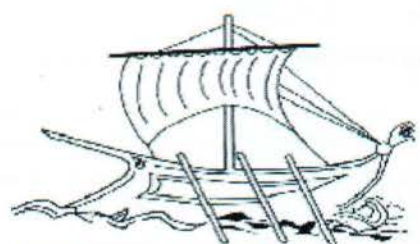


6
HY

ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ
ΤΜΗΜΑ: Η.Υ.Σ



Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ

Πτυχιακή εργασία

Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις

**Η προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία δεδομένων
προσωπικού χαρακτήρα.**

Σούρτης Κώστας

AM: 32215



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	2
ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄	7
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ.....	7
1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	7
1.1. Η Οδηγία 95/46/ΕΚ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24 ^{ης} Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών	8
1.2. Η συμβολή της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της κοινοτικής Οδηγίας 95/46/ΕΚ στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.	9
1.3. Οι προσπάθειες από την Ευρωπαϊκή Ένωση για έκδοση Οδηγίας ειδικά για το θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων	10
1.4. Η Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12 ^{ης} Ιουλίου 2002 σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών Επικοινωνιών	11
1.5. Ο Κανονισμός 45/2001/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18 ^{ης} Δεκεμβρίου 2000 σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.	12
2. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.	13
2.1. Το Σύνταγμα.....	13
2.1.1. Άρθρο 2 παρ.1	13
2.1.2. Άρθρο 5 παρ. 1	13
2.1.3. Άρθρο 9 παρ. 1.	14
2.1.4. Άρθρο 19 παρ.1	14
2.1.5. Άρθρο 9Α	15
2.2. Ο Αστικός Κώδικας.....	16
2.3. Ο Ποινικός Κώδικας	16
2.4. Νόμος 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ΦΕΚ Α΄ 50/04.10.1997)	16
2.4.1. Οδηγίες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.....	17
2.4.1.1. Η Οδηγία 115/2001 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.	17
2.4.1.2. Οδηγία 1122/2000 για τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης	18
2.5. Ο Ν. 3144/2003 για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία της εργασίας	19
2.6. Ο Ν. 3471/2006 για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄	20
ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	20
1. ΤΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.	20

1.1.	Το δικαίωμα στην προσωπικότητα.....	20
1.2.	Το δικαίωμα προστασίας ιδιωτικού βίου.....	22
1.3.	Το Δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού.....	23
1.4.	Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων.....	23
2.	ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	24
2.1.	Το Διευθυντικό Δικαίωμα του εργοδότη.....	24
3.	ΣΤΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΣΥΓΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'.....		27
ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....		27
1.	ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	27
1.1.	Η Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας.....	27
1.2.	Η Αρχή του σκοπού.....	28
1.3.	Η Αρχή της αναλογικότητας.....	29
1.4.	Αρχή της ακρίβειας και της χρονικά πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων.....	30
1.5.	Η Αρχή της υπευθυνότητας.....	30
2.	ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	32
2.1.	Η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου.....	32
2.2.	Η συγκατάθεση του εργαζόμενου.....	33
2.3.	Γνωστοποίηση της επεξεργασίας. Απαλλαγή από σχετική υποχρέωση όταν η επεξεργασία γίνεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'.....		36
ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....		36
1.	ΑΤΟΜΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.....	36
1.1.	Το δικαίωμα πρόσβασης.....	36
1.2.	Το δικαίωμα αντίρρησης.....	37
1.3.	Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας.....	38
1.4.	Τα δικαιώματα εκ της προσβολής της προσωπικότητας.....	39
2.	ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.....	40
2.1.	Ρύθμιση με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Κανονισμό Εργασίας και Συναπόφαση Εργοδότη – Συμβούλιου Εργαζομένων.....	41
2.2.	Δικαίωμα πληροφόρησης.....	42
2.3.	Δικαίωμα απεργίας.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'.....		43
Η ΕΥΘΥΝΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....		43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'.....		45
ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....		45
1.	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ.....	45
2.	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΤΟΥΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ.....	47
2.1.	Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης.....	48
2.1.1.	Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης.....	49

2.1.2.	Χρήση βιομετρικών μεθόδων.....	50
2.1.3.	Έλεγχος των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων.....	51
2.1.3.1.	Παρακολούθηση τηλεφωνημάτων και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.....	53
2.1.3.2.	Επιτήρηση χρήσης του διαδικτύου.....	54
2.2.	<i>Προστασία από την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων.....</i>	<i>56</i>
2.2.1.	Δεδομένα που αφορούν στην υγεία.....	57
2.2.2.	Γενετικά Δεδομένα.....	59
2.2.3.	Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	60
2.3.	<i>Διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους.....</i>	<i>61</i>
3.	ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ.....	62
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ		64
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ		66
1.	ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	66
2.	ΜΕΛΕΤΕΣ – ΛΟΙΠΑ ΚΕΙΜΕΝΑ.....	69
3.	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ.....	71

ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΠ	Άρειος Πάγος
ΑΠΑΠΧ	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
Αρμ.	Αρμενόπουλος
Αρχή	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
βλ.	βλέπετε
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών
ΔΕΚ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔιΜΜΕ	Δίκαιο Μέσεων Μαζικής Επικοινωνίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔτΑ	Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕ	Επίσημη Εφημερίδα
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης
Ο.Ο.Σ.Α	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ό.π	όπου παραπάνω
παρ.	παράγραφος
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣυνΘΕΕ	Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση
ΣυνΘΕΚ	Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΤοΣ	Το Σύνταγμα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το ζήτημα της προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καιτοι δεν είναι νέο, παραμένει διαρκώς επίκαιρο, τόσο στη χώρα μας όσο και σε διεθνές επίπεδο, προκαλώντας έντονο επιστημονικό αλλά και κοινωνικό ενδιαφέρον. Η εισαγωγή της πληροφορικής και των νέων τεχνολογιών στις επιχειρήσεις, η οποία συνέβαλε, ως ένα βαθμό, στην ορθολογικότερη οργάνωση της παραγωγής και συνακόλουθα στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας τους, είχε άμεσο αντίκτυπο και στις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα, με την εκρηκτική ανάπτυξη της τεχνολογίας όχι μόνο μεταβλήθηκε ριζικά ο τρόπος παροχής της εργασίας, αλλά παράλληλα, τέθηκαν στη διάθεση του εργοδότη τεχνικά μέσα που του παρέχουν τη δυνατότητα ελέγχου των εργαζομένων, σε τέτοιο μάλιστα βαθμό, ώστε εύλογα να γίνεται λόγος για μια σοβαρή ανατροπή της ισορροπίας στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.¹ Οι δυνατότητες επέμβασης στην ιδιωτική ζωή και στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, μέσω των συνεχώς εξελισσόμενων νέων τεχνολογιών, που χρησιμοποιούνται άλλωστε ευρύτατα από τις κάθε είδους επιχειρήσεις, είναι σήμερα πολλαπλάσιες σε σχέση με το παρελθόν, ενώ οι κίνδυνοι που αναφέρονται για τις ατομικές ελευθερίες από τη χρήση της πληροφορικής είναι ασύγκριτα μεγαλύτεροι και πιο σοβαροί από εκείνους που συνεπάγεται η χρησιμοποίηση των παραδοσιακών ατομικών φακέλων², δεδομένου ότι είναι πλέον δυνατή, όχι μόνο η συσσώρευση άπειρου αριθμού πληροφοριών και η άμεση προσπέλαση σε αυτές αλλά και η ανασύνθεση τους, μέσω συσχετισμού τους με άλλα στοιχεία, η δημιουργία δηλαδή ουσιαστικά νέας πληροφορίας³.

Στη χώρα μας, η προστασία των προσωπικών δεδομένων, αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένο ατομικό δικαίωμα, ενώ και σε επίπεδο κοινής νομοθεσίας, ο νόμος 2472/1997, ο οποίος καταλαμβάνει και την προστασία των προσωπικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, θέτει το πλαίσιο και τις εγγυήσεις, υπό τις οποίες καθίσταται νόμιμη η επεξεργασία τους.

¹ Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων σε σειρά Δίκαιο και Κοινωνία στον 21^ο αιώνα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2002, σελ.23

² Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική, Εργασία, Εργατικό Δίκαιο, 1987, σελ. 63

³ Βλ. Άνθμου Κ., Το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου ως έκφραση του δικαιώματος επί της προσωπικότητας, ΚριτΕ 1998, σελ.155.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Θεσμικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

1. Προστασία στο διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Τα πρώτα ίχνη της ανάγκης προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντοπίζονται στη Σύμβαση της Ρώμης της 4^{ης} Νοεμβρίου 1950 για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, η οποία κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974 και αποτελεί έκτοτε αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου με υπερνομοθετική ισχύ (άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος). Σύμφωνα μάλιστα με το άρθρο 8 της παραπάνω σύμβασης (ΕΣΔΑ) κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να γίνεται σεβαστή η ιδιωτική και οικογενειακή του ζωή, η κατοικία και η αλληλογραφία του, δηλαδή μορφές των προσωπικών δεδομένων.

Ο σεβασμός δε της ιδιωτικής ζωής, αφορά και στην συλλογή και την επεξεργασία από τον εργοδότη των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Ειδικότερα, σύμφωνα με την νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ)⁴, στην έννοια του ιδιωτικού βίου, περιλαμβάνεται και το δικαίωμα δημιουργίας και ανάπτυξης σχέσεων με άλλους ανθρώπους, άρα και σχέσεων που αναπτύσσονται στον επαγγελματικό χώρο. Ως εκ τούτου, η προστασία της ιδιωτικής ζωής δεν εξαιρεί την επαγγελματική ζωή των ατόμων, ούτε περιορίζεται στην ζωή εντός της κατοικίας⁵. Στην απόφαση Niemetz κατά της Γερμανίας (της 19.12.1992), το ΕΔΔΑ έκρινε ότι η ιδιωτικότητα δεν υπάρχει μόνο στην οικία του ατόμου και την οικογενειακή και προσωπική του ζωή αλλά υπάρχει και στον εργασιακό χώρο και η προστασία της περιλαμβάνει και τις επαγγελματικές σχέσεις. Έκρινε επίσης ότι το «γραφείο» εξομοιώνεται με τον τόπο κατοικίας, ιδίως όταν χρησιμεύει για την ανάπτυξη ιδιωτικών σχέσεων επομένως προστατεύεται ως «κατοικία» υπό την έννοια του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ⁶.

Εξαιρετικής σημασίας στις πρώτες προσπάθειες για προστασία στοιχείων προσωπικού χαρακτήρα υπήρξε και η απόφαση 2450 της από 19/12/1968 Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών που αναφέρεται στα προβλήματα που ανακύπτουν με τα ανθρώπινα δικαιώματα από τη ραγδαία ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας. Λίγο αργότερα σημαντικός αριθμός κρατών ανάμεσα στα οποία η Σουηδία, η Δανία, η Γερμανία, το ομόσπονδο κρατίδιο της Έσσης, το Λουξεμβούργο προχώρησαν μετά το 1978 στη θέσπιση νομοθετημάτων, τα οποία διακρίνονται από τη δυσπιστία του νομοθέτη απέναντι σε κάθε μορφής ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.

Τέλος το Συμβούλιο της Ευρώπης υπογράφοντας την Ευρωπαϊκή Σύμβαση της 28/1/1981 « για την προστασία των ατόμων από την αυτόματη επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών», γνωστή και

⁴ ΕΔΔΑ Klass κ.λπ. κατά Γερμανίας, απόφαση της 06.09.1978, Niemietz κατά Γερμανίας, απόφαση 16.12.1992

⁵ Βλ. Θεοδόση, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 6/2006, σελ. 595, ο οποίος αναφέρει και τις αποφάσεις Lusting- Preat/Beckett και Smith-Grady κατά Ηνωμένου Βασιλείου (27.09.1999), που αφορούσαν απολύσεις αζατίας πληροφοριών που συνέλεξαν οι Βρετανικές ένοπλες δυνάμεις (εργοδότης), σχετικά με τις σεξουαλικές προτιμήσεις των συγκεκριμένων εργαζομένων. Στις υποθέσεις αυτές το ΕΔΔΑ διαπίστωσε ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΔΔΑ. Ομοίως, απόφαση Beck κ.λπ. κατά Ηνωμένου Βασιλείου της 22.10.2002

⁶ ΔΣΑ, Η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου στην Ευρώπη, σελ. 112

ως σύμβαση 108, θέτει τις γενικές κατευθύνσεις για την προστασία των προσωπικών στοιχείων κάθε φυσικού προσώπου από την αυθαίρετη επεξεργασία τους.

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

Πριν την υιοθέτηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ , η ύπαρξη σε ορισμένες χώρες της Ε.Ε διαφορετικών συστημάτων προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και η ανυπαρξία οποιασδήποτε σχετικής προστασίας στις υπόλοιπες δημιουργούσε εμπόδια στη λειτουργία της κοινής αγοράς των μελών της Ε.Ε. Για τον λόγο αυτό, και αφού απέτυχαν οι προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να πείσει τα κράτη – μέλη να κυρώσουν και να εφαρμόσουν τη Σύμβαση 108/28.01.1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, θεσπίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ε.Ε. η Οδηγία 95/46/ΕΚ «της 24^{ης} Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών». Στόχος της Οδηγίας ήταν επομένως η εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών στον τομέα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να γεφυρωθούν οι διαφορές που υπήρχαν στα κράτη μέλη και να εξαλειφθούν έτσι τα εμπόδια στην κυκλοφορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η Οδηγία θεσπίζει ένα πολύπλευρο πλέγμα διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, θέτει τις γενικές προϋποθέσεις της θεμιτής και σύννομης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, ορίζοντας τις αρχές που πρέπει να τηρούνται ως προς την ποιότητα των δεδομένων (άρθρο 6) καθώς και τις βασικές προϋποθέσεις (άρθρο 7) υπό τις οποίες είναι επιτρεπτή η επεξεργασία των προσωπικών πληροφοριών. Περαιτέρω με το άρθρο 8 της Οδηγίας απαγορεύεται η επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων, τα οποία μόνο κατ' εξαίρεση μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας και μόνο σε ορισμένες αυστηρά καθορισμένες περιπτώσεις μεταξύ των οποίων και όταν είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων και των ειδικών δικαιωμάτων του υπεύθυνου της επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, στο βαθμό που το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία , η οποία παρέχει επαρκείς εγγυήσεις.

Με την Οδηγία κατοχυρώνονται επίσης τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, και πιο συγκεκριμένα, το δικαίωμα ενημέρωσης του για τη συλλογή των προσωπικών του δεδομένων, το δικαίωμα πρόσβασης του στα δεδομένα που τον αφορούν και το δικαίωμα του να προβάλει αντιρρήσεις σε περίπτωση αθέμιτης συλλογής και να απαιτεί τη διόρθωση των στοιχείων, όταν αυτά είναι ανακριβή.

Στα άρθρα 16 και 17, η Οδηγία θέτει τους κανόνες για το απόρρητο και την ασφάλεια της επεξεργασίας , ενώ στο άρθρο 22 αναγνωρίζεται η δυνατότητα κάθε προσώπου να προσφύγει ενώπιον δικαστηρίου σε περίπτωση παραβίασεως δικαιωμάτων κατοχυρωμένων από την εθνική νομοθεσία που εφαρμόζεται στη σχετική επεξεργασία, προβλέποντας και τις αντίστοιχες κυρώσεις. Στο άρθρο 25, θεσπίζονται οι προϋποθέσεις για τη νόμιμη διαβίβαση προσωπικών δεδομένων σε χώρες εκτός της Ε.Ε. Ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης και το άρθρο 28, με το οποίο προβλέπεται η σύσταση σε κάθε κράτος μέλος μίας ή περισσότερων δημόσιων αρχών, οι οποίες εκτελούν τα καθήκοντα τους με πλήρη ανεξαρτησία, με αντικείμενο τον έλεγχο εφαρμογής στο έδαφός του των

εθνικών διατάξεων που έχουν θεσπιστεί από τα κράτη μέλη. Αξίζει επίσης να αναφερθεί το άρθρο 29, με βάση το οποίο δημιουργήθηκε μια ομάδα σε ευρωπαϊκό επίπεδο με συμβουλευτικό προς την Επιτροπή ρόλο ως προς τα ζητήματα που θα προκύψουν από την εφαρμογή της Οδηγίας, το επίπεδο της προστασίας σε τρίτες χώρες, την ανάγκη τροποποίησης ή συμπλήρωσης της σχετικής νομοθεσίας και την σύνταξη κωδίκων δεοντολογίας σε Κοινοτικό επίπεδο.

Οι διατάξεις της Οδηγίας αυτής είναι θεμελιώδους σημασίας για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Το περιεχόμενό τους δεν ελήφθη υπόψη μόνο από τα κράτη μέλη της ΕΕ για την προσαρμογή της νομοθεσίας τους στην Οδηγία, αλλά άσκησε ουσιώδη επιρροή και κατά διαμόρφωση του άρθρου 8 του Χάρτη Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε. Όπως όμως τόνισε το ΔΕΚ, στην υπόθεση *Oesterreicher Rundfunk and Others*⁷, οι διατάξεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ θα πρέπει, στο βαθμό που αφορούν στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που περιορίζει ατομικές ελευθερίες, ιδίως το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, τα οποία αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του δικαίου, την τήρηση των οποίων εξασφαλίζει το Δικαστήριο.

1.2. Η συμβολή της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της κοινοτικής Οδηγίας 95/46/ΕΚ στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, που αναφέρθηκε ανωτέρω, έχουν απασχολήσει, αρκετές φορές, ζητήματα σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, για ορισμένα μάλιστα από τα οποία, κάνοντας χρήση της δυνατότητας που της παρέχει το άρθρο 30 παρ.3 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, έχει εκδώσει σχετικές συστάσεις.

Πιο συγκεκριμένα την 22.03.2001 εκδόθηκε η Σύσταση 1/2001⁸ σχετικά με τα δεδομένα αξιολόγησης των εργαζομένων, σύμφωνα με την οποία, τα δεδομένα που αφορούν την αξιολόγηση των εργαζομένων, ακόμη και αν η αξιολόγηση αυτή συνοψίζεται μέσω βαθμολογίας ή κατάταξης ή μέσω άλλων κριτηρίων, αποτελούν προστατευμένα προσωπικά δεδομένα και ως εκ τούτου ο εργαζόμενος διατηρεί όλα τα δικαιώματά του, όπως π.χ. η ενημέρωση και πρόσβαση. Προβληματική είναι τα για τα δεδομένα αυτά μόνο η άσκηση του δικαιώματος αντίρρησης και διόρθωσης, επειδή η αξιολόγηση του εργαζομένου αποτελεί, τις περισσότερες φορές, έκφραση υποκειμενικής κρίσης του εργοδότη⁹.

Πολύ σημαντική είναι επίσης η Σύσταση 8/2001 (της 13.09.2001) της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης¹⁰. Πρόκειται για μια λεπτομερή γνωμοδότηση, στην οποία εξειδικεύονται οι βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων και προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες του εργασιακού χώρου¹¹. Στη Σύσταση αυτή η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 επιμένει ιδιαιτέρως στο ότι κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αναφέρεται στους εργαζομένους, οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν πάντα κατά νου τους τις θεμελιώδεις αρχές προστασίας των δεδομένων, και, ιδίως εκείνη του σκοπού της επεξεργασίας, που

⁷ Απόφαση της 20ης Μαρτίου 2003, ECHR 2003, βλ. ΕΔΚΑ τόμος ΜΕ' σελ. 737 επ.

⁸ http://ec.europa.eu/justice/privacy/workinggroup/wpdocs/2001_en.htm

⁹ Ετήσια έκθεση ΑΠΔΠΧ για το έτος 2001, σελ.93

¹⁰ Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα http://ec.europa.eu/justice/privacy/workinggroup/wcdocs/2001_en.htm (σε αγγλική γλώσσα) και σχέδιο συνοπτική παρουσίαση στα ελληνικά στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wcdocs/2001/wp48el_sum.pdf

¹¹ Ετήσια έκθεση ΑΠΔΠΧ, ό.π., σελ. 96

υπαγορεύει ότι τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και η μεταγενέστερη επεξεργασία τους πρέπει να συμβιβάζεται με τους σκοπούς αυτούς. Τονίζεται επίσης στη Σύσταση αυτή η αλληλεπίδραση μεταξύ του εργατικού δικαίου και του δικαίου περί προστασίας δεδομένων, με την έννοια ότι το δίκαιο περί προστασίας δεδομένων δε λειτουργεί απομονωμένα από το εργατικό δίκαιο και την εργατική πρακτική, τα οποία, με την σειρά τους, δεν λειτουργούν απομονωμένα από το δίκαιο περί προστασίας δεδομένων. Η αλληλεπίδραση αυτή είναι αναγκαία και πολύτιμη και πρέπει να συμβάλλει στην ανάπτυξη λύσεων, οι οποίες θα εξασφαλίζουν την κατάλληλη προστασία συμφερόντων των εργαζομένων.

Θα πρέπει δε να αναφερθεί ότι σύμφωνα με την ως άνω Σύσταση, οι γενικές αρχές και προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας εφαρμόζονται και στις περιπτώσεις παρακολούθησης και βιντεοεπιτήρησης των εργαζομένων, αλλά και επιτήρησης τηλεφωνικής και ηλεκτρονικής τους επικοινωνίας και της ενασχόλησής τους με το Διαδίκτυο. Ειδικά για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης, η Ομάδα εργασίας του άρθρου 29 έχει εκδώσει Γνωμοδότηση 4/2004¹², η οποία διαλαμβάνει, στο τελευταίο τμήμα της, προβλέψεις και για την βιντεοεπιτήρηση στο περιβάλλον εργασίας, οι οποίες ωστόσο συμπληρώνουν αυτές της Σύστασης 8/2001.

Αξίζει επίσης, στο σημείο αυτό, να γίνει μνεία και στο έγγραφο εργασίας (της 19.05.2002) της Ομάδας του άρθρου 29, για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας¹³, το οποίο συμπληρώνει την ανωτέρω Σύσταση 8/2001. Στο κείμενο αυτό αναφέρονται οι γενικές αρχές που πρέπει να διέπουν την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων, δηλαδή του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και της πλοήγησης στο διαδίκτυο, και παρουσιάζονται αναλυτικά οι τρόποι εναρμονισμένης εφαρμογής της κοινοτικής οδηγίας περί προσωπικών δεδομένων στον τομέα αυτό.

1.3. Οι προσπάθειες από την Ευρωπαϊκή Ένωση για έκδοση Οδηγίας ειδικά για το θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έχοντας επισημάνει το γεγονός ότι οι διατάξεις των ανωτέρω Οδηγιών που αναφέρονται στο θέμα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης ήταν ελάχιστες, ενώ οι εσωτερικές ρυθμίσεις των κρατών μελών συχνά ήταν αντιφατικές, φάνηκε να ευνοεί την υιοθέτηση μια ειδικής Οδηγίας, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη και τις ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν οι εργασιακές σχέσεις. Έτσι, στα πλαίσια της προβλεπόμενης στο άρθρο 138 παρ. 2 της Συνθήκης, διαδικασίας, η Επιτροπή ξεκίνησε το 2001 ένα πρώτο στάδιο διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους¹⁴. Το γενικό ερώτημα που τέθηκε ήταν εάν οι γενικές ρυθμίσεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ καλύπτουν επαρκώς τα ζητήματα που ανακύπτουν από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον ειδικότερο χώρο εργασιακών σχέσεων ή αν αντίθετα θα έπρεπε να υπάρξει μια κοινοτική πρωτοβουλία για το θέμα αυτό και σε καταφατική περίπτωση ποια μορφή θα έπρεπε να πάρει αυτή.

¹² http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wcdocs/2004/wp89_el.pdf. Της γνωμοδότησης αυτής είχε προηγηθεί σχετικό έγγραφο εργασίας του 2002 (25.11.2002) σε http://ec.europa.eu/Justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp67_el.pdf

¹³ http://ec.europa.eu/justice/privacy/workinggroup/wpdocs/2002_en.htm

¹⁴ Βλ. European Commission, Communication from the Commission, First stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data, σε ιστοσελίδα [http:// Europa.eu.int](http://Europa.eu.int)

Οι κοινωνικοί εταίροι που συμμετείχαν στις διαβουλεύσεις, καίτοι αναγνώρισαν τη σημασία του σχετικού ζητήματος, διχάστηκαν, ευνοώντας διαφορετικές ρυθμίσεις. Ειδικότερα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων υποστήριξαν την υιοθέτηση μια ειδικής Οδηγίας για τις εργασιακές σχέσεις θεωρώντας τις γενικές διατάξεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ αλλά και τις υφιστάμενες σχετικές εθνικές διατάξεις ανεπαρκείς. Αντίθετα, οι εργοδοτικές οργανώσεις έκριναν επαρκείς τις προβλέψεις της ανωτέρω Οδηγίας και ως εκ τούτου μη αναγκαία την ύπαρξη ειδικής ρύθμισης επί του θέματος σε επίπεδο Ε.Ε.

Κατά το δεύτερο στάδιο διαβουλεύσεων, το οποίο ολοκληρώθηκε στις αρχές του 2003, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, υποστήριξε την άποψη ότι ήταν απαραίτητη η ρύθμιση του θέματος σε κοινοτικό επίπεδο, επικαλούμενη την ανάγκη για ασφάλεια δικαίου και ομοιόμορφη και ενιαία εφαρμογή στα κράτη μέλη των σχετικών κανόνων. Η Επιτροπή έλαβε ιδίως υπόψη τις ειδικές συνθήκες που επικρατούν στις εργασιακές σχέσεις, κυρίως το στοιχείο της εξάρτησης, αλλά και τις σημαντικές αλλαγές που επιφέρει η ραγδαία ανάπτυξη των σύγχρονων τεχνολογιών και των εφαρμογών τους στον χώρο εργασίας και διατύπωσε μάλιστα ορισμένες βασικές αρχές που θα πρέπει να διέπουν τις μελλοντικές ρυθμίσεις¹⁵. Τόνισε δε ιδιαίτερα ότι η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν θα πρέπει, από μόνη της, να συνιστά επαρκή νομοποιητικό λόγο για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων, ότι η συλλογή των αναγκαίων πληροφοριών θα πρέπει να γίνεται καταρχήν από τον ίδιο τον εργαζόμενο ενώ κατά τη διαδικασία πρόσληψης δε θα πρέπει να συλλέγονται ευαίσθητα δεδομένα παρά μόνο στο τελευταίο πριν την πρόσληψη στάδιο και αφού έχει προεπιλεγεί ο εργαζόμενος.

Δυστυχώς όμως, η προσπάθεια αυτή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, δεν ξεπέρασε το δεύτερο στάδιο των διαβουλεύσεων, καθώς οι προτάσεις της δεν έγιναν αποδεκτές από τους κοινωνικούς εταίρους, ιδίως από τις ενώσεις των εργοδοτών. Όπως αποδείχθηκε, η έκδοση μια ειδικής Οδηγίας εξειδικευμένης στο θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί μια εξαιρετικά δύσκολη υπόθεση.

1.4. Η Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου 2002 σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών Επικοινωνιών¹⁶.

Με τις διατάξεις της κοινοτικής αυτής Οδηγίας καταργήθηκε η Οδηγία 97/66/ΕΚ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 «περί επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τηλεπικοινωνιακό τομέα»¹⁷, η οποία απέδωσε τις αρχές που καθορίζονται στην οδηγία 95/46/ΕΚ με τη μορφή συγκεκριμένων κανόνων για τον τομέα των τηλεπικοινωνιών, καθώς κρίθηκε ότι ήταν επιβεβλημένο να προσαρμοσθεί αυτή στις εξελίξεις των αγορών και της τεχνολογίας των υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών, προκειμένου να παρέχεται το ίδιο επίπεδο προστασίας των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής σε όλους τους χρήστες υπηρεσιών επικοινωνιών διαθέσιμων στο κοινό, ανεξάρτητα από τις χρησιμοποιούμενες τεχνολογίες¹⁸.

¹⁵ Βλ. Second stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data, [http:// Europa.eu.int](http://Europa.eu.int)

¹⁶ Ε.Ε. L. 201 SE. 37 επ. Ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ν. 3471/2003

¹⁷ Η οδηγία αυτή είχε ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με το ν. 2774/1999.

¹⁸ Προϊμίο Οδηγίας 2002/59/ΕΚ, αριθμ. 4

Την ανάγκη επομένως αυτή για την αντιμετώπιση των ειδικών ζητημάτων που δημιουργούνται αναφορικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής από τις νέες ψηφιακές τεχνολογίες στα δημόσια δίκτυα επικοινωνίας, κάλυψε η συγκεκριμένη Οδηγία, η οποία εξειδίκευσε και συμπλήρωσε τις διατάξεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

Ειδικότερα, με την Οδηγία 2002/58/ΕΚ ρυθμίζεται το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων από την επεξεργασία που πραγματοποιείται στα πλαίσια της παροχής διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικής επικοινωνίας (άρθρο 3) , ενώ η Οδηγία 95/46/ΕΚ εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε κάθε ζήτημα σχετικό με την παροχή υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών που δεν απευθύνονται στο ευρύ κοινό.

Ακολούθησε η Οδηγία 2006/24/ΕΚ για τη διακράτηση των δεδομένων που δημιουργούνται ή επεξεργάζονται κατά την παροχή δημοσίως διαθέσιμων ηλεκτρονικών υπηρεσιών, η οποία τροποποίησε την 2002/58 και καλύπτει και το Διαδίκτυο για φωνή και δεδομένα.

1.5. Ο Κανονισμός 45/2001/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18^{ης} Δεκεμβρίου 2000 σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών¹⁹.

Ο Κανονισμός 45/2001/ΕΚ θεσπίστηκε σε εκτέλεση των διατάξεων του άρθρου 286 ΣυνΘΕΚ, με το οποίο προβλέπεται τόσο η εφαρμογή των κοινοτικών κανόνων για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και στη λειτουργία των οργάνων και των οργανισμών της Κοινότητας όσο και η ίδρυση ανεξάρτητου οργάνου με αποστολή το θεσμικό έλεγχο τήρησης από αυτά των σχετικών διατάξεων. Οι διατάξεις του Κανονισμού αυτού καταρτίστηκαν με πρότυπο την Οδηγία 95/46/ΕΚ υιοθετώντας όμως, σε ορισμένα σημεία, πιο λεπτομερείς διαπιστώσεις.

Αξίζει ωστόσο να αναφερθεί ότι με τον Κανονισμό καθιερώθηκαν δύο μορφές ανεξάρτητου θεσμικού ελέγχου παρακολούθησης της εφαρμογής των διατάξεών του, ένας κεντρικός και ένας αποκεντρωμένος²⁰. Όργανο του κεντρικού ελέγχου είναι ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων (άρθρο 41), ο οποίος έχει ελεγκτικές, συμβουλευτικές, αλλά και αποφασιστικές αρμοδιότητες, ενώ ο αποκεντρωμένος έλεγχος ασκείται από τον Υπεύθυνο Προστασίας των Δεδομένων (άρθρο 240) , δηλαδή από ένα τουλάχιστον πρόσωπο που διορίζει κάθε όργανο και οργανισμός της Κοινότητας, ως υπεύθυνος για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων, ο οποίος είναι ανεξάρτητος, με την έννοια ότι δεν μπορεί να λαμβάνει εντολές κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, φροντίζει για την διασφάλιση της εσωτερικής εφαρμογής του Κανονισμού καθώς και για την ενημέρωση του υπεύθυνου επεξεργασίας αλλά και των υποκειμενικών των δεδομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τηρεί μητρώο επεξεργασιών και συνεργάζεται με τον Ευρωπαίο Επόπτη Προστασίας Δεδομένων.

¹⁹ Επίσημη Εφημερίδα αριθμ. L της 12.01.2001, σελ. 1-13

²⁰ Βλ. Σωτηρόπουλο Β., Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, 2006, σελ. 31-32

2. Προστασία στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο.

2.1. Το Σύνταγμα

Πριν την αναθεώρηση του 2001, με την οποία η προστασία των προσωπικών δεδομένων κατοχυρώθηκε ως αυτοτελές συνταγματικό δικαίωμα (άρθρο 9Α του Σ),το ελληνικό Σύνταγμα δεν προέβλεπε ρητά το σχετικό δικαίωμα, το οποίο ωστόσο συναγόταν ερμηνευτικά από σειρά άλλων συνταγματικών διατάξεων, και δη από τις διατάξεις του άρθρου 2. παρ 1, 5 παρ. 1, 9 παρ. 1 εδ. β' και το 19 παρ. 1 του Συντάγματος, οι οποίες συνιστούσαν το συνταγματικό του θεμέλιο, όπως προκύπτει και άλλωστε και από την εισηγητική έκθεση του ν. 2472/1997.

2.1.1. Άρθρο 2 παρ.1

Κατά τη συνταγματική αυτή διάταξη «ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας». Ο συντακτικός νομοθέτης ανήγαγε τη διάταξη αυτή σε θεμελιώδη αρχή της συνταγματικής τάξης, γι' αυτό άλλωστε και την εξαιρεί από τις υποκείμενες σε αναθεώρηση ή αναστολή διατάξεις. Αυτό ωστόσο δε σημαίνει ότι πρόκειται για απλώς κατευθυντήρια , αλλά αντίθετα για νομικά δεσμευτική διάταξη, η οποία, λόγω της γενικότητας της, εφαρμόζεται επικουρικά έναντι των ειδικότερων διατάξεων που κατοχυρώνουν τα ατομικά δικαιώματα²¹. Η Πολιτεία οφείλει όχι απλώς να σέβεται η ίδια, αλλά και να προστατεύει την αξία του ανθρώπου, όταν αυτή απειλείται ή προσβάλλεται από άλλους. Το περιεχόμενο της συγκεκριμένης διάταξης έγκειται κυρίως στην απίτηση να μην υποβιβάζεται ο άνθρωπος από υποκείμενο σε αντικείμενο, σε απλό δηλαδή μέσο για την εξυπηρέτηση οποιουδήποτε σκοπού, σε αντικαταστατό τελικά μέγεθος²². Στην αξία του ανθρώπου ανήκει μεταξύ άλλων και η ελευθερία της επικοινωνίας σε σχέση με τις πληροφορίες που ανταλλάσσει. Η καταγραφή προσωπικών πληροφοριών με σκοπό τον έλεγχο και τη χειραγώγησή του, προσβάλλει την ίδια την αξία του ανθρώπου καθώς τον μετατρέπει σε πληροφοριακό αντικείμενο.

