



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ  
ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ  
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ»  
Ακαδημαϊκό έτος 2022-2023

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
του Ευδόξου Γκερσάνη (Α.Μ.: ΜΔΙ2107)

Επιτήρηση στον εργασιακό χώρο με τη χρήση συστημάτων Τεχνητής  
Νοημοσύνης  
**Workplace surveillance generated by Artificial Intelligence systems**

Επιβλέπουσα:

κα Ευαγγελία (Λίλιαν) Μήτρου

Πειραιάς, Αύγουστος 2023

*Στην οικογένειά μου που τόσο με στηρίζει.*

## Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	5
ABSTRACT.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ.....	8
1.1 Τεχνητή Νοημοσύνη.....	8
1.1.1 Η έννοια .....	8
1.1.2 Τα συστήματα TN .....	9
1.1.3 Οι αλγόριθμοι και η αξία των δεδομένων.....	10
1.2 Επιτήρηση και συστήματα επιτήρησης .....	11
1.3 Εργασιακός χώρος και υποκείμενα επιτήρησης .....	13
2. ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ ΜΕ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ TN .....	16
2.1 Η ιδιαιτερότητα της TN στην επιτήρηση .....	16
2.2 Πεδίο της επιτήρησης.....	17
2.2.1 Αντικείμενο της επιτήρησης.....	18
2.2.2 Πότε και πού λαμβάνει χώρα η επιτήρηση.....	18
2.3 Εργαλεία και μέθοδοι επιτήρησης .....	20
2.3.1 Ψηφιακή καταγραφή χρόνου .....	20
2.3.2 Λογισμικό καταγραφής ψηφιακής δραστηριότητας .....	22
2.3.3 Σύστημα βιντεοεπιτήρησης.....	23
2.3.4 Σύστημα παρακολούθησης συνομιλίας.....	24
2.3.5 Σύστημα γεωγραφικού εντοπισμού .....	24
2.3.6 Σύστημα βιομετρικής ταυτοποίησης.....	25
2.3.7 «Αυτοεπιτήρηση» και φορητές συσκευές.....	26
3. Ο ΘΕΤΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ ΜΕ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ TN	27
3.1 Αποτελεσματικότερη διαχείριση της επιχείρησης .....	27
3.2 Αύξηση επιχειρηματικού κέρδους .....	28
3.3 Βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων .....	28
3.4 Τήρηση της νομιμότητας.....	29
3.5 Βελτίωση προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας .....	30
4. ΑΝΑΔΥΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ .....	32
4.1 Αιτίες εμφάνισης.....	32
4.1.1 Απουσία εταιρικής πολιτικής και υπευθυνότητας .....	32
4.1.2 Εταιρικός ανταγωνισμός .....	33

4.1.3 Απουσία τεχνογνωσίας .....	33
4.1.4 Ελλιπές νομοθετικό πλαίσιο .....	34
4.2 Μορφές Κινδύνων .....	34
4.2.1 Θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες .....	34
4.2.2 Αδιαφάνεια .....	36
4.2.3 Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής .....	36
4.2.4 Εσωτερικές και εξωτερικές απειλές.....	38
4.2.5 Περιορισμός της ευημερίας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων .....	39
4.2.6 Απώλεια θέσεων εργασίας.....	40
4.2.7 Αρνητικές επιπτώσεις για τον εργοδότη .....	41
5. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	43
5.1 Ελληνική νομοθεσία .....	43
5.1.1. Συνταγματικές διατάξεις .....	44
5.1.2 Ρυθμιστικές παρεμβάσεις στην ελληνική έννομη τάξη .....	47
5.2 Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων.....	51
5.2.1 Γενικός Κανονισμός Προστασία Δεδομένων .....	52
5.2.2 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων και Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29 .....	61
5.2.3 Ελληνική Εποπτική Αρχή Προστασίας Δεδομένων .....	63
5.2.4 Διεθνής νομολογία .....	67
5.3 Πρόταση Κανονισμού για την ΤΝ.....	73
5.3.1 Επισκόπηση βασικών διατάξεων .....	73
5.3.2 Οι εργαζόμενοι υπό το επικείμενο καθεστώς.....	76
5.3.3 Ηθικές αρχές και απαιτήσεις που διέπουν τη χρήση συστημάτων ΤΝ .....	77
5.3.4 Αποτίμηση .....	81
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ .....	84
6.1 Διαφάνεια, επεξηγησιμότητα και ενημέρωση.....	84
6.2 Χάραξη πολιτικής.....	87
6.3 Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα.....	87
6.4 Εταιρική πολιτική και υπεύθυνη διοίκηση.....	88
6.5 Νομική προστασία εργαζομένων .....	90
6.6 Συμμετοχή εργαζομένων και ανθρώπινη εποπτεία .....	91
ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....	92
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	94

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία μελετάται η επιτήρηση των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο με συστήματα Τεχνητής Νοημοσύνης. Αρχικά, προσεγγίζεται η έννοια της Τεχνητής Νοημοσύνης και των συστημάτων, τα οποία η ίδια τροφοδοτεί, καθώς και η συνεισφορά των αλγορίθμων στην εν λόγω λειτουργία. Η ίδια η έννοια της επιτήρησης εξυπηρετεί διαφορετικό σκοπό, όταν πραγματοποιείται με τη λειτουργία των συστημάτων και διακρίνεται από τα έως τώρα παραδοσιακά μέσα. Η επιτήρηση μεταβάλλεται αναλόγως του χώρου, όπου χρησιμοποιείται και συνήθως περιλαμβάνει δύο βασικούς παράγοντες, τον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Έπειτα, γίνεται μια προσπάθεια εντοπισμού του ιδιαίτερου ρόλου της ΤΝ στην επιτήρηση και αναλύεται το πεδίο εφαρμογής της. Παρατίθενται δε, τα εργαλεία και οι μέθοδοι επιτήρησης, τα οποία απαντώνται συχνότερα, ενώ αναδεικνύεται ο θετικός αντίκτυπος που μπορεί να εισφέρει η ΤΝ στον εργασιακό τομέα. Κατόπιν, ξεκινώντας από τη διερεύνηση των λόγων, αναλύονται κίνδυνοι που εγκυμονούν στον χώρο εργασίας και έχουν ως επίκεντρό τους ίδιους τους εργαζομένους. Η αξιοποίηση υπαρχόντων και επικείμενων νομοθετικών εργαλείων στον τομέα της προστασίας των εργαζομένων αποτελεί θεμελιώδους σημασίας προσέγγιση για την συνύπαρξη των ιδίων και των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης στον εργασιακό χώρο. Εκκινώντας από θεμελιώδεις διατάξεις της ελληνικής έννομης τάξης, αναπτύσσεται η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ως πτυχή του δικαιώματος στον ιδιωτικό βίο, υπό το πρίσμα του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων και των ερμηνευτικών πρωτοβουλιών των θεσμικών οργάνων αλλά και της πολύτιμης διεθνούς νομολογίας. Έπειτα, εν αναμονή της ψήφισης της Πρότασης Κανονισμού για την Τεχνητή Νοημοσύνη, ως ένα νομοθέτημα, το οποίο θα επηρεάσει σημαντικά την έως σήμερα αντίληψη της επιρροής των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης σε κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, ερευνώνται βασικές της διατάξεις. Ακόμα, καταγράφονται αφενός οι ουσιώδεις απαιτήσεις ηθικής και αφετέρου διατυπώνονται κριτικές αξιολογήσεις του εν λόγω νομοθετήματος. Τέλος, στην παρούσα εργασία προτείνονται ορισμένα μέτρα προληπτικής και κατασταλτικής αντιμετώπισης των αναδυόμενων κινδύνων, ικανά να διασφαλίσουν αξιόπιστα συστήματα επιτήρησης στον εργασιακό χώρο.

## **ABSTRACT**

In this paper the workplace surveillance generated by Artificial Intelligence systems is studied. First, the concept of AI and the systems it powers are approached, as well as the contribution of algorithms to this function. The concept of surveillance itself serves a different purpose when carried out by the operation of systems and is distinguished from the traditional means used so far. Surveillance varies depending on the area where it is used and usually involves two key actors, the employer and the employee. Next, an attempt is made to identify the specific role of Artificial Intelligence in surveillance and analyze its scope. The tools and methods of surveillance that are most frequently encountered are listed, and the positive impact that Artificial Intelligence can bring to the workplace is highlighted. Then, starting with an exploration of the reasons, the risks in the workplace, focusing on the workers themselves, are analyzed. The use of existing and forthcoming legislative tools in the field of worker protection is a fundamental approach for the coexistence of Artificial Intelligence systems and employees in the workplace. Starting from fundamental provisions of the Greek legal order, the protection of employees' personal data, as an aspect of the right to privacy, is developed in the light of the General Data Protection Regulation and the interpretative initiatives of the institutions as well as valuable international case law. Then, in anticipation of the adoption of the Proposed Regulation on Artificial Intelligence, as a piece of legislation that will significantly affect the perception of the influence of AI systems on any human activity to date, its main provisions are explored. The essential ethical requirements are listed and critical assessments of the legislation in question are provided. Finally, this paper proposes some preventive and repressive measures to deal with emerging risks, capable of ensuring reliable surveillance systems in the workplace.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Τεχνητή Νοημοσύνη (εφεξής «TN») έχει κάνει την εμφάνισή της σε πολλούς τομείς της καθημερινότητας και έχει διεισδύσει σε μεγάλο βαθμό σε όλους τους τομείς της εργασιακής ζωής, από την πρόσληψη ενός εργαζομένου, έως την αξιολόγηση κατά την εφαρμογή των εργασιακών του καθηκόντων μέχρι και τη λήξη της σχέσης του με τον εργοδότη, ενώ δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις, όπου συνεχίζεται και μετά την τυχόν απόλυση ή την παραίτησή του. Η παρούσα εργασία εστιάζει στην επιτήρηση των εργαζομένων, η οποία εφαρμόζεται στον εργασιακό χώρο και διενεργείται με τη βοήθεια των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης.

Γίνεται, λοιπόν, λόγος για επιτήρηση στον εργασιακό χώρο, η οποία είναι τόσο παλιά, όσο η εμφάνιση της πρώτης οργανωμένης επιχείρησης στην ανθρώπινη ιστορία, διότι ο εργοδότης είχε ανέκαθεν την ανάγκη να επιβλέπει και να ελέγχει την αποδοτικότητα των εργαζομένων του, όπως για παράδειγμα χρονομετρώντας τη δουλειά τους με σκοπό την διασφάλιση των προσωπικών του συμφερόντων. Ήδη από τη βιομηχανική επανάσταση και τον σχηματισμό των πρώτων μεγάλων επιχειρήσεων, οι εργοδότες αναζητούσαν τρόπους και τεχνολογικά μέσα προκειμένου να διασφαλίσουν την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα των επιχειρήσεών τους.

Έκτοτε και μέχρι τη σύγχρονη ιστορία, παρατηρήθηκε μία σταδιακή εξέλιξη της επιτήρησης από την παραδοσιακή και φυσική στην ηλεκτρονική και ψηφιακή επιτήρηση στην οποία καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει η TN. Θεμελιώδης δε έννοια που συνθέτει την ακμάζουσα και παρούσα τέταρτη βιομηχανική επανάσταση είναι ο αλγόριθμος, ενώ στο επίκεντρο της εξελισσόμενης τεχνολογίας είναι η βελτίωση της ανθρώπινης σκέψης και η παραγωγή έργου από την τεχνολογία που φέρει τα χαρακτηριστικά της τεχνητής νοημοσύνης.

Θα μπορούσε να ειπωθεί πως, κατά έναν μεγάλο βαθμό, η TN μεταβάλλει δραστικά τις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, διότι τα συστήματα αυτά αλλάζουν αντίστοιχα τον τρόπο με τον οποίο παρέχεται η εργασία, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό βαθμό. Αναμφίλεκτα, λοιπόν, ο αντίκτυπος της επιτήρησης μέσω συστημάτων TN στον εργασιακό χώρο στις σχέσεις επιτηρούντων-επιτηρουμένων είναι πολυδιάστατος και τοποθετείται στο κέντρο του παγκόσμιου ενδιαφέροντος.

## 1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Η τεχνολογία της ΤΝ αποτελεί για τους περισσότερους ανθρώπους μία δυσνόητη έννοια, η οποία εν πολλοίς οφείλεται στην περιπλοκότητα λειτουργίας και χρήσης ενός συστήματος ΤΝ. Δε θα μπορούσε να παραληφθεί και η έννοια του εργασιακού χώρου, ο οποίος έπαψε πια και ιδίως μετά την πρόσφατη πανδημία, να οριοθετείται αυστηρά από τον τόπο όπου παρέχεται η εκάστοτε εργασία. Ευνόητο είναι, δε, να δημιουργείται σύγχυση, όταν η χρήση της ΤΝ αφορά σκοπούς, όπως η επιτήρηση, η οποία έχει προσλάβει αρνητική χροιά από την κοινωνία, η οποία τη συνδέει με τα όργανα επιβολής του νόμου. Συνεπώς, στο παρόν κεφάλαιο, αναπτύσσονται οι βασικότερες των εννοιών σε μια προσπάθεια αποτελεσματικότερης προσέγγισης των συστημάτων ΤΝ στον εργασιακό χώρο και της «παρεξηγημένης» -όχι πάντα αδικώς- έννοιας της επιτήρησης.

### 1.1 Τεχνητή Νοημοσύνη

Η προσπάθεια κανονιστικής πρόβλεψης για την χρήση και λειτουργία συστημάτων ΤΝ γέννησε την ανάγκη καθιέρωσης ενός στενού, σαφούς και ακριβούς ορισμού, ο οποίος αντικατοπτρίζει μία κοινή αντιμετώπιση και είναι σε θέση να απορροφήσει τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις. Χωρίς την ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος ικανού να αξιοποιεί μέσω των αλγορίθμων τα διαθέσιμα δεδομένα, θα ήταν δύσκολο να φανταστεί κανείς με ποιον τρόπο θα μπορούσε ο άνθρωπος να εκμεταλλευτεί το πολύτιμο εργαλείο της ΤΝ.

#### 1.1.1 Η έννοια

Η ΤΝ, ονομασία, την οποία πρώτος απέδωσε ο μαθηματικός Τζον ΜακΆρθι, αποτελεί την εκπλήρωση του στόχου για τη δημιουργία σκεπτόμενων μηχανών, τα οποία στην πραγματικότητα δεν σκέπτονται, αλλά αναλύουν, αναλόγως του μοντέλου μάθησής τους, δεδομένα. Στην πραγματικότητα, η ΤΝ αναφέρεται σε μια ευρεία κατηγορία τεχνολογιών που επιτρέπουν σε έναν υπολογιστή να εκτελεί εργασίες που κανονικά απαιτούν ανθρώπινη νόηση, συμπεριλαμβανομένης της προσαρμοστικής λήψης αποφάσεων (Cappeli, et al., 2019, p. 1). Τον Απρίλιο του 2018 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε Ανακοίνωση για την ΤΝ αποδίδοντάς της τον ορισμό «*Η τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) αναφέρεται σε συστήματα που χαρακτηρίζονται από ευφυή συμπεριφορά, αναλύοντας το περιβάλλον τους και ενεργώντας – με κάποιο βαθμό αυτονομίας – για την επίτευξη*



συγκεκριμένων στόχων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, p. 1)». Μάλιστα, έχει διατυπωθεί η άποψη, ότι η TN διακρίνεται σε δύο είδη, αυτή της «στενής ή αδύναμης» και αυτή της «γενικής ή ισχυρής» (Eurofound, 2022, p. 6). Η μεν πρώτη έννοια συνίσταται στην εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών βασιζόμενη σε εργαλεία μηχανικής και βαθιάς μάθησης, η δε δεύτερη αναπαριστά τον τρόπο σκέψης του ανθρώπου, όπως συλλογιστική και συναισθηματικά καθοδηγούμενες αντιδράσεις. Συμπερασματικά, η TN είναι η τεχνολογία, η οποία έχει τη δυνατότητα να αναλύει δεδομένα και να εξάγει συμπεράσματα βάσει των δεδομένων αυτών, είτε λειτουργώντας με ανθρώπινη παρέμβαση, είτε λειτουργώντας αυτόνομα.

### **1.1.2 Τα συστήματα TN**

Σε μια προσπάθεια οριοθέτησης της έννοιας της TN, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμπεριέλαβε στην Πρόταση Κανονισμού για την TN την έννοια των συστημάτων TN. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 1 του άρθρου 3 στοιχείο (1) της Πρότασης, γίνεται λόγος για «λογισμικό που αναπτύσσεται με μία ή περισσότερες από τις τεχνικές και προσεγγίσεις που παρατίθενται στο παράρτημα I και μπορεί, για ένα δεδομένο σύνολο στόχων που έχουν καθοριστεί από τον άνθρωπο, να παράγει στοιχεία εξόδου όπως περιεχόμενο, προβλέψεις, συστάσεις ή αποφάσεις που επηρεάζουν τα περιβάλλοντα με τα οποία αλληλοεπιδρά» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021, p. 48). Η έννοια αυτή αποτελεί ισχυρή απόδειξη της προσπάθειας των Κρατών-μελών για την υιοθέτηση ενός τεχνολογικά ουδέτερου κανονιστικού πλαισίου, η οποία οφείλεται στην εκθετικά ακμάζουσα εξέλιξη της TN.

Τον Νοέμβριο του 2019, η Ομάδα Εργασίας για την TN του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης δημοσίευσε τα πορίσματά της ορίζοντας το σύστημα TN ως «ένα σύστημα βασισμένο στη μηχανή που είναι ικανό να επηρεάζει το περιβάλλον κάνοντας συστάσεις, προβλέψεις ή αποφάσεις για ένα δεδομένο σύνολο στόχων». Στον ορισμό αυτό, ο οποίος δεν απέχει αρκετά από τον ορισμό της προαναφερθείσας Πρότασης Κανονισμού, γίνεται επιπλέον λόγος για εισροή και χρήση δεδομένων, είτε μηχανικά είτε κατόπιν ανθρώπινης παρέμβασης. Στόχος ενός συστήματος TN, είναι η αντίληψη ενός πραγματικού ή και εικονικού περιβάλλοντος, η διαμόρφωση της αντίληψης αυτής σε μοντέλα, είτε χειροκίνητα, είτε αυτόματα και η χρήση των ερμηνειών των μοντέλων προκειμένου να δημιουργηθούν διάφορες επιλογές αποτελεσμάτων (OECD, 2019, p. 7)».

Μία από τις βασικές κατηγορίες των συστημάτων ΤΝ είναι τα αποκαλούμενα «rule-based systems», τα οποία αποτελούν την πιο απλή εκδοχή ΤΝ και ουσιαστικά είναι προγραμματισμένα με ένα σύνολο κανόνων και προϋποθέσεων που χρησιμοποιούν για να λαμβάνουν αποφάσεις ή να αναλαμβάνουν δράσεις σε διαφορετικές καταστάσεις (Grosan & Abraham, 2011, p. 149). Άλλο παράδειγμα αποτελούν τα συστήματα μηχανικής μάθησης («machine learning»), στόχος των οποίων είναι η επινόηση αλγορίθμων που κάνουν τη μάθηση αυτόματα χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση ή βοήθεια (Grosan & Abraham, 2011, p. 261). Από την άλλη, υφίστανται τα συστήματα βαθιάς μάθησης («deep learning»), που χρησιμοποιούν τεχνητά νευρωνικά δίκτυα για την επεξεργασία και την ανάλυση δεδομένων, είναι δε ιδιαίτερα αποτελεσματικά στην αναγνώριση μοτίβων και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για εργασίες, όπως η αναγνώριση εικόνας και ομιλίας (Chassagnon, et al., 2019, p. 2022). Τέλος, μία άλλη κατηγορία συστημάτων ΤΝ είναι τα λεγόμενα συστήματα επεξεργασίας φυσικής γλώσσας («Natural language processing systems»), ήτοι συστήματα που έχουν σχεδιαστεί για να κατανοούν και να επεξεργάζονται την ανθρώπινη γλώσσα και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για εργασίες, όπως η γλωσσική μετάφραση, η σύνοψη κειμένου και η ανάλυση συναισθήματος (Verspoor & Cohen, 2013, p. 1).

### **1.1.3 Οι αλγόριθμοι και η αξία των δεδομένων**

Επιπλέον, χρήσιμη για την κατανόηση της τεχνητής νοημοσύνης είναι η έννοια του αλγορίθμου, η οποία έγκειται στην πεπερασμένη σειρά ενεργειών, αυστηρά καθορισμένων και εκτελέσιμων σε συγκεκριμένο χρόνο με στόχο την επίλυση ενός τεθειμένου προβλήματος βάσει των παρεχόμενων δεδομένων (Barocas & Selbst, 2019, p. 674). Έτσι, ο αλγόριθμος «τρέφεται» από δεδομένα και παράγει, έπειτα από μία κατάλληλη υπολογιστή διαδικασία, το επιθυμητό αποτέλεσμα (Ανδριωτάκης, 2022, p. 28). Τέλος, η αξία των αλγορίθμων στην επιτήρηση του εργασιακού χώρου, εντοπίζεται στο φαινόμενο της αλγοριθμικής επιτήρησης (Newlands, 2021, p. 723), δηλαδή στο σύνολο υπολογιστικών διαδικασιών, οι οποίες επεξεργάζονται και παράγουν έναν σημαντικό αριθμό δεδομένων παρακολουθώντας και αξιολογώντας τη συμπεριφορά των εργαζομένων και αναθέτοντας εργασιακά καθήκοντα.

Οι ενέργειες επιτήρησης που πραγματοποιούν οι εργοδότες έχουν ως αποτέλεσμα τη συλλογή πληροφοριών για τους εργαζομένους, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για πολλούς σκοπούς. Και αυτό διότι, οι πληροφορίες αυτές οδηγούν στη διεξαγωγή

συμπερασμάτων όχι μόνο για την απόδοση στην εργασία του υποκειμένου που επιτηρείται, όπως θα ήταν αναμενόμενο αλλά και στην ίδια του την προσωπική ζωή, δηλαδή ακριβώς στον τρόπο ζωής που ακολουθεί το πρόσωπο έξω από τον εργασιακό του χώρο (Ball, 2010, p. 3). Η εργασιακή συμβατική σχέση πλέον απαιτεί τη συλλογή όλο και περισσότερο ακριβέστερων πληροφοριών που δεν σχετίζονται μόνο με την ταυτότητα ή τις δεξιότητες των εργαζομένων αλλά και με πτυχές της προσωπικής τους ζωής, όπως διαπροσωπικές σχέσεις, προτιμήσεις και συνήθειες (Μήτρου, 2016, p. 194). Επιπροσθέτως, τα δεδομένα, τα οποία θεωρούνται κρίσιμα για την τροφοδότηση των συστημάτων ΤΝ αφορούν συνήθως στις κινήσεις τους, σε έγγραφα αξιολόγησης που έχουν καταχωρηθεί είτε από τους προϊσταμένους τους, είτε για παράδειγμα από πελάτες τους, στην αφοσίωσή τους, στο βαθμό προσήλωσής τους στην ανατεθειμένη εργασία, στην χρονική τους παρουσία και εν γένει στην παραγωγικότητά τους. Άρα, τα δεδομένα αποτελούν εν πολλοίς τον ουσιαστικότερο στόχο του επιτηρούντος, διότι βάσει αυτών θα είναι σε θέση να ασκήσει ουσιαστικό έλεγχο και να προβεί μετέπειτα στην αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου.

## **1.2 Επιτήρηση και συστήματα επιτήρησης**

Η έννοια της επιτήρησης αναφέρεται στη «*συνεχή, 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 για την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των επιτηρούμενων υποκειμένων*» (Mcquade & Danielson, 2005, p. 1). Οι τεχνολογίες επιτήρησης είναι ένας συνδυασμός απλών και πολύπλοκων εργαλείων και τεχνολογιών που συμβάλλουν στην συστηματική και καθημερινή παρατήρηση μέσω της καταγραφής και ανάλυσης δραστηριοτήτων ή διαδικασιών σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, βοηθώντας τον παρατηρητή να το κατανοήσει. Επίσης, οι τεχνολογίες αυτές περιέχουν πληθώρα υπολογιστικών και ηλεκτρομηχανικών συσκευών και συστημάτων που εξυπηρετούν την επικοινωνία και την απεικόνιση καθώς και αισθητήρες και ρομποτικές συσκευές. Τέτοιες συσκευές και συστήματα είναι, για παράδειγμα, η συσκευή γεωεντοπισμού και οι ανιχνευτές συγκεκριμένου υλικού. Μία ευρεία έννοια, η οποία επικεντρώνεται στην πολυεπίπεδη εφαρμογή της επιτήρησης, αποδίδεται από το Αμερικανικό Ινστιτούτο Ηλεκτρικής και Ηλεκτρονικής Μηχανικής (αγγλ.. «IEEE»), σύμφωνα με το οποίο ως

συσκευή επιτήρησης ορίζεται «το εργαλείο λογισμικού ή η συσκευή υλισμικού που λειτουργεί συγχρόνως με ένα σύστημα ή μέρος ενός συστήματος και επιτηρεί, καταγράφει, αναλύει και επαληθεύει τη λειτουργία του συστήματος αυτού ή του μέρους του (IEEE, 1990, p. 49)». Από την άλλη, έχει υποστηριχθεί η κατανομή της έννοιας της επιτήρησης σε τρία βασικά στάδια, σε αυτό δηλαδή «της συλλογής δεδομένων και πληροφοριών μιας σχετικής κατάστασης, της ανάλυσης και της λήψη αποφάσεων ως αποτέλεσμα αυτής της ανάλυσης» (Ward & Barker, 2014, p. 2). Σύμφωνα με έναν περισσότερο «ανθρωποκεντρικό και απτό» ορισμό στο πλαίσιο διανεμημένων συστημάτων που αποδόθηκε, βασικά χαρακτηριστικά της επιτήρησης είναι η συλλογή και αποθήκευση δεδομένων, η ανάλυσή τους και η εμφάνιση πληροφοριών σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαδικασιών που εκτελούνται ταυτόχρονα (Joyce, et al., 1987, p. 1). Τέλος, ως σύστημα επιτήρησης ορίστηκε και η διαρκής (ή τμηματική) εκτέλεση οποιασδήποτε από τις λειτουργίες που αποκτούν, επεξεργάζονται, αποθηκεύουν, αναλύουν και δημιουργούν ανατροφοδότηση σχετικά με δεδομένα που αφορούν μια οντότητα και τη σχέση μεταξύ οντοτήτων (Volpert, et al., 2022, p. 3).

Στα πλαίσια του εργασιακού χώρου, ως επιτήρηση νοείται η δυνατότητα του εργοδότη ή γενικότερα του προσώπου που ασκεί καθήκοντα επιτηρούντος να καταγράφει και παρακολουθεί την απόδοση του εργαζομένου, τη συμπεριφορά του και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του σε πραγματικό χρόνο ή στα πλαίσια ευρύτερων εργασιακών διαδικασιών. Σύμφωνα δε με την υπ' αριθμ. 115/2001 Οδηγία της Ανεξάρτητης Αρχής Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, έλεγχος και παρακολούθηση είναι η χρήση μέσων παρακολούθησης, ιδίως ηλεκτρονικών υπολογιστών, κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης, μεθόδων παρακολούθησης των επικοινωνιών ή των κινήσεων των εργαζομένων με σκοπό τον έλεγχο αυτών ή/και των χώρων εγκαταστάσεων εργασίας (ΑΠΔΠΧ, 2001, p. 7). Η λειτουργία, δε, των πληροφοριακών συστημάτων προσφέρει ορατότητα, χωρίς την ύπαρξη της οποίας δε θα μπορούσε να γίνει λόγος για επιτήρησης (Ellway, 2013, p. 38). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και διαδικτυακών δραστηριοτήτων καθώς και η υποβολή ενός εργαζομένου σε έλεγχο χρήσης απαγορευμένων ουσιών στο στάδιο της πρόσληψης (Ball, 2010, p. 2). Συνεπώς, ως εργασιακή επιτήρηση νοείται η χρήση αυτοματοποιημένων ή μη τεχνολογικών μέσων και μεθόδων από έναν εργοδότη ή επιτηρούντα με σκοπό την

παρακολούθηση του εργασιακού χώρου ή και των ίδιων των εργαζομένων συλλέγοντας πληροφορίες σχετικές με τις επαγγελματικές δραστηριότητες.

### **1.3 Εργασιακός χώρος και υποκείμενα επιτήρησης**

Διαχρονικά, οι μορφές εργασίας που απαντώνται συχνότερα στην επιχειρηματική πραγματικότητα αφορούν στην πλήρη ή μερική απασχόληση, στην προσωρινή ή μόνιμη αλλά και δια ζώσης εργασία. Όμως σταδιακά εισχωρούν και αναδύονται νέες μορφές εργασίας, όπως για παράδειγμα η εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών (Trivedi & Patel, 2021, p. 87). Τούτο διότι η έξαρση της πανδημίας COVID-19 ώθησε μεγάλη μερίδα των επιχειρήσεων παγκοσμίως στη λήψη πρωτοβουλιών για την μεταφορά του εργασιακού χώρου στο σπίτι των εργαζομένων, οπότε γίνεται λόγος για κατ' οίκον εργασία, ενώ αντίστοιχη ανάγκη μπορεί να γεννηθεί, για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια ενός επαγγελματικού ταξιδιού. Ο δισταγμός που επιδείκνυε το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτών, όσον αφορά στην τηλεργασία, άρχισε σταδιακά να κάμπτεται με την υιοθέτηση νέων τεχνολογικών μέσων και την κυριαρχία του Διαδικτύου σε όλους τομείς της επαγγελματικής ζωής. Η τηλεργασία, λοιπόν, αποτελεί ένα είδος εργασίας ή/και παροχής υπηρεσιών που λαμβάνει χώρα εξ αποστάσεως και σε απευθείας σύνδεση με τη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεματικής (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020, p. 2). Αντιστοίχως, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας απέδωσε τον ορισμό ως τη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών (ΤΠΕ), όπως έξυπνα τηλέφωνα, tablets, φορητοί ή/και επιτραπέζιοι υπολογιστές, με σκοπό την εργασία που εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη (ILO–Eurofound, 2017, p. 1). Με άλλα λόγια, η τηλεργασία συνεπάγεται εργασία που επιτυγχάνεται με τη βοήθεια των ΤΠΕ και διεξάγεται εκτός των χώρων του εργοδότη.

Επιπλέον, άρχισαν να ενισχύονται και να προτιμώνται από μερίδα εργοδοτών αλλά και εργαζομένων, η παροχή υπηρεσιών ελεύθερου επαγγελματία, κυρίως λόγω της ευελιξίας που παρέχεται στον εργαζόμενο αλλά και του διαμοιρασμού θέσεων εργασίας («job-sharing»), ο οποίος βοήθησε τις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν στο μέγιστο το εργατικό δυναμικό που απασχολούν. Συνεπώς, μεταβάλλεται η αντίληψη της έννοιας της εργασίας, διότι απεκδύεται των στενών ορίων του τόπου, όπου παρέχεται η εργασία και επικρατεί ως ουσιαστικότερη έννοια το τι είδους υπηρεσία παρέχεται. Στο ερώτημα, γιατί να παρέχεται εξ αποστάσεως εργασία, δίνεται η απάντηση που αφορά στην αύξηση της

αποτελεσματικότητας λόγω της χρονικής και τοπικής ευελιξίας, της μείωσης του κόστους για τις επιχειρήσεις αλλά και της ικανοποίησης των εργαζομένων μέσα από την βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Βασικό αντικείμενο επιτήρησης και μελέτης της παρούσας εργασίας είναι ο εργαζόμενος, ο οποίος απασχολείται σε καθεστώς υπαλληλικής σχέσης, είτε αυτή προσφέρεται μόνιμα, είτε προσωρινά, είτε είναι πλήρους ωραρίου, είτε μερικής απασχόλησης, είτε ο εργαζόμενος ανήκει στον ιδιωτικό, είτε στον δημόσιο τομέα, ενώ το κύρος της μεταξύ τους εργασιακής σχέσης είναι αδιάφορο<sup>1</sup>. Μάλιστα, αξίζει να αναφερθεί πως και οι εν δυνάμει εργαζόμενοι, ήτοι όσοι βρίσκονται κατά το στάδιο πρόσληψης αλλά και όσοι έχουν τερματίσει την εργασιακή τους σχέση, δύναται να αποτελέσουν αντικείμενα επιτήρησης μέσω συστημάτων TN. Αντίστοιχα, στην έννοια του εργαζομένου, για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας, εντάσσονται και όσοι απασχολούνται στα πλαίσια πρακτικής ή άσκησης. Στην τελευταία αυτήν περίπτωση εντάσσονται και οι ανήλικοι εργαζόμενοι, ιδίως όσοι ασκούν την εργασία τους στα πλαίσια εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συνεπώς χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής, ιδίως όσον αφορά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Αντιστοίχως, θα πρέπει να συμπεριληφθούν και οι ελεύθεροι επαγγελματίες και οι αυτοαπασχολούμενοι, οι οποίοι ναι μεν δεν απασχολούνται από κάποιον εργοδότη, όμως στην πραγματικότητα υφίστανται τις επιδράσεις της επιτήρησης από διαφορετικές πηγές όπως αυτές που εφαρμόζονται από το Κράτος. Πράγματι, ακόμα κι αν το Κράτος δεν συμπεριλαμβάνεται στην έννοια του εργοδότη, παρατηρείται ότι σταδιακά υιοθετεί ψηφιακά εργαλεία στα πλαίσια της ψηφιακής διακυβέρνησης προκειμένου να επιτηρεί τους εργαζομένους που δεν υπόκεινται σε κάποια υπαλληλική σχέση αποσκοπώντας στην παρακολούθηση της τήρησης της νομιμότητας για πληθώρα θεμάτων και ιδίως αυτού της φορολογικής νομιμότητας (Charbonneau & Doberstein, 2020, p. 784). Τέτοια παραδείγματα στην Ελλάδα μπορούν να θεωρηθούν οι εφαρμογές και οι αλγόριθμοι που εφαρμόζονται για την σε πραγματικό χρόνο έκδοση παραστατικού, η οποία εξάγει άμεσα αποτελέσματα για την επαγγελματική δραστηριότητα πολλών επαγγελματιών. Από την άλλη, όταν το Κράτος λειτουργεί ως εργοδότης, δηλαδή στις περιπτώσεις απασχόλησης των δημοσίων υπαλλήλων, είναι

---

<sup>1</sup> Όμοια αντιμετώπιση και του Έλληνα νομοθέτη στην παρ. 8 του άρθρου 27 του νόμου 4626/2019 για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων.

δυνατόν να ασκεί μεθόδους επιτήρησης με στόχο, είτε τη μετέπειτα αξιολόγησή τους, είτε την πρόληψη ή και διακρίβωση τέλεσης εγκλημάτων. Από παράδειγμα αποτελεί η Αστυνομική διεύθυνση στο Όκλαντ της Καλιφόρνιας των ΗΠΑ, όπου έχει υιοθετεί ένα λογισμικό TN, το οποίο εντοπίζει πιθανά σημεία τέλεσης του εγκλήματος της διαφθοράς από αστυνομικούς κατόπιν ανάλυσης δεδομένων σχετικά με όλες τις πτυχές της καριέρας ενός αστυνομικού, όπως ο χρόνος εκπαίδευσης, παράπονα πολιτών και υλικό από κάμερα τοποθετημένη στην αστυνομική στολή (Cassidy, 2019, p. 2). Ασχέτως, συνεπώς της απουσίας εργοδοτικής παρουσίας, το Κράτος επιτελεί τον ρόλο του επιτηρούντος, υιοθετώντας ολοένα και συχνότερα παρεμβατικά και σύγχρονα τεχνολογικά εργαλεία για την επιτήρηση προς τον σκοπό της τήρησης της νομιμότητας.

Οι εργοδότες στην πλειοψηφία των περιπτώσεων είναι αυτοί που είναι επιφορτισμένοι με την αρμοδιότητα της άσκησης ελέγχου και εποπτείας των εργαζομένων. Ο λόγος είναι διότι οι ίδιοι εμφανίζουν ατομικό ενδιαφέρον για την εξασφάλιση της παραγωγικότητας και της επιτυχίας της επιχείρησης που τους ανήκει. Έπειτα, η άσκηση της επιτήρησης αποτελεί ειδικότερη έκφανση του διευθυντικού τους δικαιώματος καθώς και του δικαιώματός τους στην οργάνωση της επιχείρησης (ΑΠΔΠΧ, 2001, p. 4). Τέλος, δε θα πρέπει να λησμονηθεί ότι στον ρόλο των επιτηρούντων μπορούν να ενταχθούν ατομικά ή από κοινού άλλοι εργαζόμενοι ακόμα και τρίτοι, ήτοι πρόσωπα που δεν σχετίζονται με την επιχείρηση και στους οποίους έχει ανατεθεί η άσκηση της επιτήρησης.

## **2. ΕΠΙΤΗΡΗΣΗ ΜΕ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΤΝ**

Η επιτήρηση, ως μέθοδος, υιοθετείται σε ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που εφαρμόζονται από κρατικά όργανα και την επιστημονική κοινότητα και φυσικά τους εργοδότες στις ιδιωτικές επιχειρήσεις (Mcquade & Danielson, 2005, p. 3). Εκτεταμένη χρήση της εντοπίζεται, για παράδειγμα, στον τομέα των αστυνομικών αρχών για την πρόληψη και καταστολή εγκλημάτων, της γεωργίας, όπου οι αγρότες παρακολουθούν τις καλλιέργειές τους αλλά και τα ζώα που εκτρέφουν, της αστρονομίας για την παρακολούθηση πλανητών και την επιστημονική μελέτη, της μετεωρολογίας για την παρακολούθηση κλιματικών προτύπων και πρόληψη των καιρικών φαινομένων και της ιατρικής για την παρακολούθηση της κατάστασης της υγείας ασθενών που αναρρώνουν. Ιδιαίτερης σημασίας, λόγω της φύσης των δεδομένων αλλά και της κατηγορίας των προσώπων που επιτηρούνται, αποτελεί η επιτήρηση στον επαγγελματικό χώρο. Ο χρόνος, ο τρόπος και ο τόπος που λαμβάνει χώρα η επιτήρηση είναι κρίσιμοι ως προς την ανάλυση της επεμβατικότητας της επιτήρησης στην καθημερινότητα του εργαζομένου.

### **2.1 Η ιδιαιτερότητα της ΤΝ στην επιτήρηση**

Σπουδαίο τεχνολογικό γνώρισμα και αντίστοιχα προτέρημα που αποτελεί και έναν από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι εργοδότες και ο εκάστοτε χρήστης δείχνει εμπιστοσύνη στην ΤΝ είναι η ικανότητα και ευκολία να συνδυάζει τις ήδη υπάρχουσες πρακτικές επιτήρησης. Έτσι λοιπόν, με μία απλή παρατήρηση η ΤΝ εντοπίζεται στα λογισμικά αναγνώρισης προσώπου, στα πληκτρολόγια, στις αλληλεπιδράσεις των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, στους αισθητήρες των έξυπνων τηλεφώνων, στις μηχανές αναζητήσεις, στην καταγραφή των κλήσεων μέχρι και στα έξυπνα γυαλιά (Aloisi & Gramano, 2021, p. 105), δημιουργώντας δηλαδή την αίσθηση ότι ουδέν κρυπτόν υπό της ΤΝ. Συνεπώς, η συλλογή και αποθήκευση τεραστίου όγκου συνόλου δεδομένων, τα οποία ενδέχεται να συνδέονται με τα φυσικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου, οδήγησε αναπόφευκτα στην ανάγκη αξιοποίησης της ΤΝ (Sridharan, 2018, p. 23). Η πραγματικότητα είναι ότι ένα μεγάλο μέρος των εργασιακών καθηκόντων μπορεί να εκτελείται βασιζόμενο σε σύνθετες εντολές προγραμματισμού που βασίζονται στις προβλέψεις, στην εκπαίδευση από τη συλλογή μεγάλου όγκου δεδομένων και στην ικανότητά του να προβαίνει σε αυτοματοποιημένες αποφάσεις.



Από την άλλη, συγκρίνοντας τόσο την επιτήρηση που ασκείται με ανθρώπινη παρέμβαση, όσο και την ηλεκτρονική παρακολούθηση, συνάγεται το συμπέρασμα ότι η επιτήρηση που εφαρμόζεται, για παράδειγμα, με τη βοήθεια ενός έξυπνου τηλεφώνου που μπορεί να αναλύει τη φωνή, το κείμενο και την εικόνα, παρέχει τη δυνατότητα δημιουργίας πολύ μεγαλύτερου όγκου δεδομένων σχετικά με τον τρόπο ζωής, τις διαθέσεις και τη συμπεριφορά των επιτηρουμένων, χωρίς ποτέ να τους αναγνωρίζει πλήρως ως «άτομα» (Nellis, 2021, p. 1).

