



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

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της Άννας Σερεμετάκη (Α.Μ.: ΜΔΙ 2042)

**ΤΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Επιβλέπουσα: κ. Ευαγγελία Μήτρου

Πειραιάς, Ιούνιος 2022

Copyright © Άννα Μ. Σερεμετάκη 2022

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν την συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ	4
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	8
ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ	8
1.1 ΔΙΕΘΝΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	8
1.2 ΕΘΝΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	17
Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	17
2.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
2.2 ΑΡΧΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ¹⁹	
2.3 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ)	21
2.4 ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	23
2.5 ΤΑ ΚΑΤ' ΙΔΙΑΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΓΚΠΔ	23
2.5.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ	23
2.5.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ	24
2.5.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΟΡΘΩΣΗΣ	24
2.5.4 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΑΓΡΑΦΗΣ («ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΛΗΘΗ»)	25
2.5.5 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ	26
2.5.6 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΦΟΡΗΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	26
2.5.7 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ	26
2.5.8 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΕ ΕΠΟΠΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ	26
2.5.9 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	27
2.6 Η ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	27
2.6.1 ΑΣΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ	27
2.6.2 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ	27

2.6.3 ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	28
ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΥΓΕΙΑΣ	28
3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	28
3.2 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	31
3.3 ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	33
3.4 ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ – ΑΡΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	40
ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΠΑΝΔΗΜΙΑ.....	40
4.1 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ	40
4.2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΚΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ	42
4.3 Η ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΛΗΨΕΩΣ ΜΕΤΡΩΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ.....	45
4.4 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ	54
4.4.1. ΙΧΝΗΛΑΤΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΟΥΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΑΦΩΝ ΤΟΥΣ	54
4.4.2 ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ.....	56
4.4.3 ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΥ – ΝΟΣΗΣΗΣ	59
4.4.4 ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΘΕΡΜΙΚΕΣ ΚΑΜΕΡΕΣ - ΘΕΡΜΟΜΕΤΡΗΣΗ	61
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	67
ΑΡΘΟΓΡΑΦΙΑ.....	70
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	72
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....	73

ΒΡΑΧΥΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΙΦ – Ατομικός Ιατρικός Φάκελος

ΑΚ – Αστικός Κώδικας

ΑΠ – Άρειος Πάγος

ΑΠΔΠΧ - Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

αρ. - άρθρο

βλ. - βλέπε

ΓΚΠΔ ή GDPR - Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων

ΕΔΔΑ - Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

ΕΕΠΔ - Ευρωπαϊός Επόπτης Προστασίας Δεδομένων

ΕΣΔΑ - Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου

ΕΣΠΔ - Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων

ΚΙΔ – Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας

ν.δ. – νομοθετικό διάταγμα

ΟΗΕ - Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΟΟΣΑ - Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ο.π – όπως προγουμένως

ΠΚ – Ποινικός Κώδικας

Συντ. – Ελληνικό Σύνταγμα

ΧΘΔΕΕ - Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

DPIA - Data Protection Impact Assessment

EU-OSHA - Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή διαπραγματεύεται την προστασία των προσωπικών δεδομένων και δη των δεδομένων υγείας των εργαζομένων, το κατά πόσο αυτά τυγχάνουν προστασίας και υπό ποιες προϋποθέσεις.

Εισαγωγικά, επιχειρείται μια γενική επισκόπηση με τα βασικά νομοθετικά κείμενα που προστατεύουν σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο τα προσωπικά δεδομένα εν γένει καθώς και τα προσωπικά δεδομένα ειδικής κατηγορίας (ευαίσθητα) όπως αυτά της υγείας που μπορεί μεν να μην τυποποιούνται αμιγώς σε ειδικότερους νόμους, εμπίπτουν, δε, στο προστατευτικό πεδίο των υφισταμένων που προστατεύουν συνολικά τα προσωπικά δεδομένα των υποκειμένων.

Ιδιαίτερη μνεία, όπως είναι αναμενόμενο, γίνεται στο Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων – General Data Protection Regulation (ΓΚΠΔ ή GDPR) και αναλύονται, μεταξύ άλλων, περιπτώσεις και προϋποθέσεις όπου η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται, τα δικαιώματα που φέρει ο εργαζόμενος ως υποκείμενο των δεδομένων καθώς και οι υποχρεώσεις του εργοδότη ως υπευθύνου επεξεργασίας στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης.

Στη συνέχεια, παρέχονται ορισμοί αναφορικά με το τι αποτελούν δεδομένα, τι προσωπικά δεδομένα αλλά και πώς αυτά ορίζονται, εξειδικεύονται και προστατεύονται τα δεδομένα υγείας.

Σε επόμενο κεφάλαιο, θίγεται το θέμα της προστασίας των δεδομένων και δη των δεδομένων υγείας στον καιρό της πανδημίας COVID-19 που έχει εγείρει σημαντικά θέματα προστασίας με έμφαση στις κατευθυντήριες αρχές που εξέδωσε η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) και την αδυναμία αυτής να ανταποκριθεί σε όλες τις προκλήσεις που τέθηκαν.

Επιλογικά, εξάγονται ορισμένα συμπεράσματα και παραλείψεις της νομοθεσίας να ανταποκριθεί επαρκώς στο ζήτημα της προστασίας των δεδομένων υγείας και επιχειρείται μια καταγραφή των διαπιστώσεων και των συμπερασμάτων από την ολοκλήρωση της μελέτης.

Τέλος, καταγράφεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση η οποία αποτέλεσε το αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός και οι νέες τεχνολογίες έχουν ήδη μεταβάλει, αν όχι ανατρέψει, τον τρόπο με τον οποίο επεξεργαζόμαστε τα προσωπικά δεδομένα στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης. Η υιοθέτηση νέων μορφών υποδομών, εφαρμογών και έξυπνων συσκευών επιτρέπουν στους εργοδότες να συλλέγουν και να συνδέονται μεταξύ τους με τεράστιες ποσότητες προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και με φθηνά μέσα. Οι νέοι τύποι συστηματικής και δυνητικά διάχυτης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στην εργασία, αφενός λιγότερο ορατοί από ό,τι οι παραδοσιακοί, όπως π.χ. οι εμφανείς κάμερες κλειστού κυκλώματος παρακολούθησης (CCTV), και αφετέρου πιο παρεμβατικοί στην ιδιωτική ζωή καθώς οι εργαζόμενοι εργάζονται εξ αποστάσεως, δημιουργούν σημαντικές προκλήσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Αυτή η συνεχιζόμενη αλλαγή είναι δυνητικά τεράστια και με εκτεταμένες, πολύπλευρες συνέπειες. Περιλαμβάνει τη μαζική συλλογή δεδομένων των εργαζομένων (Big Data) και τη χρήση αλγορίθμων για προγνωστικές λειτουργίες στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ανθρώπινου δυναμικού.

Παρά την εξέχουσα σημασία των ατομικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει καταφέρει να διαμορφώσει ένα σύνολο συγκεκριμένων ενιαίων κανόνων για την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων σε ολόκληρη την ΕΕ. Σύμφωνα με την Αιτιολογική Σκέψη 4 του ΓΚΠΔ, το δικαίωμα των εργαζομένων στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα «πρέπει να εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία και να σταθμίζεται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας». Ως εκ τούτου, είναι ζωτικής σημασίας να πραγματοποιηθεί μια νέα αξιολόγηση του δικαιώματος των εργαζομένων στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, ιδίως δεδομένου ότι δεν θεωρείται "απόλυτο δικαίωμα" στο νέο νομικό πλαίσιο της ΕΕ και κάθε κράτος μέλος θα μπορούσε να παρέχει πιο συγκεκριμένους κανόνες σχετικά με αυτή τη μορφή προστασίας.

Παράλληλα με την τεχνολογία, η οποία έχει αναμφισβήτητα παράσχει νέες δυνατότητες ψηφιακής επέμβασης του εργοδότη, θίγοντας έτσι άμεσα πολύπλευρα το αναφαίρετο δικαίωμα του εργαζομένου στην ιδιωτικότητα, η πανδημία του κορονοϊού συνεπικουρεί στις νέες

προκλήσεις. Νέες μορφές εργασίας ένεκα πανδημίας, όπως η τηλεργασία, έχουν σημειώσει δυναμικά την εμφάνισή τους, καθιστώντας, για παράδειγμα, την ηλεκτρονική επιτήρηση του εργαζομένου, ένα αίτημα που παλαιότερα ίσως φάνταζε απίθανο, σήμερα όμως, φαντάζει απολύτως λογικό στο πλαίσιο της επιτήρησης του εργαζομένου ως μέτρου απέναντι στην αντιμετώπιση της πανδημίας. Η σταδιακή καθιέρωση της τηλεργασίας εν όλω ή εν μέρει, συνοδεύεται από την παροχή, εκ μέρους του εργοδότη, των απαραίτητων εργαλείων (πχ ηλεκτρονικός υπολογιστής, δίκτυο VPN, εταιρικό κινητό τηλέφωνο κ.α) για τη διεξαγωγή αυτής. Το αποτέλεσμα της πρακτικής αυτής; Αμφιλεγόμενο. Τα συμβατικά έως τώρα ωράρια εργασίας καταστρατηγούνται και παρατείνονται, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου διασαλεύεται και ο εργοδότης επεμβαίνει περισσότερο από ποτέ στην ιδιωτική ζωή των υπαλλήλων του. Συνεπώς, οι νέες μορφές ευέλικτης εργασίας και η χρήση των τεχνικών μέσων που ο ίδιος ο εργοδότης παρέχει για να διευκολύνει τον εργαζόμενο, καθιστούν, τελικά, τον τελευταίο, περισσότερο ελέγξιμο.¹

Σε αυτό το περιβάλλον και λαμβάνοντας υπ' όψιν τις νέες συνθήκες εργασίας όπου η αδιάλειπτη ροή κι ανταλλαγή πληροφοριών αποτελεί αναγκαίο προαπαιτούμενο, ο ΓΚΠΔ επιχειρεί να φέρει σε ισορροπία και να διαμορφώσει ένα σύστημα παράλληλης προστασίας των προσωπικών δεδομένων τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο διασαφηνίζοντας τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες η τυχόν συλλογή κι επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου θεωρείται σύννομη.

¹ Δούκα Β., «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας [ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι]», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2011, σελ.63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

1.1 ΔΙΕΘΝΕΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Βασική αρχή αποτελεί πως η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί αναφαίρετο, θεμελιώδες δικαίωμα του ατόμου.² Οι πρώτες προσπάθειες ρύθμισης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων έγιναν με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) το 1948 σχετικά με την προστασία της οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής. Εν συνεχεία, η προστασία της ιδιωτικής ζωής διατυπώνεται στην Σύμβαση της Ρώμης το 1950 οριοθετώντας την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών, ενώ ακολούθησε ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) εκδίδοντας τις κατευθυντήριες αρχές σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας και τις διασυννοριακές ροές προσωπικών δεδομένων το 1980. Έπειτα, σημαντική για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υπήρξε η Σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ατόμων από την αυτοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Σε επίπεδο πρωτογενούς Ευρωπαϊκού δικαίου, αναφορά στην «προστασία προσωπικών δεδομένων» πραγματοποιείται στο άρθρο 16 της ΣΛΕΕ όπου προβλέπεται πως *«Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης, καθώς και από τα κράτη μέλη κατά την άσκηση δραστηριοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Η τήρηση των κανόνων αυτών υπόκειται στον έλεγχο ανεξάρτητων*

² Άρθρο 8 παρ.1 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

αρχών».³ Ομοίως, η προστασία των δικαιωμάτων της ιδιωτικής ζωής, του απορρήτου των επικοινωνιών και των προσωπικών δεδομένων των ατόμων και κατ' επέκταση και των εργαζομένων κατοχυρώνεται στα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.⁴

Σε αυτό το σημείο δεν θα μπορούσε να παραλειφθεί η αναφορά στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα δικαιώματα του ανθρώπου (ΕΣΔΑ) που κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974 η οποία ορίζει στο Άρθρο 8 την προστασία του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του ατόμου. Συγκεκριμένα, «κάθε πρόσωπο δικαιούται τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του».⁵ Σημειώνεται πως στην ΕΣΔΑ δεν κατοχυρώνεται ρητά ως ατομικό δικαίωμα ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός και το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, πολλώ δε μάλλον των δεδομένων υγείας. Το σημαντικό που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι με το εν λόγω άρθρο δεν προκρίνεται καμία διάκριση ανάμεσα σε απλά και ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα όπως αυτά της υγείας. Για να διασαφηνιστεί, λοιπόν, εάν υπάρχει κάποια παραβίαση στα προσωπικά δεδομένα αυτό που εξετάζεται πρώτα είναι αν απέτυχε η εθνική νομοθεσία του Κράτους να προστατεύσει τον προσφεύγοντα και κατόπιν εξετάζεται α) το εάν και κατά πόσο συνιστά επέμβαση στην ιδιωτική σφαίρα του και β) εάν η επέμβαση αυτή δικαιολογείται από κάποιους εκ των λόγων που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου.

Ταυτόχρονα, κρίνεται σκόπιμο να τονιστεί ότι η προστασία που διατυπώνεται στο αρ. 8 αφορά στην ελευθερία του ατόμου να ζει τη ζωή του όπως νομίζει ο ίδιος. Πρόκειται για το δικαίωμα

³ Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 326 της 26/10/2012 σ. 0001 – 0390, διαθέσιμη σε [EUR-Lex - - EL \(europa.eu\)](http://eur-lex.europa.eu)

⁴ **Άρθρο 8 ΧΘΔΕΕ:** «1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. 2. Η επεξεργασία αυτών των δεδομένων πρέπει να γίνεται νομίμως, για καθορισμένους σκοπούς και με βάση τη συγκατάθεση του ενδιαφερομένου ή για άλλους θεμιτούς λόγους που προβλέπονται από το νόμο. Κάθε πρόσωπο δικαιούται να έχει πρόσβαση στα συλλεγμένα δεδομένα που το αφορούν και να επιτυγχάνει τη διόρθωσή τους. 3. Ο σεβασμός των κανόνων αυτών υπόκειται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής.»

⁵ **Άρθρο 8 ΕΣΔΑ:** «1. Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του. 2. Δεν επιτρέπεται να υπάρξη επέμβασις δημοσίας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αυτή προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον δια την εθνικήν ασφάλειαν, την δημόσιαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της τάξεως και την πρόληψιν ποινικών παραβάσεων, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων».

του «ζην ως βούλεται τις», όπως διετύπωσε και ο Αριστοτέλης σε κείμενά του (βλ. σχετικά Ηθικά Νικομάχεια). Όπως ειπώθηκε χαρακτηριστικά, «η προστασία του αρ. 8 δεν εξαντλείται στην αναγνώριση ενός δικαιώματος στην ιδιωτικότητα, υπό την έννοια μίας αυστηρής ζώνης αυτονομίας η οποία θα πρέπει να καθίσταται απαραβίαστη, αλλά επεκτείνεται και στην ελευθερία του ατόμου να ζει τη ζωή του κατά τον τρόπο που επιθυμεί, θεμελιώνοντας και αναπτύσσοντας ελεύθερα σχέσεις με άλλα άτομα στο πλαίσιο της κοινωνικής συμβίωσης».⁶ Το εν λόγω άρθρο στην ουσία θεμελιώνει την προστασία της «ιδιωτικής ζωής» και αφορά σε προσωπικά, προσδιοριστικά της ταυτότητας του ατόμου στοιχεία, όπως το όνομα, η εικόνα, η φήμη, η σωματική και ψυχική ακεραιότητα κ.ο.κ. Ελλείψει άλλης σχετικής ειδικότερης διάταξης, καθίσταται αυτονόητο πως αφορά και στην προστασία των προσωπικών δεδομένων του ατόμου. Σε κάθε περίπτωση, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου έχει επανειλημμένως αποφανθεί ότι «δεν είναι ούτε δυνατό ούτε απαραίτητο να οριστεί κατά τρόπο εξαντλητικό η έννοια της «ιδιωτικής ζωής».

Για το ΕΔΔΑ, η συλλογή, η επεξεργασία και η χρήση των προσωπικών δεδομένων του ατόμου από τις κρατικές αρχές, συνιστά μία έντονη επέμβαση στην ιδιωτικότητα του ατόμου. Για τον λόγο αυτό, θεσπίζει ορισμένα εχέγγυα ελέγχου της συμβατότητας αυτής με το πνεύμα των διατάξεων της Σύμβασης: α) εγγύηση εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας, υπό την έννοια του ελέγχου περί το εάν τα δεδομένα που τυγχάνουν επεξεργασίας είναι κατάλληλα και συναφή με το θέμα και όχι υπερβολικά σε σχέση με τον σκοπό επεξεργασίας, β) διατήρηση των δεδομένων υπό μορφή που να επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας του υποκειμένου και για χρονικό διάστημα που δεν θα υπερβαίνει τον απαιτούμενο για τον σκοπό επεξεργασίας χρόνο, γ) εγγύηση προστασίας αυτών καθ' όλη τη διάρκεια της επεξεργασίας από καταχρηστικές συμπεριφορές.⁷ Εφόσον λοιπόν διαπιστωθεί πως έχει συντελεσθεί κρατική επέμβαση στην ιδιωτικότητα του ατόμου, σειρά έχει η εξακρίβωση του κατά πόσο αυτή υπήρξε σύμφωνη. Έτσι, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 8 ΕΣΔΑ, δεν επιτρέπεται καμία επέμβαση δημοσίας αρχής εκτός εάν α) προβλέπεται σε διάταξη νόμου, β) εξακριβώνεται ο

⁶ ΕΔΔΑ Niemietz v. Germany διαθέσιμη σε [Refworld | Niemietz v. Germany](#)

⁷ ΕΔΔΑ S & Marper v. UK 04/12/2008, και βλ. L.-A. Sicilianos, International protection of personal data: Privacy, freedom of information or both?, στο L.- A. Sicilianos, M. Gavouneli (επιμ.), Scientific and Technological Development and Human Rights, εκδ. ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα 2001, σελ. 123 επ.

νόμιμος σκοπός της επέμβασης και γ) εξακριβώνεται η αναγκαιότητα της επέμβασης σε μία δημοκρατική κοινωνία. Τα τρία αυτά κριτήρια εξετάζονται σταδιακά. Εφόσον κριθεί από το ΕΔΔΑ πως η τυχόν επέμβαση ερείδεται στην εθνική νομοθεσία, με την έννοια της συμβατότητάς της με διάταξη ουσιαστικού (και όχι μόνο τυπικού) νόμου, προχωρά στην εξέταση του νόμιμου σκοπού αυτής με το βάρος απόδειξης να πέφτει στην κρατική αρχή που συντέλεσε την επέμβαση⁸. Εάν ικανοποιείται και αυτή η προϋπόθεση, το ΕΔΔΑ εξετάζει το τρίτο κριτήριο σχετικά με το οποίο, τέθηκαν ως κριτήρια ελέγχου: α) η επέμβαση να ανταποκρίνεται σε κοινωνική απαίτηση, β) να συνιστά εύλογο ή αναλογικό μέτρο, γ) το εναγόμενο Κράτος να επικαλείται επαρκείς και σοβαρούς λόγους⁹.

Ειδικότερα για τα δεδομένα υγείας, ως ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα που σχετίζονται με το σκληρό πυρήνα της ιδιωτικότητας του ατόμου, πληθώρα υποθέσεων έχουν απασχολήσει το ΕΔΔΑ, αποδεικνύοντας, έτσι, την εξέχουσα σημασία της προστασίας αυτών. Στην υπόθεση L.H. κατά Λετονίας (ΕΔΔΑ 29/4/2014), για παράδειγμα, η αιτούσα ισχυρίστηκε ότι η συλλογή προσωπικών ιατρικών δεδομένων της από μία κρατική υπηρεσία – στην προκειμένη περίπτωση την Επιθεώρηση Ποιοτικού Ελέγχου για την Ιατρική Περίθαλψη και την Καταλληλότητα για Εργασία (MADEKKI) – χωρίς την έγκρισή της, παραβίαζε το δικαίωμά της στο σεβασμό της ιδιωτικής της ζωής. Στην απόφαση αυτή, το ΕΔΔΑ επεσήμανε τη σημασία της προστασίας των ιατρικών δεδομένων για το σεβασμό της ιδιωτικής ζωής. Έκρινε ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, καθώς ο εφαρμοζόμενος νόμος δεν όριζε με επαρκή σαφήνεια το σκοπό της διακριτικής ευχέρειας που δινόταν στις αρμόδιες αρχές και τον τρόπο με τον οποίο μπορούσαν να τη χρησιμοποιήσουν. Το ΕΔΔΑ σημείωσε ιδίως ότι ο λετονικός νόμος δεν περιόριζε σε καμία περίπτωση το εύρος των προσωπικών δεδομένων που μπορούσαν να συλλεχθούν από τη MADEKKI. Το τελευταίο είχε ως αποτέλεσμα η MADEKKI να συλλέγει ιατρικά δεδομένα της αιτούσας σχετικά με μία περίοδο επτά ετών, αδιακρίτως και χωρίς προηγούμενη αξιολόγηση

⁸ Βλάχου Αγγελίνα, Διπλωματική Εργασία με τίτλο «Η προστασία των δεδομένων υγείας ως ειδική έκφανση της προστασίας προσωπικών δεδομένων, κατ' άρθρον 9Α Σ», Επιβλ. Α. Παπαδοπούλου, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Νομική Σχολή, Δεκέμβριος 2016, σελ. 66 διαθέσιμη σε [GRI-2017-18774.pdf \(auth.gr\)](https://www.auth.gr/2017-18774.pdf)

⁹ ΕΔΔΑ Handyside v. UNITED KINGDOM διαθέσιμη σε [HANDYSIDE v. THE UNITED KINGDOM \(coe.int\)](https://www.coe.int/handyside)

σχετικά με το αν αυτά τα δεδομένα θα μπορούσαν να είναι καθοριστικά, σχετικά ή σημαντικά για την επίτευξη οποιουδήποτε σκοπού επιδιωκόταν από την εν λόγω έρευνα.

Όσον αφορά στο δευτερογενές Ευρωπαϊκό δίκαιο, ιδιαίτερος σημαντική είναι και η Οδηγία 95/46/ΕΚ¹⁰, που αφορά στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων και με την οποία απαγορεύεται κάθε συλλογή, χρήση ή αποθήκευση πληροφοριών σχετικών με τους εργαζομένους ενώ αφορά επίσης και την πρόσβαση τους στο διαδίκτυο αλλά και τα μηνύματα του ηλεκτρονικού του ταχυδρομείου, τα οποία σε περίπτωση που διαβαστούν από τον εργοδότη τότε η πράξη αυτή συνιστά παραβίαση των προσωπικών δεδομένων του. Σημειώνεται πως το αρχικό νομικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε με την εν λόγω Οδηγία, επανακαθορίστηκε με τον ΓΚΠΔ ο οποίος προβλέπει δυνατότητα για ορισμένα θέματα εξειδικευμένων ρυθμίσεων με εθνική νομοθεσία ακόμη και για την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 9.2.β ΓΚΠΔ). Όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις, οι ρυθμίσεις αυτές δύνανται να πραγματοποιηθούν και με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιλαμβανομένων βέβαια και των κανονισμών που συνάπτονται με αυτές (άρθρο 88 ΓΚΠΔ).¹¹ Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί πως μέσω της εν λόγω Οδηγίας προβλέφθηκε για πρώτη φορά η δυνατότητα σύναψης Κωδίκων Δεοντολογίας, δυνατότητα την οποία διατήρησε και ο ΓΚΠΔ μετέπειτα παροτρύνοντας τα κράτη-μέλη και τις εποπτικές αρχές να προβούν στη σύναψη Κωδίκων Δεοντολογίας ως μέσο αυτορρύθμισης. Σε αυτό το πλαίσιο, εκδόθηκε από την ΑΠΔΠΧ και η Οδηγία-Γνώμη 115/2001 που αφορά στις εργασιακές σχέσεις.¹²

Τέλος, θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108 της 28ης Ιανουαρίου 1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης (η οποία κυρώθηκε με το νόμο 2068/1992). Αποτέλεσε την πρώτη πολυμερή νομικά δεσμευτική πράξη αναφορικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, θέτοντας τα θεμέλια της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον ευρωπαϊκό χώρο. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 5 της Σύμβασης 108/81, εξειδικεύονται οι βασικές αρχές για την

¹⁰ Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.

¹¹ Κουκιάδης Δ., «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 27.

¹² Κουκιάδης Δ., «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 30.

