



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ»

Ακαδημαϊκό έτος 2024-2025

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Του Συμεών Κρέτση (Α.Μ.: ΜΔΙ 2331)

**Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ
ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
THE EVOLUTION OF THE JURISPRUDENCE
REGARDING THE SURVEILLANCE OF EMPLOYEES**

Επιβλέπουσα:

κα Ευαγγελία (Λίλιαν) Μήτρου

Πειραιάς, Ιανουάριος 2026

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	3
ABSTRACT	4
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
1.1. Σύγχρονες προκλήσεις.....	5
1.2. Σύντομη ιστορική αναδρομή του νομικού πλαισίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	6
1.3. Το ισχύον νομικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων	8
2. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	13
3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	16
4. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	22
4.1. Ο σκοπός της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων.....	22
4.2. Οι αρχές που διέπουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων	26
4.3. Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ...	30
4.3.1. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων	37
5. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	42
6. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΩΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	48
7. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	54
7.1. Η δομή των αποφάσεων που εκδίδει η Αρχή και η δυνατότητα προσβολής τους	55
8. ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ	57
8.1. Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης των εργαζομένων.....	57
8.2. Συστήματα γεωεντοπισμού των εργαζομένων	66
8.3. Ο έλεγχος και η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων των εργαζομένων, καθώς και η ηχογράφηση κλήσεων.....	70
8.4. Συλλογή και επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων.....	79

8.5. Συλλογή και επεξεργασία δεδομένων υγείας των εργαζομένων	85
8.6. Επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων κατά την παροχή τηλεργασίας	88
9. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ	92
9.1. Η νομική προστασία των εργαζομένων, ως υποκειμένων των προσωπικών δεδομένων	92
9.2. Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας.....	95
9.3. Διαφάνεια και ενημέρωση των εργαζομένων.....	96
9.4. Χάραξη πολιτικής.....	97
10. ΕΠΙΛΟΓΟΣ	99
11. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	101

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη, μέσω έρευνας και μελέτης, της εξέλιξης της νομολογίας, ευρωπαϊκής και εθνικής, αναφορικά με το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και την εφαρμογή και χρήση από τους εργοδότες συστημάτων επιτήρησης αυτών κατά την παροχή εξαρτημένης εργασίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο, σκιαγραφείται το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, οι προκλήσεις και οι αντίρροπες δυνάμεις και σχέσεις που διαμορφώνονται σε αυτό και διαρθρώνεται, εν μέσω ιστορικής αναδρομής, το ισχύον νομικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Ακολουθεί η ανάλυση της παρατηρούμενης στον εργασιακό χώρο διαπάλης των αντικρουόμενων δικαιωμάτων και εννόμων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένων και γίνεται προσπάθεια αποσαφήνισης των βασικών εννοιών που θα μας απασχολήσουν στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας. Κατόπιν, προτού εισαχθούμε στο κυρίως μέρος της παρούσας εργασίας και προκειμένης της πληρέστερης κατανόησης αυτού, γίνεται διεξοδική αναφορά στις προϋποθέσεις της νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων εν γένει και ειδικά των εργαζομένων, στις θεμελιώδεις αρχές και τις νομικές βάσεις που την διέπουν, στα δικαιώματα των εργαζομένων, ως υποκειμένων των προσωπικών δεδομένων και στις υποχρεώσεις που βαρύνουν τον εργοδότη, ως υπεύθυνο επεξεργασίας, καθώς και στον κρίσιμο ρόλο με τον οποίο είναι επιφορτισμένη η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).

Στο όγδοο κεφάλαιο, αναλύεται το κυρίως ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά την εγκατάσταση και χρήση από τους εργοδότες συστημάτων παρακολούθησης, όπως ενδεικτικά συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, γεωεντοπισμού, συλλογής βιομετρικών δεδομένων, παρακολούθησης της αλληλογραφίας ή των τηλεφωνικών συνομιλιών κ.λπ. και επιχειρείται ταυτόχρονα με την επισκόπηση της νομολογίας που έχει εκδοθεί έως σήμερα να γίνει αντιληπτή η διάκριση μεταξύ νόμιμης και παράνομης επεξεργασίας.

Στο τελευταίο κεφάλαιο, για να προληφθούν τυχόν έκνομες ενέργειες, συνιστάται η ορθή ενημέρωση των υποκειμένων των δεδομένων περί της νομικής τους προστασίας, η λήψη μέτρων ασφαλείας από τα εμπλεκόμενα μέρη και η χάραξη πολιτικής.

ABSTRACT

The purpose of this paper is to highlight, through research and study, the evolution of the jurisprudence, European and national, regarding the matter of the protection of employees' personal data and the implementation and use by employers of such surveillance systems in the provision of dependent work.

The first chapter outlines the contemporary work environment, the challenges and the conflicts forces and relationships that arise in it, and the current legal framework for the protection of employees' personal data is structured in the context of historical retrospection. The analysis of the struggle in the workplace between the conflict rights and legitimate interests of employer and employee is then followed by an attempt to clarify the basic concepts which will concern us in the context of this paper. Afterwards, before entering into the main part of this paper, and for the sake of a fuller understanding of it, a thorough reference is made to the conditions for the lawful processing of personal data in general and of employees in particular, to the fundamental principles and legal bases governing it, to the rights of employees as subjects of personal data and to the obligations of the employer as controller, as well as to the crucial role of Data Protection Authority (DPA).

In the eighth chapter, the main issue of the protection of employees' personal data in the installation and use of monitoring systems by employers is discussed, such as video surveillance, geo-location, biometric data collection, monitoring of correspondence or telephone conversations etc., and is attempted at the same time through the overview of the updated jurisprudence to be perceived the distinction between legal and illegal treatment.

In the last chapter, in order to prevent any unlawful actions, it is recommended to properly inform the employees of their legal protection and the security measures need to be taken by the parties involved and policy – making.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Σύγχρονες προκλήσεις

Στη σύγχρονη εποχή που χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από την ψηφιοποίηση και την ταχεία ανάπτυξη των τεχνολογικών μέσων, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Οι εργοδότες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα έχουν στην διάθεσή τους πλειάδα μέσων και μεθόδων, που τους επιτρέπουν να αποκτούν πρόσβαση, να συλλέγουν και αναλύουν πλήθος πληροφοριών που αφορούν τα χαρακτηριστικά, την απόδοση, την παραγωγικότητα, τη συμπεριφορά, τις συνήθειες, ακόμα και την υγεία των εργαζομένων. Μολονότι, η δυνατότητα αυτή μπορεί ασφαλώς να συμβάλλει καίρια στην διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού και στην μεγιστοποίηση των κερδών των εργοδοτών, εγείρονται σοβαρά ερωτήματα περί προστασίας της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο.

Η εξισορρόπηση των αντικρουόμενων δικαιωμάτων στον εργασιακό χώρο αποτελεί μία από τις βασικότερες προκλήσεις. Από την μία, ο εργοδότης, για την υπεράσπιση των συμφερόντων του, δικαιούται να αναζητήσει και αποκτήσει πρόσβαση σε προσωπικές πληροφορίες που αφορούν τον εργαζόμενο και, από την άλλη, ο τελευταίος δικαιούται να αξιώσει την προστασία των προσωπικών του δεδομένων. Καθώς το όριο μεταξύ νομιμότητας και καταχρηστικότητας είναι συχνά δυσδιάκριτο απαιτείται τις περισσότερες φορές προσεκτική νομική και ηθική προσέγγιση των ανακυπτόντων ζητημάτων.

Περαιτέρω, καθώς η σύγχρονη πραγματικότητα στο εργασιακό περιβάλλον μας φέρνει αντιμέτωπους με περισσότερες πηγές σοβαρών κινδύνων για τα ατομικά δικαιώματα, που μπορεί να φτάσουν μέχρι την απεμπόληση αυτών, όπως σε περίπτωση που λ.χ. ο εργοδότης καταφεύγει άκριτα στην χρήση μεθόδων επιτήρησης των εργαζομένων με ψηφιακά εργαλεία, με σκοπό να ελέγξει την αποδοτικότητά τους ή εάν αποθηκεύει προσωπικά δεδομένα που αφορούν την υγεία τους για αόριστο χρόνο, κρίνεται σκόπιμη η θέσπιση και εφαρμογή κατάλληλου και συνεκτικού νομοθετικού πλαισίου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Λαμβανομένων υπόψη των κινδύνων, το θεσμικό πλαίσιο θα πρέπει να εναρμονίζεται με τις νέες συνθήκες και να αποτελεί το εχέγγυο για την προστασία της ιδιωτικότητας

των εργαζομένων. Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων (ΓΚΠΔ) αποτελεί σημαντικό εργαλείο προς την κατεύθυνση αυτή, ωστόσο η εφαρμογή του στην πράξη παραμένει σύνθετη.

Καταληκτικά, οι σύγχρονες προκλήσεις απαιτούν από τους εργοδότες, τους εμπλεκόμενους φορείς και την πολιτική και πολιτειακή ηγεσία να συνεργαστούν για την υιοθέτηση πολιτικών που σέβονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και τα ατομικά δικαιώματα εν γένει, προάγοντας παράλληλα την υπεύθυνη χρήση των νέων τεχνολογιών και της τεχνητής νοημοσύνης στο εργασιακό περιβάλλον.

1.2. Σύντομη ιστορική αναδρομή του νομικού πλαισίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Οι πρώτες διαβουλεύσεις για την θέσπιση ενός νομοθετικού πλαισίου, που θα έθετε ως βάση την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων από τυχόν αυθαίρετες παρεμβάσεις ξεκίνησαν από την Αμερική περίπου στις αρχές του 1960.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ήδη από το 1950, είχε υπογραφεί η Σύμβαση της Ρώμης της 4ης Νοεμβρίου 1950 (γνωστή και ως «ΕΣΔΑ»), η οποία κυρώθηκε στην Ελλάδα με το ΝΔ 53/1974 (ΦΕΚ Α 256/20-9-1974) και η οποία όριζε ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, της κατοικίας και της αλληλογραφίας του (άρθρο 8 ΕΣΔΑ). Αξίζει να επισημανθεί ότι ακόμη και σήμερα, παρά την θέσπιση ειδικότερης νομοθεσίας, το προαναφερόμενο άρθρο της ΕΣΔΑ αποτελεί το νομικό θεμέλιο για τις αποφάσεις που εκδίδει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για τα δικαιώματα του Ανθρώπου (εφεξής «ΕΔΔΑ»), που σχετίζονται με την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Μερικά χρόνια αργότερα, περίπου τη δεκαετία του 1970, στο ομοσπονδιακό κρατίδιο της Έσσης στη Γερμανία συντελέστηκε η πρώτη οργανωμένη νομοθετική πρωτοβουλία, η οποία είχε ως αποτέλεσμα την ψήφιση αντίστοιχου ομοσπονδιακού νόμου, για την προστασία της ιδιωτικότητας¹.

Κατόπιν, το 1980, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης («ΟΟΣΑ») εξέδωσε κατευθυντήριες οδηγίες για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, ενώ

¹ Χριστοδούλου, Κ. (2020), Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 2.

το 1981, το Συμβούλιο της Ευρώπης συνήψε την Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108 της 28.01.1981², για την προστασία των ατόμων από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, η οποία κυρώθηκε στην Ελλάδα με τον Ν. 2068/1992 (ΦΕΚ Α' 118) και επικαιροποιήθηκε στις 18 Μαΐου 2018.

Ακολούθως, το 1989, το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε την υπ' αριθμόν (89) 2 Σύσταση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για σκοπούς απασχόλησης³ και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) δημοσίευσε το 1997 Κώδικα Δεοντολογίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων⁴.

Στις 24 Οκτωβρίου 1995, εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο η Οδηγία 95/46/ΕΚ «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών», η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με τον Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α-50/10.04.1997), ο οποίος εφαρμόστηκε για περίπου είκοσι έτη, οπότε και τέθηκε σε ισχύ ο ΓΚΠΔ, ενώ ακολούθησε η έκδοση από την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29 για τα προσωπικά δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης της Γνώμης υπ' αριθμόν 8/2001 για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο της απασχόλησης⁵.

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των προαναφερόμενων κειμένων είναι ότι αποτελούν νομικώς μη δεσμευτικά κείμενα (soft – law), τα οποία εξειδικεύουν τις γενικές αρχές και διαδικαστικές εγγυήσεις της νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, λαμβανομένου υπόψη του ειδικού πλαισίου εντός του οποίου αναπτύσσουν κανονιστική ενέργεια και σε άμεση συνάφεια με τους σκοπούς που εξυπηρετεί η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο⁶.

² Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (ETS No. 108), available at <https://rm.coe.int/1680078b37> (accessed on the 28th of December 2024).

³ Council of Europe, Protection of personal data used for employment purposes, available at [https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/rec\(89\)2e.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/rec(89)2e.pdf) (accessed on the 28th of December 2024).

⁴ Code of practice on the protection of workers' personal data, available at https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_118_engl.pdf (accessed on the 28th of December 2024).

⁵ Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Article 29 Data Protection Working Party, available at https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf (accessed on the 29th of December 2024).

⁶ Θεοδόσης, Γ. (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων». ΔΕΕ, 2006 (6), σελ. 593.

Τέλος, σε εθνικό επίπεδο, η προστασία των προσωπικών δεδομένων θεμελιωνόταν ανέκαθεν στα άρθρα 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 9 Σ. Με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, θεσμοθετήθηκαν τα ατομικά δικαιώματα στην πληροφόρηση (άρθρο 5Α) και στην προστασία των προσωπικών δεδομένων (άρθρο 9Α). Δυνάμει αυτών, το άτομο δικαιούται να διαχειρίζεται, διαθέτει και διαδίδει το ίδιο τις πληροφορίες, που το αφορούν, να αξιώνει την μη προσβολή τους και τη δημιουργία πλαισίου προστασίας, καθώς και να ελέγχει και να καθορίζει τον τρόπο συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων του, υπό την εγγύηση και συνδρομή μιας ανεξάρτητης αρχής, επιφορτισμένης με την αρμοδιότητα αυτή.

1.3. Το ισχύον νομικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Όπως προελέχθει, ήδη από τα μέσα του έτους 1995, εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, για την προστασία των φυσικών προσώπων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, η Οδηγία 95/46/EK, η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με τον Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α-50/10.04.1997). Η νομοθεσία αυτή εφαρμόστηκε για περίπου είκοσι έτη.

Με το πέρασμα των χρόνων, η διαρκώς εξελισσόμενη τεχνολογία, η παγκοσμιοποίηση, η μεταβολή του βιοτικού, κοινωνικού και οικονομικού επιπέδου στα περισσότερα κράτη του ευρωπαϊκού χώρου, η εκτεταμένη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, και το γεγονός της παρατηρούμενης ασυμμετρίας των κρατών – μελών στην εφαρμογή της προαναφερόμενης Οδηγίας⁷, ώθησαν στην αντικατάσταση της ως άνω Οδηγίας και στην, έπειτα από πολυετείς διαπραγματεύσεις, θέσπιση του **Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 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**

⁷ Η Οδηγία αποτελεί δίκαιο ελάχιστης εναρμόνισης, ενώ ο Κανονισμός, εκ φύσεως, σύμφωνα με το άρθρο 288 ΣΛΕΕ, έχει γενική και άμεση εφαρμογή σε όλα τα κράτη – μέλη, με αποτέλεσμα να διασφαλίζεται ένα συνεκτικό και ομοιόμορφο θεσμικό πλαίσιο και να αποφεύγεται ο κατακερματισμός της εφαρμογής της προστασίας των προσωπικών δεδομένων (αιτ. σκ. 9 και 13 ΓΚΠΑ).

95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων), ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή την 25η Μαΐου 2018 (αρ. 99 παρ. 2 ΓΚΠΔ)⁸.

Ο ΓΚΠΔ, αν και αντικατέστησε συνολικά την Οδηγία 95/46/ΕΚ, επιφέροντας την κατάργησή της, δεν μετέβαλε τους στόχους και τις αρχές της. Αλλά εκκινώντας από το ίδιο νομικό θεμέλιο με την άνω Οδηγία, προβλέπει τα κατά βάση τα ίδια δικαιώματα των υποκειμένων των προσωπικών δεδομένων και τις ίδιες υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας και τα ενισχύει, επεκτείνει τις υποχρεώσεις, εκτός από τον υπεύθυνο, και στον εκτελούντα την επεξεργασία, εισάγει τον θεσμό του υπευθύνου προστασίας των δεδομένων (DPO) και επιφέρει μεταβολές στη δομή και τη λειτουργία των φορέων, που επιφορτίζονται με το έργο της επιτήρησης της ορθής εφαρμογής των κανόνων του⁹.

Περαιτέρω, από την επισκόπηση του κειμένου του νέου Κανονισμού προκύπτει ότι ο ΓΚΠΔ κατ' αρχήν εφαρμόζεται στην εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στην μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης (αρ. 2 παρ. 1 ΓΚΠΔ), ως τέτοιο δε νοείται κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο είτε αποκεντρωμένο είτε κατανεμημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση (αρ. 4 παρ. 6 ΓΚΠΔ). Βρίσκει εφαρμογή δε μόνο στην επεξεργασία δεδομένων φυσικών προσώπων και όχι νομικών προσώπων ή θανόντων. Αντιθέτως, ο ΓΚΠΔ δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις: α) επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο δραστηριότητας, η οποία δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, β) από τα κράτη μέλη κατά την άσκηση δραστηριοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του κεφαλαίου 2 του τίτλου V της ΣΕΕ, γ) από φυσικό πρόσωπο στο πλαίσιο αποκλειστικά προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας και δ) από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης,

⁸ Παράλληλα, εκδόθηκε και η Οδηγία (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, διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0680>.

⁹ Δούκα, Β. (2018) «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων». ΕπεργΔ, 2018 (77), σελ. 642.

της διερεύνησης, της ανίχνευσης ή της δίκης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας και πρόληψης έναντι κινδύνων που απειλούν τη δημόσια ασφάλεια (άρθρο 2 παρ. 2 ΓΚΠΔ). Σημειωτέον δε ότι το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ προβλέπει ειδικότερα για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης.

Για την ερμηνεία και την πληρέστερη κατανόηση του άνω Γενικού Κανονισμού έχουν εκδοθεί πλείστες **συστάσεις, γνώμες και κατευθυντήριες οδηγίες από την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ**, η οποία, μετά την θέσπιση του ΓΚΠΔ, μετονομάστηκε σε Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων (εφεξής «ΕΣΠΔ», άρθρα 68 επ. ΓΚΠΔ), όπως, ενδεικτικά, η Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία¹⁰, η Γνώμη 8/2001 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο και η από 29.05.2002 γνωμοδότηση για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας. Επιπλέον χρήσιμες είναι και οι υπ' αριθ. 5/2020 κατευθυντήριες γραμμές του ΕΣΠΔ για τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679¹¹ και η ερμηνευτική οδηγία 115/2001 της εθνικής μας ανεξάρτητης Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (εφεξής «ΑΠΔΠΧ») για τις εργασιακές σχέσεις¹², η οποία παραμένει σε ισχύ, εφόσον δεν αντιτίθεται στον ΓΚΠΔ και στο Ν. 4624/19.

Αποτελεί, επίσης, κοινό τόπο το γεγονός ότι, εφόσον ο ΓΚΠΔ διατηρεί τους στόχους, τις αρχές, τα δικαιώματα των υποκειμένων και τις υποχρεώσεις των υπευθύνων επεξεργασίας, που θέσπιζε η Οδηγία 95/46/ΕΚ, για την ερμηνεία των κανόνων του μπορεί να αξιοποιηθεί η νομολογία του ΔΕΕ και των εθνικών δικαστηρίων που είχαν εκδοθεί στο πλαίσιο της άνω Οδηγίας, υπό την ρητή προϋπόθεση ότι δεν αντιτίθενται σε διατάξεις του ΓΚΠΔ, καθώς και οι αποφάσεις των εθνικών εποπτικών αρχών των κρατών – μελών, ήτοι στην χώρα μας οι αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ¹³.

¹⁰Opinion 2/2017, Available at <https://www.dataprotection.gov.cy/dataprotection/dataprotection.nsf/All/75E0EF776BFB8ACCC22583B7004721EA?OpenDocument> (accessed on the 29th of December 2024).

¹¹ Available at https://www.edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-052020-consent-under-regulation-2016679_el (accessed on the 29th of December 2024).

¹² Available at www.dpa.gr (accessed on the 29th of December 2024).

¹³ Δούκα, Β. (2018) «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων». ΕπεργΔ, 2018 (77), σελ. 643.

Σε εθνικό επίπεδο, καθώς ο ΓΚΠΔ υπαγόρευε ότι τα κράτη – μέλη όφειλαν να προβούν στην έκδοση νόμου, ψηφίστηκε με καθυστέρηση ο Ν. 4624/2019 (ΦΕΚ Α'137/29.8.2019), γνωστός και ως «εκτελεστικός» νόμος, δυνάμει του οποίου ορίζονται μέτρα εφαρμογής του νέου Κανονισμού, ενσωματώνεται στην εθνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2016/680 και καταργείται ο Ν. 2472/1997, εκτός ορισμένων διατάξεων που αναφέρονται ρητά στο άρθρο 84 Ν.4624/2019. Το άρθρο 27 του Ν. 4624/2019 προβλέπει ειδικότερα για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Ωστόσο, η ψήφιση και δημοσίευση του Ν. 4624/2019, περισσότερο προβληματική παρά ωφέλιμη θα μπορούσε να χαρακτηριστεί, αφού πλειάδα έγκριτων νομικών άσκησε δριμυιά κριτική, διατυπώνοντας σοβαρές αμφιβολίες και επιφυλάξεις ως προς την αποτελεσματικότητα των διατάξεων του νέου νόμου, καθώς διαπιστώθηκαν αστοχίες, κακοτεχνίες στις διατυπώσεις και αντίθεση αρκετών ρυθμίσεων με το γράμμα και το πνεύμα του ΓΚΠΔ. Μήλον της έριδος αποτέλεσαν αρκετές διατάξεις, όπως ενδεικτικά αυτές των άρθρων 5, 15, 22, 26, 28, 33 και 42 του άνω Νόμου¹⁴. Στο στόχαστρο της κριτικής βρέθηκαν και διατάξεις του άρθρου 27 του Ν. 4624/2019, που αφορά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, καθώς θεωρήθηκε ειδικότερα ότι η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού έρχεται σε πλήρη αντίθεση με το άρθρο 6 ΓΚΠΔ και ότι η ίδια διάταξη αντιφάσκει με το γράμμα των παραγράφων 2 και 3 του ίδιου άρθρου όπου γίνεται λόγος για νομικές βάσεις επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων¹⁵. Εντούτοις, παρά τις εγειρόμενες αντιδράσεις, ο άνω Νόμος εξακολουθεί να παραμένει σε πλήρη ισχύ.

Καταληκτικά, κατά την διενεργούμενη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης εφαρμόζονται σήμερα κατ' αρχήν οι διατάξεις του ΓΚΠΔ, και ιδίως το άρθρο 88 αυτού, λόγω της γενικής και άμεσης εφαρμογής τους σε κάθε περίπτωση επεξεργασίας, ενώ οι διατάξεις του Κανονισμού συμπληρώνονται από τις νομοθετικές ρυθμίσεις και τους ειδικούς κανόνες, που θεσπίζουν τα κράτη – μέλη, σε εναρμόνιση με τον ΓΚΠΔ και κατ' επιταγήν του. Τέλος, λαμβάνονται δεόντως υπόψη για την ερμηνεία του ΓΚΠΔ και της κείμενης εθνικής νομοθεσίας οι συστάσεις, οι

¹⁴ Κόλλιας, Β.-Α., (2019) «Προβληματικές διατάξεις του ελληνικού νόμου για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Ο Ν. 4624/2019 και η σχέση του με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα». Αρμενόπουλος, 2019 (3-4), σελ. 265 επ.

¹⁵ Γνωμοδότηση 1/2020, ΑΠΔΠΧ, σελ. 16-18, available at https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/gnomodotisi%201_2020.pdf (accessed on the 12th January 2025)

γνώμες και οι κατευθυντήριες οδηγίες που εκδίδονται από τις αρμόδιες Αρχές και Όργανα, καθώς και η νομολογία του ΔΕΕ και των εθνικών δικαστηρίων.

2. ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ: ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ – ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Όπως έχει εύστοχα παρατηρηθεί, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων ενυπάρχει, ανέκαθεν και κατ' εξοχήν, διαπάλη αντικρουόμενων δικαιωμάτων και εννόμων συμφερόντων.

Από την μία, ο εργοδότης αποβλέπει, ως επί το πλείστον, στην προάσπιση της οικονομικής και επιχειρηματικής του ελευθερίας, στην βέλτιστη οργάνωση και μέγιστη απόδοση της επιχείρησής του και στην αύξηση των κερδών του. Το έννομο συμφέρον του μπορεί να εκδηλωθεί μέσω του δικαιώματός του για παροχή έννομης προστασίας (άρθρο 20 Σ.), συμμετοχής στην κοινωνία της πληροφορίας και της πληροφόρησης εν γένει (άρθρο 5^Α Σ.) και προστασίας της ιδιοκτησίας του (άρθρο 17 Σ.). Η Περτσινίδου (2020) αναφέρει ότι «το έννομο συμφέρον του εργοδότη κατοχυρώνεται και σε ευρωπαϊκό επίπεδο στα άρθρα 6 (δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης) και 10 (δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης) της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και στα άρθρα 11 (δικαίωμα στην ελευθερία γνώμης, λήψης ή μετάδοσης πληροφοριών ή ιδεών, χωρίς την ανάμειξη δημοσίων αρχών και αδιακρίτως συνόρων), 16 (δικαίωμα στην επιχειρηματική ελευθερία), 17 (δικαίωμα ιδιοκτησίας) και 47 (δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου) του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης»¹⁶.

Από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος αξιώνει και προσδοκά την προστασία του ιδιωτικού του βίου και των προσωπικών του δεδομένων, στον χώρο εργασίας και κατά την άσκηση της επαγγελματικής του δραστηριότητας, καθώς διαθέτει, ως άτομο και ως υποκείμενο δικαίου, το δικαίωμα στην προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (άρθρο 9 Σ.), το δικαίωμα του απορρήτου των επικοινωνιών (άρθρο 19 Σ.), καθώς και το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού, το οποίο συνδέεται άρρηκτα με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 Σ., δηλαδή δικαιούται να διαχειρίζεται, να διαθέτει και να διαδίδει τις προσωπικές του πληροφορίες με όποιον τρόπο ή μέσο επιθυμεί και επιλέγει. Τα άνω δε ατομικά δικαιώματα απολαμβάνουν θεσμικής κατοχύρωσης και προστασίας και στην ευρωπαϊκή έννομη τάξη, δυνάμει του

¹⁶ Περτσινίδου, Α. (2020) «Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στον χώρο εργασίας – Διενέργεια Στάθμισης – Σχόλιο στην Α.Π.Δ.Π.Χ. 44/2019». *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου*, 79 (10), σελ. 1417.

άρθρου 8 της Ε.Σ.Δ.Α., των άρθρων 7 και 8 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. και των άρθρων 5 και 6 της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης της 28.01.1981 για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Πάντως αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότης και εργαζόμενος) προσβλέπουν αμοιβαία στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους (άρθρο 5 Σ.). Προκειμένου, δε, να εξισορροπηθούν τα αντικρουόμενα έννομα συμφέροντα των μερών και λαμβανομένης υπόψη της φύσης της εργασιακής σχέσης ως εξορισμού «εξουσιαστικής», οδηγούμαστε σε στάθμιση, η οποία πρέπει να διενεργείται με ιδιαίτερη προσοχή.

Σύμφωνα με την κρατούσα στην θεωρία άποψη¹⁷, οι εργαζόμενοι δεν απεμπολούν, ακόμα και όταν βρίσκονται στον τόπο και εν ώρα παροχής της εργασίας τους, τα άνω ατομικά τους δικαιώματα και ιδίως το δικαίωμα της προστασίας του ιδιωτικού τους βίου¹⁸. Ο Θεοδόσης (2006) σημειώνει ότι «ο χώρος εργασίας αλλά και η ίδια η άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας απορροφούν πολύ μεγάλο μέρος του ανθρώπινου χρόνου και θεωρείται ότι επιδρούν καθοριστικά στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και στην «ηθική εξύψωση» του εργαζόμενου, όπως ορίζεται από το άρθρο 22 παρ. 1 του Σ.»¹⁹. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή είναι και η νομολογία του ΕΔΔΑ, η δε έννοια της ιδιωτικής ζωής δεν λαμβάνεται υπόψη μονοδιάστατα, αλλά καταλαμβάνει κάθε πτυχή της ζωής του ατόμου, ακόμα και τις εύλογες προσδοκίες του εκάστοτε εργαζομένου για προστασία της ιδιωτικής και

¹⁷ Κουκιάδης, Δ. (2019), *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας, σελ. 112.

¹⁸ Υποστηρίζεται βέβαια και η άποψη ότι «η συνήθης απόκρουση της ιδιωτικότητας στον χώρο εργασίας βασίζεται στο επιχείρημα ότι πρόκειται για ένα πεδίο που κατ' εξοχήν χαρακτηρίζεται «δημόσιο» κι εκφεύγει της προστατευόμενης ιδιωτικής σφαίρας. Το επιχείρημα αυτό απηχεί κυρίως την επικρατούσα στις ΗΠΑ αντίληψη σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι δεν έχουν «εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας» (*reasonable expectation of privacy*) στον χώρο αλλά και στο πλαίσιο της εργασίας καθώς θεωρείται ότι η παροχή εργασίας δεν είναι ιδιωτικό ζήτημα, αν και το *Supreme Court* στην απόφαση *O'Connor v. Ortega* (1987) αποφάνθηκε ότι η ύπαρξη εύλογης προσδοκίας ιδιωτικότητας θα πρέπει να κρίνεται κατά περίπτωση», βλ. Μήτρου, Λ., *Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων*, σε βιβλίο: *Προσωπικά Δεδομένα – Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή* Κεφ. 11, σελ. 198.

¹⁹ Θεοδόσης, Γ. (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων». ΔΕΕ, 2006 (6), σελ. 594.

οικογενειακής του ζωής από την μη σύννομη, αυθαίρετη ή αθέμιτη συμπεριφορά του εργοδότη.

Εντούτοις, το δικαίωμα στην προστασία της ιδιωτικότητας του υποκειμένου δεν μπορεί να είναι απόλυτο, καθώς με τον τρόπο αυτό θα καθίστατο παντελώς αδικαιολόγητη η άκριτη απαγόρευση οποιασδήποτε επέμβασης του εργοδότη στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, με μόνη την επίκληση του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικής ζωής, των προσωπικών δεδομένων και του απορρήτου των επικοινωνιών και της αλληλογραφίας.

Διαβλέποντας την σοβαρότητα των κινδύνων για αμφότερα τα συμβαλλόμενα μέρη, ο ενωσιακός νομοθέτης, εκκινώντας από την *in concreto* στάθμιση των αντικρουόμενων εννόμων συμφερόντων, δηλαδή λαμβανομένων υπόψη των εκάστοτε πραγματικών περιστατικών κάθε μεμονωμένης περίπτωσης, με γνώμονα την πρακτική εναρμόνισή τους, έταμε το ανακύπτον ζήτημα, υπό όρους υπέρ του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ορίζοντας ότι η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι σύννομη, εφόσον είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων στον τομέα του εργατικού δικαίου (άρθρο 6, άρθρο 9 παρ. 2 στοιχείο β' ΓΚΠΔ και άρθρο 8 παρ. 2 β' Οδηγίας 95/46/EK)²⁰.

²⁰ Προς επίρρωση της άνω θέσης, εξεδόθησαν με το πέρασμα του χρόνου αρκετές κατευθυντήριες οδηγίες από τις αρμόδιες Αρχές, αρχής γενομένης από την Οδηγία υπ' αριθμ. 115/2001 της εθνικής Αρχής Προστασίας Δεμονένων Προσωπικού Χαρακτήρα, κατά την αιτιολογική σκέψη της οποίας σκοπός είναι «να καθορισθούν τα ακραία όρια εντός των οποίων ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και το δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησής του, δικαιούται, κατά την κείμενη νομοθεσία, να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων».

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Προκειμένου να διευκολυνθεί η κατανόηση του περιεχομένου της παρούσας εργασίας, κρίνεται σκόπιμο, στο κεφάλαιο αυτό, να προβούμε στην αποσαφήνιση ορισμένων βασικών εννοιών, που προκύπτουν από την κείμενη νομοθεσία, συμβάλλουν στην πληρέστερη εφαρμογή αυτής και σχετίζονται με την επεξεργασία και προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Σύμφωνα με τον ενωσιακό νομοθέτη (άρθρο 4 παρ. 1 ΓΚΠΔ), ως **«δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα»** ορίζεται κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο, δηλαδή φυσικό πρόσωπο (καλούμενο και ως «υποκείμενο των δεδομένων») του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας (π.χ. όνομα, αριθμό ταυτότητα, δεδομένα θέσης ή στοιχεία προσδιοριστικά της σωματικής, γενετικής, ψυχολογικής, οικονομικής, κοινωνικής κλπ ταυτότητάς του).

Ως **«επεξεργασία προσωπικών δεδομένων»** νοείται, δε, κάθε πράξη ή σειρά πράξεων, που πραγματοποιείται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα αυτών, με ή χωρίς την χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, όπως, ενδεικτικά, η συλλογή, η καταχώρηση, η οργάνωση, η αποθήκευση, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, η συσχέτιση, ο περιορισμός ή η διαγραφή αυτών (άρθρο 4 παρ. 2 ΓΚΠΔ).

Υπό το πρίσμα της κείμενης νομοθεσίας, τα προσωπικά δεδομένα διακρίνονται σε **«ευαίσθητα ή ειδικών κατηγοριών δεδομένα»** και σε **«απλά ή κοινά»**.

Τα **ευαίσθητα ή ειδικών κατηγοριών προσωπικά δεδομένα** απαριθμούνται περιοριστικά στα άρθρα 9 παρ. 1 και 10 ΓΚΠΔ και ως τέτοια θεωρούνται τα δεδομένα, που σχετίζονται με την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα γενετικά και τα βιομετρικά δεδομένα, την υγεία, την σεξουαλική ζωή και τον γενετήσιο προσανατολισμό ενός ατόμου.

Εξ αντιδιαστολής, όσες πληροφορίες δεν συγκαταλέγονται ρητά μεταξύ των άνω ευαίσθητων δεδομένων, αποτελούν **απλά ή κοινά προσωπικά δεδομένα**.