Κοινό γνώρισμα των συστημάτων της TN, που τα διαφοροποιεί συγκριτικά με άλλες ψηφιακές τεχνολογίες, είναι πρωτίστως η ικανότητά τους να προβαίνουν σε ταχεία, μαζική και αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, ακόμα και ευαίσθητων, καταλήγοντας σε ένα συμπέρασμα ή μία σύσταση. Επιπλέον, διαθέτουν την ικανότητα να μαθαίνουν, γεγονός που τα βοηθά στο να λαμβάνουν αποφάσεις, να προβλέπουν καταστάσεις, να αναγνωρίζουν κινδύνους, να ανιχνεύουν συμβάντα και να αλληλοεπιδρούν μεταξύ τους.

Σαφώς η TN δεν παρουσιάζει μεγαλύτερο ηθικό κίνδυνο στο χώρο εργασίας σε σύγκριση με άλλες τεχνολογίες, μπορεί όμως να ενισχύσει και να συστηματοποιήσει τους ηθικούς προβληματισμούς, ενώ μεταμορφώνει θεμελιωδώς τη δυναμική μεταξύ των εργαζομένων και των προϊσταμένων τους. Και ενώ, η τεχνητή νοημοσύνη δεν είναι νεοφυής, αυτό που την καθιστά άξια μελέτης και επίκεντρο της προσοχής της επιστημονικής κοινότητας είναι οι νέες μέθοδοι επεξεργασίας του ασύλληπτα μεγάλου όγκου δεδομένων, τα οποία υφίστανται επεξεργασία και την επίτευξη προβλέψεων με υψηλά ποσοστά ακρίβειας, με όλο και μεγαλύτερη μείωση της ανθρώπινης παρέμβασης.

## **2.2 Πεδίο της επιτήρησης**

Η παρακολούθηση των εργαζομένων σταδιακά αποκτά πρωτεύοντα ρόλο στη λειτουργία και δομή μίας σύγχρονης επιχείρησης. Παρατηρείται η όλο και περισσότερο μείωση άμεσου προσωπικού ελέγχου με την εμπλοκή φυσικής παρουσίας ανθρώπων, ενώ αντίθετα ενθαρρύνεται και ενισχύεται η εγκατάσταση εξοπλισμού που σε συνδυασμό με έναν αλγόριθμο, ουσιαστικά αντικαθιστά, ενίοτε και αποτελεσματικότερα, τον άμεσο εργοδοτικό έλεγχο. Γίνεται λοιπόν, λόγος για μεταβολή του τρόπου άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος (Παπαδημητρίου, 2021, p. 1205), το οποίο, ενώ εκ πρώτης όψεως

φαίνεται να περιορίζεται, στην πραγματικότητα αποκτά νέα διάσταση και περαιτέρω ισχύ. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να επιτηρεί ταυτόχρονα όλη την επιχείρηση με ταχύτατους ρυθμούς, με χαμηλότερο κόστος βασιζόμενος στην λεπτομερή ανάλυση που θα εξάγει ως αποτέλεσμα ο αλγόριθμος, ο οποίος εφαρμόζεται στην προκειμένη περίπτωση και όχι, όπως συνήθως συνέβαινε, στο έργο του υπευθύνου του προσωπικού, ο ρόλος του οποίου διατρέχει ευθέως τον κίνδυνο της εξαφάνισης.

### **2.2.1 Αντικείμενο της επιτήρησης**

Αναμφίβολα αποτελεί συχνό φαινόμενο, οι προϊστάμενοι και εν γένει υπεύθυνοι των εργαζομένων να μην είναι σε θέση να γνωρίζουν ιδίως όμμασι το κατά πόσον οι τελευταίοι εκτελούν προσηκόντως τα ανατεθειμένα καθήκοντα, διότι τούτο αποδεικνύεται πρακτικά αδύνατον, ιδίως στις περιπτώσεις, όπου βρίσκεται υπό την ευθύνη ενός επιτηρούντος ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων. Ένας ακόμα λόγος που δημιουργεί πρακτικές δυσχέρειες στη φυσική παρουσία του επιτηρούντος είναι ότι οι επιτηρούμενοι εργαζόμενοι δύνανται να βρίσκονται εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος, είτε διότι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους εξ αποστάσεως, είτε διότι ο τόπος, όπου λαμβάνει χώρα η υπηρεσία, είναι τακτικά διαφορετικός, όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις των ταχυμεταφορών (Manokha, 2020, p. 275). Άρα λοιπόν, για να αποφευχθεί το φαινόμενο, οι υπεύθυνοι να μένουν στην άγνοια ή να φαντάζονται τον τρόπο που εξελίσσεται η δουλειά του κάθε εργαζομένου, δημιουργήθηκαν και υιοθετήθηκαν ορισμένα ψηφιακά εργαλεία επιτήρησης με τη χρήση συστημάτων ΤΝ. Αντικείμενο, λοιπόν, της επιτήρησης μπορεί να είναι, είτε όλες οι δραστηριότητες ενός εργαζομένου, είτε συγκεκριμένες δραστηριότητες, ανάλογα με τη μέθοδο επιτήρησης που ακολουθείται. Συγκεκριμένα, επιτηρούνται οι ώρες παροχής υπηρεσιών των εργαζομένων, η παρουσία ή η απουσία τους, η δραστηριότητά τους, τα διαλείμματα αλλά και η χρήση πόρων της επιχείρησης. Συμπερασματικά, θα μπορούσε να ειπωθεί πως το αντικείμενο της εργασιακής επιτήρησης επικεντρώνεται σε δύο βασικούς παράγοντες, το ανθρώπινο δυναμικό και τα περιουσιακά στοιχεία που ανήκουν στην επιχείρηση.

### **2.2.2 Πότε και πού λαμβάνει χώρα η επιτήρηση**

Ο Παπαδημητρίου, μελετώντας τη σχέση εργατικού δικαίου και ΤΝ, κατένειψε την εργασιακή σχέση σε τρία κρίσιμα σημεία, την πρόσληψη, την εκτέλεση της σύμβασης και

την καταγγελία (Παπαδημητρίου, 2021, p. 1204). Έτσι, ενώ είναι αυτονόητο ότι η επιτήρηση των εργαζομένων επικεντρώνεται κατά τη διάρκεια κατά την οποία αυτοί εκτελούν τα καθήκοντά τους, δε θα πρέπει να παραμεληθεί το γεγονός ότι ένα άτομο αξιολογείται και καθίσταται υποκείμενο επιτήρησης και παρακολούθησης ήδη πριν αναλάβει τη θέση που του προσφέρεται από τον εργοδότη του. Τέτοιες είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ένα άτομο βρίσκεται υπό το καθεστώς της πρόσληψης ή ακόμα και της δοκιμαστικής περιόδου σύντομης χρονικής διάρκειας. Ιδίως ως προς την πρόσληψη, ναι μεν το άτομο δεν έχει προβεί σε σύναψη σύμβασης με την εργοδότη εταιρεία του, όμως η τελευταία έχει τη δυνατότητα να θέσει σε εφαρμογή συστήματα TN, τα οποία αντλούν δεδομένα κυρίως από το βιογραφικό που έχει υποβάλει ο υποψήφιος εργαζόμενος. Επιπλέον, αισθητή είναι η παρουσία των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, όπως το «LinkedIn», τα οποία αποτελούν ένα κέντρο «ανταλλαγής πληροφοριών» μεταξύ των εργαζομένων που αναζητούν μία θέση εργασίας και των εργοδοτών, οι οποίοι αναζητούν ανθρώπους που θα στελεχώσουν τις προσφερόμενες θέσεις (Bradbury, 2011, p. 5). Λογισμικά όπως το «Teramind» αναλύουν τον χρόνο που δαπανάται από τους εργαζομένους σε διάφορους ιστοτόπους και εφαρμογές δημιουργώντας αυτόματα ένα γράφημα και διάγραμμα αποτελεσμάτων στο οποίο οι εργοδότες μπορούν να έχουν πρόσβαση (Rehman, 2022, p. 4).

Επιπρόσθετα, ο αλγόριθμος έχει τη δυνατότητα να καταγράψει τις συνθήκες, οι οποίες θα οδηγήσουν εν τέλει τον εργαζόμενο στην απόλυσή του, αποδεικνύοντας ότι ακολουθεί τον εργαζόμενο σε όλα τα στάδια της εργασιακής του ζωής. Η ανάλυση των δεδομένων που έχει συλλέξει συνοδεύεται και από την αποτύπωση ενός πορίσματος, το οποίο μπορεί να έχει αρνητικό αποτέλεσμα. Αντλώντας, για παράδειγμα, πληροφορίες από τις αρνητικές αξιολογήσεις των πελατών, ο αλγόριθμος θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι εργαζόμενος δεν εκτελεί προσηκόντως τις εργασίες του, με αποτέλεσμα η απόλυση να αποτελεί μονόδρομο. Σαφώς, η εν λόγω κατάσταση συνιστά ένα εκ των πιο θεμελιωδών ζητημάτων που γεννά η χρήση της TN στον εργασιακό τομέα, καθώς επηρεάζει άμεσα την τύχη της εργασιακής σχέσης, σε βάρος, κατά κύριο λόγο, του ίδιου του εργαζομένου.

Τέλος, η πιο εκτεταμένη επιτήρηση των εργαζομένων υφίσταται κατά τη διάρκεια που αυτοί εκτελούν τη σύμβαση εργασίας του, όταν δηλαδή έχουν προσληφθεί και εκτελούν τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί. Ο όγκος των δεδομένων, κατά το στάδιο αυτό της εργασιακής σχέσης, είναι πολύ μεγαλύτερος, καθότι περιλαμβάνεται η παρουσία του

εργαζομένου στον εργασιακό χώρο τροφοδοτώντας τα συστήματα TN με πληροφορίες που αφορούν στην εργασιακή του συμπεριφορά, στην απόδοσή του και στην ικανότητά του να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας τους (Παπαδημητρίου, 2021, p. 1205).

Κανόνα αποτελεί ότι η επιτήρηση λαμβάνει χώρα στον τόπο της επιχείρησης, εκεί δηλαδή που παρέχονται οι επιτηρούμενες εργασίες. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν να επιτηρείται ένας χώρος γραφείων, ένας χώρος εντός της εταιρείας, όπου φυλάσσονται πολύτιμα αντικείμενα ή κρίσιμα για την εταιρεία έγγραφα, το ταμείο ενός καταστήματος ακόμα και ο χώρος εισόδου και εξόδου από το κτίριο της επιχείρησης. Από την άλλη, δεν είναι σπάνιο ο εξοπλισμός, βάσει του οποίου εκτελούνται τα ανατεθειμένα καθήκοντα, να ανήκει στον εργοδότη αλλά η χρήση του να επεκτείνεται και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν το εταιρικό τηλέφωνο, ο εταιρικός υπολογιστής καθώς και το εταιρικό όχημα, όπου για λόγους που ανάγονται στην αποτελεσματικότητα και ευελιξία (και άρα μεγαλύτερος έλεγχος) την οποία υποχρεούται να επιδεικνύει ο υπάλληλος, η χρήση τους είναι αδιάλειπτη ακόμα δηλαδή και όταν ο εργαζόμενος ουσιαστικά δεν εργάζεται.

### **2.3 Εργαλεία και μέθοδοι επιτήρησης**

Ο επιτηρών ανέκαθεν είχε στη διάθεσή του τα παραδοσιακά μέσα επιτήρησης, τα οποία συνήθως περιλάμβαναν την παρουσία ενός επιτηρητή. Πλέον, η ευρεία χρήση συστημάτων TN και ψηφιακών εργαλείων, αυτοματοποιούν τις λειτουργίες των παραδοσιακών μέσων, εισάγουν νέες ταχύτερες και αποτελεσματικότερες μεθόδους. Μάλιστα, δεν αποκλείεται ο εργοδότης να εφαρμόσει μια «ολοκληρωμένη λύση παρακολούθησης», με αποτέλεσμα την παρακολούθηση του συνόλου της χρήσης των δραστηριοτήτων στον τόπο εργασίας και όχι μόνο μεμονωμένα, όπως παλαιότερα (OE29, 2017, p. 15). Έτσι, η επιτήρηση με την TN αποκτά, είτε τη μορφή της μερικής ανθρώπινης παρέμβασης, είτε της πλήρους αυτοματοποίησης μέσω των αλγορίθμων, οπότε γίνεται λόγος για το φαινόμενο της αλγοριθμικής διοίκησης («algorithmic management») (Joint Research Centre, 2022, p. 6).

#### **2.3.1 Ψηφιακή καταγραφή χρόνου**

Η αξιολόγηση του χρόνου παροχής υπηρεσιών έχει πάντα μεγάλη σημασία για τις επιχειρήσεις, οι οποίες καταφεύγουν στην υιοθέτηση λογισμικών καταγραφής του. Επαγγελματίες που προσφέρουν τις υπηρεσίες του με χρονοχρέωση και ομάδες που

εργάζονται εξ αποστάσεως δημιουργούν την ανάγκη στον εργοδότη, αφενός να καταγράφει τον πραγματικό χρόνο εργασίας και αφετέρου να είναι σε θέση να διαμορφώσει το κατάλληλο χρονοδιάγραμμα για την καλύτερη κατανομή των καθηκόντων. Τα λογισμικά καταγραφής του χρόνου είναι κατάλληλα για την καταγραφή και αρχειοθέτηση των ωρών εργασίας, για την δημιουργία αναλυτικών αναφορών σχετικά με την παραγωγικότητα, τα έξοδα και τα έσοδα μιας επιχείρησης και φυσικά δύνανται να προτείνουν πλάνα για την ορθή κατανομή του χρόνου. Επιπλέον, ορισμένα λογισμικά παρέχουν τη δυνατότητα να ενημερώνει ο εργαζόμενος τον εργοδότη για την ώρα έναρξης και λήξης της βάρδιάς του, ιδίως στις περιπτώσεις της εξ αποστάσεως εργασίας (Vatcha, 2020, p. 5). Στην Ελλάδα, προσφάτως τέθηκε σε εφαρμογή ο υπ' αριθ. 4808/2021 νόμος που εισήγαγε την εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργαζομένων. Σκοπός της εν λόγω ρύθμισης είναι κατ' αρχήν ο έλεγχος τήρησης του ωραρίου από την Επιθεώρηση Εργασίας προκειμένου να μην καταστρατηγούνται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Πρόκειται λοιπόν για ένα ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης χρόνου «άμεσα συνδεδεμένο και διαλειτουργικό, σε πραγματικό χρόνο, με το Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ II»<sup>23</sup>. Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο, αντικείμενο καταγραφής είναι κάθε μεταβολή που σχετίζεται με τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα, η ώρα έναρξης και λήξης, τυχόν απουσία λόγω άδειας, ο αριθμός των διαλειμμάτων που πραγματοποιούνται αλλά και πιθανές υπερβάσεις του νόμιμου ωραρίου<sup>4</sup>. Χαρακτηριστικό δε γνώρισμα της εν λόγω νομοθετικής πρωτοβουλίας αποτελεί αφενός η πληροφοριακή διασύνδεση κρατικών φορέων -με ό,τι αυτό μπορεί να συνεπάγεται σχετικά με το εύρος επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων- καθώς και η σε πραγματικό χρόνο καταγραφή, μία ευχέρεια, η οποία θα ήταν πιθανώς αδύνατη χωρίς τη συνδρομή της ΤΝ. Συνεπώς, τα συστήματα αυτά καλλιεργούν την εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και αποτελούν πολύτιμα εργαλεία για τον εργοδότη, ο οποίος έχει ακριβή εικόνα του χρόνου παροχής εργασιών αλλά και για τον εργαζόμενο, ο οποίος μπορεί να δει συγκεντρωτικά την

---

<sup>2</sup>Άρθρο 74 παράγραφος 1 του νόμου 4808/2021.

<sup>3</sup>Το Εργάνη II αποτελεί το πληροφοριακό σύστημα για την ψηφιακή οργάνωση του χρόνου εργασίας και τη λειτουργία της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων σε συνεργασία με το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης της Ελλάδας.

<sup>4</sup>Άρθρο 74 παράγραφος 2 του νόμου 4808/2021.

απόδοσή του προς τον σκοπό της αυτοβελτίωσης και της διεκδίκησης των δικαιωμάτων του, όπως στις περιπτώσεις των απλήρωτων υπερωριών (Rosenblat, et al., 2014, p. 5).

### **2.3.2 Λογισμικό καταγραφής ψηφιακής δραστηριότητας**

Ως καταγραφή («tracking») νοείται «η συλλογή δεδομένων σχετικά με τη δραστηριότητα ενός συγκεκριμένου χρήστη σε πολλαπλά διακριτά πλαίσια καθώς και η διατήρηση, χρήση ή κοινή χρήση δεδομένων που προέρχονται από αυτή τη δραστηριότητα εκτός του πλαισίου στο οποίο έλαβε χώρα» (Binns, 2022, p. 3). Πολλές επιχειρήσεις παρέχουν στο προσωπικό τους τεχνικά μέσα πρόσβασης στο διαδίκτυο σκοπεύοντας στην καλύτερη πρόσβαση στις πηγές πληροφόρησης και άρα στην αποτελεσματική διαχείριση των εργασιών τους. Ο κανόνας όμως είναι ότι δεν μπορεί να γίνει εκτεταμένη χρήση του διαδικτύου για προσωπική χρήση, διότι θα μπορούσε να θέσει σε κίνδυνο τα πληροφοριακά συστήματα του εργοδότη. Έτσι, λοιπόν, ορισμένοι επιτηρούντες προτιμούν την εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου, που αποκαλείται και «κυβερνοπαρακολούθηση» (Σκαλίδη, 2007, p. 369). Η καταγραφή της διαδικτυακής δραστηριότητας συνίσταται στην αυτοματοποιημένη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις επισκέψεις που πραγματοποιεί ο επιτηρούμενος σε διαδικτυακούς ιστοτόπους, τον χρόνο παραμονής του αλλά και τις προτιμήσεις του (Trivedi & Patel, 2021, p. 93). Μάλιστα, τα συστήματα επιτήρησης μπορούν να δημιουργήσουν αυτοματοποιημένα αρχεία της επιτηρούμενης δραστηριότητας καταρτίζοντας έτσι ένα μοτίβο της διαδικτυακής συμπεριφοράς του υπαλλήλου. Ορισμένα παραδείγματα είναι τα λογισμικά ελέγχου εξερχόμενων ηλεκτρονικών μηνυμάτων («Data Loss Prevention»), ηλεκτρονικής καταγραφής αρχείων και λοιπών αποδεικτικών μέσων («eDiscovery») και ελέγχου κινητών συσκευών («Deep Packet Inspection/DPI») (Κανέλλος, 2020, p. 247).

Ένα άλλο χρήσιμο εργαλείο είναι ο ίδιος ο ηλεκτρονικός υπολογιστής, η χρήση του οποίου είναι τόσο μεγάλη σε διάρκεια, ώστε να ταυτίζεται με τον πραγματικό χρόνο προσφοράς της παρεχόμενης εκ μέρους του υπαλλήλου εργασίας. Άρα, ο τρόπος με τον οποίο ένας εργοδότης μπορεί να αντλήσει πληροφορίες για τον αποδοτικότητα και αφοσίωση του επιτηρούμενου υπαλλήλου στην εργασία που του έχει ανατεθεί είναι η αυτοματοποιημένη καταγραφή της χρήσης που κάνει ο ίδιος. Τον ίδιο σκοπό εξυπηρετεί το λογισμικό τυχαίας λήψης στιγμιότυπου οθόνης («Random screen capture») επιτρέποντας στον επιτηρούμενο να παρακολουθεί, είτε σε πραγματικό χρόνο, είτε μεταγενέστερα, τη δραστηριότητα του

εργαζομένου κατά τη χρήση συσκευής που του έχει παραχωρηθεί και μπορεί να λειτουργήσει, είτε στοχευμένα, είτε μαζικά (Trivedi & Patel, 2021, p. 92). Στην πρώτη περίπτωση ο εργοδότης μπορεί να επιλέξει ποιανού εργαζομένου η συσκευή θα παρακολουθηθεί, ενώ στη δεύτερη, η οποία προτιμάται ως αποτελεσματικότερη στις περιπτώσεις μεγάλου αριθμού απασχολούμενων, το σύστημα λαμβάνει αυτοματοποιημένα τυχαία εικόνες από διαφορετικές συσκευές. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, οι εικόνες που συλλέγονται αποτελούν αποδεικτικό στοιχείο σχετικά με την ορθή διεκπεραίωση των καθηκόντων και ταυτόχρονα αποτρεπτικό παράγοντα στην τέλεση από τους εργαζομένους παράτυπων ή παράνομων δραστηριοτήτων. Μάλιστα, το εργαλείο αυτό μπορεί να φανεί αποτελεσματικό, διότι στις περισσότερες περιπτώσεις, η διαδικασία ολοκληρώνεται χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση και έτσι επιτυγχάνεται ένα αποτέλεσμα πιο κοντά στην πραγματικότητα. Τέλος, η παρακολούθηση της οθόνης επιτελεί σπουδαίο ρόλο κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης των εργαζομένων παρέχοντας έναν ολοκληρωμένο πλαίσιο απεικόνισης της δραστηριότητας στον εκπαιδευτή, ο οποίος βλέπει, χωρίς να χρειάζεται να είναι παρών, που πρέπει να εστιάσει, ώστε να υποστηρίξει περαιτέρω τον εκπαιδευόμενο. Έτσι, η εν λόγω επιτήρηση έγκειται στην αυτοματοποιημένη παρακολούθηση του χρόνου ενεργοποίησης και απενεργοποίησής του, στην καταγραφή του πληκτρολογίου και της επιφάνειας εργασίας του επιτηρούμενου υπολογιστή. Σε κάθε περίπτωση οι ενέργειες επιτήρησης των συστημάτων συντελούνται ταχύτατα και αυτοματοποιημένα, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις η ανθρώπινη παρουσία περιορίζεται μόνο στο στάδιο αξιολόγησης του εξαγόμενου αποτελέσματος.

### **2.3.3 Σύστημα βιντεοεπιτήρησης**

Η βιντεοεπιτήρηση αποτελείται «από αναλογικές και ψηφιακές συσκευές καθώς και από λογισμικό, και έχει σκοπό την απεικόνιση σκηνών, τη διαχείριση των εικόνων και την εμφάνισή τους στον χειριστή» (International Electrotechnical Commission, 2014). Η ιδιαιτερότητά της, συγκριτικά με άλλα συστήματα επιτήρησης, έγκειται αφενός στη χρησιμότητά της όχι μόνο για την επιτήρηση των εργαζομένων, αλλά κυρίως των χώρων, των αγαθών και άλλων προσώπων και στη διαρκή λειτουργία της (Μήτρου, 2016, p. 213). Υπάρχουν όμως και τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης που εμφανίζουν έναν βαθμό ευφύιας χρησιμοποιώντας ανιχνευτές κίνησης βίντεο ή αλγόριθμους υπολογιστικής όρασης για τον εντοπισμό, την ταξινόμηση, την παρακολούθηση, τον εντοπισμό και την ερμηνεία της

συμπεριφοράς των παρακολουθούμενων (Gavrila, 1998, p. 83). Οι κάμερες μπορούν να εγκατασταθούν σε πολλούς χώρους παρέχοντας στον εργοδότη εικόνα και ήχο από τον παρακολουθούμενο χώρο, είτε σε πραγματικό χρόνο, είτε μέσα από την αποθήκευση του υλικού σε έναν server. Στον εργασιακό χώρο τα εν λόγω συστήματα δύνανται να συλλέγουν δεδομένα για την σε πραγματικό χρόνο ανάλυση των πιθανών κινδύνων που διατρέχουν οι εργαζόμενοι, με σκοπό την άμεση επέμβαση για παράδειγμα του υπευθύνου ασφαλείας (Cocca, et al., 2016, p. 140).

#### **2.3.4 Σύστημα παρακολούθησης συνομιλίας**

Οι εργοδότες θέλοντας να ελέγξουν το περιεχόμενο που μεταφέρεται εκτός της εταιρείας αλλά και τον βαθμό ορθής συμπεριφοράς των υπαλλήλων τους, καταφεύγουν συχνά στην εγκατάσταση λογισμικού παρακολούθησης της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (Riedy, 2010, p. 88). Η πρόσβαση μπορεί να αφορά στο ίδιο το περιεχόμενο αλλά και στα εξωτερικά στοιχεία της επικοινωνίας, όπως ταυτότητα παραληπτών και χρόνος λήψης ή παραλαβής του μηνύματος. Επιπλέον, τα συστήματα επιτήρησης μπορούν παρακολουθούν σε πραγματικό χρόνο, είτε να δημιουργούν ένα αρχείο καταγραφής και ταυτόχρονα αξιολόγησης του υλικού που συνέλεξαν. Σε άλλες περιπτώσεις, μπορούν μέχρι και να ειδοποιούν τον υπεύθυνο επιτήρησης κατόπιν σάρωσης και εφαρμογής «φίλτρου» σε συγκεκριμένες λέξεις ή περιεχόμενο, το οποίο υπέδειξε ο επιτηρών ως ευαίσθητο, ανεπιθύμητο ή ακόμα και παράνομο. Από την άλλη, οι τηλεφωνικές συνομιλίες αλλά και φωνητικές κλήσεις που πραγματοποιούνται με ψηφιακά μέσα είναι δυνατόν να αποτελούν αντικείμενο επιτήρησης του εργοδότη. Η διενέργεια πολλαπλών ταυτόχρονων κλήσεων και ο όγκος δεδομένων που παράγεται δε θα ήταν πρακτικά δυνατόν να ελεγχθεί από έναν άνθρωπο. Για αυτό, συστήματα TN, όπως λογισμικά ανάλυσης περιεχομένου, μπορούν ταχύτητα να καταγράψουν το περιεχόμενο της συνομιλίας και να εξάγουν συμπεράσματα, για παράδειγμα, σχετικά με την ποιότητα των δεδομένων, την τοποθεσία των συνομιλητών ακόμα και την ορθή χρήση της πολιτικής εξυπηρέτησης της εταιρείας (Vieira, et al., 2021, p. 5).

#### **2.3.5 Σύστημα γεωγραφικού εντοπισμού**

Ο εντοπισμός του εργαζομένου, ιδίως στις περιπτώσεις που αυτός δε βρίσκεται στον χώρο εργασίας ή μετακινείται συχνά, πραγματοποιείται με συσκευές, οι οποίες έχουν



ενσωματώσει το Παγκόσμιο Σύστημα Στιγματοθέτησης (αγγλ. «GPS»). Μάλιστα, η διαδικασία εντοπισμού μπορεί να είναι ενσωματωμένη σε κάποια έξυπνη συσκευή, στο κινητό τηλέφωνο ακόμα και σε ένα όχημα της εταιρείας (Dukare, et al., 2015, p. 39). Ήδη αναπτύσσονται συστήματα TN, τα οποία αντλώντας δεδομένα από τις συσκευές γεωεντοπισμού προβαίνουν σε εκτιμήσεις σχετικά με την προτεινόμενη διαδρομή και σταδιακά «μαθαίνουν», ώστε να παράγουν καλύτερα αποτελέσματα (Duffany, 2010, p. 387). Ο γεωγραφικός εντοπισμός μπορεί να συνδυάζεται και με άλλα εργαλεία επιτήρησης, όπως συσκευές συλλογής εικόνας και ήχου, ώστε ένας αλγόριθμος επεξεργαζόμενος τα δεδομένα, να εξάγει συμπέρασμα σχετικά με την τοποθεσία του επιτηρούμενου, την ταχύτητα που διανύει, τον χρόνο καθυστέρησης, την ύπαρξη κυκλοφοριακής συμφόρησης, την παραβίαση φωτεινού σηματοδότη, τη βέλτιστη διαδρομή και το εάν ακολουθείται η σωστή διαδρομή (Rosenberg, 2010, p. 145). Είναι προφανές, ότι το εν λόγω σύστημα εκτός από τον εργοδότη, μπορεί να φανεί χρήσιμο και για τον ίδιο τον εργαζόμενο, η ασφάλεια του οποίου αποτελεί τον συχνότερο λόγο εγκατάστασής του.

### **2.3.6 Σύστημα βιομετρικής ταυτοποίησης**

Δημοφιλή στον χώρο της εργασιακής επιτήρησης είναι τα συστήματα, τα οποία συλλέγουν και αναλύουν βιομετρικά δεδομένα, όπως εικόνες προσώπου, δακτυλοσκοπικά χαρακτηριστικά, καρδιακούς παλμούς και εν γένει φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά που οδηγούν στην αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του εργαζομένου. Στα θετικά της εν λόγω τεχνολογίας ανήκουν η εξοικονόμηση χρόνου, διότι η ταυτοποίηση γίνεται γρηγορότερα, η ασφάλεια που προσφέρει, τα υψηλής ακριβείας αποτελέσματα και η διευκόλυνση, αφού δεν απαιτείται ο εργαζόμενος να φέρει μαζί του επιπλέον έγγραφα ταυτοποίησης, τα οποία κινδυνεύουν να χαθούν ή ακόμα και να παραποιηθούν (Holland & Tham, 2020, p. 502). Για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου από τις εγκαταστάσεις μίας επιχείρησης ή ενός χώρου με υψηλές απαιτήσεις<sup>5</sup> προστασίας συχνά εγκαθίστανται συστήματα αναγνώρισης προσώπου των εξουσιοδοτημένων υπαλλήλων ή σύστημα ανάλυσης δακτυλικού αποτυπώματος. Για παράδειγμα, στην περίπτωση της αναγνώρισης προσώπου, ο αλγόριθμος λαμβάνει ορισμένα σημεία του προσώπου των εργαζομένων που

---

<sup>5</sup> Δηλαδή επιτηρούμενοι χώροι που αποτελούν «κρίσιμες εγκαταστάσεις» που λόγω της φύσης τους δικαιολογούν αυξημένα μέτρα προστασίας, όπως για παράδειγμα μία στρατιωτική εγκατάσταση αποθήκευσης πολεμικού υλικού.

είναι μοναδικά για κάθε άνθρωπο (π.χ. απόσταση μετώπου από τη μύτη, καμπυλότητες προσώπου κλπ.) και δημιουργεί ένα μοτίβο, το οποίο στη συνέχεια αναγνωρίζεται ως σύνολο από το σύστημα επιτρέποντας ή απαγορεύοντας τη διέλευση (Michael, et al., 2022, p. 2). Η τεχνολογική πρόοδος έφτασε στο σημείο δημιουργίας συστημάτων TN καθοδηγούμενων από το ανθρώπινο συναίσθημα, ενώ στον εργασιακό χώρο τα εν λόγω συστήματα επιτρέπουν την παρακολούθηση της συμπεριφοράς και των δραστηριοτήτων των εργαζομένων (Roemmich, et al., 2023, p. 2). Συνεπώς, το σύστημα βιομετρικής ταυτοποίησης φαίνεται συγκριτικά με τα υπόλοιπα συστήματα επιτήρησης με TN το πιο υποσχόμενο, διότι επιτυγχάνει με την πιο γρήγορη μέθοδο τα βέλτιστα αποτελέσματα.

### **2.3.7 «Αυτοεπιτήρηση» και φορητές συσκευές**

Προσφάτως άρχισε να υιοθετείται σε μεγαλύτερο βαθμό μία εναλλακτική μέθοδος επιτήρησης, η οποία συνίσταται στην οικειοθελή χρήση συνήθως έξυπνων συσκευών από τους εργαζομένους, η οποία καταγράφει την καθημερινή τους δραστηριότητα. Σε μία προσπάθεια λοιπόν, καλλιέργειας κλίματος αυτονομίας και εμπιστοσύνης, οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται από τους εργοδότες να φοράνε έξυπνες συσκευές για να τους βοηθήσουν στη μείωση του άγχους και στη βελτίωση της αποδοτικότητας (Lomborg, 2022, p. 129). Οι συσκευές παρέχουν, βάσει των δεδομένων που αναλύουν, συμβουλές και αξιολογήσεις της ρουτίνας, τις οποίες μπορεί να ακολουθήσει ο εργαζόμενος προς το συμφέρον του ίδιου. Στις ΗΠΑ το 2017, η εταιρεία «Three Square Market» έγινε η πρώτη εταιρεία που εμφύτευσε «microchips» στους εργαζομένους της, ως μέρος ενός πειράματος, με σκοπό την παροχή δυνατοτήτων, όπως πληρωμές και πρόσβαση σε συγκεκριμένους χώρους, προκαλώντας κύμα αντιδράσεων (Eurofound, 2022, p. 5). Βέβαια, υπάρχουν περιπτώσεις, στις οποίες οι εργοδότες έχουν πρόσβαση στα εν λόγω δεδομένα εγείροντας σοβαρά ζητήματα νομιμότητας και ηθικής.

### **3. Ο ΘΕΤΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΠΙΤΗΡΗΣΗΣ ΜΕ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΤΝ**

Η επίδραση των συστημάτων ΤΝ στον εργασιακό χώρο μπορεί να είναι ευεργετική, τόσο για τους εργοδότες, όσο και για τους εργαζομένους. Γίνεται λόγος για μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον οποίο ο αυτοματισμός, η ρομποτική και η ΤΝ αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για την διαχείρισή του (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, p. 14). Είναι βέβαιο, λοιπόν, ότι η ΤΝ μπορεί να αξιοποιηθεί με τον κατάλληλο τρόπο επιφέροντας πολυδιάστατα οφέλη σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη του εργασιακού χώρου.

#### **3.1 Αποτελεσματικότερη διαχείριση της επιχείρησης**

Η ορθή διαχείριση της επιχείρησης συνίσταται στην ορθή κατανομή των καθηκόντων, η οποία αποτελεί συνάμα ένα από τα κύρια καθήκοντα του εργοδότη (De Vries & Van Gelder, 2015, p. 114). Στην πράξη τα συστήματα ΤΝ, ως ένα αόρατο προσωπικό, κατά την επιτήρηση που ασκούν, συλλέγουν πληροφορίες σχετικά με τα προσόντα, την αποτελεσματικότητα, τις επιθυμίες και τον βαθμό αφοσίωσης του εργαζομένου (Sheriff & Ravishankar, 2012, p. 287). Τα αποτελέσματα που εξάγονται αποτελούν ύστερα αντικείμενο αξιολόγησης από τον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να αποφασίσει ποια είναι η πιο κατάλληλη θέση για τον εργαζόμενο και να καθορίσει ακόμα και την τύχη της παραμονής του στη θέση εργασίας του, δηλαδή αν είναι κατάλληλος ή όχι γι' αυτήν. Παράλληλα, τα αλγοριθμικά συστήματα παρέχουν ταχεία, ακριβή και συγκεντρωτική ανάλυση της απόδοσης ενός εργαζομένου, η οποία αξιολογείται και από τον επιτηρούντα αλλά και από τον ίδιο τον εργαζόμενο, ο οποίος λαμβάνει ενημέρωση («feedback») με σκοπό την αυτοβελτίωσή του. Τελικά, δίστανται οι απόψεις σχετικά με την παραγωγικότητα και δημιουργικότητα των εργαζομένων, αλλά φαίνεται να ενισχύεται η αντίληψη ότι οι εργαζόμενοι είναι πιο αποτελεσματικοί και κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, όταν γνωρίζουν ότι η δουλειά τους αποτελεί αντικείμενο πρόσβασης των επιτηρούντων, κάτι το οποίο ισχύει εξίσου, όταν η επιτήρησης ασκείται από πολύπλοκα συστήματα ΤΝ (Ajunwa, et al., 2017, p. 111) (Martin & Freeman, 2003, p. 356). Τέλος, η πανταχού παρούσα ΤΝ εντοπίζει γρήγορα την ύπαρξη τυχόν σφαλμάτων ή αποκλίσεων από τους ανατεθειμένους στόχους, βοηθώντας με τον τρόπο αυτόν στην έγκαιρη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων.

### 3.2 Αύξηση επιχειρηματικού κέρδους

Κινητήριοι μοχλός για την εγκατάσταση συστημάτων TN είναι οι νέες πρακτικές που προσφέρονται στους εργοδότες για καταγραφή της εργασιακής δραστηριότητας και της δημιουργίας προφίλ των εργαζομένων με παράλληλη αύξηση της παραγωγικότητας. Κοινός παρονομαστής των λόγων που ωθούν τους ιθύνοντες μιας εταιρείας στην εγκατάσταση συστημάτων επιτήρησης μέσω TN είναι τελικά η αύξηση του επιχειρηματικού κέρδους, το οποίο επιτυγχάνεται, αφενός με την εξοικονόμηση πόρων και την προστασία των κεφαλαίων και αφετέρου με την αύξηση της παραγωγικότητας. Όσον αφορά στην εξοικονόμηση πόρων, οι εργοδότες επιλέγουν να αντικαταστήσουν ή να περιορίσουν το προσωπικό ασφαλείας με νέα σύγχρονα τεχνολογικά συστήματα, τα οποία μπορούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε διαρκή βάση. Επίσης, οι πρακτικές επιτήρησης βοηθούν στην καταγραφή και ανάλυση των δραστηριοτήτων, οι οποίες δεν είναι απαραίτητες και συνεπώς πρέπει να σταματήσουν. Αντίστοιχα, τα αλγοριθμικά συστήματα δύνανται να υποδείξουν στον εργοδότη την πορεία κατανάλωσης των πόρων, ώστε με την ορθή διαχείριση να μετριάσουν τη σπατάλη και ταυτόχρονα να περιορίσουν το περιβαλλοντολογικό αποτύπωμα.

Η επιτήρηση στον εργασιακό χώρο μπορεί να επιτελεί προληπτικό ή κατασταλτικό ρόλο. Στην μεν πρώτη περίπτωση εξάγονται από τα συστήματα αποτελέσματα που προτείνουν βάσει των αναλυόμενων δεδομένων μεθόδους που αποτρέπουν τον επερχόμενο εταιρικό κίνδυνο, η δε δεύτερη συμβάλλει στην υπόδειξη της αιτίας επέλευσης του κινδύνου και στην απόδοση ευθυνών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο εντοπισμός από σύστημα βιντεοεπιτήρησης του υπαιτίου που προκάλεσε υλική ζημία στην εταιρεία. Ένας άλλος τομέας ο οποίος εξυπηρετείται από τα εν λόγω συστήματα είναι η ορθή αξιοποίηση του χρόνου, καθώς εκτελούν τα καθήκοντα επιτήρησης σε χρόνο που δεν μπορεί να επιτευχθεί από άνθρωπο. Ορθότερη κατανομή του χρόνου συνεπάγεται αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων και συνεπώς όφελος της εταιρείας (Blumenfeld, et al., 2020, p. 44). Τέλος, η TN βοηθάει με τις υποδείξεις της και τα συμπεράσματά της στην έγκαιρη εκτέλεση των καθηκόντων, η οποία με τη σειρά της αυξάνει το κέρδος της επιχείρησης μέσα από την ικανοποιητική εξυπηρέτηση των πελατών (Sprague, 2007, p. 4).

