



ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
"ΔΙΚΑΙΟ - ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ
ΓΕΩΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ (GPS)»



Εκπονών Φοιτητής: Μπούκας Νικόλαος (ΑΜ. 7116Μ104)

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Κριάρη Ισμήνη

Αθήνα, Νοέμβριος 2017

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο	7
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ.....	7
1.1. Ιδιωτική σφαίρα	7
1.2. Προσωπικά δεδομένα.....	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο	16
ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ	16
2.1. Εργασιακή σχέση και διευθυντικό δικαίωμα.....	16
2.2. Η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και τα όρια της	19
2.3. Η προστασία της άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση	22
2.4. Εργασιακές σχέσεις και προσωπικά δεδομένα	23
2.5. Έλεγχος εργαζομένων με τεχνικά μέσα - Προϋποθέσεις.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο	37
Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΓΟΣΜΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ (GPS)	37
3.1. Σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού.....	37

3.2. Η τοποθέτηση συστήματος γεωεντοπισμού ως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων	38
3.3. Οι πληροφορίες θέσης ως απλά προσωπικά δεδομένα	43
3.4. Η συγκατάθεση του εργαζόμενου ως προς την εγκατάσταση GPS	45
3.5. Η ελληνική θεωρητική θέση ως προς την περίπτωση παρακολούθησης μέσω συστήματος γεωεντοπισμού.....	52
3.6. Η θεώρηση του ζητήματος από την σκοπιά των άλλων ευρωπαϊκών κρατών	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο	55
Η ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΓΕΩΕΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ	55
4.1. Λίγα λόγια για την αρχή της αναλογικότητας.....	55
4.2. Η στάθμιση των συγκρουόμενων αγαθών στην περίπτωση εγκατάστασης συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού.....	57
4.3. Συμπεράσματα	63
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	69

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία αναφέρεται στις νέες τεχνολογίες, οι οποίες έχουν εισαχθεί στον χώρο εργασίας και θέτουν επί νέας βάσης την άσκηση των ατομικών ελευθεριών των εργαζομένων, καθώς και την δυνατότητα ελέγχου και αξιολόγησης αυτών από τον εργοδότη.

Η εργασία χωρίζεται σε τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο γίνεται αναφορά στην "ιδιωτική σφαίρα" και εισαγωγή στην έννοια των προσωπικών δεδομένων. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και στο δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας αυτών εντός του χώρου εργασίας σε σύγκρουση με το αντίστοιχο δικαίωμα του εργοδότη. Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση του συστήματος γεωεντοπισμού και τις παραμέτρους του κατά την άσκηση των εργασιακών καθηκόντων και, τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η αρχή της αναλογικότητας, βάσει της οποίας κρίνεται σύννομη ή μη η χρήση του συστήματος γεωεντοπισμού εν ώρα εργασίας και τα τελικά συμπεράσματά μας ως προς την εγκατάσταση του συστήματος γεωεντοπισμού είτε στα επαγγελματικά οχήματα είτε στις επαγγελματικές συσκευές των εργαζομένων.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας διευκόλυνε σημαντικά την άσκηση των καθημερινών δραστηριοτήτων, παρέχοντας τη δυνατότητα εξοικονόμησης πολύτιμου χρόνου. Οι νέες τεχνολογίες εισήγαγαν μία νέα δυναμική στην άσκηση των ατομικών ελευθεριών, αποτέλεσαν όμως, παράλληλα, και πηγή νέων μορφών κυριαρχίας, ανισότητας, εξάρτησης, ελέγχου και χειραγώγησης του ατόμου.

Η ύπαρξη οξύτατων ιεραρχιών και διαστρωμάτωσης στις σημερινές κοινωνίες δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξη και διάδοση τεχνολογιών με τέτοιους σκοπούς και εφαρμογές. Μία σχέση στην οποία γίνεται σε μεγάλο βαθμό χρήση τεχνολογιών επιτήρησης είναι η σχέση εργοδότη - εργαζομένου. Ενώ οι προηγούμενες γενιές εργαζομένων βρίσκονταν υπό την επιτόπια εποπτεία του εργοδότη - επιστάτη, τον οποίο γνώριζαν και αποδέχονταν τον ρόλο που αυτός ασκούσε, τώρα ελέγχονται και αξιολογούνται με τεχνικά μέσα, την ύπαρξη των οποίων και την έκταση του ελέγχου που ασκούν, ενδεχομένως αγνοούν¹. Η δυνατότητα αέναης παρακολουθήσεως των εργαζομένων με τεχνικά μέσα εγείρει το ζήτημα του κατά πόσον αυτού του είδους η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών είναι συμβατή με το δικαίωμα ιδιωτικότητας των εργαζομένων

Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια διαρκώς αναπτυσσόμενη βιομηχανία προσανατολισμένη στη συλλογή, επεξεργασία και διάδοση προσωπικών δεδομένων. Οι εξελίξεις στον τομέα της υπολογιστικής τεχνολογίας και των βάσεων δεδομένων, καθώς και η έκρηξη της διαδικτυακής επικοινωνίας διαμορφώνουν ένα νέο, διαφορετικό πλαίσιο πληροφόρησης. Η παραγωγή των πληροφοριών σε ηλεκτρονική μορφή αυξάνει συνεχώς, η ταχύτητα επεξεργασίας των ηλεκτρονικών υπολογιστών πολλαπλασιάζεται, το κόστος αποθήκευσης μειώνεται και η χρήση των προσωπικών ηλεκτρονικών υπολογιστών και του Διαδικτύου επεκτείνεται σε ένα ευρύτατο φάσμα ανθρώπων και κοινωνικών δραστηριοτήτων. Με τη βοήθεια της τεχνολογίας η συγκέντρωση δεδομένων από ποικίλες πηγές γίνεται ταχύτερα, ο συνδυασμός και η αντιστοίχιση αυτών επιτυγχάνεται ευκολότερα και καθίσταται δυνατή η ανασυγκρότηση νέων πληροφοριών. Η φύση της πληροφορίας αλλάζει καθώς αυτή μετασχηματίζεται σε συναλλακτικό αγαθό επιπρόσθετης οικονομικής αξίας. Οι αλλαγές αυτές οδήγησαν στη δημιουργία μιας «αγοράς

¹Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, 2011, σελ. 326

προσωπικών πληροφοριών» με επιπτώσεις στα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ατόμων και κατ' επέκταση του κοινωνικού συνόλου. Η ανυπολόγιστη αυτή προσφορά της τεχνολογικής εξελίξεως έχει, ωστόσο, και το τίμημά της, καθώς μέσω αυτής είναι δυνατόν να τελεί ο εργαζόμενος υπό διαρκή παρακολούθηση² κατά τη διάρκεια του χρόνου παροχής εργασίας και εκ μόνου του λόγου ύπαρξης της εργασιακής σχέσης.

Η συλλογή πληροφοριών που αναφέρονται στο άτομο για τη δημιουργία αρχείου και η επεξεργασία των πληροφοριών αυτών χωρίς τη συγκατάθεση ή χωρίς την ενημέρωση του ατόμου συνιστούν μία περίπτωση δημιουργίας ενός πλέγματος ιδιωτικών εξουσιών που μετατρέπει το άτομο από υποκείμενο σε αντικείμενο της επικοινωνίας, προσβάλλει άμεσα τα ατομικά δικαιώματα και εμπεριέχει ως συστατικό στοιχείο τον κίνδυνο της χειραγώγησης της συμπεριφοράς του ατόμου.

Η συγκέντρωση και χρησιμοποίηση προσωπικών πληροφοριών εγκυμονεί ποικίλους κινδύνους για τις ατομικές ελευθερίες, ιδιαίτερα εάν ληφθεί υπόψη πως η ταχύτατη εξέλιξη της πληροφορικής τεχνολογίας επιτρέπει τη συλλογή και καταχώριση μεγάλου αριθμού πληροφοριών, την επιλεκτική επεξεργασία, συσχέτιση και αναδιάρθρωση, καθώς και την ταχύτατη μετάδοσή τους. Οι κίνδυνοι για τα ατομικά δικαιώματα που είναι δυνατόν να προκύψουν από τη λειτουργία των ηλεκτρονικών υπολογιστών δεν άφησαν αδιάφορο το νομοθέτη, ο οποίος καλείται να προστατεύσει τόσο την ιδιωτική ζωή όσο και την προσωπική ελευθερία και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια από την ηλεκτρονική επεξεργασία των προσωπικών πληροφοριών.

Αυτή η ανάγκη προστασίας του ατόμου αναγνωρίζεται ήδη από τις νομοθεσίες αρκετών χωρών, οι οποίες έχουν θεσπίσει νομοθετήματα για την αντιμετώπιση των ζητημάτων, τα οποία δημιούργησε σε σχέση με τις ατομικές ελευθερίες και την κοινωνική γενικότερα ζωή, η εμφάνιση και η χρήση των νέων τεχνολογιών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

²Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας*, Ευρωπαϊών Πολιτεία, όπ.παρ., σελ. 326

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

1.1. Ιδιωτική σφαίρα

Ο προσδιορισμός της ιδιωτικότητας ως δικαιώματος αποτελεί ένα σύνθετο πρόβλημα για την επιστήμη του δικαίου και της φιλοσοφίας του. Η ατομικότητα, όπως γίνεται αντιληπτή σήμερα υπό την καταλυτική επίδραση του νομικού φιλελευθερισμού, αντιπροσωπεύει μια πρωτογενή και προσωπική αξίωση απόλυτου αυτοκαθορισμού του κάθε μεμονωμένου προσώπου³, ένα χώρο προσωπικής αυτονομίας και ακώλυτης αυτορρύθμισης, εντός του οποίου δεν επιτρέπεται και δε νοείται κανένας εξωτερικός καταναγκασμός⁴. Η ιδιωτικότητα, αντίθετα, αντιπροσωπεύει ένα πλέγμα ιδιωτικών υποθέσεων, για τις οποίες τα άτομα αξιώνουν απόσταση από κάθε δημοσιότητα και δημόσιο έλεγχο.

Η ιδιωτική σφαίρα (privacy) αναφέρεται στην ιδιωτική ζωή του ατόμου και ειδικότερα τόσο στην ατομική όσο και (κατ' επέκταση) στην οικογενειακή του ζωή⁵. Επίσης, αναφέρεται τόσο στον άμεσο βιοτικό του χώρο (κατοικία), όσο και στην επικοινωνία με τους συνανθρώπους του. Τουτέστιν, αποτελεί συστατικό στοιχείο της προσωπικότητας του ατόμου⁶. Το Σύνταγμα κατοχυρώνει στη διάταξη του άρθρου 9 §1 εδ. β' την «ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου»⁷. Στη διάταξη του άρθρου 9 §1 εδ. α' και στο άρθρο 19 κατοχυρώνεται το άσυλο της κατοικίας και το απόρρητο της επικοινωνίας. Η ιδιωτική σφαίρα συμπυκνώνει και συγκεντρώνει κάθε ατομική αξίωση ατομικότητας και ιδιωτικότητας. Στον αντίποδά της, η σύγχρονη δημόσια σφαίρα περιλαμβάνει και την κοινωνία και το κράτος.

³Βλ. *F. Zakaria*, *The Future of Freedom, Liberal Democracy Home and abroad*, Εκδόσεις Norton and Company, London 2007, σελ.105 επ.

⁴Βλ. *Βαν Ντεν Μπεργκ*, Το εθνικό φαινόμενο, Εκδόσεις Κουρουμάνος, Θεσσαλονίκη 2004(Επιμέλεια-Προλογος Μ.Μαραγκουδάκης),σελ.448, όπου γίνεται αναφορά στο μοντέλο ατομικής επιλογής, το οποίο περιλαμβάνει «διαδικασίες» που «λαμβάνουν χώρα όχι στο αφηρημένο συλλογικό επίπεδο, αλλά στο ατομικό επίπεδο, όπου οι άνθρωποι αποφασίζουν λίγο ή πολύ συνειδητά να δράσουν σύμφωνα με το συμφέρον τους».

⁵Βλ. *Α. Γ. Δημητρόπουλου*, *Συνταγματικά δικαιώματα, Σύστημα Συνταγματικού Δικαίου*, τόμος Γ', Β' Εκδ., Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα 2008, σελ.361

⁶Βλ. *Π.Δ.Λαγτόγλου*, *Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά δικαιώματα*, Δ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012,σελ.269

⁷Στο άρθρο 96 παρ.3 του Συντάγματος θεσπίζεται εξαίρεση από τον κανόνα της δημοσιότητας των συνεδριάσεων των δικαστηρίων, «αν συντρέχουν ειδικοί λόγοι προστασίας της ιδιωτικής ή οικογενειακής ζωής των διαδίκων».

Η σύγχρονη ιδιωτική σφαίρα περιλαμβάνει:

A) τον μεμονωμένο άνθρωπο-ιδιώτη ως πρωταρχική μονάδα κάθε εξατομικευμένης ανθρώπινης κοινότητας (ατομικότητα),

B) τον ιδιώτη ως απολύτως κυρίαρχο εντός της ιδιωτικής σφαίρας (ιδιωτικότητα), και

Γ) τον ιδιώτη ως ξεχωριστό φυσικό πρόσωπο και ως πρωτογενές υποκείμενο του δικαίου, που προέχει η ιδιότητά του ως ιδιοκτήτη και ως συμβαλλόμενου, αλλά και ως φορέα ατομικών δικαιωμάτων και ελευθεριών, δηλαδή ως υποκειμένου δικαίου με διακριτή ταυτότητα (υποκειμενικότητα).

Η ιδιωτική σφαίρα του ατόμου αποτελεί καίριο στοιχείο της προσωπικότητάς του. Όταν το άτομο δεν απολαμβάνει το σεβασμό της ιδιωτικής του σφαίρας, παρεμποδίζεται ως προς το δικαίωμα ανάπτυξης της προσωπικότητάς του και σε ακραίες περιπτώσεις διακινδυνεύεται διά αυτού του τρόπου και η πνευματική υγεία του. Χωρίς ιδιωτική σφαίρα το άτομο χάνει την ατομικότητά του και μετατρέπεται σε απλή μονάδα ενός συνόλου. Γι' αυτό, άλλωστε, σύμφωνα με τον φιλελευθερισμό, η ιδιωτική σφαίρα αποτελεί έναν απαραβίαστο χώρο προσωπικής αυτονομίας προστατευμένο από οποιονδήποτε εξωτερικό καταναγκασμό. Έτσι, το αρνητικό περιεχόμενο της ιδιωτικής σφαίρας προσδιορίζει τα όρια της ατομικής ελευθερίας.

Η διάκριση μεταξύ δημόσιου - ιδιωτικού αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την εννοιολογική κατανόηση της ιδιωτικής σφαίρας⁸. Ό,τι ανήκει στην ιδιωτική σφαίρα προσδιορίζει την ιδιωτικότητα και το αντίστροφο, δηλαδή ό,τι ανήκει στη δημόσια σφαίρα δεν είναι υπό καμία προϋπόθεση ιδιωτικό. Το πρόσωπο εμφανίζεται απομονωμένο στον ατομισμό του, ως ιδιοκτήτης και κυρίαρχος του εαυτού του, χωρίς να επικοινωνεί με το δημόσιο χώρο, αφού η έξοδός του προς αυτόν οδηγεί και στην απώλεια του ελέγχου της ιδιωτικότητάς του.

Στην πράξη, βέβαια, προκύπτουν προβλήματα από τη διάκριση αυτή. Και αυτό γιατί η διάκριση δημόσιου - ιδιωτικού έχει αφηρημένο, γενικό και περιγραφικό χαρακτήρα⁹. Ο χαρακτηρισμός μιας πράξης ή συνήθειας ως ιδιωτικής σημαίνει ότι αυτή δεν πρέπει να

⁸Βλ. Α. Γ. Δημητρόπουλου, *όπ.παρ*,σελ.363

⁹Βλ. Ν.Γαρυπίδη, *Δημόσιο και Ιδιωτικό, η «μεγάλη διχοτόμηση»* στη βιβλιογραφία, *Επιστήμη και Κοινωνία*, Τεύχος 26, 2011, σελ.195

αποκαλυφθεί στο δημόσιο χώρο και να υποστεί τον έλεγχο του¹⁰. Από την άλλη, ο χαρακτηρισμός της ως δημόσιας παρέχει τη δυνατότητα δημόσιου ελέγχου. Κατά συνέπεια, με μία τέτοια απόλυτη διάκριση δημόσιου - ιδιωτικού ένα δημόσιο πρόσωπο δεν μπορεί να απολαμβάνει το σεβασμό της ιδιωτικής του σφαίρας ακόμα και σε δραστηριότητες αυστηρά ιδιωτικές, όπως αυτές που αφορούν στην υγεία ή τη σεξουαλικότητα. Ως εκ τούτου, απαιτείται μια ειδική προσέγγιση της ιδιωτικότητας η οποία θα εκφεύγει της αφηρημένης περιγραφής, ώστε τα «δημόσια πρόσωπα» να απολαμβάνουν επίσης την ιδιωτικότητα.

Ένα ακόμα πρόβλημα για την απόλυτη διάκριση δημόσιου - ιδιωτικού, αποτελεί ο χωρικός προσδιορισμός της ιδιωτικότητας¹¹. Η σχετική αντίληψη ότι ο οίκος συνιστά έναν χώρο ιδιωτικό και ότι το δημόσιο εκκινεί έξω από αυτό, ταυτίζει την ιδιωτικότητα με το χώρο, άλλοτε ως επικράτεια του προσώπου ή ιδιοκτησία του και άλλοτε ως φυσικό σύνορο της απόλυτης διάκρισης δημόσιου - ιδιωτικού¹². Όμως, αυτό που καθιστά τον οίκο ιδιωτικό χώρο δεν είναι ζήτημα τοπικών ορίων, υπό την έννοια του καθορισμού ορισμένης έκτασης ως χώρου στο πεδίο του οποίου αποκλείεται η πρόσβαση των άλλων, αλλά η ιδιαίτερη ποιότητά του ως «ασύλου» των σκέψεων, ως πεδίου ανάπτυξης της προσωπικότητας¹³. Κατά συνέπεια, παρατηρούμε ότι μια χωρική προσέγγιση της ιδιωτικότητας αποδίδει σ' αυτήν αρνητικό νόημα, ενώ αντίθετα μια προσέγγιση η οποία δίνει έμφαση στο περιεχόμενό της, της προσδίδει θετική σημασία.

Η διάκριση δημοσίου - ιδιωτικού, ωστόσο, δεν μπορεί να έχει γενικά και αφηρημένα χαρακτηριστικά. Είναι δυνατόν να γίνει κατανοητή από τη σκοπιά της κοινωνίας, υπό την έννοια του εντοπισμού και της επισήμανσης εκείνων των δραστηριοτήτων του προσώπου που είναι αδιάφορες για την κοινωνία ή δε δημοσιοποιούνται. Με βάση το κριτήριο της κοινωνίας, το ιδιωτικό και η ιδιωτικότητα προσδιορίζονται ως αντιδιαστέλλόμενα με το δημόσιο και τη δημοσιότητα. Υπό τον όρο δημοσιότητα, έτσι, νοείται η εμφάνιση στον δημόσιο χώρο και ο συλλογικός έλεγχος των δραστηριοτήτων εκείνων του προσώπου, οι οποίες γίνονται αντιληπτές στο κοινό¹⁴.

Η διάκριση αυτή, λοιπόν, θεμελιώνεται στη δυνατότητα ή μη της κοινωνίας να ρυθμίζει και να παρεμβαίνει στην ιδιωτική σφαίρα του προσώπου. Η θεωρία αυτή έλκει την καταγωγή της από τη φιλελεύθερη φιλοσοφία του John Stuart Mill, ο οποίος παρουσιάζει το

¹⁰Βλ. Α. Γ. Δημητρόπουλου, *όπ.παρ.*,σελ.363

¹¹Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*, σελ.270

¹²Βλ.Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*, σελ.280-281

¹³Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*, σελ.270

¹⁴Βλ. Α. Γ. Δημητρόπουλου, *όπ.παρ.*,σελ.247

δημόσιο χώρο ως το πεδίο στο οποίο η κοινωνία μπορεί να ρυθμίσει τη συμπεριφορά του προσώπου. Στο χώρο αυτό, το άτομο οφείλει να αναλαμβάνει την ευθύνη για τις πράξεις του, σε αντίθεση με την «αρρυθμιστή» ιδιωτική του σφαίρα.

Η διάκριση δημόσιου - ιδιωτικού θεωρείται επιτυχημένη και από τη σκοπιά της πολιτικής οργάνωσης της εξουσίας. Η ιδιωτικότητα βρίσκεται έναντι της κρατικής και πολιτικής εξουσίας. Το πρόσωπο διακρίνεται σε κυρίαρχο πολίτη και σε πρόσωπο-ιδιώτη. Η διάκριση εδώ βασίζεται στην αρχαϊκή αντίληψη περί δημόσιου και ιδιωτικού, ως διάκριση οίκου - πόλεως. Η ιδιωτικότητα από τη σκοπιά αυτή βρίσκει ενδιαφέρον υπό την προσέγγισή της σε σχέση με τα δημόσια πρόσωπα τα οποία υφίστανται περιορισμούς στην ιδιωτικότητά τους λόγω της ανάμειξης με την πολιτική και τη συνεπαγόμενη δημοσιότητα¹⁵.

Η ιδιωτική σφαίρα του ατόμου δεν αναφέρεται μόνο σε μια ορισμένη τυπολογία σε επίπεδο νομικών εννοιών, οι οποίες χαρακτηρίζουν τη σχέση του ατόμου με έναν ορισμένο κοινωνικό και οικονομικό σχηματισμό, αλλά και στην αυτόνομη δυναμική που αποκτά η συγκεκριμένη κατηγορία στο οικείο κάθε φορά πολιτικό σύστημα. Η ιδιωτική σφαίρα αποκρυσταλλώνει ένα συγκεκριμένο χρονικά και χωρικά συσχετισμό μεταξύ του ιδιωτικού δικαίου των εμπορικών συναλλαγών και του δημοσίου δικαίου των ατομικών δικαιωμάτων, μεταξύ της ελευθερίας των συμβάσεων και της ελευθερίας ως ατομικού δικαιώματος. Η ιδιωτική σφαίρα, δηλαδή, περιλαμβάνει ατομικές ελευθερίες, αλλά και συνθήκες που την υπονομεύουν, ιδίως αυτές που αναφέρονται σε ανισότητες και αποκλεισμούς.