Η άνω κατηγοριοποίηση των προσωπικών δεδομένων σχετίζεται με την ένταξή τους σε ένα ιδιαίτερο καθεστώς επεξεργασίας, με γνώμονα την εξασφάλιση της μέγιστης

προστασίας, κατά την διαδικασία της συλλογής και επεξεργασίας τους, ώστε να διακυβεύεται όσο το δυνατόν λιγότερο η παρέμβαση στην ιδιωτική ζωή του υποκειμένου των δεδομένων. Πιο συγκεκριμένα:

Όσον αφορά μεν, τα **απλά ή κοινά δεδομένα**, ο νόμος κατ' αρχήν προβλέπει ότι αρκεί η απλή συγκατάθεση του υποκειμένου, για να είναι νόμιμη η επεξεργασία τους. Η συγκατάθεση αυτή μπορεί να είναι γενική, δηλαδή να αφορά την επεξεργασία των δεδομένων για πολλαπλούς σκοπούς, ή ειδική, στην περίπτωση όμως αυτή δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί θεμιτά για άλλον σκοπό επεξεργασίας²¹. Η συγκατάθεση του υποκειμένου δεν απαιτείται, δηλαδή η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται, ακόμα και χωρίς συγκατάθεση, στις περιπτώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 6 παρ. 1 του ΓΚΠΔ, δηλαδή όταν η επεξεργασία των απλών δεδομένων κρίνεται απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης ή την συμμόρφωση του υπευθύνου επεξεργασίας με έννομη υποχρέωσή του ή την διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου προσώπου ή την εκπλήρωση καθήκοντος, που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή για τους σκοπούς των εννόμων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας. Στις εργασιακές σχέσεις, η χρήση της δυνατότητας αυτής είναι συνήθης, καθώς ο εργοδότης οφείλει να εκπληρώνει υποχρεώσεις τόσο απέναντι στους εργαζόμενους (π.χ. απόδοση μισθών) όσο και έναντι τρίτων (π.χ. δημόσιοι φορείς και αρχές, ασφαλιστικά ταμεία κλπ).

Όσον αφορά δε, τα **ευαίσθητα ή ειδικών κατηγοριών δεδομένα**, τα οποία χρήζουν ειδικής προστασίας, απαγορεύεται κατ' αρχήν, σύμφωνα με τον νόμο, η πρόσβαση του εργοδότη σε αυτά, η γνώση ή οποιαδήποτε επεξεργασία τους. Μόνο σε ειδικές περιστάσεις, για ειδικά αναφερόμενους σκοπούς και εφόσον τηρούνται πρόσθετες εγγυήσεις ως προς τον τύπο της συγκατάθεσης του υποκειμένου, η οποία πρέπει να είναι γραπτή, είναι νόμιμη η επεξεργασία τους. Ο νόμος προβλέπει ότι η επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων, που διενεργείται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, είναι σύννομη, ακόμα και αν δεν υπάρχει προηγούμενη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου, στις εξαιρετικές περιπτώσεις που ορίζονται στο άρθρο 9 παρ. 2 του ΓΚΠΔ,

²¹ Κουκιάδης Δ. (2019), Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας, σελ. 99-100, κατά τον οποίο η συγκατάθεση για φωτογράφιση εργαζομένου για συγκεκριμένο σκοπό, δεν επιτρέπει την χρήση φωτογραφίας συλλήβδην.

δηλαδή εφόσον η επεξεργασία αυτή κρίνεται 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 (άρθρο 9 παρ. 2 περ. β' ΓΚΠΔ), καθώς και όταν είναι απαραίτητη για ιατρικούς σκοπούς, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, παροχής υγειονομικής περίθαλψης ή διαχείρισης υγειονομικών συστημάτων, βάσει της κείμενης ενωσιακής και εθνικής νομοθεσίας (άρθρο 9 παρ. 2 περ. η' ΓΚΠΔ), και υπό την επιφύλαξη ότι τα δεδομένα αυτά υποβάλλονται σε επεξεργασία από ή υπό την ευθύνη επαγγελματία, που υπόκειται στην υποχρέωση τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου (άρθρο 9 παρ. 3 ΓΚΠΔ).

Περαιτέρω, ιδιαίτερος χρήσιμη παρίσταται στο σημείο αυτό και η αποσαφήνιση των εννοιών του «εργαζομένου», του υποκειμένου των προσωπικών δεδομένων και του «εργοδότη», του υπεύθυνου επεξεργασίας αυτών.

Από το γράμμα και το πνεύμα της κείμενης νομοθεσίας, συνάγεται ότι ως **εργαζόμενος** νοείται ο απασχολούμενος με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, ανεξαρτήτως του κύρους, της μορφής και της φύσης αυτής, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, εφόσον εργάζεται σύμφωνα με τις υποδείξεις και βρίσκεται υπό τον έλεγχο του εργοδότη, καθώς ενυπάρχει σε κάθε περίπτωση το στοιχείο της εξάρτησης από τον τελευταίο, ασχέτως του χώρου, στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του²². Άλλωστε, κατά την Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων «η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και στους δύο τομείς (δημόσιο και ιδιωτικό) παρουσιάζει τα ίδια βασικά χαρακτηριστικά (σχέση εξάρτησης, με διαφοροποιημένη πάντως ένταση λόγω του καθεστώτος μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων) και αποβλέπει στους ίδιους, κατά βάση, σκοπούς (πρόσληψη, οργάνωση εργασίας, αξιολόγηση απασχολουμένων κλπ.)».

²² Κατά την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ: «Η Αρχή προκρίνει αυτή την ευρεία ερμηνεία α) γιατί λαμβάνει υπόψη τόσο ιδιαίτερες μορφές εργασίας (π.χ. μεταφορές) όσο και τις τάσεις για ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας (μορφές τηλεργασίας) και β) για να αποφευχθεί η περιγραφή των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας μέσω του στενού προσδιορισμού των χώρων εργασίας».

Ως *εργοδότης* νοείται δε αυτός που προσδιορίζει δεσμευτικά την οργάνωση, το περιεχόμενο και γενικά τους όρους της εργασίας²³.

Προς επίρρωση των ανωτέρω, σύμφωνα με την Δούκα (2018) «η προστασία του Γ.Κ.Π.Δ., όπως και προηγουμένως και της Οδηγίας, παρέχεται σε κάθε περίπτωση σχέσης εξαρτημένης εργασίας ή εξομοιούμενης με αυτήν, οποιοσδήποτε και αν είναι ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης»²⁴, δηλαδή ακόμη και σε περίπτωση άκυρης ή έγκυρης σύμβασης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής, εποχικής ή διαλείπουσας εργασίας, ακόμα και στις συμβάσεις μαθητείας, πρακτικής άσκησης, τηλεργασίας ή στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας που εσφαλμένα χαρακτηρίστηκαν διαφορετικά από τα συμβαλλόμενα μέρη ή από κανονιστικές διατάξεις, ανεξαρτήτως της ηλικίας, του φύλου, της εθνικότητας ή άλλων χαρακτηριστικών των μερών.

Προστασίας απολαμβάνουν δε τόσο οι υποψήφιοι εργαζόμενοι όσο και οι πρώην εργαζόμενοι. Στην μεν πρώτη περίπτωση, οι υποψήφιοι προς εργασία δεν έχουν ακόμη την ιδιότητα του εργαζομένου, που τελεί σε σχέση εξάρτησης από έναν εργοδότη, πλην όμως βρίσκονται στην φάση αναζήτησης εργασίας, κατά την οποία δεν είναι απόλυτα ελεύθεροι να επιλέξουν ποια δεδομένα που τους αφορούν θα καταστήσουν γνωστά και προσιτά σε τρίτους και επομένως χρήζουν αυξημένης προστασίας²⁵. Άλλωστε, οι εργοδότες αποκτούν πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα των υποψηφίων εργαζομένων τόσο με την συλλογή βιογραφικών σημειωμάτων, όσο και με την κοινολόγηση πληροφοριών που λαμβάνουν από αυτούς, κατά την διενέργεια των συνεντεύξεων, που επακολουθούν.

Στο ίδιο πλαίσιο προστασίας εντάσσεται και η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, που διενεργούνται από γραφεία ευρέσεως εργασίας, γραφεία προσωρινής εργασίας και συμβούλους επιλογής προσωπικού, αλλά και από γραφεία ή επιχειρήσεις

²³ Κατά την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ: «Η Οδηγία απευθύνεται στους υπεύθυνους επεξεργασίας, ανεξαρτήτως εάν ταυτίζονται με τον εργοδότη ή προϊστάμενο. Αυτούς βαρύνει η συμμόρφωση προς τους γενικούς κανόνες επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτοί ερμηνεύονται και διευκρινίζονται στην παρούσα Οδηγία».

²⁴ Δούκα, Β. (2018) «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων». ΕπεργΔ, 2018 (77), σελ. 644.

²⁵ Γιαννακούρου Σ. (2019) «Η προστασία του υποψήφιου εργαζομένου: Η συμβολή του δικαίου απαγόρευσης των διακρίσεων και η αλληλεπίδραση με το δίκαιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων». ΕΕΕυρΔ, 2019 (4), σελ. 461-470.

που διαθέτουν προσωπικό σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα («δανεισμός εργαζομένων»), διότι η αναζήτηση εργασίας δημιουργεί, όπως προαναφέρθηκε, μια οιονεί σχέση εξάρτησης μεταξύ υποψηφίου εργαζομένου και μελλοντικού εργοδότη.

Στη δε δεύτερη περίπτωση των πρώην εργαζομένων, η λύση και διακοπή της εργασιακής σχέσης δεν επιφέρει αυτομάτως την αποδέσμευση από τους κανόνες της νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, καθώς ο εργοδότης είναι πιθανό να συνεχίζει να επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρώην εργαζομένου του, π.χ. για να του αποδώσει νόμιμη αποζημίωση ή εάν τηρεί αρχείο με προσωπικές πληροφορίες αυτού, όπως λ.χ. στοιχεία ταυτότητας, οπότε κρίνεται και πάλι σκόπιμη η προστασία του πρώην εργαζομένου από τυχόν αυθαίρετη και αθέμιτη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Κατόπιν των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, πιθανολογείται και δικαιολογείται η εντός θεμιτών ορίων συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη. Ενυπάρχει παρόλα αυτά ο κίνδυνος ασυδοσίας εκ μέρους των εργοδοτών, οι οποίοι επιθυμώντας ενδεχομένως να δράσουν προς όφελος της επιχείρησής τους, κάνοντας χρήση των τεχνολογικών μέσων, είναι πιθανό να οδηγηθούν σε επιτήρηση των εργαζομένων, με σκοπό την καταγραφή της βέλτιστης απόδοσής τους.

Ως **επιτήρηση** καλείται συλλήβδην «η συνεχής, συστηματική, ενεργητική ή παθητική παρατήρηση ανθρώπων, χώρων, πραγμάτων ή διαδικασιών με σκοπό την προειδοποίηση εμφάνισης προβλημάτων και την προστασία της ασφάλειας προσώπων και αγαθών, αλλά και με γνώμονα την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των επιτηρούμενων υποκειμένων»²⁶. Η επιτήρηση είναι δυνατό να πραγματοποιηθεί με την χρήση μέσων τεχνολογίας, περισσότερο ή λιγότερο προηγμένων, με απλά ή πολύπλοκα εργαλεία και μεθόδους, που συμβάλλουν στην συστηματική και διαρκή παρακολούθηση μέσω καταγραφής και ανάλυσης ενεργειών σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον. Η πρόοδος της τεχνολογίας έχει επιτρέψει την δημιουργία υπολογιστικών συστημάτων, ηλεκτρικών και ρομποτικών συσκευών, εφαρμογών και αισθητήρων, που εξυπηρετούν την καταγραφή δεδομένων και την

²⁶ Mcquade, S. C. & Danielson, P., 2005. Monitoring and Surveillance. The Encyclopedia of Science, Technology and Ethics, p. 1231. Available online at: <https://www.utilitarianism.com/encyclopedia.pdf> (accessed 26th December 2024).

απεικόνιση ακόμα και σε μηδενικό χρόνο. Τέτοιες συσκευές και συστήματα είναι, για παράδειγμα, το GPS (συσκευή γεωεντοπισμού), η live camera (συσκευή καταγραφής ήχου και εικόνας) και τα λογισμικά μέσω των οποίων παρακολουθούνται φορητές ηλεκτρονικές συσκευές και εξασφαλίζεται πρόσβαση σε κλήσεις ή μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Σύμφωνα με την Οδηγία υπ' αριθμόν 115/2001 της ΑΠΔΠΧ «ως έλεγχος και παρακολούθηση των εργαζομένων νοείται η χρήση μέσων παρακολούθησης, ιδίως ηλεκτρονικών υπολογιστών, κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης, μεθόδων παρακολούθησης των επικοινωνιών ή των κινήσεων των εργαζομένων», ενώ είναι εφικτή και η χρήση βιομετρικών μεθόδων, δηλαδή τεχνικών πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων, μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους, όπως ενδεικτικά δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης, ανάλυσης της κόρης του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, του DNA ή ανάλυσης της συμπεριφοράς, με σκοπό τον έλεγχο των εργαζομένων ή/και των χώρων εργασίας τους.

Η ανάπτυξη των παραπάνω μεθόδων και εργαλείων ωθεί αναμφίβολα σε αλλαγή του τρόπου άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, καθώς ο τελευταίος έχει αποκτήσει την δυνατότητα να ελέγχει την παραγωγικότητα των εργαζομένων, τις ώρες παροχής των υπηρεσιών τους, την παρουσία ή την απουσία τους, τον αριθμό των διαλειμμάτων τους, καθώς και όλες ή μέρος των δραστηριοτήτων τους, επιτηρώντας με τον τρόπο αυτό την επιχείρησή του, σε πραγματικό χρόνο, ακόμα και αν βρίσκεται εκτός των εγκαταστάσεων αυτής ή εάν κάποιος εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του από απόσταση. Καταληκτικά, δε, η παρακολούθηση των εργαζομένων, αν και είναι περισσότερο πιθανό να υπάρξει κατά το στάδιο εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος παρέχει εν τοις πράγμασι τις υπηρεσίες του και εκτελεί τα καθήκοντά του κατ' εντολή του εργοδότη, εντούτοις είναι εξίσου εφικτή σε κάθε φάση της σχέσης απασχόλησης, δηλαδή και κατά την πρόσληψη και κατά το στάδιο της καταγγελίας αυτής, καθώς υποκείμενο και αντικείμενο επιτήρησης είναι συνήθως το ανθρώπινο εργατικό δυναμικό και η παρουσία της επιχείρησης.

4. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Προκειμένης της στάθμισης και εξισορρόπησης των αντικρουόμενων δικαιωμάτων και εννόμων συμφερόντων των μερών (εργοδότη – εργαζομένου) και δεδομένου του στοιχείου της εξάρτησης που ενυπάρχει σε κάθε σχέση απασχόλησης, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, ο νομοθέτης, τόσο υπό το φως της προγενέστερης Οδηγίας, όσο και υπό τον ΓΚΠΔ, λαμβάνοντας υπόψη την άφευκτη ανάγκη επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και την χρησιμότητα αυτής σε ορισμένες συγκυρίες, όρισε τις προϋποθέσεις της νόμιμης και θεμιτής συλλογής και επεξεργασίας αυτών, ως κατωτέρω λεπτομερώς αναφέρονται.

4.1. Ο σκοπός της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων

Σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 39 του ΓΚΠΔ «Κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι σύννομη και δίκαιη. Θα πρέπει να είναι σαφές για τα φυσικά πρόσωπα ότι δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν συλλέγονται, χρησιμοποιούνται, λαμβάνονται υπόψη ή υποβάλλονται κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία, καθώς και σε ποιο βαθμό τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται ή θα υποβληθούν σε επεξεργασία. Η αρχή αυτή απαιτεί κάθε πληροφορία και ανακοίνωση σχετικά με την επεξεργασία των εν λόγω δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα να είναι εύκολα προσβάσιμη και κατανοητή και να χρησιμοποιεί σαφή και απλή γλώσσα. Αυτή η αρχή αφορά ιδίως την ενημέρωση των υποκειμένων των δεδομένων σχετικά με την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας και τους σκοπούς της επεξεργασίας και την περαιτέρω ενημέρωση ώστε να διασφαλιστεί δίκαιη και διαφανής επεξεργασία σε σχέση με τα εν λόγω φυσικά πρόσωπα και το δικαίωμά τους να λαμβάνουν επιβεβαίωση και να επιτυγχάνουν ανακοίνωση των σχετικών με αυτά δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υπόκεινται σε επεξεργασία. Θα πρέπει να γνωστοποιείται στα φυσικά πρόσωπα η ύπαρξη κινδύνων, κανόνων, εγγυήσεων και δικαιωμάτων σε σχέση με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και πώς να ασκούν τα δικαιώματά τους σε σχέση με την επεξεργασία αυτή. Ιδίως, οι συγκεκριμένοι σκοποί της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι σαφείς, νόμιμοι και προσδιορισμένοι κατά τον χρόνο συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Η άνω αιτιολογική σκέψη, καθώς και η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 περ. β' του ΓΚΠΔ, αντανακλούν την αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και την αρχή του σκοπού, που αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές που καθιέρωσε ο νομοθέτης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Κατ' αρχήν, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων θεωρείται συλλήβδην **νόμιμη**, εφόσον εκτελείται με τρόπο σύμφωνο τόσο με τις διατάξεις του νόμου για τα προσωπικά δεδομένα όσο και με τις διατάξεις των λοιπών νόμων γενικής ή ειδικής φύσεως, τις οποίες δεν παραβιάζει. Για να κριθεί εάν η επεξεργασία είναι και **θεμιτή**, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο σκοπός της επεξεργασίας, η φύση αυτής καθεαυτής της επεξεργασίας, καθώς επίσης και τα συμφέροντα του εργαζομένου, τον οποίον αφορά.

Σύμφωνα με την ρητή επιταγή του νόμου, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να συλλέγονται και να τίθενται υπό επεξεργασία για **«σκοπούς καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους»**, οι οποίοι θα πρέπει να είναι **εκ των προτέρων γνωστοί** στα υποκείμενα των δεδομένων και να είναι διατυπωμένοι κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καθίστανται **πλήρως κατανοητοί**.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων δεν επιτρέπεται να εκτελείται αδικαιολόγητα, αλλά μόνο στα πλαίσια ενός σκοπού, ο οποίος θα πρέπει να είναι, πρώτιστα, συγκεκριμένος, δηλαδή να διατυπώνεται από τον εργοδότη ρητά και με σαφήνεια, σε γλώσσα απλή και εύκολα κατανοητή, ώστε να μην πάσχει από ανακρίβειες ή αοριστία, να μην ελλοχεύει ο κίνδυνος να προκαλέσει σύγχυση ως προς τα όριά του, καθώς επίσης και να μην είναι αποτέλεσμα παραπλάνησης, ψυχολογικής πίεσης ή εξαπάτησης του υποκειμένου των δεδομένων. Η αντίληψη ότι ο σκοπός είναι σαφώς διατυπωμένος και κατανοητός δεν αρκεί να υπάρχει μόνο στον εργοδότη. Ο σκοπός θα πρέπει να ανακοινώνεται στον εργαζόμενο με τρόπο διαφανή, καθώς το υποκείμενο των δεδομένων διατηρεί το δικαίωμα της προηγούμενης ενημέρωσης.

Επίσης, ο σκοπός της επεξεργασίας θα πρέπει να είναι προκαθορισμένος, δηλαδή να προσδιορίζεται από τον εργοδότη, κατά τον χρόνο που λαμβάνει την απόφαση της επεξεργασίας των δεδομένων των εργαζομένων, πριν την διενέργεια αυτής ή το αργότερο κατά την συλλογή τους από το υποκείμενο των δεδομένων.

Τέλος, ο σκοπός θα πρέπει να είναι σύννομος, δηλαδή αφενός να επιδιώκεται με αυτόν η ικανοποίηση ενός θεμιτού, δίκαιου και άξιου προστασίας εννόμου συμφέροντος του εργοδότη και αφετέρου να μην αντίκειται σε διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας. Η νομιμότητα του σκοπού πρέπει να διατηρείται καθ' όλη τη διάρκεια της επεξεργασίας, δηλαδή να υπάρχει ήδη από το στάδιο της συλλογής των δεδομένων μέχρι το πέρας της επεξεργασίας. Αυτό σημαίνει ότι εάν ο σκοπός είναι νόμιμος κατά τον χρόνο που καθορίζεται, αλλά καταστεί παράνομος μεταγενέστερα, τότε αίρεται η νόμιμη βάση της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων.

Η συλλογή και η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, στην οποία προβαίνει ο εργοδότης, είναι σύμφωνη με τις άνω επιταγές, εφόσον ο σκοπός της επεξεργασίας συνδέεται αποκλειστικά και άμεσα με την σχέση απασχόλησης, δηλαδή με την σύναψη, λειτουργία, οργάνωση και λήξη αυτής.

Σύμφωνα με τον Θεοδόση (2006) «η διαπίστωση της «συμβατότητας» μεταξύ της συλλεγόμενης πληροφορίας και της σχέσης απασχόλησης δεν μπορεί να γίνει βεβαίως σε αφηρημένη βάση αλλά θα πρέπει να γίνεται κάθε φορά στάθμιση *in concreto* των συμφερόντων των εργαζομένων και των δικαιωμάτων των εργοδοτών, λαμβάνοντας υπόψη ζητήματα όπως το είδος της εργασίας για την οποία γίνεται η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων ή το εάν η συλλογή και επεξεργασία γίνεται κατά το στάδιο της πρόσληψης ή το στάδιο της λειτουργίας της σχέσης εργασίας»²⁷.

Συνεπώς, νόμιμοι σκοποί για την επεξεργασία στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων είναι όσοι κατ' αρχήν συνυφαίνονται με την απασχόληση, όπως ενδεικτικά οι σκοποί που συνδέονται με θέματα «πρόσληψης, εκτέλεσης της σύμβασης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της εκτέλεσης των υποχρεώσεων που προβλέπονται από τον νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις, διαχείρισης, προγραμματισμού και οργάνωσης εργασίας, ισότητας και πολυμορφίας στο χώρο εργασίας και υγείας και ασφάλειας στην εργασία, καθώς και για σκοπούς άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή συλλογική βάση, δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης», όπως ορίζονται στο άρθρο 88 παρ. 1 ΓΚΠΔ και σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 155 αυτού.

²⁷ Θεοδόσης, Γ. (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων». ΔΕΕ, 2006 (6), σελ. 597.

Προς επίρρωση τούτων, η Δούκα (2018) σημειώνει ότι «σε πλήθος διατάξεων του εργατικού δικαίου θεσπίζονται περιπτώσεις στις οποίες παρίσταται αναγκασία ή επιτρέπεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για τους σκοπούς που προαναφέρθηκαν. Σκοπός που δεν εντάσσεται στα προαναφερθέντα είναι ανάγκη να εξετάζεται ενδελεχώς προκειμένου να διαπιστωθεί αν μπορεί να συνιστά σύννομο σκοπό για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από τον εργοδότη. Τέτοιοι σκοποί εντοπίζονται στις περιπτώσεις που αναφέρονται στα άρθρα 6 παρ. 1 στοιχ. β' - στ', 9 παρ. 2 στοιχ. β' -ι' και 10 ΓΚΠΔ»²⁸.

Έχοντας πλέον ορίσει πότε ο σκοπός της επεξεργασίας είναι σύννομος και θεμιτός, ζητήματα ενδέχεται να ανακύψουν σε περιπτώσεις μεταβολής ή υπέρβασης του αρχικού σκοπού της επεξεργασίας. Μεταβολή του σκοπού υπάρχει, όταν ο αρχικός σκοπός εγκαταλείπεται και η επεξεργασία των δεδομένων συνεχίζεται προς ικανοποίηση άλλου σκοπού, διαφορετικού από τον αρχικό. Υπέρβαση του σκοπού συντρέχει, όταν παράλληλα με τον αρχικό σκοπό που δηλώθηκε, επιδιώκεται σωρευτικά και έτερος σκοπός επεξεργασίας. Για τους λόγους που αναπτύχθηκαν ανωτέρω, δηλαδή, καθώς ο νόμος επιτάσσει ο σκοπός της επεξεργασίας να είναι νόμιμος, σαφής και εκ των προτέρων καθορισμένος και να έχει καταστεί γνωστός στο υποκείμενο των δεδομένων, τόσο η μεταβολή όσο και η υπέρβαση του σκοπού κατ' αρχήν απαγορεύονται. Η απαγόρευση ισχύει ακόμη και αν ο νέος σκοπός θεωρηθεί δευτερεύων ή συμπληρωματικός σε σχέση με τον αρχικό. Άλλωστε, τα προσωπικά δεδομένα δεν πρέπει να υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς ρητούς και σύννομους σκοπούς²⁹.

Ωστόσο, υποστηρίζεται ότι η άνω αρχή δεν μπορεί να εφαρμοστεί με την ίδια αυστηρότητα στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης. Άλλωστε, κατά τον Θεοδόση (2006) «θα ήταν παράλογο εάν ο εργοδότης είχε συλλέξει και επεξεργάζεται δεδομένα σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση του μισθωτού που συγκεντρώνονται για τον

²⁸ Δούκα, Β. (2018) «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων». ΕπεργΔ, 2018 (77), σελ. 649.

²⁹ Σχετική η υπ' αρ. 66/2013 απόφαση της ΑΠΔΠΧ, που έκρινε ότι είναι θεμιτή η περαιτέρω επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, πέραν του σκοπού για τον οποίο είχαν αρχικά συλλεχθεί, καθώς ο περαιτέρω σκοπός επεξεργασίας, συνίστατο σε διενέργεια πειθαρχικού ελέγχου εις βάρος του εργαζομένου.

καθορισμένο, σαφή και νόμιμο σκοπό του υπολογισμού επιδομάτων γάμου και τέκνου, να μην μπορούν περαιτέρω να υφίστανται επεξεργασία για την ιεράρχηση των κοινωνικών κριτηρίων που απαιτούνται για την διενέργεια οικονομοτεχνικών απολύσεων, όπως αυτά έχουν προσδιοριστεί από την νομολογία βάσει του άρθρου 281 ΑΚ»³⁰. Εξ αντιδιαστολής, λοιπόν, με όσα προαναφέρθηκαν, μπορεί να υποστηριχθεί και η άποψη ότι είναι δυνατή η, διενεργούμενη στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης, επεξεργασία των ίδιων πληροφοριών του εργαζομένου για την εξυπηρέτηση διαφορετικού σκοπού από τον αρχικό, καθώς η σχέση απασχόλησης χαρακτηρίζεται ως διαρκής και όχι στιγμιαία και, ως εκ τούτου, η περαιτέρω επεξεργασία μπορεί να νομιμοποιηθεί με βάση την δυνατότητα συμπλήρωσης του αρχικού σκοπού, αρκεί αυτός να μην ήταν εξαρχής αόριστος ή ασαφής.

4.2. Οι αρχές που διέπουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων διέπεται πρώτιστα από την αρχή της αναλογικότητας, η οποία διατρέχει τον Γ.Κ.Π.Δ στο σύνολό του, σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 4 αιτιολογική σκέψη αυτού, και από τις καλούμενες «αρχές που διέπουν την επεξεργασία», οι οποίες απαριθμούνται περιοριστικά στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ, και αποτελούν στην ουσία συγκεκριμενοποιήσεις της αρχής της αναλογικότητας, η δεικνύσά τους καθίσταται επιβεβλημένη, προκειμένου να κριθεί η νομιμότητα της διενεργούμενης επεξεργασίας. Προκειμένου να διατηρηθούν στο ακέραιο οι άνω αρχές που διέπουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, ο ενωσιακός νομοθέτης έθεσε αυστηρές δικλείδες ασφαλείας, ώστε τα κράτη – μέλη να μην μπορούν ούτε να προσθέσουν νέες αρχές στο εν λόγω άρθρο, προκειμένου να νομιμοποιήσουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, αλλά ούτε και να προβλέψουν πρόσθετες απαιτήσεις που θα τροποποιούν το περιεχόμενο μίας εκ των έξι αρχών που ορίζει η διάταξη του άρθρου 5 ΓΚΠΔ. Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται σύντομη μνεία στις άνω θεμελιώδεις αρχές, οι οποίες διέπουν ειδικότερα και την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που διενεργεί ο εργοδότης.

α) Η αρχή της νομιμότητας, της αντικειμενικότητας και της διαφάνειας:

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. α' ΓΚΠΔ «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα

³⁰ Θεοδόσης, Γ. (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων». ΔΕΕ, 2006 (6), σελ. 597.

υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων». Όπως έχει προαναφερθεί, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι νόμιμη, όταν κατ' αρχήν στηρίζεται σε μια από τις νόμιμες βάσεις επεξεργασίας, που απαριθμούνται στα άρθρα 6 και 9 του ΓΚΠΔ και δεν αντίκειται σε νομοθετικές διατάξεις. Η αρχή της διαφάνειας προϋποθέτει ότι προηγείται ενημέρωση του υποκειμένου για την διενεργούμενη επεξεργασία, σύμφωνα με τα άρθρα 13-15 και 19 του ΓΚΠΔ, η ενημέρωση δε αυτή θα πρέπει να είναι, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 58 του ΓΚΠΔ, συνοπτική, εύκολα προσβάσιμη και κατανοητή, δηλαδή να χρησιμοποιείται σαφής και απλή διατύπωση και, κατά περίπτωση, απεικόνιση.

β) Η αρχή του περιορισμού του σκοπού: Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. β' του ΓΚΠΔ «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς· η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς δεν θεωρείται ασύμβατη με τους αρχικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1». Η εν λόγω αρχή, η οποία λέγεται ότι αποτελεί επιμέρους έκφανση της αρχής της αναλογικότητας, αναλύθηκε διεξοδικά στο προηγούμενο κεφάλαιο (ίδετε κεφ. 4.1).

γ) Η αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων: Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. γ' του ΓΚΠΔ «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία». Η άνω αρχή αποτελεί ομοίως έκφανση της αρχής της αναλογικότητας. Σύμφωνα με αυτή, ο εργοδότης νομιμοποιείται να συλλέγει και να υποβάλλει σε επεξεργασία μόνον όσα δεδομένα των εργαζομένων είναι κατάλληλα, συναφή και πρόσφορα και σε κάθε περίπτωση όχι περισσότερα από όσα χρειάζεται, δηλαδή με άλλες λέξεις μόνον τα απολύτως απαραίτητα δεδομένα, ανάλογα με τον επιδιωκόμενο κάθε φορά σκοπό της επεξεργασίας. Η τήρηση της άνω αρχής

αποσκοπεί στο να επεμβαίνει ο υπεύθυνος της επεξεργασίας όσο το δυνατόν λιγότερο στην ιδιωτική σφαίρα του υποκειμένου των δεδομένων³¹.

δ) Η αρχή της ακριβείας: Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. δ' του ΓΚΠΔ «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, επικαιροποιούνται· πρέπει να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας». Από την άνω διάταξη προκύπτει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να συλλέγει και να υποβάλλει σε επεξεργασία μόνο ακριβείς πληροφορίες, οι οποίες θα πρέπει να ελέγχονται, να διασταυρώνονται και, εάν χρειάζεται, να επικαιροποιούνται. Οι ανακριβείς πληροφορίες θα πρέπει αφενός να διαγράφονται αμελλητί από τα αρχεία του υπευθύνου επεξεργασίας και αφετέρου να διορθώνονται, τηρουμένων όλων των εύλογων μέτρων προστασίας και λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της επεξεργασίας. Για να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν διατηρούνται περισσότερο από όσο είναι αναγκαίο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να ορίζει προθεσμίες για τη διαγραφή τους ή για την περιοδική επανεξέτασή τους.

ε) Η αρχή του περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης: Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. ε' του ΓΚΠΔ «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να αποθηκεύονται για μεγαλύτερα διαστήματα, εφόσον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς, σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 και εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που απαιτεί ο παρών κανονισμός για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων». Η άνω αρχή συνδέεται άρρηκτα με την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 39 του ΓΚΠΔ, προκειμένου να τηρείται η αρχή

³¹ Θεοδόσης, Γ. (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων». ΔΕΕ, 2006 (6), σελ. 597 και Γνώμη 8/2001 της Ομάδας Εργασίας του Άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ.

της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, η οποία ορίζει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι επαρκή και συναφή και να περιορίζονται στα αναγκαία για τους σκοπούς της επεξεργασίας τους, απαιτείται ειδικότερα να διασφαλίζεται ότι το διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων περιορίζεται στο ελάχιστο δυνατό.

στ) Η αρχή της ακεραιότητας και εμπιστευτικότητας: Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. στ' του ΓΚΠΔ «τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλειά τους, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων». Από την άνω διάταξη συνάγεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να υποβάλλει σε επεξεργασία τα προσωπικά δεδομένα, κατά τρόπο που να διασφαλίζει και εγγυάται την ενδεδειγμένη προστασία τους, ώστε να αποτρέπεται κάθε μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε αυτά, καθώς και στον εξοπλισμό που χρησιμοποιείται για την επεξεργασία τους ή η χρήση αυτών των δεδομένων και του εν λόγω εξοπλισμού. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας, για την διασφάλιση της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων, οφείλει να λαμβάνει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας και δεν επιτρέπεται κατ' αρχήν να κοινοποιεί τα εν λόγω δεδομένα που επεξεργάζεται σε τρίτους.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 του ΓΚΠΔ «ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με την παράγραφο 1». Η διάταξη αυτή εισάγει την καλούμενη **αρχή της λογοδοσίας**, η οποία ορίζει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σχεδιάζει, να υλοποιεί και να λαμβάνει όλα τα αναγκαία τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας, προκειμένου η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων να είναι σύμφωνη με την κείμενη νομοθεσία και υποχρεούται ταυτόχρονα να είναι σε θέση ανά πάσα στιγμή να αποδεικνύει την συμμόρφωσή του με τις θεμελιώδεις αρχές που απαριθμούνται στο άρθρο 5 παρ. 1 και τις εν γένει απαιτήσεις του ΓΚΠΔ. Με άλλα λόγια, δηλαδή, ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει το βάρος επίκλησης και απόδειξης τήρησης των αρχών της νομιμότητας κατά την διενεργούμενη από αυτόν επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων.

4.3. Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων μπορεί να διενεργηθεί μόνο εάν, παράλληλα με την τήρηση των άνω θεμελιωδών αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, συντρέχει και κάποιος νομικός λόγος, που να την δικαιολογεί και την επιβάλλει. Το νομικό αυτό θεμέλιο αποτελεί την λεγόμενη «νομική βάση επεξεργασίας» των προσωπικών δεδομένων.

Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας απαριθμούνται περιοριστικά στα άρθρα 6 παρ. 1 και 9 παρ. 2 του ΓΚΠΔ, αναλόγως εάν πρόκειται για την επεξεργασία απλών ή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, αντίστοιχα και αποτελούν έκφραση της αρχής της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, που θεσπίζει το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ. α' του ΓΚΠΔ. Οι βάσεις αυτές είναι νομικά ισοδύναμες μεταξύ τους, ώστε δεν θεωρείται ότι κάποια υπερέχει ή είναι πιο έγκυρη έναντι των άλλων.

Έχει λεχθεί ότι οι νομικές βάσεις επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων έχουν οριστεί σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ), κατά το οποίο «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». Οι νομικές βάσεις, δηλαδή, αποτυπώνουν τους δικαιολογητικούς λόγους για τους οποίους ο υπεύθυνος επεξεργασίας προβαίνει σε πράξεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και τους απώτερους στόχους που μπορεί να επιδιώκει, με την προϋπόθεση όμως ότι η επεξεργασία στην οποία προβαίνει είναι απαραίτητη, όπως ρητά ορίζεται και στο άρθρο 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ. Το εάν η επεξεργασία είναι δε απαραίτητη ή όχι πρέπει να κρίνεται σε κάθε περίπτωση αντικειμενικά, με βάση την αρχή της νομιμότητας και με κριτήριο τον σκοπό της επεξεργασίας.