2.1.2. Άρθρο 5 παρ. 1

Με τη διάταξη αυτή, το Σύνταγμα προβλέπει ότι καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη. Θεμελιώνεται έτσι, στη διάταξη αυτή, η αρχή της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας. Ως προσωπικότητα νοείται το σύνολο των ιδιοτήτων, ικανοτήτων και καταστάσεων, που αφενός μεν προκύπτουν από την υπόσταση του ανθρώπου ως έλλογου και συνειδητού όντος, αφετέρου δε εξατομικεύουν ένα συγκεκριμένο πρόσωπο²³. Υποστηρίζεται ότι το

²¹ Βλ. Σωτηρόπουλο Β., Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, 2006, σελ. 43, Ομοίως Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, 1995,σελ. 1137

²² Βλ. Χρυσόγονο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2006, σελ. 110

²³ βλ. Χρυσόγονο, ό.π., σελ. 178

δικαίωμα αυτό , συμπληρώνει την παρεχόμενη από τα άλλα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα προστασίας²⁴, ενώ αποδέκτες του δεν είναι μόνο το κράτος αλλά και οι ιδιώτες²⁵.

Στις προστατευόμενες από τη διάταξη του άρθρου 5 παρ.1 Σ επιμέρους εκδηλώσεις της προσωπικότητας περιλαμβάνει και η εξουσία του ατόμου να αποφασίζει κατ' αρχήν το ίδιο για την αποκάλυψη, διάθεση και χρησιμοποίηση των προσωπικών του στοιχείων (δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης)²⁶.

2.1.3. Άρθρο 9 παρ. 1.

Η ιδιωτική ζωή του ατόμου προστατεύεται με βάση τη διάταξη του άρθρου 9 παρ.1 εδ β' του Συντάγματος, η οποία ορίζει ότι «η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη». Η συγκεκριμένη συνταγματική διάταξη καλύπτει όλες τις πλευρές της ιδιωτικής σφαίρας, εκτός από το άσυλο της κατοικίας, την ελευθερία της επικοινωνίας και την ελευθερία της θρησκευτικής συνείδησης που κατοχυρώνονται από τις ειδικές διατάξεις²⁷.

Η διακήρυξη του απαραβίαστου της ιδιωτικής ζωής σημαίνει απαγόρευση δημοσιοποίησης της ζωής του ανθρώπου, ήτοι , με άλλα λόγια, ότι απαγορεύεται στη ζωή κάθε ανθρώπου να διεισδύει άλλος. Τα όρια και το περιεχόμενο της ιδιωτικής του ζωής τα καθορίζει καταρχήν το ίδιο το άτομο²⁸.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ιδίως στο δικαίωμα για την προστασία του ιδιωτικού βίου αναζητούνταν, πριν την αναθεώρηση του 2001, η συνταγματική θεμελίωση του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Ωστόσο , η διάταξη του άρθρου 9 παρ. 1 του Σ δεν προσέφερε επαρκή συνταγματική βάση και εν τέλει λυσιτελή προστασία έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, καθώς η αμυντική διάσταση του δικαιώματος του ιδιωτικού βίου δεν ανταποκρίνεται στην ένταση και την έκταση επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα²⁹.

2.1.4. Άρθρο 19 παρ.1

Σύμφωνα με τη συνταγματική αυτή διάσταση, «το απόρρητο των επιστολών και της ελεύθερης ανταπόκρισης ή επικοινωνίας με οποιονδήποτε άλλο τρόπο είναι απόλυτα απαραβίαστο. Νόμος ορίζει τις εγγυήσεις από τις οποίες η δικαστική αρχή δεν δεσμεύεται από το απόρρητο για λόγους εθνικής ανασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών αδικημάτων».

Η σχέση του δικαιώματος αυτού με την προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν είναι άμεση. Τούτο δε, διότι το περιεχόμενο της επικοινωνίας δεν αποτελείται πάντοτε από προσωπικά δεδομένα, αλλά μόνο όταν είναι εφικτός ο προσδιορισμός του αποστολέα και του παραλήπτη ενός

²⁴ Ibid, σελ. 175, και Δαγτόγλου, ό.π., σελ. 1143

²⁵ Βλ. Σωτηρόπουλο, ό.π. σελ. 45, με εκεί παραπομπές.

²⁶ Βλ. Δαγτόγλου, ό.π. σελ. 1144, Χρυσόγονος, ό.π. σελ. 184 αλλά και 116, όπου αναφέρει ότι το δικαίωμα στην πληροφοριακή αυτοδιάθεση βρίσκεται έρεισμα στο άρθρο 5 παρ. 1 Σ σε συνδυασμό όμως με το άρθρο 2 παρ. 1 Σ.

²⁷ Βλ. Κριάρη – Κατράνη, Γενετική τεχνολογία και θελελιώδη δικαιώματα, 1999 σελ. 25.

²⁸ Βλ. Δαγτόγλου, ό.π. σελ. 390

²⁹ Βλ. Γέροντα Α, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. 2002, σελ. 96 και Ιγγλεζάκη Ιωάννη, Ευαίσητα προσωπικά δεδομένα, 2003, σελ. 57

μηνύματος. Αντίθετα, τα εξωτερικά στοιχεία της επικοινωνίας αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, προστατευόμενα και από την εμβέλεια του άρθρου 19 παρ.1Σ.

2.1.5. Άρθρο 9Α

Η θεμελίωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στις ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις (άρθρα 2 παρ. 1, 9 παρ. 1 εδ β' και 19 παρ. 1 Σ) ήταν αναγκαία σε μια περίοδο κατά την οποία το Σύνταγμα της Ελλάδας δεν προέβλεπε ρητά την προστασία του εν λόγω έννομου αγαθού. Παρόλα αυτά όμως ήταν επιβεβλημένη και η ρητή κατοχύρωσή του σε συνταγματικό επίπεδο που επήλθε με την συνταγματική αναθεώρηση του έτους 2001.

Με το από 06.04.2001 Ψήφισμα της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής, προστέθηκε στο Σύνταγμα και η διάταξη του άρθρου 9Α³⁰, με την οποία αναγορεύεται σε αυτοτελές συνταγματικό δικαίωμα το ατομικό δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, ο αναθεωρητικός νομοθέτης θέσπισε ειδική συνταγματική διάταξη, σύμφωνα με την οποία «καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με τα ηλεκτρονικά μέσα³¹ των προσωπικών του δεδομένων», η δε προστασία αυτή διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή (άρθρο 9 και 101^Α Σ). Το ελάχιστο περιεχόμενο της διάταξης συνίσταται σε κάθε περίπτωση στην παραδοχή και επιταγή ότι η επεξεργασία των προσωπικών συνίσταται σε κάθε περίπτωση στην παραδοχή και επιταγή ότι η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα, μόνο εφόσον θεμελιώνεται σε νόμο που α) ορίζει τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η εκ του Συντάγματος πλέον επιτασσόμενη προστασία τους και β) ρυθμίζει τα της ανεξάρτητης αρχής³².

Με την αναγόρευση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων σε αυτοτελές συνταγματικό δικαίωμα εκδηλώνεται η προσαρμογή και η ανάγκη αντίδρασης έννομης τάξης στις ραγδαίες εξελίξεις της οικονομικής ανάπτυξης και της τεχνολογίας. Περαιτέρω, καθίσταται πληρέστερη και πιο αποτελεσματική η προστασία του ατόμου από τη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, ενώ παράλληλα εναρμονίζεται η εσωτερική έννομη τάξη με το Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε., που διακρίνει με ιδιαίτερη σαφήνεια το σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (άρθρο 7) από τη προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 8)³³. Το περιεχόμενο του δικαιώματος αυτού συνιστάται στην κατοχύρωση των βασικών αρχών που έχουν ήδη αποτυπωθεί σε διεθνή και δεσμευτικά για την χώρα μας κείμενα, όπως η Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης και η κοινοτική οδηγία 95/46/ΕΚ, που διέπουν το σύστημα προστασίας των προσωπικών δεδομένων³⁴.

Με τη συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων ο νομοθέτης δεσμεύεται όσον αφορά στο επίπεδο προστασίας, το οποίο δεν μπορεί να μειωθεί³⁵. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού υπόκειται μόνο στους περιορισμούς που καθίστανται αναγκαίοι για την προστασία των δικαιωμάτων των άλλων, με την τήρηση βέβαια της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25παρ1 Σ in fine).

³⁰ Όπως υποστηρίζεται στη θεωρία, το δικαίωμα αυτό δεν δημιούργησε αλλά τυποποίησε ένα δικαίωμα, το οποίο και πριν την αναθεώρηση του 2001 θεμελιωνόταν σε υφιστάμενους συνταγματικούς κανόνες.

³¹ Ο αναθεωρητικός νομοθέτης εστίασε κυρίως στους κινδύνους που ενέχει η ηλεκτρονική επεξεργασία, χωρίς ωστόσο να περιορίσει σε αυτή την κανονιστική εμβέλεια της νέας διάταξης

³² Βλ. Μήτρου, Συνταγματική πρόσληψη των τεχνολογικών εξελίξεων και «νέα» δικαιώματα, Πέντε χρόνια μετά τη συνταγματική αναθεώρηση, 2006

³³ βλ. Γέροντα, ό.π., 2002, σελ. 99, Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 102

³⁴ βλ. Ιγγλεζάκη Ιωάννη, ό.π., σελ. 59

³⁵ βλ. Γέροντα, ό.π., 2002, σελ. 100. Ομοίως Χρυσογόνος, ό.π., σελ. 212. Μήτρου, ό.π., σελ. 100.

2.2. Ο Αστικός Κώδικας

Η γενική ρήτρα του άρθρου 57 του Αστικού Κώδικα αναγνωρίζει το δικαίωμα στην προσωπικότητα, καλύπτοντας όλα τα αγαθά που απορρέουν από αυτή. Πριν την εισαγωγή του ν. 2472/1997, η προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων απέρρεε από τη γενική αυτή διάταξη. Είναι δεν χαρακτηριστικό, ότι κατά τη νομολογία, στο άρθρο αυτό, σε συνδυασμό με τις διατάξεις που θεμελιώνουν την υποχρέωση πρόνοιας, στηρίζεται η υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.

2.3. Ο Ποινικός Κώδικας

Από τις αρκετές διατάξεις που αναφέρονται στην ποινική προστασία της προσωπικότητας και των ειδικότερων εκφάνσεών της, περισσότερο σχετικές με το θέμα της παρούσας εργασίας είναι οι διατάξεις των άρθρων α) 370 Π.Κ. που αφορά στην παραβίαση του απορρήτου των επιστολών, β) 370^Α Π.Κ. που αναφέρεται στην παραβίαση του απορρήτου των τηλεφωνημάτων και της προφορικής συνομιλίας, γ) 370Β Π.Κ. για την παραβίαση του απορρήτου στοιχείων ή προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, δ) 370Γ Π.Κ. για την αντιγραφή ή παράνομη χρησιμοποίηση προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών και ε) 371 Π.Κ. για την παραβίαση επαγγελματικής εχεμύθειας.

2.4. Νόμος 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ΦΕΚ Α' 50/04.10.1997)

Ο νόμος αυτός ο οποίος ψηφίστηκε πριν από τη ρητή συνταγματική κατοχύρωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και έπειτα από άκαρπες νομοθετικές προσπάθειες του παρελθόντος, ενσωμάτωσε στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 95/46/ΕΚ «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών». Ο συγκεκριμένος νόμος, ο οποίος προσδιορίζει με ιδιαίτερη ευθύτητα την έννοια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα³⁶ αλλά και της επεξεργασίας³⁷ την οποία υπάγει στον έλεγχο του, εφαρμόζεται τόσο στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, όσο και στην μη αυτοματοποιημένη, εφόσον τα δεδομένα περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε αρχείο. Περαιτέρω, με τις διατάξεις του τίθενται οι βασικές αρχές και οι νόμιμες προϋποθέσεις κάθε επεξεργασίας, εισάγεται αυξημένη προστασία των ευαίσθητων δεδομένων, προβλέπονται δικαιώματα για το υποκείμενο τους αλλά και κυρώσεις

³⁶ Ως δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, νοείται, σύμφωνα με το άρθρο 2 στοιχ. α', κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο υποκείμενο των δεδομένων, από την πιο «ανώδυνη» μέχρι την πιο «ευαίσθητη», ενώ «δεν λογίζονται ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα συγκεντρωτικά φύσεως συγκεντρωτικά στοιχεία, από τα οποία δεν μπορούν πλέον να προσδιορισθούν τα υποκείμενα των δεδομένων».

³⁷ Σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2 στοιχ. δ', επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θεωρείται «κάθε εργασία ή σειρά εργασιών που πραγματοποιείται, από το Δημόσιο ή από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή έννομο πρόσωπο ή φυσικό πρόσωπο ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων και εφαρμόζονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα όπως η συλλογή, η καταχώρηση, η οργάνωση, η διατήρηση ή αποθήκευση, η τροποποίηση, η εξαγωγή, η χρήση, η διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, η διασύνδεση, η δέσμευση (κλείδωμα), η διαγραφή, η καταστροφή».

για την περίπτωση παραβίασης των ουσιαστικών ρυθμίσεων, ενώ παράλληλα ιδρύεται η ανεξάρτητη Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, στην οποία ανατίθεται ο έλεγχος (εποπτεία) της εφαρμογής των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία και πρέπει να τονιστεί είναι ότι με τις διατάξεις του συγκεκριμένου νόμου αντιμετωπίζεται το ζήτημα της σύγκρουσης και της ανάγκης συγκερασμού μεταξύ αφενός της προστασία του ατόμου από την αθέμιτη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και αφετέρου της διασφάλισης της χρήσης της πληροφορίας για την επιδίωξη σκοπών που η έννομη τάξη προστατεύει και σε ορισμένες περιπτώσεις ευνοεί³⁸, καθώς και ότι το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού αναδεικνύεται ως ειδικότερη έκφραση της προσωπικότητας³⁹.

2.4.1. Οδηγίες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ.1 στοιχείο α' του άρθρου 19 του ν. 2472/1997, μεταξύ των αρμοδιοτήτων της Αρχής περιλαμβάνεται και η αρμοδιότητά της να εκδίδει οδηγίες προς το σκοπό ενιαίας εφαρμογής των ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Πρόκειται δηλαδή για ερμηνευτικές διατάξεις χωρίς κανονιστική ισχύ (softlaw), οι οποίες συντείνουν στην εφαρμογή των κανονιστικών ρυθμίσεων σε ειδικούς βιοτικούς τομείς, οι οποίοι ενδεχομένως να μην αναφέρονται ρητά στον νόμο, αλλά καταλαμβάνονται από τις ρυθμίσεις οι οποίοι ενδεχομένως να μην αναφέρονται ρητά στον νόμο, αλλά καταλαμβάνονται από τις ρυθμίσεις του. Με τις Οδηγίες η Αρχή προβαίνει στην κατά την κρίση της ερμηνεία των διατάξεων του ν. 2472/1997. Πρόκειται για επίσημη ερμηνεία, ήτοι για ερμηνεία από το όργανο το οποίο θα εφαρμόσει τις διατάξεις αυτές και γι' αυτό οι συγκεκριμένοι ερμηνευτικοί κανόνες αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς η Αρχή αφήνει να διαφανεί πως θα έκρινε στο μέλλον μια συγκεκριμένη περίπτωση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που θα εμφανιζόταν ενώπιον της προκειμένου να αποφανθεί αν αυτή είναι νόμιμη ή όχι. Υποστηρίζεται μάλιστα η άποψη⁴⁰ ότι οι οδηγίες αυτές συχνά αποτελούν προθάλαμο της νομοθετικής ρύθμισης.

2.4.1.1. Η Οδηγία 115/2001 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων⁴¹.

Η Αρχή ασκώντας την ανωτέρω αναφερόμενη αρμοδιότητα του άρθρου 19 παρ.1 α' του ν. 2472/1997, εξέδωσε την Οδηγία με αριθμ. 115/2001, επιχειρώντας την ερμηνευτική εξειδίκευση του νομικού πλαισίου για τα προσωπικά δεδομένα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Η έκδοση της συγκεκριμένης Οδηγίας με την οποία ερμηνεύονται οι νομικοί κανόνες για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, επιδιώκει να είναι πιο εύκολη και σαφής η εφαρμογή τους και να επιτυγχάνεται η πιο αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Σκοπός της Οδηγίας είναι, όπως η ίδια ορίζει, να καθορισθούν τα ακραία όρια εντός των οποίων

³⁸ Βλ. εισηγητική έκθεση ν. 2472/1997. ΚΝοΒ 1997, σελ. 503

³⁹ Βλ. Αυγουστιανή Μ., Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προβλήματα και αντιμετώπιση από το δίκαιο, ΔτΑ 2001, σελ. 684-685

⁴⁰ Βλ. Αρμαμέντο Παν. – Σωτηρόπουλο Β., Προσωπικά δεδομένα, Ερμηνεία ν. 2472/1997, 2005, σελ. 460

⁴¹ Το πλήρες κείμενο αυτής βρίσκεται δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα της ΑΠΔΠΧ, www.dpa.gr, αλλά και σε ΕΕργΔ 2001 σελ. 913-926

δικαιούται ο εργοδότης, κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος και του δικαιώματος για οργάνωση της επιχείρησής του, να επεξεργάζεται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με τη συγκεκριμένη Οδηγία, δεν τίθενται νέοι κανόνες δικαίου, αλλά προσαρμόζονται οι υφιστάμενοι κανόνες και οι γενικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων, σε ερμηνευτικό επίπεδο, στις εργασιακές σχέσεις, καθοδηγείται ο εφαρμοστής του δικαίου στην ερμηνεία και εφαρμογή του ν.2472/1997 και διευκρινίζεται το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο με ένα συστηματικό και ενιαίο ερμηνευτικό χειρισμό του που αποτελεί γνώμονα τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες στην άσκηση των δικαιωμάτων τους που απορρέουν από την εργασιακή σχέση καθώς και στην εκπλήρωση των συναφών υποχρεώσεων τους⁴².

Περαιτέρω, με την Οδηγία εξειδικεύονται και αποσαφηνίζονται οι γενικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, οι κανόνες για τη συλλογή, την επεξεργασία και τη χρήση των δεδομένων αυτών, τα θέματα που αφορούν στην προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης και από τη διαβίβαση δεδομένων τους σε τρίτους, καθώς επίσης και τα δικαιώματα των εργαζομένων αλλά και η ευθύνη του εργοδότη.

2.4.1.2. Οδηγία 1122/2000 για τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης

Άλλη μια σημαντική για το υπό διαπραγμάτευση θέμα Οδηγία είναι η αριθμ. 1122/2000⁴³, τις προβλέψεις της οποίας λαμβάνει υπόψη της και εφαρμόζει, σε συνδυασμό με τα οριζόμενα στην 115/2001, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, σε περιπτώσεις λειτουργίας στους χώρους εργασίας κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης. Σύμφωνα με την Οδηγία αυτή, με την οποία μεταφέρονται και εξειδικεύονται οι διατάξεις του ν. 2472/1997 στο πεδίο της επεξεργασίας οπτικού υλικού μέσω κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης⁴⁴, η λήψη και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με ένα τέτοιο σύστημα που λειτουργεί μονίμως, συνεχώς ή ανά τακτά χρονικά διαστήματα δεν είναι επιτρεπτή, διότι προσβάλλει την προσωπικότητα και την ιδιωτική ζωή του ατόμου. Κατ' εξαίρεση, είναι νόμιμη τέτοιου είδους λήψη, χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου, μόνο εφόσον σκοπός είναι η προστασία προσώπων ή αγαθών ή η ρύθμιση της κυκλοφορίας.

Περαιτέρω, τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να είναι ακριβή και να μην διατηρούνται για χρονικό διάστημα ανωτέρω των 15 ημερών⁴⁵. Σε κάθε δε περίπτωση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην Αρχή την εγκατάσταση του κλειστού κυκλώματος και, σε περίπτωση συλλογής ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, να λάβει ειδική άδεια από αυτή, υποχρεώσεις μάλιστα από τις οποίες δεν απαλλάσσεται ακόμη και όταν πραγματοποιείται απλώς λήψη της εικόνας από κλειστό κύκλωμα, χωρίς αποθήκευση ή περαιτέρω επεξεργασία (Προοίμιο αρ. 3).

⁴² Ετήσια έκθεση 2001 της ΑΠΔΠΧ

⁴³ (ΦΕΚ Β' 1234/09.10.2000). Η οδηγία αυτή ισχύει, όπως τροποποιήθηκε με τις 377/20.03.2003 (ΦΕΚ Β 387), 2162/10.06.2005 (ΦΕΚ Β' 1072) και 3510/03.06.2009 (ΦΕΚ Β') αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ, www.dpa.gr

⁴⁴ βλ. Λεβεντοπούλου Μ., Η βιντεοεπιτήρηση και το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων, 2010, σελ. 90

⁴⁵ Τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, σύμφωνα με την απόφαση 46/ 2009 της ΑΠΔΠΧ, η οποία τροποποίησε την απόφαση 40/2001 και την Οδηγία 1122/2000 της ΑΠΔΠΧ, δύνανται να διατηρούν τα δεδομένα για χρονικό διάστημα έως 45 ημερών, το οποίο μπορεί να παρασταθεί για άλλες 30 ημέρες στις περιπτώσεις και υπό τους όρους που αναφέρονται στην απόφαση αυτή.

2.5. Ο Ν. 3144/2003 για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία της εργασίας

Στο άρθρο 8 του Ν. 3144/2003 (ΦΕΚ Α' 111/08.05.2003) προβλέπεται ειδική ρύθμιση για την προστασία των ιατρικών προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, ορίζεται η απαγόρευση της αναγραφής και επεξεργασίας στο ατομικό βιβλιάριο επαγγελματικού κινδύνου του εργαζομένου στοιχείων ή δεδομένων άλλων πέραν των αποτελεσμάτων των ιατρικών εργαστηριακών εξετάσεων, στις οποίες αυτός υποβάλλεται κάθε φορά σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 14 του π.δ. 17/1996 και τίθενται οι προϋποθέσεις, υπό τις οποίες είναι δυνατή η συλλογή, με επιμέλεια του ιδίου του εργαζομένου, ιατρικών του δεδομένων, προκειμένου αυτά να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας. Κατά τα οριζόμενα στη συγκεκριμένη διάταξη, τέτοια συλλογή είναι επιτρεπτή, μόνο όταν είναι απολύτως αναγκαία για κάποιον από τους περιοριστικά αναφερόμενους σ' αυτή λόγους, ήτοι: α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου και την απόδοση σε αυτόν αντίστοιχων κοινωνικών παροχών. Σε περιπτώσεις παραβάσεων, προβλέπεται ότι επιβάλλονται οι ποινικές και διοικητικές κυρώσεις του Ν. 2472/1997.

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

Ο νόμος αυτός, ο οποίος μετέφερε στο εσωτερικό δίκαιο την κοινοτική οδηγία 2002/58/ΕΚ, ρυθμίζει το θέμα της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της διασφάλισης του απορρήτου των επικοινωνιών στο πλαίσιο της παροχής διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα. Με τις διατάξεις του θεσπίζονται οι προϋποθέσεις για την επιτρεπτή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά και τη διασφάλιση του απορρήτου των προσωπικών επικοινωνιών, στις οποίες περιλαμβάνονται οι υπηρεσίες διαδικτύου αλλά και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ορίζονται τα σχετικά δικαιώματα συνδρομητών και χρηστών και προβλέπονται κυρώσεις, διοικητικές και ποινικές, και αστική ευθύνη σε περίπτωση παράβασης αυτών. Ιδιαίτερη σημασία έχει η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 1 του ανωτέρου νόμου, σύμφωνα με την οποία, για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται στο πλαίσιο μη διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του Ν. 2472/1997. Με τη συγκεκριμένη ρύθμιση οριοθετείται επομένως το πεδίο εφαρμογής των δύο αυτών νόμων, οι οποίοι αμφότεροι περιλαμβάνουν διατάξεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

Το αντικείμενο του δικαίου προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις

1. Τα ατομικά δικαιώματα του εργαζομένου. Γενικές Παρατηρήσεις.

Παρά το γεγονός ότι σημείο αναφοράς των ρυθμίσεων του δικαίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι οι πληροφορίες προσωπικού χαρακτήρα, οι κίνδυνοι, στους οποίους αναφέρονται οι νομικές ρυθμίσεις, αφορούν ουσιαστικά την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου και ειδικότερα, το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής και του απορρήτου των επικοινωνιών, ενώ παράλληλα επηρεάζουν την άσκηση και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων του⁴⁶. Αντικείμενο λοιπόν του δικαίου της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία των δεδομένων αυτών, με στόχο την προστασία των συνταγματικών δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των φυσικών προσώπων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής⁴⁷. Έτσι, και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, με τις σχετικές ρυθμίσεις επιδιώκεται η οριοθέτηση της διαδικασίας συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών πληροφοριών των μισθωτών, ώστε, μέσω της εξισορρόπησης των αντικρουόμενων συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών, να προστατεύονται επαρκώς τα θεμελιώδη δικαιώματα ιδιωτικού βίου και των προσωπικών τους δεδομένων.

Παρακάτω εκτίθενται τα δικαιώματα των εργαζομένων, στην διασφάλιση των οποίων αποβλέπει το δίκαιο της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ειδικότερα:

1.1. Το δικαίωμα στην προσωπικότητα

Στο Σύνταγμα δεν υπάρχει ρητή και συγκεκριμένη διάταξη για την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη. Στο πλαίσιο όμως των διατάξεων των άρθρων 2 παρ.1, 5 παρ. 1, σε συνδυασμό με το άρθρο 22 παρ. 1 (αλλά και 106 παρ.2) του Συντάγματος, γίνεται δεκτό ότι η προσωπικότητα του εργαζομένου και γενικότερα τα άυλα συμφέροντά του προστατεύονται από το σύνταγμα και μάλιστα εντόνως, αφού άλλωστε η ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου μέσα στο χώρο εργασίας αποτελεί επιμέρους εκδήλωση της προσωπικότητας του, για την οποία οι συνταγματικές διατάξεις παρέχουν αυξημένη προστασία⁴⁸. Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, επιβάλλει στον εργοδότη να προβαίνει σε πράξεις που είναι αναγκαίες για τη διαφύλαξη της προσωπικότητας των εργαζομένων και να παραλείπει εκείνες που τη θίγουν.

⁴⁶ Βλ. Ιγγλεζάκη, ό.π., σελ. 47-48. Ομοίως, Θεοδόσης Γ. Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών 6/2006, ό.π., σελ. 594

⁴⁷ Βλ. άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 2472/1997

⁴⁸ Βλ. Βλαστού Στ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα), 2005, σελ. 730

Πέραν δε των ανωτέρω συνταγματικών διατάξεων, η προσωπικότητα του εργαζόμενου προστατεύεται και από τις διατάξεις των άρθρων 57 επ. ΑΚ, οι οποίες μάλιστα εξειδικεύουν τις σχετικές συνταγματικές επιταγές.

Ως προσωπικότητα του εργαζόμενου νοείται το σύνολο των καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, που απορρέουν από την ιδιαιτερότητα του ως έλλογου και συνειδητού όντος και κατοχυρώνουν την ευχέρειά του να ολοκληρώσει την σωματική, ψυχική, πνευματική, ηθική και κοινωνική του υπόσταση με την παροχή εξαρτημένης εργασίας⁴⁹. Πρόκειται, με άλλα λόγια, για ένα ενιαίο και αυτοτελές δικαίωμα, του οποίου το περιεχόμενο απαρτίζεται από μια σειρά αγαθών, αναπόσπαστα συνδεδεμένων με το πρόσωπο του εργαζόμενου. Στα αγαθά αυτά, των οποίων η εξαντλητική απαρίθμηση δεν είναι δυνατή, περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, τα σωματικά αγαθά, όπως η ζωή, η υγεία και η σωματική ακεραιότητα, τα ψυχικά αγαθά, όπως η ψυχική υγεία και ο συναισθηματικός κόσμος, η τιμή, η ελευθερία, η σφαίρα του απορρήτου αλλά και η εικόνα του προσώπου⁵⁰.

Οι εργασιακές σχέσεις, οι οποίες χαρακτηρίζονται από τη εγγενή ανισότητα των μερών και την εξάρτηση του εργαζόμενου, αποτελούν ένα από τους χώρους όπου διακυβεύεται καθημερινά η αξία του ανθρώπου και υπονομεύεται η ανάπτυξη της προσωπικότητας του⁵¹. Είναι γεγονός ότι ο εργαζόμενος, με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, περιορίζει αναγκαστικά, ως ένα βαθμό, την ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας του, αναλαμβάνοντας την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του υπό τις εντολές και οδηγίες κάποιου άλλου. Περιορισμοί δεν προκύπτουν όμως μόνο από την συμβατική δέσμευση αλλά και από την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Θα πρέπει ωστόσο να επισημανθεί ότι μπορεί μεν η έννοια της εξάρτησης να οδηγεί στη δέσμευση μέρους της προσωπικότητας του εργαζόμενου για τα συμφέροντα ενός τρίτου, πλην όμως αυτό δεν σημαίνει ότι εντός του χώρου εργασίας στερείται ο εργαζόμενος του δικαιώματος του για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του.

Αντίθετα, όπως γίνεται δεκτό, ένα μέρος των ατομικών ελευθεριών του παραμένει αναπαλλοτρίωτο. Πρόκειται για τις εκδηλώσεις της προσωπικότητας του εργαζόμενου που διασφαλίζουν τη φυσική του υπόσταση καθώς και για εκείνες που η ανθρωπίνη αξιοπρέπεια επιβάλλει ελευθερία. Στις υπόλοιπες εκδηλώσεις της προσωπικότητας, μπορούν καταρχήν να τεθούν κάποιιοι περιορισμοί, μόνο όμως εφόσον και στο βαθμό που δικαιολογούνται από τα αντικειμενικά συμφέροντα της επιχείρησης, τα οποία βέβαια δεν μπορούν να κυριαρχήσουν απόλυτα, αφού σύμφωνα με το Σύνταγμα, τα άυλα συμφέροντα του εργαζόμενου διεκδικούν τουλάχιστον ισότητα στην προστασία⁵². Έτσι, η προσωπικότητα του μισθωτού τίθεται στη διάθεση του εργοδότη μόνο στο βαθμό που οι ανάγκες λειτουργίας της επιχείρησης το επιβάλλουν⁵³. Αυτό σημαίνει ότι οποιοσδήποτε περιορισμός της ελευθερίας ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου θα πρέπει να συναρτάται άμεσα με το είδος της επιχείρησης και τη θέση του μέσα σε αυτή αλλά και να μην ξεπερνά το απολύτως αναγκαίο μέτρο, να συνεπάγεται δηλαδή για τον εργαζόμενο τη μικρότερη δυνατή δυσμενή συνέπεια. Έτσι λ.χ η εγκατάσταση κλειστού κυκλώματος για την παρακολούθηση της παραγωγικής διαδικασίας ή την ασφάλεια προσώπων και αγαθών είναι επιτρεπτή, όχι όμως και για την παρακολούθηση των εργαζομένων, η σωματική έρευνα των μισθωτών, όπου αυτή είναι απαραίτητη, δεν θα πρέπει να γίνεται με τρόπο που θίγει την αξιοπρέπεια τους⁵⁴. Ομοίως, η

⁴⁹ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων, σε Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, 1987, σελ. 100

⁵⁰ Βλ. Γεωργιάδη – Σταθόπουλο, Αστικός Κώδικς, ερμηνεία κατ' άρθρο- νομολογίας-βιβλιογραφία, Τόμος Ι, Γενικές Αρχές, σελ. 99 επ., Ομοίως, βλ. Καράκωστα Ι, Αστικός Κώδικας, Ερμηνεία-σχόλια- νομολογία, Γενικές Αρχές, τόμος Α, 2005, σελ. 317 επ. Βλ. επίσης Μούργκο Στ., Προστασία της Προσωπικότητας ίδια κατά το Εργατικών Δίκαιον, ΕργΔ 31, σελ. 193 επ.

⁵¹ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π., 2002, σελ. 48

⁵² Ibid, σελ. 661

⁵³ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 108

⁵⁴ Βλ. Κουκιάδη, ό.π., σελ. 664, επίσης Καποδίστρια Ι. Η σωματική έρευνα των εργαζομένων, ΕργΔ 22, σελ. 3

συλλογή, ιδίως μέσω αυτοματοποιημένων μεθόδων, δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, ενέργειες που κατά κανόνα συνιστούν προσβολή της προσωπικότητάς τους, θα πρέπει να πραγματοποιούνται υπό αυστηρές προϋποθέσεις και πάντοτε υπό το πνεύμα που εκφράζεται από το συνταγματικό πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένου, δηλαδή της προτεραιότητας της έναντι των υλικών συμφερόντων του εργοδότη⁵⁵.

1.2. Το δικαίωμα προστασίας ιδιωτικού βίου.