Ένα χρήσιμο παράδειγμα για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ ιδιωτικής σφαίρας και ατομικών δικαιωμάτων αποτελεί η ατομική σύμβαση εργασίας. Σε αυτήν παρίστανται δύο τυπικά ίσοι και ελεύθεροι συμβαλλόμενοι. Η νομική τυπική ισότητα του εργαζομένου, όμως, ως υποκειμένου δικαίου περιορίζεται ως προς το πλήρες περιεχόμενό της λόγω της υπαγωγής του στη σχέση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η οικονομική και κοινωνική του θέση, λόγω των άμεσων βιοτικών αναγκών που πρέπει να εξυπηρετήσει, επηρεάζει την έκταση των ατομικών του δικαιωμάτων.

Από την άλλη, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να περιορίζουν την ελευθερία των συμβάσεων και άρα την ιδιωτική σφαίρα εργοδότη και εργαζομένου, όμως παρέχουν στον τελευταίο μεγαλύτερη διαπραγματευτική ισχύ. Παρατηρούμε, επομένως, ότι η ιδιωτική σφαίρα δεν εμπεριέχει μόνο αξιώσεις ατομικότητας και ιδιωτικότητας αλλά και την

¹⁵Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, όπ.παρ., σελ.616 επ.

ελευθερία των ατόμων, στο πλαίσιο της αυτορρύθμισης των ιδιωτικών υποθέσεων, να επιλέξουν ποιες υποθέσεις θα χειριστούν οι ίδιοι και ποιες θα εκχωρήσουν στους μηχανισμούς της δημόσιας σφαίρας.

Η ιδιωτική σφαίρα του ατόμου συχνά υφίσταται περιορισμούς και διακινδυνεύεται η ίδια η ύπαρξή της. Στα ολοκληρωτικά καθεστώτα περιορίζεται σημαντικά και αίρεται ακόμα η ιδιωτική σφαίρα καθώς το άτομο μετατρέπεται σε ανώνυμο και άβουλο ποσοστό του συνόλου. Αλλά και σε μια φιλελεύθερη δημοκρατική πολιτεία παρατηρείται διακινδύνευση της ιδιωτικής σφαίρας του ανθρώπου, συγκεκριμένα από τρεις πλευρές¹⁶. Ο περιορισμός του σύγχρονου ανθρώπου σε μικρές κατοικίες δυσχεραίνει τη διατήρηση ιδιωτικής σφαίρας έναντι τόσο των συγκατοίκων, όσο και των γειτόνων. Επίσης, η αυξανόμενη τεχνολογική δυνατότητα διείσδυσης στην ιδιωτική σφαίρα τρίτων χωρίς τη θέληση ή τη γνώμη τους αποτελεί έναν επιπλέον κίνδυνο. Τέλος, κίνδυνο αποτελεί και η καταχρηστική χρησιμοποίηση των πληροφοριών που συσσωρεύονται στα διάφορα συστήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών¹⁷.

Η προστασία των ατόμων ως προς την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, όπως θα αναλυθεί παρακάτω, έχει λάβει συνταγματική διάσταση με το άρθρο 9^A μετά την αναθεώρηση του 2001, καθώς μέχρι τότε ήταν αντικείμενο ειδικής νομοθεσίας. Οι διατάξεις των άρθρων 9^A, 4§1 (αρχή της ισότητας), 5§2 (απαγόρευση διακρίσεων), 5A (ελεύθερη συμμετοχή στην Κοινωνία της Πληροφορίας), 25§1 (αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου, της κοινωνικής αλληλεγγύης, της αναλογικότητας - τριτενέργεια δικαιωμάτων), θεμελιώνουν τον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό, τη δυνατότητα δηλαδή του ατόμου να αποφασίζει και να συμπροσδιορίζει πότε και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι δυνατή η επεξεργασία των πληροφοριών που το αφορούν.

Συνταγματικά, άλλωστε κατοχυρώνονται τα δικαιώματα που συγκροτούν την ιδιωτική σφαίρα (απαραβίαστο ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, άσυλο κατοικίας, προστασία προσωπικών δεδομένων, απόρρητο της επικοινωνίας) όχι μόνο για τους ημεδαπούς, αλλά για κάθε πρόσωπο που βρίσκεται εντός ελληνικών συνόρων¹⁸.

¹⁶Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*,σελ.732

¹⁷Βλ. *Ι.Δ.Ιγγλεζάκη*, Εισαγωγή στο Δίκαιο της Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα 2007, σελ.165 επ.

¹⁸Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*,σελ.270

1.2. Προσωπικά δεδομένα

Ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (ή προσωπικά / ατομικά δεδομένα ή προσωπικά στοιχεία) θεωρούνται, σύμφωνα με το νόμο 2472/1997 και τον Κανονισμό 2016/679 της ΕΕ (ο οποίος κατήργησε την Οδηγία 95/46/ΕΚ), κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο υποκείμενο των δεδομένων. Το άρθρο 9¹⁹ του Συντάγματος επαναλαμβάνει την ορολογία που χρησιμοποιεί η ελληνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία. Δε λογίζονται ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα στατιστικής φύσεως συγκεντρωτικά στοιχεία, από τα οποία δεν μπορούν πλέον να προσδιορισθούν τα υποκείμενα των δεδομένων. Για τη συγκεκριμένη εξαίρεση πρέπει, όμως, να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις:

Πρώτον, οι προσωπικές πληροφορίες πρέπει να έχουν συλλεγεί στο πλαίσιο της στατιστικής έρευνας. Δεύτερον, τα στοιχεία να έχουν συγκεντρωθεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να παρουσιάζονται ως κατηγορίες ιδιοτήτων, χαρακτηριστικών ή τάσεων συνόλων πληθυσμού, οι οποίες να παρουσιάζονται ως ομαδοποιημένα αριθμητικά μεγέθη, π.χ. με ποσοστιαίες μονάδες ή απόλυτους αριθμούς που πραγματώνουν το στατιστικό σκοπό. Τρίτον, τα στατιστικά στοιχεία πρέπει να εμφανίζονται κατά τρόπο, ώστε να καθίσταται αδύνατος ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων φυσικών προσώπων από τα οποία προέρχονται τα προσωπικά δεδομένα. Ως «προσδιορισμός» νοείται η άμεση ή έμμεση αποκάλυψη των συγκεκριμένων προσώπων δια των στατιστικών στοιχείων που έλαβε υπόψη της η στατιστική έρευνα, είτε με την έννοια του εντοπισμού των στοιχείων της ταυτότητάς τους, είτε με την αποκάλυψη άλλων στοιχείων που υποδεικνύουν πρόδηλα ορισμένο πρόσωπο. Ακόμα όμως και εάν τηρούνται οι προϋποθέσεις αυτές, στην περίπτωση τοπικής στατιστικής έρευνας, σε ολιγάνθρωπες γεωγραφικές περιοχές, η μετάδοση των στοιχείων κατά ηλικία, φύλο, μορφωτικό επίπεδο, επάγγελμα, κλπ, χάνει τον «απρόσωπο» χαρακτήρα της για την τοπική κοινωνία, η οποία μπορεί να προβεί σε ταυτοποίηση των υποκειμένων που συμπεριελήφθησαν στην έρευνα. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα στατιστικά στοιχεία διέπονται από τις προστατευτικές διατάξεις του νόμου 2472/1997.

Περαιτέρω, με απόφασή του το Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο της Γερμανίας έχει κρίνει πως η υποχρεωτική συλλογή από το κράτος του συνόλου των προσωπικών πληροφοριών των πολιτών, έστω και με τη διατήρηση του στοιχείου της ανωνυμίας, αντίκειται στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια καθώς μεταχειρίζεται τους ανθρώπους ως

¹⁹ «Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει.»

αντικείμενο επί του οποίου ασκεί την απόλυτη εξουσία του²⁰. Επομένως, τίθεται και το όριο της αναλογικότητας στην επεξεργασία των στατιστικών στοιχείων.

Ο όρος «προσωπικά δεδομένα» προέρχεται απευθείας από το χώρο της πληροφορικής όπου χρησιμοποιείται ο όρος «data» και αναφέρεται σε πληροφορίες που έχουν παρασχεθεί και καταγραφεί σε ένα αρχείο με τη διαδικασία της αποθήκευσης. Η κοινή νομοθεσία, όμως, δε συμπεριλαμβάνει στο εννοιολογικό πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων μόνο την ηλεκτρονική καταγραφή, αλλά ορίζει επιπλέον ότι αρκεί η καταγραφή σε ένα υλικό φορέα ενσωμάτωσης²¹ (χαρτί, μαγνητοταινία, δίσκος ακτίνας)όπως επίσης και η χωρίς καταγραφή επεξεργασία της πληροφορίας στην περίπτωση της αναμετάδοσης μιας εικόνας σε απευθείας σύνδεση μέσω ενός κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, χωρίς να υπάρχει αποθήκευση της εικόνας-πληροφορίας σε υλικό φορέα ενσωμάτωσης.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι οι πτυχές της προσωπικότητας του εν ζωή φυσικού προσώπου τα οποία το προσδιορίζουν ατομικά και υφίστανται ή πρόκειται να υποστούν επεξεργασία. Από τον ορισμό του νόμου προκύπτει η σχέση μεταξύ δεδομένων - υποκειμένου - επεξεργασίας. Υποκείμενο των δεδομένων²² είναι 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 ή περισσότερων συγκεκριμένων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την υπόστασή του από άποψη φυσική, βιολογική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική, πολιτική ή κοινωνική²³. Στον όρο προσωπικά δεδομένα περιλαμβάνονται, επίσης, αυτά τα οποία χρησιμοποιούνται συνήθως για τον προσδιορισμό της ταυτότητας του προσώπου. Με το όνομα ενός προσώπου είναι δυνατόν να εξομοιωθούν ως χαρακτηριστικά αναγνώρισης ο αριθμός της κοινωνικής ασφάλισης, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του πελάτη και άλλα στοιχεία²⁴.

²⁰ Απόφαση 15.12.1983 για το ζήτημα της απογραφής πληθυσμού, όπου το Δικαστήριο διαπίστωσε «το δικαίωμα του ατόμου να αποφασίζει και να συμπροσδιορίζει τότε και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι δυνατή η επεξεργασία των πληροφοριών που το αφορούν»

²¹ Αντίθετη η Απόφαση ΑΠΔΠΧ 132/2001 «Δεδομένα ήχου και εικόνας που συλλέγονται από κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για την νομιμότητα της επεξεργασίας των οποίων είναι αρμόδια η Αρχή εφόσον καταχωρούνται σε αρχείο». Η επεξεργασία, όμως με κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης είναι αυτοματοποιημένη και για τον λόγο αυτό δεν απαιτείται η καταχώριση σε αρχείο για να ιδρυθεί αρμοδιότητα της Αρχής.

²² Βλ. αρ.2 περ.γ' ν.2472/1997

²³ Βλ. σχετικά και Π.Περράκη, Οι ευαίσθητες πληροφορίες, Ελληνική Εταιρία Επιστημόνων Η/Υ και Πληροφορικής, Ασφάλεια Πληροφοριών-Τεχνικά, νομικά και κοινωνικά θέματα, Αθήνα 1996, σελ.334

²⁴ Ως στοιχεία που δηλώνουν την ταυτότητα ενός προσώπου θεωρούνται και νομιμοποιητικά στοιχεία που αποδίδονται σε πρόσωπα ή επιλέγονται από αυτά (κωδικός αναγνώρισης ή πρόσβασης PIN κ.ά.).

Ο νόμος 2472/1997 περί προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο άρθρο 2 περ. β²⁵, ορίζει ότι ευαίσθητα δεδομένα είναι 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. Άλλωστε, σύμφωνα με το άρθρο 4, στοιχ.1 του Κανονισμού 679/2016/ΕΕ «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα»: *κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»): το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου.*

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ασχολήθηκε σε πολλές περιπτώσεις με ζητήματα που αφορούν στην προστασία προσωπικών δεδομένων καθώς συνδέονταν με την προστασία του ιδιωτικού βίου και με γενικότερους επίκαιρους προβληματισμούς. Από την πολύχρονη πορεία της έχει διαχωρίσει τις περιπτώσεις υπαγωγής των προσωπικών δεδομένων σε απλά και ευαίσθητα.

Στην κατηγορία των απλών προσωπικών δεδομένων περιλαμβάνονται:

Στοιχεία αναγνώρισης (προσωπικά στοιχεία, επίσημα στοιχεία ληξιαρχείου, καταγωγή, στοιχεία ταυτότητας –υπηκοότητα), προσωπικά χαρακτηριστικά (φυσικά χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα, συνήθειες, μετακινήσεις-ταξίδια, στοιχεία προσωπικότητας), εκπαίδευση (δεδομένα ακαδημαϊκής δραστηριότητας, τομείς ειδίκευσης και πιστοποιητικά, μαθητικό/σπουδαστικό αρχείο, επαγγελματική ειδίκευση), οικογενειακή κατάσταση (έγγαμος βίος, κοινωνικές επαφές, στοιχεία οικογενειακών συνθηκών), εργασία (δεδομένα πρόσληψης, εργασιακή συμπεριφορά, ιστορικό εργασίας, αξιολόγηση εργασίας, αμοιβές και κρατήσεις, εργασιακές παροχές), οικονομική κατάσταση (περιουσιακά στοιχεία, τραπεζικοί λογαριασμοί έσοδα, δάνεια, πιστώσεις, επιδόματα, επιχορηγήσεις, εργασιακά προνόμια, κληρονομιά, αποζημίωση). Να σημειωθεί ότι ο Κανονισμός 679/2016/ΕΕ αναφέρει στο άρθρο 4, στοιχ.1,

²⁵Όπως αντικαταστάθηκε με το άρ.18 παρ.1 του ν.3471/2006.

ότι μεταξύ των απλών προσωπικών δεδομένων συγκαταλέγονται και τα δεδομένα θέσεων, πληροφορίες, δηλαδή που συλλέγονται και μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού.

Στην κατηγορία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων περιλαμβάνονται:

Φυλετική ή εθνική προέλευση (εθνική καταγωγή, μέλος μειονότητας), θρησκευτικές πεποιθήσεις (θρησκευτική πίστη), πολιτικό φρόνημα (πολιτικές πεποιθήσεις), συνδικαλιστική δράση (συμμετοχή σε σωματείο εργαζομένων)²⁶, φιλοσοφικές πεποιθήσεις (κοσμοθεωρία), υγεία (φυσική και πνευματική κατάσταση, ιατρικό ιστορικό, χορήγηση φαρμάκων, αναπηρία), ερωτική ζωή, ποινικές διώξεις(καταγγελίες, διώξεις, διοικητικές ποινές),καταδίκες (αποφάσεις δικαστηρίων, ποινικό μητρώο).

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 4§1 του ν.2472/1997, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει:

- α) να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς²⁷ και να υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία εν όψει των σκοπών αυτών.
- β) να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών της επεξεργασίας.
- γ) να είναι ακριβή και, εφόσον χρειάζεται, να υποβάλλονται σε ενημέρωση.
- δ) να διατηρούνται σε μορφή που να επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων τους μόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου που απαιτείται, κατά την κρίση της Αρχής, για την πραγματοποίηση των σκοπών της συλλογής τους και της επεξεργασίας τους.

²⁶Βλ.Α.Γέροντα, Το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης των πληροφοριών, Το Σύνταγμα, Τεύχος 4, 1997, σελ.849 επ.

²⁷Βλ. σχετικά και Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιράς στο χώρο εργασίας, όπ.παρ., σελ.328 επ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

2.1. Εργασιακή σχέση και διευθυντικό δικαίωμα

Η εργασιακή σχέση, όπως κάθε έννομη σχέση, βασίζεται εν πολλοίς στην επεξεργασία πληροφοριών σχετικών με τους εργαζόμενους που εμπλέκονται σε αυτή και αποτελεί προϋπόθεση για την οργάνωση της επιχείρησης και την διεύθυνση των εργασιών της, την ουσιαστική δηλαδή και πλήρη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη - προϊσταμένου²⁸.

Διευθυντικό δικαίωμα είναι η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο εργασίας, με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσής²⁹ και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας³⁰.

Το διευθυντικό δικαίωμα είναι σύμφυτο με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας και ανεξάρτητα από την ευρύτητα των ορίων του αποτελεί την χαρακτηριστικότερη έκφραση των εργοδοτικών εξουσιών³¹. Η ανάγκη υπάρξεώς του εξηγείται από το ότι στη σχέση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος θέτει τη δύναμή του στη διάθεση του εργοδότη και επίσης οι διάφοροι παράγοντες καθορισμού της εργασιακής σχέσης (νόμος, σύμβαση, κανονισμός κλπ) δεν ρυθμίζουν κατά τρόπο εξαντλητικό τους όρους εργασίας.

Το διευθυντικό δικαίωμα προκύπτει από την ατομική σύμβαση εργασίας και έχει ως περιεχόμενο τον μονομερή εκ μέρους του εργοδότη προσδιορισμό των όρων εργασίας³². Συνεπώς, το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται μέσα στα πλαίσια της σύμβασης

²⁸Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ. 708

²⁹Επιχείρηση είναι η οικονομική οντότητα που συντίθεται από ένα σύνολο οργανωμένων πόρων, υλικών μέσων ή άυλων αγαθών (έννομες σχέσεις, φήμη, πελατεία) και προσώπων, με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας. Αρκεί η οικονομική δραστηριότητα και δεν απαιτείται κερδοσκοπική δραστηριότητα. Η έννοια της εκμετάλλευσης διακρίνεται από την έννοια της επιχείρησης μόνο ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Αποτελεί και αυτή οργανωμένο σύνολο των ίδιων στοιχείων που αποτελούν μία επιχείρηση με την διαφορά ότι ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι τεχνικός (για τη διάκριση βλ.Ι.Δ.Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή, Γ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012, σελ.403

³⁰Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ. 708

³¹Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ. 708

³²Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ'παρ.σελ.709

εργασίας και σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 371 - 372 ΑΚ, δηλαδή κατά δίκαιη κρίση. Με το διευθυντικό δικαίωμα δεν είναι δυνατόν να μεταβάλλονται οι ουσιώδεις όροι εργασίας, αλλά μόνο οι μη ουσιώδεις και τα όρια τίθενται από την κατά περίπτωση ατομική σύμβαση εργασίας³³.

Η δυνατότητα αυτή χρήσης των νέων τεχνολογιών με σκοπό την αποτελεσματικότερη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος εγείρει έντονους προβληματισμούς ως προς την σύμπνοιά της με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Σημαντική, τέλος, για την άσκηση του δικαιώματος αυτού είναι η αρμοδιότητα του συμβουλίου των εργαζομένων να συναποφασίζει με τον εργοδότη για τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς των εργαζόμενων εντός της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, με την χρήση οπτικοακουστικών ή άλλων μέσων³⁴.

Η επιθυμία του εργοδότη να ελέγχει την απόδοση των εργαζομένων και την εκπλήρωση ή μη των εργασιακών υποχρεώσεών τους κρίνεται απολύτως λογική, λόγω της ανάγκης προστασίας της περιουσίας της επιχείρησης, των οικονομικών της πόρων και διασφάλισης της ασφαλούς συνέχισης παροχής υπηρεσιών προς τους πελάτες³⁵. Η ανάγκη διασφάλισης της τήρησης των συμβατικών υποχρεώσεων των εργαζομένων, αποτελεί ουσιαστική δικαιολόγηση για την προστασία των δικαιωμάτων του³⁶. Τα περιουσιακά αγαθά που στοχεύει να προστατεύσει ο εργοδότης εντάσσονται στην ευρεία έννοια της συνταγματικής προστασίας της ιδιοκτησίας του αρ. 17, η οποία αφορά και στα εμπράγματα δικαιώματα και στις πολλαπλές περιουσιακές σχέσεις ή δικαιώματα που συνδέονται με την επιχείρηση³⁷. Περαιτέρω, η ανάγκη του εργοδότη να διευθύνει την επιχείρησή του ως προς όλες τις επί μέρους λειτουργίες της εδράζεται στις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 και των άρθρων 9, 9^Α, 22 παρ.1 και 106 παρ.2, στα οποία θεμελιώνεται η αρχή του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης, η οποία αποτελεί βοήθημα για τον δικαστή

³³Βλ. Γ.Λεβέντη – Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ. σελ. 711 επ.

³⁴Κ.Δ.Παπαδημητρίου, Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα, 1987, Εκδ. Α.Ν.Σάκουλα, σελ.73.

³⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας*, όπ.παρ., σελ.330

³⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας*, όπ.παρ., σελ.330

³⁷Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα*, όπ.παρ.,σελ.110

κατά την στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων κατά τον έλεγχο μίας απόφασης του εργοδότη³⁸.

³⁸Βλ. *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.111

2.2. Η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και τα όρια της

Η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου μέσα στους θεσμούς όπου ζει και αναπτύσσει την κοινωνική, οικονομική και πολιτική δραστηριότητά του αποτελεί ένα από τα καίρια ζητήματα της σύγχρονης δυτικής κοινωνίας³⁹. Σύμφωνα, άλλωστε, με το άρθρο 5 παρ.1 του Συντάγματος: «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.».

Η διάταξη αυτή του άρ.5,παρ.1 Σ καθιερώνει κατά βάση το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας. Οριοθετώντας τα δεδομένα της διάταξης, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να επισημάνουμε πως το άρθρο 5παρ.1 δεν παραθέτει αριθμητικά μια περιπτωσιολογία δικαιωμάτων που οδηγούν στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας⁴⁰. Αντίθετα, παρατηρούνται διάσπαρτα στο Σύνταγμα δικαιώματα που συγκλίνουν στον απώτερο σκοπό μιας ορθής και ολοκληρωμένης διαμόρφωσης της προσωπικότητας ενός ατόμου (π.χ. θρησκευτική ελευθερία, δικαίωμα στην πληροφόρηση). Ως «προσωπικότητα» κατά συνέπεια λαμβάνεται από το Σύνταγμα η απλή ιδιότητα του ανθρώπου ως προσώπου, δηλαδή ως έλλογου και εξατομικευμένου όντος.