ποιότητα των πληροφοριών που τίθενται προς επεξεργασία. Η αρχή της ποιότητας των πληροφοριών, η αρχή της θεμιτής και νόμιμης συλλογής και επεξεργασίας των πληροφοριών, η αρχή του καθορισμένου και νόμιμου σκοπού της επεξεργασίας, η αρχή της αναγκαιότητας της επεξεργασίας, η αρχή της ακρίβειας των δεδομένων και η αρχή της χρονικά περιορισμένης διατήρησής τους που διατυπώνονται για πρώτη φορά στο κείμενο της Σύμβασης 108/1981, αποτελούν τις θεμελιώδεις αρχές νόμιμης και θεμιτής συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και μέτρο αναφοράς για το επίπεδο της προβλεπόμενης προστασίας κάθε μετέπειτα νομοθετικής ρύθμισης. Στο άρθρο 8 της Σύμβασης 108/1981 επίσης, προβλέπεται μια σειρά εγγυήσεων και δικαιωμάτων υπέρ του υποκειμένου των δεδομένων. Συγκεκριμένα, προβλέπεται το δικαίωμα ενημέρωσης του υποκειμένου για την ύπαρξη αυτοματοποιημένων αρχείων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν και για τους σκοπούς τήρησής τους, καθώς και το δικαίωμα λήψης αντιγράφων από τα αρχεία αυτά, χωρίς υπέρμετρες προθεσμίες και έξοδα. Επίσης προβλέπεται το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να ζητά τη διόρθωση ή και τη διαγραφή στοιχείων του από αρχεία. Σημαντικό είναι επίσης και το Άρθρο 6 που ορίζει ότι δεν μπορούν να επεξεργαστούν τα δεδομένα που σχετίζονται με τη φυλετική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις του ατόμου καθώς και πληροφορίες σχετικές με την υγεία ή τη σεξουαλική του ζωή. Πρόκειται για την πρώτη φορά που γίνεται ρητή αναφορά και προστατεύονται τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα.

1.2 ΕΘΝΙΚΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Μεταβαίνοντας τώρα σε εθνικό επίπεδο, αξίζει να σημειωθεί πως ο Ν.2472/1997, αποτέλεσε επί σειρά ετών το βασικό νομοθέτημα το οποίο ρύθμιζε την προστασία των προσωπικών δεδομένων στη χώρα μας και όριζε τις εξαιρέσεις κάτω από τις οποίες είναι επιτρεπτή και σύννομη η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του ατόμου. Ο νόμος αυτός, ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Ευρωπαϊκή Οδηγία 95/46/EK μέσω της οποίας ιδρύθηκε και η ΑΠΔΠΧ, η οποία αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη δημόσια Αρχή (άρθρο 9Α παρ. 2 και άρθρο 101 Συντ.). Η νομολογία των δικαστηρίων, οι Οδηγίες και Αποφάσεις της

ΑΠΔΠΧ που εκδόθηκαν μέχρι σήμερα βασιζόμενες στον ν.2472/1997, μπορούν, ωστόσο, να αξιοποιηθούν καθώς οι βασικές αρχές παραμένουν ίδιες.¹³

Πλέον, από 29/8/2019, έχει τεθεί σε εφαρμογή ο Νόμος 4624/2019¹⁴ ο οποίος επεχείρησε τη συμμόρφωση του εθνικού δικαίου με τον ΓΚΠΔ και περιλαμβάνει την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου.

Με την ψήφιση του εν λόγω νόμου, το εθνικό δίκαιο εναρμονίζεται με το ισχύον ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο ενώ, περαιτέρω, προβλέπονται πρόσθετοι εξειδικευμένοι κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης καθώς και τυχόν ποινικές κυρώσεις. Επιπρόσθετα, και ο Αστικός Κώδικας προστατεύει το δικαίωμα στην προσωπικότητα, έτσι ώστε, αν τεθεί προσβολή της προσωπικότητας, ο θιγόμενος να δύναται να ζητήσει την άρση της προσβολής και την μη επανάληψή της στο μέλλον αλλά και ενδεχομένως χρηματική αποζημίωση π.χ Άρθρο 370 ΠΚ (παραβίαση του απορρήτου των επιστολών), 370Α ΠΚ (παραβίαση του απορρήτου της τηλεφωνικής επικοινωνίας και της προφορικής συνομιλίας), 370Β ΠΚ (παράνομη πρόσβαση σε πληροφοριακό σύστημα ή δεδομένα) και 370Γ ΠΚ (παραβίαση στοιχείων ή προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών), όπου προβλέπονται ποινές στις ανωτέρω περιπτώσεις παραβίασης της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων.¹⁵

¹³ Δούκα Β., «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, 2018, σελ. 642-643

¹⁴ «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις»

¹⁵ Πολίτη Αλεξάνδρα, Διπλωματική Εργασία με τίτλο «ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ», Επιβλ. Δημήτριος Γούλας, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Νοέμβριος 2019, σελ. 8

Σε συνταγματικό επίπεδο, τα προσωπικά δεδομένα προστατεύονται από τα άρθρα 9, (το απαραβίαστο της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του ατόμου), 9^Α (δικαίωμα στην πληροφοριακή αυτοδιάθεση), 19 παρ. 1 Συντ. (απόρρητο των επικοινωνιών). Η ταυτόχρονη κατοχύρωση των δικαιωμάτων στο σεβασμό στην αξία του ανθρώπου (Άρθρο 2 παρ. 1 Συντ), στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας (Άρθρο 5 παρ.1 Συντ) και στην ελευθερία της έκφρασης (Άρθρο 14 παρ.1) δημιουργεί ένα πλέγμα κατοχυρωμένων ατομικών δικαιωμάτων το οποίο οριοθετεί το δικαίωμα του εργοδότη στην πληροφόρηση (Άρθρο 5Α Συντ).¹⁶

Μέχρι την αναθεώρηση του Συντάγματος του έτους 2001, όπου και προστέθηκε το άρθρο 9Α Συντ., η προστασία του ατόμου και συνακόλουθα του εργαζομένου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων περνούσε μέσα από τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1, 5 παρ. 1, 9 και 19 Συντ. Στον Ν. 2472/1997 αναφέρεται μάλιστα ότι «για τον κοινό νομοθέτη, η θέσπιση ειδικών κανόνων για τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι απλή ευχέρεια. Ειδικά στην Ελλάδα, αυτό συνιστά υποχρέωση του νομοθέτη κατά τις διατάξεις του άρθρου 9 αλλά και των άρθρων 2 παρ.1, 5 παρ. 1 και 19 του Συντ., οι οποίες ανάγουν την προστασία της αξίας του ανθρώπου σε πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας, προστατεύουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του και διασφαλίζουν την ιδιωτική και την οικογενειακή του ζωή, καθώς και το απόρρητο των επικοινωνιών. Για το άρθρο 9Α έχουν διατυπωθεί πολλές και διαφορετικές απόψεις. Κατά μία άποψη, το δικαίωμα του άρθρου 9Α θεωρείται ότι συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού ενώ μάλιστα εισήγαγε και μια μεγάλη καινοτομία του επονομαζόμενου «πληροφοριακού Συντάγματος» που αφορά στην ελευθερία της πληροφόρησης, στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στο δικαίωμα πρόσβασης στα έγγραφα, στην ελευθερία της έκφρασης, στην ελευθερία του τύπου κοκ.

¹⁶ Πολίτη Αλεξάνδρα, Διπλωματική Εργασία με τίτλο «ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ», Επιβλ. Δημήτριος Γούλας, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Νοέμβριος 2019, σελ. 7

Ο νομοθέτης πρέπει να δημιουργήσει ένα θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων «ώστε να επιτευχθεί μία δίκαιη ισορροπία μεταξύ της προστασίας του δικαιώματος αυτού, και της ικανοποίησης και άλλων συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων». ¹⁷

Επιπρόσθετα, το άρθρο 2 παρ.1 του Σ που προέβλεπε ότι «ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας», αποτέλεσε θεμελιώδη συνταγματική αναφορά για την προστασία των προσωπικών δεδομένων με την απαίτηση να μην υποβιβάζεται ο άνθρωπος από υποκείμενο δικαίου σε αντικείμενο ενώ παράλληλα η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Σ για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας λειτουργεί συμπληρωματικά για το τι συνιστά προσωπικότητα αλλά και αξιοπρέπεια του ανθρώπου.

Τέλος, σχετική είναι και η πρόνοια από το Νόμο 3144/2003¹⁸ σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και ο οποίος στο Άρθρο 8, αναφέρει πως: «Επιπλέον ιατρικά δεδομένα επιτρέπεται να συλλεγούν, με επιμέλεια του ίδιου του εργαζομένου προκειμένου να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας, μόνο εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο: α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητάς 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».

¹⁷ ΣτΕ 1616/2012 (Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ), όπου αναφέρει «η προστασία αυτή δεν εξικνείται μέχρι της πλήρους απαγορεύσεως της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, αλλά στη θέσπιση όρων και προϋποθέσεων, υπό τις οποίες είναι επιτρεπτή η επεξεργασία τους, ούτως ώστε να επιτευχθεί μία δίκαιη ισορροπία μεταξύ της προστασίας του δικαιώματος αυτού, και της ικανοποίησης και άλλων συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων».

¹⁸ Νόμος 3144/2003 «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ: Α 111 20030508, Άρθρο 8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

2.1 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο νέος ΓΚΠΔ/GDPR, όπως προαναφέρθηκε, αντικατέστησε την Οδηγία 95/46/EK και τον Ν. 2472/1997 ενώ διαμορφώνει μια ταυτόχρονη προστασία τόσο του δικαιώματος πληροφόρησης του εργοδότη (άρθρο 5Α' Σ.), όσο και του δικαιώματος πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του εργαζομένου (άρθρο 9Α' Σ.). Στο άρθρο 88 μάλιστα παρέχεται η δυνατότητα στα ίδια τα κράτη μέλη να θεσπίζουν κανόνες για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους και τα προσωπικά τους δεδομένα. Σκοπός του ΓΚΠΔ είναι η περαιτέρω ενίσχυση της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών, καθώς και της ιδιωτικότητας του ατόμου, όπως κυρίως θεμελιώθηκε με την Οδηγία 95/46/EK, λαμβάνοντας υπόψη την αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας και του διαδικτύου από το 1995 μέχρι σήμερα. Επιπλέον, με την επιλογή το τελικό κείμενο να λάβει τη μορφή Κανονισμού, είναι σαφής η πρόθεση το νομοθέτημα να έχει άμεση και ομοιόμορφη εφαρμογή σε όλα τα κράτη μέλη, χωρίς ανάγκη ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία όπως συμβαίνει με μία Οδηγία¹⁹.

Από τη μελέτη των πρώτων άρθρων του ΓΚΠΔ, καθίσταται σαφές ότι ο βασικός σκοπός του είναι η ρύθμιση κυρίως όσον αφορά στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα **στο πλαίσιο άσκησης οικονομικής – επαγγελματικής δραστηριότητας**, καθώς, σύμφωνα με το Άρθρο 2, δεν τυγχάνει εφαρμογής σε περιπτώσεις προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας ενώ ενυπάρχουν και ορισμένες ειδικές προβλέψεις, όπως οι ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις που αφορούν τις ενδοεπιχειρησιακές ανάγκες (Άρθρο 2 παρ. 2). Συνεπώς, στο προστατευτικό του πεδίο εμπίπτουν και οι σχέσεις εργοδότη-εργαζομένου.

Η νέα αλλαγή προοπτικής στην προστασία των προσωπικών δεδομένων του ΓΚΠΔ είναι εμφανής στη Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης που εξέδωσε το ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της ΕΕ για την

¹⁹ Μενουδάκος Κ., Εισαγωγή στο «Κ. Κοτσαλής & Κ. Μενουδάκος (Επιμ.) Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR)», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2018, σελ. XIII-XVI

προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής (Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, αποκαλούμενη WP29).

Σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία στον ΓΚΠΔ, το άρθρο 9 παρ. 4 προβλέπει μια εξαίρεση από την απαγόρευση της επεξεργασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασίας και το άρθρο 88 περιορίζεται στο να επιτρέπει σε κράτος μέλος να καθορίζει ειδικούς κανόνες για την προστασία του δικαιώματος των εργαζομένων στα προσωπικά δεδομένα. Από αυτή την άποψη, είναι σημαντικό να αναλύσουμε παρακάτω πώς η WP29 περιγράφει τους κινδύνους για τα προσωπικά δικαιώματα των εργαζομένων που δημιουργούνται από τις νέες τεχνολογίες και αναλαμβάνει μια γενική αξιολόγηση της αναλογικότητας, εξισορροπώντας τα δικαιώματα των εργαζομένων και τη νόμιμη προσδοκία των εργοδοτών να επεξεργάζονται (ευαίσθητα) δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησής τους.

Αναφερόμενοι σε όλους τους εργαζόμενους²⁰, στη Γνώμη 2/2017 τονίζεται ότι η συγκατάθεση δεν μπορεί να νομιμοποιήσει από μόνη της την επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης λόγω της φύσης της εργασιακής σχέσης²¹. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τους νέους κανόνες σχετικά με τη συγκατάθεση στον ΓΚΠΔ, η συναίνεση των εργαζομένων δύσκολα θα μπορούσε να νομιμοποιήσει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δεδομένου ότι η τυπική εξάρτηση της εργασιακής σχέσης σπάνια θέτει τους εργαζόμενους σε θέση να παράσχουν, να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους. Όπως περιγράφεται και στη Γνώμη 8/2001, η νομική βάση για την εν λόγω επεξεργασία δεδομένων θα μπορούσε κανονικά να είναι η «εκτέλεση σύμβασης» (ικανοποίηση υποχρεώσεων που απορρέουν από σύμβαση εργασίας, όπως η καταβολή μισθού - άρθρο 7 στοιχείο β' ΓΚΠΔ; η «νομική υποχρέωση» που επιβάλλεται στον εργοδότη από την εργατική νομοθεσία (όταν ο νόμος αποτελεί τη νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων) - άρθρο 7 στοιχείο γ'

²⁰ Ο όρος «εργαζόμενος» προσρίζεται να καλύψει όλες τις καταστάσεις στις οποίες υπάρχει απασχόληση σχέση, ανεξάρτητα από το αν η σχέση αυτή βασίζεται σε σύμβαση εργασίας.

²¹ Οι εργαζόμενοι σπάνια είναι σε θέση να παράσχουν ελεύθερα, να αρνηθούν ή να ανακαλέσουν τη συγκατάθεσή τους, δεδομένης της εξάρτησης που προκύπτει από τη σχέση εργοδότη/εργαζόμενου. Έτσι, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, οι εργοδότες θα πρέπει να βασίζονται σε άλλο νομικό λόγο από τη συγκατάθεση - όπως η ανάγκη επεξεργασίας των δεδομένων για λόγους νόμιμου συμφέροντος. Ωστόσο, το έννομο συμφέρον από μόνο του δεν αρκεί για να παρακάμψει τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων.

ΓΚΠΔ; ή το «έννομο συμφέρον» του εργοδότη - άρθρο 7 στοιχείο στ' ΓΚΠΔ. Αυτή η τελευταία νομική βάση για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, συνεπάγεται τη λήψη συγκεκριμένων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων για τη διασφάλιση της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ του έννομου συμφέροντος του εργοδότη και των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων όπως πχ περιορισμό της παρακολούθησης του εργαζομένου.

Στη Γνώμη 2/2017 περιγράφεται ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εταιρείες επικαλούνται το νόμιμο συμφέρον τους για την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων. Αυτό συνεπάγεται έναν έλεγχο αναλογικότητας (αν π.χ. τα δεδομένα είναι απαραίτητα, αν η επεξεργασία αντισταθμίζει τα δικαιώματα προστασίας των δεδομένων) και μια αξιολόγηση σχετικά με το τι είδους μέτρα πρέπει να ληφθούν για να διασφαλιστεί το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή και το δικαίωμα στο απόρρητο των επικοινωνιών των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, για την WP29 ο σκοπός της επεξεργασίας πρέπει να είναι νόμιμος και η επιλεγείσα μέθοδος ανάλογη με την επιχειρηματικές ανάγκες. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, δηλαδή, στην εργασία, θα πρέπει να πραγματοποιείται με τον λιγότερο δυνατό παρεμβατικό τρόπο και να είναι στοχευμένη στον συγκεκριμένο τομέα κινδύνου. Επιπλέον, ανεξαρτήτως της νομικής βάσης, όλες οι πράξεις επεξεργασίας πρέπει να συμμορφώνονται με την αρχή της διαφάνειας (άρθρο 10 και 11 ΓΚΠΔ). Οι εργαζόμενοι πρέπει πάντα να ενημερώνονται με σαφήνεια και πλήρως με αποτελεσματική επικοινωνία. Η WP29 συνιστά τη συμμετοχή ενός εκπροσώπου των εργαζομένων στη δημιουργία και στην αξιολόγηση των εν λόγω κανόνων και πολιτικών.

2.2 ΑΡΧΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ

Στο Άρθρο 5 ΓΚΠΔ ορίζονται 7 αρχές, οι οποίες διέπουν κάθε επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συνοψιζόμενες ως εξής: Νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια, περιορισμός του σκοπού, ελαχιστοποίηση των δεδομένων, ακρίβεια, περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης, ακεραιότητα κι εμπιστευτικότητα, λογοδοσία. Από τις ανωτέρω αρχές, ο ΓΚΠΔ δίνει ιδιαίτερη σημασία και εξειδικεύει περαιτέρω στο Άρθρο 6 την αρχή της νομιμότητας, ορίζοντας ότι για να θεωρηθεί μια επεξεργασία σύννομη πρέπει να ισχύει μία εκ των ακόλουθων προϋποθέσεων: να υπάρχει **συναίνεση** του υποκειμένου (κι εν προκειμένω του εργαζομένου) στην επεξεργασία, να είναι αναγκαία για την εκτέλεση μίας σύμβασης ή

αναγκαία ώστε ο υπεύθυνος της επεξεργασίας να συμμορφώνεται με κάποια έννομη υποχρέωση του ή αναγκαία για να διαφυλαχθούν ζωτικά συμφέροντα του υποκειμένου ή άλλου τρίτου φυσικού προσώπου ή αναγκαία για την εκπλήρωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας καθήκοντος δημοσίου συμφέροντος ή άσκησης δημόσιας εξουσίας που του έχουν ανατεθεί ή αναγκαία για την εξυπηρέτηση έννομου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας ή τρίτου.

Ως συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων νοείται «η ρητή, ελεύθερη, συγκεκριμένη και με πλήρη επίγνωση ένδειξη βουλήσεως» και συνεπώς η συγκατάθεση μπορεί να είναι είτε έγγραφη, είτε όχι, ωστόσο, σύμφωνα με το Άρθρο 7, ο υπεύθυνος επεξεργασίας (εργοδότης) θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι το υποκείμενο όντως συγκατατέθηκε στην επεξεργασία των δεδομένων του. Η ανωτέρω περίπτωση σχετίζεται άμεσα με το αντικείμενο της παρούσας εργασίας, καθώς όταν το υποκείμενο της επεξεργασίας είναι ο εργαζόμενος και η επεξεργασία λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, ο εργαζόμενος βρίσκεται εκ των προτέρων σε δυσχερή θέση σε σχέση με τον υπεύθυνο της επεξεργασίας (εν προκειμένω του εργοδότη), από τον οποίον τελεί σε εξάρτηση. Συνεπώς, ο εργοδότης βρίσκεται σε θέση υπεροχής παρέχοντας στην πραγματικότητα ελάχιστα περιθώρια ελεύθερης βούλησης στον εργαζόμενο, καθώς η οποιαδήποτε έκφραση αντίρρησης ενέχει τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας του.²² Υπό αυτό το πρίσμα, καθόλου άστοχα μάλλον δεν έχει διατυπωθεί ο όρος «αιχμάλωτος πληθυσμός» (captive population) αφού ο εργαζόμενος, ακόμη και ο υποψήφιος εργαζόμενος, προκειμένου να βρει εργασία ή να διατηρήσει την ήδη υπάρχουσα, έχει μόνο μια επιλογή, αυτήν της παροχής συγκατάθεσης για την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.²³

Για το λόγο αυτόν, στη Γνώμη 2/2017 τονίζεται ότι η συγκατάθεση του εργαζόμενου είναι εξαιρετικά απίθανο να συνιστά αυτοτελή νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, εκτός εάν οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την επεξεργασία χωρίς αυτό να επιφέρει καμία αρνητική συνέπεια (σελ. 3). Σε κάθε περίπτωση, αν και ο ΓΚΠΔ δεν καθορίζει

²² Χριστοδούλου Κ., «Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013, σελ. 125

²³ Simitis S., «Quatre hypotheses et quatre dilemmes», 2002, σελ.89 μέσω Γρηγοριάδου Ισμήνη, «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA), Θεσσαλονίκη, Ιανουάριος 2020.

ειδικές ρυθμίσεις για τη συγκατάθεση στον υποκειμένου στον εργασιακό τομέα, σύμφωνα με την ομάδα εργασίας του Άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων, η επεξεργασία θα πρέπει να είναι σύννομη και να εκτελείται με το λιγότερο παρεμβατικό τρόπο προς το υποκείμενο, δηλαδή τον εργαζόμενο.²⁴

2.3 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ (ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ)

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν απορρέει από κάποια ειδική διάταξη του εργατικού δικαίου αλλά από την ίδια την φύση της εργασιακής σύμβασης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα στην προστασία της παρουσίας του και οργάνωση της επιχείρησής του όπως αυτός βούλεται, σύμφωνα πάντα με την ισχύουσα νομοθεσία (Άρθρα 5 και 17 Συντ.). Ακολουθώντας, διατηρεί το δικαίωμα να επιτηρεί τους χώρους εργασίας, τους εργαζομένους, την απόδοση των εργαζομένων ή να επεξεργάζεται τα προσωπικά τους δεδομένα, είτε τα απλά είτε τα «ειδικής κατηγορίας» όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, πάντα όμως με την επιφύλαξη των περιορισμών της ισχύουσας νομοθεσίας. Λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι προς εργασία, ο υπεύθυνος επεξεργασίας (εργοδότης) θα πρέπει να απευθύνεται στους ίδιους και όχι μέσω τρίτων για να συλλέξει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν και μόνον εφ' όσον αυτά κρίνονται αναγκαία για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού.

Όσον αφορά στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν στην υγεία του εργαζομένου 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 εφ' όσον αυτό κρίνεται απολύτως απαραίτητο α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου 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

²⁴ Ogriseg Claudia, (2017). "GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. Labour & Law Issues LLI, Vol. 3 (No. 2)", Università degli Studi di Milano, 2017, σελ. 12, διαθέσιμο σε <https://labourlaw.unibo.it/article/download/7573/7276>

υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών²⁵.

Ενδιαφέρον, παρουσιάζει, ίσως, εδώ η τελευταία διεθνής τάση εισαγωγής των γενετικών εξετάσεων στο πλαίσιο της εργασιακής απασχόλησης και το κατά πόσο η αναζήτηση αυτών από τον εργοδότη εμπίπτει στις εξουσίες του διευθυντικού δικαιώματος. Την απάντηση δίνει η ΑΠΔΠΧ στην Οδηγία 115/2001 κρίνοντας πως «(...) η διενέργεια γενετικών εξετάσεων για σκοπούς που σχετίζονται με τη 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.: 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, ειδική προηγούμενη ενημέρωση του εργαζόμενου από ιατρό, διενέργεια των γενετικών εξετάσεων μόνον από δημόσιους φορείς, ειδική προηγούμενη άδεια της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (...)

» (Τμήμα Δ. παρ. 7 Οδηγίας 115/2001).

Τέλος, σημειώνεται πως, σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, ο εργοδότης θα πρέπει να διενεργεί εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων (DPIA) λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι η φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και ο σκοπός της ίδιας της επεξεργασίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων (άρθρο 35 ΓΚΠΔ).

