμος ή δικαστική απόφαση.

δ) Όταν η επεξεργασία αφορά δεδομένα υγείας και γίνεται από ιατρούς ή άλλα πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες υγείας, εφόσον ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεσμεύεται από το ιατρικό απόρρητο ή άλλο απόρρητο που προβλέπει νόμος ή κώδικας δεοντολογίας και τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους. Για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές δεν λογίζονται ως τρίτοι, εφόσον τη διαβίβαση ή κοινοποίηση επιβάλλει νόμος ή δικαστική απόφαση. Δεν εμπίπτουν στην απαλλαγή της παρούσας διάταξης τα νομικά πρόσωπα ή οργανισμοί που παρέχουν υπηρεσίες υγείας, όπως κλινικές, νοσοκομεία, κέντρα αποθεραπείας και αποτοξίνωσης, ασφαλιστικά ταμεία και ασφαλιστικές εταιρείες, καθώς και οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όταν η επεξεργασία διεξάγεται στο πλαίσιο προγραμμάτων τηλεϊατρικής ή παροχής ιατρικών υπηρεσιών μέσω δικτύου.

ε) Όταν η επεξεργασία γίνεται από δικηγόρους, συμβολαιογράφους, άμισθους υποθηκοφύλακες και δικαστικούς επιμελητές ή εταιρείες των προσώπων αυτών και αφορά στην παροχή νομικών υπηρεσιών προς πελάτες τους, εφόσον ο υπεύθυνος επεξεργασίας και τα μέλη των εταιρειών δεσμεύονται από υποχρέωση απορρήτου που

προβλέπει νόμος και τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους, εκτός από τις περιπτώσεις που αυτό είναι αναγκαίο και συνδέεται άμεσα με την εκπλήρωση εντολής του πελάτη.

στ) Όταν η επεξεργασία γίνεται από δικαστικές αρχές ή υπηρεσίες εκτός από τις λοιπές αρχές του εδαφίου β' της παραγράφου 2 του άρθρου 3 στο πλαίσιο απονομής της δικαιοσύνης ή για την εξυπηρέτηση των αναγκών της λειτουργίας τους. Το αυτό ισχύει και για το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του που επιβάλλει ο νόμος».

- Η προηγούμενη άδεια της Αρχής για συλλογή και επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων αρκεί να συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθρο 7.

Συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 7 «Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η συλλογή και η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και η ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, ύστερα από άδεια της Αρχής, όταν συντρέχουν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Το υποκείμενο έδωσε τη γραπτή συγκατάθεσή του εκτός εάν η συγκατάθεση έχει αποσπασθεί με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή τα χρηστά ήθη ή νόμος ορίζει ότι η συγκατάθεση δεν αίρει την απαγόρευση.

β) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή προβλεπόμενου από το νόμο συμφέροντος τρίτου, εάν το υποκείμενο τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.

γ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα που δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου.

δ) Η επεξεργασία αφορά θέματα υγείας και εκτελείται από πρόσωπο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με την παροχή υπηρεσιών υγείας και υπόκειται σε καθήκον εχεμύθειας ή σε συναφείς κώδικες δεοντολογίας, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την ιατρική πρόληψη, διάγνωση, περίθαλψη ή τη διαχείριση υπηρεσιών υγείας.

ε) Η επεξεργασία εκτελείται από Δημόσια Αρχή και είναι αναγκαία είτε αα) για λόγους εθνικής ασφάλειας είτε ββ) για την εξυπηρέτηση των αναγκών εγκληματολογικής ή σωφρονιστικής πολιτικής και αφορά τη διακρίβωση εγκλημάτων, ποινικές καταδίκες ή μέτρα ασφαλείας είτε γγ) για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας είτε δδ) για την άσκηση δημόσιου φορολογικού ελέγχου ή δημόσιου ελέγχου κοινωνικών παροχών.

στ) Η επεξεργασία πραγματοποιείται για ερευνητικούς και επιστημονικούς αποκλειστικά σκοπούς και υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αναφέρονται.

ζ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα δημοσίων προσώπων, εφόσον αυτά συνδέονται με την άσκηση δημοσίου λειτουργήματος ή τη διαχείριση συμφερόντων τρίτων, και πραγματοποιείται αποκλειστικά για την άσκηση του δημοσιογραφικού επαγγέλματος. Η άδεια της αρχής χορηγείται μόνο εφόσον η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την εξασφάλιση του δικαιώματος πληροφόρησης επί θεμάτων δημοσίου ενδιαφέροντος καθώς και στο πλαίσιο καλλιτεχνικής έκφρασης και εφόσον δεν παραβιάζεται καθ' οιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής».

- Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων να είναι απόρρητη και να διενεργείται υπό τις συνθήκες ασφαλείας που ορίζονται στο άρθρο 10.

Σύμφωνα με το άρθρο: «η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι απόρρητη. Διεξάγεται αποκλειστικά και μόνο από πρόσωπα που τελούν υπό τον έλεγχο του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία και μόνον κατ' εντολή του.

Για τη διεξαγωγή της επεξεργασίας ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να επιλέγει πρόσωπα με αντίστοιχα επαγγελματικά προσόντα που παρέχουν επαρκείς εγγυήσεις από πλευράς τεχνικών γνώσεων και προσωπικής ακεραιότητας για την τήρηση του απορρήτου.

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για την ασφάλεια των δεδομένων και την προστασία τους από τυχαία ή αθέμιτη καταστροφή, τυχαία απώλεια, αλλοίωση, απαγορευμένη διάδοση ή πρόσβαση και κάθε άλλη μορφή αθέμιτης επεξεργασίας. Αυτά τα μέτρα πρέπει να εξασφαλίζουν επίπεδο ασφαλείας ανάλογο προς τους κινδύνους που συνεπάγεται η επεξεργασία και η φύση των δεδομένων που είναι αντικείμενο της επεξεργασίας. Με την επιφύλαξη άλλων διατάξεων, η Αρχή παρέχει οδηγίες ή εκδίδει κανονιστικές πράξεις σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 1 ι' για τη ρύθμιση θεμάτων σχετικά με τον βαθμό ασφαλείας των δεδομένων και των υπολογιστικών και επικοινωνιακών υποδομών, τα μέτρα ασφαλείας που είναι αναγκαίο να λαμβάνονται για κάθε κατηγορία και επεξεργασία δεδομένων, καθώς και για τη χρήση τεχνολογιών ενίσχυσης της ιδιωτικότητας.

Αν η επεξεργασία διεξάγεται για λογαριασμό του υπεύθυνου από πρόσωπο μη εξαρτώμενο από αυτόν, η σχετική ανάθεση γίνεται υποχρεωτικά εγγράφως. Η ανάθεση προβλέπει υποχρεωτικά ότι ο ενεργών την επεξεργασία την διεξάγει μόνο κατ' εντολή του υπεύθυνου και ότι οι λοιπές υποχρεώσεις του παρόντος άρθρου βαρύνουν αναλόγως και αυτόν»

- Η διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους επιτρέπεται μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή αν αυτή προβλέπεται από το νόμο.

Επίσης η διαβίβαση δεδομένων σε χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 9 σύμφωνα με το οποίο «Η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς χώρα που δεν ανήκει στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η οποία δεν εξασφαλίζει ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, με άδεια της Αρχής, εφόσον συντρέχει μία ή περισσότερες από τις κατωτέρω προϋποθέσεις:

α) Το υποκείμενο των δεδομένων έδωσε τη συγκατάθεσή του για τη διαβίβαση, εκτός εάν η συγκατάθεση έχει αποσπασθεί με τρόπο που να αντίκειται στο νόμο ή τα χρηστά ήθη.

β) Η διαβίβαση είναι απαραίτητη i) για τη διασφάλιση ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων, εφόσον αυτό τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του, ή ii) για τη συνομολόγηση και εκτέλεση σύμβασης μεταξύ αυτού και του υπεύθυνου επεξεργασίας ή μεταξύ του υπεύθυνου επεξεργασίας και τρίτου προς το συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων, ή iii) για την εκτέλεση προσυμβατικών μέτρων που έχουν ληφθεί κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων

γ) Η διαβίβαση είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση εξαιρετικής ανάγκης και τη διαφύλαξη υπέρτερου δημόσιου συμφέροντος, ιδίως για την εκτέλεση συμβάσεων συνεργασίας με δημόσιες αρχές της άλλης χώρας, εφόσον ο υπεύθυνος επεξεργασίας παρέχει επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των θεμελιωδών ελευθεριών και την άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων.

δ) Η διαβίβαση είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον του δικαστηρίου.

ε) Η μετάδοση πραγματοποιείται από δημόσιο μητρώο, το οποίο κατά το νόμο προορίζεται για την παροχή πληροφοριών στο κοινό και είναι προσιτό στο κοινό ή σε κάθε πρόσωπο που αποδεικνύει έννομο συμφέρον, εφόσον στη συγκεκριμένη περίπτωση πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις για την πρόσβαση στο μητρώο.

στ) Ο υπεύθυνος επεξεργασίας παρέχει επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων και την άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων τους, όταν οι εγγυήσεις προκύπτουν από συμβατικές ρήτρες, σύμφωνες με τις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου. Δεν απαιτείται άδεια εάν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έκρινε, κατά το άρθρο 26 παρ. 4 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, ότι ορισμένες συμβατικές ρήτρες παρέχουν επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων».

3.1.2. Η Αρχή του σκοπού

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 στοιχείο (στοιχ.) α' του Ν. 2472/1997, τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται για σκοπούς καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους και να υφίσταται νόμιμη και θεμιτή επεξεργασία ενόψει των σκοπών αυτών. Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω, ο σκοπός συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι νόμιμος, σαφής και καθορισμένος.

Ο σκοπός καθορίζει το συμφέρον που επιδιώκεται να ικανοποιηθεί με την επεξεργασία. Για το λόγο αυτό το επιδιωκόμενο συμφέρον πρέπει να είναι νόμιμο. Δεν είναι νόμιμος, ο σκοπός που καταλήγει σε προσβολή δικαιωμάτων τρίτων ή που παραβιάζει κανόνα αναγκαστικού δικαίου. Δεν συνιστά για παράδειγμα νόμιμο σκοπό η πρόθεση συναδέλφου του εργαζομένου να παρέμβει στην πειθαρχική διαδικασία που αφορά τον εργαζόμενο-υποκείμενο, επειδή δεν προβλέπεται δυνατότητα παρέμβασης τρίτου στη διαδικασία αυτή. Εάν ο σκοπός είναι νόμιμος, κατά το χρόνο που καθορίζεται, αλλά καταστεί παράνομος μεταγενέστερα, τότε αίρεται η βάση νομιμότητας της επεξεργασίας και αν αυτή βρίσκεται σε εξέλιξη πρέπει να διακοπεί. Εάν έχει ήδη ολοκληρωθεί, το αρχείο που δημιουργήθηκε πρέπει να καταστραφεί, επειδή, λόγω της επιγενόμενης άρσης της νομιμότητας, δεν μπορεί να υλοποιηθεί ο σκοπός για την εξυπηρέτηση του οποίου κατ' αρχήν δημιουργήθηκε⁷.