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα σε μία επιχείρηση αποτελούν επίσης κομμάτι του προβληματισμού γύρω απ' το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, ο οποίος αποβλέπει στην ευρύτερη και ουσιαστικότερη προστασία της αξιοπρέπειας, της προσωπικότητας και της ελευθερίας του εργαζόμενου ατόμου⁴¹. Άλλωστε, μια από τις περαιτέρω εκφάνσεις της ελεύθερης βούλησης κατά τη διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου αποτελεί, βάσει της ειδικότερης επεξήγησης του άρθρου, και η συμμετοχή στην οικονομική ζωή της χώρας⁴².

Η προσωπικότητα του εργαζομένου μπορεί να οριστεί ως το σύνολο των καταστάσεων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιαιτερότητά του ως έλλογου και συνειδητού όντος και κατοχυρώνουν την ευχέρειά του να ολοκληρώνει τη σωματική, ψυχική, πνευματική, ηθική και κοινωνική του υπόσταση με την παροχή

³⁹Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*,σελ.903 επ.

⁴⁰Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*,σελ.904

⁴¹Βλ. *Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου*, *όπ.παρ.* σελ. 712-713

⁴²Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, *όπ.παρ.*,σελ.905

εξαρτημένης εργασίας⁴³. Στην εργασιακή σχέση εμπλέκεται άμεσα το πρόσωπο ενός από τους δύο συμβαλλόμενους, του εργαζόμενου, αφού η εργασία αποτελεί μία από τις γενικές εκφάνσεις της προσωπικότητάς του. Υπάρχει, ως εκ τούτου, ένας εσωτερικός αδιάσπαστος δεσμός μεταξύ της παροχής εργασίας και της προσωπικότητας του εργαζόμενου⁴⁴.

Η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου εκ μέρους του εργοδότη προκύπτει από ένα πλέγμα διατάξεων, γενικού βέβαια χαρακτήρα αφού αναφέρονται ευρύτερα στο άτομο και όχι στον εργαζόμενο, οι οποίες όμως αναμφισβήτητα πλέον, ειδικά μετά την τελευταία συνταγματική αναθεώρηση (αρ. 25 παρ.1 εδ.2), βρίσκουν πεδίο εφαρμογής στις εργασιακές σχέσεις. Έτσι, τόσο οι συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 5 παρ.1, 2 παρ.1 και 22 παρ.1, όσο και των άρθρων 57⁴⁵ επ. Α.Κ. επιβάλλουν τον σεβασμό της προσωπικότητας των εργαζομένων αναδιαμορφώνοντας το νομικό πεδίο ασκήσεως των εργοδοτικών εξουσιών στην επιχείρηση⁴⁶.

Το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζόμενου, με τον τρόπο που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα δεν είναι απεριοριστο. Η άσκησή του συγκρούεται με την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, η οποία, σύμφωνα με τη θεωρία αποτελεί επίσης μορφή ελεύθερης ανάπτυξης της δικής του προσωπικότητας. Έτσι, είναι δυνατόν μορφές της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου να υπόκεινται σε περιορισμό, λόγω της ανάγκης να λειτουργήσει ομαλά ο παραγωγικός μηχανισμός της επιχείρησης και να εκπληρωθούν οι εργασιακές υποχρεώσεις.

Για το λόγο αυτό πρέπει πρώτα από όλα να ερευνάται αν υπάρχουν αντικειμενικές εύλογες αιτίες, που ενδεχομένως δικαιολογούν τον περιορισμό της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου σε συνδυασμό με την κανονιστική προτεραιότητα ορισμένων μορφών άσκησής της⁴⁷. Με αυτό τον τρόπο, ορισμένες μορφές εμφανίζονται ως δεκτικές ευρύτερων περιορισμών, ενώ άλλες πρέπει να θεωρηθούν ως απόλυτες (π.χ. ελευθερία γάμου, εγκυμοσύνης κλπ.). Η in concreto συνεκτίμηση των δυο αυτών παραγόντων (εκπλήρωση εργασιακών καθηκόντων – απαιτήσεις ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου) θα δώσει την τελική απάντηση στην αξιολόγηση της νομιμότητας ενός

⁴³Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.622

⁴⁴Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ 624

⁴⁵Σύμφωνα με την ΑΚ 57: «Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται».

⁴⁶Μερίδα της θεωρίας και της νομολογίας συνδέουν την υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου με την γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας (βλ και ΑΠ 13/1987, ΑΠ 607/1996, Εφ.Αθ.4937/2001).

⁴⁷Βλ. Π.Δ.Δαγτόγλου, όπ.παρ.,σελ.633 επ.

συγκεκριμένου περιορισμού, κάτω από το πνεύμα πάντοτε που εκφράζεται από το συνταγματικό πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, δηλαδή της ιδιαίτερης εύνοιας του προς αυτήν και της κανονιστικής της προτεραιότητας απέναντι στην ελευθερία επιχειρηματικής δράσης του εργοδότη⁴⁸.

Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου καλύπτει όλα τα διαδοχικά στάδια εξέλιξης της εργασιακής σχέσης, από τη σύσταση, έως τη λειτουργία και τη λύση της⁴⁹. Ως εκ τούτου, είναι δυνατόν να διακριθεί η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου αφ' ενός στην προστασία της προσωπικότητάς του ως ατόμου, η οποία αφορά στην προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας και την άσκηση ορισμένων ατομικών ελευθεριών μέσα στην επιχείρηση και αφ' ετέρου στην προστασία της προσωπικότητας του ως εργαζομένου⁵⁰.

⁴⁸Βλ. *Ι.Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014, σελ.738 επ.

⁴⁹Βλ. *Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου*, όπ.παρ., σελ 624

⁵⁰Βλ. *Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου*, όπ.παρ., σελ 624

2.3. Η προστασία της άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση

Η δυνατότητα άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων του εργαζόμενου κατά την διάρκεια άσκησης των εργασιακών του καθηκόντων εντός της επιχείρησης αποτελεί καίριο αίτημα και όρο εκ των οποίων ουκ άνευ για την διασφάλιση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας⁵¹, πολλώ δε μάλλον, αν λάβουμε υπόψη μας το γεγονός ότι εντός της επιχείρησης ο εργαζόμενος αναλώνει το μεγαλύτερο μέρος της ημέρας του. Η κατοχύρωση ορισμένων τομέων αυτονομίας του εργαζόμενου ως ατόμου απέναντι στον ασκούντα το διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη είναι συνεπώς αναγκαία⁵².

Ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικεί την ελευθερία της έκφρασης του (ελευθερία γνώμης και έκφρασης αντιλήψεων) εντός του χώρου εργασίας, υπό την λογική προϋπόθεση ότι δεν διασαλεύεται η εργασιακή τάξη⁵³. Μπορεί, επίσης, κατά κανόνα, να επιλέγει ελεύθερα την προσωπική του εμφάνιση. Επιπλέον, έχει τη δυνατότητα να αποκρούει εκείνες τις μορφές του διευθυντικού και οργανωτικού δικαιώματος, οι οποίες απηχούν έντονη δυσπιστία προς το πρόσωπό του διά καταπιεστικών μορφών ελέγχου, που προσβάλλουν ευθέως την προσωπικότητά του⁵⁴. Παραδείγματα τέτοιων μορφών ελέγχου είναι οι σωματικές έρευνες, οι έρευνες σε ερμάρια ή τσάντες των εργαζόμενων εν αγνοία τους, η παρακολούθηση με οπτικοακουστικά μέσα, οι «αστυνομικές» μέθοδοι επίβλεψης, η αδιάκριτη επιβολή αλκοτεστ, η χρησιμοποίηση μεθόδων ανίχνευσης της αλήθειας, η χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών και δη της πληροφορικής με στόχο την συλλογή προσωπικών δεδομένων, την κατάργηση όποιας αυτονομίας του εργαζόμενου και εξαντλητικό έλεγχο των κινήσεών του κατά τη διάρκεια παροχής της εργασίας⁵⁵ καθώς και η παρακολούθηση της εισόδου και εξόδου του εργαζόμενου από τον χώρο εργασίας, για να διαπιστωθεί ο χρόνος παραμονής σε αυτόν, η έγκαιρη (σύμφωνα με την σύμβαση) άφιξη με χρήση βιομετρικών δεδομένων⁵⁶.

⁵¹Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ 627

⁵²Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ 627

⁵³Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ 627

⁵⁴Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ 628

⁵⁵Βλ. Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.79 επ., βλ. και απόφαση 245/9/20.3.2000 Αρχής Προστασίας Δεδομένων, Νομ.Δελτ. ΓΣΕΕ, τ.15, σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται η τήρηση αρχείου δακτυλικών αποτυπωμάτων των εργαζόμενων, με σκοπό τον έλεγχο της παρουσίας τους

⁵⁶ Χαρακτηριστικές είναι οι αποφάσεις ΑΠΔΠΧ :437/2007, 1887/2007, 50/2007, 74/2009, 127/2012

2.4. Εργασιακές σχέσεις και προσωπικά δεδομένα

Στη σημερινή εποχή με την αναδιάρθρωση της εργασίας, την εισαγωγή της πληροφορικής και νέων τεχνολογικών μεθόδων άσκησης του Διευθυντικού δικαιώματος στο πεδίο της εργασιακής σχέσης, υπάρχει ο κίνδυνος παραβίασης των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου⁵⁷. Με την τεχνολογική «έκρηξη» είναι ευκολότερη η άντληση, αποθήκευση και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δηλαδή δεδομένων ή πληροφοριών που σχετίζονται με την ταυτότητα του ατόμου, την περιουσιακή του κατάσταση, το επάγγελμά του, τις πολιτικές ή θρησκευτικές του πεποιθήσεις κ.ά. που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου ή να αποτελέσουν αιτία διακρίσεων στο χώρο εργασίας, δεδομένης και της σοβαρότητας των κινδύνων, καθώς το άτομο περνά ένα μεγάλο μέρος του καθημερινού του χρόνου σε αυτόν⁵⁸.

Σήμερα χρησιμοποιούνται ευρέως, σε ιδιωτικές κυρίως επιχειρήσεις, συστήματα καταγραφής τηλεφωνικών κλήσεων των εργαζομένων καθώς και κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης που παρακολουθούν τις ώρες εργασίας, τα διαλείμματα, την απόδοση⁵⁹, τις μετακινήσεις αλλά και κάθε είδους κίνηση των εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης. Τέτοια συστήματα εμφανώς εγείρουν προβληματισμό ως προς την συμβατότητά τους με το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και την προστασία της ιδιωτικότητας.

Παράλληλα με τα ανωτέρω εκτεθέντα πρέπει να εξετασθεί και η δυνατότητα του εργοδότη για νόμιμη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου⁶⁰. Τα συνταγματικά δικαιώματα του εργοδότη (άρθρο 5§1 και 17) χρήζουν και αυτά προστασίας⁶¹ όπως και η ορθή άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος με τα νέα τεχνολογικά μέσα με υφιστάμενο, όμως, τον κίνδυνο για παραβίαση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας του ν.2472/1997⁶². Κατά την εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου στις εργασιακές σχέσεις ανακύπτουν μερικά προβλήματα. Όπως παρατηρεί η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, η επεξεργασία δεδομένων επί τη βάση της συγκατάθεσης ή της εκπλήρωσης υποχρέωσης από την σύμβαση εργασίας κατά τα αρ. 5 και 7

⁵⁷Βλ.Π.Δ.Δαγτόγλου, όπ.παρ.,σελ.270

⁵⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή,, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας,όπ.παρ., σελ.327

⁵⁹Βλ.Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.628

⁶⁰Βλ.Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.624

⁶¹Βλ.Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.709-710

⁶²Όπως ισχύει σήμερα, μετά τις τροποποιήσεις του με τους νόμους: 2819/2000, 2915/2001, 3051/2002, 3156/2003, 3471/2006

του Ν. 2472/1997 «είναι μεν νόμιμη, αλλά η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δεν λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας».

Αυτό σημαίνει πως όταν το άρθρο 5§1⁶³ του ν.2472/1997 απαιτεί την ύπαρξη συγκατάθεσης για την επεξεργασία των απλών προσωπικών δεδομένων, αυτή πρέπει να είναι ελεύθερη προϋπόθεση, η οποία λόγω της εξάρτησης του εργαζόμενου κατά κανόνα δε συντρέχει. Το στοιχείο αυτό αποδυναμώνει τη βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης, με αποτέλεσμα η τελευταία να περιλαμβάνει συχνά επαχθέστατους όρους, με τους οποίους περιορίζονται δικαιώματα του εργαζομένου στο επίπεδο των προσωπικών του δεδομένων⁶⁴. Να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τον Κανονισμό 679/2016/ΕΕ, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 7⁶⁵, όταν η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων βασίζεται στην συγκατάθεση του εργαζόμενου, το γεγονός της συγκατάθεσης θα πρέπει να μπορεί να το αποδείξει ο υπεύθυνος επεξεργασίας.

Έτσι, αποκτούν για τις εργασιακές σχέσεις σημασία οι προβλεπόμενες στο νόμο εξαιρέσεις και ιδίως η περίπτωση του αρ. 5§2 περ. α'⁶⁶ του ν.2472/1997 σύμφωνα με την οποία, επεξεργασία, και χωρίς τη συγκατάθεση, επιτρέπεται όταν είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία συμβαλλόμενο μέρος είναι το υποκείμενο δεδομένων ή για τη λήψη μέτρων κατόπιν αίτησης του υποκειμένου κατά το προσυμβατικό στάδιο. Ακόμα, σύμφωνα με το αρ. 7Α§1 περ.α' του ν.2472/1997 ο εργοδότης απαλλάσσεται από την

⁶³ «Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνον όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του».

⁶⁴ Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.624

⁶⁵ «1. Όταν η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι σε θέση να αποδείξει ότι το υποκείμενο των δεδομένων συγκατατέθηκε για την επεξεργασία των δεδομένων του προσωπικού χαρακτήρα.

2. Εάν η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων παρέχεται στο πλαίσιο γραπτής δήλωσης η οποία αφορά και άλλα θέματα, το αίτημα για συγκατάθεση υποβάλλεται κατά τρόπο ώστε να είναι σαφώς διακριτό από τα άλλα θέματα, σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, χρησιμοποιώντας σαφή και απλή διατύπωση. Κάθε τμήμα της δήλωσης αυτής το οποίο συνιστά παράβαση του παρόντος κανονισμού δεν είναι δεσμευτικό.

3. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του ανά πάσα στιγμή. Η ανάκληση της συγκατάθεσης δεν θίγει τη νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίστηκε στη συγκατάθεση προ της ανάκλησής της. Πριν την παροχή της συγκατάθεσης, το υποκείμενο των δεδομένων ενημερώνεται σχετικά. Η ανάκληση της συγκατάθεσης είναι εξίσου εύκολη με την παροχή της.

4. Κατά την εκτίμηση κατά πόσο η συγκατάθεση δίνεται ελεύθερα, λαμβάνεται ιδιαίτερος υπόψη κατά πόσο, μεταξύ άλλων, για την εκτέλεση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, τίθεται ως προϋπόθεση η συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εν λόγω σύμβασης

⁶⁶ «Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επεξεργασία και χωρίς τη συγκατάθεση, όταν:

α) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία συμβαλλόμενο μέρος είναι υποκείμενο δεδομένων ή για τη λήψη μέτρων κατόπιν αιτήσεως του υποκειμένου κατά το προσυμβατικό στάδιο.»

υποχρέωση γνωστοποίησης και λήψης άδειας για την τήρηση και επεξεργασία αρχείου με απλά και ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του, εφόσον «η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση των υποχρεώσεων από τις παραπάνω σχέσεις και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί».

Συνέπεια αυτού είναι ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας ορίζει κατ' αρχήν μόνος του τους όρους επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων⁶⁷, υποκείμενος μόνο στον κατασταλτικό έλεγχο της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα⁶⁸.

Για την αποτελεσματικότερη προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων η Αρχή εξέδωσε την οδηγία 115/2001⁶⁹. Κατά την επεξεργασία της παρούσας Οδηγίας, και για διευκόλυνση της κατανόησης της έννοιας του ν.2472/1997 στον ειδικό τομέα της εργασιακής σχέσης, η Αρχή έλαβε επίσης υπόψη τη Σύσταση (89) 2 του Συμβουλίου της Ευρώπης⁷⁰ για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται για σκοπούς απασχόλησης, καθώς και τον Κώδικα καλής πρακτικής (code of practice) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Τα δύο αυτά κείμενα δεν είναι δεσμευτικού χαρακτήρα. Ωστόσο, παρά την έλλειψη δεσμευτικότητας, είναι σημαντικά κείμενα, καθώς κωδικοποιούν τόσο τα βασικά ζητήματα όσο και τις τάσεις σε αυτό το ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο.

Η οδηγία 115/2001 εκδόθηκε με σκοπό να καθορισθούν τα ακραία όρια εντός των οποίων ο εργοδότης - προϊστάμενος, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησης, δικαιούται, κατά την κείμενη νομοθεσία, να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Δια της οδηγίας αυτής επιχειρείται ερμηνευτική εξειδίκευση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την εκτέλεση

⁶⁷ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Δ. Παπαδημητρίου, όπ. παρ., σελ. 708

⁶⁸ βλ. σχετικά και Γ. Λεβέντη - Κ. Δ. Παπαδημητρίου, όπ. παρ., σελ. 711 επ.

⁶⁹ Ως σκοπός της Οδηγίας τέθηκε ο καθορισμός των άκρων ορίων, εντός των οποίων ο εργοδότης - προϊστάμενος, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και το δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησής του, δικαιούται να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων.

⁷⁰ Αποτελεί την πρώτη τομεακή ρύθμιση για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Η Σύσταση προβλέπει ότι η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων πρέπει να γίνεται για σκοπούς που ανάγονται στη σχέση εργασίας. Ορίζει δε ως τέτοιους, τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και οι οποίες σχετίζονται με την πρόσληψη των εργαζομένων, την εκπλήρωση της σύμβασης εργασίας, την διοίκηση της επιχείρησης- περιλαμβανομένων των υποχρεώσεων που προβλέπονται από τον νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας- καθώς και με τον προγραμματισμό και την οργάνωση της εργασίας, βλ. σχετικά Recommendation No (89)2 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on the protection of personal data used for employment purposes, άρθρο 1, παρ. 3

της εργασιακής σχέσης⁷¹. Το πεδίο εφαρμογής της αφορά τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Η επεξεργασία δεδομένων των απασχολούμενων και στους δύο τομείς παρουσιάζει τα ίδια βασικά χαρακτηριστικά (σχέση εξάρτησης, με διαφοροποιημένη βέβαια ένταση λόγω του καθεστώτος μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων) και αποβλέπει στους ίδιους κατά βάση σκοπούς (πρόσληψη, οργάνωση εργασίας, αξιολόγηση απασχολούμενων). Διαφοροποιήσεις και αποκλίσεις γίνονται δεκτές με κριτήριο τη φύση και την ιδιαιτερότητα της εργασίας ή της σχέσης εργασίας, αλλά αυτό συμβαίνει ανεξάρτητα από την ένταξη στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα.

Μάλιστα, βάσει της οδηγίας 115/2001 και προς ερμηνεία αυτής εκδόθηκε και η Γνώμη 2/2017 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29. Η γνώμη (ορίσιν) 2/2017 συμπληρώνει τις προηγούμενες σχετικές δημοσιεύσεις της Ομάδας, και συγκεκριμένα τη γνώμη 8/2001 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης και το έγγραφο εργασίας του 2002 σχετικά με την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, καθώς από τη δημοσίευση των εγγράφων αυτών μέχρι σήμερα, έχει υιοθετηθεί μια σειρά νέων τεχνολογικών μέσων, τα οποία καθιστούν δυνατή την συστηματικότερη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, δημιουργώντας σημαντικές προκλήσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής. Με τη νέα γνωμοδότηση επιχειρείται νέα εκτίμηση της ισορροπίας μεταξύ των νόμιμων συμφερόντων των εργοδοτών και των εύλογων προσδοκιών για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων, σκιαγραφώντας τους κινδύνους που υποκρύπτονται κατά τη χρήση των τεχνολογιών αυτών.

Σε εξειδίκευση των ανωτέρω, η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα με την απόφασή της 43/2010 έκρινε ότι δεν πρέπει να συλλεχθούν και να τύχουν περαιτέρω επεξεργασίας κατά την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων από το Υπουργείο Εσωτερικών τα στοιχεία που δε συνδέονται με τη μισθοδοσία των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και των ΟΤΑ. Αναφέρεται, ειδικότερα, ότι πρέπει να ληφθούν αυξημένα μέτρα ασφαλείας από τους υπεύθυνους της ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων ώστε να διασφαλίζουν «τουλάχιστον τους ακόλουθους κινδύνους:

α) την αποφυγή διάδοσης στοιχείων σε τρίτους κατά τη χρήση της εφαρμογής φυλλομετρητή διαδικτύου (webbrowser) από κάθε χρήστη,

⁷¹Βλ. Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Ά Προλεγόμενα, σελ.2, Β' Αντικείμενο -Έννοιες- Πεδίο Εφαρμογής, σελ.7 και Γ' Γενικές Αρχές Προστασίας Δεδομένων των Εργαζομένων σελ.10

β) τη μη ακριβή διαπίστευση, ταυτοποίηση ή εξουσιοδότηση των χρηστών της εφαρμογής, εκτός των απογραφόμενων,

γ) τη μη ασφαλή αυθεντικοποίηση των χρηστών αυτών και

δ) τη μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση στα αποθηκευμένα δεδομένα από τους χρήστες της εφαρμογής και τους διαχειριστές των διακομιστών όλων των επιπέδων».

Τέλος, η Αρχή θέτει τις γενικές αρχές προστασίας των εργαζομένων (εξειδίκευση άρθρου 4⁷² του νόμου 2472/1997) κατά την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων⁷³:

α) αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας, δηλαδή η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με τρόπο που δεν παραβιάζει τις διατάξεις του νόμου για τα προσωπικά δεδομένα, ούτε τις διατάξεις άλλων νόμων τόσο γενικής φύσεως (όπως λ.χ. η μη προσβολή της προσωπικότητας) όσο και ειδικής φύσεως, (όπως λ.χ. η απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία- άρθρο 8 ν.3144/2003),

β) αρχή του σκοπού, σύμφωνα με την οποία η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και εφόσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που θεμελιώνονται στη σχέση αυτή είτε πηγάζουν από το νόμο είτε από σύμβαση⁷⁴,

⁷²«1. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει:

α) Να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και να υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία εν όψει των σκοπών αυτών.

