



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ
ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟΝ
ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ 679/2016»**

**Μεταπτυχιακός Φοιτητής: ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΜΠΙΤΖΙΟΣ
[Α.Μ.: 7117Μ010]**

Επιβλέπων: Αν. Καθηγητής ΑΓΓΕΛΟΣ ΜΠΩΛΟΣ

ΑΘΗΝΑ 2019

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη εκπονείται στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Εθνική και Ενωσιακή Διοίκηση» και έχει ως αντικείμενο την ανάλυση των εξελίξεων που φέρει ο νέος κανονισμός (679/2016) στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο. Η εργασία διαρθρώνεται σε δύο μέρη, όπου το πρώτο μέρος περιλαμβάνει δύο κεφάλαια και το δεύτερο τρία.

Στο πρώτο μέρος γίνεται αναφορά (κεφάλαιο 1^ο) στην ιστορική και θεσμική εξέλιξη του ζητήματος. Ειδικότερα, αναλύονται τα διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά νομοθετήματα, που αποτέλεσαν τον προκάτοχο του ΓΚΠΔ. Στη συνέχεια (κεφάλαιο 2^ο), παρατίθενται μία συνοπτική περιγραφή του νέου κανονισμού, καθώς και οι λόγοι μετάβασης από το καθεστώς της οδηγίας 95/46/ΕΚ στον ΓΚΠΔ.

Ακολούθως, εισερχόμαστε στο δεύτερο μέρος, το οποίο αποτελείται από τρία κεφάλαια, όπου η παρούσα μελέτη εξειδικεύει στην προστασία των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο. Αναλυτικότερα, στο 3^ο κεφάλαιο, παρουσιάζεται το συνταγματικό και νομοθετικό υπόβαθρο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, καθώς και του δικαιώματος συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων, από τον εργοδότη. Περαιτέρω, αναλύονται οι λόγοι και τα συμφέροντα του εργοδότη από την εν λόγω επεξεργασία, καθώς και οι κίνδυνοι που αυτή (η επεξεργασία) ενέχει για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων.

Έπειτα, στο 4^ο κεφάλαιο, αναλύεται το κανονιστικό σχήμα που εισάγει ο κανονισμός. Συγκεκριμένα, αναφέρονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη ως ΥΕ ή/και του ΕκτΕ. Επιπλέον, γίνεται εκτενής αναφορά στις ρυθμίσεις σχετικά, με τον ΥΠΔ, τα δικαιώματα των εργαζομένων, καθώς και την επιβολή κυρώσεων ή/και διοικητικών προστίμων, εξαιτίας της μη συμμόρφωσης με τις επιταγές του ΓΚΠΔ.

Στο τελευταίο και 5^ο κεφάλαιο της μελέτης, επιδιώκεται η παρουσίαση της πραγματικότητας. Αρχικά, αναφερόμαστε στη δραστηριότητα της ΑΠΔΠΧ, αναφορικά με την επίλυση των αναφυόμενων, για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ζητημάτων που προκύπτουν από την εφαρμογή νέων τεχνολογιών. Επιπροσθέτως, παρουσιάζουμε τα μέτρα που καλούνται να λάβουν οι επιχειρήσεις, για να συμμορφωθούν με τον ΓΚΠΔ. Τέλος, επιδιώκουμε μια συνολική αποτίμηση του νέου νομοθετήματος.

Λέξεις – Κλειδιά

Γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, δικαιώματα, εκτελών την επεξεργασία, επιχείρηση, επεξεργασία, εργαζόμενος, εργοδότης, ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, ιδιωτικότητα, προστασία προσωπικών δεδομένων, προσωπικά δεδομένα, συγκατάθεση, υπεύθυνος επεξεργασίας, υποκείμενο των δεδομένων, φυσικό πρόσωπο.

Summary

The present study is being developed within the framework of the "National and Union Management" Master's Program and aims to analyze the developments in the new regulation (679/2016) on the protection of personal data in the workplace. The thesis is structured in two parts, the first part comprising two chapters and the second part three.

In the first part reference is made (chapter 1) to the historical and institutional evolution of the issue. In particular, it analyzes the international, European and national legislation, which was the predecessor of the CIS. Subsequently (Chapter 2), a brief description of the new Regulation, as well as the reasons for transition from the Directive 95/46 / EC to the GDPR, is presented.

Next, we are entering the second part, which consists of three chapters, where this study specializes in the protection of personal data in the workplace. In more detail, the third chapter presents the constitutional and legislative background of the protection of employees' personal data, as well as the employer's aim of collecting and processing data. Furthermore, the reasons and interests of the employer for this treatment, as well as the risks that this (the treatment) implies on the personal data of the employees, are analyzed.

Next, chapter 4 analyzes the regulatory scheme introduced by the regulation. In particular, the employer's obligations are mentioned as HR and the one who is processing. In addition, an extensive reference is made to the novel arrangements concerning the DPO, the rights of workers and the imposition of sanctions and / or administrative fines due to non-compliance with the GDPR requirements.

In the last and fifth chapter of the study, it is intended to present reality. Initially, we refer to the activity of the authority for the protection of personal data, concerning the resolution of the emerging, for the protection of personal data, issues arising from the application of new technologies. Concluding, we analyze the practice of complying with the regulation, we present the level of preparation of the companies to welcome the GDPR, and recapitulate them with an overall view of the conversions that the latter carries.

Keywords

General regulation of data protection, personal data, permissions, processor processing, business, employee, employer, sensitive personal data, privacy, privacy policy, consent, controller, data subject, a natural person.

Συντομογραφίες

ΑΕ:	Ανώνυμη Εταιρεία
αιτ. σκ.:	αιτιολογική/ες σκέψη/εις
ΑΠΔΠΧ:	Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
απόφ.:	απόφαση
αρ.:	άρθρο
αριθ. πρωτ.:	αριθμός πρωτοκόλλου
ΓΓΕΕ:	Γενική Γραμματεία Ενημέρωσης (και) Επικοινωνίας
ΓΚΠΔ:	Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων
ΔΕΕ:	Δικαστήριο (της) Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΚ:	Δικαστήριο (της) Ευρωπαϊκής Κοινότητας
ΕΑΠΔ:	Εθνικές Αρχές Προστασίας Δεδομένων
εδ.:	εδάφιο
ΕΕ:	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΠΔ:	Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων
ΕΖΕΣ :	Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελευθέρων Συναλλαγών
ΕΚ:	Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΕκτΕ:	Εκτελών την Επεξεργασία
επ.:	επιπλέον/επόμενα
επιστ. επιμ.:	επιστημονική επιμέλεια
ΕΡΤ:	Ελληνική Ραδιοφωνία (και) Τηλεόραση
ΕΣΔΑ:	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων (του) Ανθρώπου
ΕΣΠΔ:	Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων
ΗΕ:	Ηνωμένα Έθνη
ΗΠΑ:	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
κ.λπ.:	και λοιπά

κ.-μ.:	κράτη – μέλη
λ.χ.:	λόγου χάρη
N/v.:	Νόμος
OE/OE29:	Ομάδα Εργασίας (του άρθρου) 29
ΟΗΕ:	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΚΕ:	Οικονομική (και) Κοινωνική Επιτροπή
π.χ.:	παραδείγματος χάρη
παρ.:	παράγραφος
περ.:	περίοδος
ΣΕΕ:	Συνθήκη (για την) Ευρωπαϊκή Ένωση
ΣΕΚ:	Συνθήκη (για την) Ευρωπαϊκή Κοινότητα
ΣΛΕΕ:	Συνθήκη (για την) Λειτουργία (της) Ευρωπαϊκής Ένωσης
στοιχ.:	στοιχείο
ΣτΛ:	Συνθήκη της Λισσαβόνας
ΣυμβΕυρ:	Συμβούλιο της Ευρώπης
ΣχΝΠΔΠΧ: ρα	Σχέδιο Νόμου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτή- ρα
ΤΕΙ:	Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΤΠΔ:	Ταμείο Παρακαταθηκών (και) Δανείων
ΥΕ:	Υπεύθυνος Επεξεργασίας
ΥΠΔ:	Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων
υπόθ:	υπόθεση
ΥτΔ:	Υποκείμενο των Δεδομένων
ΦΕΚ:	Φύλλο Εφημερίδας (της) Κυβέρνησης
ΧΕΑΔ:	Χώρος Ελευθερίας Ασφάλειας (και) Δικαιοσύνης
ΧΘΔΕΕ:	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (της) Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πρόλογος

Η ραγδαία τεχνολογική πρόοδος οδήγησε στη βελτίωση των μέσων συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Παράλληλα, η ολοένα αυξανόμενη τάση για ασφάλεια (π.χ. αποφυγή τρομοκρατικών ενεργειών) και οικονομική ανάπτυξη (π.χ. προώθηση προϊόντων με βάση τη διαδικτυακή συμπεριφορά των καταναλωτών), συνέβαλλαν στη συνεχόμενη εκχώρηση προσωπικών δεδομένων των ατόμων προς τους δημοσίους ή/και ιδιωτικούς φορείς, με αποτέλεσμα να υπάρξει σοβαρός κίνδυνος περιορισμού της ιδιωτικότητας τους. Συστήματα αρχειοθέτησης, κλειστά κυκλώματα παρακολούθησης, μηχανήματα καταγραφής εικόνας και ήχου και διατήρηση ηλεκτρονικού αρχείου, αφενός συμβάλλουν στην ασφάλεια των φυσικών προσώπων, αφετέρου παρέχουν στοιχεία που τα ταυτοποιούν πλήρως. Εν ολίγοις δημιουργείται μια κατάσταση αβεβαιότητας και διάφορα ερωτήματα απασχολούν τον σύγχρονο άνθρωπο λ.χ. υφίστανται το δικαίωμα στην προσωπική ζωή; κινδυνεύουν τα προσωπικά δεδομένα του ατόμου; και εν τέλει, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα προστατεύονται επαρκώς από την ευρωπαϊκή και κατ' επέκταση ελληνική νομοθεσία; Ο ευρωπαίος νομοθέτης αντιλαμβανόμενος τα προαναφερόμενα ερωτήματα – τις εύλογες αυτές ανησυχίες, σεβόμενος το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και τις αρχές πάνω στις οποίες στηρίχθηκε το ευρωπαϊκό οικοδόμημα, καθώς και καθοδηγούμενος από τις επιταγές του δικαίου, επιδίωξε τη δημιουργία σταθερού και ενιαίου πλαισίου προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Αντικείμενο της παρούσας μελέτης αποτελεί η ανάλυση των εξελίξεων που φέρει ο Κανονισμού 679/2016 στην προστασία των προσωπικών δεδομένων και στην ελεύθερη ροή αυτών, ειδικεύοντας στο χώρο εργασίας. Αρχικά, θα παρουσιάσουμε την εξελικτική πορεία σχετικά με την κατοχύρωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Στη συνέχεια, θα επιδιώξουμε την αποκρυστάλλωση των αλλαγών – τροποποιήσεων που φέρει ο νέος κανονισμός στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εν λόγω πεδίο (των εργασιακών σχέσεων).

Η συγκεκριμένη εργασία γίνεται στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Εθνική και Ενωσιακή Διοίκηση» του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης Παντείου Πανεπιστημίου. Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να ευχαριστήσω το σύνολο των καθηγητών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών για τις πολύτιμες γνώσεις

που μου μετέδωσαν, καθώς και τα μέλη της επιτροπής. Παράλληλα, εκφράζω θερμές ευχαριστίες στον Αναπληρωτή καθηγητή του Παντείου Πανεπιστημίου Άγγελο Μπόλο για την παροχή πολύτιμης βοήθειας, καθώς και επίβλεψης της εν λόγω εργασίας.

Η παρούσα εργασία, είναι αφιερωμένη στην οικογένειά μου. Στους γονείς μου Μιχαήλ και Αναστασία, στα αδέρφια μου Αναστάσιο, Μαρίνα και Σώστη-Άγγελο και τον παππού μου Παναγιώτη, οι οποίοι μου παρείχαν τα υλικά μέσα και αμέριστη υποστήριξη για την ολοκλήρωση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη	2
Λέξεις – Κλειδιά	3
Summary	4
Keywords	5
Συνομογραφίες	6
Πρόλογος	8
Εισαγωγή	14

Πρώτο Μέρος

Ιστορική πορεία του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων – Παρουσίαση της νέας Ευρωπαϊκής νομοθεσίας

Κεφάλαιο 1^ο: Η Διεθνής, Ευρωπαϊκή και Εθνική θεμελίωση του δικαιώματος προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

1.1 Η κατοχύρωση σε διεθνές επίπεδο (ΕΣΔΑ, Σύμβαση 108).....	18
1.2 Η κατοχύρωση σε επίπεδο ΕΕ	22
1.2.1 Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο.....	23
1.2.1.1 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ	23
1.2.1.2 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ.....	24
1.2.1.3 Η Συνθήκη της Λισσαβόνας.....	25
1.2.2 Παράγωγο ενωσιακό δίκαιο	27
1.2.2.1 Οδηγία 95/46/ΕΚ.....	27
1.2.2.2 Κανονισμός 45/2001.....	31
1.2.2.3 Οδηγία 2002/58	32
1.3 Η κατοχύρωση σε εθνικό επίπεδο	32
1.3.1 Η Συνταγματική θεμελίωση	33
1.3.2 Η Νομοθετική θεμελίωση	34
1.3.2.1 Πρόσθετη Εθνική νομοθεσία.....	35

Κεφάλαιο 2^ο: Συνοπτική παρουσίαση του νέου ρυθμιστικού πλαισίου για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

2.1 Οι λόγοι μετάβασης από την Οδηγία στον Κανονισμό	35
2.2 Κανονισμός 679/2016.....	37
2.2.1 Νομική βάση	37
2.2.2 Αντικείμενο του ΓΚΠΔ.....	38
2.2.3 Πεδίο εφαρμογής.....	38
2.3 Γενική Θεώρηση.....	39

Δεύτερο Μέρος

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο χώρο εργασίας

Κεφάλαιο 3^ο: Η ανάγκη προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο

3.1 Η επεξεργασία στον εργασιακό βίο	41
--	----

3.1.1 Το Συνταγματικό πλαίσιο	41
3.1.2 Το Νομοθετικό πλαίσιο.....	42
3.2 Η έννοια της «Ιδιωτικότητας» στον εργασιακό χώρο	45
3.3 Τα συμφέροντα των δύο πλευρών	46
3.3.1 Στάδια της επεξεργασίας.....	46
3.3.2 Τα αίτια της επεξεργασίας από την πλευρά της εργοδοσίας.....	51
3.3.3 Οι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους.....	52
3.3.4 Η ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων	53

Κεφάλαιο 4^ο: Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο μετά τον ΓΚΠΔ

4.1 Εισαγωγικά στοιχεία.....	54
4.2 Όροι – κλειδιά.....	55
4.2.1 Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα	55
4.2.1.1 Διάκριση προσωπικών δεδομένων	56
4.2.1.2 Παραβίαση προσωπικών δεδομένων.....	57
4.2.2 Η έννοια της «Επεξεργασίας».....	57
4.2.3 Το υποκείμενο των δεδομένων	59
4.2.4 Ο υπεύθυνος επεξεργασίας	60
4.2.5 Λοιπά πρόσωπα.....	61
4.2.5.1 Ο εκτελών την επεξεργασία	61
4.2.5.2 Αποδέκτες.....	62
4.2.5.3 Τρίτοι.....	62
4.2.6 Η έννοια της «Συγκατάθεσης».....	62
4.3 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη ως ΥΕ.....	63
4.3.1 Η Αρχή της Λογοδοσίας	63
4.3.2 Εκτίμηση αντικτύπου και προηγούμενη διαβούλευση	65
4.3.3 Προστασία δεδομένων by design/by default στον ΓΚΠΔ	67
4.3.3.1 Η προστασία εκ σχεδίου και δια σχεδιασμού (by design).....	68
4.3.3.2 Η προστασία δεδομένων εξ ορισμού (by default).....	69
4.4 Οι προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας.....	70
4.4.1 Η συγκατάθεση ως νομιμοποιητική βάση της επεξεργασίας.....	70
4.4.1.1 Οι προϋποθέσεις νόμιμης συγκατάθεσης	71
4.4.1.2 Εκφάνσεις της συγκατάθεσης.....	72
A) Ελεύθερη συγκατάθεση.....	72
B) Συγκεκριμένη συγκατάθεση	73
Γ) Εν πλήρει επιγνώσει συγκατάθεση	74
4.4.1.3 Ο ιδιαίτερος χαρακτήρας της συγκατάθεσης στον εργασιακό χώρο...	75
4.4.2 Πρόσθετες προϋποθέσεις	79
4.5 Η προστασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων	79
4.6 Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (DPO)	82
4.6.1 Εισαγωγή στην έννοια.....	82
4.6.2 Ορισμός του ΥΠΔ.....	83
4.6.2.1 Διαδικασία ορισμού του ΥΠΔ.....	84

4.6.2.2 Περιπτώσεις υποχρεωτικού διορισμού ΥΠΔ	85
4.6.2.3 Προϋποθέσεις υποχρεωτικού διορισμού ΥΠΔ	86
Α) «Δημόσια αρχή ή δημόσιος φορέας»	86
Β) «Βασικές δραστηριότητες»	86
Γ) «Μεγάλη κλίμακα»	87
Δ) «Τακτική και συστηματική παρακολούθηση»	88
4.6.2.4 Διορισμός ΥΠΔ από τον ΕκτΕ	89
4.6.2.5 Ορισμός ενός ΥΠΔ	89
4.6.3 Η θέση του ΥΠΔ εντός ή εκτός της επιχείρησης	90
4.6.3.1 Απαραίτητοι πόροι	91
4.6.3.2 Αυτονομία του ΥΠΔ	92
4.6.3.3 Απόλυση ή επιβολή κυρώσεων για λόγους που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων του ΥΠΔ	92
4.6.3.4 Σύγκρουση συμφερόντων	93
4.6.4 Προσόντα του ΥΠΔ	94
Α) Επίπεδο εμπειρογνωσίας	94
Β) Επαγγελματικά προσόντα	94
Γ) Ικανότητα προς εκπλήρωση των καθηκόντων	94
4.6.5 Καθήκοντα του ΥΠΔ	95
4.6.5.1 Παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ	95
4.6.5.2 Ο ρόλος του ΥΠΔ σχετικά με την εκτίμηση αντικτύπου	96
4.6.5.3 Ο ΥΠΔ ως «σημείο επικοινωνίας»	97
Α) Συνεργασία με την ΑΠΔΠΧ	97
Β) Επικοινωνία με τα ΥτΔ	98
Β1) Αποδοχή και διερεύνηση καταγγελιών των ΥτΔ	98
4.6.5.4 Προσέγγιση με βάση την επικινδυνότητα	99
4.6.5.5 Ο ρόλος του ΥΠΔ στην τήρηση αρχείων	100
4.6.6 Ανακεφαλαίωση των βασικών σημείων του θεσμού του ΥΠΔ	101
4.7 Τα ανανεωμένα δικαιώματα των εργαζομένων ως ΥτΔ	102
Α) Δικαίωμα ενημέρωσης	102
Β) Δικαίωμα πρόσβασης	105
Γ) Δικαίωμα Διόρθωσης	108
Δ) Δικαίωμα διαγραφής («δικαίωμα στη λήθη»)	108
Ε) Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας	111
ΣΤ) Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων	111
Ζ) Δικαίωμα εναντίωσης	112
Η) Η προστασία έναντι της αυτοματοποιημένων μεθόδων λήψης αποφάσεων ...	113
Θ) Ανακοίνωση παραβίασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο ΥτΔ	116
4.7.1 Περιορισμοί των δικαιωμάτων των ΥτΔ	117
4.7.2 Οι περιορισμοί των άρθρων 10 και 12 ΣχΝΠΔΠΧ	118
4.8 Η δικαστική – διοικητική προστασία	118
4.8.1 Η δυνατότητα εκπροσώπησης των εργαζομένων	119
4.8.1.1 Σύντομη περιγραφή των δικαιωμάτων	119
4.8.1.2 Η εκπροσώπηση των εργαζομένων	120

4.8.2 Έλεγχος και κυρώσεις.....	121
4.8.2.1 Οι εξουσίες της Αρχής.....	121
4.8.2.2 Επιβολή διοικητικών προστίμων και κυρώσεων.....	122
4.8.2.3 Οι Κυρώσεις.....	123
4.9 Η διαβίβαση προσωπικών δεδομένων στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων	123
Κεφάλαιο 5^ο: Προσέγγιση της πραγματικότητας	
5.1 Η δραστηριότητα της ΑΠΔΠΧ.....	124
5.1.1 Ετήσια έκθεση 2014.....	124
5.1.2 Ετήσια έκθεση 2015.....	125
5.1.3 Ετήσια έκθεση 2016.....	126
5.2 Η συμμόρφωση με το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ (τα 10 βήματα).....	127
5.2.1 Οι δυσκολίες της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ.....	129
5.2.2 Ο βαθμός συμμόρφωσης των ελληνικών επιχειρήσεων	130
5.3 Συνοπτική απεικόνιση των τροποποιήσεων του ΓΚΠΔ.....	131
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	134
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	136
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 (συχνές ερωτήσεις για τον ΥΠΔ).....	144
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 (ποινικές κυρώσεις)	147
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 (στοιχεία ετησίων εκθέσεων 2014 – 2016).....	148

Εισαγωγή

Η κατοχύρωση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο δίκαιο της ΕΕ έχει τις ρίζες της σε πράξεις του δημοσίου διεθνούς δικαίου¹. Συγκεκριμένα, τόσο σε διεθνές όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθίσταται αναγκαία η προστασία προσωπικών δεδομένων έναντι συστημάτων συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων, τα οποία παρέχουν μεν υψηλότερη ασφάλεια λ.χ. αποτροπή τρομοκρατιών πράξεων και αντιμετώπιση παραβατικών συμπεριφορών, παράλληλα δε, είναι ιδιαίτερος επισφαλής διότι ενέχεται ο κίνδυνος ηθελημένης ή μη κατάχρησης αυτών (των συστημάτων συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα)².

Τομή στην ιστορία του ευρωπαϊκού δικαίου προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αποτέλεσε η οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Στη συνέχεια, το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων απέκτησε μεγαλύτερη δυναμική, λόγω της ένταξης του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στη Συνθήκη της Λισσαβόνας³, καθώς κατοχυρώνεται στη βάση του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου⁴. Ωστόσο, με το πέρασμα του χρόνου και την άνοδο της τεχνολογίας, το ρυθμιστικό περιεχόμενο της οδηγίας δεν μπόρεσε να καλύψει τις νέες ανάγκες που ήρθαν στο προσκήνιο.

Στις 27 Απριλίου του 2016 εκδίδεται ο κανονισμός (ΕΕ) 679/2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ. Ο κανονισμός είναι προϊόν μακράς διαβούλευσης και εργασίας, μεταξύ της Ευρωπαϊκής

¹ «Το διεθνές δίκαιο, ή δημόσιο διεθνές δίκαιο είναι το νομικό σύστημα το οποίο διέπει τη διεθνή κοινότητα. [...] Το σύγχρονο διεθνές δίκαιο ρυθμίζει ολοένα περισσότερους τομείς της κοινωνικής συμπεριφοράς. [...] Επειδή όμως οι κανόνες του διεθνούς δικαίου αναφέρονται τόσο στην εσωτερική όσο και στη διεθνή προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και στις διεθνείς οικονομικές σχέσεις, η ενασχόληση με το δίκαιο αυτό, εμπλέκει τώρα πια όχι μόνο τις κυβερνήσεις, τους διεθνείς οργανισμούς και τα διεθνή όργανα αλλά και τα εσωτερικά όργανα του κράτους και τους απλούς πολίτες, καθώς και εκείνους που προσβλέπουν στη δημιουργία διεθνούς κοινωνίας πολιτών. Οι χρήστες (users) του διεθνούς δικαίου είναι αναρίθμητοι». Ρούκουνας, Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο, 2015², σ. 4.

² Τζώρτζη, Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο Χώρο Ελευθερίας, Ασφάλειας & Δικαιοσύνης, 2018, σ. 7.

³ Τζώρτζη (2018), σ. 7.

⁴ **Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο:** «[...] Στην ΕΕ κατανέμεται πολιτική εξουσία κρατικής υφής η οποία εκχωρείται από τα κ.-μ., συναρθρώνεται με βάση τις ιδρυτικές συνθήκες, οι οποίες αποτελούν και τη βάση της δικαιοπραγωγικής διαδικασίας, με την οποία γεννιούνται οι κανόνες του παραγώγου δικαίου της Ένωσης». **Παράγωγο ενωσιακό δίκαιο:** «Οι παραγόμενοι δικαιοί κανόνες [...]». Παπαγιάννης, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 2011⁴, σ. 51.

Ένωσης, της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29⁵ και των εθνικών Αρχών Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα⁶. Βασικός στόχος του νέου νομοθετήματος αποτελεί η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και η ελεύθερη κυκλοφορία αυτών.

Στις 25 Μαΐου του 2018 τίθεται σε εφαρμογή ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, ο οποίος φέρει ένα σύνολο τροποποιήσεων και καινοτομιών. Ειδικότερα, στο τομέα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο χώρο εργασίας, όπου εκ φύσεως τα δεδομένα των εργαζομένων δεν απολαμβάνουν μέγιστης προστασίας λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούν, ο κανονισμός αποσκοπεί στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την οριοθέτηση της επεξεργασίας των δεδομένων τους από τον εργοδότη. Για την πληρέστερη αποσαφήνιση του νοήματος της μελέτης, θα επιδιώξουμε να παραθέσουμε ορισμένα παραδείγματα επεξεργασίας δεδομένων στον εργασιακό χώρο.

Ας παρακολουθήσουμε τα γεγονότα από την αρχή. Με το πέραςμα περίπου τριών δεκαετιών από την ημέρα έκδοσης της οδηγίας 95/46/EK, οι εργαζόμενοι βρέθηκαν αντιμέτωποι με ένα σύνολο αλλαγών που επηρέασε την καθημερινότητά τους. Αναλυτικότερα, η αλματώδης ανάπτυξη της γενετικής και γενικότερα της ιατρικής επιστήμης, η χρήση της ηλεκτρονικής τεχνολογίας για την παρακολούθηση του χώρου εργασίας μέσω ψηφιακών συστημάτων, παρέχουν νέες δυνατότητες στον εργοδότη σχετικά με την απόκτηση προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Παράλληλα, η χρήση ηλεκτρονικών συσκευών (ηλεκτρονικών υπολογιστών, κινητών) -που παρέχονται από τον εργοδότη- πέραν των εργασιακών υποχρεώσεων και ορίων (ιστότοποι κοινωνικής δικτύωσης, εμπορικές συναλλαγές κ.λπ.), αυξάνει τον κίνδυνο για τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, διότι με αυτόν τον τρόπο μπορούν εύκολα να ανακτηθούν από τον εργοδότη.

Οι συνέπειες των προαναφερόμενων περιπτώσεων ποικίλουν. Αρχικά, δίνεται η δυνατότητα ευκολότερης συλλογής και επεξεργασίας μεγαλύτερου όγκου πληροφο-

⁵ «Η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 είναι μια συμβουλευτική ομάδα, η οποία συγκροτείται από εκπροσώπους των αρχών προστασίας των δεδομένων των κρατών μελών, ενεργεί ανεξάρτητα και είναι επιφορτισμένη, μεταξύ άλλων με την εξέταση κάθε ζητήματος, το οποίο αφορά την εφαρμογή των εθνικών μέτρων που θεσπίστηκαν βάση της Οδηγίας 95/46/EK, προκειμένου να συμβάλει στην ομοιόμορφη εφαρμογή των μέτρων αυτών». Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσάλη/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 145.

⁶ Κοτσάλης, Προλεγόμενα, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. VII.

ριών και διατήρησης των δεδομένων για αόριστο χρονικό διάστημα. Συνεπώς, τα όρια εργασιακής και προσωπικής ζωής καθίστανται ασαφή, με τον εργοδότη να αποκτά ολοένα και μεγαλύτερο έλεγχο σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (των εργαζομένων). Παράλληλα, δημιουργείται εξάρτηση των υποκειμένων των δεδομένων από τις κρίσεις και αποφάσεις εκείνων που γνωρίζουν και διαχειρίζονται τα προσωπικά τους δεδομένα. Έπειτα, η θέση των εργαζομένων αποδυναμώνεται, ιδιαίτερα στα πλαίσια της μισθωτής εργασίας⁷, διότι όχι μόνο δεν μπορούν να αρνηθούν να γνωστοποιήσουν προσωπικά τους δεδομένα, αλλά και να γνωρίζουν τους λόγους συλλογής και επεξεργασίας αυτών των πληροφοριών. Επιπλέον, εάν επιδιώξουν να αρνηθούν ή να λάβουν γνώση της εκχώρησης των προσωπικών τους δεδομένων, ελλοχεύει ο κίνδυνος να ματαιωθεί η κατάρτιση της επιδιωκόμενης σύμβασης ή να λήξει η σχέση εργασίας⁸.

Το νέο νομοθετικό πλαίσιο έρχεται να περιορίσει αυτές τις ανισότητες, επιβάλλοντας στον εργοδότη την υποχρέωση λεπτομερούς πληροφόρησης, αναφορικά με τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Ειδικότερα, οφείλει ο εργοδότης να πληροφορήσει τον εργαζόμενο σχετικά με τους σκοπούς της επεξεργασίας⁹, οι οποίοι σχετίζονται π.χ. με τη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού¹⁰, την παραγωγή των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων¹¹ και την ασφάλεια του προσωπικού και των εγκαταστάσεων της εταιρίας¹². Παράλληλα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν γνώση για το σύνολο των προσωπικών τους δεδομένων, τα οποία θα περιέλθουν στην κατοχή της ερ-

⁷ «Σύμβαση εργασίας είναι η ενοχική σχέση που συνδέει δύο πρόσωπα, από τα οποία το ένα που λέγεται μισθωτός υποχρεώνεται να παρέχει με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή στο άλλο που λέγεται εργοδότης την εργασία του σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στον τελευταίο. Από τον ορισμό αυτό προκύπτει ότι τα εννοιολογικά στοιχεία της σύμβασης είναι η παροχή εργασίας, η εξαρτημένη εργασία και η αμοιβή της [...]». Κουκιάδης, Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή, 2017⁶, σ. 61. Επ. «Στο πλαίσιο της έννομης σχέσης της μισθωτής εργασίας, σαματική και πνευματική «εργασία» που παρέχεται από το «μισθωτό» για λογαριασμό άλλου προσώπου (του «εργοδότη») διατηρεί σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό τον απελευθερωτικό και κοινωνικοποιητικό χαρακτήρα της, ταυτόχρονα όμως, καθίσταται στο πλαίσιο της σχέσης αυτής «υποχρέωση» υποκείμενη στη διαρκή διεύθυνση και έλεγχο άλλου προσώπου». Ληζουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013⁴ (Πλήρως επικαιροποιημένη), σ. 4. Από την ανωτέρω ανάλυση αντιλαμβανόμαστε τη μειονεκτική θέση του εργαζομένου στο πλαίσιο της μισθωτής εργασίας. Ως αποτέλεσμα αυτού, αποτελεί η περιστολή των ελευθεριών του εργαζομένου.

⁸ Δούκα, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι), 2011, σ. 2.

⁹ Άρθρο 13, παρ. 1, στοιχ. γ, ΓΚΠΔ.

¹⁰ Οι δραστηριότητες που αφορούν στη διατήρηση του εργατικού δυναμικού της εταιρίας, όπως η πρόσληψη, η πραγματοποίηση των πληρωμών, η διαχείριση καριέρας, η εκπαίδευση, η διαχείριση των παροχών προς τους εργαζομένους, η συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομικές απαιτήσεις και η επικοινωνία με τους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους.

¹¹ Οι δραστηριότητες που αφορούν στην επιχειρηματική λειτουργία της εταιρίας, όπως ο προγραμματισμός εργασιών, η διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας και η συμπλήρωση των καταλόγων προσωπικού.

¹² Οι δραστηριότητες που αφορούν στην ασφάλεια των εργαζομένων, των πόρων και των κοινοτήτων της εταιρίας, όπως η πιστοποίηση της ειδικότητας του εργαζομένου, για να επιτρέπεται η πρόσβασή του σε εγκαταστάσεις και πόρους της εταιρίας.

γοδότης εταιρίας π.χ. όνομα, φύλο, αριθμός ταυτότητας, αριθμός διαβατηρίου ή κοινωνικής ασφάλισης κ.τ.λ. Επιπλέον παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τους αποδέκτες των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ακόμα, οι προσωπικές πληροφορίες διατηρούνται από τον εργοδότη μόνο για το απαραίτητο χρονικό διάστημα και προστατεύονται έναντι απώλειας ή μη εξουσιοδοτημένης δημοσιοποίησης. Εν τέλει, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται επαρκώς για τα δικαιώματά τους π.χ. δικαίωμα στη διαγραφή ή στη διόρθωση δεδομένων, γεγονός το οποίο αποδεικνύει ότι στόχος του ευρωπαϊού νομοθέτη αποτελεί η ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων και ο περιορισμός της εξάρτησης κατάρτισης σύμβασης ή διατήρησης της εργασιακής σχέσης από την παραχώρηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Εν κατακλείδι, με μια πρόχειρη ματιά, ο κανονισμός παρέχει ένα ικανοποιητικό επίπεδο προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των φυσικών προσώπων. Στη συνέχεια της ανάλυσής μας θα επιδιώξουμε την αποκρυστάλλωση του ιστορικού και θεσμικού υπόβαθρου, καθώς και των σκοπών του νομοθετήματος.

Πρώτο Μέρος

Ιστορική πορεία του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων – Παρουσίαση της νέας Ευρωπαϊκής νομοθεσίας

Κεφάλαιο 1^ο: Η Διεθνής, Ευρωπαϊκή και Εθνική θεμελίωση του δικαιώματος προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

1.1 Η κατοχύρωση σε διεθνές επίπεδο (ΕΣΔΑ, Σύμβαση 108)

Η εξελικτική πορεία του δικαιώματος προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μέχρι τη σημερινή της μορφή, έχει περάσει από διάφορα στάδια. Συγκεκριμένα, τα φιλελεύθερα και δημοκρατικά συντάγματα, όπως διαμορφώθηκαν με το πέρασμα του χρόνου, κατάρτισαν κατάλογο ελευθεριών και δικαιωμάτων του ανθρώπου, στον οποίο περιλαμβάνεται η προστασία της ιδιωτικής ζωής. «Το δικαίωμα αυτό αναγνωρίζεται και από την Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου¹³ του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών του έτους 1948, καθώς και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (εφεξής: ΕΣΔΑ) του έτους 1950. Από τη δεκαετία του 1970¹⁴ εμφανίζεται στη νομοθεσία των ευρωπαϊκών χωρών και των ΗΠΑ το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων ως εξειδίκευση του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή»¹⁵.

Πιο συγκεκριμένα, στις 4 Νοεμβρίου του 1950 υπογράφεται στη Ρώμη η ΕΣΔΑ, στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης (εφεξής: ΣυμβΕυρ). Τα συμβαλλόμενα μέρη, λαμβάνοντας υπόψη την Οικουμενική διακήρυξη Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των ΗΕ (10/12/1948) και την παγκόσμια εμβέλειά της, τον σκοπό του ΣυμβΕυρ¹⁶, καθώς και τις κοινές αντιλήψεις των μερών στις θεμελιώδεις ελευθερίες, προχώρησαν στην επικύρωση της Σύμβασης¹⁷, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1953. Επομένως, τα κ.-μ.

¹³ Στο αρ. 12 της Οικουμενικής Διακήρυξης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ, κατοχυρώνεται για πρώτη φορά σε διεθνές νομικό κείμενο, το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, διάθεση σε: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf.

¹⁴ «The German state of Hesse adopted the first law on data protection in 1970, which only applied in that state. In 1973, Sweden adopted the world's national data protection law. By the end of 1980s, several European states (France, Germany, the Netherlands and the United Kingdom) had also adopted legislation on data protection». Handbook on European data protection law, 2018, σ. 18, διάθεση σε: <http://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-data-protection-law>.

¹⁵ Μενουδάκος, Εισαγωγή, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. XIII.

¹⁶ Το ΣυμβΕυρ ιδρύθηκε μετά το τέλος του Β' παγκοσμίου πολέμου, από τα ευρωπαϊκά κράτη, αποβλέποντας στην προώθηση του κράτους δικαίου και της δημοκρατίας, καθώς και την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Handbook on European data protection law, 2018, σ. 18

¹⁷ Σύμβαση της Ελλάδος [1975/1986/2001/2008], Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, σ. 170. Επ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Οργανι-

του ΣυμβΕυρ, έχουν επικυρώσει και εφαρμόζουν την ΕΣΔΑ στο εθνικό τους δίκαιο, το οποίο τους υποχρεώνει να ενεργούν σύμφωνα με τις διατάξεις της¹⁸.

Η ΕΣΔΑ, αποτελεί τη βάση για τη προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, στο αρ. 8 γίνεται λόγος για το σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής. Το εν λόγω άρθρο περιλαμβάνει δύο παραγράφους. Στην 1^η παράγραφο, εισάγεται το κατοχυρωμένο δικαίωμα, το οποίο προστατεύει τέσσερα έννομα συμφέροντα: την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή, την κατοικία και την αλληλογραφία¹⁹. Η διάταξη παραθέτει διακριτά τα προαναφερόμενα συμφέροντα, χωρίς, ωστόσο, να απορρίπτει το ενδεχόμενο σωρευτικής εφαρμογής, καθώς όλα αφορούν (μεμονωμένα ή συνολικά) στην προστασία της ιδιωτικής ζωής²⁰.

Στη δεύτερη παράγραφο προβλέπεται η δυνατότητα νόμιμου περιορισμού του δικαιώματος²¹. Αναλυτικότερα, στην περίπτωση επέμβασης κατά την άσκηση του δικαιώματος, πρέπει να πληρούνται οι προϋποθέσεις που θέτει το άρθρο, δηλαδή, η ύπαρξη νομοθετικού μέτρου το οποίο επιτρέπει την επέμβαση, με το οποίο (νομοθετικό μέτρο) επιδιώκεται νόμιμος σκοπός, συγκεκριμένα ένας από αυτούς που αναφέρονται περιοριστικά²² στη παράγραφο, καθώς και εάν είναι αναγκαίο σε μια δημοκρατική κοινωνία²³. Αξίζει να επισημάνουμε ότι, όπως απορρέει από τη διάταξη, κατά την εφαρμογή μέτρου, με το οποίο περιορίζεται το προστατευόμενο δικαίωμα, εξετάζεται η αναλογικότητά του²⁴.

Στη διάρκεια τριών και πλέον δεκαετιών, από την υπογραφή της ΕΣΔΑ, μεσολάβησαν διάφορες αλλαγές στο τομέα της πληροφόρησης και των προσωπικών δεδομένων, γεγονός που οδήγησε, ήδη από το 1960, στην ανάγκη για ολοένα και μεγαλύτερη προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των φυσικών προσώπων. Ταυ-

σμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης, 2014, σ. 17, διάθεση σε: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ELL.pdf.

¹⁸ Handbook on European data protection law, 2018, σ. 18.

¹⁹ «Πάν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του». Σύνταγμα της Ελλάδος [1975/1986/2001/2008], Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Τίτλος I, Δικαιώματα και ελευθερίες, σ. 174.

²⁰ Σισιλιάνος (Διεύθυνση έκδοσης), Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Ερμηνεία κατ' άρθρο, Δικαίωμα – Παραδεκτό – Δίκαιη ικανοποίηση – Εκτέλεση, 2016², σ. 370.

²¹ Σισιλιάνος (2016²), σ. 370.

²² Σισιλιάνος (2016²), σ. 371.

²³ «Δεν επιτρέπεται να υπάρξει επέμβασις δημόσιας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αυτή προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον δια την εθνικήν ασφάλειαν, την δημόσιαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της τάξεως και την πρόληψιν ποινικών παραβάσεων, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων». Σύνταγμα της Ελλάδος [1975/1986/2001/2008], Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Τίτλος I, Δικαιώματα και ελευθερίες, σ. 174-175.

²⁴ Σισιλιάνος (2016²), σ. 370.

τόχρονα, μέχρι τα μέσα του 1970, η Επιτροπή Υπουργών του ΣυμβΕυρ προχώρησε στην έγκριση ψηφισμάτων²⁵, σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων, παραπέμποντας στο αρ. 8 της ΕΣΔΑ²⁶.

Το 1981 τα κ.-μ. του ΣυμβΕυρ, συνυπολογίζοντας ορισμένους παράγοντες, προχώρησαν στην θέσπιση της πρώτης ευρωπαϊκής πράξης²⁷, σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων²⁸. Πρόκειται για τη Σύμβαση 108 του ΣυμβΕυρ περί προστασίας των προσώπων έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η εν λόγω Σύμβαση, αποτελεί την πρώτη νομικά δεσμευτική διεθνής πράξη στον τομέα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και σκοπός της «...είναι να εξασφαλίζει [...] το σεβασμό των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, κάθε ατόμου, ιδίως του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, όσον αφορά την αυτόματη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων»²⁹. Όπως προκύπτει από τα ανωτέρω, η Σύμβαση εφαρμόζεται κατά την επεξεργασία δεδομένων που διενεργείται στα πλαίσια είτε του ιδιωτικού είτε του δημοσίου τομέα, ενώ παράλληλα προστατεύει το άτομο από πιθανές καταχρηστικές ενέργειες κατά τη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων του. Επιπλέον, αποβλέπει στη ρύθμιση της διασυνοριακής ροής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Η Σύμβαση, στοχεύοντας στην ενίσχυση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των ατόμων, παρέχει ένα ικανοποιητικό εύρος νομικά δεσμευτικών εγγυήσεων προστασίας. Αναλυτικότερα, περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με την ποιότητα των δεδομένων³⁰, τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων³¹, την ασφάλεια των δεδομένων³² και

²⁵ «ΣυμβΕυρ, Επιτροπή Υπουργών (1973), Ψήφισμα (73) 22 για την προστασία της ιδιωτικότητας των φυσικών προσώπων έναντι ηλεκτρονικών τραπεζών δεδομένων στον ιδιωτικό τομέα, 26 Σεπτεμβρίου 1973 και ΣυμβΕυρ, Επιτροπή Υπουργών (1974), Ψήφισμα 74 (29) για την προστασία της ιδιωτικότητας των φυσικών προσώπων έναντι ηλεκτρονικών τραπεζών δεδομένων στο δημόσιο τομέα, 20 Σεπτεμβρίου 1974». Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 24.

²⁶ Handbook on European data protection law, 2018, σ. 24.

²⁷ Τζώρτζη (2018), σ. 30.

²⁸ Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, Στρασβούργο 28.1.1981, Προοίμιο. Διάθεση σε: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680078b37>.

²⁹ Άρθρο 1, Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

³⁰ Άρθρο 5, Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

³¹ Άρθρο 6, Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

³² Άρθρο 7, Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων³³. Ωστόσο, οι προαναφερόμενες εγυήσεις σχετικά με την παρεχόμενη προστασία, υποβάλλονται σε νόμιμες εξαιρέσεις³⁴. Αναγινώσκοντας το αρ. 8 παρ. 2 της ΕΣΔΑ και το αρ. 9 της Σύμβασης 108, εύκολα αντιλαμβανόμαστε την επιρροή του πρώτου στο δεύτερο.

Τα κ.-μ. της ΕΕ έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση 108, η οποία τροποποιείται το 1999, ώστε να δοθεί η δυνατότητα προσχώρησης της ΕΕ. Το 2001 υιοθετείται πρόσθετο πρωτόκολλο στη Σύμβαση 108 το οποίο ρυθμίζει τη διασυνοριακή ροή δεδομένων προς μη συμβαλλόμενα μέρη, τις αποκαλούμενες «τρίτες χώρες», και προβλέπει την υποχρεωτική σύσταση εθνικών εποπτικών αρχών προστασίας δεδομένων.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις και οι νέες ανάγκες που δημιουργήθηκαν, από τη χρήση καινοφανών τεχνολογιών, κρίθηκε αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός της Σύμβασης 108. Τα κ.-μ. του ΣυμβΕυρ καθώς και τα άλλα μέρη της Σύμβασης, λαμβάνοντας υπόψη ένα σύνολο παραγόντων, προχώρησαν στην έκδοση τροποποιητικού πρωτοκόλλου στις 18 Μαΐου του 2018 και θα είναι ανοικτό προς υπογραφή από την 25^η Ιουνίου 2018³⁵. Το τροποποιητικό πρωτόκολλο επιδιώκει την αποτελεσματικότερη προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και την παράλληλη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της.

Υπό το ανωτέρω πρίσμα αξίζει να επισημανθεί, συμπερασματικά, ότι η δυναμική της Σύμβασης συνδυαστικά με τον ανοιχτό της χαρακτήρα, αποσκοπούν στη δημιουργία ενός παγκοσμίου πλαισίου προστασίας δεδομένων, γεγονός που θα ωφελήσει στον τομέα της διασυνοριακής ροής δεδομένων³⁶. Παράλληλα, το περιεχόμενό της

³³ Άρθρο 8, Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

³⁴ *Τζώρτζη* (2018), σ. 31. Επ. Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αρ. 9.

³⁵ 128th Σύνοδος της Επιτροπής Υπουργών (Elsinore, Δανία, 17 – 18 Μαΐου 2018), Πρωτόκολλο για την τροποποίηση της σύμβασης για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ETS αριθ. 108). Επ. Πρόταση, Απόφαση του Συμβουλίου, Για την εξουσιοδότηση των κρατών μελών να κυρώσουν, προς το συμφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το πρωτόκολλο για την τροποποίηση της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ατόμων σε σχέση με την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα (ETS APIΘ. 108), Βρυξέλλες 5.6.2018, διάθεση σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52018PC0451>.

³⁶ «*Επί του παρόντος, 51 κράτη έχουν κυρώσει τη σύμβαση 108, μεταξύ αυτών τα 28 κράτη μέλη, τα τέσσερα κράτη ΕΖΕΣ, όλες οι χώρες των δυτικών Βαλκανίων, αρκετές γειτονικές χώρες (π.χ. Αρμενία Γεωργία), η Ρωσική Ομοσπονδία, η Τουρκία και πολλές χώρες εκτός Ευρώπης τόσο στην Αφρική (π.χ. Σενεγάλη, Τυνησία) όσο και στη Λατινική Αμερική (Ουρουγουάη). Εκκρεμεί η εφαρμογή σε αρκετές χώρες (π.χ. Αργεντινή, Μεξικό, Μαρόκο [...]).*» Πρόταση, Απόφαση του Συμβουλίου, COM/2018/451 final, Βρυξέλλες 5.6.2018. Όπως παρατηρούμε, επιδιώκεται η κατασκευή μιας οικουμενικής ομπρέλας προστασίας δεδομένων, γεγονός που ευνοεί τα άτομα σε παγκόσμιο επίπεδο. Συγκεκριμένα, δημιουργείται αίσθημα ασφάλειας στα ΥτΔ από την ομοιομορφία, σε γενικές γραμμές, προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Παράλληλα ενισχύεται η οικονομία, διότι το σύνολο των εταιριών υπάγονται σε ένα νομικό καθεστώς, που τις καθιστά ανταγωνιστικές στον να προστατέ-

αποτελέσει πηγή έμπνευσης, για την θεσμική κατοχύρωση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στα πλαίσια του ευρωπαϊκού δικαίου, όπως θα αναλύσουμε στη συνέχεια της μελέτης.

1.2 Η κατοχύρωση σε επίπεδο ΕΕ

Όπως αναλύθηκε παραπάνω, ως βάση για την κατοχύρωση ατομικών δικαιωμάτων στην ενωσιακή έννομη τάξη, αποτελούν οι πράξεις του διεθνούς δικαίου. Τούτο οφείλεται στις επιδιώξεις των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που είχαν αρχικά ως κύριο στόχο την ολοκλήρωση της κοινής αγοράς³⁷ και επομένως τα ζητήματα κατοχύρωσης θεμελιωδών δικαιωμάτων και ιδιαίτερα προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ήρθαν σε δεύτερη μοίρα.

Η ανάπτυξη του ευρωπαϊκού οικοδομήματος, η εκχώρηση αρμοδιοτήτων στην ένωση και η αυξανόμενη πολιτική ενοποίηση, αναδεικνύουν το ζήτημα της κατοχύρωσης των ατομικών δικαιωμάτων, διότι οι εξουσίες που ασκούνται από την ΕΕ δεν αφορούν αποκλειστικά τα κ.-μ., αλλά και τους πολίτες με άμεση αναφορά σε αυτούς³⁸. Σε αρχικό στάδιο, το ΔΕΚ αντιλαμβανόμενο το υφιστάμενο κενό επεδίωξε τη νομολογιακή κάλυψη του θέματος, υποστηρίζοντας ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα συμπεριλαμβάνονται στις γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου³⁹, ενώ, παράλληλα, κατοχυρώνονται (τα θεμελιώδη δικαιώματα): α) στις συνταγματικές παραδόσεις των κ.-μ.⁴⁰ και β) στις διεθνείς συνθήκες στις οποίες έχουν προσχωρήσει τα κ.-μ.⁴¹.

Η νομολογία του Δικαστηρίου αποτέλεσε τον ακρογωνιαίο λίθο για την θεσμοθέτηση, σε επίπεδο πρωτογενούς ευρωπαϊκού δικαίου, της κατοχύρωσης ατομικών δικαιωμάτων. Έτσι, στη Συνθήκη του Μάαστριχτ, ορίζεται στο αρ. 6 παρ. 2, ότι «*Η Ένωση σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, που υπογράφηκε στη Ρώμη 4 Νοεμβρίου 1950, και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου*»⁴². Τα νομο-

ψουν τα δεδομένα καταναλωτών και εργαζομένων. Εν τέλει, με τη βοήθεια της Σύμβασης, περιορίζονται καταχρηστικές ενέργειες, προερχόμενες από δημοσίους ή ιδιωτικούς φορείς, κατά τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

³⁷ Handbook on European data protection law, 2018, σ. 27.

³⁸ Παπαγιάννης, (2011⁴), σ. 70 και επ.

³⁹ ΔΕΚ, απόφ. 12/11/1969, υπόθ. 29/69, Erich Stauder, Συλλ. 1969-1971, σ.151.

⁴⁰ ΔΕΚ, απόφ. 17/12/1970, υπόθ. 11/70, Internationale Handelsgesellschaft mbH, σ. 585, Συλλ. 1969-1971.

⁴¹ ΔΕΚ, απόφ. 14/5/1974, υπόθ. 4/73, Nold, σ. 284, Συλλ. 1974.

⁴² Άρθρο 6 παρ. 2, Ενοποιημένη απόδοση της ΣΕΕ και της ΣΕΚ, C321 29/12/2006.