²⁵ Οδηγία 115/2001, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, σελ.14, διαθέσιμη σε [2001_115_1.doc \(live.com\)](http://www.dpa.gov.uk/2001_115_1.doc)

2.4 ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν, πως η προστασία της ιδιωτικής ζωής, των προσωπικών δεδομένων και εν τέλει το δικαίωμα των εργαζομένων για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, ως αυτά εκτέθηκαν ανωτέρω, συγκρούεται με τα αντίστοιχης θεμελίωσης δικαιώματα του εργοδότη²⁶. Η μαζική συσσώρευση, εκ μέρους του εργοδότη, των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και δη των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων που αφορούν στην υγεία του, δημιουργούν ανασφάλεια στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, εν είδει «φόβου» δυσμενούς αξιοποίησης αυτών συναρτήσει της επαγγελματικής ανέλιξής του. Η πιθανή αποκάλυψη, μεταξύ άλλων, συγκεκριμένης ιατρικής πάθησης (πχ AIDS) ή της σεξουαλικής ταυτότητας του εργαζομένου (μέσω πχ της επιτήρησης αυτού με τεχνικά μέσα στο εργασιακό περιβάλλον), πτυχών δηλαδή της ανθρώπινης προσωπικότητας που ακόμη και στις ημέρες μας αντιμετωπίζονται ως «ταμπού», κάμπτεται τα θεμελιώδη, συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργαζομένου στην αξιοπρέπεια, προσωπικότητα κι ελεύθερη βούληση καθιστώντας τον ευάλωτο κι ενίοτε έρμαιο στις επιταγές του εκάστοτε εργοδότη.

Προκειμένου, λοιπόν, να επιτευχθεί μια ισορροπία ανάμεσα στα δύο αυτά αντικρουόμενα συμφέροντα (δικαίωμα του εργοδότη στην πληροφόρηση και δικαίωμα του εργαζομένου στην προστασία των προσωπικών του δεδομένων) επιβάλλεται η συνέπεια απέναντι στις αρχές της αναλογικότητας, της αναγκαιότητας και του (επιδιωκόμενου) σκοπού με σκοπό τη συμπόρευση της λειτουργικότητας και βιωσιμότητας μιας επιχείρησης και της ιδιωτικότητας του εργαζομένου.

2.5 ΤΑ ΚΑΤ' ΙΔΙΑΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΒΑΣΕΙ ΤΟΥ ΓΚΠΔ

2.5.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

Πρόκειται για ένα από τα πιο σημαντικά δικαιώματα εν καιρώ, μάλιστα, πανδημίας. Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων προστατεύονται, ενώ ο εργαζόμενος δικαιούται να

²⁶ Θεοδόσης Γ., «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», Δίκαιο Επιχειρήσεων κι Εταιρειών, Νομική Βιβλιοθήκη, Τεύχος 6/2006, σελ. 596

ζητήσει και να γνωρίζει πότε, για ποιο λόγο ζητούνται τα προσωπικά του δεδομένα, ιδίως τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα όπως αυτά της υγείας.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ, η αρχή της διαφάνειας που πρέπει να καθορίζει αυτό το δικαίωμα επιτάσσει όποια πληροφορία συλλέγεται, να είναι απλά γραμμένη και κατανοητή ενώ σύμφωνα με το άρθρο 12 ΓΚΠΔ, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να ενημερώνει με κάθε διαθέσιμο τρόπο, προφορικός ή γραπτώς το υποκείμενο των δεδομένων οποιαδήποτε επεξεργασία. Σε ό,τι αφορά στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων θα πρέπει να δηλώνεται επακριβώς ο σκοπός αυτής, να πληροί τις νόμιμες προϋποθέσεις και να δηλώνεται ο ακριβής χρόνος επεξεργασίας διατήρησης, ενώ θα πρέπει να υπάρχει ενημέρωση του υποκειμένου για οποιαδήποτε μεταβολή από τα παραπάνω όπως ορίζει ο ΓΚΠΔ.²⁷

2.5.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ

Πρόκειται για το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να έχει πρόσβαση στα δεδομένα που το αφορούν, το οποίο ρητώς πλέον προβλέπεται στο άρθρο 15 του ΓΚΠΔ, το άρθρο 8 παρ. 2 εδ. β' του ΧΘΔΕΕ, όσο και το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ. Πιο αναλυτικά, οι πληροφορίες αυτές μπορούν να αφορούν στους σκοπούς της επεξεργασίας των δεδομένων, στις κατηγορίες των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στους αποδέκτες στους οποίους κοινοποιήθηκαν ή πρόκειται να κοινοποιηθούν τα δεδομένα, στο χρονικό περιθώριο που θα αποθηκευτούν τα δεδομένα, στην ύπαρξη δικαιώματος υποβολής αιτήματος στον υπεύθυνο επεξεργασίας για διόρθωση ή διαγραφή ή περιορισμό της επεξεργασίας ή δικαιώματος αντιτάξεως²⁸.

2.5.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΟΡΘΩΣΗΣ

Το υποκείμενο των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα διατηρεί, σύμφωνα με το Άρθρο 16, το δικαίωμα να απαιτήσει την άμεση διόρθωση ανακριβών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή τη συμπλήρωση όσων εξ αυτών είναι ελλιπή ενώ, η διόρθωση συνδέεται άρρηκτα και με τη διαγραφή των δεδομένων (άρθρο 17 ΓΚΠΔ) και τον περιορισμό της επεξεργασίας (άρθρο 18

²⁷ Προοίμιο ΓΚΠΔ, σκέψη 58

²⁸ Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φερενίκη, «Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017

ΓΚΠΔ). Αναφορικά με το πότε τα δεδομένα θεωρούνται ελλιπή, κρίσιμο είναι το κατά πόσο η ελλειπτικότητα των δεδομένων δύναται να οδηγήσει σε παραπλάνηση ή παρεξήγηση.

2.5.4 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΔΙΑΓΡΑΦΗΣ («ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΛΗΘΗ»)

Το δικαίωμα αυτό επιτρέπει σε ένα άτομο να μπορεί, κυρίως, να αφαιρέσει από το διαδίκτυο τις πληροφορίες που αυτό δεν επιθυμεί να είναι διαθέσιμες. Η διάταξη αυτή τυγχάνει εφαρμογής σε συγκεκριμένες, περιοριστικά αναφερόμενες στον ΓΚΠΔ περιπτώσεις (Άρθρο 17 ΓΚΠΔ) οι οποίες δεν χρήζουν περαιτέρω ανάλυσης στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης.

Τονίζεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας, δεν έχει τις ανωτέρω υποχρεώσεις διαγραφής εάν η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι αναγκαία στο πλαίσιο²⁹:

1. Άσκησης των δικαιωμάτων ελευθερίας της έκφρασης ή της ενημέρωσης.
2. Νομικής υποχρέωσης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας
3. Του δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας.
4. Σκοπών επιστημονικής, ιστορικής ή στατιστικής έρευνας.
5. Ενεργειών θεμελίωσης ή υποστήριξης νομικών αξιώσεων.

Σημειώνεται εδώ πως το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων «να λησμονηθεί» και το δικαίωμα διαγραφής των δεδομένων του (Δικαίωμα διαγραφής, «δικαίωμα στη λήθη» / Right to be forgotten), όπως κατοχυρώνεται στις διατάξεις του άρθρου 17 του ΓΚΠΔ, δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία δεδομένων στον τομέα της παροχής υπηρεσιών υγείας, λαμβανομένων υπόψη των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου αυτού.

²⁹ Τσουκαλάς Αθανάσιος, Διπλωματική Εργασία με τίτλο «Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στα πλαίσια της υγείας και ασφάλειας της εργασίας», Επιβλέπων Θωμάς Τσάλης, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σχολή Θετικών Επιστημών & Τεχνολογίας, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Διαχείρισης Τεχνικών Έργων, Πάτρα, Μάιος 2020, σελ. 23, διαθέσιμη σε [131850_ΤΣΟΥΚΑΛΑΣ_ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ.pdf \(eap.gr\)](https://www.eap.gr/131850_ΤΣΟΥΚΑΛΑΣ_ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ.pdf)

2.5.5 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προβλέπεται ρητώς στα άρθρα 18 και το άρθρο 4 παρ. 3 του ΓΚΠΔ και την αιτιολογική Σκέψη 67 και εφαρμόζεται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, όταν: α) η ακρίβεια των προσωπικών δεδομένων αμφισβητείται από το υποκείμενο, β) η επεξεργασία είναι παράνομη, γ) ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν χρειάζεται πλέον τα δεδομένα και δ) το υποκείμενο των δεδομένων έχει αντιρρήσεις για την επεξεργασία. Σκοπός του σχετικού άρθρου είναι να εξαλείψει τα όποια αρνητικά από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ωστόσο βασική θα λέγαμε παράλειψη του ΓΚΠΔ είναι το γεγονός ότι δεν υποχρεώνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας να ενημερώσει το υποκείμενο για την πρόθεση διαγραφής.

2.5.6 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΦΟΡΗΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το Άρθρο 20 ΓΚΠΔ «Το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να λαμβάνει τα δεδομένα που το αφορούν σε ένα «δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο» από έναν υπεύθυνο επεξεργασίας και να τα μεταβιβάζει σε έναν άλλον, στην περίπτωση που η επεξεργασία: 1. Έχει γίνει μετά από συγκατάθεση του. 2. Διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα».

2.5.7 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΝΑΝΤΙΩΣΗΣ

Το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να αντιτάσσεται ανά πάσα στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν ενώ, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, εν προκειμένω ο εργοδότης, υποχρεούται να παύσει την περαιτέρω επεξεργασία, εκτός αν προβάλλει σοβαρούς λόγους που καθιστούν τη συνέχιση της επεξεργασίας επιτακτική.

2.5.8 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΕ ΕΠΟΠΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ

Σύμφωνα με το Άρθρο 77, το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται, εάν θεωρεί ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του έχουν υποστεί επεξεργασία κατά παράβαση του ΓΚΠΔ, να υποβάλει καταγγελία σε εποπτική αρχή ενώ σύμφωνα με το άρθρο 78 αν η καταγγελία του δεν εξεταστεί ή δεν ενημερωθεί μέσα σε τρεις μήνες τότε μπορεί να προχωρήσει σε δικαστική προσφυγή.

2.5.9 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Το υποκείμενο των δεδομένων, εν προκειμένω ο εργαζόμενος, δικαιούται αποζημίωση για πιθανή ζημία (υλική ή μη) που υπέστη από παράνομη επεξεργασία των δεδομένων του σύμφωνα με το Άρθρο 82 ΓΚΠΔ.

2.6 Η ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΩΣ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

2.6.1 ΑΣΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, σε περίπτωση που παραβιαστούν τα δικαιώματά του από την επεξεργασία προσωπικών του δεδομένων, διατηρεί το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής³⁰. Η παράνομη επεξεργασία προσωπικών του δεδομένων δημιουργεί αστική ευθύνη, η οποία επιφέρει αποζημίωση καθώς όποιος «υπέστη υλική ή μη υλική ζημία ως αποτέλεσμα παράβασης του Κανονισμού, δικαιούται αποζημίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία για τη ζημία που υπέστη».

2.6.2 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 77 παρ. 1 ΓΚΠΔ, ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία σε εποπτική αρχή, αν θεωρεί πως γίνεται επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του παράνομα. Μάλιστα το άρθρο 83 ΓΚΠΔ προβλέπει ότι η επιβολή ενός προστίμου - κυρώσεις πρέπει να γίνονται αναλογικά αλλά και προτρεπτικά. Οι κυρώσεις αυτές μπορεί να είναι η προειδοποίηση για μελλοντική παράβαση, η επίπληξη, η εντολή συμμόρφωσης, η επιβολή προστίμου κτλ. ενώ για να αποφασιστεί το είδος της κύρωσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν η φύση και η βαρύτητα της παράβασης, η διάρκεια της παράβασης καθώς τυχόν σχετικές προηγούμενες παραβάσεις.

³⁰ Ο εργαζόμενος σύμφωνα με το Άρθρο 80 μπορεί να αναθέσει την άσκηση των δικαιωμάτων του που ορίζονται στα άρθρα 77, 78, 79, 82 ΓΚΠΔ, στους φορείς γενικού συμφέροντος και να διεκδικήσει αποζημίωση.

2.6.3 ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Τα κράτη μέλη δύνανται να θεσπίζουν ποινικές κυρώσεις για παραβάσεις του ΓΚΠΔ και για παραβάσεις των εθνικών κανόνων. Το βασικό αδίκημα είναι αυτό της χωρίς δικαίωμα πρόσβασης σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της επεξεργασίας αυτών (άρθρο 38 παρ. 1 Ν. 4624/2019) για το οποίο προβλέπεται φυλάκιση μέχρι ενός έτους, ποινή που μπορεί να αυξηθεί αν τα δεδομένα αυτά έχουν κοινοποιηθεί σε τρίτους. Μάλιστα αν τα δεδομένα αυτά ανήκουν σε ειδικές κατηγορίες τότε προβλέπεται δυνατότητα φυλάκισης τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, ενώ «προβλέπεται επίσης κάθειρξη μέχρι δέκα ετών για την περίπτωση που ο υπαίτιος είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον μεγάλο παράνομο περιουσιακό όφελος ή ζημία [άνω των εκατό είκοσι χιλιάδων (120.000) ευρώ], ενώ στην παρ. 5 προβλέπεται κάθειρξη και χρηματική ποινή έως τριακόσιες χιλιάδες (300.000) ευρώ στην περίπτωση που από τις εν λόγω πράξεις προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια»³¹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΥΓΕΙΑΣ

3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Η συλλογή προσωπικών πληροφοριών για την υγεία καθίσταται κομβική για τη δημιουργία ιατρικών αρχείων και την εν γένει αποτελεσματικότητα της υγειονομικής περίθαλψης. Εν τούτοις, εάν τα προσωπικά δεδομένα υγείας δεν τηρούνται με απόρρητο τρόπο και με ασφάλεια οι ασθενείς θα αντιμετωπίζουν προβληματισμούς σχετικά με την υιοθέτηση προληπτικών ή θεραπευτικών υπηρεσιών υγείας λόγω φόβου προς στιγματισμό ή διάκριση. Από τα παραπάνω,

³¹ Παλαιχωρινού Ιωάννα, ««Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δίκαιο Και Πληροφορική», Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2021, σελ. 60.

καθίσταται σαφές γιατί το ιατρικό απόρρητο προϋπήρξε της εισαγωγής της νομοθεσίας για τα προσωπικά δεδομένα³².

Τα προσωπικά δεδομένα υγείας περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, πληροφορίες σχετικά με την φυσική, ψυχική ή πνευματική κατάσταση του ατόμου, την χρήση φαρμάκων ή ναρκωτικών ουσιών ή την ψυχική υγεία κ.α. Εμπεριέχουν πληροφορίες καθόλα προσωπικές και απόρρητες, οι οποίες προσεγγίζουν, σε αντίθεση με τα απλά δεδομένα, την έννοια της σφαίρας του ιδιωτικού απορρήτου και τις ιδιωτικής ζωής³³.

Στην εν λόγω κατηγορία των δεδομένων υγείας, σύμφωνα με την ΑΠΔΠΧ, ανήκουν τα γενετικά και βιομετρικά δεδομένα όταν παρουσιάζουν κάποια ασθένεια ή προδιάθεση αυτής, πληροφορίες σχετικά με την υγεία του υποκειμένου καθώς και την γενετική ταυτότητα ενός υποκειμένου³⁴. Τα δεδομένα υγείας συχνά αποτελούν αντικείμενο επεξεργασίας από επαγγελματίες εκτός του ιατρικού τομέα, όπως οι κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, διοικητικοί υπάλληλοι υγειονομικών μονάδων κ.α., που έχουν, ωστόσο, άμεση επαφή-συνάφεια με τον τομέα υγείας. Αξίζει να σημειωθεί πως τα προσωπικά δεδομένα υγείας εν γένει δεν προστατεύονται μόνο ως στοιχεία της ιδιωτικής σφαίρας και της προσωπικότητας του ατόμου αλλά και ως έκφραση δημοσίου συμφέροντος³⁵.

Ο ΓΚΠΔ ήρθε να δώσει νέα διάσταση στα δεδομένα υγείας εντάσσοντας τα σε «ειδική κατηγορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» στο Άρθρο 9 ΓΚΠΔ, με αποτέλεσμα να υπάγονται σε ένα αυστηρότερο νομικό πλαίσιο επεξεργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 15 ΓΚΠΔ ως «δεδομένα που αφορούν την υγεία» ορίζονται τα «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία σχετίζονται με τη σωματική ή ψυχική υγεία ενός φυσικού

³² Άρθρο 23 Α.Ν. 1565/1939, Β.Δ. 25/5 - 6/7/1955 και άρθρο 371 ΠΚ μέσω Κουτσούκογλου Άγγελος, Διπλωματική Εργασία, «Προσωπικά Δεδομένα Στον Χώρο Της Υγείας Και Ηλεκτρονικές Εφαρμογές Υγείας», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δίκαιο Και Πληροφορική», Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2019, σελ. 16.

³³ Σωτηρόπουλος, «Η Συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006, σελ. 48-49, και αναλυτικά βλ. Ιγλεζάκη Ι., «Ευαίσθητα Προσωπικά Δεδομένα», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003, σελ. 165επ.

³⁴ Δικτυακός τόπος Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, θεματική ενότητα υγεία.

³⁵ Κριάρη-Κατράνη Ισμ., «Γενετική Τεχνολογία και Θεμελιώδη Δικαιώματα. Η Συνταγματική προστασία των γενετικών δεδομένων», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 40.

προσώπου, περιλαμβανομένης της παροχής υπηρεσιών υγειονομικής φροντίδας, και τα οποία αποκαλύπτουν πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της υγείας του». Στο παραπάνω πλαίσιο, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 35 του ΓΚΠΔ: «Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με την υγεία θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα δεδομένα που αφορούν την κατάσταση της υγείας του υποκειμένου των δεδομένων και τα οποία αποκαλύπτουν πληροφορίες για την παρελθούσα, τρέχουσα ή μελλοντική κατάσταση της σωματικής ή ψυχικής υγείας του υποκειμένου των δεδομένων. Τούτο περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με το φυσικό πρόσωπο που συλλέγονται κατά την εγγραφή για υπηρεσίες υγείας και κατά την παροχή αυτών όπως αναφέρεται στην οδηγία 2011/24/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου προς το εν λόγω φυσικό πρόσωπο· έναν αριθμό, ένα σύμβολο ή ένα χαρακτηριστικό ταυτότητας που αποδίδεται σε φυσικό πρόσωπο με σκοπό την πλήρη ταυτοποίηση του φυσικού προσώπου για σκοπούς υγείας· πληροφορίες που προκύπτουν από εξετάσεις ή αναλύσεις σε μέρος ή ουσία του σώματος, μεταξύ άλλων από γενετικά δεδομένα και βιολογικά δείγματα και κάθε πληροφορία, παραδείγματος χάριν, σχετικά με ασθένεια, αναπηρία, κίνδυνο ασθένειας, ιατρικό ιστορικό, κλινική θεραπεία ή τη φυσιολογική ή βιοϊατρική κατάσταση του υποκειμένου των δεδομένων, ανεξαρτήτως πηγής, παραδείγματος χάριν, από ιατρό ή άλλο επαγγελματία του τομέα της υγείας, νοσοκομείο, ιατρική συσκευή ή διαγνωστική δοκιμή *in vitro*». Ο ορισμός είναι εξαιρετικά ευρύς καθώς αφορά οποιαδήποτε πληροφορία σχετική με την υγεία ενός ατόμου σε παρελθόν, παρόν ή και μέλλον.³⁶ Δεδομένο υγείας μπορεί να αποτελεί για παράδειγμα το αλκοόλ και το κάπνισμα ακόμα και νοσηλείες. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ο ενωσιακός νομοθέτης κατόρθωσε να συμπεριλάβει στην έννοια των προσωπικών δεδομένων υγείας σχεδόν κάθε περίπτωση, η οποία αφορά στην υγεία ενός φυσικού προσώπου, είτε αυτή είναι σωματική είτε ψυχική, εντάσσοντας μάλιστα μέσα στον προστατευτικό της μανδύα κάθε επαγγελματία υγείας, θωρακίζοντας έτσι περαιτέρω την προστασία των υποκειμένων από ενδεχόμενη παραβίαση των δεδομένων τους³⁷.

³⁶ Λ. Μήτρου, Ιατρικό απόρρητο, σε Μ. Κανελλοπούλου- Μπότη/Φ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ιατρική Ευθύνη και Βιοηθική, Σύγχρονες προσεγγίσεις και προοπτικές του μέλλοντος, 2014, σελ. 363 επ. Βλ. επίσης το α' εδάφιο στην Αιτιολογική Σκέψη 35 του Προοιμίου του Κανονισμού : «Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με την υγεία θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλα τα δεδομένα που αφορούν την κατάσταση της υγείας του υποκειμένου των δεδομένων και τα οποία αποκαλύπτουν πληροφορίες για την παρελθούσα, τρέχουσα ή μελλοντική κατάσταση της σωματικής ή ψυχική υγείας του υποκειμένου των δεδομένων...»

³⁷ Στρογγυλός Αντώνιος, Διπλωματική Εργασία στο Αστικό Δίκαιο με Θέμα «Ευθύνη για παραβίαση ιατρικού απορρήτου στα πλαίσια του νέου Γενικού Κανονισμού για την προστασία των προσωπικών

Επιπλέον, στην κατηγορία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων ανήκει και κάθε είδους πληροφορία σχετικά με τα αρχεία και τα μητρώα δωρητών και ληπτών ανθρωπίνων ιστών και οργάνων σύμφωνα με το άρθρο 34 παρ. 1 ν. 3984/2011.³⁸ Ακόμη, στον ΓΚΠΔ δίνεται έμφαση στην επεξεργασία γενετικών και βιομετρικών δεδομένων. Ως γενετικά δεδομένα ορίζονται «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν στα γενετικά χαρακτηριστικά φυσικού προσώπου που κληρονομήθηκαν ή αποκτήθηκαν, όπως προκύπτουν, ιδίως, από ανάλυση βιολογικού δείγματος του εν λόγω φυσικού προσώπου και τα οποία παρέχουν μοναδικές πληροφορίες σχετικά με την φυσιολογία ή την υγεία του εν λόγω φυσικού προσώπου».³⁹ Σε ό,τι αφορά στα βιομετρικά δεδομένα, αυτά ορίζονται ως «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από την ειδική τεχνική επεξεργασία, η οποία συνδέεται με φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά φυσικού προσώπου, επιτρέποντας και διαβεβαιώνοντας την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του εν λόγω φυσικού προσώπου όπως εικόνες προσώπου ή δακτυλοσκοπικά δεδομένα».⁴⁰

3.2 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Οι συνέπειες της επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων μπορεί εν δυνάμει να αποβούν καταστροφικές για τη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου αλλά και την εν γένει εξέλιξή του. Ιδίως στην περίπτωση που το υποκείμενο των δεδομένων είναι ο εργαζόμενος, τυχόν μη σύννομη επεξεργασία ενδέχεται να επηρεάσει δυσμενώς την όλη επαγγελματική του πορεία. Για τον λόγο αυτό, ο ΓΚΠΔ απαγορεύει καταρχήν την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, ωστόσο, παρακάτω, εξειδικεύει τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες η επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, κατ' εξαίρεση, καθίσταται επιτρεπτή και νόμιμη αναφέροντάς τις περιοριστικά στο Άρθρο 9.

Βάσει λοιπόν του εν λόγω άρθρου κι ερχόμενοι στη δική μας περίπτωση, ενδεικτικά, η επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών ενός εργαζομένου θεωρείται σύννομη όταν ο εργαζόμενος έχει π.χ. παράσχει ρητή συγκατάθεση για την επεξεργασία αυτών των δεδομένων

δεδομένων, (ΕΕ) 2016/679», Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Νομική Σχολή, Κομοτηνή, Νοέμβριος 2020, σελ. 17 διαθέσιμη σε [StroggilosA_2020.pdf \(duth.gr\)](#)

³⁸ Ν. 3984/2011, άρθρο 34 παρ.1.

³⁹ Άρθρο 4 παρ. 13 ΓΚΠΔ.

⁴⁰ Άρθρο 4 παρ. 14 ΓΚΠΔ.