β) Να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών της επεξεργασίας.

γ) Να είναι ακριβή και, εφόσον χρειάζεται, να υποβάλλονται σε ενημέρωση.

δ) Να διατηρούνται σε μορφή που να επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων τους μόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου που απαιτείται, κατά την κρίση της Αρχής, για την πραγματοποίηση των σκοπών της συλλογής τους και της επεξεργασίας τους. Μετά την παρέλευση της περιόδου αυτής, η Αρχή μπορεί, με αιτιολογημένη απόφασή της, να επιτρέψει τη διατήρηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για ιστορικούς, επιστημονικούς ή στατιστικούς σκοπούς, εφόσον κρίνει ότι δεν θίγονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση τα δικαιώματα των υποκειμένων τους ή και τρίτων

2. Η τήρηση των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που έχουν συλλεχθεί ή υφίστανται επεξεργασία κατά παράβαση της προηγούμενης παραγράφου, καταστρέφονται με ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας. Η Αρχή, εάν εξακριβώσει αυτεπαγγέλτως ή μετά από σχετική καταγγελία παράβαση των διατάξεων της προηγούμενης παραγράφου, επιβάλλει τη διακοπή της συλλογής ή της επεξεργασίας και την καταστροφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που έχουν ήδη συλλεγεί ή τύχει επεξεργασίας.»

⁷³Βλ. και απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στις 21-6-2000 με αρ.πρωτ.637/18 και της απόφαση 52/2005 της 12-7-2005 με αρ.πρωτ.2594.

⁷⁴Βλ. Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.626

γ) αρχή της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία (αρ. 4 παρ.1β του ν. 2472/1997), τα προς επεξεργασία δεδομένα των εργαζομένων και των υποψήφιων προς εργασία πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται εν όψει των σκοπών επεξεργασίας⁷⁵.

Η συλλογή προσωπικών δεδομένων όταν δεν γίνεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο είναι ανεκτή από τρίτους εντός των άρθρων 4§1 και 5§2 περ. α, β και ε του ν.2472/1997, μόνον εφόσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού. Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων του εργαζομένου είναι θεμιτή εφόσον συνδέεται άμεσα με την απασχόλησή του. Ο εργοδότης δικαιούται να πληροφορηθεί την οικογενειακή και οικονομική κατάσταση του εργαζόμενου, εφόσον τα στοιχεία αυτά είναι κρίσιμα για την επιλογή του απολυτέου στις απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους, όπως δικαιούται να πληροφορηθεί εάν ο εργαζόμενος είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης, στοιχείο που ανήκει στα ευαίσθητα δεδομένα, καθόσον αυτό είναι κρίσιμο για τον καθορισμό της εφαρμοσμένης συλλογικής σύμβασης και της παρακράτησης υπέρ του σωματείου των συνδικαλιστικών εισφορών. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερωθεί ώστε να ασκήσει τα δικαιώματα πρόσβασης και αντίρρησης που έχει από το νόμο.

Στην απόφαση 61/2004, πάλι, η Αρχή έκρινε σχετικά με τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις επικοινωνίες στο χώρο εργασίας, ότι είναι επιτρεπτές μόνο όταν είναι απολύτως αναγκαίες για την οργάνωση και αποτελεσματική λειτουργία της εργασίας. Έκρινε, επίσης, ότι δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία των στοιχείων της επικοινωνίας του εργαζομένου και στοιχείων του περιεχομένου της, παρά μόνο για ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους.

Αναφορικά με τον έλεγχο των κλήσεων των εργαζομένων η Αρχή, στην απόφαση 637/2000, έκρινε την εγκατάσταση συστήματος παρακολούθησης των υπηρεσιακών τηλεφώνων ως σύμφωνη με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εφόσον όμως δεν αποκαλύπτονταν στον εργοδότη τα τρία τελευταία στοιχεία του αριθμού ώστε να ελέγχεται μόνο αν αυτό είναι υπηρεσιακό ή προσωπικό⁷⁶.

⁷⁵Σχετικά με την Αρχή της Αναλογικότητας βλ. και Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *όπ.παρ.*, σελ.332 επ.

⁷⁶Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας*, *όπ.παρ.*, σελ.339, όπου αναφέρει σχετικά ότι «τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που καταγράφονται πρέπει να καταστρέφονται, εφόσον ο σκοπός, για τον οποίο πραγματοποιείται η παρακολούθηση, έχει εκπληρωθεί».

Συχνά, όταν οι εργοδότες αντιμετωπίζουν αγωγές πρώην υπαλλήλων τους για άκυρη απόλυση ή για συναφή θέματα, καταφεύγουν στο ΙΚΑ ή στον ΟΑΕΔ ζητώντας με αίτησή τους να πληροφορηθούν για τη μετέπειτα εργασιακή πορεία των εργαζομένων τους. Τότε προκύπτει ζήτημα αν τα στοιχεία αυτά συνιστούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, ώστε ανάλογα να εφαρμοστεί ο νόμος για τη χορήγηση των στοιχείων αυτών⁷⁷. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει γνωμοδοτήσει ότι είναι επιτρεπτή η χορήγηση από τον ΟΑΕΔ στον πρώην εργοδότη βεβαίωσης για το αν ο πρώην εργαζόμενος ήταν άνεργος σύμφωνα με τα μητρώα του ΟΑΕΔ και εάν ελάμβανε επιδότηση ανεργίας, για να χρησιμοποιηθεί αυτή ενώπιον των Δικαστηρίων.

Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης των υποψηφίων για πλήρωση μιας εργασιακής θέσης ο εργοδότης οφείλει να συλλέγει εκείνα μόνο τα δεδομένα που είναι αναγκαία για την ορθότερη κρίση του περί κάλυψης της θέσης. Η συλλογή πληροφοριών μέσω της υποβολής ερωτήσεων προς τον υποψήφιο, ως προς τα λεγόμενα ευαίσθητα δεδομένα, όπως είναι η υγεία, οι θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις, οι τυχόν ποινικές διώξεις ή καταδίκες, η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αυτή κατ' αρχήν απαγορεύεται⁷⁸. Κατ' εξαίρεση μόνο επιτρέπεται με τη συνδρομή αυστηρότερων προϋποθέσεων σε σχέση με τα απλά προσωπικά δεδομένα και μόνο όταν είναι απαραίτητα για τη συγκεκριμένη απασχόληση, ενώ πρέπει να γίνεται απευθείας και μόνο από τον υποψήφιο⁷⁹.

Χρήσιμο είναι να αναφερθεί μια περιπτώσιολογία συλλογής ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, πότε αυτή επιτρέπεται και σε ποιο βαθμό:

- Ποινικές διώξεις και καταδίκες:

Για ορισμένες θέσεις εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται να πληροφορηθεί για τα αδικήματα εκείνα, η γνώση των οποίων, εν όψει των υπηρεσιών που θα εκτελεί ο υπάλληλος στην εργασία, είναι αντικειμενικά αναγκαία. Έτσι ο υποψήφιος για θέση οδηγού επιτρέπεται να ερωτηθεί αν έχει διαπράξει αδικήματα του ΚΟΚ όπως επιτρέπεται να ερωτηθεί και ο υποψήφιος για θέση ταμιά αν έχει διαπράξει αδικήματα του περιουσιακού δικαίου (κλοπή, υπεξαίρεση). Επίσης, ο εργοδότης επιτρέπεται να ρωτήσει τον υποψήφιο και για τυχόν

⁷⁷Βλ.Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.626

⁷⁸Βλ.Δ.Ζερδέλη, Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, ΔΕΝ 2000, σελ.693

⁷⁹Βλ.Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου, όπ.παρ., σελ.626

εκκρεμείς ποινικές διώξεις σε βάρος του, χωρίς αυτό να προσκρούει στο τεκμήριο αθωότητας που ισχύει στο πλαίσιο της ποινικής διαδικασίας⁸⁰.

- Υγεία:

Τα προσωπικά δεδομένα σε σχέση με την υγεία του υποψηφίου πρέπει να συλλέγονται απευθείας από τον ίδιο και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο:

α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητάς του για συγκεκριμένη θέση παρούσα ή μελλοντική (όπως θέσεις σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κ.α.),

β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, και

γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών. Ερωτήσεις, λοιπόν, που αφορούν σωματικές βλάβες ή παθήσεις του υποψηφίου είναι επιτρεπτές, όταν η εκτέλεση της εργασίας παρεμποδίζεται από την ύπαρξη τέτοιων βλαβών. Και όσον αφορά ασθένειες του υποψηφίου, ο εργοδότης έχει δικαιολογημένο συμφέρον να πληροφορηθεί για τις ασθένειες εκείνες που μειώνουν ουσιωδώς ή αναιρούν διαρκώς ή σε περιοδικά επαναλαμβανόμενα διαστήματα, την ικανότητά του να παρέχει την εργασία για την οποία πρόκειται να απασχοληθεί, όπως και για ενδεχόμενη προσβολή των συνεργατών του (πχ μεταδοτικά νοσήματα).

- Γενετικές εξετάσεις:

Η ανάλυση του γενετικού υλικού ενός ανθρώπου συνιστά βαθιά προσβολή της προσωπικότητάς του, καθώς αποκαλύπτει στοιχεία για το παρελθόν αλλά και το μέλλον του (κληρονομικότητα, προδιάθεση για ασθένειες, κ.λπ.).

Η Αρχή αποφάνθηκε ότι η διενέργεια γενετικών εξετάσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων απαγορεύεται απολύτως ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, δεδομένης και της συνταγματικά προστατευόμενης αξίας του ανθρώπου.

- Θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις:

⁸⁰ Απόφαση ΣτΕ 3098/2004, σύμφωνα με την οποία ο έλεγχος της κινήσεως λογαριασμού μισθοδοσίας τραπεζικού υπαλλήλου, ακόμη και αν απαιτείται για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας και την άσκηση της συνεπαγόμενης πειθαρχικής εξουσίας του εργοδότη, δεν συνιστά νόμιμη επεξεργασία, εφόσον ο λογαριασμός εξυπηρετεί το σκοπό της μισθοδοσίας του υπαλλήλου και κάθε άλλη χρήση του θα υπερβαίνει την αρχή του σκοπού (αρχή αναλογικότητας).

Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται κατ' αρχήν να πληροφορηθεί τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις του υποψηφίου που επίσης ανήκουν στα ευαίσθητα δεδομένα⁸¹. Κατ' εξαίρεση, είναι επιτρεπτές σχετικές ερωτήσεις προς τον υποψήφιο, εφόσον πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που επιδιώκουν ορισμένης κατεύθυνσης θρησκευτικούς ή πολιτικούς στόχους και τα καθήκοντα που θα ασκεί ο εργαζόμενος συναρτώνται άμεσα με την επιδίωξη των στόχων αυτών.

- Συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση⁸²:

Η συμμετοχή ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση δεν επιτρέπεται να αποτελέσει κριτήριο επιλογής και επομένως δεν επιτρέπεται ούτε να ερωτηθεί σχετικά ο υποψήφιος⁸³.

Τέλος, ακόμη κι αν οι ερωτήσεις που υποβάλλει ο εργοδότης στον υποψήφιο δεν υπερβαίνουν τα όρια του δικαιώματος της πληροφόρησης, ο υποψήφιος δεν υποχρεούται να δώσει πληροφορίες που αναζητά ο εργοδότης⁸⁴, εκτός αν κατ' εξαίρεση υπάρχει από το νόμο ή επιβάλλεται από την καλή πίστη υποχρέωση για παροχή των σχετικών πληροφοριών. Δικαιούται, έτσι, να αρνηθεί να απαντήσει, αναλαμβάνοντας και τον κίνδυνο να μη συναφθεί η σύμβαση. Αν όμως επιθυμεί να απαντήσει και να μη σιωπήσει, οφείλει να δώσει ειλικρινείς απαντήσεις.

Αντίθετα, αν πρόκειται για ερωτήσεις που υπερβαίνουν τα όρια αυτά κι επομένως είναι μη επιτρεπτές, ο υποψήφιος μπορεί όχι μόνο να αρνηθεί να απαντήσει αλλά και να απαντήσει ανειλικρινώς. Η ουσία πάντως είναι ότι η ανειλικρινής απάντηση του υποψηφίου σε μία ερώτηση που δεν επιτρέπεται να θέσει ο εργοδότης, δεν μπορεί να έχει δυσμενείς συνέπειες για τον υποψήφιο⁸⁵.

⁸¹ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Δ. Παπαδημητρίου, *όπ.παρ.*, σελ. 626

⁸² Βλ. Α. Γέροντα, *όπ.παρ.*

⁸³ Βλ. Spiros Simitis,

Reconsidering the Premises of Labour Law: Prolegomena to an EU Regulation on the protection of employees, *Personal Data*, *European Law Journal*, Vol. 5, No 1, 1999, Blackwell Publishers Ltd, UK, σελ. 48, όπου επισημαίνεται ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, συνιστούν, πέρα από αναγκαίο εργαλείο άσκησης της διοίκησης της επιχείρησης και πληροφοριακό κεφάλαιο μεγάλης αξίας. Για το λόγο αυτό, δεν λείπουν οι περιπτώσεις διαβίβασης των προσωπικών δεδομένων σε ασφαλιστικές εταιρίες ή τράπεζες για καθαρά κερδοσκοπικούς λόγους, αν και κάτι τέτοιο, τουλάχιστον στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής νομοθεσίας απαγορεύεται.

⁸⁴ Γ. Λεβέντη - Κ. Δ. Παπαδημητρίου, *όπ.παρ.*, σελ. 625-626

⁸⁵ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Δ. Παπαδημητρίου, *όπ.παρ.*, σελ. 626, για «δικαίωμα στο ψεύδος».

2.5. Έλεγχος εργαζομένων με τεχνικά μέσα - Προϋποθέσεις

Όπως γίνεται αντιληπτό από τα προεκτεθέντα, σε ορισμένες περιπτώσεις είναι επιτρεπτή η προσβολή της ιδιωτικής σφαίρας του εργαζόμενου, όταν αυτό εξυπηρετεί νόμιμο σκοπό του εργοδότη, αποτελεί για τον συγκεκριμένο επιδιωκόμενο σκοπό αναγκαίο μέσο και δεν είναι προφανώς δυσανάλογη προς τα θιγόμενα δικαιώματα του εργαζόμενου⁸⁶. Ως εκ τούτου, ο έλεγχος και η επιτήρηση στον χώρο εργασίας με τεχνικά μέσα είναι επιτρεπτός υπό τον όρο ότι είναι κατάλληλος, αναγκαίος και αναλογικός εν στενή εννοία. Δηλαδή, η χρησιμοποίηση τεχνικών μέσων θα πρέπει να κρίνεται ως κατάλληλο μέτρο για τον έλεγχο των εργαζομένων, να είναι αναγκαία υπό την έννοια της μη ύπαρξης ηπιότερου και εξίσου αποτελεσματικού μέσου και εν τέλει, η προσβολή της ιδιωτικότητας των εργαζομένων να μην κρίνεται ως υπέρμετρη σε σχέση με την ανάγκη άσκησης εποπτείας⁸⁷.

Αναλύοντας τις προϋποθέσεις αυτές που τίθενται από την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, όπως αυτή κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 25 παρ.1⁸⁸ διαπιστώνουμε τα εξής ως προς κάθε επιμέρους όρο της αρχής της αναλογικότητας:

1. Η αρχή της καταλληλότητας: Η καταλληλότητα της χρήσης τεχνολογικών επιτευγμάτων ως μέσων για την παρακολούθηση των εργαζομένων.

Η χρήση τεχνικών μέσων κρίνεται ως κατάλληλο μέτρο για την παρακολούθηση των εργαζομένων κατά τις ώρες εργασίας, λόγω άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, αφού διά αυτών είναι όντως δυνατή η επιτήρησή τους ανά πάσα στιγμή και ο έλεγχος συμπεριφοράς, απόδοσής τους και γενικότερα πλήρωσης των όρων της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια παροχής αυτής εντός της ημέρας⁸⁹.

2. Η αρχή της αναγκαιότητας: Η αναγκαιότητα των τεχνικών μέσων για τον έλεγχο των εργαζομένων.

⁸⁶Βλ. Δ.Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο –Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2007, σελ.871, όπως αναφέρει η Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας,όπ.παρ.,σελ.331

⁸⁷Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας,όπ.παρ.σελ. 331

⁸⁸Άρθρο 25, παρ.1 Συντάγματος «Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.»

⁸⁹Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας,όπ.παρ.σελ. 331

Για να διαπιστωθεί αν ένα μέσο είναι σύμφωνο με την αρχή της αναγκαιότητας πρέπει να εξετάσουμε αν ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι δυνατόν να επιτευχθεί με άλλα, ηπιότερα μέσα, τα οποία θα είναι εξίσου αποτελεσματικά με το επιλεγθέν. Έτσι, ελέγχοντας την αναγκαιότητα χρήσης των τεχνικών μέσων για την επιτυχία για την άσκηση του διευθυντικού και οργανωτικού δικαιώματος επιτήρηση των εργαζομένων, μελετούμε τις επιμέρους τεχνικές δυνατότητες που διατίθενται για τον ίδιο σκοπό.

- Οπτικοακουστικά μέσα: ηπιότερο μέσο θα ήταν ο επιτόπιος έλεγχος από τον εργοδότη - επιστάτη. Ωστόσο, το μέσον αυτό δεν είναι εξίσου αποτελεσματικό με τον έλεγχο δια οπτικοακουστικών μέσων (π.χ. κάμερες), από τη στιγμή που δεν είναι δυνατόν ο εργοδότης να έχει συνεχή και αδιάλειπτη παρουσία στον χώρο εργασίας⁹⁰, αφού η καλή λειτουργία της επιχείρησης απαιτεί και διενέργεια συνδιαλλαγών εκτός του χώρου αυτής. Επίσης, όταν μια επιχείρηση υποστηρίζεται από πολυπρόσωπο τομέα εργαζομένων, η διαρκής εποπτεία και ο έλεγχος της συμπεριφοράς και της απόδοσης καθενός από αυτούς διά της φυσικής παρουσίας του εργοδότη - επιστάτη είναι λογικώς αδύνατη.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι η χρήση οπτικοακουστικών μέσων συντρέχει επιπλέον στην ασφάλεια του εργασιακού χώρου από εξωτερικούς παράγοντες (π.χ. διαρρήξεις, τρομοκρατικές επιθέσεις)⁹¹. Ηπιότερο μέσον θα ήταν σε αυτή την περίπτωση η τοποθέτηση φύλακα για τον έλεγχο του χώρου εργασίας, όμως ούτε αυτή η επιλογή είναι εξίσου με τα οπτικοακουστικά μέσα αποτελεσματική, αφού ο έλεγχος και σε αυτή την περίπτωση όταν διεκπεραιώνεται καθαρά δια φυσικής ανθρώπινης παρουσίας δεν είναι εύκολο να είναι πλήρης χρονικά και τοπικά.

- Βιομετρικός έλεγχος των εργαζομένων⁹²: Βιομετρικά χαρακτηριστικά είναι βιολογικές ιδιότητες, πτυχές συμπεριφοράς, φυσιολογικά χαρακτηριστικά, προσωπικά γνωρίσματα, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, στοιχεία τα οποία είναι μοναδικά για κάθε άτομο και έτσι είναι δυνατόν να αξιοποιούνται για τον εντοπισμό και τον προσδιορισμό συγκεκριμένου προσώπου⁹³, παρ' ότι η διαδικασία αυτή ενέχει και έναν βαθμό πιθανολόγησης⁹⁴.

⁹⁰Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, *όπ.παρ.σελ. 331*

⁹¹Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, *όπ.παρ.σελ. 331*

⁹²Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4, 2013, σελ.482 επ.

⁹³Σε αυτά συγκαταλέγονται γενετικά δεδομένα (DNA), τα σωματικά χαρακτηριστικά (π.χ. δακτυλικά

Τα βιομετρικά συστήματα αναφέρονται στις αυτοματοποιημένες μεθόδους αναγνώρισης ενός προσώπου διά του εντοπισμού και της αξιολόγησης των προεκτεθέντων χαρακτηριστικών⁹⁵. Σημαντική είναι η διάκριση των βιομετρικών χαρακτηριστικών σε αυτά που αφήνουν ίχνη και σε αυτά που δεν αφήνουν. Βάσει της διάκρισης αυτής, λοιπόν, τα βιομετρικά χαρακτηριστικά χωρίζονται σε εκείνα που μπορεί να συλλησθούν εν γνώσει του φορέα τους και σε εκείνα που είναι δυνατόν να συγκεντρωθούν εν αγνοία του⁹⁶. Για παράδειγμα η λήψη δαχτυλικών αποτυπωμάτων μπορεί να διεκπεραιωθεί χωρίς να γίνει αντιληπτή από το υποκείμενο, κάτι το οποίο δεν είναι δυνατόν να συμβεί στην περίπτωση του βιομετρικού δεδομένου της ίριδας του ματιού.

Ο διαχωρισμός αυτός εγείρει και όλο τον προβληματισμό περί νομιμότητας ή μη συλλογής και χρήσης βιομετρικών στοιχείων⁹⁷. Η συγκεκριμενισμένη συλλογή, αποθήκευση και επεξεργασία καθώς και το γεγονός ότι το υλικό που συλλέγεται συγκαταλέγεται στα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, οδηγεί στην απώλεια του δικαιώματος πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού⁹⁸ του ατόμου.

Κατά συνέπεια, για να κριθεί η συμπόρευση ή μη με την αρχή της αναγκαιότητας της χρήσης βιομετρικών στοιχείων για τον έλεγχο της παρουσίας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και της εκπλήρωσης των εργασιακών τους υποχρεώσεων πρέπει να γίνει διάκριση των επιμέρους βιομετρικών στοιχείων που μπορεί να χρησιμοποιηθούν. Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, ως ηπιότερο μέσο θα επιλεγόταν-για τον έλεγχο παρουσίας των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο- η επίδειξη ειδικής κάρτας εισόδου - εξόδου, με τη φωτογραφία του φορέα της⁹⁹. Στην περίπτωση, βέβαια, αυτή ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος καταστρατήγησης του μέσου λόγω π.χ. κλοπής της κάρτας και περαιτέρω χρήσης της από άτομο μη δικαιούμενο να

αποτυπώματα, ίριδα ματιού κλπ), στοιχεία συμπεριφοράς (π.χ. Τρόπος βαδίσματος, πληκτρολόγησης). «Τα στοιχεία αυτά στο βαθμό που αποτελούν τμήμα της φυσιολογίας του ίδιου του ατόμου είναι αναλλοίωτα και ανά πάσα στιγμή διαθέσιμα», έτσι Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), σελ.483

⁹⁴Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), όπ.παρ., σελ.483

⁹⁵Στα βιομετρικά συστήματα, ένα βιομετρικό δείγμα συγκρίνεται με ένα βιομετρικό «πρότυπο» το οποίο αναφέρεται σε μία έκδοση ενός χαρακτηριστικού το οποίο κωδικοποιείται από ένα αλγόριθμο υπολογιστή, έτσι ώστε οι συγκρίσεις των καταχωρημένων γνωρισμάτων να προσδιορίζουν με υψηλό ποσοστό πιθανολόγησης το συγκεκριμένο άτομο.