Το δικαίωμα προστασίας του ιδιωτικού βίου⁵⁶, το οποίο ορίζεται ως το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην ενοχλείται από τους άλλους και να αφήνεται μόνος στην ηρεμία του⁵⁷, αποτελεί μια από τις εκφάνσεις της προσωπικότητας που απολαμβάνουν ιδιαίτερης συνταγματικής κατοχύρωσης. Η ύπαρξη ενός ζωτικού χώρου ιδιωτικότητας, εντός του οποίου θα μπορεί το άτομο να σκέφτεται, να ενεργεί και να επικοινωνεί με τους άλλους, ελεύθερο από κάθε αυθαίρετη και ανεπιθύμητη επέμβαση, είναι αναγκαία για να μπορέσει να αναπτύξει την προσωπικότητά του.

Ως προσβολές του ανωτέρω συνταγματικά προστατευόμενου έννομου αγαθού θεωρούνται οι επεμβάσεις, με τις οποίες παραβιάζονται τα όρια της προσωπικής και αποκλειόμενης από τη δημοσιότητα πλευράς της ζωής⁵⁸, όπως π.χ. η συστηματική οπτικοακουστική παρακολούθηση, η υποκλοπή ιδιωτικών συζητήσεων, η αποκάλυψη πτυχών της ιδιωτικής ζωής ή απαίτηση παροχής πληροφοριών που αφορούν την ιδιωτική σφαίρα. Έτσι, όπως μπορεί να γίνει εύκολα αντιληπτό, από τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προκύπτουν αναμφίβολα σοβαροί κίνδυνοι για την ιδιωτική ζωή του ατόμου.

Στο χώρο εργασίας όμως, που η παρουσία του μισθωτού σχετίζεται με την παροχή εξαρτημένης εργασίας και μάλιστα σε εγκαταστάσεις και με εξοπλισμό του εργοδότη και υπό τον έλεγχό του, υφίσταται αξίωση του εργαζομένου για σεβασμό της ιδιωτικότητας, ιδίως στις μέρες μας, που οι σύγχρονες τεχνολογίες επιτρέπουν εύκολα ακόμη μεγαλύτερη επέμβαση στον ιδιωτικό βίο. Υποστηρίζεται, ορθά ότι και στον χώρο εργασίας, μέσα στον οποίο άλλωστε ο εργαζόμενος περνά μεγάλο μέρος του χρόνου του, αναπτύσσει κοινωνικές σχέσεις και επαφές και διαμορφώνει σε σημαντικό βαθμό την προσωπικότητά του, υπάρχει ένας προσωπικός χώρος ιδιωτικότητας και αυτονομίας, στον οποίο ο εργοδότης δε θα πρέπει να διεισδύει.

Η αξίωση ιδιωτικότητας δεν αναφέρεται ούτε εξαντλείται μόνο στο δικαίωμα του εργαζομένου να είναι απαλλαγμένος από την αδικαιολόγητη διείσδυση στον εργασιακό του βίο, αλλά αφορά και τη χρήση της πληροφορίας που τον αφορά, δηλαδή το πλέγμα των επιταγών και δικαιωμάτων που συγκροτεί η προστασία προσωπικών δεδομένων⁵⁹. Ωστόσο, το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα δεν ταυτίζεται με το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων⁶⁰. Η προστασία προσωπικών δεδομένων είναι ευρύτερη από την προστασία του ιδιωτικού βίου, με την έννοια ότι αναφέρεται σε όλα τα συνταγματικά δικαιώματα και ελευθερίες του ατόμου και ταυτόχρονα

⁵⁵ Βλ. Παπαδημητρίου Κ. ο.π. σελ. 109

⁵⁶ Δικαίωμα ιδιωτικότητας (Right to Privacy).

⁵⁷ Ο ορισμός αυτός ("the right to be left alone") διατυπώθηκε το 1888, από τον Thomas Mc Intyre Cooley. Ωστόσο, για το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα (privacy) μίλησαν πρώτοι οι Warren και Brandeis το 1890. Από τη θεωρία βέβαια προτείνονται και άλλοι ορισμοί.

⁵⁸ Βλ. Καράκωστα Ι, ό.π., σελ. 54

⁵⁹ Βλ. Μήτρου, ό.π., σελ. 25

⁶⁰ Βλ. Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 100, ο οποίος υποστηρίζει ότι η σχεδόν ταύτιση των δύο δικαιωμάτων οφείλεται στην αναζήτηση συνταγματικής θεμελίωσης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο απαραβίαστο του ιδιωτικού βίου, κατά την περίοδο που δεν υπήρχε ρητή συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος, ήτοι πριν την αναθεώρηση του 2001.

ειδικότερα, με την έννοια ότι αναφέρεται μόνο σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων⁶¹. Η επεξεργασία άλλωστε δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν θίγει το δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, αλλά είναι δυνατόν να προσβάλει και άλλα ατομικά δικαιώματα⁶².

1.3. Το Δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού

Το δικαίωμα πληροφοριακού καθορισμού, συνιστάται στη δυνατότητα του ατόμου να γνωρίζει, να αποφασίζει και να συμπεριλαμβάνει τότε και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι δυνατή η επεξεργασία πληροφοριών που τον αφορούν⁶³. Το δικαίωμα αυτό συνάγεται από το γενικότερο δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας σε συνδυασμό με την προστασία της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας. Ο συνδυασμός των δύο αυτών γενικών δικαιωμάτων εγγυάται την προστασία του ατόμου από τους κινδύνους που συνεπάγεται η σύγχρονη τεχνολογία. Ο αυτοκαθορισμός και η αυτονομία του ατόμου προϋποθέτουν την ελευθερία του να αποφασίζει για το τι θα πράξει και τι θα παραλείψει σε συνδυασμό με την πραγματική δυνατότητα του να ενεργεί σύμφωνα με την απόφαση αυτή. Όποιος δεν γνωρίζει και δεν είναι σε θέση να υπολογίσει ποιες πληροφορίες που τον αφορούν είναι γνωστές στον κοινωνικό του περίγυρο είναι πιθανόν να εμποδίζεται σημαντικά στην ελευθερία του να προγραμματίζει και να αποφασίζει αυτόνομα⁶⁴. Η αβεβαιότητα ενός ατόμου ως προς τις συλλεγόμενες και υπό επεξεργασία πληροφορίες που τον αφορούν και η αδυναμία του να τις ελέγξει, μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα την αλλοίωση ή συγκάλυψη συμπεριφορών, ενέργειες που περιστελλουν την ελευθερία του ανθρώπου να επιλέγει τρόπους κοινωνικής παρουσίας και δράσης.

1.4. Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Το δικαίωμα αυτό έχει ως στόχο την προστασία του ατόμου από τους κινδύνους που προκαλούνται από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που το αφορούν⁶⁵. Όπως προκύπτει από όσα εκτέθηκαν παραπάνω, το δικαίωμα αυτό, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 9^Α του Σ, διακρίνεται πλέον σαφώς από ατομικά δικαιώματα που κατοχυρώνουν οι άλλες, ανωτέρω αναφερόμενες, συνταγματικές διατάξεις.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων, κατά το άρθρο 9^Α εδ. α' του Σ, δεν σημαίνει ότι απαγορεύεται γενικά η συλλογή, επεξεργασία και χρήση τους, ούτε δίνει τη δυνατότητα στον κοινό νομοθέτη καθιερώσει τέτοια απόλυτη απαγόρευση. Αντίθετα, η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων υποχρεώνει τον κοινό νομοθέτη να διαμορφώσει ένα περιοριστικό

⁶¹ Βλ. Ετήσια έκθεση Ευρωπαϊκού Επόπτη Προστασίας Δεδομένων 2004, σελ. 12.

⁶² Βλ. Μαυριά, το Συνταγματικό δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, 1982, σελ. 53 επ.

⁶³ Στο δικαίωμα αυτό είχε ήδη αναφερθεί η νομολογία του συνταγματικού δικαστηρίου της Γερμανίας σε προηγούμενες αποφάσεις και πιο συγκεκριμένα, στην απόφαση Mikrozensus (BVerfGE 27, 1/7), και στις αποφάσεις Lebach (BVerfGE 202/220) και Gegendarstellungsrecht (BVerfGE 63, 131/142).

⁶⁴ Βλ. περιληπτική μετάφραση της απόφασης της 15-12-1983 του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου από την Γιαννούλη Χ., Ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών και Συνταγματικά δικαιώματα σε: Εφαρμογές Δημόσιου Δίκαιου, 1988, σελ. 339

⁶⁵ Η προστασία αυτή συνιστά ουσιώδη προϋπόθεση για την άσκηση άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων αλλά και για τη λειτουργία της δημοκρατίας.

θεσμικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο και μόνο καθίσταται θεμιτή η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων⁶⁶.

2. Τα Δικαιώματα του εργοδότη.

Η προστασία της ιδιωτικής ζωής, των προσωπικών δεδομένων και εν τέλει το δικαίωμα των εργαζομένων για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους συγκρούεται με τα αντίστοιχα θεμελιώδη δικαιώματα του εργοδότη⁶⁷. Πρόκειται ειδικότερα για το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, που προστατεύεται στο άρθρο 17 του Σ., της οικονομικής ελευθερίας του εργοδότη, η οποία διασφαλίζεται ως μέσο ανάπτυξης της προσωπικότητάς του, στα πλαίσια του άρθρου 5 παρ. 1 Σ, αλλά και της ελευθερίας της ιδιωτικής πρωτοβουλίας που αναγνωρίζεται στη διάταξη του άρθρου 106 παρ.2 του Σ.

Τα δικαιώματα ωστόσο αυτά, στα οποία θεμελιώνεται η ελευθερία του εργοδότη για αξιοποίηση των περιουσιακών του αντικειμένων και η εξουσία του να αποφασίζει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την καλύτερη και πιο αποδοτική οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, υπόκεινται σε σοβαρούς περιορισμούς. Πιο συγκεκριμένα, τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιοκτησία δεν μπορούν να ασκούνται σε βάρος του γενικού συμφέροντος, ενώ παράλληλα πρόσθετοι περιορισμοί τίθενται σε αυτά με τη συνταγματική κατοχύρωση άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως το συνδικαλιστικό δικαίωμα και το δικαίωμα εργασίας⁶⁸.

2.1. Το Διευθυντικό Δικαίωμα του εργοδότη.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν προκύπτει από κάποια νομοθετική αναγνώριση, αλλά θα πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι σύμφωνο με την εκμετάλλευση ως οργανικό σύνολο με ορισμένο σκοπό και ανάγκη διευθύνσεως⁶⁹. Η διεύθυνση, η οποία αποτελεί το αντικείμενο του συγκεκριμένου εργοδοτικού δικαιώματος, συνιστά τη διαχείριση των μέσων (κεφαλαίου και εργασίας) που έχει στη διάθεσή της η εκμετάλλευση για την επιδίωξη του σκοπού της⁷⁰. Ο εργοδότης, επομένως, ή άλλο εξουσιοδοτημένο από αυτόν πρόσωπο, διευθύνοντας την επιχείρηση, προκειμένου να εξυπηρετήσει τα συμφέροντα και τις ανάγκες αυτής και να επιτύχει τους στόχους της, μπορεί να λαμβάνει μέτρα για την καλύτερη και πιο αποδοτική οργάνωση και λειτουργία αυτής⁷¹.

Με την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης και την ένταξη του στην επιχείρηση, ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη, ο οποίος δικαιούται να εξειδικεύσει και να συγκεκριμενοποιήσει την υποχρέωση του μισθωτού για εργασία, καθορίζοντας μονομερώς, μέσω εντολών και οδηγιών, τους όρους και τις συνθήκες αυτής, εφόσον βέβαια δεν

⁶⁶ Βλ. Ιγγλεζάκη, Ευαίσιθητα προσωπικά δεδομένα, 2004, σελ. 58. Ομοίως Θεοδόση, ό.π., σελ. 596

⁶⁷ Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 596

⁶⁸ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο 2005, σελ. 36-37

⁶⁹ Βλ. Καρακατσάνη – Γαρδίκια, Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 432. Υποστηρίζεται επίσης η άποψη ότι το εργοδοτικό δικαίωμα προκύπτει από την ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής, βλ. Τραυλό- Τζανετάτο, Διευθυντικό Δικαίωμα του Εργοδότη και το Σύνταγμα, στο Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, 1987, σελ. 89 επ.

⁷⁰ *ibid*, σελ. 431

⁷¹ Βλ. Βλαστό Σ, Ατομικές εργασιακές σχέσεις (ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα) 2005, σελ. 1102

καθορίζονται από κάποια άλλη πηγή⁷². Αναμφίβολα, η οργάνωση και διεύθυνση της εργασίας προϋποθέτει και συνεπάγεται επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά και έλεγχο των εργαζομένων. Ο εργοδότης, στα πλαίσια της οργάνωσης του προσωπικού για την καλύτερη απόδοση της επιχείρησής του, μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα εργαζομένων για διαφορετικούς λόγους όπως π.χ. για συμμόρφωση προς τις νόμιμες ή συμβατικές υποχρεώσεις του, για την διασφάλιση συνθηκών υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων.

Όμως, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν επιτρέπεται να θίγει θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, τα οποία αφορούν την απασχόλησή τους, τη θέση τους μέσα στην επιχείρηση, την ιδιωτική ζωή και την προσωπικότητά τους. Τούτο δε διότι, στο χώρο της επιχείρησης, όπου κυριαρχεί η βούληση του εργοδότη, δεν μπορεί να ασκείται το δικαίωμα αυτό με θυσία την αξιοπρέπεια και την προσωπική ελευθερία του εργαζομένου⁷³. Ειδικότερα, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, όπου υπάρχει ανάγκη εξισορρόπησης των αντιτιθέμενων συμφερόντων, τη βάση για τον έλεγχο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και των σχετικών αποφάσεων του εργοδότη, πρέπει να αποτελεί η εφαρμογή των διατάξεων του ν. 2472/1997 και πιο συγκεκριμένα των αρχών που αυτός υιοθετεί, ιδίως δε την αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας σε συνδυασμό βέβαια με τα ανωτέρω αναφερόμενα, ώστε η επεξεργασία των προσωπικών πληροφοριών να επιτρέπεται μόνο όταν είναι αναγκαία και χωρίς να θίγονται υπέρμετρα τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

3. Στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων.

Όπως κατέστη σαφές από όσα προηγήθηκαν, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, υφίσταται σύγκρουση δικαιωμάτων ιεραρχικά όμοιας θεμελίωσης. Από τη μία πλευρά τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα των εργαζομένων για προστασία της προσωπικότητας, του ιδιωτικού βίου, της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης και των προσωπικών τους δεδομένων και από την άλλη τα επίσης αναγνωρισμένα από το Σύνταγμα, δικαιώματα του εργοδότη στην ιδιοκτησία αλλά και στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, στο οποίο στηρίζεται η οικονομική του ελευθερία και το απορρέον από αυτή διευθυντικό του δικαίωμα. Δεν μπορεί επομένως να γίνει λόγος για υπερίσχυση του ενός ή του άλλου ατομικού δικαιώματος *in abstracto*, δεδομένου ότι έχουν όλοι την ίδια τυπική ισχύ, αλλά πρέπει να γίνεται στάθμιση *in concreto* με βάση τα εκάστοτε πραγματικά δεδομένα και με επιδίωξη την πρακτική εναρμόνιση της άσκησης των συγκρουόμενων δικαιωμάτων⁷⁴, έτσι ώστε καθένα από αυτά να προστατεύεται στο μέτρο του αμοιβαία δυνατού.

Όπως γίνεται δεκτό⁷⁵, η λύση, σε περίπτωση σύγκρουσης ατομικών δικαιωμάτων, θα πρέπει να αναζητηθεί μέσα στο Σύνταγμα και στις συνταγματικά θεμελιωμένες αρχές, προπάντων στην αρχή της αναλογικότητας, η οποία επιβάλλει κάθε νομοθετικός περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων αυτών, να είναι απολύτως αναγκαίος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με νόμο σκοπού. Ειδικότερα, αναφορικά με το δικαίωμα των εργαζομένων για προστασία τους έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι το δικαίωμα αυτό, όπως ήδη τονίσθηκε, δεν σημαίνει απαγόρευση της συλλογής και χρήσης τους και εν γένει της ροής της πληροφορίας, αλλά θέσπιση ορισμένων περιορισμών. Οι περιορισμοί αυτοί τίθενται με τις ρυθμίσεις του ν. 2472/1997, οι οποίες έχουν ως στόχο, μέσω της στάθμισης των αντικρουόμενων δικαιωμάτων και συμφερόντων, να επιτύχουν την οριοθέτησή τους. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει κατά τη

⁷² Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της Εργασίας, 2005, σελ. 368

⁷³ Βλ. Βλαστό, ό.π., σελ. 1104

⁷⁴ Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 596

⁷⁵ Βλ. Δαγτόγλου, ό.π., σελ. 109

στάθμιση αυτή να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες της σχέσης εργασίας, ιδίως δε το στοιχείο της εγγενούς ανισότητας των μερών και της εξάρτησης του εργαζομένου, καθώς οι ιδιαιτερότητες αυτές συμπροσδιορίζουν την αντιμετώπιση των ζητημάτων που ανακύπτουν σε σχέση με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και, κατά συνέπεια, επιδρούν στην αξιολόγηση και στάθμιση των εκατέρωθεν δικαιωμάτων⁷⁶.

⁷⁶ Βλ. Μήτρου, Η Αρχή προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η συμβολή της Αρχής, 2002, σελ. 27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

Γενικές αρχές και προϋποθέσεις συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

1. Γενικές αρχές επεξεργασίας

Το άρθρο 4 του ν. 2472/1997⁷⁷ περιέχει γενικές αρχές που αφορούν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Οι εν λόγω αρχές⁷⁸ αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για τη νομιμότητα της επεξεργασίας και συνιστούν νομοθετικές εξειδικεύσεις της συνταγματικά κατοχυρωμένης (άρθρο 25 παρ.1 Σ.) αρχή της αναλογικότητας, σε συνδυασμό και με το συνταγματικό δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων (9^Α Σ)⁷⁹. Ωε εκ τούτου, αποτελούν αναγκαστικό δίκαιο και όχι απλώς κατευθυντήριες ή ερμηνευτικές αρχές. Έχουν δε ιδιαίτερα μεγάλη πρακτική σημασία, δεδομένου ότι μέσω της τήρησης τους μειώνονται οι κίνδυνοι προσβολής της προσωπικότητας των υποκειμένων των δεδομένων και διασφαλίζεται ο διαρκής έλεγχος κάθε επεξεργασίας. Κατά τη συλλογή επομένως και επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, ο εργοδότης οφείλει να τηρεί τις συγκεκριμένες αρχές, καθώς η παραβίαση κάποιας από αυτές, καθιστά την επεξεργασία παράνομη. Θα πρέπει δε να σημειωθεί ότι τον παράνομο χαρακτήρα μιας τέτοιας επεξεργασίας δεν αίρει ούτε η τυχόν συγκατάθεση των εργαζομένων ούτε η συνδρομή κάποιας από τις περιπτώσεις, που κατ' εξαίρεση είναι νόμιμη η επεξεργασία χωρίς τη συγκατάθεση αυτή⁸⁰.

1.1. Η Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας

Σύμφωνα με το στοιχείο α' της παρ. 1 του άρθρου 4 του ν. 2472/1997⁸¹, τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο. Ως νόμιμη επεξεργασία νοείται αυτή που πραγματοποιείται κατά τρόπο τέτοιο που δεν αντίκειται στις διατάξεις του νόμου περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων ούτε όμως στις διατάξεις άλλων νόμων, τόσο γενικής φύσεως, όπως λ.χ. μη προσβολή της προσωπικότητας και του ιδιωτικού βίου, όσο και ειδικής φύσεως, όπως για παράδειγμα, η απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία⁸². Περαιτέρω, η επεξεργασία απαιτείται, εκτός από νόμιμη να είναι και θεμιτή, να βρίσκεται δηλαδή σε ουσιαστική συμβατότητα με τις επιταγές του δικαίου. Το εάν μια επεξεργασία γίνεται με τρόπο θεμιτό ή όχι, δεν

⁷⁷ Βλ. επίσης άρθρο 6 Οδηγίας 95/46/ΕΚ, αλλά και Γνωμοδότηση 8/2001 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ που εξειδικεύει τις αρχές του άρθρου 6 της Οδηγίας αυτής στο εργασιακό πλαίσιο (σημείο 9).

⁷⁸ Οι αρχές αυτές προβλέπονται επίσης στη Σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης (άρθρο 5) και στον Κώδικα Καλής Πρακτικής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (άρθρο 5).

⁷⁹ Βλ. Αρμαμέντο – Σωτηρόπουλο, Προσωπικά Δεδομένα, Ερμηνεία Ν. 2472/1997, σελ. 113. Ομοίως βλ. Ιγγλεζάκη, Δίκαιο της Πληροφορικής, 2008, σελ. 232

⁸⁰ Βλ. ΣτΕ 3908/2004 (ΝΟΜΟΣ).

⁸¹ Κατά τη διατύπωση του άρθρου 6 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, « να υφίσταται νόμιμη και θεμιτή επεξεργασία»

⁸² βλ. Σύσταση 8/2001 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, σελ. 18.

μπορεί να συγκεκριμενοποιηθεί εκ των προτέρων, και ως εκ τούτου θα πρέπει κάθε περίπτωση να κρίνεται ξεχωριστά με συνεκτίμηση ορισμένων κριτηρίων όπως λ.χ. ο σκοπός που αυτή εξυπηρετεί, η φύση της ίδιας της επεξεργασίας και κυρίως οι συνέπειες αλλά και τα συμφέροντα του εργαζόμενου τον οποίο αυτή αφορά⁸³.

1.2. Η Αρχή του σκοπού

Η αρχή του σκοπού, αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές που καθιέρωσε ο Έλληνας νομοθέτης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4 παρ. 1 στοιχ. α' του Ν. 2472/1997, τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται για σκοπούς καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους και να υφίσταται νόμιμη και θεμιτή επεξεργασία ενόψει των σκοπών αυτών. Όπως προκύπτει από την ανωτέρω διάταξη ο σκοπός για τον οποίο συλλέγονται και υφίστανται επεξεργασία τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, πρέπει εκτός από νόμιμος⁸⁴, να είναι καθορισμένος εκ των προτέρων, ήτοι πριν από τη διενέργεια ή το αργότερο κατά τη στιγμή της συλλογής των δεδομένων, αλλά και σαφώς προσδιορισμένος, ώστε να ικανοποιείται το δικαίωμα ενημέρωσης του υποκειμένου τους, εν προκειμένω του εργαζόμενου.

Ειδικότερα, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, επιτρέπεται⁸⁵, αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης⁸⁶ και εφόσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν συμβατικών ή νόμιμων υποχρεώσεων που θεμελιώνονται στη σχέση αυτή. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην Οδηγία 115/2001, οι σκοποί επεξεργασίας που σχετίζονται με τη σχέση εργασίας και κατά τούτο δεν υπερβαίνουν την αρχή του σκοπού, νοούνται αυτοί που αφορούν στην επιλογή και πρόσληψη του εργαζόμενου, στην εκπλήρωση της εργασιακής σχέσης και των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτήν, στην εκτέλεση των σχετικών συμβάσεων καθώς και στην οργάνωση της εργασίας (καθορισμός των μέσων, μεθόδων, προτεραιοτήτων κλπ.)⁸⁷. Η συλλογή επομένως και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για άλλους, πέραν των ανωτέρω σκοπών, απαγορεύεται⁸⁸. Η απαγόρευση μάλιστα αυτή δεν μπορεί να αρθεί με τη συγκατάθεση του εργαζόμενου.

Προκειμένου δε να διαπιστωθεί, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, αν η συλλεγόμενη από τον εργοδότη πληροφορία συνδέεται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης, θα πρέπει κάθε φορά να σταθμίζονται, *in concreto* και όχι σε αφηρημένη βάση, τα συμφέροντα εργαζομένων και εργοδοτών. Σε κάθε περίπτωση, οι σκοποί της επεξεργασίας, θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζόμενους και κατανοητοί από αυτούς. Τούτο προκύπτει τόσο από τη διατύπωση του άρθρου 4 παρ. α, σε συνδυασμό με την υποχρέωση ενημέρωσης που προβλέπεται στο άρθρο 11 του ν. 2472/1997.

⁸³ Βλ. Θεοδόση, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006, σελ. 596.

⁸⁴ Ως τέτοιος σκοπός νοείται αυτός που δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στο Σύνταγμα, ενώ απαιτείται να είναι σύμφωνος και με τις διατάξεις του ν. 2472/1997.

⁸⁵ Βλ. σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Οδηγία 115/2001 Ενότητα Γ' αριθμ. 2.

⁸⁶ Δεν μπορεί για παράδειγμα, οι ταχυδρομικές διευθύνσεις των μισθωτών, οι οποίες έχουν συλλεγεί λ.χ. για σκοπούς μισθοδοσίας, να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς, όπως για διαφημιστικούς σκοπούς (προώθηση προϊόντων). Βλ. Γνωμοδότηση 8/2001 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29.

⁸⁷ Βλ. επίσης τον ορισμό των σκοπών που αφορούν την απασχόληση, σε Σύσταση ΝοR (89) της Επιτροπής των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης «για την προστασία των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται για σκοπούς απασχόλησης» (σημείο 1.3).

⁸⁸ Για παράδειγμα, δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση για άλλους σκοπούς των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από τη χρήση ηλεκτρονικών ή άλλων καρτών για τον έλεγχο της πρόσβασης στο χώρο εργασίας.

1.3. Η Αρχή της αναλογικότητας

Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, τα υπό επεξεργασία δεδομένα, πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται ενόψει των σκοπών της επεξεργασίας. Για να είναι επομένως νόμιμη μια επεξεργασία, θα πρέπει να υπάρχει σύνδεση του σκοπού της με τις προσωπικές πληροφορίες, με την έννοια ότι τα χρησιμοποιούμενα δεδομένα πρέπει αφενός να είναι συναφή και κατάλληλα για την επίτευξη του σκοπού της επεξεργασίας, αφετέρου τα ελάχιστα δυνατά. Η αρχή αυτή, με την οποία καθιερώνεται η απαγόρευση της σώρευσης πληροφοριών για μελλοντικούς σκοπούς⁸⁹, έχει ιδιαίτερη σημασία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, όπως άλλωστε και κάθε ανθρώπου.

Αυτό γίνεται πιο εύκολα αντιληπτό, αν λάβει κανείς υπόψη του τις απεριόριστες δυνατότητες συγκέντρωσης και συσχετισμού πληροφοριών που παρέχουν τα σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ακόμη και φαινομενικά «αθώες» ή «ακίνδυνες» πληροφορίες αποκτούν, με τον κατάλληλο χειρισμό, άλλη διάσταση, αποκαλύπτοντας πτυχές της ζωής του ατόμου που μπορούν να αποτελέσουν το υπόβαθρο για δυσμενείς διακρίσεις⁹⁰ και να τον ακολουθούν εφ' όρου ζωής.

Στον εργασιακό χώρο ειδικότερα, με την αρχή της αναλογικότητας οριοθετείται το δικαίωμα του εργοδότη να συλλέγει και να επεξεργάζεται πληροφορίες που αφορούν εργαζόμενους και επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότερη προστασία των τελευταίων. Όπως προκύπτει με την Οδηγία 115/2001⁹¹, τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας. Ποιες ακριβώς πληροφορίες δικαιούται να συλλέγει και να επεξεργάζεται ο εργοδότης δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων. Τούτο δε διότι αυτές διαφοροποιούνται ανάλογα με το είδος της απασχόλησης καθώς και το εάν συλλέγονται κατά το στάδιο της πρόσληψης ή κατά τη διάρκεια ενεργούς λειτουργίας της εργασιακής σχέσης⁹².

Σε κάθε περίπτωση, η συλλογή και επεξεργασία θα πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ο εργοδότης να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην προσωπική ζωή του εργαζομένου. Θα πρέπει επομένως η επεξεργασία αφενός να περιορίζεται στα απολύτως αναγκαία, για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, δεδομένα, αφετέρου να γίνεται χρήση των ηπιότερων για τον εργαζόμενο μέσων⁹³.

⁸⁹ Βλ. Ιγγλεζάκη, Ευαίσθητα Προσωπικά Δεδομένα, 2004. Σελ. 69

⁹⁰ Βλ. Παπαδημητρίου Κ. Πληροφοριακή εργασία, εργατικό δίκαιο, 1987, σελ. 69

⁹¹ Ενότητα Γ' αριθμ. 5

⁹² Βλ. Θεοδόση, ό'π., σελ. 597

⁹³ Βλ. ΑΠΔΠΧ 1122/2000, για τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης. Σύμφωνα με αυτή, η επεξεργασία επιτρέπεται μόνο εφόσον ο σκοπός της δεν μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο επαχθή για το άτομο μέσα (όπως π.χ. με ανιχνευτές στην είσοδο και έξοδο κλειστών χώρων). Βλ. επίσης ΑΠΔΠΧ 245/2000, με την οποία κρίθηκε ότι παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας η εισαγωγή συστήματος δακτυλοσκόπησης για την πρόσβαση των εργαζομένων σε δημοτικό κτίριο, ΑΠΔΠΧ 4/2009, 637/2000, κ.α.

1.4. Αρχή της ακρίβειας και της χρονικά πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, απαιτείται επιπροσθέτως, προκειμένου να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας, να είναι ακριβή και, εφόσον χρειάζεται, να υποβάλλονται σε ενημέρωση. Σύμφωνα επομένως με την αρχή της ακρίβειας, όπως αποτυπώνεται στη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 γ' του ν. 2472/1997, τα δεδομένα που συλλέγει και επεξεργάζεται ο υπεύθυνος επεξεργασίας-εργοδότης θα πρέπει να είναι αληθή, να ανταποκρίνονται δηλαδή στην πραγματικότητα και, εφόσον πρόκειται για στοιχεία που μεταβάλλονται, να υπόκεινται σε επικαιροποίηση. Η συγκεκριμένη αρχή, που πρέπει να διέπει κάθε νόμιμη επεξεργασία, είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς ανακριβή ή μη επικαιροποιημένα δεδομένα μπορούν να οδηγήσουν σε εσφαλμένα αποτελέσματα και να θίξουν τα υποκείμενα των δεδομένων. Για τον λόγο αυτό απαιτείται να λαμβάνονται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας όλα τα απαραίτητα μέτρα προσοχής και συνέπειας ώστε να αποφεύγονται λάθη και παραδρομές.

Περαιτέρω, υποχρεούται ο υπεύθυνος επεξεργασίας να διατηρεί τα προσωπικά δεδομένα με μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας του υποκειμένου τους μόνο για συγκεκριμένη χρονική διάρκεια, η οποία κατά κανόνα συναρτάται προς τη διάρκεια που απαιτείται για την εκπλήρωση του σκοπού συλλογής και επεξεργασίας τους. Όταν εκλείψει ο σκοπός αυτός, τα δεδομένα θα πρέπει να διαγράφονται ή να ανωνυμοποιούνται⁹⁴.

Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, όπως ρητά προβλέπεται στην Οδηγία 115/2001, διατηρούνται για όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των επιμέρους σκοπών επεξεργασίας. Έτσι, λ.χ. πληροφορίες που αφορούν τη συμμετοχή εργαζομένων σε απεργία θα πρέπει να τηρούνται για το χρονικό διάστημα που είναι απαραίτητο για τον υπολογισμό του μισθού τους και να διαγράφονται αμέσως μετά, ώστε να αποφεύγεται το ενδεχόμενο να χρησιμοποιηθούν για αντισυνδικαλιστικούς σκοπούς.

Σε περίπτωση δε λήξης της σχέσης εργασίας ή μη επιλογής-πρόσληψης τα δεδομένα των εργαζομένων ή των υποψηφίων προς εργασία πρέπει να διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων μόνο για όσο διάστημα είναι αναγκαίο για την υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου, ενώ θα πρέπει να διαγράφονται όλα εκείνα τα στοιχεία τα οποία δεν εξυπηρετούν κάποιο σχετικό σκοπό. Περαιτέρω διατήρηση και επεξεργασία των δεδομένων επιτρέπεται μόνον αν προβλέπεται από νόμο που συνάδει με το ν. 2472/1997 ή σε περίπτωση που το ζητήσει ρητά ο εργαζόμενος ή ο υποψήφιος για τον σκοπό μελλοντικής αναζήτησης θέσης εργασίας, ή νέας απασχόλησης, ή για χρήση από τον ίδιο⁹⁵.

1.5. Η Αρχή της υπευθυνότητας⁹⁶

Όλες οι ανωτέρω αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αποτελούν, κατά τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 2 του ν. 2472/1997⁹⁷ υποχρεώσεις που οφείλει να

⁹⁴ Βλ. Ιγγλεζάκη, ό.π., 2008, σελ. 233

⁹⁵ λ.χ. για βελτίωση εργασίας και για την αναγνώριση και θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου

⁹⁶ Βλ. Αρμαμέντο-Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 137-140, Σωτηρόπουλο, ό.π., 2006, σελ. 113.

⁹⁷ Όπως αυτή αντικαταστάθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 20 του ν. 3471/2006.

τηρεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας⁹⁸ εν προκειμένω ο εργοδότης. Εισάγεται έτσι, μια επιπλέον αρχή, αυτή της υπευθυνότητας, η οποία είναι ασύμφυτη με την ιδιότητα του υπεύθυνου επεξεργασίας και της οποίας η τήρηση ελέγχεται από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

⁹⁸ Όμοια πρόβλεψη υπάρχει στην κοινοτική οδηγία 95/46/ΕΚ (άρθρο 6 παρ. 1 στοιχ. ε'), στη Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης (άρθρο 5 στοιχ. ε') αλλά και στον Κανονισμό 44/2001/ΕΚ (άρθρο 4 παρ. 1 στοιχ. δ').

2. Προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας

Πέραν των ανωτέρω γενικών αρχών που αφορούν την ποιότητα των δεδομένων, στο ν. 2472/1997 προβλέπονται και ορισμένες προϋποθέσεις για τη νομιμότητα της επεξεργασίας αυτών, οι οποίες πρέπει να τηρούνται σωρευτικά με τις προαναφερόμενες αρχές.

2.1. Η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου

Η σύνομη επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προϋποθέτει ότι το υποκείμενο τους, εν προκειμένω ο εργαζόμενος, είναι σε θέση να πληροφορείται την τέλεση της επεξεργασίας και να ενημερώνεται σχετικά με τις συνθήκες συλλογής των δεδομένων που τον αφορούν. Στο άρθρο 11 του ν. 2472/1997, καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη, κατά τη συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να ενημερώνει, με τρόπο πρόσφορο και σαφή τους εργαζόμενους για τα εξής τουλάχιστον στοιχεία: α) την ταυτότητά του και την ταυτότητα του τυχόν εκπροσώπου του, που διαχειρίζεται τα στοιχεία αυτά, β) τον σκοπό της επεξεργασίας, ότι δηλαδή αυτή γίνεται στο πλαίσιο της οργάνωσης της εργασιακής σχέσης και αποβλέπει μόνο σε αυτή, γ) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων, δηλαδή τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή δημόσιες αρχές ή υπηρεσίες ή άλλους οργανισμούς, στους οποίους ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα.

Επομένως, ο εργοδότης δεν μπορεί αυθαίρετα να ορίσει αποδέκτες και να ενημερώσει περί αυτών τον εργαζόμενο, αφού το δικαίωμα της αποστολής σε τρίτους των δεδομένων είναι συμφυές με το νόμο ή τη σύμβαση. Αξίζει δε να τονισθεί ότι το δικαίωμα ενημέρωσης υφίσταται ανεξάρτητα από τη νομιμότητα της αποστολής των δεδομένων σε τρίτους⁹⁹. Πέραν δε των ανωτέρω, ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τον εργαζόμενο για την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης στον ατομικό του φάκελο καθώς και το δικαίωμα αντίρρησης¹⁰⁰.

Στις διατάξεις του άρθρου 11 του ν.2472/1997 θεμελιώνεται επίσης και η ενημέρωση, η οποία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για το κύρος της συγκατάθεσης, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2 στοιχ. ια'. Η ενημέρωση αυτή περιλαμβάνει πληροφόρηση τουλάχιστον για τον σκοπό της επεξεργασίας, τα δεδομένα ή τις κατηγορίες δεδομένων που αφορά η επεξεργασία, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των προσωπικών δεδομένων, καθώς και τα στοιχεία (όνομα, επωνυμία και τη διεύθυνση) του υπεύθυνου επεξεργασίας και του τυχόν εκπροσώπου του. Η υποχρέωση, ωστόσο, προηγούμενης ενημέρωσης βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας, ακόμη και αν επιτρέπεται η επεξεργασία χωρίς τη συγκατάθεση του¹⁰¹. Το δικαίωμα επομένως ενημέρωσης είναι αυτοτελές και ανεξάρτητο από τη δυνατότητα του υποκειμένου να συγκατατεθεί για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και αυτός είναι άλλωστε και ο τελολογικός και

⁹⁹ Οδηγία ΑΠΔΠΧ 115/2001, Η' αριθμ. 1. Βλ. και ΑΠΔΠΧ 14/2005, με την οποία κρίθηκε παράνομη η ανακοίνωση από την εργοδότη τράπεζα προς το προσωπικό της, της έκδοσης δικαστικής απόφασης επί ασφαλιστικών μέτρων που είχε ασκήσει εργαζόμενος κατ' αυτής, μεταξύ άλλων, και επειδή δεν είχε τηρηθεί η υποχρέωση προηγούμενης του ενημέρωσης κατ' άρθρο 11 παρ. 3 του ν. 2472/1997.

¹⁰⁰ Η ενημέρωση για την ύπαρξη δικαιώματος αντίρρησης προστέθηκε με το άρθρο 1 παρ. 2ε της Κανονιστικής Πράξης 1/1999 της ΑΠΔΠΧ.

¹⁰¹ Βλ. Αυγουστιανάκη Μ., Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Προβλήματα και αντιμετώπιση από το δίκαιο, ΔτΑ 11/2001, σελ. 705

συστηματικός σκοπός της ύπαρξης του άρθρου 11, αλλιώς θα αρκούσε η αναφορά του άρθρου 2. στοιχ. ια¹⁰².

Η Οδηγία 115/2001¹⁰³, ορίζει ότι λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι προς εργασία, ο εργοδότης θα πρέπει να απευθύνεται στους ίδιους για να συλλέξει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν. Η συλλογή προσωπικών δεδομένων από τρίτους είναι ανεκτή, υπό το πρίσμα βέβαια των διατάξεων του άρθρου 4 παρ. 1 και άρθρο 5 παρα. 2 εδ. α', β' και ε' του ν. 2472/1997, μόνο εφόσον είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού της σχέσης εργασίας¹⁰⁴ και υπό την προϋπόθεση ότι ο υποψήφιος έχει προηγουμένως ενημερωθεί ότι πρόκειται να αναζητηθούν πληροφορίες για το πρόσωπο του από τρίτους¹⁰⁵ και έχει παράσχει τη ρητή συγκατάθεση του.

Έτσι, στην περίπτωση που η συλλογή γίνεται απευθείας από τον εργαζόμενο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον ενημερώνει ειδικώς και εγγράφως για όλα τα προβλεπόμενα από το άρθρο 11 παρ. 1 στοιχεία αλλά και για τα δικαιώματά του. Πέραν των ανωτέρω οφείλει επίσης να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο, εάν έχει υποχρέωση να παράσχει τη συνδρομή του για τη συλλογή των πληροφοριών, βάσει ποιων διατάξεων, καθώς και για τις συνέπειες άρνησης του που τυχόν προβλέπονται από το νόμο ή από τη σύμβαση¹⁰⁶. Ειδικά, η ενημέρωση για τις συνέπειες της άρνησης είναι ιδιαίτερα σημαντική στο πεδίο της σχέσης εργασίας. Έτσι, λ.χ. εάν με βάση την αρχή του σκοπού είναι απαραίτητη η συλλογή ευαίσθητων πληροφοριών για ποινικές καταδίκες ενός υποψηφίου εργαζόμενου(π.χ. για να προσληφθεί ως ταμίας σε τράπεζα), για τη συλλογή των οποίων χρειάζεται γραπτή συγκατάθεση του υποψηφίου, ο εργοδότης θα πρέπει να τον ενημερώσει ότι η τυχόν μη συγκατάθεσή του στη χορήγηση των πληροφοριών θα έχει σαν αποτέλεσμα τη μη πρόσληψη του¹⁰⁷.

Η υποχρέωση προηγούμενης ενημέρωσης του εργαζόμενου αίρεται κατόπιν απόφασης της Αρχής ή σε επείγουσες περιπτώσεις, με πράξη του Πρόεδρου της, μόνο στην περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα γίνεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων.

2.2. Η συγκατάθεση του εργαζόμενου

Η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων αποτελεί τη βασικότερη προϋπόθεση της νομιμότητας της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και εκδήλωση του δικαιώματος του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου, του δικαιώματος τους δηλαδή να αποφασίζει το ίδιο εάν δεδομένα που το αφορούν θα αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας.

Από τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 5 του ν. 2472/1997 προκύπτει ότι η συγκατάθεση πρέπει να δοθεί πριν την επεξεργασία ή το αργότερο μέχρι την έναρξη της. Ως εκ τούτου, το

¹⁰² Βλ. Αρμαμέντο-Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 322

¹⁰³ Ενότητα Δ', αριθμ. 1 και 2

¹⁰⁴ Οδηγία 115/2001, όπου χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι, ενώ στην περίπτωση μιας βροφοκόμης ή ενός ταμιά θα ήταν ενδεχομένως θεμιτή η αναζήτηση πληροφοριών από τον προηγούμενο εργοδότη τους-υπό την επιφύλαξη των τυχόν ειδικών συνθηκών -, η αναζήτηση πληροφοριών από γείτονες ή συγχωριανούς σχετικά με τις συνθήκες διασκέδασης ή τις πολιτικές πεποιθήσεις ενός προσώπου, δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στις προϋποθέσεις της επιτρεπτής και νόμιμης επεξεργασίας.

¹⁰⁵ Η ενημέρωση θα πρέπει ειδικότερα να αφορά στους σκοπούς της συλλογής και επεξεργασίας, στις πηγές από τις οποίες ο εργοδότης θα αντλήσει πληροφορίες, στο είδος των δεδομένων αλλά και στις συνέπειες της πιθανής άρνησης συγκατάθεσης. Ομοίως και το άρθρο 6.2 του Κώδικα Καλής Πρακτικής της ΔΟΕ

¹⁰⁶ Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ, Η' αριθμ. 1

¹⁰⁷ Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 601

νοηματικό εύρος της συγκατάθεσης του άρθρου 2 ια' του ανωτέρω νόμου, καταλαμβάνει μόνο την έννοια της συναίνεσης του Αστικού Κώδικα, όχι όμως και την έννοια της έγκρισης, δηλαδή τη μεταγενέστερη της επεξεργασίας δήλωση του υποκειμένου ότι επιθυμεί την επεξεργασία των προσωπικών του πληροφοριών¹⁰⁸. Η συγκατάθεση μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε, χωρίς ωστόσο αναδρομικό αποτέλεσμα.

Ως συγκατάθεση ορίζεται, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2 ια' του ν. 2472/1997, κάθε ελεύθερη, ρητή και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή και εν πλήρη επίγνωση και με την οποία, το υποκείμενο των δεδομένων -εν προκειμένω ο εργαζόμενος- αφού προηγουμένως ενημερωθεί, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν¹⁰⁹. Από τον εξαντλητικό αυτό ορισμό, προκύπτει ότι αποκλείεται αφενός η γενική συγκατάθεση, εκείνη δηλαδή που δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένο σκοπό επεξεργασίας αλλά αντίθετα καλύπτει εκ των προτέρων κάθε επεξεργασία¹¹⁰, αφετέρου η σιωπηρή, η εικαζόμενη και η τεκμαιρόμενη συγκατάθεση, ενώ παράλληλα προδιαγράφονται τα χαρακτηριστικά της συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης, της λεγόμενης «informed consent», με την έκθεση των στοιχείων που συνιστούν το ελάχιστο περιεχόμενο της πληροφόρησης που πρέπει να προηγείται αυτής¹¹¹.

Ειδικότερα, ως προς το ζήτημα της συγκατάθεσης, η Οδηγία αναφέρει¹¹² ότι στις εργασιακές σχέσεις, δεν παραγνωρίζεται μεν η σημασία της ελεύθερης συγκατάθεσης, η οποία άλλωστε αποτελεί τον κατά νόμο βασικό θεμελιωτικό λόγο της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, πλην όμως, η νομιμότητα της επεξεργασίας πρέπει να αξιολογείται τόσο με βάση τη διαπίστωση της συνδρομής μιας ή περισσότερων βάσεων νομιμότητας (άρθρα 5 και 7 ν. 2472/1997), όσο και κυρίως με βάση την τήρηση των γενικών αρχών που εισάγει το άρθρο 4. Έτσι, η επεξεργασία δεδομένων που δεν σχετίζονται, άμεσα ή έμμεσα, με την σχέση απασχόλησης δεν μπορεί να θεμελιωθεί στη συγκατάθεση. Η Αρχή, θεωρώντας ότι ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός ουσιαστικά αναιρείται από την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων, κρίνει ότι η συγκατάθεση δεν μπορεί να αποτελέσει νομιμοποιητικό λόγο μιας επεξεργασίας που πραγματοποιείται για σκοπούς και χρήσεις που υπερβαίνουν την εκπλήρωση της σχέσης απασχόλησης¹¹³. Με άλλα λόγια, η συγκατάθεση του υποκειμένου στην επεξεργασία των δεδομένων του, ακόμη και αν είναι ελεύθερη, ειδική και ρητή δεν αρκεί για να νομιμοποιήσει την τελευταία, όταν αυτή δεν είναι σύνομη για κάποιο λόγο, όπως π.χ. όταν παραβιάζει τις γενικές αρχές επεξεργασίας¹¹⁴.

¹⁰⁸ Βλ. Αρμαμέντο- Σωτηρόπουλο, ό'π., σελ. 95 και 144

¹⁰⁹ Ειδικά για την περίπτωση των ευαίσθητων δεδομένων απαιτείται η συγκατάθεση να είναι γραπτή.

¹¹⁰ Βλ. Χριστοδούλου, Προς μια επανεξέταση της έννοιας της δικαιοπραξίας; Το παράδειγμα συγκατάθεσης του υποκειμένου στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του ΔΙΜΜΕ 2005, 361

¹¹¹ Βλ. Μήτρου, Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων, σελ. 18

¹¹² Στο κεφάλαιο Γ', αριθμ. 4 της Οδηγίας 115/2001 ΑΠΔΠΧ

¹¹³ Μήτρου, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, σελ. 37

¹¹⁴ βλ. Αλεξανδροπούλου- Αιγυπτιάδου, Προσωπικά δεδομένα Η νομική ρύθμιση της ηλεκτρονικής επεξεργασίας τους, Εκδ. Σάκκουλα, 2007 σελ. 61

2.3. Γνωστοποίηση της επεξεργασίας. Απαλλαγή από σχετική υποχρέωση όταν η επεξεργασία γίνεται στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Στο άρθρο 6 του ν. 2472/1997 εισάγεται και οργανώνεται, μέσω της πρόβλεψης μιας διαδικασίας εποπτείας και ελέγχου της επεξεργασίας, ένας θεσμικός έλεγχος προστασίας. Προβλέπεται ειδικότερα, η υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας για την γνωστοποίηση σύστασης και λειτουργίας αρχείου προσωπικών δεδομένων στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

Στο άρθρο 7^Α, το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 8 παρ. 4 του ν. 2819/2000, τρία έτη μετά την εισαγωγή του ν. 2472/1997, προκειμένου να περιορίσει το πεδίο εφαρμογής των άρθρων 6 και 7 αυτού, ώστε να μπορέσει η Αρχή να λειτουργήσει χωρίς υπέρμετρη γραφειοκρατική επιβάρυνση και, κατ' ακολουθία, να αποδειχθεί ο νόμος εφαρμόσιμος και αποτελεσματικός, προβλέπονται έξι περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις κατηγοριών επεξεργασιών, στις οποίες ο υπεύθυνος συλλογής απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης και λήψης άδειας για επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων¹¹⁵. Στις περιπτώσεις αυτές συμπεριλαμβάνεται και η επεξεργασία δεδομένων στον εργασιακό τομέα, η οποία εξαιρείται έτσι από τον προληπτικό έλεγχο της Αρχής.

Στο σημείο ωστόσο αυτό, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις ανωτέρω υποχρεώσεις μόνο όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας, είναι αναγκαία για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση υποχρεώσεων από την παραπάνω σχέση και υπό τον απαραίτητο βέβαια όρο ότι ο εργαζόμενος έχει προηγουμένως ενημερωθεί. Εφόσον η επεξεργασία δεν εμφανίζει αποκλειστική, άμεση και αναγκαία αιτιώδη σύνδεση με τους ανωτέρω σκοπούς, με την έννοια ότι τα συλλεγόμενα ή τηρούμενα δεδομένα δε συνδέονται στενά με τον ανταλλακτικό χαρακτήρα της συμβάσεως εργασίας, δε χωρεί περίπτωση εφαρμογής της απαλλαγής¹¹⁶.

Επομένως, αν αναφέρεται μόνο έμμεσα σε αυτή ή αν ο εργοδότης προβαίνει σε διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους, δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης ή αίτησης για την λήψη άδειας¹¹⁷. Σε κάθε δε περίπτωση, εφαρμόζονται οι υπόλοιπες διατάξεις του νόμου και ο εργοδότης- υπεύθυνος επεξεργασίας δεν απαλλάσσεται από τις υποχρεώσεις που αυτές προβλέπουν όπως π.χ. σε περίπτωση διαβίβασης δεδομένων σε τρίτες χώρες (άρθρο 9 ν. 2472/1997).

¹¹⁵ Η διάταξη του άρθρου 7^Α βρίσκεται σε συμφωνία με την Κοινοτική Οδηγία 95/ 46/ ΕΚ, η οποία, στο άρθρο 18 παρ. 2 επιτρέπει στον εσωτερικό νομοθέτη να προβλέπει μέτρα απλοποίησης ή εξαίρεσης από την υποχρέωση κοινοποίησης.

¹¹⁶ βλ. Απόφαση 14/2008 της ΑΠΔΧΠ. Στην απόφαση αυτή, η Αρχή έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 7^Α παρ. 1 στοιχ. α' του ν. 2472/1997 – ως εξαίρεση από τις γενικές υποχρεώσεις γνωστοποίησης (σε περίπτωση τήρησης απλών ή/ και ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα) και λήψης άδειας για τη συλλογή και περαιτέρω επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς και για τη σύσταση και λειτουργία σχετικού αρχείου, που βαρύνουν καταρχήν κάθε υπεύθυνο επεξεργασίας-πρέπει να ερμηνεύεται στενά.

¹¹⁷ Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

Δικαιώματα των εργαζομένων

1. Ατομικά δικαιώματα

Παράλληλα με τον καθορισμό των νομίμων προϋποθέσεων για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, δημιουργείται ένα ευρύ πλέγμα προστασίας του υποκειμένου των δεδομένων, εν προκειμένω του εργαζόμενου. Πιο συγκεκριμένα θεσμοθετούνται τα δικαιώματα του και θεσπίζονται υπέρ αυτού σημαντικές εγγυήσεις για την προάσπισή τους. Και τούτο, όχι μόνο για το συμφέρον του κάθε θιγόμενου αλλά και για να εξασφαλίζεται ο πληρέστερος έλεγχος καθώς και η διαφάνεια και το σύννομο της επεξεργασίας που πραγματοποιείται. Δεν πρόκειται, συνεπώς, μόνο για την καθιέρωση δικαιωμάτων, αλλά και την εισαγωγή αντίστοιχων θεσμικών εγγυήσεων¹¹⁸.

Τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι του υπεύθυνου επεξεργασίας ορίζονται με σαφήνεια στα άρθρα 11-14 του ν. 2472/1997. Αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 14). Τα δικαιώματα αυτά αποτελούν ειδικότερες εκδηλώσεις και ταυτόχρονα μέσα εκπλήρωσης του δικαιώματος πληροφοριακού αυτοκαθορισμού¹¹⁹. Περαιτέρω, ως θεσμικές εγγυήσεις που σκοπό έχουν τη σύννομη επεξεργασία δεδομένων, αποτελούν μια αναπόσπαστη λειτουργική ενότητα. Μεταξύ τους υπάρχει μια αμφίδρομη σχέση, καθώς τα δικαιώματα αυτά αλληλοσυμπληρώνονται και ταυτόχρονα το ένα αποτελεί προϋπόθεση του άλλου¹²⁰.

1.1. Το δικαίωμα πρόσβασης

Το δικαίωμα πρόσβασης , το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 12 του ν. 2472/1997 και συνδέεται άρρηκτα με το δικαίωμα ενημέρωσης, συνίσταται στη νομική ευχέρεια του εργαζόμενου να γνωρίζει κάθε φορά εάν , και σε καταφατική περίπτωση, ποια δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας, να γνωρίζει δηλαδή το περιεχόμενο του προσωπικού του φακέλου.

Προς τούτο, έχει δικαίωμα ο εργαζόμενος να ζητήσει και να λάβει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας-εργοδότη, χωρίς καθυστέρηση και κατά τρόπο εύληπτο και σαφή, τις κάτωθι πληροφορίες¹²¹, ήτοι: α) όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν και την προέλευση τους. Δικαιούται, δηλαδή, ο εργαζόμενος να πληροφορηθεί , όχι μόνο το περιεχόμενο, αλλά και τις πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι πληροφορίες¹²². β) Τους σκοπούς της επεξεργασίας,

¹¹⁸ Βλ. Εισηγητική έκθεση ν. 2472/1997, ΚΝοΒ 1997, σελ. 505

¹¹⁹ Βλ. Μήτρου., 2002, σελ. 42

¹²⁰ Βλ. Τουντόπουλο Β., Το δικαίωμα αντίρρησης του υποκειμένου των δεδομένων, Το Σ 1/1999, σελ. 22

¹²¹ Σύμφωνα με τα οριζόμενα στην Οδηγία 115/2001 (ενότητα Η' αριθμ. 2)

¹²² π.χ. το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ορισμένη ημέρα και ώρα, κατά την εκτέλεση της σύμβασης επιδείκνυε αμελή συμπεριφορά, συνέπεια της οποίας ήταν η ζημία του εργοδότη , πρέπει να συνοδεύεται και από την πηγή της πληροφορίας (βιντεοσκόπηση, άμεση γνώση εργοδότη ή εκπροσώπου του κ.λ.π.).

τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες των αποδεκτών¹²³, γ) την εξέλιξη της επεξεργασίας από την προηγούμενη ενημέρωση, ποια στοιχεία, δηλαδή, προστέθηκαν ή αφαιρέθηκαν από το φάκελο του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος επομένως που έχει ενημερωθεί για την επεξεργασία των δεδομένων του κατά τη διάρκεια της συλλογής τους, ασκώντας το δικαίωμα πρόσβασης, αποκτά τη δυνατότητα να παρακολουθεί την επεξεργασία τους, διατηρώντας μια σχέση διαρκούς ενημέρωσης σχετικά με την τύχη των δεδομένων που τον αφορούν. Τέλος, δ) τη λογική της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, δεδομένου ότι τα παραπάνω δικαιώματα είναι δυνατόν να ασκηθούν και με τη συνδρομή ειδικού, προσώπου δηλαδή που διαθέτει τα αναγκαία επαγγελματικά και τεχνικά ή θεωρητικά προσόντα¹²⁴. Παράλληλα, ορίζεται στην Οδηγία 115/2001 ότι τα δικαιώματα που αναφέρονται στην υγεία, θα πρέπει να γνωστοποιούνται στο υποκείμενο μέσω γιατρού.

Το δικαίωμα πρόσβασης¹²⁵ ασκείται με την υποβολή σχετικής αίτησης προς τον εργοδότη-υπεύθυνο επεξεργασίας¹²⁶. Ο νόμος δεν ορίζει το έγγραφο ως τύπο άσκησης του δικαιώματος. Μπορεί επομένως αυτό να ασκηθεί προφορικά¹²⁷. Κατόπιν υποβολής της σχετικής αίτησης, ο εργοδότης υποχρεούται, εντός δεκαπέντε (15) ημερών να παράσχει στον εργαζόμενο τις αιτούμενες πληροφορίες. Αν δεν απαντήσει εντός της ανωτέρω προθεσμίας ή αν η απάντηση του δεν είναι ικανοποιητική, δικαιούται ο εργαζόμενος να προσφύγει ενώπιον Αρχής¹²⁸, η οποία, αφού εξετάσει στην ουσία το αίτημα, εκδίδει οριστική απόφαση που μπορεί να έχει απλώς συμβουλευτικό (άρθρο 19 παρ. 1 γ' ν. 2472/1997, ΑΠΔΠΧ 62/2005) ή ακόμη κατασταλτικό χαρακτήρα, επιβάλλοντας διοικητικές κυρώσεις¹²⁹.

1.2. Το δικαίωμα αντίρρησης

Το δικαίωμα αντίρρησης είναι ίσως το πιο «δυναμικό» δικαίωμα του υποκειμένου, με την έννοια ότι περιλαμβάνει την ενεργή αντίταξη-αντίδραση του στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων¹³⁰. Η κατ' εξοχήν αρνητική εκδήλωση του δικαιώματος στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό συνίσταται στο δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να αντιτίθεται στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Με βάση το δικαίωμα αυτό, το οποίο ρυθμίζεται στο άρθρο 13 του ν. 2472/1997, ο ενδιαφερόμενος, εν προκειμένω ο εργαζόμενος, μπορεί να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας οποτεδήποτε, τόσο δηλαδή κατά το στάδιο συλλογής των δεδομένων, που συνεπάγεται την άρνηση χορήγησης των δεδομένων, όσο και μετά την άντληση τους, να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων που τον αφορούν. Μπορεί δηλαδή¹³¹ ο εργαζόμενος να

¹²³ Τα στοιχεία αυτά ταυτίζονται με αυτά που οφείλει να παράσχει ο υπεύθυνος του εργαζόμενου και τα οποία εκτέθηκαν ανωτέρω.

¹²⁴ Ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να εξηγήσει στο υποκείμενο που ασκεί το δικαίωμα πρόσβασης, τον τρόπο και τα κριτήρια που εφαρμόζει και το σύστημα που χρησιμοποιεί για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων.

¹²⁵ Όπως άλλωστε, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 12 παρ. 3 του ν. 2472/1997, και το δικαίωμα αντίρρησης.

¹²⁶ Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε, δηλαδή, είτε πριν, είτε κατά τη διάρκεια, είτε και κατόπιν της επεξεργασίας.

¹²⁷ βλ. ΑΠΔΠΧ 42/2007, σύμφωνα με την οποία, η νομότυπη άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης του υποκειμένου στα προσωπικά του δεδομένα δεν μπορεί να εξαρτηθεί από την τήρηση του εγγράφου τύπου, παρά μόνο αν αυτό προβλέπεται ειδικά, από ρητή διάταξη νόμου. Η τήρηση του εγγράφου τύπου δεν μπορεί, λυτόν να είναι παρά αποδεικτικό και όχι συστατικό στοιχείο της άσκησης του δικαιώματος αυτού. Αντίθετα, βλ. Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου, ό.π., 2007, σελ. 90.

¹²⁸ βλ. ΑΠΔΠΧ 50/2001, σύμφωνα με την οποία το δικαίωμα προσφυγής στην Αρχή δεν κωλύεται από τη μη υποβολή αίτησης στον υπεύθυνο επεξεργασίας, εφόσον έχει ήδη εκδηλωθεί σχετική άρνηση του.

¹²⁹ βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 602

¹³⁰ βλ. Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου, ό.π., σελ. 91

¹³¹ βλ. Οδηγία 115/2001

απευθύνει αίτηση ζητώντας ορισμένη ενέργεια για όλα ή για κάποια από τα προσωπικά του δεδομένα, των οποίων η επεξεργασία είναι παράνομη¹³² ή αντισυμβατική.

Υποστηρίζεται¹³³ ότι με την άσκηση του δικαιώματος αντίρρησης, το υποκείμενο των δεδομένων επιδιώκει την *in natura* αποκατάσταση της προσβολής που τυχόν υπέστη από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, χωρίς να χάνει τα υπόλοιπα δικαιώματα του¹³⁴. Με το αίτημα του δε, συγκεκριμενοποιείται η προβλεπόμενη στο άρθρο 57 ΑΚ αξίωση για άρση της προσβολής. Ως εκ τούτου, για να είναι βάσιμες οι αντιρρήσεις του εργαζόμενου, θα πρέπει αυτός να επικαλείται επεξεργασία που, για οποιονδήποτε λόγο, εξήλθε του ανωτέρω πλαισίου¹³⁵.

Για την άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος, θα πρέπει ο εργαζόμενος να απευθύνει έγγραφη αίτηση προς τον εργοδότη-υπεύθυνο επεξεργασίας, με την οποία να ζητά συγκεκριμένη ενέργεια για όλα ή μόνο για κάποια από τα προσωπικά του δεδομένα. Στο άρθρο 13 παρ. 1 ν. 2471/1997, αναφέρονται ενδεικτικά τέτοιες περιπτώσεις, όπως η διόρθωση¹³⁶, η προσωρινή μη χρησιμοποίηση, η δέσμευση, η μη διαβίβαση ή η διαγραφή.

Ο εργοδότης- υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να απαντήσει εγγράφως επί των αντιρρήσεων εντός αποκλειστικής προθεσμίας 15 ημερών. Στην απάντησή του οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τις ενέργειες στις οποίες προέβη ή για τους λόγους που δεν ικανοποίησε το αίτημα. Στην αντίθετη περίπτωση, όταν δηλαδή ο εργοδότης αρνηθεί να ικανοποιήσει το αίτημα, έχει υποχρέωση να το γνωστοποιήσει στην Αρχή και στον εργαζόμενο, πληροφορώντας τον παράλληλα ότι έχει δικαίωμα να προσφύγει ενώπιον της Αρχής. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει ή η απάντηση του δεν κριθεί ικανοποιητική, ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή και να ζητήσει την εξέταση των αντιρρήσεών του. Αν η Αρχή πιθανολογήσει ότι οι αντιρρήσεις είναι εύλογες και ότι συντρέχει λόγος σοβαρής βλάβης του υποκειμένου από τη συνέχιση της επεξεργασίας, μπορεί να επιβάλει την άμεση αναστολή αυτής, μέχρι την έκδοση οριστικής απόφασης επί των αντιρρήσεων.

1.3. Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας

Στο άρθρο 14 του ν. 2472/1997 καθιερώνεται αυτοτελές δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας του υποκειμένου των δεδομένων, ενώπιον του αρμόδιου κάθε φορά δικαστηρίου, σε περίπτωση που αποφάσεις, οι οποίες τον αφορούν, στηρίζονται σε αξιολόγηση πτυχών της προσωπικότητας του και λαμβάνονται αποκλειστικά με αυτοματοποιημένη επεξεργασία. Το δικαίωμα αυτό, το οποίο απονέμεται στο υποκείμενο των δεδομένων σε πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις, είναι ειδικό σε σχέση με τα δικαιώματα προσωρινής δικαστικής προστασίας που

¹³² Βλ. ΑΠΔΠΧ 10/2005 ΚΑΙ 30/2006. Και οι δύο αποφάσεις αφορούσαν υποβαλλόμενο, σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν.2472/1997, αίτημα εργαζομένων για άμεση αναστολή επεξεργασίας δεδομένων υγείας που περιλαμβάνονταν σε ιατρικές βεβαιώσεις-γνωματεύσεις, τις οποίες οι ίδιοι είχαν προσκομίσει οικειοθελώς στον εργοδότη. Η Αρχή, κρίνοντας ότι οι ανωτέρω γνωματεύσεις νόμιμα τηρούνταν στον ατομικό υπηρεσιακό τους φάκελο και μπορούσαν επομένως να χρησιμοποιηθούν για κάθε νόμιμο σκοπό, απέρριψε τις αντιρρήσεις τους ως αβάσιμες.

¹³³ Βλ. Αρμαμέντο Π-Σωτηρόπουλο Β., ό.π., σελ. 364 και 550-551

¹³⁴ Π.χ. το δικαίωμα να αξιώσει αποκατάσταση της περιουσιακής του ζημίας ή χρηματική ικανοποίηση για την ηθική του βλάβη (κατά το άρθρο 23 του ν. 2472/1997)

¹³⁵ Βλ. Οδηγία 115/2001 κεφ. Η' αριθμ. 3, στην οποία αναφέρεται ως παράδειγμα ότι ο «εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει διαγραφή του αναφερόμενου περιστατικού της αμελούς συμπεριφοράς του, κατά τον χρόνο εκτέλεσης της σύμβασης, ως μη ανταποκρινόμενου στην αλήθεια, να ζητήσει διόρθωση της ηλικίας του, του χρόνου υπηρεσίας του στον ίδιο ή άλλο εργοδότη κ.λ.π., τη διαγραφή δεδομένου υπερβαίνοντος το σκοπό του αρχείου, την προσωρινή μη χρησιμοποίηση δεδομένου, μέχρι να κριθεί αρμοδίως η βεβαιότητά του ή τη μη διαβίβαση σε τρίτο, άσχετα με τις νόμιμες διαδικασίες ή συμβατικές υποχρεώσεις».

¹³⁶ Το δικαίωμα διόρθωσης κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 8 παρ. 2 εδ. β' του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

προβλέπονται από τους οικείους κώδικες δικονομίας, με την έννοια ότι εφόσον συντρέχουν οι ειδικές προϋποθέσεις που τίθενται στο άρθρο αυτό, οι διατάξεις του κασιχύνουν κάθε άλλης διάταξης.

Ειδικότερα, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όταν η επεξεργασία είναι αυτοματοποιημένη και αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητας του εργαζομένου και ιδίως της αποδοτικότητας του στην εργασία και της εν γένει συμπεριφοράς του, έχει ούτως ή άλλως το δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο¹³⁷, πολιτικό ή διοικητικό, δικαστήριο και να ζητήσει την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή πράξης ή απόφασης του εργοδότη που τον θίγει¹³⁸. Απαιτείται επομένως η προβαλλόμενη πράξη ή απόφαση να είναι δυσμενείς (λ.χ. πειθαρχική απόφαση σε βάρος του) για τον εργαζόμενο και να έχει παραχθεί με αποκλειστικά - και όχι εν μέρει - αυτοματοποιημένη επεξεργασία.

Καίτοι η διάταξη του άρθρου 14 του ν. 2472/1997 δεν προβλέπει προθεσμία για άσκηση κυρίας αγωγής, όπως συμβαίνει στη διαδικασία ασφαλιστικών μέτρων (άρθρο 693 ΚΠολΔ), η δικαστική προστασία που παρέχει είναι προσωρινή και ως εκ τούτου δεν θα πρέπει να κατατείνει στην πλήρη ικανοποίηση του δικαιώματος. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι για την οριστική ακύρωση της πράξης απαιτείται και η προσβολή της με τακτά ένδικα βοηθήματα και η άσκηση του συγκεκριμένου δικαιώματος θα πρέπει να εξαρτάται από την προηγούμενη ή μεταγενέστερη (εντός προθεσμίας) άσκηση αγωγής για οριστική δικαστική προστασία¹³⁹.