Ο σκοπός πρέπει να κατονομάζεται, να οριοθετείται και να προσδιορίζεται ρητά και με σαφήνεια, ώστε να είναι κατανοητός και να μην αφήνει περιθώρια σύγχυσης ή παρανόησης ως προς το τι επιδιώκει ο εργοδότης με την επεξεργασία. Συνεπώς πρέπει να είναι συγκεκριμένος και όχι γενικός ή αόριστος και να περιγράφεται όπως ορίζει το άρθρο 6 παρ. 2 στοιχ. γ του Ν. 2472/1997⁸.

3.1.3. Η Αρχή της αναλογικότητας

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 στοιχ. β' «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τυχόν νόμιμη επεξεργασία πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών της επεξεργασίας». Για να είναι λοιπόν νόμιμη η επεξεργασία θα πρέπει να υπάρχει άμεση συνάρτηση των πληροφοριών με τον σκοπό της συλλογής και επεξεργασίας τους.

⁷ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, 2011, σελ. 149-150

⁸ Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, 2011, σελ. 150-151

Στον εργασιακό χώρο η αρχή της αναλογικότητας αναφέρεται και στην Οδηγία 115/2001, που αφορά την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Στην ενότητα Γ και με αριθμό 5 της Οδηγίας αναφέρει ότι «σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως καθιερώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 β του Ν. 2472/97, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται ενόψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας».

Με την αρχή της αναλογικότητας λοιπόν τίθενται τα όρια που χρειάζονται στον εργοδότη ώστε να προστατεύονται οι εργαζόμενοι κατά την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών τους πληροφοριών. Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων θα πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε ο εργοδότης να λαμβάνει τις απολύτως αναγκαίες για εκείνον πληροφορίες επεμβαίνοντας όσο το δυνατόν λιγότερο στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.

3.1.4. Η Αρχή της ακρίβειας και της χρονικά πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 στοιχ. γ' «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει να είναι ακριβή και, εφόσον χρειάζεται, να υποβάλλονται σε ενημέρωση». Θα πρέπει λοιπόν οι πληροφορίες που μεταβάλλονται να επικαιροποιούνται ώστε να μη δημιουργούνται εσφαλμένα συμπεράσματα.

Κατά το στοιχ. δ' της ίδιας παραγράφου του ίδιου άρθρου τα δεδομένα πρέπει «να διατηρούνται σε μορφή που να επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων τους μόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου που απαιτείται, κατά την κρίση της Αρχής, για την πραγματοποίηση των σκοπών της συλλογής τους και της επεξεργασίας τους. Μετά την παρέλευση της περιόδου αυτής, η Αρχή μπορεί, με αιτιολογημένη απόφασή της, να επιτρέπει τη διατήρηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για ιστορικούς επιστημονικούς ή στατιστικούς σκοπούς, εφόσον κρίνει ότι δεν θίγονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση τα δικαιώματα των υποκειμένων τους ή και τρίτων».

Στην ενότητα Γ και με αριθμό 5 της Οδηγίας 115/2001 αναφέρεται ότι «τα δεδομένα πρέπει να είναι ακριβή και να υποβάλλονται σε ενημέρωση. Διατηρούνται όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των επιμέρους σκοπών επεξεργασίας. Σε περίπτωση λήξης της σχέσης απασχόλησης ή σε περίπτωση μη επιλογής /πρόσληψης, τα δεδομένα των εργαζομένων /υποψηφίων πρέπει να διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων μόνο για όσο διάστημα είναι αναγκαίο για την υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου. Περαιτέρω διατήρηση και επεξεργασία των δεδομένων αυτών είναι επιτρεπτή μόνον εφόσον προβλέπεται από

νόμο που συνάδει με τον Ν. 2472/97 ή εάν το ζητήσει ρητά ο εργαζόμενος /υποψήφιος για τον σκοπό της μελλοντικής αναζήτησης θέσης απασχόλησης, ή νέας απασχόλησης, ή για χρήση από τον ίδιο τον εργαζόμενο (για την βεβαίωση εργασίας και γενικά την αναγνώριση και θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου».

3.1.5. Η Αρχή της υπευθυνότητας

Η αρχή της υπευθυνότητας αναφέρεται στο άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 2472/1997 σύμφωνα με το οποίο «η τήρηση των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που έχουν συλλεχθεί ή υφίστανται επεξεργασία κατά παράβαση της προηγούμενης παραγράφου καταστρέφονται με ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας. Η Αρχή, εάν εξακριβώσει αυτεπαγγέλτως ή μετά από σχετική καταγγελία παράβαση των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, επιβάλλει την διακοπή της συλλογής ή της επεξεργασίας και την καταστροφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που έχουν ήδη συλλεγεί ή τύχει επεξεργασίας»⁹.

3.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο Ν. 2472/1997 εκτός από τις γενικές αρχές της νόμιμης συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προβλέπει και τις προϋποθέσεις αυτών.

3.2.1. Η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 1 «ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, κατά το στάδιο της συλλογής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να ενημερώνει με τρόπο πρόσφορο και σαφή το υποκείμενο για τα εξής τουλάχιστον στοιχεία:

- α. την ταυτότητά του και την ταυτότητα του τυχόν εκπροσώπου του
- β. τον σκοπό της επεξεργασίας.
- γ. τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων.
- δ. την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης».

⁹ Ιγγλεζάκης Ι., Δίκαιο της Πληροφορικής, 2008, σελ. 233

Σε συνέχεια του άρθρου αυτού «εάν για τη συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ο υπεύθυνος επεξεργασίας ζητεί την συνδρομή του υποκειμένου, οφείλει να το ενημερώνει ειδικώς και εγγράφως για τα στοιχεία της παρ. 1 του παρόντος άρθρου καθώς και για τα δικαιώματά του, σύμφωνα με τα άρθρα 11 έως και 13 του παρόντος νόμου. Με την αυτή ενημέρωση ο υπεύθυνος επεξεργασίας γνωστοποιεί στο υποκείμενο εάν υποχρεούται ή όχι να παράσχει τη συνδρομή του, με βάση ποιες διατάξεις, καθώς και για τις τυχόν συνέπειες της αρνήσεώς του».

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα εξέδωσε την υπ' αριθμ. 1/1999 κανονιστική πράξη σύμφωνα με την οποία «Η ενημέρωση του υποκειμένου από τον υπεύθυνο επεξεργασίας σύμφωνα με το άρθρο 11 Ν.2472/97 γίνεται είτε το υποκείμενο παρέχει την συγκατάθεσή ή τη συνδρομή του για την συλλογή των δεδομένων είτε όχι».

Η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου αναφέρει ότι «η ενημέρωση περιλαμβάνει κατ' ελάχιστο τα εξής στοιχεία:

(α) Το ονοματεπώνυμο, την ακριβή διεύθυνση και τον αριθμό τηλεφώνου του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκπροσώπου του, προς τον οποίο το υποκείμενο οφείλει να απευθυνθεί προκειμένου να ασκήσει τα κατά το άρθρο 12 και 13 Ν.2472/1997 δικαιώματά του.

(β) Τον σκοπό της επεξεργασίας κατά τρόπο εύληπτο και σαφή.

(γ) Τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες των αποδεκτών των δεδομένων.

(δ) Την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης.

(ε) Την ύπαρξη του δικαιώματος αντίρρησης για τα δεδομένα που αφορούν το υποκείμενο».

Η υποχρέωση ενημέρωσης βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας ακόμα και αν επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα χωρίς τη συγκατάθεσή του¹⁰.

Το δικαίωμα ενημέρωσης είναι αυτοτελές και ανεξάρτητο από τη δυνατότητα του υποκειμένου για συγκατάθεση αναφορικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και αυτός είναι και ο σκοπός του άρθρου 11 αλλιώς θα αρκούσε η αναφορά του άρθρου 2 στοιχ. ια¹¹.

Στην προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου κάνει λόγο και η Οδηγία 115/2001 καθώς ορίζει ότι «λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να απευθύνεται

¹⁰ Αυγουστιανάκης Μ., Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, 2001, σελ. 705

¹¹ Αρμαμέντος Π.- Σωτηρόπουλος Β., Προσωπικά δεδομένα, Ερμηνεία Ν. 2472/1997, 2005, σελ. 322

στους ίδιους για να συλλέξει τα δεδομένα ένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν. Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο από τρίτους είναι ανεκτή, υπό το πρίσμα του άρθρου 4 παρ. 1 και του άρθρου 5 παρ. 2 α, β, και ε, μόνον εφόσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού. Έτσι, ενώ η αναζήτηση πληροφοριών για μία βρεφοκόμο ή για έναν ταμία από προηγούμενο εργοδότη θα ήταν ενδεχομένως θεμιτή - υπό την επιφύλαξη βέβαια των τυχόν ειδικών συνθηκών - δεν μπορεί π.χ. να κριθεί ως εμπόνη στις προϋποθέσεις επιτρεπτής επεξεργασίας η αναζήτηση πληροφοριών από γείτονες ή συγχωριανούς για τις συνήθειες διασκέδασης ή για τις πολιτικές πεποιθήσεις ενός προσώπου. Βασική προϋπόθεση θεωρείται η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου ή του υποψηφίου για πρόσληψη ότι πρόκειται να αναζητηθούν πληροφορίες για το πρόσωπό του από τρίτους και η ρητή συγκατάθεση του. Αυτός που προτίθεται να ζητήσει πληροφορίες από τρίτους οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο για τους σκοπούς της συλλογής και επεξεργασίας, τις πηγές από τις οποίες θα ζητήσει πληροφορίες, το είδος των δεδομένων καθώς και τις συνέπειες της πιθανής άρνησης της συγκατάθεσης».

Η υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης του εργαζομένου αίρεται στις περιπτώσεις που αναφέρει το άρθρο 11 παρ.4 του Ν. 2472/1997 κατά το οποίο «με απόφαση της Αρχής, μπορεί να αρθεί εν όλω ή εν μέρει η υποχρέωση ενημέρωσης σύμφωνα με τις παραγράφους 1 και 3, εφόσον η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων. Σε επείγουσες περιπτώσεις η άρση της υποχρέωσης ενημέρωσης μπορεί να γίνει με προσωρινή, άμεσα εκτελεστή, απόφαση του Προέδρου, ο οποίος πρέπει να συγκαλέσει το συντομότερο την Αρχή για την έκδοση οριστικής απόφασης επί του θέματος».