προσωπικού χαρακτήρα για έναν ή περισσότερους σκοπούς που άπτονται της εργασιακής σχέσης, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του ιδίου ως υποκειμένου των δεδομένων ή του εργοδότη ως υπευθύνου επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την προστασία των ζωτικών συμφερόντων του εργαζομένου ή άλλου φυσικού προσώπου εάν ο ίδιος ο εργαζόμενος είναι σωματικά ή νομικά ανίκανος να συγκατατεθεί, όταν η επεξεργασία αφορά σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από τον ίδιο τον εργαζόμενο ή όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζόμενου, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους μέλους ή δυνάμει σύμβασης με επαγγελματία του τομέα της υγείας⁴¹.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι στην παρ. 4 του άρθρου 9 Ν. 4624/2019 διατυπώνεται μια «ρήτρα ευελιξίας» σχετικά με τη δυνατότητα εξειδίκευσης των κανόνων για την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων.⁴² Ο Έλληνας νομοθέτης φαίνεται να έκανε χρήση της ως άνω δυνατότητας στο πλαίσιο του ν. 4624/2019 (άρθρα 22- 25) εξειδικεύοντας τις διατάξεις του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. β', ζ', η' και θ' του ΓΚΠΔ, προσαρμοζόμενος, έτσι, στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής έννομης τάξης.⁴³

⁴¹ Άρθρο 9 ΓΚΠΔ

⁴² Άρθρο 9 παρ. 4 ΓΚΠΔ σύμφωνα με το οποίο «Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν περαιτέρω όρους, μεταξύ άλλων και περιορισμούς, όσον αφορά την επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αφορούν την υγεία.».

⁴³ Άρθρο 22 παρ. 1 ν. 4624/2019 σύμφωνα με το οποίο «Κατά παρέκκλιση από το άρθρο 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την έννοια του άρθρου 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς επιτρέπεται, εφόσον είναι απαραίτητη: α) για την άσκηση δικαιωμάτων που απορρέουν από το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας και για την εκπλήρωση των συναφών υποχρεώσεων β) για λόγους προληπτικής ιατρικής, για την εκτίμηση της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, για ιατρική διάγνωση, για την παροχή υγείας ή κοινωνικής περίθαλψης ή για τη διαχείριση των συστημάτων και υπηρεσιών υγείας ή κοινωνικής περίθαλψης ή δυνάμει σύμβασης με επαγγελματία του τομέα υγείας ή άλλου προσώπου που δεσμεύεται από το επαγγελματικό απόρρητο ή είναι υπό την εποπτεία του ή γ) για λόγους δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως σοβαρών διασυννοριακών απειλών κατά της υγείας ή για την εξασφάλιση υψηλών προδιαγραφών ποιότητας και ασφάλειας της υγειονομικής περίθαλψης και των φαρμάκων ή των ιατροτεχνολογικών προϊόντων, επιπλέον των μέτρων που αναφέρονται στο δεύτερο εδάφιο της

Επισημαίνεται ότι για την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων των **εργαζομένων στον τομέα παροχής υπηρεσιών υγείας** καταρχήν ενδεδειγμένη νομική βάση είναι εκείνη του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. β' και η' ΓΚΠΔ. Εν κατακλείδι, η επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στον τομέα παροχής υπηρεσιών υγείας δύνανται να θεμελιωθούν σε περισσότερες νομικές βάσεις μεταξύ εκείνων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παρ. 2 του ΓΚΠΔ (είτε σε μία από αυτές που προαναφέρθηκαν είτε σε κάποια άλλη), χωρίς να απαιτείται οπωσδήποτε η συγκατάθεση καθενός εξ αυτών, ως υποκειμένου των δεδομένων. Η συγκατάθεση του εργαζομένου για την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων του στον τομέα παροχής υπηρεσιών υγείας – υπό τους όρους του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. (α') του ΓΚΠΔ – απαιτείται μόνο στην περίπτωση που δε δύναται να θεμελιωθεί η επεξεργασία των κρίσιμων ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων σε οποιαδήποτε άλλη από τις νομικές βάσεις του άρθρου 9 παρ. 2 του ΓΚΠΔ.⁴⁴ Αυτονόητο είναι πως κατά την κατ' εξαίρεση θεμιτή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων υγείας, τόσο από δημόσιους όσο και από ιδιωτικούς φορείς, θα πρέπει να λαμβάνονται όλα τα κατάλληλα και ειδικά μέτρα προς διαφύλαξη των συμφερόντων του εργαζομένου ως υποκειμένου των ευαίσθητων προσωπικών του δεδομένων.⁴⁵

Παρενθετικά, σημειώνεται εδώ πως η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης υιοθέτησε στις 27 Μαρτίου 2019 την Σύσταση CM/Rec(2019)2 προς τα κράτη μέλη σχετικά με την προστασία των δεδομένων υγείας.⁴⁶

3.3 ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Προηγουμένως, επιχειρήθηκε μια προσπάθεια ανάδειξης του εν γένει νομοθετικού πλαισίου υπό την προστασία του οποίου εμπίπτει και η προστασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, μεταξύ αυτών και των προσωπικών δεδομένων της υγείας, ενός φυσικού προσώπου

παραγράφου 3, πρέπει να τηρούνται ιδίως οι διατάξεις που εξασφαλίζουν το επαγγελματικό απόρρητο που προβλέπει νόμος ή κώδικας δεοντολογίας».

⁴⁴ Διαδικτυακός τόπος Υπουργείου Υγείας διαθέσιμο σε [Συχνές Ερωτήσεις - GDPR - Υπουργείο Υγείας \(moh.gov.gr\)](https://www.moh.gov.gr)

⁴⁵ Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, «Επεξεργασία δεδομένων υγείας» διαθέσιμο σε [Επεξεργασία δεδομένων υγείας | Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα \(dpa.gr\)](https://www.dpa.gr)

⁴⁶ Council of Europe, «Recommendation CM/Rec(2019)2 of the Committee of Ministers to member States on the protection of health-related data», (Adopted by the Committee of Ministers on 27 March 2019 at the 1342nd meeting of the Ministers' Deputies) διαθέσιμο σε [Result details \(coe.int\)](https://www.coe.int)

και κατ' επέκταση και του εργαζομένου. Στο σημείο αυτό, κρίσιμη κρίνεται η αναφορά στο ιατρικό απόρρητο και στην αναγκαιότητα διαφύλαξης αυτού καθώς παραμένει απόλυτα συνυφασμένο με την έννοια των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας αποτελώντας κατ' αυτόν τον τρόπο έννοιες συναφείς και αν μη τι άλλο αλληλοτεταγμένες.⁴⁷

Ακριβής, σαφής ορισμός της έννοιας του απορρήτου δεν έχει αποδοθεί ούτε στους κώδικες ούτε στο νόμο⁴⁸ με αποτέλεσμα η διατύπωσή της να επιχειρείται διασταλτικά.⁴⁹ «Ο γιατρός εργασίας πρέπει να υπηρετεί την υγεία και την κοινωνική ευεξία του κάθε εργαζόμενου, να συμβάλει στην περιβαλλοντική και την κοινοτική υγιεινή, να προστατεύει το ιατρικό απόρρητο και να έχει πλήρη επαγγελματική ανεξαρτησία». Αυτές είναι οι βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται ο Διεθνής Κώδικας Ηθικής Δεοντολογίας για τους ασκούντες επαγγέλματα που αφορούν στην ιατρική και στην Υγιεινή της Εργασίας. Σημειώνεται πως, σύμφωνα με το Ν. 3850/2010 οποιοσδήποτε εργοδότης, είτε Ιδιωτικού είτε Δημοσίου Τομέα, απασχολεί 50 και άνω εργαζόμενους έχει την υποχρέωση να ορίσει Ιατρό Εργασίας. Επιπλέον, σύμφωνα με τον ΚΙΔ (άρθρο 13 παρ.1 του ν. 3418/2005) ως ιατρικό απόρρητο ορίζεται «η τήρηση αυστηρής και απόλυτης εχεμύθειας για οποιοδήποτε στοιχείο υποπίπτει στην αντίληψή του (ιατρού) ή του αποκαλύπτει ο ασθενής ή τρίτοι, στο πλαίσιο της άσκησης των καθηκόντων του, και το οποίο αφορά στον ασθενή ή τους οικείους του». Αυτονόητο, δε, θεωρείται πως ο ιατρός που ασχολείται με έναν ασθενή δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να αποκαλύπτει δεδομένα που αφορούν στην ιατρική εξέλιξη ή στην πορεία ενός ιατρικού ζητήματός του.

Η προστασία στα προσωπικά δεδομένα που αφορούν στην υγεία ενός εργαζομένου δεν αφορούν όμως μόνο στις ιατρικές πράξεις, αλλά καταλαμβάνει οποιαδήποτε γνώση έλαβε ο

⁴⁷ Μήτρου Λ., «Προσωπικά δεδομένα, ιδιωτικότητα και απόρρητο», (Συλλογικό Έργο) Ιατρικό Απόρρητο - πληροφορίες που αφορούν τα προσωπικά δεδομένα-ηλεκτρονικός φάκελος και αρχεία νοσοκομείου, (Επιμ.) Συνήγορος του Πολίτη, πρακτικά ημερίδας, Αθήνα-29 Μαΐου 2006, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006, σελ. 39

⁴⁸ Παπαευαγγέλου Ε., «Η τήρηση του ιατρικού απορρήτου αδιαμφισβήτητη, αλλά και αμφισβητούμενη παρεπόμενη υποχρέωση του γιατρού στην καθημερινή πράξη», (Συλλογικό Έργο) Ιατρικό Απόρρητο- πληροφορίες που αφορούν τα προσωπικά δεδομένα-ηλεκτρονικός φάκελος και αρχεία νοσοκομείου, (Επιμ.) Συνήγορος του Πολίτη, πρακτικά ημερίδας, Αθήνα-29 Μαΐου 2006, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006,σελ. 65

⁴⁹ Χαραλαμπίκης Α., Ιατρική Ευθύνη-Νομικές και Δεοντολογικές Παράμετροι, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 2016, σελ. 89.

ιατρός κατά την άσκηση των καθηκόντων του σχετικά: α) με την υγεία του ασθενούς, β) με την υγεία του οικογενειακού περιβάλλοντος του ασθενούς και γ) με τις γενικότερες συνθήκες διαβίωσης του ασθενούς και της οικογένειάς του. Ειδικότερα, το ιατρικό απόρρητο στο χώρο εργασίας περιλαμβάνει κάθε θέμα υγείας που ο εργαζόμενος εμπιστεύτηκε στον ιατρό ή στο νοσηλευτή ή που ο ιατρός ή ο νοσηλευτής πληροφορήθηκε, συνήγαγε, υπέθεσε ή αντιλήφθηκε **κατά την άσκηση των καθηκόντων του** ή επ' ευκαιρία αυτής, τη θετική ή και την αρνητική ακόμη διαπίστωση του γιατρού ή του νοσηλευτή, κάθε πληροφορία που ο ασθενής επιθυμεί να θεωρείται ως απόρρητη, ακόμη και αν αυτή έχει ήδη διαρρεύσει με διαφορετικό τρόπο, όπως επίσης και την είσοδο στο ιατρείο ή το χώρο πρώτων βοηθειών, καθώς και αυτή ακόμη αποτελεί ιατρικό απόρρητο.

Ζήτημα γεννιέται ως προς τις πληροφορίες περί της καταστάσεως της υγείας ενός εργαζομένου τις οποίες ο ιατρός άντλησε όχι κατά την ενάσκηση του επαγγέλματός του αλλά από τρίτα πρόσωπα στο πλαίσιο τυχαίας κοινωνικής επαφής. Για αυτό το ζήτημα έχουν διατυπωθεί δύο διαφορετικές απόψεις, ωστόσο ορθότερη και σαφώς πιο κοντά στη γραμματική διατύπωση του άρθρου 13 ΚΙΔ είναι η άποψη που δέχεται ότι **δεν υπάγονται** στο ρυθμιστικό πεδίο της παραβίασης του καθήκοντος επαγγελματικής εχεμύθειας⁵⁰. Αξίζει κάπου εδώ να σημειωθεί πως σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 13 ΚΙΔ, ο ιατρός οφείλει να λαμβάνει κάθε μέτρο διαφύλαξης του απορρήτου και για το χρόνο μετά τη - με οποιονδήποτε τρόπο - παύση ή λήξη άσκησης του λειτουργήματός του ενώ κατά την παρ. 6 του ίδιου άρθρου, η υποχρέωση του ιατρού να τηρήσει το ιατρικό απόρρητο δεν παύει μετά τον θάνατο του ασθενούς.

Συνοψίζοντας, η τήρηση του ιατρικού απορρήτου είναι υποχρέωση τόσο των επιχειρήσεων όσο και των ιατρών εργασίας. Οι επιχειρήσεις οφείλουν να μην παραβιάζουν το ιατρικό απόρρητο και να θέτουν στη διάθεση των ιατρών εργασίας τα απαραίτητα μέσα (π.χ. φοριαμοί, ερμάρια που κλειδώνουν) για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων τους. Ταυτόχρονα, οι ιατροί εργασίας έχουν υποχρέωση να τηρούν τους ιατρικούς φακέλους των εργαζομένων με

⁵⁰ Στρογγυλός Αντώνιος, Διπλωματική Εργασία στο Αστικό Δίκαιο με Θέμα «Ευθύνη για παραβίαση ιατρικού απορρήτου στα πλαίσια του νέου Γενικού Κανονισμού για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, (ΕΕ) 2016/679», Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Νομική Σχολή, Κομοτηνή, Νοέμβριος 2020, σελ. 28 διαθέσιμη σε [StroggilosA_2020.pdf \(duth.gr\)](#)

τέτοιο τρόπο, ώστε να κατοχυρώνεται η τήρηση του ιατρικού απορρήτου (π.χ. τοποθέτηση των ιατρικών φακέλων σε σφραγισμένους φακέλους με υπογραφή και ονοματεπώνυμο του ιατρού στο σημείο κλεισίματος των φακέλων ή τοποθέτηση των ιατρικών φακέλων σε φοριαμούς/ερμάρια που κλειδώνουν και τοποθέτηση του κλειδιού σε σφραγισμένο φάκελο με υπογραφή και ονοματεπώνυμο του ιατρού στο σημείο κλεισίματος του φακέλου).⁵¹

Χρήζει μνείας πως ο συνδυασμός κρίκος μεταξύ προσωπικών δεδομένων ενός ατόμου και κατ' αναλογία ενός εργαζομένου, και του ιατρικού απορρήτου αποτελεί η τήρηση του ιατρικού αρχείου το οποίο αποτυπώνεται στο Άρθρο 14 ΚΙΔ. Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο ως «ιατρικό αρχείο» ορίζεται ως «το σύνολο των εγγράφων στα οποία καταγράφονται και απεικονίζονται, κατά το δυνατόν πληρέστερα η πορεία της υγείας του ασθενούς». Όπως αναφέρει πολύ χαρακτηριστικά ο Μάλλιος, «οι δύο νόμοι διέπονται από διαφορετική φιλοσοφία, δηλαδή, ενώ το νομοθέτημα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων θεωρεί την συλλογή των πληροφοριών ως αναγκαίο κακό και είναι δύσπιστο για τον κάτοχο του αρχείου, ο ΚΙΔ έχει ως αφετηρία την αυτονόητη υποχρέωση του ιατρού, ως επαγγελματία, να τηρεί το αρχείο».⁵²

3.4 ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ – ΑΡΣΗ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΑΠΟΡΡΗΤΟΥ ΚΑΙ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Κι εδώ, κρίσιμο είναι το άρθρο 9 ΓΚΠΔ, καθώς αφορά και στην επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων υγείας μέσω διάδοσης αυτών σε τρίτα πρόσωπα. Ωστόσο, «η κάμψη της απαγόρευσης των προσωπικών δεδομένων δεν σημαίνει ότι ισχύει ανεξαιρέτως και για την κάμψη του ιατρικού απορρήτου, ενώ, κατά την ορθότερη άποψη, η κάμψη του ιατρικού απορρήτου καλύπτει και τα προσωπικά δεδομένα, δηλαδή επεκτείνεται και σε στοιχεία τρίτων προσώπων, στο σημείο που κρίνονται χρήσιμα για την διερεύνηση της (εκάστοτε) υπόθεσης».⁵³

⁵¹ Ιστότοπος Ergonomia.gr, «Ιατρικό Απόρρητο – Τήρηση Ιατρικών Φακέλων Εργαζομένων» διαθέσιμο σε [Ιατρικό Απόρρητο - Τήρηση Ιατρικών Φακέλων Εργαζομένων - Ergonomia](#)

⁵² Μάλλιος Ε., «Ιατρικό απόρρητο», (Συλλογικό έργο), Ιατρική Δεοντολογία, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σελ. 134

⁵³ Ψαρούλης Δ.-Βούλτσος Π., «Ιατρικό Δίκαιο-Στοιχεία Βιοηθικής», εκδόσεις University Studio Press, Θεσσαλονίκη, 2010, σελ.301

Για την παραβίαση του ιατρικού απορρήτου τόσο από τον ιατρό (εργασίας) όσο και από άλλους επαγγελματίες υγείας οι οποίοι επίσης έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες υγείας των ασθενών, κατά την ελληνική νομοθεσία, προβλέπονται ιδιαίτερα αυστηρές κυρώσεις, τόσο ποινικές, όσο και αστικές. Συγκεκριμένα, η «Παραβίαση Επαγγελματικής Εχεμύθειας» αποτελεί ποινικό αδίκημα σύμφωνα με το άρθρο 371 του ΠΚ. Για να καταλογιστεί ως ποινικό το αδίκημα της παραβίασης του ιατρικού απορρήτου θα πρέπει να τεκμηριώνεται η ύπαρξη δόλου, ακόμη και για πολύ μικρή διαρροή πληροφοριών, ενώ σε περιπτώσεις που η διασπορά γίνεται από αμέλεια τότε δεν στοιχειοθετείται ως ποινικό αδίκημα. Εξαιρέσεις προβλέπονται μόνο κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 4 του άρθρου 371 του ΠΚ και συγκεκριμένα όταν ο ιατρός είναι υποχρεωμένος να αναφέρει πληροφορίες λόγω εκτέλεσης των καθηκόντων του (επιθεωρητής ή ελεγκτής ιατρός), για την διαφύλαξη της δημόσιας υγείας ή την αποτροπή κάποιας εγκληματικής πράξης καθώς και στην περίπτωση υπεράσπισης του ιδίου ενώπιον δικαστηρίου. Επίσης, το ιατρικό απόρρητο μπορεί να «παραβιαστεί» χωρίς κυρώσεις, στην περίπτωση που ο ίδιος ο ασθενής, στην περίπτωση μας ο εργαζόμενος, συναινεί στην αποκάλυψη πληροφοριών σχετικών με την υγεία του.

Πέραν όμως των ποινικών κυρώσεων, επισύρονται αστικές και πειθαρχικές κυρώσεις κατά την παραβίαση του ιατρικού απορρήτου. Σύμφωνα με το άρθρο 57 ΑΚ, προβλέπεται ότι σε περίπτωση παραβίασης του ιατρικού απορρήτου (όπως η διαρροή μιας εξέτασης ενός ασθενούς και η αναγνώριση ή ταυτοποίησή του) παρέχει το δικαίωμα στον ασθενή να απαιτήσει την άρση της προσβολής σύμφωνα με τα άρθρα 914 και 932 του ΑΚ, στα οποία προβλέπεται αποζημίωση του ασθενούς για την ηθική ή υλική ζημία που πιθανόν υπέστη. Η πειθαρχική ευθύνη του ιατρικού προσωπικού απορρέει από το άρθρο 31 του ΚΙΔ, όπου αναφέρεται ότι τα αρμόδια Πειθαρχικά Όργανα τιμωρούν τις περιπτώσεις παραβίασης όσων προβλέπονται σ' αυτόν. Κατόπιν τούτου, κατά την παραβίαση του ιατρικού απορρήτου, εξετάζεται από τα αρμόδια συλλογικά όργανα, είτε του Ιατρικού Συλλόγου που ανήκει (αφορά ιατρούς που εξασκούν ιδιωτικά το επάγγελμά τους), είτε του αντίστοιχου πειθαρχικού συμβουλίου όταν πρόκειται για δημόσια υπηρεσία (δημόσιο νοσοκομείο) εάν και κάτω από ποιες συνθήκες έχει πραγματοποιηθεί παραβίαση και αναλόγως επιβάλλονται οι προβλεπόμενες κυρώσεις.

Όσον αφορά, τώρα, στην παραβίαση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων του ασθενούς, εν προκειμένω ενός εργαζομένου, τα οποία αφορούν στην ψυχική του υγεία, αποκάλυψη εκ μέρους του ψυχιάτρου συνιστά αξιόποινη συμπεριφορά όταν το απόρρητο ανακοινώνεται από τον ψυχίατρο με οποιονδήποτε τρόπο σε τρίτο, που δε δικαιούται να το πληροφορηθεί, η δε φανέρωση αυτή μπορεί να λάβει χώρα και μετά την παύση άσκησης του επαγγέλματος του ψυχιάτρου, αρκεί να πληροφορηθήκε το γεγονός καθ' όν χρόνο ασκούσε το επάγγελμα, με την υποχρέωση να υφίσταται και μετά το θάνατο του ασθενούς. Τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν στην ψυχική υγεία είναι από τα πλέον ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Ιδίως όταν διακυβεύονται ψυχιατρικές καταστάσεις, οι οποίες δύσκολα οριοθετούνται συγκριτικά με τις λιγότερο σημαντικές για τον ιδιωτικό βίο του ασθενούς παθολογικές καταστάσεις, με βάση τα σύγχρονα ταξινομικά συστήματα κατά την τρέχουσα ψυχιατρική επιστήμη.⁵⁴

Η άρση, τώρα, του ιατρικού απορρήτου επιτρέπεται **μόνο** στις εξής περιπτώσεις:

- όταν ο ιατρός αποβλέπει στην εκπλήρωση νομικού καθήκοντος, δηλαδή όταν βάσει νόμου οφείλει να αποκαλύψει περισσότερα στοιχεία δηλαδή για παράδειγμα όταν ο γιατρός μαθαίνει με τρόπο αξιόπιστο ότι μελετάται κακούργημα.
- Παράλληλα αίρεται το ιατρικό απόρρητο για τη διαφύλαξη δημοσίου συμφέροντος ή συμφέροντος του ίδιου του ιατρού ή άλλου, που δεν μπορεί να διαφυλαχθεί με άλλον τρόπο.
- Επίσης, όταν συντρέχει κατάσταση ανάγκης ή άμυνας.

Η τήρηση ιατρικού απορρήτου δεν ισχύει σε περίπτωση που υπάρχει συναίνεση του ασθενούς, εκτός αν αυτή είναι προϊόν πλάνης, απάτης ή απειλής, σωματικής ή ψυχολογικής βίας ή εάν η άρση του απορρήτου συνιστά προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Στον ΚΙΔ, μάλιστα, προβλέπεται ρητά ότι επιτρέπεται η άρση του ψυχιατρικού απορρήτου, όταν η τήρησή του θα μπορούσε αποδεδειγμένα να προκαλέσει σοβαρή σωματική ή ψυχική διαταραχή σε βάρος αυτού που πάσχει ή τρίτου.⁵⁵

⁵⁴ Σγάντζου Βασιλική, «Το νομικό πλαίσιο της προστασίας του ιατρικού απορρήτου στην άσκηση της Ψυχιατρικής», 24/06/2021 διαθέσιμο σε [Το νομικό πλαίσιο της προστασίας του ιατρικού απορρήτου στην άσκηση της Ψυχιατρικής \(ethemis.gr\)](http://ethemis.gr)

⁵⁵ Λασκαρίδης Εμμανουήλ, «Έγκλημα, Κράτος, Ποινική Δικαιοσύνη», Απόρρητο Επαγγελματιών και βοηθών τους, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Λευκωσίας, σελ. 243

Η υποχρέωση συμμόρφωσης του ιατρού (εργασίας) με τον ΓΚΠΔ και το ν. 4624/2019 καθώς και η ευθύνη αυτού σε περίπτωση παραβίασης των προστατευτικών διατάξεων για την τήρηση του ιατρικού αρχείου και συνακόλουθα και του ιατρικού απορρήτου, ερείδεται ως επί το πλείστον, στο άρθρο 14 ΚΙΔ και συγκεκριμένα στην παράγραφο 1 και 6 αυτού⁵⁶. Στο Άρ. 82 ΓΚΠΔ, αντίστοιχα, παρατίθενται με σαφή τρόπο οι προϋποθέσεις για την θεμελίωση της αστικής αξίωσης του ζημιωθέντος, και συγκεκριμένα απαιτείται α) συμπεριφορά που να παραβιάζει τις προστατευτικές διατάξεις του παρόντος Κανονισμού, β) ύπαρξη ζημίας στο υποκείμενο των δεδομένων, γ) αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της συμπεριφοράς και της ζημίας και δ) υπαιτιότητα του ζημιώσαντος, η οποία τεκμαίρεται και ο ζημιώσας φέρει το βάρος απόδειξης της έλλειψής της, υπάρχει δηλαδή νόθος αντικειμενική ευθύνη.