λογιακά πορίσματα αποτέλεσαν πηγή έμπνευσης για τον ευρωπαϊκό νομοθέτη⁴³, αναδεικνύοντας τη σπουδαιότητα της εν λόγω νομολογίας του Δικαστηρίου στο τομέα των ατομικών δικαιωμάτων. Πάντως, το νομικό κενό στη προστασία θεμελιωδών ελευθεριών δεν καλύφθηκε, λόγω της έλλειψης γραπτού καταλόγου θεμελιωδών δικαιωμάτων⁴⁴.

1.2.1 Πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο

1.2.1.1 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ

Την 1/5/1999 τέθηκε σε εφαρμογή η Συνθήκη του Άμστερνταμ, με την οποία τροποποιείται η Συνθήκη του Μάαστριχτ⁴⁵. Ένας από τους επιμέρους στόχους που περιλαμβάνονται στην νέα ρύθμιση είναι η ενίσχυση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των πολιτών⁴⁶. Ειδικότερα, αναφέρεται στο αρ. 1 παρ. 1⁴⁷: «*ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΝΟΝΤΑΣ την προσήλωσή τους στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, όπως ορίζονται από Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961⁴⁸ και τον Κοινωνικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989⁴⁹*»

Σχετικά με το θέμα της προστασίας προσωπικών δεδομένων η εν λόγω συνθήκη, περιλαμβάνει ξεχωριστή ρύθμιση, καθώς εισάγει, για πρώτη φορά⁵⁰, σε επίπεδο πρωτογενούς ευρωπαϊκού δικαίου διάταξη με την οποία επιδιώκει την προστασία προσωπικών πληροφοριών των φυσικών προσώπων. Συγκεκριμένα, το αρ. 286 προστέθηκε στη ΣΕΚ, το οποίο στη πρώτη παράγραφο αναφέρει ότι, από το 1999 οι κοινοτικές πράξεις σχετικά με την προστασία και επεξεργασία δεδομένων εφαρμόζονται στα όρ-

⁴³ Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 71.

⁴⁴ Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 71. Επ. Θεματολογικά δελτία για την ΕΕ, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, διάθεση σε: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.1.2.pdf.

⁴⁵ Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 30.

⁴⁶ Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 30.

⁴⁷ Αρ. 1 παρ. 1, Συνθήκη του Άμστερνταμ, C340 10/11/1997.

⁴⁸ «Παρατηρείται ότι ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης αποτελεί τη Σύμβαση για τα κοινωνικά δικαιώματα που έχει δημιουργηθεί από το Συμβούλιο της Ευρώπης (18.10.1961). Η υιοθέτησή του συμπληρώνει την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (Ε.Σ.Δ.Α), διευρύνοντας το πεδίο παρέμβασης του Συμβουλίου και στα οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα». Γνώμη της ΟΚΕ επί του σχεδίου νόμου, «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη», διάθεση σε: http://www.oke.gr/opinion/op_242.pdf.

⁴⁹ «Ο Κοινωνικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων εγκρίθηκε με τη μορφή επίσημης δήλωσης από τους αρχηγούς κρατών ή κυβερνήσεων 11 κρατών μελών σε συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Στρασβούργο στις 8/9 Δεκεμβρίου 1989. [...] ο χάρτης καθορίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις αρχές που υποστηρίζουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο». European Commission, διάθεση σε: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-95-498_el.htm.

⁵⁰ Κύρια πράξη για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στα πλαίσια του παραγώγου ευρωπαϊκού δικαίου, αποτελούσε η οδηγία 95/46/ΕΚ, η οποία είναι προγενέστερη του αρ. 286 ΣΕΚ και θα αναλύσουμε προϊόντος του λόγου.

γανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας, παράλληλα, στη δεύτερη παράγραφο, αναθέτει στο Συμβούλιο τη συγκρότηση ανεξάρτητου εποπτικού οργάνου, υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής αυτών των πράξεων⁵¹. Η προσθήκη του συγκεκριμένου άρθρου στη ΣΕΚ έγινε προκειμένου να ενισχυθεί η προστασία των ατόμων έναντι των κοινοτικών οργάνων, λόγω της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων, η οποία επιβάλλει την καθιέρωση συστημάτων πληροφόρησης σε ευρωπαϊκή κλίμακα⁵².

1.2.1.2 Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ

Ήδη στην αρχή του παρόντος κεφαλαίου παρουσιάστηκε το πρόβλημα της έλλειψης διατάξεων για την προστασία των θεμελιωδών ελευθεριών σε επίπεδο ΕΕ. Παρά το γεγονός της κάλυψης του ζητήματος από τις γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου που πηγάζουν από τα διεθνή κείμενα και τις συνταγματικές παραδόσεις των κ.-μ., όπως επεσήμανε άλλωστε η νομολογία του ΔΕΕ, το νομικό κενό δεν έπαψε να υφίσταται, γεγονός που οδήγησε, στη σύνοδο κορυφής της Νίκαιας, στην υιοθέτηση του ΧΘΔΕΕ⁵³.

Πρόκειται για ένα κείμενο, περιεχόμενο του οποίου αποτελούν οι θεμελιώδεις ελευθερίες των ευρωπαίων πολιτών. Πηγή έμπνευσης για την κατάρτισή του είναι οι γενικές αρχές της ένωσης όπως απορρέουν από την ΕΣΔΑ και τις συνταγματικές παραδόσεις, καθώς και οι Κοινωνικοί Χάρτες⁵⁴. Ο ΧΘΔΕΕ περιλαμβάνει επτά κεφάλαια, έξι εκ των οποίων αναφέρονται στα κατοχυρωμένα δικαιώματα και το έβδομο παρουσιάζει το πεδίο εφαρμογής του.

Ειδικότερα, στον τομέα του σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αναφέρονται τα αρ. 7 και 8 του ΧΘΔΕΕ, τα οποία είναι αλληλένδετα, ωστόσο, αποτελούν ξεχωριστά θεμελιώδη δικαιώματα⁵⁵. Η ενί-

⁵¹ Άρθρο 286, παρ. 1 – 2, Ενοποιημένη απόδοση της ΣΕΕ και της ΣΕΚ, C321 29/12/2006.

⁵² Θεμελιώδη δικαιώματα και καταπολέμηση των διακρίσεων, διάθεση σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aa10000>.

⁵³ Η σύνοδος κορυφής της Νίκαιας έλαβε χώρα στις 7 – 9 Δεκεμβρίου 2000, παράλληλα η Συνθήκη της Νίκαιας υπογράφηκε το 2001. Συνθήκη της Νίκαιας, 2001, C80 10/3/2001. Επ. Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 31, 72. Επ. Europedia Moussis, διάθεση σε: http://europedia.moussis.eu/books/Book_2/4/09/02/index.tkl?lang=gr&s=1&e=uqyvgzprcbg.

⁵⁴ Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, διάθεση σε: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.1.2.pdf. Επ. Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 28.

⁵⁵ Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, διάθεση σε: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.2.8.pdf. Επ. «Πριν από το 2000, ήταν σχετικά κοινό να υποστηρίζει κανείς ότι το δικαίωμα στο σεβασμό της ιδιωτικής ζωής συμπεριλαμβάνει την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, με το πρώτο να αποτελεί έννοια ευρύτερη του δεύτερου. [...] Η προσέγγιση αυτή άρχισε να χάνει έδαφος και σταδιακά έδωσε τη θέση της στην ιδέα ότι στην πραγματικότητα υπήρχαν δύο ξεχω-

σχυση των δικαιωμάτων αυτών επιβεβαιώνεται και με το αρ. 51⁵⁶, το οποίο δεσμεύει τα θεσμικά όργανα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς και τα κ.-μ. της ΕΕ κατά την εφαρμογή του ενωσιακού δικαίου, με την υποχρέωση σεβασμού των ανωτέρω διατάξεων⁵⁷.

Αναλύοντας το περιεχόμενο του αρ. 8⁵⁸ ΧΘΔΕΕ, παρατηρούμε ότι η θέληση των συντακτών του εν λόγω κειμένου δεν εξαντλείται σε μία απλή μνεία του δικαιώματος. Πιο συγκεκριμένα, στη παρ. 2 του άρθρου γίνεται λόγος για τις αρχές που πρέπει να διέπουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, ενώ στην παρ. 3 γίνεται λόγος για την ανεξάρτητη αρχή, η οποία είναι επιφορτισμένη με το καθήκον του ελέγχου της τήρησης των κανόνων που αφορούν στα προσωπικά δεδομένα⁵⁹. Επομένως, καθίσταται σαφές, ότι το αρ. 8 του ΧΘΔΕΕ επιδιώκει τη θεμελίωση του δικαιώματος στο πρωτογενές δίκαιο, όχι απλώς σε διακηρυκτικό επίπεδο, αλλά θέτει ένα ισχυρό πλαίσιο προστασίας βασισμένο στα διεθνή κείμενα και στους συνταγματικούς κανόνες των κ.-μ. Με την ένταξη του αρ. 8 στον Χάρτη επιβεβαιώνεται η αναβάθμιση του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων, ενώ, παράλληλα, το συγκεκριμένο δικαίωμα αποκτά αυτοτέλεια, εφόσον διαχωρίζεται από το αρ. 7 που σχετίζεται με το δικαίωμα του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής⁶⁰. Τα πρώτα χρόνια της «ζωής του», ο ΧΘΔΕΕ αποτελούσε απλώς ένα πολιτικό κείμενο⁶¹, χωρίς καμία νομική δεσμευτικότητα, γεγονός που συνέτεινε στο περιορισμένο επίπεδο προστασίας, παρατείνοντας την ύπαρξη του νομικού κενού στο επίπεδο της κατοχύρωσης των ατομικών ελευθεριών στο πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο.

1.2.1.3 Η Συνθήκη της Λισσαβόνας

Κατόπιν της πολύχρονης και «ακανθόδους» πορείας των θεμελιωδών ελευθεριών, η θεμελίωση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ολοκληρώνεται με την υπογραφή της Συνθήκης της Λισσαβόνας (εφεξής: ΣτΛ) στις 13/12/2007, η οποία τίθεται σε εφαρμογή την 1/12/2009⁶². Η νέα συνθήκη επισημαίνει την προσή-

ριστές, ευδιάκριτες έννοιες: από τη μία πλευρά, ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής και, από την άλλη, η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα [...]. Η συνύπαρξη των δύο αυτών εννοιών προβλήθηκε μαζί με τον ι-σχυρισμό ότι η ιδιωτική ζωή και η προστασία των δεδομένων (προσωπικού χαρακτήρα) ήταν, ωστόσο, «στενά συνδεδεμένες» ή αλληλεπικαλύπτονταν σε ορισμένο βαθμό». Τζώρτζη (2018), σ. 64.

⁵⁶ ΧΘΔΕΕ, C364 18/12/2000.

⁵⁷ Handbook on European data protection law, 2018, σ. 28.

⁵⁸ ΧΘΔΕΕ, C364 18/12/2000.

⁵⁹ Handbook on European data protection law, 2018, σ. 28.

⁶⁰ Τζώρτζη (2018), σ. 7. Επ. Μενουδάκος, Εισαγωγή, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. XIV.

⁶¹ Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 28.

⁶² Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 33 – 35. Επ. Ενοποιημένη απόδοση της ΣΕΕ και της ΣΛΕΕ, C326 26/10/2012.

λωση στις αρχές που αυλακώνουν το ενωσιακό οικοδόμημα, τονίζοντας παράλληλα την ενίσχυση των θεμελιωδών ελευθεριών⁶³.

Με τη ΣτΛ δημιουργείται ένα ισχυρότερο και αποτελεσματικότερο πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, καθώς στο αρ. 6 της ΣΕΕ γίνεται ρητή αναφορά στη νομική δεσμευτικότητα του ΧΘΔΕΕ⁶⁴. Η συγκεκριμένη πρόβλεψη παρέχει ποικίλα αποτελέσματα. Αρχικά, δημιουργείται το αίσθημα ασφάλειας δικαίου στους ευρωπαίους πολίτες μέσω ενός δεσμευτικού καταλόγου ατομικών ελευθεριών, ενώ, παράλληλα, ενισχύονται τα συμπεριλαμβανόμενα δικαιώματα από ένα κείμενο το οποίο αποκτά ισχύ όμοια με εκείνη των συνθηκών⁶⁵, γεγονός που εξαλείφει το προγενέστερο νομικό κενό, εφόσον πλέον ικανοποιείται πλήρως η διάταξη του αρ. 51 παρ. 1 του ΧΘΔΕΕ, με την οποία υποχρεώνονται τα όργανα της ΕΕ κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, καθώς και τα κ.-μ. κατά την εφαρμογή του ευρωπαϊκού δικαίου, να σέβονται το περιεχόμενό του.

Παράλληλα, η ΣτΛ έφερε μία νέα διάταξη στο τομέα της προστασίας δεδομένων. Αναλυτικότερα το αρ. 16 της ΣΛΕΕ, αναθεωρεί το προηγούμενο αρ. 286 ΣΕΚ, ενώ παράλληλα, επεκτείνει το περιεχόμενό του. Συγκεκριμένα, η νέα διάταξη παρέχει τη νομική βάση για τη δημιουργία δεσμευτικών κανόνων παραγωγού δικαίου, αναφορικά με την προστασία δεδομένων, στα αρμόδια νομοθετικά όργανα. Επιπλέον θεσμοθετεί, σε επίπεδο συνθήκης, την τήρηση αυτών των κανόνων από ανεξάρτητες αρχές⁶⁶.

Ολοκληρώνοντας, την παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου που θέτει η ΣτΛ, αξίζει να επισημανθεί ότι μέσω αυτής ενισχύεται το αίσθημα ασφάλειας των πολιτών, εφόσον παρέχεται πλέον το κατάλληλο πλαίσιο με το αρ. 16 ΣΛΕΕ για την παραγωγή κανόνων, οι οποίοι προστατεύουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Παράλληλα, η απονομή νομικής δεσμευτικότητας στον Χάρτη, από κοινού με το προαναφερόμενο άρθρο, περιορίζει φαινόμενα καταπάτησης του εν λόγω δικαιώματος, είτε από δημόσιους είτε από ιδιωτικούς φορείς που επεξεργάζονται μεγάλης κλίμακας προσωπικά δεδομένα, καθώς ενισχύεται η προστασία των φυσικών προσώπων. Εν τέλει, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, επιδίωξη του ευρωπαϊού νομοθέτη είναι το δίκαιο να μπορεί

⁶³ Ενοποιημένη απόδοση της ΣΕΕ και της ΣΛΕΕ, Προοίμιο, C326 26/10/2012.

⁶⁴ Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 35. Επ. Τζώρτζη (2018), σ. 63.

⁶⁵ Τζώρτζη (2018), σ. 65. Επ. Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 28.

⁶⁶ Τζώρτζη (2018), σ. 60. Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 28 - 29.

να παρέχει ένα ικανοποιητικό προστατευτικό πλέγμα, έναντι των τεχνολογικών εξελίξεων.

1.2.2 Παράγωγο ενωσιακό δίκαιο

1.2.2.1 Οδηγία 95/46/EK

Στα μέσα της δεκαετίας του 1990 η ΕΕ, πριν την κατοχύρωση του δικαιώματος προστασίας των δεδομένων σε πρωτογενές επίπεδο, προχώρησε στην έκδοση νομοθετικού μέτρου σχετικά με το επίμαχο ζήτημα. Πρόκειται για την οδηγία 95/46/EK της 24/10/1995⁶⁷, η οποία αποτέλεσε για περισσότερο από δύο δεκαετίες το βασικό νομοθετικό μέτρο της ΕΕ στο τομέα της κατοχύρωσης και προστασίας προσωπικών δεδομένων. Να σημειωθεί ότι κατά τον χρόνο έκδοσης της εν λόγω πράξης, δεν υπήρχε ρητή αναφορά στο ζήτημα της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σε επίπεδο συνθηκών, όπως αναφέρθηκε ήδη. Ωστόσο, η οδηγία βρίσκει νομιμοποιητική βάση στο αρ. 100 Α ΣΕΚ⁶⁸, το οποίο παρέχει τη δυνατότητα στα αρμόδια όργανα, για λόγους σχετικούς με τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, να προσχωρήσουν στην έκδοση ανάλογων μέτρων⁶⁹.

Πριν από την έκδοση της οδηγίας, τα κ.-μ. της ΕΕ, είχαν προχωρήσει στην ψήφιση ανάλογων νομοθετικών μέτρων, λόγω των διεθνών υποχρεώσεων που απέρρεαν, με την επικύρωση της Σύμβαση 108 του ΣυμβΕυρ. Παρά το γεγονός ότι, οι βασικές αρχές αυτών των πράξεων συγκλίνουν ικανοποιητικά⁷⁰, διέφεραν, ωστόσο, στις επιμέρους λεπτομέρειες⁷¹. Ως αποτέλεσμα αυτού ήταν ο επηρεασμός του ανταγωνισμού και κατ' επέκταση η ορθή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς⁷². Επομένως, ο ευρωπαίος νομοθέτης, επιδιώκοντας την εναρμόνιση⁷³ των νομοθεσιών των κ.-μ. για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, προχώρησε στην έκδοση της οδηγίας 95/46/EK, η οποία θα παρείχε ένα υψηλό (κοινό) επίπεδο προστασίας για όλα τα κ.-

⁶⁷ Οδηγία 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24^{ης} Οκτωβρίου 1995, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, L 281 της 23/11/1995.

⁶⁸ Οδηγία 95/46/EK, 24/10/1995, L 281 της 23/11/1995.

⁶⁹ Άρθρο 100 Α, Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, C191 29/7/1992. Επ. Οδηγία 95/46/EK, 24/10/1995, L 281 της 23/11/1995.

⁷⁰ Όπως έχει αναφερθεί στο αντίστοιχο κεφάλαιο, η Σύμβαση 108 αποτελεί έμπνευση για την μετέπειτα εξέλιξη των νομοθετημάτων περί προστασίας δεδομένων, κεφ. 1.1, σ. 22 – 23.

⁷¹ Τζώρτζη (2018), σ. 35.

⁷² «Η εσωτερική αγορά περιλαμβάνει χώρο χωρίς εσωτερικά σύνορα μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων σύμφωνα με τις διατάξεις των Συνθηκών». ΣΛΕΕ, αρ. 26 παρ. 2. Επ. Handbook on European data protection law., 2018 edition, σ. 29.

⁷³ Οδηγία 95/46/EK, αιτ. σκέψεις 1,4,7 και 8.

μ⁷⁴. Άλλωστε, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ ο σκοπός της οδηγίας είναι «[...] να καταστήσει ισοδύναμο σε όλα τα κ.-μ. επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. [...] η προσέγγιση των εθνικών νομοθεσιών που ισχύουν στον τομέα αυτό δεν πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα την εξασθένηση της προστασίας που αυτές εξασφαλίζουν, αλλά πρέπει, αντιθέτως, να έχει ως σκοπό την κατοχύρωση υψηλού επιπέδου προστασίας στην Ένωση. Έτσι, [...] η εναρμόνιση των εν λόγω εθνικών νομοθεσιών δεν περιορίζεται συνεπώς σε μια ελάχιστη εναρμόνιση, αλλά καταλήγει σε εναρμόνιση η οποία είναι, κατ' αρχήν, πλήρης»⁷⁵. Επομένως, στόχος του ενωσιακού νομοθέτη αποτελεί η πλήρης εναρμόνιση των νομοθεσιών των κ.-μ., περιορίζοντας τα περιθώρια ελιγμού των τελευταίων κατά τη μεταφορά της και η δημιουργία ενός σταθερού πλαισίου προστασίας των δεδομένων.

Αρχικά, η οδηγία 95/46/EK, αναφέρεται στην προστασία των φυσικών προσώπων, έναντι της αυτοματοποιημένης και μη αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων⁷⁶, ενώ εξαιρούνται πράξεις επεξεργασίας: α) που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου και β) που διενεργούνται από φυσικό πρόσωπο στα πλαίσια αποκλειστικά προσωπικών ή οικιακών δραστηριοτήτων⁷⁷. Επιπροσθέτως, περιλαμβάνει κανόνες σχετικά με την προστασία και την ποιότητα των δεδομένων. Οι κανόνες αυτοί, λόγω του περιεχομένου τους, λογίζονται ως γενικές αρχές για την προστασία δεδομένων και υπερβαίνουν το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας⁷⁸. Αναλυτικότερα αναφέρονται οι αρχές: 1) της συλλογής, 2) του περιορισμού του σκοπού, 3) της αναλογικότητας, 4) της ποιότητας των δεδομένων, 5) της διατήρησης των δεδομένων, 6) του υποκειμένου των δεδομένων (εφεξής: ΥτΔ), 7) της λογοδοσίας, 8) του απορρήτου και της ασφάλειας της επεξεργασίας, 9) του ελέγχου ή της διαφάνειας. Οι πέντε πρώτες περιλαμβάνονται στο αρ. 6 παρ. 1 στ α – ε της οδηγίας και ουσιαστικά ενσωματώνουν τις διατάξεις της Σύμβασης 108⁷⁹. Παράλληλα, η οδηγία υιοθετεί μια σημαντική για την προστασία δεδομένων έννοια, την ελαχιστοποίηση των δεδομέ-

⁷⁴ Τζώρτζη (2018), σ. 35.

⁷⁵ ΔΕΕ, απόφ. 24/11/2011, υπόθ. C-468/10 και C-469/10, ASNEF και FECEMD, Συλλ. 2011, σκ. 28-29.

⁷⁶ Αρ. 3, παρ. 1, Οδηγία 95/46/EK. Επ. Αντίθετα με τη Σύμβαση 108 η οποία αναφέρεται στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων μόνο έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων. Αρ. 1 Αντικείμενο και σκοπός Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

⁷⁷ Άρθρο 3, παρ. 2, Οδηγία 95/46/EK.

⁷⁸ Τζώρτζη (2018), σ. 39.

⁷⁹ Αρ. 5, ποιότητα των δεδομένων Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

νων, η οποία είναι αποτέλεσμα της αρχής του περιορισμού της συλλογής, της ποιότητας των δεδομένων, του περιορισμού του σκοπού και του περιορισμού της χρήσης⁸⁰.

Η πρώτη αρχή, επιτάσσει την «*σύννομη και θεμιτή επεξεργασία*» των προσωπικών δεδομένων⁸¹. Στη συνέχεια και πριν τα δεδομένα τύχουν επεξεργασίας, η δεύτερη αρχή επιβάλλει τον περιορισμό του σκοπού, σύμφωνα με την οποία τα δεδομένα συλλέγονται για «*καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς*»⁸². Η αρχή της αναλογικότητας (τρίτη αρχή) συνδέεται με την προηγούμενη, διασφαλίζοντας ότι τα συλλεγόμενα δεδομένα «*είναι κατάλληλα, συναφή και όχι υπερβολικά σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέγονται και υφίστανται επεξεργασία*»⁸³. Η τέταρτη αρχή διασφαλίζει ότι, τα δεδομένα που τυγχάνουν επεξεργασίας πρέπει να είναι «*ακριβή και εφόσον χρειάζεται να ενημερώνονται*»⁸⁴. Αυτό περιλαμβάνει μια σειρά ενεργειών, όπως την επικαιροποίηση των δεδομένων, των έλεγχο της ορθότητάς τους, την διαγραφή των ανακρίβειών και τη διόρθωση των λανθασμένων. Όταν τα δεδομένα έχουν διαβιβασθεί λαμβάνεται υπόψη η πέμπτη αρχή, σύμφωνα με την οποία το χρονικό διάστημα κατά το οποίο τα δεδομένα μπορούν να αποθηκευτούν «*για περίοδο που δεν υπερβαίνει την απαιτούμενη για την επίτευξη των σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεγεί ή για τους οποίους αργότερα υφίστανται επεξεργασία*»⁸⁵.

Ύστερα από την παρουσίαση των βασικών αρχών που καθορίζουν τη συλλογή και αποθήκευση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ακολουθούν τα δικαιώματα των φυσικών προσώπων, καθώς και οι υποχρεώσεις των κ.-μ., που απορρέουν από την οδηγία. Τα εν λόγω δικαιώματα συμπεριλαμβάνονται στην έκτη αρχή (αρχή του ΥτΔ), κατά την οποία το πρόσωπο ενημερώνεται για οποιαδήποτε επεξεργασία δεδομένων που το αφορά⁸⁶. Παράλληλα, το ΥτΔ έχει δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα⁸⁷, καθώς και το δικαίωμα αντίταξης⁸⁸. Η έβδομη αρχή (αρχή της λογοδοσίας)⁸⁹, προβλέπει την ευθύνη, την οποία υπέχουν τα κ.-μ., έναντι του θιγόμενου προσώπου «*από αθέμιτη επεξεργασία*»⁹⁰. Επιπροσθέτως, η όγδοη αρχή (αρχή του απορρήτου και

⁸⁰ Άρθρο 6 παρ. 1, στοιχ. β έως γ, Οδηγίας 95/46/ΕΚ. Επ. Τζώρτζη, (2018), σ. 39.

⁸¹ Άρθρο. 6, παρ. 1, στοιχ. α, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁸² Άρθρο. 6, παρ. 1, στοιχ. β, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁸³ Άρθρο. 6, παρ. 1, στοιχ. γ, Οδηγία 95/46/ΕΚ. Επ. Τζώρτζη (2018), σ. 39.

⁸⁴ Άρθρο. 6, παρ. 1, στ. δ, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁸⁵ Άρθρο 6, παρ. 1, στ. ε, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁸⁶ Τζώρτζη (2018), σ. 40.

⁸⁷ Άρθρο 12, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁸⁸ Άρθρο 14, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁸⁹ Άρθρο 22 – 23, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹⁰ Άρθρο 23, παρ. 1, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

της ασφάλειας της επεξεργασίας)⁹¹ επιβάλλει τη λήψη των κατάλληλων οργανωτικών και τεχνικών μέτρων, για την προστασία των δεδομένων από «*τυχαία ή παράνομη καταστροφή, τυχαία απώλεια, αλλοίωση, απαγορευμένη διάδοση ή πρόσβαση*»⁹². Ακόμα, παρατηρείται η σύνδεση της προηγούμενης αρχής, με την αρχή ελέγχου ή της διαφάνειας⁹³. Το εν λόγω νομοθέτημα προβλέπει τη δημιουργία, ανά κ.-μ., μίας ή περισσότερων δημόσιων αρχών, αποστολή των οποίων αποτελεί «*ο έλεγχος εφαρμογής των εθνικών διατάξεων που έχουν θεσπιστεί κατ' εφαρμογή της οδηγίας*»⁹⁴. Επιπλέον, εισάγει την «*Ομάδα προστασίας των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*» (εφεξής: ΟΕ/ΟΕ29), η οποία έχει «*συμβουλευτικό χαρακτήρα και είναι ανεξάρτητη*»⁹⁵ και αποστολή της είναι «*να εξετάζει οποιοδήποτε θέμα σχετικά με την εφαρμογή των εθνικών διατάξεων που έχουν θεσπιστεί κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, ώστε να συμβάλλει στην ομοιόμορφη εφαρμογή τους*»⁹⁶. Η ένατη αρχή (αρχή ελέγχου ή της διαφάνειας) περιλαμβάνει την υποχρέωση κοινοποίησης προς την εποπτική αρχή. Αναλυτικότερα, οι εθνικές αρμόδιες αρχές θα πρέπει να ενημερώνονται, κάθε φορά που τα δεδομένα τυγχάνουν επεξεργασίας⁹⁷, παράλληλα εδραιώνεται η υποχρέωση της δημοσιότητας των επεξεργασιών, προκειμένου να εξασφαλισθεί η διαφάνεια⁹⁸.

Από τη σύντομη παρουσίαση ορισμένων βασικών διατάξεων της οδηγίας, προκύπτει ότι δεν γίνεται εκτενής αναφορά στο επίπεδο των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο. Μοναδική μνεία επί του θέματος γίνεται στο τομέα των ειδικών κατηγοριών δεδομένων⁹⁹, όπου συγκεκριμένα αναφέρεται ότι «*η επεξεργασία είναι απαραίτητη προκειμένου να εκπληρωθούν οι υποχρεώσεις και τα ειδικά δικαιώματα του υπευθύνου της επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου [...]*»¹⁰⁰.

Συμπερασματικά, το περιεχόμενο της οδηγίας υπήρξε ικανοποιητικό κατά το χρόνο έκδοσής της, ωστόσο έφερε ορισμένα μειονεκτήματα. Ειδικότερα, οι διατάξεις της δεν έχουν εφαρμογή σε ζητήματα που δεν εμπίπτουν στο πεδίο δράσης του ενωσια-

⁹¹ Άρθρο. 16 – 17, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹² Άρθρο 17, παρ. 1, Οδηγία 95/46/ΕΚ..

⁹³ Άρθρα 28 – 29, Οδηγία 95/46/ΕΚ. Επ. *Τζώρτη* (2018), σ. 40.

⁹⁴ Άρθρο 28, παρ. 1, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹⁵ Άρθρο 29, παρ. 1, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹⁶ Άρθρο 30, παρ. 1, στοιχ. α, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹⁷ Άρθρο 18 – 20, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹⁸ Άρθρο 21, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

⁹⁹ Άρθρο 8, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

¹⁰⁰ Άρθρο 8, παρ. 2, στοιχ. β, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

κού δικαίου, ούτε σε τομείς του ποινικού δικαίου¹⁰¹. Επιπροσθέτως, υπήρξαν διάφορες αποκλίσεις κατά τη μεταφορά της στις εθνικές νομοθεσίες¹⁰², ενώ, παράλληλα, δεν παρείχε προστασία στα φυσικά πρόσωπα κατά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας.

1.2.2.2 Κανονισμός 45/2001

Η αδυναμία της οδηγίας 95/45/ΕΚ, σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας από όργανα και οργανισμούς της ΕΚ, οφείλεται στους αποδέκτες του νομοθετήματος (ένα ή περισσότερα ή και όλα τα κ.-μ)¹⁰³. Αποβλέποντας στην αντιμετώπιση του εν λόγω προβλήματος, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Συμβούλιο προχώρησαν στην έκδοση του κανονισμού 45/2001 της 18^{ης} Δεκεμβρίου 2000¹⁰⁴. Η επιλογή του συγκεκριμένου νομοθετικού μέτρου δεν υπήρξε τυχαία, καθώς ο ευρωπαίος νομοθέτης θέλησε να καλύψει το κενό στην προστασία των φυσικών προσώπων που άφηγε η οδηγία. Ο κανονισμός είναι δεσμευτικός και ως προς τα όργανα και τα κ.-μ. της ΕΚ¹⁰⁵.

Ο κανονισμός αναφέρεται στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας αυτών από τα όργανα και οργανισμούς της ΕΚ και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών¹⁰⁶. Νομική βάση αυτού (του κανονισμού) αποτελεί το προαναφερόμενο αρ. 286 της ΣΕΚ¹⁰⁷. Το νομοθετικό μέτρο καθιερώνει ανεξάρτητη εποπτική, τον ΕΕΠΔ, επιφορτισμένη με τον έλεγχο της τήρησης των διατάξεων του κανονισμού¹⁰⁸, ενώ, παράλληλα, κινείται στις καθιερωμένες αρχές¹⁰⁹ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Στο πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ο κανονισμός περιλαμβάνει ρυθμίσεις «για τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς αποδέκτες άλλους, εκτός από τα όργανα και τους οργανισμούς της κοινότητας, οι οποίοι δεν υπόκεινται στην οδηγία 95/46/ΕΚ»¹¹⁰.

¹⁰¹ Τζώρτζη (2018), σ. 41.

¹⁰² Handbook on European data protection law, 2018, σ. 30.

¹⁰³ Άρθρο 288, ΣΛΕΕ. Επ. Παπαγιάννης, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 2011⁴, σ. 267.

¹⁰⁴ Κανονισμός (ΕΚ) 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18^{ης} Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με την επεξεργασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, L8 12/1/2001.

¹⁰⁵ Άρθρο 288, ΣΛΕΕ, Επ. Παπαγιάννης (2011⁴), σ. 264.

¹⁰⁶ Άρθρο 1, παρ. 1, Κανονισμός 45/2001.

¹⁰⁷ Κανονισμός 45/2001, Προοίμιο.

¹⁰⁸ Άρθρο 1, παρ. 2, Κανονισμός 45/2001.

¹⁰⁹ Άρθρο 5 – 6, Κανονισμός 45/2001.

¹¹⁰ Άρθρο 9, Κανονισμός 45/2001.

Στις 10 Ιανουάριο του 2017 η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση¹¹¹ τροποποίησης των διατάξεων που περιλαμβάνει ο κανονισμός, με στόχο την αναθεώρηση / τον εκσυγχρονισμό των ρυθμίσεων του και τη συμβατότητά του με τον ΓΚΠΔ¹¹².

1.2.2.3 Οδηγία 2002/58

Μία πρόσθετη πράξη για την προστασία προσωπικών δεδομένων αποτελεί η οδηγία 2002/58 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου 2002¹¹³, η οποία εξειδικεύει την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Νομική βάση για την έκδοση της πράξης είναι το αρ. 95 ΣΕΚ, το οποίο προβλέπει την έκδοση πράξεων για την εναρμόνιση διατάξεων των κ.-μ. που σχετίζονται με την εσωτερική αγορά. Το νομοθέτημα, ουσιαστικά, αντικαθιστά¹¹⁴ το καθεστώς της οδηγίας 97/66/ΕΚ¹¹⁵, παρέχοντας ένα ανανεωμένο πλαίσιο προστασίας προσαρμοσμένο στις τεχνολογικές εξελίξεις¹¹⁶, διασφαλίζοντας τα δικαιώματα των αρ. 7 – 8 του ΧΘΔΕΕ, καθώς και το απόρρητο των επικοινωνιών όπως κατοχυρώνεται στην ΕΣΔΑ και τις συνταγματικές έννομες τάξεις των κρατών¹¹⁷.

1.3 Η κατοχύρωση σε εθνικό επίπεδο

Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στη χώρα μας έχει τις βάσεις του σε πράξεις του διεθνούς και ευρωπαϊκού δικαίου. Αρχικά η επικύρωση της ΕΣΔΑ¹¹⁸, καθώς και το Σύνταγμα του 1975 αναφέρονταν στην προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, χωρίς όμως καμία ειδικότερη πρόβλεψη για την θεμελίωση του δικαιώματος της προστασίας δεδομένων προσωπικού χα-

¹¹¹ Πρόταση, Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 45/2001 και της απόφασης αριθ. 1247/2002/ΕΚ.

¹¹² Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 34. Επ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Προστασία δεδομένων στην ΕΕ, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_el.

¹¹³ Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (οδηγία για την προστασία ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, L 201 της 31/7/2002).

¹¹⁴ Αιτ. σκ. 4, Οδηγία 2002/58/ΕΚ.

¹¹⁵ Οδηγία 97/66/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 περί επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, L 024 της 30/1/1998.

¹¹⁶ Αιτ. σκ. 6 -7, Οδηγία 2002/58/ΕΚ.

¹¹⁷ Αιτ. σκ. 2 – 3, Οδηγία 2002/58/ΕΚ.

¹¹⁸ Η Ελλάδα έχει επικυρώσει την ΕΣΔΑ με το Ν.Δ. 53/1974 – ΦΕΚ 256 Α', όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 2400/1996 – ΦΕΚ 96 Α' και το Ν. 3344/2005 – ΦΕΚ 133 Α'.

ρακτήρα¹¹⁹, γεγονός που αποδεικνύει την ύπαρξη κενού αναφορικά με το συγκεκριμένο δικαίωμα. Η κατοχύρωση του δικαιώματος ξεκίνησε με τη νομοθετική ρύθμιση για τη μεταφορά των διατάξεων της οδηγίας 95/46/EK.

1.3.1 Η Συνταγματική θεμελίωση

Συγκεκριμένη ρύθμιση για το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως προαναφέρθηκε, δεν υπήρχε στα πρότερα Συντάγματα. Ωστόσο, η έννοια του εν λόγω δικαιώματος ενυπήρχε στις συνταγματικά κατοχυρωμένες διατάξεις του σεβασμού της ανθρώπινης αξίας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας¹²⁰. Είναι προφανές ότι δεν υπήρχε ικανοποιητική προστασία στα φυσικά πρόσωπα από τις ως άνω διατάξεις, εφόσον δεν είχαν την δυνατότητα να γνωρίζουν ποίος, που, πότε και για ποίους σκοπούς, επεξεργάζεται τα προσωπικά τους δεδομένα. Ο εθνικός νομοθέτης αντιλαμβανόμενος τους κινδύνους που διέτρεχε το εν λόγω δικαίωμα, λόγω της αλματώδους τεχνολογικής προόδου, καθοδηγούμενος επιπλέον από τις επιταγές των διεθνών συνθηκών (Σύμβαση 108)¹²¹ και ευρωπαϊκών νομοθετημάτων¹²², προχώρησε στην διασφάλιση του ζητήματος κατοχυρώνοντάς το στο κείμενο του Συντάγματος, αναδεικνύοντας έτσι και τη σπουδαιότητά του¹²³.

Η προηγηθείσα διαδικασία οδήγησε στην προσθήκη του δικαιώματος στο κατάλογο των συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών ελευθεριών, με το αρ. 9Α¹²⁴, το οποίο διασφαλίζει την ύπαρξη του δικαιώματος, ενώ, παράλληλα, αναθέτει την προστασία των προσωπικών δεδομένων σε ανεξάρτητη αρχή (ΑΠΔΠΧ)¹²⁵.

¹¹⁹ Κοτσάλης, Προλεγόμενα, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. VIII.

¹²⁰ Σύνταγμα της Ελλάδας [1975/1986/2001/2008], Μέρος Πρώτο, Βασικές Διατάξεις, Τμήμα Α', Μορφή του Πολιτεύματος, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012, αρ. 2 παρ. 1. Επ. Μέρος Δεύτερο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, αρ. 5. Επ. Κοτσάλης, Προλεγόμενα, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. VIII.

¹²¹ Ν. 2068/1992 (ΦΕΚ 118/Α/9-7-1992), Κύρωση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα.

¹²² Η συνταγματική κατοχύρωση του αναλυόμενου δικαιώματος έπεται των διεθνών και ευρωπαϊκών νομοθεσιών, δηλαδή της Σύμβασης 108 και της Οδηγίας 95/46/EK.

¹²³ «Σύνταγμα υπό τυπική έννοια είναι ο θεμελιώδης νόμος του Κράτους, που είναι γραπτός και έχει αυξημένη τυπική δύναμη απέναντι στους κοινούς νόμους». Ράικος, Γενική Πολιτειολογία & Συνταγματικό Δίκαιο, Γενική Πολιτειολογία – Εισαγωγή στο Συνταγματικό Δίκαιο & Οργανωτικό Μέρος Ι, 2011⁴, σ. 297 – 298. Από τον ορισμό που διατυπώνεται στο σύγγραμμα του Ράικου, αναφορικά με την τυπική ισχύ του Συντάγματος, αποδεικνύεται η σπουδαιότητα που αποδίδει ο νομοθέτης στον εν λόγω δικαίωμα.

¹²⁴ Σύνταγμα της Ελλάδας [1975/1986/2001/2008], Μέρος Δεύτερο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, αρ. 9Α, όπως προστέθηκε με το Ψήφισμα της 6/4/2001.

¹²⁵ «Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές είναι οι διοικητικές αρχές του νομικού προσώπου του κράτους, οι οποίες είναι ανεξάρτητες απέναντι στην εκτελεστική λειτουργία και, ειδικότερα στην Κυβέρνηση [...]. [...] Στις αρχές ανατίθενται [...] σημαντικοί τομείς της εκτελεστικής λειτουργίας και ιδίως η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων [...]. [...] είναι ανεξάρτητες [...] επειδή δεν ασκείται κανένας διοικητικός έλεγχος στο πρόσωπο των μελών ή στις πράξεις των Αρχών αυτών». Ράικος, Γενική Πολιτειολογία & Συνταγματικό Δίκαιο, Οργανωτικό Μέρος ΙΙ, 2012⁴, σ. 157 – 158. Από τα στοιχεία που παρατίθενται, παρατηρείται, για μια ακόμη φορά, η θέληση για

1.3.2 Η Νομοθετική Θεμελίωση

Μετά την έκδοση της οδηγίας 95/46/EK το 1995, το Ελληνικό κράτος προχώρησε στην ψήφιση του ν. 2472/1997¹²⁶, με το οποίο μεταφέρθηκε το περιεχόμενο της οδηγίας 95/46/EK στην εθνική έννομη τάξη. Στο συγκεκριμένο σημείο της ανάλυσης δεν θα παραθέσουμε το περιεχόμενο των επί μέρους ρυθμίσεων, αφενός μεν διότι τα βασικά σημεία αναλύονται στο αντίστοιχο κεφάλαιο της οδηγίας¹²⁷, αφετέρου δε επειδή θα παρουσιάσουμε το ρυθμιστικό πλαίσιο του νόμου στη συνέχεια της μελέτης, υπό το πρίσμα των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, κρίνεται αναγκαία η επισήμανση βασικών παρατηρήσεων αναφορικά με το επίπεδο της παρεχόμενης προστασίας. Ειδικότερα, το περιεχόμενο του νομοθετήματος εφαρμόζεται έναντι αυτοματοποιημένης ή μη επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, εν όλω ή εν μέρει, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε αρχείο¹²⁸. Ως εκ τούτου, το πεδίο εφαρμογής του νόμου εκτείνεται έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων (άρα και των εργαζομένων), είτε από δημοσίους είτε από ιδιωτικούς φορείς.

Με τη εν λόγω διάταξη καθίσταται προφανής η θέληση για την εδραίωση ενός ισχυρού πλαισίου προστασίας έναντι οποιουδήποτε φορέα, ιδιωτικού ή δημόσιου, που επεξεργάζεται δεδομένα, ενώ καταδεικνύει την πρωτοποριακή προσέγγιση του ζητήματός από τον έλληνα νομοθέτη, όταν στην Ομοσπονδιακή Γερμανική Δημοκρατία, μια χώρα με μακρά παράδοση στο δίκαιο προστασίας δεδομένων, η αντίστοιχη διάταξη στρέφεται μόνο έναντι των φορέων δημόσιας εξουσίας που συλλέγουν και επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα¹²⁹. Παράλληλα, προβλέπεται ρητά, βάσει των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία 95/46/EK, καθώς και τη Σύμβαση 108, η ίδρυση της ΑΠΔΠΧ¹³⁰. Το κείμενο του νόμου αναφέρει αναλυτικά, τη σύσταση και νομική φύση της αρχής, ως ανεξάρτητη¹³¹, τα ασυμβίβαστα προσόντα με την ιδιότητα των μελών της ΑΠΔΠΧ¹³², τις υποχρεώσεις, τα δικαιώματα¹³³, καθώς και τις κυρώ-

τη δημιουργία ενός ισχυρού προστατευτικού πλέγματος, την επιτήρηση του οποίου αναλαμβάνει μία εκ των πέντε Ανεξαρτήτων Αρχών.

¹²⁶ Ν. 2472/1997, Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με ενσωματωμένες τις τροποποιήσεις, ΦΕΚ Α' 50/10.4.1997.

¹²⁷ Κεφ. 1.2.2.1, σ. 28 - 32.

¹²⁸ Άρθρο 3, παρ. 1, ν. 2472/1997.

¹²⁹ *Κριάρη-Κατράνη*, Γενετική Τεχνολογία και θεμελιώδη δικαιώματα, η συνταγματική προστασία των γενετικών δεδομένων, 1999, σ. 55 – 56.

¹³⁰ Άρθρο 15, ν. 2472/1997.

¹³¹ Άρθρο 15, παρ. 2, ν. 2472/1997.

¹³² Άρθρο 17, ν. 2472/1997.

¹³³ Άρθρο 18, ν. 2472/1997.

σεις των μελών σε περίπτωση παραβίασης των διατάξεων του¹³⁴ και τις αρμοδιότητες της Αρχής¹³⁵.

1.3.2.1 Πρόσθετη Εθνική νομοθεσία

Το προαναφερόμενο νομοθετικό μέτρο καθιερώνει την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην Ελλάδα¹³⁶. Με το πέρασμα του χρόνου ακολούθησαν ρυθμίσεις, λόγω των αλλαγών που επέφερε η τεχνολογική εξέλιξη, η οποίες εξειδικεύουν την προστασία σε επιμέρους τομείς. Ειδικότερα, στις 22 Δεκεμβρίου 1999 δημοσιεύθηκε ο ν. 2774/1999¹³⁷, ο οποίος περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα των τηλεπικοινωνιών¹³⁸, ενώ επτά χρόνια αργότερα, δηλαδή στις 28/6/2006 δημοσιεύθηκε ο ν. 3471/2006¹³⁹, ο οποίος ενσωματώνει το περιεχόμενο της οδηγίας 2002/58, σκοπεύοντας στην θέσπιση προϋποθέσεων «για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών»¹⁴⁰. Το συγκεκριμένο νομοθέτημα καταργεί τον ν. 2774/1999¹⁴¹, ενώ, παράλληλα, τροποποιεί τον ν. 2472/1997¹⁴².

Κεφάλαιο 2ο: Συνοπτική παρουσίαση του νέου ρυθμιστικού πλαισίου για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

2.1 Οι λόγοι μετάβασης από την Οδηγία στον Κανονισμό

Ο χρόνος εφαρμογής της οδηγίας 95/46/EK διήρκησε για περισσότερο από είκοσι χρόνια. Στο πέρασμα αυτής της εικοσαετίας αναδείχτηκαν διάφορα τρωτά σημεία, που σταδιακά κατέστησαν το συνολικό πλέγμα των ρυθμίσεων δυσλειτουργικό και αναποτελεσματικό. Το προηγούμενο ρυθμιστικό πλαίσιο μπορεί θεωρητικά να παρεί-

¹³⁴ Άρθρο 18, παρ. 4, Ν. 2472/1997.

¹³⁵ Άρθρο 19, ν. 2472/1997.

¹³⁶ Πριν την δημοσίευση του ν. 2472/1997, η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατοχυρώνονταν από το ν. 2068/1992 (όπως προκύπτει στην υπ. 137), με τον οποίο επικυρώνεται η Σύμβαση 108. Ωστόσο, ο ν. 2472/1997 παραθέτει ένα λεπτομερέστερο και ευρύτερο πλαίσιο προστασίας προερχόμενο από την Οδηγία 95/46/EK (όπως προκύπτει στην υπ. 89).

¹³⁷ Ν. 2774/1999, Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του τηλεπικοινωνιακού τομέα, ΦΕΚ Α' 287/1999.

¹³⁸ Άρθρο 1, ν. 2774/1999.

¹³⁹ Ν. 3471/2006, Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του ν. 2472/1997, ΦΕΚ Α' 133/28.6.2006.

¹⁴⁰ Άρθρα 1 – 17, ν. 3471/2006.

¹⁴¹ Άρθρο 17, ν. 3471/2006.

¹⁴² Άρθρα 18 – 31, ν. 3471/2006.

χε ένα ικανοποιητικό και λεπτομερές επίπεδο προστασίας, αντιμετώπιζε, ωστόσο, πρακτικά προβλήματα.

Αρχικά, οι διατάξεις της οδηγίας δεν είχαν άμεση εφαρμογή, λόγω της φύσης του νομοθετήματος, δίχως την ύπαρξη εθνικού μέτρου, με αποτέλεσμα τη δημιουργία πεδίου διακριτικής ευχέρειας στα κ.-μ. Αναπόφευκτα, η παρέμβαση του εθνικού νομοθέτη, που ενσωματώνει το εν λόγω περιεχόμενο, είχε ως αποτέλεσμα, στην πράξη, τη δημιουργία διαφόρων επιπέδων προστασίας ανά κ.-μ (παρόλο που στόχος της οδηγίας ήταν η εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών)¹⁴³, ενώ, παράλληλα, υπήρξαν ποικίλα επίπεδα αναφορικά με το ύψος και τη σοβαρότητα των κυρώσεων¹⁴⁴. Αποτέλεσμα των διαφορών αυτών, υπήρξε η δημιουργία εμποδίων στην άσκηση των οικονομικών δραστηριοτήτων, καθώς και η στρέβλωση του ανταγωνισμού.

Σε πρακτικό επίπεδο, διενεργήθηκε μελέτη εκτίμησης αντικτύπου, όπου συνοδεύει τον κανονισμό¹⁴⁵, η οποία ανέδειξε τα ελαττωματικά σημεία του καθεστώτος της οδηγίας. Τα εν λόγω ελαττώματα συνίστανται, στην έλλειψη ασφάλειας δικαίου, λόγω των αποκλίσεων των εθνικών νομοθεσιών κατά τη μεταφορά της οδηγίας. Παράλληλα, το καθεστώς κρίνεται ως αναποτελεσματικό, λόγω των βαρύτερων διοικητικών υποχρεώσεων τις οποίες υπέχουν οι αρμόδιοι, για την επεξεργασία, φορείς και στην ελλιπή προστασία των φυσικών προσώπων στην πράξη¹⁴⁶.

Η οικονομική και κοινωνική ολοκλήρωση, η οποία προέκυψε από τη λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, είχε ως συνέπεια την αύξηση των ροών προσωπικών δεδομένων¹⁴⁷. Ακόμα, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, οι καινοφανείς μέθοδοι εργασίας και το διασυνοριακό – διαδικτυακό (online) εμπόριο, είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση των ροών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Στο γεγονός αυτό καθοριστικό ρόλο διαδραμάτισε η τεχνολογική έκρηξη, δημιουργώντας νέες ανάγκες οι οποίες έπρε-

¹⁴³ Αιτ. σκ. 3, ΓΚΠΔ.

¹⁴⁴ Αιτ. σκ. 9, ΓΚΠΔ. Επ. Handbook on European data protection law, 2018, σ. 31.

¹⁴⁵ Commission Staff Working Paper, Impact Assessment, Accompanying the document Regulation of the European Parliament and of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation) and Directive of the European Parliament and of personal data by competent authorities for the purposes of prevention, investigation, detection or prosecution of criminal offences or the execution of criminal penalties, and the free movement of such data, SEC(2012) 72 final, διάθεση σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012SC0072&from=EN>.

¹⁴⁶ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 4 – 5.

¹⁴⁷ Αιτ. σκ. 5, ΓΚΠΔ.

πε να αντιμετωπιστούν συλλογικά, αναδεικνύοντας την ανάγκη δημιουργίας ενός συνεκτικού επίπεδο προστασίας¹⁴⁸.

Το προστατευτικό πλαίσιο κρίθηκε επομένως αναποτελεσματικό, εξαιτίας της δομής του και της αδυναμίας του να καλύψει τις νέες ανάγκες που προκλήθηκαν από την τεχνολογική πρόοδο. Επακόλουθα, κλονίστηκε η εμπιστοσύνη των πολιτών για την παρεχόμενη προστασία, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται εμπόδια στην άσκηση της ψηφιακής οικονομίας, αφού μόνο το 15% θεωρεί ότι έχει τον πλήρη έλεγχο της προστασίας των δεδομένων του¹⁴⁹. Επομένως, καθίσταται αναγκαίος ο επαναπροσδιορισμός και η εκ νέου ρύθμιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, έναντι της επεξεργασίας αυτών.