3.2.2. Η συγκατάθεση του εργαζομένου

Βασική προϋπόθεση της νομιμότητας συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων αποτελεί η συγκατάθεσή τους. Όπως ορίζει το άρθρο 5 του Ν. 2472/1997 «επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνον όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του».

Ως «συγκατάθεση» το άρθρο 2 στοιχ. ια ορίζεται «κάθε ελεύθερη, ρητή και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή, και εν πλήρη επιγνώσει, και με την οποία, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού προηγουμένως ενημερωθεί, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Η ενημέρωση αυτή περιλαμβάνει πληροφόρηση 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. Η συγκατάθεση μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε, χωρίς αναδρομικό αποτέλεσμα».

Ειδικότερα η Οδηγία 115/2001 στο κεφάλαιο Γ' και στον αριθμό 4 αναφέρει ότι « η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού. Δεν παραγνωρίζεται η ελευθερία της συγκατάθεσης, η οποία συνιστά εξάλλου τον κατά νόμο βασικό θεμελιωτικό λόγο της επεξεργασίας δεδομένων. Όπως όμως έχει κρίνει η Αρχή σε επιμέρους υποθέσεις, η νομιμότητα της επεξεργασίας αξιολογείται τόσο με βάση τη διαπίστωση της συνδρομής μιας ή περισσότερων βάσεων νομιμότητας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97), όσο και κυρίως με βάση την τήρηση των γενικών αρχών που εισάγει το άρθρο 4. Εξάλλου, στην περίπτωση των σχέσεων απασχόλησης, η εγγενής ανισότητα των μερών και η κατά κανόνα σχέση εξάρτησης των εργαζομένων θέτει σε αμφιβολία την ελευθερία της συγκατάθεσης των εργαζομένων, στοιχείο απαραίτητο για την εγκυρότητά της επεξεργασίας, όπως προκύπτει από τους γενικούς κανόνες του δικαίου αλλά και συγκεκριμένα από το συνδυασμό των άρθρων 2 στοιχ. ια, 5 παρ. 1 και 7 παρ. 2α του νόμου για την προστασία προσωπικών δεδομένων».

Με άλλα λόγια δεν αρκεί η συγκατάθεση του εργαζομένου για να νομιμοποιηθεί η επεξεργασία των δεδομένων όταν αυτή πραγματοποιείται για σκοπούς που υπερβαίνουν την εκπλήρωση της σχέσης απασχόλησης.

3.2.3. Η γνωστοποίηση της επεξεργασίας. Απαλλαγή από σχετική υποχρέωση όταν η επεξεργασία γίνεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 2472/1997 «ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να γνωστοποιήσει εγγράφως στην Αρχή, τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή την έναρξη της επεξεργασίας».

Το άρθρο 7Α του ίδιου νόμου αναφέρει τις περιπτώσεις, στις οποίες ο υπεύθυνος συλλογής δεδομένων απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης και λήψης άδειας για επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Συγκεκριμένα «ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης του άρθρου 6 και από την υποχρέωση λήψης άδειας του άρθρου 7 του παρόντος νόμου στις ακόλουθες περιπτώσεις:

α) Όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση των

υποχρεώσεων από τις παραπάνω σχέσεις και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί.

β) Όταν η επεξεργασία αφορά πελάτες ή προμηθευτές, εφόσον τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους. Για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές δεν λογίζονται ως τρίτοι, εφόσον τη διαβίβαση ή κοινοποίηση επιβάλλει νόμος ή δικαστική απόφαση. Δεν απαλλάσσονται από την υποχρέωση γνωστοποίησης οι ασφαλιστικές εταιρείες για όλους τους κλάδους ασφάλισης, οι φαρμακευτικές εταιρείες, οι εταιρείες εμπορίας πληροφοριών και τα χρηματοπιστωτικά νομικά πρόσωπα, όπως οι τράπεζες και οι εταιρείες έκδοσης πιστωτικών καρτών.

γ) Όταν η επεξεργασία γίνεται από σωματεία, εταιρείες, ενώσεις προσώπων και πολιτικά κόμματα και αφορά δεδομένα των μελών ή εταιρειών τους, εφόσον αυτοί έχουν δώσει την συγκατάθεσή τους και τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους. Δεν λογίζονται τρίτοι τα μέλη ή εταίροι, εφόσον η διαβίβαση γίνεται προς αυτούς για τους σκοπούς των ως άνω νομικών προσώπων ή ενώσεων, ούτε τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές, εφόσον τη διαβίβαση επιβάλλει νόμος ή δικαστική απόφαση.

δ) Όταν η επεξεργασία αφορά δεδομένα υγείας και γίνεται από ιατρούς ή άλλα πρόσωπα που παρέχουν υπηρεσίες υγείας, εφόσον ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεσμεύεται από το ιατρικό απόρρητο ή άλλο απόρρητο που προβλέπει νόμος ή κώδικας δεοντολογίας και τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους.*** Για την εφαρμογή της παρούσας διάταξης τα δικαστήρια και οι δημόσιες αρχές δεν λογίζονται ως τρίτοι, εφόσον τη διαβίβαση ή κοινοποίηση επιβάλλει νόμος ή δικαστική απόφαση. Δεν εμπίπτουν στην απαλλαγή της παρούσας διάταξης τα νομικά πρόσωπα ή οργανισμοί που παρέχουν υπηρεσίες υγείας, όπως κλινικές, νοσοκομεία, κέντρα αποθεραπείας και αποτοξίνωσης, ασφαλιστικά ταμεία και ασφαλιστικές εταιρείες, καθώς και οι υπεύθυνοι επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όταν η επεξεργασία διεξάγεται στο πλαίσιο προγραμμάτων τηλεϊατρικής ή παροχής ιατρικών υπηρεσιών μέσω δικτύου.

ε) Όταν η επεξεργασία γίνεται από δικηγόρους, συμβολαιογράφους, άμισθους υποθηκοφύλακες και δικαστικούς επιμελητές ή εταιρείες των προσώπων αυτών και αφορά στην παροχή νομικών υπηρεσιών προς πελάτες τους, εφόσον ο υπεύθυνος επεξεργασίας και τα μέλη των εταιρειών δεσμεύονται από υποχρέωση απορρήτου που προβλέπει νόμος και τα δεδομένα δεν διαβιβάζονται ούτε κοινοποιούνται σε τρίτους, εκτός από τις περιπτώσεις που αυτό είναι αναγκαίο και συνδέεται άμεσα με την εκπλήρωση εντολής του πελάτη.

στ) Όταν η επεξεργασία γίνεται από δικαστικές αρχές ή υπηρεσίες εκτός από τις λοιπές αρχές του εδαφίου β' της παραγράφου 2 του άρθρου 3 στο πλαίσιο απονομής της

δικαιοσύνης ή για την εξυπηρέτηση των αναγκών της λειτουργίας τους. Το αυτό ισχύει και για το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. για την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του που επιβάλλει ο νόμος».

Ιδιαίτερη σημασία θα πρέπει να δοθεί στο στοιχείο α του ανωτέρω άρθρου καθώς ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης μόνο όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση των υποχρεώσεων από τις παραπάνω σχέσεις και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1. ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Το κεφάλαιο Γ του Ν. 2472/1997 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων αναφέρεται στα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων. Συγκεκριμένα αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 14). Παρακάτω θα αναλυθούν τα τρία από τα τέσσερα δικαιώματα καθώς το δικαίωμα ενημέρωσης έχει ήδη αναλυθεί παραπάνω. Τα δικαιώματα αυτά αποτελούν μέσα εκπλήρωσης του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού¹².

4.1.1. Το δικαίωμα πρόσβασης

Αναλυτικά το άρθρο 12 του Ν. 2472/1997 αναφέρει :

«1. Καθένας έχει δικαίωμα να γνωρίζει εάν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Προς τούτο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, έχει υποχρέωση να του απαντήσει εγγράφως.

2. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να ζητεί και να λαμβάνει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, χωρίς καθυστέρηση και κατά τρόπο εύληπτο και σαφή, τις ακόλουθες πληροφορίες:

α) Όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, καθώς και την προέλευσή τους.

β) Τους σκοπούς της επεξεργασίας, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών.

γ) Την εξέλιξη της επεξεργασίας για το χρονικό διάστημα από την προηγούμενη ενημέρωση ή πληροφόρησή του.

δ) Τη λογική της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Το δικαίωμα πρόσβασης μπορεί να ασκείται από το υποκείμενο των δεδομένων και με τη συνδρομή ειδικού.

ε) κατά περίπτωση, τη διόρθωση, τη διαγραφή ή τη δέσμευση (κλειδωμα) των δεδομένων των οποίων η επεξεργασία δεν είναι σύμφωνη προς τις διατάξεις του παρόντος νόμου, ιδίως λόγω του ελλιπούς ή ανακριβούς χαρακτήρα των δεδομένων, και

στ) την κοινοποίηση σε τρίτους, στους οποίους έχουν ανακοινωθεί τα δεδομένα, κάθε διόρθωσης, διαγραφής ή δέσμευσης (κλειδώματος) που διενεργείται σύμφωνα με την

¹² Μήτρου Λ., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων : Η Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων σε σειρά : Δίκαιο και Κοινωνία στον 21^ο αιώνα, 2002, σελ. 42

περίπτωση ε', εφόσον τούτο δεν είναι αδύνατον ή δεν προϋποθέτει δυσανάλογες προσπάθειες.

3. Το δικαίωμα της προηγούμενης παραγράφου και τα δικαιώματα του άρθρου 13 ασκούνται με την υποβολή της σχετικής αίτησης στον υπεύθυνο της επεξεργασίας και ταυτόχρονη καταβολή χρηματικού ποσού, το ύψος του οποίου, ο τρόπος καταβολής του και κάθε άλλο συναφές ζήτημα ρυθμίζονται με απόφαση της Αρχής. Το ποσό αυτό επιστρέφεται στον αιτούντα εάν το αίτημα διόρθωσης ή διαγραφής των δεδομένων κριθεί βάσιμο είτε από τον υπεύθυνο της επεξεργασίας είτε από την Αρχή, σε περίπτωση προσφυγής του σ' αυτήν. Ο υπεύθυνος έχει υποχρέωση στην περίπτωση αυτή να χορηγήσει στον αιτούντα, χωρίς καθυστέρηση δωρεάν και σε γλώσσα κατανοητή, αντίγραφο του διορθωμένου μέρους της επεξεργασίας που τον αφορά.

4. Εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν απαντήσει εντός δεκαπέντε (15) ημερών ή εάν η απάντησή του δεν είναι ικανοποιητική, το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να προσφύγει στην Αρχή. Στην περίπτωση κατά την οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας αρνηθεί να ικανοποιήσει το αίτημα του ενδιαφερόμενου, κοινοποιεί την απάντησή του στην Αρχή και ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο ότι μπορεί να προσφύγει σε αυτήν.

