

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΠΜΣ ΔΙΚΑΙΟ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ «ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**



ΣΤΑΜΠΟΥΛΙΔΗΣ ΜΑΞΙΜΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ: ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΚΑ. ΚΡΙΑΡΗ ΙΣΜΗΝΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
SUMMARY.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Βασική Ορολογία.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η σύγκρουση του δικαιώματος στην πληροφόρηση και της προστασίας προσωπικών δεδομένων	13
2.1 Γενικά.....	13
2.2 Προσωπικά δεδομένα στο εργασιακό περιβάλλον.....	14
2.3 Υποχρεώσεις των εργοδοτών και δικαιώματα των εργαζομένων.....	15
2.4 Τα συμφέροντα των δύο μερών.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη τους..	30
3.1 Τα στάδια επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων.....	30
3.2 Προστασία της ιδιωτικότητας του εργαζομένου.....	31
3.3 Οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	35
4.1 Νόμος 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».....	35
4.2 Το σύστημα προστασίας του εργαζομένου στο Ν. 2472/1997, καθώς και τα χαρακτηριστικά και οι αρχές που το διέπουν.....	38
4.3 Νόμος 3471/2006 «Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών»	42
4.4 Παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου	43

4.5 Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης.....	44
4.6 Βιομετρικά δεδομένα.....	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η προσέγγιση του ζητήματος διεθνώς.....	47
5.1 Η εξέλιξη προστασίας προσωπικών δεδομένων.....	47
5.2 Η Οδηγία 95/46/ΕΚ.....	50
5.3 Η Οδηγία 2002/58/ΕΚ.....	50
5.4 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).....	52
5.5 Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC).....	53
5.6 Γενικές Διεθνείς προσεγγίσεις.....	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Οι αποφάσεις της Αρχής στο πεδίο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	56
6.1 Η απόφαση της 21.06.2000.....	56
6.2 Απόφαση Copland vs. United Kingdom της 03.04.2007.....	59
ΣΚΕΨΕΙΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	61
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ.....	62

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία, αναφέρεται στο θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον χώρο εργασίας και αναλύει όχι το αν είναι νόμιμη η «εισβολή» του εργοδότη στον προσωπικό χώρο του εργαζόμενου αλλά τα όρια μέχρι τα οποία επιτρέπεται η «εισβολή» αυτή.

Είναι δεδομένο ότι στο παρόν θέμα, υπάρχουν αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα αφενός του εργοδότη ο οποίος έχει την ανάγκη να βεβαιωθεί για την ορθή εκτέλεση της εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου, και αφετέρου του εργαζομένου ο οποίος προσπαθεί να περιορίσει εκείνο τον αθέμιτο, κατά τη γνώμη του, έλεγχο που πλήττει την ιδιωτικότητα και την προσωπικότητά του. Ο νομοθέτης λοιπόν, προσπαθεί μεν να προστατέψει τα συμφέροντα του εργαζομένου συνεδητοποιώντας τους κινδύνους που ελλοχεύουν στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους, χωρίς να αγνοεί δε τις ανάγκες των εργοδοτών.

Παρακάτω λοιπόν, θα αναλυθεί το παρόν ζήτημα και θα γίνει η προσέγγιση του ζητήματος αυτού τόσο υπό το πρίσμα της ελληνικής νομοθεσίας, όσο και της διεθνούς, καθώς και θα αναλυθούν ορισμένες αποφάσεις της Αρχής στο πεδίο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

SUMMARY

This thesis refers to the issue of the protection of personal databases at work places. It also looks at the limitations of an employer's "invasion" into an employee's personal space.

There is no doubt that in this subject there are colliding interests. On one hand, there are the interests of the employer, who feels the need to be assured that the employee performs his obligations properly. On the other hand, there are the interests of the employee, who tends to limit that illegitimate control, and this harms his right of privacy and personality. Realizing the dangers which are imminent in the processing of personal database, the legislator tries to protect the rights of the employees without ignoring the needs of the employers.

The current issue will be analyzed below, taking into account the Greek and foreign legislation and some of the decisions of the Authority in the field of the protection of personal databases of the employees.

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εισαγωγή των τεχνολογιών στο χώρο εργασίας έχει αλλάξει ριζικά τα εργασιακά δεδομένα παρέχοντας ανυπολόγιστες δυνατότητες αφενός της διευκόλυνσης της εργασίας, αφετέρου όμως παρακολούθησης του εργαζόμενου και γενικότερα κινδύνου παράβασης των θεμελιωδών ελευθεριών και της ιδιωτικής του ζωής¹. Η ανυπολόγιστη προσφορά της τεχνολογικής εξέλιξης λοιπόν, έχει το τίμημά της, καθώς μέσω αυτών δύναται να τελεί ο εργαζόμενος υπό διαρκή παρακολούθηση. Για παράδειγμα, με τη συνδρομή οπτικοακουστικών μέσων βιντεοσκοπείται οποιαδήποτε ενέργειά του, μέσω των ηλεκτρονικών συσκευών επικοινωνίας καταγράφεται οποιαδήποτε επικοινωνία του κ.ο.κ.². Ο εργαζόμενος δηλαδή, δύναται να βρίσκεται υπό αέναη παρακολούθηση, και δημιουργούνται προϋποθέσεις ενός εντατικού ελέγχου της συμπεριφοράς και της απόδοσής του³. Πρόκειται για ένα νέο μοντέλο εργαζόμενου ο οποίος θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «γυάλινος εργαζόμενος»⁴, υπό την έννοια ότι τα πάντα αναφορικά με εκείνον δύναται να είναι γνωστά. Ένα μεμονωμένο στοιχείο μπορεί να μην έχει ιδιαίτερη σημασία, αλλά η σύνδεση και η συσχέτιση όλων αυτών των στοιχείων καθίσταται προβληματική⁵. Οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν στην αθέμιτη και ανεξέλεγκτη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων συχνά είναι αδιόρατοι και διαπιστώνονται μόνο όταν έχουν επέλθει τα αρνητικά αποτελέσματά τους σε βάρος του εργαζομένου⁶. Η δυνατότητα αυτής της αέναης παρακολούθησης των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, εγείρει το ζήτημα του κατά πόσον αυτού του είδους η αξιοποίηση των

¹ Πρβλ. Ιωάννη Ιγγλεζάκη, σ.1 επ.

² Βλ. Αναστάσιο Ν. Μαρίνο, σ. 64

³ Βλ. Ιωάννη Ιγγλεζάκη, σ.11

⁴ Βλ. Peter Schaar, σ. 205 επ.

⁵ Βλ. Daniel J. Solove, The digital person, σ. 44-47

⁶ Γενικά για τους κινδύνους που προκύπτουν από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων βλ. Ιγγλεζάκης, Ευαίσθητα..., σελ. 9 επ., Μαντζούφας, Συνταγματική ...σελ. 239 επ.

νέων τεχνολογιών είναι συμβατή με την ανάγκη προστασίας της ιδιωτικής σφαίρας των εργαζομένων⁷, ένα θέμα που θα αναλυθεί στην παρούσα εργασία.

⁷ Βλ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, σ.3

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΒΑΣΙΚΗ ΟΡΟΛΟΓΙΑ

Στο σημείο αυτό, κρίνεται απαραίτητο να αναλυθούν συνοπτικά ορισμένοι όροι που σχετίζονται άμεσα με το θέμα της εργασίας και θα αναφερθούν αρκετές φορές στη συνέχεια.

Α) Χώρος εργασίας: Όπως χαρακτηριστικά διατυπώνει η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στην Οδηγία 115/2001, χώρος εργασίας είναι κάθε χώρος, στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας, που του έχει ανατεθεί.

Η Αρχή αυτή προκρίνει αυτή την ευρεία ερμηνεία α) γιατί λαμβάνει υπόψη τόσο ιδιαίτερες μορφές εργασίας (π.χ. μεταφορές) όσο και τις τάσεις για ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας (μορφές τηλεργασίας) και β) για να αποφευχθεί η περιγραφή των υποχρεώσεων και των δεσμεύσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας μέσω του στενού προσδιορισμού των χώρων εργασίας. Ως εκ τούτου, χώρος εργασίας θεωρείται και το επαγγελματικό όχημα, που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, προκειμένου να μεταφερθεί σε κάποιον προορισμό, που σχετίζεται με την εργασία (π.χ. χώρος συνάντησης με υποψήφιο πελάτη εκτός της έδρας της εταιρίας)⁸.

Β) Εργοδότης: Είναι οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, που καθορίζει και αποφασίζει τους όρους της εργασιακής σχέσης με τους εργαζόμενους⁹.

Γ) Εργαζόμενος: Είναι οποιοδήποτε άτομο εργοδοτείται από εργοδότη, στον ιδιωτικό, δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και δεσμεύεται να

⁸ Βλ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, σ.8

⁹ Βλ. Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, σ. 5

εκπληρώσει ένα έργο στο πλαίσιο της συναφθείσας εργασιακής σχέσης. Ο όρος περιλαμβάνει νυν και πρώην εργαζόμενους, καθώς και υποψήφιους. Συνηθισμένες κατηγορίες εργαζομένων περιλαμβάνουν τους μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους, υπαλλήλους που εκπληρώνουν μια εργασία βάσει συγκεκριμένου συμβολαίου καθορισμένης χρονικής διάρκειας, υπαλλήλους μερικής ή πλήρους απασχόλησης κ.ο.κ.¹⁰

Δ) Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα: Κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο υποκείμενο των δεδομένων. Δεν λογίζονται ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα στατιστικής φύσεως συγκεντρωτικά στοιχεία, από τα οποία δεν μπορούν πλέον να προσδιορισθούν τα υποκείμενα των δεδομένων¹¹.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, που λέγονται αλλιώς και προσωπικά δεδομένα, είναι κάθε πληροφορία που αναφέρεται σε και περιγράφει ένα άτομο, όπως: στοιχεία αναγνώρισης (ονοματεπώνυμο, ηλικία, κατοικία, επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση κλπ.), φυσικά χαρακτηριστικά, εκπαίδευση, εργασία (προϋπηρεσία, εργασιακή συμπεριφορά κλπ), οικονομική κατάσταση (έσοδα, περιουσιακά στοιχεία, οικονομική συμπεριφορά), ενδιαφέροντα, δραστηριότητες, συνήθειες¹².

Ε) Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα: Είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη Αρχή και έχει ως στόχο τη προστασία των δικαιωμάτων της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής

¹⁰ Βλ. Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Κύπρου για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, σ. 5, όπ. ανωτ. (υποσ. 14).

¹¹ Ν. 2472/1997 άρθ. 2 εδ. α

¹²http://www.dpa.gr/portal/page?_pageid=33,18990&_dad=portal&_schema=PORTAL

του ατόμου στην Ελλάδα, σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν. 2472/1997 και 3471/2006¹³.

ΣΤ) Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα: Τα δεδομένα που αφορούν στη φυλετική ή εθνική προέλευση, στα πολιτικά φρονήματα, στις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην υγεία, στην κοινωνική πρόνοια και στην ερωτική ζωή, στα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες, καθώς και στη συμμετοχή σε συναφείς με τα ανωτέρω ενώσεις προσώπων.

Ειδικά για τα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες δύναται να επιτραπεί η δημοσιοποίηση μόνον από την εισαγγελική αρχή για τα αδικήματα που αναφέρονται στο εδάφιο β' της παραγράφου 2 του άρθρου 3 με διάταξη του αρμόδιου Εισαγγελέα Πρωτοδικών ή του Εισαγγελέα Εφετών, εάν η υπόθεση εκκρεμεί στο Εφετείο. Η δημοσιοποίηση αυτή αποσκοπεί στην προστασία του κοινωνικού συνόλου, των ανηλίκων, των ευάλωτων ή ανίσχυρων πληθυσμιακών ομάδων και προς ευχερέστερη πραγμάτωση της αξίωσης της Πολιτείας για τον κολασμό των παραπάνω αδικημάτων¹⁴.

Ζ) Υποκείμενο των δεδομένων: Το φυσικό πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, και του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί, δηλαδή μπορεί να προσδιορισθεί αμέσως ή εμμέσως, ιδίως βάσει αριθμού ταυτότητας ή βάσει ενός η περισσότερων συγκεκριμένων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την υπόστασή του από άποψη φυσική, βιολογική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική, πολιτική ή κοινωνική¹⁵.

¹³ <http://www.psychargos.gov.gr/Default.aspx?ID=31443&nt=19&lang=1>

¹⁴ Ν. 2472/1997 άρθ. 2 εδ. β

¹⁵ Ν. 2472/1997 άρθ. 2 εδ. γ

Η) Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (επεξεργασία): Κάθε εργασία ή σειρά εργασιών που πραγματοποιείται, από το Δημόσιο ή από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο με ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων και εφαρμόζονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, 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 καταστροφή¹⁶.

Θ) Αρχείο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα(αρχείο): Κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι προσιτά με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια¹⁷.

Ι) Συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων: Κάθε ελεύθερη, ρητή και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή, και εν πλήρη επίγνωση, και με την οποία, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού προηγουμένως ενημερωθεί, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Η ενημέρωση αυτή περιλαμβάνει πληροφόρηση τουλάχιστον για τον σκοπό της επεξεργασίας, τα δεδομένα ή τις κατηγορίες δεδομένων που αφορά η επεξεργασία, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και το όνομα, την επωνυμία και τη διεύθυνση του υπεύθυνου επεξεργασίας και του τυχόν εκπροσώπου του.

¹⁶ Ν. 2472/1997 άρθ. 2 εδ. δ

¹⁷ Ν. 2472/1997 άρθ. 2 εδ. ε

Η συγκατάθεση μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε, χωρίς αναδρομικό αποτέλεσμα ¹⁸.