Αποτελεί βασική αρχή ότι ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, υποχρεούται να επιλέγει και να καθορίζει κάθε φορά, συγκεκριμένα, με σαφήνεια και ρητά ποια από τις νομικές βάσεις που απαριθμούνται στα άρθρα 6 παρ. 1 και 9 παρ. 2 του ΓΚΠΔ είναι κατάλληλη ή έγκυρη για την επεξεργασία που διενεργεί, δρώντας έτσι στο πλαίσιο της υποχρέωσής του για λογοδοσία (άρθρο 5 παρ. 2 ΓΚΠΔ), ενώ οφείλει να αιτιολογήσει τεκμηριωμένα την επιλογή του.

Σύμφωνα με την Δούκα (2021) «ο προσδιορισμός της κατάλληλης νομικής βάσης αποτελεί ζήτημα ουσιώδους σημασίας για την επεξεργασία επειδή συνιστά έκφραση των αρχών της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας της επεξεργασίας, σε συνδυασμό με την αρχή του περιορισμού του σκοπού, δεδομένου άλλωστε ότι η επιλογή κάθε νομικής βάσης ασκεί διαφορετική επιρροή στα δικαιώματα του εργαζομένου ως υποκειμένου δεδομένων. Η κατάλληλη νομική βάση προσδιορίζεται από τον εργοδότη σε συνάρτηση με τον σκοπό της επεξεργασίας. [...] Η επιλογή της κατάλληλης νομικής βάσης συνιστά υπαγωγή των πραγματικών γεγονότων βάσει των οποίων καθορίζεται ο σκοπός στον νομικό κανόνα του άρθρου 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ και η ορθότητα της υπαγωγής ελέγχεται δικαστικά. Εάν δεν επιλεγεί η κατάλληλη νομική βάση, η επεξεργασία δεν είναι σύννομη. Εάν μια επεξεργασία έχει περισσότερους σκοπούς, για καθέναν από αυτούς χωριστά καθορίζεται η κατάλληλη νομική βάση. Η επιλεγείσα νομική βάση πρέπει να γνωστοποιείται στον εργαζόμενο (άρθρο 13 παρ. 1 στοιχ. γ', 14 παρ. 1 στοιχ. β' ΓΚΠΔ), πρέπει να διατηρείται καθ' όλη την διάρκεια της επεξεργασίας και δεν μπορεί να γίνει μεταβολή της. Για τον λόγο αυτό, εάν η επιλεγείσα νομική βάση παύσει να ισχύει, είτε νομικά είτε πραγματικά, η επεξεργασία πρέπει να σταματήσει και δεν μπορεί να συνεχισθεί με την επιλογή άλλης νομικής βάσης [...] Παγίως υποστηρίζεται η άποψη ότι μια επεξεργασία μπορεί να έχει μόνο μία νομική βάση και ότι δεν μπορεί να γίνει προσδιορισμός περισσότερων νομικών βάσεων ούτε σωρευτικά, ούτε επικουρικά, ούτε εναλλακτικά, ούτε συμπληρωματικά. Όταν η επεξεργασία έχει περισσότερους σκοπούς, κάθε σκοπός της υπάγεται σε μία νομική βάση και μπορεί να λεχθεί ότι σε τέτοιες περιπτώσεις μια επεξεργασία έχει περισσότερες νομικές βάσεις, μία για κάθε σκοπό. Εάν ο εργοδότης έχει αμφιβολίες για το ποια είναι η κατάλληλη νομική βάση, οφείλει να μην προβεί στην επεξεργασία και όχι να καθορίζει ως κατάλληλες περισσότερες νομικές βάσεις, σωρευτικά ή εναλλακτικά ή επικουρικά, ούτε να επιδιώξει την συγκατάθεση του εργαζομένου θεωρώντας (εσφαλμένα) ότι αποτελεί την νομική βάση που αρμόζει σε κάθε επεξεργασία»³².

³² Δούκα, Β. (2021) «Ακυροί όροι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου». ΕπεργΔ, 2021 (7), σελ. 764-766.

Στο σημείο αυτό, ακολουθεί σύντομη αναφορά στις νομικές βάσεις, που θεσπίζει το άρθρο 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ³³, σύμφωνα με το οποίο **η επεξεργασία των απλών προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι νόμιμη, εφόσον συντρέχει μία τουλάχιστον από τις κάτωθι προϋποθέσεις:**

α) Το υποκείμενο των δεδομένων έχει συναινέσει στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς. Με άλλες λέξεις δηλαδή, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι νόμιμη εφόσον το υποκείμενο έχει παράσχει την συγκατάθεσή του. Σύμφωνα με το άρθρο 4 στοιχ. 11 του ΓΚΠΔ «συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων» καλείται κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Η συγκατάθεση του υποκειμένου των προσωπικών δεδομένων αποτελεί στοιχείο που αρκεί για το επιτρεπτό της επεξεργασίας των δεδομένων του, στο πλαίσιο του δικαιώματος της πληροφοριακής αυτοδιάθεσής του. Αυτή η νομική βάση είναι δικαιικά ισοδύναμη με τις υπόλοιπες και δεν έχει υπέρτερη ισχύ. Ο τυχόν αποκλεισμός της θα θεωρούνταν αντισυνταγματικός. Η συγκατάθεση συμπορεύεται με το αναπαλλοτρίωτο δικαίωμα του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

β) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων πριν από τη σύναψη σύμβασης. Από την διάταξη αυτή συνάγεται ότι ο εργοδότης νομιμοποιείται να προβαίνει σε επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, ακόμα και χωρίς την συγκατάθεσή του, εφόσον η επεξεργασία αυτή είναι αντικειμενικά απαραίτητη, για την εκτέλεση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, που έχει καταρτιστεί μεταξύ των άνω

³³ Δούκα, Β. (2021) «Άκυροι όροι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου». ΕπεργΔ, 2021 (7), σελ. 777 επ.: Η διάταξη του άρθρου 27 παρ. 1 Ν. 4624/2019 που ορίζει ότι «1. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά την σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της» αποκλίνει από το άρθρο 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ και είναι μη εφαρμόσιμη.

μερών και για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν παροχών, δηλαδή η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού της επεξεργασίας. Περιλαμβάνει το στάδιο κατά το οποίο η σχέση απασχόλησης λειτουργεί, ήτοι από την κατάρτιση μέχρι την λήξη της και δεν καλύπτει το προσυμβατικό και το μετασυμβατικό στάδιο, κατά τα οποία θα πρέπει να εξετάζεται ως κατάλληλη κάποια άλλη νομική βάση επεξεργασίας και ειδικότερα αυτές του άρθρου 6 παρ. 1 στοιχ. γ' - στ' του ΓΚΠΔ. Κατά το δεύτερο σκέλος της, η νομική αυτή βάση είναι κατάλληλη για την επεξεργασία που διενεργείται, προκειμένου να ληφθούν μέτρα που ζήτησε ο υποψήφιος εργαζόμενος κατά το προσυμβατικό στάδιο, αλλά όχι εάν ο αιτών είναι ο εργοδότης ή τρίτος.

γ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας. Η νομική αυτή βάση επιλέγεται όταν ο εργοδότης επιθυμεί να εκπληρώσει υποχρεώσεις του έναντι τρίτων ή και έναντι του εργαζομένου, οι οποίες συνδέονται με την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αλλά δεν αφορούν την εκτέλεσή της, γιατί τότε κατάλληλη είναι η νομική βάση της προηγούμενης παραγράφου. Οι υποχρεώσεις του εργοδότη θεσπίζονται συνήθως από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, δηλαδή νομοθετικές διατάξεις, κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κανονισμούς εργασίας της επιχείρησης κ.λπ. Αρκεί ένας μόνο νόμος ως βάση για περισσότερες από μία πράξεις επεξεργασίας στις οποίες πρέπει να προβεί ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας.

δ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου. Η συγκεκριμένη νομική βάση νομιμοποιεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, όταν συντρέχουν εξαιρετικά σοβαρές περιπτώσεις, π.χ. σεισμός ή φυσική καταστροφή, που δύνανται να θέσουν σε κίνδυνο την ζωή ή την υγεία των εργαζομένων ή άλλων φυσικών προσώπων, ο οποίος κίνδυνος δεν μπορεί να αποτραπεί χωρίς την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 46 του ΓΚΠΔ, η νομική αυτή βάση για την επεξεργασία από τον εργοδότη των προσωπικών δεδομένων άλλων φυσικών προσώπων (πέραν των εργαζομένων) είναι κατάλληλη, μόνο εάν η επεξεργασία είναι πρόδηλο ότι δεν μπορεί να στηριχθεί σε άλλη νομική βάση. Η παρόμοια με την άνω νομική βάση του άρθρου 9 παρ. 2 στοιχ. γ' ΓΚΠΔ, εφαρμόζεται όταν το υποκείμενο των δεδομένων είναι σωματικά ή νομικά ανίκανο να συγκατατεθεί,

ενώ στην προκειμένη περίπτωση δεν εξετάζεται εάν ο εργαζόμενος για την επεξεργασία των απλών προσωπικών του δεδομένων είναι σε θέση να δώσει την συγκατάθεσή του.

ε) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας. Η νομική αυτή βάση είναι η κατάλληλη όταν εργοδότης είναι συνήθως το Δημόσιο, ΟΤΑ και Ν.Π.Δ.Δ. ή λοιποί εργοδότες, εφόσον τους έχει ανατεθεί νομίμως συγκεκριμένο καθήκον που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή εάν ασκούν δημόσια εξουσία. Ο εργαζόμενος έχει σύμφωνα με το άρθρο 21 ΓΚΠΔ το δικαίωμα να αντιτάσσεται οποτεδήποτε σε μία τέτοια επεξεργασία, εκτός εάν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής του άρθρου 35 του Ν. 4624/2019.

στ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί. Το στοιχείο στ) του πρώτου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία που διενεργείται από δημόσιες αρχές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Ως «έννομο συμφέρον» νοείται για τις ανάγκες της παρούσας διάταξης το σαφώς προσδιορισμένο, πραγματικό, υφιστάμενο και σύμφωνο με την κείμενη νομοθεσία, συμφέρον. Τα συμφέροντα και οι θεμελιώδεις ελευθερίες του εργαζομένου που συγκρούονται με το επιδιωκόμενο, από τον εργοδότη ή τρίτο, έννομο συμφέρον είναι εκείνα που απειλούνται από την συγκεκριμένη επεξεργασία. Εάν η στάθμιση των αντιμαχόμενων εννόμων συμφερόντων εργοδότη – εργαζομένου καταλήξει στην υπεροχή του εννόμου συμφέροντος, του οποίου η ικανοποίηση επιδιώκεται με την επεξεργασία, τότε η παρούσα είναι η κατάλληλη νομική βάση της επεξεργασίας. Σε περίπτωση που η στάθμιση καταλήξει υπέρ των συμφερόντων του εργαζομένου, τότε η συγκεκριμένη νομική βάση δεν μπορεί να επιλεγεί ως κατάλληλη για την διενεργούμενη επεξεργασία. Για την στάθμιση λαμβάνονται υπόψη πολλοί παράγοντες, όπως η φύση των δεδομένων, οι λεπτομέρειες της επεξεργασίας, οι εύλογες προσδοκίες του υποκειμένου ότι τα προσωπικά του δεδομένα δεν θα αποτελέσουν αντικείμενο

μεταγενέστερης επεξεργασίας, ο αντίκτυπος της επεξεργασίας στα συμφέροντα του υποκειμένου κλπ. Η στάθμιση θα διενεργηθεί από τον εργοδότη, ο οποίος καλείται να επιλέξει την κατάλληλη νομική βάση επεξεργασίας και θα πρέπει να είναι σε θέση εάν κληθεί για λογοδοσία να μπορεί να τεκμηριώσει την απόφασή του.

Περαιτέρω, αναφορικά με τα **ευαίσθητα ή ειδικών κατηγοριών προσωπικά δεδομένα**, το άρθρο 9 ΓΚΠΔ ορίζει κατ' αρχήν ότι απαγορεύεται η συλλογή και οποιαδήποτε επεξεργασία τους από τον εργοδότη. Κατ' εξαίρεση, η επεξεργασία τους είναι νόμιμη, εφόσον συντρέχει μία από τις περιοριστικά αναφερόμενες στη διάταξη του άρθρου 9 **παρ. 2 ΓΚΠΔ** νομική βάση επεξεργασίας, ήτοι εφόσον:

α) Το υποκείμενο των δεδομένων (εργαζόμενος) έχει παράσχει ρητή συγκατάθεση για την επεξεργασία αυτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς, εκτός εάν το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους προβλέπει ότι η απαγόρευση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 δεν μπορεί να αρθεί από το υποκείμενο των δεδομένων.

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, εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική συμφωνία σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων.

γ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την προστασία των ζωτικών συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι σωματικά ή νομικά ανίκανο να συγκατατεθεί.

δ) Η επεξεργασία διενεργείται, με κατάλληλες εγγυήσεις, στο πλαίσιο των νόμιμων δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα με πολιτικό, φιλοσοφικό, θρησκευτικό ή συνδικαλιστικό στόχο και υπό την προϋπόθεση ότι η επεξεργασία αφορά αποκλειστικά τα μέλη ή τα πρώην μέλη του φορέα ή πρόσωπα τα οποία έχουν τακτική επικοινωνία μαζί του σε σχέση με τους σκοπούς του και ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν κοινοποιούνται εκτός του συγκεκριμένου φορέα χωρίς τη συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων.

ε) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων.

στ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων ή όταν τα δικαστήρια ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα.

ζ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για λόγους ουσιαστικού δημόσιου συμφέροντος, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους, το οποίο είναι ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβεται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπει κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου 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 βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους μέλους ή δυνάμει σύμβασης με επαγγελματία του τομέα της υγείας και με την επιφύλαξη των προϋποθέσεων και των εγγυήσεων που αναφέρονται στην παράγραφο 3 (του άρθρου 9).

θ) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία έναντι σοβαρών διασυννοριακών απειλών κατά της υγείας ή η διασφάλιση υψηλών προτύπων ποιότητας και ασφάλειας της υγειονομικής περίθαλψης και των φαρμάκων ή των ιατροτεχνολογικών προϊόντων, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κράτους μέλους, το οποίο προβλέπει κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων, ειδικότερα δε του επαγγελματικού απορρήτου.

ι) Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους, οι οποίοι είναι ανάλογοι προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβονται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπουν κατάλληλα και

συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων.

4.3.1. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων

Όπως έχει προαναφερθεί, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 1 περ. α' του ΓΚΠΔ η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων αποτελεί την πρώτη βάση που δύναται να νομιμοποιήσει την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, στην οποία προβαίνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας.

Κατά τα ρητά αναφερόμενα στο άρθρο 4 παρ. 11 του ΓΚΠΔ, «*συγκατάθεση*» καλείται «*κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν*».

Η παροχή της συγκατάθεσης, λοιπόν, είναι σύννομη όταν δίδεται «ελεύθερα», δηλαδή χωρίς να ελλοχεύει ο κίνδυνος σε περίπτωση άρνησης παροχής ή ανάκλησής της το υποκείμενο των δεδομένων να υφίσταται επιπτώσεις³⁴, είναι «συγκεκριμένη», δηλαδή όταν αφορά ορισμένη επεξεργασία και παρέχεται για συγκεκριμένο σκοπό για τον οποίο έχει ενημερωθεί ρητά και προηγουμένως το υποκείμενο των δεδομένων και όταν παρέχεται «εν πλήρει επιγνώσει», δηλαδή όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει ενημερωθεί επαρκώς για τις συνέπειες που θα επιφέρει στη συγκεκριμένη περίπτωση η παροχή της συγκατάθεσής του ή η μη παροχή ή η ανάκλησή της και αποδέχεται συνειδητά τις συνέπειες αυτές. Προκειμένου να διασφαλίζεται ότι η συγκατάθεση δίδεται με πλήρη επίγνωση, ο ΓΚΠΔ προβλέπει στο άρθρο 7 παρ. 2 ότι το αίτημα για συγκατάθεση, όταν υποβάλλεται γραπτώς, πρέπει να διατυπώνεται με σαφήνεια και με απλό τρόπο, σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή και να διακρίνεται από τυχόν άλλα ζητήματα. Εξ αντιδιαστολής, δεν είναι νόμιμη η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων που δίδεται γενικά και αόριστα για κάθε επεξεργασία,

³⁴ Σύμφωνα με την ΜΕφΘεσ 44/2022 «Για την αξιολόγηση της εγκυρότητας της συγκατάθεσης ενός εργαζομένου, κρίσιμο στοιχείο αποτελεί, το κατά πόσο μπορεί να θεωρηθεί ελεύθερη. Λαμβανομένης υπόψη της ανισορροπίας ισχύος, μεταξύ του εργοδότη και των μελών του προσωπικού του, οι εργαζόμενοι μπορούν να παρέχουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους, μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, όταν η παροχή ή μη της συγκατάθεσης δεν θα έχει καμία αρνητική συνέπεια», διαθέσιμη σε ΤΝΠ Qualex.

διότι στην περίπτωση αυτή η συγκατάθεση και αν ακόμη είναι ελεύθερη, δεν είναι συγκεκριμένη και δεν παρέχεται με πλήρη επίγνωση των συνεπειών της.

Επομένως, η συγκατάθεση ζητείται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, όταν θεωρείται κατάλληλη νομική βάση επεξεργασίας και ο τελευταίος οφείλει να αποδείξει ότι το υποκείμενο των δεδομένων έχει συγκατατεθεί στην επεξεργασία (άρθρο 7 παρ. 1 ΓΚΠΔ) και παρέχεται από το υποκείμενο των δεδομένων, το οποίο ασφαλώς έχει το δικαίωμα είτε να αρνηθεί την παροχή της, οπότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να απέχει στην περίπτωση αυτή από την επεξεργασία είτε να ανακαλέσει ανά πάσα στιγμή την δοθείσα συγκατάθεσή του, οπότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να διακόψει αμελλητί την διενεργούμενη επεξεργασία (άρθρο 7 παρ. 3 ΓΚΠΔ). Αυστηρότερες, δε, προϋποθέσεις, τίθενται σε περίπτωση που το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί, σε σχέση με την παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο της κοινωνίας των πληροφοριών, όπως ορίζει το άρθρο 8 του ΓΚΠΔ.

Εντούτοις, καθώς στη σύμβαση εργασίας ενυπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου εγείρεται έντονος προβληματισμός για το κατά πόσο η συγκατάθεση του εργαζομένου για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων μπορεί να είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, ώστε να αποτελέσει τελικά νόμιμη βάση επεξεργασίας ή προϊόν εξαναγκασμού, που παρέχεται προκειμένου ο εργαζόμενος να μην υποστεί δυσμενείς συνέπειες από την άρνηση χορήγησης ή τροποποίησης ή ανάκλησής της.

Σύμφωνα με τον Καθηγητή Κωνσταντίνο Ν. Χριστοδούλου (2020) «η σημασία της συγκαταθέσεως που θα αποσπασθεί από τον εργαζόμενο σχετικοποιείται, διότι η υπεροχή του εργοδότη καταλείπει εκ των πραγμάτων λίγα περιθώρια στον εργαζόμενο να αντιδιαπραγματευθεί την απουσία μέσων παρακολούθησής του. Πραγματικά είναι αμφίβολο αν είναι ελεύθερη η όποια συγκατάθεση του μισθωτού (όπως θα αξίωνε το άρθρο 4, αρ. 11 ΓενΚαν): Πολύ δύσκολα προβάλλει κανείς αντιρρήσεις με κίνδυνο να χάσει την δουλειά του, την πηγή του βιοπορισμού του με την προοπτική μιας απασχόλησης. Άλλωστε, στο μέτρο που το εργατικό δίκαιο είναι αναγκαστικό, είναι άκυρη οποιαδήποτε παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του (ΑΚ 679). Για αυτό και η συγκατάθεση δεν κρίνεται σαν ικανή να δικαιολογήσει από μόνη της την επεξεργασία. Δεν αποκλείεται όμως να αξιωνεται να συντρέχει σωρευτικώς μαζί με άλλα περιστατικά σύμφωνα και το

ΠροοίμΓενΚαν 155, ώστε τότε η επεξεργασία να είναι επιτρεπτή. Σε μια τέτοια περίπτωση θα πρέπει να συνεκτιμώνται για το κύρος της κατ' άρθρ. 2 ν. 4624/19 οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε και ο βαθμός εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη»³⁵.

Κατά την Καθηγήτρια Λίλιαν Μήτρου (2017) «Θεωρώντας δεδομένη την εγγενή ανισότητα των μερών που χαρακτηρίζει την εργασιακή σχέση, η Αρχή αμφισβητεί την ελευθερία επιλογής (ή την ελευθερία διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης), η οποία όμως είναι απαραίτητη για την εγκυρότητα της συγκατάθεσης και κατ' επέκταση για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Η πραγματική βάση των εργασιακών σχέσεων, η — κατά κανόνα — προφανής ανισορροπία αναιρεί εν προκειμένω τη συγκατάθεση ως κύρια έκφραση της αυτοδιάθεσης, του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του προσώπου»³⁶.

Κατ' αρχήν αποτελεί πάγια θέση θεωρίας και νομολογίας που διατυπώθηκε υπό το φως της προγενέστερης Οδηγίας και του ΓΚΠΔ, ότι η συγκατάθεση του εργαζομένου μπορεί να επιλεγεί ως κατάλληλη νομική βάση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων του, μόνο εάν δεν θεωρηθεί κατάλληλη και άρα επιλέξιμη, κάποια άλλη νομική βάση επεξεργασίας³⁷ των άρθρων 6 παρ. 1 και 9 παρ. 2 του ΓΚΠΔ, ακόμα και αν ο εργαζόμενος έχει δώσει την συγκατάθεσή του οικειοθελώς ή μη. Με άλλα λόγια δηλαδή, όταν η διενεργούμενη επεξεργασία μπορεί να θεμελιωθεί σε κάποια από τις λοιπές βάσεις επεξεργασίας των άνω άρθρων, η συγκατάθεση δεν είναι αναγκαία και δεν πρέπει να ζητείται, εάν όμως παρέχεται, οικειοθελώς ή μη, θα πρέπει να θεωρείται ως μη νόμιμη βάση επεξεργασίας.

³⁵ Χριστοδούλου, Κ. (2020) «Προσωπικά δεδομένα εργαζομένων σε: Συλλογικό Έργο, Οικονομία – τεχνολογία – δίκαιο και εργασία», εκδ. Σάκκουλα, 2020, σελ. 1489 επ.

³⁶ Μήτρου, Λ. (2017) «Ιδιωτικότητα, Προσωπικά δεδομένα και Εργασιακές Σχέσεις». ΕπεργΔ, 2017 (2), σελ. 148-149

³⁷ Δούκα, Β. (2018) «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων». ΕπεργΔ, 2018 (77), σελ. 652· ΜονΠρωτΧανίων 6/2020, ΑΠΔΠΧ 37/2019, ΑΠΔΠΧ 26/2019· ΟΕ 29 στα έγγραφα της: «Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context» της 13-09-2001, σελ. 23· «Opinion 15/2011 on the definition of the consent» της 13-07-2011· «Opinion 2/2017 on data processing at work» της 08-06-2017· «Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679» της 10-04-2018, σελ. 10.

Για να διευκολυνθεί η διαπίστωση του κατά πόσο η συγκατάθεση του εργαζομένου³⁸ έχει παρασχεθεί ελεύθερα, το άρθρο 7 παρ. 4 του ΓΚΠΔ επιχειρεί να θέσει έναν φραγμό, προβλέποντας ότι η συγκατάθεση θεωρείται ότι δεν έχει παρασχεθεί ελεύθερα, όταν γενικά για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας ή για συγκεκριμένες ενέργειες που κατατείνουν στην εκτέλεσή της, αξιώνεται η συγκατάθεση του υποκειμένου, χωρίς αυτή να είναι απαραίτητη στην συγκεκριμένη περίπτωση.

Προς επίρρωση, σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 43 του ΓΚΠΔ «για να διασφαλιστεί ότι η συγκατάθεση έχει δοθεί ελεύθερα, η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να παρέχει έγκυρη νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε μια συγκεκριμένη περίπτωση, όταν υπάρχει σαφής ανισότητα μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας, ιδίως στις περιπτώσεις που ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι δημόσια αρχή και είναι επομένως σχεδόν απίθανο να έχει δοθεί η συγκατάθεση ελεύθερα σε όλες τις περιστάσεις αυτής της ειδικής κατάστασης. Η συγκατάθεση θεωρείται ότι δεν έχει παρασχεθεί ελεύθερα, εάν δεν επιτρέπεται να δοθεί χωριστή συγκατάθεση σε διαφορετικές πράξεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ακόμη και αν ενδείκνυται στη συγκεκριμένη περίπτωση, ή όταν η εκτέλεση μιας σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, προϋποθέτει τη συγκατάθεση, ακόμη και αν η συγκατάθεση αυτή δεν είναι αναγκαία για την εν λόγω εκτέλεση».

Παρόλα αυτά δεν μπορεί κατ' απόλυτο τρόπο να απαγορευθεί η συγκατάθεση ως νομική βάση επεξεργασίας στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, καθώς ενδέχεται υπό εξαιρετικές συνθήκες ο εργαζόμενος να έχει παράσχει πράγματι ελεύθερα την συγκατάθεσή του. Για τον λόγο αυτό, υποστηρίζεται ότι στο πλαίσιο του άρθρου 88 ΓΚΠΔ τα κράτη – μέλη δύνανται να προβαίνουν σε θεσμικές ρυθμίσεις που να διασφαλίζουν, όταν είναι αναγκαίο να δοθεί ότι αφενός η συγκατάθεση του

³⁸ Κουκιάδης Δ. (2019), Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, Σάκκουλας, σελ. 97, κατά τον οποίο η συγκατάθεση δεν αρκεί να έχει δοθεί από την πλειοψηφία των εργαζομένων μιας επιχείρησης. Καθώς προϋποθέτει ατομική βούληση, πρέπει να υπάρχει συγκατάθεση από κάθε εργαζόμενο. Σε διαφορετική περίπτωση ο εργοδότης δεν νομιμοποιείται να προβεί σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένου που δεν έχει δώσει την συγκατάθεσή του.

εργαζομένου είναι πράγματι ελεύθερη και αφετέρου μπορεί να ανακαλείται ανά πάσα στιγμή ή να τροποποιείται³⁹.

Τέλος, σύμφωνα με την Δούκα (2021) «το περιεχόμενο της συγκατάθεσης έγκειται στο ότι ο εργαζόμενος συναινεί να υποβληθούν τα προσωπικά του δεδομένα σε επεξεργασία με καθορισμένο σκοπό. Αντιθέτως, με την παροχή της συγκατάθεσης ο εργαζόμενος δεν δηλώνει ούτε υπονοεί ότι γνωρίζει ή αναγνωρίζει ότι η επεξεργασία είναι σύννομη, πολύ περισσότερο δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος καθίσταται υπεύθυνος για την νομιμότητα της επεξεργασίας και την τήρηση των άρθρων 5,6,7,13 και 14 ΓΚΠΔ»⁴⁰. Τα ανωτέρω αποτελούν ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος άλλωστε επιλέγει τα προσωπικά δεδομένα που υποβάλλει σε επεξεργασία, καθορίζει τον σκοπό της επεξεργασίας και επιλέγει την νομική βάση αυτής.

Σταχυολογώντας, όταν ο εργοδότης προβαίνει σε επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων οφείλει να τηρεί τις διατάξεις των άρθρων 5, 6 παρ. 1 ή 9 παρ. 2, 13 και 14 ΓΚΠΔ, ήτοι υποχρεούται να τηρεί τις θεμελιώδεις αρχές που διέπουν την επεξεργασία, να διενεργεί αυτή σύμφωνα με κάποια νομική βάση και να παρέχει στον εργαζόμενο σαφή πληροφόρηση και ενημέρωση περί της επεξεργασίας. Επεξεργασία που δεν είναι σύμφωνη με τις άνω διατάξεις, δεν είναι νόμιμη, ως αντίθετη στον ΓΚΠΔ. Περαιτέρω, είναι άκυρες οι συμφωνίες μεταξύ του εργοδότη και εργαζομένου, οι μονομερείς αποφάσεις ή δηλώσεις τους, με τις οποίες επέρχεται απόκλιση από τους κανόνες που θεσπίζουν οι διατάξεις των άρθρων 4 στοιχ. 11, 5, 6 παρ. 1 και 7 ΓΚΠΔ, δηλαδή τα άνω συμβαλλόμενα μέρη δεν μπορούν με κοινές τους συμφωνίες να απόσχουν από την τήρηση των θεμελιωδών αρχών και των προϋποθέσεων της επεξεργασίας, ούτε να μεταβάλλουν το πρόσωπο που ενέχεται για την τήρησή τους και υποχρεούνται σε λογοδοσία, καθώς αυτά θεσπίζονται με κανόνες αναγκαστικού δικαίου.

³⁹ Αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 155 ΓΚΠΔ. Τέτοια ρύθμιση περιέχει το άρθρο 26 παρ. 2 του από 30-06-2017 γερμανικού νόμου για την εφαρμογή του ΓΚΠΔ.

⁴⁰ Δούκα, Β. (2021) «Άκυροι όροι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου». ΕπΕργΔ, 2021 (7), σελ. 768.

5. ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Προκειμένου να διασφαλιστεί η εντός θεμιτών ορίων συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, ο ενωσιακός νομοθέτης θέσπισε σαφώς τα δικαιώματα των υποκειμένων των προσωπικών δεδομένων και τις υποχρεώσεις που βαρύνουν τους υπεύθυνους επεξεργασίας.

Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει σύντομη μνεία των δικαιωμάτων που έχουν οι εργαζόμενοι, όταν τα προσωπικά τους δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον εργοδότη και στο κεφάλαιο που θα ακολουθήσει θα γίνει αναφορά στις υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας.

ι) Δικαίωμα διαφανούς ενημέρωσης: Πρόκειται κατ' ουσίαν για το δικαίωμα διαφώτισης του υποκειμένου σχετικά με την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων, την ενημέρωση για το ποια δεδομένα του υπόκεινται σε επεξεργασία, τους αποδέκτες τους, τον σκοπό της επεξεργασίας, το χρονικό διάστημα συλλογής και επεξεργασίας τους, τα δικαιώματα του υποκειμένου σε περίπτωση επεξεργασίας κ.λπ. Το δικαίωμα της ενημέρωσης θεμελιώνεται στο άρθρο 12 του ΓΚΠΔ και αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο, προκειμένου να μπορέσει το υποκείμενο των δεδομένων να ασκήσει οποιοδήποτε άλλο δικαίωμά του. Σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 1 του ΓΚΠΔ και την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 58 του Γενικού Κανονισμού η ενημέρωση θα πρέπει να παρέχεται κατ' αρχήν γραπτώς ή και με ηλεκτρονικά μέσα, ενώ «η αρχή της διαφάνειας απαιτεί οποιαδήποτε ενημέρωση που απευθύνεται στο κοινό ή στο υποκείμενο των δεδομένων να είναι συνοπτική, εύκολα προσβάσιμη και εύκολα κατανοητή και να χρησιμοποιείται σαφής και απλή διατύπωση και, επιπλέον, κατά περίπτωση, απεικόνιση». Περαιτέρω, με κριτήριο την πηγή άντλησης των δεδομένων, δηλαδή για την περίπτωση που τα δεδομένα συλλέγονται από το ίδιο το υποκείμενο ή τρίτο πρόσωπο, το δικαίωμα αυτό εξειδικεύεται στα άρθρα 13 και 14 του ΓΚΠΔ, αντίστοιχα. Αναφορικά, δε, με το χρονικό σημείο της ενημέρωσης, δηλαδή της παροχής των πληροφοριών που αναφέρονται στα άνω άρθρα του Κανονισμού, σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 1 του ΓΚΠΔ, όταν τα προσωπικά δεδομένα συλλέγονται από τον εργαζόμενο, ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, οφείλει να παρέχει ενημέρωση για όλες τις απαιτούμενες πληροφορίες της επεξεργασίας, αμελλητί,

δηλαδή την στιγμή που συλλέγει τα προσωπικά δεδομένα, ενώ στην περίπτωση που τα προσωπικά δεδομένα παρέχονται από άλλο πρόσωπο και όχι τον ίδιο τον εργαζόμενο, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να λάβει γνώση των πληροφοριών του άρθρου 14 του ΓΚΠΔ εντός εύλογης προθεσμίας από την συλλογή τους και το αργότερο εντός ενός μηνός, σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 14 παρ. 3 του ΓΚΠΔ.

ii) Δικαίωμα πρόσβασης: Το δικαίωμα αυτό θεμελιώνεται στο άρθρο 15 του ΓΚΠΔ και συνδέεται άρρηκτα με το προαναφερόμενο δικαίωμα της ενημέρωσης. Συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή το περιεχόμενο του ατομικού του φακέλου, δηλαδή να αποκτά πρόσβαση στις πληροφορίες που αναφέρονται στο άρθρο 15 παρ. 1 του ΓΚΠΔ και ιδίως να γνωρίζει ποια δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας από τον εργοδότη. Σύμφωνα με την παρ. 3 του άνω άρθρου, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει και να λάβει αντίγραφο των δεδομένων του, που υποβάλλονται σε επεξεργασία, ενώ δεν απαιτείται η απόδειξη εκ μέρους του εννόμου συμφέροντος⁴¹. Επομένως, το δικαίωμα της πρόσβασης ασκείται με αίτημα που υποβάλλεται στον υπεύθυνο επεξεργασίας, το οποίο μπορεί να είναι γραπτό ή προφορικό. Για να αποφευχθεί η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος, ο ενωσιακός νομοθέτης προβλέπει ακόμα και την επιβολή χρηματικού τέλους για την παροχή πολλαπλών αντιγράφων. Προς επίρρωση των άνω, κατά την αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 63 του ΓΚΠΔ «Ένα υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει δικαίωμα πρόσβασης σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία συλλέχθηκαν και το αφορούν και να μπορεί να ασκεί το εν λόγω δικαίωμα ευχερώς και σε εύλογα τακτά διαστήματα, προκειμένου να έχει επίγνωση και να επαληθεύει τη νομιμότητα της επεξεργασίας. [...] θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να γνωρίζει και να του ανακοινώνεται ιδίως για ποιους σκοπούς γίνεται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον είναι δυνατόν για πόσο διάστημα γίνεται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ποιοι αποδέκτες λαμβάνουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ποια λογική ακολουθείται στην τυχόν αυτόματη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ποιες θα μπορούσαν να είναι οι συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας, τουλάχιστον όταν αυτή βασίζεται σε κατάρτιση προφίλ. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να δύναται να παρέχει

⁴¹ Βλ. ΑΠΔΠΧ 2/2008.