⁹⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012),σελ.483

⁹⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), σελ.483

⁹⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), σελ.486

⁹⁹ Ωστόσο, να σημειωθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις και η επίδειξη φωτογραφίας έχει κριθεί ως υπέρμετρος περιορισμός

τη χρησιμοποιεί¹⁰⁰. Για τον λόγο αυτό, η χρήση κάρτας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εξίσου αποτελεσματικό με τη συγκέντρωση βιομετρικών στοιχείων μέσω ελέγχου.

Πάντως, για την πλήρη κατανόηση της χρήσης βιομετρικών μεθόδων πρέπει επιπροσθέτως να εκτεθεί και ο παρακάτω προβληματισμός. Ορισμένα βιομετρικά συστήματα μπορούν να συλλέγουν κρυφά πληροφορίες σχετικά με την σωματική ή συναισθηματική κατάσταση των ατόμων, στοιχεία που αποτελούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα και έτσι η μέθοδος ελέγχου του εργαζόμενου δεν μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας¹⁰¹. Αν ληφθεί, μάλιστα, υπόψη ότι η βιομετρική τεχνολογία δεν είναι αλάνθαστη, πιθανότητα εσφαλμένης ταυτοποίησης προσώπων πάντα υπάρχει, όπως επίσης και η πιθανότητα υποκλοπής ταυτότητας με χρήση παραποιημένων βιομετρικών στοιχείων¹⁰². Τέτοιες περιπτώσεις συνιστούν κατάφορη προσβολή του δικαιώματος της ιδιωτικότητας και δεν μπορεί να είναι ανεκτές στο πλαίσιο του κράτους δικαίου.

- Γεωγραφικό σύστημα προσδιορισμού σε επαγγελματικά οχήματα: ενδεχόμενο ηπιότερο μέτρο ελέγχου της απόδοσης των επαγγελματικών οχημάτων θα μπορούσε να είναι η χαρτογράφηση ορισμένης περιοχής και η παρακολούθηση της πορείας του οχήματος με συγκοινωνιολογικές μελέτες¹⁰³. Ωστόσο, το μέτρο αυτό δεν είναι εξίσου αποτελεσματικό με το γεωγραφικό σύστημα προσδιορισμού, καθώς δεν επιτρέπει την παρακολούθηση της πορείας του οχήματος σε πραγματικό χρόνο με αποτέλεσμα επίσης, να μην είναι δυνατή τροποποίηση της πορείας του οχήματος σε περίπτωση ανάγκης¹⁰⁴. Επιπλέον, ως προς την ανεύρεση του προορισμού, τα συστήματα του γεωεντοπισμού κρίνονται ως τα αποτελεσματικότερα από άποψη ταχύτητας και ακρίβειας και ως εκ τούτου αναζήτηση εναλλακτικού ηπιότερου μέσου θα ήταν ατελέσφορη.

Ως προς τον σκοπό της ασφάλειας των εργαζομένων, ενδεχομένως θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και άλλα ηπιότερα μέσα, όπως η διαρκής επικοινωνία δια συστήματος ενδοεπικοινωνίας του εργαζόμενου με τον εργοδότη¹⁰⁵. Τα μέσα αυτά, βέβαια, δεν θα είναι

¹⁰⁰Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, όπ.παρ., σελ. 334

¹⁰¹Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), σελ.486

¹⁰²Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), σελ.486

¹⁰³Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, όπ.παρ., σελ. 332

¹⁰⁴Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, όπ.παρ., σελ. 332

¹⁰⁵Βλ.Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο

εξίσου αποτελεσματικά με το σύστημα γεωεντοπισμού, αφού είναι δυνατόν να υπάρξουν περιπτώσεις μη δυνατότητας επικοινωνίας του εργαζομένου, κατά τις οποίες μπορεί να αποβεί σωτήρια η δυνατότητα εντοπισμού του.

Τέλος, ως προς τον σκοπό του ελέγχου της συνετής και σύμφωνης με την σύμβαση εργασίας χρήσης του επαγγελματικού οχήματος, πιθανό ηπιότερο μέσο θα μπορούσε να είναι ο έλεγχος της κατανάλωσης των καυσίμων, μέτρο που, πάλι δεν κρίνεται αποτελεσματικότερο του συστήματος γεωεντοπισμού, αφού ο έλεγχος κατανάλωσης καυσίμων δεν παρέχει ασφαλείς πληροφορίες ως προς την χρήση ή μη του οχήματος για ιδιωτικές υποθέσεις του εργαζόμενου και όχι επαγγελματικές¹⁰⁶.

εργασίας, όπ.παρ., σελ. 332

¹⁰⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, όπ.παρ., σελ. 332

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ (GPS)

3.1. Σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού

Το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού (GlobalPositioningSystem – GPS) είναι ένα σύστημα εντοπισμού θέσης σε παγκόσμιο επίπεδο, το οποίο συγκεντρώνει τις πληροφορίες του διά εικοσιτεσσάρων δορυφόρων, στους οποίους υπάρχουν δέκτες GPS. Οι δέκτες αυτοί είναι ειδικές συσκευές οι οποίοι παρέχουν εξαιρετικά ακριβείς πληροφορίες για τη θέση ενός ορισμένου σημείου, το υψόμετρο, την ταχύτητα ενός αντικειμένου και την κατεύθυνση προς την οποία κινείται¹⁰⁷.

Η θεσιθεσία προσδιορίζεται μέσω ενός τριγωνομετρικού σημείου και τα δεδομένα παρέχονται απευθείας στο άτομο που διαθέτει δέκτη GPS, στη συνέχεια δε είναι δυνατόν να αποσταλούν περαιτέρω μέσω ηλεκτρονικού δικτύου επικοινωνίας (GPS/GSM). Το σύστημα αυτό ανέπτυξε ο στρατός των ΗΠΑ και αποτελέσματά του διατίθενται και για μη στρατιωτικούς σκοπούς¹⁰⁸.

Περαιτέρω, οι συσκευές GPS εμπεριέχουν μικροτσιπ με δέκτη GPS, έτσι ώστε να είναι δυνατός κάθε φορά ο προσδιορισμός της τοποθεσίας της συσκευής. Ειδικότερα, η υπόδειξη της τοποθεσίας είναι δυνατή όταν ο αισθητήρας GPS λαμβάνει τουλάχιστον τέσσερα σήματα από τους διάφορους δορυφόρους¹⁰⁹.

¹⁰⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.7

¹⁰⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.7

¹⁰⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.7

3.2. Η τοποθέτηση συστήματος γεωεντοπισμού ως επεξεργασία προσωπικών δεδομένων

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίδεται στο άρθρο 2 στοιχ. δ' του ν.2472/1997 Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι «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 καταστροφή». Ο Κανονισμός 679/2016/ΕΕ, πάλι, ορίζει ότι επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι «κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή»

Λαμβάνοντας υπόψη τον ανωτέρω νομοθετικό ορισμό για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μπορούμε να πούμε ότι τέτοια επεξεργασία συνιστά και η τοποθέτηση συστήματος GPS σε οχήματα εργαζομένων και η καταγραφή των πληροφοριών που συγκεντρώνονται διά αυτών¹¹⁰. Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων αφορά συγκεκριμένα στα πρόσωπα των εργαζομένων, των οποίων η ταυτότητα μπορεί να εντοπισθεί και να προσδιοριστεί είτε με τον προσδιορισμό της θέσης του οχήματος είτε του ατόμου¹¹¹, κατά συνέπεια εμπίπτει στο ρυθμιστικό πεδίο των νόμων 2472/1997 και

¹¹⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.11

¹¹¹Σύμφωνα με τον ν. 2472/1997 αρ. 2 στοιχ.α': «Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, (είναι) 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 δεδομένων». Σύμφωνα με τον ν.3471/2006, αρ.2 στοιχ. 3: «δεδομένα κίνησης: τα δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία για τους σκοπούς της διαβίβασης μίας επικοινωνίας σε δίκτυο ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή της χρέωσής της. Στα δεδομένα κίνησης μπορεί να περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, ο αριθμός, η διεύθυνση, η ταυτότητα της σύνδεσης ή του τερματικού εξοπλισμού του συνδρομητή ή και χρήστη, οι κωδικοί πρόσβασης, τα δεδομένα θέσης, η ημερομηνία και ώρα έναρξης και λήξης και η διάρκεια της επικοινωνίας, ο όγκος των διαβιβασθέντων δεδομένων, πληροφορίες σχετικά με το πρωτόκολλο, τη μορφοποίηση, τη δρομολόγηση της επικοινωνίας καθώς και το δίκτυο από το οποίο προέρχεται ή στο οποίο καταλήγει η επικοινωνία.» και στοιχ.4: «δεδομένα θέσης: τα δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία σε δίκτυο ηλεκτρονικών επικοινωνιών και που υποδεικνύουν τη γεωγραφική θέση του τερματικού εξοπλισμού του χρήστη μίας διαθέσιμης στο κοινό υπηρεσίας ηλεκτρονικών επικοινωνιών».

3471/2006, σύμφωνα με τους οποίους: «Οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στην εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία, καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε αρχείο» (ν.2472/1997, αρ.3 παρ.1) και

«Οι διατάξεις των άρθρων 1 έως 17 του παρόντος νόμου έχουν εφαρμογή κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών, στο πλαίσιο της παροχής διαθεσίμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών περιλαμβανομένων αυτών που υποστηρίζουν συσκευές συλλογής δεδομένων και ταυτοποίησης. Για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται στο πλαίσιο μη διαθεσίμων στο κοινό δικτύων και υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών, εφαρμόζεται ο ν. 2472/1997 (Α`50), όπως ισχύει.»(ν.3471/2006, αρ.3 παρ.1).

Διά του νόμου θεσπίζεται υπέρ του υπεύθυνου επεξεργασίας (φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο ορίζει τον σκοπό και την μέθοδο επεξεργασίας) υποχρέωση γνωστοποίησης¹¹² στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της σύστασης του αρχείου προσωπικών δεδομένων, ενός διαρθρωμένου δηλαδή συνόλου δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι προσιτά με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια¹¹³. Δικαιολογητική βάση της γνωστοποίησης αυτής είναι η διαπίστωση ότι η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο χώρο εργασίας δεν είναι ακόμα απολύτως

¹¹²Άρθρο 6 ν.2472/1997 «1. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να γνωστοποιήσει εγγράφως στην Αρχή τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή την έναρξη της επεξεργασίας.

2. Με τη Γνωστοποίηση της προηγούμενης παραγράφου ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει απαραίτητως να δηλώνει:

α) Το ονοματεπώνυμο ή την επωνυμία ή τον τίτλο του και τη διεύθυνσή του. [Εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν είναι εγκατεστημένος στην ελληνική επικράτεια ή σε τόπο όπου εφαρμόζεται το ελληνικό δίκαιο, θα πρέπει επιπροσθέτως να δηλώνεται το ονοματεπώνυμο ή η επωνυμία ή ο τίτλος και η διεύθυνση του εκπροσώπου του στην Ελλάδα.]

β) Τη διεύθυνση όπου είναι εγκατεστημένο το αρχείο ή ο κύριος εξοπλισμός που υποστηρίζει την επεξεργασία.

γ) Την περιγραφή του σκοπού της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που περιέχονται ή πρόκειται να περιληφθούν στο αρχείο.

δ) Το είδος των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται ή πρόκειται να υποστούν επεξεργασία ή περιέχονται ή πρόκειται να περιληφθούν στο αρχείο.

ε) Το χρονικό διάστημα για το οποίο προτίθεται να εκτελεί την επεξεργασία ή να διατηρήσει το αρχείο.

στ) Τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών στους οποίους ανακοινώνει ή ενδέχεται να ανακοινώνει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

ζ) Τις ενδεχόμενες διαβιβάσεις και το σκοπό της διαβίβασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες.

η) Τα βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος και των μέτρων ασφαλείας του αρχείου ή της επεξεργασίας.

3. Τα στοιχεία της προηγούμενης παραγράφου καταχωρίζονται στο Μητρώο Αρχείων και Επεξεργασιών που τηρεί η Αρχή.

4. Κάθε μεταβολή των στοιχείων που αναφέρονται στην παράγραφο 2 πρέπει να γνωστοποιείται εγγράφως και χωρίς καθυστέρηση από τον υπεύθυνο στην Αρχή.

¹¹³Έτσι ορίζεται στο αρ.2 στοιχ. δ' του ν. 2472/1997

διαδεδομένη και έτσι, η γνωστοποίηση αποτελεί κίνητρο για τον υπεύθυνο επεξεργασίας να αποκτήσει γνώση των νομοθετικών επιταγών περί προστασίας προσωπικών δεδομένων¹¹⁴. Συνεπώς, και ο εργοδότης που εγκαθιστά σύστημα γεωεντοπισμού σε οχήματα εργαζομένων¹¹⁵ οφείλει να προβεί στην κατά νόμον προβλεπόμενη γνωστοποίηση. Από την υποχρέωση, άλλωστε, αυτή περί γνωστοποίησης της σύστασης αρχείου και περί ενημέρωσης των προσώπων τα στοιχεία των οποίων υπόκεινται σε συλλογή και επεξεργασία, συντίθεται η αρχή της διαφάνειας της επεξεργασίας¹¹⁶. Απειλούνται, μάλιστα, κυρώσεις κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας, σε περίπτωση παραβίασης των υποχρεώσεων που συνθέτουν την αρχή της διαφάνειας¹¹⁷. Ευθύνη της Αρχής είναι να κρίνει την νομιμότητα κάθε επεξεργασίας

¹¹⁴Βλ. *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.12

¹¹⁵Βλ. Opinion 2/2017 on dataprocessing at work

¹¹⁶Σύμφωνα με την αρχή αυτή, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων δεν επιτρέπεται να γίνεται εν αγνοία της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και των υποκειμένων των δεδομένων, όπως αναφέρει η *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.12

¹¹⁷Αρ.21 Ν.2472/1997 για τις Διοικητικές Κυρώσεις «1. Η Αρχή επιβάλλει στους υπεύθυνους επεξεργασίας ή στους τυχόν εκπροσώπους τους τις ακόλουθες Διοικητικές κυρώσεις, για παράβαση των υποχρεώσεών τους που απορρέουν από τον παρόντα νόμο και από κάθε άλλη ρύθμιση που αφορά την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: α) Προειδοποίηση, με αποκλειστική προθεσμία για άρση της παράβασης. β) Πρόστιμο ποσού από τριακόσιες χιλιάδες (300.000) έως πενήντα εκατομμύρια (50.000.000) δραχμές. γ) Προσωρινή ανάκληση άδειας. δ) οριστική ανάκληση άδειας. ε) Καταστροφή αρχείου ή διακοπή επεξεργασίας και καταστροφή, επιστροφή ή κλείδωμα (δέσμευση) των σχετικών δεδομένων.

2. Οι υπό στοιχεία β', γ', δ' και ε' Διοικητικές κυρώσεις της προηγούμενης παραγράφου επιβάλλονται πάντοτε ύστερα από ακρόαση του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκπροσώπου του. Είναι ανάλογες κυρώσεις επιβάλλονται σε περιπτώσεις ιδιαίτερα σοβαρής ή καθ' υποτροπήν παράβασης. Πρόστιμο μπορεί να επιβληθεί σωρευτικά και με τις υπό στοιχεία γ', δ' και ε' κυρώσεις. Εάν επιβληθεί η κύρωση της καταστροφής αρχείου, για την καταστροφή ευθύνεται ο υπεύθυνος επεξεργασίας αρχείου, στον οποία μπορεί να επιβληθεί και πρόστιμο για μη συμμόρφωση.

3. Τα ποσά των προστίμων της παρ. 1 μπορεί να αναπροσαρμόζονται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, ύστερα από πρόταση της Αρχής.

4. Οι πράξεις της Αρχής με τις οποίες επιβάλλονται πρόστιμα συνιστούν εκτελεστό τίτλο και επιδίδονται στον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον τυχόν εκπρόσωπό του. Η είσπραξη των προστίμων γίνεται κατά τις διατάξεις του Κώδικα Εισπράξεως Δημοσίων Εσόδων (Κ.Ε.Δ.Ε.)»

και αρ. 22 ν. 2472/1997 για Ποινικές Κυρώσεις «1. Όποιος παραλείπει να γνωστοποιήσει στην Αρχή, κατά το άρθρο 6 του παρόντος νόμου τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή οποιαδήποτε μεταβολή στους όρους και τις προϋποθέσεις χορηγήσεως της άδειας, που προβλέπεται από την παρ. 3 του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών (3) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) δραχμών έως πέντε εκατομμυρίων (5.000.000) δραχμών.

2.Όποιος κατά παράβαση του άρθρου 7 του παρόντος νόμου διατηρεί αρχείο χωρίς άδεια ή κατά παράβαση των όρων και προϋποθέσεων της άδειας της Αρχής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) δραχμών έως πέντε εκατομμυρίων (5.000.000) δραχμών.

3.Όποιος κατά παράβαση του άρθρου 8 του παρόντος νόμου προβαίνει σε Διασύνδεση αρχείων χωρίς να την γνωστοποιήσει στην Αρχή, τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών (3) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) δραχμών έως πέντε εκατομμυρίων (5.000.000) δραχμών. Όποιος προβαίνει σε Διασύνδεση αρχείων χωρίς την άδεια της Αρχής, όπου αυτή απαιτείται ή κατά παράβαση των όρων της άδειας που του έχει χορηγηθεί, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) δραχμών έως πέντε εκατομμυρίων (5.000.000) δραχμών.

4.Όποιος χωρίς δικαίωμα επεμβαίνει με οποιονδήποτε τρόπο σε αρχείο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή λαμβάνει γνώση των δεδομένων αυτών ή τα αφαιρεί, αλλοιώνει, βλάπτει, καταστρέφει, επεξεργάζεται, μεταδίδει, ανακοινώνει, τα καθιστά προσιτά σε μη δικαιούμενα πρόσωπα ή επιτρέπει

προσωπικών δεδομένων, λαμβάνοντας υπόψη τους εξής δύο παράγοντες: τον σκοπό της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και το αν η επεξεργασία αυτή γίνεται εντός των συνταγματικών ορίων που τίθενται από την αρχή της αναλογικότητας¹¹⁸.

Ζήτημα τίθεται, κατόπιν των ανωτέρω εκτεθέντων, αν υπάρχει δυνατότητα απαλλαγής από την υποχρέωση γνωστοποίησης στην Αρχή, με την οποία δεσμεύεται ο εργοδότης, βάσει των οριζομένων στην διάταξη 7^Α παρ.1 στοιχ. α΄ του ν.2472/1997. Σύμφωνα με την διάταξη αυτή, προβλέπεται απαλλαγή από την υποχρέωση γνωστοποίησης, όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται μόνο για σκοπούς συνδεδεμένους άμεσα με τη σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στον δημόσιο τομέα και αυτή η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή η φύση των εργασιακών συμβάσεων και επιπλέον το υποκείμενο έχει εκ των προτέρων ενημερωθεί. Η Αρχή εξετάζει και αυτεπάγγελα αν συντρέχουν οι προαναφερθείσες προϋποθέσεις. Σημειωτέον δε ότι το βάρος απόδειξης συνδρομής των προϋποθέσεων φέρει ο εργοδότης (υπεύθυνος επεξεργασίας) σε περίπτωση αμφισβήτησης.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, η απαλλακτική διάταξη του αρ. 7^Α πρέπει να ερμηνεύεται στενά¹¹⁹. Έτσι, η μη υποχρέωση γνωστοποίησης ουσιαστικά αφορά προσωπικά δεδομένα συνδεδεμένα στενά με το χαρακτήρα των συμβάσεων εργασίας και έργου ή την παροχή

στα πρόσωπα αυτά να λάβουν γνώση των εν λόγω δεδομένων ή τα εκμεταλλεύεται με οποιονδήποτε τρόπο, τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή και αν πρόκειται για ευαίσθητα δεδομένα με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) έως δέκα εκατομμυρίων (10.000.000) δραχμών, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλες διατάξεις.

5. Υπεύθυνος επεξεργασίας που δεν συμμορφώνεται με τις αποφάσεις της Αρχής, που εκδίδονται για την ικανοποίηση του δικαιώματος πρόσβασης, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 12, για την ικανοποίηση του δικαιώματος αντίρρησης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 13, καθώς και με πράξεις επιβολής των διοικητικών κυρώσεων των περιπτώσεων γ', δ' και ε' της παρ. 1 του άρθρου 21 τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο (2) ετών και με χρηματική ποινή τουλάχιστον ενός εκατομμυρίου (1.000.000) δραχμών έως πέντε εκατομμυρίων (5.000.000) δραχμών. Με τις ποινές του προηγούμενου εδαφίου τιμωρείται ο υπεύθυνος επεξεργασίας που διαβιβάζει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά παράβαση του άρθρου 9, καθώς και εκείνος που δεν συμμορφώνεται προς τη δικαστική απόφαση του άρθρου 14 του παρόντος νόμου.

6. Αν ο υπαίτιος των πράξεων των παρ. 1 έως 5 του παρόντος άρθρου είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον παράνομο περιουσιακό όφελος, ή να βλάψει τρίτον, επιβάλλεται κάθειρξη έως δέκα (10) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον δύο εκατομμυρίων (2.000.000) δραχμών έως δέκα εκατομμυρίων (10.000.000) δραχμών.