¹⁸ Ν. 2472/1997 άρθ. 2 εδ. ια

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΣΥΓΚΡΟΥΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΣΤΗΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

2.1 Γενικά

Τα άρθρα 5Α και 9Α του Συντάγματος, με τα οποία οριοθετείται το δικαίωμα στην πληροφόρηση και τίθεται ως όριο του η προστασία των προσωπικών δεδομένων κατά τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση τους, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, αποτελούν διατάξεις με τις οποίες επιχειρείται γενικά η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Το δικαίωμα στην πληροφόρηση και το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων εντάσσονται στα «νέα δικαιώματα» που δημιουργήθηκαν κατά την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 και αποτυπώνουν τις πολιτικές επιλογές για την προσαρμογή της συνταγματικής έννομης τάξης προς την επίλυση των προβλημάτων που προκαλεί η νέα τεχνολογία και τα νέα επιστημονικά επιτεύγματα. Η θέσπισή τους αποτελεί εξειδίκευση και συγκεκριμενοποίηση των άρθρων 5 παράγραφος 1 και 2 παράγραφος 1 του Συντάγματος γι' αυτό, πλέον, καθίσταται επικουρική η επίκληση των άρθρων αυτών κατά την αντιμετώπιση προβλημάτων προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η προστασία που επιδιώκει το άρθρο 9Α εδάφιο α του Συντάγματος, αποτελώντας όριο του δικαιώματος στην πληροφόρηση, προκαλεί αναπόφευκτα τη σύγκρουση των δύο αυτών νέων δικαιωμάτων και προς την άρση και ισόρροπη ικανοποίησή τους, καλείται προς εφαρμογή η αρχή της αναλογικότητας. Γενικά, σε επίπεδο θετού δικαίου, όσον αφορά το νομικό καθεστώς της προστασίας των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων τους, όταν αυτή διενεργείται από τον εργοδότη, οι εξεταζόμενες διατάξεις είναι αυτές του ν. 2472/1997. Αποτελεί τον γενικής εφαρμογής νόμο για την προστασία

των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων, και με τη θέσπιση του οποίου υλοποιήθηκε η υποχρέωση της χώρας μας για την ενσωμάτωση περισσότερων κανόνων κοινοτικού και διεθνούς δικαίου¹⁹.

2.2 Προσωπικά δεδομένα στο εργασιακό περιβάλλον²⁰.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στον εργασιακό τομέα και ειδικότερα ο έλεγχος των επικοινωνιών τους, αποτελεί ένα σημαντικό θέμα προς συζήτηση, που χρήζει ιδιαίτερης ανάλυσης από νομικής πλευράς.

Ένα από τα σημαντικότερα και πλέον ενδιαφέροντα ζητήματα στον εργασιακό τομέα αποτελεί ο καθορισμός του πλαισίου, μέσα στο οποίο επιτρέπεται στον εργοδότη να συλλέγει και να επεξεργάζεται πληροφορίες για τον εργαζόμενο του. Ενδεικτικά και μόνο αναφέρουμε ότι η συλλογή προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στον εργασιακό τους τομέα, μπορεί να γίνεται μέσω:

- Της παρακολούθησης της επικοινωνίας τους.
- Της επιτήρησης των χώρων εργασίας τους.
- Του ελέγχου της διαβίβασης δεδομένων σε τρίτους, καθώς και
- Της χρήσης βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο πρόσβασης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

Από την άλλη, βάσει του νόμου, ως επεξεργασία των δεδομένων αυτών θεωρείται οποιαδήποτε ενέργεια πραγματοποιεί ο εργοδότης πάνω στα στοιχεία αυτά (όπως π.χ. αποθήκευση, αντιγραφή, δημιουργία αρχείου, μετάδοση σε τρίτους κ.ά.). Σε ένα θέμα λοιπόν, τόσο ευρύ και

¹⁹ Βλ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, σ.3

²⁰ Βλ. Προσωπικά δεδομένα στο εργασιακό περιβάλλον Τεύχος: 7, ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ-ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2008

αντικρουόμενο όσο αυτό των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, η προσέγγιση είναι δυνατή μόνο μέσα από την παρουσίαση των αρχών που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων. Η γνώση των αρχών αυτών είναι απολύτως αναγκαία και στα δύο μέρη:

α) Στους εργοδότες, προκειμένου να συμμορφώνονται με τις επιταγές του νόμου, η παράβαση του οποίου δύναται να επιφέρει αστικές, ποινικές και διοικητικές κυρώσεις και β) Στους εργαζομένους, προκειμένου να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους απέναντι στην επεξεργασία των δεδομένων τους στον εργασιακό τους χώρο και να απαιτούν τη νόμιμη μεταχείρισή τους.

2.3 Υποχρεώσεις των εργοδοτών και δικαιώματα των εργαζομένων.

2.3.1 Υποχρεώσεις εργοδότη²¹:

Ο εργοδότης θα πρέπει να περισυλλέγει και να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου, με θεμιτά μέσα, έτσι ώστε να προστατεύεται η αξιοπρέπεια και η προσωπικότητα του εργαζομένου. Επιτρέπεται κατά το νόμο να συλλέγει και να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, μόνο για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και βέβαια υπό την προϋπόθεση ότι τα δεδομένα αυτά είναι αναγκαία προκειμένου να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις της εργασιακής σύμβασης (για παράδειγμα, η περισυλλογή στοιχείων που αφορούν στις πολιτικές πεποιθήσεις ενός ταμιά, δεν συνδέεται με κανένα τρόπο με τη σχέση απασχόλησης).

Ο σκοπός της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων πρέπει να είναι προκαθορισμένος και σαφής, ενώ σε κάθε περίπτωση ο

²¹ Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων

εργαζόμενος πρέπει να είναι εκ των προτέρων ενημερωμένος για το σκοπό αυτό.

Αναφορικά με τη χρονική διατήρηση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τονίζεται ότι σε περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης, τα δεδομένα πρέπει να διατηρούνται μόνο για όσο χρόνο είναι απαραίτητα για την υπεράσπιση τυχόν δικαιώματος του εργοδότη ενώπιον του δικαστηρίου ή όταν το ζητήσει ή συμφωνηθεί ρητά με τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Σε σχέση τώρα με τον τρόπο περισυλλογής των δεδομένων από τον εργοδότη, ο τελευταίος θα πρέπει να συλλέγει τα δεδομένα από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Στην περίπτωση που ο εργοδότης προτίθεται να αναζητήσει πληροφορίες αναφορικά με τον εργαζόμενο από τρίτους, θα πρέπει να προηγηθεί ενημέρωση του εργαζόμενου αναφορικά με τις πηγές, το είδος των πληροφοριών και το σκοπό της συλλογής τους και αφού δώσει τη ρητή συγκατάθεσή του για τη συγκεκριμένη ενέργεια, να προχωρήσει ο εργοδότης στη συγκέντρωση των πληροφοριών.

Ως προς το ειδικότερο θέμα της καταγραφής και ελέγχου της επισκεψιμότητας των εργαζομένων σε ιστοσελίδες, θα πρέπει να αναφερθούν τα ακόλουθα: μια τέτοιου είδους καταγραφή είναι επιτρεπτή μόνο κατ' εξαίρεση και κυρίως όταν πρόκειται για συμπεριφορά εργαζομένου που απαγορεύεται από το νόμο (για παράδειγμα, επίσκεψη σε ιστοσελίδες που περιλαμβάνουν παιδική πορνογραφία) ή τον κανονισμό εργασίας. Επιπροσθέτως, ως προς την καταγραφή και τον έλεγχο του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου θα πρέπει να αναφερθεί ότι κατά βάση ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να συλλέγει και να επεξεργάζεται στοιχεία που αφορούν στις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά στις επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο), εφόσον αυτό δεν είναι απολύτως απαραίτητο

για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του ελέγχου των δαπανών. Τα στοιχεία που θα προκύψουν από μια τέτοια καταγραφή, θα πρέπει να είναι απολύτως αναγκαία για την επίτευξη των προαναφερθέντων σκοπών.

Τέλος, ως προς την εισαγωγή και χρήση μεθόδων παρακολούθησης - όπως είναι τα κλειστά κυκλώματα (βίντεο και ηχογράφησης), θα πρέπει να χρησιμοποιούνται από τον εργοδότη μόνο όταν αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας, προκειμένου να επιτευχθεί η ασφάλεια των εργαζομένων και των χώρων εργασίας (για παράδειγμα, εργοστάσια με εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου, τράπεζες κ.τ.λ.) και μόνο εφόσον προηγουμένως οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί και διατυπώσει τη γνώμη τους ως προς τη χρήση των μεθόδων αυτών.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, ο εργοδότης θα πρέπει να εξασφαλίζει ότι μόνο συγκεκριμένα πρόσωπα θα έχουν πρόσβαση στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και τούτο μόνον κατόπιν σχετικής εξουσιοδότησης. Ο εργοδότης επίσης θα πρέπει να λάβει υπόψη του ότι οι υποχρεώσεις που ανωτέρω αναφέραμε, θα πρέπει να συντρέχουν όλες μαζί (σωρευτικά) κατά το χρόνο συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων, δηλαδή, για παράδειγμα, θα πρέπει να συλλέγει εκείνα τα δεδομένα που αφορούν τον ίδιο τον εργαζόμενο, μόνο στο βαθμό που αυτά είναι αναγκαία για το σκοπό που το κάνει (π.χ. για να τον προσλάβει), αναζητώντας τις πληροφορίες από τον ίδιο και αφού τον ενημερώσει για το σκοπό που τα συλλέγει.

2.3.2 Δικαιώματα του εργαζόμενου²²:

Ο εργαζόμενος, από την πλευρά του, διατηρεί απέναντι στη διαδικασία συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων από τον εργοδότη σημαντικά δικαιώματα, τα οποία του δίνουν τη δυνατότητα να ελέγχει την επεξεργασία των δεδομένων και να αντιτίθεται σε οποιαδήποτε ενέργεια τον θίγει. Συνοπτικά λοιπόν, τα δικαιώματα αυτά είναι :

- Το δικαίωμα να ενημερώνεται εγγράφως για τα δεδομένα που στοιχειοθετούν την επεξεργασία των προσωπικών του πληροφοριών, όπως την ταυτότητα του εργοδότη, το σκοπό της επεξεργασίας, τους πιθανούς αποδέκτες των δεδομένων κ.ά.
- Το δικαίωμα να λαμβάνει γνώση κάθε φορά του προσωπικού του φακέλου, που έχει δημιουργηθεί από τη συλλογή των δεδομένων του.
- Το δικαίωμά του να αντιτίθεται σε συγκεκριμένη επεξεργασία των δεδομένων του από τον εργοδότη.
- Το δικαίωμά του να ζητά προσωρινή προστασία από τα Δικαστήρια.

Σημειώνεται, ότι δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματά του αυτά, καθώς αυτό θα καθιστούσε δυνατή την παράκαμψη από τους εργοδότες της προστασίας που παρέχει ο νόμος στους εργαζόμενους, στα πλαίσια μιας καταρχήν άνισης σχέσης. Άρα, οποιοσδήποτε τυχόν τέτοιος όρος στη σύμβαση εργασίας του, θα είναι άκυρος και δεν θα δύναται να εφαρμοστεί.

²² http://www.itsecuritypro.gr/contents_article.php?id=25&catid=6 Μίνα Ζούλοβιτς & Αναστασίας Φύλλα

A. Ενημέρωση του εργαζομένου

Η αρχή της διαφάνειας συνδέεται και με την ενημέρωση του εργαζομένου ως προϋπόθεση επεξεργασίας²³. Η γνωστοποίηση θεσπίζεται ρητά ως υποχρέωση του εργοδότη στο άρθρο 11 παρ. 1 ν. 2472/1997, με το οποίο θεσπίζεται αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζομένου²⁴. Το άρθρο 11 συμπληρώνεται με τις διατάξεις της Κανονιστικής Πράξης αριθμ. 1/1999 της ΑΠΔΠΧ, για την «Ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων κατ' άρθρο 11 ν. 2472/1997» που εκδόθηκε με βάση τα άρθρα 2 (περ. ια'), 5, 11, 19 παρ. 1 (περ. ι') και 24 παρ. 3 ν. 2472/1997 και δημοσιεύθηκε στην ΕτΚ τεύχος Β, φύλλο 555 της 06.05.1999.

Σύμφωνα με το άρθρο 10 της Οδηγίας 95/46, το οποίο ενσωματώθηκε και με το άρθρο 11 ν. 2472/1997, ενημέρωση του υποκειμένου επιτάσσεται μόνο «εφόσον οι πληροφορίες αυτές είναι αναγκαίες, λόγω των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες συλλέγονται τα δεδομένα, ώστε να εξασφαλίζεται η θεμιτή επεξεργασία έναντι του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα».

Δεν υφίσταται υποχρέωση ενημέρωσης όταν το υποκείμενο έχει ήδη ενημερωθεί πριν από τη συλλογή των δεδομένων ή όταν η ενημέρωση αποδεικνύεται αδύνατη ή συνεπάγεται δυσανάλογες προσπάθειες ή όταν η καταγραφή προβλέπεται ρητά από το νόμο.

Η ενημέρωση αποτελεί πρωτίστως υποχρέωση του εργοδότη²⁵, επομένως πρέπει από αυτόν (ή πρόσωπα που ενεργούν κατ' εντολή και

²³ Βλ. ΑΠ 2100/2009, η οποία αναφέρεται σε περίπτωση διάθεσης των προσωπικών δεδομένων σε τρίτο (διαβίβαση). Έτσι και Τουντόπουλος, ΔΕΕ 1999 σελ. 576 επ.

²⁴ ΕφΑθ 3233/2003, ΠολΠρΑθ 3944/2009.

²⁵ Στην ενημέρωση ως προϋπόθεση της επεξεργασίας, υποχρέωση του εργοδότη, προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων αυτού πρόσβασης

για λογαριασμό του) να λάβει γνώση ο εργαζόμενος των στοιχείων που αποτελούν το περιεχόμενο της ενημέρωσης.

Η ενημέρωση πρέπει να γίνεται στο στάδιο συλλογής, δηλαδή κατά την έναρξη της επεξεργασίας, ουσιαστικά προηγείται αυτής και συνίσταται στην παροχή στον εργαζόμενο πληροφοριών που αφορούν το μέλλον²⁶. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφοι 1 και 2 της Κανονιστικής Πράξης 1/1999, όταν τα δεδομένα συλλέγονται απευθείας από το υποκείμενο, η ενημέρωση γίνεται ταυτόχρονα με τη συλλογή, ενώ όταν συλλέγονται από άλλες πηγές, η ενημέρωση γίνεται αμελλητί και πάντως πριν από οποιαδήποτε χρησιμοποίηση ή επεξεργασία των δεδομένων μετά την καταχώριση.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παράγραφος 1 ν. 2497/1997 και άρθρο 3 παράγραφος 2 Κανονιστικής Πράξης 1/1999, η ενημέρωση πρέπει να γίνεται με τρόπο πρόσφορο και σαφή, στη γλώσσα και με τη φραστική διατύπωση που αρμόζει στην ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την ικανότητα αντίληψης του εργαζομένου και σε χρόνο που επιτρέπει στον εργαζόμενο να την αντιληφθεί και να την κατανοήσει.