1.4. Τα δικαιώματα εκ της προσβολής της προσωπικότητας

Όπως προαναφέρθηκε, με τις διατάξεις του ν. 2472/1997 εξειδικεύεται η προστασία έναντι της παράνομης προσβολής της προσωπικότητας. Ειδικότερα, αναδεικνύεται το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού ως εκδήλωση του δικαιώματος της προσωπικότητας αλλά και συγκεκριμενοποιείται η έννοια της προσβολής και της παρανομίας σε περίπτωση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων¹⁴⁰.

Πέραν των δικαιωμάτων που προβλέπονται από τον ν. 2472/1997, ο εργαζόμενος, όταν από την αθέμιτη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων θίγεται η προσωπικότητά του, έχει τη δυνατότητα να αμυνθεί και με άλλους τρόπους¹⁴¹. Ειδικότερα, μπορεί σε περίπτωση που προσβολή της προσωπικότητάς του καθιστά αδύνατη την παροχή της εργασίας του, να απέχει από αυτήν όσο χρόνο διαρκεί η προσβολή, θέτοντας τον εργοδότη σε υπερημερία δανειστή και διατηρώντας παράλληλα ο ίδιος την αξίωση του για μισθό. Μπορεί άλλως να θεωρήσει ότι η προσβολή της προσωπικότητάς του που προκλήθηκε από την παράνομη επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή¹⁴² των όρων εργασίας του¹⁴³,

¹³⁷ Καίτοι ο νόμος δεν το προσδιορίζει, αρμόδιο είναι το δικαστήριο, το οποίο θα επλαμβανόταν της οριστικής δικαστικής προστασίας.

¹³⁸ Αλεξανδρούπουλου-Αιγυπτιάδου Ευ, ό.π., σελ. 98, όπου ως παράδειγμα παραθέτει τις αποφάσεις του εργοδότη για απόλυση ή μετάθεση μισθωτού, οι οποίες ελήφθησαν κατόπιν αποκλειστικά αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων.

¹³⁹ Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 603 και Αρμαμέντο-Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 384

¹⁴⁰ Βλ. Αυγουστιανή Μ., Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προβλήματα και αντιμετώπιση από το δίκαιο, ΔτΑ 11/2001, σελ. 710. Ομοίως, Αλεξανδρούπουλου - Αιγυπτιάδου, ό.π., σελ. 115.

¹⁴¹ Για την άμυνα του εργαζομένου σε περίπτωση προσβολής της προσωπικότητας του βλ. Καρακατασάνη-Γαρδίκια, ό.π., σελ. 254-255. Επίσης, Κουκιάδη, ό.π., (2005) σελ. 662

¹⁴² Βλ. και ΑΠΔΠΧ 245/2000, η οποία αναφέρει ότι από την αθέμιτη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με τη μέθοδο της δακτυλοσκόπησης προσβάλλεται η προσωπικότητα των εργαζομένων, ενώ επιπροσθέτως τονίζεται ότι η παραπάνω παράνομη (αντίθετη στο άρθρο 4 παρ. 1 β του ν. 2472/1997) ενέργεια του εργοδότη δεν εμπεριέχεται στο διευθυντικό του δικαίωμα για οργάνωση, την οποίαν μπορεί αζημίως να αρνηθεί ο εργαζόμενος.

διότι στους όρους εργασίας περιλαμβάνονται και οι υποχρεώσεις σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων, οι οποίες θεμελιώνονται στο Σύνταγμα και στους νόμους¹⁴⁴.

Παράλληλα, δικαιούται ο εργαζόμενος να αξιώσει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 57 Κι 59 του ΑΚ, την άρση της παράνομης προσβολής της προσωπικότητάς του, την παράλειψη της στο μέλλον, καθώς και την ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης με χρηματικό ποσό ή με άλλο κατάλληλο τρόπο, ενώ δεν αποκλείεται και αξίωση αποζημίωσης του για κάθε βλάβη που υπέστη αυτός σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες (ιδίως ΑΚ 914 και 932), εφόσον βέβαια συντρέχουν οι απαιτούμενες προϋποθέσεις¹⁴⁵.

2. Συλλογικά δικαιώματα

Παρά την αναμφισβήτητη αξία που έχουν για την προστασία των εργαζομένων έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων τα ανωτέρω αναφερόμενα ατομικά δικαιώματα, δεν θα πρέπει να παραβλέπει κανείς το γεγονός ότι πολλές φορές, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, που χαρακτηρίζονται από την εγγενή ανισότητα των μερών και την εξάρτηση του εργαζομένου, η άσκηση τους, κάθε άλλο παρά αυτονόητη είναι. Οι εργαζόμενοι συνήθως διστάζουν να προβούν στην άσκηση των νόμιμων δικαιωμάτων τους φοβούμενοι τυχόν απώλεια της θέσης εργασίας τους ή το ενδεχόμενο να υποστούν άλλες δυσμενείς συνέπειες (λ.χ. μη προαγωγή), λόγω του γεγονότος αυτού.

Τα ανωτέρω καταδεικνύουν την ανεπάρκεια των όποιων προσεγγίσεων κινηθούν αυστηρά μέσα στο πλαίσιο αυτό και υπογραμμίζουν τη σημασία της δράσης των εργαζομένων σε συλλογικό επίπεδο αλλά και την ανάγκη ύπαρξης μηχανισμών ελέγχου της εργοδοτικής πρακτικής στο πλαίσιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να καθίσταται πιο αποτελεσματική η προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Η επαρκής επομένως προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εξαρτάται, σε αποφασιστικό βαθμό, από τα συλλογικά τους δικαιώματα. Ο έλεγχος της επεξεργασίας αλλά και η θέση των αναγκαίων ορίων στη συλλογή, για παράδειγμα, πληροφοριών μέσω ερωτηματολογίων και άλλων αναλύσεων (τεστ), ή τη χρήση μέσων παρακολούθησης των μισθωτών, μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη σύλληψη των σχετικών αποφάσεων του εργοδότη.

Όλες οι σχετικές ρυθμίσεις, επιδιώκουν, μέσω της συμμετοχής εκπροσώπων των εργαζομένων, να εγκαθιδρύσουν ως ένα βαθμό μια προληπτική προστασία. Αυτό πρακτικά σημαίνει, ότι δεν θέτουν απλά ορισμένα όρια στην άσκηση της εργοδοτικής εξουσίας, αλλά προχωρούν ακόμη περισσότερο, έχοντας ως σκοπό να επιτρέψουν στους μισθωτούς να επηρεάσουν, μέσω των συλλογικών τους οργάνων, τον τρόπο οργάνωσης της επιχείρησης.

Στην Ελλάδα, ο Ν. 1767/1988¹⁴⁶ για τα Συμβούλια των Εργαζομένων, δίνει στους εκπροσώπους των εργαζομένων αυξημένες αρμοδιότητες σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων¹⁴⁷, ενώ τα σχετικά ζητήματα μπορούν

¹⁴³ Κατά το άρθρο 7 του ν. 2112/1920

¹⁴⁴ Βλ. Καζάκο Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 228

¹⁴⁵ Δεν αρκεί δηλαδή μόνο να είναι παράνομη η προσβολή, αλλά απαιτείται και υπαιτιότητα του προσβάλλοντος.

¹⁴⁶ «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες διατάξεις – Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας» (ΦΕΚ Α' 63/06.94.1988)

¹⁴⁷ Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 603

να ρυθμιστούν με ΣΣΕ¹⁴⁸ αλλά και να αποτελέσουν αντικείμενο του κανονισμού εργασίας. Ειδικότερα :

2.1. Ρύθμιση με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Κανονισμό Εργασίας και Συναπόφαση Εργοδότη – Συμβουλίου Εργαζομένων.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 12 παρ. 4¹⁴⁹ παρ. ε' του ν. 1767/1988, τα Συμβούλια Εργαζομένων αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για μια σειρά περιοριστικά απαριθμούμενων στον νόμο θεμάτων, μεταξύ των οποίων για τον «τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα». Όπως προκύπτει από τη διατύπωση της διάταξης αυτής, με κοινή απόφαση εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων μπορούν να ρυθμιστούν τα σχετικά ζητήματα, όχι μόνο όταν ο έλεγχος των εργαζομένων πραγματοποιείται με την χρήση οπτικοακουστικών μέσων αλλά και με οποιονδήποτε άλλο τρόπο. Στο πλαίσιο επομένως του δικαιώματος συναπόφασης του Συμβουλίου εργαζομένων¹⁵⁰ εντάσσεται ένα μεγάλο μέρος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, που σχετίζεται με τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του¹⁵¹.

Για τα θέματα αυτά, καταρτίζεται μεταξύ του εργοδότη και του Συμβουλίου Εργαζομένων γραπτή συμφωνία, η οποία έχει κανονιστική ισχύ¹⁵², δηλαδή ισχύ άμεση και αναγκαστική και καλύπτει όλους τους μισθωτούς της επιχείρησης. Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ του Συμβουλίου Εργαζομένων και εργοδότη για τη ρύθμιση των ανωτέρων ζητημάτων, η διαφορά επιλύεται (σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 13 παρ. 4 του ν. 1767/1988) με τη διαδικασία της διαμεσολάβησης- διαιτησίας σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του ν. 1876/1990. Με τον τρόπο συνεπώς αυτό, ουσιαστικά διασφαλίζεται η άσκηση του δικαιώματος συναπόφασης.

Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι οι αρμοδιότητες συναπόφασης ασκούνται από το Συμβούλιο Εργαζομένων εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται από επιχειρησιακή ΣΣΕ¹⁵³.

¹⁴⁸ Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του Ν. 1876/1990

¹⁴⁹ Όπως αυτό ισχύει μετά την αντικατάσταση του, με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 2224/1994.

¹⁵⁰ Ο θεσμός των Συμβουλίων Εργαζομένων δεν λειτουργήσει με επιτυχία στην πράξη. Υπάρχουν σήμερα ελάχιστα Συμβούλια Εργαζομένων και από τα υφιστάμενα τα περισσότερα υπολειπόμενα. Βλ. Παπαιωάννου, ό.π., σελ. 131. Ομοίως βλ. Λεβέντη Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σελ. 485-486, όπου αναφέρει ότι ο απολογισμός του ν. 1767/1988 είναι απογοητευτικός αναλύοντας και τους λόγους στους οποίους οφείλεται το γεγονός αυτό.

¹⁵¹ Όπως αναφέρει ο Καρδαράς, Η κωδικοποίηση του εργατικού δικαίου, σελ. 208, με το σύμφωνο της εκμεταλλεύσεως μπορεί να ρυθμιστεί λ.χ. η συγκέντρωση σχετικών πληροφοριών με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και την αποθήκευση των πληροφοριών αυτών σε ηλεκτρονικό αρχείο. Επίσης, βλ. Παπαιωάννου Αθ., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το διαδίκτυο, 2006, σελ. 129, ο οποίος αναφέρει ότι η διάταξη του άρθρου 12 παρ. 4 του ν. 1767/1988 καλύπτει και την έρευνα του μισθωτού στο διαδίκτυο.

¹⁵² Η συμφωνία αρχίζει να ισχύει από την κατάθεση της στην αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του Συμβουλίου Εργαζομένων.

¹⁵³ Οι δύο αυτές προϋποθέσεις τίθενται σωρευτικά.

2.2. Δικαίωμα πληροφόρησης

Στο άρθρο 13 του ν.1767/1988 προβλέπεται το δικαίωμα πληροφόρησης¹⁵⁴ του Συμβουλίου Εργαζομένων, το οποίο είναι ευρύτατο από το δικαίωμα συναπόφασης, για το οποίο έγινε λόγος ανωτέρω. Μεταξύ δε των θεμάτων για τα οποία οφείλει ο εργοδότης να πληροφορεί το Συμβούλιο Εργαζομένων, πριν από την υλοποίηση των σχετικών αποφάσεων του, είναι, σύμφωνα με το νόμο αυτό, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και οι ενδεχομένως συνέπειες της στη διάρθρωση του προσωπικού¹⁵⁵ αλλά και κάθε ζήτημα σχετικό με τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα¹⁵⁶.

2.3. Δικαίωμα απεργίας

Όπως προκύπτει από το άρθρο 23 παρ. 2 του Σ και το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982, το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να ασκηθεί για τη διαφύλαξη και προαγωγή, μεταξύ άλλων, και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Ως εργασιακά νοούνται τα συμφέροντα που συνδέονται με τη ρύθμιση όρων της εξαρτημένης εργασίας, ήτοι με τη πρόσληψη, τους όρους και της συνθήκες παροχής της εργασίας, την αμοιβή, τη λύση της εργασίας¹⁵⁷.

Η εισαγωγή από τον εργοδότη μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων και επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων καθώς και όλα τα σχετικά με αυτή ζητήματα, αποτελεί θέμα συλλογικού ενδιαφέροντος για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεδομένου ότι αφορά στους όρους παροχής της εργασίας και έχει αντίκτυπο και επιρροή στα εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων. Αιτήματα, επομένως, σχετικά με τα ανωτέρω θέματα, μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο απεργιακής κινητοποίησης των εργαζομένων, καθώς συνδέονται κατά τρόπο άμεσο ή τουλάχιστον έμμεσο, αλλά πάντως κατά τρόπο ορατό και σαφή, με τη ρύθμιση των όρων εργασίας.

¹⁵⁴ Σύμφωνα με τον Καρδάρá, ó.π., σελ. 51 επ. καίτοι το δικαίωμα αυτό αποτελεί το ασθενέστερο συμμετοχικό δικαίωμα, είναι σημαντικό για τη δράση του Συμβουλίου Εργαζομένων καθώς με την πληροφόρηση συγκεντρώνει αυτό τα απαραίτητα στοιχεία για την περαιτέρω άσκηση συμμετοχικών δικαιωμάτων.

¹⁵⁵ Άρθρο 13 παρ. 1 στοιχ. γ' και δ' του Ν. 1767/1988

¹⁵⁶ Άρθρο 13 παρ. 1 στοιχ. στ' σε συνδυασμό με το άρθρο 12 παρ. 4 στοιχ. ε' του Ν. 1767/1988.

¹⁵⁷ Βλ. Λεβέντη Γ., ó.π., (2007) σελ. 639-640, ο οποίος αναφέρει επίσης ότι τα εργασιακά αιτήματα, αυτά δηλαδή που συνδέονται με τη ρύθμιση των όρων εργασίας, μπορούν να έχουν οποιοδήποτε περιεχόμενο και να αφορούν λ.χ. τη λήψη μέτρων για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας. Σε αυτά θα μπορούσε ενδεχομένως να ενταχθεί το αίτημα για απεγκατάσταση κλειστού κυκλώματος παρακολούθησης των εργαζομένων με κάμερες, η ύπαρξη του οποίου οπωσδήποτε θέτει τους εργαζομένους σε μια κατάσταση ψυχολογικής και σωματικής υπερέντασης. Βλ. επίσης Καρακατσάνη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 254, όπου ως παράδειγμα εργασιακών συμφερόντων, υποστηρίξιμων με απεργία αναφέρει και αυτά που συνδέονται με θέματα σχετικά με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

Η Ευθύνη του εργοδότη

Ένα πλήρες σύστημα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα απαιτεί όχι μόνο την παροχή δικαιωμάτων στα υποκείμενα των δεδομένων, εν προκειμένω στους εργαζομένους, και την επιβολή αντίστοιχων υποχρεώσεων στους εργοδότες- υπεύθυνους επεξεργασίας, αλλά και την ύπαρξη διατάξεων σχετικών με την ευθύνη των τελευταίων, σε περίπτωση παράβασης των νόμιμων υποχρεώσεων τους. Τέτοιες διατάξεις περιλαμβάνει ο ν. 2472/1997, στα άρθρα 21 έως 23¹⁵⁸, που προβλέπουν διοικητικές και ποινικές κυρώσεις¹⁵⁹ καθώς και αστική ευθύνη.

Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 21, το οποίο εξειδικεύει την κυρωτική αρμοδιότητα της Αρχής¹⁶⁰, προβλέπονται οι διοικητικές κυρώσεις που αυτή επιβάλλει στους υπεύθυνους επεξεργασίας- εργοδότες σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων τους που απορρέουν από το ν. 2472/ 1997 αλλά και από κάθε άλλη ρύθμιση που αφορά την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα της εργασιακής σχέσης. Οι διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται με απόφαση της Αρχής, η οποία πρέπει, όπως κάθε ατομική διοικητική πράξη, να φέρει νόμιμη και επαρκή αιτιολογία. Θα πρέπει δε να σημειωθεί ότι κατά των εκτελεστών αποφάσεων της Αρχής, μπορεί να ασκηθεί αίτηση ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας καθώς και οι προβλεπόμενες στο Σύνταγμα και τη νομοθεσία διοικητικές προσφυγές¹⁶¹.

Οι διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες τίθενται στη συγκεκριμένη διάταξη με μια σειρά κλιμάκωσης, από την πιο ήπια προς την πιο δραστική παρέμβαση της Αρχής¹⁶², είναι: α) η προειδοποίηση με αποκλειστική προθεσμία για άρση της παράβασης, β) η επιβολή προστίμου, το οποίο μάλιστα μπορεί να επιβληθεί και σωρευτικά με άλλη ή άλλες από τις προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις, γ) η ανάκληση της άδειας που έχει χορηγήσει η Αρχή βάσει του ν. 2472/1997 και δ) καταστροφή αρχείου ή διακοπή επεξεργασίας και καταστροφή, επιστροφή ή κλειδωμα (δέσμευση) των σχετικών δεδομένων. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όλες οι διοικητικές κυρώσεις είναι ανάλογες προς τη βαρύτητα που καταλογίζεται και επιβάλλονται-πλην της προειδοποίησης-, πάντοτε κατόπιν προηγούμενης ακρόασης του υπεύθυνου επεξεργασίας.

Το άρθρο 22 του ν. 2472/1997, περιλαμβάνει ειδικές ποινικές διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, ποινικές κυρώσεις προβλέπονται για δύο κατηγορίες συμπεριφορών που κρίνονται αξιόποινες, ήτοι αφενός για πράξεις ή παραλείψεις για τις οποίες η Αρχή δεν έχει αποφανθεί, αφετέρου για μη συμμόρφωση σε αποφάσεις της Αρχής¹⁶³. Στις διατάξεις του νόμου προβλέπονται ανάλογα με τη βαρύτητα της κάθε παράβασης κυρώσεις που ξεκινούν με φυλάκιση και χρηματική ποινή (από 1 έως 5.000.000 δρχ.) και καταλήγουν σε κάθειρξη και

¹⁵⁸ Βλ. Αρμαμέντο – Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 507 επ. όπου γίνεται εκτενής και λεπτομερής ανάλυση των συγκεκριμένων διατάξεων. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι οι διατάξεις αυτές (άρθρα 21, 22, και 23 του ν. 2472/1997) εφαρμόζονται, όπως ρητά ορίζεται στο άρθρο 8. παρ. 2 του ν. 3144/2003, και στην περίπτωση παράβασης των οριζόμενων στην παρ. 1 αυτού, σχετικά με τα ιατρικά δεδομένα των εργαζομένων. Επίσης, στην περίπτωση παράβασης των διατάξεων των άρθρων 1 έως 17 του ν. 3471/2006 (άρθρο 13 παρ. 4).

¹⁵⁹ Κυρώσεις κατά των παραβάσεων των κανόνων για την προστασία από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων προβλέπονται και στη σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης (άρθρο 10) αλλά και στην κοινοτική Οδηγία 95/46/ΕΚ (άρθρα 23-24).

¹⁶⁰ Η αρμοδιότητα αυτή της ΑΠΔΠΧ προβλέπεται στο άρθρο 19 παρ. 1 στοιχ. στ' του ν. 2472/1997.

¹⁶¹ Βλ. άρθρο 2 του ν. 3051/2002. Για περισσότερα, βλ. Μαρίνο Α., Οι ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΔΔΑ 1/2008 σελ. 9-10

¹⁶² Βλ. Αρμαμέντο-Σωτηρόπουλο, ό.π., σελ. 509

¹⁶³ Βλ. Αυγουστιανή .ο.π., 2001, σελ. 708

χρηματική ποινή μέχρι και 10.000.000 δρχ. Οι ποινικές αυτές κυρώσεις συμπληρώνουν διατάξεις του Ποινικού Κώδικα που αναφέρονται στην «παραβίαση απορρήτων»¹⁶⁴.

Η προστασία δε των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ολοκληρώνεται με την πρόβλεψη στο άρθρο 23¹⁶⁵, αστικής ευθύνης του υπευθύνου επεξεργασίας, εν προκειμένω του εργοδότη, σε περίπτωση που κατά παράβαση των διατάξεων του ν. 2472/1997 προκαλέσει περιουσιακή ζημία ή ηθική βλάβη στον εργαζόμενο – υποκειμένο των δεδομένων. Η ευθύνη μάλιστα για πλήρη αποζημίωση κάθε περιουσιακής ζημίας είναι, όπως προκύπτει από τη διατύπωση της διάταξης του άρθρου 23 παρ. 1 εδ. γ', γνήσια αντικειμενική¹⁶⁶, αφού υπάρχει και όταν ο υπεύθυνος όφειλε να γνωρίζει την πιθανότητα να επέλθει βλάβη σε άλλον. Αντίθετα, η ευθύνη για χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης του υποκειμένου είναι νόθος αντικειμενική¹⁶⁷, δηλαδή υποκειμενική με αντιστροφή του βάρους απόδειξης, δεδομένου ότι από τη διάταξη προκύπτει, καίτοι δεν αναφέρεται ρητά, ότι η αμέλεια θα πρέπει να αποδεχθεί από τον υπόχρεο.

Ιδιαίτερη σημασία έχει επίσης η πρόβλεψη¹⁶⁸ ελαχίστου ορίου χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης, το οποίο ορίζεται στο ποσό των 2.000.000 δρχ. (5.869,40 ευρώ) εκτός αν ζητήθηκε από τον ενάγοντα μικρότερο ποσό ή η παράβαση οφείλεται σε αμέλεια¹⁶⁹, καθώς και ο καθορισμός, στην παρ. 3, της σύντομης διαδικασίας των εργατικών διαφορών ως της διαδικασίας για τη εκδίκαση των σχετικών αγωγών.

¹⁶⁴ Βλ. Θεοδόση, ό.π, σελ. 603

¹⁶⁵ Ορθότερο θα ήταν η συγκεκριμένη διάταξη να έχει περιληφθεί στο κεφάλαιο των δικαιωμάτων του υποκειμένου, αφού τα συμπληρώνει με ειδικές προστατευτικές διατάξεις αποζημιωτικής ευθύνης. Δεν εκπλήσσει επομένως το γεγονός ότι η Οδηγία 115/2001, αναφέρει την αστική ευθύνη στην ενότητα που αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων (ενότητα Η').

¹⁶⁶ Αρκεί δηλαδή η επέλωση της ζημίας λόγω παράβασης του νόμου, χωρίς να απαιτείται υπαιτιότητα του υποχρέου. Σε αυτό συνιστάται άλλωστε και η βασική διαφορά της ευθύνης του άρθρου 23 του ν. 2472/1997 από τη γενική ευθύνη προς αποζημίωση του ΑΚ (άρθρα 914 επ.).

¹⁶⁷ Βλ. ΑΠ 353/2009. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, «σε περίπτωση που ο υπεύθυνος επεξεργασίας προκαλεί ηθική βλάβη στο υποκειμένο των προσωπικών δεδομένων, η ευθύνη του πρώτου για χρηματική ικανοποίηση του τελευταίου είναι νόθος αντικειμενική και προϋποθέτει: α) συμπεριφορά (πράξη – παράλειψη) που παραβιάζει τις διατάξεις του ν. 2472/1997 ή (και) των κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθεισών κανονιστικών πράξεων της Αρχής (όπως η Οδηγία 115/2001), β) ηθική βλάβη, γ) αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ της συμπεριφοράς και της ηθικής βλάβης και δ) υπαιτιότητα, ήτοι γνώση ή υπαίτια άγνοια αφενός των περιστατικών που συνιστούν την παράβαση και αφετέρου της πιθανότητας να επέλθει ηθική βλάβη. Η ύπαρξη υπαιτιότητας τεκμαίρεται και ως εκ τούτου, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, προκειμένου να απαλλαγεί από την ευθύνη του, έχει το βάρος να αποδείξει ότι ανυπαίτως αγνοούσε τα θεμελιωτικά του πταίσματος του πραγματικά γεγονότα».

¹⁶⁸ Στο άρθρο 23 παρ. 2 εδ. α' του ν. 2472/1997

¹⁶⁹ Βλ. σχετικά ΑΠ 476/2009, με την οποία αναιρέθηκε, κατ' άρθρο 559 παρ. 1 ΚπολΔ, η απόφαση του δικαστηρίου της ουσίας που είχε επιδικάσει μικρότερη της οριζόμενης από το νόμο χρηματικής ικανοποίησης, δίχως να έχει ζητηθεί με την αγωγή μικρότερο του ελαχίστου προβλεπόμενου ποσό ή η παράβαση να οφείλεται σε αμέλεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

Ειδικότερα ζητήματα συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Παραδείγματα από τη νομολογία

1. Προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία προσωπικών τους δεδομένων κατά τη διαδικασία της πρόσληψης.

Πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης, όπως άλλωστε και κάθε συμβαλλόμενος, έχει δικαίωμα να πληροφορηθεί για τις κρίσιμες γι' αυτόν συνθήκες, τις συνθήκες δηλαδή από τις οποίες εξαρτά την κατάρτιση της συγκεκριμένης σύμβασης, και να συλλέξει τις πληροφορίες που αφορούν το πρόσωπο του υποψηφίου εργαζομένου, προκειμένου να σχηματίσει, μέσα από τις πληροφορίες αυτές, μια όσο το δυνατόν πιο ακριβή εικόνα, αναφορικά με την καταλληλότητα του για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας. Ωστόσο, το δικαίωμα αυτό πληροφόρησης του εργοδότη δεν είναι απεριόριστο. Λόγοι προστασίας της προσωπικότητας του υποψηφίου προς εργασία αλλά και προστασίας της ιδιωτικής του σφαίρας, των προσωπικών του δεδομένων και του δικαιώματος του για πληροφοριακή αυτοδιάθεση, καθιστούν αναγκαία την επιβολή ορισμένων περιορισμών στο ανωτέρω δικαίωμα του εργοδότη να συλλέγει προσωπικά στοιχεία που αφορούν τον υποψήφιο για εργασία¹⁷⁰.

Ειδικότερα, όπως προκύπτει από τις αρχές αυτές, κατά τη διαδικασία της πρόσληψης, ο εργοδότης δικαιούται να συλλέξει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του υποψηφίου προς εργασία, μόνο όταν τα δεδομένα αυτά τελούν σε άμεση και ουσιαστική συνάφεια με το σκοπό και τη λειτουργία της υπό κατάρτιση σύμβασης εργασίας, ώστε να είναι πρόσφορα και απολύτως αναγκαία για τη λήψη της σχετικής απόφασης του. Ο εργοδότης επομένως έχει το δικαίωμα να πληροφορηθεί για τα ζητήματα εκείνα που είναι σε συναφή και σημαντικά για τη θέση εργασίας που πρόκειται να καλύψει ο υποψήφιος ή για την εργασία που θα εκτελεί¹⁷¹ και μόνο εφόσον και στο μέτρο που αυτό είναι απολύτως απαραίτητο.

Τα ανωτέρω γίνονται άλλωστε δεκτά και στην Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ¹⁷², στην οποία επισημαίνεται ότι κατά το στάδιο της πρόσληψης, η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψηφίους για εργασία, θα πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία για να εκτιμηθούν η καταλληλότητα και οι ικανότητες τους για τη συγκεκριμένη θέση. Η συλλογή των πληροφοριών μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους, όπως με την υποβολή ερωτήσεων, προφορικών ή γραπτών (ερωτηματολόγιο) στον ίδιο τον υποψήφιο¹⁷³ αλλά και με

¹⁷⁰ Βλ. Ζερδελή Δ., Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας. ΕεργΔ 2000, σελ. 686-287

¹⁷¹ Ibid, σελ. 688.

¹⁷² βλ. Ενότητα Δ' αριθμ. 3, όπου μάλιστα τονίζεται ότι η σχετική επισήμανση αφορά ιδιαίτερα τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, διαμεσολάβησης κ.λ.π., καθώς στην περίπτωση αυτή οι κίνδυνοι για την προσωπικότητα των υποψηφίων είναι πολύ μεγαλύτεροι, αφού δεν δημιουργείται μεταξύ των συμβαλλόμενων μια μονιμότερη σχέση εμπιστοσύνης, όπως αυτή της σχέσης εργασίας που συνδέει τον εργοδότη με τον εργαζόμενο.

¹⁷³ Λόγω της μειονεκτικής διαπραγματευτικής θέσης στην οποία βρίσκεται κατά κανόνα ο υποψήφιος για μια θέση εργασίας, ο εργοδότης οφείλει, όπως προαναφέρθηκε, να απευθύνεται στον ίδιο για να συλλέξει τα δεδομένα που τον αφορούν, ενώ η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τρίτους είναι ανεκτή, μόνο κατ' εξαίρεση, εφόσον είναι απαραίτητη για την

ενδεχόμενη υποβολή του σε κάποια τεστ¹⁷⁴. Το αν οι σχετικές ερωτήσεις του εργοδότη είναι ή όχι επιτρεπτές καθώς και η εξέταση της υποχρέωσης του υποψηφίου θα πρέπει να κρίνεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση με στάθμιση των εκατέρωθεν δικαιωμάτων.

Έτσι, ενώ γίνεται γενικά δεκτό ότι ο εργοδότης έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον να ρωτήσει και να λάβει από τον υποψήφιο για μια θέση απασχόλησης πληροφορίες σχετικά λ.χ. με την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, την εμπειρία, την προηγούμενη επαγγελματική δραστηριότητα του, καθώς τα στοιχεία αυτά είναι, κατ' αντικειμενική κρίση, αναγκαία για τη ορθή αξιολόγηση της καταλληλότητας του υποψηφίου¹⁷⁵, δεν συμβαίνει το ίδιο στην περίπτωση που αυτός απευθύνει ερωτήσεις στον υποψήφιο σχετικά με ευαίσθητα προσωπικά του δεδομένα (λ.χ. ποινικές διώξεις ή καταδίκες, δεδομένα υγείας). Οι ερωτήσεις αυτές, οι οποίες συνιστούν επέμβαση στην προστατευμένη ιδιωτική σφαίρα του υποψηφίου, θεωρούνται καταρχήν μη επιτρεπτές, με δυνατότητα εξαιρέσεως ωστόσο σε ορισμένες περιπτώσεις και πάντοτε υπό αυστηρές προϋποθέσεις.

Αναφορικά με τα συγκεκριμένα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο χρόνος έχει ιδιαίτερη σημασία. Ποινικά επομένως αδικήματα που έχουν λάβει χώρα στο απώτερο παρελθόν, ακόμη και αν σχετίζονται με τη θέση εργασίας που πρόκειται να καταλάβει ο υποψήφιος σε περίπτωση πρόσληψής του, λόγω της παρόδου μεγάλου χρονικού διαστήματος και της συμπεριφοράς του δράστη στο διάστημα που μεσολάβησε, χάνουν τη σημασία που αρχικά είχαν και παύουν πλέον να είναι δηλωτικά της προσωπικότητας του. Αρνητικά δεδομένα που αφορούν το μακρινό παρελθόν δικαιούται κάποτε το άτομο να αξιώσει να «ξεχαστούν», ώστε να μην αποτελέσουν εις το διηνεκές εμπόδιο στην προσπάθειά του να αναπτύξει την προσωπικότητά του¹⁷⁶.

Ομοίως, σύνηθες είναι το φαινόμενο υποβολής ερωτήσεων στους υποψηφίους σχετικά με την υγεία τους ή ακόμη και υποβολής τους σε ιατρικές εξετάσεις προκειμένου να καταλάβουν μια θέση εργασίας. Η διενέργεια τέτοιων εξετάσεων δικαιολογείται σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως για κάποιες ειδικότητες και εργασίες (λ.χ. πιλότοι, αρτοποιοί, νοσηλευτές κ.α.) ή όταν πρόκειται για μεταδοτικά νοσήματα. Στην κατηγορία αυτή υπάγεται και η εξέταση για τον ιό HIV¹⁷⁷, η διενέργεια της οποίας μπορεί να κριθεί επιτρεπτή μόνο όταν υπάρχει, επιστημονικά αποδεδειγμένα, κίνδυνος μετάδοσης από τον εργαζόμενο του ιού, λόγω της εργασίας του (π.χ. χειρουργός)¹⁷⁸. Τα δεδομένα που αφορούν στην υγεία του υποψηφίου, λόγω της φύσης τους και των δυσμενών συνεπειών που μπορεί να επιφέρει η αποκάλυψή τους, επιβάλλεται να συλλέγονται απευθείας από αυτόν και μόνο αν αυτό είναι απολύτως αναγκαίο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του για την πρόσληψή του σε συγκεκριμένη θέση ή εργασία¹⁷⁹.

εκκλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού και υπό την προϋπόθεση ότι ο υποψήφιος έχει προηγουμένως ενημερωθεί και έχει παράσχει ρητά τη συγκατάθεση του, βλ. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ, ενότητα Δ', αριθμ. 2

¹⁷⁴ βλ. όπως γραφολογικά, ψυχολογικά, κ.α. βλ. Κουκιάδη, ό.π., 2009 σελ. 369.