5. Με απόφαση της Αρχής, ύστερα από αίτηση του υπεύθυνου επεξεργασίας, η υποχρέωση πληροφόρησης, σύμφωνα με τις παρ. 1 και 2 του παρόντος άρθρου, μπορεί να αρθεί, εν όλω ή εν μέρει, εφ' όσον η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων. Στην περίπτωση αυτή ο Πρόεδρος της Αρχής ή ο αναπληρωτής του προβαίνει σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες και έχει ελεύθερη πρόσβαση στο αρχείο.

6. Δεδομένα που αφορούν την υγεία γνωστοποιούνται στο υποκείμενο μέσω ιατρού».

4.1.2. Το δικαίωμα αντίρρησης

Το δικαίωμα αντίρρησης αναλύεται στο άρθρο 13 του ίδιου νόμου κατά το οποίο :

«1. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να προβάλλει οποτεδήποτε αντιρρήσεις για την επεξεργασία δεδομένων που το αφορούν. Οι αντιρρήσεις απευθύνονται εγγράφως στον υπεύθυνο επεξεργασίας και πρέπει να περιέχουν αίτημα για συγκεκριμένη ενέργεια, όπως διόρθωση, προσωρινή μη χρησιμοποίηση, δέσμευση, μη διαβίβαση ή διαγραφή. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει την υποχρέωση να απαντήσει εγγράφως επί των αντιρρήσεων μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών. Στην απάντησή του οφείλει να ενημερώσει το υποκείμενο για τις ενέργειες στις οποίες προέβη ή, ενδεχομένως, για τους λόγους που δεν ικανοποίησε το αίτημα. Η

απάντηση σε περίπτωση απόρριψης των αντιρρήσεων πρέπει να κοινοποιείται και στην Αρχή.

2. Εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν απαντήσει εμπροθέσμως ή η απάντησή του δεν είναι ικανοποιητική, το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να προσφύγει στην Αρχή και να ζητήσει την εξέταση των αντιρρήσεών του. Εάν η Αρχή πιθανολογήσει ότι οι αντιρρήσεις είναι εύλογες και ότι συντρέχει κίνδυνος σοβαρής βλάβης του υποκειμένου από την συνέχιση της επεξεργασίας, μπορεί να επιβάλλει την άμεση αναστολή της επεξεργασίας έως ότου εκδώσει οριστική απόφαση επί των αντιρρήσεων.

3. Καθένας έχει δικαίωμα να δηλώσει στην Αρχή ότι δεδομένα που τον αφορούν δεν επιθυμεί να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας από οποιονδήποτε, για λόγους προώθησης πωλήσεως αγαθών ή παροχής υπηρεσιών εξ αποστάσεως. Η Αρχή τηρεί μητρώο με τα στοιχεία ταυτότητας των ανωτέρω. Οι υπεύθυνοι επεξεργασίας των σχετικών αρχείων έχουν την υποχρέωση να συμβουλευονται πριν από κάθε επεξεργασία το εν λόγω μητρώο και να διαγράφουν από το αρχείο τους τα πρόσωπα της παραγράφου αυτής».

4.1.3. Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας

Στο άρθρο 14 του ίδιου νόμου αναφέρεται ότι «καθένας έχει δικαίωμα να ζητήσει από το αρμόδιο κάθε φορά δικαστήριο την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή πράξης ή απόφασης που τον θίγει, την οποία έχει λάβει διοικητική αρχή, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο αποκλειστικά με αυτοματοποιημένη επεξεργασία στοιχείων, εφόσον η επεξεργασία αυτή αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του και ιδίως της αποδοτικότητάς του στην εργασία, της οικονομικής φερεγγυότητάς του, της αξιοπιστίας του και της εν γένει συμπεριφοράς του».

Στον εργασιακό χώρο λοιπόν όταν η επεξεργασία είναι αυτοματοποιημένη και αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του εργαζομένου και ιδίως της αποδοτικότητάς του στην εργασία και της εν γένει συμπεριφοράς του, έχει δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο και να ζητήσει την αναστολή ή μη εφαρμογή της πράξης ή της απόφασης του εργοδότη που τον θίγει. Απαιτείται επομένως η πράξη ή η απόφαση να είναι δυσμενής για τον εργαζόμενο και να έχει παραχθεί από αποκλειστικά αυτοματοποιημένη επεξεργασία.

4.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Αναμφισβήτητα η αξία των ατομικών δικαιωμάτων είναι μεγάλη, όμως αυτά σε πολλές περιπτώσεις δεν ασκούνται όπως θα έπρεπε. Πολλοί είναι οι εργαζόμενοι οι οποίοι διστάζουν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους εξαιτίας του φόβου τους για τυχόν άσχημη αντίδραση του εργοδότη.

Συμπεραίνεται λοιπόν η ανάγκη δράσης των εργαζομένων σε συλλογικό επίπεδο προκειμένου οι εργαζόμενοι να διευκολύνονται να υποστηρίξουν τα δικαιώματά τους. Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων λοιπόν εξαρτάται και από την άσκηση των συλλογικών τους δικαιωμάτων.

Στην Ελλάδα η προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε συλλογικό βαθμό ασκείται από τα Συμβούλια Εργαζομένων. Το άρθρο 12 παρ. 4 του Ν. 1767/1988 δίνει στους εκπροσώπους των εργαζομένων αυξημένες αρμοδιότητες. Σύμφωνα με το άρθρο «αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα παρακάτω θέματα, εφόσον αυτά δε ρυθμίζονται με νόμο ή συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης αποφασίζουν για τα ίδια παρακάτω θέματα όταν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης:

- α) την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.
- β) τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης
- γ) την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών.
- δ) τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.
- ε) τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων και απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα.
- στ) τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.
- ζ) την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες για αυτούς θέσεις απασχόλησης.
- η) τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών, κοινωνικών εκδηλώσεων και κοινωνικού εξοπλισμού.

Για τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται έγγραφη συμφωνία η οποία ισχύει από την υπογραφή της, έχει κανονιστική ισχύ, αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του συμβουλίου εργαζομένων και κοινοποιείται στη συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και, αν δεν υπάρχει, στην αντίστοιχη δευτεροβάθμια. Σε περίπτωση διαφωνίας των δύο μερών η διαφορά επιλύεται από την αρμόδια νομαρχιακή επιτροπή εργασίας με αιτιολογημένη απόφαση της».

4.2.1. Το δικαίωμα πληροφόρησης

Σύμφωνα με το άρθρο 13 του Ν. 1767/1988 :

«1. Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια εργαζομένων για τα παρακάτω θέματα, πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεων του:

- α) Αλλαγή νομικού καθεστώτος της επιχείρησης,
- β) ολική ή μερική μεταφορά, επέκταση ή περιορισμό των εγκαταστάσεων της,
- γ) εισαγωγή νέας τεχνολογίας,
- δ) αλλαγή στη διάρθρωση προσωπικού, μείωση ή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων και θέση σε διαθεσιμότητα ή εκ περιτροπής εργασία,
- ε) τον ετήσιο προγραμματισμό των επενδύσεων για τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης,
- στ) παρέχει στα συμβούλια εργαζομένων κάθε στοιχείο που θα ζητηθεί από αυτά και αναφέρεται στα θέματα του άρθρου 12 του νόμου αυτού,
- ζ) τον προγραμματισμό τυχόν υπερωριακής απασχόλησης.

2. Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν επίσης δικαίωμα να πληροφορούνται για:

- α) τις γενικές τάσεις της επιχείρησης στον οικονομικό τομέα και στον προγραμματισμό της παραγωγής,
- β) τον ισολογισμό και απολογισμό της επιχείρησης,
- γ) το λογαριασμό εκμετάλλευσης της επιχείρησης».

4.2.2. Το δικαίωμα απεργίας

Όπως ορίζεται στο άρθρο 19 παρ. 1 του Ν. 1264/1982 «η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία στην περίπτωση β' κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τρίτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστο ώρες πριν από την πραγματοποίησή της».

Τα συμφέροντα που αναφέρονται συνδέονται με τη ρύθμιση των όρων εργασίας, δηλαδή με την πρόσληψη, τους όρους παροχής εργασίας, την αμοιβή, τη λύση εργασίας¹³.

Το δικαίωμα της απεργίας αναφέρεται και στο άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος κατά το οποίο «Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων. Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησης του».

¹³ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 639-640

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο. Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Το σύστημα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων δεν αρκεί να προβλέπει τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις υποχρεώσεις του εργοδότη. Για να θεωρηθεί πλήρης θα πρέπει να προβλέπονται και κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης από τον εργοδότη των υποχρεώσεών του. Ο Ν. 2472/1997 και συγκεκριμένα τα άρθρα 21 έως 23 αναφέρουν τόσο τις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις όσο και την αστική ευθύνη. Οι κυρώσεις αυτές επιβάλλονται από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, όπως προβλέπεται από τις αρμοδιότητες που καθορίζει το άρθρο 19 παρ. 1 στοιχ. στ του προαναφερθέντος νόμου.

Το άρθρο 21 του νόμου αναφέρει ότι « η Αρχή επιβάλλει στους υπεύθυνους επεξεργασίας ή στους τυχόν εκπροσώπους τους τις ακόλουθες διοικητικές κυρώσεις, για παράβαση των υποχρεώσεών τους που απορρέουν από τον παρόντα νόμο και από κάθε άλλη ρύθμιση που αφορά την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα :

- α) Προειδοποίηση, με αποκλειστική προθεσμία για άρση της παράβασης.
- β) Πρόστιμο ποσού από τριακόσιες χιλιάδες (300.000) έως πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) δραχμές.
- γ) Προσωρινή ανάκληση άδειας.
- δ) Οριστική ανάκληση άδειας.
- ε) Καταστροφή αρχείου ή διακοπή επεξεργασίας και καταστροφή, επιστροφή ή κλείδωμα (δέσμευση) των σχετικών δεδομένων».

Τα ανωτέρω αποτελούν τις διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στον εργοδότη σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεών του, η οποία Αρχή πρέπει σε περίπτωση επιβολής τέτοιου είδους κυρώσεων να την αιτιολογεί. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα σε περίπτωση επιβολής διοικητικών κυρώσεων να ασκήσει αίτηση ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας αλλά και διοικητική προσφυγή ενώπιον των Διοικητικών Δικαστηρίων¹⁴.

Το άρθρο 22 του νόμου περιλαμβάνει ποινικές διατάξεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων. Στις διατάξεις αυτές προβλέπονται κυρώσεις που ξεκινούν με φυλάκιση και χρηματική ποινή και καταλήγουν σε κάθειρξη και χρηματική ποινή.