B. Το δικαίωμα πρόσβασης.

Το δικαίωμα πρόσβασης θεσπίζεται στο άρθρο 12 ν. 2472/1997 και έχει σκοπό να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να ελέγχει, εάν έχουν τηρηθεί από τον εργοδότη οι διαδικασίες θεμιτής επεξεργασίας για τα προσωπικά δεδομένα που τον αφορούν, αν αυτά είναι ακριβή,

και αντίρρησης αναφέρεται η απόφαση ΠολΠρΑθ 3944/2009, η οποία θεωρεί ότι υπάρχει και «δικαίωμα ενημέρωσης», και έκρινε ότι «Όπως ήδη αναφέρθηκε, το δικαίωμα ενημέρωσης των προσωπικών δεδομένων προστατεύεται αυτοτελώς αλλά αποτελεί και προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων αυτού πρόσβασης και αντίρρησης επί των προσωπικών δεδομένων του.

²⁶ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 202

πρόσφορα, ενημερωμένα τα απολύτως αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκεται με την επεξεργασία, να καταστήσουν δυνατή την άσκηση του δικαιώματος αντίρρησης αλλά και ενδεχομένως, να ζητήσει δικαστική προστασία σύμφωνα με τα άρθρα 14 και 22 ν. 2472/1997.

Περιεχόμενο του δικαιώματος αποτελεί η πληροφόρηση του εργαζομένου στα θέματα που αναφέρονται στην παράγραφο 2 του άρθρου 12, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 26 ν. 3471/2006, και ουσιαστικά καλύπτουν όλα όσα αφορούν την επεξεργασία, όπως είναι τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν τον εργαζόμενο και η προέλευσή τους, οι σκοποί της επεξεργασίας κλπ.

Το δικαίωμα πρόσβασης έχει κοινά στοιχεία με την υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου από τον εργοδότη, στο μέτρο που καταλήγουν στην πληροφόρηση του εργαζομένου και μάλιστα για κάποια θέματα που είναι κοινά και στις δύο περιπτώσεις, όπως είναι ο σκοπός της επεξεργασίας και οι αποδέκτες ή οι κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων (άρθρο 11 παράγραφος 1 και άρθρο 12 παράγραφος 2)²⁷. Διαφέρουν, όμως, στο ότι η υποχρέωση ενημέρωσης αναφέρεται στο μέλλον και πρέπει να εκπληρωθεί κατά το στάδιο της συλλογής των προσωπικών δεδομένων (άρθρο 11 παράγραφος 1 ν. 2472/1997), ενώ το δικαίωμα πρόσβασης αναφέρεται σε μεγάλο μέρος στο παρελθόν²⁸ και μπορεί να ασκείται οποτεδήποτε. Τέλος, διαφέρουν κατά το ότι η ενημέρωση αποτελεί πρωτογενή και αυτοτελή υποχρέωση για τον εργοδότη και συνδέεται με τις προϋποθέσεις νομιμότητας της επεξεργασίας ενώ η πρόσβαση αποτελεί δικαίωμα του εργαζομένου και συνδέεται με την ανάγκη του να έχει γνώση των θεμάτων που αφορούν

²⁷ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 263

²⁸ Βλ. ΔΕΚ απόφαση της 07/05/2009 υπόθεση 553/07 σκέψεις 53 επ.

την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του και την πορεία της. Το δικαίωμα πρόσβασης δε συνδέεται με το δικαίωμα συγκατάθεσης και ασκείται ανεξάρτητα από αυτήν, ακόμα κι όταν η συγκατάθεση δε συνιστά προϋπόθεση αναγκαία για τη νομιμότητα της επεξεργασίας²⁹.

Επίσης, μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε, και ασκείται με την υποβολή έγγραφης αίτησης στον εργοδότη στην οποία πρέπει να περιέχεται το συγκεκριμένο αίτημα (άρθρο 12 παράγραφος 3).

Γ. Το δικαίωμα αντίρρησης

Το δικαίωμα αντίρρησης θεσπίζεται στο άρθρο 13 ν. 2472/1997, είναι συνδεδεμένο με την ενημέρωση στην οποία οφείλει να προβεί ο εργοδότης σύμφωνα με το άρθρο 11 ν. 2472/1997, και αποτελεί ένα δικαίωμα με το οποίο ο εργαζόμενος δραστικά και ενεργώς παρεμβαίνει στην επεξεργασία³⁰.

Όπως προκύπτει από την ερμηνεία του άρθρου 13, σε συμφωνία με το άρθρο 12 παράγραφος 1 στοιχείο β της Οδηγίας 95/46, σκοπός του δικαιώματος είναι να παράσχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να παρεμβαίνει στην επεξεργασία και να συμβάλλει στη νομιμότητά της και στην τήρηση της ακρίβειας των προσωπικών δεδομένων, πλέον δε να αντιταχθεί στην επεξεργασία των δεδομένων του και να ζητήσει τη διόρθωση, τη διαγραφή ή την προσωρινή μη χρησιμοποίησή τους (κλείδωμα), ιδίως όταν τα δεδομένα είναι ελλιπή ή ανακριβή. Μέσω της αντίρρησης, ο εργαζόμενος καλείται όχι μόνο να διαφυλάξει τα ατομικά συμφέροντά του, αλλά και να συμβάλει στην ορθή λειτουργία της επεξεργασίας διασφαλίζοντας την αλήθεια και ακρίβεια των δεδομένων

²⁹ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 264

³⁰ Αλεξανδροπούλου-Αιγυπτιάδου, Προσωπικά ..., σ. 91, η οποία το χαρακτηρίζει δραστικό και επιθετικό

του, διασφάλιση η οποία καταρχήν αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο γ' του ν. 2472/1997.

Οι αντιρρήσεις υποβάλλονται εγγράφως, απευθύνονται στον εργοδότη, πρέπει να αφορούν συγκεκριμένη επεξεργασία και να αναφέρονται σε συγκεκριμένα προβλήματα που εντοπίζει ο εργαζόμενος είτε στην ίδια την επεξεργασία, τις προϋποθέσεις και τη νομιμότητά της, είτε σε συγκεκριμένα προσωπικά δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία στο πλαίσιο της. Οι αντιρρήσεις αναγκαίως πρέπει να περιέχουν συγκεκριμένο αίτημα προς τον εργοδότη να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια, πράξη ή παράλειψη³¹.

Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να δεχθεί τις αντιρρήσεις και το αίτημα, είναι όμως υποχρεωμένος μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών να απαντήσει επ' αυτών και είτε να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τις ενέργειες στις οποίες προέβη είτε να παραθέσει τους λόγους για τους οποίους δεν ικανοποίησε το αίτημα (παράγραφος 1 εδάφιο γ, δ, ε). Στην τελευταία περίπτωση πρέπει να κοινοποιήσει την απάντησή του στην ΑΠΔΠΧ. Επί εκπρόθεσμης ή μη ικανοποιητικής απάντησης, ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στην ΑΠΔΠΧ και να ζητήσει την εξέταση του αιτήματός του (παράγραφος 2 εδ. α). Εάν η ΑΠΔΠΧ πιθανολογήσει ότι οι αντιρρήσεις είναι εύλογες και ότι συντρέχει κίνδυνος σοβαρής βλάβης του εργαζομένου από τη συνέχιση της επεξεργασίας, μπορεί να επιβάλλει την άμεση αναστολή της επεξεργασίας έως ότου εκδώσει οριστική απόφαση επί των αντιρρήσεων (παράγραφος 2 εδάφιο β).

³¹ Αλεξανδροπούλου-Αιγυπιάδου, Αρμ. 2005 σελ. 140

Δ. Το δικαίωμα για προσωρινή προστασία.

Το δικαίωμα αυτό θεσπίζεται στο άρθρο 14 ν. 2472/1997 και αποτελεί την ενσωμάτωση της Οδηγίας 95/46 και ορίζει ότι «1. Καθένας έχει δικαίωμα να ζητήσει από το αρμόδιο κάθε φορά δικαστήριο την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή πράξης ή απόφασης που τον θίγει, την οποία έχει λάβει διοικητική αρχή ή νομικό πρόσωπο δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο αποκλειστικά με αυτοματοποιημένη επεξεργασία, εφόσον αυτή η επεξεργασία αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του και ιδίως της αποδοτικότητάς του στην εργασία, της οικονομικής φερεγγυότητάς του, της αξιοπιστίας του και της εν γένει συμπεριφοράς του. 2. Το δικαίωμα του παρόντος άρθρου μπορεί να ικανοποιηθεί και όταν δε συντρέχουν οι λοιπές ουσιαστικές προϋποθέσεις της προσωρινής δικαστικής προστασίας, όπως προβλέπονται κάθε φορά».

Το άρθρο αυτό παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα δικαστικής προσφυγής υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις, που πρέπει να ισχύουν σωρευτικά: α) να πρόκειται για απόφαση ή πράξη του εργοδότη, ή των αρμόδιων συμβουλίων και εργαζομένων, που επιφέρει σε βάρος του νομικές συνέπειες και τον θίγει, β) η απόφαση ή η πράξη να βασίζεται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, όπως συλλογή, χρήση, σύνδεση, συνδυασμό των προσωπικών δεδομένων γ) η αυτοματοποιημένη επεξεργασία να αποβλέπει στην αξιολόγηση προσωπικότητας του εργαζομένου, ιδίως στη αξιολόγηση της αποδοτικότητάς του στην εργασία, της οικονομικής φερεγγυότητάς του, της αξιοπιστίας του και της εν γένει συμπεριφοράς του, δ) να είναι δυνατή ή να έγινε η εφαρμογή της απόφασης ή της πράξης.

2.4 Τα συμφέροντα των δύο μερών

A. Τα συμφέροντα των εργοδοτών που εξυπηρετούνται από την επεξεργασία³².

Από την πλευρά του εργοδότη προβάλλονται ποικίλοι λόγοι για να δικαιολογηθεί η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου³³ και συνδέονται με την προστασία των συμφερόντων και δικαιωμάτων του ως επιχειρηματία, ως φορέα της επιχείρησης, ως φορέα υποχρεώσεων που επιβάλλει η νομοθεσία έναντι του εργαζομένου και τρίτων (π.χ. κράτους)³⁴. Ενδεικτικά θα μπορούσαν να αναφερθούν τα παρακάτω:

Η ανάγκη να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις του από τη σχέση εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό και αναμφισβήτητο συμφέρον καθώς και η διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι τηρούν γενικά τις συμβατικές υποχρεώσεις τους π.χ. τήρηση του ωραρίου εργασίας, και δεν αναλίσκουν το χρόνο εργασίας σε αλλότρια θέματα³⁵.

Επίσης, η χρήση των ηλεκτρονικών μέσων κρίνεται συχνά αναγκαία για να είναι βέβαια η ασφάλεια των χώρων εργασίας και όσων εκεί περιέχονται (εξοπλισμός, πληροφορίες κλπ.). Η ασφάλεια των εργαζομένων, ειδικά σε χώρους όπως οι τράπεζες και όσων προσέρχονται στους χώρους εργασίας (π.χ. πελάτες), αποτελεί κι αυτό ένα κίνητρο.

³² Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 24-27

³³ Για τα συμφέροντα των εργοδοτών ειδικότερα σε σχέση με τον έλεγχο της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας των εργαζομένων και την ενασχόλησή τους με το διαδίκτυο βλ. Παπαϊωάννου, Ο έλεγχος ..., σ. 29 επ. Γενικά για την αντιπαράθεση των συμφερόντων στο πλαίσιο της επεξεργασίας βλ. Ιγγλεζάκης, Ευαίσθητα ... σ. 18 επ.

³⁴ Βλ. Αναφορά στη Γνωμοδότηση 8/2001 της Ομάδας του άρθρου 12 και στο Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας της 29/05/2002 της ίδιας Ομάδας, Smith-Butler, Workplace privacy ...

³⁵ Βλ. Killian, Personalinformationssysteme ..., σ. 2

Ακόμη, η αποτελεσματική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος και η διαπίστωση τήρησης των εντολών με τις οποίες εκδηλώνεται και υλοποιείται αυτό.

Αναγκαία με αυτόν τον τρόπο κρίνεται η διασφάλιση της ορθής λειτουργίας της επιχείρησης και της διαδικασίας παραγωγής, και της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων ή των προσφερόμενων υπηρεσιών με την πρόσληψη του κατάλληλου και ικανού προσωπικού, και με την επιλογή των κατάλληλων εργαζομένων για συγκεκριμένα καθήκοντα και θέσεις εργασίας. Μια άλλη διασφάλιση που επιτυγχάνεται με αυτόν τον τρόπο, είναι ότι δε θα γίνονται δολιοφθορές στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, δε θα διαρρεύσουν σκόπιμα ή τυχαία, από τον εργαζόμενο επιχειρηματικά απόρρητα τα οποία περιήλθαν σε γνώση του, είτε επειδή τα εμπιστεύτηκε ο ίδιος στον εργαζόμενο είτε επειδή ο εργαζόμενος έλαβε γνώση τους με οποιονδήποτε τρόπο, εκούσια ή ακούσια, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξαιτίας αυτών ή τυχαία, ανεξάρτητα από τη θέση και τα καθήκοντά του³⁶.

Φυσικά έτσι διασφαλίζει και ότι δε γίνεται παράνομη χρήση διαδικτύου (π.χ. διακίνηση πορνογραφικού υλικού, hacking κλπ.), ιδίως όταν συνεπάγονται τη νομική ευθύνη του εργοδότη³⁷, ή δολιοφθορά των ηλεκτρονικών προγραμμάτων και ηλεκτρονικών προϊόντων που παράγει³⁸.

³⁶ Βλ. Παπαδοπούλου Ανθ., Το επιχειρηματικό ... σ. 175, όπου αναφέρει ενδεικτικά την ακρόαση συνομιλίας μεταξύ τρίτων ή τη σκόπιμη υποκλοπή τηλεφωνήματος ή την είσοδό του σε χώρους της επιχείρησης στους οποίους δεν επιτρεπόταν να εισέλθει ή την πρόσβασή του σε απόρρητα ηλεκτρονικά ή συμβατικά αρχεία της επιχείρησης κλπ.

³⁷ Στη νομική ευθύνη του εργοδότη αναφέρεται εκτενώς ο Dixon, With nowhere to hide ..., σ. 8 επ.

³⁸ Βλ. ως παράδειγμα απόφαση ΑΠ 218/2007.

Τέλος, προστατεύεται έτσι η υγεία και η ασφάλεια τρίτων που μπορεί να απειλούνται από τον εργαζόμενο ενόψει της συγκεκριμένης θέσης εργασίας στην οποία προορίζεται να καταλάβει ή να διατηρήσει (π.χ. πιλότος που πάσχει από ζαλάδες) τόσο από άποψη καθηκόντων όσο και από άποψη περιβάλλοντος εργασίας.

Β. Τα συμφέροντα των εργαζομένων που απειλούνται από την επεξεργασία.