7. Αν από τις πράξεις των παρ.1 έως και 5 του παρόντος άρθρου προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια, επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή τουλάχιστον πέντε εκατομμυρίων (5.000.000) δραχμών έως δέκα εκατομμυρίων (10.000.000) δραχμών»

¹¹⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.13

¹¹⁹Βλ. ΑΠΔΠΧ, Απόφαση 8/2008

υπηρεσιών στον δημόσιο τομέα, όπως τα στοιχεία μισθοδοσίας, η υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση κλπ¹²⁰.

Προσωπικά δεδομένα που δεν εμπίπτουν στις περιπτώσεις αυτές και αφορούν κυρίως στην καλόπιστη εκπλήρωση των συμβάσεων, δεν καλύπτονται από την διάταξη του αρ. 7^{A121}. Επίσης, συλλογή και επεξεργασία δεδομένων σχετικών με τον έλεγχο της παροχής εργασίας και της εν γένει δραστηριότητας των εργαζομένων δεν επιτρέπεται να μην γνωστοποιείται στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων¹²².

Τα ανωτέρω τίθενται υπό νέο πρίσμα, λόγω των προβλέψεων του Κανονισμού 679/2016/ΕΕ που θα ισχύσει στην εσωτερική μας νομοθεσία από το 2018. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 6,παρ.1, στοιχ.β του Κανονισμού ορίζεται ότι δεν υπάρχει πια για τον υπεύθυνο επεξεργασίας υποχρέωση γνωστοποίησης της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων στην περίπτωση που αυτή γίνεται για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων πριν από την σύναψη της σύμβασης. Αυτό συνάγεται a contrario από την νομοθετική πρόβλεψη, αφού σύμφωνα με την διατύπωση του Κανονισμού η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι σύννομη μόνο εφόσον ισχύει τουλάχιστον μία από τις απαριθμούμενες προϋποθέσεις και δεν απαιτείται να συντρέχουν όλες¹²³.

¹²⁰ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.14

¹²¹ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.14

¹²² Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.15

¹²³ Η επεξεργασία είναι σύννομη μόνο εάν και εφόσον ισχύει τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) το υποκείμενο των δεδομένων έχει συναινέσει στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς,

β) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων πριν από τη σύναψη σύμβασης,

γ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας,

δ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου,

ε) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας,

στ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερσχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί.

3.3. Οι πληροφορίες θέσης ως απλά προσωπικά δεδομένα

Σύμφωνα με το αρ. 2 στοιχ. α' του ν.2472/1997, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο υποκείμενο των δεδομένων. Βάσει αυτού, απλώς και μόνο οι πληροφορίες για τις συντεταγμένες της θέσης ενός αντικειμένου, χωρίς αυτό να συνδέεται με συγκεκριμένο υποκείμενο, δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα¹²⁴. Όταν όμως οι πληροφορίες που αφορούν στην θέση και την κίνηση ενός σημείου συνδέονται με ορισμένο πρόσωπο, οι πληροφορίες αυτές αποτελούν απλά προσωπικά δεδομένα¹²⁵. Τέτοια είναι και τα στοιχεία που συγκεντρώνονται μέσω συστήματος GPS για την πορεία που ακολουθεί ένα όχημα, συνδεδεμένο με το πρόσωπο ενός εργαζόμενου¹²⁶.

Το ότι από τα στοιχεία θέσεων είναι δυνατόν να αντληθούν περαιτέρω πληροφορίες οι οποίες εμπίπτουν στην κατηγορία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, όπως η ερωτική ζωή του ατόμου, η κατάσταση της υγείας του, τα πολιτικά του φρονήματα κ.ά., δεν αίρουν τον χαρακτήρα των πρώτων στοιχείων ως απλών¹²⁷. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν λόγω της συγκεκριμένης θέσης του οχήματος γεωγραφικά να συναχθούν πληροφορίες περί την κατάσταση της υγείας του εργαζόμενου, αν αυτός σταθμεύσει σε χώρο νοσοκομείου ή κέντρου απεξαρτήσεως από αλκοολισμό. Επίσης, είναι δυνατόν να συναχθούν πληροφορίες για το φιλοσοφικό, θρησκευτικό και πολιτικό φρόνημα του ατόμου, αν προσδιοριστεί η θέση του σε ορισμένη πολιτική ή θρησκευτική συγκέντρωση. Ακόμα είναι δυνατόν, να αντληθούν πληροφορίες για την ερωτική ζωή του ατόμου και την σύνδεσή του με συγκεκριμένο άλλο πρόσωπο, αν ληφθούν υπόψη τα στοιχεία του χώρου και του χρόνου από τη συσκευή του κινητού ή την θέση του οχήματος¹²⁸.

Ωστόσο, τα δεδομένα αυτά μόνο εμμέσως παρέχουν πληροφορίες για τα προαναφερθέντα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Και αυτό γιατί η συσκευές GPS Δεν είναι δυνατόν να παράσχουν απόλυτα ακριβείς πληροφορίες σημείου, για παράδειγμα ως προς τον όροφο μίας πολυκατοικίας που επισκέπτεται ο εργαζόμενος. Επίσης, δεν παρέχουν ασφαλείς πληροφορίες ως προς τον σκοπό της επίσκεψης του προσώπου σε ορισμένο χώρο. Για παράδειγμα, είναι δυνατόν να επισκεφθεί κάποιος έναν θρησκευτικό χώρο απλώς για λόγους πολιτιστικής καλλιέργειας, ή να βρεθεί σε ένα νοσοκομείο για να συντρέξει κάποιον φίλο ή συγγενή και όχι για δικό του λόγο υγείας.

¹²⁴Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.16

¹²⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.16

¹²⁶Βλ. Opinion 2/2017 on dataprocessing at work

¹²⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.16

¹²⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.16

Βάσει τον ανωτέρω, συμπεραίνουμε ότι κατ' αρχήν τα στοιχεία θέσης είναι απλά προσωπικά δεδομένα και η δυνατότητα συσχετισμού τους με στοιχεία που αποτελούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα δεν αίρει τον χαρακτήρα τους αυτό¹²⁹. Κατ' εξαίρεση τα δεδομένα αυτά θα μπορούσαν να είναι ευαίσθητα αν παρείχαν ακριβέστατες πληροφορίες για τον χώρο στον οποίο κινείται ο εργαζόμενος λόγω της στάθμευσής τους σε συγκεκριμένο σημείο¹³⁰.

¹²⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.17

¹³⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.17

3.4. Η συγκατάθεση του εργαζομένου ως προς την εγκατάσταση GPS

Ήδη αναφέρθηκε στην παρούσα μελέτη ότι ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας, υποχρεούται να γνωστοποιήσει την σύσταση αρχείου προσωπικών δεδομένων στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και περαιτέρω να προχωρήσει σε γνωστοποίηση στο πρόσωπο στο οποίο αφορούν τα υπό συλλογή και επεξεργασία στοιχεία, προκειμένου να υλοποιείται η εξαγγελλλόμενη από τον Νόμο 2472/1997 αρχή της διαφάνειας. Σύμφωνα, άλλωστε, με το άρθρο 5 παρ. 1 του ν.2472/1997, επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνον όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του¹³¹. Υπό ορισμένες, πάντως, προϋποθέσεις χωρεί επεξεργασία και χωρίς την ενημέρωση του εργαζομένου¹³².

Το ζήτημα της συγκατάθεσης των εργαζομένων ως προς την εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού στα οχήματα που χρησιμοποιούν για την εργασία τους είναι ένα από τα πλέον φλέγοντα. Οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι με την συμφωνία του εργαζομένου να εργαστεί στην επιχείρηση του εργοδότη, ουσιαστικά δίδεται και η απαιτούμενη από το αρ. 5 παρ. 1 του Ν.2472/1997 συγκατάθεση¹³³. Ωστόσο, εγείρεται στην περίπτωση αυτή προβληματισμός ως προς το κατά πόσον η συμφωνία του εργαζομένου είναι ελεύθερη, ρητή, ειδική και παρέχεται κατόπιν ειδικής ενημέρωσης ως προς τις συνέπειες συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων¹³⁴.

Λαμβάνοντας κάποιος υπόψη την επισφαλέστερη θέση στην οποία βρίσκεται ο υποψήφιος εργαζόμενος σε σχέση με τον μελλοντικό του εργοδότη, αντιλαμβάνεται ότι η δυνατότητα διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας για τον πρώτο εκ των δύο σπανίως είναι ουσιαστική. Ο υποψήφιος εργαζόμενος βρίσκεται σε θέση εξάρτησης από τον εργοδότη και η

¹³¹Βλ. Opinion 2/2017 on dataprocessing at work

¹³²Βλ.αρ.5 παρ. 2 του Ν. 2472/1997, σύμφωνα με το οποίο: «Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επεξεργασία και χωρίς τη συγκατάθεση, όταν:

- α) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία συμβαλλόμενο μέρος είναι υποκείμενο δεδομένων ή για τη λήψη μέτρων κατόπιν αιτήσεως του υποκειμένου κατά το προσυμβατικό στάδιο.
- β) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρεώσεως του υπεύθυνου επεξεργασίας, η οποία επιβάλλεται από το νόμο.
- γ) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου, εάν αυτό τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.
- δ) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και εκτελείται από δημόσια αρχή ή έχει ανατεθεί από αυτή είτε στον υπεύθυνο επεξεργασίας είτε σε τρίτο, στον οποίο γνωστοποιούνται τα δεδομένα.
- ε) Η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο τρίτος ή οι τρίτοι στους οποίους ανακοινώνονται τα δεδομένα και υπό τον όρο ότι τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα και δεν θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτών.»

¹³³Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.18

¹³⁴Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.18

ανάγκη του να αποκτήσει ή να διασφαλίσει για περαιτέρω διάστημα μία θέση εργασίας, τον καθιστά αδύναμο εν πολλοίς να αντισταχθεί στην γνωστοποίηση των προσωπικών του δεδομένων¹³⁵. Ορισμένες φορές είναι δύσκολο ακόμα και να πληροφορηθεί τον λόγο για τον οποίο ο υπεύθυνος επεξεργασίας προχωρά σε εγκατάσταση συστήματος GPS και σε συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα¹³⁶. Η άγνοια αυτή του εργαζόμενου, σε συνδυασμό με την σχέση εξάρτησης που τον συνδέει με τον εργοδότη και την αδυναμία διαπραγμάτευσης αφήνει ελεύθερο πεδίο για την αθέμιτη εκμετάλλευση του συλλεγόμενου υλικού¹³⁷. Επιπλέον, κίνδυνος υπάρχει να χρησιμοποιηθούν τα στοιχεία που συγκεντρώνονται περαιτέρω στο μέλλον για χρήσεις άγνωστες στο πρόσωπο στο οποίο αφορούν¹³⁸.

Βάσει των ανωτέρω εκτεθέντων, η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 διατύπωσε την θέση ότι η συγκατάθεση του εργαζόμενου ως προς την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων είναι ανίσχυρη, αν αυτός ουσιαστικά δεν μπορεί να αρνηθεί τη συμφωνία¹³⁹. Επίσης, σύμφωνα με την Γνώμη 15/2011 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, δεν πρέπει να καταλείπεται καμία αμφιβολία ως προς την πρόθεση του εργαζομένου να συγκατατεθεί στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων¹⁴⁰ και κατά τούτο η σιωπή και η αδράνεια, καθώς και η εγγραφή σε ιστότοπο με προεγκατεστημένες ρυθμίσεις δεν κρίνονται ως κατάλληλη βάση για να συναχθεί η συμφωνία του υποκειμένου¹⁴¹. Ιδιαίτερη, μάλιστα, προσοχή απαιτούν περιπτώσεις στις οποίες ο συγκατατιθέμενος είναι ανήλικος ή πρόσωπο ανίκανο προς δικαιοπραξία εν γένει. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, το βάρος απόδειξης ύπαρξης της συγκατάθεσης του εργαζόμενου φέρει ο εργοδότης- υπεύθυνος επεξεργασίας¹⁴².

Από την συνδυασμένη ανάγνωση των διατάξεων 5 και 7 του ν.2472/1997 προκύπτει ότι δεν είναι σε όλες τις περιπτώσεις υποχρεωτική η συγκατάθεση του εργαζόμενου ως προς την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Όπως προεκτέθηκε, το άρ. 5 παρ.1 θέτει ως βασικό κανόνα την αναγκαιότητα της συγκατάθεσης για την επεξεργασία. Ωστόσο, η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου εισάγει εξαιρέσεις. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι δεν απαιτείται συγκατάθεση στις εξής περιπτώσεις:

¹³⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.19

¹³⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.19

¹³⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.19

¹³⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.19

¹³⁹Βλ. Γνώμη 8/2001

¹⁴⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.19

¹⁴¹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.19

¹⁴²Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.20

α) όταν η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης στην οποία συμβαλλόμενο μέρος είναι και το υποκείμενο των προσωπικών δεδομένων ή για την λήψη μέτρων κατόπιν αίτησης του υποκειμένου κατά το προσυμβατικό στάδιο,

β) όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκπλήρωση εκ του νόμου υποχρέωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας,

γ) όταν το υποκείμενο των δεδομένων βρίσκεται σε κατάσταση φυσικής ή νομικής αδυναμίας να δώσει την συγκατάθεσή του και η επεξεργασία των δεδομένων είναι υποχρεωτική για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντός του,

δ) όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και εκτελείται από δημόσια αρχή ή έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας ή σε τρίτον στον οποίο γνωστοποιούνται τα δεδομένα,

ε) όταν η επεξεργασία είναι απόλυτα αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας ή ο τρίτος στον οποίο κοινοποιούνται τα δεδομένα και υπό τον όρο ότι αυτό υπερέχει του συμφέροντος των υποκειμένων των δεδομένων και επιπλέον δεν θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτών.

Επίσης, σύμφωνα με το αρ. 7 παρ 1. του ν.2472/1997, απαγορεύεται ρητά η συλλογή και επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων¹⁴³. Η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου, όμως, εισάγει εξαιρέσεις¹⁴⁴. Η σπουδαιότερη από αυτές ως προς την περίπτωση της σχέσης

¹⁴³Βλ. αρ.7 παρ1. Ν.2472./1997:«Απαγορεύεται η συλλογή και η Επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων.»

¹⁴⁴Βλ.αρ.7 παρ.2 Ν.2472/1997:«Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η συλλογή και η επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και η ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, ύστερα από άδεια της Αρχής, όταν συντρέχουν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

α) Το υποκείμενο έδωσε τη γραπτή συγκατάθεσή του, εκτός εάν η συγκατάθεση έχει αποσπασθεί με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή τα χρηστά ήθη ή νόμος ορίζει ότι η συγκατάθεση δεν αίρει την απαγόρευση.

β) Η επεξεργασία είναι αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή προβλεπόμενου από το νόμο συμφέροντος τρίτου, εάν το υποκείμενο τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.

γ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα που δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου.

δ) Η επεξεργασία αφορά θέματα υγείας και εκτελείται από πρόσωπο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με την παροχή υπηρεσιών υγείας και υπόκειται σε καθήκον εχεμύθειας ή σε συναφείς κώδικες δεοντολογίας, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την ιατρική πρόληψη, διάγνωση, περίθαλψη ή τη διαχείριση υπηρεσιών υγείας.

ε) Η επεξεργασία εκτελείται από Δημόσια Αρχή και είναι αναγκαία είτε αα) για λόγους εθνικής ασφάλειας είτε ββ) για την εξυπηρέτηση των αναγκών εγκληματολογικής ή σωφρονιστικής πολιτικής και αφορά τη διακρίβωση εγκλημάτων, ποινικές καταδίκες ή μέτρα ασφαλείας είτε γγ) για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας, είτε δδ) για την άσκηση δημόσιου φορολογικού ελέγχου ή δημόσιου ελέγχου κοινωνικών παροχών.

εργασίας είναι αυτή που θεσπίζεται από το αρ.7 παρ.2 στοιχ.α', σύμφωνα με το οποίο επιτρέπεται η συλλογή και η επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, αν το υποκείμενο έδωσε εγγράφως την συγκατάθεσή του. Ως επιπλέον όρος τίθεται η συγκατάθεση να μην έχει αποσπασθεί με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή τα χρηστά ήθη και ο νόμος να μην ορίζει ότι η συγκατάθεση δεν αίρει την απαγόρευση.

Από τις προεκτεθείσες διατάξεις προκύπτει ότι η συγκατάθεση του υποκειμένου δεν είναι πάντα αναγκαία για την συλλογή και επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων¹⁴⁵ και έτσι δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης προχωρεί σε σύσταση αρχείου χωρίς την λήψη της συγκατάθεσης του εργαζόμενου. Ως εκ τούτου, προβληματισμός εγείρεται για το αν η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε όχημα εργαζόμενου και η καταγραφή προσωπικών δεδομένων διά αυτού μπορεί να λάβει χώρα και χωρίς την συγκατάθεσή του¹⁴⁶.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.2472/1997 και δη την διάταξη του αρ. 5 παρ.2 στοιχ.δ', χωρίς την συγκατάθεση του εργαζόμενου, είναι επιτρεπτό να τοποθετηθεί σύστημα GPS σε όχημά του, όταν η επεξεργασία των δεδομένων είναι απαραίτητη για την εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος ή έργου το οποίο εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και εκτελείται από δημόσια αρχή ή έχει ανατεθεί από αυτήν είτε στον υπεύθυνο επεξεργασίας είτε σε τρίτο στον οποίο γνωστοποιούνται τα δεδομένα (π.χ. οχήματα ενόπλων δυνάμεων¹⁴⁷).

Τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα κατ' αρχήν απαγορεύεται να τύχουν επεξεργασίας. Εξαιρετικά όμως, είναι επιτρεπτή η επεξεργασία αυτή όταν:

α) το υποκείμενο δίνει εγγράφως την συγκατάθεσή του, εκτός αν η συγκατάθεση αποσπάστηκε παρανόμως ή κατά τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη ή αν εκ του νόμου δεν επιτρέπεται η άρση της απαγόρευσης επεξεργασίας,

στ) Η επεξεργασία πραγματοποιείται για ερευνητικούς και επιστημονικούς αποκλειστικά σκοπούς και υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία και λαμβάνονται όλα τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αναφέρονται.

ζ) Η επεξεργασία αφορά δεδομένα δημοσίων προσώπων, εφόσον αυτά συνδέονται με την άσκηση δημοσίου λειτουργήματος ή τη διαχείριση συμφερόντων τρίτων, και πραγματοποιείται αποκλειστικά για την άσκηση του δημοσιογραφικού επαγγέλματος. Η άδεια της αρχής χορηγείται μόνο εφόσον η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την εξασφάλιση του δικαιώματος πληροφόρησης επί θεμάτων δημοσίου ενδιαφέροντος καθώς και στο πλαίσιο καλλιτεχνικής έκφρασης και εφόσον δεν παραβιάζεται καθ' οιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.»

¹⁴⁵ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.21

¹⁴⁶ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.21

¹⁴⁷ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.22

β) η επεξεργασία είναι αναγκαία ώστε να διαφυλαχθεί ζωτικό συμφέρον του υποκειμένου ή συμφέρον τρίτου προβλεπόμενο από τον νόμο, αν το υποκείμενο αδυνατεί για φυσικούς ή νομικούς λόγους να δώσει την συγκατάθεσή του,

γ) η επεξεργασία αφορά δεδομένα τα οποία δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο ή είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου ή πειθαρχικού οργάνου,

δ) η επεξεργασία αφορά θέματα υγείας και διενεργείται από πρόσωπο το οποίο ασχολείται κατ' επάγγελμα με την παροχή υπηρεσιών υγείας και υπόκειται σε καθήκον εχεμύθειας ή συναφείς κώδικες δεοντολογίας, υπό τον όρο ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την πρόληψη, διάγνωση, περίθαλψη ή τη διαχείριση υπηρεσιών υγείας,

ε) η επεξεργασία διενεργείται από Δημόσια Αρχή και είναι αναγκαία για λόγους εθνικής ασφάλειας, για την προώθηση της αντεγκληματικής ή σωφρονιστικής πολιτικής, για την προστασία της δημόσιας υγείας, για την άσκηση φορολογικού ελέγχου ή ελέγχου κοινωνικών παροχών

στ) η επεξεργασία πραγματοποιείται για ερευνητικούς και επιστημονικούς σκοπούς κατ' αποκλειστικότητα και υπό τον όρο τήρησης της ανωνυμίας και λήψης όλων των αναγκαίων μέτρων προστασίας των δικαιωμάτων των προσώπων στα οποία αναφέρονται,

ζ) η επεξεργασία αφορά δεδομένα δημόσιων προσώπων, εφόσον αυτά συνδέονται με την άσκηση δημόσιου λειτουργήματος ή τη διαχείριση συμφερόντων τρίτων και πραγματοποιείται αποκλειστικά για την άσκηση δημοσιογραφικού επαγγέλματος. Στην περίπτωση αυτή η άδεια της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα δίνεται μόνο στην περίπτωση που η επεξεργασία είναι απόλυτα αναγκαία για την εξασφάλιση του δικαιώματος πληροφόρησης επί θεμάτων δημόσιου ενδιαφέροντος καθώς και στο πλαίσιο καλλιτεχνικής έκφρασης και εφόσον δεν παραβιάζεται καθ' οιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής¹⁴⁸.

Βάσει των ανωτέρω, συμπεραίνουμε ότι ως κανόνας πρέπει να τίθεται η ανάγκη συγκατάθεσης του εργαζόμενου για την εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού στο όχημα που χρησιμοποιεί προς εκπλήρωση των όρων εργασίας του¹⁴⁹. Η συγκατάθεση πρέπει να

¹⁴⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.23

¹⁴⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.23

δίνεται ρητώς¹⁵⁰ και να έπεται της πλήρους και ακριβούς ενημέρωσης του εργαζόμενου για την εγκατάσταση του συστήματος GPS και τις δυνατότητες αυτού προς συγκέντρωση δεδομένων, καθώς και ποιες πληροφορίες, για ποιο σκοπό και για ποιο χρονικό διάστημα συλλέγονται¹⁵¹.