¹⁷⁵ βλ. Ζερδελή, Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, ΔΕΝ 2000, σελ. 689-690

¹⁷⁶ βλ. Ζερδελή Δ, ό.π., σελ. 690-691

¹⁷⁷ βλ. και απόφαση του ΔΕΚ της 5^{ης} Οκτωβρίου 1994, η οποία εκδόθηκε επί υπόθεσης που αφορούσε την άρνηση ενός υποψηφίου υπαλλήλου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας να υποβληθεί σε τεστ για την ανίχνευση του ιού HIV και την υποβολή αυτού, εν αγνοία του, σε άλλη εξέταση που πιθανόν να αποκάλυπτε ότι είναι φορέας του συγκεκριμένου ιού. Το δικαστήριο έκρινε ότι εν προκειμένω υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, το οποίο περιλαμβάνει και το δικαίωμα του ατόμου να τήρησει μυστική την κατάσταση της υγείας του, δεδομένου ότι το συμφέρον του υποψηφίου εργοδότη (Ευρωπαϊκή Κοινότητα) που εξυπηρετείται με την εξέταση των υποψηφίων για πρόσληψη, δεν δικαιολογεί σε καμία περίπτωση τη διενέργεια αναλύσεων παρά τη βούληση του ενδιαφερόμενου. Κατά την κρίση του ΔΕΚ, η ρητή άρνηση του υποψηφίου να υποβληθεί στη σχετική εξέταση (τεστ για HIV) υποχρέωνε τον εργοδότη να απόσχει από κάθε εξέταση ή ανάλυση που θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα τη διαπίστωση ή την υποψία ύπαρξης της συγκεκριμένης ασθένειας. Για περισσότερες, βλ. Κριάρη-Κατράνη., ό.π, σελ. 61-62.

¹⁷⁸ βλ. Καρακατσάνη-Γαρδίκια, ό.π., σελ. 233

¹⁷⁹ λ.χ. η εργασία σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχεία, οδηγοί, πιλότοι, κ.λπ., βλ. Οδηγία 115/2001, Κεφάλαιο Δ' αριθμ. 6

Ερωτήσεις δε του εργοδότη σχετικά με προστατευόμενες από το νόμο ιδιότητες του υποψήφιου προς απασχόληση, όπως π.χ. η εγκυμοσύνη, η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, το θρήσκευμα, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η φυλετική ή εθνοτική προέλευση, η ηλικία, ο γενετήσιος προσανατολισμός, ιδιότητες άλλωστε οι οποίες δεν μπορούν να αποτελέσουν κριτήριο για την επιλογή προσωπικού, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν είναι επιτρεπτές¹⁸⁰.

Σε κάθε περίπτωση ο υποψήφιος για την εργασία, ακόμη και αν οι ερωτήσεις του εργοδότη έγιναν νομίμως και είναι επιτρεπτές, δεν είναι υποχρεωμένος να δώσει τις αιτούμενες πληροφορίες, εκτός αν η σχετική υποχρέωση επιβάλλεται από το νόμο ή από την καλή πίστη¹⁸¹. Αν βέβαια αποφασίσει να απαντήσει, οι απαντήσεις του θα πρέπει να είναι ειλικρινείς¹⁸². Αντίθετα, αν οι ερωτήσεις του εργοδότη συνιστούν ανεπίτρεπτη επέμβαση στην προσωπικότητα του υποψήφιου για εργασία και ως εκ τούτου δεν είναι επιτρεπτές, όπως για παράδειγμα αν αφορούν ιδιότητές του που απαγορεύεται να αποτελέσουν κριτήριο για την πρόσληψη ενός προσώπου, ο υποψήφιος μπορεί, όχι μόνο να αρνηθεί να απαντήσει, αλλά και να απαντήσει ανειλικρινώς («δικαίωμα στο ψέμα»), δεδομένου ότι σε αυτές τις περιπτώσεις, λόγω μιας ειλικρινούς απάντησης ή της σιωπής κινδυνεύει να μην προσληφθεί. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η ανειλικρινής απάντηση του υποψήφιου σε μία ερώτηση που δε θέτει επιτρεπτά ο εργοδότης, δεν μπορεί να συνεπάγεται δυσμενείς συνέπειες για τον πρώτο¹⁸³.

2. Προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης.

Είναι γεγονός ότι πολλές δραστηριότητες οι οποίες εκτελούνται καθημερινά στο εργασιακό πλαίσιο συνεπάγονται ή προϋποθέτουν επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενίοτε και ευαίσθητων, που αναφέρονται στους εργαζόμενους. Έτσι, δεδομένα σχετικά με την κατάσταση μισθοδοσίας, φορολογικά δεδομένα, όπως πληροφορίες σχετικές με φορολογικές ελαφρύνσεις και κοινωνικές παροχές, δεδομένα σχετικά με την υγεία, τις κάθε είδους άδειες, τα θέματα πειθαρχικού ελέγχου, τα εργατικά ατυχήματα, τις αξιολογήσεις των επιδόσεων, τις προαγωγές, τις μεταθέσεις¹⁸⁴

¹⁸⁰ Βλ. Κουκιάδη, ό.π., 2009, σελ. 369, ο οποίος αναφέρει ότι ορισμένες εξαιρέσεις είναι αναπόφευκτες, όταν η ύπαρξη συγκεκριμένου στοιχείου αντιφάσκει στον επιδιωκόμενο με τη σύμβαση σκοπό. Ομοίως, βλ. Ζερβελή, ό.π., σελ. 692-693, όπου ειδικά για τις θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις υποστηρίζει ότι είναι κατ' εξαίρεση επιτρεπτή η υποβολή σχετικών ερωτήσεων, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις που επιδιώκουν ορισμένης κατεύθυνσης θρησκευτικούς ή πολιτικούς στόχους (επιχειρήσεις ιδεολογικού προσανατολισμού) και τα καθήκοντα που θα ασκεί ο υποψήφιος, αν προσληφθεί, συναρτώνται άμεσα με την επιδίωξη των στόχων αυτών.

¹⁸¹ Η καλή πίστη επιβάλλει στα διαπραγματευόμενα για τη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μέρη, υποχρέωση ενημέρωσης του άλλου μέρους για τα στοιχεία ή τις συνθήκες εκείνες, για τις οποίες δικαιολογημένα αναμένεται η γνωστοποίηση τους καθώς πρόκειται για στοιχεία που είναι θεμελιώδους σημασίας για την απόφαση περί σύναψης ή μη της συγκεκριμένης σύμβασης. Ο υποψήφιος συνεπώς για μια θέση εργασίας, οφείλει ακόμη και αν δεν ερωτηθεί από τον εργοδότη, να τον ενημερώσει για ιδιότητες του ή καταστάσεις που καθιστούν αδύνατη την απασχόληση του στη συγκεκριμένη θέση ή την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που πρόκειται να αναλάβει. Για παράδειγμα, υποχρεούται να γνωστοποιήσει την κατάσταση της υγείας του, όταν λόγω της ασθένειάς του, δεν είναι σε θέση να εκτελέσει την εργασία που θα του ανατεθεί, ή όταν η ασθένειά του εγκυμονεί κινδύνους για άλλους εργαζόμενους (π.χ. βλ. μεταδοτικό νόσημα).

¹⁸² Βλ. Βερροϊόπουλο, Η έννομος σχέσις των διαπραγματεύσεων προς τη σύναψιν συμβάσεως εργασίας, ΕεργΔ 1960, σελ. 577

¹⁸³ Βλ. Ζερβελή, ό.π., σελ. 693-694. Βλ. επίσης Κώδικα Καλής Πρακτικής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, σημείο 6.8. όπου αναφέρεται ότι ο εργαζόμενος μπορεί να δώσει ανακριβή ή ελλιπή απάντηση, αν οι ερωτήσεις του εργοδότη γίνονται κατά παράβαση των αρχών της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας και του σκοπού ή αν παρανόμως ζητούνται από αυτόν πληροφορίες σχετικές με την ερωτική ζωή, τις πολιτικές, θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, τις ποινικές καταδίκες, τη συμμετοχή του σε συνδικαλιστική οργάνωση ή τα ιατρικά προσωπικά του δεδομένα.

¹⁸⁴ Βλ. Γνωμοδότηση 8/2001 της Ομάδας εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/EK για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο (Σχέδιο συνοπτικής παρουσίασης).

καθώς και μια σειρά άλλα δεδομένα των εργαζομένων γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τον εργοδότη.

Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων αυτών, ενέργειες που αναμφισβήτητα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δεν πραγματοποιείται πάντα μόνο προς το συμφέρον του εργοδότη αλλά και σε πολλές περιπτώσεις, παράλληλα ή αποκλειστικά, προς όφελος και των ίδιων των εργαζομένων, όπως συμβαίνει λ.χ. με τα δεδομένα που επιδρούν θετικά σε μισθολογικά ζητήματα¹⁸⁵.

Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και η παρακολούθηση των εργαζομένων κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας δεν είναι νέο φαινόμενο. Οι εργοδότες πάντοτε ασκούσαν έλεγχο στους εργαζομένους επιθυμώντας να γνωρίζουν πόσο και πώς εργάζονται αυτοί κατά τη διάρκεια του ωραρίου τους. Σήμερα, οι τεχνολογίες πληροφορικής και των επικοινωνιών έχουν, δραστικά έως δραματικά, μεταβάλλει της δυνατότητες επιτήρησης. Το μάτι του εργοδότη ενισχύεται από το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης που μπορεί να βιντεοσκοπεί τον εργαζόμενο καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας, παρέχοντας παράλληλα τη δυνατότητα ταυτόχρονης παρακολούθησης όλου του προσωπικού, ενώ η ταυτότητα του εργαζομένου και η ώρα προσέλευσης και αποχώρησής του από την εργασία μπορεί να ελέγχεται με βιομετρικές μεθόδους και ο έλεγχος από τον προϊστάμενο μπορεί να αντικατασταθεί από τη μέτρηση της πληκτρολόγησης.

Η ηλεκτρονική τεχνολογία παρέχει πλέον δυνατότητες παρακολούθησης της εργασίας του μισθωτού σε έκταση και σε βαθμό που ξεπερνούν κάθε δεδομένο των παραδοσιακών εργασιακών σχέσεων και μάλιστα εύκολα και χωρίς μεγάλο κόστος για την επιχείρηση. Η παρακολούθηση αυτή ξεκινάει από το έλεγχο της εξωτερικής συμπεριφοράς του εργαζομένου (παρακολούθηση με κάμερες) και διεισδύει σε πιο προσωπικές πτυχές της δράσης του¹⁸⁶.

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

Όπως προαναφέρθηκε, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται ότι ολοένα και περισσότερες επιχειρήσεις και υπηρεσίες χρησιμοποιούν μέσα ελέγχου και παρακολούθησης των χώρων εργασίας αλλά σε τελευταία ανάλυση και των ίδιων των εργαζομένων. Συστήματα ελέγχου της πρόσβασης, βιντεοεπιτήρηση, έλεγχος των τηλεφωνημάτων, είναι ορισμένα μόνο από αυτά. Η χρήση των μέσων αυτών και των μεθόδων που οδηγούν στη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υπόκειται στους όρους των ν. 2472/1997 και κρίνεται με βάση τις ειδικότερες επιταγές του. Κατά τα οριζόμενα στην Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ¹⁸⁷, οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης και ο σκοπός που εξυπηρετούν δεν επιτρέπεται να προσβάλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν, στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων.

¹⁸⁵ βλ. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σελ. 430-431. Όπου αναφέρει ως παραδείγματα, τα στοιχεία σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση, τις σπουδές κ.λπ, με τα οποία επαληθεύονται δικαιώματα του εργαζομένου για μισθολογικές παροχές.

¹⁸⁶ βλ. Παπαϊωάννου, Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, 2006, σελ. 18-19.

¹⁸⁷ Ενότητα Ε' αριθμ. 1

Περαιτέρω, όπως επισημαίνει η Αρχή, ο διαρκής έλεγχος με μέσα παρακολούθησης των χώρων εργασίας και συνακόλουθα των εργαζομένων, ο οποίος αναμφίβολα προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητα τους¹⁸⁸ επιτρέπεται μόνο εφόσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και υπό την προϋπόθεση ότι είναι απαραίτητος ο έλεγχος αυτός για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των ίδιων των εργαζομένων και της ασφάλειας των χώρων εργασίας¹⁸⁹.

2.1.1. Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης

Η εισαγωγή και χρήση των συστημάτων αυτών σε εργασιακούς χώρους αποτελεί ένα πολύ διαδεδομένο στις επιχειρήσεις τρόπο ελέγχου της παραγωγής δραστηριότητας και επομένως και των εργαζομένων. Με τη χρήση των συστημάτων αυτών, ιδίως των κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης (CCTV¹⁹⁰), ο εργοδότης μπορεί ανά πάσα στιγμή να μαθαίνει οτιδήποτε συμβαίνει στο χώρο εργασίας είτε μέσω ταυτόχρονης παρακολούθησης είτε μέσω εγγραφής σε συστήματα αναπαραγωγής εικόνας¹⁹¹, γεγονός που από τη μια πλευρά μπορεί να εξυπηρετήσει τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, αλλά ενδεχομένως, σε ορισμένες περιπτώσεις, και τα συμφέροντα των εργαζομένων (λ.χ. μείωση εργατικών ατυχημάτων), από την άλλη όμως αναμφίβολα αποτελεί μια σοβαρή εισβολή στην ιδιωτική ζωή των μισθωτών που κατά κανόνα προσβάλλει την προσωπικότητα τους.

Για το λόγο αυτό, η χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, ήτοι παρακολούθησης μέσω καμερών με δυνατότητα ή μη ταυτόχρονης-ηχοσκόπησης, τα οποία έχουν ως άμεσο στόχο τον εξ' αποστάσεως έλεγχο των χώρων εργασίας και των εργασιακών δραστηριοτήτων, που συνεπάγεται όμως και την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, δεν πρέπει να επιτρέπεται παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν το επιβάλλουν ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας και υπό αυστηρές προϋποθέσεις, πάντοτε δε κατόπιν στάθμισης μεταξύ των υπαρχόντων κινδύνων και της προσβολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ειδικότερα, όπως ορίζεται στην Οδηγία 1122/2000 της ΑΠΔΠΧ, η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω του κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, χωρίς τη συγκατάθεση των υποκειμένων, για σκοπούς προστασίας προσώπων και αγαθών και μόνο εφόσον αυτό είναι αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, με την έννοια ότι δεν υπάρχει άλλο ηπιότερο εναλλακτικό μέσο προστασίας, και εφόσον το έννομο συμφέρον του εργοδότη υπερέρχεται καταφανώς, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, των δικαιωμάτων των συμφερόντων των παρακολουθούμενων εργαζομένων και υπό τον όρο ότι δεν προσβάλλονται υπέρμετρα οι προσωπικές τους ελευθερίες.

Περαιτέρω, η αριθμ. 115/2001 Οδηγία της ΑΠΔΠΧ¹⁹², εξειδικεύοντας τις θεμελιώδεις αρχές του σκοπού και της αναλογικότητας κατά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μέσω κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης ή

¹⁸⁸ Βλ. επίσης Παπαδημητρίου Κ., Η χρησιμοποίηση οπτικο-ακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, ΕεργΔ 1986, σελ. 154, όπου αναφέρεται ότι ο διαρκής έλεγχος καταργεί κάθε αυτονομία κατά την εκτέλεση της εργασίας, υποχρεώνοντας τον εργαζόμενο, ακόμη και αν δεν έχει τίποτα να κρύψει, να τεθεί σε μια κατάσταση ψυχολογικής και σωματικής υπερέντασης, δεδομένου ότι γνωρίζει πως κάθε ενέργεια ή και άσκηση οποιασδήποτε θεμελιώδους ελευθερίας του μπορεί να ελεγχθούν από τον εργοδότη.

¹⁸⁹ Όπως για παράδειγμα, σε τράπεζες, στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργοστάσια με εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου.

¹⁹⁰ Closed Circuit Television

¹⁹¹ βλ. Παπαδημητρίου, ό.π., σελ. 154

¹⁹² Ενότητα Ε', αριθμ. 6-7

άλλων συναφών συστημάτων στους χώρους εργασίας, αναφέρει ότι η χρήση τους επιτρέπεται μόνο αν είναι αναγκαία για την ασφάλεια των χώρων εργασίας, την προστασία των προσώπων, εργαζομένων και μη, που βρίσκονται στους χώρους αυτούς καθώς και την προστασία περιουσιακών αγαθών. Επομένως, χρησιμοποίηση των συστημάτων αυτών με αποκλειστικό σκοπό την παρακολούθηση των μισθωτών δεν μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη.

Η Αρχή, με σειρά αποφάσεων της αντιμετώπισε το ζήτημα της τοποθέτησης κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης σε εργασιακούς χώρους. Εφαρμόζοντας τις διατάξεις του ν. 2472/1997, σε συνδυασμό με τα οριζόμενα στις Οδηγίες 1122/2000 και της 115/2001, έκρινε, σε πολλές περιπτώσεις, παράνομη την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστών συστημάτων παρακολούθησης των εργαζομένων¹⁹³. Ενδεικτικά με την απόφαση 46/2008, η Αρχή έκρινε παράνομη την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μέσω κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης που επρόκειτο να εγκατασταθεί στα λεωφορεία του ΚΤΕΛ Κατερίνης, με σκοπό την προστασία της ζωής και της σωματικής ακεραιότητας των εργαζομένων οδηγών και των επιβατών αλλά και ελέγχου της σωστής συμπεριφοράς (οδικής και κοινωνικής) των οδηγών, καθώς η εν λόγω επεξεργασία δεν ήταν σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας¹⁹⁴.

2.1.2. Χρήση βιομετρικών μεθόδων

Οι βασικότερες μέθοδοι εφαρμόζονται για τη διακρίβωση της ταυτότητας των ατόμων και την πιστοποίηση της αυθεντικότητας της δηλούμενης ταυτότητας μέσω της χρήσης εξατομικευμένων σωματικών χαρακτηριστικών¹⁹⁵. Ως βιομετρικές μέθοδοι νοούνται¹⁹⁶ οι τεχνικές πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους. Μπορούν δε να ταξινομηθούν σε δυο κατηγορίες: α) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση φυσικών ή γενετικών χαρακτηριστικών (όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης ή του προσώπου, ανάλυσης της ίριδας του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, DNA) και β) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς, όπως υπογραφής, φωνής, τρόπου πληκτρολόγησης.

Σε σχέση με τη χρήση βιομετρικών μεθόδων, η Αρχή έχει αποφανθεί ότι ιδίως ορισμένες από αυτές, θίγουν κατάφωρα την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα. Έτσι, σε σειρά αποφάσεων της, με πρώτη την αριθμ. 245/2000 απόφασή της¹⁹⁷ έκρινε ότι η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησης τους είναι μη θεμιτή, κυρίως διότι

¹⁹³ Βλ. απόφαση 3/2005 ΑΠΔΠΧ, παράνομη η εγκατάσταση σε κατάσταση αεροδρομίου κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, μέσω του οποίου γινόταν συνεχής παρακολούθηση των εργαζομένων.

¹⁹⁴ Οι συγκεκριμένοι σκοποί θα μπορούσαν να επιτευχθούν με ηπιότερα μέσα, όπως η λειτουργία εσωτερικού συστήματος ειδοποίησης των αρχών σε περιπτώσεις κινδύνου, η λειτουργία ειδικού συναγερμού σε συνδυασμό με λειτουργία συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού του οχήματος για την ασφάλεια των εργαζομένων και επιβατών και η διενέργεια περιοδικών αιφνιδιαστικών ελέγχων σε συνδυασμό με τη δυνατότητα των επιβατών να υποβάλλουν παράπονα για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Βλ. ακόμη, απόφαση 59/2007 ΑΠΔΠΧ που έκρινε παράνομη ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, την τοποθέτηση καμερών στους διαδρόμους και τους ανελκυστήρες των υπολοίπων, πλην του ισογείου, ορόφων ξενοδοχείου, καθώς ο επιδιωκόμενος σκοπός (προστασία πελατών) μπορούσε να επιτευχθεί με λιγότερο επαχθή μέσα (βλ. επίσης σχετικά και Απόφαση 41/2009 της ΑΠΔΠΧ που εκδόθηκε κατόπιν αίτησης θεραπείας του ανωτέρου ξενοδοχείου).

¹⁹⁵ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π., 2004, σελ. 16

¹⁹⁶ Τον ορισμό αυτό δίνει η ΑΠΔΠΧ στην Οδηγία 115/2001.

¹⁹⁷ Αφορούσε τη χρήση συστήματος δακτυλοσκόπησης για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου των εργαζομένων σε δημοτικό κτίριο. Η Αρχή τόνισε ότι η τήρηση αρχείου με δακτυλικά αποτυπώματα για τον έλεγχο της παρουσίας των εργαζομένων δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι βαρύνει περισσότερο από την ανάγκη προστασίας του ατόμου στην ιδιωτική του ζωή και συνεπώς πρέπει να επιλέγονται ηπιότεροι τρόποι άσκησης του εργοδοτικού ελέγχου.

προσβάλλει την αρχή της αναλογικότητας, καθώς είναι αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, ο οποίος μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα¹⁹⁸.

Αντιθέτως, από την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 του ν. 2472/1997, προκύπτει ότι η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την πρόσβαση στο σύνολο ή τμήμα των χώρων εργασίας είναι επιτρεπτή στις περιπτώσεις που αυτό επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει εναλλακτικό, λιγότερο επαχθές μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού¹⁹⁹.

2.1.3. Έλεγχος των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων

Το Διαδίκτυο αποτελεί το πλέον σύγχρονο μέσο πληροφόρησης και επικοινωνίας. Η χρήση του επομένως είναι πολύ σημαντική, αν όχι απαραίτητη, και στο χώρο εργασίας, λόγω ιδίως των πλεονεκτημάτων που αυτή προσφέρει βελτιώνοντας τόσο τις επικοινωνίες εντός και εκτός επιχείρησης, οι οποίες μέσω της χρήσης του Διαδικτύου καθίστανται πιο γρήγορες, πιο φθηνές και πιο ακριβείς, όσο και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, δεδομένου ότι οποιαδήποτε πληροφορία μπορεί να ανευρεθεί εύκολα και σε ελάχιστο χρόνο²⁰⁰. Ωστόσο, οι σύγχρονες αυτές τεχνολογίες, αποτελούν παράλληλα και μέσο που, όπως προαναφέρθηκε, διευκολύνει την επιτήρηση και τον έλεγχο των εργαζομένων.

Είναι γεγονός ότι είναι μεγάλο ποσοστό εργαζομένων χρησιμοποιεί τον τεχνολογικό εξοπλισμό που τους παρέχει η επιχείρηση και τις δυνατότητες πρόσβασης στο Διαδίκτυο, προκειμένου να επικοινωνήσουν με άλλους χρήστες, καθώς και για την περιήγηση τους στις ιστοσελίδες του Παγκόσμιου Ιστού (WorldWideWeb)²⁰¹. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις παρατηρείται ότι σκόπιμα ή κατά λάθος, γίνεται κατάχρηση ή κακή χρήση του Διαδικτύου και των υπηρεσιών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τους εργαζόμενους, γεγονός που μπορεί να συνεπάγεται ευθύνη του εργοδότη. Η ευθύνη αυτή του εργοδότη μπορεί να είναι συμβατική –όταν ο εργαζόμενος λειτουργεί ως αντιπρόσωπος του-, ή ακόμη και αδικοπρακτική όπως, για παράδειγμα, όταν ο εργαζόμενος χρησιμοποιώντας την ηλεκτρονική υποδομή της επιχείρησης αποστέλλει

¹⁹⁸ Βλ. και ΑΠΔΠΧ 74/2009, στην οποία η Αρχή, αφού έλαβε υπόψη της τις αρχές της αναγκαιότητας και αναλογικότητας, έκρινε ότι η επιδίωξη της εργοδότης τραπεζικής εταιρείας να αποτρέψει τη μη αουσιοδοτημένη πρόσβαση υπαλλήλων της και τρίτων σε εργασιακούς χώρους όπου φυλλάσσονται κρίσιμα δεδομένα (ασφαλιστικά και τραπεζικά), μέσω του ελέγχου της πρόσβασης στους χώρους αυτούς δια της επεξεργασίας βιομετρικών χαρακτηριστικών (γεωμετρία του προσώπου) όλων των εργαζομένων της, είναι μη νόμιμη, ως αντιβαίνουσα στις ανωτέρω αρχές, καθώς ο έλεγχος της πρόσβασης θα μπορούσε να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα, όπως η χρήση ειδικής κάρτας πρόσβασης, χωρίς βιομετρικά στοιχεία, η ενίσχυση των μέτρων φύλαξης κ.α. Επίσης, με την απόφαση ΑΠΔΠΧ 50/2007, η Αρχή απεφάνθη ότι η εγκατάσταση από εταιρεία πλαστικών βιομετρικού συστήματος για τον έλεγχο πρόσβασης των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις της, αλλά και τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησης τους είναι παράνομη ως δυσανάλογη, ενόψει του σκοπού της επεξεργασίας. Ομοίως είχε άλλωστε κρίνει και με τις αριθμ. 437/29.01.2007 και 1889/13.03.2007 Πράξεις της, θέση που επανέλαβε και στο με αριθμ. Γ/ΕΞ/8161-1/07.12.2007 έγγραφό της που αφορούσε την απαγόρευση χρήσης βιομετρικών μεθόδων για το σκοπό ελέγχου τήρησης των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα.

¹⁹⁹ Βλ. ΑΠΔΠΧ 52/2008, όπου κρίθηκε ότι δεν αντίκειται στις διατάξεις του ν. 2472/1997, η εγκατάσταση από εργοδότηρα τραπεζική εταιρεία, βιομετρικού συστήματος (ψηφιακή καταγραφή στοιχείων από το δακτυλικό αποτύπωμα, χωρίς ολοκληρωμένη αναπαράσταση της εικόνας αυτού και χωρίς αποθήκευση των βιομετρικών σε κεντρική βάση δεδομένων) για τον αποκλειστικό σκοπό του ελέγχου πρόσβασης ορισμένων εργαζομένων στις κρίσιμες εφαρμογές διακίνησης μεγάλων κεφαλαίων. Επίσης, με την ΑΠΔΠΧ 56/2009, κρίθηκε υπό προϋποθέσεις νόμιμη η επεξεργασία δεδομένων δακτυλοσκόπησης για την επαλήθευση της ταυτότητας των εργαζομένων που έχουν δικαίωμα πρόσβασης στους χώρους όπου φυλλάσσονται τα ειδικά υπολογιστικά συστήματα παραγωγής και τήρησης μουσικών κρυπτογραφικών κλειδιών, με τα οποία υπογράφονται ηλεκτρονικά τα πιστοποιητικά δημόσιου κλειδιού. Ομοίως, βλ. ΑΠΔΠΧ 9/2003, με την οποία απόφαση η Αρχή, σταθμίζοντας τα αντικρουόμενα συμφέροντα, απεφάνθη ότι είναι νόμιμη, η εφαρμογή συστήματος που καταγράφει με ψηφιακό τρόπο και χωρίς σύνδεση με κεντρική βάση δεδομένων, στοιχεία της γεωμετρίας του χεριού για τον έλεγχο της πρόσβασης σε κρίσιμες (ιδιαίτερα αυαίσθητες από πλευράς ασφάλειας των συγκοινωνιών) εγκαταστάσεις της Αττικό Μετρό ΑΕ.

²⁰⁰ Βλ. Μίχο, Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας, 2007, σελ. 6

²⁰¹ Βλ. Ιγγλεζάκη, επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΜΕ 2005, σελ. 56

ηλεκτρονικά μηνύματα με παράνομο περιεχόμενο. Κάτι τέτοιο μπορεί να συμβεί όταν το περιεχόμενο των μηνυμάτων συνιστά λ.χ. συκοφαντική δυσφήμιση, σεξουαλική παρενόχληση ή και παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων (downloading).

Για τον εργοδότη²⁰², η χρήση των δυνατοτήτων του Διαδικτύου από τον εργαζόμενο για προσωπικούς του σκοπούς, άσχετους με την απασχόληση του, πέραν του ότι έχει ως συνέπεια την απώλεια χρόνου εργασίας και πιθανόν την αύξηση του κόστους τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών και συντήρησης των σχετικών μηχανημάτων, αποτελεί καταρχήν παραβίαση της απορρέουσας από τη σύμβαση εργασίας βασικής υποχρέωσης του, για παροχή δηλαδή της εργασίας του κατά τη διάρκεια του ωραρίου. Επιπλέον, μπορεί από τη χρήση του Διαδικτύου από τον εργαζόμενο να προκληθεί ζημία στον εργοδότη, όπως στην περίπτωση εισαγωγής στα πληροφοριακά συστήματα της επιχείρησης του ιών ή άλλου ανεπιθύμητου λογισμικού, όπως το «λογισμικό κατασκοπείας» αλλά και στην περίπτωση αποκάλυψης εμπορικών απορρήτων. Για τη διασφάλιση επομένως των συμφερόντων τους πολλές επιχειρήσεις επιλέγουν να χρησιμοποιούν τεχνικά μέσα παρακολούθησης της χρήσης του Διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Ωστόσο, ο έλεγχος αυτός των ηλεκτρονικών επικοινωνιών του εργαζόμενου αποτελεί μια βαθιά διείσδυση στην ιδιωτική του ζωή. Αυτό γίνεται εύκολα αντιληπτό, αν λάβει κανείς υπόψη του ότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία έχει, σε μεγάλο βαθμό, αντικαταστήσει την παραδοσιακή αλληλογραφία ενώ η έρευνα στο Διαδίκτυο τείνει να αντικαταστήσει την ανάγνωση εφημερίδων, περιοδικών και βιβλίων. Επειδή επομένως ο κίνδυνος για την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα σοβαρός, απαιτείται οποιαδήποτε δραστηριότητα παρακολούθησης των ηλεκτρονικών τους επικοινωνιών να είναι όχι μόνο πρόσφορη για την ικανοποίηση συμφερόντων του εργοδότη αλλά και σύννομη και δίκαιη για τους εργαζόμενους.

Η ελληνική Αρχή Προστασίας Δεδομένων, ασχολήθηκε με το συγκεκριμένο θέμα, όταν κλήθηκε, κατόπιν καταγγελίας του σωματείου εργαζομένων μιας επιχείρησης, να εξετάσει τη νομιμότητα ενός πληροφοριακού συστήματος (του λογισμικού VNC²⁰³) που λειτουργούσε σε αυτή, το οποίο καθιστούσε δυνατή όχι μόνο την πρόσβαση του εργοδότη στους προσωπικούς υπολογιστές των εργαζομένων αλλά και τον χειρισμό τους μέσω δικτύου (remotepcontrol), την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των μισθωτών αλλά και την καταγραφή των διαδικτυακών τόπων που αυτοί επισκέπτονται. Με την αριθμ. 61/2004 απόφασή της, έκρινε ότι η πρόσβαση και η καταγραφή στοιχείων ηλεκτρονικής επικοινωνίας, όπως και οι παραλήπτες και το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής επικοινωνίας των εργαζομένων δεν είναι νόμιμη, τονίζοντας μάλιστα ότι τα στοιχεία αυτά δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Ομοίως παράνομη ως αντίθετη στην αρχή της αναλογικότητας έκρινε και την καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι για στατιστικούς σκοπούς, επισημαίνοντας παράλληλα ότι θα πρέπει να παρέχεται σε αυτούς η δυνατότητα χρήσης χώρου, στον οποίο δεν είναι επιτρεπτή η πρόσβαση τρίτων (π.χ. με τη διαμέριση του δίσκου). Περαιτέρω, σύμφωνα με την απόφαση αυτή, η χρήση του σχετικού λογισμικού θα πρέπει να είναι ελεγχόμενη από τον εργαζόμενο²⁰⁴, ενώ επιτρέπεται να γίνεται από τρίτο χρήστη, αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της παροχής από απόσταση υπηρεσιών υποστήριξης.

²⁰² Σχετικά με τα συμφέροντα του εργοδότη για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, βλ. Μίχο, ό.π., σελ. 18-22, Παπαϊωάννου, ό.π., σελ. 29-33, Ιγγλεζάκη, ό.π., σελ. 56

²⁰³ Virtual Network Computing

²⁰⁴ Να μπορεί δηλ. ο εργαζόμενος να αλλάξει τον κωδικό πρόσβασης και να ενημερώνεται (π.χ. μέσω σχετικού μηνύματος που θα εμφανίζεται στην οθόνη με το άνοιγμα του Η/Υ απαραίτητα κάθε φορά που απαιτείται η πρόσβαση στον υπολογιστή του μέσω του VNC.

2.1.3.1. Παρακολούθηση τηλεφωνημάτων και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Σχετικά με τον έλεγχο των επικοινωνιών, η Αρχή, στην Οδηγία 115/2001²⁰⁵ τονίζει ότι αφενός οι εργαζόμενοι θα πρέπει²⁰⁶ να ενημερώνονται εκ των προτέρων για την αποστολή αναλυτικών λογαριασμών στον συνδρομητή για τις τηλεπικοινωνίες των οποίων κάνουν χρήση στο χώρο εργασίας ή και σε σχέση με αυτή, αφετέρου ότι η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων σχετικών με εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες- στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο- στο χώρο εργασίας είναι επιτρεπτή εφόσον είναι απολύτως απαραίτητη για την οργάνωση και τον έλεγχο διεκπεραίωσης συγκεκριμένης εργασίας ή κύκλου εργασιών και ιδίως για τον έλεγχο των δαπανών²⁰⁷. Θα πρέπει δε, τα στοιχεία επικοινωνίας που καταχωρίζονται, να περιορίζονται στα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία και πρόσφορα για την επίτευξη των σκοπών αυτών, ενώ σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχώρηση και επεξεργασία του αριθμού ή όλων των στοιχείων της επικοινωνίας, ούτε βέβαια στοιχείων από το περιεχόμενο της. Τέτοια στοιχεία δεν επιτρέπεται, σύμφωνα με το άρθρο 19 του Συντάγματος και τις διατάξεις του ν. 2225/1994, να συλλέγονται παρά μόνο με άδεια δικαστικής Αρχής και εφόσον τούτο επιβάλλεται από λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων.