Από την πλευρά των εργαζομένων, όμως, είναι ορατοί οι κίνδυνοι που προβάλλουν για την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους και την ιδιωτικότητά³⁹ τους και είναι ομοίως προφανή τα συμφέροντά τους που χρήζουν προστασίας⁴⁰.

Η ανεξέλεγκτη συλλογή και επεξεργασία τέτοιας πληθώρας και τέτοιας ποικιλίας προσωπικών δεδομένων τους από τον εργοδότη, ο φόβος ότι ενδέχεται να έχουν συλλεχθεί στοιχεία που δεν συνδέονται με τη σχέση εργασίας και η συλλογή και η περαιτέρω επεξεργασία να γίνει μυστικά, ότι μπορεί να γίνει αθέμιτη και παράνομη διακίνησή τους ή ότι μπορεί να αξιοποιηθούν για να αντιμετωπισθεί αθέμιτα δυσμενώς ο εργαζόμενος, τους δημιουργεί, αντικειμενικά και δικαιολογημένα, ανησυχία και αίσθημα ανασφάλειας. Ειδικά στις περιπτώσεις που μέσω απλών ιατρικών εξετάσεων ή εξετάσεων γενετικού υλικού, συγκεντρώνονται προσωπικά δεδομένα που αφορούν την υγεία του εργαζομένου ή τα γενετικά χαρακτηριστικά του, δικαιολογημένα του

³⁹ Ο' Rourke – Pyman, Teicher, *The right ...*, σ. 169 επ.

⁴⁰ Για τα συμφέροντα των εργαζομένων ειδικότερα σε σχέση με τον έλεγχο ηλεκτρονικής αλληλογραφίας των εργαζομένων και την ενασχόλησή τους βλ. Παπαϊωάννου, *Ο έλεγχος ...*, σελ. 33 επ.

δημιουργεί και τον πρόσθετο φόβο του ενδεχομένου αποκλεισμού του από κάποιες θέσεις εργασίας ή της απώλειας της θέσης εργασίας του⁴¹.

Τα συναισθήματα αυτά επηρεάζουν τη συμπεριφορά του εργαζομένου⁴², η οποία αρχίζει να κατευθύνεται από την ανάγκη να είναι «αρεστός» στον εργοδότη, φοβούμενος ότι άλλως μπορεί να γίνει σε βάρος του αθέμιτη χρήση των προσωπικών του δεδομένων από αυτόν ή να χαρακτηριστεί αρνητικά με μοναδικό κριτήριο τα δεδομένα που έχει συγκεντρώσει ο εργοδότης, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα. Όσο περισσότερα είναι τα προσωπικά δεδομένα που συλλέγονται, τόσο περισσότερο καθίσταται ευάλωτος σε πιέσεις και εξαρτήσεις ο εργαζόμενος και οδηγείται σε συμπεριφορά που προσβάλλει την προσωπική του αξιοπρέπεια και την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του⁴³.

Έτσι όμως, περιορίζεται υπέρμετρα, ενδεχομένως κατά περίπτωση αναιρείται, η ελευθερία του να διαμορφώνει τις αποφάσεις και τις επιλογές που τον αφορούν χωρίς αθέμιτο εξωτερικό έλεγχο και αθέμιτες επιβολές. Περαιτέρω, απειλούνται θεμελιώδη δικαιώματά του, όπως η αξιοπρέπεια του, η προσωπικότητά του σε πολλές εκδηλώσεις της⁴⁴, η ελευθερία γνώμης του, η απόφαση του για άσκηση συνδικαλιστικού του δικαιώματος, το δικαίωμά του στην εργασία ή επιμέρους δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος και τελικώς κατ' αποτέλεσμα ενισχύεται και επιτείνεται η σχέση εξάρτησής του από τον εργοδότη⁴⁵ και καθίσταται ορατός ο κίνδυνος να μετατραπεί ο εργαζόμενος από «υποκείμενο

⁴¹ Βλ. Μαρτσούκου, σ. 264-265

⁴² Simitis, *Clôture ...*, σελ. 197

⁴³ Μαυριάς, *Το συνταγματικό ...*, σ. 172

⁴⁴ Με ενδεικτική αναφορά για την επιλογή των συναδέλφων του με τους οποίους θα ήθελε να έχει κοινωνικές σχέσεις ή της δραστηριοποίησής του σε πεδία που υποθέτει ότι δεν θα ενέκρινε ο εργοδότης.

⁴⁵ Simitis, *Zur Internationalisierung ...*, σ. 602 επ., *Reconsidering* σ. 48 επ.

δικαίου» σε «αντικείμενο», σε «μέσο» εξυπηρέτησης των συμφερόντων του εργοδότη κατά βάνουση παράβαση του άρθρου 2 παράγραφος 1 Συντάγματος.

Από όσα αναφέρθηκαν προκύπτει ότι στο κρίσιμο θέμα αναπτύσσεται ένα πεδίο σύγκρουσης συμφερόντων και δικαιωμάτων των δύο πλευρών⁴⁶, εργαζόμενου και εργοδότη, το οποίο θέτει το ερώτημα όχι εάν καθεαυτή η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη συνιστά νόμιμη ενέργεια, αλλά εάν διενεργείται νόμιμα. Με δεδομένο ότι, ενόψει των άρθρων 5Α παράγραφος 1 και 9Α του Συντάγματος, το δικαίωμα του εργοδότη στην πληροφόρησή του για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων δεν μπορεί να αναιρεθεί, αλλά και το δικαίωμα των εργαζομένων για προστασία τους κατά τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων τους πρέπει να διασφαλισθεί, οι κίνδυνοι που προβάλλουν για τους εργαζομένους συνδέονται με τον καθορισμό ενός πλαισίου που θα διασφαλίζει τα όρια και τον έλεγχο της επεξεργασίας.

⁴⁶ Για τη σύγκρουση αυτή βλ. αντί πολλών Däubler, Internet ..., σ. 54, Κραβαρίτου-Μανιτάκη, Η προστασία ..., σελ 235 επ., Ιντζεσίλογλου, Κοινωνία ..., σ.117 επ., Ιγγλεζάκη, ΔΙΜΕΕ 2005 σελ. 55 επ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΑΝΑΓΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΤΟΥΣ.

3.1 Τα στάδια επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη αρχίζει με τη συλλογή τους, ήδη από το προσυμβατικό στάδιο, στο οποίο, ανάλογα με την πρακτική που εφαρμόζει ο εργοδότης, είτε υποβάλλεται αίτηση για πρόσληψη συνοδευόμενη από βιογραφικό σημείωμα του εργαζομένου είτε γίνεται συνέντευξη, είτε γίνεται μια απλή συζήτηση, στην οποία ο εργαζόμενος γνωστοποιεί προφορικά στον εργοδότη τα προσωπικά του στοιχεία που του ζητάει ο τελευταίος, είτε συνδυασμός όλων αυτών.

Κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, η συλλογή προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου συνεχίζεται και διευρύνεται επειδή επικαιροποιούνται όσα στοιχεία ήταν ήδη γνωστά, π.χ. σύναψη γάμου ή έκδοση διαζυγίου μπορεί να είναι λόγος που θα αιτηθεί ο εργαζόμενος άδεια ειδικής αιτιολογίας, οπότε η γνωστοποίηση της αιτίας συνεπάγεται τη συλλογή προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου από τον εργοδότη, χωρίς ο ίδιος να το έχει επιδιώξει.

Τέλος επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου γίνεται και κατά το στάδιο της λήξης της σχέσης εργασίας, όπως όταν η καταγγελία γίνεται λόγω συνταξιοδότησής του ή λόγω ποινικής δίωξης που επηρεάζει την εργασιακή σχέση ή για άλλους προσωπικούς λόγους του εργαζομένου⁴⁷.

⁴⁷ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 18-24

Σε όλα τα παραπάνω στάδια, υπάρχει ο κίνδυνος της αθέμιτης επεξεργασίας, ο οποίος αυξάνεται παράλληλα με την αύξηση των περιπτώσεων γνωστοποίησης ή μεταφοράς των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους, γι' αυτό και παρουσιάζεται η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη τους.

3.2 Προστασία της ιδιωτικότητας του εργαζομένου

Η ύπαρξη ενός ιδιωτικού χώρου για κάθε άνθρωπο, είναι απαραίτητη για το καλό του ίδιου και της κοινωνίας. Χωρίς ιδιωτικότητα οι θεμελιώδεις στενές σχέσεις δε θα μπορούσαν να υπάρξουν και άλλωστε οι άνθρωποι επιδιώκουν να αναγνωρίζονται ως προσωπικότητες και όχι ως απλά νούμερα.

Ιδιωτικότητα υπάρχει και στο χώρο εργασίας αλλά το περιεχόμενό της είναι λίγο διαφορετικό. Εάν η ιδιωτικότητα είναι "το δικαίωμα να αφήνουν κάποιον στην ησυχία του" είναι προφανές πως αυτή δεν είναι λογική απαίτηση στο χώρο εργασίας. Για το λόγο αυτό, η ιδιωτικότητα έρχεται συχνά σε σύγκρουση με άλλα δικαιώματα και σε όλες τις περιπτώσεις το ζήτημα είναι πώς μπορούμε να την εξισορροπήσουμε. Σύμφωνα πάντως με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας "το δικαίωμα των εργαζομένων στην ιδιωτικότητα πρέπει να θεωρείται θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα"⁴⁸.

Οι εργαζόμενοι αποτελούν μια ομάδα που έχει ιδιαίτερη ανάγκη προστασίας της προσωπικότητάς της, ειδικότερη έκφανση της οποίας αποτελεί άλλωστε το δικαίωμα πληροφοριακής αυτοδιάθεσης. Η ανάπτυξη, όμως της ηλεκτρονικής τεχνολογίας και πληροφορικής

⁴⁸ Καρακώστας Ι., Προστασία της ιδιωτικότητας στην κοινωνία της πληροφορίας, ΔΙΜΕΕ, 2004, σ. 54-55

επιτρέπουν στον εργοδότη να ελέγχει και να καταγράφει την εργασιακή και συνακόλουθα προσωπική ζωή του εργαζόμενου. Για το λόγο αυτό, η προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων από τη χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών συνιστά επιτακτική ανάγκη και συναρτάται με την οριοθέτηση της χρήσης τους. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων, η ηλεκτρονική παρακολούθηση, ή ακόμα και η χρήση βιομετρικών δεδομένων φανερώνουν την ανάγκη υιοθέτησης ειδικών μέτρων για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ώστε να διασφαλίζεται η αξιοπρέπεια, η ιδιωτικότητα και το βασικό τους δικαίωμα να αποφασίζουν ποιος μπορεί να επεξεργάζεται για ποιούς λόγους και κάτω από ποιές συνθήκες, τα προσωπικά τους δεδομένα. Είναι κοινά αποδεκτό πως η σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων διέπεται αντίστοιχα από συγκεκριμένους κανόνες, οι οποίοι πέρα από τις επιμέρους νομικές ρυθμίσεις, υπόκειται στη γενική αρχή πως οι εργαζόμενοι συμφωνούν να προσφέρουν στον εργοδότη τους εργασία έναντι αμοιβής σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον και κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και προϋποθέσεις⁴⁹.

3.3 Οι κίνδυνοι που ελλοχεύουν στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη.

Με την αξιοποίηση της τεχνολογίας, ο εργοδότης είναι πλέον σε θέση ευχερέστερα να συλλέγει και να επεξεργάζεται πολύ περισσότερα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, πολύ πιο γρήγορα, και να τα διατηρεί για όσο χρονικό διάστημα επιθυμεί. Έχει τη δυνατότητα να προβαίνει σε συνεχή παρακολούθηση του χώρου εργασίας και καταγραφή ενεργειών και της συμπεριφοράς του εργαζομένου. Με βάση τα στοιχεία αυτά είναι δυνατόν να κατηγοριοποιηθεί ο εργαζόμενος με

⁴⁹ KourkoutaCharikleia2013.pdf

προκαθορισμένα και τυποποιημένα κοινωνικοοικονομικά, ψυχολογικά, φιλοσοφικά ή άλλα κριτήρια. Περαιτέρω με την αξιοποίηση των ίδιων στοιχείων και τη χρήση των μέσων που παρέχει η ηλεκτρονική τεχνολογία, παρέχεται στον εργοδότη η δυνατότητα να συνθέσει μια εικόνα του εργαζομένου, η οποία ανεξάρτητα από το εάν είναι πράγματι τόσο πλήρης και τόσο σύμφωνη με την πραγματικότητα όσο φαίνεται, αποκαλύπτει τόσες πτυχές της προσωπικότητάς του που καθιστά τον εργαζόμενο κατά μεγάλο μέρος ελέγξιμο από τον εργοδότη σχεδόν σε όλα τα πεδία και παρέχει στον τελευταίο τη δυνατότητα να παρεμβαίνει σε τομείς που θεωρούνται πλήρως κυριαρχούμενοι από το ίδιο το άτομο⁵⁰.

Συγχρόνως η ηλεκτρονική τεχνολογία αυξάνει τις ευχέρειες για συλλογή και περαιτέρω επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου που δεν συνδέονται με τη σχέση εργασίας και που ο εργαζόμενος δε θα ήθελε να περιέλθουν σε γνώση του εργοδότη, ενώ πολλαπλασιάζει τους κινδύνους μη νόμιμης επεξεργασίας των δεδομένων αυτών και αξιοποίησής τους για λόγους που δε συνδέονται με τη σχέση εργασίας.

Μέσω δηλαδή της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου όχι μόνο μπορεί να γίνει η καταγραφή της προσωπικότητας του εργαζομένου, αλλά δημιουργείται και το υπόβαθρο για την επέμβαση του εργοδότη σ' αυτήν, για την ανεμπόδιστη διείσδυση της ιδιωτικής εξουσίας του εργοδότη στη σφαίρα αυτονομίας του εργαζομένου⁵¹.

⁵⁰ Βλ. Evans, *Monitoring Technology ...*, σελ. 1 επ., Για τους κινδύνους που απειλούν γενικά την ιδιωτική ζωή από τη δυνατότητα συσχετισμού των πληροφοριών μέσω των ηλεκτρονικών συστημάτων βλ. Μαρίνος, *Οι ηλεκτρονικοί ...*, σ. 77 επ.