2.2 Κανονισμός 679/2016

Η Επιτροπή έθεσε το 2009 σε δημόσια διαβούλευση το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και ύστερα από τρία χρόνια, τον Ιανουάριο του 2012, δημοσίευσε την πρότασή της σχετικά με τον κανονισμό για την προστασία των δεδομένων, με αποτέλεσμα την έναρξη των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Μετά την ολοκλήρωση της νομοθετικής διαδικασίας, τον Απρίλιο του 2016, δημοσιεύτηκε ο Κανονισμός 679/2016, γνωστός και ως Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ)¹⁵⁰.

2.2.1 Νομική βάση

Ο ΓΚΠΔ εκδίδεται κατ' επιταγή του αρ. 16 ΣΛΕΕ¹⁵¹. Το εν λόγω νομοθέτημα, ικανοποιεί τη διάταξη του αρ. 8 παρ. 1 του ΧΘΔΕΕ¹⁵², περιεχόμενο της οποίας είναι η προστασία των προσωπικών δεδομένων. Με την έκδοση του κανονισμού εκπληρώνεται η υποχρέωση της αρχής της δοτής αρμοδιότητας¹⁵³, καθώς τα αρμόδια νομοθετικά όργανα (Συμβούλιο και Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο), βάσει του αρ. 16 ΣΛΕΕ, εξέδωσαν ενωσιακή πράξη που αφορά την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

¹⁴⁸ Αιτ. σκ. 6 – 7, ΓΚΠΔ.

¹⁴⁹ Ε. Επιτροπή, Προστασία δεδομένων, Καλύτεροι κανόνες για μικρές επιχειρήσεις, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index_el.htm.

¹⁵⁰ Κανονισμός (ΕΕ) 679/2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων) L 119 της 4/5/2016.

¹⁵¹ Αιτ. σκ. 1, ΓΚΠΔ.

¹⁵² Αιτ. σκ. 1, ΓΚΠΔ.

¹⁵³ Άρθρο 5, παρ. 2, ΣΕΕ.

2.2.2 Αντικείμενο του ΓΚΠΔ

Το περιεχόμενο του κανονισμού περιλαμβάνει διατάξεις, σχετικά με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των φυσικών προσώπων και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών¹⁵⁴.

2.2.3 Πεδίο εφαρμογής

Το πεδίο εφαρμογής του κανονισμού διαχωρίζεται στο ουσιαστικό και το εδαφικό. Οι διατάξεις του πρώτου¹⁵⁵ εφαρμόζονται έναντι της αυτοματοποιημένης καθώς και της χειροκίνητης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης¹⁵⁶. Οι διατάξεις του ΓΚΠΔ δεν έχουν εφαρμογή: α) σε δραστηριότητες που δεν εμπίπτουν στο πεδίο δράσης του ευρωπαϊκού δικαίου, β) κατά την άσκηση δραστηριοτήτων των κ.-μ. που εμπίπτουν στο κεφ. 2 του τίτλου V της ΣΕΕ, γ) έναντι πράξεων φυσικών προσώπων που εμπίπτουν αποκλειστικά στο πεδίο προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας¹⁵⁷ και δ) κατά πράξεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2016/680¹⁵⁸. Να σημειωθεί ότι ο κανονισμός 45/2001 εφαρμόζεται εκ παραλλήλου, ωστόσο, προσαρμόζεται με το περιεχόμενο του παρόντος (κανονισμού), σύμφωνα με τις διατάξεις του¹⁵⁹, για την επίτευξη ομοιόμορφου ρυθμιστικού πλαισίου.

Στο εδαφικό πεδίο εφαρμογής¹⁶⁰ περιλαμβάνονται διατάξεις που ξεπερνούν το όριο της ΕΕ. Αναλυτικότερα, οι ρυθμίσεις του εφαρμόζονται κατά την επεξεργασία δεδομένων από δραστηριότητες υπευθύνου ή εκτελούντος την επεξεργασία στην Ένωση, ανεξαρτήτως κατά πόσο η επεξεργασία συντελέστηκε στην Ένωση¹⁶¹. Παράλλ-

¹⁵⁴ Άρθρο 1, ΓΚΠΔ.

¹⁵⁵ Άρθρο 2, ΓΚΠΔ.

¹⁵⁶ Άρθρο 2, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

¹⁵⁷ «Το άρθρο 3, παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση, της οδηγίας 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 1995, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, έχει την έννοια ότι η χρήση συστήματος με κάμερα, που παρέχει τη δυνατότητα βιντεοσκόπησης προσώπων με αποθήκευση σε μέσο εγγραφής συνεχούς ροής, όπως ο σκληρός δίσκος, το οποίο εγκατέστησε φυσικό πρόσωπο στην κατοικία του με σκοπό την προστασία της ιδιοκτησίας, της υγείας και της ζωής των ιδιοκτητών της οικίας, και το οποίο παρακολουθεί επίσης τον δημόσιο χώρο, δεν συνιστά επεξεργασία δεδομένων η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο αποκλειστικά προσωπικών ή οικιακών δραστηριοτήτων, κατά την έννοια της διατάξεως αυτής». ΔΕΕ, απόφ. 11/12/2014, υπόθ. C-212/13, Úřad.

¹⁵⁸ Άρθρο 2, παρ. 2, ΓΚΠΔ. Επ. Μία πρόσθετη πράξη για την ενίσχυση του εννόμου αγαθού είναι η οδηγία (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου, L 119 της 4/5/2016.

¹⁵⁹ Άρθρο 98, ΓΚΠΔ.

¹⁶⁰ Άρθρο 3, ΓΚΠΔ.

¹⁶¹ Άρθρο 3, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

ληλα, οφείλουν να τηρούν το περιεχόμενο του παρόντος κατά τη διενέργεια επεξεργασίας δεδομένων των υποκειμένων εντός της ΕΕ, υπεύθυνοι ή εκτελούντες επεξεργασία μη εγκατεστημένοι στην Ένωση, στις περιπτώσεις: «α) προσφοράς αγαθών ή υπηρεσιών, στα εν λόγω ΥτΔ στην Ένωση, ανεξαρτήτως αν απαιτείται πληρωμή από τα ΥτΔ, ή β) παρακολούθησης της συμπεριφοράς τους, στο βαθμό που η συμπεριφορά αυτή λαμβάνει χώρα εντός της Ένωσης»¹⁶². Εν τέλει εφαρμόζεται σε πράξεις επεξεργασίας υπευθύνου μη εγκατεστημένου στην Ένωση, αλλά σε τόπο όπου εφαρμόζεται το δίκαιο κ.-μ. δυνάμει του δημοσίου διεθνούς δικαίου¹⁶³.

2.3 Γενική Θεώρηση

Ο ευρωπαϊός νομοθέτης επιλέγει ως μέτρο για την οριοθέτηση και διαφύλαξη των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων τον κανονισμό, σκοπεύοντας στην αντιμετώπιση των προηγούμενων προβληματικών σημείων, λόγω της ενιαίας και ομοιόμορφης εφαρμογής του κανονιστικού πλαισίου, περιορίζοντας το πεδίο δράσης των κ.-μ¹⁶⁴. Η συγκεκριμένη επιλογή προκαλεί έντονο ενδιαφέρον, καθώς περιορίζει την κρατική ανάμειξη σε ένα σημαντικό ζήτημα, όπως αυτό του θεμελιώδους δικαιώματος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Αιτιολογική βάση (της επιλογής του κανονισμού) παρέχεται στην αιτ. σκ. 170 του κανονισμού, καθώς αναφέρεται ότι «δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς ο τιθέμενος στόχος¹⁶⁵ από τα κ.-μ., λόγω της κλίμακας ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης, μπορεί όμως να επιτευχθεί καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης». Ως εκ τούτου, η Ένωση μπορεί να θεσπίσει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας¹⁶⁶, ωστόσο (βάσει της αιτ. σκ. 170) τα εν λόγω μέτρα θα διέπονται από την αρχή της αναλογικότητας¹⁶⁷.

Το νομοθέτημα σέβεται τις θεμελιώδεις αρχές της Ένωσης, συμβάλλει στη επίτευξη του ΧΕΑΔ και στην ανάπτυξη της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, ενισχύοντας τη σύγκλιση των οικονομιών της εσωτερικής αγοράς και την ευημερία των φυσικών προσώπων¹⁶⁸. Επιπλέον, διατηρεί τις βασικές αρχές και τα δικαιώματα της οδηγίας,

¹⁶² Άρθρο 3, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

¹⁶³ Άρθρο 3, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

¹⁶⁴ Αιτ. σκ. 10, ΓΚΠΔ.

¹⁶⁵ Στόχος του παρόντος κανονισμού: «η διασφάλιση ισοδύναμου επιπέδου προστασίας των φυσικών προσώπων και ελεύθερης κυκλοφορίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε ολόκληρη την Ένωση [...]». Αιτ. σκ. 170, ΓΚΠΔ.

¹⁶⁶ Άρθρο 5, παρ. 3, ΣΕΕ.

¹⁶⁷ «Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, το περιεχόμενο και η μορφή της δράσης της Ένωσης δεν υπερβαίνουν τα απαιτούμενα για την επίτευξη των στόχων των Συνθηκών», Άρθρο 5, παρ. 4, ΣΕΕ.

¹⁶⁸ Αιτ. σκ. 2, ΓΚΠΔ.

ενώ, παράλληλα, τα επεκτείνει περαιτέρω, όπως θα καταδειχθεί αναλυτικά στη συνέχεια. Επιπλέον, εισάγει καινοφανείς μεθόδους προστασίας δεδομένων, πρόσθετα δικαιώματα στα φυσικά πρόσωπα και νέες υποχρεώσεις για όσους επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα. Εν τέλει, όπως εύστοχα σημειώνεται¹⁶⁹, ο κανονισμός διαμορφώνει «[...] ένα νέο είδος δημόσιας ρύθμισης, εμπνευσμένης από τα διδάγματα της οικονομικής ανάλυσης του δικαίου και, μάλιστα, σε ένα αντικείμενο το οποίο έχει πρώτα σχέση με το προσωπικό status των ατόμων και δευτερευόντως με την αγορά».

Επιπροσθέτως, παρέχεται μεταβατική περίοδο δύο ετών από τη δημοσίευση του κανονισμού για την εφαρμογή του από τα κ.-μ., επειδή αφενός μεν ο ενωσιακός νομοθέτης σέβεται τις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες σε ένα τόσο κρίσιμο ζήτημα, αφετέρου δε δίνεται ο απαιτούμενος χρόνος στα κ.-μ. να ενσωματώσουν τις ρυθμίσεις του κάνοντας τις απαραίτητες μεταβολές, ως προς τη συμμόρφωση με το περιεχόμενό του¹⁷⁰. Η εφαρμογή του ΓΚΠΔ άρχισε την 25^η Μαΐου 2018¹⁷¹.

Πριν ολοκληρωθεί η συνοπτική παρουσίαση του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου, υπογραμμίζουμε το γεγονός του περιορισμού της εμπλοκής του κρατικού νομοθέτη, λόγω της φύσης του νομοθετήματος, με την παράλληλη παροχή διακριτικής ευχέρειας, μέσω της υιοθέτησης συγκεκριμένων επιλογών, στον τελευταίο. Επομένως πρόκειται για έναν κανονισμό με πολλά χαρακτηριστικά οδηγίας¹⁷², ο οποίος παρέχει διακριτική ευχέρεια στα κ.-μ. αναφορικά με την ρύθμιση επιμέρους θεμάτων π.χ. το αρ. 88 ΓΚΠΔ παρέχει τη δυνατότητα λήψης ειδικότερων μέτρων για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων, η χορήγηση αδειών επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων (αρ. 36 παρ. 5 του ΓΚΠΔ), ή η δυνατότητα των κ.-μ. να θεσπίζουν τις κυρώσεις για τυχόν παραβιάσεις του ΓΚΠΔ (αρ. 84 ΓΚΠΔ). Ως εκ τούτου, στην Ελλάδα έχει εκπονηθεί σχέδιο νόμου για τη ρύθμιση των σχετικών ζητημάτων, γεγονός που επιβεβαιώνει το συμπέρασμα, ότι πρόκειται για έναν κανονισμό με χαρακτηριστικά οδηγίας.

¹⁶⁹ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 4.

¹⁷⁰ Handbook on European data protection law, 2018 edition, σ. 31.

¹⁷¹ Άρθρο 99, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

¹⁷² Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 19.

Δεύτερο Μέρος

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο χώρο εργασίας

Κεφάλαιο 3^ο: Η ανάγκη προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο

3.1 Η επεξεργασία στον εργασιακό βίο

3.1.1 Το Συνταγματικό πλαίσιο

Όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω η προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων περιλαμβάνονται στα άρθρα 9 και 9Α του Συντάγματος. Παράλληλα, στο αρ. 5Α παρ. 1 εδ. α του Συντάγματος κατοχυρώνεται το δικαίωμα στην πληροφόρηση¹⁷³. Το ίδιο άρθρο στην παρ. 1 εδ. β ορίζει ότι, «[...] περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης της εγκληματικότητας ή προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων». Επιπλέον, όρια στο δικαίωμα της πληροφόρησης θέτει και η παράγραφος 2 του αρ. 5Α εδ. β, κατά την οποία το εν λόγω δικαίωμα διασφαλίζεται από το κράτος, τηρουμένων, ωστόσο, των εγγυήσεων των αρ. 9, 9Α και 19¹⁷⁴ του Συντάγματος. Αντίστοιχα, το εν λόγω άρθρο, θέτει φραγμούς, εμμέσως, στο αρ. 9Α¹⁷⁵.

Τα δύο αυτά άρθρα έχουν μεγάλη σημασία στο τομέα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, καθώς αποτελούν εκφάνσεις του δικαιώματος ανάπτυξης της προσωπικότητας, όπως περιλαμβάνεται στο αρ. 5 του Συντάγματος. Η σχέση των δύο αυτών άρθρων είναι αλληλένδετη (καθώς το ένα περιορίζει το άλλο), ωστόσο σε πιθανή σύγκρουση του 9Α και 5Α, υπαναχωρεί το δεύτερο έναντι του πρώτου. Αυτό συμβαίνει καθώς το ίδιο το αρ. 5Α (παρ. 1 εδ. β) εκχωρεί τη δυνατότητα περιορισμού του, με την υιοθέτηση νομοθετικού μέτρου για ορισμένους λόγους. Παράλληλα, στην παρ. 2 εδ. β του ίδιου άρθρου περιλαμβάνεται η υποχρέωση του κράτους, ως προς τη διασφάλιση του περιεχομένου του αρ. 5Α, τηρουμένων, ωστόσο, πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9 (προστασία της ιδιωτικότητας), 9Α (προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα) και 19 (το απόρρητο της επικοινωνίας). Σε τελική ανάλυση, το δικαίωμα πληροφοριακής ελευθερίας (αρ. 5Α) υπαναχωρεί έναντι του δικαιώματος πληροφοριακής

¹⁷³ «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει [...]».

¹⁷⁴ Το εν λόγω άρθρο διασφαλίζει το απόρρητο των επιστολών και της επικοινωνίας.

¹⁷⁵ Δούκα (2011), σ. 53.

αυτοδιάθεσης (αρ. 9Α), όταν ανακύπτει η ανάγκη προστασίας δικαιωμάτων και ελευθεριών του φυσικού προσώπου, η οποία δικαιολογεί τον περιορισμό του δικαιώματος πληροφόρησης του τρίτου¹⁷⁶.

3.1.2 Το Νομοθετικό πλαίσιο

Τα άρθρα 5Α και 9Α καταλείπουν στον εθνικό νομοθέτη την αρμοδιότητα θέσπισης νόμου για την οριοθέτησή τους. Εν προκειμένω, ο ν. 2472/1997 θέτει περιορισμούς στα κατοχυρωμένα δικαιώματα, ενώ, παράλληλα, αποβλέπει στην προστασία των δύο δικαιωμάτων, δηλαδή της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης και πληροφοριακής ελευθερίας, στοχεύοντας στη διαφύλαξη των δικαιωμάτων του φυσικού προσώπου, της ασφάλειας των συναλλαγών και της λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς¹⁷⁷. Εν ολίγοις, το νομοθέτημα δεν περιλαμβάνει περιπτώσεις συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων ή ελεύθερης διάθεσης της πληροφορίας, ωστόσο, οριοθετεί τα ανωτέρω ζητήματα.

Μετά την έναρξη της λειτουργίας του ΓΚΠΔ καταργείται η οδηγία 95/46/ΕΚ, με αποτέλεσμα την παράλληλη κατάργηση του ν. 2472/1997. Ο προηγούμενος νόμος αναμένεται να αντικατασταθεί από νέο εθνικό μέτρο που θα ρυθμίσει τα ως άνω ζητήματα. Προς το σκοπό αυτό έχει εκπονηθεί Σχέδιο Νόμου για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (εφεξής: ΣχΝΠΔΠΧ)¹⁷⁸, για την εφαρμογή των διατάξεων του ΓΚΠΔ.

Όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω ο ΓΚΠΔ απονέμει τη δυνατότητα θέσπισης εθνικών μέτρων, για τη ρύθμιση επιμέρους ζητημάτων, στα κ.-μ. Εν προκειμένω, στο τομέα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, το αρ. 88 του κανονισμού παρέχει ρητά τη δυνατότητα θέσπισης ειδικών κανόνων, είτε μέσω της νο-

¹⁷⁶ Δούκα (2011), σ. 53 – 54.

¹⁷⁷ Δούκα (2011), σ. 55.

¹⁷⁸ Την 20^η/2/2018, τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση η νομοθετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, υπό τον τίτλο: «Θέσπιση νομοθετικών μέτρων για την εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 679/2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ (ΓΚΠΔ) και ενσωμάτωση στην εθνική έννομη τάξη της Οδηγίας 2016/680/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου και συμπληρωματικές διατάξεις». Η διαβούλευση ολοκληρώθηκε την Δευτέρα 5 Μαρτίου του 2018. Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Δικτυακός Τόπος Διαβουλεύσεων, Νόμος για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σε εφαρμογή του κανονισμού (ΕΕ) 679/2016, διάθεση σε: http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=9331&lspt_context=gdpr. Κατά το χρόνο εκπόνησης της παρούσας μελέτης δεν έχει ψηφιστεί ο εθνικός νόμος για την εφαρμογή του ΓΚΠΔ

μοθεσίας είτε μέσω συλλογικών συμβάσεων, για την προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης (αρ. 88 παρ. 1). Το αρ. 88 στην 1^η παράγραφο εξειδικεύει τα ζητήματα, που μπορεί να ρυθμίζονται (με εθνικά μέτρα), στα εξής: «για τους σκοπούς της πρόσληψης, εκτέλεση της σύμβασης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της εκτέλεσης των υποχρεώσεων που προβλέπονται από το νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις, διαχείρισης, προγραμματισμού και οργάνωσης της εργασίας, προστασίας της περιουσίας εργοδοτών και πελατών και για σκοπούς άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή σε συλλογική βάση, δικαιωμάτων ή παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς καταγγελίας της σχέσης απασχόλησης». Στην παρ. 2 του αρ. 88 προβλέπεται ότι, οι εν λόγω κανόνες πρέπει να περιλαμβάνουν ειδικά μέτρα για την διαφύλαξη της αξιοπρέπειας, των εννόμων συμφερόντων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός του ομίλου επιχειρήσεων ή ομίλου εταιριών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα, καθώς και τα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας.

Η επιλογή ενός τόσο δραστικού μέσου, όπως αυτό του κανονισμού, κρίνεται απαραίτητη για την αντιμετώπιση των αναφυόμενων ζητημάτων στο πεδίο προστασίας των προσωπικών δεδομένων, λόγω της τεχνολογικής προόδου, της επέκτασης της ψηφιακής κοινωνίας, καθώς και την αποφυγή αντικρουόμενων εθνικών κανόνων περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, που ενδεχομένως να παρακωλύσουν την διασυνοριακή ροή δεδομένων, από έναν «ασχυρό παίκτη» όπως η ΕΕ. Με βάση τα προλεγόμενα αιτιολογείται η επιλογή του ευρωπαϊού νομοθέτη με την οποία, ουσιαστικά, περιορίζεται το πεδίο διακριτικής ευχέρειας των κ.-μ., ενώ, παράλληλα, συρρικνώνεται η εξουσία των εθνικών αρχών¹⁷⁹.

Είναι γεγονός ότι, στο πλαίσιο των προσωπικών δεδομένων στο χώρο της απασχόλησης, παρέχεται στα κ.-μ. (από τον ΓΚΠΔ) η δυνατότητα υιοθέτησης ειδικότερων μέτρων. Ωστόσο, η παροχή της συγκεκριμένης δυνατότητας στα κ.-μ. δεν είναι απερίοριστη, αντίθετα, οριοθετείται καθώς ο ΓΚΠΔ περιορίζει δραστικά την εθνική αρ-

¹⁷⁹ *Περάκη*, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Περιέχεται στο: Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, 2016, τ. 22, τεύχ. 3, σ. 328.

μοδιότητα, στους τομείς που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του κανονισμού¹⁸⁰. Αναλυτικότερα, η προστασία των εργαζομένων ρυθμίζεται από το αρ. 17 ΣχΝΠΔΠΧ. Το συγκεκριμένο άρθρο (βάσει του αρ. 88 του ΓΚΠΔ) εξειδικεύει στους επιμέρους τομείς, λ.χ. συστήματα παρακολούθησης του εργασιακού χώρου, δικαιώματα εργαζομένων και εργοδοτών κ.ο.κ, ενώ, παράλληλα, προσδιορίζεται ότι, ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση απασχόλησης τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και οι υπηρετούντες στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας (αρ. 17 παρ. 2). Σύμφωνα με την ίδια διάταξη, το κύρος της σχέσης απασχόλησης δεν επηρεάζει τις υποχρεώσεις του ΥΕ ως προς την επεξεργασία και προστασία δεδομένων των εργαζομένων. Η παρ. 2 του ίδιου άρθρου διευρύνει την έννοια των εργαζομένων, τόσο στους υποψήφιους προς εργασία, όσο και στους πρώην εργαζόμενους.

Για παράδειγμα, ο ιδιοκτήτης εταιρίας παροχής υπηρεσιών φύλαξης και ασφάλειας (security) δικαιούται να επεξεργαστεί δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές διώξεις, μέτρα ασφάλειας και καταδίκης των εργαζομένων, εφόσον και στο μέτρο που είναι απολύτως απαραίτητο για την αξιολόγηση της καταλληλότητας αυτών για συγκεκριμένες θέσεις, καθήκοντα εργασίας, καθώς και για τη λήψη συγκεκριμένης απόφασης στο πλαίσιο της σχέσης απασχόλησης¹⁸¹. Η συγκεκριμένη περίπτωση εμπίπτει στο πεδίο οργάνωσης, διαχείρισης και προγραμματισμού της εργασίας (βάσει των επιταγών του αρ. 88 παρ. 1). Ως εκ τούτου, συνάγεται ότι η δυνατότητα θέσπισης ειδικότερων εθνικών μέτρων παρέχεται στα κ.-μ. για να ρυθμίσουν τα επιμέρους ζητήματα, ενώ το γενικό πλαίσιο έχει τεθεί από τον κανονισμό.

Ο περιορισμένος χαρακτήρας της εθνικής αρμοδιότητας (σύμφωνα με το αρ. 88 του κανονισμού) συμβάλει στην καθιέρωση ενός ενιαίου πλαισίου προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα περιορίζοντας φαινόμενα εκμετάλλευσης των εργαζομένων ως ΥτΔ, στην ενίσχυση της εσωτερικής αγοράς και της τόνωσης του ανταγωνισμού μέσω της διευκόλυνσης της διασυνοριακής ροής δεδομένων, καθώς και στην δημιουργία αισθήματος ασφάλειας των εργαζομένων προς τις επιχειρήσεις, λόγω των αυξημένων υποχρεώσεων που επιβάλλει σε εκείνες (επιχειρήσεις) ο κανονισμός. Από την άλλη, διατυπώνονται ορισμένες αντιρρήσεις αναφορικά με τη χρησιμότητα της

¹⁸⁰ «Δεδομένου του ευρύτατου πεδίου εφαρμογής (του ΓΚΠΔ), μάλλον τα εθνικά δίκαια και οι ιδιαιτερότητες στον τομέα θα μπουν στο «χρονοντούλαπο της ιστορίας». Περάκη, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Περιέχεται στο: Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, 2016, τ. 22, τεύχ. 3, σ. 328.

¹⁸¹ Άρθρο 17, παρ. 11, ΣχΝΠΔΠΧ.

περιορισμένης δυνατότητας που παρέχει ο κανονισμός. Ειδικότερα, υποστηρίζεται η άποψη ότι, λόγω της φύσης του ΓΚΠΔ, ελλοχεύει ο κίνδυνος υπερβολικής συγκέντρωσης εξουσίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο με αποτέλεσμα τη μετατροπή των ΕΑΠΔ, σε ορισμένες περιπτώσεις, σε απλούς αποδέκτες παραπόνων και καταγγελιών, ενώ, θα έπρεπε ο ΓΚΠΔ να δημιουργήσει ένα σύστημα δημοκρατικότερο, συμμετοχικότερο και βασισμένο στην αυξημένη συνεργασία των εθνικών αρχών, για τη διαφύλαξη της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο¹⁸².

Αναλύοντας, περαιτέρω, την επίδραση του ΓΚΠΔ στο ζήτημα των προσωπικών δεδομένων στο χώρο της εργασίας, θα ενσωματώσουμε στα επιμέρους κεφάλαια το ρυθμιστικό περιεχόμενο του ΣχΝΠΔΠΧ, ιδιαιτέρως του αρ. 17 που αφορά άμεσα τα προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις.

3.2 Η έννοια της «Ιδιωτικότητας» στον εργασιακό χώρο

Το έννομο αγαθό της ιδιωτικότητας κατοχυρώνεται στο αρ. 9 του Συντάγματος, όπως απορρέει από το αρ. 8 της ΕΣΔΑ. Όπως ήδη έχει λεχθεί, η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί απόρροια της ιδιωτικής ζωής¹⁸³. Ειδικότερα, στο εργασιακό περιβάλλον έχει λάβει χώρα μια σειρά μεγάλων αλλαγών, οι οποίες ανατρέπουν τα ισχύοντα δεδομένα, με αποτέλεσμα να είναι ορατός πλέον ο κίνδυνος της αδυναμίας διαχωρισμού της ιδιωτικής από την εργασιακή ζωή του φυσικού προσώπου. Αναλυτικότερα, οι τεχνολογικές εξελίξεις επιτρέπουν την συλλογή περισσότερων πληροφοριών, την διατήρησή τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, καθώς και την ταχύτερη επεξεργασία τους. Παράλληλα, οι νέες μορφές εργασίας και η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων οδηγούν στην ποσοτική αύξηση και ποιοτική ένταση της επεξεργασίας των δεδομένων των εργαζομένων. Επιπλέον, η σχέση εργασίας αποτελεί πηγή πληροφόρησης, διότι αυξάνονται οι επιβαλλόμενες από το κράτος υποχρεώσεις, π.χ. προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, επιβολή φορολογίας κ.ο.κ. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, είναι η δημιουργία της αμφιβολίας-ανησυχίας σχετικά με το αν υφίστανται το δικαίωμα της ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο.

¹⁸² *Περάκη*, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Περιέχεται στο: Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, 2016, τ. 22, τεύχ. 3, σ. 328.

¹⁸³ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης, 2014, σ. 43.

Ως βάση για τον έλεγχο των εργαζομένων, με αποτέλεσμα τον περιορισμό τα ιδιωτικότητας τους, αποτελεί το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη¹⁸⁴, το οποίο θα παρουσιάσουμε στη συνέχεια. Ως εκ τούτου, όπως περιγράφεται ήδη από την εισαγωγή της μελέτης, υπάρχουν πρακτικές δυσκολίες περιορισμού της επέμβασης του εργοδότη στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, λόγω της άνισης σχέσης τους. Παράλληλα, το δικαίωμα της ιδιωτικότητας δεν παρουσιάζεται μόνο στο στενό οικογενειακό πλαίσιο, όπως περιγράφεται από το οικείο άρθρο του Συντάγματος, αλλά διευρύνεται στον εργασιακό χώρο, όπου οι συνθήκες και οι όροι τίθενται από τον εργοδότη. Κλασικό παράδειγμα, αποτελούν οι νέες αποκεντρωμένες μορφές εργασίας όπως η τηλεργασία και η κατ' οίκον εργασία, όπου ο εργοδότης χορηγεί στους εργαζόμενους εξοπλισμό ή λογισμικό πληροφορικής που, όταν εγκατασταθεί στην οικία τους/στις συσκευές τους, τους δίνει τη δυνατότητα να έχουν το ίδιο επίπεδο πρόσβασης στο δίκτυο, τα συστήματα και τους πόρους του εργοδότη που θα είχαν και στο χώρο εργασίας, ανάλογα με την εφαρμογή. Επομένως, καθίσταται σαφής η επέκταση των εργασιακών ορίων (που τίθενται από τον εργοδότη), σε βάρος της ιδιωτικής ζωής.

3.3 Τα συμφέροντα των δύο πλευρών

3.3.1 Στάδια της επεξεργασίας

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων αρχίζει από πολύ νωρίς. Ήδη από το προσυμβατικό στάδιο¹⁸⁵ (εκείνο της πρώτης συνάντησης και συνέντευξης με τους αρμόδιους φορείς) ο υποψήφιος εργαζόμενος παρέχει πλήθος δεδομένων στον υποψήφιο εργοδότη, π.χ. προσωπικά στοιχεία, στοιχεία επικοινωνίας, τυπικά προσόντα, δεξιότητες, καθώς και οποιοδήποτε άλλο δεδομένο κρίνεται ικανό από τον εργοδότη, για να καθορίσει την καταλληλότητα του εργαζομένου επί της συγκεκριμένης εργασίας. Παράλληλα, παρέχονται δεδομένα τα οποία είτε είναι προφανή, όπως φύλο και η φυλή του εργαζομένου, είτε στοιχεία που δηλώνονται μέσω έγγραφης ή ηλεκτρονικής αίτησης του, όπως στοιχεία επικοινωνίας (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλέφωνο, διεύθυνση κατοικίας κ.ο.κ), το όνομά του και το πατρώνυμο, τα οποία κρίνονται απαραίτητα για τον εργοδότη. Δεν πρέπει, επίσης, να παραβλέπεται, ότι σε ορισμένες περιπτώσεις ο (υποψήφιος) εργοδότης

¹⁸⁴ Μήτρου, Η Προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Παρεμβάσεις και έργο της Αρχής, σ. 5, διάθεση σε: http://www.icsd.aegean.gr/website_files/metaptyxiako/888943208.pdf.

¹⁸⁵ Προσυμβατικό ορίζεται το στάδιο πριν την κατάρτιση της σύμβασης, το οποίο θα μπορούσε να λεχθεί και ως στάδιο των «διαπραγματεύσεων». Στο εν λόγω στάδιο, δεν απορρέουν εκατέρωθεν συμβατικές υποχρεώσεις, σε αντίθεση με το συμβατικό.

υποβάλλει τον εκάστοτε υποψήφιο (εργαζόμενο) σε νοητικές ή συναισθηματικές εξετάσεις (είτε μέσω παραδοσιακών έγγραφων εξετάσεων, είτε μέσω ηλεκτρονικών εφαρμογών), γεγονός που επιτρέπει στον πρώτο (υποψήφιο εργοδότη) ταχύτερη συλλογή και επεξεργασία πλήθους προσωπικών δεδομένων (ιδιαίτερος με τη βοήθεια ηλεκτρονικών εφαρμογών) του δεύτερου (υποψήφιου εργαζόμενου). Ακολουθώντας, ενδέχεται να ζητηθούν από τον μελλοντικό εργοδότη δεδομένα, όπως η οικογενειακή κατάσταση του μελλοντικού εργαζομένου π.χ. αν είναι έγγαμος ή άγαμος, αν έχει τέκνα και σε ποια ηλικία βρίσκονται, εάν σπουδάζουν, καθώς και σε ποιο στάδιο των σπουδών βρίσκονται.

Οι ανωτέρω πληροφορίες περιέρχονται στην κατοχή του εργοδότη εύκολα, ιδιαίτερα σε μια εποχή όπου η τεχνολογία και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ακμάζουν. Για παράδειγμα, κατά την πρόσληψη νέων υπαλλήλων, ο εργοδότης ελέγχει τα προφίλ των υποψηφίων, όπου ενδεχομένως είναι δημοσίως προσβάσιμα, σε διάφορα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αποκτώντας πρόσβαση σε δεδομένα που αφορούν εκείνους (τους υποψήφιους εργαζόμενους). Ως εκ τούτου, οι εργοδότες πιστεύουν ότι η εξέταση του προφίλ που έχουν οι δυνητικοί υποψήφιοι στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να είναι δικαιολογημένη στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης.

Ωστόσο, οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποθέτουν ότι, απλώς επειδή το προφίλ ενός προσώπου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι δημόσια διαθέσιμο, επιτρέπεται στους ίδιους να επεξεργαστούν τα δεδομένα αυτά για τους δικούς τους σκοπούς. Για την εν λόγω επεξεργασία απαιτείται νομική βάση, όπως το έννομο συμφέρον¹⁸⁶. Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης -πριν προβεί στην εξέταση ενός προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης- θα πρέπει να λάβει υπόψη αν το προφίλ του αιτούντος εργασία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σχετίζεται με επαγγελματικούς ή ιδιωτικούς σκοπούς, καθώς αυτό αποτελεί σημαντική ένδειξη για τη νομιμότητα της εξέτασης των δεδομένων. Επιπλέον, οι εργοδότες δικαιούνται να συλλέγουν και να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψήφιους για θέση εργασίας μόνο στον βαθμό που η συλλογή των δεδομένων αυτών είναι απαραίτητη και σχετική με την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλεται η αίτηση¹⁸⁷. Βάσει του κανονισμού, το ενδιαφερόμενο πρόσωπο λαμβάνει γνώση ορισμένων πληροφοριών ό-

¹⁸⁶ Άρθρο 6, στοιχ. στ, ΓΚΠΔ. Επ. αρ. 17, παρ. 3 ΣχΝΠΔΠΧ.

¹⁸⁷ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 12 – 13, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169.

πως: η διάρκεια συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η έκταση και οι σκοποί επεξεργασίας, καθώς και τα δικαιώματά του. Οι προαναφερόμενες πληροφορίες παρέχονται στο ΥτΔ, είτε στην περίπτωση που γνωστοποίησε το ίδιο προσωπικά δεδομένα στον εργοδότη είτε αν αυτά συλλέχθηκαν από τον τελευταίο¹⁸⁸.

Τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης θα πρέπει γενικώς να διαγράφονται αμέσως μόλις διαπιστωθεί ότι δεν θα γίνει προσφορά εργασίας ή ότι αυτή δεν γίνεται αποδεκτή από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο, σύμφωνα με τη Σύσταση CM / Rec (2015) 5 του ΣυμβΕυρ¹⁸⁹. Ο ΓΚΠΔ και το ΣχΝΠΔΠΧ δεν περιλαμβάνουν συγκεκριμένο χρονικό διάστημα διατήρησης των προσωπικών δεδομένων. Ωστόσο, στις αιτ. σκέψεις του κανονισμού παρέχονται ορισμένες οδηγίες σχετικά με το χρόνο διατήρησης των προσωπικών δεδομένων, όπου «[...] Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι επαρκή και συναφή και να περιορίζονται στα αναγκαία για τους σκοπούς της επεξεργασίας τους. Αυτό απαιτεί ειδικότερα να διασφαλίζεται ότι το διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα να περιορίζεται στο ελάχιστο δυνατό. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο εάν ο σκοπός της επεξεργασίας δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλα μέσα. Για να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν διατηρούνται περισσότερο από όσο είναι αναγκαίο, ο ΥΕ θα πρέπει να ορίζει προθεσμίες για τη διαγραφή τους ή για την περιοδική επανεξέτασή τους¹⁹⁰ [...]»¹⁹¹. Ως εκ τούτου, στο αρ. 13 και 14 παρ. 2 στοιχ. α του κανονισμού περιλαμβάνεται η υποχρέωση του εργοδότη (ως ΥΕ) για ενημέρωση των εργαζομένων αναφορικά με το χρόνο αποθήκευσης των δεδομένων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, ο ΕΕΠΔ παραθέτει ορισμένα συμπεράσματα αναφορικά με το χρόνο διατήρησης αυτών των δεδομένων¹⁹². Αναλυτικότερα, τα αρχεία που περιέχουν πληροφορίες σχετικά με τους ανεπιτυχείς υποψηφίους δεν θα πρέπει

¹⁸⁸ Άρθρα 13 – 14, ΓΚΠΔ.

¹⁸⁹ «Τα προσωπικά δεδομένα που υποβάλλονται για την υποστήριξη μιας αίτησης εργασίας πρέπει κανονικά να διαγραφούν μόλις καταστεί σαφές ότι δεν θα γίνει προσφορά εργασίας ή δεν γίνει αποδεκτή από τον αιτούντα εργασία. Όταν τα δεδομένα αυτά αποθηκεύονται με σκοπό την περαιτέρω απασχόληση, το ΥτΔ πρέπει να ενημερώνεται σχετικά και τα δεδομένα πρέπει να διαγράφονται εάν το ζητήσει». Άρθρο 13, παρ. 2, ΣυμβΕυρ, Σύσταση CM / Rec (2015) 5 της Επιτροπής των Υπουργών, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης, 1/4/2015, διάθεση σε: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a.

¹⁹⁰ Το αρ. 21 παρ. 1 του ΣχΝΠΔΠΧ κινείται στην ίδια λογική με τον ΓΚΠΔ, καταλείποντας στον ΥΕ να ορίσει το χρονικό διάστημα διατήρησης των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

¹⁹¹ Αιτ. σκ. 39, ΓΚΠΔ.

¹⁹² ΕΕΠΔ, Επιλογή και πρόσληψη προσωπικού, διάθεση σε: <https://edps.europa.eu/node/3453>.

να διατηρούνται όσο τα αρχεία των επιτυχημένων. Επιπλέον, οι πληροφορίες που είναι απλώς μια προϋπόθεση για την πρόσληψη δεν πρέπει να τηρούνται μετά την πραγματοποίηση της πρόσληψης (ο σκοπός για τον οποίο συλλέχθηκαν δεν υφίσταται βάσει της αρχής ελαχιστοποίησης του σκοπού). Για παράδειγμα, δεν υπάρχει λόγος να φυλάσσονται τα ποινικά μητρώα, καθώς αποτελούν στιγμιότυπα της ζωής ενός ατόμου που δεν αντανακλούν πλέον την πραγματικότητα. Το πρόσωπο πρέπει επίσης να λαμβάνει ορθή ενημέρωση ως προς οποιαδήποτε τέτοια επεξεργασία προτού συμμετάσχει στη διαδικασία πρόσληψης¹⁹³.

Μετά την κατάρτιση της σύμβασης (μετασυμβατικό στάδιο)¹⁹⁴, η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων από τον εργοδότη συνεχίζεται. Αρχικά, παρέχονται δεδομένα όπως εκείνα που αφορούν στην οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου, τα οποία επικαιροποιούνται. Αναλυτικότερα, αναφέρεται αν επήλθε διαζύγιο έγγαμου εργαζόμενου ή άγαμος εργαζόμενος είναι πλέον έγγαμος, παρέχονται δεδομένα θανάτου ή γέννησης μελών της οικογένειας του εργαζομένου. Επιπλέον, επικαιροποιούνται στοιχεία αναφορικά με τις γνώσεις, τα τυπικά προσόντα και τις δεξιότητες του απασχολούμενου (π.χ. απόκτηση προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών, ολοκλήρωση διδακτορικής διατριβής, περάτωση ξενόγλωσσων πτυχίων κ.ο.κ). Ιδιαίτερης σημασίας, στο πλαίσιο της απασχόλησης, αποτελεί η πρόσβαση του εργοδότη σε δεδομένα σχετικά με την υγεία του εργαζομένου (ευαίσθητα προσωπικά).

Για παράδειγμα, μέσω του ελέγχου προφίλ που (ενδεχομένως) να διαθέτουν στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες έχουν (ή μπορούν να αποκτήσουν) την τεχνική ικανότητα μόνιμου ελέγχου των εργαζομένων, μέσω της συλλογής πληροφοριών σχετικά με τους φίλους, τις απόψεις, τις πεποιθήσεις, τα ενδιαφέροντα, τις συνήθειες, τις κινήσεις, τις στάσεις και τη συμπεριφορά τους, καταγράφοντας ως εκ τούτου δεδομένα για την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του εργαζόμε-

¹⁹³ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 13.

¹⁹⁴ «Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο», το εν λόγω άρθρο παρουσιάζει την έννοια της σύμβασης εργασίας. Α.Κ., αρ. 648. Επ. «Δεδομένου ότι η εν λόγω διάταξη δεν αναφέρεται αποκλειστικά στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, αλλά καλύπτει εννοιολογικά και τις συμβάσεις παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, για την εννοιολογική συγκρότηση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει να ληφθεί επίσης υπόψη και ένα τρίτο θεμελιακό στοιχείο, αυτό της «εξάρτησης» του παρέχοντος την εργασία από τον αποδέκτη αυτής [...], [...] Δεν μπορεί δηλαδή να υφίστανται σύμβαση εργασίας χωρίς τα συμβατικά στοιχεία της παροχής εργασίας από έναν μισθωτό και της αντιπαροχής μισθού από έναν εργοδότη». Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013⁴ (Πλήρως επικαιροποιημένη), σ. 86 – 87. Όπως προκύπτει από τα προλεγόμενα, βασικό στοιχείο της επεξεργασίας κατά το συμβατικό στάδιο είναι εκείνο της εξάρτησης, με αποτέλεσμα η θέληση του εργοδότη να καθίσταται κυρίαρχη.

νου, μεταξύ αυτών και ευαίσθητα δεδομένα. Ο έλεγχος των προφίλ των εργαζομένων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά τη διάρκεια της εργασίας δεν θα πρέπει να λαμβάνει χώρα σε γενικευμένη βάση¹⁹⁵. Η συγκεκριμένη ενέργεια είναι επιτρεπτή, εφόσον είναι απαραίτητη για την επίτευξη εννόμων συμφερόντων του ΥΕ ή τρίτου, υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερισχύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του εργαζομένου (ως ΥτΔ), που επιβάλλουν την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα¹⁹⁶.

Όμως, η σώρευση δεδομένων από τον εργοδότη δεν ολοκληρώνεται με την σύναψη της σύμβασης εργασίας, καθώς εξακολουθεί να υφίσταται και μετά την λήξη αυτής. Αναλυτικότερα, ο εργοδότης συλλέγει στοιχεία σχετικά με την λήξη της εργασιακής σχέσης, αν για παράδειγμα αίτια της καταγγελία της σύμβασης αποτελούν η συνταξιοδότηση ή ποινική δίωξη του εργαζομένου ή προσωπικοί λόγοι του τελευταίου. Με τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μέσων, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη διατήρησης των συλλεγμένων δεδομένων για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Για παράδειγμα, εργοδότης παρακολουθεί το προφίλ στο LinkedIn¹⁹⁷ πρώην εργαζομένων για τους οποίους ισχύει ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού¹⁹⁸. Ο σκοπός της παρακολούθησης είναι να εξακριβωθεί η συμμόρφωση με την εν λόγω ρήτρα. Η παρακολούθηση περιορίζεται στους πρώην εργαζόμενους, εφόσον ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η εν λόγω ενέργεια είναι απαραίτητη για την προστασία των έννομων συμφερόντων του, ότι δεν υπάρχουν άλλα, λιγότερο παρεμβατικά διαθέσιμα μέσα, και ότι οι πρώην εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί επαρκώς για την έκταση της τακτικής παρακολούθησης των δημόσιων επικοινωνιών τους¹⁹⁹.

¹⁹⁵ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 14.

¹⁹⁶ Άρθρο 6, στοιχ. στ, ΓΚΠΔ. Επ. αρ. 17, παρ. 3, στοιχ. δ, ΣχΝΠΔΠΧ.

¹⁹⁷ Το LinkedIn ανήκει στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης (Social Media) και αποτελεί το σημείο συνάντησης όλων των επαγγελματιών. Πρόκειται συγκεκριμένα για ένα κοινωνικό δίκτυο, στόχος του οποίου είναι να συνδέσει όλους τους επαγγελματίες του κόσμου, κάνοντας τους πιο παραγωγικούς και καλύτερους στην εργασία τους.

¹⁹⁸ Η υποχρέωση παράλειψης πράξεων ανταγωνισμού καταρχάς δεν ισχύει μετά τη λύση της σύμβασης. Μετά τη λύση της σύμβασης ο εργαζόμενος μπορεί να αξιοποιήσει τις επαγγελματικές του γνώσεις και την εμπειρία που απέκτησε με οποιοδήποτε τρόπο και δεν εμποδίζεται να ασκήσει, για δικό του λογαριασμό, δραστηριότητα ανταγωνιστική προς αυτή του προηγούμενου εργοδότη του ή να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε τρίτη επιχείρηση, επίσης ανταγωνιστική (1285/1984ΑΠ). Τα μέρη όμως, κάνοντας χρήση της συμβατικής ελευθερίας, έχουν τη δυνατότητα, να επεκτείνουν την απαγόρευση ανταγωνισμού και για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα, συμφωνώντας σχετικές ρήτρες (ΑΠ 1591/2002). Οι ρήτρες αυτές μπορεί να ορίζουν α) την απαγόρευση πρόσληψης σε άλλο εργοδότη, β) την απαγόρευση ανακοίνωσης απόρρητων της επιχείρησής.

¹⁹⁹ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 14.

Αναφορικά με τη διατήρηση δεδομένων πρώην εργαζομένων, ισχύουν οι ίδιοι περιορισμοί, με εκείνους για τους υποψήφιους προς εργασία, σχετικά με τη διάρκεια κατοχής των δεδομένων από τον εργοδότη. Το εν λόγω γεγονός αποδεικνύει το αρ. 17 παρ. 2 ΣχΝΠΔΠΧ, όπου επεκτείνει την προστασία και στους πρώην εργαζόμενους.

3.3.2 Τα αίτια της επεξεργασίας από την πλευρά της εργοδοσίας

Είναι κοινώς αποδεκτό, λοιπόν, ότι στα πλαίσια της απασχόλησης εκχωρούνται πλήθος δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (από τον εργαζόμενο προς τον εργοδότη), δεδομένα τα οποία υπόκεινται σε επεξεργασία από τον ΥΕ, εν προκειμένω τον εργοδότη, στη βάση του διευθυντικού δικαιώματος του τελευταίου. Το εν λόγω δικαίωμα δεν αναφέρεται ευθέως σε νομοθετική ρύθμιση, ωστόσο, θεμελιώνεται από τη νομολογία και τη θεωρία, ως σύμφυτο με την εξουσία του εργοδότη να καθορίζει, οργανώνει και διευθύνει την επιχείρηση, καθοδηγούμενος από τα συμφέροντά της²⁰⁰. Σύμφωνα με τον ανωτέρω ορισμό συνάγεται ότι, το διευθυντικό δικαίωμα κατοχυρώνεται εμμέσως από διατάξεις του Συντάγματος²⁰¹. Ειδικότερα, το αρ. 17, στο οποίο περιλαμβάνεται η προστασία της ιδιοκτησίας, παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα διαφύλαξης των περιουσιακών του στοιχείων (εξοπλισμό, εταιρικά οχήματα κ.ο.κ), ενώ, παράλληλα, η δυνατότητα αυτή δεν περιορίζεται αποκλειστικά στα εμπράγματα στοιχεία, αλλά επεκτείνεται σε πολλαπλές περιουσιακές σχέσεις ή δικαιώματα που συνδέονται με την επιχείρηση²⁰². Περαιτέρω, το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας, όπως κατοχυρώνεται στο αρ. 5 παρ. 1 του Συντάγματος, αποδεικνύει την ανάγκη προώσπισης και ικανοποίησης των συμφερόντων του εργοδότη. Εν τέλει, το διευθυντικό δικαίωμα, επιπλέον, θεμελιώνεται στα αρ. 648 και 652 ΑΚ.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, μπορούμε να εξάγουμε ορισμένα συμπεράσματα για να αντιληφθούμε τους επιδιωκόμενους σκοπούς του εργοδότη. Ειδικότερα, η συλλογή και η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων ενισχύει τα συμφέροντα του εργοδότη, καθώς ο τελευταίος μπορεί να ξεχωρίσει έτσι το απαραίτητο εργατικό δυναμικό για την εκάστοτε θέση εργασίας, δηλαδή εκείνο που θα του παρέχει τα κατάλληλα προσόντα, δεξιότητες, εχέγγυα ήθους και αξιοπιστίας. Περαιτέρω, η ανάγκη ασφάλειας των εργαζομένων, ορθής λειτουργία του εξοπλισμού και προστασίας των

²⁰⁰ Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Πλήρως επικαιροποιημένη, 2013⁴ (Πλήρως επικαιροποιημένη), σ. 486 και επ.

²⁰¹ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαιράς στο χώρο εργασίας, περιέχεται στο: Ευρωπαϊών Πολιτεία, 2011, τευχ. 2, σ. 330 – 331, διάθεση σε: <http://independent.academia.edu/FerenikiPanagopoulou>.

²⁰² Δούκα (2011), σ. 24 και επ.

περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης, έχει, μάλλον, ως φυσικό επακόλουθο την συλλογή και επεξεργασία δεδομένων. Εν τέλει, η εν λόγω επεξεργασία είναι απόρροια του διευθυντικού δικαιώματος, που καθιστά τον εργοδότη υπεύθυνο για την εκπλήρωση των οικονομικών στόχων της επιχείρησης.

3.3.3 Οι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους

Από την πλευρά των εργαζομένων, η επεξεργασία ενέχει ορισμένους κινδύνους, καθώς -όπως έχει ήδη τονισθεί- τα όρια ιδιωτικής και εργασιακής ζωής καθίστανται δυσδιάκριτα, με την ολοένα μεγαλύτερη επέμβαση της δεύτερης στην πρώτη, με αποτέλεσμα την καταπάτηση των συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων της ιδιωτικότητας και της προστασίας προσωπικών δεδομένων. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με ορισμένους προβληματισμούς-ανησυχίες, π.χ. η διενέργεια μυστικής συλλογής δεδομένων, η συλλογής αναληθών πληροφοριών, η διάθεση αυτών σε τρίτους, καθώς και η αξιοποίησή τους σε βάρος αυτών (εργαζομένων)²⁰³.