πρόσβαση εξ αποστάσεως σε ασφαλές σύστημα μέσω του οποίου το υποκείμενο των δεδομένων αποκτά άμεση πρόσβαση στα δεδομένα που το αφορούν. Το δικαίωμα αυτό δεν θα πρέπει να επηρεάζει αρνητικά τα δικαιώματα ή τις ελευθερίες άλλων, όπως το επαγγελματικό απόρρητο ή το δικαίωμα διανοητικής ιδιοκτησίας και, ειδικότερα, το δικαίωμα δημιουργού που προστατεύει το λογισμικό. Ωστόσο, οι παράγοντες αυτοί δεν θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα την άρνηση παροχής κάθε πληροφορίας στο υποκείμενο των δεδομένων. Όταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας επεξεργάζεται μεγάλες ποσότητες πληροφοριών σχετικά με το υποκείμενο των δεδομένων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να δύναται να ζητεί από το υποκείμενο, πριν δοθούν οι πληροφορίες, να προσδιορίζει τις πληροφορίες ή τις δραστηριότητες επεξεργασίας που σχετίζονται με το αίτημα». Τέλος, σημειώνεται ότι το δικαίωμα της πρόσβασης αναφέρεται στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που διεξάγεται στο παρόν ή διεξήχθη στο παρελθόν, ενώ το δικαίωμα της ενημέρωσης των προηγούμενων άρθρων αναφέρεται στην μελλοντική επεξεργασία και πρέπει να ικανοποιηθεί κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων.

iii) Δικαίωμα διόρθωσης: Σύμφωνα με το άρθρο 16 του ΓΚΠΔ και με γνώμονα την αρχή της ακρίβειας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον εργοδότη να προβεί άμεσα και χωρίς καθυστέρηση σε διόρθωση των ανακριβών προσωπικών του δεδομένων ή να απαιτήσει την συμπλήρωση σε περίπτωση που τηρούνται ελλιπή δεδομένα του. Πάντως, υποστηρίζεται ότι, εάν εξαρχής τηρούνται αναληθή προσωπικά δεδομένα, είναι προτιμότερη η ολική διαγραφή τους αντί της διόρθωσής τους.

iv) Δικαίωμα διαγραφής ή «δικαίωμα στη λήθη»: Σύμφωνα με το άρθρο 17 του ΓΚΠΔ, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει από τον εργοδότη να διαγράψει αμελλητί από το αρχείο του τα προσωπικά δεδομένα που τον αφορούν, εφόσον συντρέχει μία από τις περιπτώσεις της παρ. 1 του εν λόγω άρθρου. Η διαγραφή δεν μπορεί να γίνει εάν η επεξεργασία παρίσταται αναγκαία, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην παρ. 3 του άνω άρθρου. Η άσκηση του δικαιώματος της διαγραφής σημαίνει ότι ανατρέπεται αναδρομικά η επεξεργασία.

v) Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας: Σύμφωνα με το άρθρο 18 του ΓΚΠΔ, ο εργαζόμενος μπορεί να περιορίσει την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, εάν αμφισβητεί την νομιμότητα της επεξεργασίας ή εάν εκκρεμεί η επαλήθευση της

ακρίβειας των προσωπικών του δεδομένων ή εάν αντιτάσσεται στην επεξεργασία τους. Όταν ασκηθεί το δικαίωμα αυτό, τα εν λόγω προσωπικά δεδομένα μπορούν να τεθούν σε επεξεργασία, μόνο με την συγκατάθεση του υποκειμένου.

vi) Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων: Σύμφωνα με το άρθρο 20 του ΓΚΠΔ, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να λαμβάνει αντίγραφο των προσωπικών του δεδομένων που τηρεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας και να τα διαβιβάζει περαιτέρω σε τρίτους, χωρίς εναντίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Κατά τον Χριστοδούλου, το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει δύο ετερογενείς εξουσίες, δηλαδή την δυνατότητα λήψης και επίδειξης αντιγράφου του αρχείου και αυτή της «έκταξης» των δεδομένων σε τρίτους.

vii) Δικαίωμα εναντίωσης: Σύμφωνα με το άρθρο 21 του ΓΚΠΔ, ο εργαζόμενος δικαιούται ανά πάσα στιγμή να αντιτάσσεται, για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, που διενεργείται είτε προς εκπλήρωση δημοσίου συμφέροντος (άρ. 6 παρ. 1 περ. ε) είτε προς ικανοποίηση εννόμου συμφέροντος (άρ. 6 παρ. 1 περ. στ). Το δικαίωμα της εναντίωσης θα πρέπει να επισημαίνεται ρητώς στο υποκείμενο των δεδομένων, το αργότερο κατά την πρώτη επικοινωνία μαζί του και να περιγράφεται με σαφήνεια και διακριτά από κάθε άλλη πληροφορία. Εφόσον ασκηθεί το δικαίωμα αυτό, καθίσταται εφεξής παράνομη η μέχρι πρότινος νόμιμη επεξεργασία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να ασκηθεί, εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας επικαλεστεί και αποδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία, οι οποίοι είναι υπέρτεροι των συμφερόντων, δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων.

viii) Δικαίωμα εναντίωσης στην αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ. Σύμφωνα με το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ, το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να εναντιωθεί σε αποφάσεις (κατ' αρχήν) επιτρεπτής, αλλά απολύτως αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η κατάρτιση προφίλ⁴² του εργαζομένου, ιδίως μέσω της ανάλυσης ή

⁴² Μήτρου, Λ., 2017, «Ιδιωτικότητα , προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις». ΕπεργΔ, 2016 (2), σελ. 151 επ. «Ιδιαίτερα ζητήματα αναφορικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, της ιδιωτικότητας αλλά και της προσωπικότητας των εργαζομένων εγείρει το φαινόμενο να αναζητούν οι εργοδότες στα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα πληροφορίες για εργαζομένους ή υποψηφίους προς εργασία. Ακόμη και αν οι εργοδότες δεν μπορεί να αποτραπούν να συμβουλευτούν και να λάβουν υπόψη τους πληροφορία για τους εργαζομένους που βρίσκεται αναρτημένη σε δημόσια προσιτά «προφίλ», δημόσιες αναρτήσεις ή δημόσιους λογαριασμούς Twitter, τόσο από την άποψη προστασίας

της πρόβλεψης πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάστασή του κ.λπ., εκτός εάν η εν λόγω επεξεργασία είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη (παρ. 2 στοιχ. α') ή προβλέπεται εκ του νόμου (παρ. 2 στοιχ. β') ή διενεργείται κατόπιν ρητής συγκατάθεσης του υποκειμένου (παρ. 2 στοιχ. γ'). Στις περιπτώσεις των εδαφίων α' και γ' ο εργοδότης πρέπει να εφαρμόζει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του εργαζόμενου και να του εξασφαλίζει κατ' ελάχιστο το δικαίωμα της ανθρώπινης παρέμβασης από την πλευρά του, την έκφραση γνώμης και τη δυνατότητα αμφισβήτησης⁴³. Για τα ευαίσθητα δεδομένα κατ' αρχήν δεν επιτρέπεται η λήψη πλήρως αυτοματοποιημένης απόφασης, εκτός κι αν έχει δοθεί συγκατάθεση από το υποκείμενο των δεδομένων ή για λόγους ουσιαστικού δημοσίου συμφέροντος (9 παρ. 2 στοιχ. α' ή ζ').

Καταληκτικά, σύμφωνα με την Δούκα «οι εργαζόμενοι, σε περίπτωση μη σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων ή/και πρόκλησης εξ αυτού ζημίας σε βάρος τους, έχουν, εκτός της προστασίας από διοικητικές ή δικαστικές Αρχές σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τα δικαιώματα των άρθρων 77 (υποβολή καταγγελίας σε εποπτική αρχή), 78 (δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά αρχής ελέγχου), 79 (δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος την επεξεργασία), 82 (δικαίωμα αποζημίωσης και ευθύνης) του ΓΚΠΔ, την

των προσωπικών δεδομένων όσο και από την άποψη του σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων, η συλλογή πληροφορίας για αυτούς από εξωεργασιακές δραστηριότητες και η χρήση των πληροφοριών αυτών εκτός του πλαισίου και των σκοπών που αυτές δημοσιοποιήθηκαν εγείρουν σοβαρά ζητήματα, καθώς οι εργαζόμενοι/υποψήφιοι προς εργασία εκτίθενται στον κίνδυνο προκαταλήψεων και διακρίσεων. Η συλλογή δεδομένων εκτός της παραδοσιακά νοούμενης σφαίρας της εργασίας αφενός προσβάλλει την αρχή της αναλογικότητας και αφετέρου δεν ανξάνει μόνο τον βαθμό εξάρτησης των εργαζομένων, αλλά και λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την άσκηση δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ελευθερία του λόγου».

⁴³ Παπαδημητρίου, Κ. (2021), «Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο». ΔΕΕ, 2021 (10), σελ. 12, «Ο Κανονισμός ορίζει, επίσης, (άρθρο 22), καθώς και το άρθρο 52 του νόμου 4629/2019, ότι καμία απόφαση και επομένως καμία εργοδοτική απόφαση, δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Μια «μηχανή» δεν μπορεί μόνη (χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση) να λαμβάνει αποφάσεις με συνέπειες κρίσιμες για τους ανθρώπους. Η τεχνητή νοημοσύνη είναι με τον τρόπο αυτό πλαισιωμένη. Έτσι, για παράδειγμα, μια καταγγελία σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να αποφασισθεί αυτοματοποιημένα από τον αλγόριθμο».

άσκηση των οποίων μπορούν να αναθέσουν σε φορείς που ορίζει το άρθρο 80 παρ. 1 ΓΚΠΔ»⁴⁴.

⁴⁴ Δούκα, Β. (2018) «Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων». ΕπεργΔ, 2018 (77), σελ. 656.

6. ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΩΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

ι) Τήρηση αρχείου δραστηριοτήτων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων: Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 30 ΓΚΠΔ, ο εργοδότης οφείλει να τηρεί αρχείο δραστηριοτήτων επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, όταν απασχολεί περισσότερους από 250 εργαζομένους, δηλαδή όταν πρόκειται για μια μεγάλη επιχείρηση ή το Δημόσιο. Την ίδια υποχρέωση έχει, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων, εφόσον προβαίνει σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που ενέχει κίνδυνο για τις ελευθερίες ή τα δικαιώματα των εργαζομένων ή εάν η επεξεργασία δεν είναι περιστασιακή ή περιλαμβάνει ευαίσθητα ή ειδικών κατηγοριών προσωπικά δεδομένα ή αφορά σε ποινικές καταδίκες ή αδικήματα των εργαζομένων. Εάν δεν συντρέχει κάποια από τις άνω περιπτώσεις, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την σχετική υποχρέωση. Σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 4 σημ. 6 του ΓΚΠΔ «σύστημα αρχειοθέτησης» καλείται κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι προσβάσιμα με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, είτε το σύνολο αυτό είναι συγκεντρωμένο είτε αποκεντρωμένο είτε κατανεμημένο σε λειτουργική ή γεωγραφική βάση. Το αρχείο δραστηριοτήτων πρέπει να τηρείται γραπτώς ή σε ηλεκτρονική μορφή και να περιλαμβάνει τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1 του άνω άρθρου, δηλαδή, μεταξύ άλλων, ενδεικτικά, το όνομα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου επεξεργασίας, τους σκοπούς της επεξεργασίας, περιγραφή των κατηγοριών υποκειμένων των δεδομένων και των κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τις κατηγορίες αποδεκτών στους οποίους πρόκειται να γνωστοποιηθούν ή γνωστοποιήθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπου συντρέχει περίπτωση, τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτη χώρα ή διεθνή οργανισμό, τις προβλεπόμενες προθεσμίες διαγραφής των διάφορων κατηγοριών δεδομένων και όπου είναι δυνατό, γενική περιγραφή των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφάλειας που αναφέρονται στο άρθρο 32 παράγραφος 1. Η υποχρέωση τήρησης αρχείου δραστηριοτήτων βαρύνει τόσο τον υπεύθυνο επεξεργασίας όσο και τον εκτελούντα την επεξεργασία. Υποστηρίζεται η άποψη ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ο εκτελών την επεξεργασία πρέπει να τηρούν ο καθένας το δικό του αρχείο δραστηριοτήτων, καθώς οι πράξεις επεξεργασίας στις

οποίες προβαίνουν δεν είναι αναγκαία ίδιες, με αποτέλεσμα το αρχείο δραστηριοτήτων του υπευθύνου επεξεργασίας να είναι συνήθως ευρύτερο από αυτό του εκτελούντος.

ii) Επιλογή του κατάλληλου εκτελούντος την επεξεργασία: Όταν η επεξεργασία πρόκειται να διενεργηθεί για λογαριασμό του εργοδότη (υπευθύνου επεξεργασίας), αυτός οφείλει να επιλέξει τα κατάλληλα πρόσωπα που θα εκτελέσουν την επεξεργασία ελέγχοντας ότι του παρέχουν επαρκείς διαβεβαιώσεις για την εφαρμογή κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, κατά τρόπο ώστε η επεξεργασία να πληροί τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ και να διασφαλίζεται η προστασία των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων. Για τους εκτελούντες την επεξεργασία προβλέπει σχετικά το άρθρο 28 του ΓΚΠΔ.

iii) Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας: Ο υπεύθυνος και ο εκτελών την επεξεργασία οφείλουν να λαμβάνουν κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας των άρθρων 32 – 34 του ΓΚΠΔ, προκειμένου να διασφαλίζεται η μέγιστη προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

iv) Εκπόνηση και υποβολή μελέτης αντικτύπου: Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 35 του ΓΚΠΔ, όταν ένα είδος επεξεργασίας, ενδέχεται, με συνεκτίμηση λοιπών παραμέτρων, να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, πριν από την επεξεργασία, να διενεργήσει εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η εκτίμηση αυτή είναι γνωστή ως «μελέτη αντικτύπου (DPIA = Data Protection Impact Assessment)» και υποβάλλεται ενώπιον της ΑΠΔΠΧ, ιδίως σε περίπτωση που συντρέχει: α) συστηματική και εκτενής αξιολόγηση προσωπικών πτυχών σχετικά με φυσικά πρόσωπα, η οποία βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με το φυσικό πρόσωπο ή ομοίως επηρεάζουν σημαντικά το φυσικό πρόσωπο, β) μεγάλης κλίμακας επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 ή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10 ή γ) συστηματική παρακολούθηση δημοσίως προσβάσιμου χώρου σε μεγάλη κλίμακα. Η μελέτη αντικτύπου θα πρέπει να περιέχει κατ' ελάχιστο: α) συστηματική περιγραφή των

προβλεπόμενων πράξεων επεξεργασίας και των σκοπών της επεξεργασίας, περιλαμβανομένου, κατά περίπτωση, του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, β) εκτίμηση της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας των πράξεων επεξεργασίας σε συνάρτηση με τους σκοπούς, γ) εκτίμηση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων και δ) τα προβλεπόμενα μέτρα αντιμετώπισης των κινδύνων, περιλαμβανομένων των εγγυήσεων, των μέτρων και μηχανισμών ασφάλειας, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να αποδεικνύεται η συμμόρφωση προς τον ΓΚΠΔ, λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντα των υποκειμένων των δεδομένων και άλλων ενδιαφερόμενων προσώπων. Σε περίπτωση που κατά την εκπόνηση της μελέτης αντικτύπου καταδειχθεί ότι από τις πράξεις επεξεργασίας στις οποίες επιθυμεί να προβεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας (π.χ. εγκατάσταση και λειτουργία σε επιχείρηση κλειστού κυκλώματος παρακολούθησης των εργαζομένων, ή αλλιώς CCTV) ελλοχεύουν σημαντικοί κίνδυνοι για τις ελευθερίες και τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων, τότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, κατά τα διαλαμβανόμενα στο άρθρο 36 ΓΚΠΔ, να προσφύγει στην Αρχή Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων, προκειμένου κατόπιν προηγούμενης διαβούλευσης με την Αρχή να αναζητηθούν και ανευρεθούν επαρκή μέτρα για την μείωση των κινδύνων⁴⁵. Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 35 παρ. 9 ΓΚΠΔ ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται «όπου ενδείκνυται να ζητεί τη γνώμη των υποκειμένων των δεδομένων ή των εκπροσώπων τους για τη σχεδιαζόμενη επεξεργασία, με την επιφύλαξη της προστασίας εμπορικών ή δημόσιων συμφερόντων ή της ασφάλειας των πράξεων επεξεργασίας.». Κατά την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29, που εξέδωσε τις «Κατευθυντήριες Γραμμές για την εκτίμηση του αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (ΕΑΠΔ) και καθορισμός του κατά πόσον η επεξεργασία «ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο» για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679»: «Οι εν λόγω γνώμες θα μπορούσαν να ζητηθούν με διάφορα μέσα, ανάλογα με το πλαίσιο (π.χ. με γενική μελέτη που σχετίζεται με τον σκοπό και τα μέσα της πράξης επεξεργασίας, με ερώτημα προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με συνήθεις έρευνες που αποστέλλονται στους

⁴⁵ Περισσότερες πληροφορίες για την υποβολή αιτήματος προηγούμενης διαβούλευσης με την Αρχή είναι διαθέσιμες στο σύνδεσμο: https://www.dpa.gr/el/foreis/ektimisi_adiktipou_kai_diavouleush/proigoumeni_diavouleusi

μελλοντικούς πελάτες του υπεύθυνου επεξεργασίας) διασφαλίζοντας ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει νόμιμη βάση επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που διακυβεύονται όταν ζητούνται οι εν λόγω γνώμες. Παρά ταύτα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η συναίνεση στην επεξεργασία προφανώς δεν αποτελεί μέσο αναζήτησης της γνώμης των υποκειμένων των δεδομένων· - εάν η τελική απόφαση του υπεύθυνου επεξεργασίας διαφέρει από τη γνώμη των υποκειμένων των δεδομένων, τότε θα πρέπει να τεκμηριώνει τους λόγους για τους οποίους αποφάσισε να συνεχίσει ή όχι· - ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει επίσης να τεκμηριώνει τον λόγο για τον οποίο δεν ζήτησε τη γνώμη των υποκειμένων των δεδομένων, εφόσον αποφασίζει ότι δεν ενδείκνυται, για παράδειγμα εάν κάτι τέτοιο θα διακινδύνευε την εμπιστευτικότητα των επιχειρηματικών σχεδίων της εταιρείας ή θα ήταν δυσανάλογο ή μη εφαρμόσιμο».

ν) Ορισμός Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων: Σύμφωνα με το άρθρο 37 παρ. 4 του ΓΚΠΔ, ο εργοδότης έχει κατ' αρχήν το δικαίωμα να ορίσει οικειοθελώς υπεύθυνο προστασίας δεδομένων και υποχρεούται προς τούτο, όταν επιβάλλεται από διάταξη της κείμενης ενωσιακής ή εθνικής νομοθεσίας. Ο υπεύθυνος προστασίας των δεδομένων διορίζεται βάσει επαγγελματικών προσόντων και ιδίως βάσει της εμπειρογνωσίας που διαθέτει στον τομέα του δικαίου και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και έχει την θέση και τα καθήκοντα που ορίζονται στα άρθρα 38 – 39 του ΓΚΠΔ. Ο ορισμός υπευθύνου προστασίας είναι υποχρεωτικός σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 37 εάν συντρέχει μία εκ των εξής τριών περιπτώσεων: α) η επεξεργασία διενεργείται από δημόσια αρχή ή φορέα, εκτός από δικαστήρια που ενεργούν στο πλαίσιο της δικαιοδοτικής τους αρμοδιότητας, β) οι βασικές δραστηριότητες του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία συνιστούν πράξεις επεξεργασίας οι οποίες, λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής και/ή των σκοπών τους, απαιτούν τακτική και συστηματική παρακολούθηση των υποκειμένων των δεδομένων σε μεγάλη κλίμακα, ή γ) οι βασικές δραστηριότητες του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία συνιστούν μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά το άρθρο 9 και δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10. Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 37, ο όμιλος επιχειρήσεων μπορεί να διορίσει έναν μόνο υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι κάθε εγκατάσταση

έχει εύκολη πρόσβαση σ' αυτόν, ενώ κατά την παράγραφο 3, εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία είναι δημόσια αρχή ή δημόσιος φορέας, μπορεί να ορίζεται ένας μόνο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων για πολλές τέτοιες αρχές ή πολλούς τέτοιους φορείς, λαμβάνοντας υπόψη την οργανωτική τους δομή και το μέγεθός τους. Τέλος, σε κάθε περίπτωση που έχει οριστεί Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων, τα στοιχεία επικοινωνίας του πρέπει να γίνονται γνωστά στους εργαζόμενους και να διευκολύνετε η άμεση επικοινωνία τους μαζί του.

vi) Υποχρέωση παροχής κατάλληλης ενημέρωσης των εργαζομένων: Δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι, ως υποκείμενα προσωπικών δεδομένων έχουν το δικαίωμα της ενημέρωσης, ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, οφείλει να τους παρέχει κατάλληλη ενημέρωση για τις πράξεις επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων, στις οποίες προβαίνει και μάλιστα η ενημέρωση αυτή πρέπει να είναι και επικαιροποιημένη, όταν απαιτείται. Η ενημέρωση θα πρέπει να καταλαμβάνει όλα τα κανάλια επικοινωνίας του εργοδότη με τους εργαζόμενους, περιλαμβανομένων τυχόν ψηφιακών καναλιών επικοινωνίας (π.χ. εταιρικό intranet - cookies policy). Περαιτέρω, διακριτές (ή/και) ad hoc ενημερώσεις θα πρέπει να εκπονούνται στο πλαίσιο εταιρικών δράσεων (τακτικών ή έκτακτων), ώστε να εξασφαλίζεται η μέγιστη δυνατή ενημέρωση των εργαζομένων για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, όπως λόγου χάρη κατά την συμμετοχή τους σε εθελοντική αιμοδοσία ή σε Μαραθώνιο αγώνα και σαφώς θα πρέπει να υπάρχει ειδική ενημέρωση και πλαίσιο κανονιστικής συμμόρφωσης σε περίπτωση που συντρέχουν λόγοι π.χ. για την εγκατάσταση και χρήση κλειστού κυκλώματος παρακολούθησης (CCTV), οπότε θα μπορούσε η ενημέρωση να συντελείται και με την εκπόνηση privacy notice προς κάθε εργαζόμενο και με ειδική σήμανση με ενημερωτικές πινακίδες στους χώρους της επιχείρησης.

vii) Διαμόρφωση εσωτερικών δομών και διαδικασιών, ώστε να καθίσταται εφικτή η λειτουργική άσκηση δικαιωμάτων των εργαζομένων: Προκειμένου να ικανοποιούνται στο μέγιστο δυνατό βαθμό τα δικαιώματα των εργαζομένων, ως υποκειμένων των δεδομένων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να οργανώσει με κατάλληλο τρόπο την επιχείρησή του, να λάβει τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας και να διαμορφώσει εσωτερικές δομές και διαδικασίες για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Ενδεικτικά, λόγου χάρη

θα πρέπει να δημιουργηθεί κατάλληλη εσωτερική πολιτική για την διαχείριση των βιογραφικών σημειωμάτων των υποψηφίων εργαζομένων της επιχείρησης ή να θεσπιστούν συνεκτικές εσωτερικές πολιτικές και διαδικασίες και να δημιουργηθούν κανάλια επικοινωνίας για την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, περιλαμβανομένης της δυνατότητας ανάκλησης της συγκατάθεσης και να λαμβάνεται υπόψη η ιδιαιτερότητα κάθε ομάδας εργαζομένων, καθώς π.χ. ενδέχεται να υπάρχουν εργαζόμενοι που παρέχουν τις υπηρεσίες τους εκτός επιχείρησης, αφού εργάζονται από την επιχείρηση πελάτη, ή εργαζόμενοι που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε χώρους αποθήκης από όπου δεν έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές.

viii) Προστασία δεδομένων εκ σχεδιασμού: Ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει υπόψη την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και ιδίως την ανισορροπία δυνάμεων που ενυπάρχει στην σχέση εργασίας, ήδη κατά τα πρώτα στάδια του σχεδιασμού ενός νέου τρόπου επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Έτσι, πρέπει να προβαίνει σε όλες τις τεχνικές και οργανωτικές ενέργειες, που απαιτούνται για την εφαρμογή των αρχών που διέπουν την προστασία των προσωπικών δεδομένων και των δικαιωμάτων των υποκειμένων τους.

ix) Προστασία δεδομένων εξ ορισμού: Ο εργοδότης οφείλει πάντα να επιλέγει τις πλέον ευνοϊκές για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ρυθμίσεις ως προεπιλεγμένες ρυθμίσεις.

7. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα («ΑΠΔΠΧ») είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη δημόσια Αρχή (άρθρο 9^Α Σ.), η οποία ιδρύθηκε με το άρθρο 15 του Ν. 2472/1997 και υπάγεται στον Υπουργό Δικαιοσύνης.

Η Αρχή έχει πρωτίστως εποπτική αρμοδιότητα, είναι δηλαδή επιφορτισμένη με την εποπτεία της εφαρμογής των διατάξεων του ΓΚΠΔ (άρθρα 51 και 55 ΓΚΠΔ και αιτ. σκ. 123), του Ν. 4624/2019 και της εν γένει κείμενης νομοθεσίας, που διέπει την προστασία των φυσικών προσώπων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων (άρθρο 9 Ν. 4624/2019). Είναι αρμόδια να εκτελεί τα καθήκοντά της και να ασκεί τις εξουσίες που της ανατίθενται, στο έδαφός της, με πλήρη ανεξαρτησία. Ειδικότερα, η Αρχή είναι αρμόδια να παρακολουθεί και επιβάλλει την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων, να ευαισθητοποιεί το κοινό σε σχετικά ζητήματα, να παρέχει γνώμη για κάθε ρύθμιση που πρόκειται να περιληφθεί σε νόμο, να εκδίδει γνώμες και απευθύνει συστάσεις για ζητήματα που αφορούν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, να παρέχει κατόπιν αιτήματος πληροφόρηση στα υποκείμενα των δεδομένων για την άσκηση των δικαιωμάτων τους, να χειρίζεται τις υποβληθείσες καταγγελίες που αφορούν παραβάσεις των διατάξεων του ΓΚΠΔ και να επιβάλλει κυρώσεις και πρόστιμα, όπου απαιτείται, να διενεργεί έρευνες ή ελέγχους για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί προσωπικών δεδομένων, να καταρτίζει και διατηρεί κατάλογο για την διενέργεια μελέτης αντικτύπου, να ενθαρρύνει και παρέχει συμβουλές σχετικά με την κατάρτιση κωδίκων δεοντολογίας και να τους εγκρίνει, να ενθαρρύνει την θέσπιση μηχανισμών προστασίας των προσωπικών δεδομένων και πιστοποίησής τους.

Επιπλέον, η Αρχή συμβάλλει στην εφαρμογή του ΓΚΠΔ στην Ευρωπαϊκή Ένωση και συνεργάζεται στενά με τις εποπτικές αρχές των κρατών – μελών της Ένωσης και με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενώ εκπροσωπεί την Ελλάδα στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων («ΕΣΠΔ») και σε άλλες επιτροπές ή όργανα, που έχουν ως αντικείμενο την προστασία των προσωπικών δεδομένων και, τέλος, συνεργάζεται με αντίστοιχες αρχές τρίτων χωρών και διεθνείς οργανισμούς.

7.1. Η δομή των αποφάσεων που εκδίδει η Αρχή και η δυνατότητα προσβολής τους
Η ΑΠΔΠΧ, όπως προαναφέρθηκε, είναι αρμόδια να ελέγχει την εφαρμογή και τήρηση του ΓΚΠΔ και της κείμενης νομοθεσίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και να χειρίζεται καταγγελίες που αφορούν σε παραβάσεις αυτών.

Η Αρχή, αφού λάβει καταγγελία, που αφορά σε παραβίαση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων, καλεί τα εμπλεκόμενα μέρη σε εξηγήσεις και κατόπιν διεξαγωγής έρευνας, εκδίδει σχετική απόφαση.

Οι εκδιδόμενες αποφάσεις της Αρχής έχουν συνήθως όμοια δομή: Στο πρώτο μέρος της απόφασης παρατίθεται το ιστορικό της διαφοράς και αναφέρονται οι καταγγελλθείσες και προς διερεύνηση πράξεις που διενήργησε ο καταγγελλόμενος. Κατόπιν, η Αρχή αναφέρει το αποδεικτικό υλικό, τις διατάξεις της νομοθεσίας που έλαβε υπόψη της και την σχετική χρήσιμη νομολογία και διαρθρώνεται το σκεπτικό της απόφασης με υπαγωγή των πραγματικών δεδομένων στις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, ως σχέση μείζονος και ελάσσονος πρότασης. Στο τελευταίο μέρος της απόφασης, η Αρχή αιτιολογεί την απόφασή της και κατατείνει είτε στην απόρριψη της καταγγελίας είτε στην αποδοχή της και έπειτα είτε στην απεύθυνση συστάσεων προς τον καταγγελλόμενο είτε στην επιβολή κυρώσεων πχ διοικητικό χρηματικό πρόστιμο.

Οι κανονιστικές αποφάσεις και οι ατομικές διοικητικές πράξεις της Αρχής, συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων με τις οποίες επιβάλλονται κυρώσεις και των αποφάσεων με τις οποίες απορρίπτονται καταγγελίες, σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ. 1 του Ν. 4624/2019, αποτελούν ακυρωτικές διαφορές και **προσβάλλονται με αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας**. Προς επίρρωση, την άνω θέση επαναλαμβάνει και η σχετική υπ' αριθμόν 2243/2022 απόφαση του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών⁴⁶, δυνάμει της οποίας απορρίφθηκε ανακοπή κατά ταμειακής βεβαίωσης προστίμου που υπεβλήθη σε επιχείρηση λόγω παράνομης εγκατάστασης συστήματος βιντεοεπιτήρησης. Η ανακόπτουσα εταιρεία υποστήριξε, μεταξύ άλλων, ότι ο νόμος δεν προβλέπει την άσκηση ενδίκου βοηθήματος κατά της απόφασης της ΑΠΔΠΧ που επιβάλλει χρηματικό πρόστιμο και για τον λόγο αυτό η απόφαση αυτή δεν μπορεί να αποτελεί νόμιμο τίτλο, ώστε να δύναται η Δ.Ο.Υ. να προβεί σε ταμειακή βεβαίωση της επιβληθείσας χρηματικής κύρωσης και επιπλέον για τον ίδιο λόγο μπορεί

⁴⁶ Διαθέσιμη στη βάση νομικών δεδομένων ΝΟΜΟΣ.

να προβάλλει στο πλαίσιο της ακυρωτικής δίκης λόγους αναγόμενους στη νομιμότητα της απόφασης της Αρχής. Το Δικαστήριο επί του άνω ισχυρισμού απεφάνθη ότι ήταν δυνατή η άσκηση αιτήσεως ακυρώσεων ενώπιον του ΣτΕ και καθώς δεν προβλήθηκε από τους διαδίκους ούτε προέκυψε από τα στοιχεία της δικογραφίας η άσκηση του σχετικού ενδίκου βοηθήματος και η έκδοση δικαστικής απόφασης επ' αυτού, που παράγει δεδικασμένο, ως εκ τούτου, η πράξη (απόφαση της ΑΠΔΠΧ) κατέστη οριστική και συνεπώς η Δ.Ο.Υ. νομίμως προέβη στην επίδικη ταμειακή βεβαίωση με νόμιμο τίτλο την απόφαση της Αρχής περί επιβολής προστίμου.

Συνοπτικά, μπορεί να λεχθεί ότι στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει ανατεθεί η προστασία των προσωπικών δεδομένων από την ιδιωτική ή την κρατική αυθαιρεσία. Παρόλα αυτά η Αρχή δεν έχει το μονοπώλιο της προστασίας, υπό την έννοια ότι δεν είναι υποχρεωτικό για τον Διοικούμενο να προσφύγει σε αυτή, αλλά μπορεί να προσφύγει κάλλιστα και στον αρμόδιο φυσικό Δικαστή προκειμένου να αιτηθεί την προστασία των δικαιωμάτων του. Άλλωστε, η Αρχή δημιουργήθηκε για να προσφέρει ως αντικειμενικός και ανεξάρτητος παρατηρητής γρήγορες και εξειδικευμένες λύσεις εντός ενός συγκεκριμένου πλαισίου, το οποίο καλείται περισσότερο να ρυθμίσει παρά να επιβάλλει κανόνες⁴⁷.

⁴⁷ Τσαούσης, Γ. (2016). «Η ιδιωτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον: η οριοθέτηση της προστασίας της μέσα από την πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ». ΕφημΔΔ, 2016 (3), σελ. 289.

8. ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

8.1. Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης των εργαζομένων

Στο ερώτημα ποιο είναι το συνηθέστερο μέσο παρακολούθησης των εργαζομένων, η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων θα απαντούσε μάλλον πως είναι τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης (CCTV) ή αλλιώς οι «κάμερες». Πράγματι, η χρήση κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης (CCTV), ως μέθοδος παρακολούθησης των εργαζομένων, κατά τον χρόνο παροχής της εργασίας τους, αποτελεί το πιο κλασικό και παραδοσιακό μέσο επιτήρησης και έχει απασχολήσει διαχρονικά, πολλές φορές, την εθνική και την ευρωπαϊκή νομολογία, αλλά και την ΑΠΔΠΧ, καθώς η εγκατάσταση και λειτουργία συστημάτων βιντεοπαρακολούθησης αποτελεί πράξη επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων.

Το σύστημα βιντεοεπιτήρησης συλλέγει, αποθηκεύει και διαβιβάζει δεδομένα ήχου και εικόνας φυσικών προσώπων, τα οποία αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Σύμφωνα με τον ορισμό που έχει διατυπωθεί με την Οδηγία υπ' αριθμόν 1/2011 της ΑΠΔΠΧ ως σύστημα βιντεοεπιτήρησης ορίζεται εκείνο που είναι μόνιμα εγκατεστημένο σε έναν χώρο, λειτουργεί συνεχώς ή σε τακτά χρονικά διαστήματα και έχει την δυνατότητα λήψης ή/και μετάδοσης σήματος εικόνας ή/και ήχου από τον χώρο αυτόν προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής ή/και μηχανημάτων καταγραφής⁴⁸. Η μετάδοση της εικόνας μπορεί να γίνεται με απευθείας σύνδεση της κάμερας στην οθόνη προβολής ή/και στο μηχάνημα καταγραφής ή μέσω εσωτερικού δικτύου ή διαδικτύου για περιορισμένο αριθμό νομιμοποιούμενων αποδεκτών.

Αναμφίλεκτα, η λήψη και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με την χρήση συστήματος βιντεοεπιτήρησης συνιστά περιορισμό του ατομικού δικαιώματος προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από την συλλογή, επεξεργασία και χρήση αυτών, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, που κατοχυρώνεται με το άρθρο 9^Α Σ., αλλά και σαφή επέμβαση στα ατομικά δικαιώματα του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής, όπως προβλέπονται από τα άρθρα 9Σ., 7 ΧΘΔΕΕ και 8ΕΣΔΑ⁴⁹.