Προκειμένου να πληρούται η υποχρέωση συγκατάθεσης, κρίνεται ως αναγκαία η δυνατότητα απενεργοποίησης της συσκευής γεωεντοπισμού σε περίπτωση που ο εργαζόμενος επιλέξει ορισμένη στιγμή κάποια δραστηριότητα του να παραμείνει εκτός του ελέγχου και της καταγραφής¹⁵²¹⁵³. Έτσι, όρο εκ των ων ουκ άνευ αποτελεί η δυνατότητα αποσύνδεσης του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού όταν το όχημα πρόκειται να χρησιμοποιηθεί για ιδιωτική χρήση του εργαζόμενου¹⁵⁴.

Το ζήτημα της συγκατάθεσης εξετάζεται υπό νέους όρους λόγω του Κανονισμού 679/2016/ΕΕ που θα ισχύσει από το 2018. Βασικό στοιχείο του νέου Κανονισμού είναι ότι δεν απαιτεί πλέον η συγκατάθεση του υποκειμένου των προσωπικών δεδομένων να δίνεται εγγράφως, αλλά επιτρέπεται αυτή να είναι συναγόμενη από την όλη στάση του προσώπου. Ήδη, σύμφωνα με το άρθρο 4, στοιχ. 11 του Κανονισμού ορίζεται ότι ως συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων νοείται « *κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν*». Ο ορισμός αυτός, αναμφισβήτητα καταλείπει περιθώρια πιθανών καταχρήσεων¹⁵⁵. Ωστόσο, εγγύηση για την προστασία των υποκειμένων των δεδομένων αποτελεί η απόδοση του βάρους απόδειξης ύπαρξης της συγκατάθεσης στον υπεύθυνο επεξεργασίας¹⁵⁶.

Σημαντικό είναι, επίσης, να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τον νέο Κανονισμό, αποκλείεται η δυνατότητα παροχής γενικής συγκατάθεσης, συγκατάθεσης δηλαδή που να αφορά στην εν γένει επεξεργασία¹⁵⁷. Αντίθετα, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να

¹⁵⁰ Βλ. ΑΠΔΠΧ Απόφαση 165/2014

¹⁵¹ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.23

¹⁵² Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.23

¹⁵³ Βλ. ΑΠΔΠΧ Απόφαση 165/2014

¹⁵⁴ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.24

¹⁵⁵ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση (υπό έκδοση στο περιοδικό De Jure, Τεύχος 17,),σελ.13

¹⁵⁶ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση, όπ.παρ.,σελ.13

¹⁵⁷ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση όπ.παρ., σελ.14

συγκατατίθεται ξεχωριστά για τυχόν επεξεργασία. Κατ' εξαίρεση, για ορισμένους τομείς της επιστημονικής έρευνας είναι δυνατόν να παρέχεται γενική συγκατάθεση, στο βαθμό που αυτό επιτρέπεται από τον επιδιωκόμενο σκοπό¹⁵⁸.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι, σύμφωνα με το αρ.7 παρ.4 του Κανονισμού, για τη διαπίστωση της ελεύθερης συγκατάθεσης του υποκειμένου στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που το αφορούν «λαμβάνεται ιδιαίτερος υπόψη κατά πόσο, μεταξύ άλλων, για την εκτέλεση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, τίθεται ως προϋπόθεση η συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εν λόγω σύμβασης». Κατ' ουσίαν κρίνεται ότι για να δοθεί ελεύθερα η συγκατάθεση, δεν θα πρέπει να συνδέεται με κάτι που κατά την εκτέλεση της σύμβασης αίρει την ελευθερία αυτής¹⁵⁹. Μία ουσιαστική προσέγγιση της διάταξης του αρ.7 παρ.4 μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η λήψη της συγκατάθεσης είναι ελεύθερη στις περιπτώσεις που η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση*, όπ.πάρ.,σελ.14

¹⁵⁹ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση* όπ.πάρ.,σελ.14

¹⁶⁰ Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, *Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση*,όπ.πάρ.,σελ.14

3.5. Η ελληνική θεωρητική θέση ως προς την περίπτωση παρακολούθησης μέσω συστήματος γεωεντοπισμού

Παγίως έχει κριθεί από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα¹⁶¹ ότι είναι κρίσιμη η εκπλήρωση της υποχρέωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας να γνωστοποιήσει στην Αρχή την σύσταση και λειτουργία του αρχείου και περαιτέρω να ενημερώσει το υποκείμενο των δεδομένων για την συλλογή και επεξεργασία αυτών. Εν συνεχεία, έγκειται στην κρίση της Αρχής η κατάφαση της νομιμότητας ή μη εγκατάστασης και λειτουργίας GPS σε όχημα εργαζόμενου¹⁶².

Κατά την κρίση της Αρχής, είναι σύννομη η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε δημοτικά απορριμματοφόρα οχήματα, όταν ως στόχος τίθεται η καλύτερη παροχή υπηρεσιών καθαρισμού, με την καλύτερη οργάνωση, έλεγχο και συντονισμό της πορείας των οχημάτων¹⁶³. Ως κρίσιμο στοιχείο που πρέπει να πληρούται σε αυτή την περίπτωση, ώστε να κρίνεται επιτρεπτή η εγκατάσταση GPS, είναι να μην συνδέονται τα στοιχεία των οχημάτων με τα στοιχεία των οδηγών τους, μέσω του αρχείου των υπηρεσιών που τηρούνται στον δήμο¹⁶⁴. Πρέπει, δηλαδή, σε κάθε περίπτωση να αποκλείεται η πιθανότητα συσχετισμού των πληροφοριών που συγκεντρώνονται με τα δεδομένα των υπηρεσιών στις οποίες υπάγονται οι οδηγοί απορριμματοφόρων. Σημαντικό είναι, επίσης να αναφερθεί, ότι τα στοιχεία που συλλέγονται πρέπει να χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τον σκοπό που συγκεντρώνονται, για την βελτιστοποίηση, δηλαδή, των παρεχόμενων υπηρεσιών και όχι για οποιονδήποτε άλλο λόγο, όπως η αξιολόγηση των εργαζομένων. Αναγκαία πάντως προϋπόθεση θα είναι η προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων για την εγκατάσταση και λειτουργία του συστήματος γεωεντοπισμού, για τον σκοπό του, την έκταση των πληροφοριών που συλλέγονται και την χρονική διάρκεια διατήρησής τους στο αρχείο και επεξεργασίας τους¹⁶⁵.

¹⁶¹Βλ. ΑΠΔΠΧ, Γ/ΕΞ/2211-1/22-05-2008 και Γ/ΕΞ/1106-1/08-04-2011

¹⁶²Βλ. *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, *όπ.παρ.*,σελ.97

¹⁶³Βλ. *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, *όπ.παρ.*,σελ.98

¹⁶⁴Βλ. *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, *όπ.παρ.*,σελ.98

¹⁶⁵Βλ. *Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, *όπ.παρ.*,σελ.98

3.6. Η θεώρηση του ζητήματος από την σκοπιά των άλλων ευρωπαϊκών κρατών

Σύμφωνα με το αρ. 8 παρ.1 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου κάθε πρόσωπο δικαιούται σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής. Διά αυτού του δικαιώματος, εξασφαλίζεται στο άτομο μία σφαίρα στην οποία μπορεί να αποκρούει την επέμβαση του Κράτους ή οποιουδήποτε άλλου. Στο πεδίο προστασίας του δικαιώματος αυτού εμπίπτει και η προστασία του δικαιώματος δημιουργίας και ανάπτυξης σχέσεων με άλλους ανθρώπους, η προστασία της επαγγελματικής δραστηριότητας και του επαγγελματικού χώρου¹⁶⁶. Υπό το πρίσμα αυτό της ευρωπαϊκής προστασίας, σημαντικό είναι να εκθέσουμε και την αντιμετώπιση του ζητήματος εγκατάστασης συστήματος γεωεντοπισμού από ορισμένα άλλα ευρωπαϊκά κράτη.

Εξετάζοντας την θέση της νομικής γαλλικής κοινότητας, παρατηρούμε ότι τα σημαντικότερα σημεία της θεωρητικής της αντιμετώπισης ως προς το ζήτημα εγκατάστασης GPS σε επαγγελματικά οχήματα είναι η διαπίστωση ότι τα εργαλεία εύρεσης γεωγραφικών τοποθεσιών ενέχουν ορισμένους κινδύνους για τα συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων, όπως το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ή το δικαίωμα της απεργίας¹⁶⁷. Κίνδυνος προσβολής υπάρχει, επίσης, για τις ατομικές ελευθερίες, οι οποίες πρέπει να διαφυλάσσονται στον χώρο εργασίας¹⁶⁸. Τίθενται, συνεπώς, ζητήματα, ως προς το όριο που πρέπει να καθορίζει την σχέση μεταξύ ιδιωτικής ζωής και εργασίας και επιπλέον, ως προς το αν είναι επιτρεπτή η συνεχής παρακολούθηση του εργαζόμενου και αν αυτή είναι δυνατόν να επιβληθεί με την συγκατάθεση του εργαζόμενου ή χωρίς αυτήν¹⁶⁹.

Η βελγική θεωρία και νομολογία, πάλι, επηρεάζεται εν πολλοίς από την προαναφερθείσα γαλλική θεωρητική θέση. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι το 2005 κατατέθηκε στο Βέλγιο πρόταση νόμου, η οποία στόχευε στη ρύθμιση της παρακολούθησης των εργαζομένων με τη χρήση συστημάτων πλοήγησης GPS¹⁷⁰. Αρρυσμένη από την πρόταση αυτή, η Επιτροπή Προστασίας της Ιδιωτικής Ζωής εξέδωσε την υπ'αρ.12/2005 Γνώμη, σύμφωνα με την οποία, εφόσον ο εργοδότης κάνει χρήση συστημάτων γεωγραφικού προσδιορισμού για την παρακολούθηση των οχημάτων των εργαζομένων, επεξεργάζεται

¹⁶⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.45

¹⁶⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.73

¹⁶⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.73

¹⁶⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.73

¹⁷⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.82

δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και για τον λόγο αυτό θα πρέπει να εφαρμόζεται ο νόμος περί προστασίας προσωπικών δεδομένων¹⁷¹.

Τέλος, στην Γερμανία εφαρμόζεται το άρθρο 28 του Ομοσπονδιακού Νόμου περί προστασίας προσωπικών δεδομένων για εργασιακούς σκοπούς¹⁷². Η εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού επιτρέπεται, μόνο υπό την προϋπόθεση ότι προβλέπεται από συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή σύμβαση εργασίας. Προϋπόθεση, επίσης, είναι να υπάρχει συγκατάθεση του εργαζομένου, η εγκατάσταση του συστήματος να σκοπεύει στην επίτευξη εργασιακών στόχων και να μην υπερισχύει κάποιο άλλο προστατευτέο συμφέρον του εργαζόμενου¹⁷³.

¹⁷¹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.83

¹⁷²Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.83

¹⁷³Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.83

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^Ο

Η ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΣΩ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΓΕΩΝΤΟΠΙΣΜΟΥ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

4.1. Λίγα λόγια για την αρχή της αναλογικότητας

Το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος κατοχυρώνει την αρχή της αναλογικότητας¹⁷⁴ ως αρχή διέπουσα την δράση και του κοινού νομοθέτη αλλά και της Διοίκησης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, μεταξύ του συγκεκριμένου μέτρου και του επιδιωκόμενου σκοπού πρέπει να υπάρχει εύλογη σχέση. Η αρχή της αναλογικότητας υποδηλώνει το όριο των περιορισμών που δυνάμει μπορεί να επιβάλει ο νομοθέτης ή η δημόσια διοίκηση στην άσκηση και απόλαυση των συνταγματικών δικαιωμάτων, πχ. τα όρια μέσα στα οποία μπορεί να περιορίσει το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης που κατοχυρώνεται από το αρ. 9^Α του Συντάγματος.

Η αρχή της αναλογικότητας διαπλάσθηκε αρχικά μέσω της νομολογίας του Συμβουλίου της Επικρατείας, στην διάρκεια της δεκαετίας του '80 και αποτελεί αρχή απορρέουσα από την αρχή του κράτους δικαίου. Με την συνταγματική αναθεώρηση του 2001 αναγνωρίσθηκε ρητά στο Σύνταγμα, στο άρθρο 25 παρ. 1 εδ. δ'. Η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας σε σχέση με τους περιορισμούς που επιβάλλονται στα δικαιώματα ελέγχεται δικαστικά.

Η αρχή της αναλογικότητας επιβάλλει το αναγκαίο μέτρο στους περιορισμούς των συνταγματικών δικαιωμάτων. Ειδικότερα, σύμφωνα με την αρχή αυτή, οι περιορισμοί κάθε δικαιώματος για να είναι ανεκτοί θα πρέπει: α) Να ανταποκρίνονται στους δηλωμένους σκοπούς της νομοθετικής ή διοικητικής ρύθμισης, και πάντως σε σκοπούς γενικότερου δημοσίου συμφέροντος, β) Το μέτρο που επιλέγεται για την επίτευξη των σκοπών που έχουν τεθεί να τελεί σε συνάφεια με αυτό, δηλαδή να είναι κατάλληλο και πρόσφορο για την

¹⁷⁴Βλ. αρ.25 παρ.1 Σ: «Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.»

εξυπηρετήσή του και γ) το περιοριστικό μέτρο το οποίο επιβάλλεται στην άσκηση ενός δικαιώματος να είναι αναγκαίο, να μην είναι δυνατόν, δηλαδή, να εξυπηρετηθεί ο σκοπός του περιορισμού που επιβάλλεται στην άσκηση ενός δικαιώματος με άλλο ηπιότερο μέτρο.

Βάσει της αρχής της αναλογικότητας, απαραίτητες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για να κρίνεται η λήψη ενός νομοθετικού ή διοικητικού μέτρου ως σύμφωνη με αυτή είναι οι εξής:

α) η **καταλληλότητα**, δηλαδή το λαμβανόμενο μέτρο θα πρέπει να είναι το κατάλληλο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού,

β) η **αναγκαιότητα**, δηλαδή το τιθέμενο μέτρο θα πρέπει να συνεπάγεται τα λιγότερα δυνατά μειονεκτήματα για τον ιδιώτη, και

γ) η εν στενή εννοία **αναλογικότητα**, τα μειονεκτήματα δηλαδή που επιφέρει το λαμβανόμενο μέτρο δεν θα πρέπει να υπερσκελίζουν τα πλεονεκτήματα.

4.2. Η στάθμιση των συγκρουόμενων αγαθών στην περίπτωση εγκατάστασης συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού

Το αναγκαίο μέσο προκειμένου να τεθούν τα όρια στον περιορισμό κάθε δικαιώματος και να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ των συγκρουόμενων δικαιωμάτων είναι η αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή παρουσιάστηκε ανωτέρω. Εξετάζοντας την πλήρωση των επί μέρους προϋποθέσεων της αρχής της αναλογικότητας, παραθέτουμε τα εξής:

Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, θα είναι συνταγματικά επιτρεπτή η εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού όταν αυτή αποτελεί το καταλληλότερο μέσο για την επίτευξη του στόχου ελέγχου της επιχείρησης, της αύξησης της παραγωγικότητάς της και της διαφύλαξης της ασφάλειάς της¹⁷⁵. Βεβαίως, λογικά η εγκατάσταση αυτού του συστήματος αποτελεί κατάλληλο μέσο για την επίτευξη αυτών των στόχων, αφού ο εργαζόμενος γνωρίζοντας ότι ανά πάσα στιγμή η δραστηριότητά του εν ώρα εργασίας ελέγχεται, θα προσπαθεί να κινείται σύμφωνα με τους όρους που του έχουν τεθεί από την σύμβαση εργασίας¹⁷⁶ και κατά τις επιταγές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών. Ακόμα, το σύστημα GPS θα εξασφαλίζει σε υψηλότατο βαθμό την ασφάλεια των εργαζομένων και ιδιαίτερα σε περίπτωση επικίνδυνων αποστολών, όπως αυτές που αναλαμβάνει η αστυνομία¹⁷⁷. Επιπλέον, η εγκατάσταση ενός τέτοιου συστήματος μπορεί να ενισχύσει την αποδοτικότητα της επιχείρησης¹⁷⁸, καθώς αποτελεί εργαλείο για την ταχύτερη εύρεση μίας τοποθεσίας και για την επιλογή της βέλτιστης διαδρομής προς αυτήν. Έτσι οι εργαζόμενοι δεν θα δαπανούν χρόνο από τον καθορισμένο προς παροχή εργασίας προκειμένου να βρουν τον επιθυμητό προορισμό¹⁷⁹.

Δεύτερο στοιχείο που πρέπει να διερευνηθεί είναι αν η εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού αποτελεί μέτρο αναγκαίο, αν δηλαδή η ασφάλεια της επιχείρησης και η αύξηση της παραγωγικότητάς της δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλο ηπιότερο μέσο. Ως ηπιότερο μέσο στην περίπτωση που μελετούμε θα μπορούσε να θεωρηθεί εκείνο το οποίο θα αποτελούσε μικρότερη επέμβαση στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζόμενου, επιτυγχάνοντας ταυτόχρονα την καλύτερη προάσπιση του περιουσιακού δικαιώματος του εργοδότη¹⁸⁰ αλλά

¹⁷⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.112

¹⁷⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.112

¹⁷⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.112

¹⁷⁸Βλ. ΑΠΔΠΧ Απόφαση 163/2014

¹⁷⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.112

¹⁸⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.113

και την προστασία του εργαζόμενου σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης (περίπτωση επικίνδυνης αποστολής για αστυνομικά οχήματα¹⁸¹).

Ένα τέτοιο μέτρο θα μπορούσε να είναι ο επιτόπιος έλεγχος του εργαζόμενου. Για παράδειγμα, σε περίπτωση που έχει ανατεθεί σε έναν εργαζόμενο η διεκπεραίωση μίας συγκεκριμένης εργασίας, έλεγχος θα μπορούσε να γίνει επί του τελικού αποτελέσματος της εργασίας του ως προς το σύνολό του, ώστε να κριθεί αν ο εργαζόμενος έπραξε σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας¹⁸². Το μέτρο αυτό είναι ηπιότερο από την εγκατάσταση συστήματος GPS. Ωστόσο, ένα τέτοιο μέσο σε καμία περίπτωση δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί εξίσου αποτελεσματικό με το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού, το οποίο δίνει την δυνατότητα ανά πάσα στιγμή στον εργοδότη να έχει εποπτεία επί της δραστηριότητας του εργαζομένου¹⁸³. Με τον επιτόπιο έλεγχο του εργαζομένου, ουσιαστικά δεν υπάρχει εποπτεία σε πραγματικό χρόνο και έλεγχος για το αν ο χρόνος εργασίας δαπανάται αποκλειστικά χάριν αυτής ή και για ιδιωτικές υποθέσεις του εργαζόμενου¹⁸⁴. Αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία αν ο εργοδότης έχει θέση ως συμβατικό όρο την χρήση του οχήματος μόνο για εταιρικούς σκοπούς και είναι αναγκαίο να αποτρέπεται η χρήση του για ιδιωτικούς σκοπούς.

Άλλο ηπιότερο μέσο θα μπορούσε να είναι ο αιφνίδιος επιτόπιος έλεγχος¹⁸⁵. Όμως, ούτε και αυτός θα μπορούσε να θεωρηθεί αποτελεσματικός στον βαθμό που είναι το σύστημα γεωεντοπισμού, κατά τα ανωτέρω εκτεθέντα. Λόγω του χαρακτηριστικού του αιφνιδίου ελέγχου ως περιστασιακού, είναι εξαιρετικά πιθανό αποκλίνουσες της εργασιακής σύμβασης συμπεριφορές να διαφεύγουν του ελέγχου του εργοδότη, αφού αυτός δεν θα είναι συνεχής¹⁸⁶.

Βάσει των παραδοχών αυτών, το μέτρο της εγκατάστασης συστήματος γεωεντοπισμού σε όχημα του εργαζόμενου κρίνεται ως αναγκαίο για την προάσπιση των συμφερόντων του εργοδότη και την εξασφάλιση της ορθής συμπεριφοράς των εργαζομένων.

Υπό εξέταση είναι επίσης και το ζήτημα της αναγκαιότητας του μέτρου της εγκατάστασης GPS για την διασφάλιση της αποδοτικότητας της επιχείρησης, χωρίς να επιδιώκεται, όμως, διά αυτού ο έλεγχος των εργαζομένων¹⁸⁷ (π.χ. εγκατάσταση σε απορριμματοφόρα ή οδοκαθαριστικά οχήματα). Εναλλακτικό ηπιότερο μέτρο στην

¹⁸¹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.112

¹⁸²Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.113

¹⁸³Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.113

¹⁸⁴Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.113

¹⁸⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.113

¹⁸⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.114

¹⁸⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.114

περίπτωση αυτή, αν αποκλείεται ο έλεγχος του εργαζόμενου, θα μπορούσε να θεωρηθεί η χαρτογράφηση μιας περιοχής και η παρακολούθηση της πορείας των οχημάτων με συγκοινωνιολογικές μελέτες¹⁸⁸. Ωστόσο, το μέτρο αυτό δεν είναι εξίσου με τον έλεγχο διά GPS αποτελεσματικό.

Ως προς το ζήτημα της εύρεσης του γεωγραφικού προορισμού και την αναζήτηση ηπιότερου μέτρου η έρευνά μας καταλήγει και πάλι ότι σε καμία περίπτωση ο στόχος αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί με οποιονδήποτε άλλο τρόπο εξίσου αποτελεσματικά¹⁸⁹. Θα μπορούσε να προταθεί η εύρεση διαδρομής με την χρήση χαρτών, που όμως είναι δύσκολο να μελετά κανείς οδηγώντας και θα είχε ως αποτέλεσμα την δαπάνη πολύτιμου χρόνου εργασίας¹⁹⁰.

Εξετάζοντας, επίσης, το ζήτημα της αναγκαιότητας του μέτρου εγκατάστασης συστήματος γεωεντοπισμού για τον σκοπό της ασφάλειας των εργαζομένων, καταλήγουμε και πάλι στην κατάφαση αυτής. Συγκεκριμένα, για την κάλυψη του ίδιου σκοπού θα μπορούσε να προταθούν άλλα ηπιότερα μέσα, όπως η εγκατάσταση συστήματος ενδοεπικοινωνίας στα οχήματα των εργαζομένων, η οποία θα εξασφαλίζει την συνεχή επικοινωνία τους με τον εργοδότη¹⁹¹. Το μέσο αυτό θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί συνδυαστικά με το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού. Χρήση, όμως, μόνο του συστήματος ενδοεπικοινωνίας και πάλι δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί αποτελεσματική όσο το σύστημα GPS, διά του οποίου ο εργοδότης μπορεί να έχει αντίληψη της θέσης του εργαζόμενου ακόμα και αν αυτός ο τελευταίος δεν μπορεί να επικοινωνήσει, σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.