Στο σημείο αυτό, παρατηρούμε πως τα δύο νομοθετήματα, ΓΚΠΔ και ΚΙΔ, διαφοροποιούνται ως προς το προστατευτικό τους πεδίο. Κι αυτό διότι ο ΚΙΔ καθιερώνει ως απόρρητη την ιατρική πληροφορία, με σκοπό την ενίσχυση της σχέσης εμπιστοσύνης και εμπιστευτικότητας μεταξύ ιατρού (εργασίας)-ασθενούς (εργαζομένου), σε αντίθεση με τον ΓΚΠΔ που επιδιώκει τη μετάδοση της πληροφορίας σε περισσότερα πρόσωπα. Στην πράξη, ωστόσο, τα δύο αυτά νομοθετήματα «συμπορεύονται» έχοντας αμφότερα ως απώτατο σκοπό την προστασία των προσωπικών δεδομένων του ατόμου (εργαζομένου).⁵⁷ Η τήρηση του απορρήτου και η προστασία των προσωπικών δεδομένων αποτελούν δύο αλληλένδετες νομοθετικές υποχρεώσεις, με διαφορετικό προστατευτέο αντικείμενο, αλλά πάντοτε με έναν κοινό στόχο, ήτοι την προστασία «της σφαιράς του προσωπικού απορρήτου» του ασθενούς-υποκειμένου των δεδομένων.⁵⁸

⁵⁶ Σύμφωνα με το οποίο ««1. Ο ιατρός υποχρεούται να τηρεί ιατρικό αρχείο, σε ηλεκτρονική ή μη μορφή, το οποίο περιέχει δεδομένα που συνδέονται αρρήκτως ή αιτιωδώς με την ασθένεια ή την υγεία των ασθενών του. Για την τήρηση του αρχείου αυτού και την επεξεργασία των δεδομένων του εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2472/1997... 6. Ο ιατρός τηρεί τα επαγγελματικά του βιβλία με τέτοιο τρόπο, ώστε να εξασφαλίζεται το ιατρικό απόρρητο και η προστασία των προσωπικών δεδομένων.».

⁵⁷ Στρογγυλός Αντώνιος, Διπλωματική Εργασία στο Αστικό Δίκαιο με Θέμα «Ευθύνη για παραβίαση ιατρικού απορρήτου στα πλαίσια του νέου Γενικού Κανονισμού για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, (ΕΕ) 2016/679», Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Νομική Σχολή, Κομοτηνή, Νοέμβριος 2020, σελ. 37 διαθέσιμη σε [StroggilosA_2020.pdf \(duth.gr\)](#)

⁵⁸ Σύμφωνα δε με την Μήτρον: «Η έννοια του απορρήτου και της προστασίας δεδομένων είναι στενά συνυφασμένες και υπό μία έννοια ομόκεντρες, αλλά οπωσδήποτε δεν είναι ταυτόσημες. Εξάλλου οι έννοιες αυτές αντιστοιχούν, τελικά σε διαφορετικής τάξης και στόχευσης χρήση της πληροφορίας....Η υποχρέωση εχεμύθειας αναφέρεται και αφορά το δίπολο ιατρού-ασθενούς, ενώ οι ρυθμίσεις για την προστασία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΠΑΝΔΗΜΙΑ

4.1 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

Αν το κυρίαρχο χαρακτηριστικό της πανδημίας ήταν η πυροδότηση μια πρωτόγνωρης υγειονομικής, κοινωνικής και οικονομικής κρίσης, που εκτιμάται ότι θα αφήσει βαθύ αποτύπωμα σε όλον τον πλανήτη για αρκετά χρόνια, η Covid-19 έφερε επίσης στο προσκήνιο το θέμα της διαχείρισης των προσωπικών δεδομένων των πολιτών σε περιόδους έκτακτης ανάγκης. Τα υπουργεία υγείας, οι υγειονομικές δομές, τα ερευνητικά κέντρα, οι κρατικές αρχές επιβολής του νόμου αλλά και ιδιωτικές εταιρείες τόσο εντός των χωρών όσο και διακρατικά μοιράζονται δεδομένα σε μια άνευ προηγουμένου κλίμακα προκειμένου να εξουδετερώσουν την εξάπλωση του ιού COVID-19 και η μαζική απρόσκοπτη ανταλλαγή δεδομένων αποδεικνύεται ιδιαιτέρως κρίσιμη⁵⁹.

Όπως προαναφέρθηκε, τα προσωπικά δεδομένα υγείας, αποτελούντα υποκατηγορία των ειδικών προσωπικών δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 του ΓΚΠΔ, απαγορεύεται να τύχουν επεξεργασίας. Πρόκειται για το λεγόμενο «Opt-in» σύστημα, σύμφωνα με το οποίο η επεξεργασία των δεδομένων αυτών είναι κατ' αρχήν παράνομη. Σε ένα δεύτερο, όμως, στάδιο τα δεδομένα υγείας μπορούν να τύχουν επεξεργασίας, εφόσον συντρέξει μια από τις νομικές βάσεις επεξεργασίας του άρθρο 9 του ΓΚΠΔ, τηρουμένων πάντοτε των αρχών επεξεργασίας του άρθρου 5 του ΓΚΠΔ. Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν αποτελεί απόλυτο, «τυραννικό» δικαίωμα. Πρέπει να εκτιμάται και να σταθμίζεται τόσο σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία όσο και με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (αιτ. σκ. 4 ΓΚΠΔ). Από το σύνολο των υπ' αρ. 1-3 σκέψεων ΓΚΠΔ προκύπτει ότι η εφαρμογή του νομικού πλαισίου για την προστασία των δεδομένων

προσωπικών δεδομένων έχουν, αν μη τι άλλο, περισσότερους αποδέκτες.». Βλ. Μήτρου, Ιατρικό Απόρρητο, (Συλλογικό έργο) Ιατρική Ευθύνη και Βιοηθική-Σύγχρονες προσεγγίσεις και προοπτικές του μέλλοντος, σελ. 374.

⁵⁹ David L Heymann, «Data sharing and outbreaks: best practice exemplified», 15/02/2020 διαθέσιμο σε [Data sharing and outbreaks: best practice exemplified \(thelancet.com\)](https://www.thelancet.com)

προσωπικού χαρακτήρα δε συνιστά εμπόδιο στη λήψη των αναγκαίων μέτρων αντιμετώπισης της Covid-19.

Αντιθέτως, παρέχονται οι εύλογες νομικές βάσεις για την αναγκαία επεξεργασία, με την επιφύλαξη ότι τηρούνται οι βασικές αρχές και εξασφαλίζονται οι σχετικές ουσιαστικές και διαδικαστικές εγγυήσεις και προϋποθέσεις σύννομης επεξεργασίας. Σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ και το Νόμο 4624/2019, «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν στην υγεία, συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική, για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας καθώς και για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών». Επισημαίνεται ότι η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υγείας στο πλαίσιο λήψης μέτρων κατά του κορωνοϊού διενεργείται από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές ως απαραίτητης για λόγους δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, στις οποίες περιλαμβάνεται και η προστασία έναντι σοβαρών διασυνοριακών απειλών κατά της υγείας κατ' άρθ. 9 παρ. 2 εδ. θ' ΓΚΠΔ (βλ. αιτ. σκ. 46 και 52 ΓΚΠΔ). Ως εκ τούτου, οι αρμόδιες δημόσιες αρχές αποτελούν τους υπευθύνους επεξεργασίας που επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα απλά και υγείας (ειδικής κατηγορίας) για την προστασία της δημόσιας υγείας.

Η προσβολή της ιδιωτικής σφαιράς των εργαζομένων και ιδίως των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων (στην προκειμένη περίπτωση του νοσούντος εργαζομένου ή εκείνου που είναι φορέας του κορωνοϊού), είναι νόμιμη και, ως εκ τούτου, επιτρεπτή, μόνον όταν υπηρετεί ένα νόμιμο σκοπό του εργοδότη, αποτελεί ένα αναγκαίο μέσο προς τον επιδιωκόμενο σκοπό και δεν τελεί σε προφανή δυσαναλογία με τα θιγόμενα συμφέροντα του εργαζομένου⁶⁰. Η συμμόρφωση του δημόσιου τομέα με το νόμο περί προστασίας των δεδομένων κατά την πρόληψη και περιορισμό της COVID-19 ορίζεται ρητά ως νόμιμη απαίτηση στο άρθρο 1 παρ. 3 της ΠΝΠ της 25.02.2020 (ΦΕΚ Α' 42/25-02 2020) η οποία κυρώθηκε με το Νόμο 4682/2020. Κατ' αντιστοιχία, όλα τα ληφθέντα από τις επιχειρήσεις μέτρα έκτακτης ανάγκης, ως απάντηση στην COVID-19,

⁶⁰ Ζερδελής Δημήτρης, «Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2007, σ. 871.

οφείλουν να εναρμονίζονται πλήρως τόσο με τον ΓΚΠΔ όσο και με το Νόμο 4624/2019 και σε καμία περίπτωση, η επιτακτική ανάγκη προστασίας από την εξάπλωση του κορωνοϊού δεν πρέπει να χρησιμοποιείται προσχηματικά για την κατ' επίφαση δικαιολόγηση αθέμιτων και υπέρμετρων πρακτικών επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

4.2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΚΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΕΝ ΚΑΙΡΩ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

Σύμφωνα με το Ν.3850/2010 όπως αυτός τροποποιήθηκε από το Ν. 4578/2018, προβλέπεται η ευθύνη των εργοδοτών στη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας του προσωπικού τους. Υπό το φως της πανδημίας COVID-19, οι εργοδότες καλούνται να λάβουν τα αναγκαία προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων και ορισμένων συλλογικών μέτρων προστασίας⁶¹. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργοδότες διατηρούν το δικαίωμα να επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα, μεταξύ αυτών και τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων τους, σε περίπτωση που η επεξεργασία αυτή κρίνεται αναγκαία για τη συμμόρφωσή τους με τις παραπάνω υποχρεώσεις⁶² υπό την προϋπόθεση της εναρμόνισής τους και με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, κυρίως του ΓΚΠΔ, όπως τονίζεται και στις Κατευθυντήριες Γραμμές της ΑΠΔΠΧ της 18ης Μαρτίου του 2020.⁶³ Επιπλέον, οι εργοδότες δύνανται νόμιμα να επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα, εφόσον η επεξεργασία αυτή είναι απαραίτητη για την προστασία των ζωτικών συμφερόντων του προσωπικού και των συγγενών τους (άρθρο 6 § 1 δ' ΓΚΠΔ). Ένα συμφέρον θεωρείται ζωτικό μόνο όταν είναι ουσιώδες για τη ζωή του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου. Ωστόσο, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων βασιζόμενη στο ζωτικό συμφέρον άλλου φυσικού προσώπου θα πρέπει καταρχήν να διεξάγεται μόνον όταν η επεξεργασία δεν μπορεί να βασίζεται προδήλως σε έτερη νομική βάση. Η παρακολούθηση των επιδημιών συνιστά είδος επεξεργασίας, που μπορεί να

⁶¹ Βλ. Ν. 3850/2010, άρθρα 42 § 1, 5, 6 και 7

⁶² Βλ. άρθρο 6 § 1 γ' ΓΚΠΔ

⁶³ Βλ. Βλ. Μήτρου Λίλιαν, Τα προσωπικά δεδομένα την εποχή του Κορωνοϊού, Syntagma Watch, 16.3.2020, διαθέσιμο σε: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stinepoxi-tou-koronoiou/>

εξυπηρετεί τόσο λόγους δημοσίου συμφέροντος όσο και ζωτικά συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων, εν προκειμένω των εργαζομένων⁶⁴.

Όσον αφορά στην επεξεργασία ειδικής κατηγορίας προσωπικών δεδομένων που αφορούν στην υγεία των εργαζομένων, αυτά, όπως είδαμε, υπόκεινται σε πολύ αυστηρότερο καθεστώς προστασίας⁶⁵. Προσαρμοσμένα στην περίπτωση της πανδημίας, τέτοια δεδομένα συνιστούν, ενδεικτικά, η κατάσταση κατονομαζομένου ή ταυτοποιήσιμου υποκειμένου των δεδομένων ως νοσούντος ή μη, η κατ' οίκον παραμονή του λόγω ασθένειας, η διαπίστωση ενδείξεων ασθένειας, ενδεχομένως και δια της κλινικής εικόνας του (βήχας, καταρροή, θερμοκρασία ανώτερη της φυσιολογικής κ.λπ.). Πληροφορίες που ενδιαφέρουν εν προκειμένω, όπως εάν ένα υποκείμενο των δεδομένων ταξίδεψε πρόσφατα σε αλλοδαπό κράτος με εκτεταμένη διάδοση του κορωνοϊού ή εάν οικείος ή συνεργάτης του είναι ασθενής ή έχει προσβληθεί από τον κορωνοϊό, δεν αφορούν στην υγεία του συγκεκριμένου υποκειμένου και, συνεπώς, δεν αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ειδικής κατηγορίας, αλλά δύναται υπό προϋποθέσεις να συνιστούν απλά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων εκ μέρους του εργοδότη κρίνεται σύννομη, μόνον εφόσον η επεξεργασία αυτή είναι απαραίτητη για την εκτίμηση της ικανότητας προς εργασία ενός εργαζομένου και πραγματοποιείται από ή υπό την ευθύνη επαγγελματία που υπόκειται στην υποχρέωση τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου⁶⁶. Η επεξεργασία αυτή μπορεί να αφορά μόνο συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπου δηλαδή είναι σχεδόν βέβαιο ότι υπάρχει μόλυνση και μπορεί να διεξάγεται μόνο από τον ιατρό εργασίας ή άλλον επαγγελματία υγείας. Συνεπώς, καθολικά μέτρα επεξεργασίας δεδομένων υγείας ως προς όλους τους εργαζομένους, τους συνεργάτες και τους επισκέπτες ή/και εκπροσώπους πελατών μίας επιχείρησης, δεν μπορούν να λαμβάνουν συλλήβδην χώρα ερειδόμενα αποκλειστικά σε αυτήν τη νομική βάση.

⁶⁴ Βλ. Σκέψη 46 ΓΚΠΔ

⁶⁵ Πλατής – Αναστασιάδης και Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία, «COVID-19: Πώς να ανταποκριθούν οι ελληνικές επιχειρήσεις σε εναρμόνιση με τον ΓΚΠΔ;» διαθέσιμο σε [GREECE COVID-19: How should Greek companies respond in compliance with the GDPR? | EY Greece](#)

⁶⁶ Βλ. άρθρο 9 § 2 η' ΓΚΠΔ

Σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, σύννομη καθίσταται, κατ' εξαίρεση, και η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων όπως αυτά της υγείας για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία από σοβαρές διασυννοριακές απειλές κατά της υγείας⁶⁷. Συναφώς, η αιτιολογική σκέψη 52 του ΓΚΠΔ αναφέρει ρητά, ως παρέκκλιση από τη γενική απαγόρευση επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων για λόγους δημοσίου συμφέροντος με απώτατο σκοπό την πρόληψη ή τον έλεγχο των μεταδοτικών ασθενειών και άλλων σοβαρών απειλών για την υγεία. Ωστόσο, η επεξεργασία αυτή πρέπει να πραγματοποιείται δυνάμει Ευρωπαϊκής νομοθεσίας ή νομοθεσίας κράτους μέλους, η οποία προβλέπει κατάλληλα και ειδικά μέτρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων, και ιδίως του επαγγελματικού απορρήτου.⁶⁸

Βάσει εθνικής νομοθεσίας, οι εργαζόμενοι, σύμφωνα με την εκπαίδευσή τους και τις κατάλληλες οδηγίες του εργοδότη τους, διατηρούν τη γενική υποχρέωση συμμόρφωσης με τους κανόνες περί υγείας και ασφάλειας των επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό, οφείλουν, μεταξύ άλλων, να μεριμνούν τόσο για την ατομική υγεία τους όσο και για την υγεία τρίτων εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, αναφέροντας αμέσως στον εργοδότη τους ή στον ιατρό εργασίας τυχόν συμβάντα, τα οποία ευλόγως θεωρείται ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία⁶⁹. Ως εκ τούτου, σε συνδυασμό με το άρθρο 9 § 2θ του ΓΚΠΔ, δυνάμει ενδεχομένως να συμπεράνουμε πως οι εργοδότες μπορούν νόμιμα να επιβάλλουν υποχρέωση αναφοράς στους υπαλλήλους σχετικά με υποψίες κρουσμάτων μόλυνσης από την COVID-19. Σε όλες τις περιπτώσεις, τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να συμμορφώνονται με τα ισχύοντα νομοθετικά μέτρα προς αποτροπή της διαδόσεως του κορωνοϊού.⁷⁰

⁶⁷ Βλ. άρθρο 9 § 2 θ' ΓΚΠΔ

⁶⁸ Πλατής – Αναστασιάδης και Συνεργάτες, Δικηγορική Εταιρεία, «COVID-19: Πώς να ανταποκριθούν οι ελληνικές επιχειρήσεις σε εναρμόνιση με τον ΓΚΠΔ;» διαθέσιμο σε [GREECE COVID-19: How should Greek companies respond in compliance with the GDPR? | EY Greece](#)

⁶⁹ Ν.3850/2010, άρθρο 49 παρ. 1 και 2, εδ. δ'

⁷⁰ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, «Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας», Κεφάλαιο V, σελ. 19 διαθέσιμο σε [*2020.03.28 Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf \(constitutionalism.gr\)](#)

4.3 Η ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΛΗΨΕΩΣ ΜΕΤΡΩΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ

Ένεκα της πανδημίας της COVID-19, η ανάγκη ελέγχου του εργαζομένου με τεχνικά μέσα παρακολούθησης κρίνεται, τουλάχιστον σε αρχικό στάδιο, κατάλληλη για την προστασία της δημόσιας υγείας υπό την προϋπόθεση ότι τα ληφθέντα αυτά μέτρα έχουν προσωρινό χαρακτήρα και λαμβάνονται υπό πολύ αυστηρούς, περιοριστικούς όρους. Ενδεικτικά, τέτοια μέτρα αποτελούν η εκ περιτροπής εργασία, η συστηματική θερμομέτρηση και καταγραφή των αποτελεσμάτων αυτής ή η εγκατάσταση θερμικής κάμερας στις εισόδους των καταστημάτων και η τηλεργασία μέσω υπολογιστή, η οποία απασχόλησε την ΑΠΔΠΧ στο πλαίσιο της απόφασής της 32/2021 λαμβάνοντας υπόψη την ένταση και την έκταση που έχει λάβει η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας και τους κινδύνους που ελλοχεύουν μέσω της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ) για τα δικαιώματα των εμπλεκόμενων σ' αυτήν προσώπων και την ασφάλεια των υποδομών και υπηρεσιών που χρησιμοποιούνται⁷¹.

Η ραγδαία και ταχύτατη εξάπλωση της νόσου Covid-19 σε συνδυασμό με την επιτακτική ανάγκη λήψεως δραστικών μέτρων για την αναχαίτιση της διασποράς της, οδήγησε στο κλείσιμο πλείστων εργασιακών χώρων, αλλά και στην προώθηση και σταδιακή καθιέρωση της τηλεργασίας. Ωστόσο, η δυνατότητα τηλεργασίας δεν βρίσκει εφαρμογή σε όλες τις περιπτώσεις καθώς εργαζόμενοι σε υγειονομικούς χώρους, καταστήματα τροφίμων, τράπεζες και λοιπές δημόσιες υπηρεσίες που παρέμειναν ανοικτές προς εξυπηρέτηση του κοινού κ.ο.κ. συνέχισαν και συνεχίζουν να εργάζονται με φυσική παρουσία και επί το πλείστον σε συγχρωτισμό με άλλα άτομα (συνεργάτες και πελάτες). Σε αυτές τις περιπτώσεις, όπου ο κίνδυνος μεταδόσεως του ιού ελλοχεύει σημαντικά, η λήψη αποτελεσματικών προληπτικών αλλά και κατασταλτικών μέτρων, προκειμένου να εντοπιστούν τυχόν κρούσματα και συνακόλουθα να αναχαιτιστεί τυχόν εξάπλωση της νόσου, κρίθηκε ακόμη πιο επιτακτική⁷².

⁷¹ Απόφαση 32/2021 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της

⁷² Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, «Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας», Κεφάλαιο V, σελ. 13 διαθέσιμο σε [*2020.03.28 Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf \(constitutionalism.gr\)](https://www.privacycoronavirus.gr/2020.03.28_Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf)

Πληθώρα ερωτημάτων, ωστόσο, έχουν ανακύψει σχετικά με τα λαμβανόμενα από τις επιχειρήσεις μέτρα πρόληψης και αποφυγής της μετάδοσης του ιού έναντι των εργαζομένων. Επιτρέπεται η αποκάλυψη της ταυτότητας τυχόν νοσούντος εργαζομένου στο λοιπό προσωπικό; Δύναται ο εργοδότης να αναζητά πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση υγείας των μελών του οικογενειακού περιβάλλοντος του νοσούντος εργαζομένου ή άλλες πληροφορίες σχετικά με τις μετακινήσεις του ώστε να ιχνηλατήσει πιθανά κρούσματα; Μπορεί ένας εργαζόμενος να υποχρεωθεί να πει τα πάντα για την κατάσταση της υγείας του; Μπορεί ο εργοδότης να «υποχρεώσει» έναν εργαζόμενο να εμβολιασθεί υπό το φόβο της απόλυσης; Τα ερωτήματα αυτά όπως και πληθώρα άλλων απασχόλησαν τόσο την ΑΠΔΠΧ όσο και τις ευρωπαϊκές αρχές.

Στο φως των ως άνω ερωτημάτων, εποπτικές αρχές άλλων ευρωπαϊκών χωρών, εξέδωσαν αυστηρές συστάσεις προς τους εργοδότες περιορίζοντας τη δυνατότητα παρακολούθησής της καταστάσεως υγείας των εργαζομένων και λοιπών επισκεπτών στους χώρους εργασίας, προκρίνοντας την προστασία της ιδιωτικότητας. Η γαλλική αρχή Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), για παράδειγμα, απαγόρευσε ρητά τη λήψη οποιουδήποτε μέτρου από τους εργοδότες το οποίο δε σέβεται την προσωπική ζωή των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της υποχρεωτικής θερμομετρήσεως και της αναζητήσεως σχετικών πληροφοριών μέσω ερωματολογίων ή άλλων μέσων. Υποστηρίχθηκε μάλιστα πως εναπόκειται στον εργοδότη να αξιολογήσει το επίπεδο ατομικού κινδύνου έκθεσης στον ιό COVID-19 καθενός από τους υπαλλήλους και τους αντιπροσώπους του, αλλά πρέπει να το πράξει μόνο με βάση τα προσωπικά δεδομένα που κανονικά δικαιούται να γνωρίζει.⁷³

Στην Εσθονία αντίστοιχα, υποστηρίχθηκε πως είναι εξαιρετικά σημαντικό τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι να καθοδηγούνται από την αρχή ότι ο εργαζόμενος παρέχει οικειοθελώς στον εργοδότη πληροφορίες για την υγεία τους στο βαθμό που επιτρέπει στον εργοδότη να οργανώσει την ασφαλέστερη δυνατή οργάνωση της εργασίας, λαμβάνοντας υπ' όψιν την υγεία και ευημερία του εαυτού τους, των άλλων και της κοινωνίας στο σύνολό της.⁷⁴

⁷³ Βλ. Commission Nationale de l' Informatique et des Libertés, Coronavirus (Covid-19): les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles, 06/03/2020, διαθέσιμο σε [COVID-19: Q&A on the collection of personal data in the workplace | CNIL](#)

⁷⁴ Βλ. Andmekaitse Inspektsioon, «Kas töötajat saab kohustada rääkima kõike oma tervislikust seisundist?»,

Από την άλλη πλευρά, άλλες ευρωπαϊκές εποπτικές αρχές επιτρέπουν, υπό προϋποθέσεις, την αναζήτηση δεδομένων υγείας από τους εργαζομένους. Στη Δανία, για παράδειγμα, η Δανική εποπτική αρχή υποστήριξε πως δικαιολογείται για τον εργοδότη να καταγράφει και να αποκαλύπτει πληροφορίες σχετικές με την κατάσταση υγείας ενός εργαζομένου, όπως πχ μία πιθανή μόλυνση από την Covid-19 με το σκεπτικό ότι η διοίκηση και οι λοιποί εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν τις απαραίτητες προφυλάξεις, ένα έχουν την απαραίτητη γνώση⁷⁵. Στο ίδιο μήκος κύματος, η Πολωνική εποπτική αρχή αναφέρει ότι ο Υγειονομικός Επιθεωρητής δύναται να επιβάλλει στους εργαζομένους να λαμβάνουν ειδικά μέτρα προλήψεως ή ελέγχου και να συνεργάζονται με άλλους φορείς δημοσίας διοικήσεως για την αντιμετώπιση της νόσου, καταλείποντας, έτσι, ανοικτό το ενδεχόμενο λήψεως των υπό συζήτηση μέτρων από τους εργαζομένους.⁷⁶

Εξετάζοντας τα ελληνικά δεδομένα, η ΑΠΔΠΧ έχει γίνει αποδέκτης ερωτημάτων εργοδοτών σε σχέση με την από μέρους τους επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων, προμηθευτών, επισκεπτών κ.λπ. στα γραφεία και εγκαταστάσεις τους προς εξασφάλιση της υγείας των εργαζομένων σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 3850/2010 κατά τα προεκτεθέντα, όπως π.χ. εάν επιτρέπεται η θερμομέτρηση των εισερχομένων ή η υποβολή συμπλήρωσης ερωτηματολογίου σχετικά με την κατάσταση της υγείας των εργαζομένων ή οικείων τους, πρόσφατου ιστορικού ταξιδιού σε αλλοδαπό κράτος με αυξημένο κίνδυνο μετάδοσης του κορωνοϊού κ.λπ. ή η ενημέρωση των λοιπών εργαζομένων για το γεγονός ή και τα στοιχεία ταυτότητας ήδη νοσούντος εργαζομένου.