Περαιτέρω, όπως έχει αποφανθεί η Αρχή στην υπ' αριθμ. 637/2000 απόφασή της²⁰⁸, η αρχή της αναλογικότητας επιβάλλει στον συνδρομητή, όταν είναι εργοδότης και η τηλεπικοινωνιακή υπηρεσία βρίσκεται στο χώρο εργασίας και είναι προσιτή και στους εργαζόμενους, να ζητήσει από τον φορέα παροχής δημοσίου δικαίου ή διαθέσιμης στον κοινό υπηρεσίας ηλεκτρονικών επικοινωνιών, τη διαγραφή των τριών τελευταίων ψηφίων των κληθέντων αριθμών-συνδέσεων²⁰⁹. Σε άλλη δε περίπτωση²¹⁰, ενέκρινε ότι η καταγραφή και παρακολούθηση των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων (του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας και του περιεχομένου της) των εργαζομένων για το σκοπό της καλύτερης εξυπηρέτησης των πολιτών, δεν είναι νόμιμη. Τούτο δε όχι μόνο γιατί αντίκειται στις αρχές της αναγκαϊότητας και αναλογικότητας αλλά και γιατί προσβάλλει το απόρρητο των επικοινωνιών. Τόνισε παράλληλα ότι η τυχόν συγκατάθεση των εργαζομένων δεν καθιστά επιτρεπτή την επεξεργασία όταν αυτή είναι αθέμιτη ή αντίθετη προς την αρχή του σκοπού ή της αναλογικότητας.

Σχετικά με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η απόλυτη απαγόρευση της χρήσης του από τους εργαζόμενους για ιδιωτικούς σκοπούς, μπορεί να επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα. Γί' αυτό είναι πιο εύλογο να παρέχονται στο προσωπικό δύο λογαριασμοί²¹¹, ένας για επαγγελματικούς σκοπούς, στον οποίον θα είναι δυνατή η πρόσβαση του

²⁰⁵ Ενότητα Ε' αριθμ. 4

²⁰⁶ Κατ' άρθρο 7 παρ. 1 ν. 3471/2006

²⁰⁷ Βλ. όμως Μήτρου Λ., η οποία υποστηρίζει ότι η επιτήρηση της χρήσης του εσωτερικού δικτύου ή του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου υπερβαίνει την έννοια ελέγχου της απόδοσης ή των δαπανών, καθώς καταγράφει και αποτυπώνει συμπεριφορές και κοινωνικές σχέσεις.

²⁰⁸ Η συγκεκριμένη απόφαση αφορούσε σύστημα διαχείριση τηλεφωνικών κλήσεων των εργαζομένων στο βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών. Σύμφωνα με την Αρχή, ο έλεγχος των αριθμών των εξερχομένων κλήσεων, προκειμένου να διαπιστωθεί αν γίνονται περιττές ή ακριβείς κλήσεις, αποτελεί σοβαρότατη επέμβαση στην προσωπική ζωή των υπαλλήλων και κατάφωρη παραβίαση του ιδιωτικού τους βίου και των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους. Ο ανωτέρω σκοπός θα μπορούσε άλλωστε να επιτευχθεί και με φραγή εξερχόμενων κλήσεων ή περιορισμό των σχετικών υπηρεσιών μόνο σε κλήσεις εσωτερικού ή αδικτικές με πλαφόν επιτρεπόμενων κλήσεων.

²⁰⁹ Η δυνατότητα αυτή προβλέπεται στο άρθρο 7 παρ. 2 του ν. 3471/2006.

²¹⁰ Βλ. ΑΠΔΠΧ 60/2007, που αφορούσε την καταγραφή, για στατιστικούς σκοπούς, των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων που γίνονται από το Γραφείο Εξυπηρέτησης Πελατών του ΑΣΕΠ.

²¹¹ Αυτό προτείνει και η ομάδα του άρθρου 29, στο ανωτέρω αναφερόμενο έγγραφό της.

εργοδότη και η παρακολούθηση, εντός βεβαίως των ορίων που θέτουν οι γενικές αρχές που προαναφέρθηκαν και πάντοτε κατόπιν ενημέρωσης των εργαζομένων. Και ένας δεύτερος λογαριασμός που θα χρησιμοποιείται για ιδιωτικούς σκοπούς και ο οποίος θα υπόκειται μόνο σε μέσα ασφάλειας και θα ελέγχεται για καταχρήσεις, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως όταν υπάρχουν σοβαρές υπόνοιες για τη διάπραξη από τον εργαζόμενο αξιόποινων πράξεων.

2.1.3.2. Επιτήρηση χρήσης του διαδικτύου

Όπως διαφάνηκε από τα ανωτέρω αναφερόμενα, η συστηματική καταγραφή και συλλογή των πληροφοριών που αφορούν στην χρήση διαδικτύου, ενέχει σοβαρότατους κινδύνους για τον εργαζόμενο, καθώς μέσω της έρευνας των ιστοσελίδων που αυτός επισκέφθηκε, μπορεί να αποκαλυφθούν οι προσωπικές ή άλλες πεποιθήσεις του καθώς και πτυχές της προσωπικότητάς του, τις οποίες επιθυμεί να κρατήσει μυστικές. Για το λόγο αυτό, αναφορικά με το θέμα της περιήγησης των εργαζομένων στο Διαδίκτυο, η Αρχή²¹², έχει επισημάνει ότι μόνο η μεμονωμένη και κατ'εξαιρέση συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων είναι επιτρεπτή, εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας, όπως σε περίπτωση τεκμηριωμένης ανάγκης εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν την εργασιακή σχέση ή από κανονισμούς εργασίας (π.χ. επίσκεψη σε ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο).

Η αρχή της αναλογικότητας, επιβάλλει την απαγόρευση της γενικής, συστηματικής και προληπτικής συλλογής και καταχώρησης των δεδομένων που αφορούν στην περιήγηση του εργαζομένου στο διαδίκτυο. Κρίσιμο στοιχείο προκειμένου να διαπιστωθεί το επιτρεπτό ή μη μιας τέτοιας συλλογής και καταχώρησης αποτελεί το να έχει προηγηθεί ειδική σχετική ενημέρωση των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, δεν είναι επιτρεπτή η μυστική παρακολούθηση της ενασχόλησης των μισθωτών με το Διαδίκτυο.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει, εν προκειμένω, η εξέταση της υπ' αριθμ. 37/2007 απόφασης ΑΠΔΠΧ, η οποία αφορούσε τον έλεγχο των αρχείων που τηρούνταν στον υπολογιστή ενός δημοτικού υπαλλήλου εν αγνοία του, ενώ ο ίδιος απουσίαζε με άδεια και τη δημοσιοποίηση των δεδομένων που συλλέχθηκαν από τη διερεύνηση του ιστορικού των συνδέσεων στο διαδίκτυο, σε συναδέλφους του αλλά και εκτός χώρου εργασίας. Η Αρχή έκρινε παράνομη την ανωτέρω έρευνα στα αρχεία του υπολογιστή του εργαζομένου, καθώς έγινε κατά παράβαση των αρχών της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας, χωρίς να συντρέχει κάποια από τις προϋποθέσεις του άρθρου 5 του ν. 2472/1997, αλλά και χωρίς προηγούμενη ενημέρωσή του.

Ο εργοδότης μπορεί πράγματι, στα πλαίσια του δικαιώματος οργάνωσης της επιχείρησής του, να αποφασίζει αν και σε ποιο βαθμό επιτρέπεται να χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι το διαδίκτυο για ιδιωτικούς σκοπούς. Μια γενική ωστόσο απαγόρευση της προσωπικής χρήσης του διαδικτύου εκ μέρους των εργαζομένων κρίνεται μη πρακτική και μάλλον ρεαλιστική, λαμβανομένου υπόψη του βαθμού στον οποίο το διαδίκτυο μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους στην καθημερινή τους ζωή σε συνδυασμό με το ότι, στη σύγχρονη εποχή, η εργασία καταλαμβάνει το μεγαλύτερο τμήμα του ημερήσιου χρόνου τους. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να τεθούν από τον εργοδότη ορισμένοι χρονικοί ή και σχετικοί με το περιεχόμενο περιορισμοί τόσο όταν πρόκειται για προσωπική, όπως και για υπηρεσιακή χρήση του διαδικτύου²¹³. Πιο συγκεκριμένα,

²¹² Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, ενότητα Ε' αριθμ. 5

²¹³ Ο περιορισμός πρόσβασης σε ορισμένες ιστοσελίδες και ιστοχώρους μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη χρήση προγραμμάτων «φίλτρων»

μπορεί η χρήση αυτή να επιτρέπεται για ένα εύλογο χρονικό διάστημα, όπως και να υπάρχει απαγόρευση πρόσβασης σε ορισμένες ιστοσελίδες ή να επιτρέπεται μόνο σε ορισμένες, ιδίως σε αυτές που έχουν συναφές με το αντικείμενο της εργασίας περιεχόμενο²¹⁴.

²¹⁴ βλ. Ιγγλεζάκη, ό.π., σελ. 57

2.2. Προστασία από την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων των εργαζομένων

Ευαίσθητα δεδομένα αποτελούν, σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2 στοιχ. β' του ν. 2472/1997²¹⁵, τα δεδομένα που αφορούν στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην υγεία, στην κοινωνική πρόνοια και στην ερωτική ζωή, καθώς και τα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες, αλλά και τη συμμετοχή σε συναφείς με τα ανωτέρω ενώσεις προσώπων. Η απαρίθμηση αυτή των κατηγοριών προσωπικών δεδομένων που χαρακτηρίζονται ως ευαίσθητα είναι περιοριστική.

Οι κίνδυνοι από την επεξεργασία και χρήση των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων είναι ιδιαίτερα σοβαροί για τον εργαζόμενο, όπως άλλωστε για κάθε άτομο, καθώς και για την προστασία της ιδιωτικής του ζωής²¹⁶, ενώ θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι συχνά οι πληροφορίες αυτές χρησιμοποιούνται για την εισαγωγή αυθαίρετων διακρίσεων, ιδίως στην εργασία.

Για το λόγο αυτό, ως γενικός κανόνας ορίζεται²¹⁷ ότι η συλλογή και επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων απαγορεύεται²¹⁸ και μόνο κατ' εξαίρεση είναι επιτρεπτή, με τη συνδρομή ωστόσο ορισμένων, αναφερόμενων στο νόμο²¹⁹ προϋποθέσεων²²⁰, οι οποίες θα πρέπει να ερμηνεύονται στενά. Ο νομοθέτης δεν προέβλεψε ρητά ως λόγο που νομιμοποιεί την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, την περίπτωση που η επεξεργασία αυτή είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση υποχρεώσεων και ειδικών δικαιωμάτων του υπεύθυνου επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, δυνατότητα που προβλέπεται στο άρθρο 8 παρ. 2 β' της Οδηγίας 95/46/ΕΚ.

Ωστόσο, σε αρκετές περιπτώσεις, στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, είναι ενδεχομένως απαραίτητο για τον εργοδότη να γνωρίζει και να χρειάζεται να επεξεργαστεί ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου, είτε για την εκπλήρωση των συμβατικών ή νόμιμων υποχρεώσεων του είτε γιατί τα δεδομένα αυτά συνδέονται άμεσα με την απασχόληση²²¹. Στις περιπτώσεις αυτές, η νομιμότητα της επεξεργασίας των ευαίσθητων πληροφοριών που αφορούν τους εργαζόμενους θα κριθεί με βάση τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 2472/1997, ιδίως τις εξής: α) τη γραπτή συγκατάθεση του εργαζομένου, η οποία δεν πρέπει να έχει αποσπασθεί με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή στα χρηστά ήθη, άλλως αυτή δεν αίρει την απαγόρευση²²², β) την περίπτωση που η επεξεργασία αφορά δεδομένα που δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση και υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου και ενδεχομένως γ) την περίπτωση που η επεξεργασία αφορά δεδομένα υγείας και εκτελείται από

²¹⁵ Η διάταξη αυτή τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 3625/2007.

²¹⁶ Βλ. Ιγγλεζάκη, Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα 2004, σελ. 14 ο οποίος παραθέτει, ως παράδειγμα, την περίπτωση ασθενούς φορέα του ιού HIV, που συνεπεία της δημοσιοποίησης της ασθένειάς του απολύεται από την εργασία του και απομονώνεται από τον κοινωνικό περίγυρο.

²¹⁷ Στο άρθρο 7 παρ. 1 του ν. 2472/1997.

²¹⁸ Βλ. ΑΠΔΠΧ 54/2003, που έκρινε παράνομη τη δημοσίευση στην ΕτΚ περιλήψης απόφασης απόλυσης υπαλλήλου Υπουργείου στην οποία περιέχονταν και δεδομένα υγείας αυτού, καθώς η επεξεργασία αυτή δεν ενέπιπτε σε καμία από τις εξαιρέσεις του άρθρου 7 παρ. 2.

²¹⁹ Άρθρο 7 παρ. 2 του ν. 2472/1997.

²²⁰ Βλ. ΑΠΔΠΧ 28/2007, που έκρινε παράνομη τη συλλογή από εταιρεία ταχυδρομικών υπηρεσιών αντιγράφων ποινικού μητρώου των εργαζομένων σε αυτή, καθώς δεν ετύγχανε εφαρμογής καμία από τις περιπτώσεις του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 2472/1997, ενώ ούτε από τη νομοθεσία προβλέπεται σχετική υποχρέωση των εργαζομένων ή των υποψήφιων να εργασθούν σε ταχυδρομικές υπηρεσίες.

²²¹ Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 559 με αναφορά και ορισμένων σχετικών παραδειγμάτων.

²²² Όπως, π.χ. στην περίπτωση των γενετικών δεδομένων από τον εργοδότη.

πρόσωπο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με την παροχή υπηρεσιών υγείας²²³ και καλύπτεται από το ιατρικό απόρρητο, μόνο όμως εφόσον είναι αναγκαία για την ιατρική πρόληψη, διάγνωση και περίθαλψη. Σε κάθε δε περίπτωση, τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων πρέπει, εφόσον συλλέγονται νόμιμα, να καταχωρίζονται και να διατηρούνται χωριστά από τα υπόλοιπα δεδομένα²²⁴.

Αμέσως παρακάτω, γίνεται αναφορά σε ορισμένες κατηγορίες ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων που ενδιαφέρουν περισσότερο το πεδίο των εργασιακών σχέσεων και παρατίθενται ορισμένες σχετικές αποφάσεις τόσο της Αρχής όσο και των Δικαστηρίων.

2.2.1. Δεδομένα που αφορούν στην υγεία

Ως δεδομένα που αφορούν στην υγεία ο νόμος εννοεί κάθε πληροφορία που ανάγεται στη βιολογική υπόσταση αλλά και στην ψυχική υγεία του ατόμου. Όλες επομένως, οι πληροφορίες που αποκαλύπτουν στοιχεία σχετικά με τη φυσική ή πνευματική κατάσταση, τις ανικανότητες ή αναπηρίες, το ιατρικό ιστορικό ενός προσώπου αποτελούν ευαίσθητα δεδομένα.

Σε αρκετές περιπτώσεις προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητα²²⁵ ενός εργαζομένου ή υποψηφίου προς εργασία για μια συγκεκριμένη θέση διενεργούνται ιατρικές εξετάσεις. Στις περιπτώσεις αυτές, ο γιατρός εργασίας οφείλει να υποβάλει έκθεση σχετικά με την κατάσταση της υγείας του εργαζομένου, χωρίς όμως να αναφερθεί σε θέματα που καλύπτονται από το ιατρικό απόρρητο. Ενημερώνει δηλαδή τον εργοδότη μόνο ως προς την καταλληλότητα ενός προσώπου για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, χωρίς όμως ειδικότερη αναφορά στα τυχόν προβλήματα της υγείας του.

Στην Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ (ενότητα Ζ, αριθμ. 6) ορίζεται ότι τα συγκεκριμένα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα λόγω της φύσης τους και των συνεπειών που μπορεί να έχει για τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο προς εργασία η αποκάλυψή τους, θα πρέπει να συλλέγονται αποκλειστικά από τους ίδιους²²⁶ και μόνο αν αυτό είναι απολύτως αναγκαίο , για ένα από τους κάτωθι σκοπούς, ήτοι: α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας, παρούσα ή μελλοντική, β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια των χώρων εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζόμενου και αντίστοιχη απόφαση κοινωνικών παροχών²²⁷.

Το θέμα δε της αλλαγής και επεξεργασίας των σχετικών με την υγεία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων έχει επανειλημμένως απασχολήσει την Αρχή²²⁸ όσο και τα ελληνικά Δικαστήρια . Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σχετικά πρόσφατη απόφαση του Αρείου Πάγου (ΑΠ 353/2009), που έκρινε επί υποθέσεως κατά την οποία ο εργοδότης είχε προσκομίσει ενώπιον

²²³ Η προϋπόθεση αυτή απαιτείται να συντρέχει στο πρόσωπο του εκτελούντος και όχι του υπεύθυνου επεξεργασίας.

²²⁴ Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, ενότητα στ' αριθμ. 2

²²⁵ Η καταλληλότητα είναι δυνατόν να φορά τόσο στις συνθήκες εργασίας όσο και στο αντικείμενο της εργασίας, π.χ. απασχόληση σε εργοστάσιο παραγωγής τοξικών ουσιών ή απασχόληση ως πιλότος.

²²⁶ Βλ. ακόμη (σημείο 10.2) Σύστασης NoR(89) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Στη σύσταση αυτή αναφέρεται επιπλέον ότι τα ιατρικά δεδομένα του εργαζομένου μπορούν να συλλέγονται μόνο από προσωπικό που δεσμεύεται από τους κανόνες του ιατρικού απόρρητου και να αφορούν μόνο την καταλληλότητα του εργαζομένου – ή του υποψηφίου για πρόληψη-για τη θέση εργασίας ή τη λήψη μέτρων προληπτικής ιατρικής (π.χ. περιοδικές γενικές ιατρικές εξετάσεις, τα λεγόμενα τσεκ απ) ή τη χορήγηση κοινωνικών παροχών.

²²⁷ Ομοίως και στον Κώδικα καλής Πρακτικής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (σημείο 6.7).

²²⁸ Βλ. ΑΠΔΠΧ 44/2007, όπου κρίθηκε παράνομη, ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, η επεξεργασία με τη μορφή της κοινοποίησης από τον Διοικητή Νοσοκομείου σε τρία τμήματα αυτού, απόφασης σχετικής με την τοποθέτηση μιας υπαλλήλου σε άλλη θέση, λόγω επίκλησης από αυτή «ψυχολογικών προβλημάτων».

δικαστηρίου, προς αντίκρουση αγωγής αποζημίωσης λόγω αποχώρησης που είχε ασκήσει κατ' αυτού μια εργαζόμενη, στοιχεία που αφορούν στην υγεία της και πιο συγκεκριμένα δεδομένα του ιατρικού ιστορικού της, τα οποία αυτός είχε αποθηκεύσει κατά τη διάρκεια εργασιακής σχέσης. Το Δικαστήριο έκρινε παράνομη την ανωτέρω επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων υγείας της εργαζόμενης, καθώς δεν ήταν αναγκαία για την υπεράσπιση του δικαιώματος του εργοδότη (αντίκρουση αγωγής) και επεδίκασε στην εργαζόμενη χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη.

2.2.2. Γενετικά Δεδομένα²²⁹

Οι σύγχρονες εξελίξεις, με τη διαρκή πρόοδο της γενετικής επιστήμης και την αποκωδικοποίηση του ανθρώπινου γονιδιώματος, έχουν διαμορφώσει τα τελευταία χρόνια μια διεθνή τάση να εισαχθούν οι γενετικές εξετάσεις²³⁰ στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, η δυνατότητα του εργοδότη να ζητήσει από τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο για εργασία, να υποβληθεί σε γενετικές εξετάσεις γείρει ένα από τα σοβαρότερα, ως προς τον κοινωνικό τους αντίκτυπο, θέματα προστασίας των γενετικών δεδομένων²³¹.

Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, η ανάλυση του γενετικού υλικού ενός ατόμου συνιστά ουσιώδη και ριζική προσβολή της προσωπικότητάς του, καθώς αποκαλύπτει στοιχεία όχι μόνο για τη σημερινή του κατάσταση, αλλά και για το παρελθόν και το μέλλον (κληρονομικότητα, προδιάθεση για ασθένειες κλπ). Πράγματι η γνωστοποίηση γενετικών πληροφοριών, οι οποίες αποτελούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα αγγίζει τον πυρήνα της προσωπικότητας²³². Λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη το γεγονός ότι οι γενετικές πληροφορίες είναι μοναδικές και καταρχήν αμετάβλητες, η αποκάλυψη προδιαθέσεων για ασθένειες καθιστά πιθανό ένα διά βίου στιγματισμό του ενδιαφερόμενου, που αποτελεί αναμφίβολα μια ιδιαίτερα σοβαρή προσβολή της προσωπικότητάς του, η οποία μπορεί να εκδηλωθεί και με τη μορφή αθέμιτων διακρίσεων²³³.

Στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, οι κίνδυνοι από τη διενέργεια γενετικών εξετάσεων είναι ακόμη μεγαλύτεροι, καθώς η διαπίστωση μιας γενετικής ασθένειας ή προδιάθεσης για αυτή, θα έχει συνήθως ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του εργαζόμενου ή του υποψηφίου από την αγορά εργασίας. Παράλληλα, δεν θα πρέπει να παραβλέπεται και ο κίνδυνος, οι εργοδότες, αντί να φροντίζουν για τη δημιουργία ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος, να χρησιμοποιούν αυτού του είδους τις εξετάσεις προκειμένου να προσλαμβάνουν και να απασχολούν απόλυτα υγιείς και ιδιαίτερα ανθεκτικούς εργαζομένους²³⁴.

Καθίσταται επομένως σαφές, ότι τα στοιχεία που προκύπτουν από τις γενετικές εξετάσεις ενδέχεται να χρησιμοποιηθούν για τη δυσμενή διάκριση και την άνιση μεταχείριση των εργαζομένων²³⁵, με βάση τη γενετική υπόσταση και ιδιοσυστασία²³⁶. Η ένταση της πρόσβολής που

²²⁹ Προστατεύονται και από το άρθρο 5 παρ. 5 του Συντάγματος («γενετική ταυτότητα») αλλά και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Βιοηθικής (Σύμβαση Oviedo), η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα με το ν. 2619/1998 (ΦΕΚ Α' 132/19.06.1998).

²³⁰ Γενετικές εξετάσεις θεωρούνται, σύμφωνα με τον ορισμό της Ομάδας Εργασίας για τις γενετικές αναλύσεις (TaskForce for GeneticTesting), «οποιοσδήποτε εξετάσεις DNA, RNA, αναλύσεις χρωματοσωμικές, πρωτεϊνικές, ή μεταβολιτών που αποδεικνύουν γονιδιακές μεταλλάξεις ή χρωματοσωμικές αλλαγές που συνδέονται με παθήσεις και γίνονται για ιατρικούς λόγους», ενώ γενετικά δεδομένα (ή γενετικές πληροφορίες) θεωρούνται αυτά που προκύπτουν από τις εξετάσεις αυτές.

²³¹ Βλ. Κριάρη – Κατράνη Ι., Γενετική τεχνολογία και θεμελιώδη δικαιώματα, η συνταγματική προστασία των γενετικών δεδομένων, 1999, σελ. 158

²³² βλ. επίσης τη Γνωμοδότηση 15/2001 της ΑΠΔΠΧ για την ανάλυση γενετικού υλικού για σκοπούς εξιχνίασης εγκλημάτων και ποινικής δίωξης, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι οι εξετάσεις γενετικού υλικού επιτρέπουν την πρόσβαση σε ιδιαίτερα ευαίσθητες πληροφορίες, που δεν αφορούν μάλιστα μόνο το άτομο από το οποίο λαμβάνεται το γενετικό υλικό αλλά και τους συγγενείς του που βρίσκονται στην ίδια γενετική γραμμή. Η συλλογή επομένως και η επεξεργασία των δεδομένων αυτών ενέχει σοβαρότατους κινδύνους για το άτομο και τα δικαιώματά του, καθώς και η γνώση που προκύπτει από τις γενετικές αναλύσεις ενδέχεται να έχει ολέθριες συνέπειες για το άτομο και την οικογένειά του, να οδηγήσει σε κατηγοριοποίηση των ανθρώπων και σε τελευταία ανάλυση στον στιγματισμό και τον κοινωνικό αποκλεισμό τους.

²³³ Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής, Έκθεση για τα γενετικά δεδομένα στην ιδιωτική ασφάλιση, σελ. 14, διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.bioethics.gr

²³⁴ βλ. Κριάρη – Κατράνη Ι., ό.π., σελ. 161

²³⁵ βλ. επίσης Ιγγλεζάκη Ι., ό.π. 2004, σελ. 16, που αναφέρει ότι από μια ανάλυση του DNA, μπορεί λ.χ. μια επιχείρηση να πληροφορηθεί στοιχεία σχετικά με την υγεία των εργαζομένων και να προβεί στην επιλογή του κατάλληλου προσωπικού αποκλείοντας όσους είναι δυνατό να προσβληθούν στο μέλλον από ασθένειες.

συνεπάγονται οι εξετάσεις αυτές για την προσωπικότητα των εργαζομένων και των υποψηφίων προς εργασία, είναι τέτοια που η διενέργεια τους για σκοπούς που σχετίζονται με τη σχέση απασχόλησης απαγορεύεται απολύτως υπό το παρόν νομοθετικό καθεστώς, ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένης υπόψη και της συνταγματικά προστατευόμενης αξίας του ανθρώπου. Η ύπαρξη συγκατάθεσης, με δεδομένες τις εύλογες σοβαρές επιφυλάξεις για την πραγματική ελευθερία τη συγκατάθεσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν θεραπεύει την αντίθεση προς την αρχή της αναλογικότητας, Κατ' εξαίρεση, γενετικές εξετάσεις για τους σκοπούς αυτούς είναι επιτρεπτές μόνο με ρητή και ειδική διάταξη νόμου.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να συνεκτιμηθεί το γεγονός ότι η ύπαρξη προδιάθεσης δεν αποτελεί ασφαλή προϋπόθεση σχετικά με την εμφάνιση κάποιας ασθένειας. Τα γενετικά δεδομένα αποκαλύπτουν στατιστική πιθανότητα νόσησης και όχι βέβαια πρόβλεψη, επομένως δεν θα πρέπει αν υπερεκτιμώνται²³⁷. Η προγνωστική τους αξία σχετικά με τον κίνδυνο εκδήλωσης μιας ασθένειας είναι σε ατομικό επίπεδο μικρή, καθώς οι περισσότερες γενετικές ασθένειες είναι πολυπαραγοντικές, οφείλονται δηλαδή, τόσο στην ύπραξη ενός γονιδίου όσο και στις επιδράσεις του περιβάλλοντος, και ως εκ τούτου η ύπαρξη μιας προδιάθεσης δεν συνεπάγεται άνευ ετέρου και εκδήλωση νόσου²³⁸.

2.2.3. Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις

Μεταξύ των ευαίσθητων δεδομένων ο Ν.2472/1997²³⁹ συγκαταλέγει και τα δεδομένα που αφορούν τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση. Είναι γεγονός ότι η συνδικαλιστική ιδιότητα ενός εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει λόγο διακριτικής σε βάρος του μεταχείρισης από τον εργοδότη, που εκφράζεται συνήθως με σοβαρές παραβιάσεις των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας, όπως απόλυση, μετάθεση, μη προαγωγή του εργαζομένου κλπ. Για τον λόγο άλλωστε αυτό προβλέπεται ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών²⁴⁰, ενώ παράλληλα απαγορεύεται στους εργοδότες να απαιτούν από τους εργαζόμενους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστικές οργανώσεις²⁴¹.

Περαιτέρω, όπως προαναφέρθηκε, η συνδικαλιστική ιδιότητα ενός προσώπου δεν μπορεί να αποτελέσει κριτήριο για την επιλογή του προωπικού και ως εκ τούτου ο εργοδότης δεν δικαιούται να απαιτήσει την παροχή σχετικών πληροφοριών από τον υποψήφιο για πρόσληψη²⁴². Μια τέτοια απαίτηση του εργοδότη θα έτεινε να εξαρτήσει την πρόληψη και επομένως και το δικαίωμα εργασίας από στοιχεία της προσωπικότητας του εργαζομένου που δεν μπορούν να υποβληθούν στον εργοδοτικό έλεγχο. Η ένταξη των σχετικών με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση δεδομένων στα ευαίσθητα δεδομένα έχει ως αποτέλεσμα, όπως εκτέθηκε ανωτέρω, την κατ' αρχήν

²³⁶ Πρόκειται για τις λεγόμενες «γενετικές διακρίσεις», οι οποίες απαγορεύονται. Ειδικότερα, όπως ορίζεται στο άρθρο 11, στη Σύσταση του Οβιέδο, «απαγορεύεται κάθε μορφής διάκριση εις βάρος προσώπου επί τη βάση του γενετικού κληρονομικού υλικού του». Ομοίως, κατά το άρθρο 21 παρ. 1 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με το οποίο απαγορεύεται κάθε διάκριση που στηρίζεται μεταξύ άλλων, και στα γενετικά χαρακτηριστικά του ατόμου.

²³⁷ Βλ. Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής, Γνώμη για τη χρήση γενετικών δεδομένων στην ιδιωτική ασφάλιση, 2008, σελ. 5

²³⁸ Βλ. Μάλλιο Ε., Γενετικές εξετάσεις και Δίκαιο, 2004, σελ. 74 και 79, όπου χαρακτηριστικά αναφέρει ότι το γεγονός ότι μια γενετική εξέταση τοποθετεί κάποιον σε μια ομάδα, η οποία στατιστικά έχει περισσότερες πιθανότητες να νοσήσει, δεν νομιμοποιεί την άρνηση του εργοδότη να τον προσλάβει. Βλ. επίσης, Κριάρη-Κατράνη Ι., ό.π., σελ. 160

²³⁹ Άρθρο 2 στοιχ. β'. Ομοίως και άρθρο 8 παρ. 1 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ.

²⁴⁰ Στις διατάξεις του άρθρου 14 του Ν. 1264/1982

²⁴¹ Άρθρο 14 παρ. 2 εδ. γ' του Ν. 1264/1982.

²⁴² Βλ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2005, σελ. 330-331

απαγόρευση συλλογής και επεξεργασίας τους, εκτός αν συντρέχει κάποια από τις προβλεπόμενες στο άρθρο 7 παρ. 2 προϋποθέσεις, μεταξύ των οποίων και η συγκατάθεση του εργαζομένου η οποία απαιτείται να είναι γραπτή²⁴³.

2.3. Διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους

Ένας από τους πιο σοβαρούς κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων σχετικά με την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων, εντοπίζεται στη δυνατότητα διαβίβασής τους σε τρίτους και στην περαιτέρω χρήση των δεδομένων αυτών είτε για διαφορετικούς σκοπούς είτε σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Όπως ορίζεται στην Οδηγία 115/2001²⁴⁴, από τις αρχές του άρθρου 4 σε συνδυασμό με τη ρύθμιση του 7^Α παρ. 1 εδ. α' του ν. 2472/1997 προκύπτει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορεί να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τα οριζόμενα στο ν. 2472/1997 (π.χ. σε ασφαλιστικούς οργανισμούς). Επισημαίνεται δε ότι και στις περιπτώσεις αυτές, οι οποίες συνιστούν άλλωστε μορφές επεξεργασίας, η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση υπέρβασης του σκοπού.