Το άρθρο 23 του νόμου αναφέρεται στην αστική ευθύνη, σύμφωνα με το οποίο «φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, που κατά παράβαση του παρόντος νόμου, προκαλεί περιουσιακή βλάβη, υποχρεούται σε πλήρη αποζημίωση. Αν προκάλεσε ηθική βλάβη, υποχρεούται σε χρηματική ικανοποίηση. Η ευθύνη υπάρχει και όταν ο υπόχρεος όφειλε να γνωρίζει την πιθανότητα να επέλθει βλάβη σε άλλον».

¹⁴ Μαρίνος Α., Οι ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές στην ελληνική έννομη τάξη, 2008, σελ. 9-10

Επιπλέον στο ανωτέρω άρθρο στην παράγραφο 2 και συγκεκριμένα στο εδάφιο α προβλέπεται η επιβολή ελαχίστου ορίου χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης και στην παράγραφο 3 καθορίζεται η διαδικασία εκδίκασης εργατικών διαφορών.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ
ΑΠΟ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

6.1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να συλλέγει πληροφορίες για τους εργαζομένους για εξυπηρέτηση των σκοπών του. Βέβαια το δικαίωμα αυτό δεν είναι απεριόριστο. Λόγοι προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, της ιδιωτικής του ζωής και γενικώς των προσωπικών του δεδομένων καθιστούν αναγκαίο τον περιορισμό του εργοδότη αναφορικά με το δικαίωμα συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών σχετικά με τον εργαζόμενο¹⁵.

Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 Ενότητα Δ' και άρθρα 3-5 :

«Επισημαίνεται ότι, κατά τη διαδικασία επιλογής, η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψήφιους θα πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία για να εκτιμηθούν η καταλληλότητα και οι ικανότητες των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση. Η Αρχή τονίζει ότι η επισήμανση αυτή αφορά πολύ περισσότερο τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα γραφεία διαμεσολάβησης κλπ., δεδομένου ότι στην περίπτωση αυτή δεν δημιουργείται ούτε πρόκειται να δημιουργηθεί μία μονιμότερη σχέση εμπιστοσύνης, όπως είναι η σχέση απασχόλησης που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη/ προϊστάμενο.

Έχει διαπιστωθεί ότι, στις σύγχρονες μεθόδους επιλογής προσωπικού, συγκαταλέγεται η διενέργεια εξετάσεων, αναλύσεων ή συναφών διαδικασιών για την εκτίμηση των προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του υποψηφίου. Συχνά μάλιστα οι εξετάσεις και αναλύσεις αυτές αποσκοπούν στην αξιολόγηση του χαρακτήρα και της προσωπικότητας του υποψηφίου. Τέτοιες εξετάσεις ή αναλύσεις συνιστούν μία βαθιά διεϊσδυση στην προσωπικότητα και στην ιδιωτική ζωή του υποψηφίου για μία θέση εργασίας, για μία προαγωγή κλπ.. Οι εξετάσεις και αναλύσεις αυτές μπορεί να αποκαλύπτουν ή να παραπέμπουν σε πτυχές της προσωπικότητας που άπτονται των πεποιθήσεων, των συνηθειών ή και της ψυχικής ή διανοητικής υγείας /κατάστασης ενός ανθρώπου. Για τους λόγους αυτούς, η αρχή της αναλογικότητας επιτάσσει να διεξάγονται τέτοιες εξετάσεις ή αναλύσεις μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως αναγκαίο και πρόσφορο για την επίτευξη ειδικού σκοπού που συνδέεται άμεσα με τη συγκεκριμένη σχέση /θέση απασχόλησης και την επιλογή που σχετίζεται με αυτήν. Λόγω της φύσεως των δεδομένων, η συλλογή τους είναι κατά νόμο επιτρεπτή μόνο με την γραπτή συγκατάθεση του υποψηφίου, και αφού αυτός ενημερωθεί μεταξύ άλλων για την μέθοδο, τα κριτήρια, τους σκοπούς και τους (πιθανούς) αποδέκτες των αναλύσεων και των αποτελεσμάτων τους. Ο υποψήφιος πρέπει να ενημερώνεται και για τα αποτελέσματα. Τα δεδομένα αυτά διαγράφονται ή καταστρέφονται μόλις

¹⁵ Ζερδελής Δ., Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, 2000, σελ. 686-687

εκπληρωθεί ο σκοπός της συλλογής, εκτός εάν ο υποψήφιος ζητήσει ρητά τη διατήρησή τους

Ο Ν. 2472/97 έχει εισαγάγει ως κανόνα την απαγόρευση της επεξεργασίας των ευαίσθητων δεδομένων. Υπενθυμίζεται ότι η εξαίρεση που εισήγαγε ο Ν. 2819/00 (όπως τροποποιήθηκε με τον πρόσφατο Ν. 2915/01) σε σχέση με την απαλλαγή από την υποχρέωση γνωστοποίησης ή αίτησης για άδεια δεν απαλλάσσει από την υποχρέωση τήρησης των ουσιαστικών επιταγών του νόμου. Για ορισμένες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις ποινικές διώξεις και καταδίκες ενός προσώπου. Επισημαίνεται πάντως ότι η συλλογή και επεξεργασία είναι θεμιτή και νόμιμη μόνο εφόσον το είδος των δεδομένων αυτών συνδέεται άμεσα με την συγκεκριμένη απασχόληση και είναι απολύτως απαραίτητα για τη λήψη συγκεκριμένης απόφασης στο συγκεκριμένο πλαίσιο (π.χ. ποινικό μητρώο για εργαζόμενους που διαχειρίζονται χρήματα, για εκπαιδευτικούς κλπ.) Λόγω της φύσεως των δεδομένων αυτών και του βαθμού προσβολής που ενέχει η χρήση τους, αυτά πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο».

Επομένως πριν τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης έχει δικαίωμα να λάβει όσες πληροφορίες χρειάζεται και είναι σχετικές με τον εργαζόμενο αρκεί οι πληροφορίες αυτές να έχουν άμεση συνάφεια με το σκοπό της κατάρτισης της σύμβασης εργασίας ώστε να απαιτούνται για τη λήψη της σχετικής απόφασης. Ο εργοδότης λοιπόν έχει δικαίωμα να πληροφορηθεί οτιδήποτε χρειάζεται και είναι συναφές με το αντικείμενο εργασίας που προσφέρει και στο μέτρο που αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην περίπτωση που ο εργοδότης απευθύνει ερωτήσεις στους υποψηφίους αναφορικά με ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Οι ερωτήσεις αυτές επιτρέπονται μόνο σε ειδικές περιπτώσεις και μάλιστα με πολλούς ισχυρούς περιορισμούς¹⁶.

Αναφορικά με τα συγκεκριμένα δεδομένα θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο χρόνος έχει ιδιαίτερη σημασία. Ποινικά επομένως αδικήματα που έχουν συμβεί στο παρελθόν, ακόμα και αν σχετίζονται με τη θέση εργασίας που πρόκειται να καταλάβει ο υποψήφιος σε περίπτωση πρόσληψής τους, λόγω της παρόδου μεγάλου χρονικού διαστήματος και της συμπεριφοράς του δράστη στο διάστημα που μεσολάβησε, χάνουν τη σημασία που αρχικά είχαν. Αρνητικά δεδομένα που αφορούν το παρελθόν δικαιούται κάποτε το άτομο να αξιώσει να ξεχαστούν ώστε να μην αποτελέσουν εμπόδιο να αναπτύξει την προσωπικότητά του¹⁷.

¹⁶ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας, 2009, σελ.369

¹⁷ Ζερδελής Δ., Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, 2000, σελ. 689-690

6.2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πολλές φορές θα χρειαστεί να γίνει συλλογή προσωπικών δεδομένων για διάφορους σκοπούς. Έτσι μπορεί να γίνει συλλογή πληροφοριών αναφορικά με τη φορολογία, την υγεία, τα εργατικά ατυχήματα, την μισθοδοσία, τις άδειες, τις προαγωγές, τις μεταθέσεις κ.α. η συλλογή αυτή δεν πραγματοποιείται μόνο για το συμφέρον του εργοδότη αλλά και για το συμφέρον του εργαζομένου.

Στη σύγχρονη εποχή με την ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, όχι μόνο η συλλογή αυτή αλλά και ο έλεγχος των εργαζομένων, μπορεί να γίνουν με πολύ εύκολο τρόπο. Έτσι ο εργοδότης με τα τεχνολογικά μέσα που τίθενται στη διάθεσή του, όπως είναι το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, μπορεί να παρακολουθεί ανά πάσα στιγμή τις δραστηριότητες των εργαζομένων του κατά τη διάρκεια της εργασίας τους καθώς και να λαμβάνει οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την προσέλευση και την αποχώρησή τους από την εργασία.

Ο εργαζόμενος λοιπόν πρέπει να προστατεύεται από τον έλεγχο που γίνεται από τη μεριά του εργοδότη και συγκεκριμένα να προστατεύεται από την παρακολούθησή του που πραγματοποιείται με τη βοήθεια των τεχνολογικών μέσων αλλά και από την επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διαβίβασή τους σε τρίτους.

6.2.1. Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης

Στην εποχή μας, όπως έχει ήδη αναφερθεί ανωτέρω, είναι σύνηθες οι χώροι εργασίας και κατ' επέκταση οι ίδιοι οι εργαζόμενοι να παρακολουθούνται από διάφορα τεχνολογικά μέσα ελέγχου, καθώς το κόστος είναι σχετικά ελάχιστο και εξυπηρετεί ο τρόπος αυτός τους σκοπούς του εργοδότη. Η παρακολούθηση αυτή υπόκειται στους περιορισμούς του Ν. 2472/1997 καθώς πρόκειται στην ουσία για συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001, Ενότητα Ε' και αριθμό 1 «η Αρχή έχει διαπιστώσει ότι σε πολλές επιχειρήσεις και υπηρεσίες γίνεται χρήση μέσων ελέγχου και παρακολούθησης των χώρων αλλά, σε τελευταία ανάλυση, και των ίδιων των εργαζομένων. Συστήματα ελέγχου της πρόσβασης, βιντεοπαρακολούθηση, έλεγχος των τηλεφωνημάτων, είναι ορισμένα από αυτά τα μέσα. Η χρήση των μέσων αυτών και των μεθόδων που οδηγούν στη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπόκειται στους όρους των Ν. 2472/97 και Ν. 2774/99 και κρίνεται με βάση τις ειδικότερες

επιταγές τους. Οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης και ο σκοπός που εξυπηρετούν δεν επιτρέπεται να προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διατάξεις του Συντάγματος και του ν.2472/1997. Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων. Πρέπει επίσης να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται, καθώς και η διάθεση προσιτών στους εργαζόμενους τηλεπικοινωνιακών μέσων για τις προσωπικές επικοινωνίες τους».