Με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών παρέχεται η δυνατότητα παρακολούθησης των εργαζομένων σε βάθος χρόνου, σε διάφορους χώρους εργασίας και στην οικία τους, μέσω πολλών διαφορετικών συσκευών όπως τα έξυπνα τηλέφωνα, οι επιτραπέζιοι υπολογιστές, τα οχήματα κ.ο.κ. Αν η επεξεργασία δεν είναι διαφανής και οριοθετημένη, υπάρχει σοβαρός κίνδυνος να μετατραπεί το έννομο συμφέρον των εργοδοτών (που αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση της επεξεργασίας) για τη βελτίωση της αποδοτικότητας και για την προστασία των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας, σε αδικαιολόγητη και παρεμβατική παρακολούθηση. Γεγονός που θα επιφέρει δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζομένους, όπως την καταπάτηση των εργασιακών και ατομικών ελευθεριών τους, την άγνοια των εργαζομένων σχετικά με το ποια προσωπικά τους δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία, την κατηγοριοποίηση των εργαζομένων ανάλογα με την εργασιακή τους συμπεριφορά και αποδοτικότητα και ως εκ τούτου την ευμενή ή δυσμενή αντιμετώπιση τους από την εργοδοσία. Τέλος η ΟΕ29, επιδιώκοντας τη στάθμιση ανάμεσα στα έννομα συμφέροντα του εργοδότη και της προσδοκίας των εργαζομένων για την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων, αναφέρει σε γνωμοδότησή της²⁰⁴ τους κινδύνους από τη χρήση νέων τεχνολογιών,

²⁰³ Δούκα (2011), σ. 27 – 28.

²⁰⁴ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 11 – 12.

συνεκτιμώντας την αρχή της αναλογικότητας, σε σειρά υποθέσεων όπου οι νέες τεχνολογίες θα μπορούσαν να εφαρμοστούν²⁰⁵.

3.3.4 Η ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων

Στις περιπτώσεις όπου το άτομο γνωρίζει ή υποψιάζεται ότι υποβάλλονται σε επεξεργασία δεδομένα που σχετίζονται με πτυχές της προσωπικότητάς του και δεν μπορεί να αντιδράσει, τότε καθίσταται υπαρκτός ο κίνδυνος περιορισμού των ατομικών ελευθεριών του. Ιδιαίτερα στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης, όπου υπάρχει η εξάρτηση του ΥτΔ (εργαζόμενος) με τον εργοδότη, ο κίνδυνος αυτός αποτελεί πραγματικότητα, π.χ. από τη διενέργεια απλών ιατρικών εξετάσεων ή εξετάσεων γενετικού υλικού, όπου με την εν λόγω διαδικασία περιέρχονται στην κατοχή του εργοδότη όχι απλά, αντίθετα, ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, από την παρακολούθηση της συμπεριφοράς του ατόμου μέσω ψηφιακών συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, από την ανάκτηση προσωπικών δεδομένων, από τον εργοδότη, μέσω ελέγχου των επικοινωνιών του εργαζομένου. Επομένως, λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον (σχέση εξάρτησης εργαζομένου – εργοδότη), η δυνατότητα αντίδρασης του εργαζομένου περιορίζεται (ως το αδύναμο μέρος), με αποτέλεσμα ο τελευταίος να «επιτρέπει» την καταπάτηση των ελευθεριών του, αποβλέποντας στον να είναι «αρεστός»²⁰⁶ απέναντι στον εργοδότη.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, ο εργαζόμενος χρήζει προστασίας έναντι της επεξεργασίας (ιδιαίτερα όταν είναι αθέμιτη), διότι περιορίζει την ελευθέρια του τελευταίου να ασκήσει τα δικαιώματά του και να διαμορφώσει τις επιλογές του. Αναλυτικότερα, ο εργαζόμενος διστάζει να εκφράσει ελεύθερα τη γνώμη του και να ασκήσει τα εργασιακά του δικαιώματα, π.χ. συνδικαλιστικό δικαίωμα²⁰⁷, σε τελική ανάλυση επεκτείνεται η εξάρτησή του από τον εργοδότη²⁰⁸. Επομένως, καθίσταται ορατός ο κίνδυνος της μετατροπής του εργαζομένου από «υποκείμενο δικαίου», σε «αντικείμενο» επεξεργασίας του εργοδότη (ως ΥΕ), καταλύοντας εντελώς το περιεχόμενο του αρ. 2

²⁰⁵ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 148.

²⁰⁶ Δούκα (2011), σ. 28.

²⁰⁷ «Θεμελιώδης συνιστώσα της συνδικαλιστικής ελευθερίας αποτελεί το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών να συνιστούν και να εντάσσονται σε οργανώσεις χωρίς καμία διάκριση και χωρίς καμία προηγούμενη άδεια της αρχής [...]». Ληξουριώτης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013, σ. 3.

²⁰⁸ Δούκα (2011), σ. 28.

παρ. 1 του Συντάγματος²⁰⁹. Εν τέλει, δημιουργείται ένα πεδίο σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ δικαιωμάτων εργοδότη – εργαζομένου²¹⁰. Στο στάδιο αυτό, κρίνεται σκόπιμη η επέμβαση του ενωσιακού και εθνικού νομοθέτη, οι οποίοι θα θέσουν φραγμούς, μέσω της νόμιμης επεξεργασίας, στο δικαίωμα του εργοδότη για πληροφοριακή ελευθερία, ενώ, παράλληλα, με τη συνδρομή των κατάλληλων προϋποθέσεων, θα θωρακίσουν το δικαίωμα πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του εργαζομένου.

Κεφάλαιο 4ο: Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο μετά τον ΓΚΠΔ

4.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Το εργατικό δίκαιο και το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων είναι δύο κλάδοι δικαίου στενά συνδεδεμένοι μεταξύ τους, γεγονός που οφείλεται στον σκοπό που υπηρετούν, δηλαδή την οριοθέτηση των εργασιακών σχέσεων και του δικαιώματος πληροφοριακής αυτοδιάθεσης αντίστοιχα. Επομένως, αναφερόμαστε σε δύο κλάδους δικαίου με κατ' εξοχήν ανθρωποκεντρικό περιεχόμενο²¹¹. Αυτό αποδεικνύεται και από τη γνωμοδότηση της ΟΕ29, υπ' αριθμόν 8/2001, στην οποία διαπιστώνεται η αλληλεπίδραση των δύο κλάδων ως εξής: *«Η ΟΕ ήθελε να επισημάνει ότι η νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων δεν λειτουργεί απομονωμένα από το εργατικό δίκαιο και την εργατική πρακτική, τα οποία, με τη σειρά τους, δεν λειτουργούν απομονωμένα από τη νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων. Η αλληλεπίδραση αυτή είναι απαραίτητη και πολύτιμη και πρέπει να συμβάλλει στην ανάπτυξη λύσεων οι οποίες θα εξασφαλίζουν την κατάλληλη προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων»*²¹².

Στο περιεχόμενο του ΓΚΠΔ, τόσο στις αιτιολογικές σκέψεις του όσο και στα άρθρα²¹³, υπάρχουν σπάνια ρητές αναφορές σχετικά με την προστασία δεδομένων των εργαζομένων. Ωστόσο, το ρυθμιστικό πλαίσιο εφαρμόζεται και στην προστασία προ-

²⁰⁹ Δούκα (2011), σ. 28. Επ. «Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας».

²¹⁰ Δούκα (2011), σ. 30.

²¹¹ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 144.

²¹² **«INTERACTION BETWEEN LABOUR LAW AND DATA PROTECTION LAW. The Working Party would like to point out that data protection law does not operate in isolation from labour law and practice, and labour law and practice does not operate in isolation from data protection law. This interaction is necessary and valuable and should assist the development of solution that properly protect workers' interests»**. ΟΕ29, Γνώμη 08/2001 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο, WP48, 13/9/2001, σ. 4.

²¹³ Στην αιτ. σκ. 155 και στο αρ. 88 του ΓΚΠΔ παρέχεται η δυνατότητα στα κ.-μ. για την υιοθέτηση μέτρων σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων.

σωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Αυτό οφείλεται, αφενός στους σκοπούς του κανονισμού, που είναι η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων, εν προκειμένω τα φυσικά πρόσωπα είναι οι εργαζόμενοι, αφετέρου στην ελεύθερη ροή δεδομένων. Ως αποτέλεσμα της ελεύθερης ροής δεδομένων είναι η ενίσχυση των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση της εσωτερικής αγοράς, διευκολύνοντας την ελεύθερη μετακίνηση των προσώπων (εν προκειμένω των εργαζομένων).

4.2 Όροι – κλειδιά

4.2.1 Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα

Ως δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα ορίζεται κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο (ΥτΔ). 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 προσώπου²¹⁴.

Παραδείγματα γεγονότων ή αντικειμένων που εμπίπτουν στην έννοια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως θεμελιώθηκαν από τη νομολογία του ΔΕΕ: Αρχικά, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής το *tribunal do trabalho de Viseu* (Πορτογαλία), στην επίδικη διαφοράς *Worten – Equipamentos para o Lar SA κατά Autoridade para as Condições de Trabalho* (ACT)²¹⁵, έθεσε ενώπιον του Δικαστηρίου το ερώτημα αν «έχει το αρ. 2 της οδηγίας 95/46[...] την έννοια ότι η καταγραφή του χρόνου εργασίας, ήτοι η ένδειξη, για κάθε εργαζόμενο, της ώρας ενάρξεως και της ώρας λήξεως της εργασίας, καθώς και των διακοπών ή διαλειμμάτων, που δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο εργασίας, εμπίπτει στην έννοια των «δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»;²¹⁶ Το Δικαστήριο ανέφερε ότι: «Συναφώς, αρκεί η διαπίστωση ότι, όπως υποστηρίχθηκε από το σύνολο των ενδιαφερομένων που υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις, τα δεδομένα που περιέχονται σε ένα δελτίο καταγραφής του χρόνου εργασίας, όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, τα οποία αφορούν, για κάθε εργαζόμε-

²¹⁴ Άρθρο 4, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

²¹⁵ ΔΕΕ, απόφ. 30/5/2013, υπόθ. C-342/12, ACT.

²¹⁶ Το σύνολο των ερωτημάτων που τέθηκαν από το Πορτογαλικό δικαστήριο ανέρχεται στον αριθμό τρία (3). Για τις ανάγκες του παρόντος θα περιοριστούμε στο πρώτο ερώτημα.

νο, τις περιόδους εργασίας ανά ημέρα καθώς και τις περιόδους ανάπαυλας, αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υπό την έννοια του άρθρου 2, στοιχείο α, της οδηγίας 95/46, εφόσον πρόκειται για «πληροφορίες που αναφέρονται σε φυσικό πρόσωπο του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί»²¹⁷. Έπειτα, στην υπόθεση *Bodil Lindqvist*, το ΔΕΕ δήλωσε ότι «η αναφορά του γεγονότος ότι ένα πρόσωπο τραυματίστηκε στο πόδι και τελεί σε μερική αναρρωτική άδεια συνιστά δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα σχετικό με την υγεία, κατά την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 1 της οδηγίας 95/46»²¹⁸.

4.2.1.1 Διάκριση προσωπικών δεδομένων

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατηγοριοποιούνται σε απλά ή κοινά και ευαίσθητα δεδομένα. Η διάκριση αυτή ξεκινάει από τη Σύμβαση 108 του ΣυμβΕυρ²¹⁹ και εξακολουθεί να υπάρχει στην οδηγία 95/46/ΕΚ²²⁰. Στο ίδιο μοτίβο εξακολουθεί να κινείται και ο ΓΚΠΔ, ο οποίος αναφέρει περιοριστικά²²¹ το σύνολο των προσωπικών δεδομένων που χαρακτηρίζονται ως ευαίσθητα.

Ως τέτοια δεδομένα, είναι εκείνα που αποκαλύπτουν την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και η επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, δεδομένα που αφορούν την υγεία ή δεδομένα που αφορούν τη σεξουαλική ζωή του προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό²²². Στο πεδίο αυτό εντάσσονται και δεδομένα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα²²³. Επί του παρόντος, αξίζει να επισημάνουμε ότι ο κανονισμός, σε αντίθεση με την οδηγία, εισάγει στο πεδίο των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, τα γενετικά²²⁴ και βιομετρικά²²⁵ δεδομένα.

²¹⁷ ΔΕΕ, απόφ. 30/5/2013, υπόθ. C-342/12, ACT, σκ. 19.

²¹⁸ ΔΕΚ, απόφ. 6/11/2003, υπόθ. C-101/01, *Bodil Lindqvist*, σκ. 51, Συλλ. 2003.

²¹⁹ Στην εκσυγχρονισμένη Σύμβαση 108 προστίθενται, στα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, τα γενετικά και βιομετρικά δεδομένα. 128^{ns} Συνόδου της Επιτροπής Υπουργών (Elsinore, Δανία, 17-18 Μαΐου 2018), Εκσυγχρονισμένη Σύμβαση για την προστασία των προσώπων σε σχέση με την Επεξεργασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

²²⁰ Άρθρο 8. παρ. 1, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

²²¹ *Ζωγραφόπουλος*, Ο Γενικός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: *Κοτσαλή/Μενουδάκου*, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 155.

²²² Άρθρο 9 παρ. 1, ΓΚΠΔ.

²²³ Άρθρο 10, ΓΚΠΔ.

²²⁴ «[...] γενετικά δεδομένα: τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα φυσικού προσώπου που κληρονομήθηκαν ή αποκτήθηκαν, όπως προκύπτει, ιδίως, από ανάλυση βιολογικού δείγματος του εν λόγω φυσικού προσώπου [...]». Άρθρο 4, στοιχ. 13, ΓΚΠΔ.

Τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα προσιδιάζουν την ψυχοσωματική διάσταση του φυσικού προσώπου, καθώς και πτυχές της κοινωνικής και προσωπικής ζωής του. Εξ αντιδιαστολής, λοιπόν, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα, ότι τα δεδομένα που δεν εμπίπτουν στις ως άνω κατηγορίες, υπάγονται στα απλά ή κοινά προσωπικά δεδομένα.

4.2.1.2 Παραβίαση προσωπικών δεδομένων

Ως τέτοια ορίζεται η παραβίαση της ασφάλειας που οδηγεί σε τυχαία ή παράνομη καταστροφή, απώλεια, μεταβολή, άνευ αδείας κοινολόγηση ή πρόσβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που διαβιβάστηκαν, αποθηκεύτηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία²²⁶.

4.2.2 Η έννοια της «Επεξεργασίας»

Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα περιλαμβάνει κάθε πράξη που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώρηση, 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 καταστροφή²²⁷.

Από τον παραπάνω ορισμό αντλούμε ορισμένα συμπεράσματα. Αρχικά, παρατηρούμε μία ευρύτατη κάλυψη ενεργειών που εμπίπτουν στο πεδίο της επεξεργασίας, από τη συλλογή προσωπικών δεδομένων μέχρι την αποθήκευση ή καταστροφή τους. Παράλληλα, αποδεικνύεται ότι, πράξη επεξεργασίας αποτελεί η θετική ενέργεια του εργοδότη, όχι η πρόθεσή του να προβεί σε πράξεις επεξεργασίας. Επιπλέον, ως «αυτοματοποιημένες μέθοδοι», λογίζονται οι μη παραδοσιακοί τρόποι επεξεργασίας, π.χ. μέσω της συλλογής εγγράφων ή φωτογραφικού υλικού των εργαζομένων. Με τη συμβολή της ψηφιακής τεχνολογίας παρέχεται στον εργοδότη ένα ευρύ φάσμα αυτοματοποιημένων τρόπων επεξεργασίας, π.χ. δημιουργία διαδικτυακών σελίδων ανάρτησης βιογραφικών. Η δημιουργία τέτοιου είδους ιστοσελίδας παρέχει τη δυνατότητα

²²⁵ «[...] βιομετρικά δεδομένα: δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία προκύπτουν από ειδική τεχνική επεξεργασία με φυσικά, βιολογικά ή συμπεριφορικά χαρακτηριστικά φυσικού προσώπου και τα οποία επιτρέπουν ή επιβεβαιώνουν την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του εν λόγω φυσικού προσώπου, όπως εικόνες προσώπου ή δακτυλοσκοπικά δεδομένα [...]». Άρθρο 4, στοιχ. 14, ΓΚΠΔ.

²²⁶ Άρθρο 4, στοιχ. 12, ΓΚΠΔ.

²²⁷ Άρθρο 4, στοιχ. 2, ΓΚΠΔ.

συλλογής και επεξεργασίας μεγαλύτερου όγκου δεδομένων, αύξηση του χρονικού διαστήματος διατήρησής τους και ευκολότερης ανάκτησης από τρίτα πρόσωπα.

Πιο συγκεκριμένα, εταιρεία η οποία δραστηριοποιείται στο χώρο παροχής ηλεκτρικής ενέργειας με ανακοίνωσή της στο διαδίκτυο, στην επίσημη ιστοσελίδα της, αναζητά εργαζομένους για την εξυπηρέτηση θέσεων εργασίας. Στην εν λόγω ανακοίνωση περιλαμβάνονται τα απαραίτητα τυπικά προσόντα, που θα πρέπει να καλύπτονται από τους υποψήφιους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα τη συμμετοχή τους στα επόμενα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης.

Ήδη από την ανάρτηση των βιογραφικών των υποψηφίων προς εργασία, εκχωρείται από αυτούς μεγάλος όγκος πληροφοριών που τους αφορούν, όπως τρόποι επικοινωνίας (τηλέφωνο, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου), διεύθυνση κατοικίας, οικογενειακή κατάσταση, τυπικά προσόντα κ.ο.κ. Στο παρόν στάδιο δημιουργούνται διάφορα ερωτήματα-ανησυχίες, αναφορικά με τη διαδικασία επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των υποψηφίων εργαζομένων, το χρονικό διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων (στην περίπτωση μη κατάρτισης σύμβασης εργασίας), τους σκοπούς επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους κ.λπ.

Με βάση το ρυθμιστικό πλαίσιο του ΓΚΠΔ (ιδιαίτερος των αρ. 13 και 14), καθώς και του αρ. 17 ΣχΝΠΔΠΧ, οι υποψήφιοι προς εργασία πρέπει να λαμβάνουν ορισμένες πληροφορίες. Αρχικά, ενημερώνονται για τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΕ ή του εκπροσώπου του (εάν υπάρχει). Έπειτα, λαμβάνουν γνώση (οι υποψήφιοι) των νόμιμων σκοπών χρήσης και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, π.χ. αξιολόγηση των δεξιοτήτων και προσόντων των υποψηφίων, διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού κ.ο.κ.²²⁸. Οι σκοποί για τους οποίους, τα εν λόγω δεδομένα, έχουν υποβληθεί σε επεξεργασία δεν μεταβάλλονται, όπως ορίζεται στο αρ. 5 παρ. 1 στοιχ. β ΓΚΠΔ και στο αρ. 17 παρ. 18 ΣχΝΠΔΠΧ. Η επεξεργασία των συγκεκριμένων δεδομένων είναι νόμιμη, εφόσον εκπληρώνονται οι προϋποθέσεις (τουλάχιστον μία) που τίθενται από το αρ. 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ και του αρ. 17 παρ. 3 ΣχΝΠΔΠΧ. Στην περίπτωση συλλογής δεδομένων από τον εργοδότη, ισχύουν οι προϋποθέσεις του αρ. 14 ΓΚΠΔ. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν γνώση για τη διαβίβαση των δεδομένων τους, καθώς και τους αποδέκτες αυτών, σύμφωνα με το αρ. 13 παρ. 1 στοιχ. ε και στ. Οι υποψήφιοι μπορούν να ζητήσουν πρόσβαση, διόρθωση, διαγραφή ή περιορι-

²²⁸ Άρθρο 13 και 14, στοιχ. γ, ΓΚΠΔ. Επ. αρ. 17, παρ. 8, ΣχΝΠΔΠΧ.

σμό της επεξεργασίας των δεδομένων τους προσωπικού χαρακτήρα. Ενδέχεται, επίσης, να εκφράσουν (οι υποψήφιοι εργαζόμενοι) την αντίθεσή τους στην επεξεργασία ή να ζητήσουν τη φορητότητα των δεδομένων τους²²⁹. Εν τέλει, οι υποψήφιοι λαμβάνουν γνώση για το χρονικό διάστημα αποθήκευσης του συνόλου των προσωπικών δεδομένων, που περιήλθαν στην κατοχή της εταιρία (αρ. 13 και 14 παρ. 2 στοιχ. α ΓΚΠΔ), τα οποία διαγράφονται αμέσως μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας πρόσληψης, εφόσον ο σκοπός για τον οποίο συλλέχθηκαν δεν επετεύχθη (κατάρτιση σύμβασης εργασίας), εκτός αν περιλαμβάνονται πρόσθετοι σκοποί επεξεργασίας για τους οποίους έχει παρασχεθεί η συγκατάθεση του ΥτΔ π.χ. διατήρηση των προσωπικών δεδομένων για μελλοντική σύναψη σύμβασης εργασίας. Παράλληλα, τα δεδομένα διαγράφονται, επικαλούμενος ο υποψήφιος εργαζόμενος του δικαιώματος του (για το οποίο πρέπει να λάβει γνώση) στη λήθη (αρ. 17 ΓΚΠΔ).

4.2.3 Το υποκείμενο των δεδομένων

Στα πλαίσια της παρούσας μελέτης ως ΥτΔ ορίζεται ο εργαζόμενος. Πριν οριοθετήσουμε την έννοια του εργαζομένου για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, κρίνεται σκόπιμη η παράθεση ενός γενικού ορισμού, για να αντιδιαστείλουμε αυτή από εκείνη που ορίζεται για τις ανάγκες του ενωσιακού δικαίου. Συγκεκριμένα, δεν υπάρχει ορισμός κατοχυρωμένος σε επίπεδο συνθηκών²³⁰, ωστόσο, για τους σκοπούς του αρ. 45 ΣΛΕΕ το Δικαστήριο ερμηνεύει ευρέως τον όρο, αναφέροντας ότι *«ως εργαζόμενος πρέπει να θεωρείται οποιοδήποτε πρόσωπο ασκεί πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες, αποκλεισμένων των δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες, ώστε να είναι καθαρά περιθωριακές και παρακολουθηματικού χαρακτήρα. Κατά τη νομολογία αυτή, το χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς έτερο και υπό τη διεύθυνση αυτού του τελευταίου υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή»*²³¹. Αναφορικά με το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, ο όρος «εργαζόμενος» περιορίζεται στα πλαίσια της μισθωτής εργασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός της εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη και στα προνόμια του δεύτερου, λόγω της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος που έχει ως αποτέλεσμα τον, εξ ορισμού, περιορισμό των δικαιωμάτων του (εργαζόμενου). Επιπλέον, οι εργαζόμενοι (ως ΥτΔ)

²²⁹ Άρθρο 13 και 14, στοιχ. β και γ, ΓΚΠΔ.

²³⁰ Ταγαράς και Μενγκ-Παπαντώνη, Η κατ' άρθρο 26.2 ΣΛΕΕ Εσωτερική Αγορά, Ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, προσώπων, υπηρεσιών, κεφαλαίων, 2013³, σ. 157 – 158.

²³¹ ΔΕΕ, απόφ. 8/6/1999, υπόθ. C-337/97, σκ. 13, C. P. M. Meeusen και IBG, Σύλλ. 1999.

δεν έχουν το πλήρη έλεγχο των προσωπικών τους δεδομένων, καθώς αυτά περιέρχονται στην κατοχή του εργοδότη (ως ΥΕ), που ορίζει τις διαδικασίες και τους σκοπούς της επεξεργασίας.

Ως ΥτΔ (εν προκειμένω εργαζόμενος), βάσει του ν. 2472/1997, ορίζεται 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 του αριθμού ταυτότητας ή βάσει ενός ή περισσότερων συγκεκριμένων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την υπόστασή του από άποψη φυσική, βιολογική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική, πολιτική ή κοινωνική²³². Ως εκ τούτου, ΥτΔ στα πλαίσια της απασχόλησης είναι ο εργαζόμενος, του οποίου τα δεδομένα υπόκεινται σε επεξεργασία από τον εργοδότη. Στην έννοια αυτή εντάσσεται ο υποψήφιος εργαζόμενος, ο εν ενεργεία εργαζόμενος καθώς και ο πρώην εργαζόμενος²³³.

4.2.4 Ο υπεύθυνος επεξεργασίας

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας (εφεξής: ΥΕ), εν προκειμένω ο εργοδότης, λογίζεται οποιοσδήποτε καθορίζει το σκοπό και τον τρόπο επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή η ένωση προσώπων, δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή οποιοσδήποτε άλλος οργανισμός²³⁴. Σε περίπτωση που ο σκοπός και οι μέθοδοι επεξεργασίας ορίζονται από κανονιστικές διατάξεις εθνικού ή κοινοτικού δικαίου, ο ΥΕ ή τα ειδικά κριτήρια για την επιλογή του ορίζονται από τον εθνικό ή ενωσιακό νομοθέτη, εφόσον ικανοποιούνται οι τιθέμενες προϋποθέσεις²³⁵.

Επομένως, αν ο εργοδότης προβαίνει σε ενέργειες επεξεργασίας, όπου οι σκοποί και οι μέθοδοι επεξεργασίας δεν περιλαμβάνονται σε νομοθετικές διατάξεις ή περιλαμβάνονται, αλλά η επίτευξή τους εναπόκειται σε ελεύθερη επιλογή του εργοδότη, τότε ο τελευταίος δρα εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος²³⁶. Από την άλλη, όταν οι πράξεις επεξεργασίας και οι σκοποί καθορίζονται από κανόνα δικαίου ή από την οικεία σύμβαση, ο εργοδότης προβαίνει στην εν λόγω επεξεργασία συμμορφούμενος με διάταξη νόμου ή συμβατική υποχρέωση αντίστοιχα. Στις περιπτώ-

²³² Άρθρο 2, στοιχ. γ, Ν. 2472/1997. Στην ενωσιακή νομοθεσία (οδηγία 95/46/ΕΚ και ΓΚΠΔ) δεν περιλαμβάνεται συγκεκριμένος ορισμός του ΥΕ. Η αναφορά της οδηγία 95/46/ΕΚ, σχετικά με το ΥτΔ, γίνεται στον ορισμό του αρ. 2 στοιχ. α ως «φυσικό πρόσωπο», ενώ στον ΓΚΠΔ στο αρ. 4, στ. 1 βρίσκεται εντός παρένθεσης η φράση «ΥτΔ».

²³³ Άρθρο 17, παρ. 2, ΣχΝΠΔΠΧ.

²³⁴ Άρθρο 4, στοιχ. 7, ΓΚΠΔ.

²³⁵ Άρθρο 4, στοιχ. 7, εδ. 2^ο, ΓΚΠΔ.

²³⁶ Δούκα (2011), σ. 15.

σεις όπου ο εργοδότης καθίσταται ΥΕ δεδομένων, τα δικαιώματά του και οι υποχρεώσεις του, εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οικείας νομοθεσίας.

Ολοκληρώνοντας την οριοθέτηση της έννοιας του εργοδότη ως ΥΕ, θα πρέπει να αναφερθούμε στο πρόσθετο ρόλο αυτού ως εκτελών την επεξεργασία (εφεξής: ΕκτΕ), υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Συγκεκριμένα, επιχειρήσεις οι οποίες δεν επεξεργάζονται μεγάλη ποσότητα δεδομένων, λόγω του περιορισμένου αριθμού απασχολούμενων και πελατών, ή η εν λόγω επεξεργασία δεν τελείται σε συστηματική (π.χ. ύπαρξη αυτοματοποιημένων μέσων επεξεργασίας για την υλοποίηση στρατηγικών στόχων της εταιρίας) και τακτική βάση (επεξεργασία σε τακτά χρονικά διαστήματα ή επαναλαμβανόμενη για συγκεκριμένη χρονική περίοδο), ενδέχεται ο ΥΕ να εκπληρώνει και τα καθήκοντα του ΕκτΕ. Για παράδειγμα, στην συγκεκριμένη κατηγορία, εμπίπτουν επιχειρήσεις μικρού μεγέθους όπως, κομμωτήρια, συνοικιακά συνεργεία επισκευής ή/και συντήρησης αυτοκινήτων, δικύκλων κ.λπ, ιδιωτικά ιατρεία κ.ο.κ. Αξίζει, ωστόσο, να επισημάνουμε, ανεξαρτήτως αν στις ως άνω περιπτώσεις ΥΕ και ΕκτΕ είναι το ίδιο πρόσωπο, το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ εφαρμόζεται, καθώς πρόκειται για επεξεργασία που εμπίπτει στο πεδίο επαγγελματικής δραστηριότητας.

4.2.5 Λοιπά πρόσωπα

4.2.5.1 Ο εκτελών την επεξεργασία

Ένα ακόμη σημαντικό πρόσωπο στην επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων είναι ο ΕκτΕ. Ως τέτοιο ορίζεται οποιοδήποτε πρόσωπο επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό του ΥΕ όπως, φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή οποιοσδήποτε άλλος οργανισμός²³⁷.

Ο ΕκτΕ παρέχει επαρκείς εγγυήσεις τεχνογνωσίας, γνώσης του ζητήματος προστασίας δεδομένων, ενώ, παράλληλα, πληροί προϋποθέσεις ήθους, εχεμύθειας, ασφάλειας και σεβασμού των δικαιωμάτων και δεδομένων του υποκειμένου. Ο ΥΕ, βαρύνεται με την ευθύνη της επιλογής του κατάλληλου προσώπου, που ικανοποιεί τα χαρακτηριστικά που θέτει ο κανονισμός²³⁸. Ακόμα, ο ΕκτΕ μπορεί να επικουρείται από πρόσθετο προσωπικό, που φέρει, ωστόσο, το ίδιο επίπεδο εγγυήσεων²³⁹. Επιπρόσθετα, ο ΕκτΕ δεσμεύεται από τις εθνικές διατάξεις, σε περιπτώσεις που ορίζουν τους

²³⁷ Άρθρο 4 στοιχ. 8, ΓΚΠΔ.

²³⁸ Άρθρο 28, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

²³⁹ Άρθρο 28, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

σκοπούς και τις μεθόδους επεξεργασίας²⁴⁰. Ο ΕκτΕ καθορίζεται από τον ΥΕ με τη σύναψη σύμβασης από την οποία απορρέουν τα καθήκοντα και οι δεσμεύσεις του εκτελούντος²⁴¹.

Ο ΓΚΠΔ, στοχεύοντας στην κατοχύρωση των ελευθεριών των φυσικών προσώπων, επιφυλάσσει στο κανονιστικό του οπλοστάσιο διατάξεις σχετικά με το πεδίο ευθύνης του ΕκτΕ. Ο τελευταίος υποχρεούται να ενημερώνει τον ΥΕ στην περίπτωση παραβίασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα²⁴². Ο κανονισμός προβλέπει την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης σε κάθε πρόσωπο που υπέστη βλάβη κατά την διεξαγωγή επεξεργασίας από τον ΥΕ και τον ΕκτΕ, ιδιαίτερα υποχρέωση προς αποζημίωση φέρει ο ΕκτΕ στην περίπτωση που δεν ανταποκρίθηκε στις διατάξεις του κανονισμού ή υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα προς τις εντολές του ΥΕ²⁴³. Επιπρόσθετα, ο ΓΚΠΔ επιφυλάσσει κυρώσεις και για τον ΕκτΕ²⁴⁴.

4.2.5.2 Αποδέκτες

Τα αποτελέσματα της επεξεργασία καταλήγουν στους αποδέκτες. Συνεπώς, αποδέκτης είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή άλλος φορέας, στα οποία κοινολογούνται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, είτε πρόκειται για τρίτο είτε όχι²⁴⁵.

4.2.5.3 Τρίτοι

Πέραν τον ως άνω προσώπων στην επεξεργασία δεδομένων ενδέχεται να εμπλακούν «τρίτα» πρόσωπα. Ως «τρίτος» ορίζεται, οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή, υπηρεσία ή φορέας, με εξαίρεση το ΥτΔ, τον ΥΕ, τον ΕκτΕ και τα πρόσωπα τα οποία, υπό την άμεση εποπτεία των τελευταίων (ΥΕ και ΕκτΕ), είναι εξουσιοδοτημένα να επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα²⁴⁶.

4.2.6 Η έννοια της «Συγκατάθεσης»

Σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ η επεξεργασία καθίσταται νόμιμη εφόσον βασίζεται στη συγκατάθεση (η οποία αποτελεί μία εκ των προϋποθέσεων νόμιμης επεξεργασίας που θέτει ο ΓΚΠΔ) του ΥτΔ. Συγκεκριμένα, ως «συγκατάθεση» ορίζεται, κάθε ένδειξη βουλήσεως ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και με πλήρη επίγνωση, με την οποία το

²⁴⁰ Άρθρο 28, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

²⁴¹ Άρθρο 28, παρ. 5, ΓΚΠΔ.

²⁴² Άρθρο 33, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

²⁴³ Άρθρο 82, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

²⁴⁴ Άρθρο 82, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

²⁴⁵ Άρθρο 4, στοιχ. 9, ΓΚΠΔ.

²⁴⁶ Άρθρο 4, στοιχ. 10, ΓΚΠΔ.

ΥτΔ εκδηλώνει ότι συμφωνεί με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν²⁴⁷.

4.3 Οι υποχρεώσεις του εργοδότη ως ΥΕ

4.3.1 Η Αρχή της Λογοδοσίας

Ήδη από το 2009, σε έγγραφό της η ΟΕ29²⁴⁸ διατύπωσε την άποψη ότι το ισχύον ρυθμιστικό πλαίσιο δεν είναι απολύτως επιτυχημένο, εξαιτίας της αδυναμίας του να εξασφαλίσει τη μετουσίωση των απαιτήσεων της προστασίας των δεδομένων σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς οι οποίοι παρέχουν πραγματική προστασία. Προς αποκατάσταση του υφιστάμενου προβλήματος η ΟΕ πρότεινε στην επιτροπή της ΕΕ την δημιουργία μηχανισμών, βασισμένους στην αρχή της λογοδοσίας. Ακολούθως, σε γνωμοδότησή της η ΟΕ το 2010, διείδε ότι μέσω της λογοδοσίας, δημιουργούνται κατάλληλοι μηχανισμοί, οι οποίοι εξασφαλίζουν ενισχυμένο ρόλο με αυξημένες ευθύνες στον ΥΕ δεδομένων και βελτιώνουν την παρεχόμενη προστασία στην πράξη²⁴⁹. Ύστερα από αυτό, οι ευρωπαϊκές αρχές προστασίας εισηγήθηκαν την ένταξη του μηχανισμού στο νέο κανονιστικό πλαίσιο του κανονισμού.

Στο περιεχόμενο του αρ. 5 παρ. 1 του ΓΚΠΔ περιλαμβάνεται ένα σύνολο αρχών που καθορίζουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων²⁵⁰. Μέλημα του ενωσιακού νομοθέτη είναι η ενίσχυση και η τήρησή τους. Για το λόγο αυτό, στην δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου, εισάγεται η αρχή της λογοδοσίας, σύμφωνα με την οποία ο ΥΕ φέρει την ευθύνη και οφείλει να αποδείξει τη συμμόρφωσή του με το περιεχόμενο των διατάξεων του ΓΚΠΔ.

Η εν λόγω αρχή έχει ιδιαίτερη σημασία, διότι δεσμεύει όσους επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα (ΥΕ και ΕκτΕ). Ειδικότερα, είναι προφανής η διάθεση του ευρωπαϊκού νομοθέτη, στην μεταφορά του κέντρου βάρους των ευθυνών σε εκείνους

²⁴⁷ Άρθρο 4, στοιχ. 11, ΓΚΠΔ.

²⁴⁸ ΟΕ29, Το Μέλλον της Ιδιωτικότητας (The Future of Privacy), WP168, 1/12/2009, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2009/wp168_en.pdf.

²⁴⁹ ΟΕ29, Γνώμη 3/2010 σχετικά με την αρχή της λογοδοσίας, WP173, 13/7/2010, σ. 3, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2010/wp173_el.pdf.

²⁵⁰ Οι αρχές που διέπουν την επεξεργασία είναι: α) της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, β) περιορισμός του σκοπού, γ) ελαχιστοποίηση των δεδομένων, δ) ακρίβεια των δεδομένων, ε) περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης και στ) ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα. Οι παραπάνω αρχές έχουν αναλυθεί υπό τη σκοπιά της οδηγίας 95/46/EK, επομένως στο παρόν κεφάλαιο δεν θα προβούμε στην ανάλυσή τους. Ωστόσο θα σταθούμε στην ενίσχυσή τους από τον κανονισμό, μέσω της ευθύνης του ΥΕ, ο οποίος επιβάλλει στον τελευταίο, όχι μόνο το καθήκον απόδειξης της τήρησής τους, αλλά και τη διασφάλισή τους με τη λήψη κατάλληλων μέτρων.

που επεξεργάζονται δεδομένα²⁵¹. Επιπροσθέτως, ενισχύονται με αυτόν τον τρόπο τα δικαιώματα που εκχωρεί ο κανονισμός στα φυσικά πρόσωπα, ενώ, παράλληλα, διασφαλίζεται η νόμιμη επεξεργασία. Στο σημείο αυτό, οφείλουμε να επισημάνουμε τη διαφοροποίηση του ΓΚΠΔ, στο σχετικό ζήτημα της λογοδοσίας, με την οδηγία. Ειδικότερα, ο κανονισμός διαφοροποιείται από την οδηγία²⁵², διότι δεν περιορίζει τον ΥΕ δεδομένων στην απόδειξη, απλώς, ότι δεν ευθύνεται για τυχόν παραβιάσεις του περιεχομένου του, αντίθετα αποδίδει σε αυτόν επιπρόσθετα καθήκοντα μεγιστοποιώντας το πεδίο των ευθυνών του²⁵³. Συγκεκριμένα, ο ΥΕ είναι επιφορτισμένος με το καθήκον λήψης κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, προκειμένου να μπορεί να διασφαλίζει και να αποδεικνύει την τήρηση του κανονιστικού περιεχομένου του κανονισμού. Το βασικό περιεχόμενο της λογοδοσίας περιλαμβάνεται στο αρ. 24 παρ. 1²⁵⁴, με το οποίο εισάγεται η έννοια της ευθύνης του ΥΕ²⁵⁵.

Η εμβέλεια της λογοδοσίας εμπεριέχεται στην υποχρέωση του ΥΕ για τη διατήρηση αρχείου δραστηριοτήτων επεξεργασίας, λαμβάνοντας υπόψη των όγκο των δεδομένων, την ευαισθησία τους και τις απαραίτητες δομές²⁵⁶. Η διατήρηση του εν λόγω αρχείου περιλαμβάνει ένα σύνολο πληροφοριών, όπου συμβάλλει στην απόδειξη συμμόρφωσης του ΥΕ και του ΕκτΕ με το κανονισμό. Επιπλέον, ο ΓΚΠΔ θέτει ορισμένες περιπτώσεις στις οποίες καθίσταται υποχρεωτική η ως άνω δραστηριότητα. Αναλυτικότερα, δεν ισχύει η υποχρέωση διατήρησης αρχείου για επιχείρηση ή οργανισμό που απασχολεί λιγότερα από 250 άτομα, εκτός εάν η διενεργούμενη επεξεργασία ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του ΥτΔ, η επεξεργασία δεν είναι περιστασιακή ή η επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων ή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδί-

²⁵¹ *Μήτρου*, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: *Κοτσαλή/Μενουδάκου*, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 169.

²⁵² «Ο ΥΕ μπορεί να απαλλαγεί της ευθύνης αυτής, εν μέρει ή εν όλω, εάν αποδείξει ότι δεν ευθύνεται για το ζημιόγONO γεγονός». Άρθρο 23 παρ. 2, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

²⁵³ *Παναγοπούλου-Κουτνατζή*, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 31 – 32.

²⁵⁴ «Λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, καθώς και τους κινδύνους διαφορετικής πιθανότητας επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο ΥΕ εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίζει και να μπορεί να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό. Τα εν λόγω μέτρα επανεξετάζονται και επικαιροποιούνται όταν κρίνεται απαραίτητο».

²⁵⁵ Το αρ. 24 παρ. 1 φέρει το τίτλο «Ευθύνη του ΥΕ», γεγονός που αποδεικνύει τη διαφοροποίησή του από την οδηγία, στο πεδίο ανάληψης ευθυνών. Επ. *Μήτρου*, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: *Κοτσαλή/Μενουδάκου*, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 173.

²⁵⁶ Άρθρο 30, ΓΚΠΔ.

κες και αδικήματα²⁵⁷. Παρά το γεγονός της πρότασης της ΟΕ, να περιληφθεί ενδεικτικός κατάλογος μέτρων που θα ανταποκρίνονται στο περιεχόμενο της αρχής²⁵⁸, ο ΓΚΠΔ δεν αναφέρει τρόπους ανταπόκρισης των υπευθύνων προς αυτή την κατεύθυνση.

Ολοκληρώνοντας, η γενική υποχρέωση τήρησης της λογοδοσίας αποτελεί την απαρχή για τις επόμενες υποχρεώσεις του ΥΕ, όπως απορρέουν από το σύνολο των διατάξεων του κανονισμού, ειδικότερα: α) την εκτίμηση αντικτύπου της επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων (αρ. 35), β) την προηγούμενη διαβούλευση και τη συνεργασία με την ανεξάρτητη αρχή (αρ. 36), γ) την εφαρμογή μέτρων ασφαλείας (αρ. 32), δ) την υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας και μηχανισμών πιστοποίησης (αρ. 40 – 43), ε) τον ορισμό υπευθύνου προστασίας δεδομένων (αρ. 37 – 39), στ) την τήρηση αρχείων επεξεργασίας (αρ. 30), ζ) την τήρηση των υποχρεώσεων κοινοποίησης της παραβίασης δεδομένων (αρ. 33 – 34).

4.3.2 Εκτίμηση αντικτύπου και προηγούμενη διαβούλευση

Στις ρυθμίσεις της οδηγία 95/46/EK, περιλαμβάνεται στο αρ. 19 στοιχ. στ μια διαδικασία για την εκτίμηση της σκοπιμότητας των μέτρων που έχουν ληφθεί ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια της επεξεργασίας. Σε αντίθεση με αυτήν την γενικόλογη διατύπωση για την αποφυγή πράξεων που ενδεχομένως να επιφέρουν κινδύνους για τα προσωπικά δεδομένα, ο ΓΚΠΔ, αντιλαμβανόμενος τους σημερινούς κινδύνους, επιβάλλει ρητά την υποχρέωση εκτίμησης αντικτύπου στον ΥΕ. Δικαιολογητική βάση της εν λόγω υποχρέωσης αποτελούν η ενίσχυση της συμμόρφωσης προς το περιεχόμενο του κανονισμού²⁵⁹, καθώς και η ανάγκη αντικατάστασης του καταρτηθέντος συστήματος γνωστοποιήσεων της οδηγίας²⁶⁰.

Η υποχρέωση για την εκπόνηση μελέτης εκτίμησης αντικτύπου υφίστανται στην περίπτωση που η επεξεργασία ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, εν προκειμένω διενεργείται εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων πριν από την επεξεργασία²⁶¹. Η εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων απαιτείται ιδίως στις περιπτώσεις: α) συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών των φυσι-

²⁵⁷ Άρθρο 30, παρ. 5, ΓΚΠΔ.

²⁵⁸ ΟΕ29, Γνώμη 3/2010 σχετικά με την αρχή της λογοδοσίας, WP173, 13/7/2010, σ. 13.

²⁵⁹ Αιτ. σκ. 84, ΓΚΠΔ.

²⁶⁰ Αιτ. σκ. 89, ΓΚΠΔ.

²⁶¹ Άρθρο 35, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

κών προσώπων, η οποία βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με το φυσικό πρόσωπο ή ομοίως επηρεάζουν σημαντικά το φυσικό πρόσωπο, β) επεξεργασίας μεγάλης κλίμακας²⁶² ειδικών κατηγοριών δεδομένων και γ) συστηματικής παρακολούθησης δημοσίως προσβάσιμου χώρου σε μεγάλη κλίμακα²⁶³. Η ΑΠΔΠΧ έχει τη δυνατότητα να δημοσιοποιεί κατάλογο με τις κατηγορίες επεξεργασίας για τις οποίες είναι απαραίτητη η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, καθώς και για εκείνες που αυτή δεν κρίνεται ως απαραίτητη²⁶⁴.

Ο ΓΚΠΔ προσιδιάζει κατ' ελάχιστο το περιεχόμενο της μελέτης για την εκτίμηση αντικτύπου. Αναλυτικότερα, ως ελάχιστες προϋποθέσεις προβλέπει: α) την περιγραφή των πράξεων και των σκοπών της επεξεργασίας, καθώς και του επιδιωκόμενου εννόμου συμφέροντος του ΥΕ, β) την εκτίμηση της αναγκαιότητας και αναλογικότητας των πράξεων επεξεργασίας σε συνάρτηση με τους σκοπούς, γ) την εκτίμηση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ΥτΔ, δ) τα προβλεπόμενα μέτρα αντιμετώπισης των κινδύνων, περιλαμβανομένων των εγγυήσεων, των μέτρων και μηχανισμών ασφαλείας, με σκοπό τη διασφάλιση και προστασία των δεδομένων και τη συμμόρφωση με τον κανονισμό²⁶⁵. Παράλληλα, ο κανονισμός, συσχετίζει την εκτίμηση αντικτύπου με τη συμμόρφωση του ΥΕ και του ΕκτΕ με συγκεκριμένους κώδικες δεοντολογίας, καθώς και την αναζήτηση της γνώμης των ΥτΔ²⁶⁶.

Ο ΓΚΠΔ επιβάλλει την υποχρέωση στον ΥΕ να ζητεί τη γνώμη της ΑΠΔΠΧ, στην περίπτωση που κατά την εκτίμηση αντικτύπου αποδειχθεί υψηλός κίνδυνος για τα προσωπικά δεδομένα, ελλείψει μέτρων μετριασμού του από τον ΥΕ²⁶⁷. Ως εκ τούτου, στην περίπτωση που σχεδιαζόμενη επεξεργασία παραβαίνει το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ, τότε ο ΥΕ ζητεί τη γνώμη της Αρχής και εκείνη με τη σειρά της προβαίνει στην παροχή συμβουλών τηρουμένων των προϋποθέσεων του κανονισμού²⁶⁸. Εν τέ-

²⁶² Πράξεις επεξεργασίας μεγάλης κλίμακας είναι εκείνες «που στοχεύουν στην επεξεργασία σημαντικής ποσότητας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε περιφερειακό, εθνικό ή υπερεθνικό επίπεδο, οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν μεγάλο αριθμό υποκειμένων των δεδομένων και οι οποίες είναι πιθανόν να έχουν ως αποτέλεσμα υψηλό κίνδυνο, για παράδειγμα λόγω της ευαισθησίας τους, όταν σύμφωνα με τα υφιστάμενα επίπεδα τεχνολογικής γνώσης χρησιμοποιείται μια νέα τεχνολογία σε ευρεία κλίμακα [...]». ΓΚΠΔ, αιτ. σκ. 91.

²⁶³ Άρθρο 35, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

²⁶⁴ Άρθρο 35, παρ. 4 – 5, ΓΚΠΔ.

²⁶⁵ Άρθρο 35, παρ. 7, ΓΚΠΔ.

²⁶⁶ Άρθρο 35, παρ. 8 – 9, ΓΚΠΔ.

²⁶⁷ Άρθρο 36, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

²⁶⁸ Άρθρο 36, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

λει, ο κανονισμός παραθέτει τις πληροφορίες που καλείται ο ΥΕ να παράσχει στην ΑΠΔΠΧ²⁶⁹.

Όπου απαιτείται από τον κανονισμό, η επιχείρηση οφείλει να προχωρεί σε εκπόνηση εκτίμησης αντικτύπου στην προστασία των προσωπικών δεδομένων. Επομένως κάθε επιχείρηση οφείλει να διερευνήσει:

- αν της επιβάλλεται από τον κανονισμό να εκπονήσει την εκτίμηση αντικτύπου (πχ. περιπτώσεις επεξεργασιών υψηλού κινδύνου),
- ποιος θα τη διενεργήσει και ποιοι ακόμη χρειάζεται να εμπλακούν (πχ. ΥΕ, ειδικοί νομικοί και πληροφορικοί),
- ποια θα είναι η μεθοδολογία και τα τεχνικά πρότυπα που θα ακολουθηθούν.

Μετά την εκπόνηση της εκτίμησης αντικτύπου η επιχείρηση συμμορφώνεται προς τις συστάσεις της και εφαρμόζει τα μέτρα προστασίας προσωπικών δεδομένων που προτείνει. Υπογραμμίζεται ότι σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα από το αν η εκπόνηση εκτίμησης αντικτύπου είναι υποχρεωτική ή όχι, κάθε επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να καταρτίσει και να υλοποιήσει σχέδιο ενεργειών συμμόρφωσης προς τον κανονισμό, στο μέτρο που ο κανονισμός την αφορά.

4.3.3 Προστασία δεδομένων by design/by default στον ΓΚΠΔ

Η αλληλεξάρτηση δικαίου και τεχνολογίας, ιδιαίτερα στο πεδίο επεξεργασίας δεδομένων στον εργασιακό χώρο όπου τα μέσα και τα αίτια συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων ποικίλουν, καθιστά επιτακτική την ανάγκη για προστασία ιδίως του ασθενέστερου μέρους (εργαζόμενου). Ήδη από την οδηγία επιβάλλεται στους ΥΕ η υποχρέωση της λήψης κατάλληλων οργανωτικών και τεχνικών μέτρων προς αυτή τη κατεύθυνση, ενώ, παράλληλα, ο ευρωπαϊός νομοθέτης είχε αντιληφθεί τη σπουδαιότητα της έγκαιρης οργάνωσης της ασφάλειας των δεδομένων²⁷⁰.

Οι προηγούμενες απαιτήσεις εισήχθησαν με το αρ. 10 του ν. 2472/1994 στην ελληνική έννομη τάξη. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημάνουμε την πρωτοποριακή προσέγγιση του Έλληνα νομοθέτη στο σχετικό θέμα. Η αρχή της προστασίας της πληροφοριακής ιδιωτικότητας δια του σχεδιασμού, διατυπώθηκε στο αρ. 4 παρ. 5 του

²⁶⁹ Άρθρο 36, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

²⁷⁰ Αιτ. σκ. 46, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

ν. 2774/1999 για την προστασία δεδομένων στον τηλεπικοινωνιακό τομέα²⁷¹. Αντίστοιχη ήταν και η φιλοσοφία του ν. 3979/2011 για την ηλεκτρονική διακυβέρνηση²⁷².