### 3.3 Βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων

Το πρόσωπο που υφίσταται τις μεγαλύτερες συνέπειες από τα συστήματα επιτήρησης στον εργασιακό χώρο είναι ο ίδιος ο εργαζόμενος καθιστώντας την TN ως το πλέον απαραίτητο εργαλείο που μπορεί να δράσει προς όφελός του. Οι δυσμενείς συνθήκες που μπορεί ενίοτε να δημιουργούνται για την καθημερινότητά του από τα συγκεκριμένα συστήματα δε θα πρέπει να αφήνει στο περιθώριο τον θετικό αντίκτυπο που μπορεί να επιφέρει. Η πραγματικότητα είναι πως η φύση ορισμένων επαγγελματών απαιτεί τη λήψη επαυξημένων μέτρων ασφαλείας, τα οποία μπορεί να παρέχει η TN μέσα από την σε πραγματικό χρόνο επιτήρηση των εργαζομένων σε ιδιαίτερος επικίνδυνα επαγγέλματα, όπως στη χρήση βαρέως εξοπλισμού στο βιομηχανικό τομέα, προς αποφυγή εργατικών ατυχημάτων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση αντιλαμβανόμενη την ώθηση που μπορεί να παράσχει η TN στον τομέα της βιομηχανίας ενέκρινε τη χρηματοδότηση πληθώρας προγραμμάτων, μεταξύ αυτών και την ανάπτυξη της ρομποτικής στις αυτοκινητοβιομηχανίες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, p. 6). Με τον τρόπο αυτόν, επαναλαμβανόμενες εργασίες θα εκτελούνται από ρομπότ και όχι από εργαζόμενους συμβάλλοντας στην απαλλαγή των ανθρώπων από κουραστικές και ανιαρές εργασίες και άρα εν τέλει στην βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Ομοίως, σύγχρονες μέθοδοι επιτήρησης είναι σε θέση να ελέγχουν την ποσότητα αλκοόλ ή τη λήψη απαγορευμένων ουσιών από έναν οδηγό και εν γένει την κατάσταση της υγείας του προειδοποιώντας τον εργοδότη, ώστε να διαφυλάξει την ασφάλεια του εργαζομένου του. Είναι πάντως γνωστό, ιδίως στον τομέα εξυπηρέτησης πελατών (Trivedi & Patel, 2020, p. 22), πως αποτελεσματική οργάνωση επιφέρει καλύτερη εξυπηρέτηση. Με τον τρόπο αυτόν καλλιεργείται ένα κλίμα ηρεμίας οδηγώντας στην ψυχολογική αποφόρτιση των εργαζομένων και εν τέλει σε μία ευχάριστη καθημερινότητα.

### **3.4 Τήρηση της νομιμότητας**

Ο επιβοηθητικός ρόλος των συστημάτων TN στην επιτήρηση εντοπίζεται στην παρέμβασή τους σε μία σειρά από δραστηριότητες, οι οποίες σχετίζονται με την διαδικτυακή παρουσία των εργαζομένων, διότι επιτελούν ρόλο προστάτη έναντι εξωτερικών και εσωτερικών διαδικτυακών κινδύνων (Johnson, 2016, p. 294) αλλά και με την τήρηση των όρων της εργασιακής σύμβασης και νομοθεσίας. Αρχικά, τα συστήματα μπορούν να αποτρέψουν την είσοδο των εργαζομένων σε επικίνδυνες για την ανθεκτικότητα των πληροφοριακών συστημάτων ιστοσελίδες και να διασφαλίσουν την αποφυγή τυχόν συνεπειών της εταιρείας από ποινικές ευθύνες. Επιπρόσθετα, συμβάλλουν στην αύξηση της

ευαισθητοποίησης και της γνώσης των εργαζομένων σχετικά με τις κυβερνοεπιθέσεις που μπορεί να απειλήσουν ολόκληρη την υπόσταση μίας εταιρικής οντότητας (Grayson Kemper, 2019, p. 12). Έπειτα, η καταγραφή της παρουσίας και της απουσίας των εργαζομένων αποτελεί χρήσιμη απόδειξη περί της τήρησης των νόμιμων ορίων του ωραρίου ενώπιον των αρμόδιων αρχών. Αντίστοιχα, ένα σύστημα μπορεί να διαπιστώσει τυχόν αντισυμβατική ή αντιεπαγγελματική συμπεριφορά του εργαζομένου κατά την εκτέλεση των εργασιών του. Η δε διαδικτυακή πρόσβαση των εργαζομένων μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη διαρροή σημαντικών δεδομένων, επιχειρηματικών πλάνων και κρίσιμων επαγγελματικών απόρρητων εγγράφων θέτοντας σε κίνδυνο τη φήμη και την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας.

### **3.5 Βελτίωση προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας**

Η ευχέρεια στη συλλογή και γενικά στην επεξεργασία των δεδομένων που παρέχει η TN συμβάλει στην αύξηση των ικανοτήτων των εργαζομένων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, p. 14) αλλά και των μεθόδων επιτήρησης μέσα από την εξεύρεση νέων λύσεων και την παροχή ακριβέστερων πληροφοριών. Ο τρόπος με τον οποίο η εργασιακή επιτήρηση δια της TN συμβάλει στην αύξηση της προσβασιμότητας στην αγορά εργασίας έγκειται στη σιγουριά που δημιουργεί στον εργοδότη ο έλεγχος της παροχής εργασίας με εναλλακτικούς τρόπους. Συγκεκριμένα, δίνεται η δυνατότητα σε αποκλεισμένες κοινωνικές ομάδες και σε ανθρώπους που διαμένουν σε δυσπρόσιτες περιοχές να εργάζονται από το σπίτι τους εντός ενός ευέλικτου ωραρίου (The Group of Twenty (G20), 2019, p. 6). Παράλληλα δημιουργείται κίνητρο για τη συμμετοχή εργαζομένων στον τομέα της δημιουργίας και συντήρησης συστημάτων αλγοριθμικής επιτήρησης. Έτσι, μέσα στη δύνη της αυτοματοποίησης, παρατηρείται ότι η TN θα δημιουργήσει θέσεις εργασίας οι οποίες θα μεταβάλλουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες, τη βιομηχανία και την αγορά εν γένει (Wilson, et al., 2017, pp. 14-16). Οι εργασίες αυτές θα απαιτούν ανθρώπους με υψηλή εξειδίκευση και εμπειρογνωσία από επιστημονικά πεδία με κεντρικό άξονα τη λειτουργία και τη χρήση συστημάτων TN. Για παράδειγμα, θα ανακύψει η ανάγκη όλο και περισσότερων εργαζομένων, οι οποίοι θα απασχολούνται στην εκπαίδευση των συστημάτων, ενώ χρήσιμοι θα είναι και οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα εξειδικεύονται στην επεξήγηση της συμπεριφοράς των συστημάτων ιδίως στις περιπτώσεις των «μαύρων κουτιών», γεφυρώνοντας το χάσμα που δημιουργείται από τη σύνθετη λειτουργία τους.

Τέλος, απαραίτητοι θα είναι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα είναι ικανοί να συντηρούν και να επισκευάζουν τα υπάρχοντα συστήματα, ενώ οι μέλλουσες νομοθετικές εξελίξεις θα φέρουν στο προσκήνιο ειδικούς που θα εργάζονται με σκοπό τη συμμόρφωση με τις νέες νομικές απαιτήσεις σχετικά με τη χρήση και λειτουργία της TN.

## **4. ΑΝΑΔΥΟΜΕΝΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ**

Η χρήση της ΤΝ αναπόφευκτα εγείρει ανησυχίες για την εμφάνιση κινδύνων που υπονομεύουν σημαντικές πτυχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την ισορροπία στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου. Παράγοντες που ανάγονται στην κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα και στις ανταγωνιστικές σχέσεις των εταιρειών μπορούν να μετριαστούν με την συμμετοχή και τη συνεργασία των πολιτικών, εταιρικών και κοινωνικών εταίρων, ώστε να αναδειχθεί ο θετικός αντίκτυπος της εν λόγω τεχνολογίας στο εργασιακό περιβάλλον.

### **4.1 Αιτίες εμφάνισης**

Ο λόγος για τον οποίο η ΤΝ μπορεί να καταστεί επικίνδυνη κατά την εργασιακή επιτήρηση δεν είναι μονοδιάστατος και εντοπίζεται κατά κύριο λόγο στις αποθαρρυντικές εταιρικές πολιτικές, στην παράλειψη πολιτικών πρωτοβουλιών αλλά και στις επιλογές του ανθρώπου, ο οποίος καλείται να έρθει αντιμέτωπος με τις συνέπειες του δημιουργήματός του.

#### **4.1.1 Απουσία εταιρικής πολιτικής και υπευθυνότητας**

Η ανάγκη μιας εταιρείας να αυξήσει την ικανοποίηση των πελατών της έχει ως αποτέλεσμα τη χρησιμοποίηση μεθόδων που θέτουν την ασφάλεια των δεδομένων των εργαζομένων σε κίνδυνο (OE29, 2017, p. 26). Τέτοιες είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες, οι εργοδότες με σκοπό τη διασφάλιση της αξιόπιστης παροχής υπηρεσιών κοινοποιούν σε τρίτους, όπως πελάτες και διαφημιστικές εταιρείες, δεδομένα των εργαζομένων, όπως φωτογραφίες. Η εκάστοτε εταιρική πολιτική αποτελεί μετουσίωση των δεσμεύσεων του ίδιου του εργοδότη για την λειτουργία ενός θεμιτού συστήματος επιτήρησης. Η ανάγκη υπεροχής και επιβολής ελέγχου στους εργαζομένους αποθαρρύνει τα ίδια τα υποκείμενα επιτήρησης στη συμμετοχή διαμόρφωσης του τρόπου άσκησης των μεθόδων επιτήρησης.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να μην γνωρίζουν το γεγονός ότι τα προσωπικά τους δεδομένα επεξεργάζονται ή για ποιους σκοπούς, ενώ είναι πιθανόν να μην γνωρίζουν καν την ύπαρξη των ίδιων των τεχνολογιών παρακολούθησης. Ουσιαστικά, οι εργαζόμενοι αγνοώντας τον τρόπο λειτουργίας ενός συστήματος επιτήρησης δεν μπορούν να έχουν ενεργό συμμετοχή διαμόρφωση πολιτικής ως προς την εφαρμογή των συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης (Ball, 2010, p. 3). Επίσης, είναι καθοριστικής σημασίας η απουσία



ελέγχου και η μη εφαρμογή αξιολόγησης των μεθόδων επιτήρησης από τρίτα ανεξάρτητα μέρη, προκειμένου να διαπιστωθεί τυχόν ύπαρξη αθέμιτης χρήσης συστημάτων επιτήρησης (Balkovich, 2005, p. 19). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχουν περιπτώσεις, όπου υπάρχει μεν εταιρική πολιτική για την λειτουργία συστημάτων επιτήρησης, αλλά μόνο προσχηματικά, δηλαδή χωρίς ουσιαστικό περιεχόμενο ή χωρίς να τυγχάνει πραγματικής εφαρμογής, απλά και μόνο για να δοθεί η εντύπωση ότι η εταιρεία συμμορφώνεται με τις νομικές και ηθικές απαιτήσεις («washing ethics»).

#### **4.1.2 Εταιρικός ανταγωνισμός**

Κυρίαρχοι τεχνολογικοί κολοσσοί αποκλείουν μικρότερες εταιρείες από τον κλάδο σχεδιασμού και κατασκευής συστημάτων επιτήρησης με συνέπεια την επικράτηση λογισμικών που στερούνται ποικιλομορφίας και συνεπώς περιορίζονται οι εναλλακτικές στην αγορά. Αντίστοιχα, η έλλειψη πολιτικών πρωτοβουλιών έχει ως αποτέλεσμα ορισμένες ανταγωνιστικές εταιρείες να αποκλείονται από τη χρηματοδότηση και άρα την ανάπτυξη εναλλακτικών συστημάτων επιτήρησης, αναγκάζοντας τους εργοδότες, οι οποίοι αποτελούν το αγοραστικό δυναμικό εν προκειμένω, να εγκαθιστούν τυποποιημένα λογισμικά, ακόμα κι αν αυτά δεν είναι κατάλληλα για τους επιδιωκόμενους σκοπούς της επιτήρησης. Τέλος, ένας σημαντικός λόγος που εντείνει την εμφάνιση κινδύνων είναι η ανταγωνιστικότητα μεταξύ των εταιρειών που κατασκευάζουν συστήματα επιτήρησης, η οποία έχει ως αποτέλεσμα τη μη εφαρμογή συστημάτων ανοικτού κώδικα και κατ' επέκταση την αδιαφάνεια στην εφαρμογή των συστημάτων επιτήρησης.

#### **4.1.3 Απουσία τεχνογνωσίας**

Η άγνοια ως προς τις αναδυόμενες τεχνολογίες και η έλλειψη προσβασιμότητας στην τεχνολογική γνώση αναπόφευκτα οδηγεί στη δημιουργία ψηφιακού χάσματος. Πρακτικά, η έλλειψη τεχνογνωσίας μπορεί να συνεπάγεται λάθος χειρισμό και συνεπώς κίνδυνο για την ακεραιότητα των εργαζομένων, των προσωπικών τους δεδομένων αλλά και για την ίδια την υπόσταση της εταιρείας. Επίσης, ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης, ο οποίος δεν ξέρει πως να χρησιμοποιεί ορθά ένα σύστημα μπορεί άθελά του να οδηγήσει τα συστήματα στη λήψη εσφαλμένων και μεροληπτικών αποφάσεων σε βάρος των υπολοίπων εργαζομένων. Πηγή των εν λόγω αποφάσεων είναι τα μεροληπτικά συστήματα TN, ήτοι εκείνα, τα οποία επειδή βασίζονται σε ελαττωματικούς αλγορίθμους ή σε ανεπαρκές σύνολο δεδομένων

εξάγουν μεροληπτικά αποτελέσματα σε βάρος συγκεκριμένων ανθρώπων που εμφανίζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ή ανήκουν σε συγκεκριμένα κοινωνική ομάδα. Αιτία των ανωτέρω δύναται να αποτελούν οι κοινωνικές προκαταλήψεις των δημιουργών τους, οι οποίες ενσωματώνονται στους αλγορίθμους, οι τεχνικοί περιορισμοί, όπως η αδυναμία του συστήματος να συμπεριλάβει μεγάλο όγκο δεδομένων και τέλος η ανατροφοδότηση, ιδίως στη μηχανική μάθηση, αυτόνομων αποτελεσμάτων που αναπαράγουν υφιστάμενες προκαταλήψεις (Τάσσης, 2023, p. 45). Καθοριστικής σημασίας είναι, τέλος, το γεγονός ότι υφίστανται κοινωνικές ομάδες που αποκλείονται ή υποεκπροσωπούνται στην επιστημονική κοινότητα που είναι επιφορτισμένη με την εκπαίδευση, μελέτη και ανάπτυξη συστημάτων επιτήρησης, γεγονός που αφομοιώνεται στον τελικό σχεδιασμό του προϊόντος και ιδίως στην ανάπτυξη του αλγορίθμου, μέσα από την ενσωμάτωση των αντιλήψεων των δημιουργών του.

#### **4.1.4 Ελλιπές νομοθετικό πλαίσιο**

Προσφάτως, τόσο η Ευρωπαϊκή Ένωση, όσο και άλλες χώρες έλαβαν νομοθετικές πρωτοβουλίες προκειμένου να καταφέρουν να δαμάσουν τους κινδύνους που συνεπάγονται οι αναδυόμενες τεχνολογίες. Παρόλα αυτά, υπάρχουν περιπτώσεις, οι οποίες, είτε μένουν αρρυθμιστες, είτε δεν έχουν ένα ικανοποιητικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα τη δημιουργία ανασφάλειας δικαίου. Η εκτεταμένη και αθέμιτη χρήση συστημάτων ΤΝ στον εργασιακό χώρο μπορεί να οφείλεται στην απουσία εναντίωσης εκ μέρους των εργαζομένων εξαιτίας της έλλειψης συλλογικών οργάνων, τα οποία ενδεχομένως θα ελάμβαναν ενεργό συμμετοχή στον καθορισμό των προϋποθέσεων εφαρμογής τέτοιων συστημάτων (Ball, 2010, p. 3). Περαιτέρω, η απουσία ενός ξεκάθαρα και σαφούς κανονιστικού πλαισίου σε συνδυασμό με την ατελή εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας και την αργή υιοθέτηση αποτελεσματικότερης νομοθεσίας εντάσσει την ιδιωτικότητα των επιτηρουμένων στο επίκεντρο του προβληματισμού σχετικά με την ανάδειξη κινδύνων που σχετίζονται με την εν λόγω τεχνολογία.

## **4.2 Μορφές Κινδύνων**

### **4.2.1 Θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες**

Ο μεγαλύτερος κίνδυνος που μπορεί να ανακύψει από τη χρήση συστημάτων ΤΝ έγκειται στην υπονόμευση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων.

Αρχικά, η αδιαφανής χρήση συστημάτων επιτήρησης εγείρει σοβαρές υποψίες ως προς την αμεροληψία και την ουδετερότητα των παραγόμενων αποτελεσμάτων και συνεπώς ως προς το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης. Για παράδειγμα, εργαζόμενοι, οι οποίοι δεν ταυτίζονται φυλετικά με τους δημιουργούς των συστημάτων, μπορεί να αντιμετωπίζουν ζητήματα ορθής ταυτοποίησης προσώπου για την είσοδό τους στον χώρο εργασίας, κινητοποιώντας το σύστημα φύλαξης. Άλλη είναι η περίπτωση των «προκατειλημμένων» αλγορίθμων, όταν δηλαδή εισάγονται αλγόριθμοι που εκπαιδεύουν τα συστήματα επιτήρησης, οι οποίοι, ως ανθρώπινο δημιούργημα, έχουν ενσωματώσει κοινωνικά στερεότυπα, σφάλματα, αντιλήψεις των δημιουργών τους, με αποτέλεσμα την αναπαραγωγή όλων των κατηγοριών διακρίσεων, από φυλετικές και εθνοτικές έως σεξιστικές και ηλικιακές (Ball, 2022, p. 459). Παραδείγματος χάριν, έχει παρατηρηθεί ότι τα συστήματα επιτήρησης εφαρμόζονται σε μεγάλο βαθμό στη βάση της ιεραρχικής πυραμίδας και περιλαμβάνουν την παρακολούθηση δυσανάλογα μεγαλύτερου ποσοστού γυναικών και ατόμων της μειονότητας (Ball, 2010, p. 12). Ομοίως, εκπονηθείσα μελέτη διαπίστωσε ότι ένα σύστημα επιτήρησης μπορεί να καταγράψει ως αντιδραστική μία γυναίκα, η οποία παρουσιάζει κατά την άσκηση των καθηκόντων της στοιχεία δυναμικότητας, αλλά από την άλλη, όταν αντικείμενο της επιτήρησης είναι άντρας εργαζόμενος, το σύστημα επιτήρησης να εξάγει το συμπέρασμα ότι ο υπό επιτήρηση εργαζόμενος έχει στοιχεία αυτοπεποίθησης. (Stark, et al., 2019, p. 1085). Επίσης, η μεροληψία που αναπόφευκτα ενσωματώνουν, είναι δυνατόν να οδηγήσει εσφαλμένα σε ταξινόμηση των εργαζομένων σε εργατικούς ή μη, σε αφοσιωμένους, σε συναισθηματικούς ή λογικούς, εντείνοντας περαιτέρω τον κοινωνικό στιγματισμό.

Η στενή και εκτεταμένη παρακολούθηση των εργαζομένων και η αδικαιολόγητη κατάρτιση προφίλ στερεί ένα από τα σημαντικότερα θεμελιώδη δικαιώματα που συνδέονται άρρηκτα με την εργασία, ήτοι αυτό του συνέρχεσθαι και συνεταιριζέσθαι. Αυτό μπορεί να γίνει αντιληπτό από τη μη συμμετοχή του εργαζομένου σε απεργίες και συνδικαλιστικές οργανώσεις εξαιτίας του φόβου επιβολής ποινών ή ακόμα και απόλυσης. Ο ίδιος φόβος στερεί από τον εργαζόμενο την ελευθερία έκφρασης και την επιθυμία συμμετοχής σε νόμιμες διαδικασίες, όπως για παράδειγμα στην αξιολόγηση των ίδιων συστημάτων ή στην αναφορά ενός παράνομου περιστατικού, δημιουργώντας το φαινόμενο του «chilling effect», ήτοι της αυτολογοκρισίας (Penney, 2017, p. 2).

#### **4.2.2 Αδιαφάνεια**

Τα συστήματα ΤΝ χαρακτηρίζονται από σημαντικό βαθμό αυτονομίας και απαραίτητης διεκπεραίωσης δραστηριοτήτων, γεγονός που καθιστά την ΤΝ μία τεχνολογία του μαύρου κουτιού (Aloisi & Gramano, 2021, p. 112). Ο τρόπος λειτουργίας τους είναι περίπλοκος και για τους περισσότερους ανθρώπους ακατανόητος, διότι δεν υπάρχει επαρκής εξοικείωση και ενημέρωση. Έπειτα, ορισμένα συστήματα λειτουργούν στο περιθώριο ή «κρύβονται» πίσω από άλλες λειτουργίες καθιστώντας την ΤΝ μία αόρατη τεχνολογία. Οι εργαζόμενοι είναι δυνατόν, είτε να μην ενημερωθούν καθόλου για την ύπαρξη του συστήματος επιτήρησης, το οποίο εξακολουθεί να δρα εν αγνοία τους, είτε να γνωρίζουν την ύπαρξή του αλλά να μην κατανοούν τον τρόπο που λειτουργεί. Έτσι, στις περιπτώσεις, για παράδειγμα, της παρακολούθησης της διαδικτυακής δραστηριότητας, ο εργαζόμενος δεν έχει στο οπτικό του πεδίο κάποια συσκευή ή κάποιο αντικείμενο που να τον προϋδεάζει για την επιτήρηση της δραστηριότητάς του. Επιπλέον, η αυτονομία στη λειτουργία των συστημάτων, ιδίως όταν δεν υπάρχει καμία ανθρώπινη παρέμβαση εγείρει ερωτήματα σχετικά με την αξιοπιστία των ίδιων των αποτελεσμάτων. Ένα σύστημα καταγραφής της απόδοσης του εργαζομένου, παραδείγματος χάριν, βάσει των ωρών παρουσίας του επιτηρούμενου στον εργασιακό χώρο, μπορεί να καταλήξει σε αρνητική αξιολόγηση. Δε φαίνεται ξεκάθαρο στις περιπτώσεις αυτές, ποιος είναι ο άνθρωπος στον οποίο θα πρέπει να απευθυνθεί ο επιτηρούμενος προκειμένου να αντιταχθεί στο αποτέλεσμα στην περίπτωση που πιστεύει ότι αδικήθηκε (Wachter, et al., 2018, p. 15).

#### **4.2.3 Παραβίαση της ιδιωτικής ζωής**

Οι δραστηριότητες της επιτήρησης ενέχουν, επιπλέον, κινδύνους νομικής φύσεως, ιδίως όσον αφορά στο δικαίωμα των επιτηρουμένων στην ιδιωτική ζωή (Wen, et al., 2007). Από τους σπουδαιότερους, λοιπόν, κινδύνους με τον οποίο μπορεί να έρθει αντιμέτωπος ο εργαζόμενος στα πλαίσια της επιτήρησης έγκειται στην παρακολούθηση των προσωπικών του χαρακτηριστικών και της προσωπικής συμπεριφοράς. Μάλιστα, η σημασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων ως δικαιώματος στον εργασιακό χώρο έγκειται στον στενό δεσμό που αναπτύσσει με άλλα δικαιώματα και ελευθερίες, όπως αυτό της ελευθερίας έκφρασης και άσκησης του δικαιώματος του συνεταιριζέσθαι, καθότι αποτελεί ουσιαστικά προϋπόθεση απρόσκοπτης πραγμάτωσής τους (Μήτρου, 2016, p. 200). Η στενή παρακολούθηση των εργαζομένων μπορεί να επιτευχθεί και με εργαλεία, τα

οποία παρέχουν πρόσβαση στις συσκευές που αυτοί χρησιμοποιούν, είτε τους παραχωρήθηκαν, είτε τους ανήκουν. Αξίζει να σημειωθεί πως είναι αυτονόητο ότι οι εργαζόμενοι πέραν των ανατεθειμένων εργασιών, ενδέχεται να προβούν και σε ιδιωτικές δραστηριότητες, όπως όταν για παράδειγμα χρησιμοποιούν τον εταιρικό υπολογιστή για να πληρώσουν με ηλεκτρονική τραπεζική κατάθεση έναν λογαριασμό.

Η συνεχής και αόρατη παρακολούθηση της οθόνης συνιστά σοβαρή παραβίαση της προσωπικής ζωής, διότι δεν διαχωρίζεται από την επαγγελματική. Το φαινόμενο αυτό απαντάται συχνά ως «function creep», όταν δηλαδή στα πλαίσια της επιτήρησης αποκτά ο επιτηρών, είτε σκοπίμως, είτε άθελά του, πρόσβαση σε πληροφορίες που δεν σχετίζονται με την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων του επιτηρούμενου, ιδίως σε περιπτώσεις που αυτό είναι δυσδιάκριτο, λόγω της φύσης του αντικειμένου επιτήρησης. Έτσι, εφόσον ο εργοδότης αποφασίσει να παρακολουθήσει τις τηλεφωνικές συνομιλίες ενός εργαζομένου, ο οποίος χρησιμοποιεί το υπηρεσιακό του τηλέφωνο και για προσωπικές συνομιλίες, ενδέχεται να λάβει γνώση πληροφοριών, οι οποίες χρήζουν προστασίας, όπως τις πολιτικές και θρησκευτικές του πεποιθήσεις.

Επίσης, όταν ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες από το σπίτι του, συνήθως στερείται μέτρων υλικής ασφάλειας που ενδεχομένως θα είχε αν βρισκόταν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, με αποτέλεσμα τον κίνδυνο μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης που μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια ή καταστροφή προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ή πελατών (OE29, 2017, p. 19). Η τηλεργασία έχει γίνει μέρος του νέου επιχειρηματικού μοντέλου που προωθείται παγκοσμίως μετά τις συνθήκες της παγκόσμιας έξαρσης του ιού «Covid-19» και οι εργαζόμενοι εκλήθησαν να κάνουν εκτενή χρήση των νέων ψηφιακών εργαλείων (Lerouge & Trujillo Pons, 2022, p. 451). Όμως, ταυτόχρονα παρατηρήθηκε πως η σύνδεση του εργαζομένου σταδιακά άρχισε να εκφεύγει των ορίων του ωραρίου και να επεκτείνεται περαιτέρω κατόπιν απαιτήσεων, ρητών ή σιωπηρών, των εργοδοτών θολώνοντας τα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (European Parliamentary Research Service, 2019, p. 1).

Τυχόν δε παρακολούθηση του εργαζομένου μέσα από τις δημόσιες διαδικτυακές αναρτήσεις του δε θα μπορούσαν να είναι επιτρεπτές για τον έλεγχο της απόδοσής του και εν γένει της αντιμετώπισής του στον εργασιακό χώρο, ακόμα κι αν ο ίδιος επέλεξε τη δημόσια πρόσβασή τους. Ο περιορισμός αυτός δικαιολογείται από το γεγονός ότι η ιδιωτική

και η εργασιακή ζωή πρέπει να αποτελούν διακριτές καταστάσεις, διότι αφορούν σε στοιχεία του εργαζομένου που εκδηλώνονται σε «διαφορετικό πλαίσιο και συνάφεια» (Μήτρου, 2016, p. 208).

Εν κατακλείδι, παρατηρείται ότι ορισμένοι άνθρωποι είναι έτοιμοι να παραιτηθούν του προνομίου να παραμένει η ζωή τους ιδιωτική (Aloisi & Gramano, 2021, p. 126). Αυτό διότι σταθμίζουν τα προνόμια αποκάλυψης του ψηφιακού αποτυπώματος με τα οφέλη στην άνεση, στην απόλαυση και στην αποτελεσματικότητα που παρέχουν ορισμένα συστήματα ΤΝ. Το ανησυχητικό αυτό φαινόμενο δείχνει μία κοινωνία που αγνοεί τις καταστροφικές συνέπειες της ουσιαστικής «παραίτησης» των προνομίων της εντείνοντας περαιτέρω τους κινδύνους για τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα. Έτσι λοιπόν, η παραβίαση του ιδιωτικού βίου μέσω της διαρκούς παρακολούθησης μπορεί να έχει κοινωνικές προεκτάσεις, μέσα από την καλλιέργεια της πεποίθησης ότι η απουσία της ιδιωτικότητας αποτελεί τον κανόνα, κάτι το φυσιολογικό (ΕΣΠΔ, 2019, p. 6).

#### **4.2.4 Εσωτερικές και εξωτερικές απειλές**

Όσο η αξία των προσωπικών δεδομένων αυξάνεται, τόσο πραγματοποιείται αδιάκοπη συλλογή και ανταλλαγή των δεδομένων. Στην περίπτωση των κυβερνοεπιθέσεων στον εργασιακό χώρο, είναι δυνατόν να κλαπούν ευαίσθητα δεδομένα, να επηρεαστούν δραστηριότητες υψηλού κινδύνου θέτοντας σε κίνδυνο την περιουσία της εταιρείας και τις ζωές των εργαζομένων (Boustras, 2020, p. 100). Τα συστήματα επιτήρησης ΤΝ που χρησιμοποιούν οι εταιρείες έχουν τη δυνατότητα να αποθηκεύουν έναν τεράστιο όγκο δεδομένων δίνοντας την ευκαιρία σε ορισμένους να διαρρήξουν τα συστήματα ασφαλείας προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση, είτε διότι θέλουν να προκαλέσουν ανταγωνιστικό πλήγμα, είτε διότι θέλουν να προβούν στην δευτερογενή επεξεργασία των δεδομένων για σκοπούς που δε σχετίζονται με την επιτήρηση των εργαζομένων (Saheb, 2022, p. 374). Όσο οι εργοδότες, λοιπόν, αρνούνται να εγκαταστήσουν ανθεκτικά συστήματα και να λαμβάνουν τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για τα πληροφοριακά τους συστήματα, άλλο τόσο κλιμακώνεται η ανασφάλεια των εργαζομένων για την πιθανότητα κυβερνοεπιθέσεων με σκοπό την εκμετάλλευση των προσωπικών τους δεδομένων.

Αντίστοιχη περίπτωση που μπορεί να υπονομεύσει την ασφάλεια και ανθεκτικότητα των συστημάτων επιτήρησης είναι οι αθέμιτη και παράνομη χρήση του διαδικτύου, όπως για

παράδειγμα ο παράνομος διαδικτυακός τζόγος καθώς και η παράνομη χρήση του εργοδοτικού εξοπλισμού. Ούτε, τέλος, θα πρέπει να αγνοηθεί η περίπτωση των εσωτερικών απειλών, ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι χρήστες των συστημάτων ΤΝ κάνουν κακή χρήση των προνομίων τους θέτοντας σε κίνδυνο την ασφάλεια των εν λόγω συστημάτων και κατ' επέκταση των ίδιων των εργαζομένων (Μήτρου, 2016, p. 196).

#### **4.2.5 Περιορισμός της ευημερίας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων**

Η χρήση συστημάτων ΤΝ με σκοπό την επιτήρηση των εργαζομένων ευνοεί εμφανώς κατά μεγαλύτερο ποσοστό τους εργοδότες παρά τους ίδιους εργαζομένους δημιουργώντας μία σχέση ανισορροπίας, η οποία ενυπάρχει και ανατροφοδοτείται λόγω της σχέσης εξάρτησης μεταξύ των δύο αυτών ομάδων (Ball, 2010, p. 11). Η αυτοματοποιημένη και αόρατη επιτήρηση και η παραβίαση του «δικαιώματος στην αποσύνδεση» γεννά φόβο δυσμενών συνεπειών με αποτέλεσμα την κορύφωση του άγχους και εξαιτίας της πίεσης επίτευξης στόχων, την εμφάνιση φαινομένων εργασιακής εξάντλησης («burnout»). Ιδίως στις περιπτώσεις τηλεργασίας, ο εργαζόμενος ενδέχεται να εξαναγκάζεται σε εργασία και μετά το πέρας του ωραρίου του θυσιάζοντας τον χρόνο που θα μπορούσε να αφιερώσει στην οικογένειά του και τους φίλους του (Καστανάς, 2021, p. 844). Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα, το ένα τρίτο των τηλεεργαζομένων όφειλε να είναι διαθέσιμο και σε ώρες εκτός ωραρίου, ακόμα κι αν αυτό δεν χρειαζόταν (Vargas Llave, 2022, p. 1). Έτσι, σε μία εταιρεία εγκαταστάθηκε σύστημα βιομετρικής ταυτοποίησης προκειμένου να παρακολουθηθεί η συμπεριφορά του εργαζομένου στην εξυπηρέτηση πελατών. Το εν λόγω σύστημα ΤΝ αξιολογούσε το κατά πόσο ο υπάλληλος ήταν χαμογελαστός συγκριτικά με το βαθμό ικανοποίησης του πελάτη, με αποτέλεσμα να στέλνει προειδοποιητικό μήνυμα, ώστε να αλλάξει τη συμπεριφορά του ο επιτηρούμενος (De Keyser, et al., 2021, p. 57). Το παράδειγμα αυτό δείχνει την πίεση που υφίστανται οι εργαζόμενοι κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, θυσιάζοντας στο βωμό του επιχειρηματικού κέρδους τον αυθορμητισμό τους και την ελευθερία κινήσεών τους.

Ένα εργασιακό περιβάλλον προσφέρει την ευκαιρία για ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων μέσα από τη συνεργασία, τον διάλογο και την επίτευξη κοινών στόχων (Akhavan, et al., 2023, p. 11). Καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται τη συνεχή παρουσία του εργοδότη και την έλλειψη αυτονομίας που αυτή συνεπάγεται, αποθαρρύνονται από την προσπάθεια να

δοκιμάσουν νέες δυνατότητες, το οποίο οδηγεί εν τέλει στη μη εργασιακή τους βελτίωση και στην απώλεια τυπικών προσόντων.

Η εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών αποτελεί συνεκτικό στοιχείο της ομαλής επιχειρηματικότητας, χωρίς την ύπαρξη της οποίας καλλιεργείται ένα κλίμα εχθρότητας, αμφιβολιών που εν τέλει εκτροχιάζει την πρόοδο μιας επιχείρησης (Sheriff & Ravishankar, 2012, p. 286). Η πανταχού παρούσα αλγοριθμική επιτήρηση καλλιεργεί την έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καθώς ο τελευταίος αισθάνεται ότι ο επιτηρών πρέπει να ελέγχει αδιάλειπτα την εκτέλεση των καθηκόντων του. Το γεγονός αυτό με τη σειρά του εντείνει το άγχος και τη σωματική κόπωση που μπορεί να οδηγήσει μέχρι και σε εσφαλμένους χειρισμούς στην εργασία.

Ο φαύλος αυτός κύκλος μεγαλώνει το χάσμα μεταξύ των δύο πλευρών και εν τέλει επικρατεί ένα κλίμα σύγκρουσης που είναι επιβλαβές για τον επιχειρηματία και κυρίως για τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αντίστοιχα, ο εργαζόμενος ο οποίος βλέπει να εγκαθίστανται συστήματα επιτήρησης, ιδίως με την τεχνολογία της TN, η οποία είναι πιο απρόσωπη και περίπλοκη, μπορεί να αισθανθεί δυσπιστία και καχυποψία ως προς τις προθέσεις του εργοδότη. Με λίγα λόγια, είναι δυνατόν να επηρεαστούν αρνητικά οι εντυπώσεις του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη, εξαιτίας της έντονης παρουσίας ενός απρόσωπου και δυσνόητου συστήματος, που εν μέρει υποκαθιστά την ανθρώπινη παρουσία στην επιτήρηση.

Μία άλλη ανεπιθύμητη επίπτωση αφορά στο γεγονός ότι με την εντατική χρήση συστημάτων TN στον εργασιακό χώρο προκαλείται δυσαρέσκεια εκ μέρους των εργαζομένων (Meyers, 2003, p. 5). Ουσιαστικά, δημιουργείται η εντύπωση ότι ο εργαζόμενος έχει στραμμένα πάνω του όλα τα βλέμματα, γεγονός που μπορεί να του προκαλέσει νευρικότητα και απώλεια της άνεσης στον χώρο όπου καθημερινά εργάζεται και περνάει μεγάλο μέρος της ζωής του. Τέλος, η ανασφάλεια και ο φόβος για τη χρήση των συστημάτων επιτήρησης δημιουργεί το αποκαλούμενο «hourglass syndrome» ή «technostress» (Yener, et al., 2020, p. 1891). Η δε συνεχής παρουσία της τεχνολογίας, από κοινού με την έλλειψη της ανθρώπινης παρέμβασης έχει σοβαρές συνέπειες στην ευημερία των εργαζομένων.

#### **4.2.6 Απώλεια θέσεων εργασίας**



Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι τα συστήματα επιτήρησης θα επηρεάσουν το ισοζύγιο των θέσεων εργασίας, γεγονός που οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αντικατάσταση των επαγγελματιών από τα συστήματα αυτά, επιφέροντας στις επιχειρήσεις όμως οικονομικά οφέλη από την ταχεία διεκπεραίωση των αρμοδιοτήτων που θα τους ανατεθούν και την εξοικονόμηση πόρων. Από την άλλη, ορισμένοι θεωρούν ότι η εξέλιξη της ΤΝ θα αναπληρώσει την απώλεια αυτή με την εμφάνιση και ενίσχυση επαγγελματιών που θα περιστρέφονται γύρω από αυτήν την επιστήμη, όπως για παράδειγμα εξειδικευμένων μηχανικών συντήρησης συστημάτων ΤΝ (Παπαδημητρίου, 2021, p. 3). Επιπλέον, ένας ακόμα λόγος που αυξάνει την ανασφάλεια σχετικά με την εργασιακή κατάσταση, έγκειται στον φόβο της αρνητικής αξιολόγησης κατόπιν της επιτήρησης συστημάτων με ΤΝ. Η κυριαρχία των συστημάτων επιτήρησης της εν λόγω τεχνολογίας, θα περιορίσει σε σημαντικό βαθμό τις υπάρχουσες θέσεις εργασίες με κοινωνικο-οικονομικές επιπτώσεις και θα συντελέσει στην αύξηση της ανεργίας, λόγω του υψηλού βαθμού αξιολόγησης που προσφέρει στον εργοδότη. Τον εν λόγω κίνδυνο ανέδειξε σε έκθεσή του ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης («ΟΟΣΑ»), ο οποίος επιστεί την προσοχή στα μέλη του ιδίως όσον αφορά στις παρενέργειες εφαρμογών ΤΝ, όπως το «ChatGPT», οι οποίες ανήκουν στις «δημιουργικές ΤΝ» και λόγω της ικανότητάς τους να δημιουργούν περιεχόμενο παραπλήσιο με τους ανθρώπους, θέτουν σε κίνδυνο τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας, ενώ τον μεγαλύτερο κίνδυνο διατρέχουν οι υπάλληλοι υψηλής εξειδίκευσης, όπως για παράδειγμα στον τομέα νομικών και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών (Romei , 2023).

#### **4.2.7 Αρνητικές επιπτώσεις για τον εργοδότη**

Είναι αναμενόμενο ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος γνωρίζει ότι επιτηρείται κατά τη διάρκεια των εργασιακών του καθηκόντων, αυτομάτως θα προσαρμόσει τη συμπεριφορά του προκειμένου αυτή να εμφανίζεται ως η πλέον αρμόζουσα. Αντίστοιχα, η επιλογή ενός εργοδότη να επιτηρήσει εντός μίας επιχείρησης μία συγκεκριμένη εργασία, σηματοδοτεί και τη σημασία την οποία πρέπει να επιδείξουν οι εργαζόμενοι. Δηλαδή, είναι πιο αναμενόμενο ένας εργαζόμενος να εμφανιστεί ως πιο προσηλωμένος και παραγωγικός, όταν γνωρίζει ότι το καθήκον που του ανατέθηκε βρίσκεται υπό καθεστώς επιτήρησης.

Αντιστρόφως, η ίδια κατάσταση μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους να αδιαφορούν για την απόδοσή τους και την αξία της ποιότητας των υπηρεσιών που παρέχουν για

καθήκοντα στα οποία δεν επιτηρούνται (Ball, 2010, p. 7). Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι έχει παρατηρηθεί πως η εκτεταμένη επιτήρηση μπορεί να οδηγήσει σε αντίστροφα αποτελέσματα. Ορισμένοι εργαζόμενοι, οι οποίοι υφίστανται συνεχή και εντατική επιτήρηση, προσπαθούν να την υπονομεύσουν και να την αποφύγουν επιδεικνύοντας εικονική τήρηση των κανόνων και εκπλήρωση των ανατεθειμένων καθηκόντων. Υπό την πίεση, λοιπόν, και τον φόβο της αρνητικής αξιολόγησης, ενδέχεται, παραδείγματος χάριν, να προσποιούνται ότι κατανοούν τις οδηγίες που λαμβάνουν από τους προϊστάμενους τους ή ότι εξυπηρετούν τηλεφωνικά έναν πελάτη, ενώ στην πραγματικότητα η κλήση έχει τερματιστεί ήδη από πριν (Ball, 2010, p. 8).