Η χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης αναφέρεται σε :

- Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης

Όπως ορίζεται στο άρθρο 4 της Οδηγίας 1/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: «ως συστήματα βιντεοεπιτήρησης, στα οποία περιλαμβάνονται ιδίως τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης, ορίζονται τα συστήματα που είναι μόνιμα εγκατεστημένα σε ένα χώρο, λειτουργούν συνεχώς ή σε τακτά χρονικά διαστήματα και έχουν τη δυνατότητα λήψης ή/και μετάδοσης σήματος εικόνας ή/και ήχου από τον χώρο αυτό προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής ή/και μηχανημάτων καταγραφής (πρβλ. και υπ' αρ. 2/2010 Γνωμοδότηση της Αρχής, σκέψη 8). Η μετάδοση της εικόνας μπορεί να γίνεται με απευθείας σύνδεση της κάμερας στην οθόνη προβολής ή/και στο μηχάνημα καταγραφής ή μέσω εσωτερικού δικτύου ή μέσω διαδικτύου για περιορισμένο όμως αριθμό νομιμοποιούμενων προς τούτο αποδεκτών».

Η χρήση των συστημάτων αυτών δεν πρέπει να επιτρέπεται παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και υπό αυστηρές προϋποθέσεις καθώς υπάρχει μεγάλος κίνδυνος να ξεπεραστούν οι περιορισμοί και να παραβιαστεί το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την ανωτέρω Οδηγία και συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 7 «το σύστημα δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων, εκτός από ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου)».

Περαιτέρω σύμφωνα με τις παραγράφους 6 και 7 της ενότητας Ε' της Οδηγίας 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: «η εισαγωγή και χρήση

(κλειστών) κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων έχει απασχολήσει κατ' επανάληψη την Αρχή. Η χρήση τέτοιων συστημάτων στους χώρους εργασίας επιτρέπεται εφ' όσον είναι αναγκαία για την ασφάλεια των χώρων εργασίας, την προστασία των προσώπων, εργαζομένων και μη, που βρίσκονται στους χώρους αυτούς καθώς και την προστασία περιουσιακών αγαθών. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών, τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων αυτών και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρωπίνης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων. Η αρχή του σκοπού επιτάσσει τη μη χρήση δεδομένων που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Επισημαίνεται, τέλος, ότι τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω αυτών των κυκλωμάτων πολλές φορές δεν είναι ακριβή, μεταξύ των άλλων και για τεχνικούς λόγους. Ως εκ τούτου τα δεδομένα αυτά πρέπει να χρησιμοποιούνται αφού προηγουμένως επιβεβαιωθεί η ακρίβειά τους.

Ο διαρκής έλεγχος των χώρων εργασίας με μέσα παρακολούθησης προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Η βαρύτητα της προσβολής επιβάλλει ο διαρκής έλεγχος να γίνεται μόνο εφ' όσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της ασφάλειας των χώρων εργασίας (στρατιωτικές εγκαταστάσεις, τράπεζες, εργοστάσια με εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου) . Δεδομένα που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων».

Ιδιαίτερης σημασίας είναι η αρχή της αναλογικότητας η οποία αναλύεται στο άρθρο 5 της Οδηγίας 1/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα κατά το οποίο: «η νομιμότητα της επεξεργασίας εξετάζεται στο πλαίσιο του σκοπού που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η οποία επιβάλλει τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης να είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος θα πρέπει να μη δύναται να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα (άρθρο 4 του ν. 2472/1997). Η προσφορότητα και η αναγκαιότητα της βιντεοεπιτήρησης εκτιμάται με βάση τον κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας θέλει να αντιμετωπίσει σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Για το λόγο αυτό πρέπει να αποφεύγεται η εγκατάσταση συστήματος βιντεοεπιτήρησης για παραβάσεις ήσσονος σημασίας.

Ως ηπιότερα νοούνται τα μέσα που είναι εξίσου αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή για το άτομο, π.χ. τακτικότεροι έλεγχοι από υπάρχον προσωπικό ασφαλείας, σύστημα συναγερμού στην είσοδο και την έξοδο κλειστών χώρων, καλύτερος φωτισμός κλπ. Περαιτέρω, τα σημεία εγκατάστασης των καμερών και ο τρόπος λήψης των δεδομένων

πρέπει να προσδιορίζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε τα δεδομένα που συλλέγονται να μην είναι περισσότερα από όσα είναι απολύτως αναγκαία για την εκπλήρωση του σκοπού της επεξεργασίας και να μη θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των προσώπων που ευρίσκονται στο χώρο που επιτηρείται και ιδίως να μην παραβιάζεται αυτό το οποίο μπορεί να θεωρηθεί ως «νόμιμη προσδοκία κάποιου βαθμού προστασίας της ιδιωτικής ζωής» σε κάποιον χώρο».

Επομένως τέτοιου είδους επιτήρηση γενικά είναι απαγορευτική καθώς προσβάλλει την ιδιωτικότητα των εργαζομένων και επιτρέπεται μόνο εφόσον αυτή δικαιολογείται από τις συνθήκες και είναι απαραίτητη για την ασφάλεια των χώρων εργασίας και για τους ίδιους τους εργαζομένους με την προϋπόθεση ότι ηπιότερα μέσα δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις ανωτέρω ανάγκες.

➤ Χρήση βιομετρικών μεθόδων

Η Οδηγία 115/2001 αναφέρει τον ορισμό των βιομετρικών μεθόδων σύμφωνα με την οποία: «ως βιομετρικές μέθοδοι νοούνται οι τεχνικές πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους. Οι βιομετρικές μέθοδοι μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: α) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση φυσικών ή γενετικών χαρακτηριστικών (όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης, ανάλυσης της κόρης του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, του DNA) και β) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς, όπως υπογραφής, φωνής, τρόπου πληκτρολόγησης».

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει αποφανθεί ότι η χρήση τέτοιων μεθόδων σε πολλές περιπτώσεις είναι μη επιτρεπτή καθώς προσβάλλουν την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Η Αρχή μάλιστα έχει εκδώσει και αποφάσεις με τις οποίες απαγορεύει τη χρήση των μεθόδων αυτών κυρίως με το αιτιολογικό ότι δεν τηρείται η αρχή της αναλογικότητας καθώς ο έλεγχος σε αρκετές περιπτώσεις είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί με ηπιότερα μέσα.

➤ Έλεγχο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων

Το Διαδίκτυο έχει διαδοθεί τόσο πολύ που έχει καταστεί πλέον απαραίτητο για τους χρήστες του. Ιδιαίτερα στον εργασιακό χώρο χρησιμοποιείται συνεχώς καθώς έχει γίνει απαραίτητη η χρήση του για την διεκπεραίωση πολλών εργασιών, καθώς μέσα σε λίγα λεπτά οι εργαζόμενοι μπορούν να βρουν οποιαδήποτε πληροφορία χρειάζονται. Βέβαια πέρα από την παροχή διευκολύνσεων στους εργαζομένους το Διαδίκτυο και κατ'

επέκταση οι τεχνολογίες γενικώς μπορούν να παρέχουν διευκόλυνση και στον εργοδότη να ελέγχει τους εργαζομένους¹⁸.

Ο έλεγχος αυτός όμως πολλές φορές θεωρείται αναγκαίος από την μεριά του εργοδότη καθώς αρκετοί είναι οι εργαζόμενοι που χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο για προσωπικούς λόγους. Η ενασχόλησή τους αυτή με το Διαδίκτυο εν ώρα εργασίας και για σκοπούς που είναι άσχετοι με το αντικείμενο της εργασίας τους, μπορεί να προκαλέσει ζημία στον εργοδότη είτε γιατί με την ενασχόλησή τους αυτή χάνεται πολύτιμος χρόνος εργασίας είτε γιατί μπορεί να προκληθεί βλάβη στα πληροφοριακά συστήματα λόγω κακής χρήσης του Διαδικτύου που θα έχει ως αποτέλεσμα την αποστολή ενδεχόμενων ιών ή κακόβουλων λογισμικών¹⁹.

Για την αντιμετώπιση αυτών των ενδεχόμενων κινδύνων λοιπόν ο εργοδότης χρησιμοποιεί μέσα παρακολούθησης τόσο του Διαδικτύου όσο και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Ο έλεγχος αυτός όμως μπορεί να προκαλέσει παρεμπόδιση της προστασίας της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου οπότε θα πρέπει να γίνεται με τρόπο κατάλληλο και κυρίως νόμιμο.

- Παρακολούθηση τηλεφωνημάτων και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 στην Ενότητα Ε' και στον αριθμό 4 αναφέρεται ότι: «όπως επιτάσσει και το άρθρο 5 παρ. 5 του Ν. 2774/99, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εκ των προτέρων για την αποστολή αναλυτικών λογαριασμών στον συνδρομητή για τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες των οποίων κάνουν χρήση στον χώρο εργασίας ή/και σε σχέση με αυτή. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους, τα οποία – υπενθυμίζεται – δεν επιτρέπεται να συλλεγούν παρά μόνον με άδεια της δικαστικής Αρχής και εφόσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων (άρθρο 19Σ., ν.2225/1994 Α'121). Το άρθρο 5§3 του ν.2774/1999 ορίζει εξάλλου ότι, εφόσον το ζητήσει ο συνδρομητής ή ο χρήστης, ο φορέας παροχής

¹⁸ Μίχος Σ., Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας, 2007, σελ. 6

¹⁹ Παπαϊωάννου Α., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το διαδίκτυο, 2006, σελ. 29-33

τηλεπικοινωνιακού δικτύου ή και διαθέσιμης στο κοινό υπηρεσίας, οφείλει να διαγράψει τα τρία τελευταία ψηφία των κληθέντων αριθμών. Η διάταξη αυτή συνδυάζεται με την προαναφερθείσα §5 του ίδιου άρθρου, αλλά και κυρίως με την ισχύουσα κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, αρχή της αναλογικότητας, από την οποία επιβάλλεται στον συνδρομητή, όταν είναι εργοδότης, και η τηλεπικοινωνιακή υπηρεσία βρίσκεται στο χώρο εργασίας και είναι προσιτή και στον εργαζόμενο, να ζητήσει από τον φορέα την διαγραφή των τριών τελευταίων αριθμών. Τούτο έχει κριθεί ήδη από την Αρχή με απόφασή της».

Αναφορικά με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο πρέπει να παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να έχουν δύο λογαριασμούς ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Όπως αναφέρει η Ομάδα του άρθρου 29 με το υπ' αριθμό 5401/01 έγγραφο για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας: «η Ομάδα Εργασίας έχει τη γνώμη ότι αυτή η πολιτική το να επιτρέπεται στους εργαζομένους η χρήση ενός ιδιωτικού λογαριασμού ή δικτυακού ταχυδρομείου μπορεί να συμβάλλει σε μια πραγματιστική λύση του προβλήματος. Ένα τέτοιο έγγραφο εργασίας εκ μέρους του εργοδότη θα αποσαφηνίζει τη διάκριση μεταξύ μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για επαγγελματική και ιδιωτική χρήση, και θα μειώσει την πιθανότητα να παραβιάζουν οι εργοδότες την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων τους. Επιπλέον, συνεπάγεται ελάχιστο, αν όχι μηδενικό, επιπλέον κόστος για τον εργοδότη».