⁴⁸ Βλ. και υπ' αριθμόν 2/2010 Γνωμοδότηση της Αρχής, σκ. 8, διαθέσιμη σε www.dpa.gr.

⁴⁹ Βλ. Antovic και Microvic κατά Μαυροβουνίου (No 70838/2013) της 28-11-2017, με την οποία το ΕΔΔΑ έκρινε ότι η βιντεοσκόπηση στα πανεπιστημιακά αμφιθέατρα παραβιάζει την ιδιωτική ζωή καθηγητών και φοιτητών, ήτοι το άρθρο 8 ΕΣΔΑ.

Για τους λόγους αυτούς, η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων με την χρήση τέτοιων συστημάτων είναι νόμιμη εφόσον πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις, ως προκύπτουν από τον ΓΚΠΔ και ιδίως τα άρθρα 5 και 6 αυτού, αλλά και ειδικότερες ρυθμίσεις, που έχουν περιληφθεί, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 27 παρ. 7 Ν. 4624/2019⁵⁰, την προαναφερόμενη υπ' αριθμόν 1/2011 και την υπ' αριθμόν 115/2001 Οδηγία της ΑΠΔΠΧ⁵¹, τις υπ' αριθμόν 3/2019 Κατευθυντήριες Γραμμές του ΕΣΠΔ⁵² και την υπ' αριθμόν 4/2004 Γνωμοδότηση της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29⁵³.

Αποτελεί κοινό τόπο ότι η παρακολούθηση των χώρων εργασίας με χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης κατ' αρχήν απαγορεύεται. Ο εργοδότης, κατ' εξαίρεση, όταν συντρέχουν σοβαροί λόγοι, δικαιούται, ως ιδιοκτήτης ή διαχειριστής ενός χώρου, προς τον σκοπό προστασίας του χώρου και των αγαθών⁵⁴ που βρίσκονται σε αυτόν ή προς προστασία της ασφάλειας της ζωής, της σωματικής ακεραιότητας, της υγείας και της περιουσίας τρίτων που βρίσκονται νόμιμα στον επιτηρούμενο χώρο, να κάνει χρήση τέτοιων συστημάτων, τηρώντας απαρέγκλιτα τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων που συλλέγει.

Ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, οφείλει συλλήβδην να τηρεί τις γενικές διατάξεις του ΓΚΠΔ περί σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, ώστε να συλλέγει μόνο τα απολύτως απαραίτητα δεδομένα των εργαζομένων, που συνδέονται άμεσα με την σχέση απασχόλησης (αρχή του σκοπού επεξεργασίας), να διασφαλίζει ότι τα συστήματα που χρησιμοποιεί είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον σκοπό

⁵⁰ Σύμφωνα με το άρθρο 27 παρ. 7 Ν. 4624/2019 «Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας».

⁵¹ Διαθέσιμες στο www.dpa.gr.

⁵² Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω βιντεοσυσκευών, διαθέσιμες σε www.edpb.europa.eu.

⁵³ Γνωμοδότηση 4/2004 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης, διαθέσιμη σε www.dpa.gr.

⁵⁴ Βλ. Κορκε κατά Γερμανίας (No 420/2007) της 05-10-2010 του ΕΔΔΑ, δυνάμει της οποίας κρίθηκε νόμιμη η εγκατάσταση συστήματος παρακολούθησης λόγω βάσιμων υποψιών κλοπής, διότι δεν υπήρχαν ηπιότερα μέσα αποτροπής του κινδύνου και επειδή διεξήχθη με τον λιγότερο επαχθή τρόπο για τους υπαλλήλους.

που επιδιώκει (αρχή της αναλογικότητας) και να εξετάζει την δυνατότητα επίτευξης του στόχου με ηπιότερα μέσα.

Ειδικότερα, η νομιμότητα της επεξεργασίας εξετάζεται στις περιπτώσεις αυτές στο πλαίσιο του σκοπού που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η οποία επιτάσσει τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης να είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα, με συνεκτίμηση του κινδύνου τον οποίο θέλει να αντιμετωπίσει ο υπεύθυνος επεξεργασίας. Για τον λόγο αυτό συνιστάται η αποφυγή εγκατάστασης συστήματος βιντεοεπιτήρησης για μη σημαντικές παραβάσεις π.χ. για την αντιμετώπιση του καπνίσματος στα σχολεία. Ως ηπιότερα θεωρούνται τα μέσα που μπορεί να αποδειχθούν εξίσου αποτελεσματικά και επιφέρουν λιγότερο δυσμενείς συνέπειες για το άτομο, όπως λ.χ. τακτικοί έλεγχοι από προσωπικό ασφαλείας μίας επιχείρησης ή εγκατάσταση ενός συστήματος συναγερμού ή καλύτερος φωτισμός στην είσοδο ή την έξοδο ενός χώρου για την αποφυγή κλοπής ή τοποθέτηση ερμαρίων που κλειδώνουν ή διαχωρισμένων χώρων φύλαξης. Προς επίρρωση των ανωτέρω, η ΑΠΔΠΧ με την υπ' αριθμόν 24/2021 απόφασή της, έκρινε παράνομο σύστημα βιντεοεπιτήρησης που είχε εγκατασταθεί σε χώρο κουζίνας ενός ξενοδοχείου, καθώς αν και δηλώθηκε ότι ο κύριος σκοπός ήταν η πρόληψη πυρκαγιάς, ο σκοπός αυτός θα μπορούσε να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα, πχ με την εγκατάσταση ειδικών ανιχνευτών. Επιπλέον, παράνομο κρίθηκε με την υπ' αριθμόν 81/2012 απόφαση της ΑΠΔΠΧ και το σύστημα παρακολούθησης που είχε τοποθετηθεί σε χώρους διακίνησης φαρμάκων, καθώς όπως προέκυψε από τον έλεγχο της Αρχής οι περισσότερες από 40 κάμερες που είχαν τοποθετηθεί μετέδιδαν εικόνα σε οθόνη, την οποία παρακολουθούσε ένας μόνο φύλακας, με αποτέλεσμα η δυνατότητα διαπίστωσης παρανομίας και αποτροπής αδικημάτων, όπως η κλοπή ή η νοθεία να ήταν στην πράξη μηδαμινή. Η Αρχή έκρινε ότι είναι μεν θεμιτός ο επικαλούμενος σκοπός, αλλά θα μπορούσε να επιτευχθεί και με λιγότερο επαχθή μέσα, τα οποία δεν θα προκαλούσαν το αίσθημα του φόβου στους εργαζομένους και δεν θα έθιγαν την προσωπικότητά τους, όπως λ.χ. με την τήρηση αυστηρών μέτρων κατά την είσοδο και την έξοδο των εργαζομένων από τους επίμαχους χώρους. Στον αντίποδα, με την υπ' αριθμόν 104/2015 απόφασή της, η Αρχή έκρινε σύννομη την τοποθέτηση καμερών σε συρμούς του μετρό της Αθήνας, καθώς η ΣΤΑΣΥ

απέδειξε ότι είχε εξετάσει και έλαβε και ηπιότερα μέσα για την πρόληψη εγκληματικών πράξεων, αφού συνήψε συμφωνία με εταιρεία ασφαλείας για την διενέργεια περιπολιών από προσωπικό ασφαλείας στο εσωτερικό των συρμών.

Περαιτέρω, οι κάμερες πρέπει να εγκαθίστανται σε κατάλληλα σημεία⁵⁵ και ο τρόπος λήψης των δεδομένων πρέπει να προσδιορίζεται με τέτοιο τρόπο⁵⁶, ώστε τα δεδομένα που συλλέγονται να μην είναι περισσότερα από όσα είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του σκοπού της επεξεργασίας και να μην θίγονται τα θεμελιώδη δικαιώματα των προσώπων που βρίσκονται στον επιτηρούμενο χώρο.

Με άλλες λέξεις, δηλαδή, η τοποθέτηση από τον εργοδότη κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης είναι ανεκτή σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας, όπως λ.χ. σε στρατιωτικές εγκαταστάσεις, σε εργοστάσια υψηλού κινδύνου, σε χώρους παροχής υγείας όπου νοσηλεύονται βαρέως πάσχοντες⁵⁷, σε τράπεζες ή επιχειρήσεις όπου υπάρχουν ταμεία ή χώροι με χρηματοκιβώτια, καθώς και σε χώρους εισόδου ή εξόδου αυτών, υπό την προϋπόθεση ότι οι κάμερες εστιάζουν στο προστατευόμενο αγαθό⁵⁸, προς διασφάλιση της προστασίας προσώπων ή/και αγαθών της επιχείρησης.

⁵⁵Εντός εργασιακών χώρων δεν είναι θεμιτή η χρήση κρυφής κάμερας, βλ. σχετική νομολογία του ΕΔΔΑ: aff. Peck c. Royaume-Uni, arrêt du 28 janvier 2003· aff. Haldimann et autres c. Suisse, arrêt du 24 février 2015, aff. Bremner c. Turquie, arrêt du 13 octobre 2015.

⁵⁶ Βλ. υπ' αριθμόν 72/2017 απόφαση ΑΠΔΠΧ, με σύσταση για ορθή τοποθέτηση συστήματος βιντεοεπιτήρησης.

⁵⁷ Σύμφωνα με την ΜονΕφΘεσ 44/2022 «Ως προς το ειδικότερο ζήτημα της εγκατάστασης συστήματος βιντεοεπιτήρησης σε χώρους, όπου παρέχονται υπηρεσίες υγείας και για τον σκοπό της προστασίας προσώπων και αγαθών (στο σκοπό αυτό περιλαμβάνεται - βλ. αρ. 2 εδαφ. β οδηγίας 1/2011 - και η παροχή υπηρεσιών υγείας, όπως με την παρακολούθηση βαριά ψυχικά ή νοητικά ασθενών, που εκτιμάται, ότι μπορούν να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία τους ή σε τρίτους) στο άρθρο 20 της οδηγίας 1/2011 αναφέρεται, ότι εγκατάσταση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, με σκοπό την παροχή υπηρεσιών υγείας μπορεί να πραγματοποιείται, υπό προϋποθέσεις, μόνο, από νοσηλευτικά ιδρύματα, ψυχιατρικά ιδρύματα, ιδρύματα περίθαλψης ατόμων με αναπηρίες και παρόμοιους φορείς παροχής υπηρεσιών υγείας. Στην οδηγία αναφέρεται, μεταξύ άλλων, ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να περιορίζει την επιτήρηση, αποκλειστικά, στους χώρους, όπου αυτό είναι απαραίτητο, για την προστασία της ζωής και της υγείας των ασθενών, να τεκμηριώνει την αναγκαιότητα χρήσης καμερών, για το σκοπό της παροχής υπηρεσιών υγείας, με επιτροπή αποτελούμενη από αρμόδιο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, η οποία θα αποφασίζει, για τους χώρους τοποθέτησης των καμερών και την εμβέλειά τους, να εγκαθιστά τη μονάδα ελέγχου του κυκλώματος σε απομονωμένο χώρο, στον οποίο θα μπορούν να έχουν πρόσβαση, μόνο, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα του ιατρικού/νοσηλευτικού προσωπικού, που ασχολούνται με την παρακολούθηση των ασθενών, να περιορίζει χρονικά την καταγραφή σε σαράντα οκτώ (48) ώρες με σκοπό τη διερεύνηση συμβάντων υγείας από αρμόδιο ιατρικό προσωπικό.(βλ και ΕφΑιγ (ΜΟΝ) 25/2020 δημ. σε ΤΝΠ Νόμος)», διαθέσιμη σε ΤΝΠ Qualex.

⁵⁸ Βλ. López Ribalda and Others v. Spain, No 1874/2013 και 8567/201 της 09-01-2018, που αφορά την τοποθέτηση κρυφών και φανερών καμερών σε σούπερ μάρκετ.

Απεναντίας, απαγορεύεται απόλυτα η τοποθέτηση καμερών σε χώρους όπου τα υποκείμενα των δεδομένων έχουν αυξημένες προσδοκίες προστασίας της ιδιωτικότητάς τους, όπως χώρους και προθαλάμους τουαλετών και αποδυτήρια ή λουτρά προσωπικού ή πελατών, διαδρόμους γραφείων⁵⁹ ή χώρους ανάπαυσης και διαλειμμάτων μισθωτών (π.χ. τραπεζαρίες ή καπνιστήρια)⁶⁰, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή του φορέα που βρίσκονται αυτά.

Σε κάθε περίπτωση, η χρήση των συστημάτων βιντεοεπιτήρησης δεν θα πρέπει να γίνεται με σκοπό την παρακολούθηση των εργαζομένων εντός των χώρων της επιχείρησης, με αποκλειστικό κριτήριο την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητάς τους⁶¹.

Επιπλέον, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει, με τρόπο εμφανή και κατανοητό, κάθε πρόσωπο που πρόκειται να εισέλθει σε χώρο που βιντεοσκοπείται, πριν εισέλθει σε αυτόν, αναρτώντας ευδιάκριτες πινακίδες σε εμφανή σημεία, στις οποίες να αναγράφονται τα στοιχεία του προσώπου για λογαριασμό του οποίου γίνεται η βιντεοσκόπηση (υπευθύνου επεξεργασίας), ο σκοπός της επεξεργασίας, καθώς και το άτομο με το οποίο οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν, για να ασκήσουν τα νόμιμα δικαιώματά τους, που προβλέπονται στον ΓΚΠΔ. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να γνωστοποιεί στην Αρχή την εγκατάσταση τέτοιου συστήματος, πριν την

⁵⁹ Απόφαση 27/2016 ΑΠΔΠΧ (κάμερες σε διαδρόμους γραφείων), διαθέσιμη σε www.dpa.gr.

⁶⁰ Αποφάσεις 101/2017 ΑΠΔΠΧ (παράνομο σύστημα καταγραφής σε χώρους διαλειμμάτων εργαζομένων), 23/2021 ΑΠΔΠΧ (παράνομο σύστημα καταγραφής σε αίθουσα συνεδριάσεων, γραφεία και κουζίνα εταιρείας) και 48/2019 ΑΠΔΠΧ (για κατάλληλη προσαρμογή του πεδίου λήψης της κάμερας σε χώρο εστιατορίου επιχείρησης), διαθέσιμες σε www.dpa.gr.

⁶¹ Με την ΜΠρΠειραιά 337/2025, κρίθηκε ότι «υπήρχε κάμερα που εστίαζε στη θέση εργασίας του ενάγοντος, ώστε να ελέγχεται η απόδοση του και η αδιάλειπτη και απρόσκοπτη ενασχόληση του με αντικείμενο της εργασίας του στην εναγομένη (εταιρεία). Σύμφωνα και με όσα αναφέρονται στη σχετική μείζονα σκέψη, η τοποθέτηση τέτοιου κυκλώματος εφόσον δεν εξυπηρετεί άλλον υπέρτερο σκοπό, δεν είναι απαραίτητη εντός του χώρου εργασίας και παραβιάζει την αρχή της αναγκαιότητας και αναλογικότητας κατά παράβαση του άρθρου 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ και του άρθρου 27 του Ν. 4624/2019, δεδομένου ότι η τοποθέτηση κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης εντός του χώρου εργασίας δεν αποτελεί τρόπο προστασίας των εργαζομένων λόγω της εγκληματικότητας της περιοχής, ούτε θα μπορούσε να αποτρέψει τυχόν εξωγενείς κινδύνους λόγω της επικινδυνότητας της περιοχής, όπως ισχυρίζεται η εναγομένη. Συνεπώς από την προπεριγραφόμενη συμπεριφορά της εναγομένης δια των προστηθέντων της, προσβάλλεται το δικαίωμα στην προσωπικότητα του ενάγοντος, καθώς χωρίς ουδέποτε να ενημερωθεί και να συναινέσει σε αυτό, καταγράφονταν οι κινήσεις του, με σκοπό την επίβλεψη της εργασίας του από την εναγομένη, κατά το χρόνο που εργαζόταν στο χώρο της έδρας της τελευταίας», διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

έναρξη της επεξεργασίας⁶², να λαμβάνει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας για την τήρηση των προσωπικών δεδομένων που συλλέγει, π.χ. εφαρμόζοντας την μέθοδο της κρυπτογράφησης ή την σκίαση, ώστε να μην είναι δυνατό να ταυτοποιηθούν τα εποπτευόμενα πρόσωπα, καθώς και να τηρεί τα δεδομένα για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ενόψει του επιδιωκόμενου σκοπού επεξεργασίας, ήτοι, όπως υποστηρίζεται, να καταστρέφει το υλικό το αργότερο εντός δεκαπέντε (15) εργασίμων ημερών από την λήψη των δεδομένων, με την επιφύλαξη ειδικότερων διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας που ισχύουν για συγκεκριμένες κατηγορίες υπευθύνων επεξεργασίας (π.χ. καζίνο).

Όσον αφορά την χρήση καμερών με δυνατότητα στρέψης και εστίασης (περιστρεφόμενες κάμερες) κατ' αρχήν απαγορεύεται, προκειμένου να μην είναι δυνατή η καθολική επιτήρηση του χώρου εργασίας και για να αποφεύγεται η γενικευμένη καταγραφή των κινήσεων των εργαζομένων. Προς επίρρωση, με την υπ' αριθμόν 12/2021 απόφαση της ΑΠΔΠΧ κρίθηκε παράνομο το σύστημα βιντεοεπιτήρησης που είχε τοποθετηθεί εντός των γραφείων επιχείρησης, καθώς από τα έγγραφα του φακέλου της υπόθεσης και ιδίως τις φωτογραφίες στις οποίες απεικονίζεται η εμβέλεια της κάμερας διαπιστώθηκε ότι, κατά παράβαση της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, λαμβανόταν εικόνα όλου του χώρου των γραφείων των εργαζομένων, χωρίς η λήψη να περιορίζεται στον χώρο εισόδου, και μάλιστα επρόκειτο για χώρους εργασίας όπου δεν πραγματοποιούνταν χρηματικές συναλλαγές, αλλά λογιστικές εργασίες. Περαιτέρω, δε, αποδείχθηκε και ότι υπήρχε δυνατότητα επιτήρησης της κάμερας σε πραγματικό χρόνο από τον διευθυντή της εταιρείας, μέσω κινητού τηλεφώνου, ακόμα και όταν αυτός απουσίαζε από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Κατ' εξαίρεση, κατά την ΑΠΔΠΧ⁶³ η χρήση περιστρεφόμενων καμερών είναι επιτρεπτή μόνο στην περίπτωση που ο υπεύθυνος επεξεργασίας παρακολουθεί κινήσεις φυσικών προσώπων σε πραγματικό χρόνο, προκειμένου να επέμβει άμεσα προς αποτροπή κάποιου συμβάντος (π.χ. νυχτερινή ασφάλεια σε μεγάλους χώρους, όπως εργοστάσια, αποθήκες κλπ) και εφόσον έχουν ληφθεί όλα τα απαιτούμενα

⁶² Βλ. υπ' αριθμόν 5/2022 απόφαση της ΑΠΔΠΧ, διαθέσιμη σε www.dpa.gr, που αφορά μη διενέργεια ΕΑΠΔ για την χρήση συστήματος βιντεοεπιτήρησης.

⁶³ Οδηγία υπ' αριθμόν 1/2011 της ΑΠΔΠΧ, άρθρο 6 σημ. 4, διαθέσιμη σε www.dpa.gr.

τεχνικά μέτρα για τον περιορισμό της εμβέλειας στην απολύτως απαραίτητη. Απαγορεύεται, επιπρόσθετα, η καταγραφή ήχου μέσω καμερών.

Τέλος, είναι νόμιμη η τοποθέτηση εικονικών καμερών σε χώρους εισόδου ή εξόδου, οι οποίες δεν έχουν την δυνατότητα πραγματικής καταγραφής εικόνας, αλλά τοποθετούνται συνήθως για λόγους δημιουργίας αισθήματος επιτήρησης, καθώς η πρακτική αυτή είναι ικανή να αποτρέψει παράνομες ενέργειες συντελεσθείσες εις βάρος της περιουσίας του εργοδότη ή των εργαζομένων. Η τοποθέτηση όμως εικονικών καμερών στους χώρους εργασίας των εργαζομένων θεωρείται ότι υπερβαίνει μάλλον τους νόμιμους σκοπούς, καθώς προκαλείται το αίσθημα του φόβου εκ της παρακολούθησης και συντελείται προσβολή της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Με βάση τα ανωτέρω, η ΑΠΔΠΧ έχει κρίνει, ενδεικτικά, ως παράνομα τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης, που είχαν εγκατασταθεί και λειτουργούσαν σε επιχειρήσεις, στις κάτωθι περιπτώσεις:

- Με την υπ' αριθμόν 18/2017 απόφαση, η Αρχή επέβαλε πρόστιμο σε επιχείρηση (καφέ – μπαρ) για παράνομη λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης, καθώς το σύστημα κατέγραφε όχι μόνο εικόνα, αλλά και ήχο. Επίσης, διέταξε την κατάλληλη προσαρμογή των καμερών, ώστε να λαμβάνεται εικόνα μόνο από τον απολύτως απαραίτητο χώρο του ταμείου και της εισόδου, να μην τηρούνται δεδομένα, εφόσον δεν λάβει χώρα συμβάν, για διάστημα μμεγαλύτερο των δεκαπέντε (15) ημερών, καθώς και να ληφθούν κατάλληλα μέτρα ασφαλείας του συστήματος, ήτοι κατ' ελάχιστον να απαιτείται η γνώση συνθηματικού (κωδικού χρήστη) επαρκούς πολυπλοκότητας για τη διαδικτυακή πρόσβαση στα καταγεγραμμένα δεδομένα.

- Με την υπ' αριθμόν 20/2017 απόφαση, η Αρχή επέβαλε πρόστιμο και απηύθυνε αυστηρή προειδοποίηση σε επιχείρηση προκειμένου να απεγκαταστήσει τις κάμερες που βρίσκονταν σε χώρους γραφείων, θέσεις εργασίας υπαλλήλων και σε διαδρόμους, να ενημερώνει τους εργαζόμενους με τρόπο πρόσφορο και σαφή για την εγκατάσταση και λειτουργία του συστήματος επιτήρησης και να αναρτήσει προειδοποιητικές πινακίδες σε επαρκή αριθμό και σε εμφανή σημεία σε όλους τους χώρους της εταιρείας.

- Με την υπ' αριθμόν 41/2018 απόφασή της, η Αρχή απεφάνθη ότι το σύστημα καταγραφής που είχε τοποθετηθεί στα γραφεία δικηγορικής εταιρείας, δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις νομιμότητας, αφού οι κάμερες είχαν εγκατασταθεί σε χώρους

εργασίας, χωρίς αυτό να δικαιολογείται από την φύση και τις συνθήκες εργασίας, ενώ οι ισχυρισμοί περί προστασίας προσώπων/αγαθών δεν έγιναν αποδεκτοί, καθώς ο σκοπός θα μπορούσε να επιτευχθεί και μόνο με την τοποθέτηση καμερών στους χώρους προσέλευσης. Επίσης, δεν είχαν αναρτηθεί πινακίδες, ώστε να ενημερώνονται οι προσερχόμενοι στον χώρο για την λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης, το δε σύστημα γνωστοποιήθηκε καθυστερημένα στην Αρχή και ως εκ τούτου υπήρξε παραβίαση του άρθρου 6 Ν. 2472/1997.

- Με την υπ' αριθμόν 41/2021 απόφασή της, η Αρχή έκρινε ότι το σύστημα βιντεοεπιτήρησης, που είχε τοποθετηθεί σε χώρο εργασίας (κέντρο φροντίδας) λειτουργούσε κατά παράβαση της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, καθώς λαμβανόταν εικόνα από θέσεις εργαζομένων (π.χ. Εφημερία νοσηλευτών), ενώ αυτό δεν είναι απαραίτητο, για την επιδίωξη του σκοπού της επεξεργασίας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα μπορούσε εύκολα να λάβει εναλλακτικά μέτρα ασφάλειας (π.χ. κλειδωμένοι χώροι, για τα φάρμακα), να μην λαμβάνεται εικόνα από τους χώρους αυτούς ή/και οι κάμερες να εστιάζουν σε αγαθά, που προστατεύονται, είτε με επανατοποθέτηση των καμερών είτε με χρήση τεχνολογιών προστασίας των προσωπικών δεδομένων (masking, θόλωση κλπ.). Η εν λόγω παράβαση της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων (άρθρο 5 παρ. 1 γ' ΓΚΠΔ) αναγνωρίστηκε στην Πράξη από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, ο οποίος προέβη σε διορθώσεις, αφαιρώντας τις κάμερες από τους χώρους εργαζομένων στην Εφημερία και αλλάζοντας την εστίαση των καμερών στο χώρο εκδηλώσεων. Επίσης, η επιτήρηση στο χώρο των μαγειρειών (που, όμως, δεν αποτέλεσε αντικείμενο της καταγγελίας), κρίθηκε υπερβολική, εν όψει του σκοπού της επεξεργασίας, καθώς συλλέγονταν δεδομένα εργαζομένων, χωρίς να είναι απαραίτητο, για το σκοπό της επεξεργασίας. Η εγκατάσταση των καμερών έλαβε χώρα, χωρίς απόφαση επιτροπής, αποτελούμενη από αρμόδιο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, όπως αναφέρεται στην οδηγία 1/2011 της Αρχής. Με δεδομένο λοιπόν, ότι στους επιτηρούμενους χώρους περιλαμβάνονται χώροι, οι οποίοι σχετίζονται με παροχή υπηρεσιών υγείας, η λήψη εικόνας ενδέχεται να αποκαλύπτει και δεδομένα υγείας. Συνεπώς, μετά την εφαρμογή του ΓΚΠΔ, η τεκμηρίωση της αναγκαιότητας της επιτήρησης, από αρμόδιο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, είναι αναγκαία

προϋπόθεση, για την επεξεργασία δεδομένων υγείας και τη δυνατότητα εφαρμογής της διάταξης του αρ. 9 παρ. 2 εδαφ. η⁶⁴.

- Με την υπ' αριθμόν 50/2022 απόφασή της, η Αρχή έκρινε παράνομο το σύστημα βιντεοεπιτήρησης που είχε τοποθετηθεί από ιδιοκτήτη ιδιωτικού σχολείου σε χώρους που κινούνταν εκπαιδευτικοί και μαθητές, λόγω παραβίασης της αρχής του περιορισμού του σκοπού και της νομιμότητας της επεξεργασίας, αφού διαπιστώθηκε ότι το σύστημα λειτουργούσε από το έτος 2007, χωρίς να υπάρχει απόφαση των διδασκόντων, η οποία ελήφθη το έτος 2022 και παρέμενε ενεργό κατά τις ώρες διδασκαλίας, δίχως οι εργαζόμενοι και οι γονείς των μαθητών να έχουν ενημέρωση περί αυτού, πρόσβαση δε στην μεταδιδόμενη εικόνα είχε τόσο ο διευθυντής του σχολείου όσο και ο ιδιοκτήτης αυτού (εργοδότης) και συνεπώς δεν μπορούσε να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι σκοπός της επεξεργασίας ήταν μόνο η προστασία προσώπων και αγαθών.

- Με την υπ' αριθμόν 60/2022 απόφαση, η Αρχή επέβαλε πρόστιμο σε επιχείρηση για την παράνομη εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος βιντεοπαρακολούθησης, καθώς κρίθηκε ότι στον εποπτευόμενο χώρο (βιοτεχνία) υπήρχαν μηχανήματα, τα οποία δεν ήταν υψηλής επικινδυνότητας. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι η παρακολούθηση δεν λάμβανε χώρα μόνο σε πραγματικό χρόνο, αλλά γινόταν και αποθήκευση του υλικού, στο οποίο είχε πρόσβαση ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ενώ η θέση των καμερών και η δυνατότητα μεγέθυνσης της μεταδιδόμενης εικόνας (ζουμ) καθιστούσαν ευχερή την ταυτοποίηση των εργαζομένων.

- Με την υπ' αριθμόν 25/2024 απόφαση, η Αρχή, αφού έκρινε ότι το σύστημα βιντεοεπιτήρησης που είχε εγκατασταθεί σε χώρο που δραστηριοποιούνταν εργαζόμενοι επιχείρησης (αγροτικός συνεταιρισμός) δεν πληρούσε τις προϋποθέσεις νομιμότητας, λόγω παραβίασης των άρθρων 5 παρ. 1 εδ. α' και εδ. γ' και του άρθρου 32 του ΓΚΠΔ, επέβαλε πρόστιμο και διέταξε την λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας. Ειδικότερα, επειδή διαπιστώθηκε μεγάλο εύρος καταγραφής του εποπτευόμενου μέσω του συστήματος χώρου, συνέστησε είτε την μετακίνηση των καμερών, ώστε να καλύπτουν μικρότερη εμβέλεια είτε την εφαρμογή σκίασης. Επιπλέον, για λόγους ασφαλείας, στο σύστημα καταγραφής θα πρέπει να

⁶⁴ Βλ. σχετικά ΜονΕφΘεσ 44/2022, διαθέσιμη σε ΤΝΠ Qualex.

χρησιμοποιείται κρυπτογράφηση, πρόσβαση σε αυτό θα πρέπει να έχει μόνο ο τεχνικός υπεύθυνος και όχι ο Πρόεδρος του συνεταιρισμού και τέλος, το σύστημα θα πρέπει να λειτουργεί μόνο συγκεκριμένες ώρες, κατόπιν ενημέρωσης των εποπτευομένων προσώπων, είτε προφορικά είτε εγγράφως, με την ανάρτηση και ειδικών ενημερωτικών πινακίδων.

8.2. Συστήματα γεωεντοπισμού των εργαζομένων

Μία άλλη μέθοδος επιτήρησης των εργαζομένων, που τείνει να χρησιμοποιείται ευρέως από τους εργοδότες είναι και η εγκατάσταση και λειτουργία συστημάτων γεωεντοπισμού, γνωστών και ως «GPS», σε οχήματα που παραχωρούνται προς χρήση σε εργαζομένους, οι οποίοι απασχολούνται, λόγου χάρη, είτε σε επιχειρήσεις, που δραστηριοποιούνται στον χώρο των μεταφορών ατόμων ή αγαθών ή διαθέτουν μεγάλους στόλους οχημάτων γενικά, είτε σε εταιρείες που ασχολούνται με κάθε είδους εμπόριο ή παροχή υπηρεσιών.

Σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ, η πληροφορία σχετικά με την γεωγραφική θέση, στην οποία εντοπίζεται ένα άτομο σε ορισμένο χρόνο, αποτελεί δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον το άτομο μπορεί να ταυτοποιηθεί και αναγνωριστεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας άμεσα ή έμμεσα. Τα δεδομένα θέσης αποτελούν κατ' αρχήν απλά προσωπικά δεδομένα, δύνανται ωστόσο από αυτά να εξαχθούν συμπεράσματα και για ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, καθώς λ.χ. η παρακολούθηση του οχήματος ενός εργαζομένου μπορεί να καταλήξει στην είσοδο ενός νοσοκομείου. Σε κάθε περίπτωση, είναι δυνατή η κατάρτιση προφίλ συμπεριφοράς ή ο χαρακτηρισμός ενός ατόμου, καθώς με την χρήση συστήματος γεωεντοπισμού, δίνεται η δυνατότητα συσχέτισης της γεωγραφικής θέσης στην οποία βρίσκεται το άτομο με συγκεκριμένες ενέργειες ή δραστηριότητές του, καθώς και με συνήθειες ή προτιμήσεις του.

Κατόπιν τούτων, προκειμένου η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων, με την χρήση τέτοιων συστημάτων, να είναι νόμιμη και θεμιτή, θα πρέπει κατ' αρχήν να τηρούνται οι διατάξεις των άρθρων 5 και 6 ή 9 του ΓΚΠΔ και ιδίως η αρχή του σκοπού της επεξεργασίας και η αρχή της αναλογικότητας. Με άλλα λόγια δηλαδή, η επεξεργασία στην οποία προβαίνει ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος να μην μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο επαχθή και εξίσου αποτελεσματικά μέσα. Ο

εργοδότης, δε, οφείλει να ενημερώνει εκ των προτέρων τους εργαζόμενους για την επικείμενη επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων με την χρήση συστημάτων γεωεντοπισμού.

Στο ερώτημα εάν μπορεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας να βασιστεί στην συγκατάθεση του εργαζομένου για να προβεί σε τέτοια επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 με την Γνώμη 5/2005 και την Γνώμη 13/2011 αποφαινεται ότι η συγκατάθεση αποτελεί κατ' αρχήν προβληματική βάση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο και οι εργοδότες, αντί να την επιζητούν, θα πρέπει να εξετάζουν αν είναι σε θέση να αποδείξουν ότι η εποπτεία της ακριβούς θέσης των εργαζομένων τους είναι αναγκαία και εάν εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό, καθώς και κατά πόσο παραβιάζονται θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων. Συνεπώς, στην περίπτωση αυτή, η συγκατάθεση των εργαζομένων μόνο κατ' εξαίρεση θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη ως νόμιμη βάση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, ήτοι αφού πρώτα είχαν εξεταστεί και αποκλειστεί όλες οι λοιπές νόμιμες βάσεις επεξεργασίας του άρθρου 6 ή 9 ΓΚΠΔ και εφόσον τηρούνταν και οι αρχές του άρθρου 5 ΓΚΠΔ.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί θεμιτά να προβεί σε συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων γεωγραφικής θέσης των εργαζομένων, εντός του χρόνου παροχής εργασίας, εφόσον τούτο είναι απολύτως αναγκαίο, διότι συντρέχει παραδείγματος χάριν περίπτωση παρακολούθησης της μεταφοράς ατόμων ή αγαθών ή εφόσον πρόκειται για ζήτημα ασφάλειας του ίδιου του εργαζομένου ή των εμπορευμάτων ή των οχημάτων που του έχουν ανατεθεί.

Αντιθέτως, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με την χρήση συστημάτων γεωεντοπισμού θεωρείται υπέρμετρη, στις περιπτώσεις που εκτελείται πέραν του ωραρίου απασχόλησης, χωρίς να συντρέχει λόγος έκτακτης ανάγκης (πχ κλοπή οχήματος) ή εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ελεύθερος να καθορίσει ο ίδιος τις λεπτομέρειες του δρομολογίου που εκτελεί ή εάν γίνεται με αποκλειστικό σκοπό την παρακολούθηση του εργαζομένου και την αξιολόγησή του ή τον έλεγχο της παραγωγικότητάς του, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχουν και άλλα λιγότερο επαχθή μέσα με τα οποία μπορεί να επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος σκοπός.

Κατά τον Χριστοδούλου (2020) «ο γεωεντοπισμός μισθωτού που διενεργείται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αλλά εντός του χρόνου απασχόλησης, τελεί υπό αυστηρές προϋποθέσεις, ήτοι απαιτείται να δικαιολογείται από ειδική επιχειρησιακή ανάγκη και ο εργαζόμενος να μην έχει, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην ατομική σύμβαση εργασίας του, την διακριτική ευχέρεια να οργανώσει ο ίδιος τις μετακινήσεις του»⁶⁵, λόγω δε της ιδιαιτερότητας των δεδομένων θέσης υποστηρίζεται ότι δεν υπάρχει νομική βάση για την παρακολούθηση της θέσης των οχημάτων των εργαζομένων εκτός του συμφωνημένου ωραρίου εργασίας⁶⁶.