## 5. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Θεμελιώδες στοιχείο μιας δημοκρατικής κοινωνίας είναι η δημιουργία ενός νομικού πλαισίου ικανού να συμπεριλάβει διατάξεις που θα προστατεύουν επαρκώς και αδιάλειπτα το δικαίωμα του ατόμου στην εργασία. Ως μέρος του κοινωνικού συνόλου, ο εργαζόμενος συμβάλλει στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και βελτίωση της ευημερίας, μέσα από την οικονομική πρόοδο. Αντιστοίχως, ουσιώδης είναι και η προστασία της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, όπως αυτές εκφράζονται επιμέρους, διότι δημιουργούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις προκειμένου ο πολίτης να ζει και να εργάζεται σε ένα ελεύθερο περιβάλλον. Το δικαίωμα δε στην εργασία είναι δυνατόν να αποτελέσει νομοθετικό έρεισμα για τον περιορισμό άλλων δικαιωμάτων, ενώ ταυτόχρονα μπορεί το ίδιο να υποστεί περιορισμούς λόγω της ύπαρξης υπέρτερου συμφέροντος του κοινωνικού συνόλου. Επιπρόσθετα, η προστασία των εργαζομένων είναι αποτέλεσμα συνδρομής και συνεργασίας τόσο της εγχώριας όσο και της διεθνούς έννομης τάξης, αποτελεί δε κεκτημένο σπουδαίων αγώνων προκειμένου να απολαμβάνει και ο κάθε εργαζόμενος όλες τις πτυχές της κοινωνικής ισότητας. Παρά το γεγονός ότι υφίστανται ήδη νομοθετικές προβλέψεις κατοχύρωσης των εργασιακών δικαιωμάτων, κοινωνικές, οικονομικές, περιβαλλοντολογικές και τεχνολογικές εξελίξεις δημιουργούν την ανάγκη λήψης νέων πρωτοβουλιών προκειμένου να μην υποστεί ο εργαζόμενος τις δυσμενείς συνέπειες που θα ανακύψουν. Οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις δημιουργούν ταχύτατα νέους όρους, νέες απειλές και νέα δεδομένα, τα οποία δεν προβλέπονται επαρκώς στα νομοθετικά κείμενα, ενώ όσα προβλέπονται γρήγορα καθίστανται παρωχημένα. Η ευρηματικότητα, λοιπόν, της τεχνολογίας συντελεί στην πρόκληση για τα ανθρώπινα δικαιώματα καθώς παρουσιάζονται διαρκώς νέες απειλές ή και μετεξελίξεις αυτών (Βενιζέλος, 2020, p. 546).

### 5.1 Ελληνική νομοθεσία

Η ελληνική έννομη τάξη περιλαμβάνει κρίσιμες διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων ήδη πριν από την ολοκληρωτική επικράτηση των νέων τεχνολογιών. Χαρακτηριστικό γνώρισμα του Συντάγματος είναι η, κατόπιν των αναθεωρήσεών του, ικανότητα να παρέχει επαρκείς εγγυήσεις προκειμένου να διαμορφώσει ένα ασφαλές πλαίσιο εργασίας προσαρμόσιμο σε κάθε τεχνολογική εξέλιξη. Αυτό βέβαια δε σημαίνει

ότι δε χρειάζονται τυπικοί νόμοι, οι οποίοι θα εξειδικεύουν τις ρυθμίσεις ανάλογα με τις νέες τεχνολογικές απαιτήσεις. Αναγνωρίζοντας τη χρησιμότητα της ΤΝ αλλά και τις προκλήσεις που αναδύονται ταυτόχρονα, η Ελληνική Πολιτεία προέβη στην ψήφιση νομοθετημάτων για την προστασία των εργαζομένων, ενώ εξέχοντα ρόλο διαδραματίζει στην προσπάθεια αυτή η νομοθετική παρέμβαση στο ζήτημα των αναδυόμενων τεχνολογιών, μεταξύ αυτών και της ίδιας της ΤΝ.

### **5.1.1. Συνταγματικές διατάξεις**

Στο ελληνικό Σύνταγμα προβλέπεται ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων που προστατεύουν τους εργαζομένους και συγκεκριμένα τα άρθρα 2, 4, 5, 5Α, 9Α, 19, 22 και 25. Ήδη στις αρχικές διατάξεις και συγκεκριμένα στο άρθρο 2 του Συντάγματος υπογραμμίζεται ως πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας να διαφυλάττει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τον σεβασμό του ανθρώπου. Η διαμόρφωση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας αποτελεί άλλωστε πολιτική δέσμευση και της ίδιας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναδεικνύοντας ότι «η επιχειρηματική δραστηριότητα δεν μπορεί ποτέ να αποβαίνει εις βάρος της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας των ανθρώπων» (European Commission, 2022, p. 9).

Στο άρθρο 4 του Συντάγματος ορίζεται το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης των πολιτών, όσον αφορά στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις τους. Η ίση μεταχείριση στον εργασιακό χώρο εντοπίζεται στην παροχή ίσων ευκαιριών στην πρόσληψη και στην κατανομή των θέσεων εργασίας (Raghavi & Gopinathan, 2013, p. 300). Επιπρόσθετα, αποτελεί χρέος της Πολιτείας η καταπολέμηση των διακρίσεων και της διαίονισης των στερεοτύπων, ενώ ταυτόχρονα η ίση μεταχείριση εφαρμόζεται από κοινού με την υλοποίηση προβλέψεων που πηγάζουν από τα κοινωνικά δικαιώματα, με σκοπό την δημιουργία κατάλληλων συνθηκών εργασίας.

Στο άρθρο 5 του Συντάγματος κατοχυρώνεται η προστασία της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, έκφραση της οποίας αποτελεί και η επαγγελματική και οικονομική ελευθερία, ενώ φορείς που απολαμβάνουν την ελευθερία αυτή είναι αδιακρίτως όλα τα φυσικά πρόσωπα. Ως εργασία εν προκειμένω νοείται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα με εμπορευματική αξία, δηλαδή αμοιβή ή έστω δυνατότητα αμοιβής (Χρυσόγονος & Βλαχόπουλος, 2017, p. 239)

Επιπλέον, σημαντική επιρροή στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων συντελούν τα άρθρα 5Α για το δικαίωμα στην πληροφόρηση και το ειδικότερο δικαίωμα στη συμμετοχή στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Το πλαίσιο που προκύπτει από το συνδυασμό των δύο αυτών άρθρων θέτει υποχρέωση στην Πολιτεία να λαμβάνει μέτρα για τη διευκόλυνση πρόσβασης στα δημόσια έγγραφα αλλά και στην ηλεκτρονική διακίνηση πληροφοριών, γεγονός που επιβάλλεται ιδίως λόγω των νέων κοινωνικο-οικονομικών και τεχνολογικών δρώμενων. Γίνεται με τον τρόπο αυτόν αντιληπτό ότι το δικαίωμα στην πληροφόρηση και στη συμμετοχή στην Κοινωνία της Πληροφορίας συνιστά αφενός αναγκαίο όρο της προσωπικής αυτονομίας και ταυτόχρονα αναγκαία προϋπόθεση για την πραγμάτωση της πολιτικής συμμετοχής και της δημόσιας αυτονομίας (Στρατηλάτη, 2023, p. 5).

Αποτελεσματικό εμπόδιο στη διεύθυνση της κρατικής και ιδιωτικής εξουσίας στη σφαίρα αυτονομίας των πολιτών, μεταξύ αυτών και των εργαζομένων, δημιουργείται από την εισαγωγή του «ατομικού-αμυντικού» δικαιώματος στην πληροφοριακή αυτοδιάθεση ή στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό (Μήτρου, 2004, p. 346). Το δικαίωμα αυτό, λοιπόν, κατοχυρώνεται στο άρθρο 9Α του Συντάγματος και θωρακίζει τον ιδιωτικό και οικογενειακό βίο από αδικαιολόγητες παραβιάσεις και την αποτροπή να καταστεί ο φορέας του «πληροφοριακό αντικείμενο» (Χρυσόγονος & Βλαχόπουλος, 2017, p. 250). Σημειωτέον ότι το δικαίωμα αυτό αποτελεί τη νομική βάση για τη θέσπιση νομοθετικών μέτρων που προστατεύουν την έκφραση του ιδιωτικού βίου που αφορά στην προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Όπως διατύπωσε και η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου στην υπ' αριθμ. 1/2017 απόφασή της, η «*latu sensu*» προσωπική ελευθερία προεκτείνεται στο άρθρο 19 παρ. 1 εδ. α' του Συντάγματος με την καθιέρωση της επικοινωνίας στην οικειότητα σε αντίθεση με τη διάταξη του άρθρου 14 του Συντάγματος, όπου προστατεύεται η επικοινωνία σε δημοσιότητα. Στην ίδια απόφαση αναφέρεται ότι η προστασία του απορρήτου εκτείνεται όχι μόνο έναντι της κρατικής εξουσίας και των οργάνων της αλλά και έναντι των ιδιωτών, διότι τα ατομικά δικαιώματα σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 25 του Συντάγματος, «ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν»<sup>6</sup>. Συνεπώς, πρόκειται για την λεγόμενη «τριτενέργεια» των συνταγματικών δικαιωμάτων,

---

<sup>6</sup> Ομοίως έκρινε και το Συμβούλιο της Επικρατείας με την υπ' αριθμ. 1616/2012 απόφασή του.

στην οποία, όπως αναφέρει η απόφαση, «εμπίπτει κατ' εξοχήν η σχέση εργοδότη και εργαζομένου».

Ειδικότερα, η παράγραφος 1 του άρθρου 19 του Συντάγματος εισάγει ρητή και απόλυτη προστασία καθιερώνοντας το απόρρητο της αλληλογραφίας και συνεπώς εισάγει απόλυτη απαγόρευση στην πρόσβαση ή επέμβαση τρίτου σε αυτήν. Έτσι λοιπόν, προϋπόθεση της προστασίας του απορρήτου είναι η ελεύθερη διεξαγωγή της ανταπόκρισης των επικοινωνιών, ενώ στις επικοινωνίες περιλαμβάνονται όλα τα τεχνολογικά μέσα, μεταξύ αυτών και των σύγχρονων, όπως η ηλεκτρονική αλληλογραφία. Αν και παλαιότερα έχει αμφισβητηθεί<sup>7</sup> το γεγονός ότι στο απόρρητο των επικοινωνιών περιλαμβάνονται και τα εξωτερικά στοιχεία της επικοινωνίας, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι στοιχεία όπως, ο αριθμός τηλεφώνου, η ταυτότητα του συνδρομητή, ο χρόνος και ο τόπος της επικοινωνίας και εν γένει τα μεταδεδομένα, αποτελούν αναμφίβολα στοιχεία από τα οποία μπορεί να ανακύψει και το περιεχόμενο της επικοινωνίας και εξ αυτού χρήζουν ισάξιας προστασίας.

Τέλος, νόμος<sup>8</sup> ορίζει τη διαδικασία άρσης του απορρήτου μόνο υπό τη συνδρομή συγκεκριμένων προϋποθέσεων και υπό τις εγγυήσεις που επιβάλλει το Σύνταγμα και η ελληνική νομοθεσία, ενώ όσον αφορά στους εργαζομένους, η νομοθεσία επεκτείνει την προστασία του απορρήτου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και στους χώρους που λαμβάνει χώρα η εργασία, ιδίως στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι κάνουν χρήση συνδέσεων εσωτερικών δικτύων επικοινωνιών.

Από τον συνδυασμό των άρθρων 9, 9Α και 19 παρ. 3 συνάγεται η απαγόρευση χρήσης παράνομων αποδεικτικών μέσων. Προβληματισμός έχει ανακύψει σχετικά με την ανεπιφύλακτη και απόλυτη διατύπωση της παραγράφου 3 του άρθρου 19, καθώς δημιουργείται η πεποίθηση ότι δεν αφήνεται περιθώριο στάθμισης, «σε περίπτωση σύγκρουσης προς άλλα συνταγματικά δικαιώματα» και έτσι γίνεται λόγος για τη θέσπιση μίας «άτεγκτης απαγόρευσης» (Χρυσόγονος & Βλαχόπουλος, 2017, p. 306).

Είναι γνωστό ότι στις επιχειρήσεις εγκαθίστανται συστήματα επιτήρησης με σκοπό την πρόληψη αλλά και την καταστολή εγκλημάτων, τα οποία θίγουν την εταιρεία και το ανθρώπινο δυναμικό της. Σε κάθε περίπτωση, κατά την εφαρμογή μεθόδων επιτήρησης

---

<sup>7</sup> Γνμδ Εισ ΑΠ 9/2009, Γνμδ Εισ ΑΠ 12/2009, Γνμδ Εισ ΑΠ 9/ 2011, ΑΠ689/2014.

<sup>8</sup> Νόμος 5002/2022 (ΦΕΚ 228/Α/9-12-2022).

στους εργασιακούς χώρους αναδύεται η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων, προκειμένου να μη θίγεται ο πυρήνας την ιδιωτικότητάς τους. Κατά τη στάθμιση των δικαιωμάτων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών πρέπει να λαμβάνονται υπόψη αφενός, το αντικείμενο επιτήρησης και αφετέρου ο σκοπός και το μέσο με το οποίο γίνεται η επιτήρηση. Στην Ελλάδα, με την υπ' αριθμ. 874/2004 απόφασή του, ο Άρειος Πάγος εντάσσει στο επιτρεπτό αντικείμενο ελέγχου την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, ο οποίος έλεγχος θα ήταν παράνομος αν εφαρμοζόταν στη ζωή του εργαζομένου εκτός εργασίας. Με τον τρόπο αυτόν εισάγει μία σημαντική διάκριση, μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής, γεγονός που αποτελεί κριτήριο ελέγχου νομιμότητας κατά την άσκηση μεθόδων ελέγχου από τον εργοδότη. Προς την κατεύθυνση αυτή έκρινε με την ως άνω απόφαση ότι η μαγνητοσκόπηση των υπαλλήλων ταμείου ενός καταστήματος είναι επιτρεπτή, όταν αυτή διενεργείται κατά την ώρα εργασίας με την αιτιολογία ότι η μαγνητοσκόπηση δεν «ανάγεται στην προσωπική και ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και ότι είναι θεμιτό η παρεχόμενη εργασία των υπαλλήλων να «υπόκειται σε έλεγχο» από τον εργοδότη.

Τέλος, η παράγραφος 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος συνιστά κατευθυντήρια γραμμή προς τον κοινό νομοθέτη προκειμένου να μεριμνήσει, ώστε η Πολιτεία να καθιερώσει τις κατάλληλες συνθήκες εργασίες για τους πολίτες. Το άρθρο 22, του Συντάγματος προβλέπει τις θεσμικές εγγυήσεις που εκτείνονται σε όλους τους τομείς της εργασιακής ζωής των πολιτών, με αποδέκτη την ίδια την κρατική εξουσία. Είναι αναμενόμενο σε ένα Κράτος δικαίου και μια δημοκρατική κοινωνία να προκύπτουν συγκρούσεις μεταξύ των δικαιωμάτων και εξ αυτού είναι σημαντικό να σταθμίζονται με την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας (Άρθρο 25 του Συντάγματος) που διατρέχει όλες τις συνταγματικές διατάξεις προκειμένου να μην προσβάλλεται ο πυρήνας των δικαιωμάτων αυτών.

### ***5.1.2 Ρυθμιστικές παρεμβάσεις στην ελληνική έννομη τάξη***

Στην Ελλάδα, οι εθνικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις αποτελούν αρωγούς στον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων, διότι επιτρέπουν την καθιέρωση κανόνων για τη συμμόρφωση στις αρχές και τους κανόνες του δικαίου (Παπαδημητρίου, 2021, p. 14). Η δε παροχή εξ αποστάσεως εργασίας ρυθμίστηκε πανευρωπαϊκά με την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Πλαίσιο για την τηλεργασία το 2002, ενώ στο ελληνικό δίκαιο ενσωματώθηκε

για πρώτη φορά με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας («ΕΓΣΣΕ») των ετών 2006 και 2007 καθώς και στις μετέπειτα από αυτές. Ειδικότερα, προωθείται ο ενεργός ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων, ιδίως στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργοδότες σκοπεύουν να θέσουν σε λειτουργία τεχνικά μέσα για τον έλεγχο της δραστηριότητάς τους<sup>9</sup>, κάτι το οποίο συναντάμε και στη γαλλική<sup>10</sup>, γερμανική και ιταλική νομοθεσία (Aloisi & Gramano, 2021, p. 126).

Στα πλαίσια της ψηφιακής διακυβέρνησης την οποία προωθεί ο νόμος 4727/2020, ψηφίστηκε ο υπ' αριθμ. 4807/2021 νόμος, ο οποίος ρύθμισε το πλαίσιο της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα, ως αναγκαία λύση στις έκτακτες συνθήκες που δημιουργήθηκαν από την πανδημία COVID-19. Καταρχάς, τίθενται οι βασικές αρχές που διέπουν τον θεσμό της τηλεργασίας, ήτοι ο οικειοθελής χαρακτήρα της, η ίση αντιμετώπιση των τηλεεργαζομένων με όσους παρέχουν υπηρεσίες με φυσική παρουσία αλλά και η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων και του απορρήτου των επικοινωνιών. Ιδίως ως προς την τελευταία περίπτωση θεσπίζονται υποχρεώσεις του φορέα-υπεύθυνου επεξεργασίας στον οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος, όπως η προστασία του δικτύου, η εγκατάσταση firewall, η κρυπτογράφηση τηλεδιασκέψεων και η διενέργεια μελέτης εκτίμησης αντικτύπου<sup>11</sup>. Αξίζει δε να αναφερθεί ότι γίνεται ρητή αναφορά στην απαγόρευση χρήσης της κάμερας για την επιτήρηση του εργαζομένου<sup>12</sup>. Ειδικότερα, δεν επιτρέπεται τα συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη και εγγραφή κινουμένων εικόνων του απασχολούμενου και έχουν ενσωματωθεί στη συσκευή τηλεργασίας να θέτουν τον τηλεεργαζόμενο υπό καθεστώς επιτήρησης της απόδοσής του και θα πρέπει να περιορίζεται αποκλειστικά στον επιδιωκόμενο σκοπό και τις λειτουργικές ανάγκες του φορέα. Από την άλλη έχει ασκηθεί κριτική (Καστανάς, 2021, p. 842) στον εν λόγω νόμο, ιδίως όσον αφορά στην δυνατότητα θέσης σε λειτουργία οποιουδήποτε συστήματος παρακολούθησης του χρόνου εργασίας ενόψει των λειτουργικών αναγκών του φορέα, όπου ο νομοθέτης ούτε εξειδικεύει το σύστημα, ούτε παρέχει κατευθυντήριες προς τούτο γραμμές<sup>13</sup>. Αντίστοιχα

---

<sup>9</sup> Άρθρο 12 του νόμου 1767/1988.

<sup>10</sup> Άρθρο L. 1121-1 του γαλλικού Κώδικα Εργατικού Κώδικα.

<sup>11</sup> Άρθρο 6 παράγραφοι 3, 5,7 και 9 του νόμου 4807/2021.

<sup>12</sup> Άρθρο 6 παράγραφος 6 του νόμου 4807/2021.

<sup>13</sup> Άρθρο 5 περίπτωση δ του νόμου 4807/2021.



προβληματική είναι η διάταξη της απαγόρευσης επιτήρησης της απόδοσης, διότι η ρήτρα «αν επιβάλλεται» και η ταυτόχρονη τακτική χρήση της τηλεδιάσκεψης οδηγούν την απαγόρευση σε «εξουδετέρωση» (Μποτόπουλος, 2021, p. 837). Αντίστοιχες διατάξεις θεσπίστηκαν και στον ιδιωτικό τομέα με το νόμο 4808/2021, όπου αναγνωρίζεται το δικαίωμα του εργοδότη να ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου με σεβασμό στην ιδιωτική του ζωή, τίθενται όμως περιορισμοί στην επιτήρηση δια της χρήσης κάμερας<sup>14</sup>.

Καινοτόμες παρεμβάσεις στον τομέα των αναδυόμενων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών εισάγει ο νόμος 4961/2022, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από την 01.01.2023. Συγκεκριμένα, καθορίζεται η δυνατότητα βάσει της οποίας δημόσιοι φορείς μπορούν να αξιοποιούν συστήματα ΤΝ για τη λήψη αποφάσεων, εφόσον πληρούνται οι απαραίτητες εγγυήσεις για τα δικαιώματα των διοικουμένων<sup>15</sup>. Σημαντική τομή συνιστά η εισαγωγή της έννοιας της αλγοριθμικής εκτίμησης αντικτύπου, η οποία αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για το επιτρεπτό της χρήσης συστημάτων ΤΝ<sup>16</sup>. Αφιερώνεται ιδιαίτερο άρθρο για την υποχρέωση διαφάνειας, η οποία συνίσταται στη δημοσίως προσβάσιμη παροχή πληροφοριών που σχετίζονται με τη λειτουργία και τα χαρακτηριστικά του συστήματος, με τη διενέργεια της αλγοριθμικής εκτίμησης αντικτύπου καθώς και με τη λήψη αποφάσεων. Αφενός, δε, ορίζει ρητά ότι τα πρόσωπα, τα οποία επηρεάζονται από τις αποφάσεις των συστημάτων, δικαιούνται να λαμβάνουν γνώση των παραμέτρων που ελήφθησαν υπόψη σε κατανοητή και προσβάσιμη μορφή, ενώ στα πλαίσια της αρχής της λογοδοσίας ανατίθεται η αρμοδιότητα της εποπτείας στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας<sup>17</sup>. Μάλιστα, η υποχρέωση διαφάνειας και ενημέρωσης αφορά και στους ίδιους τους αναδόχους των συστημάτων ΤΝ, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη λήψη υπόψη των δικαιωμάτων των υποκειμένων ήδη από τον σχεδιασμό, ενώ στην ενημέρωση συμβάλλει και η τήρηση μητρώου των συστημάτων, το οποίο θα πρέπει να επικαιροποιείται<sup>18</sup>.

Μεγάλη έμφαση στην εργασιακή επιτήρηση δίδεται στο άρθρο 9 του ίδιου νόμου καθώς δημιουργείται ένα πλέγμα υποχρεώσεων ενημέρωσης των εργοδοτών και των ψηφιακών

---

<sup>14</sup>Άρθρο 67 παράγραφος 8 του νόμου 4808/2021.

<sup>15</sup>Άρθρο 4 του νόμου 4961/2022.

<sup>16</sup>Άρθρο 5 του νόμου 4961/2022.

<sup>17</sup> Άρθρο 6 του νόμου 4961/2022.

<sup>18</sup>Άρθρα 7, 8 και 10 του νόμου 4961/2022.

πλατφορμών<sup>19</sup> ήδη πριν από την πρώτη χρήση που περιλαμβάνει τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, είτε έχουν προσληφθεί είτε είναι υποψήφιοι εργαζόμενοι, όσον αφορά στη δια των συστημάτων αυτών λήψη αποφάσεων με επίδραση στην εργασιακή τους ζωή, αφήνοντας περιθώριο για την συμμετοχή τους μέσω διαβουλεύσεων. Αποτρεπτικό παράγοντα παραβίασης των υποχρεώσεων συντελούν οι απειλούμενες διοικητικές κυρώσεις, τις οποίες δύναται να επιβάλει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ βρίσκει εφαρμογή και το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ σχετικά με τις υποχρεώσεις στην περίπτωση αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ, παρέχοντας με τον τρόπο αυτό επαρκείς εγγυήσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων<sup>20</sup>. Η δημιουργία και η τήρηση πολιτικής δεοντολογικής χρήσης δεδομένων με την οποία επιφορτίζονται μεσαίοι και μεγάλοι οργανισμοί θεμελιώνει ένα ακόμα πιο ισχυρό πλαίσιο προστασίας των υποκειμένων που επηρεάζονται από τη λειτουργία των συστημάτων ΤΝ.

Ο νομοθέτης επέλεξε, ενόψει της ψήφισης του κατωτέρω αναλυόμενου Κανονισμού ΤΝ, τον οποίο έλαβε υπόψη του, την εισαγωγή ενός ορισμού των συστημάτων ΤΝ, υιοθετώντας μία τεχνολογικά ουδέτερη προσέγγιση. Αποτελεί δε μία προσπάθεια ευαισθητοποίησης, ενίσχυσης της διαφάνειας και της λογοδοσίας με τελικό σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων των διοικουμένων και των εργαζομένων, χωρίς να αποκλείει τις προστατευτικές διατάξεις και υποχρεώσεις που απορρέουν από την υπερεθνική νομοθεσία, όπως για παράδειγμα τον ΓΚΠΔ (Τάσσης, 2022, p. 368). Ο εν λόγω νόμος εισάγει καινοτόμες παρεμβάσεις στον τομέα ΤΝ αναδεικνύοντας ως θεμελιώδη υποχρέωση την συσχέτιση της εκτίμησης των επιπτώσεων με το επιτρεπτό της χρήσης, την ανάγκη διαφάνειας που αφορά στη χρήση των συστημάτων ΤΝ και την οργάνωση της αλγοριθμικής επεξεργασίας έτσι ώστε να διαφυλάττονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και ιδίως η ίση μεταχείρισή τους, μέσα από την αντιμετώπιση των διακρίσεων (Μήτρου, 2022, p. 305).

---

<sup>19</sup>Ήτοι, οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τους μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους, σύμφωνα με το άρθρο 68 του νόμου 4808/2021.

<sup>20</sup>Αιτιολογική Έκθεση του νόμου 4961/2022, σελ. 81.

Επιπλέον, ο Επιθεωρητής Εργασίας, εξέδωσε την υπ' αριθμ. ΕΣ-114742-2023/10031 Εγκύκλιο σχετικά με την άρνηση του εργαζομένου να εκτεθεί στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του εργοδότη (Επιθεώρηση Εργασίας, 2023). Σύμφωνα λοιπόν με την εν λόγω Εγκύκλιο, η άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας δε συνεπάγεται αποξένωση του εργαζομένου από την ανάγκη προστασίας των προσωπικών του δεδομένων, αλλά αντιθέτως τα ίδια ενυπάρχουν στον εργασιακό χώρο και εξ αυτού παρατίθεται στην εν λόγω Εγκύκλιο μια σειρά από δικαιώματα που πηγάζουν από την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία. Ιδίως όσον αφορά στην ΤΝ, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του προαναφερόμενου νόμου, του 4961/2022, αναδεικνύεται η αναγκαιότητα της προηγούμενης και ειδικής ενημέρωσης του εργαζομένου από τον εργοδότη, σχετικά με την εγκατάσταση και λειτουργία συστημάτων αυτής της τεχνολογίας. Η ενημέρωση συνεπώς των απασχολούμενων και των υποψηφίων θα πρέπει να αφορά στον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί το εν λόγω σύστημα αλλά και στη σημασία και στην αξία των αποφάσεων, τις οποίες μπορεί να λάβει το σύστημα αυτό προς το σκοπό της διαφανούς και θεμιτής επεξεργασίας.

## **5.2 Προστασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων**

Οι τεχνολογικές εξελίξεις από κοινού με την παγκοσμιοποίηση δημιούργησαν, αφενός την ανάγκη ανταλλαγής μεγαλύτερου όγκου δεδομένων και αφετέρου νέες προκλήσεις, όσον αφορά στην προστασία των δεδομένων και κατ' επέκταση στην προστασία των φυσικών προσώπων. Η σημασία των προσωπικών δεδομένων στα συστήματα ΤΝ έγκειται στο γεγονός ότι αποτελούν ταυτόχρονα πηγή και στόχο των συστημάτων ΤΝ. Έτσι λοιπόν, τα συστήματα ΤΝ επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα και ταυτόχρονα στοχεύουν στην επεξεργασία τους και εξ αυτού του λόγου κρίνεται σκόπιμη η διαμόρφωση ενός επαρκούς νομοθετικού πλαισίου, ώστε τα υποκείμενα των δεδομένων να μην εκτίθενται σε κινδύνους. Ο Γενικός Κανονισμός Προστασία Δεδομένων (εφεξής «ΓΚΠΔ» ή «Κανονισμός») εισήγαγε ένα ενιαίο νομοθετικό πλαίσιο στα Κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Η προσπάθεια θέσπισης ενός κοινού πλαισίου νομοθετικής αντιμετώπισης μεταξύ των Κρατών-μελών είχε ήδη ξεκινήσει με την ψήφιση της υπ' αριθμ. 95/46/ΕΚ Οδηγίας, την οποία όφειλαν τα Κράτη να ενσωματώσουν στις εθνικές έννομες τάξεις τους. Όμως η προσπάθεια αυτή είχε ως αποτέλεσμα τον κατακερματισμό της εφαρμογής της προστασίας των δεδομένων σε

ολόκληρη την Ένωση και την ανασφάλεια δικαίου<sup>21</sup>. Σημειωτέον ότι ο Έλληνας νομοθέτης ενεργοποιώντας τις προβλεπόμενες στον ίδιο Κανονισμό «ρήτρες ευελιξίας» και «ρήτρες ανοίγματος», όπως το άρθρο 88<sup>22</sup>, προέβη με τον υπ' αριθμ. 4624/2019 νόμο στην εξειδίκευση ορισμένων διατάξεων<sup>23</sup>. Έτσι, η ψήφιση και εφαρμογή του εν λόγω Κανονισμού αποτέλεσε ρηξικέλευθη νομοθετική πρωτοβουλία καθιστώντας την Ένωση πρωτοπόρο στην υιοθέτηση ενός ισχυρού κανονιστικού πλαισίου σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Τέλος, θεσμικά όργανα όπως το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προσωπικών Δεδομένων (εφεξής «ΕΣΠΔ»), παλαιότερα η Ομάδα Εργασίας 29 και φυσικά η Ανεξάρτητη Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (εφεξής «ΑΠΔΠΧ») συνεπικουρούν με την έκδοση Οδηγιών, Κατευθυντηρίων και Αποφάσεων στην ερμηνεία και εν τέλει πληρέστερη συμμόρφωση προς τις διατάξεις του Κανονισμού και της εκάστοτε εθνικής νομοθεσίας σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

### **5.2.1 Γενικός Κανονισμός Προστασία Δεδομένων**

Η εξέλιξη των επιχειρηματικών μοντέλων και η αύξηση του όγκου των δεδομένων αποτελεί σημαντικό παράγοντα που γέννησε την ανάγκη ανταλλαγής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων φορέων<sup>24</sup>. Φορείς των δικαιωμάτων και υποκείμενα των δεδομένων που τίθενται ή πρόκειται να τεθούν σε επεξεργασία από συστήματα ΤΝ στον εργασιακό χώρο είναι οι εργαζόμενοι, ενώ η ιδιότητά τους τους εντάσσει στα πρόσωπα που χρήζουν ιδιαίτερης έως και επαυξημένης προστασίας. Πάντως, το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν είναι απόλυτο<sup>25</sup> και μπορεί να περιορίζεται, χωρίς να θίγεται ο πυρήνας του, υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας και σε συνδυασμό με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως αυτό της επιχειρηματικής ελευθερίας.

Καταρχάς, από το πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού, εξαιρούνται ρητά η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, όταν αυτή διενεργείται στα πλαίσια αποκλειστικά οικιακής ή

---

<sup>21</sup> Αιτιολογικές σκέψεις 6 και 9 του ΓΚΠΔ.

<sup>22</sup> Και στην Αιτ. σκέψη 155 ΓΚΠΔ.

<sup>23</sup> Αιτιολογική Έκθεση νόμου 4626/2019 σελ.2.

<sup>24</sup> Αιτ. Σκέψη 5 ΓΚΠΔ.

<sup>25</sup> Αιτ. Σκέψη 4 ΓΚΠΔ.

προσωπικής δραστηριότητας<sup>26</sup>. Η εφαρμογή της διάταξης αυτής καθίσταται περίπλοκη στις περιπτώσεις παροχής εργασίας από το σπίτι. Όταν λοιπόν ο εργαζόμενος βρίσκεται σπίτι του, υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα να συγχέει δραστηριότητες που άπτονται των εργασιακών καθηκόντων του και της προσωπικής δραστηριότητάς του. Τέτοιο παράδειγμα είναι η καταγραφή τηλεφωνικής συνομιλίας από σύστημα TN, το οποίο μπορεί να καταγράψει και συνομιλία του εργαζομένου με κάποιο οικείο πρόσωπο που βρίσκεται επίσης στο σπίτι του, διότι δεν μπορεί τεχνικά να διαχωρίσει από που προέρχεται η φωνή και ποιο είναι το περιεχόμενό της. Σαφώς, οι εργοδότες οφείλουν να προειδοποιούν και να θέτουν όρους για τις συνθήκες κατ' οίκον εργασίας, όμως αυτό δεν τους απαλλάσσει από τις υποχρεώσεις σεβασμού της ιδιωτικής ζωής των απασχολούμενων τους, ιδίως όταν η παροχή εργασίας από το σπίτι συνδέεται αναπόφευκτα με περιστατικά που δε σχετίζονται με την εργασία<sup>27</sup>. Επίσης, εντάσσονται και τα προσωπικά δεδομένα, τα οποία μεν έχουν υποστεί για παράδειγμα ψευδωνυμοποίηση ή ανωνυμοποίηση, αλλά με την κατάλληλη επεξεργασία και σε συνδυασμό με άλλες πληροφορίες είναι δυνατόν να προκύψει η ταυτότητα του ατόμου. Η αναφορά αυτή έχει σημασία ιδίως στις περιπτώσεις που τα κατάλληλα μέσα αποτελούνται από συστήματα TN, τα οποία μπορούν να αποκωδικοποιήσουν την ψευδωνυμοποίηση οδηγώντας στην αποκάλυψη του υποκειμένου των δεδομένων (Aloisi & Gramano, 2021, p. 109). Συνεπώς, στο πεδίο εφαρμογής του ΓΚΠΔ πρέπει να εντάσσεται η επεξεργασία δεδομένων που ταυτοποιεί φυσικά πρόσωπα αλλά και αυτή που επεξεργάζεται δεδομένα δυνάμενα να καταστήσουν τα πρόσωπα ταυτοποιήσιμα.

Η συμμόρφωση των επιτηρούντων με τη νομοθεσία της προστασίας των προσωπικών δεδομένων απαιτεί τον πλήρη σεβασμό των αρχών που διέπουν τις διατάξεις του Κανονισμού και πρωτίστως της νομιμότητας, η οποία υπαγορεύει τη σύννομη και θεμιτή επεξεργασία των δεδομένων των υποκειμένων. Σε περίπτωση, δε, που παραβιάζεται κάποια από τις αρχές, η επεξεργασία καθίσταται αυτομάτως παράνομη και δε θεραπεύεται από την τυχόν ύπαρξη νόμιμης βάσης επεξεργασίας (ΑΠΔΠΧ, 2019, p. 14).

---

<sup>26</sup> Άρθρο 2 παράγραφος 2 περίπτωση γ' του ΓΚΠΔ.

<sup>27</sup> Αιτ. σκέψη 18 ΓΚΠΔ.

Παράλληλα, η διαφάνεια<sup>28</sup> της επεξεργασίας διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στην περίπτωση των συστημάτων TN, διότι από τη φύση της λειτουργεί με τρόπο δυσνόητο και πολλές φορές μη ορατό προς τους ενδιαφερομένους. Η εξαγωγή αποτελεσμάτων που αφορούν τους εργαζόμενους έχει μεγάλη σημασία για τη μετέπειτα αξιολόγησή τους αλλά και την ορθή άσκηση των ανατεθειμένων καθηκόντων τους. Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι η διαφάνεια στην επεξεργασία εξασφαλίζει γνώση στον εργαζόμενο σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων του και έτσι είναι σε θέση να διεκδικήσει τον σεβασμό των δικαιωμάτων του. Το εγγενές, μάλιστα, χαρακτηριστικό των αλγορίθμων να ενσωματώνουν τις προκαταλήψεις των δημιουργών τους δημιουργεί την ανάγκη εφαρμογής της αρχής της αντικειμενικότητας στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, προς αποφυγή δυσμενών συνεπειών, όπως της διακριτικής μεταχείρισής τους. Επίσης, η εργασιακή σχέση αποτελείται από μία διαρκή διαδικασία επεξεργασία δεδομένων, το ίδιο και οι δραστηριότητες επιτήρησης στον εργασιακό χώρο, γεγονός που απαιτεί τη συλλογή μεγάλου όγκου δεδομένων.

Προκειμένου τα συστήματα να ικανοποιήσουν το καθήκον της επιτήρησης που τους έχει ανατεθεί είναι δυνατόν να συλλέξουν περισσότερα δεδομένα από όσα απαιτούνται. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η χρήση του συστήματος βιντεοεπιτήρησης, το οποίο για τον σκοπό της διασφάλισης των αγαθών μιας επιχείρησης εκτός από εικόνα μπορεί και να συλλέγει ήχο. Αυτό, υπό προϋποθέσεις θα μπορούσε να συνιστά παραβίαση των διατάξεων του Κανονισμού, ο οποίος τονίζει τον σεβασμό της αρχής της ελαχιστοποίησης των δεδομένων<sup>29</sup>. Ακόμα, η μεταβολή των εργασιακών συνθηκών, που μπορεί να συνίσταται, για παράδειγμα, στην προαγωγή ή στην απόλυση του απασχολούμενου, θα πρέπει να συνοδεύεται με ενέργειες του εργοδότη που καθιστούν τα δεδομένα, όσο το δυνατόν, πιο ακριβή, σύμφωνα με την αρχή της ακρίβειας των δεδομένων<sup>30</sup>. Ομοίως θεμελιώδης είναι η αρχή του περιορισμού της περιόδου διατήρησης των δεδομένων<sup>31</sup>, η οποία συνίσταται στην διατήρησή τους στην κατάλληλη μορφή μόνο για το απαραίτητο χρονικό διάστημα. Συνεπώς, η λήξη μίας εργασιακής σχέσης κατά κανόνα θα πρέπει να

---

<sup>28</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο α) του ΓΚΠΔ.

<sup>29</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο γ) του ΓΚΠΔ.

<sup>30</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο δ) του ΓΚΠΔ.

<sup>31</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο ε) του ΓΚΠΔ.

συνοδεύεται με διαγραφή των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και μόνο σε ιδιαίτερες περιπτώσεις θα πρέπει αυτά να διατηρούνται, όπως για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον. Αυτό που χαρακτηρίζει τις νέες διατάξεις που εισήγαγε ο ΓΚΠΔ στην προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι η θέσπιση της αρχής της λογοδοσίας<sup>32</sup>, η οποία υποχρεώνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας να είναι σε θέση να αποδεικνύει, όταν αυτό του ζητηθεί, την τήρηση των αρχών νομιμότητας της επεξεργασίας.

Σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 6 του ΓΚΠΔ, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι σύννομη μόνο εάν και εφόσον συντρέχει τουλάχιστον ένας από τους νόμιμους σκοπούς επεξεργασίας, ο οποίος θα πρέπει να τεκμηριώνεται επαρκώς εγγράφως. Στις εργασιακές σχέσεις απαντώνται συχνότερα οι νόμιμες βάσεις των περιπτώσεων β), γ) και στ) της ίδιας παραγράφου, ήτοι όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης, για τη συμμόρφωση έννομης υποχρέωσης του υπευθύνου επεξεργασίας ή προς το έννομό του συμφέρον αντίστοιχα, χωρίς να αποκλείονται οι υπόλοιπες. Σημειωτέον ότι ο εργοδότης, δε δύναται να μεταβάλει τη νομική βάση, όσο διαρκεί η επεξεργασία, ενώ σύμφωνα με το νέο μοντέλο συμμόρφωσης που εισήγαγε ο Κανονισμός, αυτός φέρει το βάρος απόδειξης και επίκλησης της νομιμότητας επεξεργασίας. Όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, η Ομάδα Εργασίας 29 και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων, ανέπτυξαν μία ενδιαφέρουσα ανάλυση σχετικά με τις βάσεις επεξεργασίας των δεδομένων των εργαζομένων. Στον ελληνικό νόμο 4624/2019, φαίνεται να αποκλείονται ορισμένες βάσεις επεξεργασίας στις εργασιακές σχέσεις, όπως η προστασία ζωτικών συμφερόντων των εργαζομένων, κάτι το οποίο όμως δεν είναι αληθές (Κανέλλος, 2020, p. 246). Την αντίρρησή της ως προς την πρόβλεψη του άρθρου 27 παραγράφου 1 του εν λόγω νόμου εξέφρασε με την υπ' αριθμ. 1/2020 Γνωμοδότησή της η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, καθότι η εισαγωγή μοναδικής νομικής βάσης επεξεργασίας για κάθε σκοπό επεξεργασίας στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων (πλην της συγκατάθεσης) έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο 88 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ, το οποίο επιτρέπει την εξειδίκευση των κανόνων επεξεργασίας και όχι τη δημιουργία ή αποκλεισμό των νομικών βάσεων του ΓΚΠΔ<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 2 του ΓΚΠΔ.