4.3.3.1 Η προστασία εκ σχεδίου και δια σχεδιασμού (by design)

Σύμφωνα με το ρυθμιστικό περιεχόμενο του ΓΚΠΔ, τόσο κατά το στάδιο καθορισμού των μέσων και μεθόδων επεξεργασίας όσο και κατά την επεξεργασία, ο ΥΕ λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα συμπεριλαμβανομένων των τρεχουσών εξελίξεων και των σκοπών της επεξεργασίας, με αποτέλεσμα την προστασία των ελευθεριών των φυσικών προσώπων και τη συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ²⁷³. Ήδη αναφέρονται από το προοίμιο²⁷⁴ του κανονισμού ορισμένα παραδείγματα προστασίας εκ σχεδίου και δια σχεδιασμού, όπως: α) η ψευδωνυμοποίηση²⁷⁵ το συντομότερο δυνατόν, β) η ελαχιστοποίηση των δεδομένων²⁷⁶ και γ) η διαφάνεια όσον αφορά την επεξεργασία, ώστε να μπορεί το ΥτΔ να παρακολουθεί την επεξεργασία των δεδομένων του και να είναι σε θέση ο ΥΕ να δημιουργεί και να βελτιώνει τα χαρακτηριστικά ασφαλείας. Υπογραμμίζουμε, ωστόσο, ότι η λήψη μέτρων προστασίας εκ σχεδίου και δια σχεδιασμού θα πρέπει να γίνεται λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο τις τελευταίες τεχνολογικές εξελίξεις αλλά και το κόστος εφαρμογής των μέτρων αυτών καθώς και την πιθανότητα και σοβαρότητα των κινδύνων που μπορεί να προκύψουν.

Η διάταξη (αρ. 25 ΓΚΠΔ) αποτελεί μια έκφανση της αναλογικότητας, ως επιταγή (του ΓΚΠΔ) για μέτρα ανάλογα με το είδος των δεδομένων, την επεξεργασία και τους κινδύνους²⁷⁷. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφέρουμε την σχέση της προστασίας εκ σχεδίου και δια σχεδιασμού με την εκπόνηση μελέτης για τις επιπτώσεις της επεξεργασίας (εκτίμηση αντικτύπου), η οποία αποτελεί σημαντικό εργαλείο ώστε να αξιολογηθεί εάν οι επιλογές, σχετικά με το σχεδιασμό ενός συστήματος ή μιας διαδικασί-

²⁷¹ «Ο σχεδιασμός και η επιλογή των τεχνικών μέσων, καθώς και ο εξοπλισμός για την παροχή διαθέσιμων στο κοινό τηλεπικοινωνιακών μέσων [...] με κριτήριο και σκοπό την επεξεργασία όσο το δυνατόν λιγότερων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

²⁷² «Ο σχεδιασμός, η διαμόρφωση και η προμήθεια πληροφοριακών συστημάτων και υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης πρέπει να γίνεται, λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων και την ανάγκη διαμόρφωσης των συστημάτων και υπηρεσιών κατά τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η επεξεργασία όσο το δυνατόν λιγότερων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Αρ. 7 παρ. 3, ν. 3979/2011.

²⁷³ Άρθρο 25, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

²⁷⁴ Αιτ. σκ. 78, ΓΚΠΔ.

²⁷⁵ «Ψευδωνυμοποίηση: η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά τρόπο ώστε τα δεδομένα να μην μπορούν πλέον να αποδοθούν σε συγκεκριμένο ΥτΔ χωρίς τη χρήση συμπληρωματικών πληροφοριών, εφόσον οι εν λόγω συμπληρωματικές πληροφορίες διατηρούνται χωριστά και υπόκεινται σε τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν μπορούν να αποδοθούν σε ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο». Άρθρο 4 στ. 5, ΓΚΠΔ.

²⁷⁶ «Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία». Άρθρο 5, στοιχ. γ, ΓΚΠΔ.

²⁷⁷ Μήτρου, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 186.

ας (επεξεργασία), ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για τη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων²⁷⁸.

4.3.3.2 Η προστασία δεδομένων εξ ορισμού (by default)

Το αίτημα για προστασία (και) δια της τεχνολογίας είναι στενά συνυφασμένο με την ανάγκη διασφάλισης της προστασίας των ΥτΔ χωρίς πρόσθετες ενέργειες από αυτά, δηλαδή η προστασία αυτή θα είναι ενσωματωμένη στο σύστημα εξ ορισμού²⁷⁹. Ο ΥΕ επιφορτίζεται με την υποχρέωση της λήψης των κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ώστε να διασφαλίζει, εξ ορισμού, ότι επεξεργασία υφίστανται μόνο εκείνα τα δεδομένα τα οποία είναι απαραίτητα για το σκοπό της επεξεργασίας. Δηλαδή, η επιθυμητή προστασία θα αποτελεί, εξ ορισμού, βασική επιλογή σχεδίασης ενός συστήματος ή μίας εφαρμογής²⁸⁰. Παρά το γεγονός ότι η αναφορά σε «οργανωτικά και τεχνικά μέτρα» παραπέμπει στην ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, εν προκειμένω ο ΥΕ καλείται να μεριμνά για το εύρος των δεδομένων (που υποβάλλονται σε επεξεργασία), το βαθμό της επεξεργασίας, την περίοδο αποθήκευσης και προσβασιμότητάς τους, σύμφωνα με την αρχή ελαχιστοποίησης των δεδομένων εντός της οποίας περιλαμβάνονται τα ανωτέρω χαρακτηριστικά²⁸¹. Εν τέλει, μέσω των μέτρων που περιλαμβάνονται στο αρ. 25 παρ. 2 διασφαλίζεται εξ ορισμού, ότι τα προσωπικά δεδομένα ενός προσώπου, δεν καθίστανται προσβάσιμα σε αόριστο αριθμό προσώπων, χωρίς την παρέμβασή του.

Για παράδειγμα, ασφαλιστική εταιρεία στα πλαίσια των δραστηριοτήτων της δημιουργεί ιστοσελίδα στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, αναρτώντας πληροφορίες αναφορικά με τις υπηρεσίες της, καθώς και των αρμόδιων, κατά περίπτωση, υπαλλήλων (π.χ. ονοματεπώνυμο, τρόποι επικοινωνίας κ.λπ). Εν προκειμένω, (σύμφωνα με το αρ. 25 παρ. 2 του κανονισμού), ο ΥΕ λαμβάνει μέτρα ώστε, τα προσωπικά δεδομένα (των απασχολούμενων) που αναρτώνται είναι τα απαραίτητα (λ.χ. η επαγγελματική και όχι προσωπική διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του υπαλλήλου) για την υλοποίηση συγκεκριμένου σκοπού (ενημέρωση του αγοραστικού κοινού για τις παρεχόμενες

²⁷⁸ Μήτρου, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 186.

²⁷⁹ Μήτρου, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 188.

²⁸⁰ Μήτρου, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 188.

²⁸¹ Άρθρο 25, παρ. 2, ΓΚΠΔ. Επ. Μήτρου, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 188.

υπηρεσίες) και όχι πρόσθετων σκοπών, να αποτρέπονται ενέργειες υφαρπαγής προσωπικών δεδομένων με τη συμβολή συστημάτων ασφαλείας, να περιορίζεται η προσβασιμότητα σε πληροφορίες των υπαλλήλων από μη εγγεγραμμένα (στην ιστοσελίδα) πρόσωπα. Με τη συνδρομή των κατάλληλων προϋποθέσεων, περιορίζεται η δυνατότητα πρόσβασης και απόκτησης πληροφοριών σχετικά με τους εργαζόμενους, από αόριστο αριθμό προσώπων, δημιουργώντας ένα προστατευτικό πλαίσιο για τα προσωπικά τους δεδομένα, χωρίς τη διενέργεια πρόσθετων ενεργειών από αυτούς (εργαζόμενους).

4.4 Οι προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας

4.4.1 Η συγκατάθεση ως νομιμοποιητική βάση της επεξεργασίας

Ο ΓΚΠΔ περιλαμβάνει ένα σύνολο διατάξεων που αναφέρονται στις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας. Μία εξ' αυτών αποτελεί η συγκατάθεση, της οποίας το περιεχόμενο αναλύσαμε παραπάνω. Στο συγκεκριμένο σημείο, θα αναλύσουμε τις προϋποθέσεις και εκφάνσεις της, καθώς και τον ιδιαίτερο χαρακτήρα της στον εργασιακό χώρο.

Η συγκεκριμένη προϋπόθεση περιλαμβάνεται, για πρώτη φορά, στην οδηγία 95/46/ΕΚ²⁸² και ενσωματώνεται στο ν. 2472/1997²⁸³. Ωστόσο, το περιεχόμενο της διάταξης, αναφορικά με τη συγκατάθεση, δεν είχε ενσωματωθεί σε όλα τα κ.-μ. με τον ίδιο τρόπο²⁸⁴. Ο κανονισμός 679/2016, θέτοντας ένα ενιαίο ρυθμιστικό σχήμα προς αποφυγή αποκλίσεων, αναφέρει ρητά τη συγκατάθεση, για έναν ή περισσότερους σκοπούς, ως νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων του φυσικού προσώπου²⁸⁵. Η αλλαγή που επιφέρει ο ΓΚΠΔ είναι ότι μεταφέρει το βάρος αποδείξεως στον ΥΕ, ο οποίος πρέπει να αποδείξει ότι το ΥτΔ πράγματι έδωσε τη συγκατάθεσή του για την εν λόγω επεξεργασία. Ως εκ τούτου, στο πλαίσιο δήλωσης για άλλο θέμα, εγγυήσεις πρέπει να διασφαλίζουν ότι το πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα έχει επίγνωση για το ποιες ακριβώς ενέργειες και περιπτώσεις καλύπτει η συγκατάθεση του²⁸⁶.

²⁸² Άρθρο 7, στοιχ. α, αρ. 8, Οδηγία 95/46/ΕΚ.

²⁸³ Άρθρο 5 και 7, ν. 2472/1997.

²⁸⁴ Περάκη, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Περιέχεται στο: Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, 2016, τ. 22, τεύχ. 3, σ. 329.

²⁸⁵ Άρθρο 6, παρ. 1, στοιχ. α, ΓΚΠΔ.

²⁸⁶ Αιτ. σκ. 42 – 43, ΓΚΠΔ.

Για παράδειγμα, συγκατάθεση παρέχεται (σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις), κατά την κατάθεση βιογραφικού σημειώματος από υποψήφιους εργαζόμενους προς μελλοντικό εργοδότη, για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με **μοναδικό σκοπό** την πιθανή σύναψη σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση όπου η σύμβαση δεν καταρτίστηκε, ο εργοδότης υποχρεούται να διαγράψει τα συλλεγόμενα δεδομένα, καθώς ο σκοπός για τον οποίο η συγκατάθεση δόθηκε παύει να υπάρχει (αρ. 6 παρ. 1 ΓΚΠΔ). Εάν υπάρχουν πρόσθετοι σκοποί επεξεργασίας, οι οποίοι δεν έχουν περιληφθεί στο αρχικό αίτημα για συγκατάθεση, των εν λόγω προσωπικών δεδομένων, π.χ. διατήρηση του βιογραφικού σημειώματος για μελλοντική σύναψη σύμβασης εργασίας, υποβάλλεται ξεχωριστό αίτημα συγκατάθεσης (αρ. 7 παρ. 2 ΓΚΠΔ), ενώ, παράλληλα, ο εργοδότης ενημερώνει τον μελλοντικό υποψήφιο εργαζόμενο για το χρόνο αποθήκευσης των δεδομένων, αν αυτό δεν είναι εφικτό, τα κριτήρια που καθορίζουν το εν λόγω χρονικό διάστημα (αρ. 13 και 14 παρ. 2 στοιχ. α ΓΚΠΔ).

4.4.1.1 Οι προϋποθέσεις νόμιμης συγκατάθεσης

Ο ΓΚΠΔ χαρακτηρίζει ως νόμιμη την επεξεργασία εκείνη που βασίζεται στην συγκατάθεση του ΥτΔ²⁸⁷. Έπειτα, ο κανονισμός θέτει ορισμένα χαρακτηριστικά που διέπουν τη συναίνεση. Αρχικά, αναφέρει την υποχρέωση του ΥΕ, για τη βασιζόμενη στη συγκατάθεση επεξεργασία, προς απόδειξη για την παροχή της εν λόγω συγκατάθεσης από το ΥτΔ²⁸⁸. Στην περίπτωση που η συγκατάθεση παρέχεται στο πλαίσιο γραπτής δήλωσης, στην οποία περιλαμβάνονται και άλλα ζητήματα, το αίτημα για συγκατάθεσης υποβάλλεται κατά τρόπο ώστε να είναι σαφώς διακριτό από τα άλλα θέματα, σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, χρησιμοποιώντας απλή διατύπωση²⁸⁹. Ακολούθως, παρέχεται στο ΥτΔ το δικαίωμα να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του (ελευθέρως όπως και την παραχώρησε), χωρίς ωστόσο να κινδυνεύει η νομιμότητα της επεξεργασίας που έχει στηριχτεί στην εν λόγω συγκατάθεση, προ της ανάκλησής της²⁹⁰. Πριν την παροχή της συγκατάθεσης το ΥτΔ ενημερώνεται σχετικά²⁹¹. Η τέταρτη προϋπόθεση αναφέρει ως κριτήριο, ελεύθερης παροχής συγκατάθεσης, αν και κατά πόσο, μεταξύ άλλων, για την εκτέλεση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, τίθεται ως προϋπόθεση η συγκατάθεση στην

²⁸⁷ Το αρ. 6 περιλαμβάνει ένα σύνολο προϋποθέσεων για τη νομιμότητα της επεξεργασίας, εκ των οποίων, αρκεί να ισχύει τουλάχιστον μία.

²⁸⁸ Άρθρο 7, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

²⁸⁹ Άρθρο 7, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

²⁹⁰ Άρθρο 7, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

²⁹¹ Άρθρο 7, παρ. 3, εδ. 3^ο, ΓΚΠΔ.

επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εν λόγω σύμβασης.²⁹²

4.4.1.2 Εκφάνσεις της συγκατάθεσης

A) Ελεύθερη συγκατάθεση

Ο όρος «ελεύθερη» αποδεικνύει ότι το ΥτΔ έχει πραγματική επιλογή και έλεγχο. Αναλύοντας τον ΓΚΠΔ προκύπτει, ότι εάν το ΥτΔ δεν έχει πραγματική επιλογή και εξαναγκάζεται να συγκατατεθεί ή ότι θα υποστεί επιπτώσεις από την ενδεχόμενη άρνηση του, η συγκατάθεσή του αυτή δεν είναι έγκυρη²⁹³. Η συγκατάθεση δεν έχει παρασχεθεί ελεύθερα, εάν το ΥτΔ δεν είναι σε θέση να αρνηθεί ή να αποσύρει τη συγκατάθεσή του χωρίς να ζημιωθεί²⁹⁴. Η ανισότητα μεταξύ ΥτΔ (εν προκειμένω εργαζόμενου) και ΥΕ (εν προκειμένω εργοδότη) λαμβάνεται υπόψη από τον ευρωπαϊό νομοθέτη²⁹⁵.

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, βάσει του αρ. 7 παρ. 4 του κανονισμού. Η διάταξη έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ώστε, με τη χρήση της φράσης «μεταξύ άλλων», να έχει ενδεικτικό χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι μπορεί να υπάρχουν διάφορες άλλες καταστάσεις οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της διάταξης αυτής²⁹⁶. Εν τέλει, κάθε στοιχείο ανάρμοστης πίεσης ή επιρροής στο ΥτΔ η οποία δεν του επιτρέπει να ασκήσει ελεύθερα τη βούλησή του, καθιστά τη συγκατάθεση ανίσχυρη.

Παράδειγμα: Ιδιοκτήτης διαδικτυακού καταστήματος εμπορίας, συντήρησης και επισκευής ηλεκτρικών συσκευών, θέτει ως προϋπόθεση για την πρόσληψη νέων υπαλλήλων, καθώς και τη διατήρηση της σύμβασης εργασίας των ήδη απασχολούμενων, την πρόσβαση σε πληροφορίες που εμπεριέχονται στα προφίλ εκείνων (των μελλοντικών απασχολούμενων και των ήδη εργαζομένων) στα μέσα κοινωνικής δι-

²⁹² Άρθρο 7, παρ. 4, ΓΚΠΔ.

²⁹³ ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13/7/2011, σ. 15, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_el.pdf.

²⁹⁴ ΓΚΠΔ, αιτ. σκ. 42 και 43.

²⁹⁵ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 6, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051.

²⁹⁶ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 6.

κτύωσης, όπως φωτογραφίες, δεδομένα θέσεως κ.ο.κ. Ως εκ τούτου οι υποψήφιοι και οι τωρινοί εργαζόμενοι, λόγω της ανισότητάς τους με τον εργοδότη, δεν παρέχουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους (για τη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων), η οποία αποτελεί προϋπόθεση για τη σύναψη σύμβασης εργασίας ή τη διατήρησης της υπάρχουσας (αρ. 7 παρ. 4 ΓΚΠΔ), ενώ, παράλληλα, δεν έχουν την επιλογή να αρνηθούν χωρίς επιπτώσεις (αρ. 7 παρ. 3 ΓΚΠΔ και αρ. 17 παρ. 4 ΣχΝΠΔΠΧ).

Β) Συγκεκριμένη συγκατάθεση

Σύμφωνα με τον κανονισμό (αρ. 6 παρ. 1 στ. α), η συγκατάθεση πρέπει να παρέχεται για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς και το ΥτΔ επιλέγει καθέναν εξ' αυτών²⁹⁷. Ο στόχος της απαίτησης για συγκεκριμένη συγκατάθεση είναι διπλός, αφενός επιδιώκεται η διασφάλιση ελέγχου των σκοπών επεξεργασίας, για τους οποίους παρέχεται η συγκατάθεση των εργαζομένων, αφετέρου το ΥτΔ ελέγχει αν και κατά πόσο τηρείται η υποχρέωση για διαφάνεια της επεξεργασίας από τον ΥΕ²⁹⁸. Η προηγούμενη απαίτηση δεν έχει μεταβληθεί στο ΓΚΠΔ και εξακολουθεί να συνδέεται με την απαίτηση της εν πλήρει επιγνώσει συγκατάθεσης²⁹⁹. Ταυτόχρονα, πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με την απαίτηση λεπτομερούς ανάλυσης για την εξασφάλιση ελεύθερης συγκατάθεσης³⁰⁰. Εν τέλει, για τη συμμόρφωση με την ως άνω απαίτηση, ο ΥΕ πρέπει να εφαρμόζει τα εξής: α) προσδιορισμό του σκοπού ως εγγύηση κατά της υπολανθάνουσας διεύρυνσης λειτουργιών, β) λεπτομερής ανάλυση των αιτημάτων συγκατάθεσης και γ) σαφή διαχωρισμό των πληροφοριών που αφορούν την εξασφάλιση συγκατάθεσης για δραστηριότητες επεξεργασίας δεδομένων, από τις πληροφορίες σχετικά με άλλα θέματα³⁰¹.

Παράδειγμα: Εταιρία παροχής τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών συλλέγει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποψήφιων εργαζομένων βάσει της συγκατάθεσής τους. Μετά το πέρας της διαδικασίας πρόσληψης εκείνοι όπου δεν σύναψαν σύμβαση εργασί-

²⁹⁷ ΟΕ29, Γνώμη 03/2013 για την οριοθέτηση του σκοπού, WP 203, 2/4/2013, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf.

²⁹⁸ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 14.

²⁹⁹ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 14.

³⁰⁰ Αναφέρεται από τον ΓΚΠΔ ότι θα απαιτείται, όπου ενδείκνυται, χωριστή συγκατάθεση για διαφορετικές πράξεις επεξεργασίας. Θα πρέπει να παρέχονται επιλογές αναλυτικής συγκατάθεσης, ώστε τα ΥτΔ να μπορούν να συγκατατίθενται χωριστά για διαφορετικούς σκοπούς επεξεργασίας. ΓΚΠΔ, αιτ. σκ. 43.

³⁰¹ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 15.

ας, παρέχουν συγκατάθεση στην εταιρεία προς διατήρηση και επεξεργασία των βιογραφικών τους, για πιθανή σύναψη σύμβασης εργασίας στο μέλλον. Έπειτα από ένα χρονικό διάστημα η εταιρεία αποφασίζει ότι θα ήθελε να διαβιβάζει σε τρίτους τα εν λόγω δεδομένα. Λαμβανομένου υπόψη του νέου αυτού σκοπού, απαιτείται νέα συγκατάθεση.

Γ) Εν πλήρει επιγνώσει συγκατάθεση

Στα πλαίσια του κανονισμού ενισχύεται η θέση του ΥτΔ να συγκατατίθεται εν πλήρει επιγνώσει. Προς αυτή την κατεύθυνση συμβάλλουν οι ενισχυμένες αρχές της διαφάνειας, της νομιμότητας και της αντικειμενικότητας (αρ. 5 ΓΚΠΔ)³⁰². Τα ΥτΔ πληροφορούνται πριν την παροχή της συγκατάθεσης προκειμένου να έχουν την δυνατότητα να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις, ώστε να αντιλαμβάνονται αυτό στο οποίο συγκατατίθενται και να ασκούν τα δικαιώματά τους (π.χ. δικαίωμα ανάκλησης της συγκατάθεσης)³⁰³. Η ελλιπής γνωστοποίηση των απαιτούμενων πληροφοριών στο ΥτΔ, από τον ΥΕ, καθιστά την συγκατάθεση του πρώτου ανίσχυρη βάση για την επεξεργασία, ενώ, παράλληλα, συνιστά ενδεχόμενη παράβαση για τον δεύτερο, κατά το αρ. 6 του ΓΚΠΔ.

Για να παρέχεται η συγκατάθεση εν πλήρει επιγνώσει, το ΥτΔ πρέπει να ενημερώνεται για ορισμένα στοιχεία τα οποία είναι καθοριστικής σημασίας για την επιλογή του. Η ΟΕ εκτιμά ότι, για την παροχή της εν πλήρει επιγνώσει συγκατάθεσης, απαιτείται γνώση τουλάχιστον των ακόλουθων πληροφοριών³⁰⁴:

- I. η ταυτότητα του ΥΕ³⁰⁵,
- II. ο σκοπός καθεμίας από τις πράξεις επεξεργασίας για τις οποίες ζητείται συγκατάθεση³⁰⁶,
- III. το είδος των δεδομένων που θα συλλεχθούν και θα χρησιμοποιηθούν³⁰⁷,
- IV. η ύπαρξη του δικαιώματος ανάκλησης της συγκατάθεσης³⁰⁸,

³⁰² Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 15.

³⁰³ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 15.

³⁰⁴ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 16.

³⁰⁵ «[...] Για να θεωρηθεί η συγκατάθεση εν επιγνώσει, το ΥτΔ θα πρέπει να γνωρίζει τουλάχιστον την ταυτότητα του ΥΕ και τους σκοπούς της επεξεργασίας για την οποία προορίζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. [...]».

Αιτ. σκ. 42, ΓΚΠΔ.

³⁰⁶ Αιτ. σκ. 42, ΓΚΠΔ.

³⁰⁷ ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13/7/2011, σ. 22 – 23.

³⁰⁸ Άρθρο 7, παρ. 3, ΓΚΠΔ.

- V. οι πληροφορίες σχετικά με τη χρήση των δεδομένων για αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 2 στοιχείο γ), όπου συντρέχει περίπτωση³⁰⁹, και
- VI. οι πληροφορίες σχετικά με τους ενδεχόμενους κινδύνους των προτεινόμενων διαβιβάσεων δεδομένων λόγω της απουσίας απόφασης επάρκειας και κατάλληλων εγγυήσεων, στην περίπτωση ρητής συγκατάθεσης του ΥτΔ, όπως προβλέπεται στο άρθρο 46³¹⁰.

Παράδειγμα³¹¹: *«Εταιρεία επεξεργάζεται δεδομένα βάσει συγκατάθεσης. Η εταιρεία χρησιμοποιεί ανακοίνωση πολλαπλών επιπέδων σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής η οποία περιλαμβάνει αίτημα συγκατάθεσης. Η εταιρεία γνωστοποιεί όλα τα βασικά στοιχεία του ΥΕ και τις προβλεπόμενες δραστηριότητες επεξεργασίας δεδομένων³¹². Ωστόσο, η εταιρεία δεν αναφέρει στο πρώτο επίπεδο παροχής πληροφοριών της ανακοίνωσης τον τρόπο με τον οποίο μπορεί κανείς να έρθει σε επικοινωνία με τον ΥΠΔ της εταιρείας. Για τους σκοπούς της ύπαρξης έγκυρης και νόμιμης βάσης, όπως νοείται στο άρθρο 6, ο εν λόγω ΥΕ εξασφάλισε έγκυρη «εν πλήρει επιγνώσει» συγκατάθεση, ακόμη και αν τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ δεν γνωστοποιήθηκαν στο ΥτΔ (στο πρώτο επίπεδο παροχής πληροφοριών) σύμφωνα με το αρ. 13 παρ. 1 στοιχ. β) ή το αρ. 14 παρ. 1 στοιχ. β) του ΓΚΠΔ».*

4.4.1.3 Ο ιδιαίτερος χαρακτήρας της συγκατάθεσης στον εργασιακό χώρο

Το προαναφερόμενο ρυθμιστικό πλαίσιο αποτελεί καινοτομία του κανονισμού, το οποίο απονέμει στο φυσικό πρόσωπο (ΥτΔ) σημαντικό ρόλο αναφορικά με την διαχείριση των προσωπικών του δεδομένων. Ωστόσο, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όπου οι συνθήκες και οι όροι μεταβάλλονται, εγείρονται πρακτικά προβλήματα.

³⁰⁹ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, WP251, 6/2/2018, σ. 20 και επ., διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612053.

³¹⁰ Άρθρο 49, παρ. 1, στοιχ. α, ΓΚΠΔ. Επ πρέπει να παρέχονται συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με την απουσία εγγυήσεων, όπως περιγράφονται στο αρ. 46 ΓΚΠΔ, κατά την εφαρμογή του περιεχομένου του αρ. 49 παρ. 1 στοιχ. α ΓΚΠΔ. Επ. ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13/7/2011, σ. 22.

³¹¹ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 19.

³¹² «Επισημαίνεται ότι, όταν η ταυτότητα του ΥΕ ή ο σκοπός της επεξεργασίας δεν είναι εμφανείς στο πρώτο επίπεδο παροχής πληροφοριών της ανακοίνωσης πολλαπλών επιπέδων σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής (και περιέχονται σε επόμενα επίπεδα), θα είναι δύσκολο για τον υπεύθυνο επεξεργασίας των δεδομένων να αποδείξει ότι το ΥτΔ έδωσε τη συγκατάθεσή του εν πλήρει επιγνώσει, εκτός εάν ο ΥΕ δεδομένων μπορεί να αποδείξει ότι το εν λόγω ΥτΔ προσέλασε τις πληροφορίες αυτές προτού παράσχει τη συγκατάθεσή του». Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, υπ. 40, σ. 19.

Αναλυτικότερα, θα μπορούσαμε να σκεφτούμε, αφενός αν οι διατάξεις της οδηγίας και η ενίσχυσή τους από τον κανονισμό χαίρουν εφαρμογής από τον εργοδότη (ως ΥΕ) και αφετέρου αν θεμελιώνουν το δικαίωμα της ελεύθερης συγκατάθεσης του εργαζομένου (ως ΥτΔ), σε πρακτικό επίπεδο.

Όπως προβλέπεται από την οδηγία 95/46/ΕΚ, ο εργοδότης υποχρεούται να τηρεί τις απαιτήσεις των αρ. 7-8, σχετικά με την συγκατάθεση του εργαζομένου, καθώς και των αρ. 10-11, που του επιβάλλουν την υποχρέωση ενημέρωσης σε εκείνον. Παράλληλα ο ΥΕ, δεσμεύεται να ικανοποιεί τις απαιτήσεις του αρ. 15 σχετικά με την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων. Παρά τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις της νομοθεσίας, παρατηρείται η ανεπάρκεια της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς νομικής βάσης για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα της απασχόλησης³¹³.

Πρώτη η ΟΕ του αρ. 29, στην γνωμοδότηση 8/2001, διατύπωσε σχετικά με τη συγκατάθεση, ως βάση για την επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, τα εξής: *«Η ΟΕ29 φρονεί ότι εάν ο εργοδότης πρέπει να προβεί στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ως αναγκαία και αναπόφευκτη συνέπεια της σχέσης απασχόλησης, η προσπάθεια νομιμοποίησης της επεξεργασίας αυτής μέσω της συγκατάθεσης οδηγεί σε παραπλάνηση. Η προσφυγή στη συγκατάθεση πρέπει να περιορίζεται αποκλειστικά σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει πράγματι ελευθερία επιλογής και μπορεί να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του, μεταγενέστερα, χωρίς να υφίστανται αρνητικές συνέπειες»*³¹⁴. Παρόμοιο σκεπτικό διατήρησε και η γνώμη 2/2017 της ΟΕ³¹⁵. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι, σπάνια οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αρνηθούν τη συγκατάθεσή τους λόγω της ανισότητάς τους με το εργοδότη.

³¹³ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσάλη/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 153.

³¹⁴ *«The Article 29 Working Party takes the view that where as a necessary and unavoidable consequence of the employment relationship an employer has to process personal data it is misleading if it seeks to legitimize this processing through consent. Reliance on consent should be confined to cases where the worker has a genuine free choice and is subsequently able to withdraw the consent without detriment»*. ΟΕ29, Γνώμη 08/2001 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο, WP48, 13/9/2001, σ. 23, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf.

³¹⁵ Η παρούσα γνώμη συμπληρώνει τις προηγούμενες δημοσιεύσεις της ΟΕ του αρ. 29, συγκεκριμένα την προαναφερόμενη και το Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας του 2002 (WP55). Παράλληλα, η γνώμη εξετάζει και τις πρόσθετες προϋποθέσεις που επιβάλλονται στον εργοδότη από τον ΓΚΠΔ. ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 27 – 28.

Επιπλέον, η ΑΠΔΠΧ στην οδηγία 115/2001, προσεγγίζει παρομοίως το ζήτημα της συγκατάθεσης ως βάση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, αναφέρει: «η επεξεργασία δεδομένων επί τη βάση της συγκατάθεσης ή της εκπλήρωσης υποχρεώσεων από την σύμβαση εργασίας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97 όπως ισχύει) είναι μεν νόμιμη αλλά, όπως διαπιστώνει η Αρχή, η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δεν λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό αποδυναμώνει την βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης»³¹⁶. Ως αποτέλεσμα των ανωτέρω, αποτελεί η αποδυνάμωση της θέσης των υποψηφίων εργαζομένων και των εν ενεργεία εργαζομένων, καθώς επεκτείνεται η εξάρτηση των τελευταίων από τον (μελλοντικό ή τωρινό) εργοδότη, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και υψηλών ποσοστών ανεργίας.

Επομένως, βάσει της «ανισορροπίας ισχύος» καθίσταται η συγκατάθεση, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, ανίσχυρη βάση για την επεξεργασία (προσωπικών δεδομένων), καθώς εκείνη (η συγκατάθεση) σπανίως παραχωρείται ελεύθερα. Αυτό οφείλεται στους ακόλουθους παράγοντες: α) στην άνιση σχέση εργοδότη – εργαζομένου λόγω της εξάρτησης του δεύτερου από τον πρώτο, β) στις κρατικές υποχρεώσεις με τις οποίες βαρύνεται ο εργοδότης (π.χ. επεξεργασία ιατρικών δεδομένων για την ικανοποίηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία, γ) στην ανασφάλεια των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, στις περιπτώσεις όπου η επεξεργασία αποτελεί προϋπόθεση (νομίμως ή μη) για τη διατήρηση της εργασιακής σύμβασης ή/και κατάρτιση νέας, δ) στις εξουσίες που απορρέουν από το διευθυντικό δικαίωμα και στ) στην επίκληση νόμιμου συμφέροντος του (εργοδότη), π.χ. διαφύλαξη των περιουσιακών στοιχείων της εταιρίας. Λαμβανομένου υπόψη του ανωτέρω θέματος (ανισορροπία ισχύος), είναι απίθανο το ΥτΔ να είναι σε θέση να αρνηθεί να παράσχει στον εργοδότη του συγκατάθεση για την επεξεργασία των δεδομένων του, χωρίς να φοβάται ή χωρίς να διατρέχει πραγματικό κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες λόγω της άρνησής του. Επιπροσθέτως, είναι απίθανο ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να ανταποκριθεί ελεύθερα στο αίτημα συγκατάθεσης του εργοδότη του σχετικά, για παράδειγμα, με την ενεργοποίηση συστημάτων παρακολούθησης, όπως παρατήρησης μέσω κάμερας του χώρου εργασίας, ή τη συμπλήρωση εντύπων αξιολόγησης, χωρίς να αισθάνεται πίεση να παράσχει τη

³¹⁶ ΑΠΔΠΧ, οδηγία 115/2001, για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων, 2/9/2001, σ. 2.

συγκατάθεσή του³¹⁷. Ως εκ τούτου, η ΟΕ29 θεωρεί προβληματική την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τους εργοδότες, εν ενεργεία ή μελλοντικών εργαζομένων τους, βάσει συγκατάθεσης, καθώς δεν είναι πιθανό αυτή να παρέχεται ελεύθερα³¹⁸. Για το μεγαλύτερο μέρος επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο, νομική βάση δεν μπορεί και δεν θα πρέπει να είναι η συγκατάθεση των εργαζομένων, λόγω της φύσης της (άνισης) σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου³¹⁹.

Το ζήτημα της «ανισορροπίας ισχύος» στο πλαίσιο της απασχόλησης, δεν περνά απαρατήρητο από τους δημιουργούς του ΓΚΠΔ. Αναλυτικότερα, ο κανονισμός αναφέρει: «στο δίκαιο των κ-μ. ή σε συλλογικές συμβάσεις, συμπεριλαμβανομένων των «εργασιακών συμφωνιών», μπορούν να θεσπίζονται ειδικοί κανόνες για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, ιδίως για τους όρους υπό τους οποίους δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης μπορούν να υφίστανται επεξεργασία με βάση τη συγκατάθεση του εργαζομένου»³²⁰. Ο ενωσιακός νομοθέτης αντιλαμβανόμενος την αδυναμία της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς νομικής βάσης στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων (λόγω των ανωτέρω παραγόντων), παρέχει τη δυνατότητα λήψης ειδικότερων μέτρων από τα κ-μ. (βάσει αιτ. σκ. 155 και αρ. 88 ΓΚΠΔ), επιδιώκοντας την ενίσχυση της θέσεως των εργαζομένων, ενώ, παράλληλα, ενισχύει τη δυνατότητα (των εργαζομένων) ελέγχου της επεξεργασίας στην οποία θα υποβληθούν τα προσωπικά τους δεδομένα³²¹.

Εν τέλει, η ανεπάρκεια της συγκατάθεσης, ως αυτοτελούς νομικής βάσης, δεν σημαίνει ότι οι εργοδότες δεν μπορούν ποτέ να χρησιμοποιούν εκείνη ως βάση για την επεξεργασία. Ενδέχεται να υπάρχουν περιστάσεις στις οποίες ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η συγκατάθεση παρέχεται όντως ελεύθερα. Ωστόσο, λαμβανομένης υπόψη της ανισορροπίας ισχύος μεταξύ του εργοδότη και των απασχολούμενων, οι τελευταίοι μπορούν να παρέχουν ελεύθερα τη συγκατάθεσή τους μόνο σε εξαιρετικές περιστάσεις, όπου η παροχή ή μη αυτής δεν θα έχει καμία επίπτωση σε εκείνους.

³¹⁷ ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13/7/2011, σ. 15 – 17.

³¹⁸ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 8.

³¹⁹ ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, σ. 7 – 8.

³²⁰ Αιτ. σκ. 155, ΓΚΠΔ.

³²¹ «Όταν η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων θεμελιώνεται στην συγκατάθεση των εργαζομένων ως ΥΤΔ αυτή πρέπει να είναι έγγραφη και να διακρίνεται από τη σύμβαση απασχόλησης. Ο εργοδότης ως ΥΕ πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι έχει ενημερώσει τον εργαζόμενο σύμφωνα με τα οριζόμενα στο αρ. 7 παρ. 3 του κανονισμού και ότι ο εργαζόμενος έχει μια γνήσια και ελεύθερη επιλογή και είναι σε θέση να αρνηθεί ή να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του χωρίς αρνητικές επιπτώσεις». Άρθρο 17, παρ. 4, ΣχΝΠΔΠΧ.

Παράδειγμα³²²: «Ένα κινηματογραφικό συνεργείο πρόκειται να κινηματογραφήσει σε συγκεκριμένο χώρο ενός γραφείου. Ο εργοδότης ζητεί από όλους τους εργαζομένους που κάθονται στο χώρο αυτό να συγκατατεθούν στην κινηματογράφιση, καθώς ενδέχεται να εμφανίζονται στο φόντο του βίντεο. Όσοι δεν επιθυμούν να κινηματογραφηθούν δεν υφίστανται καμία κύρωση, αλλά τοποθετούνται σε αντίστοιχα γραφεία σε άλλο σημείο του κτηρίου για τη διάρκεια της κινηματογράφισης».

4.4.2 Πρόσθετες προϋποθέσεις

Σύμφωνα με αρ. 6 παρ. 1, η επεξεργασία στον εργασιακό χώρο καθίσταται νόμιμη, όταν ισχύει (τουλάχιστον) μία εκ των προϋποθέσεων που θέτει η διάταξη. Ειδικότερα, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το ΥτΔ είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του ΥτΔ πριν από τη σύναψη σύμβασης³²³. Εν προκειμένω, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι απορρέουσες από τη σύμβαση υποχρεώσεις, είναι δεσμευτικές προς τα συμβαλλόμενα μέρη, ενώ, παράλληλα, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερωθούν για τις συμβατικές υποχρεώσεις τους, κατ' επιταγή του ΠΔ 156/1994³²⁴. Επιπλέον, η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του ΥΕ³²⁵. Ως εκ τούτου, αν ο εργοδότης βαρύνεται από τα καθήκοντα του ΥΕ τότε οφείλει να συμμορφωθεί με το κανονιστικό περιεχόμενο των διατάξεων που του επιβάλλουν τις ανάλογες υποχρεώσεις. Εν τέλει, προϋπόθεση νόμιμης επεξεργασίας είναι αν η επεξεργασία καθίσταται απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του ΥτΔ ή άλλου φυσικού προσώπου³²⁶.

4.5 Η προστασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων

Κατά την παρουσίαση των βασικών ορισμών αναφερθήκαμε στη διαφοροποίηση των δεδομένων σε απλά ή κοινά και ευαίσθητα, καθώς και σε τι συνιστά η παραβίασή τους. Η διάκριση αυτή αποβλέπει στην παροχή πρόσθετης προστασίας αυτών των δεδομένων, που αποκαλύπτουν εσωτερικές πτυχές των φυσικών προσώπων και σε ορισμένες περιπτώσεις τα ταυτοποιούν πλήρως. Ακολούθως, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όπου η επεξεργασία, ευαίσθητων, γενετικών ή/και βιομετρικών δεδομένων,

³²² ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 8.

³²³ Άρθρο 6, παρ. 1, στοιχ. β, ΓΚΠΔ.

³²⁴ ΠΔ. 156/1994, Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, ΦΕΚ 102/Α/5-7-1994.

³²⁵ Άρθρο 6, παρ. 1, στοιχ. γ, ΓΚΠΔ.

³²⁶ Άρθρο 6, παρ. 1, στοιχ. δ, ΓΚΠΔ.

αποτελεί συνήθης πρακτική, η διαφοροποίηση αυτή (ευαίσθητων και απλών δεδομένων) συμβάλλει στη δημιουργία υψηλού επιπέδου προστασίας των δεδομένων των εργαζομένων³²⁷.

Ως γενικός κανόνας αποτελεί η απαγόρευση επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων κατά το αρ. 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ. Ακολουθως, το ίδιο άρθρο στην 2^η παράγραφο, ορίζει τις εξαιρέσεις που καθιστούν επιτρεπτή την επεξεργασία των συγκεκριμένων προσωπικών δεδομένων. Αρχικά, απαιτείται ρητή³²⁸ συγκατάθεση του ΥτΔ για την επεξεργασία αυτών των (ευαίσθητων) προσωπικών δεδομένων για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς, ενώ, παράλληλα, εάν προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κ.-μ. η απαγόρευση επεξεργασίας (των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων), δεν μπορεί να αρθεί με την παροχή συγκατάθεση του ΥτΔ³²⁹. Επιπροσθέτως, επιτρέπεται η επεξεργασία τέτοιων δεδομένων (ευαίσθητων) όταν είναι απαραίτητη για την εκτέλεση υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του ΥΕ (π.χ. διατήρηση υγιεινής στο χώρο εργασίας) ή του ΥτΔ (π.χ. παροχή άδειας από την εργασία λόγω ασθένειας), στον τομέα του εργατικού δικαίου, του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας³³⁰. Ως εκ τούτου, αποδεικνύεται η θέληση του ευρωπαϊού νομοθέτη για παροχή, αφενός υψηλού επιπέδου προστασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα τους, αφετέρου απονέμεται στο ΥτΔ το δικαίωμα ατομικού ελέγχου της συγκεκριμένης κατηγορίας προσωπικών δεδομένων³³¹.

³²⁷ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσάλης/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 156.

³²⁸ «Ο όρος ρητή αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο το ΥτΔ εκφράζει τη συγκατάθεση. Σημαίνει ότι το ΥτΔ πρέπει να προβεί σε ρητή δήλωση συγκατάθεσης. Ένας προφανής τρόπος για να διασφαλίζεται ότι η συγκατάθεση είναι ρητή είναι να επιβεβαιώνεται ρητώς σε γραπτή δήλωση. Όπου ενδείκνυται, ο ΥΕ μπορεί να διασφαλίζει ότι το ΥτΔ υπογράφει τη γραπτή δήλωση, προκειμένου να αρθεί κάθε ενδεχόμενη αμφιβολία και δυνητική έλλειψη αποδείξεων στο μέλλον». ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 23. Επ. ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13/7/2011, σ. 30.

³²⁹ Άρθρο 9, παρ. 2, στοιχ. α, ΓΚΠΔ.

³³⁰ Άρθρο 9, παρ. 2, στοιχ. β, ΓΚΠΔ. Επ. «Η παρέκκλιση από την απαγόρευση επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να επιτρέπεται επίσης όταν προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κ.-μ. και με την επιφύλαξη κατάλληλων εγγυήσεων, ώστε να προστατεύονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, εφόσον δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, ιδίως η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα του εργατικού δικαίου, του δικαίου κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων, και για σκοπούς υγειονομικής ασφάλειας, παρακολούθησης και συναγερμού και για την πρόληψη ή τον έλεγχο των μεταδοτικών ασθενειών και άλλων σοβαρών απειλών κατά της υγείας. [...]». Αιτ. σκ. 52, ΓΚΠΔ.

³³¹ Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, σ. 22.

Επίσης, ορίζεται ρητά ως σύμφωνη με το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ, η επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων που διενεργείται με κατάλληλες εγγυήσεις, στο πλαίσιο νόμιμων δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα με πολιτικό, φιλοσοφικό, θρησκευτικό ή συνδικαλιστικό στόχο και υπό την προϋπόθεση ότι η επεξεργασία αφορά αποκλειστικά τα μέλη ή τα πρώην μέλη του φορέα ή πρόσωπα τα οποία έχουν τακτική επικοινωνία μαζί του σε σχέση με τους σκοπούς του και ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν κοινοποιούνται εκτός του συγκεκριμένου φορέα χωρίς τη συγκατάθεση των ΥτΔ³³².

Επιπροσθέτως, ο κανονισμός επιτρέπει την επεξεργασία (ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων) όταν είναι απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, ιατρικής διάγνωσης, παροχή υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κ.-μ. ή δυνάμει σύμβασης με επαγγελματία του τομέα της υγείας και με την επιφύλαξη των προϋποθέσεων και των εγγυήσεων που αναφέρονται στην παρ. 3³³³.

Σχετικά με την επεξεργασία που εμπίπτει στην ως άνω εξαίρεση, στην ελληνική έννομη τάξη εφαρμόζονται οι διατάξεις του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων³³⁴. Στο αρ. 1 του κώδικα ορίζεται ότι ο παρών (κώδικας) έχει ως αντικείμενο την εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία. Προς το σκοπό αυτό, περιέχει γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών. Προβλέπεται, επίσης, στον Κώδικα, η υποχρέωση των εργοδοτών προς απασχόληση ιατρού

³³² Άρθρο 9, παρ. 2, στοιχ. δ, ΓΚΠΔ.

³³³ Άρθρο 9, παρ. 2, στοιχ. η, ΓΚΠΔ. Επ. Το περιεχόμενο της παραγράφου 3 του ίδιου άρθρου αναφέρει: «Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αναφέρονται στην παράγραφο 1 μπορεί να τύχουν επεξεργασίας για τους σκοπούς που προβλέπονται στην παράγραφο 2 στοιχείο η), όταν τα δεδομένα αυτά υποβάλλονται σε επεξεργασία από ή υπό την ευθύνη επαγγελματία που υπόκειται στην υποχρέωση τήρησης επαγγελματικού απορρήτου βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κ.-μ. ή βάσει κανόνων που θεσπίζονται από αρμόδιους εθνικούς φορείς ή από άλλο πρόσωπο το οποίο υπέχει επίσης υποχρέωση τήρησης του απορρήτου βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κ.-μ. ή βάσει κανόνων που θεσπίζονται από αρμόδιους εθνικούς φορείς».

³³⁴ Ν. 3850/2010, Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ΦΕΚ Α, 84, 2/6/2010.

στην επιχείρηση³³⁵, ενώ, παράλληλα, περιλαμβάνονται τα προσόντα³³⁶ και οι αρμοδιότητές του³³⁷.

Παράδειγμα (1): Κλινική αισθητικής χειρουργικής περιλαμβάνει στους όρους της σύμβαση εργασίας, που έχει συνάψει με τους απασχολούμενους, ρητή υποχρέωση για ετήσια διεξαγωγή ιατρικών εξετάσεων αυτών, με σκοπό τη διατήρηση της υγιεινής στο χώρο της εργασίας και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία. Η συλλογή και επεξεργασία των εν λόγω δεδομένων νομιμοποιείται αποσκοπώντας στην ικανοποίηση των ανωτέρω υποχρεώσεων³³⁸.

Παράδειγμα (2): Μεταφορική εταιρία, ζητεί ρητή συγκατάθεση (αρ. 9 παρ. 2 στοιχ. α) από εργαζόμενο για την επεξεργασία πληροφοριών σχετικά με τη συμμετοχή του σε συνδικαλιστική οργάνωση, στην προηγούμενη απασχόλησή του. Λαμβανομένης υπόψη της ειδικής φύσης των συγκεκριμένων πληροφοριών, η μεταφορική (εταιρία) ζητεί την ηλεκτρονική υπογραφή του ΥτΔ προκειμένου να εξασφαλίσει έγκυρη και ρητή συγκατάθεση, καθώς και να μπορεί να αποδείξει ότι εξασφαλίστηκε η ρητή συγκατάθεση.

4.6 Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (DPO)

4.6.1 Εισαγωγή στην έννοια

Η δημιουργία του κανονισμού συντελείται σε μία περίοδο όπου η άνοδος της τεχνολογίας, η παγκοσμιοποίηση και η πρόσβαση στο διαδίκτυο, έχουν εισβάλει σε μεγάλο βαθμό τόσο στο πεδίο της προσωπικής όσο και στο πεδίο της επαγγελματικής ζωής. Οι προαναφερόμενες μεταβολές σε συνδυασμό με την αυξανόμενη ροή δεδομένων κατέστησαν το περιεχόμενο της οδηγίας 95/46/EK αναποτελεσματικό και ξεπερασμένο.

Από τη μία το προηγούμενο καθεστώς της οδηγίας αναφορικά με την πρόληψη μιας επικίνδυνης ή παράνομης επεξεργασίας (γνωστοποιήσεις επεξεργασίας ή αιτήσεις γνωμοδοτήσεως του ΥΕ προς την αρμόδια εποπτική αρχή) και από την άλλη χαρακτηριστικά καταστολής ή έγκρισης της επεξεργασίας (αποδοχή των αιτήσεων αδειο-

³³⁵ Άρθρο 8, ν. 3850/2010.

³³⁶ Άρθρο 16, ν. 3850/2010.

³³⁷ Άρθρο 17, ν. 3850/2010.

³³⁸ Άρθρο 9, παρ. 2, στοιχ. β, ΓΚΠΔ. Επ. αρ. 17, παρ. 5, ΣχΝΠΔΠΧ.

δότησης ή επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση παράνομης επεξεργασίας), δημιουργήσαν υπέρμετρα διοικητικά βάρη και εν τέλει ελλιπή και καθυστερημένη προστασία των προσωπικών δεδομένων. Στοχεύοντας στην αποσυμφόρηση του αναποτελεσματικού για τα σημερινά δεδομένα συστήματος, η οδηγία προέβλεπε, στο αρ. 18 παρ. 2, τον διορισμό ενός ΥΠΔ ο οποίος ήταν επιφορτισμένος με το καθήκον διασφάλισης, κατ' ανεξάρτητο τρόπο, της εσωτερικής εφαρμογής των εθνικών διατάξεων που μετέφεραν το περιεχόμενο της οδηγίας. Το εν λόγω πρόσωπο συνιστά θεσμικό αντίβαρο στην δυνατότητα κατάργησης των προηγούμενων γνωστοποιήσεων επεξεργασίας δεδομένων προς την αρμόδια εποπτική αρχή³³⁹.

Το νέο πλαίσιο που θέτει ο κανονισμός αλλάζει σημαντικά τα δεδομένα και τις αναλογίες. Συγκεκριμένα, υιοθετείται ένα μοντέλο «οιονεί αυτορρύθμισης»³⁴⁰, όπου η ευθύνη για τη συμμόρφωση με το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ μετακινείται στους ΥΕ και ΕκτΕ μέσω των αυξημένων υποχρεώσεών τους, καθώς και στα φυσικά πρόσωπα μέσω των ανανεωμένων δικαιωμάτων τους, τα οποία καθίστανται «διαχειριστές» των προσωπικών τους δεδομένων. Ως ασφαλιστική δικλείδα για την επίτευξη των στόχων του, ο ΓΚΠΔ περιλαμβάνει διατάξεις για τον διορισμό του ΥΠΔ, ως ένα συμβουλευτικό όργανο του ΥΕ και του ΕκτΕ, τις περιπτώσεις υποχρεωτικού διορισμού του, τη θέση και τα προσόντα του.