Είναι αυτονόητο ότι η επεξεργασία των δεδομένων υγείας του εργαζομένου πραγματοποιείται στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην αξιολόγηση του ενδεχομένου συλλογής μόνο των αναγκαίων πληροφοριών που συνδέονται αποκλειστικά με τον επιδιωκόμενο σκοπό (αρχές του περιορισμού της επεξεργασίας σε συνδυασμό με την αρχή

16/03/2020, διαθέσιμο σε [Can an employee be obliged to tell everything about their state of health !? Data Protection Inspectorate \(aki.ee\)](#)

⁷⁵ Βλ. Datatilsynet, «Hvordan er det med GDPR og coronavirus?», 05/03/2020, διαθέσιμο σε <https://www.datatilsynet.dk/presse-og-nyheder/nyhedsarkiv/2020/mar/hvordan-er-det-med-gdpr-og-coronavirus/>

⁷⁶ Βλ. Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Oświadczenie Prezesa UODO w sprawie koronawirusa, 13/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1456>.

της αναλογικότητας), τηρουμένης της αρχής της ασφαλούς επεξεργασίας (ιδίως της εμπιστευτικότητας πληροφοριών) δια της λήψης των απαραίτητων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας. Επισημαίνεται ότι η συλλογή και η εν γένει επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που παρουσιάζουν επαχθή χαρακτήρα και συνιστούν περιορισμό ατομικών δικαιωμάτων, όπως π.χ. η θερμομέτρηση στην είσοδο του χώρου εργασίας, πρέπει να λαμβάνει χώρα, τηρουμένων των νομίμων προϋποθέσεων, αφού θα έχει προηγουμένως αποκλειστεί κάθε διαθέσιμο πρόσφορο μέτρο το οποίο θα επιλέξει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, υπό τον όρο ότι εφαρμόζεται η κείμενη νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα. Αντίθετα, μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ υγείας εργαζομένων, δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας.

Όσον αφορά στα προσωπικά δεδομένα υγείας των θανόντων από την Covid-19, η επεξεργασία αυτών δεν εμπίπτει καταρχήν στο προστατευτικό πεδίο των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (αιτ. σκ. 27 ΓΚΠΔ). Δεδομένου, ωστόσο, ότι η αποκάλυψη των στοιχείων ταυτοποίησης θανόντων από την Covid-19 ενδέχεται να οδηγεί σε έμμεση ταυτοποίηση ζώντων φυσικών προσώπων που είχαν έρθει σε επαφή ή υπήρξαν οικείοι των θανόντων για τους οποίους εφαρμόζονται οι συναφείς κανόνες, πρέπει η επεξεργασία να συντελείται σύμφωνα με τις γενικές αρχές επεξεργασίας του άρθρου 5 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 6 ΓΚΠΔ.

Η από μέρους των ήδη νοσούντων από τον κορωνοϊό ασθενών, οικειοθελής δημοσιοποίηση της κατάστασης της υγείας τους, παρέχει σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 εδ. ε' ΓΚΠΔ νομική βάση επεξεργασίας των συγκεκριμένων δεδομένων υγείας υπό τον όρο της τήρησης των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ σε συνδυασμό με τυχόν ειδικότερες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένων και των ΠΝΠ.

Η από μέρους των υπευθύνων επεξεργασίας γνωστοποίηση σε τρίτους πληροφοριών για την κατάσταση υγείας των υποκειμένων των δεδομένων, όταν αυτή συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στις υπ' αρ. 1-2 σκέψεις της παρούσας, ακόμη και αν καταρχήν διενεργείται στο πλαίσιο των άρθρων 5, 6 και 9 ΓΚΠΔ, δεν είναι επιτρεπτή αν δημιουργεί κλίμα προκατάληψης και στιγματισμού,

επιπλέον δε ενδέχεται να δρα αποτρεπτικά στην τήρηση των μέτρων που ανακοινώθηκαν από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές με αποτέλεσμα να αντιστρατεύεται τελικά την αποτελεσματικότητά τους.

Τέλος, προ της τυχόν επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για δημοσιογραφικούς σκοπούς, ιδίως ως προς την κατάσταση υγείας των εργαζομένων σε σχέση με τον κορωνοϊό, πέραν των προαναφερόμενων, θα πρέπει πρωταρχικά να αξιολογείται η αναγκαιότητα αποκάλυψης στοιχείων ταυτοποίησης του υποκειμένου (π.χ. ονοματεπώνυμο, φωτογραφία και άλλα προσδιοριστικά στοιχεία), δεδομένου μάλιστα ότι οι αρμόδιες αρχές (Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας [Ε.Ο.Δ.Υ.] και Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας [Γ.Γ.Π.Π.]) επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πολιτών επιδημιολογικού συσχετισμού, δίχως τον προσδιορισμό προσωπικών στοιχείων. Έτσι, η ΑΠΔΠΧ συστήνει την ανωνυμία των κρουσμάτων με τις κατευθυντήριες γραμμές που εξέδωσε κατόπιν της υπ' αριθμ. 5/2020 απόφασης που εξέδωσε η Ολομέλεια της Αρχής όπου σταθμίζεται το δικαίωμα στη δημόσια υγεία με τα προσωπικά δεδομένα και καταλήγει ότι τελικώς η αποκάλυψη των στοιχείων κρουσμάτων από τρίτους δεν είναι επιτρεπτή «εάν δημιουργεί κλίμα προκατάληψης και στιγματισμού»⁷⁷ ενώ τα στοιχεία των κρουσμάτων που νοσούν από COVID-19 δεν δημοσιεύονται από τις αρχές στις οποίες πρέπει να γνωστοποιούνται αλλά ούτε και από τρίτους προς ενδιαφερόμενα πρόσωπα, όπως οι εργοδότες που λαμβάνουν γνώση αυτών προς τους υπόλοιπους εργαζομένους⁷⁸.

Συγκεκριμένα, με την ως άνω Απόφαση 5/2020, η ΑΠΔΠΧ κατέληξε στην έκδοση κατευθυντηρίων γραμμών για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο διαχείρισης της Covid-19. Όπως αναφέρεται στην απόφαση, από προφορικά ερωτήματα που υπεβλήθησαν στην ΑΠΔΠΧ, από σχετικά δημοσιεύματα και από τα δεδομένα που έχουν δημιουργηθεί λόγω της πανδημίας, διαπιστώνεται, αφενός, η ανάγκη ενημέρωσης του κοινού

⁷⁷ Απόφαση 5/2020 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της

⁷⁸ Βλ. Κουτσουπιά Μαρία Ωραιοζήλη, «Προστασία προσωπικών δεδομένων του κρούσματος και προστασία της δημόσιας υγείας. Μία περιέργη συνύπαρξη.», 23.03.2021, διαθέσιμο σε [Προστασία προσωπικών δεδομένων του κρούσματος και προστασία της δημόσιας υγείας. Μία περιέργη συνύπαρξη. - LawNet](#)

για την κατανόηση των κινδύνων, των κανόνων, των εγγυήσεων και των δικαιωμάτων ατόμων, ως υποκειμένων των δεδομένων, και αφετέρου, ευαισθητοποίησης των δημοσίων αρχών και των ιδιωτικών φορέων, ως υπευθύνων επεξεργασίας, σχετικά με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από την επεξεργασία τους που διενεργείται στο πλαίσιο της εξαιρετικά επείγουσας και απρόβλεπτης ανάγκης διαχείρισης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών, λόγω της εμφάνισης της COVID-19, τον περιορισμό της διάδοσής του και τη λήψη συναφών νομοθετικών μέτρων. Με τις Κατευθυντήριες Γραμμές αυτές η ΑΠΔΠΧ, με βάση τις κατά τον ΓΚΠΔ και το ν. 4624/2019 αρμοδιότητές της, παρέχει υποδείξεις σχετικά με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά την επεξεργασία που διενεργείται από τις δημόσιες αρχές και τους ιδιωτικούς φορείς κατά τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των κινδύνων από την εξάπλωση του κορωνοϊού COVID-19, προς υποβοήθηση του καθήκοντος συμμόρφωσής τους στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας.

Η νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (Άρθρο 2 παρ. 1 ΓΚΠΔ και Άρθρο 2 ν. 4624/2019) εφαρμόζεται «στην εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία τέτοιων δεδομένων τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης». Έτσι, π.χ., η προφορική ενημέρωση ότι το υποκείμενο των δεδομένων νοσεί από τον κορωνοϊό ή ότι η σωματική θερμοκρασία του έχει μετρηθεί ως ανώτερη του φυσιολογικού συνιστούν μεν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, πλην όμως η σχετική νομοθεσία δεν εφαρμόζεται εάν οι ανωτέρω πληροφορίες δεν έχουν περιληφθεί σε σύστημα αρχειοθέτησης σε περίπτωση μη αυτοματοποιημένης (χειροκίνητης) επεξεργασίας ή δεν έχουν περιληφθεί σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία. Επισημαίνεται ότι το πεδίο εφαρμογής του ΓΚΠΔ προσδιορίζεται κατά τρόπο δεσμευτικό από τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 αυτού και δεν είναι δυνατή η επέκτασή του με διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας.

Στο μέτρο κατά το οποίο διενεργείται από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τη λήψη των αναγκαίων κατά περίπτωση μέτρων, σύμφωνα με τις οικείες ΠΝΠ, προς τον σκοπό της αποφυγής κινδύνου εμφάνισης ή διάδοσης του κορωνοϊού που

ενδέχεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στη δημόσια υγεία, εφαρμόζεται υπό τις ανωτέρω υπ' αρ. 1 και 2 προϋποθέσεις ο ΓΚΠΔ. Σημειώνεται ότι με την από 11.3.2020 ΠΝΠ (Βλ. αρ. 4 παρ. 2) κατοχυρώθηκε νομοθετικά το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς, και εφόσον τούτο είναι εφικτό από τεχνολογικούς και άλλους παράγοντες, με απόφασή του ότι μέρος ή όλο το προσωπικό του θα εργάζεται εξ' αποστάσεως. Στις περιπτώσεις αυτές τυγχάνουν εφαρμογής ιδίως οι νομικές βάσεις που ορίζονται στα άρθρα 6 παρ. 1 εδ. γ' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας), δ' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου) και ε' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται για το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας) και 9 παρ. 2 εδ. β' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας), ε' (η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων), η' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών) και θ' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία έναντι σοβαρών διασυνοριακών απειλών κατά της υγείας ή η διασφάλιση υψηλών προτύπων ποιότητας και ασφάλειας της υγειονομικής περίθαλψης και των φαρμάκων ή των ιατροτεχνολογικών προϊόντων), ο ν. 4624/2019 σύμφωνα με την υπ' αρ. 01/2020 Γνωμοδότηση της Αρχής, σε συνδυασμό με την τυχόν ειδικότερη νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, περιλαμβανομένων των σχετικών ρυθμίσεων των ΠΝΠ και των εφαρμοστικών αυτών υπουργικών αποφάσεων.

Το κατά πόσο αναγκαία, τελικά, είναι αυτά τα μέτρα κρίνεται και σταθμίζεται από το αν υπάρχουν ηπιότερα αλλά εξίσου αποτελεσματικά και αναλογικά μέτρα. Ως προς την προϋπόθεση της αναλογικότητας εν στενή εννοία, υπό την έννοια ότι η επέμβαση στο δικαίωμα της ιδιωτικότητας των εργαζομένων θα πρέπει να τελεί σε σχέση αρμονικής ισορροπίας με το

διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δέον να επισημανθούν τα εξής: θα πρέπει να επιλέγεται η λύση που προκύπτει από την *in concreto* στάθμιση των ανωτέρω δύο αντικρουόμενων δικαιωμάτων, λαμβανομένου υπ' όψιν του συνόλου των τυχόν ή παράλληλων αντιτιθέμενων συμφερόντων και χωρίς να προσβάλλεται ο πυρήνας του δικαιώματος ιδιωτικότητας των εργαζομένων⁷⁹. Για παράδειγμα, εάν ένας εργοδότης χρησιμοποιεί συστήματα ελέγχου των πιθανών φορέων του ιού ή των νοσούντων από αυτόν και κατ' επέκταση της εξάπλωσης του κορωνοϊού, δε δύναται να χρησιμοποιεί τα συστήματα αυτά για να τους παρακολουθεί ώστε να δει τι κάνουν στα διαλείμματά τους ή για να αξιολογεί τις επιδόσεις τους.

Μάλιστα, πριν την εγκατάσταση συστημάτων ελέγχου, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τους υπαλλήλους του και φυσικά να αξιολογήσει το κατά πόσο εξυπηρετούν τον επιδιωκόμενο σκοπό, ήτοι την παρεμπόδιση της εξάπλωσης του ιού, επιδιώκοντας παράλληλα την ελάχιστη δυνατή παρέμβαση στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων. Η ενημέρωση προτείνεται να γίνεται με την υιοθέτηση γραπτής πολιτικής για τον καθορισμό των παραμέτρων της χρήσεως των διαθέσιμων τεχνολογικών μέσων και μεθόδων, με τις οποίες ο εργοδότης θα ελέγχει την χρήση τους και η υπογραφή του εργαζομένου ότι έλαβε γνώση της πολιτικής αυτής. Απαγορεύεται, λοιπόν, άνευ ετέρου, η μυστική παρακολούθηση ή εν πάση περιπτώσει, η παρακολούθηση του εργαζομένου, χωρίς προηγούμενη σχετική ενημέρωσή του⁸⁰. Οποιαδήποτε παρακολούθηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου και συνακόλουθη αξιολόγηση αυτού βάσει της παρακολούθησης με τεχνικά μέσα, συνιστά υπέρμετρη επεξεργασία και δυσανάλογη με το δικαίωμα του εργαζομένου στην ιδιωτικότητα⁸¹. Η συγκατάθεση του εργαζομένου θα πρέπει να είναι ελεύθερη, ρητή και με ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή και εν πλήρη επιγνώσει και η οποία παρέχεται κατόπιν προηγούμενης ενημερώσεως ως προς τους

⁷⁹ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, «Η συνταγματικότητα της απαγορεύσεως εισόδου στη σχολική τάξη χωρίς μάσκα», *Syntagma Watch*, 15.09.2020, διαθέσιμο σε <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/i-syntagmatikotita-tis-apagorefseos-eisodou-sti-sxolikitaxi-xoris-mask/>.

⁸⁰ Σύμφωνα με τη νομολογία των γαλλικών δικαστηρίων, αν και αναγνωρίζεται στον εργοδότη το δικαίωμα να επιτηρεί τη δραστηριότητα του προσωπικού που απασχολεί κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, ο εργοδότης δεν μπορεί να θέσει σε λειτουργία οποιοδήποτε μηχανισμό ελέγχου εν αγνοία των εργαζομένων, *Cass. Soc 23 novembre 2005 N° de pourvoi: 03-41401*

⁸¹ Βλ. Γνώμη 5/2005 και 13/2011 Ομάδας προστασίας των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που συστάθηκε βάσει του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK.

σκοπούς, τους αποδέκτες και τις κατηγορίες των δεδομένων που θα τύχουν επεξεργασίας⁸². Βέβαια, όπως εκτέθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, έτσι κι εδώ, δε θα πρέπει να παραβλέπεται ότι πολύ συχνά στην πράξη υπερισχύει η επιβολή της θελήσεως του πιο ισχυρού μέρους, εν προκειμένω του εργοδότη, με αποτέλεσμα να μην ακολουθείται αυτό που λέει ο νόμος αφού κατ' ουσίαν ο εργαζόμενος εξαναγκάζεται να παράσχει την συγκατάθεσή του υπό το φόβο της απόλυσης⁸³.

Η ΑΠΔΠΧ, με τις ανωτέρω Κατευθυντήριες Γραμμές που εξέδωσε, φαίνεται ότι διατήρησε, σε γενικές γραμμές, αρχικά μία ουδέτερη στάση σχετικά με τα μέτρα που θα μπορούσαν να λάβουν οι εργοδότες για να περιορίσουν το φαινόμενο της εξάπλωσης του κορωνοϊού. Κρίθηκε ότι κανένα μέτρο «δεν μπορεί εκ προοιμίου να αποκλειστεί» ως απαγορευμένο από την νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων, αλλά κάθε επεξεργασία θα πρέπει να συμμορφώνεται πλήρως στις επιταγές του ΓΚΠΔ. Στην ουσία οι συστάσεις καταλείπουν στην ευχέρεια του εργοδότη τα μέτρα που θα λάβει αφήνοντας χώρο ακόμα και για καταχρηστικά μέτρα και συμπεριφορές. Σε αυτό το πλαίσιο δικαιολογείται και η ανάγκη για συγκατάθεση των εργαζομένων η οποία πρέπει να είναι έγγραφη. Ο εργοδότης, θα πρέπει να αποδείξει ότι έχει ενημερώσει τον εργαζόμενο και ότι ο εργαζόμενος θα μπορούσε να έχει αρνηθεί ή ότι διατηρεί το δικαίωμα να αρνηθεί-ανακαλέσει όποτε το επιθυμεί. Βέβαια ακόμα και η γραπτή συγκατάθεση του εργαζόμενου μπορεί να αποτελεί προϊόν αναγκαστικής συμμόρφωσης υπό τον φόβο της απόλυσης που απορρέει από την ανισότητα των δυο πλευρών, δηλαδή του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Καταληκτικά, θα πρέπει να ληφθεί γενικά υπ' όψιν αναφορικά με την ανωτέρω προβληματική και η εκδοθείσα στις 9/3/2020 Εγκύκλιος του Υπουργείου Υγείας με θέμα «Μέτρα προστασίας σε χώρους εργασίας», όπου διαφαίνεται ότι το Υπουργείο θεωρεί, σε αντίθεση με την ΑΠΔΠΧ,

⁸² Βλ. άρθρο 2 στοιχ. ια' Ν.2792/1997.

⁸³ Ως προς τις προϋποθέσεις λήψεως έγκτηρης συγκαταθέσεως του υποκειμένου βλ. Γνώμη 15/2011. Βλ. επίσης Α.Π.Δ.Π.Χ., Απόφαση 61/2004, σύμφωνα με την οποία η λήψη συγκαταθέσεως θα πρέπει ενδεχομένως να συνοδεύεται και από ειδικά μέτρα εκ μέρους του υπεύθυνου επεξεργασίας, όπως η τροποποίηση των όρων χρήσεως του εξοπλισμού πληροφορικής και επικοινωνιών, η διαμόρφωση πολιτικής ηλεκτρονικού ταχυδρομείου/διαδικτύου στο εσωτερικό της εταιρείας, η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο στην εφαρμογή της πολιτικής όσο και στη διερεύνηση τυχόν παραβιάσεων, έτσι ώστε με βάση την αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας (άρθρο 4 παρ. 1 στοιχ. α' και β'), να διασφαλισθεί η προστασία της ιδιωτικής ζωής και των επικοινωνιών του εργαζομένου.

ότι κάθε μέτρο δεν είναι πρόσφορο για τη διαχείριση του COVID-19 και ότι η αποτελεσματική διαχείριση του ιού μπορεί να διενεργηθεί μάλλον με την τήρηση μέτρων προσωπικής υγιεινής και διαφύλαξης της υγιεινής στους χώρους εργασίας, καθώς και μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, παρά με μη αναγκαίες και απρόσφορες επεξεργασίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στους χώρους εργασίας⁸⁴. Αξίζει, εδώ, να σημειωθεί ότι η προσβολή του πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και η αδικαιολόγητη εισβολή στην αυτεξούσια ιδιωτική σφαίρα του ατόμου δεν μπορεί να θεραπευτεί ακόμη κι αν εκ των υστέρων κριθεί ότι η επεξεργασία υπήρξε παράνομη. Και τούτο, διότι το ευτελιστικό γεγονός του ανθρώπινου υποβιβασμού, της συστηματικής καταγραφής των ανθρωπίνων πτυχών με την κατάρτιση αναλυτικών προφίλ υγείας, κινήσεων, επαφών και συμπεριφοράς⁸⁵ έχει ήδη συμβάλλει με τρόπο καθοριστικό, και πολλές φορές μη αναστρέψιμο, στο στιγματισμό του ατόμου και την κοινωνική αποδοκιμασία του.

4.4 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ

4.4.1. ΙΧΝΗΛΑΤΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΟΥΣΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΑΦΩΝ ΤΟΥΣ

Πρόκειται για το μέτρο μέσω του οποίου γίνεται προσπάθεια να διακριβωθούν οι ύποπτοι ή τα επιβεβαιωμένα κρούσματα του κορωνοϊού, καθώς επίσης και των επαφών τους (“Contact tracing”), με σκοπό να τους επιβληθούν ατομικά περιοριστικά μέτρα περιορισμού κινήσεων στο πλαίσιο καραντίνας ή εξέτασής τους. Χώρες εκτός ΕΕ, όπως η Κίνα, η Ταϊβάν, η Ιαπωνία και το Ισραήλ, έχουν ήδη υιοθετήσει «επιθετικές» τακτικές παρακολούθησής των κινήσεων των ασθενών, μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού (geolocation), καμερών, παρακολούθησής συναλλαγών μέσω τραπεζικών καρτών κ.ο.κ⁸⁶. Το εν λόγω μέτρο – μέσο ελέγχου εφαρμόζεται, λοιπόν, προληπτικά, προκειμένου να φανεί ποιος έχει νοσήσει και να περιοριστεί η εξάπλωση μέσω της υποχρεωτικής καραντίνας. Για να γίνει όμως η ιχνηλάτηση, στην ουσία πρέπει να

⁸⁴ Βλ. Ζωγραφόπουλος Δημήτρης, «Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσαλή Λεωνίδα (επιμ.), Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2η έκδοση, Αθήνα 2020, σ. 254-262.

⁸⁵ Βλ. Περτσινίδου Α., «Η κατάρτιση εξατομικευμένων προφίλ εργασίας ως εργαλείο αξιολόγησης στο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας – Εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων – Κίνδυνοι και προκλήσεις», ΕΕργΔ 2019, 931 επ.

⁸⁶ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, «Η ψηφιακή ιχνηλάτηση σε περίοδο πανδημίας», Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου Τεύχος II, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2020, σελ. 242.

αρθεί η προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων εργαζομένων και μη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ακραίας ιχνηλάτησης αποτελεί η Κίνα, η οποία παρακολουθώντας τα «έξυπνα κινητά» (smart phones) των πολιτών μπορούσαν να εντοπίσουν την τοποθεσία τους ή χρησιμοποιώντας θερμικές κάμερες μπορούσαν να ελέγχουν και να αναφέρουν την θερμοκρασία του σώματος γι' αυτό άλλωστε είχαμε γίνει και μάρτυρες ακραίων εικόνων να εντοπίζουν φορείς του ιού ακόμα και στο σπίτι τους και να τους προσάγουν ακόμα και βίαια αν δεν συνεργάζονταν σε νοσοκομεία που είχαν χτιστεί μέσα σε λίγες μέρες για την αναχαίτιση της πανδημίας⁸⁷.