<sup>33</sup> Σελίδα 17 της Γνωμοδότησης 1/2020 της ΑΠΔΠΧ.

Αξίζει, δε, να σημειωθεί πως η φύση της σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ επιτηρούντος και επιτηρούμενου στα πλαίσια του εργασιακού χώρου θα πρέπει να εκτιμάται αναλόγως κατά τη διαδικασία επιλογής της καταλληλότερης νόμιμης βάσης επεξεργασίας. Συνεπώς, η επιλογή της νόμιμης βάσης καθορίζει και τον νόμιμο σκοπό, ο οποίος απαγορεύεται κατ' αρχήν να μεταβάλλεται σύμφωνα με την αρχή του περιορισμού του σκοπού<sup>34</sup>, διαφορετικά η επεξεργασία δεν είναι νόμιμη.

Υφίστανται συστήματα επιτήρησης, όπως αυτό της επεξεργασίας βιομετρικών δεδομένων, τα οποία επεξεργάζονται δεδομένων ειδικών κατηγοριών, όπως αυτά αναλύονται στο άρθρο 9 του Κανονισμού. Μάλιστα, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ειδικών κατηγοριών είναι δυνατόν να στοχεύουν στην ανάλυση ή πρόβλεψη πτυχών που σχετίζονται με τις εργασιακές επιδόσεις των επιτηρούμενων, γεγονός που αποτελεί κίνδυνο υπονόμευσης των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τους, καθιστώντας τους σε μειονεκτική θέση<sup>35</sup>. Η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και η κατάρτιση προφίλ που βασίζονται σε ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου, όπως για παράδειγμα η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, κατ' αρχήν απαγορεύεται, ενώ επιτρέπεται υπό ειδικές προϋποθέσεις. Δε θα μπορούσε να νοηθεί σε μία δημοκρατική κοινωνία εργασιακός χώρος, όπου ο εργοδότης συλλέγει δεδομένα των εργαζομένων του προκειμένου να του απαγορεύσει ή να τον αποτρέψει από το να ασκεί ελεύθερα το θεμελιώδες δικαίωμα του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι, το οποίο εκτός από το ελληνικό Σύνταγμα προστατεύεται και από το άρθρο 12 του ΧΘΔΕΕ.

Έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι άρθρο 9 φαίνεται να μην αφήνει επαρκές περιθώριο επεξεργασίας δεδομένων ειδικής κατηγορίας στο εργασιακό περιβάλλον λαμβάνοντας πάντα υπόψη την ανισορροπία ισχύος μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων (Ogriseg, 2017, p. 11), το οποίο δε συμμερίζεται ο Έλληνας νομοθέτης, ο οποίος στο άρθρο 27 του υπ' αριθμ. 4626/2019 νόμου ορίζει ρητά τη δυνατότητα επεξεργασίας των εν λόγω δεδομένων υπό προϋποθέσεις και εφόσον η νόμιμη βάση επεξεργασίας είναι η συγκατάθεση ή όταν για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας η επεξεργασία είναι «απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και δεν υπάρχει

---

<sup>34</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο β) του ΓΚΠΔ.

<sup>35</sup> Αιτ. σκέψη 75 του ΓΚΠΔ.



κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων σε σχέση με την επεξεργασία υπερτερεί» ή για την εκπλήρωση «των σκοπών της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας». Τέλος, ο νομοθέτης εν προκειμένω δεν έμεινε στην απλή επιβεβαίωση των όσων ήδη ρητά όριζε ο Κανονισμός, αλλά πήγε ένα βήμα πιο πέρα, επεκτείνοντας, πέρα από τα όρια του Κανονισμού, στην παράγραφο 6 του άρθρου 27 την προστασία και στις περιπτώσεις επεξεργασίας από τον εργοδότη «χωρίς αρχείο» (Χριστοδούλου, 2020, p. 204).

Είναι αυτονόητο ότι και στις εργασιακές σχέσεις εξακολουθούν να εφαρμόζονται όλα τα δικαιώματα που καθιερώνονται στον Κανονισμό, όπως της ενημέρωσης, της πρόσβασης, της της διόρθωσης, της «λήθης», του περιορισμού της επεξεργασίας, και της εναντίωσης. Στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο μέρος καταγγελιών ενώπιον της εποπτικής αρχής για ζητήματα προσωπικών δεδομένων στον τομέα της απασχόλησης, αφορούσε στη μη ικανοποίηση των δικαιωμάτων πρόσβασης και διαγραφής εργαζόμενου (ΑΠΔΠΧ, 2021, p. 79). Μεταξύ των δικαιωμάτων, συγκαταλέγεται και το δικαίωμα φορητότητας, ήτοι το δικαίωμα λήψης και διαβίβασης των δεδομένων από τον έναν υπεύθυνο επεξεργασίας σε άλλον. Ιδίως, όσον αφορά στα συστήματα ΤΝ που πραγματοποιούν επεξεργασία με αυτοματοποιημένα μέσα με σκοπό την επιτήρηση των εργαζομένων, θα πρέπει να γίνεται από μηχανήματα που παρέχουν δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο λειτουργικό μορφότυπο. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 68, το δικαίωμα του υποκειμένου να λαμβάνει τα δεδομένα που το αφορούν θα πρέπει να εφαρμόζεται, όταν η επεξεργασία πραγματοποιήθηκε κατόπιν συγκατάθεσης ή ήταν αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης. Για τις άλλες περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα, όταν υφίσταται έννομο συμφέρον του εργοδότη, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει τη διαβίβαση των δεδομένων του σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας, που μπορεί να είναι ένας νέος εργοδότης.

Στο άρθρο 22 του Κανονισμού θεσπίζεται το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να αντιτίθεται<sup>36</sup> στην αποκλειστικά αυτοματοποιημένη επεξεργασία των δικαιωμάτων, όπως την κατάρτιση προφίλ<sup>37</sup>, που το επηρεάζει σημαντικά ή έχει έννομα αποτελέσματα εναντίον του. Ενδιαφέρον παρουσιάζει απόφαση ολλανδικού Εφετείου σε υπόθεση κατά

---

<sup>36</sup> Αιτ. Σκέψη 71 ΓΚΠΔ.

<sup>37</sup> Βλ. ορισμό στο άρθρο 4 παρ. 4 του ΓΚΠΔ.

την οποία τέσσερις οδηγοί της εταιρείας «UBER» απολύθηκαν, διότι βάσει του ειδικού εγκατεστημένου λογισμικού εντοπίστηκαν δόλιες δραστηριότητες. Οι οδηγοί ζήτησαν την ακύρωση της απόλυσης επικαλούμενοι το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ και η υπόθεση ήχθη ενώπιον του Εφετείου, το οποίο διαπιστώνοντας τη σημαντική επίδραση στην επαγγελματική ζωή των οδηγών, οι οποίοι δε θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν πλέον το εισόδημά τους λόγω της απόλυσης, δέχτηκε ότι η έλλειψη ουσιαστικής (όχι συμβολικής) ανθρωπίνης επαφής και η μη εξέταση από την «UBER» όλων των σχετικών δεδομένων συνιστά πράγματι παραβίαση της απαγόρευσης του εν λόγω άρθρου. Τέλος, διαπίστωσε την παραβίαση του ΓΚΠΔ, διότι δεν ικανοποιήθηκε το δικαίωμα ενημέρωσης των εργαζομένων, απορρίπτοντας το επιχείρημα της εταιρείας περί εμπορικών απορρήτων (Lawspot, 2023). Όμως, προβλέπει τρεις εξαιρέσεις κατά τις οποίες δεν εφαρμόζεται αυτός ο κανόνας, όταν δηλαδή η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη σύναψη ή εκτέλεση σύμβασης, όταν βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων και όταν προβλέπεται στο ενωσιακό ή εθνικό δίκαιο. Οι πρώτες δύο περιπτώσεις συνδέονται στενά με τις περιπτώσεις των εργασιακών σχέσεων και απαιτούν κατά την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου τη λήψη από τον υπεύθυνο επεξεργασίας επαρκών εγγυήσεων. Όμως, η εξαίρεση της συγκατάθεσης δεν μπορεί να θεωρηθεί ως συμβατή με τις περιπτώσεις κατά τις οποίες γίνεται λόγος για αυτοματοποιημένα συστήματα επιτήρησης που βασίζονται στην ΤΝ (Veale & Edwards , 2018, p. 399). Πολύ δε περισσότερο, όταν η συγκατάθεση παρέχεται από τον εργαζόμενο στον εργοδότη και συνεπώς η εγκυρότητά της είναι σπανίως προϊόν ελεύθερης βούλησης. Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθούν μέσα επιτήρησης ήδη πριν από την έναρξη της εργασιακής σχέσης, όταν δηλαδή ένα υποψήφιος εργαζόμενος εκδηλώνει το ενδιαφέρον του για πρόσληψη αλλά και κατόπιν όταν δηλαδή έχει ξεκινήσει να παρέχει τις υπηρεσίες του. Η συλλογή προσωπικών δεδομένων που λαμβάνει χώρα βάσει της διαδικασίας αυτής και η μετέπειτα κατάρτιση προφίλ του εργαζομένου που δύναται να περιλαμβάνει στη μεν πρώτη περίπτωση τα προσόντα του στη δε δεύτερη καταγραφή της επίδοσής του είναι δυνατόν να έχει νομικά αποτελέσματα που επηρεάζουν την εργασιακή του κατάσταση, για παράδειγμα άρνηση πρόσληψης ή απόλυση αντίστοιχα.

Η ύπαρξη υψηλού κινδύνου για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων είναι συνυφασμένη με την υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας για τη

διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου<sup>38</sup>, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 37 παράγραφος 1 στοιχείο β), αν η πράξη επεξεργασίας, λόγω της φύσης της, απαιτεί τακτική και συστηματική παρακολούθηση των υποκειμένων των δεδομένων, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας απαιτείται να ορίσουν υπεύθυνο προστασίας δεδομένων. Στην περίπτωση, δε, που το αποτέλεσμα της μελέτης συνεπάγεται υψηλό κίνδυνο, ο υπεύθυνος επεξεργασία οφείλει, είτε να απέχει από την εν λόγω επεξεργασία, είτε να προβεί στα κατάλληλα μέτρα μετριασμού του κινδύνου, ενώ έχει τη δυνατότητα να εκκινήσει διαβούλευση με την αρμόδια εποπτική αρχή προκειμένου να διασφαλίσει το σύννομο της επεξεργασίας. Σύμφωνα με την αιτιολογική σκέψη 91 η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων με συστήματα ΤΝ εμπίπτει στις περιπτώσεις υποχρεωτικής διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου, διότι πληρούνται οι προϋποθέσεις της ευρείας κλίμακας συστηματικής και εκτενούς επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων με τη χρήση οπτικοηλεκτρικών συσκευών που μπορεί να οδηγήσει τον υπεύθυνο επεξεργασίας στη λήψη αποφάσεων βασιζόμενος στην κατάρτιση προφίλ. Συμπερασματικά, αναδεικνύεται η αντίληψη του ενωσιακού νομοθέτη να θεσπίσει μία κλίμακα διαδικασιών για την αποτελεσματική προστασία των δεδομένων βασιζόμενη στην προσέγγιση με βάση τον κίνδυνο. Η επιλογή αυτή δεν έχει απαραίτητα την έννοια ότι οι επιπτώσεις στα δικαιώματα έχουν διαφορετική βαρύτητα μεταξύ τους, αλλά ενέχει οργανωτικό χαρακτήρα στη συμμόρφωση, κατανέμοντάς την κλιμακωτά ανάλογα με τον κίνδυνο (Μήτρου, 2017, p. 99).

Επιπλέον, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη να διαφυλάττει την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων και των συστημάτων, η οποία απορρέει από το τρίπτυχο «Εμπιστευτικότητα–Ακεραιότητα–Διαθεσιμότητα<sup>39</sup>». Μάλιστα, η αρχή αυτή υπαγορεύει την εγκατάσταση συστημάτων επιτήρησης, τα οποία θα ανταποκρίνονται στις σύγχρονες τεχνολογικές απαιτήσεις, σε συνδυασμό με τη λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων<sup>40</sup>, ικανών να παρέχουν ένα ισχυρό πλέγμα προστασίας από ανεπιθύμητη επεξεργασία που θα έθετε σε κίνδυνο τους ίδιους εργαζομένους.

---

<sup>38</sup> Αιτ. σκέψη 84 του ΓΚΠΔ.

<sup>39</sup> Άρθρο 5 παράγραφος 1 στοιχείο στ) του ΓΚΠΔ.

<sup>40</sup> Άρθρο 32 του ΓΚΠΔ.

Μάλιστα, μία ακόμα σύσταση προς τους επιτηρούντες-υπεύθυνους επεξεργασίας που απορρέει από τον Κανονισμό<sup>41</sup> είναι η επιλογή συστημάτων επιτήρησης, τα οποία θα είναι φιλικά προς την ιδιωτικότητα ήδη από τον σχεδιασμό τους. Για παράδειγμα, συστήματα TN τα οποία ήδη από την κατασκευή τους δε διαθέτουν δυνατότητες και τεχνικές που εκφεύγουν του επιθυμητού στόχου είναι αυτά της βιντεοεπιτήρησης, τα οποία συλλέγουν μεν εικόνα από τον επιτηρούμενο χώρο, αλλά δε διαθέτουν τη δυνατότητα λήψης ήχου. Τούτο, διότι στην περίπτωση που ο εργοδότης επιθυμεί την επιτήρηση του χώρου όπου υπάρχει το ταμείο της επιχείρησής του, μπορεί να εκπληρώσει τον στόχο της ασφάλειάς του, δίχως να χρειάζεται να συλλέγει τον ήχο, ο οποίος μπορεί να περιλαμβάνει συνομιλίες και δη ιδιωτικές των εργαζομένων του. Προς την ίδια κατεύθυνση θα πρέπει να κινούνται και οι ίδιοι οι παραγωγοί των συστημάτων επιτήρησης με TN, ώστε στο πλαίσιο του σχεδιασμού των προϊόντων που θέτουν στην αγορά να είναι συμβατό με την αρχή του σεβασμού της ιδιωτικότητας καθιστώντας τα συστήματα εξ ορισμού φιλικά στην προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Ο Κανονισμός προτρέπει<sup>42</sup> τα Κράτη-μέλη στην περαιτέρω εξειδίκευση των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι θα παρέχονται εγγυήσεις, όπως για παράδειγμα σχετικά με τη διαφάνεια της επεξεργασίας, στη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα και στα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας (OE29, 2017, p. 10).

Έχει ασκηθεί κριτική στις διατάξεις του Κανονισμού σχετικά με την ικανότητά τους να ρυθμίσουν περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων από συστήματα TN, διότι ο ενωσιακός νομοθέτης εστίασε περισσότερο στο στάδιο συλλογής των δεδομένων και όχι στο στάδιο που πραγματοποιούνται οι άλλες πράξεις επεξεργασίας (Aloisi & Gramano, 2021, p. 114). Αντίθετη άποψη υποστηρίζει ότι ο Κανονισμός χαρακτηρίζεται από ανεξαρτησία ως προς τις τεχνολογικές ρυθμιστικές προσεγγίσεις και εξελίξεις, φέρνοντας ως παράδειγμα την αποτελεσματικότητα που μπορεί να έχουν ως προς αυτό οι μελέτες εκτίμησης επιπτώσεων και η υποχρέωση προστασίας προσωπικών δεδομένων από τον σχεδιασμό (Mitrou, 2019, p. 74).

---

<sup>41</sup> Αιτ. σκέψη 78 του ΓΚΠΔ.

<sup>42</sup> Άρθρο 88 του ΓΚΠΔ.

### 5.2.2 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων και Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29

Η ΟΕ29 σε συνέχεια προηγούμενων πρωτοβουλιών<sup>43</sup> της εξέδωσε την υπ' αριθμ. 2/2017 Γνώμη σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (ΟΕ29, 2017). Καταρχάς, διατύπωσε την άποψή της σχετικά με τις νόμιμες βάσεις επεξεργασίας, ιδίως της συγκατάθεσης και του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, ενώ διαπίστωσε ότι η εργατική νομοθεσία ενδέχεται να επιβάλει την εκπλήρωση νομικών υποχρεώσεων από τον εργοδότη. Ιδίως ως προς τα συστήματα επιτήρησης στον εργασιακό χώρο, έχει δεχτεί ότι δε θα μπορούσε να παρασχεθεί ελεύθερη συγκατάθεση από τον εργαζόμενο, λόγω της πίεσης που ο ίδιος θα ένιωθε (ΟΕ29, 2018, p. 8). Αναγνώρισε το έννομο συμφέρον του εργοδότη ως έγκυρη νομική βάση επεξεργασίας θέτοντας ταυτόχρονα ένα πλαίσιο προϋποθέσεων. Συγκεκριμένα, έκανε λόγο για την ανάγκη, πριν από την εγκατάσταση συστημάτων παρακολούθησης, διενέργειας ελέγχου αναγκαιότητας βάσει των αρχών της αναλογικότητας και επικουρικότητας, ώστε να διαπιστώσει ο εργοδότης κατά πόσο είναι απαραίτητα όλα τα δεδομένα που επεξεργάζονται, προκειμένου να μη θίγονται τα δικαιώματα της ιδιωτικότητας και του απορρήτου των επικοινωνιών. Ανέδειξε τη διαφάνεια και την ενημέρωση των εργαζομένων ως όρο εκ των ων ουκ άνευ για μια νόμιμη και θεμιτή επεξεργασία, εξαιτίας των ιδιαιτεροτήτων των αναδυόμενων τεχνολογιών, τις οποίες απαρίθμησε ενδεικτικά. Συμπερασματικά, παροτρύνει τους εργοδότες να εξετάζουν προσεκτικά την ισχύουσα νομική βάση, το αν η επεξεργασία είναι διαφανής και δίκαιη για τους εργαζομένους, λαμβάνοντας υπόψη τυχόν ανησυχίες που εκφράστηκαν.

Τις αμφιβολίες της ΟΕ29 για τη συγκατάθεση στο χώρο εργασίας έρχεται να επιβεβαιώσουν οι υπ' αριθμ. 5/2020 Κατευθυντήριες Γραμμές του ΕΣΠΔ (ΕΣΠΔ, 2020). Για να είναι έγκυρη η συγκατάθεση θα πρέπει να πληρούνται οι προϋποθέσεις, όπως αυτές υπαγορεύονται στις αιτιολογικές σκέψεις 32, 42 και 43 αλλά και στο άρθρο 7 του Κανονισμού. Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι στον «εφαρμοστικό» ελληνικό νόμο<sup>44</sup>, προσδιορίζονται οι παράγοντες που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στις εργασιακές σχέσεις προκειμένου να αξιολογηθεί ως ελεύθερη η συγκατάθεση, όπως η «υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου», οι περιστάσεις υπό τις οποίες παρασχέθηκε και το διακριτό της από την σύμβαση. Αρχικά, η συγκατάθεση θα

---

<sup>43</sup> Γνώμη 8/2001, Έγγραφο εργασίας «WP55».

<sup>44</sup> Άρθρο 27 παρ. 2 του ν. 4626/2019.

πρέπει να έχει παρασχεθεί ελεύθερα, το οποίο εξειδικεύει περαιτέρω λέγοντας αφενός ότι δε θα πρέπει η συγκατάθεση να συνδυάζεται με την αποδοχή όρων ή προϋποθέσεων και ότι η σύναψη μιας σύμβασης, δε θα πρέπει να εξαρτάται από την παροχή συγκατάθεσης στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που δεν είναι αναγκαία (στοιχείο αιρεσιμότητας)<sup>45</sup>. Έπειτα, υπογραμμίζει την ανάγκη παροχής ξεχωριστής συγκατάθεσης για την επεξεργασία με διαφορετικούς σκοπούς (στοιχείο λεπτομερούς ανάλυσης), αλλά και το γεγονός ότι τυχόν άρνηση του υποκειμένου στην παροχή συγκατάθεσης δε θα πρέπει να επισύρει επιβολή ποινών και εν γένει δυσμενών πράξεων από τον υπεύθυνο επεξεργασίας (στοιχείο ζημίας)<sup>46</sup>. Τέλος, το ΕΣΠΔ εστίασε στο στοιχείο της ανισορροπίας ισχύος και ιδίως στο πλαίσιο της απασχόλησης λόγω της εξάρτησης στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου, όπου χαρακτηρίζει απίθανη την περίπτωση ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να αρνηθεί να παράσχει συγκατάθεση χωρίς να φοβάται ότι θα υποστεί συνέπειες. Μάλιστα, έφερε ως παράδειγμα την ενεργοποίηση συστημάτων παρακολούθησης, αποκλείοντας την πιθανότητα ελεύθερης συγκατάθεσης, όταν ζητείται από τον εργαζόμενο για παράδειγμα να εγκατασταθούν κάμερες στον χώρο εργασίας, αφού ο ίδιος θα αισθάνεται πίεση. Ενόψει των εν λόγω διαπιστώσεων καταλήγει στο ίδιο συμπέρασμα με την ΟΕ29, προτρέποντας τους εργοδότες να μην βασίζονται στην εν λόγω νόμιμη βάση επεξεργασίας, αφήνοντας, ωστόσο, περιθώριο σε καταστάσεις, όπου μπορεί να αποδειχθεί το ελεύθερο της συγκατάθεσης, όπως όταν δεν συνεπάγεται καμία αρνητική συνέπεια ο εργαζόμενος<sup>47</sup>. Άλλα στοιχεία που θα πρέπει να πληροί η συγκατάθεση είναι ότι θα πρέπει να είναι συγκεκριμένη, εν πλήρει επιγνώσει και θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα ρητής δήλωσης βούλησης. Το στοιχείο της ρητής συγκατάθεσης έχει ιδιαίτερη σημασία στα συστήματα επιτήρησης, διότι η ΤΝ μπορεί να συνοδεύεται από αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων των εργαζομένων ή επεξεργασία δεδομένων ειδικών κατηγοριών, οπότε για να είναι η συγκατάθεση έγκυρη θα πρέπει οι απασχολούμενοι να έχουν δηλώσει με σαφή θετική ενέργεια τη συμφωνία τους να επεξεργαστούν τα προσωπικά τους δεδομένα, με τρόπο που να μπορεί να επαληθευτεί και να μην υπολείπεται καμία αμφιβολία ως προς την πρόθεσή τους αυτή<sup>48</sup>. Ομοίως, για να θεωρηθεί εν πλήρει επιγνώσει συγκατάθεση των

---

<sup>45</sup> Σελ. 11 Κατ. Γραμμών 5/2020.

<sup>46</sup> Σελ. 14-15 Κατ. Γραμμών 5/2020.

<sup>47</sup> Σελ. 10 Κατ. Γραμμών 5/2020.

<sup>48</sup> Σελ. 24-25 Κατ. Γραμμών 5/2020.

εργαζομένων, θα πρέπει να παρέχονται από τον εργοδότη όλες αυτές οι πληροφορίες που σχετίζονται με την επεξεργασία, προκειμένου ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να αξιολογήσει αν επιθυμεί την επεξεργασία των δεδομένων του, όπως την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας, τον σκοπό και το δικαίωμα ανάκλησης της συγκατάθεσης<sup>49</sup>.

Τέλος, σημαντική ήταν η συνεισφορά του ΕΣΠΔ με τις υπ' αριθμ. 3/2019 Κατευθυντήριες Γραμμές σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω βιντεοσυσκευών, ενώ ειδική μνεία γίνεται για τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης (ΕΣΠΔ, 2019). Οι εν λόγω κατευθυντήριες, μπορούν να αξιοποιηθούν στον τομέα της επιτήρησης, διότι η βιντεοσυσκευές παρέχουν συστηματική αυτοματοποιημένη παρακολούθηση με οπτικά ή οπτικοακουστικά μέσα, κυρίως για τον σκοπό της προστασίας της περιουσίας του εργοδότη ή για την προστασία της ζωής και της υγείας του εργαζομένου. Εφίσταται η προσοχή στην περίπτωση αθέμιτης χρήσης, όπως της περαιτέρω επεξεργασίας με βάση την παρουσία και τη συμπεριφορά των προσώπων στον επιτηρούμενο χώρο. Το ΕΣΠΔ, αναγνωρίζει ότι στην πράξη οι πιο συνήθεις νόμιμες βάσεις επεξεργασίας είναι το έννομο συμφέρον και η εκπλήρωση καθήκοντος προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας, όπως για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων<sup>50</sup>. Για την απόφαση εγκατάστασης ενός τέτοιου συστήματος βασιζόμενη στο έννομο συμφέρον του εργοδότη, προτείνεται η κατά περίπτωση στάθμιση των συμφερόντων, την οποία θα πρέπει να διενεργήσει αξιολογώντας παράγοντες, όπως ο επιτηρούμενος χώρος και ο αριθμός των επιτηρουμένων. Καταλήγοντας, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι οι εργαζόμενοι στις περισσότερες περιπτώσεις αναμένουν ευλόγως ότι δεν υπόκεινται σε παρακολούθηση<sup>51</sup>, γεγονός που θα πρέπει να έχει υπόψη του ο εργοδότης, ώστε να ενημερώνει καταλλήλως τα ενδιαφερόμενα μέρη.

### **5.2.3 Ελληνική Εποπτική Αρχή Προστασίας Δεδομένων**

Το 2001 η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (εφεξής «ΑΠΔΠΧ» ή «Αρχή») εξέδωσε Οδηγία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων (ΑΠΔΠΧ, 2001). Εν προκειμένω, αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι θα

---

<sup>49</sup> Σελ. 18 Κατ. Γραμμών 5/2020.

<sup>50</sup> Σελ. 15 Κατ. Γραμμών 3/2019.

<sup>51</sup> Σελ. 14 Κατ. Γραμμών 3/2019.

υποβιβάζονταν σε πληροφοριακά αντικείμενα, σε περίπτωση που η αυτοματοποιημένη επεξεργασία είχε ως αποτέλεσμα αποφάσεις που αφορούν τη συμπεριφορά τους ή την αποδοτικότητά τους<sup>52</sup>. Την Αρχή απασχόλησαν τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων, για τα οποία ανέφερε πως μόνο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου, όπως για παράδειγμα η όραση ενός πιλότου, είναι επιτρεπτή η επεξεργασία τους ή για λόγους υγιεινής και ασφάλειας ή για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως απόδοση κοινωνικών αποδοχών στις περιπτώσεις για παράδειγμα αναπηρίας<sup>53</sup>. Ως προς τις μεθόδους παρακολούθησης, η Αρχή επέστησε την προσοχή στους εργοδότες, ώστε αυτή να μην επεκτείνεται στην προσωπική ζωή των εργαζομένων, υπό την έννοια της συμπεριφοράς τους, των χαρακτηριστικών τους και των επαφών τους, είτε εντός, είτε εκτός εργασιακού χώρου<sup>54</sup>. Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η επισήμανση της Αρχής για τη χρήση κυκλωμάτων παρακολούθησης ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών, λέγοντας ότι το επιτρεπτό τους εξαρτάται από το αν είναι αναγκαία για την προστασία των αγαθών και των εργαζομένων ή των λοιπών ανθρώπων που βρίσκονται στον εργασιακό χώρο, όπως πελάτες ή επισκέπτες και εφόσον δεν υπάρχουν εναλλακτικές ηπιότερες μέθοδοι<sup>55</sup>.

Για τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης, η Αρχή εξέδωσε την υπ' αριθμ. 1/2011 Οδηγία υπογραμμίζοντας στο άρθρο 7 ότι κατ' αρχήν η βιντεοεπιτήρηση στον εργασιακό χώρο απαγορεύεται, ενώ επιτρέπεται σε ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις, προς εκπλήρωση εννόμου συμφέροντος του εργοδότη για την προστασία προσώπων και αγαθών, όπως η καταγραφή συγκεκριμένων χώρων που έχουν ταμεία ή χρηματοκιβώτια και υπό τον όρο ότι εστιάζεται το αγαθό που προστατεύουν κι όχι οι εργαζόμενοι (ΑΠΔΠΧ, 2011). Τέλος, επισημαίνεται η διάρκεια που δικαιούται ο εργοδότης να διατηρεί τα δεδομένα που συνέλεξε, ενώ συγκαταλέγεται υπόδειγμα σχετικά με την ειδική σήμανση που πρέπει να φέρουν οι βιντεοεπιτηρούμενοι χώροι προς εξυπηρέτηση της υποχρέωσης πρότερης ενημέρωσης.

---

<sup>52</sup> Σελ. 12 της Οδηγία 115/2001.

<sup>53</sup> Σελ. 15 της Οδηγίας 115/2001.

<sup>54</sup> Σελ. 17 της Οδηγίας 115/2001.

<sup>55</sup> Σελ. 20 της Οδηγίας 115/2001.



Επιπρόσθετα, εξεδόθησαν από την Αρχή οι υπ' αριθμ. 1/2021 Κατευθυντήριες Γραμμές στις οποίες επεσήμανε, όπως και σε προγενέστερες αποφάσεις της, ότι φαίνεται αδύνατο να συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας η κατάρτιση προφίλ που προκύπτει από τη συστηματική, διαρκή και γενικευμένη συλλογή προσωπικών δεδομένων, ενώ ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα προτεινόμενα μέτρα προστασίας στην περίπτωση των προσωπικών συσκευών («Bring Your Own Device»), λόγω της απότομης αύξησης της τηλεργασίας (ΑΠΔΠΧ, 2021, p. 5 & 11).

Στην υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασή της, δόθηκε η ευκαιρία στην Αρχή να εξετάσει το πλαίσιο της τηλεργασίας παραθέτοντας ένα σύνολο κατευθυντήριων γραμμών για την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων, ιδίως μετά την ισχύ των υπ' αριθμ. 4807/2021 και 4808/2021 (ΑΠΔΠΧ, 2021). Καταρχάς όρισε την έννοια της τηλεργασίας αναδεικνύοντας τα δύο κύρια χαρακτηριστικά της, ήτοι τον διαφορετικό τόπο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης/οργανισμού παροχής υπηρεσιών και τη χρήση ηλεκτρονικών συσκευών<sup>56</sup>. Κρίσιμο επίσης είναι το γεγονός ότι επέλεξε να επαναλάβει την απαγόρευση κατάρτισης προφίλ των εργαζομένων μέσω αυτοματοποιημένων ατομικών λήψεων αποφάσεων<sup>57</sup>, όπως ακριβώς ορίζει το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ και όπως έπραξε παλαιότερα με την υπ' αριθμ. 115/2001 Οδηγία της.

Αφότου παραθέτει ένα σύνολο υποχρεώσεων<sup>58</sup> προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας σχετικά με τη λήψη τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, αναδεικνύει τα δικαιώματα των υποκειμένων, ενώ ρητή αναφορά γίνεται για το δικαίωμα των εργαζομένων στην αποσύνδεση ως θεμελιώδες δικαίωμα<sup>59</sup>. Ορμώμενη από τις διατάξεις των άρθρων 5 περ. δ, 15 περ. γ και δ του ν. 4807/2021 και του άρθρου 67 παρ. 8 του ν. 4808/2021, η Αρχή αναγνωρίζει το δικαίωμα του εργοδότη-υπευθύνου επεξεργασίας να ελέγξει αν πράγματι ο απασχολούμενος παρέχει τη συμφωνηθείσα εργασία ως προς το ωράριο και τους όρους της, καθώς και το θεμιτό της πρόσθετης επιβεβαίωσης περί της τήρησης των όρων<sup>60</sup>. Ιδιαίτερης σημασίας για την επιτήρηση των εργαζομένων αποτελεί η υπ' αριθμ. 5

---

<sup>56</sup> Βλ. υπ' αριθμ. 22 υποσημείωση της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

<sup>57</sup> Υπ' αριθμ. 2 Κατευθυντήρια γραμμή της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

<sup>58</sup> Υπ' αριθμ. 7, 8 και 14 Κατευθυντήριες γραμμές της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

<sup>59</sup> Υπ' αριθμ. 3, 6 και 13 Κατευθυντήριες γραμμές της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

<sup>60</sup> Υπ' αριθμ. 4 Κατευθυντήρια γραμμή της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

Κατευθυντήρια γραμμή, στην οποία η Αρχή αρχικά χαρακτηρίζει ως δυσχερώς συμβατές με την αρχή της αναλογικότητας τακτικές συνεχούς επιτήρησης των εργαζομένων που περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, συστήματα αναγνώρισης προσώπου και παρακολούθησης πληκτρολόγησης, διότι η εν λόγω επεξεργασία συνιστά συστηματική, διαρκή και γενικευμένη συλλογή προσωπικών δεδομένων που οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ. Εξομοιώνει τη χρήση «webcam» για τον έλεγχο απόδοσης των εργαζομένων με τα κλειστά κυκλώματα οπτικής απεικόνισης που αναφέρονται στην παράγραφο 7 του άρθρου 27 του νόμου 4624/2019, με συνέπεια να απαγορεύονται, εκτός εάν είναι απαραίτητο για την προστασία προσώπων και αγαθών.

Αν και για άλλη μια φορά αναγνωρίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να λαμβάνει μέτρα για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, θεωρεί δυσανάλογο μέτρο την παρακολούθηση κάθε εξερχόμενης από την επιχείρηση διαδικτυακής κίνησης, εφόσον μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα. Προτείνει δε ως πρόσφορα μέτρα για τις τηλεδιασκέψεις τη θόλωση του «background», τη δυνατότητα συμμετοχής μόνο με χρήση μικροφώνου και όχι εικόνας καθώς και τη μη αποθήκευση ή καταγραφή της τηλεδιάσκεψης<sup>61</sup>. Ακόμα, η Αρχή κάνει αναφορά για τη χρήση προσωπικών συσκευών από τους εξ αποστάσεως εργαζομένους και προτείνει μέτρα ασφαλείας, όπως τον διαχωρισμό τμημάτων της συσκευής σε προσωπικά και εργασιακά («φυσαλίδα ασφαλείας»), κρυπτογράφηση, ειδική ενημέρωση κλπ.<sup>62</sup>. Τέλος, εισάγεται μία υποχρέωση προς τους εργοδότες-υπευθύνους επεξεργασίας με την υπ' αριθμ. 13 κατευθυντήρια γραμμή, σύμφωνα με την οποία πρέπει να τηρείται πολιτική και διαδικασίες για την τηλεργασία και ειδικότερη για τη χρήση ιδιωτικού εξοπλισμού σε επαγγελματικό πλαίσιο.

Με την υπ' αριθμ. 69/2016 απόφασή της, η Αρχή απεφάνθη ότι ο υπάλληλος Ν.Π.Δ.Δ., ως υπεύθυνος ασφαλείας του, καταγράφοντας τη δραστηριότητα της καταγγέλλουσας υπαλλήλου, δεν προέβη σε παρακολούθηση εργαζομένου, καθώς εντάσσεται στις ανατεθειμένες σε αυτόν αρμοδιότητες (ΑΠΔΠΧ, 2016). Όμως, η απουσία πρόσφορης και σαφούς ενημέρωσης της καταγγέλλουσας σχετικά με την καταγραφή της εργασιακής της συμπεριφοράς και των δικαιωμάτων της, οδήγησε την Αρχή να απευθύνει προειδοποίηση στον υπεύθυνο επεξεργασίας.

---

<sup>61</sup>Υπ' αριθμ. 9 και 10 Κατευθυντήριες γραμμές της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

<sup>62</sup> Υπ' αριθμ. 11 Κατευθυντήρια γραμμή της υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

Στην υπ' αριθμ. 44/2019 απόφασή της, η Αρχή χαρακτήρισε την άσκηση ελέγχου ως πράξη επεξεργασίας και αναγνωρίζοντας το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη έκρινε ότι ο τελευταίος, τηρουμένων των αρχών του Κανονισμού και υπό την προϋπόθεση συγκεκριμένων διαδικασιών και εγγυήσεων που απορρέουν από την υποχρέωση εσωτερικής συμμόρφωσης ως έκφραση της αρχής της λογοδοσίας, έχει το δικαίωμα να ελέγχει τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες των εργαζομένων στα μέσα επικοινωνίας που τους παρείχε για την άσκηση των καθηκόντων τους (ΑΠΔΠΧ, 2019).

Προσφάτως, εξέδωσε την υπ' αριθμ. 12/2021 απόφασή της, επιβάλλοντας πρόστιμο σε εταιρεία για παράνομη χρήση κάμερας με δυνατότητα εξ αποστάσεως παρακολούθησης σε πραγματικό χρόνο γραφείου λογιστικών εργασιών και διαπιστώθηκε ότι αφενός δεν αποτελούσε πρόσφορο μέτρο για την προστασία προσώπων και αγαθών, καθώς ήταν αδύνατον να επέμβει ο εργοδότης είτε προληπτικά, είτε κατασταλτικά και αφετέρου ότι ο πραγματικός σκοπός ήταν η αδικαιολόγητη επιτήρηση των εργαζομένων (ΑΠΔΠΧ, 2021). Από την άλλη, με την υπ' αριθμ. 12/2022 η Αρχή κλήθηκε να αξιολογήσει τη νομιμότητα επεξεργασίας δεδομένων εργαζομένης υπό καθεστώς τηλε-επιτήρησης, διαπιστώνοντας μη ικανοποίηση του δικαιώματος εναντίωσης από την εργοδότη (ΑΠΔΠΧ, 2022).

Τέλος, όσον αφορά στην υποχρέωση μελέτης αντικτύπου, η Αρχή με την υπ' αριθμ. 65/2018 πράξη της δημοσίευσε ενδεικτικό κατάλογο πράξεων επεξεργασίας που χρήζουν τη διενέργεια της εν λόγω μελέτης (ΑΠΔΠΧ, 2018). Στον εν λόγω κατάλογο περιλαμβάνονται και η επιτρεπτή συστηματική παρακολούθηση της θέσης και τοποθεσίας των εργαζομένων, το περιεχόμενο και τα μεταδεδομένα της επικοινωνίας τους<sup>63</sup> και η επεξεργασία των βιομετρικών και γενετικών δεδομένων τους, ενώ ως παράδειγμα υποχρεωτικής διενέργειας της εν λόγω μελέτης αποτελεί η χρήση συστήματος DLP<sup>64</sup>.

#### **5.2.4 Διεθνής νομολογία**

Η ερμηνεία των διατάξεων της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής «ΕΣΔΑ») διαγράφει μακρά πορεία στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής,

---

<sup>63</sup> Εξαιρείται η περίπτωση αρχείων καταγραφής για λόγους ασφάλειας και εφόσον η επεξεργασία είναι τεκμηριωμένη και περιορίζεται στα απολύτως αναγκαία δεδομένα.

<sup>64</sup> Σελ. 9 της υπ' αριθμ. 65/2018 πράξης της ΑΠΔΠΧ.

όπως αυτό περιλαμβάνεται στις διατάξεις του άρθρου 8 (Συμβουλίου της Ευρώπης, 1950), το οποίο αποτελεί το σταθερό σημείο αναφοράς των σπουδαιότερων νομοθετικών πρωτοβουλιών διαμορφώνοντας το κατάλληλο πλαίσιο προστασίας του ατομικού ιδιωτικού βίου (Αναστασόπουλος, 2012, p. 339).

Μία από τις πρώτες αποφάσεις που επέκτειναν την προστασία και τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής στις επαγγελματικές και επιχειρηματικές δραστηριότητες ενός προσώπου αποτελεί η απόφαση της 16<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου του 1992 επί της υπόθεσης *Niemitz v. Germany* του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής «ΕΔΔΑ») (ECHR, 1992). Αν και προγενέστερα, το Δικαστήριο είχε αποφανθεί σιωπηρά σχετικά με την προστασία της ιδιωτικότητας κατά την άσκηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων στην απόφαση της 30<sup>ης</sup> Μαρτίου του 1989 επί της υπόθεσης «*Chappell v. The United Kingdom*, στην υπόθεση *Niemitz*» θεώρησε πλέον αναγκαίο να αποφανθεί ρητά επί του θέματος (Patakoyona, 2016, p. 28). Ως βάση του επιχειρήματος που συνηγορεί υπέρ της άποψης αυτής, το Δικαστήριο δέχτηκε ότι σημαντικό μέρος των ανθρώπων αναπτύσσει κατά την άσκηση των επαγγελματικών του καθηκόντων διαπροσωπικές σχέσεις με τρίτους και ότι δεν είναι πάντα σαφές ποιες δραστηριότητες είναι μέρος της προσωπικής και ποιες μέρος της επαγγελματικής ζωής<sup>65</sup>. Η αξία της απόφασης έγκειται στο γεγονός ότι αναγνωρίστηκε ενώπιον του Δικαστηρίου του Στρασβούργου, ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπου, ο περιορισμός της ιδιωτικότητας κατά την άσκηση των εργασιακών καθηκόντων. Τέλος, προς τη διεύρυνση της προσωπικής ζωής κινήθηκε το Δικαστήριο και με την απόφαση «*Peck v. The United Kingdom*», το οποίο έκρινε<sup>66</sup> ότι της προστασίας του άρθρου 8 απολαμβάνουν και οι διαπροσωπικές σχέσεις ακόμα κι αν αναπτύσσονται σε δημόσιο χώρο (ECHR, 2003).