4.6.2 Ορισμός του ΥΠΔ

Ο ΓΚΠΔ απονέμει την υποχρέωση στον ΥΕ και τον ΕκτΕ να προβούν στο διορισμό ΥΠΔ³⁴¹. Η συγκεκριμένη υποχρέωση βαρύνει τα προαναφερόμενα πρόσωπα (ΥΕ και ΕκτΕ), αναλόγως ποιος πληροί τα κριτήρια περί υποχρεωτικού διορισμού του, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις οφείλουν από κοινού να ορίζουν ΥΠΔ³⁴². Σε κάθε περίπτωση ο διορισμός του ΥΠΔ αποβλέπει στην θεμελίωση και προστασία των προσωπικών δεδομένων, μέσω της διασφάλισης της συμμόρφωσης με το κανονιστικό περιεχόμενο του κανονισμού και της εθνικής νομοθεσίας. Επιπροσθέτως, η ύπαρξή του αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις, καθώς δημιουργείται αίσθημα ασφάλειας και εμπιστοσύνης τόσο από πλευράς εργαζομένων όσο και κατα-

³³⁹ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 194.

³⁴⁰ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 196.

³⁴¹ Άρθρο 37, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

³⁴² Σχετική περιπτώσιολογία, ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 13, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612048.

ναλωτών, καθώς, με αυτόν τον τρόπο, οι επιχειρήσεις αποδεικνύουν ότι λαμβάνουν σοβαρά υπόψη την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα³⁴³.

Ο ΥΠΔ μπορεί να είναι εσωτερικός υπάλληλος της επιχείρησης, δηλαδή να τελεί σε σχέση εξαρτημένης εργασίας με τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ, ή εξωτερικός συνεργάτης αυτής, δηλαδή να παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών. Δεν αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση, για το διορισμό του ΥΠΔ, η ύπαρξη συγκεκριμένου επαγγέλματος³⁴⁴. Παράλληλα, επισημαίνεται ότι, δεν απαιτείται η πιστοποίηση των προσόντων, από φορείς πιστοποίησης, για το διορισμό του ΥΠΔ σύμφωνα με ανακοίνωση της ΑΠΔΠΧ³⁴⁵. Αλλωστε, ο ΓΚΠΔ δεν θέτει κάποια υποχρεωτική απαίτηση πιστοποίησης προσόντων του ΥΠΔ, ούτε καν ενθαρρύνει σχετική πιστοποίηση σε προαιρετική βάση.

4.6.2.1 Διαδικασία ορισμού του ΥΠΔ

Σύμφωνα με το ΣχΝΠΔΠΧ ο ορισμός του ΥΠΔ γίνεται εγγράφως (αρ. 14 παρ. 3 ΣχΝΠΔΠΧ). Ως εκ τούτου, συνεπάγεται σύναψη σύμβασης μεταξύ του ΥΕ ή του ΕκτΕ και του προσώπου που αναλαμβάνει τα σχετικά καθήκοντα³⁴⁶. Το περιεχόμενο της σύμβασης προσδιορίζεται, σε γενικές γραμμές, στο αρ. 14 παρ. 3 ΣχΝΠΔΠΧ. Σύμφωνα με τη 3^η παράγραφο του άρθρου, εντός της σύμβασης αναφέρονται η θέση και τα καθήκοντα του ΥΠΔ, βάσει των αρ. 28 και 39 του ΓΚΠΔ, καθώς και ο τρόπος άσκησης αυτών. Επιπροσθέτως, περιλαμβάνεται στη διάταξη (αρ. 14 παρ. 3 ΣχΝΠΔΠΧ) ότι, ο ορισμός του ΥΠΔ γίνεται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα - χωρίς να προσδιορίζεται συγκεκριμένη (χρονική) περίοδος καταλείποντας, έτσι, περιθώριο καθορισμού της³⁴⁷ - με δυνατότητα ανανέωσης. Το εν λόγω χρονικό διάστημα διακόπτεται αν συντρέχει σοβαρός λόγος ανάκλησης του διορισμού ή παύσης του ΥΠΔ.

Περαιτέρω, πρέπει να τηρηθεί δημοσιότητα, όσον αφορά το διορισμό του ΥΠΔ, σύμφωνα με τις επιταγές του αρ. 37 παρ. 7³⁴⁸. Ως εκ τούτου, στο αρ. 14 παρ. 4

³⁴³ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 200.

³⁴⁴ Ιγγλεζάκης, Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 679/2016 και την Οδηγία 2016/680, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 67.

³⁴⁵ ΑΠΔΠΧ, Ανακοίνωση, αριθ. πρωτ. Γ/ΕΞ/6007, 9/8/2017, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/APDPXPortlets/htdocs/documentSDisplay.jsp?docid=81,138,99,231,213,1,187,76>.

³⁴⁶ Ιγγλεζάκης, Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 679/2016 και την Οδηγία 2016/680, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 68.

³⁴⁷ Ιγγλεζάκης, Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 679/2016 και την Οδηγία 2016/680, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 68.

³⁴⁸ «Ο ΥΕ ή ο ΕκτΕ δημοσιεύουν τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ και τα ανακοινώνουν στην εποπτική αρχή».

ΣχΝΠΔΠΧ περιλαμβάνεται η υποχρέωση, του ΥΕ και του ΕκτΕ, κοινοποίησης του ονόματος και της ιδιότητας του ΥΠΔ στην ΑΠΔΠΧ. Παρά το γεγονός ότι, στη διάταξη δεν περιλαμβάνεται η δημιουργία και δημοσίευση καταλόγου ΥΠΔ από την Αρχή, ωστόσο, η υιοθέτηση της συγκεκριμένης πρακτικής αποτελεί ισχυρή απόδειξη ικανοποίησης της διαφάνειας³⁴⁹.

4.6.2.2 Περιπτώσεις υποχρεωτικού διορισμού ΥΠΔ

Το αρ. 37 παρ. 1 του ΓΚΠΔ περιλαμβάνει τις περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι υποχρεωτικός³⁵⁰ ο διορισμός του ΥΠΔ. Συγκεκριμένα, αναφέρει (τον εν λόγω άρθρο) ότι ΥΠΔ διορίζεται όταν: α) η επεξεργασία διενεργείται από δημόσια αρχή ή φορέα, εκτός από τα δικαστήρια που ενεργούν στο πλαίσιο της δικαιοδοτικής τους αρμοδιότητας³⁵¹, β) οι βασικές δραστηριότητες του ΥΕ ή του ΕκτΕ συνιστούν πράξεις επεξεργασίας οι οποίες, λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής και/ή των σκοπών τους, απαιτούν τακτική και συστηματική παρακολούθηση των ΥτΔ σε μεγάλη κλίμακα και γ) όταν οι βασικές δραστηριότητες του ΥΕ ή του ΕκτΕ συνιστούν μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, κατά το αρ. 9 παρ. 1, καθώς και δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα, όπως περιλαμβάνεται στο αρ. 10. Ο κανονισμός, επιπλέον, αναφέρει στο αρ. 37 παρ. 4, ότι μπορεί να προβλέπονται πρόσθετοι λόγοι διορισμού ΥΠΔ από ρυθμίσεις του δικαίου της Ένωσης ή των κ.-μ.

³⁴⁹ Ιγγλεζάκης, Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 679/2016 και την Οδηγία 2016/680, περιέχεται στο: Σύνηγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 68.

³⁵⁰ Η ΟΕ εξέδωσε ορισμένες κατευθύνσεις σχετικές με τις περιπτώσεις όπου δεν είναι υποχρεωτικός ο διορισμός ΥΠΔ. Αναλυτικότερα: 1) «Εκτός από τις περιπτώσεις όπου είναι προφανές ότι ένας οργανισμός δεν υποχρεούται να ορίσει ΥΠΔ, η ομάδα εργασίας του αρ. 29 συνιστά στους ΥΕ και τους ΕκτΕ να καταγράφουν την εσωτερική ανάλυση που διενεργούν προκειμένου να προσδιορίσουν αν πρέπει ή όχι να διοριστεί ΥΠΔ, ώστε να μπορούν να αποδείξουν ότι λήφθηκαν δεόντως υπόψη οι σχετικοί παράγοντες (ΓΚΠΔ, αρ. 24 παρ. 1). Η εν λόγω ανάλυση αποτελεί μέρος της απαιτούμενης τεκμηρίωσης δυνάμει της αρχής της λογοδοσίας. Μπορεί να ζητηθεί από την εποπτική αρχή και θα πρέπει να επικαιροποιείται όταν κρίνεται απαραίτητο, για παράδειγμα αν οι ΥΕ ή οι ΕκτΕ αναλαμβάνουν νέες δραστηριότητες ή παρέχουν νέες υπηρεσίες που εμπίπτουν ενδεχομένως στις περιπτώσεις του αρ. 37 παρ. 1», 2) «Όταν ένας οργανισμός ορίζει ΥΠΔ σε εθελοντική βάση, σε σχέση με τον ορισμό, τη θέση και τα καθήκοντα του θα διέπουν οι απαιτήσεις των αρ. 37 έως 39 ως εάν ο ορισμός να ήταν υποχρεωτικός», 3) Οι οργανισμοί που δεν υποχρεούνται, βάσει της νομοθεσίας, να ορίσουν ΥΠΔ και που δεν επιθυμούν να ορίσουν ΥΠΔ σε εθελοντική βάση μπορούν κάλλιστα να απασχολούν υπαλλήλους ή εξωτερικούς συμβούλους επιφορτισμένους με καθήκοντα σχετικά με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι δεν υπάρχει σύγχυση ως προς τον τίτλο, το καθεστώς, τη θέση και τα καθήκοντα των εν λόγω υπαλλήλων ή συμβούλων. Θα πρέπει, επομένως, να διευκρινίζεται, τόσο στο πλαίσιο της ενδοεταιρικής επικοινωνίας, όσο και στις αρχές προστασίας δεδομένων, τα ΥτΔ και το ευρύ κοινό, ότι ο εν λόγω υπάλληλος ή σύμβουλος δεν φέρει τον τίτλο του «υπευθύνου προστασίας δεδομένων», 4) «Ο ορισμός, υποχρεωτικός ή εθελοντικός, του ΥΠΔ γίνεται για όλες τις πράξεις επεξεργασίας που διενεργούνται από τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ». ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 7.

³⁵¹ Η ίδια εξαίρεση περιλαμβάνεται και στο αρ. 32 της οδηγίας (ΕΕ) 2016/680, καθώς και στο αρ. 14, παρ. 2, ΣχΝΠΔΠΧ.

Εκτός των ως άνω περιπτώσεων, το αρ. 14 ΣχΝΠΔΠΧ προβλέπει ότι υποχρέωση ορισμού ΥΠΔ έχουν οι ΥΕ και οι ΕκτΕ που εκτελούν πράξεις επεξεργασίας οι οποίες, σύμφωνα με τον κατάλογο που έχει καταρτίσει η ΑΠΔΠΧ, απαιτούν συστηματική και τακτική παρακολούθηση των ΥτΔ σε μεγάλη κλίμακα λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής ή/και των σκοπών τους³⁵². Όπως είναι σαφές αναμένεται η έκδοση σχετικού καταλόγου από την ΑΠΔΠΧ³⁵³.

4.6.2.3 Προϋποθέσεις υποχρεωτικού διορισμού ΥΠΔ

A) «Δημόσια αρχή ή δημόσιος φορέας»

Στον ΓΚΠΔ δεν περιλαμβάνεται ορισμός της «δημόσιας αρχής ή του δημοσίου φορέα». Σύμφωνα με την ΟΕ, η προηγούμενη έννοια πρέπει να προσδιορίζεται από τα εθνικά δίκαια. Επομένως, δημόσιες αρχές και δημόσιοι φορείς είναι μεν, μεταξύ άλλων, οι εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, όμως στη συγκεκριμένη έννοια, δυνάμει των εθνικών διατάξεων, περιλαμβάνονται κατά κανόνα και άλλοι φορείς δημοσίου δικαίου. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο ορισμός ΥΠΔ, είναι υποχρεωτικός.

Στην έννοια της δημόσια αρχής ή φορέα, ενδέχεται να εμπίπτουν δραστηριότητες που ικανοποιούνται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, υπαγόμενα στις διατάξεις του δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, όπως υπηρεσίες δημοσίων μεταφορών, η ύδρευση και παροχή ενέργειας, οδικές υποδομές, δημόσια ραδιοτηλεόραση, πειθαρχικά όργανα για νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα κ.λπ.

B) «Βασικές δραστηριότητες»

Το αρ. 37 παρ. 1 στοιχ. β) και γ) του ΓΚΠΔ αναφέρεται στις «βασικές δραστηριότητες» του ΥΕ και ΕκτΕ. Παράλληλα στην αιτ. σκ. 97 του κανονισμού αναφέρεται ότι, *«[...] η επεξεργασία διενεργείται από ΥΕ του οποίου οι βασικές δραστηριότητες περιλαμβάνουν πράξεις επεξεργασίας οι οποίες απαιτούν τακτική και συστηματική παρακολούθηση των ΥτΔ σε μεγάλη κλίμακα, ή εάν οι βασικές δραστηριότητες του ΥΕ ή του ΕκτΕ συνιστούν μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγορών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα [...]. Στον ιδιωτικό τομέα, οι βασικές δραστηριότητες ενός ΥΕ αφορούν τις κύριες δραστηριότητές του και όχι την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ως παρεπόμενη δραστηριότητα»*. Συμπερασματικά ως «βασικές δραστηριότητες» μπορούν να

³⁵² Άρθρο 14, παρ. 1, ΣχΝΠΔΠΧ.

³⁵³ Γγλεζάκης, Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 679/2016 και την Οδηγία 2016/680, περιέχεται στο: *Συνήγορος* 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 68.

θεωρηθούν οι καίριες πράξεις που κρίνονται απαραίτητες για την επίτευξη των στόχων του ΥΕ και του ΕκτΕ³⁵⁴.

Στις «βασικές δραστηριότητες» υπάγονται π.χ. τα νοσοκομεία, καθώς δεν μπορούν να παρέχουν υγειονομική περίθαλψη με ασφαλή και αποτελεσματικό τρόπο εάν δεν επεξεργάζονται ιατρικά δεδομένα, όπως τους ιατρικούς φακέλους ασθενών (ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα), ή οι εταιρίες ασφάλειας που αναλαμβάνουν τη φύλαξη ιδιωτικών εμπορικών κέντρων και δημοσίων χώρων, όπου καθίσταται αναπόφευκτη η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, π.χ. το ποινικό μητρώο των εργαζομένων, λόγω του σκοπού τους (η φύλαξη αυτών των χώρων). Κατά συνέπεια, στις προαναφερόμενες περιπτώσεις, καθίσταται αναγκαίος ο διορισμός ΥΠΔ.

Γ) «Μεγάλη κλίμακα»

Όπως αναφέρεται στο αρ. 37 παρ. 1 στοιχ. β) και γ), για να ενεργοποιηθεί η υποχρέωση ορισμού του ΥΠΔ, η επεξεργασία δεδομένων πρέπει να διενεργείται σε μεγάλη κλίμακα. Σε τι συνίσταται επεξεργασία μεγάλης κλίμακας, παρέχονται ορισμένες οδηγίες από το κανονισμό στην αιτ. σκ. 91, αναλυτικότερα *«στην έννοια της μεγάλης κλίμακας εμπίπτουν πράξεις επεξεργασίας που στοχεύουν στην επεξεργασία σημαντικής ποσότητας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε περιφερειακό, εθνικό ή υπερεθνικό επίπεδο, οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν μεγάλο αριθμό ΥτΔ και οι οποίες είναι πιθανόν να έχουν ως αποτέλεσμα υψηλό κίνδυνο [...]»*. Ακολούθως, η ίδια αιτ. σκ. παραθέτει σε τι δεν συνίσταται επεξεργασία μεγάλης κλίμακας, αναφέροντας ότι, *«[...] η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δε θα πρέπει να θεωρείται ότι είναι μεγάλης κλίμακας, εάν η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ασθενών ή πελατών ιδιώτη ιατρού, άλλου επαγγελματία του τομέα της υγείας ή δικηγόρου»*³⁵⁵.

Εξαιτίας της πολυπλοκότητας του θέματος η ΟΕ συνιστά να λαμβάνονται υπόψη ορισμένοι παράγοντες, όταν επιχειρείται να εξετασθεί εάν η επεξεργασία διενεργείται σε μεγάλη κλίμακα ή όχι. Οι εν λόγω παράγοντες είναι: α) ο αριθμός των εμπλεκομέ-

³⁵⁴ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 9.

³⁵⁵ *«Είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη ότι, ενώ στην αιτ. σκ. παρατίθενται παραδείγματα που αφορούν τα δύο άκρα (επεξεργασία από ιδιώτη ιατρό έναντι επεξεργασίας δεδομένων που αφορά σε εθνικό επίπεδο ή σε ολόκληρη την Ευρώπη), μεταξύ των δύο αυτών άκρων, υπάρχει μια μεγάλη γκρίζα ζώνη. Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη επιπλέον ότι η συγκεκριμένη αιτ. σκ. αναφέρεται στις εκτιμήσεις αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων. Αυτό σημαίνει ότι ορισμένα στοιχεία μπορεί να αφορούν συγκεκριμένα το εν λόγω πλαίσιο και δεν ισχύουν απαραίτητα κατά τον ίδιο ακριβώς τρόπο για τον ορισμό ΥΠΔ»*. ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, υπ. 14, σ. 10.

νων ΥτΔ, είτε ως συγκεκριμένος αριθμός είτε ως ποσοστό επί του συναφούς πληθυσμού, β) ο όγκος των δεδομένων και/ή το εύρος των διαφόρων στοιχείων που υφίστανται επεξεργασία, γ) η διάρκεια ή ο μόνιμος χαρακτήρας της δραστηριότητας επεξεργασίας δεδομένων και δ) η γεωγραφική έκταση της δραστηριότητας επεξεργασίας³⁵⁶.

Παραδείγματα επεξεργασίας σε μεγάλη κλίμακα:

- η επεξεργασία σε πραγματικό χρόνο δεδομένων γεωγραφικού εντοπισμού οδηγών διεθνούς μεταφορικής εταιρίας, με σκοπό τον πλήρη έλεγχο των οχημάτων της, από ΕκτΕ που ειδικεύεται στην παροχή τέτοιου είδους υπηρεσιών,
- η επεξεργασία δεδομένων πελατών στο πλαίσιο της συνήθους λειτουργίας μιας ασφαλιστικής εταιρίας ή μιας τράπεζας,
- η επεξεργασία δεδομένων (περιεχόμενο, κίνηση, θέση) εταιρικών κινητών τηλεφώνων.

Δ) «Τακτική και συστηματική παρακολούθηση»

Στην έννοια της τακτικής και συστηματικής παρακολούθησης των ΥτΔ, υπάγονται περιπτώσεις όπως η διαδικτυακή συμπεριφορική διαφήμιση, ο εντοπισμός θέσης μέσω κινητού τηλεφώνου, τα κλειστά κυκλώματα παρακολούθησης κ.λπ.

Στον κανονισμό δεν δίδεται συγκεκριμένος ορισμός της έννοιας «τακτική και συστηματική παρακολούθηση». Η ΟΕ, επιδιώκοντας να διαλευκάνει τη συγκεκριμένη έννοια δίδει ορισμένες ερμηνείες των επιθέτων «τακτική» και αντίστοιχα «συστηματική» παρακολούθηση,

1) «τακτική»:

- η λαμβάνουσα χώρα σε συνεχή βάση ή σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα για συγκεκριμένη χρονική περίοδο,
- η λαμβάνουσα χώρα τακτικά ή κατ' επανάληψη σε σταθερές χρονικές στιγμές και
- η λαμβάνουσα χώρα αδιαλείπτως ή περιοδικά,

2) «συστηματική»:

³⁵⁶ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP243rev.01, 5/4/2017, σ. 10.

- η λαμβάνουσα χώρα σύμφωνα με κάποιο σύστημα,
- η προκαθορισμένη, οργανωμένη ή μεθοδική,
- η λαμβάνουσα χώρα στο πλαίσιο γενικότερου σχεδίου για τη συλλογή δεδομένων και
- η διενεργούμενη στο πλαίσιο στρατηγικής³⁵⁷.

4.6.2.4 Διορισμός ΥΠΔ από τον ΕκτΕ

Ήδη έχει επισημανθεί ότι η υποχρέωση για το διορισμό του ΥΠΔ δεν βαραίνει μόνο τον ΥΕ, αλλά και τον ΕκτΕ. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημάνουμε ότι, στην περίπτωση εκείνη που ο ΥΕ πληροί τα κριτήρια περί υποχρεωτικού διορισμού ΥΠΔ, ο δικός του ΕκτΕ δεν υποχρεούται απαραίτητως να ορίσει ΥΠΔ³⁵⁸.

Παράδειγμα³⁵⁹: «Κατασκευαστική εταιρία μεσαίου μεγέθους αναθέτει υπερβολικά την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας σε εξωτερικό ΕκτΕ, ο οποίος έχει πολλούς παρόμοιους πελάτες. Ο ΕκτΕ οφείλει να ορίσει ΥΠΔ, σύμφωνα με το αρ. 37 παρ. 1 στοιχ. γ του ΓΚΠΔ, εφόσον η επεξεργασία είναι μεγάλης κλίμακας. Ο ιδιοκτήτης εταιρίας (ως ΥΕ), αντίθετα, δεν βαρύνεται απαραίτητως με την υποχρέωση να ορίσει ΥΠΔ».

4.6.2.5 Ορισμός ενός ΥΠΔ

Σύμφωνα με το αρ. 37 παρ. 2 του ΓΚΠΔ «*όμιλος επιχειρήσεων*³⁶⁰ μπορεί να διορίσει ένα μόνο ΥΠΔ υπό την προϋπόθεση ότι κάθε εγκατάσταση έχει εύκολη πρόσβαση στον ΥΠΔ»³⁶¹. Παράλληλα, σύμφωνα με την 3^η παράγραφο του ίδιου άρθρου του κανονισμού, ένας μόνο ΥΠΔ μπορεί να ορίζεται για πολλές δημόσιες αρχές ή φορείς, λαμβάνοντας υπόψη την οργανωτική δομή και το μέγεθος τους. Από κοινού ο ΥΕ και ο ΕκτΕ να διασφαλίζουν ότι μόνο ένας ΥΠΔ, συνεπικουρούμενος από ομάδα εφόσον

³⁵⁷ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 11 – 12.

³⁵⁸ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 13.

³⁵⁹ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 13.

³⁶⁰ «Όμιλος επιχειρήσεων: μία ελέγχουσα επιχείρηση και οι ελεγχόμενες από αυτήν επιχειρήσεις». Άρθρο 4, στοιχ. 19, ΓΚΠΔ.

³⁶¹ Η έννοια της προσβασιμότητας αναφέρεται στα καθήκοντα του ΥΠΔ: Α) ως σημείο επικοινωνίας με τα ΥτΔ, «τα ΥτΔ μπορούν να επικοινωνούν με τον ΥΠΔ για κάθε ζήτημα σχετικό με την επεξεργασία των δεδομένων τους προσωπικού χαρακτήρα και με την άσκηση των δικαιωμάτων τους δυνάμει του παρόντος κανονισμού», αρ. 38, παρ. 4, ΓΚΠΔ. Β) ως σημείο επικοινωνίας με την εποπτική αρχή, «ενεργεί (ο ΥΠΔ) ως σημείο επικοινωνίας για την εποπτική αρχή για ζητήματα που σχετίζονται με την επεξεργασία, περιλαμβανομένης της προηγούμενης διαβούλευσης που αναφέρεται στο άρθρο 36, και πραγματοποιεί διαβουλεύσεις, ανάλογα με την περίπτωση, για οποιοδήποτε άλλο θέμα», αρ. 39, παρ. 1, στοιχ. ε. Γ) οι αρμοδιότητες του ΥΠΔ εντός της επιχείρησης, όπου «ενημερώνει και συμβουλεύει τον ΥΕ, τον ΕκτΕ και τους υπαλλήλους που επεξεργάζονται τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον παρόντα κανονισμό», αρ. 39, παρ. 1, στοιχ. α, ΓΚΠΔ.

απαιτείται, καθίσταται ικανός να ανταπεξέλθει στα καθήκοντά του, παρά το γεγονός ότι έχει οριστεί για πολλές δημόσιες αρχές και φορείς³⁶².

4.6.3 Η θέση του ΥΠΔ εντός ή εκτός της επιχείρησης

Με βάση τον ΓΚΠΔ, ο ΥΕ και ο ΕκτΕ διασφαλίζουν ότι ο ΥΠΔ «συμμετέχει, δεόντως και εγκαίρως, σε όλα τα ζητήματα τα οποία σχετίζονται με την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»³⁶³. Η έγκαιρη συμμετοχή του, στα σχετικά με την προστασία δεδομένων θέματα, είναι καθοριστικής σημασίας. Αναφορικά με την εκτίμηση αντικτύπου, ο ΓΚΠΔ προβλέπει την έγκαιρη επέμβαση του ΥΠΔ, ενώ, παράλληλα, ο κανονισμός επιβάλλει την υποχρέωση στον ΥΕ να ζητεί τη γνώμη του ΥΠΔ σχετικά με την προστασία των δεδομένων, εφόσον έχει οριστεί³⁶⁴. Η άμεση συμμετοχή του ΥΠΔ θα συμβάλλει στις υποχρεώσεις του ΥΕ και του ΕκτΕ, αφενός ως προς τη συμμόρφωση με τον κανονισμό, αφετέρου στην αποτελεσματική προστασία των δεδομένων ήδη από το σχεδιασμό της επεξεργασίας. Αξίζει να επισημάνουμε, επιπλέον, ότι ο ΥΠΔ λογίζεται ως ο συνομιλητής στους κόλπους των επιχειρήσεων, ανάμεσα στους εργαζομένους και τους εργοδότες, καθώς και στην αρμόδια Αρχή με τους τελευταίους (εργοδότες και εργαζομένους).

Συνοψίζοντας, η επιχείρηση θα πρέπει να διασφαλίζει τα ακόλουθα³⁶⁵:

- να καλείται ο ΥΠΔ να συμμετέχει τακτικά στις συσκέψεις των ανωτέρων και μεσαίων στελεχών της διοίκησης,
- να παρίσταται κατά τη λήψη τέτοιων αποφάσεων που έχουν επιπτώσεις στην προστασία δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι ο ΥΠΔ είναι πλήρως ενημερωμένος, κατέχοντας όλες τις απαραίτητες πληροφορίες αναφορικά με τις σκοπούμενες δραστηριότητες του ΥΕ ή του ΕκτΕ, για να μπορεί να παράσχει τις κατάλληλες συμβουλές,
- να υπολογίζεται δεόντως η γνώμη του ΥΠΔ, σε αντίθετη περίπτωση (σύμφωνα με την ΟΕ) να καταγράφονται οι λόγοι που δεν εισακούστηκαν οι συμβουλές του ΥΠΔ και

³⁶² ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 14.

³⁶³ ΓΚΠΔ, αρ. 38, παρ. 1.

³⁶⁴ Άρθρο 35, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

³⁶⁵ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 18.

- να ζητείται η άμεση επέμβαση και η παροχή γνώμης, του ΥΠΔ, σε περίπτωση παραβίασης προσωπικών δεδομένων ή άλλου σχετικού συμβάντος.

4.6.3.1 Απαραίτητοι πόροι

Όπως ρητά προβλέπει ο κανονισμός στο αρ. 38 παρ. 2 ο ΥΕ και ο ΕκτεΕ στηρίζουν τον ΥΠΔ, για την αποτελεσματική εκπλήρωση των καθηκόντων του, παρέχοντας σε εκείνον τους απαραίτητους πόρους, πρόσβαση σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και σε πράξεις επεξεργασίας, καθώς και πόρους απαραίτητους για τη διατήρηση της εμπειρογνώσias του.

Αναλυτικότερα, πρέπει να συνυπολογίζονται οι ακόλουθοι παράγοντες³⁶⁶:

- Ενεργή στήριξη του ΥΠΔ από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη.
- Στις περιπτώσεις όπου ο ΥΠΔ, διορισμένος ως εσωτερικός υπάλληλος ή τελεί υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης ή ως εξωτερικός ΥΠΔ, ασχολείται επιπλέον της προστασίας δεδομένων και με πρόσθετα καθήκοντα³⁶⁷, κρίνεται σημαντική η παροχή επαρκούς χρονικού διαστήματος, η ιεράρχηση των καθηκόντων του ανάλογα με τη σπουδαιότητά τους και ο προσδιορισμός του απαιτούμενου χρόνου για την εκπόνηση του σχεδίου εργασίας, ως αποτέλεσμα (των προαναφερόμενων) θα είναι η αποτελεσματική ανταπόκριση του ΥΠΔ στα καθήκοντα του.
- Ιδιαίτερος σημαντική κρίνεται η παροχή οικονομικών και υλικοτεχνικών πόρων (χώροι, εγκαταστάσεις, εξοπλισμός κ.λπ.).
- Κοινοποίηση του διορισμού ΥΠΔ σε όλους τους εργαζόμενους, ώστε να διασφαλίζεται ότι η ύπαρξη και τα καθήκοντα του είναι γνωστά.
- Απαραίτητη πρόσβαση σε όλα τα τμήματα, όπως το τμήμα ανθρωπίνων πόρων, το τμήμα ασφάλειας, το νομικό τμήμα, το τμήμα πληροφορικής κ.λπ., ώστε ο ΥΠΔ να μπορεί να λαμβάνει ουσιαστική στήριξη, συνδρομή και πληροφόρηση από αυτά.
- Ενθάρρυνση των ΥΠΔ στη συμμετοχή σε επιμορφωτικά σεμινάρια και συζητήσεις αναφορικά με την προστασία των δεδομένων και στην παρακολούθηση των νομοθετικών και τεχνολογικών εξελίξεων. Αυτό θα έχει ως

³⁶⁶ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 19 – 20.

³⁶⁷ «Ο ΥΠΔ μπορεί να επιτελεί και άλλα καθήκοντα και υποχρεώσεις». Άρθρο 38, παρ. 6, εδ. α, ΓΚΠΔ.

αποτέλεσμα την βελτίωση της εμπειρογνωσίας του και ευρύτερα της πληρέστερης ανταπόκρισης στα καθήκοντά του.

- Αναλόγως του μεγέθους της επιχείρησης, ενδέχεται η σύσταση ομάδας για την εκπλήρωση των καθηκόντων του ΥΠΔ (δηλαδή υπάρχει ΥΠΔ με δικό του προσωπικό). Σε αυτήν την περίπτωση καθορίζεται με σαφήνεια η εσωτερική δομή της ομάδας και οι αρμοδιότητες των επιμέρους μελών της. Αντίστοιχα, στην περίπτωση εξωτερικού ΥΠΔ, η αποτελεσματική άσκηση των ανατεθειμένων καθηκόντων εξασφαλίζεται με τη σύσταση ομάδας, όπου τα μέλη της οποίας συνεργάζονται υπό την ευθύνη του ατόμου που έχει οριστεί ως επικεφαλής επικοινωνίας για κάθε πελάτη.

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, όσο περισσότερες ή/και περίπλοκες ή/και ευαίσθητες είναι οι πράξεις επεξεργασίας, τόσο περισσότεροι πόροι πρέπει να παρέχονται στον ΥΠΔ.

4.6.3.2 Αυτονομία του ΥΠΔ

Ο ΓΚΠΔ θεσπίζει ορισμένες εγγυήσεις για να διασφαλίζεται ότι ο ΥΠΔ ενεργεί αυτόνομα, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ήδη από τις αιτιολογικές σκέψεις του κανονισμού υιοθετείται το εν λόγω σκεπτικό³⁶⁸, ενώ, παράλληλα, επιβεβαιώνεται στο αρ. 38 παρ. 3 ότι, ο ΥΕ και ο ΕκΤΕ διασφαλίζουν ότι ο ΥΠΔ δεν λαμβάνει εντολές για την άσκηση των ανατεθειμένων καθηκόντων του. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, κατά την άσκηση των περιλαμβανόμενων στο αρ. 39 αρμοδιοτήτων, δεν λαμβάνει εντολές ο ΥΠΔ για τον τρόπο χειρισμού της εκάστοτε υπόθεσης. Χωρίς αυτό βέβαια να συνεπάγεται, ότι ο ΥΠΔ αποκτά εξουσίες λήψης αποφάσεων καθ' υπέρβαση των καθηκόντων του ή δρα αντίθετα από αυτά³⁶⁹.

4.6.3.3 Απόλυση ή επιβολή κυρώσεων για λόγους που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων του ΥΠΔ

Το αρ. 38 παρ. 3 δεν περιορίζεται μόνο στην εκπλήρωση των καθηκόντων του ΥΠΔ κατ' ανεξάρτητο τρόπο. Παράλληλα, διευρύνει την ανεξαρτησία του ΥΠΔ ενισχύοντας περαιτέρω τη θέση του έναντι του ΥΕ. Συγκεκριμένα, στο 2^ο εδάφιο της ίδιας διάταξης (αρ. 38 παρ. 3 του κανονισμού), αναφέρεται χαρακτηριστικά: «δεν α-

³⁶⁸ «[...] Οι εν λόγω ΥΠΔ, ανεξάρτητα από το κατά πόσο είναι υπάλληλοι του ΥΕ, θα πρέπει να είναι σε θέση να εκτελούν τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά τους με ανεξάρτητο τρόπο». Αιτ. σκ. 97, ΓΚΠΔ.

³⁶⁹ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 20.

πολύεται ούτε υφίστανται κυρώσεις (ο ΥΠΔ) από τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ επειδή επιτέλεσε τα καθήκοντά του».

Επομένως απαγορεύεται η επιβολή κύρωσης στον ΥΠΔ, ως ορθή πρακτική, επειδή απλώς επιτέλεσε τα καθήκοντα του υποκινούμενος από τις επιταγές του ΓΚΠΔ. Για παράδειγμα, ο ΥΠΔ εκτιμά ότι μια συγκεκριμένη επεξεργασία ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο και συμβουλεύει τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ να προβεί στην διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, όμως ο ΥΕ ή ΕκτΕ δεν συμφωνεί με τη συμβουλή του ΥΠΔ³⁷⁰. Στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν μπορεί να υφίστανται κυρώσεις ή απόλυση ο ΥΠΔ, επειδή απλώς διατύπωσε, καθ' υπόδειξη του κανονισμού, την εν λόγω άποψη.

4.6.3.4 Σύγκρουση συμφερόντων

Το αρ. 38 παρ. 6 του κανονισμού παρέχει τη δυνατότητα στον ΥΠΔ να επιτελεί και άλλες υποχρεώσεις, ωστόσο, στο β εδάφιο ο ΓΚΠΔ απονέμει την υποχρέωση στον ΥΕ και τον ΕκτΕ να διασφαλίζουν ότι οι παράλληλες υποχρεώσεις του ΥΠΔ δεν συνιστούν σύγκρουση συμφερόντων.

Η απαγόρευση σύγκρουσης συμφερόντων συνδέεται στενά με την απαίτηση ικανοποίησης των καθηκόντων με ανεξάρτητο τρόπο. Μολονότι οι ΥΠΔ μπορούν να ασκούν παράλληλα καθήκοντα, η ανάθεση σε αυτούς καθηκόντων είναι συμβατή με τις οικείες διατάξεις υπό την προϋπόθεση αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων. Αυτό συνεπάγεται συγκεκριμένα ότι ο ΥΠΔ δεν μπορεί να κατέχει θέση από την οποία μπορεί να καθορίζει τους σκοπούς και τα μέσα της επεξεργασίας³⁷¹.

Για την ικανοποίηση της υποχρέωσης του ΥΕ και του ΕκτΕ, προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων, θεωρούνται ως ορθές πρακτικές οι εξής³⁷²:

- ο εντοπισμός θέσεων που ενδέχεται να είναι ασύμβατες με τα καθήκοντα του ΥΠΔ,
- κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού για το συγκεκριμένο σκοπό,
- λεπτομερής εξήγηση της έννοιας σύγκρουσης συμφερόντων,

³⁷⁰ OE29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, υπ. 14, σ. 21.

³⁷¹ OE29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 22.

³⁷² OE29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ 22 – 23.

- παρουσίαση εντός του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης, εγγυήσεων που θα διασφαλίζουν ότι η ανακοίνωση για την πλήρωση της θέσης του ΥΠΔ ή σύμβαση για την παροχή των υπηρεσιών του, είναι επαρκώς ακριβής και λεπτομερής ώστε να αποτρέπονται οι συγκρούσεις συμφερόντων.

4.6.4 Προσόντα του ΥΠΔ

Στο αρ. 37 παρ. 5 του ΓΚΠΔ αναφέρεται ότι ο ΥΠΔ *«διορίζεται βάσει επαγγελματικών προσόντων και ιδίως βάσει της εμπειρογνωσίας που διαθέτει στον τομέα του δικαίου και των πρακτικών περί προστασίας δεδομένων, καθώς και βάσει της ικανότητας εκπλήρωσης των καθηκόντων που αναφέρονται στο αρ. 39»*. *«Το αναγκαίο επίπεδο εμπειρίας θα πρέπει να καθορίζεται ειδικότερα ανάλογα με τις πράξεις επεξεργασίας δεδομένων που διενεργούνται και από την προστασία την οποία απαιτούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που επεξεργάζονται ο ΥΕ ή ο ΕκτΕ»*, σύμφωνα με την αιτ. σκ. 97 του κανονισμού.

A) Επίπεδο εμπειρογνωσίας

Το επίπεδο εμπειρογνωσίας δεν καθορίζεται αυστηρά. Σε κάθε περίπτωση είναι αποτέλεσμα συνόλου παραγόντων. Συγκεκριμένα συναποτελείται από τους ακόλουθους παράγοντες: α) την πολυπλοκότητα, την ποσότητα και το βαθμό ευαισθησίας των δεδομένων που τίθενται προς επεξεργασία, β) τη συστηματική διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εκτός της ΕΕ και γ) τη συνεχή ενημέρωση του ΥΠΔ για τις εξελίξεις εν λόγω ζήτημα.

B) Επαγγελματικά προσόντα

Στο αρ. 37 παρ. 5 προσδιορίζονται τα επαγγελματικά προσόντα του ΥΠΔ. Ειδικότερα, απαιτούνται από εκείνον γνώσεις υψηλού επιπέδου του δικαίου και των πρακτικών περί προστασίας δεδομένων, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Επιπλέον, ο ΥΠΔ θα πρέπει να έχει καλή γνώση των πράξεων επεξεργασίας που διενεργούνται, των αναγκών της επεξεργασίας, καθώς και των πληροφοριακών συστημάτων που χρησιμοποιούνται από τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ.

Γ) Ικανότητα προς εκπλήρωση των καθηκόντων

Η ικανότητα εκπλήρωσης των καθηκόντων του ΥΠΔ επιδέχεται πολλαπλής ερμηνείας. Αρχικά, η προσωπικότητα του ΥΠΔ αποτελεί μέγιστης σημασίας χαρακτηριστικό προς ικανοποίηση των υποχρεώσεών του, καθώς οι ηθικές αξίες, η ακεραιότητα

του χαρακτήρα του και το αίσθημα επαγγελματικής δεοντολογίας, καθιστούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων κύριο σκοπό. Η συγκεκριμένη άποψη ενισχύεται από το ΣχΝΠΔΠΧ, καθώς επιβάλλεται στον ΥΠΔ η υποχρέωση εχεμύθειας και μη ανακοίνωσης, σε οποιονδήποτε τρίτο, πληροφοριών που περιήλθαν στην κατοχή του, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών³⁷³. Εν τέλει, το επίπεδο εξειδίκευσής του και τα προαναφερόμενα προσόντα οδηγούν στην κάλυψη του ζητήματος.

4.6.5 Καθήκοντα του ΥΠΔ

4.6.5.1 Παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ

Ο κανονισμός προβλέπει, μεταξύ άλλων, ως καθήκον του ΥΠΔ την παρακολούθηση της συμμόρφωσης του ΥΕ με τον ΓΚΠΔ, καθώς και με άλλες διατάξεις του ευρωπαϊκού ή του δικαίου των κ.-μ., αναφορικά με το ζήτημα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα³⁷⁴. Παράλληλα, η αιτ. σκ. 97 εξειδικεύει περαιτέρω το συγκεκριμένο καθήκον, αναφέροντας: «[...] θα πρέπει να παρέχει συνδρομή (ο ΥΠΔ) στον ΥΕ ή τον ΕκτΕ κατά την παρακολούθηση της εσωτερικής συμμόρφωσης προς τον παρόντα κανονισμό».

Από τις ως άνω διατάξεις, σχετικά με το καθήκον παρακολούθησης της συμμόρφωσης (του ΥΕ) με τον ΓΚΠΔ, παρέχεται η δυνατότητα στον ΥΠΔ³⁷⁵:

- να συλλέγει πληροφορίες σχετικά με τον προσδιορισμό δραστηριοτήτων επεξεργασίας,
- να αναλύει και να ελέγχει τη συμμόρφωση των δραστηριοτήτων επεξεργασίας και
- να ενημερώνει τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ, να τους παρέχει συμβουλές και να εκδίδει συστάσεις υπ' όψιν τους.

Αξίζει να επισημάνουμε, ότι ο ΥΠΔ παρακολουθεί μεν τους ΥΕ και τους ΕκτΕ, αλλά δεν είναι υπεύθυνος αναφορικά με το αν, εν τέλει, οι τελευταίοι συμμορφώνονται με τις οικείες διατάξεις. Αυτό προκύπτει από την αρχή της λογοδοσίας όπως κατοχυρώνεται στο αρ. 5 παρ. 2 και ενισχύεται με την υποχρέωση του ΥΕ να λαμβάνει

³⁷³ Άρθρο 14, παρ. 5, ΣχΝΠΔΠΧ.

³⁷⁴ Άρθρο 39, παρ. 1, στοιχ. β, ΓΚΠΔ.

³⁷⁵ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 23.

τα κατάλληλα μέτρα ώστε να μπορεί να διασφαλίζει και να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία βασίστηκε στις επιταγές του κανονισμού (αρ. 24 παρ. 1). Η συμμόρφωση με τους κανόνες προστασίας δεδομένων αποτελεί εταιρική ευθύνη του ΥΕ και όχι του ΥΠΔ³⁷⁶.

4.6.5.2 Ο ρόλος του ΥΠΔ σχετικά με την εκτίμηση αντικτύπου

Η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου αποτελεί υποχρέωση του ΥΕ σύμφωνα με το αρ. 35 παρ. 1 του ΓΚΠΔ. Στη συνέχεια του ίδιου άρθρου, συγκεκριμένα στην παρ. 2, ζητείται η γνώμη του ΥΠΔ από τον ΥΕ σχετικά με την διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, γεγονός που συμβάλλει στην προστασία δεδομένων ήδη από το στάδιο του σχεδιασμού (της επεξεργασίας). Η υποχρέωση αναζήτησης της γνώμης δεν βαρύνει μόνο τον ΥΕ, αντίθετα αποτελεί και καθήκον του ΥΠΔ, ο οποίος, σύμφωνα με το αρ. 39 παρ. 1 στ. γ, *«παρέχει συμβουλές, όταν ζητείται, όσον αναφορά την εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων και παρακολουθεί την υλοποίησή της σύμφωνα με το αρ. 35»*.

Η ΟΕ, ενδεικτικά, συνιστά να ζητεί ο ΥΕ τη γνώμη του ΥΠΔ για ζητήματα όπως τα εξής³⁷⁷:

- εάν πρέπει ή όχι να διενεργήσει εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων,
- ποια μεθοδολογία πρέπει να ακολουθήσει κατά τη διενέργεια της εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων,
- εάν πρέπει να διενεργήσει την εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων εσωτερικά ή να την αναθέσει σε εξωτερικό συνεργάτη,
- τι εγγυήσεις (περιλαμβανομένων των τεχνικών και οργανωτικών μέτρων) πρέπει να εφαρμόσει προκειμένου να μετριαστούν οι κίνδυνοι για τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των ΥτΔ και
- εάν διενεργήθηκε σωστά ή όχι η εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων, καθώς και εάν τα συμπεράσματά της (σχετικά με

³⁷⁶ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 23.

³⁷⁷ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 24. Επ. Στο αρ. 39 παρ. 1 του κανονισμού αναφέρεται ότι ο ΥΠΔ έχει «τουλάχιστο» τα ακόλουθα καθήκοντα. Ως λογική συνέπεια αυτού, είναι ότι ο ΥΕ μπορεί να επιβάλλει πρόσθετα καθήκοντα ή να εξειδικεύει επιπλέον.

το εάν θα δοθεί ή όχι συνέχεια στην επεξεργασία και τι εγγυήσεις θα εφαρμοστούν) είναι σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ.

Στην περίπτωση που ο ΥΕ διαφωνεί με τις παρεχόμενες συμβουλές, από τον ΥΠΔ, τότε θα πρέπει στα έγγραφα της εκτίμησης αντικτύπου της επεξεργασίας να καταγραφούν οι λόγοι για τους οποίους δεν λήφθηκαν υπόψη οι συμβουλές του ΥΠΔ. Το καθήκον αυτό αποτελεί συνέπεια του αρ. 24 παρ. 1 του ΓΚΠΔ, σύμφωνα με το οποίο επιβάλλεται ρητή υποχρέωση προς απόδειξη του ΥΕ, ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό.

4.6.5.3 Ο ΥΠΔ ως «σημείο επικοινωνίας»

Στα καθήκοντα του ΥΠΔ περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η συνεργασία του με την ΑΠΔΠΧ και η λειτουργία του (ΥΠΔ) ως σημείο επικοινωνίας ανάμεσα στα ΥτΔ³⁷⁸, του ΥΕ ή του ΕκτΕ και της ΑΠΔΠΧ, για θέματα που σχετίζονται με την επεξεργασία δεδομένων, συμπεριλαμβανομένης της προηγούμενης διαβούλευσης με την Αρχή (αρ. 36 ΓΚΠΔ), ενώ, παράλληλα, πραγματοποιεί διαβουλεύσεις, για οποιοδήποτε άλλο θέμα³⁷⁹.

Α) Συνεργασία με την ΑΠΔΠΧ

Κατά το αρ. 39 παρ. 1 στοιχ. δ και ε, υποχρεούται ο ΥΠΔ να συνεργάζεται και να λειτουργεί ως σημείο επικοινωνίας, με την ΑΠΔΠΧ. Τα καθήκοντα αυτά αναφέρονται στο «μεσολαβητικό» ρόλο του ΥΠΔ, όπως υποστηρίχθηκε από την ΟΕ³⁸⁰.

Εν προκειμένω η υποχρέωση του αρ. 39 παρ. 1 στοιχ. δ (υποχρέωση συνεργασίας με την εποπτική αρχή), υφίστανται προκειμένου να διευκολύνεται η πρόσβαση της ΑΠΔΠΧ στα έγγραφα και τις πληροφορίες που σχετίζονται με την εκπλήρωση των καθηκόντων της κατ' επιταγή του ΓΚΠΔ³⁸¹. Παράλληλα, στο πλαίσιο της προηγούμενης διαβούλευσης με την ΑΠΔΠΧ (αρ. 36 ΓΚΠΔ), ο ΥΕ παρέχει στη τελευταία «κατά περίπτωση, τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ» βάσει του αρ. 36 παρ. 3 στοιχ. δ, αφού προηγουμένως ο τελευταίος έχει διατυπώσει γνώμη για τη διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου κατά το αρ. 35 του κανονισμού. Η συγκεκριμένη απαίτηση (παροχή

³⁷⁸ «Τα ΥτΔ μπορούν να επικοινωνούν με τον ΥΠΔ για κάθε ζήτημα σχετικό με την επεξεργασία τους προσωπικού χαρακτήρα και με την άσκηση των δικαιωμάτων τους δυνάμει του παρόντος κανονισμού». Άρθρο 38, παρ. 4, ΓΚΠΔ.

³⁷⁹ Άρθρο 39, παρ. 1, στοιχ. δ και ε, ΓΚΠΔ.

³⁸⁰ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 6.

³⁸¹ Βάσει των απαιτήσεων των αρ. 57 – 58 του ΓΚΠΔ.

των στοιχείων επικοινωνίας του ΥΠΔ στην ΑΠΔΠΧ), ενισχύεται και από το αρ. 37 παρ. 7 του ΓΚΠΔ.

Β) Επικοινωνία με τα ΥτΔ

Το καθήκον του ΥΠΔ, σχετικά με την επικοινωνία του με τα ΥτΔ και την ΑΠΔΠΧ, ενισχύεται από το αρ. 37 παρ. 7 του ΓΚΠΔ, επιβάλλοντας στους ΥΕ ή στους ΕκτΕ, να δημοσιοποιούν τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ. Στα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ, περιλαμβάνονται πληροφορίες που διευκολύνουν την επικοινωνία των ΥτΔ, καθώς και της εποπτικής αρχής, με εκείνον, π.χ. ταχυδρομική ή ηλεκτρονική διεύθυνση, τηλεφωνικός αριθμός κ.λπ. Στόχος των προαναφερόμενων, είναι ενίσχυση και η διευκόλυνση της επικοινωνίας της ΑΠΔΠΧ και των ΥτΔ με τον ΥΠΔ.

Ο ΥΕ λειτουργεί ως σημείο επικοινωνίας «για την» Αρχή τα ΥτΔ, τους ΥΕ και τους ΕκτΕ (αρ. 38 παρ. 4 και 39 παρ. 1 στοιχ. ε). Από τη διατύπωση αυτή των άρθρων συμπεραίνουμε, ότι ο ΥΠΔ ούτε εκπροσωπεί ούτε υποστηρίζει την ΑΠΔΠΧ, αλλά διευκολύνει την επικοινωνία και την άσκηση των αρμοδιοτήτων της τελευταίας καθώς γνωρίζει εσωτερικά την επιχείρηση³⁸².

Β1) Αποδοχή και διερεύνηση καταγγελιών των ΥτΔ

Όπως, ήδη αναφέρθηκε, καθήκον του ΥΠΔ είναι η επικοινωνία με τα ΥτΔ, για σχετικά με την επεξεργασία ζητήματα, χωρίς, ωστόσο, ο ΥΠΔ να αποτελεί μοναδικό σημείο επικοινωνίας. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση που ο ΥΠΔ δεν αποτελεί μοναδικό σημείο επικοινωνίας, κατ' εντολή του ΥΕ ή του ΕκτΕ, τα ΥτΔ μπορούν να απευθυνθούν για ζητήματα σχετικά με την επεξεργασία ή την άσκηση των δικαιωμάτων τους στους τελευταίους (ΥΕ ή/και ΕκτΕ).