Οι εν λόγω πληροφορίες, υπό την έννοια του ΓΚΠΔ, θεωρούνται, καταρχήν, απλά προσωπικά δεδομένα υγείας, η επεξεργασία και συλλογή των οποίων είναι νόμιμη από τον χρήστη της εφαρμογής, που στην περίπτωση μας είναι ο ΕΟΔΥ. Ο ν. 3471/2006, είναι ιδιαίτερα σημαντικός καθώς εντάσσει τα δεδομένα αυτά στο απόρρητο των επικοινωνιών και απαγορεύει, στο άρθρο 4 την παρακολούθηση αυτών, εκτός εάν υπάρχει ειδική νομοθετική πρόβλεψη⁸⁸. Πάντως μία μαζική, συστηματική και γενικευμένη παρακολούθηση μέσα από ψηφιακές εφαρμογές που εγκαθίστανται σε συσκευές, συνιστά υπέρμετρο περιορισμό των δικαιωμάτων στην ιδιωτική ζωή, στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και στο απόρρητο των επικοινωνιών.

Επομένως, η παρακολούθηση των μετακινήσεων συγκεκριμένου τμήματος του πληθυσμού θα πρέπει να κριθεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, καθώς επίσης και με τις συνταγματικές επιταγές, εφόσον ομιλούμε λόγου χάρη για ιχνηλάτηση μέσω της ανωνυμοποιημένης, ασύρματης τεχνολογίας του Bluetooth, η οποία έχει περιορισμένη ακτίνα δράσεως και διαβιβάζει πληροφορίες μόνο ως προς την σχετική θέση του διαγνωσμένου φορέα του ιού και μόνο στους παρακείμενους και διερχόμενους και, επομένως την καταγραφή των επαφών του νοσούντος⁸⁹. Αυτή κρίνεται ως «ηπιότερη επέμβαση στο

⁸⁷ Βλ. Yuval Noah Harari, The world after coronavirus, Financial Times, 20.3.2020, διαθέσιμο σε <https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75> και παρουσίαση στα ελληνικά σε [Ισραηλινός ιστορικός: Ο κόσμος μετά τον κορωνοϊό –Θα θυσιάσουμε την ιδιωτικότητα στη μάχη με την πανδημία; | STORIES | iefimerida.gr](https://www.iefimerida.gr).

⁸⁸ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, όπως ανωτ., σ. 242, με περαιτέρω παραπομπή σε Douglas Busvine, EU privacy rules no obstacle to coronavirus-privacy-explainer/eu-privacyrules-no-obstacle-to-coronavirus-fight-smartphone-tracking-a-no-noidUSKBN20X1MP. 242 Βλ. European Data Prot

⁸⁹ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, όπως ανωτ., σ. 243 και 245

προστατευτικό επικοινωνιακό απόρρητο, σε σχέση με την συλλογή στοιχείων μέσω του μαζικού εντοπισμού»⁹⁰.

Η προσφυγή σε τέτοια μέτρα πρέπει να αποτελεί την ύστατη λύση και αφού έχουν αποκλειστεί ή δεν έχουν λειτουργήσει όλες οι άλλες εναλλακτικές. Στην ιχνηλάτηση θα πρέπει να περιοριστούμε στις πληροφορίες που παρέχουν οι ίδιοι οι ασθενείς σχετικά με τις κινήσεις και τις επαφές τους κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα που θεωρείται πως είχαν νοσήσει. Σε περίπτωση μάλιστα που από τις πληροφορίες που κοινοποιεί ο εκάστοτε ασθενής προκύπτουν προσωπικά δεδομένα τρίτου προσώπου, αυτό πρέπει να ενημερώνεται, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ΓΚΠΔ.

4.4.2 ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Ως τηλεργασία νοείται καταρχάς η εξ αποστάσεως παροχή εργασίας, δηλαδή χωρίς φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας με τη χρήση υπολογιστή και ίντερνετ κυρίως όπου δεν απαιτείται φυσική παρουσία του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τον καθηγητή Κουκιάδη ως « τηλεργασία νοείται ως η εργασία από απόσταση με σύμβαση εργασίας εξαρτημένης ή ανεξάρτητης που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που έχουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας⁹¹. Στο Νόμο 4807/2021 επίσης, ορίζεται ως τηλεργασία «η μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης εργασίας στο πλαίσιο της οποίας ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος ή ο υπάλληλος που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των απασχολούμενων με σύμβαση έμμισθης εντολής, εκτελεί τα καθήκοντά του χρησιμοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας, εξ αποστάσεως». (άρθρο 3 στοιχ. α').

Επιπλέον, όσον αφορά στο δημόσιο τομέα η εργασία εξ αποστάσεως είναι δυνατόν να παρέχεται οικειοθελώς σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 1 και 2 του ν. 4807/2021, είτε να επιβληθεί για επιτακτικούς λόγους δημοσίου συμφέροντος (βλ. απόφαση 05/2020), σύμφωνα με την

⁹⁰ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, όπως ανωτ., σ. 243.

⁹¹ Κουκιάδης Ι., «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, Τεύχος 1/1996, σελ 12-20.

παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου. Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 και 3 του ν. 3846/2010, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 67 του ν. 4808/2021, η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα αποτελεί αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και κατ' εξαίρεση σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να αποφασίζεται από τον εργοδότη ή να ζητείται από τον εργαζόμενο χωρίς να υπάρχει σχετική συμφωνία. Επακόλουθη λοιπόν είναι και η εξ' αποστάσεως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων η οποία επισείει όμως σοβαρούς κινδύνους για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και δη των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων όπως αυτά της υγείας, κίνδυνος ο οποίος είχε ήδη νωρίτερα εντοπιστεί από την ομάδα εργασίας WP 29.⁹²

Υπό το φως των ανωτέρω, η ΑΠΔΠΧ εφιστά την προσοχή στις επιχειρήσεις για τη σοβαρότητα των κινδύνων που απορρέουν από την εξ αποστάσεως εργασία. Υπογραμμίζει την ανάγκη επαρκούς ενημέρωσης των εργαζομένων και την πολύτιμη συνδρομή του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων (DPO-όταν κρίνεται, βάσει νόμου, αναγκαία η ύπαρξή του ο οποίος και ευθύνεται για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου στο πλαίσιο της λειτουργίας της επιχείρησης που λαμβάνει χώρα μέσω των συστημάτων υλικού και λογισμικού της εταιρίας, δικτύων VPN κ.λπ. των οποίων κάνουν χρήση οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των αποθηκευμένων σε τερματικές συσκευές, διακομιστές κ.λπ., είτε ανήκουν στην επιχείρηση, είτε στους ίδιους τους υπαλλήλους).⁹³

Ιδιαίτερη λοιπόν μέριμνα πρέπει να δοθεί, ώστε απαραίτητες προς τηλεργασία συσκευές όπως USBs, τηλέφωνα, φορητοί υπολογιστές (laptops) ή tablets να μη χαθούν ή παραπέσουν σε χέρια τρίτων καθώς αυτές μπορεί να περιέχουν και προσωπικά αρχεία του εργαζομένου τα οποία να περιλαμβάνουν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Οι φορητές συσκευές (wearable devices) θα μπορούσαν να επιτρέψουν στον εργοδότη να επεξεργάζεται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου τα οποία είναι δυνητικά επιζήμια για τους εργαζόμενους, δεδομένου ότι συλλέγουν δεδομένα υγείας, δεδομένα και δραστηριότητες, μερικές φορές ακόμη και εκτός του

⁹² Γνώμη 2/08.06.2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία.

⁹³ Βλ. Απόφαση 32/2021 Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, σελ. 24 διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της

χώρου εργασίας. Όπως περιγράφεται στη Γνώμη 5/2014 σχετικά με τεχνικές ανωνυμοποίησης, είναι τεχνικά πολύ δύσκολο να εξασφαλιστεί η πλήρης ανωνυμοποίηση των δεδομένων.

Στον τομέα της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, σημαντική είναι η χρήση επαγγελματικών λογαριασμών ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και όχι των προσωπικών του εργαζομένου (gmail, Hotmail κτλ) ενώ η κρυπτογράφηση των εγγράφων κρίνεται απαραίτητη. Επίσης, η εκτύπωση υπηρεσιακών/εταιρικών εγγράφων στην οικία του εργαζομένου ή σε τόπο/χώρο άλλο πέραν του χώρου εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται κατά τρόπο που να διασφαλίζεται ότι ευαίσθητα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ αυτών και υγείας, δεν θα διαρρεύσουν σε τρίτα μη δικαιούμενα πρόσωπα.⁹⁴

Η χρήση cloud που χρησιμοποιείται επίσης ευρέως προς αποθήκευση ή διαμοιρασμό αρχείων και η απομακρυσμένη πρόσβαση στο δίκτυο εγείρουν με τη σειρά τους ζητήματα προστασίας δεδομένων. Ως εκ τούτου, είναι σημαντική η χρήση μόνο αξιόπιστων δικτύων ή υπηρεσιών cloud ενώ σε περίπτωση χρήσης εξοπλισμού B.Y.O.D (Bring Your Own Device) η οποία πρέπει να αποφασίζεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ειδική νομοθεσία (βλ. π.χ. άρθρα 12 παρ. 1 και 15 περ. γ' ν. 4807/2021), η ΑΠΔΠΧ επισημαίνει πως «ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να προσδιορίσει τους κινδύνους, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε περίπτωσης (εξοπλισμός, εφαρμογές, δεδομένα) και να τους εκτιμήσει ως προς τη σοβαρότητα και την πιθανότητα εμφάνισης περιστατικών παραβίασης προκειμένου να καθορίσει τα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν και να ενταχθούν στην πολιτική ασφάλειας». Καθίσταται λοιπόν σαφές πως μια ασφαλής σύνδεση στο διαδίκτυο είναι ιδιαίτερα σημαντική. Αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση των δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών ενώ μπορούν να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα ασφαλείας, ανάλυση των οποίων για το σκοπό της παρούσας εργασίας, δεν κρίνεται σκόπιμη.

⁹⁴ Βλ. Απόφαση 32/2021 Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, σελ. 25 διαθέσιμο στην ιστοσελίδα της

4.4.3 ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΕΜΒΟΛΙΑΣΜΟΥ – ΝΟΣΗΣΗΣ

Οι πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση εμβολιασμού ενός ατόμου αποτελούν ειδική κατηγορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (δεδομένα υγείας) για τους σκοπούς του ΓΚΠΔ⁹⁵. Αποτελούν μέρος του προσωπικού φακέλου υγείας τους και παρέχεται πρόσθετη προστασία βάσει της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων. Μάλιστα, σύμφωνα με την από κοινού Γνώμη των ΕΣΠΔ και ΕΕΠΔ 04/2021 από 31.03.2021, θεωρείται ειδικής κατηγορίας όχι μόνο λόγω των πληροφοριών που περιλαμβάνονται σ' αυτό, αλλά και λόγω των συμπερασμάτων που μπορεί να εξάγει κανείς από αυτό, παραθέτοντας ως παράδειγμα ότι η ημερομηνία διενέργειας της πρώτης δόσης εμβολίου σε μια συγκεκριμένη χώρα, βάσει κριτηρίων ηλικιακής ομάδας και χρονικής προτεραιότητας, μπορεί να οδηγήσει στην αποκάλυψη της πληροφορίας ότι λ.χ. ένας νέος άνθρωπος προηγήθηκε συνομηλίκων του στο εμβολιαστικό προγραμματισμό λόγω ανοσοκαταστολής ή χρόνιας πάθησης.⁹⁶

Ενώ σε γενικές γραμμές, ο εμβολιασμός στη χώρα μας είναι προαιρετικός, εν τούτοις, η Ελλάδα απαιτεί να εμβολιάζονται οι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας σε δημόσιες, ιδιωτικές και δημοτικές εγκαταστάσεις ενώ πλειάδα Ευρωπαϊκών χωρών έχουν κινηθεί στην ίδια κατεύθυνση (Ηνωμένο Βασίλειο, Αυστρία, κ.α.). Περαιτέρω, υπήρξε υποχρέωση του εργαζομένου επίδειξης στον προϊστάμενο της οργανικής μονάδας όπου υπηρετεί ή στον εργοδότη του, αντίστοιχα, Ψηφιακού Πιστοποιητικού COVID-19 της ΕΕ⁹⁷ με πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση του φυσικού προσώπου-κατόχου του όσον αφορά στον εμβολιασμό ή στη νόσηση από τον κορωνοϊό COVID-19 ή βεβαίωση εμβολιασμού⁹⁸ ή βεβαίωση θετικού

⁹⁵ Άρθρο 6 παρ. 1 στοιχείο γ' και άρθρο 9 παρ. 2 στοιχείο ζ' ΓΚΠΔ

⁹⁶ Από κοινού Γνώμη 04/2021 των ΕΣΠΔ και ΕΕΠΔ από 31.03.2021 «σχετικά με την πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με πλαίσιο για την έκδοση, την επαλήθευση και την αποδοχή διαλειτουργικών πιστοποιητικών εμβολιασμού, εξέτασης και ανάρρωσης, με σκοπό να διευκολυνθεί η ελεύθερη κυκλοφορία κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 (ψηφιακό πράσινο πιστοποιητικό)», σκ. 27, σελ. 20, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα https://edpb.europa.eu/system/files/2021-07/edpb_edps_joint_opinion_dgc_el.pdf

⁹⁷ (EU Digital COVID Certificate - EUDCC) του Κανονισμού (ΕΕ) 2021/953 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Ιουνίου 2021 και του άρθρου πρώτου της από 30.5.2021 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 87), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4806/2021 (Α' 95)

⁹⁸ παρ. 5 του άρθρου 55 του ν. 4764/2020 (Α' 256)

διαγνωστικού ελέγχου⁹⁹ ή ισοδύναμο πιστοποιητικό ή βεβαίωση τρίτης χώρας, εφόσον υφίστανται. Το πιστοποιητικό ή η βεβαίωση του πρώτου εδαφίου ελέγχεται από τον εργοδότη μέσω της ειδικής ηλεκτρονικής εφαρμογής της παρ. 1α του άρθρου 33 του ν. 4816/2021 (Α' 118), τηρουμένων και των λοιπών διατάξεων του ανωτέρω άρθρου ενώ προσφάτως προσετέθη και η δυνατότητα προσθήκης στην ίδια ψηφιακή εφαρμογή και του πιστοποιητικού ταυτοπροσωπίας. Στο ως άνω πλαίσιο, εκδόθηκε και η πρόσφατη Απόφαση 07/2022 της ΑΠΔΠΧ στο οποίο ο καταγγέλλων – εργαζόμενος του ΟΚΑΝΑ έθεσε το ζήτημα του παράνομου ή μη της συλλογής των πιστοποιητικών εμβολιασμού/νόσησης κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 205 και 206 ν. 4820/2021, και των σχετικών ρυθμίσεων της υπ' αρ. Δ1α/ΓΠ.οικ. 52795 (ΦΕΚ Β'3959/27.08.2021) ΚΥΑ, **προτού μάλιστα διευκρινισθεί εάν το προσωπικό του ΟΚΑΝΑ υπάγεται στον υποχρεωτικό εμβολιασμό**, καθώς και τη μετέπειτα αρχειοθέτηση αυτών από τον ΟΚΑΝΑ. Η ΑΠΔΠΧ έκρινε πως ότι η συλλογή τους ήταν παράνομη (άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. α' και γ' ΓΚΠΔ), καθώς πραγματοποιήθηκε κατά παράβαση των οριζομένων στις διατάξεις του άρθρου 33 ν. 4816/2021, και, κατά πλειοψηφία, απηύθυνε επίπληξη στον ΟΚΑΝΑ για την παράνομη συλλογή τους. Από την άλλη πλευρά, στην Ιρλανδία¹⁰⁰ π.χ., η απόφαση για την πραγματοποίηση εμβολιασμού είναι εθελοντική. Αυτό υποδηλώνει, περαιτέρω, ότι ο εμβολιασμός COVID-19 δεν θα πρέπει γενικά να θεωρείται απαραίτητο μέτρο ασφάλειας στον χώρο εργασίας και κατά συνέπεια, η επεξεργασία των δεδομένων του εμβολίου είναι απίθανο να είναι αναγκαία ή αναλογική στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Γίνεται αντιληπτό πως, δεδομένου ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα περιλαμβάνουν ευαίσθητα ιατρικά δεδομένα, θα πρέπει να διασφαλίζεται πολύ υψηλό επίπεδο προστασίας των δεδομένων αυτών και να τηρούνται οι αρχές της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, του περιορισμού της αποθήκευσης των δεδομένων και του επιδιωκόμενου σκοπού που εν προκειμένω, δεν είναι άλλος από την απρόσκοπτη προσέλευση και παραμονή στο χώρο εργασίας. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται στον εργοδότη να συλλέγει ή να επεξεργάζεται τα ανωτέρω προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου για σκοπό άλλον από τον προεκτεθέντα.

⁹⁹ παρ. 1 του άρθρου 5 της υπ' αρ. 2650/10.4.2020 (Β' 1298) κοινής απόφασης των Υπουργών Υγείας και Επικρατείας

¹⁰⁰ Government of Ireland, «Work Safely Protocol COVID-19 National Protocol for Employers and Workers» διαθέσιμο σε [136195_1440f142-7829-4557-a573-62ae14a29bc8.pdf](https://www.gov.ie/en/publications-and-resources/download/136195_1440f142-7829-4557-a573-62ae14a29bc8.pdf)

4.4.4 ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΘΕΡΜΙΚΕΣ ΚΑΜΕΡΕΣ - ΘΕΡΜΟΜΕΤΡΗΣΗ

Από τις αρχές του 2020, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ αντιμετωπίζουν την εμφάνιση της πανδημίας COVID-19. Καθώς ο πυρετός είναι ένα από τα συμπτώματα που εμφανίζει ένα μολυσμένο άτομο, ορισμένα θεσμικά όργανα, οργανισμοί, υπηρεσίες και φορείς της Ένωσης (ΕUI) έχουν εφαρμόσει ελέγχους της θερμοκρασίας του σώματος που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο της στρατηγικής τους για την "επιστροφή στο γραφείο" ως συμπληρωματικά μέτρα, μεταξύ άλλων αναγκαίων μέτρων υγείας και ασφάλειας (παροχή масκών, τζελ απολύμανσης, εντοπισμός επαφών από τις υγειονομικές αρχές κ.λπ.), για να συμβάλουν στην πρόληψη της εξάπλωσης της μόλυνσης από το COVID-19. Άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ είτε βρίσκονται στη διαδικασία είτε εξετάζουν το ενδεχόμενο εφαρμογής τέτοιων μέτρων για τον έλεγχο της θερμοκρασίας του σώματος.¹⁰¹

Καταρχάς, ως «θερμομέτρηση» νοείται η διαδικασία, κατά την οποία λαμβάνεται εξ αποστάσεως με ηλεκτρονικό θερμόμετρο ή μέσω προηγμένων συστημάτων θερμοκαμερών η θερμοκρασία των εργαζομένων και επισκεπτών της επιχείρησης. Εμπίπτει όμως η θερμομέτρηση στο πεδίο εφαρμογής του ΓΚΠΔ; Η απάντηση, δεν είναι προδήλως αρνητική. Υπό «κανονικάς συνθήκας»¹⁰², η υιοθέτηση του μέτρου αυτού θα κρινόταν ως δυσανάλογη και θα απαγορευόταν καθώς μέσω της θερμομέτρησης εξάγονται συμπεράσματα για την κατάσταση της υγείας του προσώπου. Κρίσιμη παράμετρος για τη μη εφαρμογή του ΓΚΠΔ είναι να αποδειχθεί ο μη συστηματικός και γενικευμένος τρόπος επεξεργασίας των δεδομένων που συνέχονται με τη θερμοκρασία του σώματος των υποκειμένων των δεδομένων. Το βάρος απόδειξης της παραπάνω θέσης έγκειται φυσικά στον υπεύθυνο επεξεργασίας, σύμφωνα με την αρχή της λογοδοσίας.¹⁰³

¹⁰¹ European Data Supervisor, «Orientations from the EDPS: Body temperature checks by EU institutions in the context of the COVID-19 crisis» διαθέσιμο σε [01-09-20 edps orientations on body temperature checks in the context of euis en.pdf \(europa.eu\)](https://edps.europa.eu/data-privacy/body-temperature-checks-by-eu-institutions-in-the-context-of-the-covid-19-crisis/01-09-20-edps-orientations-on-body-temperature-checks-in-the-context-of-euis_en.pdf)

¹⁰² Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φερηνίκη, «Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας», 28/03/2020, διαθέσιμο σε https://www.constitutionalism.gr/wpcontent/uploads/2020/03/2020.03.28_Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf

¹⁰³ Βλ. Παππά Εβελίνα, «Κορωνοϊός, θερμομέτρηση και προστασία προσωπικών δεδομένων - Μία συγκριτική θεώρηση της θερμομέτρησης στο πλαίσιο του COVID-19 υπό το πρίσμα των εθνικών Εποπτικών Αρχών (Πίνακας)», 01/05/2020, διαθέσιμο σε [Κορωνοϊός, θερμομέτρηση και προστασία προσωπικών δεδομένων | Νομικά Blogs | Lawspot](#)

Η ΑΠΔΠΧ έκρινε ότι η θερμομέτρηση κατά την είσοδο στο χώρο εργασίας ή η συμπλήρωση ερωτηματολογίου σχετικά με την κατάσταση της υγείας των εργαζομένων ή οικείων τους δικαιολογείται, εάν προηγουμένως έχει αποκλεισθεί κάθε άλλο πρόσφορο μέτρο, το οποίο θα επιλέξει ο Υπεύθυνος Επεξεργασίας, υπό τον όρο ότι εφαρμόζεται η νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα. Το ανωτέρω μέτρο, έχει δεχτεί αρκετή κριτική καθώς υπήρξε καταγγελία η οποία μάλιστα είχε καταγραφεί στην αστυνομία και από την επιθεώρηση εργασίας ότι η θερμομέτρηση δεν γινόταν από αρμόδιο επαγγελματία αλλά από security ο οποίος δεν δεσμεύεται από κανένα ιατρικό απόρρητο και μπορούσε να διαρρεύσει ως εκ τούτου σημαντικές ευαίσθητες πληροφορίες. Σημειώνεται εδώ πως η απλή λήψη της θερμοκρασίας ή η προφορική ενημέρωση ότι η σωματική θερμοκρασία του υποκειμένου είναι ανώτερη του φυσιολογικού δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του ΓΚΠΔ εάν δεν έχει περιληφθεί σε σύστημα αρχειοθέτησης σε περίπτωση μη αυτοματοποιημένης (χειροκίνητης) επεξεργασίας ή δεν έχουν περιληφθεί σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία. Στο ίδιο μήκος κύματος κινήθηκε η αρμόδια Ελβετική εποπτική αρχή η οποία υποστήριξε πως η επεξεργασία των δεδομένων μέσω της θερμομέτρησης θα πρέπει να περιορίζεται στον ελάχιστο βαθμό που είναι απαραίτητη για το σκοπό του περιορισμού της μετάδοσης αναφορικά με το περιεχόμενο και το χρονικό διάστημα της επεξεργασίας¹⁰⁴.

Στην αντίθετη πλευρά, ωστόσο, κινήθηκε η Λιθουανική εποπτική αρχή η οποία καθιστά μη επιτρεπτή τη θερμομέτρηση των εργαζομένων ή επισκεπτών μιας επιχείρησης «*It should be emphasized that data controllers should refrain from collecting temperature readings of staff or visitors, medical records, or other. This cannot be considered as an obligation on the employer*»¹⁰⁵ καθώς και η αρμόδια αρχή του Λουξεμβούργου η οποία διατυπώνει την άποψη πως οι εταιρείες πρέπει να απέχουν από ενέργειες όπως η θερμομέτρηση των εργαζομένων «*Private and public actors must, therefore, refrain from collecting systematically and generally, or through individual surveys and requests, information relating*

¹⁰⁴ Βλ. «Legal data protection framework for coronavirus containment», 17/03/2020 διαθέσιμο σε [Latest News \(admin.ch\)](#)

¹⁰⁵ Βλ. «Personal Data Protection and Coronavirus COVID-19», 16/03/2020 διαθέσιμο σε [Personal Data Protection and Coronavirus COVID-19 | State Data Protection Inspectorate \(Irv.lt\)](#)

*to the search for possible symptoms presented by one of their employees, an external person and their relatives, even if an employee voluntarily brings such information to his employer».*¹⁰⁶

Επανερχόμενοι στην ελληνική πραγματικότητα, το μέτρο αυτό κρίνεται, λοιπόν, κατ' εξαίρεση, ως κατάλληλο και αποτελεσματικό τόσο για την αποτροπή της εξαπλώσεως του κορωνοϊού και κατ' επέκταση την προστασία της υγείας των εργαζομένων, όσο και της δημόσιας υγείας εν γένει και ως εκ τούτου η συλλογή και η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, μέσω του μέτρου αυτού, καθίσταται επιτρεπτή και νόμιμη, δυνάμει όμως των κατευθυντήριων γραμμών της ΑΠΔΠΧ. Ωστόσο, θα πρέπει να προβλέπεται ειδική μέριμνα στο πώς θα καταγράφονται αυτές οι πληροφορίες, ήτοι να εφαρμόζεται αποκλειστικά για όσο ισχύει η πανδημία, η μη αποθήκευση των δεδομένων σε αρχείο, η θερμική κάμερα να τοποθετείται αποκλειστικά στην είσοδο του χώρου εργασίας και σε κανέναν άλλο χώρο και να μην «διαρρεύσουν» τα στοιχεία του εργαζομένου που παρουσιάζει αυξημένη θερμοκρασία στο υπόλοιπο προσωπικό.