⁵¹ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας*, σ.24

Η συλλογή προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου μέσω της ηλεκτρονικής τεχνολογίας επέρχεται και ως παράπλευρο αποτέλεσμα της χρήσης της για λόγους που αφορούν γενικότερα την οργάνωση της επιχείρησης ή την ασφάλεια των χώρων, εγκαταστάσεων και περιουσιακών στοιχείων και μπορεί να επεκταθεί και σε χρόνο και σε τόπο εκτός αυτών που παρέχεται η εργασία, όπως π.χ. στις περιπτώσεις που διατίθεται στον εργαζόμενο, όχι μόνο για εργασιακή αλλά και για προσωπική του χρήση, όχημα της επιχείρησης στο οποίο για λόγους ασφάλειας του οχήματος ή και του ίδιου του εργαζομένου έχει τοποθετηθεί σύστημα άμεσου εντοπισμού του οχήματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

4.1 Νόμος 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας του Ν. 2472/97: η εν λόγω επεξεργασία υπόκειται στους κανόνες που αφορούν τη θεμελίωση της επεξεργασίας σε ένα νόμιμο λόγο (άρθρο 5), τις βασικές αρχές επεξεργασίας (άρθρο 4) καθώς και τις ειδικότερες ουσιαστικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις αυτής (άρθρα 6 και 7). Η αρχική επιλογή του νομοθέτη συνίστατο στην καθιέρωση γενικής υποχρέωσης γνωστοποίησης ή/και αίτησης για παροχή προηγούμενης άδειας (στην περίπτωση των ευαίσθητων δεδομένων). Η συνειδητοποίηση του τεράστιου όγκου δουλειάς και της υπέρμετρης επιβάρυνσης που συνεπέφερε αυτή η επιλογή, οδήγησε την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων να προτείνει στην Κυβέρνηση να αποδεχθεί και στο κοινοβούλιο να ψηφίσει την εξαίρεση κατηγοριών προσωπικών δεδομένων από τις προαναφερόμενες υποχρεώσεις. Μία από τις εξαιρέσεις από τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης/αίτησης αδειάς που προέβλεπε ο Ν. 2819/2000 ήταν η επεξεργασία, εφόσον πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας ή έργου και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση σύμβασης, και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί (άρθρο 7α).

Ο μεταγενέστερος Ν.2915/2001 επέφερε στην προαναφερόμενη ρύθμιση μία ακόμη, μάλλον διευκρινιστικού χαρακτήρα, τροποποίηση

αποσαφηνίζοντας ότι η σχετική ρύθμιση αφορά την «επεξεργασία δεδομένων που πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα». Με την τροποποιητική αυτή του αρχικού νόμου ρύθμιση ο νομοθέτης ανταποκρίνεται, έμμεσα και εκ των υστέρων, σε μία υποχρέωση που είχε εισαγάγει το άρθρο 8 παρ. 2 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών» και συγκεκριμένα στην άρση της απαγόρευσης επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των υπεύθυνων επεξεργασίας στο πεδίο του εργατικού δικαίου⁵². Ταυτόχρονα ο νομοθέτης έκανε χρήση της ευχέρειας που παρέχει το 18 παρ. 2 της ίδιας Οδηγίας για την απαλλαγή από την υποχρέωση γνωστοποίησης χωρίς ωστόσο να προσδιορίσει—ως αντιστάθμισμα—ειδικές εγγυήσεις ή τον ορισμό εσωτερικού επιτρόπου αλλά περιοριζόμενος στην επανάληψη της εξουσιοδότησης του άρθρου 5 παρ. 3 προς την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων να εκδώσει ειδικούς κανόνες επεξεργασίας⁵³. Το θεσμικό πλαίσιο συμπληρώνεται με τον Ν. 2774/99 που αφορά την προστασία προσωπικών δεδομένων στον τηλεπικοινωνιακό τομέα. Ειδικότερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι ρυθμίσεις που αφορούν την αναλυτική καταγραφή χρέωση των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών και αντίστοιχα τη λήψη αναλυτικών λογαριασμών (άρθρο 5 παρ. 3, 5) καθώς εισάγουν την δυνατότητα διαγραφής των τριών τελευταίων ψηφίων των κληθέντων αριθμών αλλά κυρίως την υποχρέωση του

⁵² Βλ. U. Dammann/S. Simitis, EG-Datenschutzrichtlinie. Kommentar, Baden-Baden 1997, σ. 163 επ.

⁵³ Σημειώνεται ότι το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 2472/1997 προβλέπει την έκδοση τέτοιων κανόνων για τις πλέον συνήθεις κατηγορίες επεξεργασιών και αρχείων (α' προϋπόθεση), οι οποίες προφανώς δεν θίγουν τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων στις οποίες αναφέρονται τα δεδομένα (β' προϋπόθεση).

συνδρομητή-εργοδότη να ενημερώνει τους χρήστες-εργαζόμενους για τη λήψη αναλυτικών λογαριασμών.

Αναμφίβολα το θεσμικό πλαίσιο της προστασίας προσωπικών δεδομένων δεν μπορεί να εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τους κανόνες του εργατικού δικαίου. Αντίθετα παρατηρείται μία αμφίδρομη, διαδραστική σχέση μεταξύ των δύο κλάδων του δικαίου⁵⁴. Στενή είναι η συνάφεια των στόχων της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων με τους σκοπούς πρόσφατων κοινοτικών Οδηγιών που αφορούν την απαγόρευση των διακρίσεων στον χώρο της εργασίας και την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων⁵⁵.

Ο Ν. 2472/1997, θέτει ως τυπικός νόμος περιορισμούς στα συνταγματικά δικαιώματα⁵⁶ των άρθρων 9Α και 5Α και επιχειρείται στα όρια που επιτρέπουν οι συνταγματικές διατάξεις, η παράλληλη προστασία των δύο δικαιωμάτων, της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης και της πληροφοριακής ελευθερίας, με στόχο τη διασφάλιση τόσο του φυσικού προσώπου, όσο και της ασφάλειας των συναλλαγών και της λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς⁵⁷. Για να επιτευχθεί ο στόχος αυτό θεσπίζονται οι προϋποθέσεις της νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και με τον τρόπο αυτό, δομείται ένα σύστημα μέσω του οποίου τίθενται περιορισμοί στα δύο δικαιώματα και συγχρόνως αφήνεται ανεμπόδιστη η άσκηση και απόλαυσή τους⁵⁸.

⁵⁴ Βλ. σχετικά την Opinion 8/2001 Article 29 – Data Protection Working Party (σημ. 3) όπου επισημαίνεται ότι αυτή η διάδραση είναι αναγκαία και πολύτιμη και μπορεί να εξυπηρετήσει την ανάπτυξη λύσεων που μπορούν να προστατέψουν αποτελεσματικά τα συμφέροντα των εργαζομένων.

⁵⁵ Βλ. Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, L. 303 (02.12.2000) και Οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του συμβουλίου περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, L 080 (23.03.2002)

⁵⁶ Αντί πολλών, Τσάτσος, Συνταγματικό ... σ. 245

⁵⁷ ΕφΑθ 3833/2003

⁵⁸ Σωτηρόπουλος, Η συνταγματική ..., σ. 9, 54

Γενικά με το Ν. 2472/1997 δεν θεσπίζονται περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται ή απαγορεύεται η πληροφόρηση των προσωπικών δεδομένων τρίτων, αλλά θεσπίζονται οι όροι υπό τους οποίους επιτρέπεται η πληροφόρηση τούτων σε κάθε περίπτωση που ανακύπτει η ανάγκη της⁵⁹.

4.2 Το σύστημα προστασίας του εργαζομένου στο Ν. 2472/1997, καθώς και τα χαρακτηριστικά και οι αρχές που το διέπουν

Τα θεμέλια του συστήματος επεξεργασίας αποτελούν δύο θέσεις. Η πρώτη είναι ότι τα προσωπικά δεδομένα δεν αποτελούν απαραβίαστο ούτε απόρρητο πεδίο και επιτρέπεται η γνώση τους από τρίτους, μέσω της οποίας ικανοποιείται το δικαίωμα στην πληροφόρηση (άρθρο 5Α του Συντάγματος). Η δεύτερη είναι ότι η επεξεργασία επιτρέπεται μόνο όταν τηρούνται οι προϋποθέσεις που θέτει ο ν. 2472/1997, μια από τις οποίες είναι η συγκατάθεση του εργαζομένου, μέσω της οποίας ικανοποιείται το δικαίωμα του αυτοκαθορισμού (άρθρο 9Α του Συντάγματος).

Με βάση τις παραπάνω θεμελιώδεις επιλογές διαμορφώνονται συγκεκριμένες αρχές που διέπουν τις ρυθμίσεις του ν. 2472/1997 και προσδίδουν στο σύστημα που διαμορφώνουν αυτές τα ακόλουθα χαρακτηριστικά⁶⁰ που ουσιαστικά αποτελούν τις αρχές που διατρέχουν τις ρυθμίσεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ.

α) Η αρχή της αιτιότητας, ή αλλιώς αρχή του σκοπού⁶¹ ή της νομιμότητας⁶² ή της αναγκαιότητας.

⁵⁹ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 18-24

⁶⁰ Για τα χαρακτηριστικά του συστήματος που υιοθετεί ο ν. 2471/1997 και τις αρχές που το διέπουν βλ. αντί πολλών Μήτρου, Η Αρχή ... σελ. 16 επ.

⁶¹ Βλ. απόφαση ΑΠΔΠΧ αριθμ. 34/2007.

Είναι η αρχή που συνδέεται με καθεαυτή την επεξεργασία ως το μέσο ροής της πληροφορίας και επιβάλλει να συντρέχει κάποιος λόγος που να αιτιολογεί την επεξεργασία. Η επεξεργασία καθίσταται σύννομη όταν αιτιολογείται από ένα σκοπό τον οποίο και εξυπηρετεί, σε όλες δε τις εκδηλώσεις και τα στάδιά της πρέπει να βρίσκονται σε συνάρτηση με το σκοπό αυτό. Η αρχή της αιτιότητας αποτελεί τη βάση του άρθρου 4 παρ. 1 στοιχείο α ν. 2472/1997.

β) Η αρχή της αναλογικότητας, ή αλλιώς αρχή της ποιότητας των προσωπικών δεδομένων⁶³.

Είναι η αρχή που δεν αναφέρεται στην επεξεργασία, αλλά στα προσωπικά δεδομένα που υπόκεινται σε επεξεργασία, τα συνδέει με το σκοπό της επεξεργασίας⁶⁴ και επιβάλλει τα προσωπικά δεδομένα που υπόκεινται σε επεξεργασία να συγκεκριμενοποιούνται και να καθορίζονται ποιοτικά και ποσοτικά, ενόψει του σκοπού της επεξεργασίας. Επιβάλλει ομοίως ο χρόνος και ο τόπος της συλλογής τους και η χρονική διάρκεια της διατήρησής τους να καθορίζονται σε συνάρτηση με το σκοπό αυτό. Περαιτέρω επιβάλλει τα προσωπικά δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία να είναι ακριβή, να υποβάλλονται σε συνεχή ενημέρωση και να διατηρούνται σε μορφή που να επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας του υποκειμένου.

Μέσω της αρχής αυτής διασφαλίζεται η «ποιότητα» των προσωπικών δεδομένων και οι διατάξεις του άρθρου 4 παράγραφος 1 ν. 2472/1997 είναι το αποτέλεσμα της αποδοχής της αρχής αυτής.

γ) Η αρχή της διαφάνειας

⁶² Αναφέρεται και ως «νομιμότητα» στο Έγγραφο της εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας της 29.05.2002 της Ομάδας του άρθρου 29.

⁶³ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 139

⁶⁴ Βλ. απόφαση ΑΠΔΠΧ αριθμ. 3/2009, 34/2007.

Η αρχή αυτή έχει σκοπό να διασφαλίσει ότι η επεξεργασία δεν διενεργείται χωρίς γνώση του εργαζομένου, ως υποκειμένου των προσωπικών δεδομένων, και της ΑΠΔΠΧ, η οποία άλλοτε ενεργεί για την τήρηση των προϋποθέσεων της επεξεργασίας, όπως όταν χορηγεί άδεια κατά το άρθρο 7 παράγραφο 2 ν. 2472/1997, και άλλοτε ελέγχει την τήρηση των διατάξεων του νόμου αυτού για να προβεί, εάν καταστεί ανάγκη, στην επιβολή κυρώσεων κατά το άρθρο 17 του ίδιου νόμου. Η γνωστοποίηση στην ΑΠΔΠΧ δεν είναι αναγκαία σε όσες περιπτώσεις ορίζει ο νόμος⁶⁵.

Οι διατάξεις των άρθρων 6 και 11 ν. 2472/1997 ουσιαστικά αποτελεί το αποτέλεσμα της αποδοχής της αρχής αυτής.

Εκδήλωση της αρχής αυτής αποτελούν και τα δικαιώματα πρόσβασης και αντίρρησης του εργαζομένου που θεσπίζονται στα άρθρα 12 και 13 του ίδιου νόμου, ενώ έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι μαζί με την ενημέρωση και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας κατά το άρθρο 14 του ίδιου νόμου αποτελούν τις εκδηλώσεις της αρχής της συγκατάθεσης⁶⁶.

δ) Η αρχή της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης ή αρχή της συγκατάθεσης.

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται καταρχήν μόνο με την συγκατάθεση του εργαζομένου (άρθρο 5 παράγραφος 1 ν.2472/1997). Προβάλλει δηλαδή, η πληροφοριακή αυτοδιάθεση ως προέχον χαρακτηριστικό του συστήματος και ικανοποιείται το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού⁶⁷.

⁶⁵ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 140

⁶⁶ Βλ. Μαντζούφας, Συνταγματική ..., σ. 271

⁶⁷ Βλ. Βικτώρια Σπ. Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σ. 140

Κάμψη της αρχής της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης εκδηλώνεται με δύο διαφορετικούς τρόπους. Ο πρώτος αφορά τις περιπτώσεις στις οποίες ο νόμος ρητά επιτρέπει την επεξεργασία χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου (άρθρο 5 παράγραφος 2) και ο δεύτερος αφορά την καταρχήν απαγόρευση της επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων (άρθρο 7 παράγραφος 1). Η απαγόρευση αυτή εδράζεται στο ότι η επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων συνεπάγεται την αποκάλυψη στοιχείων που αφορούν στην αυστηρά προσωπική ζωή του ατόμου και εμπίπτουν στη σφαίρα του «απορρήτου» της προσωπικότητάς του⁶⁸. Η απαγόρευση υποχωρεί στις περιπτώσεις που ρητά ορίζει ο νόμος (άρθρο 7 παράγραφος 2) και στις οποίες η επεξεργασία καθίσταται επιτρεπτή μετά από άδεια της ΑΠΔΠΧ, η χορήγηση της οποίας αποτελεί εγγύηση ότι θα διασφαλισθούν τα συμφέροντα του εργαζομένου πιο αποτελεσματικά από ότι εάν αυτός παρείχε τη συγκατάθεσή του. Το επιτρεπτό, δηλαδή, της επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, δεν σημαίνει επανόδοστη συγκατάθεση του εργαζομένου, αλλά συνδέεται με την εγγυητική παρέμβαση της ΑΠΔΠΧ.