Χωρίς να προκύπτει ευθέως από τον ΓΚΠΔ, ο ΥΠΔ είναι σημαντικό να λαμβάνει γνώση και να αποδέχεται καταγγελίες στα σχετικά ζητήματα παραβίασης της κείμενης νομοθεσίας ή καταχρηστικών συμπεριφορών (του ΥΕ ή/και του ΕκτΕ). Παρ' ότι δεν προβλέπεται ρητά στα καθήκοντα του ΥΠΔ, η κατοχύρωση της επικοινωνίας του με τα ΥτΔ, από τον κανονισμό, καθώς και η σχετική ρύθμιση για τη διεξαγωγή σχετι-

³⁸² Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσάλης/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 205.

κών ελέγχων προς τη συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ (αρ. 39 παρ. 1 στοιχ. β) από τον ΥΠΔ, οδηγούν στο συγκεκριμένο συμπέρασμα³⁸³.

Σε αυτή την περίπτωση η ανάθεση διερεύνησης καταγγελιών απονέμεται αποκλειστικά στον ΥΠΔ, από τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ, πριν την προσφυγή των ΥτΔ στην ΑΠΔΠΧ ή τα αρμόδια δικαστήρια³⁸⁴. Ο ΥΠΔ, βάσει του καθήκοντός του σχετικά με τη διεξαγωγή ελέγχων για τη συμμόρφωση προς τον κανονισμό, διεξάγει αντικειμενικά και ανεξάρτητα έλεγχο στην επιχείρηση, για τυχόν παραβιάσεις δικαιωμάτων των εργαζομένων ή εν γένει ελλειπούς συμμόρφωσής της με το κανονισμό. Τα αποτελέσματα από την αποδοχή και διερεύνηση καταγγελιών, από τον ΥΠΔ, ποικίλουν. Αναλυτικότερα, ικανοποιείται η απαίτηση για αποτελεσματικότητα και διαφάνεια κατά την εφαρμογή του κανονισμού, το μέγιστο επίπεδο συμμόρφωσης με το περιεχόμενο αυτού (του κανονισμού) και των εθνικών διατάξεων, ενώ, παράλληλα, επιτυγχάνεται εξοικονόμηση χρηματικών πόρων και ταχύτερη επίλυση του θέματος, σε αντίθεση με την επίλυση της υπόθεσης ενώπιον των διοικητικών και δικαστικών αρχών, καθώς και η δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης ανάμεσα στην επιχείρηση και τους εργαζομένους, ως λογική συνέπεια του σεβασμού της πρώτης (επιχείρησης) έναντι των προσωπικών δεδομένων και δικαιωμάτων των δεύτερων (εργαζομένων)³⁸⁵.

4.6.5.4 Προσέγγιση με βάση την επικινδυνότητα

Όπως προβλέπεται στο αρ. 39 παρ. 2 του κανονισμού, ο ΥΠΔ «λαμβάνει δεόντως υπόψη τον κίνδυνο που συνδέεται με τις πράξεις επεξεργασίας, συνεκτιμώντας τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας». Με την εν λόγω διάταξη δεν εισάγεται ένα πρόσθετο καθήκον στον ΥΠΔ, αλλά εισάγεται η συνιστώσα της κοινής λογικής, η οποία συνδέεται με τις καθημερινές εργασίες που εκπληρώνει ο ΥΠΔ³⁸⁶.

Αναλυτικότερα, με την συγκεκριμένη ρύθμιση, επιδιώκεται η προτεραιοποίηση της εξέτασης των πράξεων επεξεργασίας που ενέχουν (ενδεχομένως) υψηλό κίνδυνο, σύμφωνα με τις ρυθμίσεις των άρθρων 35 – 36 του ΓΚΠΔ. Η εν λόγω προτεραιοποίη-

³⁸³ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 206.

³⁸⁴ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 206.

³⁸⁵ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 206 – 207.

³⁸⁶ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, υπ. 14, σ. 25.

ηση δεν συνεπάγεται την παραμέληση πράξεων επεξεργασίας που ενέχουν (ενδεχομένως) χαμηλότερο επίπεδο κινδύνου, αλλά καθιστά επιτακτική την ανάγκη εστίασης στους τομείς υψηλότερου κινδύνου.

4.6.5.5 Ο ρόλος του ΥΠΔ στην τήρηση αρχείων

Σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ «κάθε ΥΕ και, κατά περίπτωση, ο εκπρόσωπός του, τηρεί αρχείο δραστηριοτήτων επεξεργασίας για τις οποίες είναι υπεύθυνος», επιπλέον, «κάθε ΕκτΕ και, κατά περίπτωση, ο εκπρόσωπός του ΕκτΕ τηρούν αρχείο όλων των κατηγοριών δραστηριοτήτων επεξεργασίας που διεξάγονται εκ μέρους του ΥΕ»³⁸⁷, για τους λόγους που περιγράφονται στην παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου³⁸⁸.

Η ΟΕ συνιστά στις κατευθυντήριες γραμμές³⁸⁹, ότι σύμφωνα με το αρ. 39 παρ. 1 τα καθήκοντα του ΥΠΔ απαριθμούνται κατ' ελάχιστο, άρα ο ΥΕ ή ΕκτΕ μπορεί να προσθέσει στον ΥΠΔ το καθήκον τήρησης αρχείου των πράξεων επεξεργασίας για τις οποίες είναι αρμόδιοι ο ΥΕ ή ΕκτΕ. Ως δικαιολογητικοί λόγοι, της εν λόγω άποψης, είναι το γεγονός ότι η διατήρηση αρχείου από τον ΥΠΔ καθίσταται ευκολότερη εξαιτίας της ενημέρωσης που λαμβάνει από τα διάφορα τμήματα της επιχείρησης, παράλληλα το εν λόγω αρχείο αποτελεί εργαλείο του ΥΠΔ, αφενός για την παρακολούθηση της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ, αφετέρου για την ενημέρωση και παροχή συμβουλών στον ΥΕ και στον ΕκτΕ. Επιπροσθέτως, η διατήρηση αρχείου από τον ΥΠΔ θα συμβάλλει στην αποτελεσματική ενημέρωση της ΑΠΔΠΧ, λόγω της υποχρέωσης που υπέχει ο ΥΠΔ να συνεργάζεται με την εποπτική αρχή (αρ. 39 παρ. 1 στοιχ. δ), εν τέλει στην ενίσχυση της αρχής της λογοδοσίας, καθώς ο ΥΠΔ θα λαμβάνει αναλυτικότερη και εκτενέστερη ενημέρωση των δραστηριοτήτων του ΥΕ και του ΕκτΕ. Η συγκεκριμένη πρακτική, έχει επαναληφθεί στον κανονισμό 45/2001, για την προστασία των προσωπικών δεδομένων από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, στο αρ. 24 παρ. 1 στοιχ. δ.

³⁸⁷ Άρθρο 30, παρ. 1 – 2, ΓΚΠΔ.

³⁸⁸ «Οι υποχρεώσεις που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 2 δεν ισχύουν για επιχείρηση ή οργανισμό που απασχολεί λιγότερο από 250 άτομα, εκτός αν η διενεργούμενη επεξεργασία ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του ΥπΔ, η επεξεργασία δεν είναι περιστασιακή ή η επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων κατά το άρθρο 9 παράγραφος 1 ή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10».

³⁸⁹ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, σ. 26.

Αντίθετα σε αυτήν την άποψη κινείται η θεωρία³⁹⁰, η οποία προβάλλει τα εξής επιχειρήματα. Συγκεκριμένα, αναφέρει ότι η τήρηση αρχείου καθίσταται μέτρο λογοδοσίας για τους ΥΕ και τους ΕκτΕ, καθώς μέσω αυτού καταγράφονται οι πράξεις και οι μέθοδοι επεξεργασίας που διευκολύνουν την απόδειξη συμμόρφωσης με το κανονισμό, ενώ παράλληλα καθίσταται ευκολότερος ο έλεγχος της ΑΠΔΠΧ επί της συμμόρφωσης και των πράξεων επεξεργασίας. Παράλληλα, αρμόδιος για πράξεις επεξεργασίας είναι ο ΥΕ, ο οποίος υπέχει των υποχρεώσεων του αρ. 5 παρ. 1, όπως προκύπτει από το ίδιο άρθρο στην 2^η παράγραφο (λογοδοσία), καθώς και από το αρ. 24 παρ. 1 που του επιβάλλει την υποχρέωση για λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, προκειμένου να διασφαλίζει και να μπορεί να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ.

Από πλευράς ΥΠΔ, η ανάληψη του εν λόγω καθήκοντος παραβιάζει την αρχή της λογοδοσίας, «υποβιβάζει» το ρόλο του ΥΠΔ από ένα ανεξάρτητο εποπτικό και συμβουλευτικό όργανο, σε όργανο «γραμματειακής υποστήριξης». Ακολούθως, ελλοχεύει ο κίνδυνος ενδεχόμενης παραμέλησης των καθηκόντων του ΥΠΔ, εξαιτίας του υψηλού φόρτου εργασίας. Σε τελική ανάλυση (όπως υποστηρίζεται), όπου θέλησε ο ευρωπαϊός νομοθέτης προέβλεψε στα καθήκοντα του ΥΠΔ, με σαφή διάταξη, όπως στην περίπτωση του αρ. 24 παρ. 1 στοιχ. δ του κανονισμού 45/2001³⁹¹.

4.6.6 Ανακεφαλαίωση των βασικών σημείων του θεσμού του ΥΠΔ

Σε αντίθεση με την γενικόλογη και εν πολλοίς περιεκτική αναφορά της οδηγίας 95/46/ΕΚ, στο σχετικό ζήτημα του ΥΠΔ, ο ΓΚΠΔ παραθέτει σειρά διατάξεων που αναλύουν λεπτομερώς το ρόλο, τα καθήκοντα, τις υποχρεώσεις, τα προσόντα και τη θέση του ΥΠΔ, καθώς και τις υποχρεώσεις του ΥΕ και του ΕκτΕ προς τον ΥΠΔ. Η πολύπλευρη ανάλυση του θεσμού (του ΥΠΔ), αποδεικνύει τη σπουδαιότητά του, καθώς αποτελεί ασφαλιστική δικλείδα όσον αφορά τη τήρηση των διατάξεων του ΓΚΠΔ. Παράλληλα, αποτυπώνεται η θέληση του ενωσιακού νομοθέτη, ο οποίος επιδιώκει να δημιουργήσει ένα ενιαίο ρυθμιστικό πλαίσιο προστασίας, απαλείφοντας τα προβληματικά σημεία του προηγούμενου καθεστώτος.

³⁹⁰ Τσόλιας, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, σε: Κοτσαλής/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 210 – 211.

³⁹¹ «Τηρεί μητρώο με τις επεξεργασίες που διενεργεί ο ΥΕ, περιλαμβανομένων των πληροφοριακών στοιχείων που μνημονεύονται στο αρ. 25 παρ. 2».

Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις οφείλουν να ορίσουν ΥΠΔ με σκοπό τη συμμόρφωσή τους με τον ΓΚΠΔ. Ο ΥΠΔ απολαμβάνει ανεξαρτησίας έναντι της διοίκησης στα πλαίσια των δραστηριοτήτων του. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επικοινωνούν μαζί του (ΥΠΔ), αναφορικά με την άσκηση των δικαιωμάτων τους, καθώς και τη διατύπωση παραπόνων, ερωτημάτων και καταγγελιών, για κάθε ζήτημα σχετικό με την επεξεργασία δεδομένων τους στο πλαίσιο της απασχόλησης³⁹².

Η υποχρέωση του ΥΕ ή του ΕκτΕ για διορισμό ΥΠΔ ισχύει, εφόσον, οι βασικές δραστηριότητες επεξεργασίας του εργοδότη (ως ΥΕ) εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του οικείου άρθρου, π.χ. τακτική και συστηματική παρακολούθηση σε μεγάλη κλίμακα, επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων. Η λογική που υποκρύπτεται πίσω από τη διάταξη είναι πως οι επιχειρήσεις τέτοιου μεγέθους επεξεργάζονται μεγάλη ποσότητα δεδομένων³⁹³. Παράλληλα, η εν λόγω διάταξη θα ενισχύσει την ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο και θα συμβάλλει περαιτέρω στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των απασχολούμενων³⁹⁴.

4.7 Τα ανανεωμένα δικαιώματα των εργαζομένων ως ΥτΔ

A) Δικαίωμα ενημέρωσης

Ως αφετηρία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αποτελεί το δικαίωμα ενημέρωσης. Το εν λόγω δικαίωμα (το οποίο ταυτόχρονα αποτελεί υποχρέωση του ΥΕ) είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την γενική αρχή της διαφάνειας³⁹⁵, καθώς η διαφανής ενημέρωση συμβάλλει στην διευκόλυνση της άσκησης των δικαιωμάτων των ΥτΔ³⁹⁶. Ήδη από τις αιτ. σκέψεις του κανονισμού τονίζεται, ότι: *«η αρχή της διαφάνειας απαιτεί οποιαδήποτε ενημέρωση που απευθύνεται στο κοινό ή στο υποκείμενο των δεδομένων να είναι συνοπτική, εύκολα προσβάσιμη και εύκολα κατανοητή και να χρησιμοποιείται σαφής και απλή διατύπωση και, επιπλέον, κατά περίπτωση, απεικόνιση [...]»*³⁹⁷. Ιδιαίτερα προσοχή θα πρέπει να δίδεται στον τρόπο διατύπωσης των πληροφοριών και των ανακοινώσεων, όπως περιλαμβάνεται στην ανωτέρω αιτ. σκέψη. Παράλληλα, αναφέρονται ορισμένα ζητήματα για τα οποία πρέπει να λαμβάνει ενημέρωση το

³⁹² Άρθρο 17, παρ. 21, ΣχΝΠΔΠΧ.

³⁹³ *Περάκη*, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Περιέχεται στο: Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, 2016, τ. 22, τεύχ. 3, σ. 326.

³⁹⁴ Πρόσθετες πληροφορίες, για τον ΥΠΔ, παρέχονται στο παράρτημα 1 (συχνές ερωτήσεις για τον ΥΠΔ).

³⁹⁵ Άρθρο 5, παρ. 1, στοιχ. α, ΓΚΠΔ.

³⁹⁶ Άρθρο 12, ΓΚΠΔ.

³⁹⁷ Αιτ. σκ. 58, ΓΚΠΔ.

ΥτΔ, όπως: «[...] δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν συλλέγονται, χρησιμοποιούνται, λαμβάνονται υπόψη ή υποβάλλονται κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία, καθώς και σε ποιο βαθμό τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται ή θα υποβληθούν σε επεξεργασία. [...] την ταυτότητα του ΥΕ και τους σκοπούς της επεξεργασίας και την περαιτέρω ενημέρωση [...] η ύπαρξη κινδύνων, κανόνων, εγγυήσεων και δικαιωμάτων σε σχέση με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και πώς να ασκούν τα δικαιώματά τους σε σχέση με την επεξεργασία αυτή»³⁹⁸.

Περαιτέρω, ο ΓΚΠΔ αναφέρει: «ο ΥΕ λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων κάθε πληροφορία που αναφέρεται στα άρθρα 13 και 14 και κάθε ανακοίνωση στο πλαίσιο των άρθρων 15 έως 22 και του άρθρου 34 σχετικά με την επεξεργασία σε συνοπτική, διαφανή, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, χρησιμοποιώντας σαφή και απλή διατύπωση [...]»³⁹⁹. Εν συνεχεία, η ίδια διάταξη (αρ. 12 παρ. 1), περιλαμβάνει τις μεθόδους παροχής των συγκεκριμένων πληροφοριών, οι οποίες μπορεί να παρέχονται στο ΥτΔ γραπτώς ή εφόσον ενδείκνυται ηλεκτρονικώς, καθώς και προφορικά, κατόπιν απαίτησης του ΥτΔ, με την προϋπόθεση η ταυτότητα του να αποδεικνύεται με άλλα μέσα.

Ο ΥΕ κατά την παραλαβή αιτήματος για την παροχή πληροφοριών δυνάμει των αρ. 15 – 22, οφείλει χωρίς καθυστέρηση και εντός μηνός να προβεί στην ενημέρωση του ΥτΔ (αρ. 12 παρ. 3). Η συγκεκριμένη προθεσμία δύναται να παρατεθεί ακόμη για δύο μήνες, στην περίπτωση που επιβάλλεται από την πολυπλοκότητα του αιτήματος, καθώς και των αριθμό των αιτημάτων. Παράλληλα, το ΥτΔ ενημερώνεται εντός μηνός για την παράταση της ενημέρωσης του, καθώς και για τους λόγους της καθυστέρησης, από τον ΥΕ. Στην περίπτωση που ο ΥΕ δεν ενεργήσει, σε ορισμένο αίτημα, οφείλει σε διάστημα ενός μηνός, να ενημερώσει το ΥτΔ για τους λόγους που δεν ενημέρωσε και για τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας και άσκησης δικαστικής προσφυγής⁴⁰⁰. Οι σχετικές πληροφορίες παρέχονται δωρεάν, ωστόσο, στην περίπτωση όπου τα αιτήματα των ΥτΔ είναι προδήλως αβάσιμα ή υπερβολικά, κυρίως λόγω του επαναλαμβανόμενου χαρακτήρα τους, ο ΥΕ μπορεί, είτε να επιβάλλει την καταβολή ευλόγου τέλους⁴⁰¹ συνυπολογίζοντας τα διοικητικά έξοδα για την παροχή της ενημέ-

³⁹⁸ Αιτ. σκ. 39, ΓΚΠΔ.

³⁹⁹ Άρθρο 12, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

⁴⁰⁰ Άρθρο 12, παρ. 4, ΓΚΠΔ.

⁴⁰¹ Σχετικά με το ύψος του ευλόγου τέλους, το ΔΕΕ κατά την εκδίκαση της υπόθεσης C-486/12 απεφάνθη: «το αρ. 12, στ. α, της οδηγίας 95/46/ΕΚ έχει την έννοια ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι το ποσό του επιβαλ-

ρωσης ή την ανακοίνωση ή την εκτέλεση της ζητούμενης ενέργειας, είτε να αρνηθεί τη συνέχεια του αιτήματος⁴⁰². Με το τρόπο αυτό εισάγεται η καταχρηστική ρήτρα στην άσκηση του δικαιώματος⁴⁰³, με σκοπό την αποφυγή άγρας αιτημάτων πληροφόρησης.

Σχετικά με τις πληροφορίες που παρέχονται στα ΥτΔ, στα πλαίσια του δικαιώματος ενημέρωσης, ο ΓΚΠΔ διακρίνει τις παρεχόμενες πληροφορίες, για τα δεδομένα που έχουν συλλέγει από τα ΥτΔ, καθώς και για τα προσωπικά δεδομένα που δεν έχουν συλλεγεί από τα ΥτΔ⁴⁰⁴. Οι παρεχόμενες από τον ΥΕ πληροφορίες, κατ' επιταγή του κανονισμού, είναι η ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του τελευταίου, τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ, οι σκοποί της επεξεργασίας, η πρόθεση του ΥΕ προς διαβίβαση δεδομένων και οι αποδέκτες. Στη συνέχεια, πρέπει τα ΥτΔ να λαμβάνουν πρόσθετες πληροφορίες, όπως το χρονικό διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων, τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας, καθώς και άσκησης των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων κ.λπ. Στην περίπτωση που τα δεδομένα δεν έχουν συλλεγεί από τα ΥτΔ, ο ΥΕ παρέχει πληροφορίες αναφορικά με την πηγή ή της πηγές που αντλήθηκαν οι εν λόγω πληροφορίες κ.λπ.⁴⁰⁵. Το καθήκον της ενημέρωσης δεν υφίστανται αν το ΥτΔ έχει ήδη της πληροφορίες⁴⁰⁶. Στην κατηγορία των δεδομένων που δεν έχουν συλλεγεί από τα ίδια τα υποκείμενα αυτών, δεν υφίστανται καθήκον ενημέρωσης για δεδομένα που πρέπει να παραμείνουν εμπιστευτικά δυνάμει υποχρέωσης επαγγελματικού απορρήτου που ρυθμίζεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κ.-μ., συμπεριλαμβανομένης της εκ του νόμου υποχρέωσης, τήρησης απορρήτου⁴⁰⁷.

Στο αρ. 17 παρ. 19 ΣχΝΠΔΠΧ περιλαμβάνεται η υποχρέωση έγγραφης και ατομικής ενημέρωσης, δυνάμει των αρ. 13 και 14 του ΓΚΠΔ, για την συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και για τη χρήση συστημάτων ε-

λόμενου τέλους για την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι υπερβολικό κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, το εν λόγω ποσό δεν πρέπει να υπερβαίνει το κόστος της γνωστοποίησης των οικείων δεδομένων [...]», ΔΕΕ, απόφ. 12/12/2013, υπόθ. C-486/12, X κατά Heffings-sambtenaar van de gemeente Z.

⁴⁰² Άρθρο 12, παρ. 5, ΓΚΠΔ.

⁴⁰³ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 61.

⁴⁰⁴ Άρθρο 13 – 14, ΓΚΠΔ.

⁴⁰⁵ Άρθρο 14, παρ. 2, στοιχ. στ, ΓΚΠΔ.

⁴⁰⁶ Άρθρο 13, παρ. 4 και αρ. 14, παρ. 5, στοιχ. α, ΓΚΠΔ.

⁴⁰⁷ Άρθρο 14, παρ. 5, στοιχ. δ, ΓΚΠΔ.

λέγχου και παρακολούθησης, όπως περιλαμβάνονται στα αρ. 13⁴⁰⁸ και 14⁴⁰⁹ του ΣχΝΠΔΠΧ. Το περιεχόμενο της ενημέρωσης, βάσει της διάταξης (αρ. 17 παρ. 19 ΣχΝΠΔΠΧ), σχετίζεται με, τους σκοπούς συλλογής και επεξεργασίας των εν λόγω προσωπικών δεδομένων, τα βασικά χαρακτηριστικά των συστημάτων π.χ. βιντεοεπιτήρησης, γεωεντοπισμού κ.ο.κ, τα πρόσωπα στα οποία τα εν λόγω δεδομένα διαβιβάζονται ή ενδέχεται να διαβιβαστούν και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Ακολουθως, επισημαίνεται στη διάταξη ότι τα συλλεγόμενα δεδομένα δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν, από τον εργοδότη, σε βάρος του εργαζόμενου.

Ολοκληρώνοντας, στην παράγραφο 20 του ίδιου άρθρου, ο ΥΕ φέρει την υποχρέωση κατάρτισης κανονισμό χρήσης επικοινωνιακών μέσων και μέσων ηλεκτρονικής επεξεργασίας που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι στους χώρους ή για τους σκοπούς της εργασίας ή έχουν διατεθεί σε αυτούς από τον εργοδότη. Ο κανονισμός αυτός κοινοποιείται στους εργαζομένους και ο εργοδότης ως ΥΕ πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει ότι οι εργαζόμενοι έχουν λάβει γνώση του κανονισμού χρήσης καθώς και των τροποποιήσεων αυτού. Με βάσει τις ανωτέρω ρυθμίσεις ενισχύεται η θέση των εργαζομένων αναφορικά με την άσκηση των δικαιωμάτων τους (ιδιαίτερα του δικαιώματός τους στην ενημέρωση), μέσω της ενδυνάμωσης της υποχρέωσης για λογοδοσία του εργοδότη (ως ΥΕ).

Β) Δικαίωμα πρόσβασης

Το δικαίωμα των ΥτΔ να έχουν πρόσβαση στα δεδομένα που τα αφορούν δεν είναι άγνωστο στο δίκαιο προστασίας δεδομένων, ήδη είχε περιληφθεί στο αρ. 12 της οδηγίας 95/46/ΕΚ. Στα πλαίσια του ΓΚΠΔ, το εν λόγω δικαίωμα περιλαμβάνεται στο αρ. 15 σύμφωνα με το οποίο, το ΥτΔ λαμβάνει, από τον ΥΕ, επιβεβαίωση κατά πόσο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (που το αφορούν) υφίστανται επεξεργασίας και αν συμβαίνει αυτό, το ΥτΔ έχει πρόσβαση σε αυτά και σε ορισμένες πρόσθετες πληροφορίες. Συγκεκριμένα, (όπως προβλέπει το αρ. 15, παρ. 1 ΓΚΠΔ) το ΥτΔ έχει πρόσβαση: α) στους σκοπούς της επεξεργασίας, β) στις σχετικές κατηγορίες δεδομένων

⁴⁰⁸ «Η χρήση μεθόδων επιτήρησης και παρακολούθησης, όπως μέσω της χρήσης συστημάτων γεωεντοπισμού, επιτρέπεται εφόσον επιβάλλεται για τον σκοπό της προστασίας προσώπων και αγαθών ή τον συντονισμό και έλεγχο της διεκπεραίωσης της εργασίας και αυτό δικαιολογείται από τη φύση αυτής».

⁴⁰⁹ «Οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης και ο σκοπός που εξυπηρετούν δεν επιτρέπεται να προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων».

προσωπικού χαρακτήρα, γ) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών στους οποίους κοινολογήθηκαν ή πρόκειται να κοινολογηθούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως τους αποδέκτες σε τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς, δ) εάν είναι δυνατόν, το χρονικό διάστημα για το οποίο θα αποθηκευτούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή, όταν αυτό δεν είναι εφικτό, τα κριτήρια που καθορίζουν το εν λόγω διάστημα, ε) την ύπαρξη δικαιώματος υποβολής αιτήματος στον ΥΕ για διόρθωση ή διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή περιορισμό της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορά το ΥτΔ ή δικαιώματος αντίταξης στην εν λόγω επεξεργασία, στ) στο δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην εποπτική αρχή, ζ) όταν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν συλλέγονται από το ΥτΔ, κάθε διαθέσιμη πληροφορία σχετικά με την προέλευσή τους, η) την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, που προβλέπεται στο άρθρο 22 παράγραφοι 1 και 4 και, τουλάχιστον στις περιπτώσεις αυτές, σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την λογική που ακολουθείται, καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για το ΥτΔ. Στην συνέχεια, του ίδιου άρθρου, στην παρ. 2, όταν τα προσωπικά δεδομένα διαβιβάζονται σε τρίτη χώρα ή σε διεθνή οργανισμό, το ΥτΔ έχει δικαίωμα να ενημερώνεται για τις κατάλληλες εγγυήσεις σύμφωνα με το άρθρο 46 σχετικά με την διαβίβαση. Περαιτέρω, στην παρ. 3 του άρθρου, δημιουργείται η υποχρέωση στον ΥΕ για την παροχή αντιγράφου των υπό επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, ωστόσο, σε περίπτωση απαίτησης πρόσθετων αντιγράφων ο ΥΕ μπορεί να επιβάλλει την καταβολή ευλόγου τέλους για τα διοικητικά έξοδα. Ακόμα, σε περίπτωση ηλεκτρονικού αιτήματος, πλην της περιπτώσεως που το ΥτΔ ορίσει διαφορετικά, η ενημέρωση παρέχεται σε ηλεκτρονική μορφή που χρησιμοποιείται συνήθως. Στην 4^η παράγραφο του αρ. 15, καθίσταται σαφές ότι η λήψη αντιγράφου δεν επηρεάζει δυσμενώς τα δικαιώματα και τις ελευθερίες άλλων⁴¹⁰. Αξίζει να αναφέρουμε ότι, το δικαίωμα προσβάσεως μπορεί ασκηθεί και κατόπιν εξουσιοδότησεως από τρίτο, ωστόσο, πρέπει να καθίσταται σαφές εάν πρόκειται για εξουσιοδότηση ή συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων⁴¹¹.

Παράλληλα, αναφέρονται στον κανονισμό, δύο πρόσθετες υποχρεώσεις για τον ΥΕ επεξεργασίας αναφορικά με την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος. Συγκεκριμέ-

⁴¹⁰ Ως τέτοιες ορίζονται: «[...] το επαγγελματικό απόρρητο ή το δικαίωμα διανοητικής ιδιοκτησίας και, ειδικότερα το δικαίωμα του δημιουργού που προστατεύει το λογισμικό. [...]». Αιτ. σκ. 63ΓΚΠΔ.

⁴¹¹ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 72.

να, ο ΥΕ θα πρέπει να δύναται να παρέχει πρόσβαση εξ αποστάσεως σε ασφαλές σύστημα μέσω του οποίου το ΥτΔ έχει άμεση πρόσβαση στα δεδομένα που τα αφορούν⁴¹². Επιπροσθέτως, η υποχρέωση του ΥΕ συνίσταται στη χρήση κάθε εύλογου μέτρου για την επαλήθευση της ταυτότητας του ΥτΔ, επιπλέον (ο ΥΕ), δεν πρέπει να διατηρεί δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πέραν των καθορισμένων χρονικών ορίων, με μοναδικό σκοπό την ανταπόκριση σε δυνητικά αιτήματα⁴¹³.

Παράδειγμα: Κατασκευαστική εταιρία εγκαθιστά σύστημα βιντεοεπιτήρησης του χώρου εργασίας, με σκοπό την προστασία των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού της, καθώς και την προστασία των εργαζομένων της⁴¹⁴. Το εν λόγω σύστημα είναι μόνιμα εγκατεστημένα στο χώρο της εταιρείας, λειτουργεί συνεχώς και παρέχει τη δυνατότητα λήψης και μετάδοσης σήματος εικόνας και ήχου από τον επιτηρούμενο χώρο προς έναν περιορισμένο αριθμό οθονών προβολής και μηχανημάτων καταγραφής, στον οποίο είναι εγκατεστημένος ο ΥΕ⁴¹⁵.

Τα συλλεγόμενα, από το σύστημα, δεδομένα δεν πρέπει να τηρούνται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από όσο απαιτείται ενόψει του επιδιωκόμενου σκοπού (ελαχιστοποίηση του σκοπού) επεξεργασίας. Εφόσον από τη λήψη δεδομένων ήχου και εικόνας που αποθηκεύονται ή τη λήψη που γίνεται σε πραγματικό χρόνο δεν προκύπτει επέλευση συμβάντος που εμπίπτει στον επιδιωκόμενο σκοπό (προστασία εργαζομένων, χώρου απασχόλησης και εξοπλισμού), τα δεδομένα πρέπει να καταστρέφονται το αργότερο μέσα σε δεκαπέντε (15) ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση συμβάντος που αφορά τον σκοπό της επεξεργασίας, ο ΥΕ επιτρέπεται να τηρεί τις λήψεις, στις οποίες έχει καταγραφεί το συγκεκριμένο συμβάν σε χωριστό αρχείο για τρεις (3) μήνες. Μετά την πάροδο του ανωτέρω χρονικού διαστήματος ο ΥΕ μπορεί να τηρεί τα δεδομένα για μεγαλύτερο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπου το συμβάν χρήζει περαιτέρω διερεύνησης. Στην περίπτωση αυτή ο ΥΕ έχει την υποχρέωση να ενημερώσει την Αρχή για το αναγκαίο χρονικό διάστημα τήρησης των εν λόγω λήψεων⁴¹⁶.

Όταν ασκείται το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζόμενου (ως ΥτΔ) στα συγκεκριμένα δεδομένα εικόνας και ήχου που τηρεί ο ΥΕ, αυτός έχει υποχρέωση να χορηγεί

⁴¹² Αιτ. σκ. 63, ΓΚΠΔ.

⁴¹³ Αιτ. σκ. 64, ΓΚΠΔ.

⁴¹⁴ Άρθρο 5, παρ. 3 – 4, ΣχΝΠΔΠΧ.

⁴¹⁵ Άρθρο 5, παρ. 2, ΣχΝΠΔΠΧ.

⁴¹⁶ Άρθρο 5, παρ. 6, ΣχΝΠΔΠΧ.

εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της σχετικής αίτησης αντίγραφο του τμήματος της εγγραφής σήματος εικόνας ή/και ήχου όπου έχει καταγραφεί το ΥτΔ ή έντυπη σειρά στιγμιότυπων από τις καταγεγραμμένες εικόνες ή, αναλόγως, να ενημερώσει εγγράφως το ενδιαφερόμενο πρόσωπο μέσα στην ίδια χρονική διορία είτε ότι δεν απεικονίζεται είτε ότι το σχετικό τμήμα της εγγραφής δεν διατηρείται πλέον. Εναλλακτικά, εφόσον συμφωνεί και το ΥτΔ, ο ΥΕ μπορεί απλώς να επιδείξει, άμεσα, το ανωτέρω τμήμα. Προς το σκοπό αυτό το ΥτΔ οφείλει να υποδείξει την ακριβή ώρα και τον τόπο που εμφανίστηκε στην εμβέλεια των καμερών⁴¹⁷.

Γ) Δικαίωμα Διόρθωσης

Στο αρ. 16 του ΓΚΠΔ, κατοχυρώνεται το δικαίωμα διορθώσεως σύμφωνα με το οποίο, το ΥτΔ έχει το δικαίωμα να απαιτήσει από τον ΥΕ χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση τη διόρθωση ανακριβών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Έχοντας υπόψη τους σκοπούς της επεξεργασίας, το ΥτΔ έχει το δικαίωμα να απαιτήσει τη συμπλήρωση ελλιπών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων, μέσω συμπληρωματικής δήλωσης.

Σχετική υποχρέωση, με το εν λόγω δικαίωμα, του ΥΕ είναι η γνωστοποίηση της διόρθωσης των δεδομένων⁴¹⁸. Ο ΥΕ φέρει την ευθύνη για τη διόρθωση αναληθών δεδομένων βάσει της αρχής της ακρίβειας⁴¹⁹, συνδυαστικά με την υποχρέωση απόδειξης της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ (αρχή της λογοδοσίας)⁴²⁰. Δεν προβλέπεται ορισμένος τύπος αιτήσεως (για την άσκηση του εν λόγω δικαιώματος), ωστόσο, βάσει της αιτ. σκ. 59 του κανονισμού, ο ΥΕ θα πρέπει να διευκολύνει τα ΥτΔ στην άσκηση των δικαιωμάτων τους, ανεξαιρέτως της ηλεκτρονικής, έγγραφης ή προφορικής αίτησής τους. Εν τέλει, η συγκεκριμένη αίτηση θα πρέπει να μην υπόκεινται σε χρονικούς περιορισμούς, βάσει των αρ. 12 παρ. 1, 13 και 14.

Δ) Δικαίωμα διαγραφής («δικαίωμα στη λήθη»)

Σε μία εποχή όπου το διαδίκτυο, καθώς και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη πρόσβαση στην ζωή μας, είναι αδύνατο να μην επηρεάσουν και τις εργασιακές σχέσεις. Αναλυτικότερα η τεράστια παραχώρηση πληρο-

⁴¹⁷ Άρθρο 9, παρ. 1, ΣχΝΠΔΠΧ.

⁴¹⁸ Άρθρο 19, ΓΚΠΔ.

⁴¹⁹ «Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι ακριβή, όταν είναι αναγκαίο, επικαιροποιούνται, πρέπει να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας». Άρθρο 5, παρ. 1, στοιχ. δ, ΓΚΠΔ.

⁴²⁰ Άρθρο 5, παρ. 2, ΓΚΠΔ.

φοριών και δημιουργία δημόσιων προφίλ -όπου η πρόσβαση και η ανάκτηση δεδομένων καθίσταται ευκολότερη- παρέχει δυνατότητα, στους ΥΕ, σκιαγράφησης (εν προκειμένω στους εργοδότες) της προσωπικότητας των εργαζομένων, καθώς και η δυνατότητα πληροφόρησης επί των τυπικών τους προσόντων, πριν και μετά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα (αν όχι σε προφανές, αλλά σίγουρα σε παρασκηνακό επίπεδο) την κατάταξη των εργαζομένων με βάση αυτές τις πληροφορίες, οι οποίες (ενδεχομένως) να αποτελέσουν κριτήριο για την πρόσληψη, την παροχή προνομίων εντός του εργασιακού χώρου, την ευμενέστερη ή δυσμενέστερη αντιμετώπισή τους από τον εργοδότη, την προαγωγή τους και τη διατήρηση της εργασιακής σχέσης. .

Πρώτο το ΔΕΕ αντιλήφθηκε τους κινδύνους που ενέχει η εκχώρηση προσωπικών δεδομένων σε μηχανές αναζήτησης, και της ανάκτησή τους μέσω αυτών⁴²¹. Συγκεκριμένα το ΔΕΕ αποφάσισε την απαλοιφή των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από την δραστηριότητα των χρηστών, στις μηχανές αναζήτησης.

Το μέχρι πρότινος νομολογιακά κατοχυρωμένο δικαίωμα, εισήχθη από τον ΓΚΠΔ στο αρ. 17. Σύμφωνα με το οποίο, το ΥτΔ έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον ΥΕ τη διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση και ο ΥΕ υποχρεούται να διαγράψει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Από τη διατύπωση της παρ. 1 του εν λόγω άρθρου, καθίσταται αντιληπτό ότι ο νομοθέτης επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής του δικαιώματος πέραν των μηχανών αναζήτησης (όπως αρχικά υποστηρίχθηκε από το ΔΕΕ), επιβάλλοντας την υποχρέωση στους ΥΕ να διαγράφουν τα δεδομένα, εφόσον ζητηθεί από τα ΥτΔ.

Περαιτέρω, το αρ. 17 στην ίδια παράγραφο, θέτει ορισμένες προϋποθέσεις για την εφαρμογή του. Αναλυτικότερα, το δικαίωμα τυγχάνει εφαρμογής, όταν: α) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι πλέον απαραίτητα σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία, β) το ΥτΔ ανακαλεί τη συγκατάθεση επί της οποίας βασίστηκε η επεξεργασία και δεν υπάρχει άλλη νομική βάση για την επεξεργασία⁴²², γ) το ΥτΔ αντιτίθεται στην επεξερ-

⁴²¹ ΔΕΕ, απόφ. 13/5/2014, υπόθ. C-131/12, Google Spain και Google κατά AEPD και Costeja González.

⁴²² Στην συγκεκριμένη περίπτωση ισχύουν οι ιδιαιτερότητες της συγκατάθεσης στον εργασιακό χώρο, όπως περιγράφονται στο κεφ. 4.4 (σ. 57 – 62), όπου στην περίπτωση λήξης της εργασιακής σχέσης λόγω ανακλήσεως της (συγκατάθεσης), τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου δεν βρίσκονται στην κατοχή του εργοδότη.

γασία και δεν υπάρχουν λόγοι για την επεξεργασία, δ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβλήθηκαν σε επεξεργασία παράνομα (υφαρπάχτηκαν ή αποσπάστηκαν από τον εργαζόμενο επ' απειλή της λήξης της εργασιακής σχέσης ή πρόσθετων απειλών εντός του εργασιακού χώρου π.χ. υποβιβασμός), ε) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διαγραφούν, ώστε να τηρηθεί η νομική υποχρέωση, βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κ.-μ., στην οποία υπόκειται ο ΥΕ και στ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα έχουν συλλεχθεί σε σχέση με την προσφορά υπηρεσιών της κοινωνίας των πληροφοριών (ψηφιακή επεξεργασία).

Επιπλέον, στην 2^η παράγραφο, του ίδιου άρθρου, επισημαίνεται η υποχρέωση του ΥΕ, στην περίπτωση δημοσιοποίησης δεδομένων για τα οποία το υποκείμενο αυτών έχει ζητήσει διαγραφή, να ενημερώσει τους ΥΕ που κατέχουν τα δεδομένα για την διαγραφή τους, σύμφωνα με την επιθυμία του ΥτΔ.

Στην 3^η και τελευταία παράγραφο, του εν λόγω άρθρου, αναφέρονται ορισμένοι περιορισμοί του δικαιώματος, εκ των οποίων χρήσιμοι για την παρούσα μελέτη είναι: «α) η άσκηση του δικαιώματος ελευθερίας της έκφρασης και του δικαιώματος στην ενημέρωση, β) η τήρηση νομικής υποχρέωσης που επιβάλλει την επεξεργασία βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κ.-μ. στο οποίο υπάγεται ο ΥΕ [...] και γ) για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων». Ο περιορισμός του δικαιώματος, όπως αντιλαμβανόμαστε, είναι εφικτός στην περίπτωση όπου ο εργοδότης δρα στα πλαίσια του δικαιώματός του για πληροφόρηση αναφορικά με τους εργαζομένους (π.χ. διατήρηση των προσωπικών δεδομένων σε περιπτώσεις ενδεχόμενης επαναπρόσληψης κατόπιν παραίτησης ή απόλυσης εργαζομένου), υποκινούμενος από νομοθετικές διατάξεις (π.χ. διατήρηση προσωπικών δεδομένων υπαλλήλου υπόπτου για ενέργειες που θα βλάψουν την εθνική ασφάλεια), καθώς και για την άσκηση νομικών αξιώσεων του εργοδότη ή τρίτου (π.χ. στα πλαίσια δικαστικής διαμάχης του εργαζομένου και του εργοδότη, όπου τα εν λόγω δεδομένα θα αποτελέσουν πειστήρια ενώπιον του δικαστή)⁴²³. Τέλος, ο ΥΕ γνωστοποιεί τον περιορισμό της επεξεργασίας σε κάθε αποδέκτη που έλαβε γνώση των εν λόγω δεδομένων, εκτός αν αυτό καθίσταται ανέφικτο, βάσει του αρ. 19 του κανονισμού.

⁴²³ Η Ευρώπη σου, Ευρωπαϊκή Ένωση, διάθεση σε: https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_el.htm.

Ε) Δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας

Στο νέο πλαίσιο που θέτει ο κανονισμός, περιλαμβάνεται επικαιροποιημένο⁴²⁴, το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας⁴²⁵ στο αρ. 18. Αναλυτικότερα, βάσει του συγκεκριμένου άρθρου, το ΥτΔ δικαιούται να εξασφαλίσει από τον ΥΕ τον περιορισμό της επεξεργασίας, όταν ισχύει μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) η ακρίβεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αμφισβητείται από το ΥτΔ, για χρονικό διάστημα που επιτρέπει στον ΥΕ να επαληθεύσει την ακρίβεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (αρχή της ακρίβειας αρ. 5, στοιχ. δ), β) η επεξεργασία είναι παράνομη και το ΥτΔ αντιτάσσεται στην διαγραφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ζητεί, αντ' αυτής, τον περιορισμό της χρήσης τους, γ) ο ΥΕ δεν χρειάζεται πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της επεξεργασίας, αλλά τα δεδομένα αυτά απαιτούνται από το ΥτΔ για τη θεμελίωση, την άσκηση ή την υποστήριξη νομικών αξιώσεων και δ) το ΥτΔ έχει αντιρρήσεις για την επεξεργασία σύμφωνα με το αρ. 21 παρ. 1, εν αναμονή της επαλήθευσης του κατά πόσον οι νόμιμοι λόγοι του ΥΕ υπερισχύουν έναντι των λόγων του ΥτΔ. Στην 3^η παράγραφο του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι, το ΥτΔ το οποίο έχει εξασφαλίσει το περιορισμό της επεξεργασίας, σύμφωνα με τα προλεγόμενα, ενημερώνεται από τον ΥΕ πριν την άρση του περιορισμού. Ο ΥΕ γνωστοποιεί τον περιορισμό της επεξεργασίας σε κάθε αποδέκτη που έλαβε γνώση των εν λόγω δεδομένων, εκτός αν αυτό καθίσταται ανέφικτο, βάσει του αρ. 19 του κανονισμού.

Ολοκληρώνοντας, ο ΓΚΠΔ, παραθέτει μεθόδους με τις οποίες περιορίζεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, οι οποίες θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, την προσωρινή μετακίνηση των επιλεγμένων δεδομένων σε άλλο σύστημα επεξεργασίας, την αφαίρεση της προσβασιμότητας των επιλεγμένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τους χρήστες ή την προσωρινή αφαίρεση των δημοσιευμένων⁴²⁶.

ΣΤ) Δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων

Το κατοχυρωμένο, στο αρ. 20 παρ. 1 του ΓΚΠΔ, δικαίωμα στη φορητότητα αναφέρει ότι, το ΥτΔ έχει δικαίωμα να λαμβάνει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα

⁴²⁴ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 87.

⁴²⁵ «Περιορισμός της επεξεργασίας: η επισήμανση αποθηκευμένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με στόχο τον περιορισμό της επεξεργασίας τους στο μέλλον». ΓΚΠΔ, αρ. 4, στ. 3.

⁴²⁶ Αιτ. σκ. 67, ΓΚΠΔ.

που το αφορούν, και τα οποία έχει παράσχει σε ΥΕ, σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο, καθώς και το δικαίωμα να διαβιβάζει τα εν λόγω δεδομένα σε άλλον ΥΕ χωρίς αντίρρηση από τον ΥΕ παρασχέθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όταν: α) η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση (σύμφωνα με το αρ. 6 παρ. 1 στοιχ. α ή σύμφωνα με το αρ. 9 παρ. 2 στοιχ. α, όταν πρόκειται για ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα), β) είτε σε σύμβαση στην οποία το ΥτΔ είναι συμβαλλόμενο μέρος, σύμφωνα με το αρ. 6 παρ. 1 στοιχ. β. Το εν λόγω δικαίωμα (στη φορητότητα) αποτελεί ειδική έκφραση του δικαιώματος πρόσβασης στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα⁴²⁷, καθώς το τελευταίο παρέχει τη δυνατότητα γνώσης στα δεδομένα εκείνα που το ΥτΔ επιθυμεί να μεταφερθούν σε διαφορετικό ΥΕ.

Όσον αφορά τα δεδομένα των εργαζομένων, το συγκεκριμένο δικαίωμα, έχει εφαρμογή συνήθως μόνο αν η επεξεργασία βασίζεται σε συμβατικούς όρους, στην οποία το ΥτΔ είναι συμβαλλόμενο μέρος, καθώς η συγκατάθεση δεν αποτελεί την κατάλληλη νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων, όπως ήδη έχει αναλυθεί. Πρακτικά, το δικαίωμα της φορητότητας στον εργασιακό χώρο, θα έχει εφαρμογή σε ορισμένες πράξεις επεξεργασίας (π.χ. οι υπηρεσίες καταβολής μισθών και αποζημιώσεων, εσωτερικές διαδικασίες πλήρωσης θέσεων), αλλά σε άλλες πολλές περιπτώσεις θα απαιτείται, κατά περίπτωση, να εξακριβωθεί αν ικανοποιούνται όλες οι προϋποθέσεις που ισχύουν για το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων⁴²⁸.

Z) Δικαίωμα εναντίωσης

Το περιλαμβανόμενο στο αρ. 21 παρ. 1 δικαίωμα εναντίωσης αναφέρει ότι, το ΥτΔ δικαιούται να αντιτάσσεται, ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, όταν η επεξεργασία διενεργείται για την εκπλήρωση καθήκοντος, που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον ΥΕ ή για λόγους εννόμου συμφέροντος του ΥΕ ή τρίτου, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ βάσει των εν λόγω διατάξεων. Ως

⁴²⁷ Λαζαράκος, Ο Γενικός Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και οι υποχρεώσεις συμμόρφωσης επιχειρήσεων και οργανισμών, σε: επιστ. επιμ. *Οικονόμου, Compliance & Ethics Κανονιστική & Δεοντολογική Συμμόρφωση Επιχειρήσεων*, 2018, σ. 269.

⁴²⁸ OE29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, WP242 rev.01, 5/4/2017, σ. 10 - 11, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=611233.

εκ τούτου, τα δεδομένα πρέπει να αφορούν το συγκεκριμένο ΥτΔ που αντιτάσσεται⁴²⁹.

Όταν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να υποβληθούν νόμιμα σε επεξεργασία, βάσει των ανωτέρω νομιμοποιητικών λόγων, κάθε ΥτΔ θα πρέπει να δικαιούται παρ' όλα αυτά να αντιταχθεί στην επεξεργασία τυχόν δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την ιδιαίτερη κατάστασή του. Θα πρέπει να εναπόκειται στον ΥΕ να αποδείξει ότι τα επιτακτικά έννομα συμφέροντά του υπερισχύουν ενδεχομένως των συμφερόντων ή των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του ΥτΔ.

Στην αιτ. σκέψη 69 –όπως και στο αρ. 21 παρ. 1- περιλαμβάνεται ότι, ο ΥΕ δεν υποβάλλει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε επεξεργασία, εκτός εάν ο ΥΕ καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία, οι οποίοι υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του ΥτΔ ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων.

Η) Η προστασία έναντι της αυτοματοποιημένων μεθόδων λήψης αποφάσεων

Η προστασία έναντι των αυτοματοποιημένων μεθόδων επεξεργασίας η οποία οδηγεί στην ατομική λήψη απόφασης, ενδεχομένως να είναι το σημαντικότερο, καθώς και το πλέον προστατευτικό δικαίωμα, για τα δεδομένα και κατ' επέκταση της θέσεως των εργαζομένων στο χώρο απασχόλησης. Το δικαίωμα αυτό δεν είναι άγνωστο στο δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων. Ήδη από την οδηγία 95/46/ΕΚ, παρέχεται η δυνατότητα σε κάθε πρόσωπο να μη συμμορφωθεί με απόφαση που παράγει νομικά αποτελέσματα έναντι αυτού ή το θίγει σημαντικά εφόσον η εν λόγω απόφαση βασίζεται αποκλειστικώς σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία που αξιολογεί ορισμένες πτυχές της προσωπικότητάς του, όπως η απόδοση του στην εργασία, η φερεγγυότητα, η αξιοπιστία, η διαγωγή του⁴³⁰.

Το σύστημα προστασίας έναντι τέτοιων αποφάσεων ενισχύεται, περαιτέρω από το αρ. 14 της οδηγίας που περιλαμβάνει το δικαίωμα αντίταξης του ΥτΔ, καθώς μεγιστοποιεί το πεδίο αντίστασης του εργαζομένου έναντι καταχρηστικών ενεργειών. Αξίζει να επισημάνουμε, ότι αν δεν πληρούνται οι διατάξεις για την αποκλειστικά αυ-

⁴²⁹ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 102.

⁴³⁰ Οδηγία 95/46/ΕΚ, αρ. 15, παρ. 1.

τοματοποιημένη επεξεργασία, τότε η προστασία των εργαζομένων θεμελιώνεται στο άρθρο 14 της οδηγίας 95/46/ΕΚ (δικαίωμα αντίταξης)⁴³¹.

Ο ΓΚΠΔ, εισάγει ένα αντίστοιχο σχήμα, στα αρ. 21 και 22, επιδιώκοντας να προστατέψει τους υποψήφιους προς εργασία και τους ήδη εργαζομένους, από ενδεχόμενες αποφάσεις, βασισμένες σε αυτοματοποιημένη, εν μέρει ή εν όλω, επεξεργασία που στοχεύει στην εξαγωγή συμπερασμάτων για την προσωπικότητα τους. Αναλυτικότερα το αρ. 22 στην 1^η παράγραφο, αναφέρει ότι το ΥτΔ έχει το δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ⁴³², η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο.