Επομένως ο εργαζόμενος θα μπορεί έπειτα από ενημέρωσή του να διατηρεί δύο λογαριασμούς ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ώστε να προστατεύεται ο ιδιωτικός λογαριασμός καθώς δεν θα υπόκειται σε έλεγχο παρά μόνο εφόσον υπάρχουν σοβαρές υπόνοιες για τέλεση αξιόποινων πράξεων.

- Παρακολούθηση χρήσης Διαδικτύου

Σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 Ενότητα Ε' και αριθμό 5: «η Αρχή έχει καταγράψει περιπτώσεις στις οποίες λαμβάνει χώρα συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες. Η αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας, όπως αυτές καθιερώνονται στον νόμο και έχουν ερμηνευτεί από την Αρχή, επιβάλλουν μόνο την μεμονωμένη και κατ' εξαίρεση συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων και εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας (άρθρο 5 παρ. 2 ε). Ένα τέτοιο έννομο συμφέρον μπορεί να συντρέχει όταν τεκμηριώνεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από κανονισμούς εργασίας, π.χ. επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο. Από την αρχή της αναλογικότητας απορρέει επίσης η απαγόρευση της γενικής, συστηματικής και προληπτικής συλλογής και καταχώρισης των δεδομένων που αφορούν τις επισκέψεις που αναφέρονται παραπάνω. Κρίσιμο στοιχείο για την κρίση του επιτρεπτού μιας τέτοιας συλλογής και καταχώρισης

συνιστά η ειδική ενημέρωση των εργαζομένων για τη συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, ενημέρωση η οποία εξάλλου επιτάσσεται ρητώς από τις γενικές διατάξεις (βλ. Άρθρο 11 του Ν. 2472/97)».

Επομένως απαγορεύεται η συστηματική ή προληπτική συλλογή δεδομένων που αφορούν την περιήγηση στο διαδίκτυο και επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και πάντα έπειτα από την ενημέρωση των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι λοιπόν είναι σε θέση να χρησιμοποιούν το διαδίκτυο ελεύθερα καθώς η χρήση είναι απολύτως αναγκαία για την διευκόλυνσή τους αλλά ο εργοδότης μπορεί να θέσει κάποιους περιορισμούς είτε για την προσωπική είτε για την εργασιακή χρήση απαγορεύοντας για παράδειγμα την είσοδο σε συγκεκριμένους ιστότοπους.

6.2.2. Προστασία από την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων

Στο άρθρο 2 στοιχείο β' του Ν. 2472/1997 δίνεται ο ορισμός των ευαίσθητων δεδομένων: « "Ευαίσθητα δεδομένα", τα δεδομένα που αφορούν στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην υγεία, στην κοινωνική πρόνοια και στην ερωτική ζωή, στα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες, καθώς και στη συμμετοχή σε συναφείς με τα ανωτέρω ενώσεις προσώπων».

Κατά τη συλλογή και επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων ελλοχεύουν πολλοί κίνδυνοι για τον εργαζόμενο και για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής γι' αυτό κατά γενικό κανόνα απαγορεύεται τέτοιου είδους συλλογή και επεξεργασία, όπως αναφέρει και το άρθρο 7 του ίδιου νόμου.

Στην παράγραφο 2 του άρθρου 7 του Ν. 2472/1997 αναφέρονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες επιτρέπεται η συλλογή και επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Σύμφωνα με το άρθρο λοιπόν: «κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η συλλογή και η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και η ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, ύστερα από άδεια της Αρχής, όταν συντρέχουν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Το υποκείμενο έδωσε τη γραπτή συγκατάθεσή του εκτός εάν η συγκατάθεση έχει αποσπασθεί με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή τα χρηστά ήθη ή νόμος ορίζει ότι η συγκατάθεση δεν αίρει την απαγόρευση.

β) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή προβλεπόμενου από το νόμο συμφέροντος τρίτου, εάν το υποκείμενο τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.

γ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα που δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου.

δ) Η επεξεργασία αφορά θέματα υγείας και εκτελείται από πρόσωπο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με την παροχή υπηρεσιών υγείας και υπόκειται σε καθήκον εχεμύθειας ή σε συναφείς κώδικες δεοντολογίας, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την ιατρική πρόληψη, διάγνωση, περίθαλψη ή τη διαχείριση υπηρεσιών υγείας.

ε) Η επεξεργασία εκτελείται από Δημόσια Αρχή και είναι αναγκαία είτε αα) για λόγους εθνικής ασφάλειας είτε ββ) για την εξυπηρέτηση των αναγκών εγκληματολογικής ή σωφρονιστικής πολιτικής και αφορά τη διακρίβωση εγκλημάτων, ποινικές καταδίκες ή μέτρα ασφαλείας είτε γγ) για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας είτε δδ) για την άσκηση δημόσιου φορολογικού ελέγχου ή δημόσιου ελέγχου κοινωνικών παροχών.

στ) Η επεξεργασία πραγματοποιείται για ερευνητικούς και επιστημονικούς αποκλειστικά σκοπούς και υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αναφέρονται.

ζ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα δημοσίων προσώπων, εφόσον αυτά συνδέονται με την άσκηση δημοσίου λειτουργήματος ή τη διαχείριση συμφερόντων τρίτων, και πραγματοποιείται αποκλειστικά για την άσκηση του δημοσιογραφικού επαγγέλματος. Η άδεια της αρχής χορηγείται μόνο εφόσον η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την εξασφάλιση του δικαιώματος πληροφόρησης επί θεμάτων δημοσίου ενδιαφέροντος καθώς και στο πλαίσιο καλλιτεχνικής έκφρασης και εφόσον δεν παραβιάζεται καθ' οιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής».

Στον ανωτέρω νόμο και κατ' επέκταση στις ανωτέρω προϋποθέσεις πρέπει να προστεθεί ως προϋπόθεση και αυτή του άρθρου 8 παρ. 2 στοιχ. β' σύμφωνα με το οποίο πρέπει «η επεξεργασία να είναι απαραίτητη προκειμένου να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις και τα ειδικά δικαιώματα του υπευθύνου της επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, στο βαθμό που το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία η οποία προβλέπει επαρκείς εγγυήσεις».

Σε πολλές περιπτώσεις λοιπόν είναι αναγκαίο για τον εργοδότη να συλλέξει και να επεξεργαστεί ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα προκειμένου να εκπληρώσει σωστά τις υποχρεώσεις του. Η νομιμότητα της συλλογής εξαρτάται από την τήρηση των ανωτέρω προϋποθέσεων. Με όποιον τρόπο και αν συλλέγονται τέτοιου είδους δεδομένα θα πρέπει να διατηρούνται χωριστά από τα υπόλοιπα όπως αναφέρεται και στην ενότητα ΣΤ' και στον αριθμό 2 σύμφωνα με τον οποίο: «τα δεδομένα υγείας ή άλλα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων (όπως τα δεδομένα που αφορούν ποινικές διώξεις κλπ.) πρέπει να καταχωρίζονται και να διατηρούνται χωριστά από τα άλλα δεδομένα».

Ορισμένες κατηγορίες ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων αποτελούν :

➤ Δεδομένα που αφορούν την υγεία

Δεδομένα υγείας θεωρείται οποιαδήποτε πληροφορία αναφορικά με την βιολογική και ψυχική υγεία ενός ατόμου. Οποιοδήποτε στοιχείο περιγράφει την ικανότητα ή την ανικανότητα, τη φυσική κατάσταση ή την πνευματική κατάσταση συγκαταλέγεται στα δεδομένα υγείας.

Ο αριθμός 6 της ενότητας Δ' της οδηγίας 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα αναφέρει ότι: «όσον αφορά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία του εργαζόμενου ή του υποψηφίου - λόγω της φύσης τους και των συνεπειών που μπορεί να έχει η αποκάλυψή τους - πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους ή τους υποψήφιους και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική (π.χ. εξετάσεις για τους εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κλπ.), β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών».

Αναφορικά με τη διαβίβαση των δεδομένων αυτών στην ενότητα Ζ' και αριθμό 4 της ίδιας Οδηγίας αναφέρεται ότι: «η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία των εργαζομένων εντός της εργασιακής μονάδας επιτρέπεται μόνον σε ό,τι αφορά τα πορίσματα και εφόσον και στο μέτρο που αυτή είναι απολύτως απαραίτητη για την προστασία της υγείας των εργαζομένων, τη διαμόρφωση κρίσεων για την καταλληλότητά τους προς ανάληψη εργασίας, παρούσας ή μελλοντικής, ή για τη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας».

➤ Γενετικά δεδομένα

Όπως έχει αναφέρει η Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στην ενότητα Δ' και αριθμό 7: «η ανάλυση του γενετικού υλικού ενός ανθρώπου συνιστά ουσιώδη και ριζική προσβολή της προσωπικότητάς του, καθώς αποκαλύπτει στοιχεία για το παρελθόν αλλά και το μέλλον του (κληρονομικότητα, προδιάθεση για ασθένειες κλπ.). Η Αρχή διατυπώνει την ανησυχία της για το ενδεχόμενο να χρησιμοποιηθούν τα στοιχεία που απορρέουν από τέτοιες εξετάσεις για τη δυσμενή διάκριση και μεταχείριση των εργαζομένων. Η ένταση της προσβολής είναι τέτοια που, κατά την αληθινή έννοια του ν.2472/1997, η διενέργεια γενετικών εξετάσεων για σκοπούς που σχετίζονται με την σχέση απασχόλησης απαγορεύεται

απολύτως υπό το παρόν νομοθετικό καθεστώς, ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένης υπόψη και της συνταγματικά προστατευόμενης αξίας του ανθρώπου. Η ύπαρξη συγκατάθεσης, με δεδομένες τις σοβαρές επιφυλάξεις για την πραγματική ελευθερία της συγκατάθεσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν θεραπεύει την αντίθεση προς την αρχή της αναλογικότητας. Γενετικές εξετάσεις για τους σκοπούς αυτούς είναι επιτρεπτές μόνον με βάση ρητή και ειδική διάταξη νόμου. Ειδικότερα, η συνταγματική προστασία της αξίας, της προσωπικότητας, των προσωπικών δεδομένων, και της γενετικής ταυτότητας του ανθρώπου αλλά και της εργασίας, όπως διατυπώνονται μάλιστα στο Σύνταγμα μετά την πρόσφατη αναθεώρησή του (νέα άρθρα 2§1, 9Α, 5 §5), επιβάλλει *de lege ferenda*, σε περίπτωση εισαγωγής νομοθεσίας επιτρέπουσας την ανάλυση του γενετικού υλικού, την ταυτόχρονη θέσπιση ειδικών προϋποθέσεων και εγγυήσεων όπως π.χ.: α) διενέργεια τέτοιων εξετάσεων μόνο για την προστασία της υγείας του εργαζόμενου και υπό την προϋπόθεση ότι ο σκοπός αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερο μέσο, β) ειδική προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου από ιατρό, γ) διενέργεια των γενετικών εξετάσεων μόνον από δημόσιους φορείς, δ) ειδική προηγούμενη άδεια της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων».