Η σημασία της ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με το ενδεχόμενο παρακολούθησης αναδείχθηκε με την απόφαση της 25<sup>ης</sup> Ιουνίου του 1997 στην υπόθεση «*Halford v. The United Kingdom*» (ECHR, 1997). Το ΕΔΔΑ αναγνώρισε την ύπαρξη «*εύλογης προσδοκίας διατήρησης της ιδιωτικότητας*»<sup>67</sup> κατά τη διάρκεια τηλεφωνημάτων εργαζομένης, είτε αυτά

---

<sup>65</sup> §§29 & 30 της απόφασης *Niemitz v. Germany* του ΕΔΔΑ.

<sup>66</sup> §57 της απόφασης *Peck v. The United Kingdom* του ΕΔΔΑ.

<sup>67</sup> Η αντίληψη αυτή έχει απορριφθεί στις ΗΠΑ, ενώ στην απόφαση *O' Connor v. Ortega* του 1987 το Ανώτατο Δικαστήριο τάχθηκε υπέρ της κατά περίπτωση εξέτασης.

λαμβάνουν χώρα σπίτι της, είτε στον τόπο εργασίας, ακόμα κι αν τα τεχνικά μέσα παρασχέθηκαν από τον εργοδότη<sup>68</sup>. Αξίζει να αναφερθεί ότι η απόφαση αυτή είχε αντίκτυπο στην έννομη τάξη του Ηνωμένου Βασιλείου, καθότι αποτέλεσε την αφορμή, ώστε το Βρετανικό Κοινοβούλιο να ψηφίσει τον νόμο «Regulation of Investigatory Powers Act 2000», ο οποίος ρύθμιζε τις εξουσίες των δημόσιων φορέων να διενεργούν παρακολουθήσεις και έρευνες αλλά και τη διαδικασία άρσης του τηλεφωνικού απορρήτου (Donald, et al., 2012, p. 68). Συνεπώς, στην υπό κρίση υπόθεση έγινε δεκτό ότι η παρακολούθηση από τον εργοδότη άνευ προηγούμενης ενημέρωσης των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων, συμπεριλαμβανομένων και των νέων για την εποχή τεχνολογικών μέσων, συνιστά παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ.

Προς την ίδια κατεύθυνση κινήθηκε το Δικαστήριο με την απόφαση της 3<sup>ης</sup> Απριλίου του 2007 επί της υπόθεσης «Copland v. The United Kingdom», σύμφωνα με την οποία εμπίπτουν στο προστατευτικό πεδίο του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή η ηλεκτρονική αλληλογραφία που αποστέλλεται στον χώρο εργασίας με τη χρήση εταιρικών μέσων (ECHR, 2007). Το ίδιο συμβαίνει και με τις πληροφορίες που προκύπτουν κατόπιν επιτήρησης της χρήσης του Διαδικτύου από τους εργαζομένους στον εργασιακό χώρο<sup>69</sup>.

Αξιοσημείωτη απόφαση για την προστασία των εργαζομένων από την παράνομη επιτήρησή τους αποτελεί η απόφαση της 5<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου του 2017 επί της υπόθεσης «Barbulescu v. Romania» του ΕΔΔΑ (ECHR, 2017). Στην υπόθεση αυτή, ο εργοδότης κατόπιν παρακολούθησης που άσκησε στην επικοινωνία του εργαζομένου και συγκεκριμένα στην σε πραγματικό χρόνο καταγραφή του περιεχομένου της συνομιλίας του προέβη τελικά στην απόλυσή του<sup>70</sup>. Ο λόγος που τον οδήγησε σε αυτήν του την απόφαση είναι ότι ο προσφεύγων και εργαζόμενός του χρησιμοποιούσε τον υπολογιστή που ανήκε στην εταιρεία για να ανταλλάσσει μηνύματα με την οικογένειά του και συγκεκριμένα μέσω λογισμικού «Yahoo Messenger». Το Δικαστήριο του Στρασβούργου εξέτασε την υπόθεση υπό το πρίσμα των διατάξεων της πρώτης παραγράφου του άρθρου 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (εφεξής «ΕΣΔΑ»), σύμφωνα με την οποία «κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της

---

<sup>68</sup> §45 της απόφασης Halford v. The United Kingdom του ΕΔΔΑ.

<sup>69</sup> §§43 & 44 της απόφασης Copland v. The United Kingdom του ΕΔΔΑ.

<sup>70</sup> §§7 & 8 της απόφασης Barbulescu v. Romania του ΕΔΔΑ.

κατοικίας του και της αλληλογραφίας του». Συγκεκριμένα, το Δικαστήριο διαπίστωσε την απουσία της εκ των προτέρων ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με την παρακολούθηση στην οποία ήταν δυνατό να υπαχθεί<sup>71</sup>. Έπειτα, έκρινε ότι πλην της υποχρέωσης ενημέρωσης στην οποία πρέπει να υποβάλλεται ο εργαζόμενος, αναγκαίο στοιχείο που καθιστά την παρακολούθηση νόμιμη είναι η συνδρομή της προϋπόθεσης την ύπαρξη θεμιτού σκοπού ή εννόμου συμφέροντος του εργοδότη<sup>72</sup>. Επιπρόσθετα, επισημαίνει πως η παρακολούθηση θα πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο που είναι ανάλογος προς τον σκοπό που επιδιώκει ο εργοδότης. Αυτό σημαίνει πως θα πρέπει να χρησιμοποιούνται τα λιγότερο παρεμβατικά μέτρα, ώστε να μην παραβιάζεται η ιδιωτική ζωή του παρακολουθούμενου περισσότερο από ότι είναι αναγκαίο<sup>73</sup>. Ο σεβασμός των ανωτέρω εγγυήσεων αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση, ώστε η παρακολούθηση του εργοδότη να είναι σύμφωνη με την υποχρέωση προστασίας του δικαιώματος στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή, όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 8 της ΕΣΔΑ.

Σημειωτέον ότι το ΕΔΔΑ ουδόλως έκρινε παράνομες τις παρακολουθήσεις των εργαζομένων. Αντιθέτως, δέχτηκε ότι κατ' αρχήν είναι επιτρεπτή η απαγόρευση χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για σκοπούς που δε σχετίζονται με την εργασία και ότι είναι επίσης επιτρεπτή η παρακολούθηση των επικοινωνιών των εργαζομένων. Όμως θα πρέπει κάθε περίπτωση να αξιολογείται διαφορετικά, ώστε να διαπιστώνεται αν τηρούνται όλες οι εγγυήσεις του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Με την απόφαση αυτή, λοιπόν, δεν απαγορεύεται, αλλά περιορίζεται το δικαίωμα των εργοδοτών να επιτηρούν τους εργαζομένους τους μέσα από την παρακολούθηση των επικοινωνιών τους στο βαθμό και στην έκταση που η επέμβαση αυτή ερείδεται σε νόμιμη αιτιολόγηση και ταυτόχρονα τηρείται η αρχή της αναλογικότητας (European Digital Rights, 2017, p. 2). Συμπερασματικά, με την απόφαση αυτή αναδεικνύεται η διπλή όψη της προστασίας του ιδιωτικού βίου, ήτοι της υποχρέωσης του εργοδότη να τη σέβεται και να ασκεί την επιτήρηση σεβόμενος τις εγγυήσεις της ΕΣΔΑ και αφετέρου αυτής, σύμφωνα με την οποία όλοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν την προστασία της προσωπική και οικογενειακής ζωής.

---

<sup>71</sup> §133 της απόφασης *Barbulescu v. Romaniatou* ΕΔΔΑ.

<sup>72</sup> §135 της απόφασης *Barbulescu v. Romaniatou* ΕΔΔΑ.

<sup>73</sup> §136 της απόφασης *Barbulescu v. Romaniatou* ΕΔΔΑ.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όσον αφορά την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων, παρουσιάζει η απόφαση του ΕΔΔΑ της 17<sup>ης</sup> Οκτωβρίου του 2019 στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις «López Ribalda and Others v. Spain» σχετικά με τη διενέργεια κρυφής βιντεοεπιτήρησης εργαζομένων σε κατάσταση της Ισπανίας χωρίς να έχουν εκ των προτέρων ενημερωθεί για την ύπαρξη κρυφών καμερών αλλά μόνο για ορισμένες, όπως αυτές που βρισκόντουσαν στις εισόδους και εξόδους του καταστήματος (ECHR, 2019). Ο εργοδότης προέβη στην εν λόγω τοποθέτηση κρυφών καμερών, αφότου αντελήφθη ότι είχαν κλαπεί ορισμένα προϊόντα από το κατάστημα<sup>74</sup>. Έπειτα από δέκα μέρες κρυφής παρακολούθησης, απέλυσε τους παραβάτες εργαζομένους, οι οποίοι οδήγησαν την υπόθεση ενώπιον της δικαιοσύνης<sup>75</sup>. Το ΕΔΔΑ απεφάνθη ότι δεν υφίσταται παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ και ότι η ισπανική έννομη τάξη διαθέτει επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων. Όμως, στο τέλος της απόφασης τονίζει ότι η πράξη του εργοδότη από τη μία δε συνιστά παραβίαση της ιδιωτικότητας των εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 8 αλλά από την άλλη συνιστά πράξη παράνομη κατά το ισπανικό δίκαιο και εξ αυτού οι εργαζόμενοι θα πρέπει να απευθυνθούν ενώπιον των αρμοδίων ισπανικών δικαστηρίων προκειμένου να αξιώσουν αποζημίωση από την παράνομη πράξη του εργοδότη τους<sup>76</sup>. Εν ολίγοις, παρά το γεγονός ότι το Δικαστήριο δέχεται την παραβίαση των ισπανικών νόμων για την ιδιωτικότητα, απορρίπτει τον ισχυρισμό περί παραβίασης του άρθρου για την προστασία του ιδιωτικού βίου σύμφωνα με την ΕΣΔΑ<sup>77</sup>. Το Δικαστήριο φαίνεται να μην έλαβε υπόψη ότι υποκείμενα επιτήρησης εν προκειμένω δε θα ήταν μόνο οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αποδείχθηκε εκ των υστέρων ότι δρούσαν σε βάρος της επιχείρησης, αλλά το σύνολο του προσωπικού που είχε στην πραγματικότητα πρόσβαση στους εν αγνοία τους επιτηρούμενους χώρους. Από την Köpke και την Bărbulescu έως και την Lopez Ribalda, το ΕΔΔΑ συνεχίζει να αναπτύσσει τις βασικές αρχές, οι οποίες πρέπει να εφαρμόζονται σε σχέση με την ιδιαίτερη φύση των εργασιακών σχέσεων και την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών (Turanjanin, 2020, p. 292). Παρατηρείται, τέλος, μία αυξανόμενη επέμβαση στα δικαιώματα των εργαζομένων, με την

---

<sup>74</sup> §§13-17 της απόφασης López Ribalda and Others v. Spain του ΕΔΔΑ.

<sup>75</sup> §92 της απόφασης López Ribalda and Others v. Spain του ΕΔΔΑ.

<sup>76</sup> §§154-158 της απόφασης López Ribalda and Others v. Spain του ΕΔΔΑ.

<sup>77</sup> Η ΑΠΔΠΧ στην υπ' αριθμ. 68/2002 απόφασή της δεν αποδέχεται τη μυστική παρακολούθηση των εργαζομένων, θεωρώντας έργο που ανήκει στις διωκτικές αρχές και όχι στον εργοδότη.

υιοθέτηση σύγχρονων εργαλείων επιτήρησης και όπως χαρακτηριστικά διατυπώνεται και στη μειοψηφούσα άποψη της απόφασης<sup>78</sup>, ο κόσμος υφίσταται μία αυξανόμενη επιρροή και έλεγχο από την τεχνολογία, όσον αφορά στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στις δραστηριότητες της καθημερινότητας.

Η υπόθεση C-342/12 (ΔΕΕ, 2013) απασχόλησε το ΔΕΕ σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και το εύρος εφαρμογής της Οδηγίας 95/46/ΕΚ. Η αρμόδια πορτογαλική αρχή επιθεώρησης εργασίας διαπίστωσε ότι ουδείς εργαζόμενος είχε πρόσβαση στην καρτέλα ωραρίου του, παρά μόνο ο περιφερειακός διευθυντής της εταιρείας, γεγονός που συνιστά παραβίαση της πορτογαλικής εργατικής νομοθεσίας<sup>79</sup>. Στην εν λόγω υπόθεση, δόθηκε η ευκαιρία στο ΔΕΕ να ερμηνεύσει το κατά πόσο τα δεδομένα σχετικά με το ωράριο εργασίας ενός εργαζομένου, όπως το δελτίο καταγραφής ωραρίου αποτελεί δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα αλλά και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι επιτρεπτό να κοινοποιούνται στις αρχές επιβολής του νόμου, όπως η αρχή επιθεώρησης εργασίας. Το ΔΕΕ έκρινε υπό το πρίσμα της τότε ισχύουσας Οδηγίας 95/46, πως πληροφορίες σχετικά με την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης του εργαζομένου από τον εργασιακό χώρο καθώς και οι ώρες που πραγματοποιεί διαλείμματα εντάσσονται στην έννοια των προσωπικών δεδομένων της Οδηγίας<sup>80</sup>. Εξήγησε λοιπόν, πως οι πληροφορίες αυτές μπορούν να οδηγήσουν στην ταυτοποίηση του φυσικού προσώπου, ενώ η συλλογή και η διαβίβαση από τον εργοδότη στις αρμόδιες αρχές αποτελεί πράξη επεξεργασίας υπό την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο β' της Οδηγίας<sup>81</sup>. Επιπρόσθετα, ερμηνεύοντας το άρθρο 17 παράγραφος 1 της Οδηγίας σχετικά με την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για την προστασία της ασφάλειας των δεδομένων, ενώ τα Κράτη-μέλη έχουν μόνο υποχρέωση θέσπισης νομοθετικής διάταξης που να προβλέπει την υποχρέωση αυτή<sup>82</sup>. Τέλος, ξεκαθάρισε πως η προστασία

---

<sup>78</sup> Των δικαστών Degaetano, Vudkivska και Grozev.

<sup>79</sup> Σκέψη 13 της απόφασης επί της υπόθεσης C-342/12.

<sup>80</sup> Σκέψη 19 της απόφασης επί της υπόθεσης C-342/12 και τις εκεί παραπομπές (αποφάσεις της 20ής Μαΐου 2003, C-465/00, C-138/01 και C-139/01, Österreichischer Rundfunk).

<sup>81</sup> Σκέψη 20 της απόφασης επί της υπόθεσης C-342/12.

<sup>82</sup> Σκέψεις 24 & 25 της απόφασης επί της υπόθεσης C-342/12.



των προσωπικών δεδομένων που προβλέπει η Οδηγία δεν έρχεται σε σύγκρουση με εθνική νομοθεσία που υποχρεώνει τη συλλογή και διαβίβαση δεδομένων από τον υπεύθυνο επεξεργασίας στην αρμόδια εθνική αρχή, «εφόσον η υποχρέωση αυτή είναι αναγκαία προς τον σκοπό της ασκήσεως, εκ μέρους της αρχής αυτής, των καθηκόντων της σχετικά με την εποπτεία της εφαρμογής της σχετικής με τις συνθήκες εργασίας ρυθμίσεως, ιδίως, όσον αφορά τον χρόνο εργασίας.<sup>83</sup>» Κατά αντίστοιχο τρόπο, θα μπορούσε να θεωρηθεί πως ούτε η συγκατάθεση του εργαζομένου για διαβίβαση των δεδομένων του από τον εργοδότη στις αρμόδιες αρχές, εφόσον η επεξεργασία δεν είναι αθέμιτη αλλά διενεργείται προς τον σκοπό ελέγχου του εργοδότη (Τάσσης, 2013, p. 433).

### **5.3 Πρόταση Κανονισμού για την TN**

Στις 21 Απριλίου του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε την Πρόταση Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την TN (εφεξής «Πρόταση»), δηλαδή ενός οριζόντιου κανονιστικού πλαισίου με άμεση εφαρμογή σε όλα τα Κράτη-μέλη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021). Στόχος είναι η εξασφάλιση προώθηση στην ενιαία αγορά ασφαλών και νόμιμων συστημάτων TN, η ασφάλεια δικαίου που συνεπάγεται την ενίσχυση της καινοτομίας και η αποτελεσματική επιβολή της ισχύουσας νομοθεσίας με σεβασμό στα θεμελιώδη δικαιώματα.

#### **5.3.1 Επισκόπηση βασικών διατάξεων**

Αρχικά στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού εντάσσονται οι πάροχοι που διαθέτουν ή θέτουν σε λειτουργία συστήματα TN στην Ένωση, είτε είναι εγκατεστημένοι στην Ένωση είτε όχι, οι εντός της Ένωσης χρήστες και οι πάροχοι και οι χρήστες, όταν γίνεται χρήση εντός της Ένωσης των παραγόμενων στοιχείων εξόδου των εν λόγω συστημάτων. Έπειτα, σε μια προσπάθεια υιοθέτησης ενός ενιαίου και διαχρονικού ορισμού, υιοθετείται μία τεχνολογικά ουδέτερη έννοια των συστημάτων TN, που οφείλεται στην ακμάζουσα εξέλιξη της τεχνολογίας και της αγοράς. Σημειωτέον ότι παρέχεται η δυνατότητα στην

---

<sup>83</sup> Σκέψη 45 της απόφασης επί της υπόθεσης C-342/12.

Επιτροπή, να εμπλουτίζει τις τεχνικές και προσεγγίσεις του Παραρτήματος Ι της Πρότασης, σχετικά με το τι μπορεί να θεωρηθεί σύστημα TN<sup>84</sup>.

Βασικό χαρακτηριστικό που διατρέχει όλες τις διατάξεις της Πρότασης είναι η προσέγγιση με βάση τον κίνδυνο, το οποίο σημαίνει την ταξινόμηση των συστημάτων αλλά και των υποχρεώσεων που δημιουργούνται από την θέση σε λειτουργία και χρήση τους σε κατηγορίες, ήτοι τα συστήματα απαγορευμένων πρακτικών, τα υψηλού, περιορισμένου και ελάχιστου ή μηδενικού κινδύνου. Η πρώτη εξ αυτών περιλαμβάνει τις απαγορευμένες πρακτικές TN, όπως για παράδειγμα τα συστήματα τα οποία είναι ικανά να επηρεάσουν το υποσυνείδητο ενός προσώπου, να εκμεταλλευτούν ευπαθείς ομάδες, να χρησιμοποιηθούν για την δυσμενή κοινωνική ταξινόμησή τους, ενώ απαγορεύεται ρητά, πλην ορισμένων αυστηρά καθορισμένων προϋποθέσεων, η σε πραγματικό χρόνο, σε δημοσίως προσβάσιμο χώρο, εξ αποστάσεως βιομετρική ταυτοποίηση για σκοπούς επιβολής του νόμου<sup>85</sup>.

Η επόμενη κατηγορία περιλαμβάνει τα συστήματα υψηλού κινδύνου βάσει του επιδιωκόμενου σκοπού τους, τα οποία δεν απαγορεύει, αλλά θεσπίζει μια σειρά υποχρεώσεων που θα πρέπει να πληρούν προκειμένου να διατεθούν στην ευρωπαϊκή αγορά<sup>86</sup>. Μάλιστα, οι δύο κανόνες για να χαρακτηριστεί ένα σύστημα ως τέτοιο είναι αφενός όταν το σύστημα TN πρόκειται να χρησιμοποιηθεί ως κατασκευαστικό στοιχείο ασφαλείας προϊόντων, για τα οποία απαιτείται εκ των προτέρων αξιολόγηση συμμόρφωσης από τρίτα μέρη και αφετέρου όταν ένα αυτόνομο σύστημα προκαλεί κίνδυνο για τα θεμελιώδη δικαιώματα, παραπέμποντας στο Παράρτημα ΙΙΙ της Πρότασης, όπου περιγράφονται αναλυτικά οι τομείς, όπου μπορεί να συμβεί αυτό και η Επιτροπή μπορεί να εμπλουτίσει μελλοντικά<sup>87</sup>.

Το επιτρεπτό της χρήσης συστημάτων υψηλού κινδύνου επιβάλλει την τήρηση νομικών απαιτήσεων, μέσα από ένα σύστημα διαχείρισης κινδύνου καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής των συστημάτων, ενώ περιλαμβάνονται υποχρεώσεις για την τήρηση και διακυβέρνηση των δεδομένων, την τήρηση τεχνικού φακέλου που θα αποδεικνύεται η συμμόρφωση, την εφαρμογή της διαφάνειας, την παροχή πληροφοριών στους χρήστες και

---

<sup>84</sup> Άρθρο 4 της Πρότασης.

<sup>85</sup> Άρθρο 5 της Πρότασης.

<sup>86</sup> Άρθρο 6 της Πρότασης.

<sup>87</sup> Άρθρο 7 της Πρότασης.

τη λήψη μέτρων για τη στιβαρότητα, ακρίβεια και ασφάλεια<sup>88</sup>, ενώ για τα άλλα συστήματα επιβάλλονται μόνο περιορισμένες υποχρεώσεις διαφάνειας<sup>89</sup>

Οι απαιτήσεις διαφοροποιούνται ανάλογα με το πρόσωπο που συμμετέχει στην αξιακή αλυσίδα, δηλαδή διαφορετικές υποχρεώσεις έχει ο πάροχος και διαφορετικές ο χρήστης, ενώ θεσπίζονται διατάξεις σχετικά με τη συμμετοχή και τη διαδικασία αξιολόγησης της συμμόρφωσης από τους ανεξάρτητους κοινοποιημένους οργανισμούς, σε μία προσπάθεια ελαχιστοποίησης της επιβάρυνσης των οικονομικών φορέων<sup>90</sup>. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαδικασία εσωτερικής συμμόρφωσης των αυτόνομων συστημάτων υψηλού κινδύνου μέσω των εκ των προτέρων εσωτερικών ελέγχων σε συνδυασμό με την εκ των υστέρων ισχυρή επιβολή<sup>91</sup> και την υποχρέωση καταχώρισης στην πανευρωπαϊκή βάση δεδομένων<sup>92</sup> για λόγους δημόσιας διαφάνειας και εποπτείας.

Καθιερώνονται διαδικασίες για την προώθηση της καινοτομίας, όπως για παράδειγμα μέσω των ρυθμιστικών δοκιμαστηρίων («regulatory sandboxes»)<sup>93</sup>, των χώρων δηλαδή ασφαλούς δοκιμών καινοτόμων τεχνολογιών, ενώ η ψήφιση της Πρότασης θα οδηγήσει στη δημιουργία του θεσμού του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου TN<sup>94</sup> που θα συμβάλει στην εναρμονισμένη εφαρμογή των διατάξεων της. Έπειτα, τα Κράτη-μέλη θα κληθούν να ορίσουν αρμόδιες εποπτικές αρχές<sup>95</sup>, ενώ παράλληλα παροτρύνεται η υιοθέτηση κωδικών δεοντολογίας<sup>96</sup> από τους παρόχους συστημάτων μη υψηλού κινδύνου σε μια προσπάθεια θέσπισης εθελοντικών δεσμεύσεων των υποχρεώσεων που προβλέπονται για τα συστήματα υψηλού κινδύνου. Τέλος, εισάγονται κυρώσεις για συγκεκριμένες παραβιάσεις, όπως για παράδειγμα οι υποχρεώσεις για τις απαγορευμένες πρακτικές του άρθρου 5, για

---

<sup>88</sup> Άρθρα 8 έως 15 της Πρότασης.

<sup>89</sup> Σελ. 8 αιτιολογικής έκθεσης της Πρότασης.

<sup>90</sup> Άρθρα 30 έως 51 της Πρότασης.

<sup>91</sup> Άρθρα 63 έως 68 της Πρότασης.

<sup>92</sup> Άρθρο 60 της Πρότασης.

<sup>93</sup> Άρθρο 53 της Πρότασης.

<sup>94</sup> Άρθρο 56 της Πρότασης.

<sup>95</sup> Άρθρο 59 της Πρότασης.

<sup>96</sup> Άρθρο 69 της Πρότασης.

τις οποίες μπορεί να επιβληθεί διοικητικό πρόστιμο έως τριάντα εκατομμυρίων ευρώ ή 6% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου<sup>97</sup>.

### **5.3.2 Οι εργαζόμενοι υπό το επικείμενο καθεστώς**

Στην περίπτωση που ψηφιστούν οι εν λόγω διατάξεις της Πρότασης, θα επέλθει σημαντική διαφοροποίηση στον τρόπο με τον οποίο ασκείται η επιτήρηση στους εργασιακούς χώρους με τη χρήση συστημάτων ΤΝ και κυρίως στις πρόσθετες υποχρεώσεις τις οποίες καλείται να εφαρμόσει ο εργοδότης.

Αναντίρρητα στον ορισμό των συστημάτων ΤΝ εντάσσονται και τα συστήματα επιτήρησης ΤΝ στον εργασιακό χώρο, τη στιγμή που ήδη γίνεται ευρεία χρήση από τα τμήματα προσωπικού των εταιρειών για λόγους παρακολούθησης της εργασιακής συμπεριφοράς των εργαζομένων. Εξάλλου, ο εργοδότης, θα υπάγεται κατά κανόνα στην έννοια του χρήστη<sup>98</sup>, ως το πρόσωπο που χρησιμοποιεί τα συστήματα επιτήρησης στο πλαίσιο της επαγγελματικής δραστηριότητάς του. Η έννοια αυτή επισύρει την απαίτηση εφαρμογής των ειδικών υποχρεώσεων, όπως αυτές θεσπίζονται στο άρθρο 29 για τα συστήματα υψηλού κινδύνου, όπως για παράδειγμα την τήρηση των οδηγιών χρήσης, τη διασφάλιση της ποιότητας των δεδομένων εισόδου, ώστε να είναι σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο σκοπό, την τήρηση αρχείων καταγραφής και την, σε σύμπνοια με τον ΓΚΠΔ, υποχρεωτική μελέτη αντικτύπου σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Ο ενωσιακός νομοθέτης εντάσσει ρητά τα συστήματα ΤΝ στον τομέα της απασχόλησης στην κατηγορία υψηλού κινδύνου, καθώς αναγνωρίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων μεταξύ αυτών που δύνανται να υποστούν εκτεταμένες δυσμενείς συνέπειες<sup>99</sup>. Εξειδικεύοντας, αναφέρει ότι η επιτήρηση των εργαζομένων σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής τους ζωής, όπως η παρακολούθηση της εκτέλεσης καθηκόντων, μπορεί να δημιουργήσει σημαντικές επιπτώσεις στις «μελλοντικές προοπτικές σταδιοδρομίας και τα μέσα βιοπορισμού τους»<sup>100</sup>. Παράλληλα, επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής των απαιτήσεων υψηλού κινδύνου και στην παροχή υπηρεσιών μέσω πλατφορμών, αποκλείοντας τους

---

<sup>97</sup> Άρθρα 71 και 72 της Πρότασης.

<sup>98</sup> Άρθρο 3 στοιχείο 4 της Πρότασης.

<sup>99</sup> Αιτ. Σκέψη 28 της Πρότασης.

<sup>100</sup> Αιτ. Σκέψη 36 της Πρότασης.

εργαζομένους αυτής της περίπτωσης από την έννοια των χρηστών. Περαιτέρω, προβάλλει το επιχείρημα της αναγκαιότητας ένταξης των εν λόγω συστημάτων στον κίνδυνο υπονόμησης θεμελιωδών δικαιωμάτων, εξαιτίας του κινδύνου «διαιώνισης ιστορικών νοοτροπιών διακρίσεων». Είναι αληθές, ότι η χρήση συστημάτων επιτήρησης με ΤΝ ενέχει εγγενώς τον κίνδυνο επίτασης και αναπαραγωγής προκαταλήψεων, όταν εισάγονται αλγόριθμοι που εμπεριέχουν τις προσωπικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις των δημιουργών τους. Αναδεικνύεται επίσης, ο κίνδυνος ως προς την ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δεδομένων των εργαζομένων στις περιπτώσεις παρακολούθησης της συμπεριφοράς τους και της επίδοσής τους.

Αξίζει να αναφερθεί πως στην παράγραφο 4 του Παραρτήματος ΙΙΙ της Πρότασης απαριθμούνται ρητά ως υψηλού κινδύνου τα συστήματα στον τομέα της απασχόλησης, της διαχείρισης των εργαζομένων και της πρόσβασης στην αυτοαπασχόληση, η λειτουργία των οποίων συμπεριλαμβάνει όλο το εύρος της εργασιακής σταδιοδρομίας, από την πρόσληψη έως την απόλυση, κάνοντας ρητή αναφορά στα συστήματα παρακολούθησης της συμπεριφοράς και των επιδόσεων των εργαζομένων.

### **5.3.3 Ηθικές αρχές και απαιτήσεις που διέπουν τη χρήση συστημάτων ΤΝ**

Θεμελιώδους σημασίας για την υιοθέτηση αξιόπιστων συστημάτων ΤΝ αποτελεί εφαρμογή ηθικών και δεοντολογικών κατευθύνσεων, όπως κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί από διεθνείς και ενωσιακούς θεσμούς. Έτσι, η Πρόταση του Κανονισμού συμπεριέλαβε ορισμένες ηθικές αρχές και απαιτήσεις, ενώ η τήρηση και ο σεβασμός τους αποτελεί προϋπόθεση για την υλοποίηση ενός συστήματος ΤΝ ικανού να εμφανίσει «ηθική συμπεριφορά».

Σε έκθεσή του ο ΟΟΣΑ (OECD, 2022, pp. 22-23) ανέπτυξε τις βασικές ηθικές απαιτήσεις προώθησης της αξιόπιστης ΤΝ. Αρχικά, διατύπωσε την ανάγκη οριζόντιας ανάπτυξης και συμπερίληψης όλων των υποεκπροσωπούμενων κοινωνικών ομάδων με προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης που θα σέβεται το περιβάλλον, με σκοπό την κοινωνική ευημερία. Ανέδειξε ως αρχή την ανθρωποκεντρική προσέγγιση και τη δικαιοσύνη υπογραμμίζοντας ότι όλοι οι παράγοντες της ΤΝ (δημιουργοί, επιχειρήσεις, πολιτικοί κλπ.) θα πρέπει να έχουν ως στόχο τον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Δεν είναι δε τυχαίο ότι αναδεικνύεται ως θεμελιώδης κατευθυντήρια γραμμή προς μια ηθική ΤΝ η διαφάνεια και

η επεξηγησιμότητα, οι οποίες θα πρέπει να συμβαδίζουν με την ισχύουσα τεχνολογική πραγματικότητα. Έπειτα, απαραίτητη είναι η τεχνολογική ευρωστία και η ασφάλεια προκειμένου να διασφαλιστεί η ακεραιότητα των συστημάτων και η ασφάλεια των διακινούμενων δεδομένων. Τέλος, ο ΟΑΣΑ σε απόλυτη σύμπνοια με τις κατωτέρω αναφερόμενες ηθικές κατευθύνσεις κάνει ιδιαίτερη μνεία στη λογοδοσία, η οποία συσχετίζεται και συμπληρώνει όλες τις ηθικές απαιτήσεις των συστημάτων ΤΝ.

Η Ομάδα Εμπειρογνομόνων Υψηλού Επιπέδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ανέδειξε τρεις βασικές συνιστώσες, σύμφωνα με τις οποίες μπορεί να επιτευχθεί η αξιόπιστη ΤΝ. Έτσι, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής της η ΤΝ θα πρέπει να είναι νόμιμη βάσει των ισχυόντων νόμων και κανονισμών, θα πρέπει να τηρεί της ηθικές αρχές και αξίες και θα πρέπει να είναι τεχνικά και κοινωνικά εύρωστη (AI HLEG, 2019, p. 5). Η ίδια ομάδα διατύπωσε την άποψη ότι ηθική είναι η ΤΝ, η οποία σέβεται την ανθρώπινη αυτονομία, υπό την έννοια ότι οι άνθρωποι που αλληλοεπιδρούν με αυτή θα πρέπει να μπορούν να διατηρούν πλήρη και αποτελεσματική την αυτοδιάθεσή τους, χωρίς να εξαναγκάζονται ή να χειραγωγούνται, ενώ τα συστήματα ΤΝ θα πρέπει να υποστηρίζουν τον άνθρωπο στο εργασιακό περιβάλλον και να στοχεύουν στη δημιουργία ουσιαστικής εργασίας (AIHLEG, 2019, p. 12).

Έπειτα, διατύπωσε την αρχή της πρόληψης από τυχόν βλάβη, η οποία συνίσταται στην ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ, τα οποία είναι τεχνολογικά εύρωστα και ανθεκτικά, ώστε να μην δημιουργούν ή επιδεινώνουν τη βλάβη στον άνθρωπο. Κεντρικής σημασίας έννοια είναι η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας, οι οποίες απαιτούν να λαμβάνονται υπόψη υφιστάμενοι παράγοντες, όπως η ασυμμετρία ισχύος εργαζομένων και εργοδοτών για την αποφυγή επιδείνωσης δυσμενών επιπτώσεων (AI HLEG, 2019, p. 12).

Μία ακόμα αρχή την οποία προτρέπει η Ομάδα Εμπειρογνομόνων να υιοθετηθεί κατά την ανάπτυξη της ΤΝ είναι η δικαιοσύνη υπό την ουσιαστική της διάσταση, ήτοι η δέσμευση για την ίση και δίκαιη κατανομή των οφελών και του κόστους της ΤΝ. Τα συστήματα θα πρέπει να διαμορφωθούν έτσι ώστε να είναι απαλλαγμένα από διακρίσεις και στιγματισμό και να προωθούν την ίση και ελεύθερη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Θα πρέπει δε να υπάρχει υπεύθυνος σχεδιασμός, υπό την αρχή της αναλογικότητας, ως προς την επιλογή του κατάλληλου μέσου για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού χρήσης της ΤΝ (AI HLEG, 2019, p. 13).

Προκειμένου να οικοδομηθεί εμπιστοσύνη των χρηστών απέναντι στην εν λόγω τεχνολογία προτείνεται η υιοθέτηση της αρχής της επεξηγησιμότητας. Στον πυρήνα της αρχής αυτής εντοπίζεται η διαφάνεια, υπό την έννοια ότι η λειτουργία των συστημάτων ΤΝ θα πρέπει να είναι, στο μέτρο του δυνατού, ανοιχτή και προσβάσιμη και να είναι ευχερώς κατανοητή στους ανθρώπους που επηρεάζονται, ώστε να μπορούν, εφόσον είναι αναγκαίο, να αμφισβητήσουν το αποτέλεσμα. Προς τον σκοπό αυτόν προτείνεται η λήψη μέτρων, όπως η ιχνηλασιμότητα ώστε να παρέχεται δίοδος επεξηγησιμότητας, ιδίως στις περιπτώσεις συστημάτων που ανήκουν στα «μαύρα κουτιά» και η πρόσβαση στις πληροφορίες που οδήγησαν στο αποτέλεσμα δεν είναι πρακτικά εφικτή (AI HLEG, 2019, p. 13).

Έπειτα η Ομάδα παραθέτει έναν ενδεικτικό κατάλογο ηθικών απαιτήσεων, οι οποίες θα πρέπει να επαναξιολογούνται καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής των συστημάτων (AI HLEG, 2019, pp. 14-20). Αρχικά αναφέρεται η αρχή της ανθρώπινης παρέμβασης και εποπτείας μέσα από την οποία αναδεικνύεται και η ανθρωποκεντρική προσέγγιση της ΤΝ και σύμφωνα με την οποία τα συστήματα ΤΝ πρέπει να μην καταστρατηγούν τα θεμελιώδη δικαιώματα. Η ανθρώπινη παρέμβαση και εποπτεία, η οποία σημαίνει ότι οι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να επιβλέπουν τη μάθηση, τις αποφάσεις και τη λειτουργία των συστημάτων, αποτελούν εχέγγυα προς την επίτευξη αυτού του σκοπού (Τάσσης, 2023, p. 55).

Δε θα μπορούσε να γίνει λόγος για αξιόπιστη ΤΝ χωρίς την απαιτούμενη στιβαρότητα και ασφάλεια των συστημάτων, η οποία επιτυγχάνεται μέσα από προσεκτικό σχεδιασμό των συστημάτων ΤΝ ικανό να αποτρέπει επιθέσεις και παράλληλα να παράγει ακριβή αποτελέσματα. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο θεμελιώδες δικαίωμα της ιδιωτικότητας, ο σεβασμός του οποίου επιβάλλει την τήρηση της αρχής της προστασίας της προσωπικής ζωής και τη διακυβέρνησης των δεδομένων, υπό την έννοια της αναγκαιότητας λήψης μέτρων προστασίας καθ' όλη τη διάρκεια ζωής των συστημάτων. Είναι δε εξίσου σημαντικό να εξασφαλίζεται υψηλή ποιότητα δεδομένων προς αποφυγή ανακριβειών και σφαλμάτων, ενώ κρίσιμη είναι και η χρήση οργανωτικών μέτρων που θα περιορίζουν την πρόσβαση σε μη εξουσιοδοτημένα πρόσωπα.

Έπειτα, μία απαίτηση που θα καταστήσει αξιόπιστα τα συστήματα ΤΝ είναι η διαφάνεια. Μεγάλης αξίας για την εφαρμογή της διαφάνειας στη χρήση συστημάτων ΤΝ αποτελεί η

αρχή του «αλτρουισμού δεδομένων («data altruism»), η οποία αφορά στην υιοθέτηση από τους οργανισμούς ανοικτών κωδικών που θα επιτρέψει στα ενδιαφερόμενα μέρη την πρόσβαση στη γνώση και στον τρόπο λειτουργίας του συστήματος και εν τέλει στη δυνατότητα άσκησης ελέγχου ως προς την ηθική τους διάσταση. Συγκεκριμένα, οι αποφάσεις που λαμβάνονται από τα συστήματα θα πρέπει να εξηγούνται επαρκώς («επεξηγησιμότητα»), ώστε να καθίσταται δυνατός ο έλεγχός τους («ιχνηλασιμότητα»), ενώ δε θα πρέπει να εμφανίζονται τα συστήματα ως άνθρωποι και να δημιουργούν σύγχυση στους χρήστες. Η χρήση της TN θα πρέπει επιπλέον να συνδέεται με την συμπεριληπτικότητα, την αποφυγή διακρίσεων και τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών με σκοπό την ίση μεταχείριση των ανθρώπων και την αποφυγή διακρίσεων σε βάρος τους.

Κριτήριο διαπίστωσης του κατά πόσο ένα σύστημα TN είναι «ηθικό ή μη» αποτελεί το αποτέλεσμα του και η επίδρασή του στους ανθρώπους ατομικά ή στις κοινωνικές ομάδες (Τάσσης, 2023, π. 56). Για τον λόγο αυτό οι τυχόν επιπτώσεις της TN θα πρέπει να μετριάστούν μέσα από τη δημιουργία συστημάτων που προωθούν τη βιωσιμότητα και είναι φιλικά στο περιβάλλον και παράλληλα προάγουν την κοινωνική ευημερία και τη διασφάλιση της δημοκρατίας.

Τέλος, η απαίτηση της λογοδοσίας διατρέχει όλες τις υπόλοιπες απαιτήσεις και συνίσταται στη δημιουργία μηχανισμών μέσω των οποίων θα διασφαλίζεται η υπευθυνότητα και η λογοδοσία σε κάθε στάδιο λειτουργίας των συστημάτων. Προς τον σκοπό αυτό είναι χρήσιμο να εφαρμόζονται οι απαιτούμενοι έλεγχοι («ελεγκσιμότητα») στα δεδομένα, τους αλγορίθμους και των αποτελεσμάτων και να μην αγνοούνται οι αρνητικές επιπτώσεις, οι οποίες θα πρέπει επιπλέον να γνωστοποιούνται για τον μετριασμό των αποτελεσμάτων στους ανθρώπους. Η λογοδοσία αποτελεί μία διαρκή απαίτηση και για αυτό θεωρείται ζωτικής σημασίας για τα ανθρώπινα δικαιώματα ο συνεχής έλεγχος και οι αξιολογήσεις των συστημάτων TN, ενώ παράλληλα θα πρέπει να θεσπίζονται αντισταθμιστικές ενέργειες και μέτρα νομικής προστασίας προς αποκατάσταση τυχόν αρνητικών συνεπειών.