Η αρχή της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης αποτυπώνεται στις διατάξεις των άρθρων 5, 7, 7^Α ν. 2472/1997.

ε) Σε συνάρτηση με τις παραπάνω αρχές και συμπληρωματικά σε αυτές βρίσκονται η αρχή του απορρήτου της επεξεργασίας και των προσωπικών δεδομένων που υπόκεινται σε αυτήν και η αρχή της ασφάλειας προσωπικών δεδομένων, που αποτυπώνονται στο άρθρο 10 ν. 2472/1997.

⁶⁸ Βλ. σχετικά Σπινέλλης, Το έννομον αγαθόν ..., σ. 531 επ., Μαυριάς, Το συνταγματικό ..., σ. 59 επ., Καράκωστας, Προσωπικότητα ..., σ. 57, ιδίου, Η προστασία, σ. 1231, Καρακατσάνης σε ΑΚ ... αρθ. 57 αριθμ. 8, Πατεράκη, Χρηματική ..., σ. 116 επ., Ζημιανίτη, Τα όρια ..., σ. 291, 293-294

4.3 Νόμος 3471/2006 «Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών»⁶⁹

Στο σημείο οφείλουμε να τονίσουμε ότι οι ρυθμίσεις που εισήχθησαν στην ελληνική πραγματικότητα με το ν. 2472/1997 δεν αφορούσαν αποκλειστικά στις εργασιακές σχέσεις. Είναι αυτονόητο όμως ότι λόγω έλλειψης ειδικότερης νομοθετικής ρύθμισης ο νόμος αυτός εφαρμόζεται κατεξοχήν και για τη διευθέτηση ζητημάτων που προκύπτουν από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο. Ο Ν. 3471/2006 αντικατέστησε το Ν.2774/1994⁷⁰ καθώς με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και την εξέλιξη των επικοινωνιών, δημιουργήθηκε η ανάγκη προστασίας των ηλεκτρονικών γενικότερα και όχι αποκλειστικά των τηλεπικοινωνιών. Το άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 3471/2006 ορίζεται πως "απαγορεύεται η ακρόαση, υποκλοπή αποθήκευση ή άλλο είδος παρακολούθησης ή επιτήρησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των συναφών δεδομένων κίνησης και θέσης, εκτός αν προβλέπεται από το νόμο", ενώ το άρθρο 15 παρ. 1 "τιμωρεί ειδικότερα με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή δέκα χιλιάδων έως εκατό χιλιάδων ευρώ αυτόν που – μεταξύ άλλων – λαμβάνει γνώση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα χρηστών στο πλαίσιο της παροχής στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρικών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών".

Η ρύθμιση αυτή σημαίνει πως για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πεδίο των παρεχομένων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ο ν. 3471/2006 υπερισχύει του ν. 2472/1997, συνεπώς εφαρμόζεται για τις παρεχόμενες στο κοινό

⁶⁹ ΦΕΚ 133^Α από 28.06.2006

⁷⁰ Νόμος για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στις τηλεπικοινωνίες (ΦΕΚ 287/Α/22.12.1999)

υπηρεσίες επικοινωνίας μέσω του Διαδικτύου. Το να λάβει κάποιος κατά παράβαση του νόμου γνώση των προσωπικών δεδομένων χρηστών στο πλαίσιο δημόσιων δικτύων ηλεκτρονικών επικοινωνιών τιμωρείται πάντα κατά το άρθρο 15 παρ. 1 του ν. 3471/2006. Το ίδιο συμβαίνει και εάν τα προσωπικά δεδομένα συνιστούν ταυτόχρονα και επαγγελματικά απόρρητα. Για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται στο πλαίσιο μη διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών συνεχίζει να εφαρμόζεται ο ν. 2472/1997.

4.4 Παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας, επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους⁷¹.

Ειδικότερα, όσον αφορά τον έλεγχο του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, υπάρχουν οι εξής περιπτώσεις:

⁷¹ στοιχείο 4 της απόφασης 61/2004.

α) Αν η επιχείρηση έχει μία μόνο ηλεκτρονική διεύθυνση ή αν έχει περισσότερες οι οποίες όμως ανήκουν στα διάφορα τμήματα της εταιρίας, τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα πρόσβασης στα μηνύματα του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εκτός αν κάποιο μήνυμα απευθύνεται προσωπικά προς ένα συγκεκριμένο εργαζόμενο.

β) Αν ο κάθε εργαζόμενος έχει τη δική του διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, υπάρχουν δύο αντίθετες απόψεις. Η πρώτη υποστηρίζει ότι εφόσον η διεύθυνση δημιουργήθηκε αποκλειστικά για επαγγελματικούς σκοπούς, ο εργοδότης θα πρέπει να έχει δικαίωμα πρόσβασης στα μηνύματα. Αντίθετα, η δεύτερη άποψη θεωρεί ότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία είναι προσωπική και μόνο για ειδικούς λόγους μπορεί να παραβιαστεί⁷².

4.5 Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης.

Πριν από την εγκατάσταση και χρήση τέτοιων μεθόδων παρακολούθησης, πρέπει να προηγείται ενημέρωση των εργαζομένων όχι μόνο για την εισαγωγή τους, αλλά και για τον σκοπό για τον οποίο απαιτούνται τα δεδομένα που θα συλλέγονται με τη χρήση αυτών των μεθόδων, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά τους και τους αποδέκτες των δεδομένων⁷³.

Για το λόγο αυτό σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 Μέρος Ε', η χρήση αυτών των μεθόδων επιτρέπεται μόνο για λόγους ασφαλείας των χώρων εργασίας αλλά και προστασίας των παρευρισκομένων σε αυτούς, καθώς και των περιουσιακών αγαθών. Δεδομένα όμως που έχουν συλλεχθεί για τους παραπάνω σκοπούς δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της

⁷² Ι. Ιγγλεζάκης, Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΕΕ 2005, σελ. 58

⁷³ Άρθρο 11 ν. 2472/1997

συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Τα δεδομένα που θα συλλέγονται πρέπει να συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις επαφές των εργαζομένων. Η Αρχή προβλέπει όμως μέσα στην ίδια την επιχείρηση και την ύπαρξη χώρων που δεν θα παρακολουθούνται. Επίσης είναι απαραίτητο πάντα να ελέγχεται η ακρίβεια των δεδομένων γιατί πολλές φορές, για τεχνικούς κυρίως λόγους, αποδεικνύονται ανακριβή.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τον κώδικα που εξέδωσε η Αγγλική Ανεξάρτητη Αρχή για τη νόμιμη χρήση των συστημάτων κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης⁷⁴, πρωταρχικό κριτήριο για τη νομιμότητά τους είναι ο σαφής καθορισμός του σκοπού λειτουργίας τους. Η Αρχή πρέπει να ενημερωθεί για το σκοπό αυτό, καθώς και για το ποιους ακριβώς χώροι θα παρακολουθούνται και ποιες κατηγορίες δραστηριοτήτων θα καταγράφονται⁷⁵.

4.6 Βιομετρικά δεδομένα⁷⁶

Τέλος, ως αναφερθούμε στην επεξεργασία των βιομετρικών δεδομένων. Επιβάλλεται να τονιστεί ότι η επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κρίνεται υπερβολική εκτός από ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις όπου ο σκοπός της επεξεργασίας επιτρέπει τη χρήση των δεδομένων αυτών. Η χρήση βιομετρικών δεδομένων όπως οι φωτογραφίες, τα δακτυλικά αποτυπώματα, η αναγνώριση της φωνής, της παλάμης, της ίριδας ή του αμφιβληστροειδούς χιτώνα του ματιού, ή οποιουδήποτε άλλου φυσικού, βιολογικού, ψυχολογικού ή φυσιολογικού χαρακτηριστικού που

⁷⁴ www.informationcommissioner.gov.uk/cms/DocumentUploads/cctvcop1.pdf (28.12.2012)

⁷⁵ Νούσκαλης, Ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων, 2005, σ.129

⁷⁶ Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων Εργασιακών Σχέσεων, 2004

προσδιορίζει την ταυτότητα ενός εργαζόμενου, αποτελεί μορφή συλλογής και επεξεργασίας με αυτοματοποιημένα μέσα και γίνεται μόνο όταν τηρούνται οι αρχές που περιγράφονται στο κεφάλαιο 4 της Οδηγίας και ειδικά η αρχή της αναλογικότητας.

Τα βιομετρικά δεδομένα δεν προσδιορίζουν απλώς την ταυτότητα ενός ατόμου, αλλά την επιβεβαιώνουν. Ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την αναγκαιότητα χρήσης βιομετρικών δεδομένων, πρέπει να είναι σε θέση να επικαλεστεί εξαιρετικούς λόγους π.χ. ασφάλεια, που επιβάλλουν την υιοθέτηση ανάλογων μέτρων. Πρέπει, επίσης, να είναι σε θέση να αποδείξει ότι η υιοθέτηση οποιωνδήποτε άλλων μέτρων, λιγότερο παρεμβατικών, είναι ανεπαρκής για τους σκοπούς που επιδιώκει. Οι εργοδότες πρέπει πάντα να επιλέγουν το λιγότερο παρεμβατικό τρόπο επεξεργασίας των βιομετρικών δεδομένων των εργοδοτούμενων, ο οποίος να σέβεται την προσωπικότητα και την ιδιωτικότητα τους.

Για παράδειγμα, η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων όπως αυτών της αναγνώρισης δακτυλικών αποτυπωμάτων (δακτυλοσκόπησης) των εργαζομένων για σκοπούς ελέγχου της ώρας προσέλευσης και αναχώρησης στο χώρο εργασίας, κρίνεται υπερβολική αφού ο σκοπός αυτός μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο παρεμβατικά μέσα. Αντίθετα, η χρήση τέτοιων συστημάτων μπορεί να είναι επιτρεπτή όταν αυτή αφορά την είσοδο σε χώρους υψίστης ασφαλείας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΕΘΝΩΣ

5.1 Η εξέλιξη προστασίας προσωπικών δεδομένων

Το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας του εργαζόμενου και γενικότερα του ανθρώπου, διατυπώθηκε για πρώτη φορά στις Ηνωμένες Πολιτείες στα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Συνταγματικά όμως κατοχυρώθηκε τη δεκαετία του 1960. Στην Ευρώπη, η σημασία του δικαιώματος της ιδιωτικότητας αναδείχθηκε κυρίως στη μεταπολεμική περίοδο⁷⁷. Το 1950 το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε τη Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, γνωστή και ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) και αποσκοπούσε στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Αξίζει να αναφερθεί ότι όλα τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης συμμετέχουν στη Σύμβαση και αναμένεται να επικυρωθεί και από τα νέα μέλη. Η ΕΣΔΑ αποτελεί σήμερα τη μόνη διεθνή συμφωνία που παρέχει τόσο υψηλή προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων.

Πιο συγκεκριμένα θα πρέπει να τονιστεί ότι στο άρθρο 8 η ΕΣΔΑ αναγνωρίζει την ανάγκη να προστατευτούν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες των ατόμων αναφέροντας ότι προσωπικές δραστηριότητες του εργαζομένου από το χώρο εργασίας μπορούν να υπαχθούν στις έννοιες της ιδιωτικής ζωής, ορίζοντας ότι «κάθε πρόσωπο δικαιούται του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του». Σε ένα άλλο σημείο ορίζει επίσης ότι «δεν επιτρέπεται η επέμβαση δημόσιας αρχής στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, εκτός εάν η επέμβαση αυτή προβλέπεται από το νόμο και αποτελεί μέτρο το οποίο σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαίο για

⁷⁷ Για πιο αναλυτική αναφορά στην εξέλιξη της προστασίας προσωπικών δεδομένων, βλ. Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, 2006, σ. 11

την εθνική ασφάλεια, τη δημόσια ασφάλεια, την οικονομική ευημερία της χώρας, τη διαφύλαξη της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των χρηστών ηθών ή την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων».

Θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθεί ότι η ΕΣΔΑ στάθηκε η αφορμή και η βάση για την ίδρυση και εδραίωση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με έδρα του το Στρασβούργο, που σκοπό έχει να ελέγχει τον βαθμό και τον τρόπο εφαρμογής των διατάξεων της ΕΣΔΑ. Κάθε κράτος μέλος της Σύμβασης διαθέτει σε αυτό έναν δικαστή. Πολίτες που θεωρούν ότι έχουν παραβιαστεί τα δικαιώματά τους σύμφωνα με τη Σύμβαση από ένα κράτος μέλος, έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στο Δικαστήριο.

Οι αποφάσεις του Δικαστηρίου είναι νομικά δεσμευτικές, ενώ μπορεί να επιδικάσει και αποζημιώσεις. Επίσης υπάρχει δυνατότητα διακρατικής αλλά και ατομικής προσφυγής. Επισημαίνεται ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι διαφορετικό από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο είναι όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εδρεύει στο Λουξεμβούργο και μεριμνά για την ορθή εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου. Το γεγονός ότι το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ έχει εφαρμοστεί πολλές φορές από το Δικαστήριο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων οι οποίες αφορούν και το χώρο των εργασιακών σχέσεων, είναι άξιο λόγου.

Το 1970, είκοσι χρόνια μετά την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), η κοινοβουλευτική συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης όρισε για πρώτη φορά την έννοια της ιδιωτικότητας. «Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα ουσιαστικά είναι το δικαίωμα να ζει κανείς τη δική του ζωή με την ελάχιστη παρέμβαση τρίτων. Αφορά την ιδιωτική, οικογενειακή και οικιακή ζωή,

τη φυσική και ηθική ακεραιότητα, την τιμή και τη φήμη, την αποφυγή του να τεθεί κανείς σε ψευδές φως, τη μη αποκάλυψη άσχετων γεγονότων που προκαλούν αμηχανία, τη χωρίς άδεια δημοσιοποίηση ιδιωτικών φωτογραφιών, την προστασία κατά της κακής χρήσης των ιδιωτικών επικοινωνιών, την προστασία από την αποκάλυψη πληροφοριών που δίδονται ή λαμβάνονται εμπιστευτικά από το άτομο»⁷⁸.