➤ Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις

Ως ευαίσθητα δεδομένα θεωρούνται και τα δεδομένα που έχουν σχέση με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως αναφέρθηκε στον ορισμό του άρθρου 2 στοιχ. β' του Ν. 2472/1997. Πολλές φορές οι συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορεί να αποτελέσει λόγο άνισης μεταχείρισής τους από τον εργοδότη, για αυτό και ο νόμος 1264/1982 έχει ως στόχο την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών.

Σύμφωνα με το άρθρο 14 παρ. 1 του προαναφερόμενου νόμου «τα όργανα τους Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων».

Περαιτέρω στην παράγραφο 2 αναφέρεται ότι «απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο, να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα : α. Να ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης. β. να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση. γ. να απαιτούν από τους εργαζόμενους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση. δ. να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με

άλλα μέσα, ε. να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. σ. να μεταχειρίζονται με ευμείνεια ή δυσμείνεια τους εργαζομένους ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση».

Επομένως απαγορεύεται και σε αυτήν την περίπτωση η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων αναφορικά με τη συμμετοχή εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αφού θεωρούνται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, εκτός αν συντρέχει κάποιες από τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 2472/1997 που εκτέθηκαν παραπάνω.

6.2.3. Διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους

Σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 Ενότητα Ζ' και αριθμό 1: «ένας από τους μείζονες κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων εντοπίζεται στη διαβίβασή των προσωπικών δεδομένων τους σε τρίτα πρόσωπα και στην περαιτέρω χρήση των δεδομένων αυτών είτε για διαφορετικούς σκοπούς είτε σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 του Ν. 2472/97, σε συνδυασμό με τη ρύθμιση του άρθρου 7Α παρ. 1α, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορεί να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τα οριζόμενα στο Ν. 2472/97. (π.χ. διαβίβαση σε ασφαλιστικούς οργανισμούς). Επισημαίνεται ότι, και στην περίπτωση της διαβίβασης ή της κοινοποίησης, που συνιστούν άλλωστε μορφές επεξεργασίας, η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού».

Περαιτέρω η Οδηγία στην ίδια ενότητα και στον αριθμό 3 αναφέρει ότι: «οι κανόνες για την διαβίβαση ή κοινοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εφαρμόζονται, άλλωστε, και εντός της εργασιακής μονάδας/ εντός της εργασίας. Στην περίπτωση αυτή επιτρέπεται μόνο προς πρόσωπα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας και μόνο στο πλαίσιο και στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση ειδικού καθήκοντος ή ειδικά προσδιορισμένης εργασίας που έχει ανατεθεί στα πρόσωπα αυτά».

6.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Σύμφωνα με τη γνωμοδότηση 8/2001 που εξέδωσε η Ομάδα Εργασίας της οδηγίας 95/46/ΕΚ (άρθρο 29) αν και η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενός εργαζομένου κανονικά τελειώνει με τη λήξη της εργασιακής σχέσης, η επεξεργασία των δεδομένων αυτών μπορεί να συνεχιστεί και μετά τη λήξη. Έτσι οι εργοδότες μπορούν να τηρούν αρχεία με κάποια από τα δεδομένα των πρώην εργαζομένων ώστε να εξυπηρετήσουν διάφορους σκοπούς, είτε για διευκόλυνση των ίδιων των εργοδοτών είτε για διευκόλυνση των πρώην εργαζομένων σε περίπτωση που χρειαστούν στο μέλλον κάποια πληροφορία.

Εξάλλου η Οδηγία 115/2001 στην Ενότητα Β' ορίζοντας την έννοια του εργαζομένου αναφέρει ότι ως εργαζόμενος νοείται και ο πρώην εργαζόμενος.

Κατά το άρθρο 2 της ανωτέρω οδηγίας «στην περίπτωση των πρώην εργαζομένων είναι προφανές ότι η λύση της εργασιακής σχέσης δεν σημαίνει και αποδέσμευση από τους κανόνες νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Περαιτέρω χρήση των δεδομένων θα μπορούσε να έχει δυσμενείς επιπτώσεις τόσο για την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας όσο και για τα ιδιαίτερα έννομα συμφέροντα του πρώην εργαζομένου (π.χ. αναζήτηση νέας εργασίας κλπ.)». Επομένως οι πρώην εργαζόμενοι θα πρέπει να τύχουν ανάλογης προστασίας με τους εργαζόμενους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι σύγχρονες τεχνολογίες και η ραγδαία ανάπτυξή τους έχουν δώσει τη δυνατότητα στον εργοδότη να ελέγχει τόσο το χώρο εργασίας όσο και τους ίδιους τους εργαζομένους. Επιπλέον μέσω των τεχνολογικών μεθόδων ο εργοδότης έχει διευκολυνθεί στη συλλογή και στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς πλέον μπορεί με απλούς και γρήγορους τρόπους να υλοποιήσει τις διαδικασίες αυτές.

Η τεχνολογία λοιπόν μπορεί να δημιουργήσει πολλούς κινδύνους αναφορικά με την προστασία των δικαιωμάτων των ατόμων και ειδικότερα των εργαζομένων είτε πρόκειται για ατομικά είτε για συλλογικά δικαιώματα αυτών αλλά και γενικότερα της ελευθερίας τους. Έτσι έχει δημιουργηθεί σύγκρουση συμφερόντων καθώς από τη μια πλευρά υπάρχει ο εργοδότης, ο οποίος έχει ως στόχο να συλλέξει πληροφορίες για τους εργαζομένους και να τους ελέγξει και από την άλλη πλευρά υπάρχουν οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θέλουν να προστατέψουν τα προσωπικά τους δεδομένα και την ιδιωτική τους ζωή.

Για αυτό το λόγο λοιπόν έχουν θεσπιστεί κανόνες δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλα τα θέματα που προκύπτουν από την παρακολούθηση των εργαζομένων αλλά και από τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους. Διασφαλίζεται με αυτόν τον τρόπο η σωστή χρήση της τεχνολογίας και γενικότερα όλων των τεχνολογικών μέσων, η χρήση των οποίων μπορεί να προκαλέσει παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Η αλματώδης ανάπτυξη της τεχνολογίας έχει δημιουργήσει την ανάγκη μιας συνεχούς αναθεώρησης της νομοθεσίας προκειμένου να ρυθμίζονται τα ζητήματα που προκύπτουν κάθε φορά. Επειδή όμως και κάθε τομέας έχει τις ιδιαιτερότητές του εκτός από την ανάγκη της γενικής αναθεώρησης της νομοθεσίας δημιουργείται και η ανάγκη θέσπισης ειδικών διατάξεων που θα αναφέρονται σε συγκεκριμένους τομείς, όπως για παράδειγμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων όχι του ατόμου γενικά αλλά του ατόμου στον εργασιακό χώρο, δηλαδή του εργαζομένου, καθώς οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα διαφορετικό αντικείμενο με πολλές ιδιαιτερότητες.

Οι εργασιακές σχέσεις λοιπόν αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα σύμφωνα με το οποίο πολλά από τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων αποτελούν αντικείμενο συλλογής και επεξεργασίας τους εργοδότη με αποτέλεσμα να δημιουργείται μεγαλύτερη ανάγκη προστασίας τους. Η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμα μεγαλύτερη αν ληφθεί υπόψη η μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκεται ένας εργαζόμενος του οποίου η θέση εξαρτάται άμεσα από τον εργοδότη και μόνο.

Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς και η τήρηση των κανόνων που έχουν θεσπιστεί πρέπει να ελέγχονται από κάποιους μηχανισμούς ώστε να διασφαλίζεται η ορθότητα όλων όσων έχουν προβλεφθεί.

Έτσι η αποτελεσματική και σωστή σχέση εργασίας θα επιτευχθεί με τον τρόπο κατά τον οποίο ο εργοδότης θα συλλέγει και θα επεξεργάζεται τις πληροφορίες που χρειάζεται με τρόπο ώστε να σέβεται την προσωπικότητα και τα δικαιώματα των εργαζομένων και οι εργαζόμενοι θα εργάζονται με τρόπο ώστε να τηρούν τους όρους εργασίας και να συμμορφώνονται στις υποδείξεις του εργοδότη χωρίς να δρουν εις βάρος του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

❖ Ελληνόγλωσση

Αρμαμέντος Π.- Σωτηρόπουλος Β., (2005), «Προσωπικά δεδομένα, Ερμηνεία Ν. 2472/1997», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Αυγουστιανάκης Μ., (2001), «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων», Δικαιώματα του Ανθρώπου.

Δούκα Β., (2011), «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Ζερδελής Δ., (2000), «Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.

Θεοδόσης Γ., (2006), «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», Δίκαιο Επιχειρήσεων και εταιρειών.

Ιγγλεζάκης Ι., (2008), «Δίκαιο της Πληροφορικής», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Καράκωστας Ι, (2005), «Αστικός Κώδικας, ερμηνεία-σχόλια-νομολογία, τόμος Α΄», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

Κουκιάδης Ι., (2009) και (προηγούμενη έκδοση 2005), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Λεβέντης Γ.,(2007), «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα.

Μαρίνος Α., (2008), «Οι ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές στην ελληνική έννομη τάξη», εκδόσεις Επιθεώρηση Δημοσίου και Διοικητικού Δικαίου.

Μήτρου Λ., (2002), «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων : Η Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων σε σειρά : Δίκαιο και Κοινωνία στον 21^ο αιώνα», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Μίχος Σ., (2007), «Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Παπαδημητρίου Κ., (1987), «Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων σε Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις», εκδόσεις Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου.

Παπαϊωάννου Α., (2006), «Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το διαδίκτυο», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή.

❖ Διαδικτυακοί Τόποι

Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα,
<http://www.dpa.gr/>, τελευταία ημερομηνία πρόσβασης: 06.01.2017

Νόμος 1264/1982, «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»,
http://www.poe-deya.gr/downloads/nomoi/syndikalistiki_nomothesia.pdf, τελευταία ημερομηνία πρόσβασης: 06.01.2017

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Κατάλογος Συντομεύσεων

Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
εδ.	Εδάφιο
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
κ.α.	και άλλα
Ν.	Νόμος
ν.δ.	νομοθετικό διάταγμα
παρ.	Παράγραφος
Π.Κ.	Ποινικός Κώδικας
π.δ.	προεδρικό διάταγμα
στοιχ.	Στοιχείο
Σ.	Σύνταγμα