Παράλληλα ορίζεται²⁴⁵ ότι οι κανόνες για τη διαβίβαση ή κοινοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εφαρμόζονται και εντός της εργασιακής μονάδας-επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή, επιτρέπεται μόνο προς πρόσωπα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας και μόνο στο πλαίσιο και στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση ειδικού καθήκοντος ή ειδικά προσδιορισμένης εργασίας που έχει ανατεθεί στα πρόσωπα αυτά. Η διαβίβαση δε των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στα συνδικαλιστικά τους όργανα είναι πειραιστή εφόσον και στο μέτρο που αυτά είναι αναγκαία για της άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

Πρόσφατα η Αρχή ασχολήθηκε με το συγκεκριμένο θέμα²⁴⁶, εξετάζοντας μια υπόθεση που αφορούσε τη διαβίβαση (χορήγηση) από την εργοδότη εταιρεία σε επιχειρηματικό σωματείο δεδομένων των εργαζομένων, ήτοι ονομαστικών καταστάσεων, των πάσης φύσεως πρόσθετων αμοιβών αυτών καθώς και αντιγράφων των εισηγήσεων των αρμοδίων διευθύνσεων και αποφάσεων της διοίκησης σχετικά με τη διαδικασία χορήγησης πρόσθετων αμοιβών κατά τα οριζόμενα στην ισχύουσα επιχειρησιακή ΣΣΕ και στον Κανονισμό πρόσθετων αμοιβών. Η Αρχή, αφού έλαβε υπόψη της ότι το επιχειρησιακό σωματείο είχε ζητήσει τη διαβίβαση των συγκεκριμένων απλών δεδομένων των εργαζομένων για τους σκοπούς του ελέγχου της ορθής (ή μη) εφαρμογής της ισχύουσας επιχειρησιακής ΣΣΕ, της διαπραγμάτευσης για την κατάρτιση νέου Κανονισμού Πρόσθετων Αμοιβών και του ελέγχου ότι τηρείται στην εν λόγω επιχείρηση η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων της ίδιας ειδικότητας και ότι δεν έχουν εισαχθεί αθέμιτες διακρίσεις κατά την απασχόληση, έκρινε ότι η εργοδότη επιχείρηση οφείλει, κατόπιν προηγούμενης ενημέρωσης των

²⁴³ Υποστηρίζεται η άποψη ότι η απαίτηση προηγούμενης γραπτής συγκατάθεσης του εργαζομένου θα μπορούσε να οδηγήσει στο παράλογο αποτέλεσμα ο εργοδότης να μην μπορεί να επεξεργαστεί δεδομένα τα οποία λειτουργούν προστατευτικά για τον εργαζόμενο, στην περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας του και προτείνεται η περαιτέρω προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 2 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, κατά την οποία επιτρέπεται η επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων και χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου, εφόσον η επεξεργασία αυτή είναι απαραίτητη προκειμένου να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις και τα ειδικά δικαιώματα του υπεύθυνου επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, στο βαθμό που το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία, η οποία παρέχει επαρκείς εγγυήσεις. Βλ. Θεοδόση, ό.π., σελ. 599-600

²⁴⁴ Βλ. Ενότητα Ζ', αριθμ. 1

²⁴⁵ Βλ. Ενότητα Ζ'. Αριθμ. 3

²⁴⁶ Απόφαση 37/2009 της ΑΠΔΠΧ

υποκειμένων των δεδομένων- εργαζομένων, να διαβιβάσει στη συνδικαλιστική οργάνωση τα επόμενα δεδομένα ακόμη και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, καθόσον συνέτρεχε όντως υπέρτερο έννομο συμφέρον του Σωματίου για τη χορήγηση των στοιχείων αυτών, σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 2 στοιχ. ε' του Ν. 2472/1997 σε συνδυασμό με τις διατάξεις των Ν. 1264/1982 και 1876/1990.

3. Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μετά τη λύση της εργασιακής σχέσης

Όπως επισημαίνει η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ²⁴⁷, μολονότι η συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενός εργαζομένου κανονικά τελειώνει με την καθ' οιονδήποτε τρόπο λήξης της εργασιακής του σχέσης, η επεξεργασία των προσωπικών του πληροφοριών από τον προηγούμενο εργοδότη του μπορεί να συνεχίζεται. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες τηρούν αρχεία εργαζομένων για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, προς συμμόρφωσή τους με σχετικές νόμιμες υποχρεώσεις τους. Έτσι, πολύ συχνά, οι εργοδότες διατηρούν τουλάχιστον κάποια από τα δεδομένα των πρώην εργαζομένων τους προκειμένου, για παράδειγμα, να έχουν αποδείξεις ότι ένας εργαζόμενος είχε απασχοληθεί στην επιχείρησή τους για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ή για να παρέχουν πληροφορίες στους ίδιους τους πρώην εργαζόμενους.

Ζητήματα επομένως προστασίας των προσωπικών δεδομένων ανακύπτουν και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας. Για τον λόγο άλλωστε αυτό, η Αρχή²⁴⁸ διευκρίνισε ότι στην έννοια των εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται και οι πρώην εργαζόμενοι²⁴⁹, οι οποίοι θα πρέπει να τύχουν ανάλογης με τους πρώτους προστασίας. Η λύση της εργασιακής σχέσης δεν σημαίνει και αποδέσμευση από τους κανόνες νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Περαιτέρω η χρήση των δεδομένων αυτών, λ.χ. διαβίβασή τους σε μελλοντικούς εργοδότες, θα μπορούσε να έχει δυσμενείς συνέπειες τόσο για την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας όσο και για τα ιδιαίτερα έννομα συμφέροντα του πρώην εργαζόμενου. Θα πρέπει συνεπώς να γίνει δεκτό ότι, σε κάθε περίπτωση, μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας και την αποχώρηση του μισθωτού από την επιχείρηση, ο εργοδότης οφείλει να διαγράψει όλες τις προσωπικές πληροφορίες του εργαζομένου πλην εκείνων, που κατά αντικειμενική εκτίμηση, εξυπηρετούν κάποιο έννομο συμφέρον του εργοδότη, όπως λ.χ. η αντίκρουση αγωγής μισθωτού²⁵⁰.

Την Αρχή έχει απασχολήσει αρκετές φορές κατά τα τελευταία έτη το θέμα της διαβίβασης, από τους ασφαλιστικούς ιδίως οργανισμούς αλλά και από τον ΟΑΕΔ, προσωπικών δεδομένων των πρώην εργαζομένων στους εργοδότες τους, προκειμένου αυτοί να τα χρησιμοποιούν για δικαστική χρήση και πιο συγκεκριμένα για την προβολή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων της ένστασης έκπτωσης από τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας των αλλαχού κερδηθέντων, κατά τη διάταξη του άρθρου 656 εδ. β' ΑΚ²⁵¹.

²⁴⁷ Στη Γνωμοδότηση 8/2001, για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων (σελ. 7).

²⁴⁸ Στην Οδηγία 115/2001, ενότητα Β' αιθμ. 2

²⁴⁹ Η ίδια πρόβλεψη υπάρχει τόσο στον Κώδικα Καλής Πρακτικής του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (3,2), όσο και στη Γνωμοδότηση 8/2001 της Ομάδας του άρθρου 29.

²⁵⁰ Βλ. Παπαδημητρίου Πληροφορική, Εργασία, Εργατικό Δίκαιο, 1987, σελ. 72

²⁵¹ Βλ. απόφαση 34/2007, η οποία έκρινε παράνομη τη διαβίβαση από το ΙΚΑ στην εταιρεία GOODYEAR ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων των πρώην εργαζομένων της, καθώς διενεργήθηκε χωρίς προηγούμενη άδεια της Αρχής και χωρίς προηγούμενη ενημέρωση των υποκειμένων και διέταξε προσωρινά την άμεση αναστολή κάθε επεξεργασίας των επίμαχων δεδομένων από την εργοδότη εταιρεία μέχρι την έκδοση οριστικής απόφασης επί του αιτήματός της για χορήγηση των ανωτέρω δεδομένων (η οριστική απόφαση με την οποία κρίθηκε το θέμα είναι η 10/2009 της ΑΠΔΠΧ).

Σε πρόσφατη σχετική απόφαση της²⁵² και λαμβάνοντας υπόψη ότι κατά την πάγια νομολογία των πολιτικών δικαστηρίων, για να είναι ορισμένη η ανωτέρω ένσταση του υπερήμερου εργοδότη, θα πρέπει να αναφέρει τον συγκεκριμένο εργοδότη στον οποίο ασχολήθηκε ο μισθωτός, τη συγκεκριμένη εργασία που προσέφερε αυτός καθώς και τις συγκεκριμένες αποδοχές που έλαβε, ώστε να εκπέσουν αυτές από τις αιτούμενες αποδοχές υπερημερίας, έκρινε ότι η αιτούσα εταιρεία, ως υπερήμερος εργοδότης, είχε έννομο συμφέρον, σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 περ. ε' του Ν. 2472/1997, να λάβει από τους υπεύθυνους επεξεργασίας ασφαλιστικούς φορείς (ΙΚΑ, ΟΑΕΕ-ΤΕΒΕ) για κάθε ένα από τους πρώην εργαζομένους της, με τους οποίους βρισκόταν σε αντιδικία, τα απολύτως απαραίτητα αλλά προσωπικά δεδομένα των υποκειμένων τους. Πιο συγκεκριμένα, επέτρεψε η Αρχή τη διαβίβαση στην εταιρεία μόνο ορισμένων πληροφοριών, ήτοι του ονοματεπώνυμου ή της επωνυμίας του συγκεκριμένου εργοδότη, του χρόνου της απασχόλησης σε αυτόν αλλά και των αποδοχών που έλαβε ο εργαζόμενος για τη συγκεκριμένη απασχόλησή του. Τόνισε δε, ότι η διαβίβαση των ανωτέρω στοιχείων επιτρεπόταν αποκλειστικά για τον σκοπό της προβολής της ένστασης του άρθρου 656 εδ. β' ΑΚ, ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων²⁵³. Αντίθετα, για τη διαβίβαση από τον ΟΑΕΔ στην εταιρεία στοιχείων σχετικών με την καταβολή σε πρώην εργαζομένους της επιδομάτων ανεργίας ή άλλων κοινωνικών βοηθημάτων, ήτοι στοιχείων που συνιστούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα²⁵⁴, έκρινε ότι δεν είναι επιτρεπτή, καθώς τα επιδόματα αυτά δεν συνιστούν ωφέλεια κατά την έννοια του ανωτέρω άρθρου του ΑΚ και ως εκ τούτου, ο εργοδότης δεν μπορεί να αφαιρέσει από τους μισθωτούς υπερημερίας τις κοινωνικές αυτές παροχές²⁵⁵.

²⁵² Βλ. απόφαση 10/2009 ΑΠΔΠΧ, η οποία αφορούσε αίτημα της εταιρείας, να επιτραπεί η διαβίβαση σε αυτή από το ΙΚΑ ή/και τον ΟΑΕΕ-ΤΕΒΕ αλλά και από τον ΟΑΕΔ, δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούσαν καθένα από τους 322 πρώην εργαζομένους της, οι οποίοι είχαν απολυθεί από αυτή και διεκδικούσαν με αγωγές τους μισθούς υπερημερίας, λόγω της επικαλούμενης από αυτούς ακυρότητας της καταγγελίας των σχέσεων εργασίας τους. Με την απόφαση αυτή κρίθηκε επίσης αβάσιμη και απορρίφθηκε η αίτηση θεραπείας που είχε ασκήσει η εταιρεία αυτή κατά της ανωτέρω αναφερόμενης, αριθμ. 34/2007 απόφασης της ΑΠΔΠΧ.

²⁵³ Ομοίως, βλ. έγγραφο ΑΠΔΠΧ με αριθμ. πρωτ. Γ/ΕΞ/794/06.02.2009, Ετήσια Έκθεση ΑΠΔΠΧ για το έτος 2009.

²⁵⁴ Τα στοιχεία σχετικά με την ιδιότητα ενός ατόμου ως ανέργου ή/και δικαιούχου επιδόματος κοινωνικής πρόνοιας από τον ΟΑΕΔ, αποτελούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, καθώς αφορούν στην κοινωνική πρόνοια. Βλ. Επίσης αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ 34/2007, 1/2009, 2/2009, 2/2010, 9/2010.

²⁵⁵ Βλ. και απόφαση 9/2010 της ΑΠΔΠΧ, με την οποία δεν επιτράπη στον ΟΑΕΔ να χορηγήσει στον αιτούντα εργοδότη βεβαίωση για την καταχώρηση στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως άνεργης, πρώην εργαζόμενης σε αυτόν, προκειμένου χρησιμοποιώντας το στοιχείο αυτό, να προσφύγει αυτός στις αρμόδιες Αρχές για ποινικά αδικήματα που ενδεχομένως διέπραξε σε βάρος του η πρώην εργαζόμενη. Αντίθετα, με την απόφαση 38/2009 της ΑΠΔΠΧ, κρίθηκε νόμιμη και συνεπώς επιτρεπτή η διαβίβαση από τον ΟΑΕΔ στον εργοδότη, βεβαίωσης για το αν πρώην εργαζόμενη ήταν για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, το οποίο ήταν κρίσιμο για τον προσδιορισμό του χρόνου υπηρεσίας, εγγεγραμμένη στα μητρώα ανέργων και ελάμβανε σχετικό επίδομα (χωρίς να γίνεται μεία του ποσού), καθώς η χορήγηση της σχετικής βεβαίωσης θεωρήθηκε αναγκαία και πρόσφορη προς αντίκρουση αγωγής αποζημίωσης που είχε ασκήσει η πρώην εργαζόμενη.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως κατέστη σαφές από τα ανωτέρω εκτιθέμενα, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα κοινωνικό και οικονομικό πεδίο όπου οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις επιφέρουν, με άμεσο μάλιστα τρόπο, σημαντικές μεταβολές. Με την εισαγωγή των σύγχρονων ψηφιακών τεχνολογιών και της πληροφορικής στην επιχείρηση παρέχονται στην εργοδοτική πλευρά απεριόριστες δυνατότητες ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων αλλά και συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν, με ιλιγιώδεις μάλιστα ρυθμούς, γεγονός που πολλαπλασιάζει τον κίνδυνο προσβολής των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων και μεταβάλλει το συχνησιμό δυνάμεων εντός της επιχείρησης. Αναμφισβήτητα, η αξιοποίηση από τον εργοδότη των νέων τεχνολογιών στον τομέα της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού συνιστά μια σοβαρή ανατροπή της ισοροπίας²⁵⁶ στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και επιφέρει αναπόφευκτα σύγκρουση των δικαιωμάτων και συμφερόντων της κάθε πλευράς.

Ο νομοθέτης, επιδιώκοντας να θέσει όρια και προϋποθέσεις στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, προχώρησε στη θέσπιση ειδικών κανόνων, οι οποίοι έχουν ως στόχο να διασφαλίσουν την ορθολογική χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας -τα οφέλη της οποίας άλλωστε δεν αμφισβητούνται- και να συγκρατήσουν τις όποιες συγκρούσεις προκύπτουν ανάμεσα σε ανθρώπινα δικαιώματα. Το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο παρέχει μεν επαρκή προστασία του ατόμου από την αθέμιτη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, πλην όμως χρειάζεται να υποβάλλεται διαρκώς στις απαιτούμενες τροποποιήσεις προκειμένου να ανταποκρίνεται με επιτυχία στην ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων απέναντι στην αλματώδη και αέναη εξέλιξη της τεχνολογίας. Ο δυναμικός χαρακτήρας της εξέλιξης αυτής αναγκάζει το νομοθέτη σε διαρκή αναστοχασμό και αναθεώρηση των ρυθμίσεών του, καθώς η προσαρμογή στην περιρρέουσα τεχνολογική πραγματικότητα είναι εγγενής όρος της αποτελεσματικότητας της προστασίας²⁵⁷.

Στο ισχύον νομικό πλαίσιο υπάρχουν διατάξεις που μπορούν, αν ερμηνευθούν και εφαρμοσθούν σωστά, να εξασφαλίσουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων έναντι κινδύνων που συνεπάγεται η αθέμιτη επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη ότι η σαφήνεια του δικαίου συμβάλλει στην ασφάλειά του, καθίσταται αναγκαία η θέσπιση ειδικότερων διατάξεων, που θα εξειδικεύσουν και θα συγκεκριμενοποιήσουν τις γενικές αρχές και εγγυήσεις για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και θα τις προσαρμόζουν στις ιδιαιτερότητες των εργασιακών σχέσεων.

Πράγματι, η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων συνιστά παραδειγματική περίπτωση για την αναγκαιότητα υιοθέτησης τομεακών κανόνων που θα λαμβάνουν υπόψη και θα ρυθμίζουν το ιδιαίτερο περιβάλλον της επεξεργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν την πιο χαρακτηριστική, αν όχι τη μόνη περίπτωση που τόσο πολλά προσωπικά δεδομένα γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας και μάλιστα για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με το στοιχείο της εγγενούς ανισότητας των μερών και της εξάρτησης του εργαζομένου, καταδεικνύει την ανάγκη αλλά και την ιδιαίτερη σημασία της ύπαρξης εξειδικευμένων ρυθμίσεων, που θα παρέχουν στον εργαζόμενο μια πιο κατάλληλη και αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, της ιδιωτικής ζωής αλλά και της προσωπικότητάς του μέσα στον εργασιακό χώρο.

²⁵⁶ Βλ. Παπαϊωάννου Α, ο.π., σελ. 21

²⁵⁷ Βλ. Μήτρου Λ., Συνταγματική Πρόσληψη των τεχνολογικών εξελίξεων και νέα δικαιώματα.

Παράλληλα , θα πρέπει να επισημάνουμε ότι η προστασία αυτή των δικαιωμάτων του εργαζομένου προϋποθέτει την ύπαρξη των απαραίτητων μηχανισμών εκλογου της εργοδοτικής πρακτικής. Οι υφιστάμενοι σε εθνικό επίπεδο μηχανισμοί ελέγχου προσφέρουν σημαντική βοήθεια προς την κατεύθυνση αυτή, ωστόσο πιο αποτελεσματικά από τα κρατικά όργανα και αρχές για το σκοπό αυτό κρίνονται τα όργανα που βρίσκονται στο χώρο της επιχείρησης, είναι ανεξάρτητα από τον εργοδότη και έχουν την αναγκαία υποδομή και θεσμική εξουσιοδότηση να διασφαλίσουν την εφαρμογή εντός της επιχείρησης των διατάξεων που αφορούν στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και στην αποτροπή ενδεχόμενων σχετικών προσβολών.

Τα όργανα αυτά μπορεί να είναι είτε συλλογικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων, στα οποία ο νόμος παρέχει τη δυνατότητα να διαμορφώσουν από κοινού με τον εργοδότη ισορροπημένους σχετικούς κανόνες και διαφανείς διαδικασίες για τον έλεγχο της εφαρμογής τους²⁵⁸, είτε κάποιος άλλος θεσμός, όπως αυτός των Υπεύθυνων Προστασίας Δεδομένων²⁵⁹, ο οποίος άλλωστε έχει ήδη αναπτυχθεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες αλλά και στα όργανα και τους Οργανισμούς της Κοινότητας²⁶⁰. Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων, ο οποίος θα πρέπει να είναι ανεξάρτητος κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, θα πρέπει να παρακολουθεί την εσωτερική εφαρμογή της σχετικής με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων νομοθεσίας, να ενημερώνει τα εμπλεκόμενα μέλη για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, να διαμεσολαβεί προσπαθώντας να εξισορροπήσει τα αντικρουόμενα συμφέροντα εργοδότη και εργαζομένου για να βρεθεί μια δίκαιη λύση και γενικά να φροντίζει, ώστε από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων να μη θίγονται τα δικαιώματα και οι ελευθερίες των εργαζομένων²⁶¹.

Λαμβανομένης υπόψη της σπουδαιότητας του θέματος της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, ιδίως λόγω των κινδύνων που ενέχει η επεξεργασία τους για τον εργαζόμενο, μέσα μάλιστα σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο τεχνολογικό περιβάλλον, κρίνεται σκόπιμη και επιβεβλημένη η ένταξή του στα ενδιαφέροντα των κοινωνικών εταιρειών²⁶² κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μέσω των οποίων θα μπορέσουν να αντιμετωπισθούν τα επιμέρους προβλήματα που αναφύονται. Τέλος, σε κάθε περίπτωση, οι υπεύθυνοι επεξεργασίας εργοδότες, οφείλουν να σέβονται τα δικαιώματα των εργαζομένων για προστασία των προσωπικών δεδομένων, του ιδιωτικού βίου και της προσωπικότητάς τους εντός των χώρων εργασίας και να μην θυσιάζουν την έλλογη επεξεργασία των δεδομένων αυτών στο βωμό των οικονομικών συμφερόντων, αλλά να λειτουργούν τηρώντας τις επιταγές του νόμου, ή ακόμη και υιοθετώντας πρακτικές αυτορρύθμισης, όπως σχετικές συμφωνίες με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, κώδικες συμπεριφοράς ή δεοντολογίας, οι οποίες θα είναι προσαρμοσμένες στις ειδικότερες συνθήκες και ανάγκες της επιχείρησής τους και οι οποίες θα υπερβαίνουν τα ελάχιστα προστατευτικά όρια της ισχύουσας νομοθεσίας και θα ανοίγουν το δρόμο σε μελλοντικές νομοθετικές εξελίξεις.

²⁵⁸ βλ. Παπαϊωάννου , ό.π., σελ. 128 επ. ο οποίος θεωρεί ως πιο κατάλληλα όργανα, τα εργασιακά Συμβούλια, τονίζοντας ωστόσο την ανάγκη ενεργοποίησης του θεσμού και εφαρμογής του στην πράξη.

²⁵⁹ Ο εθνικός ωστόσο νομοθέτης , κατά την τροποποίηση του ν. 2472/1997 με το ν. 3471/2006, αγνόησε την τάση της αποκεντρωμένης αυτής προστασίας δεδομένων που έχει αναπτυχθεί σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες με το θεσμό των Υπαύθυνων Προστασίας Δεδομένων.

²⁶⁰ βλ. Κανονισμό 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18.12.2000 σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους Οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ΕΕ της 12.01.2001 L8/1-22.

²⁶¹ Όπως υποστηρίζεται από μερίδα της θεωρίας, μπορούν να δημιουργηθούν μέσα στις επιχειρήσεις, συλλογικές επιτροπές, όμοιες με αυτές που υπάρχουν για θέματα υγιεινής και ασφάλειας και αποτροπής δυσμενών διακρίσεων. Οι επιτροπές αυτές θα μπορούσαν να έχουν αρμοδιότητες (διεξαγωγή ερευνών, υποβολή προτάσεων, συμμετοχή σε διαπραγματεύσεις κ.α) καθιερώνοντας έτσι ένα δυναμικό και προληπτικό σύστημα προστασίας.

²⁶² βλ. Κουκιάδη , ό.π., 2009, σελ. 737.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου Ευγενία, Προσωπικά δεδομένα, Η νομική ρύθμιση της ηλεκτρονικής επεξεργασίας τους, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2007
- Άνθιμου Κατερίνα, Το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου ως έκφανση του δικαιώματος επί της προσωπικότητας, Κριτική Επιθεώρηση 1998, σελ. 155
- Αρμαμέντος Παναγιώτης – Σωτηρόπουλος Βασίλης, Προσωπικά Δεδομένα, Ερμηνεία Ν. 2472/1997, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2005
- Αυγουστανάκης Μιχαήλ, Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, Δικαιώματα του Ανθρώπου 2001, σελ. 673 – 710.
- Βερροϊόπουλος Π., Η έννομος σχέσις των διαπραγματεύσεων προς την σύναψιν συμβάσεως εργασίας, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1960, σελ. 569-583
- Βλαστός Στυλιανός , Ατομικές Εργατικές Σχέσεις (ουσιαστικά και οικονομικά ζητήματα). Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2005
- Γέροντας Απόστολος, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων: Μια συμβολή στην ερμηνεία του Ν. 2472/1997, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002
- Γεωργιάδης Απόστολος- Σταθόπουλος Μιχαήλ, Αστικός Κώδιξ, ερμηνεία κατ' άρθρο – νομολογία, βιβλιογραφία, Τόμος Ι , Γενικές Αρχές, εκδ. "Δίκαιο και Οικονομία" Π. Ν. Σάκκουλας, 1998
- Γιαννούλη Χριστίνα, Ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών και συνταγματικά δικαιώματα (μετάφραση και παρατηρήσεις σε αποφάσεις του γερμανικού Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου) Εφαρμογές 1988, σελ. 337
- Δαγτόγλου Π., Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1995
- Ζερδελής Δημήτρης, Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2000, σελ. 672 επ.
- Θεοδόσης Γεώργιος, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων , Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών, 6/2006, σελ. 592-604
- Ιγγλεζάκης Ιωάννης, Ευαίσθητα Προσωπικά Δεδομένα: Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων και οι συνέπειες, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2003
- Ιγγλεζάκης Ιωάννης , Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας , Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας 2005, σελ. 55-62
- Ιγγλεζάκης Ιωάννης, Δίκαιο της Πληροφορικής, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2008
- Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992

- Καρακατσάνης Αλέξανδρος – Γαρδικας Σταύρος, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1995
- Καρακώστας Ιωάννης, Αστικός Κώδικας, ερμηνεία- σχόλια- νομολογία, τόμος Α', εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη 2005
- Καρδαράς Αθανάσιος, Η κωδικοποίηση του Εργατικού Δικαίου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2008, σελ. 1-22.
- Καζάκος Άρις, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα. Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2009
- Κριάρη- Κατράνη Ισμήνη, Γενετική τεχνολογία και θεμελιώδη δικαιώματα, η συνταγματική προστασία των γενετικών δεδομένων, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 1999
- Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2009 και προηγούμενη έκδοση (2005).
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005
- Λεβέντης Γεώργιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2007
- Λεβεντοπούλου Μαρία, Η βιντεοσκόπηση και το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2010
- Μάλλιος Ευάγγελος, Γενετικές εξετάσεις και δικαίο, σε σειρά: Δίκαιο και Κοινωνία στον 21ο αιώνα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2004
- Μαρίνος Αναστάσιος, Οι ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές στην ελληνική έννομη τάξη, Επιθεώρηση Δημοσίου και Διοικητικού Δικαίου (ΕΔΔΔ) 1/2008, σελ. 5 – 15
- Μαυριάς Κώστας, Το συνταγματικό δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1982
- Μήτρου Λίλιαν, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, σε: Η Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, σε σειρά: Δίκαιο και Κοινωνία στον 21ο αιώνα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2002
- Μήτρου Λίλιαν, Συνταγματική πρόσληψη των τεχνολογικών εξελίξεων και «νέα» δικαιώματα, πέντε χρόνια μετά τη συνταγματική αναθεώρηση, 2006
- Μήτρου Λίλιαν, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, (Forum Σύγχρονη Πολιτεία, τ. 1), εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1999.
- Μίχος Στάθης, Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2007
- Μούργκος Στέργιος, Η προστασία της προσωπικότητας ιδία κατά το εργατικόν δίκαιον, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1987, σελ.193-209
- Παπαδημητρίου Κώστας, Πληροφορική, Εργασία, Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1987

- Παπαδημητρίου Κώστας, Η χρησιμοποίηση οπτικο-ακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1986, σελ. 153-160.
- Παπαδημητρίου Κώστας, Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων, Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις, Γ' Πανελλήνιο συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1987, σελ. 99-112
- Παπαϊωάννου Αθανάσιος, Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το διαδίκτυο, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή 2006
- Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων, Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου, τεύχος 2/2006, σελ. 507-534
- Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, εκδόσεις Σάκκουλα, 2006
- Τουντόπουλος Βασίλειος, Το δικαίωμα αντίρρησης του υποκειμένου των δεδομένων , Το Σύνταγμα 1999, σελ. 21 επ.
- Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτρης, Απόλυση εργαζομένου μολυνθέντος από τον του AIDS/HIV , ιδίως κατόπιν απαίτησης του προσωπικού. Με αφορμή τις πρόσφατες εξελίξεις στη νομολογία, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2010, σελ. 193-211
- Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτρης, Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και το Σύνταγμα, στο: Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, 1987
- Χρυσόγονος Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, τρίτη αναθεωρημένη έκδοση, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2006
- Χριστοδούλου Κωνσταντίνος, Προς μια επανεξέταση της έννοιας της δικαιοπραξίας; Το παράδειγμα της συγκατάθεσης του υποκειμένου στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του (προδημοσίευση από τον Τιμητικό Τόμο Απόστολου Π. Γεωργιάδη), Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας 2005, σελ. 357 365

2. ΜΕΛΕΤΕΣ – ΛΟΙΠΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

- AMA (American Management Association) Research, 2001 AMA Survey on Workplace Testing: Medical Testing (Summary of Key Findings), δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα <http://press.amanet.org>
- AMA and the ePolicy Institute Research, 2007 Electronic Monitoring & Surveillance Survey , (28.02.2008) στην ιστοσελίδα <http://press.amanet.org>
- AMA and the ePolicy Institute Research, 2004 Workplace E-mail and the Instant Messaging Survey Summary, δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα www.epolicyinstitute.com
- Best Practices for monitoring and filtering internet access in the workplace, White Paper, Secure Computing Corporation 2004, στην ιστοσελίδα www.securecomputing.com/pdf/scc_bestpractices.pdf
- Council for Responsible Genetics (CRG), Genetic Discrimination: Position Paper, Ιανουάριος 2001, σε <http://councilforresponsiblegenetics.org/pageDocument/2RSW5M2HJ2.pdf>
- ELDD, Legal status of drug testing in the workplace, στην ιστοσελίδα <http://eldd.emcdda.europa.eu/html.cfm/index19601EN.html>
- EPIC (Electronic Privacy Information Center) 2004, Workplace Privacy, στην ιστοσελίδα www.epic.org/privacy/workplace
- European Commission, The Social and Labour market Dimension of the Information Society, People first-The next steps, 23th July 1997 version.
- European Commission, Data Protection at work: Commission proposes new EU framework to European social partners, 2002, http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/nov/181/_en.html
- European Commission, Communication from the Commission, First stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data, <http://europa.eu.int>
- European Commission, Second stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data, <http://europa.eu.int>
- Justia, Workplace Privacy and Employee Monitoring, διαθέσιμο σε <http://www.justia.com/employment/docs/workplace-privacy.html>
- International Labour Office (Geneva), Protection of Workers' personal data, σε ιστοσελίδα www.ilo.org
- ICO (Information Commissioner Office – Βρετανός Επίτροπος για τα Προσωπικά δεδομένα) –The Employment Practices Code, στην ιστοσελίδα www.ico.gov.uk
- Ministry of Labour (Finland), Data protection in working life, 2nd edition, στην ιστοσελίδα www.mof.fi
- Privacy International, Workplace Privacy, 18.12.2007, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα www.privacyinternational.org

- Opinion No 18 of the European Group on Ethics in Science and new technologies to the European Commission, Ethical aspects of genetic testing in the workplace, 28.07.2003, (εισηγητές: Whittaker Peter – Alivizatos Nikos) http://ec.europa.eu/european_group_ethics/docs/avis18_en.pdf
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development - ΟΟΣΑ) , Guidelines on the protection of Privacy and the Transborder Flows of Personal Data , στην ιστοσελίδα www.oecd.org
- Council of Europe, Recommendation No R (89) 2 of the Committee of Ministers to Member States on the protection of personal data used for employment purposes, www.coe.int
- Council of Europe. Explanatory Memorandum to Recommendation No R(89) 2 of the Committee of Minister to Member States on the protection of personal data used for employment purposes, <http://wcd.coe.int>
- Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης , ΕΕC 364 της 18.12.2001 σελ. 1
- ΑΠΔΠΧ Οδηγία 115/2001 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, www.dpa.gr
- ΑΠΔΠΧ Οδηγία 1122/2000 (ΦΕΚ β' 1234/09.10.2000) για τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης (όπως τροποποιήθηκε με τις 377/20.03.2003 (ΦΕΚ Β 387), 2162/10.06.2005 (ΦΕΚ Β' 1072) και 3510/03.06.2009 (ΦΕΚ Β' 1353) όμοιες αποφάσεις), www.dpa.gr
- Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής , Εισήγηση για τη συλλογή και διαχείριση των γενετικών δεδομένων, έτος 2002, στην ιστοσελίδα www.bioethics.gr
- Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής, Γνώμη για τη χρήση γενετικών δεδομένων στην ιδιωτική ασφάλιση , έτος 2008, στην ηλεκτρονική διεύθυνση www.bioethics.gr
- Εθνική Επιτροπή Βιοηθικής. Έκθεση (Τ. Βιδάλη, Α. Χάγερ-Θεοδωρίδου) για τη χρήση γενετικών δεδομένων στην ιδιωτική ασφάλιση, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα www.bioethics.gr
- Επίτροπος Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Κύπρος), Οδηγία για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, στην ιστοσελίδα www.dataprotection.gov.cy
- Ετήσιες Εκθέσεις της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, για τα έτη από 2000 έως 2009, στην ιστοσελίδα www.dpa.gr
- Η σύσταση με αριθμ. R (89)2 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται για εργασιακούς σκοπούς, <http://cm.coe.int>
- Γνωμοδότηση 8/2001 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο (WP 48) http://ec.europa.eu/justice/privacy/workinggroup/wpdocs/2001_en.html
- Γνωμοδότηση 4/2004 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω βιντεοεπιτήρησης (WP 89), http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/2004/wp89_el.pdf
 - ΕΓΣΣΕ ετών 2004 και 2005
 - ΕΓΣΣΕ ετών 2006 και 2007

3. **NΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ**

- Convention for the protection of individuals with regard to automatic Processing of personal data (European Treaty Series – No 108), και Explanatory Report , σε ιστοσελίδα www.coe.int
- Additional Protocol to the Convention of Individuals with regard to automatic processing of personal data, regarding supervisory authorities and transborder data flows, σε ιστοσελίδα www.coe.int
- Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) – Ν.Δ. 53/1974 (ΦΕΚ Α' 256/20.09.1974)
- Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα (γνωστή και ως Σύμβαση 108) της 28.01.1981.
- Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 , για τη προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ΕΕ L 281/31-50 της 23.11.1995
- Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2002, σχετικά με τη επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (Οδηγία για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών) ΕΕ L 201/37-47 της 31.07.2002
- Κανονισμός (ΕΚ) 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών , ΕΕ L 8/1-22, 12.01.2001
- Σύνταγμα της Ελλάδος 1957/1986/2001/ 2008
- Αστικός Κώδικας
- Ποινικός Κώδικας
- Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α' 50/10.04.1997) «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»
- Ν. 3471/2006 (ΦΕΚ Α' 133/28.06.2006) «Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του ν. 2472/1997»
- Ν. 2224/1994 (ΦΕΚ Α' 112/06.07.1994), « Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων και Οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις».
- Ν. 2619/1998 (ΦΕΚ Α' 132/19.06.1998), «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και τη Βιοϊατρική (Σύμβαση του Oviedo) της 4/04/1997».
- Ν. 2086/1992 (ΦΕΚ Α' 118/09.07.1992), «Κύρωση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία του ατόμου από της αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα».

- Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ Α' 27/08.03.1990) « Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».
- Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63/06.04.1988), « Συμβούλια εργαζομένων και άλλες διατάξεις – Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας».
- Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α' 79/01.07.1982), «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