Περαιτέρω, η ΑΠΔΠΧ με τις υπ' αριθμούς 162/2014, 163/2014 και 165/2014 αποφάσεις της επεσήμανε τα εξής: «... για να είναι σύμφωνη η λειτουργία συστήματος γεωεντοπισμού με τις διατάξεις για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, πρέπει ο εργαζόμενος να ακολουθεί μια προκαθορισμένη διαδρομή εντός συγκεκριμένων ωρών εργασίας, ο γεωεντοπισμός να λαμβάνει χώρα εντός των ορίων της συγκεκριμένης προκαθορισμένης διαδρομής και ο εργαζόμενος να μη χρησιμοποιεί το όχημα εκτός των ωρών εργασίας. Περαιτέρω, ο χρόνος τήρησης των δεδομένων δεν θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος από αυτόν που απαιτείται για την πραγματοποίηση του σκοπού επεξεργασίας και σε κάθε περίπτωση να μην ξεπερνά τον ένα μήνα. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ασφάλειας για την προστασία των δεδομένων και να εξασφαλίζει ότι η πρόσβαση στα τηρούμενα δεδομένα θα γίνεται από εξουσιοδοτημένα προς τούτο πρόσωπα. Επιπροσθέτως, πρέπει να εφαρμόζονται οι κατάλληλες τεχνικές ψευδωνυμοποίησης/ κωδικοποίησης κρυπτογράφησης. Ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους για το σκοπό επεξεργασίας, το είδος των καταγραφόμενων δεδομένων, το χρόνο τήρησής τους και τη διαδικασία άσκησης εκ μέρους του εργαζόμενου του δικαιώματος πρόσβασης. Η ενημέρωση πρέπει να είναι ατομική και να πιστοποιείται με εύλογο τρόπο. Τέλος, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα πρόσβασης στα συλλεγόμενα δεδομένα. Ως εκ τούτου, η Αρχή παρείχε άδεια λειτουργίας GPS σε εταιρικά οχήματα του ΟΠΑΠ (απόφαση 162/2014) και απορριμματοφόρα του Δήμου Πειραιά (απόφαση 163/2014), υπό την προϋπόθεση ότι τα οχήματα τηρούν προκαθορισμένη διαδρομή και η εγκατάσταση του συστήματος λαμβάνει χώρα για τη

⁶⁵ Χριστοδούλου, Κ. (2020), Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 211-212, παρ. 620.

⁶⁶ Γνώμη 2/2017 ΟΕ 29, σελ. 24.

βελτιστοποίηση της ακολουθούμενης διαδρομής και όχι την παρακολούθηση των εργαζομένων. Αντιθέτως, η Αρχή επέβαλε αυστηρή προειδοποίηση σε φαρμακευτική εταιρεία για τη λειτουργία GPS σε οχήματα ιατρικών επισκεπτών με την αιτιολογία ότι η διαδρομή η οποία ακολουθείται από τους ιατρικούς επισκέπτες δεν είναι προκαθορισμένη και δεν υπάρχει λόγος να είναι, αφού το ζητούμενο είναι η διεκπεραίωση του προγράμματος επισκέψεων μέσα στην ημέρα. Για τη φύση των υπηρεσιών που παρέχουν οι ιατρικοί επισκέπτες δεν είναι κρίσιμη η γνώση εκ μέρους του εργοδότη της συνεχούς θέσης του οχήματος που οδηγούν. Επίσης, η χρήση συστήματος GPS φαίνεται σε πολλές περιπτώσεις να μην είναι και πρόσφορο μέσο, αφού από τη θέση στην οποία έχει σταθμεύσει το όχημά του ο ιατρικός επισκέπτης δεν προκύπτει η ζητούμενη πληροφορία σχετικά με την πραγματοποίηση μη της συγκεκριμένης επίσκεψης. Θα πρέπει, συνεπώς, ο υπεύθυνος επεξεργασίας να προσφύγει σε άλλα μέσα, περισσότερο αποτελεσματικά, αλλά λιγότερο επαχθή που δεν παραβιάζουν την ιδιωτικότητα του εργαζομένου (π.χ. έλεγχος παραδοτέων, αριθμός παραγγελιών, υπολογισμός μέσου χρόνου εκτέλεσης συγκεκριμένων διαδρομών και επισκέψεων). Η Αρχή έκρινε επίσης ότι ο προβαλλόμενος από τη φαρμακευτική εταιρεία σκοπός της εξυπηρέτησης επείγουσας παραγγελίας επείγοντος ραντεβού είναι καταρχήν θεμιτός, το σύστημα GPS όμως εξετάζεται ως προς την αναγκαιότητά του εν γένει, δεδομένου ότι οι έκτακτες αυτές περιπτώσεις είναι μεμονωμένες, ο δε αριθμός των οχημάτων του στόλου είναι μικρός. Τέλος, η Αρχή τόνισε ότι η οικειοθελής παροχή εκ μέρους του εργοδότη του οχήματος δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο υποχρεωτικής εγκατάστασης συστήματος γεωεντοπισμού, καθώς αυτή συνιστά μέρος του συνόλου των παροχών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, οι οποίες αποτελούν μέρος των απολαβών του. Το αυτό ισχύει και στην περίπτωση παροχής συγκατάθεσης εκ μέρους του εργαζομένου, η οποία όταν υπάρχει σχέση εργαζομένου προς εργοδότη δεν μπορεί να εκληφθεί ως έγκυρη συναίνεση (απόφαση 165/2014)».

Προς επίρρωση των άνω, η ΑΠΔΠΧ με την υπ' αριθμόν 37/2019 απόφασή της, έκρινε παράνομο το σύστημα γεωεντοπισμού που είχε τεθεί σε όχημα εργαζομένου, καθώς η λειτουργία του συστήματος δεν είχε περιοριστεί αυστηρά εντός του χρόνου απασχόλησης, παραβιάζοντας έτσι την αρχή της νόμιμης και αναγκαίας επεξεργασίας των δεδομένων του καταγγέλλοντος σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο δε

υπεύθυνος επεξεργασίας δεν απέδειξε ότι είχε ενημερώσει τον εργαζόμενο για την διενεργούμενη πράξη επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων.

Δυνάμει της υπ' αριθμόν 6/2024 απόφασής της η ΑΠΔΠΧ επέβαλε διοικητικό πρόστιμο και προέβη σε επίπληξη εργοδότη, ο οποίος με την χρήση συστήματος γεωεντοπισμού κατέγραφε δεδομένα θέσης εργαζομένου εκτός ωραρίου εργασίας και κατά την διάρκεια νόμιμης άδειάς του, δίχως να έχει ενημερώσει επαρκώς τον εργαζόμενο σχετικά, ενώ με την υπ' αριθμόν 7/2024 απόφασής της η Αρχή απηύθυνε αυστηρή προειδοποίηση σε εργοδότη να προβεί σε κατάλληλη ενημέρωση προς τους εργαζόμενους που χρησιμοποιούσαν επαγγελματικά οχήματα για την λειτουργία συστήματος γεωεντοπισμού σε αυτά, η οποία θα έπρεπε να είναι ατομική, πλήρης, σαφής και ευχερώς αποδείξιμη, αφού διαπίστωσε ότι ο καταγγελλόμενος εργοδότης κατέγραφε γεωγραφικά δεδομένα οχήματος που είχε παραχωρήσει σε εργαζόμενο και εκτός ωραρίου εργασίας, έχοντας παραχωρήσει το όχημα μόνο για χρήση εντός ωραρίου απασχόλησης και έχοντας ενημερώσει προηγουμένως προφορικά τον εργαζόμενο για την ύπαρξη και τον τρόπο λειτουργίας του συστήματος παρακολούθησης, κατόπιν αιτήματος του τελευταίου, με αποτέλεσμα η πιστοποίηση της πρότερης ενημέρωσης να μην είναι ευχερής.

Τέλος, προκειμένου να αποτρέπονται έκνομες ενέργειες, στις περιπτώσεις που ο εργοδότης έχει παραχωρήσει σε εργαζόμενους επαγγελματικά οχήματα προς ιδιωτική χρήση, συνιστάται να παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να απενεργοποιούν προσωρινά τα συστήματα γεωεντοπισμού, όταν οι περιστάσεις το επιβάλλουν, σε χρόνο εκτός απασχόλησης, όπως κατά την επίσκεψή τους σε γιατρό.

8.3. Ο έλεγχος και η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων των εργαζομένων, καθώς και η ηχογράφηση κλήσεων

Η αλματώδης εξέλιξη της τεχνολογίας έχει καταστήσει εφικτή, τις τελευταίες δεκαετίες, την ανάπτυξη διαφόρων λογισμικών, προγραμμάτων και δικτύων, που παρέχουν την δυνατότητα παρακολούθησης, σε πραγματικό χρόνο ή και ετεροχρονισμένα, των ηλεκτρονικών υπολογιστών και των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων των εργαζομένων, επιτρέποντας ακόμα και την ανίχνευση ενεργειών τους, εντός του εργασιακού χώρου. Ο έλεγχος και η μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση στους

ηλεκτρονικούς υπολογιστές και την ηλεκτρονική αλληλογραφία, η δυνατότητα επιτήρησης του server και της περιήγησης στο διαδίκτυο, καθώς και η εγκατάσταση micro – chips ή η ενεργοποίηση άλλων δυνατοτήτων καταγραφής ηχητικών και τηλεφωνικών κλήσεων αποτελούν σοβαρή απειλή της ιδιωτικής ζωής και τρομοκρατούν τους εργαζόμενους στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Όπως έχει προαναφερθεί, στον εργασιακό χώρο ενυπάρχει ανέκαθεν διαπάλη αντικρουόμενων δικαιωμάτων και εννόμων συμφερόντων. Από την μία, ο εργοδότης επιδιώκει την προστασία της περιουσίας του, την αύξηση των κερδών και την μέγιστη αποδοτικότητα της επιχείρησής του και, από την άλλη, ο εργαζόμενος δεν απεμπολεί, ακόμη και κατά την διάρκεια παροχής της εργασίας του, το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικότητάς του, του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και ανάπτυξης της προσωπικότητάς του. Με γνώμονα, λοιπόν, την εξισορρόπηση των αντίροπων δυνάμεων, απαγορεύεται κατ' αρχήν η επιτήρηση και ο έλεγχος από τον εργοδότη των ηλεκτρονικών υπολογιστών και επικοινωνιών και των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων των εργαζομένων, πλην όμως όπως θα καταδειχθεί κατωτέρω η απαγόρευση αυτή δεν είναι άκριτη και απόλυτη.

Σταθμό όσον αφορά την οριοθέτηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη στην παρακολούθηση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και ιδίως των τηλεφωνημάτων και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, στον χώρο εργασίας, αποτέλεσε η απόφαση Barbulescu κατά Ρουμανίας (No 61496/2008, της 05.09.2017) της Ολομέλειας του ΕΔΔΑ, δυνάμει της οποίας ανετράπη η προηγούμενη απόφαση του Τετάρτου Τμήματος του ΕΔΔΑ (της 12.01.2016) και απαριθμήθηκαν τα κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την στάθμιση μεταξύ του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου (άρθρο 8 ΕΣΔΑ). Κατά τα πραγματικά περιστατικά της εν λόγω υπόθεσης, ο προσφεύγων ιδιωτικός υπάλληλος είχε δημιουργήσει στην εταιρεία που εργαζόταν, κατόπιν παράκλησης του εργοδότη, έναν ηλεκτρονικό λογαριασμό (yahoo messenger), για να απαντά σε ερωτήματα πελατών. Η εταιρεία διέθετε εσωτερικό κανονισμό εργασίας, τον οποίο είχε ενυπόγραφα αποδεχθεί ο προσφεύγων, σύμφωνα με τον οποίο δεν ήταν δυνατή η χρησιμοποίηση από τους εργαζόμενους υλικοτεχνικών υποδομών της εταιρείας, δεν υπήρχε όμως καμία πρόβλεψη για παρακολούθηση των επικοινωνιών στον χώρο εργασίας. Κατόπιν, η

εταιρεία διένειμε στους εργαζόμενους ενημερωτική οδηγία για την επιτήρησή τους στον χώρο εργασίας και ο προσφεύγων κλήθηκε να απαντήσει εάν συναινεί στο ενδεχόμενο χρησιμοποίησης του ηλεκτρονικού λογαριασμού αλληλογραφίας του για προσωπικούς λόγους, χρήση την οποία αρνήθηκε. Εν συνεχεία, ο προσφεύγων ενημερώθηκε ότι ο άνω ηλεκτρονικός λογαριασμός αλληλογραφίας του παραβιάστηκε και ο εργοδότης, αφού είχε διαπιστώσει ότι περιείχε και μη επαγγελματική αλληλογραφία με άτομα του συγγενικού του περιβάλλοντος, κατήγγειλε την σύμβαση εργασίας του, λόγω παραβίασης του εσωτερικού κανονισμού εργασίας που απαγόρευε την χρήση υλικοτεχνικών υποδομών της εταιρείας από εργαζόμενους. Ο προσφεύγων κατέφυγε στα εθνικά δικαστήρια της Ρουμανίας, επικαλούμενος την προστασία της ιδιωτικής του ζωής, ωστόσο το αίτημα του απερρίφθη πρωτοδίκως και κατ' έφεση. Το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι τα εθνικά δικαστήρια απέτυχαν να εξασφαλίσουν την δίκαιη ισορροπία μεταξύ του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και του δικαιώματος του προσφεύγοντος για σεβασμό της προσωπικής του ζωής και του απορρήτου των επικοινωνιών του, με αποτέλεσμα την παραβίαση του άρθρου 8 ΕΣΔΑ και επιπλέον, απέτυχαν να εκθέσουν, πρώτον, τους ακριβείς λόγους, που δικαιολογούσαν την εισαγωγή μέτρων παρακολούθησης, δεύτερον, αν ο εργοδότης μπορούσε να χρησιμοποιήσει μέτρα τα οποία θα παραβίαζαν σε μικρότερο βαθμό την προσωπική ζωή και την επικοινωνία του αιτούντος και, τρίτον, αν οι επικοινωνίες του μπορούσαν να ελεγχθούν εν αγνοία του. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι είχε παραβιαστεί, στην συγκεκριμένη περίπτωση, η αρχή της αναλογικότητας, καθώς ο προσφεύγων δεν είχε ενημερωθεί για την έκταση και την φύση των μέτρων παρακολούθησης του εργοδότη ή το ενδεχόμενο πρόσβασής του στο περιεχόμενο των ιδιωτικών του επικοινωνιών.

Διαχρονικά, το ΕΔΔΑ έχει κρίνει και σε άλλες παρόμοιες περιπτώσεις ότι έχει συντελεστεί παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Πιο συγκεκριμένα, σημειώνονται δύο αποφάσεις επί υποθέσεων που απασχόλησαν το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο την τελευταία εικοσαετία⁶⁷:

⁶⁷ Σχετικά ιδετε και Niemetz κατά Γερμανίας, No 13710/88, 16.12.1992 και Von Hannover κατά Γερμανίας, No 59320/00, 24.6.2004.

- Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου, No 20605/1992, 25-06-1997: Το Δικαστήριο έκρινε ότι συντελέστηκε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ σχετικά με τις υποκλοπές των τηλεφωνικών συνομιλιών, οι οποίες έγιναν στα υπηρεσιακά τηλέφωνα της προσφεύγουσας, η οποία ήταν η υψηλότερη τη τάξη γυναίκα αστυνομικός στο Ηνωμένο Βασίλειο και ξεκίνησε δικαστικό αγώνα, επικαλούμενη διάκριση σε βάρος της, αφότου η προαγωγή της στο βαθμό της Αναπληρώτριας Αστυνομικής Διευθύντριας δε γινόταν δεκτή για επτά χρόνια. Ενώπιον του ΕΔΔΑ ισχυρίστηκε ότι οι τηλεφωνικές συνομιλίες της στο γραφείο και στο σπίτι είχαν υποκλαπεί με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών, οι οποίες θα χρησιμοποιούνταν εναντίον της κατά τη διαδικασία.

- Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου, No 62617/00, 03-04-2007: Η προσφεύγουσα εργαζόταν στο Κολλέγιο Carmarthenshire, ένα θεσμικό όργανο, το οποίο διοικούνταν από το Κράτος. Το 1995 έγινε η προσωπική βοηθός του Διευθυντή του Κολεγίου και έπρεπε να συνεργάζεται στενά με το νεοπροσληφθέντα Αναπληρωτή Διευθυντή. Κατέφυγε στο ΕΔΔΑ καταγγέλλοντας ότι, κατά την απασχόλησή της στο Κολέγιο, το τηλέφωνο, η ηλεκτρονική της αλληλογραφία και η χρήση του Διαδικτύου από αυτήν ελεγχόταν κατόπιν εντολών του Αναπληρωτή Διευθυντή. Το ΕΔΔΑ διαπίστωσε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ και έκρινε ότι η συλλογή και αποθήκευση προσωπικών πληροφοριών, οι οποίες σχετίζονταν με τη χρήση του τηλεφώνου, της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και του Διαδικτύου από την αιτούσα, χωρίς η τελευταία να το γνωρίζει, συνεπαγόταν επέμβαση στο δικαίωμά της στο σεβασμό της προσωπικής ζωής και των επικοινωνιών της.

Εν αντιθέσει, σημειώνονται και δύο περιπτώσεις, στις οποίες το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι δεν συντελείται παραβίαση του άρθρου 8 ΕΣΔΑ και ως εκ τούτου είναι νόμιμη η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των προσφευγόντων:

- Libert κατά Γαλλίας της 22.02.2018: Η εν λόγω υπόθεση αφορούσε στην απόλυση ενός υπαλλήλου της SNCF (Γαλλικής κρατικής εταιρείας σιδηροδρόμων) μετά την κατάσχεση του ηλεκτρονικού υπολογιστή της εργασίας του, η οποία αποκάλυψε την αποθήκευση πορνογραφικών φακέλων και πλαστών πιστοποιητικών, τα οποία είχαν πλαστογραφηθεί για τρίτους. Ο αιτών ισχυρίστηκε ότι ο εργοδότης του είχε ανοίξει, κατά την απουσία του, προσωπικά αρχεία, τα οποία αποθηκεύονταν στο σκληρό δίσκο του υπολογιστή του. Το ΕΔΔΑ έκρινε ότι η εξέταση των φακέλων από τον εργοδότη του

προσφεύγοντα εξυπηρετούσε ένα θεμιτό σκοπό: την προστασία των δικαιωμάτων των εργοδοτών, οι οποίοι μπορεί να επιθυμούν με νόμιμα μέσα να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι τους χρησιμοποιούν τους υπολογιστές που τους έχουν παράσχει σύμφωνα με τις συμβατικές τους υποχρεώσεις και τους εφαρμοζόμενους κανονισμούς.

- George Garamukanwa κατά Ηνωμένου Βασιλείου της 06.06.2019: Η εν λόγω υπόθεση αφορά την απόλυση του προσφεύγοντος από το Εθνικό Ίδρυμα Υγείας κατόπιν διεξαγωγής έρευνας εις βάρος του για παρενόχληση που βασιζόταν σε φωτογραφίες που βρέθηκαν στο κινητό του τηλέφωνο και τις οποίες έστειλε μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και μηνυμάτων εφαρμογής WhatsApp σε διάφορους υπαλλήλους. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι δεν υπήρξε παραβίαση της ιδιωτικής ζωής και της αλληλογραφίας του προσφεύγοντος, αφού ο τελευταίος επέδειξε επιλήψιμη συμπεριφορά και δεν θα μπορούσε εύλογα να αναμένει ότι το άνω υλικό θα παρέμενε ιδιωτικό.

Σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι η πρόσβαση από τον εργοδότη σε αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα στον υπολογιστή του εργαζομένου, συνιστά επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, η συλλογή και επεξεργασία αυτών είναι σύννομες, εφόσον πληρούνται κατ' αρχήν οι προϋποθέσεις των άρθρων 5 και 6 ή 9 του ΓΚΠΔ και τηρούνται οι διατάξεις της Οδηγίας της ΑΠΔΠΧ 115/2001, σχετικά με τα αρχεία των εργαζομένων και της Γνώμης 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, για την επεξεργασία των δεδομένων κατά την εργασία.

Σχετικά σημειώνεται ότι με την υπ' αριθμόν 6/2020 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Χανίων⁶⁸ κρίθηκε ότι τα στιγμιότυπα οθόνης (screenshots) που ελήφθησαν από τον ηλεκτρονικό υπολογιστή της ενάγουσας – εργαζόμενης σε λογιστικό γραφείο – κατόπιν εγκατάστασης, άνευ συγκατάθεσής της, από τον εργοδότη, λογισμικού προγράμματος, και τα οποία απέδιδαν την πλοήγησή της στο διαδίκτυο, είναι προσωπικά, ιδιωτικά δεδομένα, δηλαδή εμπίπτουν στην έννοια της ιδιωτικής ζωής, διότι οι εν λόγω πληροφορίες απέβλεπαν στην εξυπηρέτηση προσωπικών συμφερόντων της ενάγουσας. Σημειωτέον δε ότι ο εργοδότης γνώριζε και ανεχόταν την από μέρους της χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή και για ιδιωτικούς σκοπούς.

⁶⁸ Διαθέσιμη στην ΤΝΠ Ισοκράτης ΔΣΑ.

Ειδικότερα, ο εργοδότης, δικαιούται, κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος να προβαίνει σε έλεγχο των αποθηκευμένων δεδομένων που βρίσκονται στον υπολογιστή εργαζομένου, εφόσον η εν λόγω πρόσβαση είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ως υπεύθυνος επεξεργασίας και υπό τον όρο ότι τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων του εργαζομένου, χωρίς να θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτού (βλ. ΑΠΔΠΧ 37/2007). Τέτοιο έννομο συμφέρον του εργοδότη μπορεί να συνιστά λ.χ. η διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησής του ή η ανάγκη προστασίας της από κάποια ορατή πηγή κινδύνου ή η πρόληψη εγκληματικής πράξης εργαζομένου. Προς επίρρωση των άνω, αναφέρεται η υπ' αριθμόν 43/2019 απόφαση της ΑΠΔΠΧ, σύμφωνα με την οποία η Αρχή έκρινε ότι «η απόφαση διενέργειας στοχευμένου ελέγχου στα διαγεγραμμένα αρχικά και εν συνεχεία ανακτηθέντα ηλεκτρονικά αρχεία του καταγγέλλοντος πληρούσε τις προϋποθέσεις νόμιμης εφαρμογής της νομικής βάσης επεξεργασίας για σκοπούς υπέρτερου έννομου συμφέροντος του υπευθύνου επεξεργασίας κατ' άρ. 6 παρ. 1 εδ. στ' ΓΚΠΔ, καθώς ήταν αναγκαία προκειμένου να προστατεύσει την εταιρική περιουσία και να διασφαλίσει το αναγκαίο αποδεικτικό υλικό», καθώς επίσης και η υπ' αριθμόν 1/2017 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου⁶⁹, δυνάμει της οποίας αναιρέθηκε πρότερη απόφαση του Εφετείου Αθηνών, σχετικά με την αναζήτηση και επαναφορά emails πρώην παραιτηθέντων εργαζομένων από τον σκληρό δίσκο υπολογιστών της εργοδότης εταιρείας, που περιείχαν κρίσιμα δεδομένα για την άσκηση του δικαιώματος δικαστικής προστασίας της εργοδότης, προκειμένου να διασφαλιστεί το δικαίωμα της επιχειρηματικής της ελευθερίας.

Ασφαλώς, οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τόπο και κατά τον χρόνο της εργασίας, το οποίο δεν απεμπολείται από μόνο το γεγονός ότι χρησιμοποιούν εξοπλισμό, συσκευές επικοινωνίας ή άλλες επαγγελματικές εγκαταστάσεις και υποδομές του εργοδότη, όπως π.χ. δίκτυο Wi-Fi ή ηλεκτρονικών επικοινωνιών που τους παράσχει (βλ. ΑΠΔΠΧ 61/2004).

Στο σημείο αυτό, σημειώνεται ότι κατά την ΑΠΔΠΧ υπάγεται στην προστασία της νομοθεσίας για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα η ηλεκτρονική επικοινωνία – αλληλογραφία (emails), ακόμα και όταν λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο επαγγελματικής

⁶⁹ Διαθέσιμη στην ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

σχέσης, αρκεί η διεύθυνση της ηλεκτρονικής επικοινωνίας (e-mail address) να περιλαμβάνει πληροφορίες σε σχέση με το φυσικό πρόσωπο – χρήστη της, που να καθιστούν δυνατή την ταυτοποίησή του κατ' άρθρ. 4 παρ. 1 ΓΚΠΔ. Έτσι, η διεύθυνση ηλεκτρονικής επικοινωνίας π.χ. johnsmith@ikea.sk συνιστά δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, όχι όμως, κατ' αρχήν και εκείνη που αφορά απευθείας το νομικό πρόσωπο π.χ. ikeacontact@ikea.com (Βλ. ΑΠΔΠΧ 43/2019).

Σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 34/2018 απόφαση της ΑΠΔΠΧ, δυνάμει της οποίας η Αρχή απηύθυνε σύσταση σε εταιρεία για την κατάρτιση και εφαρμογή εσωτερικού Κανονισμού για την ορθή χρήση και τη λειτουργία του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών από τους εργαζόμενους, αυτή έκρινε ότι: «Η διάκριση των ορίων μεταξύ ιδιωτικού και δημοσίου στο χώρο εργασίας έχει καταστεί πλέον δυσδιάκριτη εν όψει της δυνατότητας παροχής της εργασίας εξ αποστάσεως (π.χ. από την οικία ή κατά την διάρκεια επαγγελματικών ταξιδιών) ή με την χρήση συσκευών που ανήκουν στον εργαζόμενο (Bring Your Own Device-BYOD) [βλ. Ομάδα Εργασίας άρθρου 29 Γνώμη 2/17, WP 249 ιδίως σελ.4, 15, 16 και 22]. Έτσι, η από μέρους του εργαζόμενου χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή που ανήκει στον εργοδότη και για τον οποίο έχει προηγουμένως ρητά ενημερωθεί ότι απαγορεύεται η χρήση του για μη επαγγελματικούς λόγους δεν συνιστά από μόνο του νόμιμο λόγο επιτήρησης ή ελέγχου των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που επεξεργάζεται ο εργαζόμενος, αλλά απαιτείται ειδικότερη ενημέρωση. Ειδικότερα, από τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ.1 εδ. α' και 11 παρ.1 Ν. 2472/1997 προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη (υπευθύνου επεξεργασίας) να **ενημερώνει εκ των προτέρων με τρόπο πρόσφορο και σαφή τον εργαζόμενο για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του**. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων για την επιτήρηση των εργασιών τους, τον σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων τους και άλλες πληροφορίες αναγκαίες για την διασφάλιση θεμιτής και νόμιμης επεξεργασίας (βλ. Γνώμη 8/2001, σελ. 25 και Γνώμη 2/2017, σελ. 8). Επιπλέον δε, όταν ο εργοδότης επιτηρεί τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες του εργαζομένου, πέραν της τήρησης όλων των αρχών για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προκειμένου αυτή να είναι νόμιμη και δικαιολογημένη, θα πρέπει όχι μόνο να ενημερώνει εκ των προτέρων σχετικά τον εργαζόμενο, αλλά **να θέτει υπόψη**

του εύληπτη, σαφή και ακριβή δήλωση της Πολιτικής και των Διαδικασιών επιτήρησης. [...] Η εν αγνοία και απουσία του εργαζομένου επιτήρηση και έλεγχος από τον εργοδότη των αποθηκευμένων στον ηλεκτρονικό υπολογιστή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επικοινωνιών δεν μπορεί να αποκλειστεί a priori, αλλά επιφυλάσσεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις, υπό την προϋπόθεση ότι μια τέτοια ενέργεια είτε προβλέπεται, είτε δεν αντίκειται στην εθνική νομοθεσία και εφόσον έχουν ληφθεί τα αναγκαία μέτρα και έχουν προβλεφθεί οι δέουσες διαδικασίες για την πρόσβαση σε επαγγελματική ηλεκτρονική επικοινωνία».

Ομοίως σύμφωνα με την προσφάτως εκδοθείσα υπ' αριθμόν 27/2024 απόφαση της ΑΠΔΠΧ, η Αρχή επανέλαβε ότι «Επειδή, ο εργοδότης σε κάθε περίπτωση, εφαρμόζοντας τις αρχές του ΓΚΠΔ θα πρέπει να εφαρμόζει **πολιτικές αποδεκτής χρήσης των ηλεκτρονικών μέσων και να τις γνωστοποιεί στους εργαζόμενους**. Οι πολιτικές αυτές πρέπει να περιγράφουν την επιτρεπόμενη χρήση των δικτύων και του εξοπλισμού του φορέα και την πραγματοποιούμενη επεξεργασία λεπτομερώς, όπως και τη δυνατότητα θεμιτής πρόσβασης του εργοδότη στα ηλεκτρονικά μέσα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι. Σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες Γραμμές ΟΕ , τη νομολογία του ΔΕΕ και όπως έχει κριθεί από την Αρχή, ο εργοδότης μπορεί να επεξεργάζεται θεμιτά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων βάσει της συμβατικής τους σχέσης, αφού προηγουμένως έχει ενημερώσει υπό όρους διαφάνειας κατ' εφαρμογή των οριζόμενων στην αιτιολογική σκέψη 58 ΓΚΠΔ κατ' εφαρμογή του άρ. 5 παρ. 1 ΓΚΠΔ για όλες τις επί μέρους πράξεις επεξεργασίας».

Όσον αφορά την καταγραφή των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων, δηλαδή των εισερχομένων και εξερχομένων κλήσεων των εργαζομένων κατά τον χρόνο απασχόλησης, υποστηρίζεται ότι είναι κατ' αρχήν θεμιτή πρακτική, μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης συγκεκριμένης εργασίας ή κύκλου εργασιών. Ο εργοδότης όταν σε εξαιρετικές περιπτώσεις προβαίνει στον έλεγχο των τηλεφωνικών συνομιλιών, οφείλει να ενημερώνει εκ των προτέρων τους εργαζόμενους ότι πρόκειται να λάβει χώρα επιτήρησή τους με την εν λόγω μέθοδο και να τους γνωστοποιεί τους όρους παρακολούθησης.

Σε κάθε περίπτωση, τα στοιχεία επικοινωνίας που συλλέγονται και καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα για την ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, ενώ δεν είναι νόμιμη η καταχώρηση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή η καταγραφή του συνόλου των στοιχείων επικοινωνίας ή στοιχείων από το περιεχόμενο της συνομιλίας. Σύμφωνα, δε, με την απόφαση υπ' αριθμόν 61/2004 της ΑΠΔΠΧ, η παρακολούθηση των τηλεφωνικών συνομιλιών είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, όταν δεν καταγράφονται τα τελευταία τρία ψηφία του καλούμενου από τον εργαζόμενο αριθμού.

Το ΕΔΔΑ με την προαναφερόμενη απόφασή του επί της υπόθεσης Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου έκρινε ότι συνιστά παραβίαση της ιδιωτικής ζωής της εργαζόμενης η παρακολούθηση από τον εργοδότη των τηλεφωνικών συνομιλιών της, κατά την διάρκεια της εργασίας της, καθώς εμπίπτουν στο πεδίο προστασίας της διάταξης του άρθρου 8 ΕΣΔΑ η επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών των εργαζομένων.

Τέλος, αναφορικά με την ηχογράφηση κλήσεων, που πραγματοποιούν κυρίως εταιρείες παροχής υπηρεσιών, σημειώνονται τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 και 3 του ν. 3471/2006, για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, απαγορεύεται η ακρόαση, υποκλοπή, αποθήκευση ή άλλου είδους παρακολούθηση ή επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των συναφών δεδομένων κίνησης και θέσης. Η καταγραφή συνδιαλέξεων και συναφών δεδομένων κίνησης επιτρέπεται μόνο κατ' εξαίρεση, όταν πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια νόμιμης επαγγελματικής πρακτικής, με σκοπό την παροχή αποδεικτικών στοιχείων εμπορικής συναλλαγής ή άλλης επικοινωνίας επαγγελματικού χαρακτήρα, εφόσον και τα δύο μέρη, μετά από προηγούμενη ενημέρωση σχετικά με το σκοπό της καταγραφής, παρέχουν τη συγκατάθεσή τους.

Η ΑΠΔΠΧ έχει κρίνει ότι όταν η καταγραφή των συνδιαλέξεων είναι νόμιμη σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 3 του ν. 3471/2006, δεν απαιτείται προηγούμενη συγκατάθεση και των δύο μερών, αλλά αρκεί προηγούμενη ενημέρωση του μέρους που δεν έχει την πρωτοβουλία της καταγραφής, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ν. 2472/1997. Η

απαιτούμενη από το νόμο ενημέρωση μπορεί να διενεργηθεί και με ηχογραφημένη ειδοποίηση πριν από την έναρξη της κρίσιμης τηλεφωνικής συνδιάλεξης.

Δυνάμει της υπ' αριθμόν 86/2015 απόφασής της η ΑΠΔΠΧ απηύθυνε σύσταση σε εταιρεία παροχής κινητής τηλεφωνίας, προκειμένου να παρέχει αναλυτικότερη ενημέρωση για τους σκοπούς για τους οποίους προβαίνει σε επεξεργασία καταγεγραμμένων τηλεφωνικών κλήσεων, καθώς διαπιστώθηκε ότι στα ενημερωτικά έγγραφα της εταιρείας δεν είναι απόλυτα σαφής η ενημέρωση που παρέχεται προς τους εργαζόμενους, σχετικά με τους σκοπούς ακρόασης των καταγεγραμμένων συνομιλιών στο τμήμα εξυπηρέτησης πελατών. Ειδικότερα, η Αρχή απεφάνθη ότι θα πρέπει να γίνεται σαφές, τόσο στην ενημέρωση που παρέχεται στους εργαζόμενους όσο και στα έγγραφα των εσωτερικών διαδικασιών της εταιρείας, ότι ακρόαση των καταγεγραμμένων κλήσεων γίνεται και για τον ειδικότερο σκοπό της συμμόρφωσης με την κείμενη νομοθεσία για την έλεγχο παροχής ποιοτικών υπηρεσιών, όπως και ότι τα στοιχεία αυτά θα χρησιμοποιηθούν μόνον για την επιβράβευση των εργαζομένων.

8.4. Συλλογή και επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 14 του ΓΚΠΔ ως βιομετρικά δεδομένα θεωρούνται τα «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία συνδεδεμένη με φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά φυσικού προσώπου και τα οποία επιτρέπουν ή επιβεβαιώνουν την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του εν λόγω φυσικού προσώπου, όπως εικόνες προσώπου ή δακτυλοσκοπικά δεδομένα». Από τον ανωτέρω ορισμό συνάγεται ότι τα βιομετρικά δεδομένα, γνωστά και ως στοιχεία βιομετρίας, είναι μοναδικά βιολογικά χαρακτηριστικά, που εξατομικεύουν καθέναν μας και από τα οποία δύναται, μέσω κατάλληλης επεξεργασίας, να προκύψει ταυτοποίηση.