Τρίτο στοιχείο που πρέπει να διερευνηθεί είναι η πλήρωση ή μη της εν στενή εννοία αναλογικότητας, αν δηλαδή υπάρχει ισορροπία μεταξύ του δικαιώματος ιδιωτικότητας των εργαζομένων και των δικαιωμάτων του εργοδότη, του δικαιώματος ασφάλειας των εργαζομένων και της βελτιστοποίησης της οργάνωσης της κίνησης των οχημάτων¹⁹². Πρέπει, συγκεκριμένα, να αναζητηθεί η ύπαρξη αρμονίας μεταξύ του μέτρου και του σκοπού και της

¹⁸⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.114

¹⁸⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.115

¹⁹⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.115

¹⁹¹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.115

¹⁹²Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.116

πραγματικής κατάστασης που διαμορφώνεται από την παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού¹⁹³.

Γίνεται δεκτό, κατ' αρχήν ότι η συμμετοχή του εργαζόμενου στην κοινωνική και οικονομική ζωή απαιτεί ως ένα βαθμό την αποδοχή παρέμβασης στο πεδίο του ιδιωτικού του βίου. Ωστόσο, αν και η παρακολούθηση της δραστηριότητας των εργαζομένων διά της εγκατάστασης συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού αποτελεί μέσο κατάλληλο και αποτελεσματικό για τον αποτελεσματικό έλεγχο, είναι ταυτόχρονα και μέσο αρκετά ουσιαστικής επέμβασης στην ιδιωτικότητα των ατόμων τα οποία ελέγχονται¹⁹⁴. Με την συνεχή δυνατότητα παρακολούθησης προσβάλλεται ο πυρήνας της ιδιωτικότητας, κάτι το οποίο θα μπορούσε να αποφευχθεί με την χρήση άλλων ηπιότερων, πλην όχι τόσο αποτελεσματικών μέσων, όπως αυτά παρουσιάστηκαν ανωτέρω (π.χ. επιτόπιος έλεγχος, αιφνίδιος έλεγχος κλπ). Βέβαια, ως προς την χρήση του GPS για την διευκόλυνση της εύρεσης τοποθεσίας και της οδήγησης εν γένει, δεν αποτελεί σκοπό που έρχεται σε σύγκρουση με την ιδιωτικότητα, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος είναι σε θέση να απενεργοποιήσει την συσκευή όποια στιγμή επιθυμήσει μία κίνησή του να παραμείνει μυστική¹⁹⁵.

Σε περίπτωση που επιλέγεται η εγκατάσταση συστήματος γεωεντοπισμού αποκλειστικά για την διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της κίνησης του οχήματος¹⁹⁶ ως προς την επιλογή της βέλτιστης πορείας, δεν θα πρέπει η συσκευή να χρησιμοποιείται παρεμπιπτόντως για τον έλεγχο του εργαζόμενου¹⁹⁷. Συνεπώς, για να είναι η εγκατάσταση του συστήματος εν στενή εννοία αναλογική, δεν θα πρέπει να γίνεται σύνδεση των στοιχείων των οχημάτων και των οδηγών τους, μέσω του αρχείου των υπηρεσιών του εργοδότη¹⁹⁸.

Ακόμα, όταν η συλλογή δεδομένων γίνεται για λόγους ασφαλείας, δεν θα πρέπει περαιτέρω τα στοιχεία να χρησιμοποιούνται και για έλεγχο των εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή, αν από τα δεδομένα που συγκεντρώνονται προκύπτει και αντισυμβατική ή παράνομη συμπεριφορά του εργαζόμενου, θα πρέπει να αναγνωρίζεται ένα περιθώριο λάθους των πληροφοριών που συγκεντρώνονται¹⁹⁹.

¹⁹³Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.116

¹⁹⁴Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.116

¹⁹⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.117

¹⁹⁶Βλ. ΑΠΔΠΧ Απόφαση 163/2014

¹⁹⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.118

¹⁹⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.118

¹⁹⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.119

Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι για να κριθεί το μέτρο εγκατάστασης GPS αναλογικό, τα συλλεγόμενα κατά περίπτωση δεδομένα των εργαζομένων πρέπει να διατηρούνται στο αρχείο του εργοδότη και να υπόκεινται σε επεξεργασία μόνο για ορισμένο χρονικό διάστημα²⁰⁰. Το διάστημα αυτό δεν θα πρέπει να είναι υπέρμετρο, θα πρέπει να είναι, δηλαδή, μόνο το πρόσφορο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και πάντως όχι μεγαλύτερο των δεκαπέντε ημερών²⁰¹. Το διάστημα αυτό μπορεί να εκτείνεται στις σαράντα πέντε μέρες, όταν τα δεδομένα αφορούν σε χρηματοποστολές ή επεμβάσεις σωμάτων ασφαλείας. Στην περίπτωση, μάλιστα, που καταγράφονται στοιχεία που αποτελούν αποδεικτικό υλικό για το έγκλημα της απάτης ή για την αμφισβήτηση της οικονομικής συναλλαγής ή την αμφισβήτηση ενεργειών των σωμάτων ασφαλείας, τα στοιχεία που έχουν συλλεγεί επιτρέπεται να διατηρηθούν για επιπλέον τριάντα μέρες, αν το αρχικό διάστημα δεν αρκεί για την εξέτασή τους²⁰². Τα χρονικά αυτά διαστήματα είναι δυνατόν να επεκταθούν κατόπιν ειδικής άδειας της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα²⁰³.

Δεν πρέπει, επίσης, να παραγνωρίζεται ο καθοριστικός ρόλος της ενημέρωσης του εργαζόμενου για την συλλογή των δεδομένων, προκειμένου να θεωρηθεί το μέτρο αυτό ως εν στενή έννοια αναλογικό. Η ενημέρωση θα πρέπει να περιλαμβάνει τόσο την συγκέντρωση των προσωπικών δεδομένων αυτή καθ' εαυτή, όσο και τον τρόπο με τον οποίο θα χρησιμοποιηθούν αυτά²⁰⁴.

Τέλος, σημαντικό είναι να λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την διασφάλιση της χρήσης των δεδομένων αποκλειστικά για τους σκοπούς που έχουν συλλεγεί. Θα πρέπει να διαφυλάσσονται έτσι ώστε να μην υπόκεινται σε αθέμιτη επεξεργασία, κυρίως από άτομα τα οποία δεν νομιμοποιούνται να έχουν πρόσβαση σε αυτά²⁰⁵. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να μεριμνά για την μη πρόσβαση μη νομιμοποιούμενων προσώπων στο αρχείο των προσωπικών δεδομένων, για την ασφαλή διαβίβαση των στοιχείων στους νόμιμους αποδέκτες και την επιλογή του κατάλληλου προσωπικού για τον χειρισμό του συστήματος γεωεντοπισμού, την συνεχή ενημέρωση του ιδίου αλλά και του προσωπικού της επιχείρησης

²⁰⁰ Βλ. *Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.118

²⁰¹ Βλ. ΑΠΔΠΧ, άρθρο 8 Οδηγίας 1/2011 για τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών, όπως παραπέμπει η *Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.119,

²⁰² Βλ. *Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.120

²⁰³ Βλ. ΑΠΔΠΧ, άρθρα 8 και 16 Οδηγίας 1/2011 για τη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών

²⁰⁴ Βλ. *Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.120

²⁰⁵ Βλ. *Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.120

σε θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων και την εν γένει τήρηση των επιταγών της νομοθεσίας περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα²⁰⁶.

²⁰⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.121

4.3. Συμπεράσματα

Σε ολοκλήρωση της μελέτης μας παρουσιάζουμε τα βασικά συμπεράσματα στα οποία καταλήγουμε ως προς την εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε οχήματα εργαζομένων. Ως κατευθυντήρια γραμμή χρησιμοποιούμε για τις προτάσεις μας την Οδηγία 1/2011 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα²⁰⁷, η οποία αφορά στη χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών.

- Ορισμός συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού

Το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού (Global Positioning System –GPS) είναι ένα παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού θέσεως, το οποίο στηρίζεται στις πληροφορίες που συγκεντρώνουν εικοσιτέσσερις δορυφόροι της Γής, στους οποίους υπάρχουν ειδικές συσκευές που ονομάζονται δέκτες GPS²⁰⁸. Οι δέκτες GPS παρέχουν ακριβείς πληροφορίες για την θέση ενός σημείου, το υψόμετρο στο οποίο βρίσκεται, την ταχύτητα και την κατεύθυνση της κινήσεως ενός αντικειμένου. Μέσω του συστήματος αυτού καθίσταται εφικτός ο εντοπισμός της θέσεως συγκεκριμένου εργαζομένου που χρησιμοποιεί μια συσκευή (πχ. επαγγελματικό όχημα ή κινητό), η οποία φέρει σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού²⁰⁹.

- Η νομιμότητα της επεξεργασίας

Η νομιμότητα της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται μέσω των δεκτών GPS πρέπει να ελέγχεται στο πλαίσιο του σκοπού που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας²¹⁰. Σύμφωνα με την αρχή αυτή επιβάλλεται το μέτρο της εγκατάστασης συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού να είναι πρόσφορο και αναγκαίο σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν θα πρέπει να μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερα μέσα. Η προσφορότητα και η αναγκαιότητα της παρακολουθήσεως εργαζομένου μέσω συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού εκτιμάται με βάση τον επιδιωκόμενο σκοπό²¹¹. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να

²⁰⁷Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.123

²⁰⁸Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.123

²⁰⁹Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.123

²¹⁰Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.124

²¹¹Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.124

αποφεύγεται η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού για παραβάσεις εκ μέρους των εργαζομένων ή σσονος σημασίας²¹². Στις περιπτώσεις ,που η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού γίνεται για λόγους ασφαλείας, θα πρέπει να στοχεύει κατ' αποκλειστικότητα στην ενίσχυση της ασφάλειας και να μην επεκτείνεται στον έλεγχο της συμπεριφοράς του εργαζομένου, προκειμένου να έρχεται σε αρμονία με το δικαίωμα ιδιωτικότητάς του.

- Βασικές αρχές εγκαταστάσεως συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε επαγγελματικές συσκευές

Η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε επαγγελματικά οχήματα ή άλλες συσκευές απαγορεύεται, όταν έχει ως αποκλειστικό σκοπό τον έλεγχο της αποδοτικότητας των εργαζομένων²¹³. Επίσης απαγορεύεται όταν οι εργαζόμενοι, λόγω της φύσεως της εργασίας τους, έχουν την διακριτική ευχέρεια να καθορίζουν μόνοι τους την πορεία που θα ακολουθήσουν ή όταν χρησιμοποιούν την επαγγελματική συσκευή εκτός ωραρίου εργασίας.

Η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε επαγγελματικά οχήματα ή άλλες συσκευές επιτρέπεται²¹⁴:

α. Όταν αυτή είναι αναγκαία είτε για την ασφάλεια των εργαζομένων είτε για την διεξαγωγή επικίνδυνων αποστολών

β. Όταν έχει ως σκοπό την οργάνωση της κίνησης των οχημάτων ή την ανεύρεση της επιθυμητής διαδρομής. Στην περίπτωση αυτή δεν επιτρέπεται η σύνδεση των στοιχείων των οχημάτων με τα στοιχεία των οδηγών τους μέσω του αρχείου των υπηρεσιών που τηρεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας²¹⁵.

²¹²Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.124

²¹³Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.124

²¹⁴Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.124

²¹⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.124

- Χρόνος τηρήσεως των δεδομένων

Τα δεδομένα που συλλέγονται δεν θα πρέπει να διατηρούνται για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από το απαιτούμενο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και πάντως όχι πέρα των δεκαπέντε ημερών²¹⁶. Εξαιρέση εισάγεται στην περίπτωση των επικίνδυνων αποστολών λ.χ. χρηματοποστολών ή των επεμβάσεων των σωμάτων ασφαλείας. Στις περιπτώσεις αυτές ο χρόνος διατήρησης των δεδομένων είναι δυνατόν να επεκταθεί για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των σαράντα πέντε ημερών. Τα σχετικά τμήματα των καταγεγραμμένων δεδομένων είναι επιτρεπτό να διατηρηθούν για επιπλέον τριάντα ημέρες, εφόσον το αρχικό χρονικό διάστημα δεν επαρκεί, στην περίπτωση που καταγραφούν περιστατικά οργανωμένης οικονομικής απάτης ή αμφισβητήσεως οικονομικής συναλλαγής ή αμφισβητήσεως ενεργειών των σωμάτων ασφαλείας. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει την ευχέρεια με ειδική άδειά της να χορηγεί παράταση των παραπάνω χρονικών διαστημάτων²¹⁷.

- Διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους

Η διαβίβαση σε τρίτους δεδομένων που προέρχονται από σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού επιτρέπεται υπό την προϋπόθεση της προηγούμενης συγκατάθεσης του υποκειμένου των δεδομένων. Κατ' εξαίρεση, μια τέτοια διαβίβαση επιτρέπεται και χωρίς συγκατάθεση μόνο στην περίπτωση γνωστοποίησης δεδομένων από τον υπεύθυνο επεξεργασίας στις αρμόδιες δικαστικές, εισαγγελικές και αστυνομικές αρχές όταν τα στοιχεία είναι αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους²¹⁸. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πέραν των ειδικότερων υποχρεώσεων και δικαιωμάτων του που προβλέπονται από τον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, μπορεί να διαβιβάσει στις αρμόδιες δικαστικές, εισαγγελικές και αστυνομικές αρχές δεδομένα που ενδέχεται να αποτελούν αποδεικτικά στοιχεία μιας αξιόποινης πράξης, όταν αυτή τελέσθηκε σε χώρο, στον οποίο έχει έννομο συμφέρον ή νομική υποχρέωση να προστατεύσει και υπό την σκέψη ότι τα στοιχεία αυτά μπορούν να συνεισφέρουν στη διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών ή στην αναγνώριση των δραστών²¹⁹.

²¹⁶Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.125

²¹⁷Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.125

²¹⁸Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.125

²¹⁹Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.126

- Υποχρέωση γνωστοποίησης

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να γνωστοποιεί στην Αρχή την εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού πριν από την έναρξη της επεξεργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 2472/1997. Στο πλαίσιο αυτό ο υπεύθυνος επεξεργασίας, οφείλει να καθιστά γνωστό τον σκοπό της επεξεργασίας, το είδος των δεδομένων τα οποία προτίθεται να συλλέξει και τους τυχόν αποδέκτες των δεδομένων αυτών²²⁰. Ειδικότερα, ο σκοπός επεξεργασίας πρέπει να είναι συγκεκριμένος και επαρκώς αιτιολογημένος, ώστε να καθίσταται σαφές ότι η επεξεργασία είναι πρόσφορη και αναγκαία και ότι έχουν ληφθεί υπόψη οι επιπτώσεις στα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων²²¹. Η γνωστοποίηση πρέπει να περιλαμβάνει σύντομη περιγραφή των μέσων που θα χρησιμοποιηθούν και των μέτρων που έχουν προβλεφθεί, για την προστασία του απορρήτου και της ασφάλειας της επεξεργασίας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, επίσης, να γνωστοποιήσει το χρόνο τήρησης των δεδομένων, εφόσον για ειδικούς, συγκεκριμένους και επαρκώς αιτιολογημένους λόγους, που σχετίζονται με τον σκοπό της επεξεργασίας, επιδιώκει την τήρηση των δεδομένων, που συλλέγονται, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από εβδομήντα πέντε ημέρες²²².

Η ανωτέρω υποχρέωση γνωστοποίησης δύναται να αρθεί σε περίπτωση εκδόσεως Οδηγίας εκ μέρους της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, η οποία θα θέτει τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας δεδομένων γεωγραφικού προσδιορισμού των εργαζομένων²²³.

- Ασφάλεια δεδομένων

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να μεριμνά για την ασφάλεια του καταγεγραμμένου υλικού και την αποφυγή διάδοσής του σε μη νόμιμους αποδέκτες, τον έλεγχο της πρόσβασης στον κεντρικό χώρο ελέγχου²²⁴, το χώρο αποθήκευσης του καταγεγραμμένου υλικού και σε τυχόν σύστημα επεξεργασίας, την ασφαλή διαβίβαση των

²²⁰Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ. 126

²²¹Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ. 126

²²²Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ. 126

²²³Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ. 126

²²⁴Βλ. Φ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ. 127

καταγεγραμμένων συμβάντων στους νόμιμους αποδέκτες και την αποφυγή διαδόσεως του υλικού σε μη νόμιμους αποδέκτες, την κρυπτογράφηση των δεδομένων κατά τη μεταφορά τους μέσω ανοιχτών δικτύων, την αποφυγή υπέρμετρης χρήσεως οθονών προβολής²²⁵, την επιλογή κατάλληλου προσωπικού για το χειρισμό του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού, την συνεχή εκπαίδευση του προσωπικού σε θέματα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα²²⁶ και τον εν γένει σεβασμό των κανόνων του ν.2472/1997. Για παράδειγμα, τα συστήματα γεωεντοπισμού, που εγκαθίστανται σε επαγγελματικά οχήματα ή σε άλλες συσκευές τις οποίες θα χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, θα πρέπει να διαθέτουν τη δυνατότητα απενεργοποίησής τους, όταν ο εργαζόμενος το επιθυμεί και σε κάθε περίπτωση όταν ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το επαγγελματικό όχημα ή την επαγγελματική συσκευή για ιδιωτικούς σκοπούς²²⁷.

- Ενημέρωση και συγκατάθεση του εργαζομένου

Για την εγκατάσταση του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού απαιτείται η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου. Η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου θα πρέπει να πιστοποιείται με εύκολο τρόπο²²⁸. Για παράδειγμα, εάν ο εργοδότης στείλει ηλεκτρονικό μήνυμα στους εργαζόμενους για την εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού, θα πρέπει να υπάρχει ένα πιστοποιητικό παραλαβής του μηνύματος²²⁹. Εάν η ενημέρωση γίνει εγγράφως εκ μέρους του εργοδότη, θα πρέπει ο εργαζόμενος να έχει υπογράψει ότι διάβασε το σχετικό έγγραφο. Είναι καλή πρακτική ο εργοδότης να υιοθετεί γραπτή πολιτική για τον καθορισμό των παραμέτρων της χρήσεως του εξοπλισμού της επιχείρησής τους από τους εργαζομένους και τον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης θα ελέγχει τη χρήση τους. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η μυστική παρακολούθηση ή η παρακολούθηση των εργαζομένων χωρίς προηγουμένως αυτοί να έχουν ενημερωθεί²³⁰.

²²⁵Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.127

²²⁶Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.127

²²⁷Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.127

²²⁸Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.127

²²⁹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.127

²³⁰Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.127

- Δικαίωμα αντίρρησης

Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν. Μπορεί, μάλιστα, να διεκδικήσει την διόρθωση, την διαγραφή ή την προσωρινή μη χρήση τους, όταν κρίνει ότι τα στοιχεία που έχουν συλλεγεί είναι ελλιπή ή παραπλανητικά. Με τον τρόπο αυτό ο εργαζόμενος συμβάλει στην ορθή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και διασφαλίζει την αλήθεια αυτών²³¹.

²³¹Βλ. Φ.Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, όπ.παρ.,σελ.129

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. *Α. Γ. Δημητρόπουλου*, Συνταγματικά δικαιώματα, Σύστημα Συνταγματικού Δικαίου, τόμος Γ', Β' Εκδ., Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα 2008
2. *Βαν Ντεν Μπεργκ*, Το εθνικό φαινόμενο, Εκδόσεις Κουρουμάνος, Θεσσαλονίκη 2004(Επιμέλεια-Προλογος Μ.Μαραγκουδάκης)
3. *Γ.Λεβέντη - Κ.Δ.Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011
4. *Δ.Ζερδελή*, Εργατικό Δίκαιο –Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2007
5. *Ι.Δ.Ιγγλεζάκη*, Εισαγωγή στο Δίκαιο της Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα 2007
6. *Ι.Δ.Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή, Γ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012
7. *Ι.Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2014
8. *Κ.Δ.Παπαδημητρίου*, Πληροφορική-Εργασία-Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα, 1987
9. *Π.Δ.Δαγτόγλου*, Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά δικαιώματα, Δ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2012
10. *Φ.Παναγοπούλου-Κουτνατζή*, Ο έλεγχος των εργαζόμενων με τεχνικά μέσα, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα- Θεσσαλονίκη 2012
11. Spiros Simitis, Reconsidering the Premises of Labour Law: Prolegomena to an EU Regulation on the protection of employees, Personal Data, European Law Journal, Vol.5, No1, 1999, Blackwell Publishers Ltd, UK
12. *F. Zakaria*, The Future of Freedom, Liberal Democracy Home and abroad, Εκδόσεις Norton and Company, London 2007

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

1. *Α.Γέροντα*, Το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης των πληροφοριών, Το Σύνταγμα, Τεύχος 4, 1997
2. *Δ.Ζερδελή*, Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, ΔΕΝ 2000
3. *Ν.Γαρυπίδη*, Δημόσιο και Ιδιωτικό, η « μεγάλη διχοτόμηση» στη βιβλιογραφία, Επιστήμη και Κοινωνία, Τεύχος 26, 2011
4. *Π.Περράκη*, Οι ευαίσθητες πληροφορίες, Ελληνική Εταιρία Επιστημόνων Η/Υ και Πληροφορικής, Ασφάλεια Πληροφοριών-Τεχνικά, νομικά και κοινωνικά θέματα, Αθήνα 1996
5. *Φ.Παναγοπούλου-Κουτνατζή*, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία, Τεύχος 2, 2011
6. *Φ.Παναγοπούλου-Κουτνατζή*, Βιομετρικές μέθοδοι και προστασία ιδιωτικότητας: Σκέψεις με αφορμή την απόφαση ΔΕΕ MichaelSchwartz κατά κρατιδίου Bochum (C-291/2012), ΔιΜΕΕ, Τεύχος 4, 2013
7. *Φ.Παναγοπούλου – Κουτνατζή*, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ: Μία πρώτη θεώρηση (υπό έκδοση στο περιοδικό DeJure, Τεύχος 17,).