Στο πλαίσιο της αυτορρύθμισης και της αυτοδέσμευσης στην ορθή εφαρμογή των συστημάτων TN έχουν διατυπωθεί διάφοροι κώδικες δεοντολογίες, όλοι δε συμφωνούν στην ανάγκη σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στην αναγκαιότητα της



επεξηγησιμότητας και διαφάνειας και στην υποχρέωση λογοδοσίας και ευθύνης στα πρόσωπα και τους οργανισμούς που κάνουν χρήση τους (Τάσσης, 2023, p. 66). Επιπλέον, στον τομέα της καινοτομίας, η οποία είναι συνυφασμένη με την υιοθέτηση της ΤΝ, έχουν διατυπωθεί ορισμένες αρχές που αφορούν στην ανάγκη κατανόησης και αντιμετώπισης των κινδύνων των συστημάτων και την αποφυγή υιοθέτησής τους όταν προκαλούν αρνητικό κοινωνικό αντίκτυπο, ενώ αναδεικνύεται και η σημασία διεπιστημονικής συνεργασίας και της διαφάνειας (Τάσσης, 2023, p. 78).

Αντίστοιχες αρχές ηθικής ΤΝ έχουν διατυπωθεί από τη μεγαλύτερη ένωση μηχανικών στον κόσμο (IEEE, 2016), η οποία ανέδειξε την ανάγκη ενσωμάτωσης στα συστήματα των υψηλότερων ιδανικών για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ο οποίος θα πρέπει να απολαμβάνει τα οφέλη της τεχνολογίας και επεσήμανε την αρχή της ελαχιστοποίησης των κινδύνων και των επιπτώσεων ως κανόνα μέσα από τη διαφάνεια και την υπευθυνότητα.

#### **5.3.4 Αποτίμηση**

Η επιλογή υιοθέτησης κανόνων για την ΤΝ στο πλαίσιο ενός δεσμευτικού για όλα τα Κράτη-μέλη Κανονισμού αντανακλά μία προσπάθεια «ομογενοποίησης του ευρωπαϊκού κανονιστικού πεδίου» μέσω της οποίας θα επιτευχθεί εν τέλει συντονισμένη και κοινή αντιμετώπιση ζητημάτων που άπτονται των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων (Μήτρου, 2022, p. 305). Αμφιλεγόμενη θεωρείται αρχικά, η επιλογή χρήσης ενός τεχνολογικά ουδέτερου ορισμού των συστημάτων ΤΝ, διότι αφενός προκαλείται ανασφάλεια δικαίου, ενώ από την άλλη τυχόν συμπερίληψη ενός εξαντλητικού ορισμού, θα δημιουργούσε ζητήματα ανελαστικότητας και ανεπάρκειας ως προς τις επερχόμενες τεχνολογικές εξελίξεις (Τρούλη, 2022, p. 88). Ένα από τα σημεία, τα οποία αποτέλεσαν αντικείμενο αρνητικής κριτικής είναι το γεγονός ότι παρέχεται μεγάλη ευχέρεια στους παρόχους συστημάτων υψηλού κινδύνου σχετικά με την αυτό-αξιολόγηση της συμμόρφωσης (Cefaliello & Kullmann, 2022, p. 558). Πράγματι, θα μπορούσε να ειπωθεί πως η ευχέρεια αυτή μπορεί να μεταφραστεί σε καταστρατήγηση των διατάξεων της Πρότασης από παρόχους που διαθέτουν σημαντική πολιτική επιρροή και οικονομική δύναμη σε βάρος των υποκειμένων της επιτήρησης. Από την άλλη, η Πρόταση στερείται διατάξεων αποκατάστασης τυχόν ζημιών που θα προκληθούν στα πρόσωπα, όπως αστική ευθύνη και διαδικασία δικαστικής προσφυγής (Δεληγιάννη, 2021, p. 32). Βεβαίως, κρίσιμη παραμένει η

συμβατότητα της Πρότασης με τις διατάξεις του ΓΚΠΔ ιδίως όσον αφορά τα δικαιώματά τους στην περίπτωση της αυτοματοποιημένης κατάρτισης προφίλ, τα οποία θα πρέπει να διασφαλίζονται ανεξαρτήτως της προσέγγισης ή τεχνικών προδιαγραφών (EDPB-EDPS, 2021, p. 18). Επιπλέον, η προσπάθεια που θεσπίζεται στο άρθρο 14 της Πρότασης για την υποχρέωση ανθρώπινης εποπτείας, ως δικλείδα διασφάλισης των δικαιωμάτων, ενδεχομένως να μην έχει πάντα ουσιαστική εφαρμογή. Πράγματι, σε περιπτώσεις μαζικής επεξεργασίας τεραστίου όγκου δεδομένων, η ανθρώπινη παρέμβαση μένει ανεφάρμοστη, διότι ξεπερνάει την ικανότητα της ανθρώπινης νόησης, με αποτέλεσμα ο επιβλέπων των συστημάτων να μην μπορεί να ασκήσει έλεγχο ή ακόμα και να αμφισβητήσει το αποτέλεσμα (Smuha, et al., 2021, p. 35).

Η οριζόντια ταξινόμηση συγκεκριμένων τομέων στην περίπτωση του υψηλού κινδύνου ενέχει την αδυναμία να συμπεριλάβει περιπτώσεις, οι οποίες δε θα έπρεπε να χαρακτηριστούν ως τέτοιες (Καρκατζούνης, 2021, p. 235). Για παράδειγμα, στον τομέα της απασχόλησης, υπάρχουν συστήματα επιτήρησης, τα οποία, ενώ είναι απολύτως αναγκαία για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τηρουμένων των απαιτήσεων της Πρότασης, κινδυνεύουν να μείνουν αναξιοποίητα στον μέγιστο βαθμό. Επιπρόσθετα, η επιλογή του ενωσιακού νομοθέτη να απαγορεύσει μόνο τα συστήματα βιομετρικής ταυτοποίησης για την επιβολή του νόμου, αφήνει περιθώρια εκτενούς χρήσης της εν λόγω τεχνολογίας σε άλλους τομείς, όπως στον εργασιακό. Και ενώ φαίνεται ότι η ένταξη της εργασιακής επιχείρησης στην κατηγορία υψηλών κινδύνων θέτει ανάχωμα σε τυχόν παραβιάσεις, εκφράζονται οι απόψεις περί ολικής απαγόρευσης της βιομετρικής ταυτοποίησης (Ebers, et al., 2021, p. 592). Η Γερμανία έχει εκφράσει την άποψή της ολικής απαγόρευσης στην αδικαιολόγητη συστηματική παρακολούθηση της απόδοσης και της συμπεριφοράς των εργαζομένων, η οποία οδηγεί στην ψυχολογική πίεση και εμποδίζει τους εργαζομένους από το να συμπεριφέρονται ελεύθερα (Bertuzzi, 2023). Οι ανησυχίες της επικεντρώνονται στην δυνατότητα που παρέχουν τα συστήματα επιτήρησης στην κατάρτιση ενός βαθμολογικού προφίλ βασιζόμενο για παράδειγμα στην παραγωγικότητα και στην πιθανότητα παραίτησης. Τέλος, η γερμανική κυβέρνηση διατύπωσε την ανάγκη λήψης μέτρων εξειδίκευσης των διατάξεων για την ΤΝ στον εργασιακό χώρο.

Στην πράξη τα συστήματα επιτήρησης είναι δυνατόν να εκτελούν κυρίως αυτοματοποιημένα στενή και εκτεταμένη επιτήρηση με επεξεργαζόμενα μεγάλο όγκο

προσωπικών δεδομένων, διεισδύοντας στην προσωπική ζωή των εργαζομένων με τελικό σκοπό την αξιοποιήσιμη από τον εργοδότη κατάρτιση προφίλ. Το γεγονός αυτό ήδη πριν ακόμα τεθεί υπό ψήφιση η Πρόταση αποτελεί πραγματικότητα σε πληθώρα εταιρειών, εγείροντας ανησυχίες ως προς την δυνατότητα ρυθμιστικής παρέμβασης των κρατών. Φαίνεται, λοιπόν, ότι ο εν λόγω Κανονισμός, εντάσσοντας τον τομέα της απασχόλησης στην κατηγορία υψηλού κινδύνου προσπαθεί να προλάβει καταστάσεις σοβαρής καταστρατήγησης θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως της απαγόρευσης διακρίσεων και της παραβίασης του ιδιωτικού βίου. Αντανακλάται, δε, στην εν λόγω Πρόταση η προσπάθεια ειδικής μέριμνας που θέλει να επιδείξει ο ενωσιακός νομοθέτης και σε αυτήν την περίπτωση, θεωρώντας την εργασιακή ζωή καθοριστική για την εξέλιξη της ζωής τους ανθρώπου συνολικά.

## 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ

Η μελέτη των υφιστάμενων και μελλοντικών κινδύνων δημιουργεί γόνιμο έδαφος για την εξέταση μέτρων που θα μετριάσουν ή θα αντιμετωπίσουν ολοκληρωτικά κινδύνους με τους οποίους αναπόφευκτα θα έρθουν αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι. Οι εργαζόμενοι ως μέρος του κοινωνικού συνόλου θα πρέπει να προστατεύονται επαρκώς, από την εκτεταμένη και επιβλαβή χρήση των συστημάτων επιτήρησης. Τα αποτελέσματα της διασφάλισης των δικαιωμάτων τους επεκτείνονται σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας, ενώ ζωτικής σημασίας είναι η μέσω της λήψης των μέτρων αποφυγή δαιμονοποίησης της ίδιας της ΤΝ.

### 6.1 Διαφάνεια, επεξηγησιμότητα και ενημέρωση

Έχει γίνει αποδεκτό και αναγνωρίζεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, όσον αφορά στη λήψη μέτρων επιτήρησης για τη διασφάλιση της υποχρέωσης πίστης, προστασίας εταιρικών πληροφοριών, απορρήτων και τεχνογνωσίας. Δε θα πρέπει, η εύλογη προσδοκία του εργοδότη για προστασία των προσώπων και αγαθών, τα οποία βρίσκονται υπό την ευθύνη του αλλά και το έννομο συμφέρον για βελτίωση της αποδοτικότητας να καταλήγει σε αδικαιολόγητη και παρεμβατική παρακολούθηση, ιδίως δε ο εργοδότης να υπεισέρχεται στην άσκηση ανακριτικών ενεργειών που ανήκουν στις αρμόδιες δικαστικές και εισαγγελικές αρχές (ΑΠΔΠΧ, 2018)<sup>101</sup>. Η αρχή της διαφάνειας συνδέεται με την υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Η δε ενημέρωση αυτή θα πρέπει να γίνεται πριν από την εγκατάσταση και λειτουργία των μέσων επιτήρησης από τον εργοδότη, ενώ η διενέργεια ελέγχου, στα πλαίσια της επιτήρησης, χωρίς την παρουσία του εργαζομένου, μπορεί να γίνει δεκτή μόνο εφόσον συντρέχει ανωτέρα βία και βάσει της αρχής της αναλογικότητας<sup>102</sup>. Έχει, λοιπόν, κριθεί από την ελληνική εποπτική Αρχή, ότι ο έλεγχος επισκεψιμότητας υπηρεσιακού υπολογιστή, στον οποίο έχουν πρόσβαση ανεξαιρέτως όλοι εργαζόμενοι συνιστά παραβίαση της αρχής της νομιμότητας, της διαφάνειας και της ασφάλειας, διότι δεν

---

<sup>101</sup> Σελ. 9 της υπ' αριθμ. 34/2018 απόφασης της ΑΠΔΠΧ και ομοίως ως προς την πρόσβαση στο περιεχόμενο ανακτηθείσας ηλεκτρονικής αλληλογραφίας βάσει εσωτερικού κανονισμού σελ. 28-33 της υπ' αριθμ. 43/2019 απόφασης.

<sup>102</sup> Σελ. 11 της υπ' αριθμ. 34/2018 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

υπήρχαν πολιτικές ασφαλείας και ορθής χρήσης του εξοπλισμού και του δικτύου πληροφορικής και επικοινωνιών (ΑΠΔΠΧ, 2022, pp. 19-20).

Η επεξήγηση της TN αναφέρεται σε μεθόδους και τεχνικές που επιτρέπουν στους ανθρώπους να κατανοούν, να εμπιστεύονται και να τροποποιούν τη συλλογιστική και τα αποτελέσματα των προγραμμάτων τεχνητής νοημοσύνης (Fischer, 2021, p. 11). Μόνο αν κατανοήσει ο άνθρωπος που παρακολουθείται τον τρόπο λειτουργίας των συστημάτων θα είναι σε θέση να αμφισβητήσει το αποτέλεσμα και να αντισταθεί στην αθέμιτη επιτήρηση. Για τον λόγο αυτόν, η ΑΠΔΠΧ αναγνωρίζοντας το εύρος της παρέμβασης της τεχνολογίας στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων αναδεικνύει την αρχή της αναλογικότητας ως το πλέον χρήσιμο εργαλείο για την εξέταση της νομιμότητας τήρησης από τους εργοδότες, ιδίως όταν αυτοί χρησιμοποιούν βιομετρικά συστήματα ταυτοποίησης και την παρακολούθηση της διαδικτυακής δραστηριότητας, θέτοντας παράλληλα ως κριτήριο τη φύση του επιτηρούμενου χώρου και την ύπαρξη ηπιότερου μέσου επιτήρησης. Όσον αφορά δε στην επιτήρηση της επικοινωνίας των εργαζομένων, κρίνει αυτή ως επιτρεπτή μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για «την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών.» Τέλος, η εισαγωγή και χρήση (κλειστών) κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων θα πρέπει να περιορίζεται μόνο προς τον σκοπό προστασίας των προσώπων και των αγαθών και για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητάς τους (ΑΠΔΠΧ, 2001, pp. 17-21). Ιδίως δε ως προς την περίπτωση της βιντεοεπιτήρησης, απαγορεύεται ρητώς η λειτουργία του συστήματος αυτού εντός του χώρου εργασίας, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων που δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας (ΑΠΔΠΧ, 2011, p. 9). Επιπροσθέτως, ιδίως όσον αφορά στην ασφάλεια των δεδομένων κατά την περίπτωση που η επιτήρηση λαμβάνει χώρα μέσω συστημάτων υλικού και λογισμικού της εταιρίας, δικτύων VPN κ.λπ. των οποίων κάνουν χρήση οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των αποθηκευμένων σε τερματικές συσκευές, διακομιστές κ.λπ., είτε ανήκουν στην επιχείρηση, είτε στους ίδιους τους υπαλλήλους, ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας ευθύνεται για την ασφαλή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων (ΑΠΔΠΧ, 2021, p. 8).

Για την καταπολέμηση, λοιπόν, της αδιαφάνειας στη χρήση των συστημάτων TN απαιτείται διαρκής ενημέρωση και αντίληψη της επεξηγησιμότητας προς τους

εργαζόμενους μέσα από την πραγματοποίηση ενημερωτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων σχετικά με τη λειτουργία τους αλλά και το εφαρμοστέο νομικό καθεστώς μαζί με τα νομικά μέσα προστασίας τους. Το περιεχόμενο, δε, της ενημέρωσης μπορεί να περιλαμβάνει με απλοποιημένο τρόπο εξηγήσεις σχετικά με τη λειτουργία των αλγορίθμων αλλά και προτεινόμενους τρόπους αντιμετώπισής τους, ιδίως λόγω της πολυπλοκότητας που χαρακτηρίζει τη λειτουργία των συστημάτων ΤΝ. Για παράδειγμα, θα πρέπει να καταστεί σαφές στους επιτηρούμενους ότι το παραγόμενο από τους αλγορίθμους αποτέλεσμα δεν μπορεί να είναι απολύτως αντικειμενικό και ότι όπως και η ανθρώπινη κρίση, η κρίση ενός αλγορίθμου είναι επιδεκτική σφαλμάτων. Για αυτόν τον λόγο, το παραγόμενο αποτέλεσμα δε θα πρέπει να αντιμετωπίζεται απαραίτητα με ενδοιασμούς ή επιφυλακτικότητα, αλλά θα πρέπει να αξιολογείται καταλλήλως, λαμβάνοντας υπόψη την πιθανότητα ύπαρξης σφαλμάτων, ανακρίβειών και αστοχιών λόγω ακριβώς της ίδιας τους της φύσης. Εξίσου χρήσιμο εργαλείο συνιστά και η υιοθέτηση πολιτικών χρήσης συσκευών στο εργασιακό πλαίσιο, προκειμένου να κατανοούν οι εργαζόμενοι τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η επιτήρηση και το πλαίσιο προστασίας της ιδιωτικότητάς τους, οι δε εργοδότες θα είναι έτσι σε θέση να αποδεικνύουν τη συμμόρφωσή τους με τη νομοθεσία<sup>103</sup>.

Επιπλέον, προς την ίδια κατεύθυνση συμβάλλει η προσπάθεια να κατανοήσουν οι εργοδότες τις συνέπειες που επιφέρουν τα κρίσιμα συστήματα ΤΝ απέναντι στους ίδιους, στην επιχείρησή τους και στις ζωές των ανθρώπων που απασχολούν (The Group of Twenty (G20), 2019, p. 11). Επιπρόσθετα, η αξιολόγηση που ακολουθεί κατόπιν επιτήρησης, δε θα πρέπει να είναι αποκλειστικά προϊόν μόνο της επιτήρησης, αλλά θα πρέπει να συνοδεύεται από άλλες ενέργειες, όπως για παράδειγμα από συμβουλές και κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τα καθήκοντα προς εκτέλεση. Μόνο έτσι, μπορεί να γίνει λόγος για αξιοκρατική λειτουργία συστημάτων επιτήρησης. Η λεπτομερής και ορθή πληροφόρηση εκ μέρους των προϊσταμένων ως προς τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των μεθόδων που ακολουθεί ένα σύστημα επιτήρησης δημιουργεί καλύτερες συνθήκες αποδοχής του από τους επιτηρούμενους (Ball, 2010, p. 9). Επιπλέον, ορισμένοι εργαζόμενοι ενδέχεται να είναι πιο δεκτικοί στην επιτήρηση, όταν αυτή συνοδεύεται από

---

<sup>103</sup> Βλ. υπ' αριθμ. 5.2.3 υποενότητα για τις κατευθυντήριες γραμμές της ΑΠΔΠΧ με αφορμή την υπ' αριθμ. 32/2021 απόφασή της.

συμβουλευτικές συνεδρίες σχετικά με τα δικαιώματά τους και την διατήρηση της ευημερίας τους (Ball, 2010, p. 11).

## **6.2 Χάραξη πολιτικής**

Οι αλλαγές που επιφέρει η υιοθέτηση της TN στις θέσεις εργασίας αφορούν στη συρρίκνωση έως την εξαφάνιση επαγγελματιών, όπως στο προσωπικό ασφαλείας, στα τμήματα ανθρωπίνου δυναμικού και εν γένει σε θέσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή μεθόδων επιτήρησης. Για τον λόγο αυτό οι πολιτικοί ιθύνοντες πρέπει να σχεδιάσουν νέες ανθεκτικές στις τεχνολογικές εξελίξεις θέσεις εργασίας για να απορροφήσουν το πρόβλημα της ανεργίας, είτε αντίστοιχα μέσω της ορθής επιμόρφωσης να δημιουργήσουν νέες θέσεις που θα σχετίζονται με την ίδια την TN, όπως τη συντήρηση συστημάτων επιτήρησης (The Group of Twenty (G20), 2019, p. 13). Ειδικής μέριμνας χρήζουν και οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα απωλέσουν τη θέση εργασίας τους και για αυτό θα πρέπει να ληφθούν μέτρα κοινωνικής πρόνοιας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018, p. 4). Από την άλλη, οι συνθήκες στην αγορά συστημάτων ολιγοπωλίου οδηγεί αναπόφευκτα στην επιβολή προϊόντων που δεν είναι απαραίτητα φιλικά προς τα δικαιώματα των χρηστών. Η προώθηση και υιοθέτηση ευέλικτων και φιλικών στην καινοτομία πολιτικών σχετικά με την ανάπτυξη των συστημάτων επιτήρησης TN, θα οδηγήσει στην αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των εταιρειών που τα σχεδιάζουν. Έτσι, θα δοθεί ώθηση και κίνητρο στον σχεδιασμό και την κατασκευή τεχνολογικά αριότερων και ασφαλέστερων συστημάτων (The Group of Twenty (G20), 2019, p. 5).

## **6.3 Τεχνικά και οργανωτικά μέτρα**

Παράγοντες κινδύνου που αφορούν την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων και της ασφάλειας των ίδιων συστημάτων επιτήρησης από ανεπιθύμητες και μη εξουσιοδοτημένες προσβάσεις, μπορούν να αντιμετωπιστούν με την υιοθέτηση ενός πλαισίου τεχνικών και οργανωτικών μέτρων από τον ίδιο τον εργοδότη. Ιδίως όταν γίνεται λόγος για εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών που συνοδεύεται από χρήση συσκευών που ανήκουν στον ίδιο τον εργαζόμενο, θα πρέπει ο εργοδότης να διασφαλίσει τον διαχωρισμό των δεδομένων του εργαζομένου από αυτά που ανήκουν στην εταιρεία, ώστε τα τελευταία να διαβιβάζονται με ασφάλεια μεταξύ της συσκευής και του δικτύου της εταιρείας, ενώ

προτείνεται η χρήση κατάλληλων εργαλείων όπως το VPN (OE29, 2017, p. 20), όπως εξίσου σημαντική είναι και η αξιοποίηση συστημάτων προστασίας από κυβερνοεπιθέσεις («United Threat management/UTM») (Κανέλλος, 2020, p. 247). Το γεγονός δε ότι ο εργοδότης μπορεί να είναι ιδιοκτήτης των μέσων επικοινωνίας δεν οδηγεί σε «απεμπόληση» του δικαιώματος των εργαζομένων στον ιδιωτικό βίο (ECHR, 2019)<sup>104</sup>. Γενικότερα, ζωτικής σημασίας είναι η λήψη μέτρων από τους επιτηρούντες για την ασφάλεια των συστημάτων επιτήρησης, η οποία συνίσταται στη φυσική προστασία της ακεραιότητας των εξαρτημάτων τους. Επιπλέον, διασφαλίζεται η ακεραιότητα και ανθεκτικότητα του συστήματος, ιδίως στις περιπτώσεις «σκόπιμης ή ακούσιας παρεμπόδισης των κανονικών λειτουργιών και ελέγχου της πρόσβασης» (ΕΣΠΔ, 2019, p. 38). Από την άλλη η ασφάλεια θα πρέπει να επεκτείνεται στα ίδια τα δεδομένα, ώστε να μην καταστούν προσπελάσιμα («εμπιστευτικότητα»), να επιχειρείται με προληπτικά μέτρα η εμπόδιση απώλειας ή παραποίησης τους («ακεραιότητα») και να είναι στην κατάλληλη μορφή, ώστε να μπορεί ανά πάσα στιγμή ο εκάστοτε εξουσιοδοτημένος να έχει πρόσβαση σε αυτά («διαθεσιμότητα»). Μάλιστα, η ελληνική εποπτική αρχή, με αφορμή εξέτασης καταγγελίας εργαζομένου για χωρίς προηγούμενη ενημέρωση και χωρίς παρουσία του διενέργεια ελέγχου στον ηλεκτρονικό υπολογιστή στον εργασιακό χώρο, διατύπωσε έναν ενδεικτικό κατάλογο πληροφοριών, όπως για παράδειγμα οι δικαιολογητικοί λόγοι πρόσβασης και ελέγχου, η φύση και η έκταση του ελέγχου κλπ., οι οποίοι θα πρέπει να εντάσσονται στην Πολιτική πρόσβασης και ελέγχου εξοπλισμού του εργοδότη, κρίνοντας παράλληλα ότι τυχόν απουσία τέτοιας πολιτικής συνιστά παραβίαση της υποχρέωσης λήψης κατάλληλων οργανωτικών και τεχνικών μέτρων για την ασφάλεια των δεδομένων<sup>105</sup>.

#### **6.4 Εταιρική πολιτική και υπεύθυνη διοίκηση**

Καίριος στην αποτελεσματική εφαρμογή της επιτήρησης με συστήματα τεχνητής νοημοσύνης είναι ο ρόλος του προϊσταμένου των εργαζομένων, ο οποίος οφείλει να επιδεικνύει τον απαιτούμενο σεβασμό έναντι των υφισταμένων του (Ball, 2010, p. 9). Έτσι, θα πρέπει να αποφεύγονται τιμωρητικές τακτικές απέναντι στους επιτηρούμενους, διότι έχει αποδειχθεί ότι ο εργαζόμενος που αξιολογήθηκε αρνητικά βάσει της επιτήρησης,

---

<sup>104</sup> §25 της απόφασης Garamukanwa v. UK.

<sup>105</sup> Υπ' αριθμ. 34/2018 απόφαση της ΑΠΔΠΧ.



αποφεύγει αντιδραστικά συνήθως να λάβει γνώση της ίδια αξιολόγησης. Αντίστοιχα, η επιβολή ποινών ενδέχεται να οδηγήσει σε συμπεριφορές των επιτηρούμενων εργαζομένων που υπονομεύουν το έργο μιας επιχείρησης μέσω άσκησης αντιποίνων. Παραδοσιακά η εφαρμογή των συστημάτων επιτήρησης διασφαλίζει σε μεγάλο βαθμό τα συμφέροντα των εργοδοτών, παραγκωνίζοντας τα δικαιώματα και την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων. Σε ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για την αντιμετώπιση των κινδύνων μπορεί να αναδειχθεί η συστηματοποίηση και η καθιέρωση κανόνων, οι οποίοι θα ενισχύσουν την ίση μεταχείριση των ατόμων στον εργασιακό χώρο, προλαμβάνοντας τη διάδοση και υιοθέτηση προκαταλήψεων. Ακόμα, ενώ η εταιρική πολιτική δεν έχει κανονιστικό χαρακτήρα, είναι όμως σε θέση να παρέχει κατευθύνσεις ειδικά διαμορφωμένες βάσει των χαρακτηριστικών της κάθε επιχείρησης όχι για το απόρρητο αλλά και για τους κανόνες αποδεκτής χρήσης σχετικά με την επιτρεπόμενη χρήση των συστημάτων επιτήρησης (OE29, 2017, p. 17). Αυτό επιτυγχάνεται με την υιοθέτηση ενός κώδικα για τη χρήση συστημάτων επιτήρησης μέσω της TN, που θα ενσωματώνει βασικές ηθικές αρχές. Μεταξύ αυτών, θα ήταν ωφέλιμο να περιλαμβάνονται πληροφορίες με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων, διατάξεις σχετικά με την πρόσβαση της εταιρείας στα προσωπικά τους δεδομένα, μέτρα ασφαλείας και ένα πλαίσιο ποινών για τις περιπτώσεις κατάχρησης ή αθέμιτης χρήσης των εν λόγω συστημάτων (McParland & Connolly, 2011, p. 164).

Ακόμα, μεγάλο ρόλο διαδραματίζει η φύση της εργασίας για την οποία ενεργοποιείται ο μηχανισμός επιτήρησης. Έτσι, βάσει των αρχών της αναλογικότητας αντιμετωπίζεται ως λιγότερο επεμβατικό ένα μέτρο επιτήρησης για μία απαιτητική εργασία, ενισχύοντας την αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων, οι οποίοι θεωρούν ότι η επιτήρηση έχει να προσφέρει θετικά αποτελέσματα. Αντιθέτως, τα υποκείμενα επιτήρησης διάκεινται αρνητικά απέναντι στην επιτήρηση μικροεργασιών και γενικά καθηκόντων, τα οποία δεν «αξίζει» να προσελκύουν μέτρα επιτήρησης, διότι συνήθως υπάρχουν άλλοι τρόποι που μπορούν να επιτύχουν το ίδιο αποτέλεσμα (Ball, 2010, p. 9). Επίσης, βάση κάθε εταιρικής απόφασης θα πρέπει να είναι η εφαρμογή της δίκαιης εταιρικής πολιτικής και η τήρηση της αρχής της λογοδοσίας (Carpenter, et al., 2016, p. 93). Η έννοια αυτή πηγάζει από την προσδοκία των εργαζομένων να επιδείξουν οι εργοδότες τη δέουσα επιμέλεια, όσον αφορά την προστασία της προσωπικής τους ζωής στον εργασιακό χώρο.

Χρέος των εταιρειών κατασκευής συστημάτων επιτήρησης είναι να παραγκωνίσουν τον ανταγωνισμό που υπονομεύει τα δικαιώματα των ανθρώπων και να υιοθετήσουν λύσεις που θα επιτρέπουν τον διαμοιρασμό γνώσεων μεταξύ τους. Αυτό θα μπορούσε κάλλιστα να γίνει με τρόπο που να μην αποκαλύπτει απαραίτητα τον ίδιο τον αλγοριθμικό Κώδικα που προστατεύεται ως προϊόν διάνοιας, αλλά με τρόπο που να δείχνει βασικά σημεία ενδιαφέροντος, όπως δηλαδή ακολουθείται στα συστατικά ενός προϊόντος, όπου δεν αποκαλύπτεται μεν η συνταγή αλλά αναγράφονται όλα τα υλικά.

### **6.5 Νομική προστασία εργαζομένων**

Το νομικό οπλοστάσιο κάθε κράτους που παρέχεται στις επιχειρήσεις θα πρέπει να τηρηθεί σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην καταλείπεται καμία πιθανότητα απόκλισης από το κανονιστικό πλαίσιο, η οποία θα θέτει τον εργαζόμενο σε μειονεκτική θέση και τον εργοδότη υπόλογο στη διάπραξη αστικών ή ποινικών αδικημάτων που σχετίζονται κατά κύριο λόγο με την παραβίαση του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα. Είναι αξιοσημείωτο, ότι θα πρέπει να λαμβάνονται τα εν λόγω μέτρα, ήδη από τον σχεδιασμό τους, να χαράσσεται προσεκτικά η πολιτική λειτουργίας τους πριν από την εγκατάσταση των συστημάτων επιτήρησης και γενικά να υιοθετείται ένα πλαίσιο μέτρων καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής των μέτρων επιτήρησης. Στις περιπτώσεις διενέργειας επιτρεπτής μυστικής ή συγκεκαλυμμένης επιτήρησης, η ενημέρωση μπορεί να υπονομεύσει τον σκοπό και την αποτελεσματικότητά της. Για τον λόγο αυτό κρίνεται η απαραίτητη η θέσπιση εγγυήσεων, οι οποίες θα υποχρεώνουν τον επιτηρούντα να λάβει προηγούμενη άδεια από δικαστική αρχή πριν προβεί σε μία τόσο επεμβατική μέθοδο<sup>106</sup>. Η διαφύλαξη της προσωπικότητας των εργαζομένων και όποιων προσώπων εμπλέκονται στην επιτήρηση στον εργασιακό χώρο πρέπει να αναχθεί σε προτεραιότητα, ώστε να δημιουργηθεί ένα επαρκές νομοθετικό πλαίσιο προστασίας της προσαρμοσμένο στις ιδιαιτερότητες της ΤΝ. Η προστασία της προσωπικότητας είναι θεμελιώδες δικαίωμα άρρηκτα συνδεδεμένο με άλλα δικαιώματα, όπως αυτό της ιδιωτικότητας και του απορρήτου αλλά και του πληροφοριακού

---

<sup>106</sup> Βλ. ανωτέρω υπ' αριθμ. 5.2.4 υποενότητα με τις αποφάσεις του ΕΔΔΑ, όπως «Halford v. The United Kingdom» και «Barbulescu v. Romania», οι οποίες διαμόρφωσαν τις απαραίτητες εγγυήσεις νόμιμης επιτήρησης στον εργασιακό χώρο.

αυτοκαθορισμού και όσο διακυβεύεται η ίδια τους η ύπαρξη λόγω εφαρμογής μεθόδων που τα υπονομεύουν, τόσο θα πρέπει να λαμβάνονται πρωτοβουλίες περιχαράκωσής τους.

## **6.6 Συμμετοχή εργαζομένων και ανθρώπινη εποπτεία**

Η επίδραση που έχει η επιτήρηση στους εργαζομένους δεν προκαλεί αυτομάτως αρνητικές συνέπειες στους ίδιους αλλά πρέπει να συνυπολογίζονται και άλλοι παράγοντες που διαμορφώνουν το τελικό αποτέλεσμα της εφαρμογής αυτής της τεχνολογίας. Για παράδειγμα, έχει παρατηρηθεί ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι συμμετέχουν στον τρόπο σχεδιασμού εφαρμογής της, όπως στον χρόνο που μία κάμερα επιτήρησης θα βρίσκεται σε λειτουργία, αισθάνονται λιγότερο πιεσμένοι και επιπλέον βελτιώνεται η εμπιστοσύνη που δείχνουν, τόσο στην εφαρμοζόμενη τεχνολογία, όσο και στις προθέσεις του επιτηρούντος. Εξίσου χρήσιμο θα ήταν ένα πλαίσιο ανοικτής επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης της κάθε επιχείρησης, ώστε να διευθετούνται άμεσα και αποτελεσματικά τυχόν διαφορές που ανακύπτουν από τη μη νομότυπη χρήση συστημάτων επιτήρησης με την τεχνολογία της TN (Wen, et al., 2007, p. 194). Η αυτονομία, η οποία χαρακτηρίζει τη συγκεκριμένη τεχνολογία, δε θα πρέπει να αποτελεί άλλοθι για την εδραίωση του ανεύθυνου εκ μέρους των επιτηρούντων. Αντιθέτως, η ανθρώπινη παρέμβαση θα πρέπει να είναι παρούσα και να συνοδεύει την TN. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν ο έλεγχος και η επικύρωση του αποτελέσματος που παράγεται από το σύστημα επιτήρησης αλλά και η εκ των υστέρων παρέμβασή του μέσω της αναθεώρησης, καθώς και η δυνατότητα παρακολούθησης και παρέμβασης συστήματος για την απενεργοποίησή του σε πραγματικό χρόνο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020, p. 6). Τέλος, κρίνεται σκόπιμη η εμπλοκή εκείνων των φορέων που είναι λόγω της φύσης τους οι αρμόδιοι κατάλληλοι για την ελαχιστοποίηση των πρακτικών διακρίσεων, όπως για παράδειγμα Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και σωματεία εργαζομένων, το οποίο προϋποθέτει την πρόσβασή τους στο ίδιο το σύστημα και στους αλγοριθμικό σύστημα που είναι υπεύθυνο για την επιτήρηση.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Τα συστήματα επιτήρησης δεν αποτελούν καινοφανές φαινόμενο, αντιθέτως, η επιτήρηση εργασίας υπήρχε πάντα στον πυρήνα των καθηκόντων των εργοδοτών. Όμως, η ΤΝ εισήγαγε νέες μεθόδους που επιτρέπει, συγκριτικά με τα παραδοσιακά μέσα επιτήρησης, αφενός την ταυτόχρονη, γρήγορη και αποτελεσματικότερη επεξεργασία τεραστίου όγκου δεδομένων και αφετέρου έχει την ικανότητα να βρίσκεται αφανής σε κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Η αμείωτη πρόοδος της ΤΝ και η παράλληλη μείωση του κόστους της την καθιστούν αρκετά ελκυστική στους εργοδότες, οι οποίοι δείχνουν την εμπιστοσύνη τους, καθώς υιοθετούν όλο και περισσότερο τεχνολογικά εργαλεία προς τον σκοπό της εξασφάλισης της επιχειρηματικής αποδοτικότητας.

Αυτό που ουσιαστικά έχει καταφέρει η ΤΝ είναι να αναδειχθεί ως η κυρίαρχη τεχνολογία της πανταχού παρούσας επιτήρησης των εργασιακών χώρων και ένας πανίσχυρος σύμμαχος των εργοδοτών. Είναι το πλέον πολύτιμο εργαλείο ικανό να ανοίξει νέους και συνάμα δυσνόητους δρόμους, εξυπηρετώντας, αν όχι και πάντα ισάξια, τα συμφέροντα όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Η έλευσή της έχει επιφέρει ριζικό μετασχηματισμό στο μοντέλο επιχειρηματικής δραστηριότητας, με τρόπο που αφήνει περιθώριο για την εμφάνιση μεγάλης έκτασης κινδύνων. Έτσι, οι αλλαγές, τις οποίες υφίστανται οι εργασιακές σχέσεις εξαιτίας ακριβώς της εμφάνισης της ΤΝ, θολώνουν τα όρια μεταξύ εργασιακής και ιδιωτικής ζωής αναδεικνύοντας ως μείζον ζήτημα την προστασία των προσωπικών δεδομένων και του απορρήτου. Ταυτόχρονα, διογκώνονται οι ανησυχίες εξαιτίας του υποσκελισμού των δικαιωμάτων των εργαζομένων, η εμπιστοσύνη των οποίων υποχωρεί απέναντι στις αθέμιτες πρακτικές που ακολουθούνται και τον επακόλουθο κίνδυνο.

Παρόλα αυτά, οι όποιοι κίνδυνοι παρουσιαστούν δε θα πρέπει να αποτελέσουν τροχοπέδη στην αξιοποίηση της ΤΝ και στην ανάδειξη της ωφέλιμης πλευράς της στον τομέα της καινοτομίας, της παραγωγικότητας αλλά και της ανθρώπινης ευημερίας. Σαφώς, όπως κάθε σε κάθε τεχνολογική επανάσταση, επικρατεί ανασφάλεια από τα άγνωστα εδάφη και ο άνθρωπος συμπεριφέρεται διστακτικά. Όμως, η Πολιτεία διαθέτει στο νομικό οπλοστάσιό της μια σειρά μηχανισμών και ρυθμιστικών πλαισίων ικανό να περιχαράκώσει τον πυρήνα των ελευθεριών των εργαζομένων. Η δε επιρροή των νομοθετικών

πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτείνεται τόσο στις έννομες τάξεις τρίτων χωρών, όσο και στη διαμόρφωση των ψηφιακών τεχνολογιών. Η περαιτέρω ενίσχυση και ενδυνάμωση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου θα πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα στις ενέργειες που θα ακολουθήσουν από την πολιτική ηγεσία καλύπτοντας τα υπάρχοντα κενά κανονιστικών ρυθμίσεων που σχετίζονται με τη χρήση της ΤΝ στον εργασιακό τομέα. Μπορεί συνεπώς το δίκαιο να ακολουθεί σε πολλές περιπτώσεις τις τεχνολογικές εξελίξεις, αλλά η σύγχρονη κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα δείχνει εκ του αποτελέσματος ότι καταφέρνει στο τέλος να ανταπεξέλθει στις γεννηθείσες απαιτήσεις.