Αναμφίβολα, καθώς πρόκειται για πληροφορίες που αναφέρονται σε φυσικό πρόσωπο, αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και μπορούν να θεωρηθούν τόσο ως περιεχόμενο πληροφοριών που χαρακτηρίζει συγκεκριμένες βιολογικές ιδιότητες, φυσιολογικά χαρακτηριστικά ή/ και προσωπικά γνωρίσματα που είναι μοναδικά για ένα άτομο, όσο και ως στοιχείο αντιστοίχισης μιας πληροφορίας με το άτομο αυτό και κατ' επέκταση ως στοιχείο αναγνώρισής του, η δε συλλογή και επεξεργασία τους αποτελεί επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και μάλιστα ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων.

Με την πάροδο του χρόνου, η πρόοδος της τεχνολογίας έχει καταστήσει εφικτή την ανάπτυξη και λειτουργία βιομετρικών συστημάτων, τα οποία συλλέγουν και επεξεργάζονται βιομετρικά δεδομένα και στοχεύουν στην αυτόματη ταυτοποίηση ή/και αυθεντικοποίηση ενός φυσικού προσώπου. Σε γενικές γραμμές, σύμφωνα με την ΑΠΔΠΧ ένα τέτοιο σύστημα λειτουργεί ως εξής: «Η καταγραφή γίνεται με έναν ειδικό σένσορα. Το βιομετρικό σύστημα εξάγει από τα δεδομένα τα ειδικά εκείνα χαρακτηριστικά του χρήστη που χρειάζονται για να δημιουργηθεί ένα «πρότυπο». Πρότυπο είναι μια δομημένη απεικόνιση της βιομετρικής εικόνας, δηλαδή της καταγεγραμμένης βιομετρικής μέτρησης του ατόμου. Το βιομετρικό σύστημα δεν αποθηκεύει την πρωταρχική εικόνα του βιομετρικού χαρακτηριστικού του ατόμου αλλά το πρότυπο, σε ψηφιακή μορφή». Ενδεικτικά, ως τέτοια συστήματα μπορούν να αναφερθούν η βιομετρική μέθοδος των δακτυλικών αποτυπωμάτων ή της γεωμετρίας της παλάμης, κατά την οποία εξάγεται το βιομετρικό αποτύπωμα από τη λήψη τρισδιάστατης εικόνας του χεριού ή της λήψης εικόνας προσώπου, τα οποία χρησιμοποιούνται κυρίως για τον έλεγχο εισόδου/εξόδου εργαζομένων σε χώρους επιχειρήσεων ή για την επιτήρηση της προσέλευσης και τήρησης του ωραρίου απασχόλησης.

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ απαγορεύεται κατ' αρχήν οποιαδήποτε πράξη επεξεργασίας των βιομετρικών δεδομένων ενός ατόμου. Εντούτοις, η απαγόρευση αυτή φαίνεται πως δεν είναι απόλυτη και κάμπτεται εφόσον συντρέχει από τις περιπτώσεις του άρθρου 9 παρ. 2 ΓΚΠΔ. Στην υπ' αριθμόν 115/2001 Οδηγία της ΑΠΔΠΧ αναφέρεται ότι: «Από την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 του Ν. 2472/97, η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την πρόσβαση στο σύνολο ή τμήμα των χώρων εργασίας είναι επιτρεπτή μόνο στις περιπτώσεις που αυτό επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού (π.χ. στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργαστήρια υψηλού κινδύνου). Κατά συνέπεια, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών και τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρωπίνης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων».

Με άλλα λόγια, δηλαδή, ενώ κατ' αρχήν απαγορεύεται η συλλογή και επεξεργασία των βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων, κατ' εξαίρεση μπορεί να επιτρέπεται, εφόσον συντρέχουν ειδικές περιστάσεις συνδεδεμένες με τις απαιτήσεις του εκάστοτε χώρου εργασίας, που δικαιολογούν ή/και επιβάλλουν την εγκατάσταση και λειτουργία βιομετρικών συστημάτων για τον έλεγχο π.χ. εισόδου/εξόδου εργαζομένων από στρατιωτικές εγκαταστάσεις ή επιτήρησης χώρου όπου φυλάσσονται εκρηκτικές ύλες ή προστασίας εργαστηρίων υψηλού κινδύνου κλπ.

Προκειμένου να αξιολογηθεί στις περιπτώσεις αυτές η νομιμότητα της επεξεργασίας στην οποία προβαίνει ο εργοδότης λαμβάνεται ιδιαίτερος υπόψη η αρχή της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία πρέπει κάθε φορά να εξετάζεται αν η επεξεργασία των συγκεκριμένων δεδομένων είναι απολύτως αναγκαία για τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο επαχθή μέσα για το υποκείμενο των δεδομένων. Ειδικότερα, τα προσωπικά δεδομένα πρέπει: α) να συλλέγονται με τρόπο θεμιτό και νόμιμο, για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και να υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία ενόψει των σκοπών αυτών, β) να είναι συναφή, πρόσφορα, και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών της επεξεργασίας, γ) να είναι ακριβή και, εφόσον χρειάζεται, να υποβάλλονται σε επικαιροποίηση και δ) να διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων τους μόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου, που απαιτείται για την πραγματοποίηση το σκοπού της επεξεργασίας.

Σημειώνεται ότι οι φορείς/ επιχειρήσεις που σχεδιάζουν τη χρήση νέων και καινοτόμων τεχνολογιών που περιλαμβάνουν επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων οφείλουν κατά πάσα πιθανότητα να εκπονήσουν Εκτίμηση Αντικτύπου σχετικά με την Προστασία Δεδομένων (ΕΑΠΔ), διότι η επεξεργασία τους κατά κανόνα «ενδέχεται να οδηγήσει σε υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων» (βλ. άρθρα 35-36 ΓΚΠΔ). Συγκεκριμένα, ενδέχεται να ανήκουν στις κατηγορίες επεξεργασιών του εθνικού καταλόγου με τα είδη των πράξεων επεξεργασίας που υπόκεινται στην απαίτηση για διενέργεια ΕΑΠΔ (ΦΕΚ Β' 1622/10-5-2019), κατηγορία 2.1 «Μεγάλης κλίμακας επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων (περιλαμβανομένων των γενετικών και των βιομετρικών με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου)» ή κατηγορία 2.3 «Συστηματική επεξεργασία βιομετρικών

δεδομένων των εργαζομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου καθώς και γενετικών δεδομένων των εργαζομένων»⁷⁰.

Προς επίρρωση των ανωτέρω σημειώνονται οι κάτωθι αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ με τις οποίες κρίθηκαν παράνομα σχετικά συστήματα επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων, που είχαν εγκατασταθεί και λειτουργούσαν σε επιχειρήσεις και λοιπούς φορείς:

- ΑΠΔΠΧ 127/2012: Ο ΟΛΠ είχε εγκαταστήσει σύστημα που λειτουργούσε με βάση την γεωμετρία της παλάμης και είχε δηλώσει ως σκοπό επεξεργασίας την διοίκηση προσωπικού και ειδικότερα τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου απασχόλησης. Το σύστημα εφαρμοζόταν συμπληρωματικά της χρήσης μαγνητικών καρτών για τον έλεγχο πρόσβασης των υπαλλήλων στον χώρο εργασίας τους. Η Αρχή έκρινε ότι υφίστατο έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου από τους υπαλλήλους του, αλλά η χρήση βιομετρικού συστήματος εισάγει επαχθή και δυσανάλογη για τα υποκείμενα επεξεργασία (συντελείτο αποθήκευση βιομετρικών αποτυπωμάτων για αόριστο χρόνο σε κεντρική βάση δεδομένων) σε σχέση με τον σκοπό για τον οποίο επιχειρείται, χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο, καθώς ο έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί επαρκώς και με άλλα ηπιότερα εναλλακτικά μέσα, όπως οι μαγνητικές κάρτες χωρίς βιομετρικά δεδομένα.

- ΑΠΔΠΧ 74/2009: Ο υπεύθυνος επεξεργασίας είχε εγκαταστήσει βιομετρικό σύστημα προκειμένου να ελέγχει την κίνηση των εργαζομένων στους χώρους της επιχείρησης για την προστασία αγαθών. Η Αρχή έκρινε ότι «ο έλεγχος της φυσικής πρόσβασης (της εισόδου στο χώρο) μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα, όπως κάρτα πρόσβασης, χωρίς βιομετρικά στοιχεία. Οι ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας που επικαλείται ο υπεύθυνος επεξεργασίας υφίστανται μόνο για συγκεκριμένους χώρους ή εφαρμογές λογισμικού όπου γίνεται η επεξεργασία των κρίσιμων δεδομένων (Server room, χώρος αποθήκευσης εγγράφων, ηλεκτρομηχανολογικές εγκαταστάσεις κλπ.). Ο υπεύθυνος επεξεργασίας όμως εισάγει μια επαχθή για τα υποκείμενα επεξεργασία, για όλους τους χώρους εργασίας, χωρίς να έχει σταθμίσει τις εναλλακτικές δυνατότητες που διαθέτει, για την απαγόρευση της μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης στα κρίσιμα δεδομένα. Τούτο θα μπορούσε να επιτευχθεί με την ενίσχυση των μέτρων ασφάλειας μόνο στο χώρο

⁷⁰https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikeskatigories/biometrikadedomena/epexergasia_biometrikwn_dedomenwn_biometrika.

φύλαξης των δεδομένων, ο οποίος μπορεί να διαχωρισθεί φυσικά από τον υπόλοιπο χώρο της εταιρείας. Περαιτέρω, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η φυσική ασφάλεια δεν αποτελεί το μόνο μέσο ελέγχου της πρόσβασης του προσωπικού στα συστήματα της εταιρείας. Είναι δυνατό να λαμβάνονται μέτρα για τη λογική ασφάλεια (ισχυρή αυθεντικοποίηση για την πρόσβαση στα συστήματα, όπως με τη χρήση κάρτας και κωδικών μιας χρήσης - OTP, περιορισμένα δικαιώματα πρόσβασης κλπ) τα οποία ενεργούν από κοινού με τα μέτρα φυσικής ασφάλειας για την προστασία των αγαθών της εταιρείας. Ενόψει των ανωτέρω, η Αρχή διαπιστώνει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας συλλέγει περισσότερα δεδομένα απ' όσα απαιτούνται για την ικανοποίηση του σκοπού της επεξεργασίας και επομένως, σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν. 2472/1997, πρέπει να διαταχθεί η διακοπή της επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων και η καταστροφή των σχετικών δεδομένων».

- ΑΠΔΠΧ 50/2007: Η Αρχή απεφάνθη ότι είναι παράνομη η επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων από την καταγγελλόμενη εταιρεία, με τη βιομετρική μέθοδο της ανάλυσης της γεωμετρίας του δακτύλου, καθώς μέσω αυτού του συστήματος γίνεται έλεγχος της εισόδου και της εξόδου τους από τις εγκαταστάσεις της και της τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησής τους.

- ΑΠΔΠΧ 52/2003: Η Αρχή απαγόρευσε την πιλοτική εφαρμογή βιομετρικού συστήματος στο αεροδρόμιο Ελευθέριος Βενιζέλος, το οποίο είχε σκοπό τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων δακτυλοσκόπησης και ίριδας του ματιού για την επαλήθευση της ταυτότητας των επιβατών, που επρόκειτο να ταξιδέψουν.

- ΑΠΔΠΧ 245/2000: Η Αρχή επέβαλε την διακοπή της επεξεργασίας από Δήμο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων του με τη μέθοδο της δακτυλοσκόπησης, για το σκοπό ελέγχου της εισόδου και της εξόδου από δημοτικό κτήριο, με το σκεπτικό ότι η μέθοδος αυτή υπερβαίνει το σκοπό της επεξεργασίας και έκρινε, επιπλέον, ότι η υπέρβαση αυτή δεν αίρεται από τη συγκατάθεση των υποκειμένων και ότι πρέπει να επιλέγονται ηπιότεροι τρόποι για την άσκηση του εργοδοτικού ελέγχου.

Στον αντίποδα, με τις κάτωθι αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ κρίθηκαν νόμιμα τα βιομετρικά συστήματα:

- ΑΠΔΠΧ 56/2009: Ο υπεύθυνος επεξεργασίας είχε εγκαταστήσει σύστημα βιομετρικών δεδομένων με αποκλειστικό σκοπό τον έλεγχο εισόδου/εξόδου

εργαζομένων σε εγκαταστάσεις υψηλών απαιτήσεων ασφαλείας. Η Αρχή έκρινε ότι «Ο αριθμός των υπαλλήλων που χρησιμοποιούν το υπό εξέταση σύστημα τελεί σε μια αναλογική σχέση προς το συνολικό αριθμό των εργαζομένων του υπευθύνου της επεξεργασίας και επίσης το βιομετρικό σύστημα αυτό καθεαυτό δεν υπερβαίνει την αρχή της αναλογικότητας, καθώς τα δεδομένα αποθηκεύονται τοπικά σε κάθε συσκευή και όχι σε κεντρική βάση με αποτέλεσμα να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων σε περίπτωση αθέμιτης πρόσβασης από μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα. Ενόψει των παραπάνω παραδοχών, το συγκεκριμένο σύστημα δεν αποτελεί σοβαρό κίνδυνο παραβίασης των προσωπικών δεδομένων των υπαλλήλων της εταιρείας, ενώ παραλλήλως δεν υπάρχει άλλο εξίσου αποτελεσματικό μέσο για την επίτευξη του υψηλού βαθμού ασφάλειας που απαιτεί η συγκεκριμένη δραστηριότητα αυτής και συνεπώς δεν αντίκειται στις διατάξεις του Ν.2472/1997 η εγκατάστασή του, με τους όρους που ορίζονται στο διατακτικό της απόφασης, για τον αποκλειστικό σκοπό του ελέγχου πρόσβασης ορισμένων εργαζομένων στους χώρους έκδοσης και επεξεργασίας ψηφιακών πιστοποιητικών. Η χρήση για άλλο σκοπό, όπως για παράδειγμα για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων, απαγορεύεται».

- ΑΠΔΠΧ 52/2008: Ο υπεύθυνος επεξεργασίας επρόκειτο να εγκαταστήσει σύστημα βιομετρικών δεδομένων σε τράπεζα (σε περιβάλλον υψηλών απαιτήσεων ασφάλειας για συγκεκριμένες εφαρμογές διακίνησης κεφαλαίων) με σκοπό την ασφάλεια των συναλλαγών και την αποτροπή ξεπλύματος χρήματος ή άλλων παράνομων συναλλαγών. Η Αρχή έκρινε ομοίως ως άνω ότι είναι νόμιμη η επεξεργασία αυτή και ότι η λειτουργία του συστήματος εξυπηρετεί και τους ίδιους τους εργαζομένους, εφόσον αποτρέπει την αθέμιτη ιδιοποίηση της ταυτότητάς τους, ενώ σε περίπτωση εσφαλμένης ή κακόβουλης συναλλαγής εξασφαλίζει το δίκαιο καταμερισμό ευθυνών.

- ΑΠΔΠΧ 39/2004: Η Αρχή επέτρεψε, υπό προϋποθέσεις, την συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων ίριδας των οφθαλμών μόνο των εργαζομένων που εισέρχονται και παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο Κέντρο Επιχειρήσεων του Διεθνούς Αερολιμένα Αθηνών, με σκοπό τη διασφάλιση της πρόσβασης σε αυτό καθώς αποτελεί χώρο νευραλγικής σημασίας και ύψιστης ασφάλειας από την ομαλή λειτουργία του οποίου εξαρτάται η ομαλή λειτουργία του Αερολιμένα.

- ΑΠΔΠΧ 9/2003: Η Αρχή, έκρινε ότι δεν παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως αυτά κατοχυρώνονται ιδίως με την Οδηγία 115/2001, από την εγκατάσταση βιομετρικού συστήματος (στοιχεία της γεωμετρίας του χεριού), αποκλειστικά για το σκοπό του ελέγχου πρόσβασής τους σε ιδιαίτερα «ευαίσθητες» – από πλευράς ασφαλείας των συγκοινωνιών – εγκαταστάσεις του Αττικού Μετρό.

8.5. Συλλογή και επεξεργασία δεδομένων υγείας των εργαζομένων

Οι πληροφορίες αναφορικά με την κατάσταση της υγείας ενός φυσικού προσώπου αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ, «ευαίσθητα ή ειδικών κατηγοριών προσωπικά δεδομένα», που σημαίνει ότι υπόκεινται σε αυστηρότερο καθεστώς προστασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του ΓΚΠΔ και το άρθρο 2 του Ν. 4624/2019, η νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα 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. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η προφορική κατ' αρχήν ενημέρωση ότι ένα πρόσωπο νοσεί, δεν εμπίπτει στο πεδίο προστασίας του Κανονισμού, καθώς η πληροφορία αυτή δεν καταγράφεται ούτε αρχειοθετείται.

Όσον αφορά το εργασιακό περιβάλλον, είναι εύλογο ότι ο εργοδότης, αφενός, υποχρεούται να προασπίζει και διασφαλίζει την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, λαμβάνοντας όλα τα απαραίτητα μέτρα, προς πρόληψη και αποφυγή επέλευσης σοβαρού κινδύνου αυτών, εγγυώμενος το ασφαλές περιβάλλον εργασίας, με τη συνδρομή των εργαζομένων, και αφετέρου οι ίδιοι οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να σέβονται τον χώρο εργασίας τους και να εφαρμόζουν απαρέγκλιτα τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, λαμβάνοντας όλα τα ενδεδειγμένα προληπτικά μέτρα προς αποφυγή μετάδοσης ασθενειών.

Είναι γεγονός ότι η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων υγείας των εργαζομένων απασχόλησε ιδιαίτερα την εθνική και ενωσιακή έννομη τάξη κατά την εξάπλωση της πανδημίας του Covid – 19. Την περίοδο εκείνη, ελήφθησαν πρωτοφανή μέτρα αποφυγής εξάπλωσης της νόσου, τα οποία εισήχθησαν σχεδόν σε κάθε τομέα της παραγωγικής δραστηριότητας και στους χώρους εργασίας, σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Ήδη από την αρχή σχεδόν της πανδημίας, η ΑΠΔΠΧ εξέδωσε την υπ' αριθμόν 5/2020 απόφασή της, σύμφωνα με την οποία «οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επεξεργάζονται δεδομένα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των ιδίων τηρουμένων των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με τις νομικές βάσεις των διατάξεων των άρθρων 6 παρ. 1, ιδίως, εδ. γ', δ' και ε', 9 παρ. 2, ιδίως, εδ. β', ε' και θ' ΓΚΠΔ και πάντα υπό τις οδηγίες των αρμόδιων αρχών για την εφαρμογή των μέτρων που επιβάλλονται με τη νομοθεσία στο μέτρο που συνιστούν επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Με άλλες λέξεις, δηλαδή, ο ΓΚΠΔ επιτρέπει την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, εφόσον συντρέχουν ειδικές και εξαιρετικές περιστάσεις και η διενεργούμενη πράξη επεξεργασίας δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής προστασίας, για σκοπούς υγειονομικής ασφάλειας, πρόληψης σοβαρών απειλών και προς αποφυγή μετάδοσης ασθενειών⁷¹.

Η Αρχή επίσης έγινε αποδέκτης ερωτημάτων για την υιοθέτηση μέτρων προστασίας της υγείας, συλλογής και επεξεργασίας συναφών προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και των επισκεπτών στους χώρους εργασίας και διέτύπωσε σε γενικές γραμμές τις εξής θέσεις:

- Αναφορικά με την θερμομέτρηση των εργαζομένων και των επισκεπτών κατά την είσοδο/ έξοδο σε χώρους εργασίας ή την συμπλήρωση ερωτηματολογίου για ιστορικό ταξιδιών ή προηγούμενης νόσησης: Η λήψη των άνω μέτρων κρίθηκε επιβεβλημένη σε μία ιδιαίτερη και πρωτόγνωρη συγκυρία (εξάπλωση πανδημίας). Ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, οφείλει κατά την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων να τηρεί τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 ή 9 ΓΚΠΔ. Είναι αυτονόητο ότι η επεξεργασία αυτή πραγματοποιείται στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην συλλογή μόνο των αναγκαίων πληροφοριών που συνδέονται αποκλειστικά με τον επιδιωκόμενο σκοπό (αρχή του περιορισμού της επεξεργασίας σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικότητας), τηρουμένης της αρχής της ασφαλούς επεξεργασίας (ιδίως της εμπιστευτικότητας πληροφοριών) δια της λήψης της απαραίτητων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας. Η λήψη των άνω μέτρων δεν θεωρείται ότι εμπίπτει

⁷¹ Βλ. και αιτιολογική σκέψη υπ' αριθμόν 52 ΓΚΠΔ.

αναγκαία στο πεδίο προστασίας του ΓΚΠΔ, καθώς είναι πιθανό οι συλλεγόμενες πληροφορίες να μην αρχειοθετούνται, οπότε στην περίπτωση αυτή δεν συντρέχει επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Στον αντίποδα, εάν τα άνω μέτρα λαμβάνονται συστηματικά και γενικευμένα στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης, τότε οι διενεργούμενες πράξεις συνιστούν επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και θα πρέπει να θεμελιώνονται σε μία από τις νομικές βάσεις του άρθρου 9 του ΓΚΠΔ. Σημειώνεται δε ότι η από μέρους εργαζομένου οικειοθελής δημοσιοποίηση της κατάστασης της υγείας του, παρέχει στον εργοδότη 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.

- Αναφορικά με την εγκατάσταση και λειτουργία θερμικών καμερών στην είσοδο/έξοδο των χώρων εργασίας: Κατ' αρχήν, η λήψη του μέτρου αυτού θεωρείται επαχθής και δυσανάλογη, καθώς συνιστά αυτοματοποιημένη επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Κατ' εξαίρεση, το μέτρο δικαιολογείται, εφόσον συντρέχουν ειδικές και εξαιρετικές περιστάσεις, όπως π.χ. κατά την εξάπλωση της πανδημίας, και υπό την προϋπόθεση ότι προηγουμένως έχει αποκλεισθεί κάθε άλλο ηπιότερο μέσο για την διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων.

Υποστηρίζεται ακόμη σχετικά ότι η κάμερα θα πρέπει να τοποθετείται στην είσοδο του χώρου εργασίας αποκλειστικά για το χρονικό διάστημα της πανδημίας. Επίσης, θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι πρόσβαση στην οθόνη παρακολούθησης έχει αποκλειστικά μόνο το ειδικά εξουσιοδοτημένο προσωπικό της επιχείρησης, όπως ο ιατρός εργασίας, καθώς και ότι δεν συντελείται αποθήκευση των συλλεγέντων δεδομένων και καταγραφή τους σε αρχείο, παρά μόνο παρακολούθηση σε τρέχοντα χρόνο. Τέλος, απαγορεύεται η διαρροή στοιχείων των εργαζομένων που παρουσιάζουν μη φυσιολογική θερμοκρασία⁷².

- Αναφορικά με τα πιστοποιητικά εμβολιασμού ή νόσησης ή διαγνωστικού ελέγχου (μοριακό τεστ ή rapid test ή self test⁷³): Εφόσον ο εργοδότης δεν αποθηκεύει τα εν λόγω πιστοποιητικά, παρά μόνο αυτά του επιδεικνύονται από τους εργαζόμενους,

⁷² Τζώρτζη, Β. (2022) «Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις την εποχή της πανδημίας». ΕΕργΔ, 2022 (1), σελ. 62.

⁷³ Βλ. και απόφαση 41/2022 απόφαση της ΑΠΔΠΧ για τα self – test.

δεν συντελείται επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, καθώς δεν περιλαμβάνονται οι συλλεχθείσες πληροφορίες σε σύστημα αρχειοθέτησης.

Τέλος, αναφορικά με το ερώτημα εάν ο εργοδότης νομιμοποιείται να αναγκάσει τους εργαζόμενους να υποβληθούν σε διαγνωστικές εξετάσεις/ τεστ, υποστηρίχθηκε ότι η απάντηση είναι κατ' αρχήν θετική, εφόσον έχουν εκδοθεί προηγουμένως σχετικά υπουργικά διατάγματα, που εξειδικεύουν τις κατηγορίες εργαζομένων που υποχρεούνται να υποβληθούν σε διαγνωστικές εξετάσεις. Εάν δεν υπάρχουν τέτοιες υπουργικές αποφάσεις, ο εργοδότης δεν νομιμοποιείται να αναγκάσει τους εργαζόμενους να υποβληθούν σε σχετικές εξετάσεις/ τεστ ούτε να δώσουν την συγκατάθεσή τους, λόγω ανισορροπίας δυνάμεων στον εργασιακό τομέα⁷⁴.

8.6. Επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων κατά την παροχή τηλεργασίας

Ως τηλεργασία θεωρείται η παροχή εργασίας από απόσταση, δηλαδή χωρίς φυσική παρουσία του εργαζομένου στον χώρο εργασίας, με την χρήση των απαραίτητων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Η μορφή αυτή εργασίας απασχόλησε ιδιαίτερα την χώρα μας κατά την διάρκεια της πανδημίας της Covid-19, οπότε η πλειονότητα των επιχειρήσεων ώθησε τους εργαζόμενους να παρέχουν την εργασία τους εξ αποστάσεως λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της περιόδου εκείνης.

Η παροχή τηλεργασίας εξασφαλίζεται συνήθως με δύο τρόπους: είτε ο εργοδότης παρέχει στον εργαζόμενο τον απαιτούμενο εξοπλισμό, φέροντας την ευθύνη και το κόστος παροχής του⁷⁵, είτε γίνεται χρήση συσκευών που ανήκουν στον ίδιο τον εργαζόμενο, πρακτική γνωστή και ως «χρήση προσωπικών συσκευών» (BYOD = Bring Your Own Devices), η οποία θεμελιώθηκε νομοθετικά με τις διατάξεις των άρθρων 12 παρ. 1 και 15 περ. γ' Ν. 4807/2021⁷⁶.

⁷⁴ Τζώρτζη, Β. (2022) «Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις την εποχή της πανδημίας». ΕΕργΔ, 2022 (1), σελ. 61.

⁷⁵ Βλ. ΜΠρΠειραιά 337/2025, διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁷⁶ Κατά την υπ' αριθμόν 32/2021 απόφαση της ΑΠΔΠΧ: «Όσον αφορά τη χρήση προσωπικών συσκευών (B.Y.O.D.) των εξ αποστάσεως απασχολούμενων και για την πρόσβαση στο δίκτυο ο εργοδότης παραμένει υπεύθυνος για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που υφίστανται επεξεργασία από την επιχείρηση ή τον οργανισμό, ακόμη και όταν αποθηκεύονται σε τερματικούς σταθμούς στους οποίους δεν έχει φυσικό έλεγχο ή ιδιοκτησία, αλλά για τους οποίους έχει εξουσιοδοτήσει την πραγματοποίηση ρυθμίσεων ώστε να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα οι εργαζόμενοι (σχ. βλ. άρθρα 6 παρ. 1, 3, 5, 7 και 9 ν. 4807/2021)». Ενδεικτικά μέτρα ασφάλειας θα μπορούσαν μεταξύ άλλων να αποτελέσουν: ο φυσικός ή λογικός διαχωρισμός των τμημάτων της

Κατά την παροχή της εργασίας εξ αποστάσεως ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, είναι πιθανό να προβαίνει σε πράξεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων τόσο των εργαζομένων, όσο και τρίτων προσώπων, όπως π.χ. πελατών, ληπτών υπηρεσιών κλπ, που συμμετέχουν λ.χ. σε μία τηλεδιάσκεψη. Για να οριοθετηθεί το πλαίσιο της τηλεργασίας, δεδομένου ότι κατά την παροχή αυτής καθίστανται δυσδιάκριτα τα όρια μεταξύ σπιτιού (ιδιωτικότητας) και εργασίας, ο έλληνας νομοθέτης εξέδωσε τον Ν. 4807/2021 για την παροχή τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα και τον Ν. 4808/2021 για τον ιδιωτικό τομέα και η ΑΠΔΠΧ εξέδωσε πλήθος αποφάσεων και κατευθυντηρίων γραμμών για την λήψη μέτρων ασφαλείας στο πλαίσιο της τηλεργασίας, όπως λ.χ. τις υπ' αριθμ. 2/2020 Κατευθυντήριες οδηγίες και τις υπ' αριθμ. 1/2021, 1/2022 και 32/2021 αποφάσεις της.

Περαιτέρω, κατά την παροχή της τηλεργασίας, ο εργοδότης οφείλει συλλήβδην να σέβεται και να τηρεί τις γενικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων (αρ. 5 και 6 ή 9 ΓΚΠΔ). Οφείλει, επίσης, πριν από την έναρξη της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, να ενημερώνει τον εργαζόμενο, με τρόπο διαφανή και σαφή, για τους όρους εκτέλεσης, τα οφέλη και τους κινδύνους της τηλεργασίας, καθώς και να διασφαλίζει ότι τα προσωπικά δεδομένα που υπόκεινται σε επεξεργασία περιορίζονται μόνο σε όσα είναι αναγκαία για τον σκοπό της επεξεργασίας και διατηρούνται μόνο για το χρονικό διάστημα που είναι κατά περίπτωση απαραίτητο για την επίτευξη του σκοπού αυτού.

Αναγνωρίζεται, δε, σε κάθε περίπτωση στον εργαζόμενο το δικαίωμα της αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακά και να μην απαντά σε μηνύματα, τηλεφωνήματα κλπ, εκτός ωραρίου και κατά την διάρκεια των νομίμων αδειών του, το οποίο (δικαίωμα) περιλαμβάνεται στους όρους που υποχρεούται να γνωστοποιεί σε αυτόν ο εργοδότης με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, τουλάχιστον εντός οκτώ ημερών πριν την έναρξη της τηλεργασίας.

προσωπικής συσκευής που προορίζεται για χρήση σε επαγγελματικό περιβάλλον (δημιουργία μιας "φυσικής ασφάλειας"), ο έλεγχος της απομακρυσμένης πρόσβασης μέσω ισχυρού μηχανισμού ελέγχου ταυτότητας χρήστη, ο ορισμός διαδικασίας για αποκατάσταση σε περίπτωση βλάβης ή απώλειας της προσωπικής συσκευής κλπ».

Δεδομένου ότι αναγνωρίζεται στον εργοδότη το διευθυντικό του δικαίωμα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δικαιούνται, κατ' αρχήν, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις των διατάξεων των άρθρων 5 περ. δ' εδ. β', 15 περ. γ', δ' Ν. 4807/2021 και 67 παρ. 8 Ν. 4808/2021, να ελέγξει εάν πράγματι ο απασχολούμενος εξ αποστάσεως παρέχει την συμφωνηθείσα εργασία ως προς την τήρηση του ωραρίου απασχόλησης και της πλήρωσης των όρων αυτής.

Όσον αφορά το ειδικότερο ζήτημα της τυχόν συνεχούς επιτήρησης του εργαζόμενου με την υποχρέωση λειτουργίας της κάμερας του ηλεκτρονικού υπολογιστή του, ή/ και τη χρήση λογισμικού τεχνητής νοημοσύνης (π.χ. αναγνώρισης προσώπου και κινήσεως), ή/και την κοινή χρήση της οθόνης ή την εγκατάσταση και λειτουργία λογισμικού καταγραφής πληκτρολόγησης τύπου Keylogger ή και την υποχρέωση του εργαζόμενου να εκτελεί τακτικά ενέργειες για να αποδείξει την παρουσία του πίσω από την οθόνη του, η ΑΠΔΠΧ έχει κρίνει με σειρά αποφάσεων της (βλ. ΑΠΔΠΧ 34/2018, 26/2019 και 43/2019), περιλαμβανόμενης της προαναφερόμενης υπ' αρ. 5/2020 ΑΠΔΠΧ ότι «μια συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας». Η νομιμότητα λήψης κάθε τέτοιου σχετικού μέτρου προϋποθέτει την προηγούμενη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων, με βάση τις διατάξεις του ΓΚΠΔ και τυχόν ειδικότερων ρυθμίσεων (π.χ. βλ. άρθρο 6 παρ. 2 ν. 4807/2021 και άρθρο 67 παρ. 9 ν. 4808/2021).

Περαιτέρω, η ΑΠΔΠΧ συστήνει στους εργοδότες την λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας για την μέγιστη προστασία των προσωπικών δεδομένων που υπόκεινται σε επεξεργασία. Έτσι, ενδεικτικά, αναφέρεται ότι κατά την παροχή τηλεργασίας συνιστάται η λήψη μέτρων, πρώτιστα, για την ασφαλή πρόσβαση στο δίκτυο, η οποία μπορεί να επιτευχθεί, λ.χ. μέσω εικονικού ιδιωτικού δικτύου, στο οποίο πραγματοποιείται κρυπτογράφηση δεδομένων και αυθεντικοποίηση των χρηστών (π.χ. IPSec VPN), είτε με χρήση ασφαλούς πρωτοκόλλου WPA2 με ισχυρό κωδικό, καθώς και με την αποφυγή αποθήκευσης αρχείων με προσωπικά δεδομένα σε υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης (Dropbox, one drive, google drive). Επιπλέον, συνιστάται στους εργαζόμενους η αποφυγή χρήσης προσωπικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για αποστολή ή λήψη μηνυμάτων για σκοπούς τηλεργασίας, η αποφυγή

χρήσης εφαρμογών ανταλλαγής μηνυμάτων, όταν τα μηνύματα περιέχουν προσωπικά δεδομένα, η εγκατάσταση και τακτική ενημέρωση αντικών προγραμμάτων και «αναχωμάτων ασφαλείας» στις ηλεκτρονικές συσκευές, η εγκατάσταση των πιο πρόσφατων ενημερώσεων του λογισμικού εφαρμογών, η χρήση προγραμμάτων πλοήγησης στο διαδίκτυο με τις πλέον πρόσφατες εκδόσεις τους, η ανώνυμη περιήγηση ή η διαγραφή από το ιστορικό συνδέσμων που σχετίζονται με την τηλεργασία, στο τέλος παροχής της, ο διαχωρισμός των αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα και σχετίζονται με την εργασία από προσωπικά αρχεία που τηρεί ο εργαζόμενος στην συσκευή, η τήρηση διαδικασιών ασφαλούς κρυπτογράφησης αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα και διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας για αρχεία που περιέχουν τέτοια δεδομένα και το κλείδωμα της συσκευής από την οποία γίνεται η τηλεργασία, εφόσον μένει για κάποιο χρόνο χωρίς επίβλεψη.

Αναφορικά με την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, η ΑΠΔΠΧ συνιστά να αξιοποιούνται κατ' αρχήν πλατφόρμες, οι οποίες υποστηρίζουν υπηρεσίες κρυπτογράφησης. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει, επίσης, να προστατεύεται ο σύνδεσμος (link) αυτής, ώστε να προλαμβάνεται τυχόν μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Ο συμμετέχων δικαιούται, κατ' εφαρμογή της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, να ενεργοποιεί την δυνατότητα της πλατφόρμας, για συμμετοχή στην τηλεδιάσκεψη μόνο μέσω μικροφώνου, όχι αναγκαία και μέσω κάμερας καθ' όλη τη διάρκειά της, ιδίως εάν συντρέχουν σπουδαίοι λόγοι (πχ ανηλικότητα). Επιπλέον, συνιστάται να επιλέγονται οι δυνατότητες για απόκρυψη φόντου με θόλωση ή με προσθήκη εικόνας, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος αποκάλυψης προσωπικών πληροφοριών από την θέαση.