Μελετώντας τον παραπάνω ορισμό, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι αρκετά σημεία του παραπάνω ορισμού μπορούν να αναχθούν στον εργασιακό χώρο και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Έντεκα χρόνια μετά τον ορισμό της έννοιας της «ιδιωτικότητας», το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»⁷⁹, η οποία επικυρώθηκε από την Ελλάδα με το νόμο 2068/1992. Αξίζει όμως να επισημανθεί ότι σύμφωνα με αυτή τη σύμβαση, κάθε ένας και κάθε μία έχει το αναφαίρετο δικαίωμα να γνωρίζει την ύπαρξη αυτοματοποιημένων αρχείων με προσωπικά δεδομένα που τον/την αφορούν. Επίσης, στη σύμβαση γίνεται διάκριση των απλών προσωπικών δεδομένων από τα ευαίσθητα δεδομένα, δηλαδή τα δεδομένα που αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε ένωση, σωματείο και συνδικαλιστική οργάνωση, την υγεία, την κοινωνική πρόνοια, την ερωτική ζωή και τα σχετικά με ποινικές διώξεις και καταδίκες.

⁷⁸ <http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta70/ERES428.htm>.

⁷⁹ <http://conventions.coe.int/Treaty>. βλ. επίσης Γέροντας Απόστολος, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, 2002, σ. 106.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η σύμβαση προβλέπει την υποχρέωση εφαρμογής της όχι μόνο στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο δημόσιο τομέα, αλλά και στον ιδιωτικό, αναγνωρίζοντας ουσιαστικά την ίδια αντιμετώπιση δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων.

Την ίδια περίοδο με την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, κινητοποιήθηκε και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, υιοθετώντας τις «Κατευθυντήριες Οδηγίες για την προστασία της ιδιωτικότητας και τη διασυνοριακή διακίνηση προσωπικών δεδομένων»⁸⁰. Δυστυχώς όμως τόσο η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης δεν προέβλεπε ένα συγκεκριμένο μηχανισμό ελέγχου της εφαρμογής των διατάξεών της, όσο και οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης δεν ήταν δεσμευτικές, γεγονός που δημιούργησε την ανάγκη της άμεσης επέμβασης με την Ευρωπαϊκή Ένωση με την έκδοση της Οδηγίας 95/46/EK.

5.2 Η Οδηγία 95/46/EK

Σε μια προσπάθεια εναρμόνισης των εθνικών νομοθεσιών, η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπέβαλε το 1990 πρόταση Οδηγίας "περί προστασίας των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας και της ελεύθερης κυκλοφορίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα". Η πρόταση της Οδηγίας βασίστηκε σε δύο άρθρα της Σύμβασης της Ρώμης⁸¹, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη,

⁸⁰ www.oecd.org/document. Βλ. επίσης Γέροντας Απόστολος, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, 2002, σ. 103.

⁸¹ Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ).

στο άρθρο 100Α, που αναφέρεται στη θέσπιση υψηλού βαθμού προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και στο άρθρο 8Α, που απαιτεί την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών όταν αυτές παρακωλύουν την ενιαία αγορά. Η συγκεκριμένη Οδηγία αποτελεί, στην ουσία, ένα σύγχρονο νομοθέτημα "τρίτης γενιάς" με το οποίο επιχειρείται η προστασία των δικαιωμάτων των φυσικών προσώπων χωρίς αδικαιολόγητους περιορισμούς της τεχνολογικής εξέλιξης. Η Οδηγία 95/46/ΕΚ – γνωστή και ως Κοινοτική Οδηγία – ψηφίστηκε τελικά από το Συμβούλιο των Υπουργών και στη συνέχεια από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο την 23^η Νοεμβρίου 1995.

Η Οδηγία ψηφίστηκε μετά από μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις και περιέχει τις γενικές αρχές – γνωστές και ως "Οκτώ Αρχές" – οι οποίες αποτυπώθηκαν αρχικά στις κατευθυντήριες αρχές του ΟΟΣΑ και κωδικοποιήθηκαν στη Σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Με την οδηγία αναγνωρίστηκε στο υποκείμενο της επεξεργασίας το δικαίωμα να λαμβάνει γνώση, να έχει πρόσβαση σε όλα τα σχετικά στοιχεία⁸², να προβάλλει αντιρρήσεις σε περίπτωση αθέμιτης συλλογής⁸³ και να απαιτεί τη διόρθωση των στοιχείων σε περίπτωση που αυτά είναι ανακριβή, μεταξύ άλλων, προέβλεψε πως τα προσωπικά δεδομένα θα πρέπει⁸⁴ να συλλέγονται για "καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς", να είναι "κατάλληλα, συναφή προς το θέμα και όχι υπερβολικά σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέγονται". Επιπλέον, τα προσωπικά δεδομένα θα πρέπει να τυγχάνουν επεξεργασίας που θα είναι "σύννομη και θεμιτή", να είναι ακριβή και να διαγράφονται και να διορθώνονται εάν είναι «ανακριβή και ελλιπή» και να διατηρούνται μόνο για όσο διάστημα έγιναν αντικείμενο επεξεργασίας.

⁸² Βλ. άρθ. 13

⁸³ Βλ. άρθ. 18

⁸⁴ Βλ. άρθ. 6

5.3 Η Οδηγία 2002/58/EK

Η Οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου 2002 σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών αντικατέστησε την Οδηγία 97/66/EK⁸⁵ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997, που αναφερόταν στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Η αντικατάσταση κρίθηκε αναγκαία εξαιτίας της εξέλιξης των νέων τεχνολογιών και μορφών επικοινωνίας. Με τις διατάξεις της παρούσας Οδηγίας καλύφθηκαν και ζητήματα που δε ρύθμιζε η Οδηγία 95/46/EK για τα προσωπικά δεδομένα.

5.4 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)

Ο διεθνής αυτός οργανισμός επιδιώκει την επίτευξη της κοινωνικής δικαιοσύνης και την προστασία των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων. Το 1996 υιοθετήθηκε ένας κώδικας συμπεριφοράς για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων⁸⁶ ο οποίος παρέχει κάποιες οδηγίες για το συγκεκριμένο θέμα, χωρίς να έχει απολύτως καμία δεσμευτική ισχύ. Σύμφωνα με τον παραπάνω κώδικα, η επιτήρηση μπορεί να πραγματοποιείται μόνο όταν είναι νόμιμη και υπάρχει υποψία για εγκληματική δραστηριότητα του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο τελευταίος πρέπει να είναι απόλυτα ενημερωμένος για το είδος των δεδομένων που θα συλλεχθούν καθώς και για τον σκοπό της συλλογής.

⁸⁵ Οδηγία 97/66/EK για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών.

⁸⁶ http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e0_00011.pdf (29/12/2012).

5.5 Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC)

Για το συγκεκριμένο διεθνή οργανισμό αξίζει να αναφερθεί ότι έχει εκδώσει μία δήλωση σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, στην οποία επισημαίνει ότι είναι απαραίτητο ο εργοδότης να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την ενδεχόμενη ύπαρξη συστημάτων επιτήρησης στο χώρο εργασίας. Η δήλωση αναγνωρίζει την ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται την οποιαδήποτε καταπάτηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη⁸⁷.

5.6 Γενικές Διεθνείς προσεγγίσεις

Στο τελευταίο τμήμα αυτού του κεφαλαίου κρίνεται χρήσιμη η σύντομη αναφορά στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν άλλες χώρες το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Γενικά, οι προσεγγίσεις που ακολουθούν οι χώρες είναι δύο κατευθύνσεων: είτε δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και επομένως υποστηρίζουν περισσότερο την επιτήρηση, είτε θεωρούν σημαντικότερη την προστασία της ιδιωτικότητας του ατόμου προσπαθώντας να περιορίσουν το δικαίωμα επιτήρησης⁸⁸.

Οι Ηνωμένες Πολιτείες κλίνουν προς την πρώτη κατεύθυνση δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στο περιουσιακό και διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Είναι χαρακτηριστικό ότι συνταγματικά προστατεύεται μόνο η ιδιωτικότητα των πολιτών έναντι του δημοσίου και όχι έναντι των

⁸⁷ www.iccwbo.org

⁸⁸ Βλ. Παπαϊωάννου Αθ., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, 2006, σ. 75 και Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σ. 70.

ιδιωτών, καθώς και ότι δεν υπάρχει κάποιος νόμος που να ρυθμίζει την επιτήρηση της περιήγησης των εργαζομένων στο Διαδίκτυο.

Στη Γαλλία δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων. Υπάρχει αυστηρή διάκριση ανάμεσα σε προσωπική και επαγγελματική επικοινωνία και χρήση του διαδικτύου με τις προσωπικές να προστατεύονται από κάθε επιτήρηση ακόμα και όταν η επιχείρηση έχει ενημερώσει τους εργαζομένους της ότι τέτοιου είδους επικοινωνίες απαγορεύονται⁸⁹.

Το Ηνωμένο Βασίλειο παρόλο που παραδοσιακά παρέμβαινε ελάχιστα στις εργασιακές σχέσεις, σήμερα έχει δημιουργήσει ένα ιδιαίτερα παρεμβατικό πλαίσιο στο πεδίο αυτό, γεγονός που φαίνεται κυρίως με την έκδοση του κώδικα πρακτικών απασχόλησης⁹⁰, ο οποίος ασχολείται με το θέμα της επιτήρησης των εργαζομένων. Σε γενικές γραμμές ορίζει ότι ο εργοδότης προτού εφαρμόσει οποιαδήποτε μέθοδο επιτήρησης, πρέπει να αξιολογήσει με συγκεκριμένα βήματα τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει αυτή τόσο στην ίδια την επιχείρηση όσο και στους εργαζόμενους και στη σχέση του με αυτούς.

Στη Γερμανία υπάρχει μεγάλη νομοθεσία γύρω από την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η συνηθέστερη πρακτική είναι η υπογραφή έγγραφων συμφωνιών κατά την πρόσληψη και από τα δύο μέρη οι οποίες ρυθμίζουν διεξοδικά το θέμα της επιτήρησης και θέτουν τα αντίστοιχα όρια. Η Γερμανική νομοθεσία έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με τη χρήση του Διαδικτύου στο χώρο εργασίας⁹¹, υποστηρίζοντας ότι ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να επιτρέπει την

⁸⁹

http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/detailed_specialist_guides/employment_practices_code001.pdf. (29/12/2012).

⁹⁰

http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/detailed_specialist_guides/employment_practices_code001.pdf. (29/12/2012).

⁹¹ Για τη χρήση του Διαδικτύου υπάρχουν και σχετικές οδηγίες δημοσιευμένες στην ιστοσελίδα: <http://www.bfdi.bund.de>

ιδιωτική χρήση του Διαδικτύου στον εργασιακό χώρο, σε κάθε περίπτωση όμως υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζόμενους ότι αυτή απαγορεύεται⁹².

Η Ιταλία κλίνει περισσότερο προς την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σύμφωνα με την αντίστοιχη νομοθεσία, ο εργοδότης μόνο σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να προβεί σε επιτήρηση της χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του Διαδικτύου, ενώ παράλληλα είναι υποχρεωμένος να πληροφορεί τους εργαζόμενους για την ενδεδειγμένη χρήση αυτών αλλά και την περίπτωση να εφαρμόσει κάποια μέθοδο επιτήρησης όταν το επιτρέπει η νομοθεσία. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Ιταλίας, προτείνει στους εργοδότες τη χρήση τεχνολογίας για την απαγόρευση της εισόδου σε συγκεκριμένες ιστοσελίδες που επιθυμεί ο εργοδότης ή για τη δυνατότητα πρόσβασης μόνο σε ιστοσελίδες σχετικές με την εργασία. Τέλος, όσον αφορά τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου η Ιταλική Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων συστήνει στους εργοδότες να παρέχουν στους εργαζόμενους δύο ηλεκτρονικές διευθύνσεις, μία για εργασιακούς σκοπούς και μία άλλη για προσωπική τους χρήση⁹³.

⁹² Βλ. Παπαϊωάννου Αθ., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, 2006, σ. 75 και Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σ. 70

⁹³ Βλ. Παπαϊωάννου Αθ., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, 2006, σελ. 75 και Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σ. 70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΟΙ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

6.1 Η απόφαση της 21.06.2000

Η Αρχή αντιμετώπισε κυρίως υποθέσεις που αφορούσαν τη χρήση μεθόδων ελέγχου των εργαζομένων (έλεγχος επικοινωνιών, βιντεοσκόπηση), τη χρήση βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο της προσέλευσης στην εργασία, αλλά και περιπτώσεις χρήσης προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για άλλους σκοπούς, που δεν σχετίζονται με την εργασία και το αντικείμενό της.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση η Αρχή κλήθηκε, ύστερα από καταγγελία, να κρίνει τη νομιμότητα εισαγωγής συστήματος διαχείρισης χρέωσης γραμμών T/K σε ένα Επιμελητήριο με σκοπό τον έλεγχο των δαπανών από τη χρήση τηλεπικοινωνιακών μέσων⁹⁴. Σύμφωνα με την Αρχή το συγκεκριμένο σύστημα διαχείρισης χρέωσης γραμμών T/K με τον τρόπο που λειτουργεί παραβίαζε θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων – υποκειμένων χωρίς παράλληλα η επεξεργασία των δεδομένων αυτών να είναι ανάλογη του σκοπού, δηλαδή του ελέγχου του κόστους συνδιαλέξεων, ο οποίος μπορεί να επιτευχθεί με φραγή εξερχόμενων κλήσεων ή περιορισμό των υπηρεσιών μόνο σε κλήσεις εσωτερικού ή αστικές ή με πλαφόν επιτρεπομένων κλήσεων.