Αναμφίβολα είναι αναγκαία, επίσης, η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο θα επικρατήσει ισορροπία μεταξύ δύο συγκρουόμενων συμφερόντων, αυτό της ανάγκης των εργοδοτών για συλλογή δεδομένων και αυτό των εργαζομένων για προστασία του ιδιωτικού βίου, δεδομένου του γεγονότος ότι ο εργασιακός κόσμος συνεχώς μεταβάλλεται. Ένα από τα ερωτήματα που απασχολούν διαχρονικά την επιστημονική κοινότητα είναι αν η ΤΝ υπηρετεί τον άνθρωπο ή το αντίστροφο. Η απάντηση στον ανωτέρω προβληματισμό προϋποθέτει αντίληψη περί της σκοπιμότητας των συστημάτων ΤΝ και των αλγορίθμων. Ναι μεν ο άνθρωπος εργάζεται προκειμένου να προοδεύει τεχνολογικά η κοινωνία, όμως η προσπάθεια πρέπει καταρχάς να εξυπηρετεί τις πολυδιάστατες ανάγκες της ανθρωπότητας. Είναι καθοριστικής σημασίας, η ΤΝ να εξελίσσεται με επίκεντρο τον ίδιο τον άνθρωπο την οικονομική ευημερία και την ενδυνάμωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η αντίληψη περί της ανθρωποκεντρικής ΤΝ θα πρέπει να συνοδεύεται από υπεύθυνη και αξιόπιστη ανάπτυξη νέων τεχνολογικών εργαλείων με στόχο τη βιώσιμη κοινωνική ανάπτυξη. Συνεπώς, κεντρικό ρόλο στην υιοθέτηση της ΤΝ στον εργασιακό τομέα πρέπει να καταλαμβάνει η ελευθερία, η αξιοπρέπεια, η ισότητα, η δικαιοσύνη και τα διεθνώς αναγνωρισμένα δικαιώματα των εργαζομένων.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

#### I. Βιβλία

1. Ανδριωτάκης, Μ., 2022. *Τεχνητή Νοημοσύνη για όλους*. 1η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Ψυχογιός.
2. Κανέλλος, Λ. Ι., 2020. *The GDPR Handbook για DPOs, Επιχειρήσεις & Οργανισμούς*. Αθήνα: ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ.
3. Μήτρου, Λ., 2004. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων και η νομολογία του ΣτΕ. Στο: Π. Μουζουράκη, επιμ. *Τόμος Τιμητικός του Συμβουλίου της Επικρατείας – 75 χρόνια*. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., σ. 1382.
4. Μήτρου, Λ., 2016. Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων. Στο: Λ. Κοτσαλής, επιμ. *Προσωπικά Δεδομένα*. σ.1.:Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 191-220.
5. Μήτρου, Λ., 2017. *Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων νέο δίκαιο-νέες υποχρεώσεις-νέα δικαιώματα*. 1η Έκδοση επιμ. Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
6. Τάσσης, Σ., 2023. Μπορεί ο αλγόριθμος να είναι ηθικός;. Στο: Λ. Μήτρου, επιμ. *ΜΠΟΡΕΙ Ο ΑΛΓΟΡΙΘΜΟΣ...* Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης, σ. 9-96.
7. Χριστοδούλου, Κ. Ν., 2020. *Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων*. 2η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
8. Χρυσόγονος, Κ. Χ. & Βλαχόπουλος, Σ. Β., 2017. *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*. 4η Αναθεωρημένη Έκδοση επιμ. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

#### II. Αρθρογραφία

1. Αναστασόπουλος, Δ., 2012. Η προστασία της ιδιωτικότητας κατά το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ στο ψηφιακό. *ΔιΜΕΕ*, Τεύχος 3, σ. 325-339.
2. Βενιζέλος, Ε., 2020. Σύνταγμα και νέες τεχνολογίες. *ΔιΜΕΕ*, 31 Δεκεμβρίου, σ. 542-548.

3. Δεληγιάννη, Μ., 2021. Μία ανάλυση της πρότασης του Κανονισμού για την Τεχνητή Νοημοσύνη. *ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ*, σ. 28-32.
4. Καρκατζούνης, Β., 2021. Τεχνητή Νοημοσύνη στη δικαιοσύνη και η Πρόταση Κανονισμού της ΕΕ για τα συστήματα «υψηλού κινδύνου». *ΔιΜΕΕ*, σ. 234-236.
5. Καστανάς, Ι., 2021. Ο θεσμός της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα - Σπουδή στον Ν 4807/2021. *ΘΠΔΔ*, Τεύχος 8-9, σ. 840-846.
6. Μήτρου, Λ., 2022. Editorial. *ΔιΜΕΕ*, 3, Τεύχος 3, σ. 305-306.
7. Μποτόπουλος, Κ., 2021. Τηλεργασία και (όχι μόνο) προσωπικά δεδομένα - Η νέα πραγματικότητα και η απόφαση 32/2021 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων. *ΘΠΔΔ*, 8-9, σ. 834 - 839.
8. Παπαδημητρίου, Κ. Δ., 2021. Τεχνητή νοημοσύνη, αλγόριθμοι και εργατικό δίκαιο. *ΔΙΚΑΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ & ΕΤΑΙΡΙΩΝ*, 31 Οκτωβρίου, σ. 1201 - 1209.
9. Σκαλίδη, Χ. Ε., 2007. Ζητήματα από την επιχειρησιακή «κυβερνοπαρακολούθηση» προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου. *ΔιΜΕΕ*, σ. 369 - 376.
10. Τάσσης, Σ., 2013. Σημ. στην ΔΕΕ υπόθ. C-342/12, απόφ. της 30.5.2013 (Προσωπικά δεδομένα εργαζομένων). *ΔιΜΕΕ*, 3(2013), σ. 432 - 433.
11. Τάσσης, Σ., 2022. Ένας Νόμος για όλες τις νέες τεχνολογίες. *ΔιΜΕΕ*, σ. 367-368.
12. Τρούλη, Ε., 2022. Η Πρόταση Κανονισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Τεχνητή Νοημοσύνη: Ένα βήμα πριν τη ρύθμιση του θαυμαστού καινούριου κόσμου;. *TNP QUALEX, ΕυΔικ*, σ. 81-93.

### III. Νομοθετικά κείμενα

1. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021. *Πρόταση Κανονισμού το Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση εναρμονισμών Κανόνων σχετικά με την Τεχνητή Νοημοσύνη (Πράξη για την Τεχνητή Νοημοσύνη) και για την τροποποίηση ορισμένων νομοθετικών πράξεων της Ένωσης*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]

2. Συμβούλιο της Ευρώπης, 1950. *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, Ρώμη. Διαθέσιμο διαδικτυακά [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_ell](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ell) [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]

#### IV. Δικαστικές αποφάσεις-Αποφάσεις Ανεξάρτητων Αρχών-Θεσμών

1. ΑΠΔΠΧ, 2001. *Οδηγία 115*, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: [https://www.dpa.gr/sites/default/files/2019-10/2001\\_115\\_1.doc](https://www.dpa.gr/sites/default/files/2019-10/2001_115_1.doc) [Πρόσβαση 11 Ιουνίου 2023].
2. ΑΠΔΠΧ, 2011. *Οδηγία 1/2011 για τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών*, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/hrisi-systimaton-binteoepitirisis-gia-tin-prostasia-prosopon-kai-agathon> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
3. ΑΠΔΠΧ, 2016. *Υπ' αριθ. 69/2016 απόφαση*, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/parakoloythisi-ergazomenoy-horis-proigoymeni-enimerosi-kai-koinopoiisi> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
4. ΑΠΔΠΧ, 2018. *Υπ' αριθμ. 34/2018 απόφαση*, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/elegchos-ilektronikoy-ypologisti-ergazomenoy-apo-ton-ergodoti> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
5. ΑΠΔΠΧ, 2018. *Υπ' αριθμ. 65/2018 απόφαση - Κατάλογος με τα είδη των πράξεων επεξεργασίας που υπόκεινται στην απαίτηση για διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (άρθρο 35 παρ. 4 ΓΚΠΔ)*, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/katalogos-me-ta-eidi-ton-praxeon-epexergasias-poy-ypokeintai-stin> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
6. ΑΠΔΠΧ, 2019. *Υπ' αριθμ. 26/2019 απόφαση της ΑΠΔΠΧ*, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά:



- <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/parabiasi-arhon-epexergasias-dedomenon-prosopikoy-haraktira-ergazomenon> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
7. ΑΠΔΠΧ, 2019. Υπ' αριθμ. 43/2019 της ΑΠΔΠΧ, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/prosbasi-kai-eleghos-e-mail-ergazomenoy-apo-ergodoti-se-etairiko-server> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
8. ΑΠΔΠΧ, 2019. Υπ' αριθμ. 44/2019, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/epexergasia-dedomenon-prosopikoy-haraktira-se-ypologistiki-ypodomi-ylikoy> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
9. ΑΠΔΠΧ, 2021. Ετήσια έκθεση 2021, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/etisies-ektheseis/etisia-ekthesi-2021> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
10. ΑΠΔΠΧ, 2021. Κατευθυντήριες γραμμές 1/2021 σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της τηλεργασίας, Αθήνα: Ανεξάρτητη Αρχή Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/kateythyntiries-grammes-12021-shetika-me-tin-efarmogi-ton-kanonon> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
11. ΑΠΔΠΧ, 2021. Υπ' αριθμ. 12/2021 απόφαση, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/epiboli-prostimoy-gia-epitirisi-ergazomenoy-meso-kameras> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
12. ΑΠΔΠΧ, 2022. Υπ' αριθμ. 12/2022, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/epiboli-dioikitikoy-prostimoy-se-ergodotria-gia-mi-ikanopoiisi> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
13. ΑΠΔΠΧ, 2022. Υπ' αριθμ. 24/2022 απόφαση, Αθήνα: Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Διαθέσιμο διαδικτυακά:

<https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/epiboli-prostimoy-gia-parabiasi-ton-arhon-tis-nomimotitas-diafaneias-kai> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]

14. ΔΕΕ, 2013. *curia.europa.eu*. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=2BFDA4297F673DCDAE9493A038447E61?text=&docid=137824&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=21717334> [Πρόσβαση 15 Ιουνίου 2023].
15. ΕΣΠΔ, 2019. *Κατευθυντήριες Γραμμές 3/2019 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω βιντεοσυσκευών*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων. Διαθέσιμο διαδικτυακά: [https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video\\_el](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-32019-processing-personal-data-through-video_el) [Πρόσβαση 15 Ιουνίου 2023]
16. ΕΣΠΔ, 2020. *Κατευθυντήριες Γραμμές 5/2020 σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προσωπικών Δεδομένων. Διαθέσιμο διαδικτυακά: [https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-052020-consent-under-regulation-2016679\\_el](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-052020-consent-under-regulation-2016679_el) [Πρόσβαση 15 Ιουνίου 2023]
17. ΟΕ29, 2017. *Γνώμη 2*, Βρυξέλλες: Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29. Διαθέσιμο διαδικτυακά διαθέσιμο: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169/en> [Πρόσβαση 18 Ιουνίου 2023]
18. ΟΕ29, 2018. *Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 2016/679*, s.l.: Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/623051/en> [Πρόσβαση 10 Ιουνίου 2023]

## V. Εκθέσεις-Αναφορές

1. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018. *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Τεχνητή νοημοσύνη για την Ευρώπη*, Βρυξέλλες. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://digital->

[strategy.ec.europa.eu/el/policies/european-approach-artificial-intelligence](https://strategy.ec.europa.eu/el/policies/european-approach-artificial-intelligence) [Πρόσβαση 10 Ιουνίου 2023]

2. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020. *Λευκή Βίβλος Τεχνητή νοημοσύνη - Η ευρωπαϊκή προσέγγιση της αριστείας και της εμπιστοσύνης*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Διαθέσιμο διαδικτυακά: [https://www.secdigital.gov.gr/wp-content/uploads/2020/07/secdigital-commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020\\_el.pdf](https://www.secdigital.gov.gr/wp-content/uploads/2020/07/secdigital-commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_el.pdf) [Πρόσβαση 10 Ιουνίου 2023]

## VI. Ιστότοπος και διαδικτυακά έγγραφα

1. Επιθεώρηση Εργασίας, 2023. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.taxheaven.gr/circulars/42835/es-114742-2023-10031> [Πρόσβαση 29 Μαΐος 2023].
2. Στρατηλάτη, Κ., 2023. *syntagmawatch.gr*. Διαθέσιμο διαδικτυακά: <https://www.syntagmawatch.gr/my-constitution/arthro-5a/> [Πρόσβαση 30 Μαΐου 2023].
3. Lawspot, 2023. *Απόλυση βάσει αλγορίθμου: Τα δικαιώματα των εργαζομένων ενώπιον της ολλανδικής δικαιοσύνης*. Available online at: [https://www.lawspot.gr/nomika-nea/apolysi-vasei-algorithmoy-ta-dikaiomata-ton-ergazomenon-enopion-tis-ollandikis?lspt\\_destination=upgrade](https://www.lawspot.gr/nomika-nea/apolysi-vasei-algorithmoy-ta-dikaiomata-ton-ergazomenon-enopion-tis-ollandikis?lspt_destination=upgrade) [Πρόσβαση 13 Ιουλίου 2023].

## Ξενόγλωσση

### I. Βιβλία

1. Akhavan, M., Hölzel, M. & Leducq, D., 2023. *European Narratives on Remote Working and Coworking During the COVID-19 Pandemic*. s.l.:Springer Cham. Available online at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-26018-6> [Accessed 02 June 2023].
2. Boustras, G., 2020. The Interface of Safety and Security; The Workplace. In: C. Bieder & K. Pettersen Gould, eds. *The Coupling of Safety and Security Exploring Interrelations in Theory and Practice*. s.l.:SPRINGER BRIEFS IN APPLIED SCIENCES AND TECHNOLOGY

- SAFETY MANAGEMENT, pp. 97-104. Available online at: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/41716/978-3-030-47229-0.pdf?sequence=1#page=98> [Accessed 16 June 2023].
3. Grosan, C. & Abraham, A., 2011. Rule-Based Expert Systems. In: *Intelligent Systems*. Berlin, Heidelberg: Springer, pp. 149-185.
  4. IEEE, 1990. *IEEE Standard Glossary of Software Engineering Terminology*. New York: IEEE Std. Available online at: <https://ieeexplore.ieee.org/document/159342> [Accessed 02 June 2023].
  5. Lomborg, S., 2022. *Everyday Automation Experiencing and Anticipating Emerging Technologies*. 1st Edition ed. London: Routledge. Available online at: <https://www.taylorfrancis.com/books/oa-edit/10.4324/9781003170884/everyday-automation-sarah-pink-martin-berg-deborah-lupton-minna-ruckenstein> [Accessed 08 June 2023].
  6. McParland, C. & Connolly, R., 2011. *Monitoring Employee Actions in the Workplace: Good Business Practice or Unethical Behaviour?*. s.l.:SCOPUS. Available online at: [https://www.academia.edu/42891335/Monitoring\\_Employee\\_Actions\\_in\\_the\\_Workplace\\_Good\\_Business\\_Practice\\_or\\_Unethical\\_Behaviour](https://www.academia.edu/42891335/Monitoring_Employee_Actions_in_the_Workplace_Good_Business_Practice_or_Unethical_Behaviour) [Accessed 05 June 2023].
  7. Sridharan, C., 2018. *Distributed Systems Observability A Guide to Building Robust Systems*. 1η Έκδοση ed. Sebastopol(CA): O'Reilly Media, Inc. Available online at: <https://unlimited.humio.com/rs/756-LMY-106/images/Distributed-Systems-Observability-eBook.pdf> [Accessed 03 June 2023].
  8. Verspoor, K. M. & Cohen, K. B., 2013. Natural Language Processing. In: *Encyclopedia of Systems Biology*. s.l.:s.n., pp. 1-9. Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/291179558\\_Natural\\_Language\\_Processing](https://www.researchgate.net/publication/291179558_Natural_Language_Processing) [Accessed 16 June 2023].

## II. Αρθρογραφία

1. Ajunwa, I., Crawford, K. & Schultz, J., 2017. Limitless Worker Surveillance. *California Law Review*, 105(3), pp. 101-142. Available online at: <https://lawcat.berkeley.edu/record/1127979> [Accessed on 18 June 2023]

2. Aloisi, A. & Gramano, E., 2021. Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context. *Comparative Labor Law & Policy Journal, Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, 6 October, 41(1), pp. 95-121. Available online at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3399548](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399548) [Accessed 18 June 2023].
3. Ball, K., 2010. Workplace surveillance: an overview. *Labor History*, 1 April, 51(1), pp. 87-106. Available online at: <https://doi.org/10.1080/00236561003654776> [Accessed 01 June 2023].
4. Ball, K., 2022. Surveillance in the Workplace: Past, Present, and Future. *Surveillance & Society*, pp. 455-461. Available online at: <https://ojs.library.queensu.ca/index.php/surveillance-and-society/article/view/15805> [Accessed 02 June 2023].
5. Barocas, S. & Selbst, A. D., 2019. Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*, 26 November, 104:671(3), pp. 671-732. Available online at: <https://lawcat.berkeley.edu/record/1127463> [Accessed 05 June 2023].
6. Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A., 2020. Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 1 May, 12(9), pp. 1-18. Available online at: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/9/3662> [Accessed 05 June 2023].
7. Blumenfeld, S., Anderson, G. & Hooper, V., 2020. Covid-19 and Employee Surveillance. *New Zealand Journal of Employment Relations*, January, 45(2), pp. 42-56. Available online at: <https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.776994919627731> [Accessed 09 June 2023].
8. Bradbury, D., 2011. Data mining with LinkedIn. *Computer Fraud & Security*, October, 2011(10), pp. 5-8. Available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1361372311701014> [Accessed 30 May 2023].
9. Cappeli, P., Tambe, P. & Yakubovich, V., 2019. Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. 08 April, pp. 1-34. Available online at: <https://ssrn.com/abstract=3263878> [Accessed 25 May 2023].

10. Carpenter, D., McLeod, A., Hicks, C. & Maasberg, M., 2016. Privacy and biometrics: An empirical examination of employee concerns. *Information Systems Frontiers*, 20 June, pp. 91-110. Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/293803734\\_Privacy\\_and\\_Biometrics\\_An\\_Empirical\\_Examination\\_of\\_Employee\\_Concerns](https://www.researchgate.net/publication/293803734_Privacy_and_Biometrics_An_Empirical_Examination_of_Employee_Concerns) [Accessed 16 June 2023].
11. Cefaliello, A. & Kullmann, M., 2022. Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights. *European Labour Law Journal*, pp. 542-562. Available online at: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20319525221114474> [Accessed 17 June 2023].
12. Charbonneau, É. & Doberstein, C., 2020. An Empirical Assessment of the Intrusiveness and Reasonableness of Emerging Work Surveillance Technologies in the Public Sector. *Public Administration Review*, 28 September, 80(5), pp. 780 - 791. Available online at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/puar.13278> [Accessed 17 June 2023].
13. Chassagnon, G., Vakalopoulou, M., Paragios, N. & Reve, M.-P., 2019. Deep learning: definition and perspectives for thoracic imaging. *European Radiology*, 6 December, p. 2021–2030. Available online at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00330-019-06564-3> [Accessed 16 June 2023].
14. Cocca, P., Marciano, F. & Alberti, M., 2016. Video surveillance systems to enhance occupational safety: A case study. *Safety Science*, pp. 140-148. Available online at: [https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753515003343?fr=RR-2&ref=pdf\\_download&rr=7f0f1491c8a16f5f](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753515003343?fr=RR-2&ref=pdf_download&rr=7f0f1491c8a16f5f) [Accessed 15 June 2023].
15. De Keyser, A. et al., 2021. Opportunities and challenges of using biometrics for business: Developing a research agenda. *Journal of Business Research*, November, Volume 136, pp. 52-62. Available online at: [https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321005014?fr=RR-2&ref=pdf\\_download&rr=7d819735f93838c9](https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296321005014?fr=RR-2&ref=pdf_download&rr=7d819735f93838c9) [Accessed 15 June 2023].
16. De Vries, R. E. & Van Gelder, J.-L., 2015. Explaining workplace delinquency: The role of Honesty–Humility, ethical culture, and employee surveillance. *Personality and Individual Differences*, 3 June, pp. 112-116. Available online at: <https://core.ac.uk/download/pdf/43409650.pdf> [Accessed 29 May 2023].

17. Dukare, S. S., Patil, D. A. & Rane, K. P., 2015. Vehicle Tracking, Monitoring and Alerting System: A Review. *International Journal of Computer Applications*, June, 119(10), pp. 39-44. Available online at: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=07a0a976d73da493131eaa384a69bae34321a45d> [Accessed 15 June 2023].
18. Ebers, M. et al., 2021. The European Commission's Proposal for an Artificial Intelligence Act—A Critical Assessment by Members of the Robotics and AI Law Society (RAILS). *J – Multidisciplinary Scientific Journal*, 8 October, 4(4), pp. 589-603. Available online at: <https://www.mdpi.com/2571-8800/4/4/43> [Accessed 17 June 2023].
19. Ellway, B. P., 2013. Making it Personal in a call centre: electronic peer surveillance. *New Technology, Work and Employment*, 17 March, 28(1), pp. 37-50. Available online at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ntwe.12002> [Accessed 22 May 2023].
20. Gavrilu, D. M., 1998. The Visual Analysis of Human Movement: A Survey. *Computer Vision and Image Understanding*, 12 June, 73(1), pp. 82-98. Available online at: <http://www.idealibrary.com/> [Accessed 15 May 2023]
21. Grayson Kemper, C., 2019. Improving employees' cyber security awareness. *Computer Fraud & Security*, August, pp. 11-14. Available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1361372319300855> [Accessed 19 May 2023]
22. Holland, P. & Tham, T. L., 2020. Workplace biometrics: Protecting employee privacy one fingerprint at a time. *Economic and Industrial Democracy*, 27 April, 43(2), pp. 501-515. Available online at: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X20917453> [Accessed 16 June 2023].
23. Johnson, A. L., 2016. Cybersecurity for Financial Institutions: The Integral Role of Information Sharing in Cyber Attack Mitigation. *Banking Institute*, 1 March, 20(1), pp. 277-310. Available online at: [https://scholarship.law.unc.edu/ncbi/vol20/iss1/15/?utm\\_source=scholarship.law.unc.edu%2Fncbi%2Fvol20%2Fiss1%2F15&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](https://scholarship.law.unc.edu/ncbi/vol20/iss1/15/?utm_source=scholarship.law.unc.edu%2Fncbi%2Fvol20%2Fiss1%2F15&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages) [Accessed 16 June 2023].

24. Joyce, J., Lomow, G., Slind, K. & Unger, B., 1987. Monitoring Distributed Systems. *ACM Transactions on Computer Systems*, May, 5(2), pp. 121-150. Available online at: <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/13677.22723> [Accessed 17 May 2023].
25. Lerouge, L. & Trujillo Pons, F., 2022. Contribution to the study on the 'right to disconnect' from work. Are France and Spain examples for other countries and EU law?. *European Labour Law Journal*, 13(3), pp. 450-465. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/20319525221105102> [Accessed 14 June 2023].
26. Manokha, I., 2020. Covid-19: Teleworking, Surveillance and 24/7 Work. Some Reflexions on the Expected Growth of Remote Work After the Pandemic.. *Political Anthropological Research on International Social Sciences (PARISS)*, 18 December, 1(2), pp. 273-287. Available online at: [https://brill.com/view/journals/pari/1/2/article-p273\\_273.xml?language=en](https://brill.com/view/journals/pari/1/2/article-p273_273.xml?language=en) [Accessed 14 June 2023].
27. Martin, K. & Freeman, R. E., 2003. Some Problems with Employee Monitoring. *Journal of business ethics*, pp. 353-361. Available online at: <https://www.jstor.org/stable/25075004> [Accessed 05 June 2023].
28. Mcquade, S. C. & Danielson, P., 2005. Monitoring and Surveillance. *The Encyclopedia of Science, Technology and Ethics*, 21 July, pp. 1-1800. Available online at: <https://www.encyclopedia.com/science/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/monitoring-and-surveillance> [Accessed 17 May 2023].
29. Michael, K. et al., 2022. Biometrics and AI Bias. *TRANSACTIONS ON TECHNOLOGY AND SOCIETY*, March, 3(1), pp. 2-8. Available online at: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9733870> [Accessed 17 May 2023].
30. Mitrou, L., 2019. *Data Protection, Artificial Intelligence and Cognitive Services: Is the General Data Protection Regulation (GDPR) 'Artificial Intelligence-Proof'?*. [Online] Available at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3386914](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3386914) [Accessed 18 June 2023].
31. Newlands, G., 2021. Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space. *Organization Studies*, 42(5), p. 719-737.



- Available online at: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0170840620937900>  
[Accessed 4 May 2023].
32. Ogriseq, C., 2017. GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues*, 14 December, 3(2), pp. 1-24. Available online at: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/7573> [Accessed 15 June 2023].
33. Patakyova, M. T., 2016. Right to Privacy and European Competition Law. *Forum Iuris Europaeum*, 28 October, pp. 25-35. Available online at: <https://ssrn.com/abstract=3546620>  
[Accessed 15 June 2023].
34. Penney, J., 2017. Internet Surveillance, Regulation, and Chilling Effects Online: A Comparative Case Study. *Internet Policy Review*, 27 April, 27(2), pp. 1-24. Available online at: <https://ssrn.com/abstract=2959611> [Accessed 15 June 2023].
35. Raghavi, K. & Gopinathan, N., 2013. Role of Human Resources as Change Agent in Enabling Equal Opportunity Practices. *Journal of Economics, Business and Management*, August, 1(3), pp. 281-292. Available online at: <http://www.joebm.com/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=31&id=331>  
[Accessed 15 June 2023].
36. Rehman, M. H., 2022. Correlation of Workplace surveillance with Psychological Health, Productivity, and Privacy of employees. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, November, 13(11), pp. 1-29. Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/367092299\\_Correlation\\_of\\_Workplace\\_surveillance\\_with\\_Psychological\\_Health\\_Productivity\\_and\\_Privacy\\_of\\_employees](https://www.researchgate.net/publication/367092299_Correlation_of_Workplace_surveillance_with_Psychological_Health_Productivity_and_Privacy_of_employees) [Accessed 09 May 2023].
37. Riedy, M. K., 2010. Electronic surveillance of Internet access in the American workplace: implications for management. *Information & Communications Technology Law*, March, 19(1), pp. 87-99. Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/262394530\\_Electronic\\_surveillance\\_of\\_Internet\\_access\\_in\\_the\\_American\\_workplace\\_implications\\_for\\_management](https://www.researchgate.net/publication/262394530_Electronic_surveillance_of_Internet_access_in_the_American_workplace_implications_for_management) [Accessed 15 June 2023].

38. Rosenberg, K., 2010. Location Surveillance by GPS: Balancing an Employer's Business. *Washington Journal of Law, Technology & Arts*, 10 January, 6(2), pp. 144-154. Available online at: <https://digital.lib.washington.edu/dspace-law/handle/1773.1/479> [Accessed 15 June 2023].
39. Rosenblat, A., Kneese, T. & Boyd, D., 2014. Workplace Surveillance. *Open Society Foundations' Future of Work Commissioned Research Papers 2014*, 8 October, pp. 1-19. Available online at: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2536605](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2536605) [Accessed 11 June 2023].
40. Saheb, T., 2022. Ethically contentious aspects of artificial intelligence surveillance: a social science perspective. *AI and Ethics*, 19 July, pp. 369-379. Available online at: <https://link.springer.com/article/10.1007/s43681-022-00196-y> [Accessed 16 June 2023].
41. Sheriff, A. & Ravishankar, G. R., 2012. The techniques and rationale of E-surveillance practices in organizations. *International Journal of Multidisciplinary Research*, February, 2(2), pp. 281-290. Available online at: <https://www.researchgate.net/publication/281428592> The techniques and rationale of E-surveillance practices in organizations [Accessed 16 June 2023].
42. Sprague, R. D., 2007. From Taylorism to the Omnipicon: Expanding Employee Surveillance Beyond the Workplace. *Journal of Computer & Information Law*, 25(1), pp. 1-36. Available online at: <https://repository.law.uic.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=jitpl&httpsredir=1&referer=> [Accessed 16 June 2023].
43. Stark, L., Stanhaus, A. & Anthony, D. L., 2019. "I Don't Want Someone to Watch Me While I'm Working": Gendered Views of Facial Recognition Technology in Workplace Surveillance. *JASIST*, 30 December, 71(9), pp. 1074-1088. Available online at: <https://asistdl.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/asi.24342> [Accessed 16 June 2023].
44. Trivedi, S. & Patel, N., 2020. The Impact of Artificial Intelligence Integration on Minimizing Patient Wait Time in Hospitals. *Researchberg Review of Science and Technology - CSE*, 11 March, 3(1), pp. 21-35. Available online at: <https://researchberg.com/index.php/rrst/article/view/45> [Accessed 16 June 2023].

45. Trivedi, S. & Patel, N., 2021. Virtual Employee Monitoring: A Review on Tools, Opportunities, Challenges, and Decision Factors. *Empirical Quests for Management Essences IT*, 9 December, 1(1), pp. 86-99. Available online at: <https://researchberg.com/index.php/eqme/article/view/49> [Accessed 12 June 2023].
46. Turanjanin, V., 2020. Video Surveillance of the Employees Between the Right to Privacy and Right to Property After López Ribalda and Others v. Spain. *LAW REVIEW*, November, 5(2), pp. 268-293. Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/345416880\\_Video\\_Surveillance\\_of\\_the\\_Employees\\_Between\\_the\\_Right\\_to\\_Privacy\\_and\\_Right\\_to\\_Property\\_After\\_Lopez\\_Ribalda\\_and\\_Others\\_v\\_Spain](https://www.researchgate.net/publication/345416880_Video_Surveillance_of_the_Employees_Between_the_Right_to_Privacy_and_Right_to_Property_After_Lopez_Ribalda_and_Others_v_Spain) [Accessed 01 June 2023].
47. Vatcha, A., 2020. Workplace Surveillance Outside the Workplace: An Analysis of E-Monitoring Remote Employees. *iSChannel*, 15(1), pp. 4-9. Available online at: <https://storage.googleapis.com/jnl-lse-j-schannel-files/journals/1/articles/170/submission/proof/170-1-414-2-10-20200914.pdf> [Accessed 12 June 2023].
48. Veale, M. & Edwards, L., 2018. Clarity, surprises, and further questions in the Article 29 Working Party draft guidance on automated decision-making and profiling. *Computer Law & Security Review*, April, 34(2), pp. 398-404. Available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026736491730376X> [Accessed 12 June 2023].
49. Vieira, S. T. et al., 2021. Q-Meter: Quality Monitoring System for Telecommunication Services Based on Sentiment Analysis Using Deep Learning. *Sensors*, 8 March, 21(5), pp. 1-18. Available online at: <https://www.mdpi.com/1424-8220/21/5/1880> [Accessed 15 June 2023].
50. Volpert, S. et al., 2022. The view on systems monitoring and its requirements from future Cloud-to-Thing applications and infrastructures. *Future Generation Computer Systems*, 23 November, Issue 141, pp. 243-257. Available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167739X22003843> [Accessed 01 June 2023].

51. Wachter, S., Mittelstadt, B. & Russell, C., 2018. Counterfactual Explanations without Opening the Black Box: Automated Decisions and the GDPR. *Harvard Journal of Law & Technology*, 21 March, pp. 1-52. Available online at: <https://arxiv.org/abs/1711.00399v3> [Accessed 10 June 2023].
52. Ward, J. S. & Barker, A., 2014. Observing the clouds: a survey and taxonomy. *Journal of Cloud Computing*, 3(24). Available online at: <https://journalofcloudcomputing.springeropen.com/articles/10.1186/s13677-014-0024-2> [Accessed 16 June 2023].
53. Wen, J., Schwieger, D. & Gershuny, P., 2007. Internet Usage Monitoring in the Workplace: Its Legal Challenges and Implementation Strategies. *Information Systems Management*, March, 24(2), pp. 185-196. Available online at: [https://www.researchgate.net/publication/220630296\\_Internet\\_Usage\\_Monitoring\\_in\\_the\\_Workplace\\_Its\\_Legal\\_Challenges\\_and\\_Implementation\\_Strategies](https://www.researchgate.net/publication/220630296_Internet_Usage_Monitoring_in_the_Workplace_Its_Legal_Challenges_and_Implementation_Strategies) [Accessed 16 June 2023].
54. Wilson, H. J., Daugherty, P. R. & Morini-Bianzino, N., 2017. The jobs That Artificial Intelligence Will Create. *MITSloan Management Review*, 58(4), pp. 13-17. Available online at: <https://www.maximo.ae/media/1306/the-jobs-that-artificial-intelligence-will-create-2-1.pdf> [Accessed 30 July 2023].
55. Yener, S., Arslan, A. & Kiliç, S., 2020. The moderating roles of technological self-efficacy and time management in the technostress and employee performance relationship through burnout. *Information Technology & People*, 20 September, pp. 1890-1919. Available online at: [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-09-2019-0462/full/html?casa\\_token=wRsN66AOM0QAAAAA:PNMWeZbXcd9k71qtYGALUPzbHnpXT-mXX\\_McaG0fCOvCzwwUIYL-vwLMhiG\\_cJsmOoUnmqISlnpASW-Z-qV86XpqwuGmcjwlGPOBo1cAc4onCT-IHI](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-09-2019-0462/full/html?casa_token=wRsN66AOM0QAAAAA:PNMWeZbXcd9k71qtYGALUPzbHnpXT-mXX_McaG0fCOvCzwwUIYL-vwLMhiG_cJsmOoUnmqISlnpASW-Z-qV86XpqwuGmcjwlGPOBo1cAc4onCT-IHI) [Accessed 16 May 2023].

### III. Δικαστικές αποφάσεις-Αποφάσεις Ανεξαρτήτων Αρχών και Θεσμών

1. ECHR, 1992. *Case of Niemitz v. Germany*, Strasbourg: HUDOC. Available online at: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57887%22%5D%7D> [Accessed 28 May 2023].

2. ECHR, 1997. *Case of Halford v. The United Kingdom*, Strasbourg: HUDOC. Available online at: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/pdf?library=ECHR&id=001-45813&filename=HALFORD%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM.pdf&log> [Accessed 28 May 2023].
3. ECHR, 2003. *Case of Peck v. The United Kingdom*, Strasbourg: HUDOC. Available online at: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22003-687182-694690%22%5D%7D> [Accessed 28 May 2023].
4. ECHR, 2007. *Case of Copland v. The United Kingdom*, Strasbourg: HUDOC. Available online at: <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-79996&filename=CASE%20OF%20COPLAND%20v.%20THE%20UNITED%20KINGDOM.docx&logEvent=False> [Accessed 28 May 2023].
5. ECHR, 2017. *Case of Bărbulescu v. Romania*, Strasbourg: HUDOC. Available online at: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-177082%22%5D%7D> [Accessed 28 May 2023].
6. ECHR, 2019. *Case of López Ribalda and Others v. Spain*, Strasbourg: HUDOC. Available online at: <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-197098%22%5D%7D> [Accessed 28 May 2023].
7. ECHR, 2019. *George Garamukanwa v. UK*, Strasbourg: HUDOC. Available at: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-193839%22%5D%7D> [Accessed 12 June 2023].
8. EDPB-EDPS, 2021. *Joint Opinion 5/2021 on the proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act)*, Brussels: EDPB-EDPS. Available online at: [https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/edpbedps-joint-opinion/edpb-edps-joint-opinion-52021-proposal\\_en](https://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/edpbedps-joint-opinion/edpb-edps-joint-opinion-52021-proposal_en) [Accessed 18 June 2023].

#### IV. Εκθέσεις-Αναφορές

1. AI HLEG, 2019. *Ethics Guidelines for Trustworthy AI*, Brussels: European Commission. Available online at: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai> [Accessed 16 June 2023].

2. Balkovich, E., Bilkson, T., Bitko, G., 2005. *9 to 5: Do You Know if Your Boss Knows Where You Are? Case Studies of Radio Frequency Identification Usage in the Workplace*, Santa Monica, CA, USA: RAND Corporation. Available online at: [https://www.rand.org/pubs/technical\\_reports/TR197.html](https://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR197.html) [Accessed 16 June 2023].
3. Donald, A., Gordon, J. & Leach, P., 2012. *The UK and the European Court of Human Rights*, London: Equality and Human Rights Commission. Available online at: [https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/83\\_european\\_court\\_of\\_human\\_rights.pdf](https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/83_european_court_of_human_rights.pdf) [Accessed 16 June 2023].
4. Duffany, J. L., 2010. *Artificial Intelligence in GPS Navigation Systems*. s.l., IEEE, pp. 382-387. Available online at: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/5608862> [Accessed 15 June 2023].
5. Eurofound, 2022. *Ethics in the digital workplace*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available online at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/ethics-in-the-digital-workplace> [Accessed 16 June 2023].
6. European Commission, 2022. *Communication from the commission to the European parliament, the council and the European economic and social committee on decent work worldwide for a global just transition and a sustainable recovery*. Brussels: European Commission. Available online at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2022%3A66%3AFIN> [Accessed 16 June 2023].
7. European Parliamentary Research Service, 2019. *The right to disconnect*, pp. 1-8. Available online at: [https://www.telepolis.pl/images/2021/01/EPRS\\_BRI2020642847\\_EN.pdf](https://www.telepolis.pl/images/2021/01/EPRS_BRI2020642847_EN.pdf) [Accessed 14 June 2023].
8. Fischer, G., 2021. *End-User Development: Empowering Stakeholders with Artificial Intelligence, Meta-Design, and Cultures of Participation*, Virtual Event: 8th International Symposium. Available online at: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-79840-6> [Accessed 14 June 2023].
9. IEEE, 2016. *ETHICALLY ALIGNED DESIGN Version 1 - For Public Discussion*, New York City: Institute of Electrical and Electronics Engineers. Available online at:

- <https://standards.ieee.org/initiatives/autonomous-intelligence-systems/> [Accessed 29 July 2023].
10. ILO–Eurofound, 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available online at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> [Accessed 28 May 2023].
  11. Joint Research Centre, 2022. *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*. Seville, European Commission, pp. 1-39. Available online at: [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts\\_el](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts_el) [Accessed 28 May 2023].
  12. Meyers, N., 2003. *Employee Privacy in the Electronic Workplace: Current Issues for IT Professionals*. Perth, Western Australia, s.n., pp. 1-9. Available online at: <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1335&context=acis2003> [Accessed 29 May 2023].
  13. OECD, 2019. *Scoping the OECD AI Principles: Deliberations of the AIGO*. s.l., s.n., pp. 1-28. Available online at: [https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/scoping-the-oecd-ai-principles\\_d62f618a-en](https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/scoping-the-oecd-ai-principles_d62f618a-en) [Accessed 29 May 2023].
  14. OECD, 2022. *Using Artificial Intelligence in the workplace: What are the main ethical risks?*, Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. Available online at: <https://www.oecd.org/publications/using-artificial-intelligence-in-the-workplace-840a2d9f-en.htm> [Accessed 16 July 2023].
  15. Roemmich, K., Florian, S. & Andalibi, N., 2023. *Emotion AI at Work: Implications for Workplace Surveillance, Emotional Labor, and Emotional Privacy*. Hamburg, Germany, s.n., pp. 1-20. Available online at: <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3544548.3580950> [Accessed 15 June 2023].
  16. The Group of Twenty (G20), 2019. *Ministerial Statement on Trade and Digital Economy*. Tsukuba City, Ibaraki Prefecture, Japan, s.n., pp. 1-14. Available online at: [https://www.g20.org/content/dam/gtwenty/about\\_g20/previous\\_summit\\_documents/2019/Ministerial\\_Statement\\_on\\_Trade\\_and\\_Digital\\_Economy.pdf](https://www.g20.org/content/dam/gtwenty/about_g20/previous_summit_documents/2019/Ministerial_Statement_on_Trade_and_Digital_Economy.pdf)

## V. Ιστότοποι και διαδικτυακά έγγραφα

1. Bertuzzi, L., 2023. *EURACTIV.com*. Available online at: <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/news/germany-could-become-meps-ally-in-ai-act-negotiations/> [Accessed 19 June 2023].
2. Binns, R., 2022. *arxiv.org*. "Tracking on the Web, Mobile and the Internet-of-Things". Available at: <https://arxiv.org/abs/2201.10831v1> [Accessed 06 May 2023].
3. Cassidy, M., 2019. *Oakland, Calif., to Use Tech to Fight Police Corruption*. Available online at: <https://www.govtech.com/public-safety/oakland-calif-to-use-tech-to-fight-police-corruption.html> [Accessed 18 June 2023].
4. European Digital Rights, 2017. *Human Rights Court sets limits on right to monitor employees*. Available online at: <https://edri.org/our-work/human-rights-court-sets-limits-right-monitor-employees/> [Accessed 31 May 2023].
5. International Electrotechnical Commission, 2014. *iec.ch*. Available online at: <https://webstore.iec.ch/publication/7353> [Accessed 15 June 2023].
6. Nellis, M., 2021. *Artificial Intelligence (AI) and Probation Services*. Available online at: <https://www.probation-institute.org/news/artificial-intelligence-ai-and-probation-services> [Accessed 29 May 2023].
7. Romei, V., 2023. *OECD says rich economies on cusp of AI 'revolution'*, London: Financial Times. Available online at: <https://www.ft.com/content/64c33d29-7c76-40bf-8a88-c4b3afea26de> [Accessed 13 July 2023].
8. Smuha, N. et al., 2021. *How The Eu Can Achieve Legally Trustworthy Ai: A Response To The European Commission's Proposal For An Artificial Intelligence Act*. Available online at: <https://ssrn.com/abstract=3899991> [Accessed 19 June 2023].
9. Vargas Llave, O., 2022. *Do we really have the right to disconnect?*. Available online at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/do-we-really-have-the-right-to-disconnect> [Accessed 14 June 2023].