Καταληκτικά, οι αρχές της αναλογικότητας και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων επιτάσσουν ο εργοδότης να μην προβαίνει κατ' αρχήν σε καταγραφή των τηλεδιασκέψεων. Σε κάθε περίπτωση, προκειμένου να προβεί νόμιμα σε τέτοια πράξη επεξεργασίας, ο εργοδότης οφείλει, πριν από την επεξεργασία, να ενημερώσει σχετικά το υποκείμενο των δεδομένων, να λάβει όλα τα μέτρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και εάν απαιτείται να διενεργήσει μελέτη αντικτύπου.

9. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ - ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

9.1. Η νομική προστασία των εργαζομένων, ως υποκειμένων των προσωπικών δεδομένων

Σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας εργασίας, αφ' ενός έγινε προσπάθεια να παρατεθούν οι προϋποθέσεις και οι γενικοί όροι της σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τους εργοδότες, αφετέρου, αναπόφευκτα, έγινε μνεία και σε ορισμένες περιπτώσεις όπου τελικά κρίθηκαν παράνομες οι επιχειρούμενες πράξεις επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Για λόγους ευταξίας, στο παρόν κεφάλαιο θα μας απασχολήσει το νομικό οπλοστάσιο που έχει στη διάθεσή του ο εργαζόμενος, ως υποκείμενο των προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να αντιπαρατεθεί στην αθέμιτη επεξεργασία αυτών.

Σε μία τέτοια περίπτωση, ας μην λησμονούμε ότι, ο εργαζόμενος διαθέτει διττή ιδιότητα και συνεπώς έχει στη φαρέτρα του τουλάχιστον δύο, ανεξάρτητες μεταξύ τους, οδούς νομικής προστασίας: από την μία, ως εργαζόμενος, μπορεί να προστατευθεί με βάση τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και από την άλλη, ως υποκείμενο των προσωπικών δεδομένων, μπορεί να προστατευθεί με βάση τις διατάξεις του δικαίου των προσωπικών δεδομένων και τις γενικές διατάξεις περί προστασίας της προσωπικότητάς του. Για τις ανάγκες του παρόντος, θα μας απασχολήσει μόνο η προστασία που παρέχεται στο πλαίσιο του Γενικού Κανονισμού και του δικαίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Κατ' αρχήν, εφόσον διαπιστωθεί ότι η διενεργούμενη πράξη επεξεργασίας είναι παράνομη, ο ΓΚΠΔ προβλέπει κυρίως κυρώσεις διοικητικές και αστικές, ανάλογα με την διενεργούμενη πράξη επεξεργασίας όμως και την βαρύτητα αυτής ενδέχεται να προκύψουν και ποινικές ευθύνες του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος αυτή, που θα επισύρουν και ποινικές κυρώσεις.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 77 παρ. 1 ΓΚΠΔ «Με την επιφύλαξη τυχόν άλλων διοικητικών ή δικαστικών προσφυγών, κάθε υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να υποβάλει καταγγελία σε εποπτική αρχή, ιδίως στο κράτος μέλος στο οποίο έχει τη συνήθη διαμονή του ή τον τόπο εργασίας του ή τον τόπο της εικαζόμενης παράβασης, εάν το υποκείμενο των δεδομένων θεωρεί ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορά παραβαίνει τον παρόντα κανονισμό». Με άλλες λέξεις, δηλαδή,

το υποκείμενο των δεδομένων, αν θεωρεί ότι συντελείται παράνομη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, έχει πρώτιστα το δικαίωμα να προσφύγει, υποβάλλοντας καταγγελία στην αρμόδια εθνική εποπτική Αρχή (ΑΠΔΠΧ), η οποία, ως αποδέκτης των καταγγελιών, έχει διευρυμένες εξουσίες ελέγχου, με σκοπό να διαπιστωθεί αν έχουν τηρηθεί οι όροι νομιμότητας της επεξεργασίας ή αν έχει συντελεστεί παραβίαση της οικείας νομοθεσίας.

Όπως προκύπτει από το άρθρο 83 του ΓΚΠΔ, εφόσον διαπιστωθεί παράβαση, η Αρχή δύναται να επιβάλει διοικητικές κυρώσεις, δηλαδή κατ' αρχήν διοικητικό πρόστιμο, που βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή κατά περίπτωση και τον εκτελούντα την επεξεργασία, χωρίς να απαιτείται πταίσμα ή επίκληση ζημίας (αντικειμενική ευθύνη), κρίνοντας κάθε φορά *in concreto*, δηλαδή κάθε μεμονωμένη περίπτωση χωριστά και με γνώμονα η ποινή να είναι αποτελεσματική, αναλογική και αποτρεπτική. Για την επιμέτρηση δε της ποινής και το ύψος του επιβαλλόμενου προστίμου λαμβάνονται υπόψη οι παράμετροι που απαριθμούνται στο άρθρο 83 παρ. 2 ΓΚΠΔ.

Προς επίρρωση των ανωτέρω, σύμφωνα με την υπ' αριθμόν 148 σκέψη του ΓΚΠΔ, οι κυρώσεις επιβάλλονται, προκειμένου κυρίως να ενισχυθεί η επιβολή των κανόνων που θεσπίζονται με τον Κανονισμό και «θα πρέπει να επιβάλλονται για κάθε παράβαση του κανονισμού, επιπρόσθετα ή αντί των κατάλληλων μέτρων που επιβάλλονται από την εποπτική αρχή σύμφωνα με τον κανονισμό. Σε περίπτωση παράβασης ελάσσονος σημασίας ή αν το πρόστιμο που ενδέχεται να επιβληθεί θα αποτελούσε δυσανάλογη επιβάρυνση σε φυσικό πρόσωπο, θα μπορούσε να επιβληθεί επίπληξη αντί προστίμου. Θα πρέπει ωστόσο να λαμβάνονται δεόντως υπόψη η φύση, η σοβαρότητα και η διάρκεια της παράβασης, ο εσκεμμένος χαρακτήρας της παράβασης, οι δράσεις που αναλήφθηκαν για τον μετριασμό της ζημίας, ο βαθμός της ευθύνης ή τυχόν άλλες σχετικές προηγούμενες παραβάσεις, ο τρόπος με τον οποίο η εποπτική αρχή πληροφορήθηκε την παράβαση, η συμμόρφωση με τα μέτρα κατά του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία, η τήρηση κώδικα δεοντολογίας και κάθε άλλο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στοιχείο. Η επιβολή κυρώσεων, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών προστίμων, θα πρέπει να υπόκειται σε κατάλληλες οικονομικές εγγυήσεις σύμφωνα με τις γενικές αρχές του ενωσιακού δικαίου και του Χάρτη, συμπεριλαμβανομένης της πραγματικής δικαστικής προστασίας και της ορθής διαδικασίας».

Η εκδιδόμενη από την εθνική Αρχή απόφαση περί επιβολής ή μη κύρωσης αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη και δύναται κατ' αυτής να ασκηθεί δικαστική προσφυγή, κατ' άρθρο 78 ΓΚΠΔ, η οποία θα εκδικαστεί από το Συμβούλιο της Επικρατείας.

Πέραν της επιβολής διοικητικών κυρώσεων, ο ΓΚΠΔ προβλέπει και αστικές κυρώσεις, καθώς η αθέμιτη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων γεννά και αστική ευθύνη του υπευθύνου επεξεργασίας ή/και του εκτελούντος αυτήν⁷⁷.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 82 παρ. 1 ΓΚΠΔ προβλέπεται ότι «κάθε πρόσωπο το οποίο υπέστη υλική ή μη υλική ζημία ως αποτέλεσμα παραβίασης του παρόντος κανονισμού δικαιούται αποζημίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία για τη ζημία που υπέστη», γεννάται, λοιπόν, δικαίωμα αποζημίωσης της υλικής ζημίας και αποκατάστασης της ηθικής βλάβης που υπέστη το υποκείμενο των δεδομένων. Από την αμέσως επόμενη παράγραφο του άνω άρθρου προκύπτει ότι κατανέμεται η ευθύνη μεταξύ του υπευθύνου και του εκτελούντος την επεξεργασία και θεμελιώνεται αυτή ανεξαρτήτως υπαιτιότητάς τους, καθώς ορίζεται ότι «κάθε υπεύθυνος επεξεργασίας που συμμετέχει στην επεξεργασία είναι υπεύθυνος για τη ζημία που προκάλεσε η εκ μέρους του επεξεργασία που παραβαίνει τον παρόντα κανονισμό. Ο εκτελών την επεξεργασία ευθύνεται για τη ζημία που προκάλεσε η επεξεργασία μόνο εφόσον δεν ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις του παρόντος κανονισμού που αφορούν ειδικότερα τους εκτελούντες την επεξεργασία ή υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα προς τις νόμιμες εντολές του υπευθύνου επεξεργασίας», ενώ η παράγραφος 3 προβλέπει την αντιστροφή του βάρους απόδειξης, αφού ορίζεται ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών απαλλάσσονται από την ευθύνη τους αν αποδείξουν ότι δεν φέρουν καμία ευθύνη για το γεγονός που προκάλεσε την ζημία. Στο σημείο αυτό σημειώνεται, ότι κρατούσα στην θεωρία είναι η άποψη ότι πρόκειται για ευθύνη νόθο αντικειμενική, δηλαδή ότι το πταίσμα του υπόχρεου απαιτείται μεν, αλλά τεκμαίρεται, έχει υποστηριχθεί όμως και η άποψη ότι πρόκειται για ευθύνη αντικειμενική, δηλαδή ανεξάρτητη από πταίσμα του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος αυτή.

Σε κάθε περίπτωση, προκειμένου να αποκατασταθεί η υλική ζημία με την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης πρέπει να αποδειχθεί ότι πράγματι υπήρξε υλική ζημία ή

⁷⁷ Για ζητήματα παθητικής νομιμοποίησης, βλ. Χριστοδούλου, Κ. (2020), Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 151 επ.

διαφυγόν κέρδος, προκειμένου δε να ικανοποιηθεί και η ηθική βλάβη του παθόντος πρέπει να αποδειχθεί ότι συντελέστηκε τέτοια προσβολή, δηλαδή λ.χ. προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Καταληκτικά, εφόσον η παράνομη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, συνιστά ταυτόχρονα και αδικοπραξία, τελεσθείσα εις βάρος του, ο εργαζόμενος δικαιούται να επιδιώξει την αποκατάσταση της υλικής ή μη ζημίας του και με βάση τις γενικές διατάξεις των άρθρων 914 και 932 ΑΚ και του άρθρου 82 παρ. 3 του ΓΚΠΔ, ενώ μπορεί να θεμελιώσει την προστασία του και στις διατάξεις περί προσβολής της προσωπικότητας, αξιώνοντας κατ' εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 57 και 59 ΑΚ, την άρση της παράνομης προσβολής και την παράλειψη αυτής στο μέλλον, καθώς και να αιτηθεί την χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης, χωρίς να απαιτείται υπαιτιότητα του υποχρέου, αφού η ευθύνη του προσβολέα είναι αντικειμενική.

9.2. Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφαλείας

Προκειμένου να μειωθούν τα περιθώρια σφαλμάτων και να ελαχιστοποιηθούν κυρίως οι κίνδυνοι της μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης, απώλειας ή διαρροής σε τρίτους των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, κατά την επεξεργασία τους από τον εργοδότη, συνίσταται η λήψη και εφαρμογή από τον τελευταίο, ως υπεύθυνο επεξεργασίας, κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας.

Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει να υιοθετήσει και εφαρμόσει κατάλληλα τεχνικά μέτρα ασφαλείας, με την χρήση των σύγχρονων μέσων τεχνολογίας ή της τεχνητής νοημοσύνης, που θα αποτρέπουν την μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση στα ηλεκτρονικά συστήματα, όπου φυλάσσονται ή ενδέχεται να αποθηκεύονται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, συνίσταται λ.χ. η χρήση συστημάτων προστασίας από κυβερνοεπιθέσεις, η χρήση δικτύου VPN, η χρήση firewall και αντιικών προγραμμάτων σε όλους τους Η/Υ και τις εν γένει ηλεκτρονικές συσκευές και η συχνή αναβάθμιση αυτών, η τακτική ενημέρωση των λογισμικών προγραμμάτων, η τήρηση διαδικασιών ασφαλούς κρυπτογράφησης αρχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα και διαδικασιών λήψης αντιγράφων ασφαλείας για αρχεία που περιέχουν τέτοια δεδομένα, καθώς και το κλείδωμα των συσκευών και των αρχείων που περιέχουν τέτοια δεδομένα. Επιπλέον, εάν για την παροχή εργασίας γίνεται χρήση από τον εργαζόμενο δικής του ηλεκτρονικής συσκευής (BYOD), θα πρέπει να διασφαλίζεται ο διαχωρισμός

των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από αυτά που ανήκουν στην επιχείρηση/εταιρεία. Τα δεδομένα που ανήκουν στην εταιρεία θα πρέπει να διαβιβάζονται με ασφαλή τρόπο από την προσωπική συσκευή του εργαζομένου στο δίκτυο/ σύστημα της επιχείρησης.

Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης οφείλει να διασφαλίζει την προστασία των ίδιων των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και ιδίως πρέπει να είναι σε θέση να εγγυάται την εμπιστευτικότητά τους, ότι δηλαδή δεν θα καταστούν προσπελάσιμα από τρίτους, να διαφυλάσσει την ακεραιότητά τους, επιχειρώντας προληπτικά να παρεμποδίσει την απώλεια ή την διαρροή τους και να τα διατηρεί διαθέσιμα, σε κατάλληλη μορφή, ώστε να είναι εφικτή ανά πάσα στιγμή η εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε αυτά.

Τέλος, η ΑΠΔΠΧ με την υπ' αριθμόν 34/2018 απόφασή της κατέδειξε, μεταξύ άλλων, την ανάγκη θέσπισης από τον εργοδότη εσωτερικής Πολιτικής πρόσβασης και ελέγχου του εξοπλισμού του, κρίνοντας ότι τυχόν απουσία τέτοιας πολιτικής συνιστά παραβίαση της υποχρέωσης λήψης μέτρων για την ασφάλεια των δεδομένων.

9.3. Διαφάνεια και ενημέρωση των εργαζομένων

Για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να προστατευτούν σε περίπτωση τυχόν αθέμιτης επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων από τον εργοδότη θα πρέπει να είναι κατάλληλα ενημερωμένοι.

Η αρχή της διαφάνειας απαιτεί οποιαδήποτε ενημέρωση που απευθύνεται στο κοινό ή στο υποκείμενο των δεδομένων να είναι συνοπτική, εύκολα προσβάσιμη και εύκολα κατανοητή και να χρησιμοποιείται σαφής και απλή διατύπωση. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να γνωρίζουν ιδίως ποια δεδομένα τους συλλέγει και επεξεργάζεται ο εργοδότης, για ποιον σκοπό, αν τα διαβιβάζει ή όχι σε τρίτους, που και πώς τα επεξεργάζεται και τα φυλάσσει, ποιος έχει πρόσβαση σε αυτά, για πόσο χρόνο διατηρούνται, ποια δικαιώματα έχουν κατά την επεξεργασία και πώς μπορούν να τα ασκήσουν, ποιος είναι ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ποια τα στοιχεία επικοινωνίας του κλπ.

Όπως έχει καταδειχθεί και ανωτέρω, η ενημέρωση πρέπει να είναι διαρκής, πλήρης και σαφής και να παρέχεται στο υποκείμενο πριν την διενέργεια οποιασδήποτε πράξης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων, δηλαδή εγκαίρως, πριν την

εγκατάσταση και λειτουργία συστημάτων επιτήρησης από τον εργοδότη, τηρουμένων των αρχών της νομιμότητας, όπως επιτάσσει ο ΓΚΠΔ και η εν γένει κείμενη νομοθεσία. Προκειμένου να επιτευχθούν τα μέγιστα αποτελέσματα και να διευκολυνθεί η από πλευράς των εργαζομένων πλήρης κατανόηση των επιχειρούμενων πράξεων, προτείνεται η διοργάνωση από τον εργοδότη σεμιναρίων, επιμορφωτικών προγραμμάτων ή workshops, όπου θα επεξηγούνται θεωρητικές έννοιες και θα επιλύονται πρακτικά θέματα σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και την εφαρμογή και λειτουργία των σύγχρονων μεθόδων και συστημάτων επιτήρησης/ παρακολούθησης που υιοθετούν οι εργοδότες, με αναφορά στο νομοθετικό καθεστώς και τα νομικά μέσα προστασίας που διαθέτουν τα υποκείμενα των δεδομένων. Εξίσου αποτελεσματική έχει υποστηριχθεί ότι θα μπορούσε να είναι και η υιοθέτηση πολιτικών χρήσης συσκευών, προκειμένου να κατανοούν οι εργαζόμενοι τον τρόπο άσκησης της επιτήρησης και το πλαίσιο προστασίας της ιδιωτικότητάς τους, οι δε εργοδότες θα είναι έτσι σε θέση να αποδεικνύουν τη συμμόρφωσή τους με τη νομοθεσία.

Τέλος, σε κάθε περίπτωση σκόπιμη θεωρείται και η κατάλληλη εκπαίδευση των εργοδοτών και των προϊσταμένων των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης κατανόηση των ανακυπτόντων προβλημάτων και η αποτελεσματική επίλυσή τους, ο ορθός σχεδιασμός των μεθόδων επιτήρησης και η εφαρμογή αποτελεσματικών πολιτικών προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

9.4. Χάραξη πολιτικής

Η χάραξη πολιτικής για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο ζήτημα σε κάθε σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον.

Όπως καταδείχθηκε και ανωτέρω στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να συλλέγει, επεξεργάζεται και διατηρεί μόνο τα απολύτως απαραίτητα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, με σεβασμό στις αρχές της διαφάνειας, της αναλογικότητας και της νομιμότητας. Η θέσπιση εσωτερικής πολιτικής κρίνεται σκόπιμη για την ελαχιστοποίηση των πηγών κινδύνου και πρέπει να προβλέπει σαφείς διαδικασίες συγκατάθεσης, μέτρα ασφαλούς αποθήκευσης, περιορισμένης πρόσβασης και έλεγχο για την αποτροπή μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης στα δεδομένα, ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων ιδίως για τα δικαιώματά του και την

άσκηση αυτών και ορισμό υπευθύνου προστασίας, όταν αυτό είναι επιβεβλημένο. Μία τέτοια πολιτική ενισχύει την εμπιστοσύνη και την συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ.

Σε επίπεδο κυβερνητικής ηγεσίας, η χάραξη πολιτικής για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων πρέπει να εντάσσεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ψηφιακής διακυβέρνησης και προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων. Η πολιτειακή και πολιτική ηγεσία οφείλει να θεσπίζει σαφές, συνεκτικό και αυστηρό νομικό πλαίσιο, που να ρυθμίζει την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την τήρησή του και την συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ. Παράλληλα, πρέπει να ενισχύει τους ελεγκτικούς μηχανισμούς, να εγγυάται την ανεξαρτησία και την εύρυθμη λειτουργία των δικαστικών Αρχών και των ανεξαρτήτων εθνικών εποπτικών Αρχών, να προωθεί την ψηφιακή εκπαίδευση και να υποστηρίζει την τεχνολογική ανάπτυξη, με γνώμονα την προστασία της ιδιωτικότητας, ενισχύοντας την διαφάνεια και την λογοδοσία.

10. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η νομολογιακή προσέγγιση του ζητήματος της επιτήρησης των εργαζομένων από τον εργοδότη έχει αποτελέσει πεδίο συνεχούς εξέλιξης και προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές, τεχνολογικές και νομικές συνθήκες. Όπως αναδείχθηκε και ανωτέρω, η άφευκτη ανάγκη προστασίας της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων συγκρούεται πολλές φορές με το έννομο συμφέρον του εργοδότη να διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής του. Ενόψει της αέναης αυτής διαπάλης, η νομολογία έχει κληθεί να βρει ισορροπίες μέσα από συγκεκριμένα κριτήρια και αρχές. Η επισκόπηση της νομολογίας μας επιτρέπει να εξάγουμε ένα πρώτο ασφαλές συμπέρασμα ότι δηλαδή οι δικαστικές αποφάσεις διαμορφώνουν ένα ολόένα και πιο σαφές πλαίσιο, το οποίο λαμβάνει υπόψη αφενός τις τεχνολογικές εξελίξεις και αφετέρου τις αρχές της αναλογικότητας και της διαφάνειας.

Προς επίρρωση, ένα από τα βασικά σημεία που αναδεικνύεται από την νομολογιακή πρακτική είναι η αρχή της αναλογικότητας, η οποία επιτάσσει οι όποιες παρεμβάσεις του εργοδότη στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου να είναι κατάλληλες, αναγκαίες και ανάλογες του επιδιωκόμενου σκοπού. Η ευρωπαϊκή και εθνική νομολογία κινείται στο πλαίσιο αυτό προς την κατεύθυνση της μέγιστης προστασίας της ιδιωτικότητας του εργαζομένου.

Ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης η διαφάνεια των μέτρων επιτήρησης. Με άλλες λέξεις, δηλαδή, κατά την εφαρμογή, εγκατάσταση και λειτουργία των συστημάτων παρακολούθησης πρέπει να διασφαλίζεται ότι ο εργαζόμενος είναι ενήμερος τουλάχιστον για τα μέσα που χρησιμοποιούνται, την έκταση και τον σκοπό της επιτήρησης. Η δε μυστική παρακολούθηση θεωρείται κατά κανόνα καταχρηστική και αντίθετη με τις αρχές του δικαίου και της καλής πίστης. Άλλωστε, από τη νομολογία προκύπτουν ακραιφνώς η σημασία της προηγούμενης ενημέρωσης και της συγκατάθεσης του υποκειμένου των δεδομένων, ιδίως όταν χρησιμοποιούνται τεχνολογικά μέσα επιτήρησης.

Με την πάροδο του χρόνου, παρατηρείται, επιπλέον, σε κοινωνικό, πολιτικό και νομικό επίπεδο, μια σαφής τάση υπέρ της ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων και προστασίας της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Αποτελεί βέβαια κοινό τόπο ότι η αλματώδης πρόοδος της τεχνολογίας καθιστά εφικτή μια πολύ πιο διεισδυτική μορφή

παρακολούθησης, δημιουργώντας στους εργαζόμενους τον κίνδυνο εμφάνισης ενός «big brother», γεγονός που επιβάλλει την άμεση λήψη μέτρων και την θέσπιση ενός ισχυρού νομικού πλαισίου που θα αποτελεί εχέγγυο προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων, ελευθεριών και των προσωπικών δεδομένων. Στο πλαίσιο αυτό, το νομικό σύστημα καλείται όχι μόνο να ερμηνεύσει το δίκαιο, αλλά και να διαμορφώσει ένα συνεκτικό πλαίσιο αρχών που θα ανταποκρίνεται στις σύγχρονες προκλήσεις της ψηφιακής εποχής.

Εν κατακλείδι, η εξέλιξη της νομολογίας στον τομέα της επιτήρησης των εργαζομένων καταδεικνύει την ανάγκη για συνεχή αναθεώρηση και προσαρμογή του νομοθετικού πλαισίου. Η προστασία της ιδιωτικότητας και η διατήρηση της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, καθώς και η νόμιμη άσκηση της εποπτείας από τον εργοδότη δεν αποτελούν αντιφατικούς στόχους, αλλά έννοιες που μπορούν να συνυπάρχουν μέσα σε ένα ισορροπημένο και δίκαιο σύστημα εργασιακών σχέσεων.

11. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. Βιβλία – Συγγράμματα

1. Γεωργίου, Σ., 2017. *Τα συνταγματικά θεμέλια του δημοσίου χώρου*. εκδ. Σάκκουλας.
2. Γούλα, Π., 2020. *Η τηλεργασία μέσα από τη συστηματική εργασία με πλατφόρμα*. Νομική Σχολή Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ΠΜΣ Πολιτική Δικονομία και Εργατικό Δίκαιο.
3. Δαγκοπούλου – Τσόγκα, Θ., 2021. *Ζητήματα προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε περίοδο εφαρμογής ειδικών μέτρων κατά τον κορωνοϊού*. Νομική Σχολή Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ΠΜΣ Πολιτική Δικονομία και Εργατικό Δίκαιο.
4. Δελφάκης – Δαρδαβέσης, Θ., 2021. *Η Τηλεργασία ως σύγχρονη μορφή απασχόλησης*. Νομική Σχολή Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ΠΜΣ Πολιτική Δικονομία και Εργατικό Δίκαιο.
5. Ζέκος, Γ., 2022. *Διαδίκτυο και τεχνητή νοημοσύνη στο Ελληνικό Δίκαιο – Κεφ: ΤΝ και εργασιακές σχέσεις*. εκδ. Σάκκουλας.
6. Ζερδελής, Δ., 2019. *Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. ΣΤ' έκδοση, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη.
7. Ζωγραφόπουλος, 2008. *Η διάσπαση της επιχείρησης, 9ο Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ – Κεφ: Εργασία κατ' οίκον – Συνεργασία*. εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη.
8. Κουκιάδης, Δ., 2019. *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*. εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη.
9. Μήτρου, Λ. *Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε βιβλίο: Προσωπικά δεδομένα Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*.
10. Πρασσάς, Β., 2021. *Εργατική Νομοθεσία και Μισθοδοσία από τη θεωρία στην πράξη*. εκδ. Οικονομικές Εκδόσεις.
11. Σίββα, Ευ., 2018. *Η προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων κατά τον Κανονισμό 2016/679/ΕΕ*. Νομική Σχολή Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, ΠΜΣ Τομέα Αστικού, Αστικού Δικονομικού και Εργατικού Δικαίου.
12. Χριστοδούλου, Κ. Ν., 2020. *Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων*. 2η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
13. Χριστοδούλου, Κ., 2020. *Συλλογικό έργο: Οικονομία – τεχνολογία – δίκαιο και εργασία*. εκδ. Σάκκουλας.
14. Mcquade, S. C. & Danielson, P., 2005. *Monitoring and Surveillance. The Encyclopedia of Science, Technology and Ethics*, p. 1231. Available online at: <https://www.utilitarianism.com/encyclopedia.pdf>

II. Αρθρογραφία

1. Ακριβοπούλου, Χ.Μ., 2017. ΕΔΑΔ *Barbulescu* κατά Ρουμανίας και τα όρια της παρακολούθησης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Το Σύνταγμα, Τεύχος 4, σ. 1015 επ.
2. Βλασσόπουλος, Γ., 2016. Σχολιασμός νεότερης νομολογιακής προσέγγισης του ΕΔΑΔ για την εποπτεία της ηλεκτρονικής επικοινωνίας του εργαζομένου από τον εργοδότη (εξ αφορμής της αποφάσεως ΕΔΑΔ, *Barbulescu v. Romania* αρ. 61496/08 της 12-1-2016). ΔΕΝ, Τεύχος 72, σ. 470 επ.
3. Βλαστός, Σ., 2001. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, Οδηγία της Αρχής Προσωπικού Χαρακτήρα 115/2001. ΕΕργΔ, Τεύχος 60, σ. 913 επ.
4. Γιαννακούρου, Σ., 2019. Η προστασία του υποψήφιου εργαζομένου: Η συμβολή του δικαίου απαγόρευσης των διακρίσεων και η αλληλεπίδραση με το δίκαιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων. ΕΕΕυρΔ, Τεύχος 4, σ. 461 επ.
5. Δούκα, Β., 2021. Ακυροι όροι της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου. ΕΕργΔ 7/2021, σ. 745 επ.
6. Δούκα, Β., 2018. Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων. ΕΕργΔ, Τεύχος 6, σ. 641 επ.
7. Ζαβιτσάνου, Σ., 2021. Το νέο εργασιακό πλαίσιο Παρουσίαση βασικών σημείων Ν. 4808/2021. ΔΦΝ, Τεύχος 1688, σ. 490 επ.
8. Ζερδελής, Δ., 2017. Ο χρόνος εργασίας στην εποχή της ψηφιακής εργασίας. ΔΕΕ, Τεύχος 1, σ. 17-32, διαθέσιμο σε: ΤΝΠ QUALEX.
9. Θεοδόσης, Γ., 2006. Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. ΔΕΕ, Τεύχος 6, σ. 592 επ.
10. Κόλλιας, Β.-Α., 2019. Προβληματικές διατάξεις του ελληνικού νόμου για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Ο Ν. 4624/2019 και η σχέση του με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Αρμενόπουλος, Τεύχος 3-4, σ. 265 επ.
11. Λαδάς, Δ., 2020. Τηλεργασία και άδεια ειδικού σκοπού εργαζομένων. ΔΕΝ, Τεύχος 1763, σ. 833 επ.
12. Λεμπέση, Δ., 2021. Οι εργασιακές σχέσεις 20 μήνες μετά από την Covid-19: τηλεργασία – υποχρεωτικός ή μη εμβολιασμός. ΔΕΝ, Τεύχος 1780, σ. 1713 επ.
13. Ληξιουριώτης, Ι., 2021. Εμβολιασμός και άλλα μέτρα κατά του Covid-19 και εργασιακή σχέση. ΔΕΕ, Τεύχος 1, σ. 1 επ.
14. Μήτρου, Λ., 2017. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις. ΕΠΕργΔ, Τόμος 76, Τεύχος 2, σ. 137 επ.
15. Παναγιωτακοπούλου, Ε. – Παπανικολάου, Ε., 2020. Η εξ αποστάσεως εργασία στον ιδιωτικό τομέα. ΔΕΝ, Τεύχος 1769, σ. 1793 επ.
16. Παπαδημητρίου, Κ., 2018. Νέες μορφές απασχόλησης. ΔΕΕ, Τεύχος 6, σ. 689 επ.

17. Παπαδημητρίου, Κ., 2021. Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο. ΔΕΕ, Τεύχος 10.
18. Περτσινίδου, Α., 2020. Το έννομο συμφέρον εργοδότη και εργαζομένου στον χώρο εργασίας – Διενέργεια στάθμισης. Σχόλιο στην ΑΠΔΠΧ 44/2019. ΕΕργΔ, Τεύχος 10, σ. 1413 επ.
19. Σκανδάλης, Ι., 2020. Ο Χρόνος Εργασίας στην Τηλεργασία. ΧρΙΔ Τεύχος Κ, σ. 499 επ.
20. Σχίζα, Ε., 2018. Επισκόπηση της σχέσεως εργασίας στην διαδικτυακή απασχόληση. ΔΕΝ, Τεύχος 1741, σ. 1201 επ.
21. Τζώρτζη, Β., 2022. Η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις στην εποχή της πανδημίας. ΕΕργΔ, Τεύχος 1, σ. 57 επ.
22. Τσαούσης, Γ. 2016. Η ιδιωτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον: η οριοθέτηση της προστασίας της μέσα από την πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ. ΕφημΔΔ, Τεύχος 3, σ. 285 επ.

III. Δικαστικές αποφάσεις

1. ΟΛΑΠ, 2017. Υπ' αριθμ. 1/2017, Αθήνα: Ολομέλεια Αρείου Πάγου. Διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.
2. ΜονΠρΧανίων, 2020. Υπ' αριθμ. 6/2020, Χανιά: Μονομελές Πρωτοδικείο. Διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.
3. ΜονΕφΑιγ, 2020. Υπ' αριθμ. 25/2020, Ερμούπολη, Μονομελές Εφετείο. Διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.
4. ΔΠρΑθ, 2022. Υπ' αριθμ. 2243/2022, Αθήνα: Διοικητικό Πρωτοδικείο. Διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.
5. ΜονΕφΘεσ, 2022. Υπ' αριθμ. 44/2022, Θεσσαλονίκη: Μονομελές Εφετείο. Διαθέσιμη σε ΤΝΠ Qualex.
6. ΜΠρΠειραιά, 2025. Υπ' αριθμ. 337/2025, Πειραιάς: Μονομελές Πρωτοδικείο. Διαθέσιμη σε ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.
7. ΕΔΔΑ 1992. *Niemetz κατά Γερμανίας*
8. ΕΔΔΑ, 1997. *Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου*
9. ΕΔΔΑ 2004. *Von Hannover κατά Γερμανίας*
10. ΕΔΔΑ, 2007. *Copland κατά Ηνωμένου Βασιλείου*
11. ΕΔΔΑ, 2017. *Bărbulescu κατά Ρουμανίας*
12. ΕΔΔΑ, 2017. *Antovic και Micronic κατά Μαυροβουνίου*
13. ΕΔΔΑ, 2018. *Libert κατά Γαλλίας*
14. ΕΔΔΑ, 2019. *López Ribalda and Others v. Spain*
15. ΕΔΔΑ, 2019. *George Garamukanwa κατά Ηνωμένου Βασιλείου*

IV. Αποφάσεις Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)

1. ΑΠΔΠΧ, 2000. Υπ' αριθμ. 245/2000, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: www.dpa.gr.
2. ΑΠΔΠΧ, 2001. Υπ' αριθμ. 115/2001, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: www.dpa.gr.

- [illegible]

- [illegible]

48. ΕΣΠΑ, 2019. Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 ΕΣΠΑ σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοσυσκευών. Διαθέσιμες σε: www.edpb.europa.eu
49. ΕΣΠΑ, 2020. Κατευθυντήριες Γραμμές 5/2020 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων (ΕΣΠΑ) για την συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679. Διαθέσιμες σε: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_el.pdf
50. ΟΕ 29. Γνώμη 4/2007 σχετικά με την έννοια του όρου «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα», διαθέσιμη σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_el.pdf
51. ΟΕ 29. Γνώμη 2/2017 για την Προστασία Δεδομένων, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία. εκδ. 08.06.2017, διαθέσιμο σε: <https://www.dataprotection.gov.cy/>
52. ΟΕ 29. Γνωμοδότηση 4/2004 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης. Διαθέσιμη σε: https://www.dpa.gr/sites/default/files/2019-10/WP89_EL_GNOMODOTISI%204_2004.PDF
53. ΟΕ 29. Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του Κανονισμού 2016/679. εκδ. 28.11.2017, αναθεωρ. 10.04.2018.
54. ΟΕ 29. Κατευθυντήριες γραμμές της Ομάδας εργασίας του άρθρου 29, της 28ης.11.2017, σχετικά με την συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679, τελ. επικαιροποίηση στις 10.04.2018. Διαθέσιμες σε: https://www.dataproof.gr/sites/default/files/2018-12/WPA29_consent_guidelines_el.pdf
55. Οδηγία (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, διαθέσιμη σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0680&from=DE>
56. Οικουμενική Διακήρυξη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) για τα δικαιώματα του ανθρώπου της 10^{ης} Δεκεμβρίου 1948, διαθέσιμη https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf
57. Code of practice on the protection of workers' personal data, διαθέσιμη σε: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang-en/index.htm
58. Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data (ETS No. 108), διαθέσιμη σε: <https://www.coe.int/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=108>
59. Council of Europe, Protection of personal data used for employment purposes, διαθέσιμη σε: [https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec\(89\)2E.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/healthbioethic/texts_and_documents/Rec(89)2E.pdf)