Η Αρχή δεν περιορίστηκε στην διαπίστωση της δυσαναλογίας σκοπού και μέσου αλλά επεκτείνεται στην διατύπωση λύσης που συνιστά εξισορρόπηση των εκατέρωθεν συμφερόντων και δικαιωμάτων. Θεωρεί

⁹⁴ Βλ. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση της 21.06.2000, <http://www.dpa.gr>

την εγκατάσταση του συγκεκριμένου συστήματος νόμιμη μόνο «όταν το σύστημα διαχείρισης δεν αποδίδει το σύνολο των ψηφίων του καλούμενου αριθμού αλλά αποκρύπτει τα τρία τελευταία ψηφία αυτού⁹⁵, διότι με αυτό τον τρόπο δεν είναι δυνατόν να αποκαλυφθούν σε τέτοιο βαθμό τα προσωπικά δεδομένα του κάθε χρήστη, ώστε να προσβάλλεται η ιδιωτική του ζωή (δεδομένου ότι παρόμοιες χρεωστικές καταστάσεις μπορεί μετά από αίτηση του συνδρομητή να παρέχει και ο τηλεπικοινωνιακός οργανισμός σύμφωνα με το ν. 2774/99) ενώ παράλληλα είναι δυνατόν μέχρι ενός βαθμού να αποκαλυφθεί πιθανή περίπτωση καταχρήσεως κλήσεων». Ιδιαίτερη έμφαση απέδωσε η Αρχή στην προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων για την ύπαρξη και τις δυνατότητες αυτού του συστήματος. Η αρχή της αναλογικότητας, υπό την έννοια της μη υπέρβασης της αναγκαίας αναλογίας μεταξύ βαθμού προσβολής και επιδιωκόμενου σκοπού, υπήρξε ο γνώμονας της Αρχής και στην κρίση της υπόθεσης της χρήσης βιομετρικών μεθόδων (εν προκειμένω με τη μέθοδο του βιομετρικού χαρακτηριστικού του δακτυλικού αποτυπώματος) για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Η Αρχή έκρινε ότι ο σκοπός της επεξεργασίας σε συνδυασμό με τη φύση των χώρων εργασίας (τεχνικές υπηρεσίες ενός δήμου και όχι «χώροι απόρρητων αρχείων ή εγκαταστάσεων») δεν δικαιολογεί τη χρήση της μεθόδου αυτής, η οποία συνιστά «προσβολή της προσωπικότητας» καθώς μάλιστα η μέθοδος της δακτυλοσκόπησης στην κοινή συνείδηση είναι συνδεδεμένη με τη δίωξη του εγκλήματος και την άσκηση αντεγκληματικής πολιτικής. Και στην προκειμένη περίπτωση η

⁹⁵ Με πηγή έμπνευσης προφανώς το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 2774/99 παρά το γεγονός ότι στην προκειμένη περίπτωση δεν ετίθετο θέμα εφαρμογής του εν λόγω νόμου καθώς επρόκειτο για τεχνική δυνατότητα που αφορούσε το εσωτερικό σύστημα και όχι δημόσιο τηλεπικοινωνιακό δίκτυο.

Αρχή επεσήμανε στους υπεύθυνους επεξεργασίας την υποχρέωση να επιλέξουν «ηπιότερους και αποτελεσματικότερους τρόπους ελέγχου, δίνοντας προτεραιότητα στα ισχύοντα και νομοθετικά καθιερωμένα μέσα διοικητικού ελέγχου»⁹⁶.

Παράνομη έκρινε η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα την επεξεργασία δεδομένων (ταυτότητας) εργαζομένων για σκοπούς που δεν σχετίζονται με τη σχέση εργασίας. Συγκεκριμένα η Αρχή αποφάνθηκε ότι η χρήση των στοιχείων ταυτότητας εργαζομένων από την εργοδότηρια εταιρία προκειμένου να ανοίξει μερίδες στο Χρηματιστήριο στο όνομά τους είναι παράνομη, «ανεξαρτήτως εάν έγινε στο πλαίσιο της πολιτικής παροχών της εταιρίας με σκοπό την αύξηση της απόδοσης των υπαλλήλων ή προς προσπορισμό ιδίου οφέλους».

Στην προκειμένη περίπτωση η Αρχή δεν θεμελίωσε την απόφασή της, η οποία συνοδεύτηκε και από επιβολή κυρώσεων, στην υπέρβαση της αρχής του σκοπού, που επιβάλλει τα δεδομένα να υφίστανται επεξεργασία ενόψει των σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεχθεί και απαγορεύει τη λεγόμενη «δευτερεύουσα χρήση» των δεδομένων (άρθρο 4 παρ. 2α). Αντίθετα επικαλείται την έλλειψη συγκατάθεσης των υποκειμένων, ένα λόγο νομιμοποιητικό της επεξεργασίας (άρθρο 5 παρ. 1) τον οποίο ρητά είχε απορρίψει στις προαναφερόμενες περιπτώσεις καθώς θεώρησε ότι, εφόσον προσβάλλονται οι βασικές αρχές επεξεργασίας, δεν τίθεται θέμα ίασης της προσβολής και υπέρβασης της παρανομίας μέσω της συγκατάθεσης⁹⁷.

⁹⁶ Βλ. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Απόφαση της 20.03.2000

⁹⁷ Πρέπει να σημειωθεί η Αρχή – κατά πάγια τακτική – εξετάζει τη συμμόρφωση προς τις βασικές αρχές επεξεργασίας, όπως αποτυπώνονται στο άρθρο 4, και στη συνέχεια υπεισέρχεται στη διαπίστωση της νόμιμης θεμελίωσης της επεξεργασίας στις περιπτώσεις που ορίζει περιοριστικά ο νόμος στα άρθρα 5, 7 και 7^Α.

6.2 Απόφαση Copland vs. United Kingdom της 03.04.2007

Το δημόσιο Κολλέγιο στο οποίο εργαζόταν η προσφεύγουσα παρακολουθούσε τα τηλεφωνήματα που έκανε από το χώρο εργασίας της, το ηλεκτρονικό της ταχυδρομείο και τις επισκέψεις της σε διάφορες ιστοσελίδες. Η παρακολούθηση συνίστατο στην ανάλυση: α) των λογαριασμών του τηλεφώνου της, όσον αφορά στους αριθμούς κλήσης, τις ημερομηνίες, τη διάρκεια και το κόστος, β) των ιστοσελίδων που επισκέφτηκε, των ημερομηνιών, των ωρών και της διάρκειας των επισκέψεων και γ) των ηλεκτρονικών διευθύνσεων, στις οποίες απέστειλε e-mails και των ημερομηνιών και των ωρών που αυτό συνέβη.

Το Κολλέγιο από την πλευρά του υποστήριξε ότι παρακολουθούσε απλά την κίνηση της επικοινωνίας της και όχι το περιεχόμενο, επειδή ήθελε να εξακριβώσει αν η προσφεύγουσα έκανε χρήση των παροχών που της προσφέρονταν για προσωπικά της ζητήματα και όχι αποκλειστικά στα πλαίσια της εργασίας της. Εν προκειμένω, καταρχάς το ΕΔΔΑ έκρινε ότι εφόσον το Κολλέγιο ήταν δημόσιο, τίθεται ζήτημα παράβασης της αρνητικής υποχρέωσης του κράτους περί μη επέμβασης στην ιδιωτική ζωή και την αλληλογραφία της προσφεύγουσας. Επίσης, υπενθύμισε ότι, όπως έχει κρίνει και με άλλες αποφάσεις του⁹⁸, τα τηλεφωνήματα, τα ηλεκτρονικά μηνύματα και οι επισκέψεις στο διαδίκτυο που γίνονται από υπαλλήλους από το χώρο εργασίας τους, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8.

Έτσι, με βάση τις παραδοχές αυτές το Δικαστήριο κατέληξε ότι «η συλλογή και αποθήκευση προσωπικών πληροφοριών» που σχετίζονται με τη χρήση του τηλεφώνου, της διαδικτυακής σύνδεσης και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου της προσφεύγουσας, χωρίς τη γνώση της,

⁹⁸ Απόφαση Amann vs. Switzerland της 16.02.2000, σκέψη 43.

ακόμα και αν τελικά δε χρησιμοποιήθηκαν εναντίον της, αποτελεί παραβίαση του δικαιώματός της στην ιδιωτική ζωή, κατ' άρθρο 8 ΕΣΔΑ.

ΣΚΕΨΕΙΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οι συνεχείς εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας αποτελούν τη μάστιγα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, και για το λόγο αυτό χρειάζονται συνεχείς αναθεωρήσεις των ισχυουσών διατάξεων. Είναι αλήθεια πως η ελληνική νομοθεσία κλίνει περισσότερο προς την προστασία ιδιωτικότητας των εργαζομένων, κάτι που είναι έλλογο, διότι ο εργοδότης βρίσκεται εξ' ορισμού λόγω της φύσης του σε θέση ισχύος και επιβάλλεται να προστατευθεί νομικά ο εργαζόμενος λίγο παραπάνω.

Αυτό, στο οποίο πρέπει να γίνει αναφορά, είναι ότι, όπως αναφέρει και ο Παναγιώτης Μαντζούφας, ιδιωτική ζωή δεν περιορίζεται μόνο σε έναν συγκεκριμένο τόπο, οπότε δεν τερματίζεται κάθε φορά που ο εργαζόμενος εισέρχεται στο χώρο εργασίας αλλά αντιθέτως επεκτείνεται υπό προϋποθέσεις και κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Συμπερασματικά, λοιπόν, έχουμε να κάνουμε με δύο αντικρουόμενα συμφέροντα, αφενός με το δικαίωμα στην πληροφόρηση, που αποτελεί το διευθυντικό δικαίωμα και αφετέρου με την προστασία της ιδιωτικότητας του εργαζόμενου. Θα ήταν λάθος να αγνοήσουμε κάποιο από αυτά αλλά είναι και εξαιρετικά δύσκολο να υπάρξει ρύθμιση για κάθε ζήτημα που μπορεί να προκύψει εν ώρα εργασίας. Γι' αυτό λοιπόν πιστεύω ότι τον ρόλο «κλειδί», τον διαδραματίζει η αρχή της αναλογικότητας, η οποία λαμβάνοντας κάθε φορά το μέσο και τον σκοπό της «εισβολής» στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζόμενου, φροντίζει ώστε η «εισβολή» αυτή, να γίνεται (αν δε μπορεί να αποφευχθεί τελείως) με τα πιο επιεική μέσα. Το να συλλέγονται τα προσωπικά δεδομένα, κατά το δυνατόν, από τους ίδιους τους εργαζόμενους αποτελεί ένα δείγμα της σημαντικότητας της αρχής αυτής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική:

- Ι. Ιγγλεζάκης, Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας, σελ. 1, 9, 11, 18, 55, 58
- Αναστάσιος Μαρίνος, Το διαδίκτυο στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και στο πλαίσιο της κοινωνίας των πολιτών, σελ. 64, 77
- Παναγιώτης Μαντζούφας, Συνταγματική προστασία των δικαιωμάτων στην κοινωνία της διακινδύνευσης, σελ. 239, 271
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, σελ. 3, 8
- Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Κύπρου για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, σελ. 5
- Ν. 2472/1997 άρθ. 2, 11
- Προσωπικά δεδομένα στο εργασιακό περιβάλλον Τεύχος: 7, ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ-ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2008
- ΑΠ 2100/2009
- Τουντόπουλος, ΔΕΕ 1999, σελ. 576
- ΕφΑθ 3233/2003
- ΠολΠρΑθ 3944/2009
- Βικτώρια Δούκα, Η προστασία προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, σελ. 18-27, 139-140, 202, 263, 264
- Παπαϊωάννου, Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, σελ. 29, 33
- Ανθ. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, σελ. 175
- ΑΠ 218/2007

- Ελένη Μαρτσούκου, Το ευρωπαϊκό δίκαιο στην Ελλάδα, σελ. 264, 265
- Κώστας Μαυριάς, Συνταγματικό Δίκαιο, σελ. 59, 172
- ΑΠ ΔΕΚ της 07/05/2009 υπόθεση 553/07
- Ευγενία Αλεξανδροπούλου – Αιγυπτιάδου, Προσωπικά δεδομένα, σελ. 91, 140
- Νίκος Ιντζεσίλογλου, Κοινωνία και νέα τεχνολογία, σελ. 117
- Κραβαρίτου-Μανιτάκη, Η προστασία προσωπικών δεδομένων, σελ. 235
- Ι. Καρακώστας, Προστασία της ιδιωτικότητας στην κοινωνία της πληροφορίας, σελ. 54-55, 57
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ
- Δημήτρης Τσάτσος, Συνταγματικό Δίκαιο, σελ. 245
- Βασίλης Σωτηρόπουλος, Η Συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, σελ. 9, 11, 54
- Λίλιαν Μήτρου, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, σελ. 16,
- ΑΠ ΑΠΔΠΧ αριθμ. 34/2007
- Διονύσιος Σπινέλλης, Το έννομον αγαθόν της τιμής και αι αξιόποινα αυτού προσβολαί, 531
- Ιωάννης Καρακατσάνης, Αστικός κώδικας και εισαγωγικός νόμος, σελ. 1231
- Πατεράκη, Χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, σελ. 116
- Δημήτριος Ζημιανίτης, Τα όρια του δικαιολογημένου ενδιαφέροντος των ΜΜΕ για πληροφόρηση του κοινού σχετικά με τα πρόσωπα της επικαιρότητας, σελ. 291, 293-294
- ΦΕΚ 133^Α από 28.06.2006
- ΦΕΚ 287^Α από 22.12.1999

- ΑΠ 61/2004
- Γιώργος Νούσκαλης, Ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων, σελ. 129
- Οδηγία 97/66/EK
- Οδηγία 2002/58/EK
- Στάθης Μίχος, Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας
- ΑΠ ΑΠΔΠΧ της 20.03.2000
- ΑΠ της 21.06.2000
- ΑΠ Copland vs. United Kingdom της 03.04.2007
- Απόστολος Γέροντας, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, σελ. 103, 106

Ξενόγλωσση:

- Daniel J. Solove, The digital person, σελ. 104-107
- Peter Schaar, Das Ende der Privatsphäre, σελ. 205
- Killian, Personalinformationssysteme, σελ. 2
- Dixon, With nowhere to hide,
- O' Rourke – Pyman, Teicher, 'The Right to Privacy and the Conceptualisation of the Person in the Workplace: A Comparative Examination of EU, US and Australian Approaches', σελ. 169
- Simitis S., Zur Internationalisierung des Arbeitnehmerdatenschutzes: die Verhaltensregeln der internationalen Arbeitsorganisation, σελ. 197, 602
- Simitis S., Reconsidering the premises of labour law : prolegomena to an EU regulation on the protection of employees' personal data, σελ. 48
- Däubler, Internet und Arbeitsrecht, σελ. 54

- Evans, Monitoring Technology, σελ. 1
- U. Dammann/S. Simitis, EG-Datenschutzrichtlinie, σελ. 163
- Opinion 8/2001 Article 29 – Data Protection Working Party
- Amann vs. Switzerland της 16.02.2000
- Smith-Butler, Workplace Privacy: We'll Be Watching You

Πηγές από internet:

- http://www.dpa.gr/portal/page?_pageid=33,18990&_dad=portal&_schema=PORTAL
- <http://www.psychargos.gov.gr/Default.aspx?ID=31443&nt=19&lang=1>
- http://www.itsecuritypro.gr/contents_article.php?id=25&catid=6
Μίνα Ζούλοβιτς & Αναστασία Φύλλα
- KourkoutaCharikleia2013.pdf
- www.informationcommissioner.gov.uk/cms/DocumentUploads/cctvcop1.pdf (28.12.2012)
- <http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta70/ERES428.htm>.
- <http://conventions.coe.int/Treaty>.
- www.oecd.org/document
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf> (29/12/2012).
- www.iccwbo.org

- http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/detailed_specialist_guides/employment_practices_code001.pdf.
(29/12/2012).
- <http://www.bfdi.bund.de>
- <http://www.dpa.gr>