Εν κατακλείδι, η θερμομέτρηση πράγματι συνιστά «επεξεργασία» δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και δη ειδικής κατηγορίας, διότι μέσω της θερμομέτρησης εξάγονται συμπεράσματα για την κατάσταση της υγείας του προσώπου του εργαζομένου, έτσι πρέπει να διεξάγεται από κατάλληλο πρόσωπο. Θα πρέπει επομένως να γίνεται από επαγγελματίες υγείας που δεσμεύονται από το ιατρικό απόρρητο και όχι από τρίτα πρόσωπα, όπως λ.χ. το προσωπικό ασφαλείας μίας επιχείρησης ή κάποιο πρόσωπο της διεύθυνσης ¹⁰⁷. Εξακολουθεί, ωστόσο, να αποτελεί ένα από τα πιο αμφιλεγόμενα μέτρα που μπορεί να λάβει ένας εργοδότης για την προστασία της υγείας των εργαζομένων του από φορέα της COVID-19 καθώς η υψηλή θερμοκρασία ενός ατόμου δεν συνεπάγεται αυτομάτως ότι έχει προσβληθεί από τον ιό ενώ μπορεί να οφείλεται σε πληθώρα άλλων παθολογικών αιτίων.

¹⁰⁶ Βλ. «CORONAVIRUS (COVID-19): RECOMMANDATIONS DE LA CNPD RELATIVES À LA COLLECTE DE DONNÉES PERSONNELLES DANS UN CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE», 02/11/2021 διαθέσιμο σε [Coronavirus \(COVID-19\): Recommandations de la CNPD relatives à la collecte de données personnelles dans un contexte de crise sanitaire - Actualités - Commission nationale pour la protection des données - Luxembourg \(public.lu\)](#)

¹⁰⁷ Βλ. Ζωγραφόπουλο Δημήτρη, «Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις», σε: Κοτσαλή Λεωνίδα (επιμ.), Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2η έκδοση, Αθήνα 2020. σ. 219-221.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα έχει κωδικοποιηθεί σε πολυεπίπεδα νομικά πλαίσια, αρχικά ως δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και στη συνέχεια ως ελευθερία και θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα καθώς συνθέτουν την προσωπικότητα ενός ατόμου. Ιδίως τα προσωπικά δεδομένα ειδικής κατηγορίας και συγκεκριμένα αυτά της υγείας τα οποία και εξετάσαμε, καθίστανται «ευαίσθητα» κι εξόχως ευάλωτα μπροστά στην αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας, τις ανακατατάξεις των εργασιακών ισορροπιών και της ολοένα αυξανόμενης ανταλλαγής πληροφοριών. Η τεχνολογία, μπορεί και εξελίσσεται ταχύτατα και δυναμικά ενώ το δίκαιο από την άλλη είναι στατικό και συνήθως ακολουθεί, γεγονός που δημιουργεί συχνά συνθήκες ανασφάλειας.

Η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα λέγαμε ότι προσφέρει ένα ασφαλές νομικό οπλοστάσιο και αν στηριχθούμε σε βασικές αρχές επεξεργασίας δεδομένων και σεβαστούμε την αρχή της αναλογικότητας, η προστασία προσωπικών δεδομένων δύναται να συνυπάρξει αρμονικά με άλλα συγκρουόμενα αγαθά ενώ αποτελεί μια ισχυρή ασπίδα προστασία έναντι πιθανής εργοδοτικής αυθαιρεσίας.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων που προβλέπεται από την εθνική και κοινοτική νομοθεσία δεν εμποδίζει απλώς την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων (ή τουλάχιστον δεν περιορίζεται εκεί) αλλά παρέχει στο ίδιο το υποκείμενο τη δυνατότητα να αποφασίσει για τη διαχείριση των προσωπικών του δεδομένων μέσω κυρίως της συναίνεσής του αλλά και της αντίθεσής του όταν δεν συμφωνεί. Θα μπορούσε, λοιπόν, κανείς να πει πως το πεδίο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων λαμβάνει γενικώς θετικό πρόσημο αν λάβει κανείς υπ' όψιν τις ραγδαίες εξελίξεις της τεχνολογίας σε συνδυασμό με την έξαρση της πανδημικής νόσου, χωρίς αυτό όμως να σημαίνει ότι δεν καταλείπεται ευρύ περιθώριο για διορθωτικές κινήσεις.

Η συμμόρφωση των πολιτών με τα μέτρα κατά της πανδημίας θα πρέπει να γίνεται με βάση την ατομική ευθύνη τους και όχι με επιβολή, προκειμένου να τηρούνται τόσο η προστασία των ατομικών δικαιωμάτων τους όσο και η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων χωρίς να θίγεται το ύψιστο αγαθό της δημόσιας υγείας.

Βάσει του ΓΚΠΔ και του ισχύοντος Ν. 4624/2019, ο εργοδότης μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων μόνο για νόμιμους σκοπούς, οι οποίοι στηρίζονται σε υπέρτερο έννομο συμφέρον του και τελούν πάντα υπό ορισμένες προϋποθέσεις ενώ, σύμφωνα με το άρθρο 88 παρ. 1 ΓΚΠΔ, παρέχεται η δυνατότητα στον εθνικό νομοθέτη να θεσπίζει ειδικούς κανόνες για την πληρέστερη διασφάλιση προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων. Παρά την επάρκεια νομοθετικών κειμένων για την προστασία των προσωπικών πληροφοριών που αφορούν στην υγεία, ζητούμενο παραμένει ένα συνεκτικό πλαίσιο διαχείρισης των προσωπικών δεδομένων υγείας, επικεντρωμένο κυρίως στη διάσταση της ασφάλειας των πληροφοριών και της προστασίας του ιδιωτικού βίου.

Τη σήμερον ειδικά, ως αποτέλεσμα της COVID-19, οι εργοδότες λαμβάνουν και επεξεργάζονται ολοένα και μεγαλύτερο όγκο εμπιστευτικών πληροφοριών υγείας των εργαζομένων τους. Από τα αποτελέσματα των εξετάσεων COVID-19 έως την κατάσταση εμβολιασμού, ορισμένοι εργοδότες είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν πλέον την τακτική ανάγκη να συλλέγουν τις ιατρικές πληροφορίες των εργαζομένων τους για συμμόρφωση με εσωτερικούς ή εξωτερικούς κανόνες και κανονισμούς. Επιπλέον, με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) και άλλες ρυθμιστικές αρχές να επεξεργάζονται επί του παρόντος κανονισμούς για την εφαρμογή εντολών εμβολιασμού ή την απαίτηση εβδομαδιαίων εξετάσεων για μη εμβολιασμένους εργαζομένους, οι επιχειρήσεις με εκατό ή περισσότερους εργαζομένους θα πρέπει σύντομα να λαμβάνουν και να διατηρούν ακόμη περισσότερες ιδιωτικές πληροφορίες υγείας των εργαζομένων τους. Αυτή η αύξηση της συλλογής και της αποθήκευσης των πληροφοριών υγείας των εργαζομένων συσχετίζεται με παρόμοια αύξηση του κινδύνου κυβερνοεπίθεσης που μπορεί να οδηγήσει σε ακούσια αποκάλυψη αυτών των εμπιστευτικών πληροφοριών.

Ως εκ τούτου, θα πρέπει να επιτευχθεί η δημιουργία ενός νομικού πλαισίου που θα μπορεί να συμβαδίζει και να εξελίσσεται ανάλογα με τις τεχνολογικές, επιστημονικές και κοινωνικές εξελίξεις. Ο διαρκής διάλογος της κοινωνίας των πολιτών με τα πεδία της επιστήμης και της έρευνας μπορούν να αποτρέψουν τις απειλές για τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα στο σύγχρονο περιβάλλον ενώ, ίσως ακόμα και η ίδια η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των

χρηστών του διαδικτύου για τους κινδύνους που διατρέχουν από τη διάθεση, επεξεργασία και διάδοση των προσωπικών τους πληροφοριών να βοηθήσει εξίσου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- **Βλάχου Αγγελίνα**, Δεκέμβριος 2016, Διπλωματική εργασία στο μάθημα του Συνταγματικού Δικαίου, Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Λ. Παπαδοπούλου «Η προστασία των δεδομένων υγείας ως ειδική έκφραση της προστασίας προσωπικών δεδομένων, κατ'άρθρον 9Α Σ», Θεσσαλονίκη, Νομική Σχολή, Δεκέμβριος 2016, σελ. 66 διαθέσιμη σε [GRI-2017-18774.pdf \(auth.gr\)](#)
- **Γρηγοριάδου Ισμήνη**, «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (MBA), Θεσσαλονίκη, Ιανουάριος 2020.
- **Δούκα Β.**, «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας [ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι]», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2011
- **Ζερδελής Δημήτρης**, «Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2007
- **Ζωγραφόπουλος Δημήτρης**, Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσαλή Λεωνίδα (επιμ.), Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2η έκδοση, Αθήνα 2020.
- **Θεοδόσης Γ.**, «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», Δίκαιο Επιχειρήσεων κι Εταιρειών, Νομική Βιβλιοθήκη, Τεύχος 6/2006
- **Ιγγλεζάκης Ι.**, «Ευαίσθητα Προσωπικά Δεδομένα», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003
- **Κουκιάδης Δ.**, «Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019
- **Κουκιάδης Ι.**, «Τηλεργασία. Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης», Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων, Τεύχος 1/1996
- **Κουτσούκογλου Άγγελος**, Διπλωματική Εργασία, «Προσωπικά Δεδομένα Στον Χώρο Της Υγείας Και Ηλεκτρονικές Εφαρμογές Υγείας», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διιδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δίκαιο Και Πληροφορική», Θεσσαλονίκη, Οκτώβριος 2019

- **Κριάρη-Κατράνη Ισμ.**, «Γενετική Τεχνολογία και Θεμελιώδη Δικαιώματα. Η Συνταγματική προστασία των γενετικών δεδομένων», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 1999
- **Λασκαρίδης Εμμανουήλ**, «Έγκλημα, Κράτος, Ποινική Δικαιοσύνη», Απόρρητο Επαγγελματιών και βοηθών τους, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Λευκωσίας
- **Μάλλιος Ε.**, «Ιατρικό απόρρητο», (Συλλογικό έργο), Ιατρική Δεοντολογία, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013
- **Μενουδάκος Κ.**, Εισαγωγή στο «Κ. Κοτσαλής & Κ. Μενουδάκος (Επιμ.) Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων (GDPR)», σελ. XIII-XVI,, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2018
- **Μήτρου Λ.**, Προσωπικά δεδομένα, ιδιωτικότητα και απόρρητο, (Συλλογικό Έργο) Ιατρικό Απόρρητο-πληροφορίες που αφορούν τα προσωπικά [75] δεδομένα-ηλεκτρονικός φάκελος και αρχεία νοσοκομείου,(Επιμ.) Συνήγορος του Πολίτη, πρακτικά ημερίδας, Αθήνα-29 Μαΐου 2006, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006
- **Μήτρου Λ.**, Ιατρικό Απόρρητο, (Συλλογικό έργο) Ιατρική Ευθύνη και Βιοηθική-Σύγχρονες προσεγγίσεις και προοπτικές του μέλλοντος, εκδόσεις Π.Χ. Πασχαλίδης, 2014
- **Παλαιοχωρινού Ιωάννα**, ««Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019», Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διϊδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δίκαιο Και Πληροφορική», Θεσσαλονίκη, Φεβρουάριος 2021
- **Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη**, Το νέο πλαίσιο των ανανεωμένων δικαιωμάτων, σε: Κοτσαλή Λεωνίδα (επιμ.), Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2η έκδοση, Αθήνα 2020.
- **Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη**, Η αρχή της διαφάνεια κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε: Κοτσαλή Λεωνίδα (επιμ.), Γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2η έκδοση, Αθήνα 2020.
- **Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φερενίκη**, «Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ», Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2017.

- **Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη**, «Οι ιστότοποι Κοινωνικής Δικτυώσεως ως Εθνική, Ευρωπαϊκή και Διεθνής Πρόκληση της Προστασίας της Ιδιωτικότητας», 2 η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010.
- **Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φερενίκη**, Η ελευθερία του τύπου και η προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε: Κοτσαλή Λεωνίδα (επιμ.) Προσωπικά Δεδομένα-Βασικά Ζητήματα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2016.
- **Παπαευαγγέλου Ε.**, «Η τήρηση του ιατρικού απορρήτου αδιαμφισβήτητη, αλλά και αμφισβητούμενη παρεπόμενη υποχρέωση του γιατρού στην καθημερινή πράξη», (Συλλογικό Έργο) Ιατρικό Απόρρητο-πληροφορίες που αφορούν τα προσωπικά δεδομένα-ηλεκτρονικός φάκελος και αρχεία νοσοκομείου, (Επιμ.) Συνήγορος του Πολίτη, πρακτικά ημερίδας, Αθήνα-29 Μαΐου 2006, εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2006
- **Παππά Εβελίνα**, «Κορωνοϊός, θερμομέτρηση και προστασία προσωπικών δεδομένων - Μία συγκριτική θεώρηση της θερμομέτρησης στο πλαίσιο του COVID-19 υπό το πρίσμα των εθνικών Εποπτικών Αρχών (Πίνακας)», 01/05/2020, διαθέσιμο σε [Κορωνοϊός, θερμομέτρηση και προστασία προσωπικών δεδομένων | Νομικά Blogs | Lawspot](#)
- **Περτσινίδου Α.**, «Η κατάρτιση εξατομικευμένων προφίλ εργασίας ως εργαλείο αξιολόγησης στο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας – Εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων – Κίνδυνοι και προκλήσεις», ΕΕργΔ 2019
- **Πολίτη Αλεξάνδρα**, Διπλωματική Εργασία με τίτλο «ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ», Επιβλ. Δημήτριος Γούλας, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, Νοέμβριος 2019
- **Στρογγυλός Αντώνιος**, Διπλωματική Εργασία στο Αστικό Δίκαιο με Θέμα «Ευθύνη για παραβίαση ιατρικού απορρήτου στα πλαίσια του νέου Γενικού Κανονισμού για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, (ΕΕ) 2016/679», Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Νομική Σχολή, Κομοτηνή, Νοέμβριος 2020, σελ. 17 διαθέσιμη σε [StrogilosA_2020.pdf \(duth.gr\)](#)
- **Σωτηρόπουλος Β.**, «Η Συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων», Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Αθήνα, 2006
- **Τσουκαλάς Αθανάσιος**, Διπλωματική Εργασία με τίτλο «Η διαχείριση και προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στα πλαίσια της υγείας και ασφάλειας της

εργασίας», Επιβλέπων Θωμάς Τσάλης, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Σχολή Θετικών Επιστημών & Τεχνολογίας, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Διαχείρισης Τεχνικών Έργων, Πάτρα, Μάιος 2020 διαθέσιμο σε [131850 ΤΣΟΥΚΑΛΑΣ ΑΘΑΝΑΣΙΟΣ.pdf \(eap.gr\)](#)

- **Χριστοδούλου Κ.**, «Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων», Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013
- **Ψαρούλης Δ.-Βούλτσος Π.**, «Ιατρικό Δίκαιο-Στοιχεία Βιοηθικής», εκδόσεις University Studio Press, Θεσσαλονίκη, 2010
- **Ogriseg Claudia**, “GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. Labour & Law Issues LLI, Vol. 3 (No. 2)”, Università degli Studi di Milano, 2017, σελ. 12, διαθέσιμο σε <https://labourlaw.unibo.it/article/download/7573/7276>
- **Χαραλαμπίκης Α.**, Ιατρική Ευθύνη-Νομικές και Δεοντολογικές Παράμετροι, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλα, 2016

ΑΡΘΟΓΡΑΦΙΑ

- **Κουτσουνιά Μαρία Ωραιοζήλη**, «Προστασία προσωπικών δεδομένων του κρούσματος και προστασία της δημόσιας υγείας. Μία περιέργη συνύπαρξη.», 23.03.2021, διαθέσιμο σε [Προστασία προσωπικών δεδομένων του κρούσματος και προστασία της δημόσιας υγείας. Μία περιέργη συνύπαρξη. - LawNet](#)
- **Μήτρου Λίλιαν**, «Τα προσωπικά δεδομένα την εποχή του Κορωνοϊού», Syntagma Watch, 16.3.2020, διαθέσιμο σε: <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/ta-prosopika-dedomena-stinepoxi-tou-koronoiou/>.
- **Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη**, «Η προστασία προσωπικών δεδομένων σε περίοδο πανδημίας», Κεφάλαιο V, σελ. 19 διαθέσιμο σε [*2020.03.28 Panagopoulou_privacycoronavirus.pdf \(constitutionalism.gr\)](#)
- **Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη**, σε Douglas Busvine, EU privacy rules no obstacle to coronavirusprivacy-explainer/eu-privacyrules-no-obstacle-to-coronavirus-fight-smartphone-tracking-a-no-noidUSKBN20X1MP. 242 Βλ. European Data Prot
- **Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη**, «Η ψηφιακή ιχνηλάτηση σε περίοδο πανδημίας», Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου Τεύχος II, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2020
- **Πλατής – Αναστασιάδης και Συνεργάτες**, Δικηγορική Εταιρεία, «COVID-19: Πώς να ανταποκριθούν οι ελληνικές επιχειρήσεις σε εναρμόνιση με τον ΓΚΠΔ;» διαθέσιμο σε

[GREECE COVID-19: How should Greek companies respond in compliance with the GDPR? | EY Greece](#)

- **Σγάντζου Βασιλική**, «Το νομικό πλαίσιο της προστασίας του ιατρικού απορρήτου στην άσκηση της Ψυχιατρικής», 24/06/2021 διαθέσιμο σε [Το νομικό πλαίσιο της προστασίας του ιατρικού απορρήτου στην άσκηση της Ψυχιατρικής \(ethemis.gr\)](#)
- **Τοπάλη, Β.** (2018) «Τα προσωπικά δεδομένα – στην υγεία – και η εφαρμογή του υπολογιστικού νέφους στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης», διπλ. εργασία ΠΜΣ «Δίκαιο και Πληροφορική»
- **Τσουνής, Α., Σαράφης, Π.** (2012) «Ηθική και δεοντολογία στην κλινική πράξη: το ιατρικό απόρρητο και η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σύγχρονη πραγματικότητα», Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας, Τόμος 4, Τεύχος 2, 63-70
- Ιστότοπος Ergonomia.gr, «Ιατρικό Απόρρητο – Τήρηση Ιατρικών Φακέλων Εργαζομένων» διαθέσιμο σε [Ιατρικό Απόρρητο - Τήρηση Ιατρικών Φακέλων Εργαζομένων - Ergonomia](#)
- **David L Heymann**, «Data sharing and outbreaks: best practice exemplified», 15/02/2020 διαθέσιμο σε [Data sharing and outbreaks: best practice exemplified \(thelancet.com\)](#)
- Commission Nationale de l' Informatique et des Libertés, Coronavirus (Covid-19): les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles, 06/03/2020, διαθέσιμο σε [COVID-19: Q&A on the collection of personal data in the workplace | CNIL](#)
- Andmekaitse Inspektsioon, «Kas töötajat saab kohustada rääkima kõike oma tervislikust seisundist?», 16/03/2020, διαθέσιμο σε [Can an employee be obliged to tell everything about their state of health |? Data Protection Inspectorate \(aki.ee\)](#)
- Datatilsynet, «Hvordan er det med GDPR og coronavirus?», 05/03/2020, διαθέσιμο σε <https://www.datatilsynet.dk/presse-og-nyheder/nyhedsarkiv/2020/mar/hvordan-er-det-med-gdpr-og-coronavirus/>
- Urzędu Ochrony Danych Osobowych, Oświadczenie Prezesa UODO w sprawie koronawirusa, 13/03/2020, διαθέσιμο σε: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1456>.
- **Yuval Noah Harari**, The world after coronavirus, Financial Times, 20.3.2020, διαθέσιμο σε <https://www.ft.com/content/19d90308-6858-11ea-a3c9-1fe6fedcca75> και παρουσίαση στα ελληνικά σε [Ισραηλινός ιστορικός: Ο κόσμος μετά τον κορωνοϊό –Θα θυσιάσουμε την ιδιωτικότητα στη μάχη με την πανδημία; | STORIES | iefimerida.gr](#)

- «Legal data protection framework for coronavirus containment», 17/03/2020 διαθέσιμο σε [Latest News \(admin.ch\)](#)

NOMΟΘΕΣΙΑ

- **Νόμος 3144/2003** «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ: Α 111 20030508
- **Νόμος 3984/2011** «Δωρεά και μεταμόσχευση οργάνων και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 150/Α/27-6-2011
- **Νόμος 3418/2005**, (ΦΕΚ Α' 287/28-11-2005) με τίτλο «Κώδικας Ιατρικής Δεοντολογίας»
- **Νόμος 3471/2006** (ΦΕΚ 133/Α'/28.6.2006) με τίτλο «Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του ν. 2472/1997» ως αυτός τροποποιήθηκε με το Νόμο 4070/2012 (Α' 82/10.4.2012)
- **ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2016/679** ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης 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 - ΓΚΠΔ)
- **ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ (ΕΕ) 2021/953** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Ιουνίου 2021 και του άρθρου πρώτου της από 30.5.2021 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου (Α' 87), η οποία κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 4806/2021 (Α' 95)
- **ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 95/46/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών
- **ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2016/680** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την

ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου

- **ΟΔΗΓΙΑ 115/2001** Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
- **ΑΠΟΦΑΣΗ 5/2020** Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
- **ΑΠΟΦΑΣΗ 32/2021** Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
- **ΑΠΟΦΑΣΗ 7/2022** Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
- «**Recommendation CM/Rec(2019)2** of the Committee of Ministers to member States on the protection of health-related data», Council of Europe, (Adopted by the Committee of Ministers on 27 March 2019 at the 1342nd meeting of the Ministers' Deputies) διαθέσιμο σε [Result details \(coe.int\)](#)
- **Γνώμη 2/08.06.2017** Ομάδας Εργασίας 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία
- Government of Ireland, «Work Safely Protocol COVID-19 National Protocol for Employers and Workers» διαθέσιμο σε [136195_1440f142-7829-4557-a573-62ae14a29bc8.pdf](#)
- «Personal Data Protection and Coronavirus COVID-19», 16/03/2020 διαθέσιμο σε [Personal Data Protection and Coronavirus COVID-19 | State Data Protection Inspectorate \(Irv.lt\)](#)
- «CORONAVIRUS (COVID-19): RECOMMANDATIONS DE LA CNPD RELATIVES À LA COLLECTE DE DONNÉES PERSONNELLES DANS UN CONTEXTE DE CRISE SANITAIRE», 02/11/2021 διαθέσιμο σε [Coronavirus \(COVID-19\): Recommandations de la CNPD relatives à la collecte de données personnelles dans un contexte de crise sanitaire - Actualités - Commission nationale pour la protection des données - Luxembourg \(public.lu\)](#)
- https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_el.htm
- European Data Supervisor, «Orientations from the EDPS: Body temperature checks by EU institutions in the context of the COVID-19 crisis» διαθέσιμο σε [01-09-20_edps_orientations_on_body_temperature_checks_in_the_context_of_euis_en.pdf \(europa.eu\)](#)

NΟΜΟΛΟΓΙΑ

- ΣτΕ 1616/2012 (Τ.Ν.Π. ΝΟΜΟΣ)

- ΕΔΔΑ Niemietz v. Germany διαθέσιμη σε [Refworld | Niemietz v. Germany](#)
- ΕΔΔΑ S & Marper v. UK, και βλ. L.-A. Sicilianos, International protection of personal data: Privacy, freedom of information or both?, στο L.- A. Sicilianos, M. Gavouneli (επιμ.), Scientific and Technological Development and Human Rights, εκδ. ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα 2001