Ο ΓΚΠΔ, στην αιτ. σκ. 71, αναφέρει το δικαίωμα του ΥτΔ (εν προκειμένω εργαζόμενος) να μην υπόκειται σε αυτοματοποιημένες αποφάσεις που βασίζονται, π.χ. σε πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση. Ως εκ τούτου, αποδεικνύεται ότι το εν λόγω δικαίωμα δεν περιορίζεται αποκλειστικά στους εν ενεργεία απασχολούμενους, αλλά και στους υποψήφιους προς εργασία.

Στην συνέχεια του ίδιου άρθρου, στην 2^η παράγραφο, περιλαμβάνονται ορισμένες εξαιρέσεις, του προλεγόμενου κανόνα. Συγκεκριμένα, η προστασία έναντι αποκλειστικά αυτοματοποιημένης λήψης απόφασης, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, σε βάρος του εργαζομένου, κάμπτεται όταν: καθίσταται αναγκαία για τη σύναψη ή εκτέλεση σύμβασης ανάμεσα σε εργοδότη και εργαζόμενο, β) επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κ.-μ. στο οποίο υπόκειται ο ΥΕ και το οποίο προβλέπει επίσης κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των εννόμων συμφερόντων του ΥτΔ και γ) βασίζεται σε ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου. Στο σημείο αυτό, οφείλουμε να επισημάνουμε την ανεπάρκεια της συγκατάθεσης, βάσει των προαναφερόμενων, να αποτελέσει αυτοτελής νομική βάση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο χώρο της εργασίας. Στην 3^η παράγραφο (του ίδιου άρθρου), αναφέρεται η υποχρέωση του ΥΕ, στις εξαιρέσεις α και γ, προς

⁴³¹ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσάλης/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 158.

⁴³² «Κατάρτιση προφίλ: οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου». Άρθρο 4, στοιχ. 4, ΓΚΠΔ.

λήψη κατάλληλων μέτρων για την προστασία των ελευθεριών και των εννόμων συμφερόντων των ΥτΔ. Παράλληλα, οφείλει, τουλάχιστον, να διασφαλίζει ο ΥΕ την από πλευράς του ανθρώπινη παρέμβαση, έκφραση άποψης και αμφισβήτηση της απόφασης.

Παράδειγμα⁴³³: «Μια επιχείρηση ανακοινώνει μια κενή θέση εργασίας. Καθώς η εργασία στη συγκεκριμένη επιχείρηση αποτελεί δημοφιλή επιλογή, η επιχείρηση λαμβάνει δεκάδες χιλιάδες αιτήσεις. Λόγω του εξαιρετικά υψηλού όγκου αιτήσεων, η επιχείρηση μπορεί να θεωρήσει ότι δεν είναι πρακτικά εφικτό να προσδιορίσει τους κατάλληλους υποψηφίους χωρίς να χρησιμοποιήσει πρώτα πλήρως αυτοματοποιημένα μέσα για να αποκλείσει τις αιτήσεις που δεν παρουσιάζουν συνάφεια. Σε αυτή την περίπτωση, η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων μπορεί να είναι απαραίτητη προκειμένου να συνταχθεί ένας κατάλογος επίλεκτων υποψηφίων, με σκοπό τη σύναψη σύμβασης με ένα υποκείμενο δεδομένων».

Η 4^η παράγραφος του αρ. 22 αναφέρει ότι οι αυτοματοποιημένες αποφάσεις, βάσει των ως άνω εξαιρέσεων, δεν βασίζονται στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εκτός εάν: α) ισχύει το αρ. 9 παρ. 2 στ. α, όπου το ΥτΔ έχει παράσχει ρητή συγκατάθεση για την επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων για έναν ή περισσότερους σκοπούς, υπό την προϋπόθεση ότι το δίκαιο της Ένωσης ή κ.-μ. προβλέπει ότι η καταρχήν απαγόρευση (αρ. 9 παρ. 1) της επεξεργασίας τους δεν μπορεί να αρθεί από το ΥτΔ ή, β) στοιχ. ζ πρόκειται για επεξεργασία που είναι απαραίτητη για λόγους ουσιαστικού δημοσίου συμφέροντος, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κ.-μ., το οποίο είναι ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβεται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπει κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του ΥτΔ. Στο τέλος του άρθρου, προβλέπεται η λήψη κατάλληλων μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των εννόμων συμφερόντων του ΥτΔ.

⁴³³ ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, WP251, 6/2/2018, σ. 28.

Θ) Ανακοίνωση παραβίασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο ΥτΔ

Η ανακοίνωση της παραβίασης προσωπικών δεδομένων, αποτελεί επέκταση του υφιστάμενου δικαιώματος ενημερώσεως⁴³⁴. Ωστόσο, λόγω της σπουδαιότητας και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του, κρίνεται σκόπιμη η μεμονωμένη παρουσίασή του.

Σύμφωνα με το αρ. 34 του ΓΚΠΔ, όταν η παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενδέχεται να θέσει σε υψηλό κίνδυνο τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο ΥΕ ανακοινώνει αμελλητί την παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο ΥτΔ. Εξαιτίας των ενδεχόμενων κινδύνων⁴³⁵ για τα φυσικά πρόσωπα επιβάλλεται στον ΥΕ, μόλις λάβει γνώση της παραβίασης, η υποχρέωση γνωστοποίησης εντός εβδομήντα δύο (72) ωρών του συμβάντος στα ΥτΔ, καθώς και στην εποπτική αρχή, πλην της περίπτωσης όπου ο ΥΕ είναι σε θέση να αποδείξει, βάσει της αρχής της λογοδοσίας, ότι η εν λόγω παραβίαση δεν θα επιφέρει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων. Εάν η γνωστοποίηση δεν μπορεί να επιτευχθεί εντός του τιθέμενου χρονικού ορίου, η (εκπρόθεσμη) γνωστοποίηση θα πρέπει να περιλαμβάνει τους λόγους της καθυστέρησης⁴³⁶. Το συγκεκριμένο δικαίωμα αποτελεί ιδιαίτερη κατηγορία του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού κάθε ατόμου, καθώς, βάσει του οποίου, δικαιούται λαμβάνει γνώση αναφορικά με το πρόσωπο, στο οποίο περιήλθαν τα προσωπικά του δεδομένα⁴³⁷.

Ολοκληρώνοντας την ανάλυση του πεδίου των δικαιωμάτων αξίζει να επισημάνουμε τη σπουδαιότητα τους, ιδιαίτερα στα πλαίσια της απασχόλησης όπου παραδοσιακά περιορίζονται λόγω της ανισότητας του εργαζόμενου έναντι του εργοδότη. Ως εκ τούτου, το αρ. 88 παρέχει τη δυνατότητα θέσπισης κανόνων στα κ.-μ. για την ενίσχυση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων ως ΥτΔ, έναντι της επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων. Ειδικότερα, περιλαμβάνεται στο αρ.

⁴³⁴ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 64.

⁴³⁵ Σύμφωνα με την αιτ. σκ. 85 του ΓΚΠΔ: «Η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μπορεί, εάν δεν αντιμετωπιστεί κατάλληλα και έγκαιρα, να έχει ως αποτέλεσμα σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη για φυσικά πρόσωπα, όπως απώλεια ελέγχου των δεδομένων τους προσωπικού χαρακτήρα ή ο περιορισμός των δικαιωμάτων τους, διακρίσεις, κατάχρηση ή υποκλοπή ταυτότητας, οικονομική απώλεια, παράνομη άρση της ψευδωνυμοποίησης, βλάβη της φήμης, απώλεια της εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προστατεύονται από επαγγελματικό απόρρητο ή άλλο σημαντικό οικονομικό ή κοινωνικό μειονέκτημα για το ενδιαφερόμενο φυσικό πρόσωπο».

⁴³⁶ Αιτ. σκ. 85, ΓΚΠΔ.

⁴³⁷ Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σ. 65.

17 παρ. 22 του ΣχΝΠΔΠΧ, ότι η άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται από τον ΓΚΠΔ (άρθρα 12-22), από κοινού με το δικαίωμα να απευθύνονται στον ΥΠΔ (αρ. 17 παρ. 21 ΣχΝΠΔΠΧ), δεν επιτρέπεται να έχουν δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο.

4.7.1 Περιορισμοί των δικαιωμάτων των ΥτΔ

Στο αρ. 23 παρ. 1 περιλαμβάνεται η δυνατότητα περιορισμού των δικαιωμάτων. Αναλυτικότερα, αναφέρεται ότι το δίκαιο της Ένωσης ή του κ.-μ., στο οποίο υπόκειται ο ΥΕ ή ο ΕκτΕ των δεδομένων, μπορεί να περιορίζει μέσω νομοθετικού μέτρου το πεδίο εφαρμογής των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων που προβλέπονται στα άρθρα 12 έως 22 και στο άρθρο 34, καθώς και στο άρθρο 5 (αρχές που διέπουν την επεξεργασία), εφόσον οι διατάξεις του αντιστοιχούν στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 12 έως 22, όταν ένας τέτοιος περιορισμός σέβεται την ουσία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών και συνιστά αναγκαίο και αναλογικό μέτρο σε μια δημοκρατική κοινωνία (αρχή της αναλογικότητας). Ακολούθως, στην ίδια διάταξη περιλαμβάνονται οι λόγοι περιορισμού των δικαιωμάτων, οι οποίοι είναι: α) η ασφάλεια του κράτους, β) η εθνική άμυνα, γ) η δημόσια ασφάλεια, δ) η πρόληψη, η διερεύνηση, η ανίχνευση ή η δίωξη ποινικών αδικημάτων ή η εκτέλεση ποινικών κυρώσεων, περιλαμβανομένης της προστασίας από απειλές κατά της δημόσιας ασφάλειας και της πρόληψης αυτών, ε) άλλων σημαντικών στόχων γενικού δημόσιου συμφέροντος της Ένωσης ή κ.-μ., ιδίως σημαντικού οικονομικού ή χρηματοοικονομικού συμφέροντος της Ένωσης ή κ.-μ., συμπεριλαμβανομένων των νομισματικών, δημοσιονομικών και φορολογικών θεμάτων, της δημόσιας υγείας και της κοινωνικής ασφάλισης, στ) η προστασία της ανεξαρτησίας της δικαιοσύνης και των δικαστικών διαδικασιών, ζ) η πρόληψη, η διερεύνηση, η ανίχνευση και η δίωξη παραβάσεων δεοντολογίας σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, η) η παρακολούθηση, η επιθεώρηση ή η κανονιστική λειτουργία που συνδέεται, έστω περιστασιακά, με την άσκηση δημόσιας εξουσίας στις περιπτώσεις που αναφέρονται στα στοιχεία α) έως ε) και ζ), θ) η προστασία του ΥτΔ ή των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τρίτων και ι) η εκτέλεση αστικών αξιώσεων.

Περαιτέρω στην παρ. 2 του άρθρου αναφέρονται ορισμένες προϋποθέσεις που πρέπει να καλύπτονται, κατ' ελάχιστο, από τα νομοθετικά μέτρα που περιορίζουν τα προαναφερόμενα δικαιώματα. Επομένως τα νομοθετικά μέτρα, ανάλογα με την περίπτωση, περιέχουν συγκεκριμένες διατάξεις όσον αφορά: α) τους σκοπούς της επεξερ-

γασίας ή τις κατηγορίες επεξεργασίας, β) τις κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, γ) το πεδίο εφαρμογής των περιορισμών που επιβλήθηκαν, δ) τις εγγυήσεις για την πρόληψη καταχρήσεων ή παράνομη πρόσβαση ή διαβίβαση, ε) την ειδική περιγραφή του ΥΕ ή των κατηγοριών των ΥΕ, στ) τις περιόδους αποθήκευσης και τις ισχύουσες εγγυήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, το πεδίο εφαρμογής και τους σκοπούς της επεξεργασίας ή τις κατηγορίες επεξεργασίας, ζ) τους κινδύνους για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ΥτΔ και η) το δικαίωμα των ΥτΔ να ενημερώνονται σχετικά με τον περιορισμό, εκτός εάν αυτό μπορεί να αποβεί επιζήμιο για τους σκοπούς του περιορισμού.

4.7.2 Οι περιορισμοί των άρθρων 10 και 12 ΣχΝΠΔΠΧ

Περιορισμοί περιλαμβάνονται στο ΣχΝΠΔΠΧ, βάσει του αρ. 23 ΓΚΠΔ, για τα δικαιώματα ενημέρωσης και πρόσβασης σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Αναλυτικότερα, στο αρ. 10 παρ. 1 παρέχεται η δυνατότητα άρνησης στον ΥΕ, εν όλω ή εν μέρει, της ικανοποίησης των συγκεκριμένων δικαιωμάτων (ενημέρωσης και πρόσβασης), για τους σκοπούς που αναφέρονται στο αρ. 23 παρ. 1 ΓΚΠΔ (οι οποίοι παρουσιάζονται ανωτέρω). Στη συνέχεια του αρ. 10 αναφέρονται οι υποχρεώσεις του ΥΕ σχετικά με τον περιορισμό των δικαιωμάτων. Ειδικότερα, ο ΥΕ α) ενημερώνει το ΥτΔ για το σχετικό περιορισμό (παρ. 2), β) είναι σε θέση να αποδείξει την αναγκαιότητα του περιορισμού, βάσει της αρχής της λογοδοσίας (παρ. 3), καθώς και στην περίπτωση περιορισμού (των δικαιωμάτων) το ΥτΔ μπορεί να απευθυνθεί στην ΑΠΔΠΧ (παρ. 4).

Στο αρ. 12 παρ. 1 ΣχΝΠΔΠΧ περιλαμβάνεται ο περιορισμός του δικαιώματος ανακοίνωσης παραβίασης προσωπικών δεδομένων. Η διάταξη αναφέρει ότι ο εν λόγω περιορισμός βασίζεται στους λόγους που αναφέρονται στο αρ. 23 παρ. 1 ΓΚΠΔ. Στη 2^η παράγραφο του άρθρου αναφέρεται ότι, αν ο ΥΕ δεν ανακοινώνει στο ΥτΔ τη σχετική παραβίαση, επικαλούμενος τους λόγους της παρ. 1, τότε (ο ΥΕ) ενημερώνει την ΑΠΔΠΧ, η οποία έχοντας ερευνήσει την υπόθεση, μπορεί να απαιτήσει από τον ΥΕ να το πράξει.

4.8 Η δικαστική – διοικητική προστασία

Το όγδοο κεφάλαιο του ΓΚΠΔ, με τίτλο «Προσφυγές, ευθύνη και κυρώσεις», περιλαμβάνει ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων και γενικότερα των φυσικών προσώπων. Αναλυτικότερα, παρέχεται στον εργαζόμενο, το δικαίωμα υποβολής

καταγγελία σε εποπτική αρχή (αρ.77), το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά της αρχής ελέγχου (αρ. 78), το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά ΥΕ ή ΕκτΕ (αρ. 79), η εκπροσώπηση του ΥτΔ, εν προκειμένω του εργαζομένου (αρ. 80), το δικαίωμα αποζημίωσης και η παράλληλη ευθύνη, προς ικανοποίηση του δικαιώματος, του ΥΕ και ΕκτΕ (αρ. 82), γενικοί όροι επιβολής διοικητικών προστίμων (αρ. 83), καθώς και η δυνατότητα θέσπισης κυρώσεων από τα κ.-μ. (αρ. 84). Το συγκεκριμένο ρυθμιστικό πλαίσιο που θέτει κανονισμός αποδεικνύει τη δημιουργία ενός πολύπλευρου επιπέδου προστασίας, όπου αφενός ενισχύεται η προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών των ΥτΔ, αφετέρου μεγιστοποιείται το πεδίο ευθύνης των ΥΕ και ΕκτΕ, καθώς και των κ.-μ., διότι και στο εν λόγω σημείο τους απονέμεται σημαντικός ρόλος.

4.8.1 Η δυνατότητα εκπροσώπησης των εργαζομένων

4.8.1.1 Σύντομη περιγραφή των δικαιωμάτων

Βάσει του αρ. 77 του ΓΚΠΔ, υπό την επιφύλαξη τυχόν άλλων δικαστικών ή διοικητικών προσφυγών, κάθε ΥτΔ έχει το δικαίωμα να υποβάλλει καταγγελία ενώπιον της εποπτικής αρχής, ιδίως στο κ.-μ. όπου έχει τη συνήθη διαμονή του ή εργάζεται ή πρόκειται για τον τόπο της πιθανής παράβασης, στην περίπτωση που θεωρεί ότι η επεξεργασία είναι αντίθετη προς τον κανονισμό. Η εποπτική αρχή ενώπιον της οποίας υπεβλήθη η καταγγελία, ενημερώνει το ενδιαφερόμενο πρόσωπο για την έκβαση της καταγγελίας και τη δυνατότητα άσκησης δικαστικής προσφυγής.

Στο άρθρο 78 του κανονισμού, περιλαμβάνεται το δικαίωμα πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά αρχής ελέγχου, όπου κάθε φυσικό πρόσωπο ή νομικό πρόσωπο στρέφεται κατά νομικά δεσμευτικής απόφασης της εποπτικής αρχής που το αφορά. Η εν λόγω δυνατότητα, παρέχει στο ΥτΔ προστασία και στην περίπτωση που η εποπτική αρχή δεν εξετάσει καταγγελία ή δεν ενημερώσει το ΥτΔ εντός τριών μηνών, για την πρόοδο ή την έκβαση της καταγγελία που υποβλήθηκε δυνάμει του αρ. 77 (αρ. 78 παρ. 2 ΓΚΠΔ).

Στο αρ. 79 του ΓΚΠΔ, παρέχεται το δικαίωμα δικαστικής προσφυγής στο ΥτΔ έναντι του ΥΕ ή του ΕκτΕ, υπό την επιφύλαξη κάθε άλλης διαθέσιμης ή δικαστικής προσφυγής συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος του αρ. 77 (καταγγελία ενώπιον της εποπτικής Αρχής), εάν θεωρεί ότι παραβιάστηκαν τα απορρέοντα, από τον κανονισμό, δικαιώματα, ως αποτέλεσμα επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

που το αφορούν. Στην 2^η παράγραφο του ίδιου άρθρου, η εν λόγω διαδικασία, κινείται ενώπιον των δικαστηρίων του κ.-μ. στο οποίο ο ΥΕ ή ΕκτΕ έχουν εγκατάσταση ή ενώπιον δικαστηρίων κ.-μ. όπου το ΥτΔ έχει τη συνήθη διαμονή του, εκτός εάν ο ΥΕ ή ο ΕκτΕ είναι δημόσια αρχή κ.-μ. η οποία ενεργεί κατά την άσκηση των δημοσίων εξουσιών της.

Περαιτέρω, στο αρ. 82 περιλαμβάνεται, το δικαίωμα αποζημίωσης και τα υπέχοντα την ευθύνη αποζημίωσης πρόσωπα. Αναλυτικότερα, κάθε εργαζόμενος ο οποίος υπέστη υλική ή μη υλική ζημία, ως αποτέλεσμα παραβίασης των διατάξεων του ΓΚΠΔ, δικαιούται αποζημίωση από τον ΥΕ ή τον ΕκτΕ. Κυρίως, η ευθύνη για τη ζημία καταλογίζεται στον ΥΕ, ο ΕκτΕ φέρει την ευθύνη στην περίπτωση που δεν ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις του ή υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα προς τις νόμιμες εντολές του ΥΕ (παρ. 2 αρ. 82). Αξίζει να επισημάνουμε ότι, ο ΥΕ ή ο ΕκτΕ απαλλάσσεται από την ευθύνη (αποζημίωσης), εάν αποδείξουν ότι δεν φέρουν καμία ευθύνη για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας. Οι δικαστικές διαδικασίες για την άσκηση του δικαιώματος αποζημίωσης, υποβάλλονται ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων δυνάμει του δικαίου του κ.-μ. που αναφέρεται στο αρ. 79 παρ. 2.

4.8.1.2 Η εκπροσώπηση των εργαζομένων

Η ρύθμιση του αρ. 80 του ΓΚΠΔ, περιλαμβάνει το δικαίωμα του εργαζομένου ως ΥτΔ να εξουσιοδοτήσει συνδικαλιστική οργάνωση, στην οποία συμμετέχει, να υποβάλλει καταγγελία για λογαριασμό του, καθώς και να ασκήσει τα ως άνω δικαιώματα εξ' ονόματός του⁴³⁸. Ακολουθώς εναπόκειται στην εθνική νομοθεσία να ρυθμίσει, ότι κάθε συνδικαλιστική οργάνωση έχει το δικαίωμα να υποβάλλει καταγγελία στην αρμόδια εποπτική Αρχή του κ.-μ. και να ασκεί τα περιλαμβανόμενα στα άρθρα 78 και 79 δικαιώματα, **ανεξάρτητα από τυχόν ανάθεση του ΥτΔ**, εφόσον θεωρεί ότι τα δικαιώματα του ΥτΔ παραβιάστηκαν εξαιτίας της συγκεκριμένης επεξεργασίας (αρ. 80 παρ. 2 ΓΚΠΔ).

Η ανωτέρω διάταξη, που καθιστά ικανή την εκπροσώπηση των εργαζομένων από συνδικαλιστική οργάνωση, ακόμα και αν δεν έχει ανατεθεί στην τελευταία τέτοια αρμοδιότητα (από τον εργαζόμενο), έχει μεγάλη πρακτική σημασία. Στο σημείο αυτό ενωσιακός νομοθέτης υιοθετεί την συγκεκριμένη ρύθμιση, διότι επιδιώκει στην ουσι-

⁴³⁸ Άρθρο 80, παρ. 1, ΓΚΠΔ. Επ. Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσαλή/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 165 - 166.

αστική προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του εργαζομένου (ως ΥτΔ), ενώ, παράλληλα, αποσκοπεί στην προάσπιση υπέρμετρου συλλογικού συμφέροντος⁴³⁹.

4.8.2 Έλεγχος και κυρώσεις

4.8.2.1 Οι εξουσίες της Αρχής

Ο ΓΚΠΔ, αποδίδει έναν εκτενή ρόλο στις αρμόδιες εποπτικές Αρχές, προσιδιάζοντας με τον πλέον εξαντλητικό τρόπο τα καθήκοντά τους στο αρ. 57, καθώς και τις εξουσίες τους στο αρ. 58.

Στα πλαίσια της επιβολής κυρώσεων, οι εξουσίες της Αρχής (αρ. 58 παρ. 2), ασκούνται κλιμακωτά και αναλόγως την παράβαση. Αναλυτικότερα, οι κυρώσεις θα μπορούσαν να υπαχθούν σε τέσσερεις κατηγορίες. Αρχικά, εκείνη της προειδοποίησης, όπου η ΑΠΔΠΧ απευθύνει προειδοποιήσεις στον ΥΕ ή τον ΕκτΕ όταν οι σκοπούμενες πράξεις επεξεργασίας πιθανόν να παραβιάζουν τον ΓΚΠΔ. Έπειτα, εκείνη της επίπληξης, όπου η Αρχή απευθύνει επιπλήξεις στον ΥΕ και στον ΕκτΕ, δίνει εντολή στους τελευταίους να συμμορφώνονται προς τα αιτήματα του ΥτΔ για την άσκηση των δικαιωμάτων του, βάσει του ΓΚΠΔ, να καθιστούν τις πράξεις επεξεργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του κανονισμού, εάν χρειάζεται, με συγκεκριμένο τρόπο εντός ορισμένης προθεσμίας και στον ΥΕ να ανακοινώνει την παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στα ΥτΔ. Ακολούθως, εκείνη της αναστολής επεξεργασίας δεδομένων, όπου η ΑΠΔΠΧ επιβάλλει προσωρινό ή οριστικό περιορισμό, περιλαμβανομένης της απαγόρευσης της επεξεργασίας, δίνει εντολή διόρθωσης ή διαγραφής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή περιορισμού της επεξεργασίας, μπορεί να αποσύρει την πιστοποίηση προστασίας δεδομένων ή να διατάξει τον οργανισμό να αποσύρει το εκδοθέν πιστοποιητικό, ή να επιβάλλει στον οργανισμό πιστοποίησης να μην την εκδώσει το εν λόγω πιστοποιητικό⁴⁴⁰. Η τελευταία κατηγορία, είναι εκείνη της επιβολής προστίμου και κυρώσεων, όπου η Αρχή μπορεί να επιβάλλει πρόστιμο δυνάμει του άρθρου 83 επιπλέον ή αντί των μέτρων που αναφέρονται στην παρούσα

⁴³⁹ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσάλης/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 166.

⁴⁴⁰ «Τα κ.-μ., οι εποπτικές Αρχές, το Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων και η Επιτροπή παροτρύνουν, ιδίως σε ενωσιακό επίπεδο, τη θέσπιση μηχανισμών πιστοποίησης προστασίας δεδομένων και σφραγίδων και σημάτων προστασίας δεδομένων, με σκοπό την απόδειξη της συμμόρφωσης προς τον παρόντα κανονισμό των πράξεων επεξεργασίας από τους ΥΕ και τους ΕκτΕ. Λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές ανάγκες των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων». Άρθρο 42, παρ. 1, ΓΚΠΔ.

παράγραφο, ανάλογα με τις περιστάσεις κάθε μεμονωμένης περίπτωσης, καθώς και να δώσει εντολή για αναστολή της κυκλοφορίας δεδομένων σε αποδέκτη, σε τρίτη χώρα ή σε διεθνή οργανισμό.

Από την τέταρτη κατηγορία αντλούμε το συμπέρασμα ότι η ΑΠΔΠΧ, επιβάλλει διοικητικά πρόστιμα, «επιπλέον ή αντί των μέτρων» που αναφέραμε προωύτερα. Συνεπώς, τα υφιστάμενα μέτρα δεν επιβάλλονται σωρευτικά κατά ορθή πρακτική, αλλά βάσει της παράβασης.

4.8.2.2 Επιβολή διοικητικών προστίμων και κυρώσεων

Στο αρ. 83 παρ. 1 του ΓΚΠΔ αναφέρεται η αρμοδιότητα της εποπτικής αρχής για την επιβολή διοικητικού προστίμου (βάσει του αρ. 83), το οποίο πρέπει να είναι για κάθε μεμονωμένη περίπτωση αποτελεσματικό, αναλογικό και αποτρεπτικό. Η ΟΕ, γνωρίζοντας τη δυνατότητα που παρέχει ο ΓΚΠΔ στην εθνική νομοθεσία να θέσει επιπλέον απαιτήσεις⁴⁴¹ για την εφαρμογή της διάταξης, επισημαίνει ότι, μέσω αυτού, θα προκύψει ακριβέστερος καθορισμός της αποτελεσματικότητας, της αναλογικότητας και της αποτρεπτικότητας⁴⁴². Στην 2^η παράγραφο του ίδιου άρθρου καθορίζονται οι παράγοντες που συνυπολογίζονται για το ύψος του διοικητικού προστίμου ανάλογα την περίπτωση.

Στην 4^η παράγραφο του άρθρου 83 ορίζεται ότι, για παραβάσεις α) υποχρεώσεων του ΥΕ και του ΕκτΕ, β) υποχρεώσεων του φορέα πιστοποίησης και γ) υποχρεώσεων του φορέα παρακολούθησης, μπορεί να επιβληθεί διοικητικό πρόστιμο έως 10.000.000 EUR, ή στην περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 2% του συνολικού παγκοσμίου ετησίου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανάλογα με το ποίο είναι μεγαλύτερο.

Η 5^η παράγραφος του αρ. 83 ορίζει ότι, το ύψος διοικητικών προστίμων για άλλες παραβάσεις, μπορεί να φτάσει έως 20.000.000 EUR ή, στην περίπτωση των επιχειρήσεων, έως το 4% του συνολικού παγκοσμίου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο. Οι περιπτώσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παραγράφου είναι: α) η παραβίαση των βασικών αρ-

⁴⁴¹ «Οι εν λόγω απαιτήσεις δεν θα πρέπει να εμποδίζουν στην πράξη την επίτευξη της αποτελεσματικότητας, αναλογικότητας και αποτρεπτικότητας». ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή και το καθορισμό διοικητικών προστίμων για τους σκοπούς του κανονισμού 679/2016, WP 253, 3/9/2017, σ. 6, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=611237.

⁴⁴² ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές για την εφαρμογή και το καθορισμό διοικητικών προστίμων για τους σκοπούς του κανονισμού 679/2016, WP 253, 3/9/2017, σ. 6.

χών και των όρων για την έγκριση της επεξεργασίας, β) καταπάτηση των δικαιωμάτων των ΥτΔ (αρ. 12 – 22), γ) η παράβαση ρυθμίσεων που διέπουν τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε αποδέκτη ή σε τρίτη χώρα ή σε διεθνή οργανισμό, δ) οι παραβιάσεις υποχρεώσεων που θεσπίζονται δυνάμει του δικαίου των κ.-μ., για τις διατάξεις που αφορούν ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας (κεφ. ΙΧ ΓΚΠΔ), ε) η μη συμμόρφωση προς εντολή ή προς προσωρινό ή οριστικό περιορισμό της επεξεργασίας ή προς αναστολή της κυκλοφορίας δεδομένων που επιβάλλει η εποπτική αρχή δυνάμει του αρ. 58 παρ. 2 ή μη παροχή πρόσβασης κατά παράβαση του αρ. 58 παρ. 1.

4.8.2.3 Οι Κυρώσεις

Σύμφωνα με το αρ. 84 του ΓΚΠΔ, εναπόκεινται στα κ.-μ., να θεσπίσουν άλλες κυρώσεις που επιβάλλονται για παραβάσεις του κανονισμού. Ιδιαίτερα για τις παραβάσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο του αρ. 83, τα κ.-μ. θεσπίζουν ανάλογες κυρώσεις λαμβάνοντας τα αναγκαία μέτρα για την διασφάλιση της εφαρμογής τους, ενώ, παράλληλα, οι εν λόγω διατάξεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές (αρ. 84 παρ. 1)⁴⁴³.

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο της προστασίας των εργαζομένων είμαστε σε θέση να εξάγουμε ορισμένα συμπεράσματα. Αναλυτικότερα παρατηρούμε το διευρυμένο ρόλο της ΑΠΔΠΧ, που έχει ως αποτέλεσμα το περιορισμό συμπεριφορών αντίθετων προς τον ΓΚΠΔ, ενώ, παράλληλα, δημιουργείται κλίμα εμπιστοσύνης των ΥτΔ απέναντι στην εποπτική Αρχή. Επιπροσθέτως, η αυστηροποίηση των διοικητικών προστίμων, από κοινού με τη δυνατότητα θέσπισης μέτρων, αναφορικά με τις κυρώσεις, από τα κ.-μ. έχει ως αποτέλεσμα, αφενός την μεγιστοποίηση του πεδίου των ευθυνών του ΥΕ και του ΕκτΕ και αφετέρου, θεμελιώνεται ένα ισχυρότερο θεσμικό πλαίσιο προστασίας για τα δικαιώματα των ΥτΔ (εργαζόμενοι), όπου τα τελευταία ανάγονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος.

4.9 Η διαβίβαση προσωπικών δεδομένων στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων

Στο κεφάλαιο V του ΓΚΠΔ, καθώς και στα άρθρα 44 – 50, περιλαμβάνονται διατάξεις, σχετικά με τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες ή διεθνής οργανισμούς. Το αρ. 47 ΓΚΠΔ ρυθμίζει ειδικά τις περιπτώσεις διαβίβασης

⁴⁴³ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις κυρώσεις παρουσιάζονται στο παράρτημα 2 (ποινικές κυρώσεις), όπου περιλαμβάνονται οι εθνικές ρυθμίσεις του αρ 70, ΣχΝΠΔΠΧ.

δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εσωτερικό ομίλου επιχειρήσεων στη βάση δεσμευτικών εταιρικών κανόνων⁴⁴⁴. Η διαβίβαση προσωπικών δεδομένων στο εσωτερικό ομίλου επιχειρήσεων εμπίπτει στην έννοια της επεξεργασίας, όπως αυτή ορίζεται στο αρ. 4 παρ. 2 του ΓΚΠΔ και ακολούθως εφαρμόζονται, στην εν λόγω επεξεργασία, οι θεμελιώδεις αρχές που περιλαμβάνονται στο αρ. 5 ΓΚΠΔ, οι οποίες πρέπει να διέπουν κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Σχετικά με τη νομιμοποιητική βάση για τις διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εσωτερικό ομίλου επιχειρήσεων, ισχύουν τα περιλαμβανόμενα στα άρθρα 6 παρ. 2, 9 παρ. 2 και 10 ΓΚΠΔ για τις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας απλών και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Παράλληλα, ο ΓΚΠΔ αναφέρει στις αιτ. σκέψεις τη δυνατότητα συνδρομής εννόμου συμφέροντος των εργοδοτών (ως ΥΕ) να διαβιβάζουν προσωπικά δεδομένα στο εσωτερικό ομίλου επιχειρήσεων⁴⁴⁵. Συγκεκριμένα, στην αιτ. σκ. 48 περιλαμβάνεται: *«Οι ΥΕ που είναι μέλη ομίλου επιχειρήσεων ή ιδρυμάτων που συνδέονται με κεντρικό φορέα ενδέχεται να έχουν έννομο συμφέρον να διαβιβάζουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα εντός του ομίλου επιχειρήσεων για εσωτερικούς διοικητικούς σκοπούς, συμπεριλαμβανομένης της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πελατών ή εργαζομένων. Οι γενικές αρχές διαβίβασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εντός ομίλου επιχειρήσεων, προς επιχείρηση εγκατεστημένη σε τρίτη χώρα δεν τίγονται»*.

Κεφάλαιο 5ο: Προσέγγιση της πραγματικότητας

5.1 Η δραστηριότητα της ΑΠΔΠΧ

5.1.1 Ετήσια έκθεση 2014⁴⁴⁶

Βάσει των στοιχείων που προκύπτουν από την ετήσια έκθεση της ΑΠΔΠΧ για το έτος 2014, αποδεικνύεται ότι η βασική δραστηριότητα της συντελέστηκε, σε μεγάλο βαθμό, γύρω από το δικαίωμα προσβάσεως των εργαζομένων, στα δεδομένα τους

⁴⁴⁴ «Δεσμευτικοί εταιρικοί κανόνες: οι πολιτικές προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τις οποίες ακολουθεί ένας ΥΕ ή ΕκτΕ εγκατεστημένος στο έδαφος κ.-μ. για διαβιβάσεις ή δέσμη διαβιβάσεων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε ΥΕ ή ΕκτΕ σε μία ή περισσότερες τρίτες χώρες εντός ομίλου επιχειρήσεων, ή ομίλου εταιριών που ασκεί κοινή οικονομική δραστηριότητα». Άρθρο 4, στοιχ. 20, ΓΚΠΔ.

⁴⁴⁵ Ζωγραφόπουλος, Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων και οι εργασιακές σχέσεις, σε: Κοτσάλη/Μενουδάκου, Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, 2018, σ. 163.

⁴⁴⁶ ΑΠΔΠΧ, Ετήσια έκθεση 2014, Αθήνα 2015, Εθνικό τυπογραφείο, σ. 96 – 97, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/ANNUALREPORTS/FILES%20ANNUAL%20REPORTS/ANNUAL%202014%20V2.0%20WEB%20VIEW.PDF>.

προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στην εφαρμογή τεχνολογιών γεωεντοπισμού. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απόφαση 170/2014, όπου η Αρχή επέβαλε πρόστιμο ύψους 40.000 ευρώ σε τράπεζα η οποία δεν ικανοποίησε πλήρως το δικαίωμα πρόσβασης (αρ. 12 του ν. 2472/1997) εργαζομένου στα δελτία αξιολόγησής του, καθώς και 10.000 ευρώ για μη λήψη των κατάλληλων μέτρων ασφαλείας (αρ. 10 του ν. 2472/1997), με αποτέλεσμα την τυχαία απώλεια μέρους αυτών των στοιχείων, λόγω της αναστάτωσης που επήλθε εξαιτίας της συγχώνευσής της με άλλη τράπεζα.

Αναφορικά, με την νομιμότητα λειτουργίας συστήματος γεωγραφικού εντοπισμού σε οχήματα εργαζομένων, η Αρχή, κατόπιν ερωτημάτων, παρέθεσε συγκεκριμένα επιχειρήματα για το σχετικό ζήτημα. Αναλυτικότερα, έκρινε ότι η λειτουργία, τέτοιου είδους συστήματος, για να είναι σύμφωνη με τις διατάξεις για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, α) πρέπει ο εργαζόμενος να ακολουθεί μια προκαθορισμένη διαδρομή εντός συγκεκριμένων ωρών εργασίας, β) ο γεωεντοπισμός να λαμβάνει χώρα εντός των ορίων της συγκεκριμένης προκαθορισμένης διαδρομής και ο εργαζόμενος να μη χρησιμοποιεί το όχημα εκτός των ωρών εργασίας, γ) ο χρόνος τήρησης των δεδομένων δεν θα πρέπει να είναι μεγαλύτερος από αυτόν που απαιτείται για την πραγματοποίηση του σκοπού επεξεργασίας και σε κάθε περίπτωση να μην ξεπερνά τον ένα μήνα, δ) ο ΥΕ οφείλει να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα ασφάλειας για την προστασία των δεδομένων και να εξασφαλίζει ότι η πρόσβαση στα τηρούμενα δεδομένα θα γίνεται από εξουσιοδοτημένα προς τούτο πρόσωπα, ε) πρέπει να εφαρμόζονται οι κατάλληλες τεχνικές ψευδωνυμοποίησης/κωδικοποίησης ή κρυπτογράφησης, στ) εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους για το σκοπό επεξεργασίας, το είδος των καταγραφόμενων δεδομένων, το χρόνο τήρησής τους και τη διαδικασία άσκησης εκ μέρους του εργαζόμενου του δικαιώματος πρόσβασης, ζ) ενημέρωση πρέπει να είναι ατομική και να πιστοποιείται με εύλογο τρόπο, καθώς και η) ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα πρόσβασης στα συλλεγόμενα δεδομένα.

5.1.2 Ετήσια έκθεση 2015⁴⁴⁷

Στην εν λόγω ετήσια έκθεση της ΑΠΔΠΧ, είναι σημαντικό να παρατηρήσουμε τις επιδράσεις των νέων τεχνολογιών στα ζητήματα των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο. Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα, είναι η χρήση συστήματος ελέγχου

⁴⁴⁷ ΑΠΔΠΧ, Ετήσια έκθεση 2015, Αθήνα 2016, Εθνικό τυπογραφείο, σ. 103, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/ANNUALREPORTS/FILES%20ANNUAL%20REPORTS/ANNUAL%202015%20V2.0%20WEB%20VIEW2.PDF>.

παρουσίας προσωπικού, το οποίο διαθέτει κάμερα για την ταυτοποίηση των εισερχομένων. Αναλυτικότερα, η Αρχή απάντησε σε ερώτημα του Επιμελητηρίου Καρδίτσας αναφορικά με τη χρήση συστήματος τέτοιου συστήματος, ενώ για το ίδιο ζήτημα είχε υποβληθεί και σχετική καταγγελία από την Ομοσπονδία Συλλόγων Υπαλλήλων Επιμελητηρίων. Η Αρχή ενημέρωσε και τις δύο πλευρές, ότι η λήψη φωτογραφιών εισάγει μια επαχθή και δυσανάλογη για τα υποκείμενα επεξεργασία σε σχέση με τον ανωτέρω σκοπό, χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο, καθώς ο έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί επαρκώς και με άλλα ηπιότερα εναλλακτικά μέσα, όπως με τη χρήση μαγνητικών καρτών (χωρίς βιομετρικά στοιχεία), σε συνδυασμό με τη διενέργεια περιοδικών ελέγχων από τον προϊστάμενο της Υπηρεσίας.

5.1.3 Ετήσια έκθεση 2016⁴⁴⁸

Αναγιγνώσκοντας την ετήσια έκθεση, παρατηρούμε (πάλι) τη δραστηριότητα της ΑΠΔΠΧ, στα σχετικά ζητήματα εφαρμογής τεχνολογιών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Αξιοσημείωτη αποτελεί η περίπτωση, σχετικά με καταγγελία του Σωματίου Εργαζομένων σε γνωστή πολυεθνική εταιρία, με αντικείμενα, αφενός, το σύστημα βιντεοεπιτήρησης, το οποίο λειτουργεί στα καταστήματα της εν λόγω εταιρείας, αφετέρου, για τα καρτελάκια αναγνώρισης τα οποία υποχρεούνται να φέρουν οι εργαζόμενοι στην εταιρεία αυτή. Η Αρχή απηύθυνε αυστηρή προειδοποίηση στην εν λόγω εταιρεία, για τον λόγο ότι δεν είχε προβεί σε γνωστοποίηση προς την Αρχή ούτε της εγκατάστασης συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στα νέα καταστήματά της, ούτε της τροποποίησης των χαρακτηριστικών των συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στα καταστήματα τα οποία περιλαμβάνονταν στην αρχική γνωστοποίηση. Επίσης, απηύθυνε αυστηρή προειδοποίηση στην εταιρεία προκειμένου να προβεί αμελλητί σε συγκεκριμένες ενέργειες, ώστε να συμμορφωθεί με προϋποθέσεις που ορίζονται στο σκεπτικό της απόφασης αυτής. Ειδικότερα, σχετικά με τη λειτουργία καμερών σε εξωτερικούς χώρους, θα πρέπει να ληφθούν τεχνικά μέτρα (όπως, για παράδειγμα, «μάσκες ιδιωτικότητας») για τον περιορισμό της περιοχής λήψης στην απολύτως απαραίτητη, σχετικά με τη θέση εγκατάστασης των οθονών παρακολούθησης, αυτές δεν θα πρέπει να είναι εγκατεστημένες σε γραφεία διεύθυνσης των καταστημάτων, σχετικά με τις κάμερες σε διαδρόμους γραφείων η λειτουργία τους κρίνεται νόμιμη στο βαθμό που το πεδίο λήψης τους περιορίζεται κατά το δυνατόν ώστε να μη λαμβάνεται εικόνα

⁴⁴⁸ ΑΠΔΠΧ, Ετήσια έκθεση 2016, Αθήνα 2017, Εθνικό τυπογραφείο, σ. 106 - 107, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/ANNUALREPORTS/FILES%20ANNUAL%20REPORTS/ANNUAL%202016%20V3.0%20WEB%20VIEW.PDF>.

από τον χώρο των διαδρόμων γραφείων, ενώ, τέλος, η εταιρεία θα πρέπει να προβεί στην αλλαγή της εφαρμοζόμενης πολιτικής ως προς τα στοιχεία που αναγράφονται στα καρτελάκια αναγνώρισης που φέρουν οι εργαζόμενοι της εταιρείας, καθώς κρίθηκε ότι η αναγραφή του πλήρους ονοματεπωνύμου ενός υπαλλήλου τέτοιας επιχείρησης για τον σκοπό της καλύτερης εξυπηρέτησης των πελατών δεν συνάδει με την αρχή της αναλογικότητας.

Μετά την παράθεση των ως άνω περιπτώσεων, βάσει των τελευταίων ετήσιων εκθέσεων της ΑΠΔΠΧ, εξάγουμε το συμπέρασμα του επηρεασμού των τεχνολογικών εξελίξεων στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, καθώς και την θέληση της Αρχής να περιορίσει, όσο το δυνατόν, τις ανισότητες που περιορίζουν τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των εργαζομένων, ως ΥτΔ⁴⁴⁹. Με αφορμή αυτό, μπορούμε να αντιδιαστείλουμε το νέο πλαίσιο που θέτει ο κανονισμός. Συγκεκριμένα, το κανονιστικό σχήμα του ΓΚΠΔ συμπεριλαμβάνει την τεχνολογική συνιστώσα, μέσω της προστασίας ή δη από τον σχεδιασμό, καθώς και με την διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, αποσκοπώντας στην πρόληψη των επιπτώσεων για τα προσωπικά δεδομένα, από τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών. Επιπροσθέτως, ο ΓΚΠΔ υιοθετεί ένα συνεκτικό πλαίσιο αναφορικά με την επιβολή των κυρώσεων, την οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων της ΑΠΔΠΧ και των εμπλεκομένων, στην επεξεργασία, μερών (ΥΕ και ΕκτΕ), αποδίδοντας, όσο είναι εφικτό, στα φυσικά πρόσωπα τον έλεγχο των δεδομένων τους.

5.2 Η συμμόρφωση με το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ (τα 10 βήματα)

Η ΑΠΔΠΧ, σε έγγραφό της επεδίωξε μία συστηματοποίηση των πράξεων στις οποίες πρέπει να προβούν οι αρμόδιοι φορείς των επιχειρήσεων⁴⁵⁰ (ΥΕ, Έκτε, νομικό τμήμα, τμήμα πληροφορικής κ.λπ.) ώστε η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων να διενεργείται σύμφωνα με τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ⁴⁵¹.

I. **Ενημέρωση – Ετοιμότητα:** Η κατάλληλη σχεδίαση και συστηματική δράση συμβάλλει προς τη συμμόρφωση με το κανονισμό, από κοινού με

⁴⁴⁹ Πρόσθετες πληροφορίες και παραδείγματα, αναφορικά με τη δραστηριότητα της ΑΠΔΠΧ, παρέχονται στο παράρτημα 3 (στοιχεία ετήσιων εκθέσεων 2014 – 2016).

⁴⁵⁰ «Επιχείρηση: φυσικό ή νομικό πρόσωπο που ασκεί οικονομική δραστηριότητα, ανεξάρτητα από τη νομική του μορφή, περιλαμβανομένων των προσωπικών εταιριών ή των ενώσεων που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα». Άρθρο4, στ. 18, ΓΚΠΔ.

⁴⁵¹ Ρουσόπουλος και Λιμνιώτης, Προετοιμασία για μια νέα σχέση με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων – Η ενίσχυση των δικαιωμάτων στην πράξη & τα εργαλεία συμμόρφωσης για τη μετάβαση από το ν. 2472/1997 στον ΓΚΠΔ – Προετοιμάζοντας τη συμμόρφωση σε 10 βήματα, 28/1/2018, διάθεση σε: http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/EUROPEAN_DP_DAY_GENERAL/2018_DP_DAY/FILE_S%202018/DP_DAY_2018-FINAL-5C.PDF.

την ενημέρωση του ανθρώπινου δυναμικού, την πλήρη κατανόηση του ρυθμιστικού πλαισίου, καθώς και μια πρώτη εκτίμηση των σημαντικότερων ελλείψεων.

- II. **Καταγραφή πράξεων επεξεργασίας:** Αρχικά γίνεται η αναγνώριση των δραστηριοτήτων επεξεργασίας. Στη συνέχεια η διατήρηση αρχείου δραστηριοτήτων κρίνεται βάσει των ακόλουθων παραγόντων: α) πιθανός κίνδυνος για τα δικαιώματα των ΥτΔ, β) αν η επεξεργασία αφορά κατηγορίες ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, γ) αν ο φορέας απασχολεί άνω των 250 ατόμων. Τέλος η καταγραφή των δραστηριοτήτων διενεργείται από τον ΕκτΕ κατ' εντολή του ΥΕ.
- III. **Έλεγχος τήρησης συμμόρφωσης:** Εκτελείται έλεγχος αναφορικά με την τήρηση των προϋποθέσεων και αρχών που διέπουν την επεξεργασία, καθώς και το γενικότερο πλαίσιο που θέτει ο ΓΚΠΔ. Ακόμα ελέγχεται, κατά τη διαβίβαση δεδομένων, αν παρέχονται οι κατάλληλες εγγυήσεις από τις συνεργαζόμενες εταιρίες κ.λπ.
- IV. **Έλεγχος συγκατάθεσης:** Στο εν λόγω πεδίο ελέγχεται αν πληρούνται οι προϋποθέσεις νόμιμης συγκατάθεσης, η οποία αποτελεί βάση για την επεξεργασία δεδομένων, πάντοτε τηρουμένων των αναλογιών στον εργασιακό χώρο.
- V. **Αναθεώρηση των πολιτικών προστασίας:** Υποχρέωση του ΥΕ προς ενημέρωση των ΥτΔ, σχετικά με τα δικαιώματά τους, το δικαίωμα καταγγελίας κ.λπ., με αποτέλεσμα να ενισχύεται η διαφάνεια.
- VI. **Εκτίμηση αντικτύπου:** Μια από τις σημαντικότερες ρυθμίσεις που εισάγει ο ΓΚΠΔ, είναι η διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου, στην περίπτωση όπου η επεξεργασία ενδεχομένως να επιφέρει υψηλό κίνδυνο. Θα πρέπει να διενεργείται διαβούλευση με την Αρχή, αν με το πέρας της εκτίμησης το ποσοστό κινδύνου παραμένει υψηλό.
- VII. **Ορισμός ΥΠΔ:** Σε ορισμένες περιπτώσεις ο διορισμός του είναι υποχρεωτικός, αλλά και αν ακόμα έχει διοριστεί εθελοντικά, ο ΥΕ οφείλει να τηρήσει τις δεσμεύσεις που απορρέουν από τον ΓΚΠΔ, ως σαν να ήταν υποχρεωτικός ο διορισμός του.
- VIII. **Παραβιάσεις δεδομένων:** Ο ΥΕ λαμβάνει τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να αποφύγει τέτοιου είδους καταστά-

σεις, όσο αυτό είναι δυνατόν. Παράλληλα ενημερώνει την ΑΠΔΠΧ, καθώς και τα ΥτΔ για παραβιάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

IX. Δραστηριοποίηση σε περισσότερα Κ-Μ: Εάν μια επιχείρηση δραστηριοποιείται σε περισσότερα κ.-μ. πρέπει να ορίσει, το κράτος της κύριας εγκατάστασης⁴⁵², με ποιο τρόπο λαμβάνονται οι αποφάσεις για επεξεργασία και αν υπάρχουν από κοινού ΥΕ.

X. Διαβιβάσεις δεδομένων εκτός ΕΕ: Για τη νόμιμη διαβίβαση δεδομένων σε τρίτες χώρες πρέπει να ισχύουν οι αντίστοιχες διατάξεις του ΓΚΠΔ, π.χ. δεσμευτικοί εταιρικοί κανόνες. Αξιολογείται ο μηχανισμός διαβίβασης, ενώ, παράλληλα διευρύνεται η υποχρέωση ενημέρωσης των προσώπων, των οποίων διαβιβάζονται τα προσωπικά τους δεδομένα.

Εκτιμάται ότι το νέο σύστημα θα συμβάλλει στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, κρατώντας χαμηλά το επίπεδο του κόστους⁴⁵³. Συγκεκριμένα, υπολογίζεται, ότι το κόστος για την ενημέρωση 28 διαφορετικών ΑΠΔΠΧ, για τις επιχειρήσεις στην ΕΕ σύμφωνα με το παλιό σύστημα, ανήρχετο στα 130 εκατομμύρια ευρώ. Το όφελος από τον ΓΚΠΔ εκτιμάται, στα 2,3 δισεκατομμύρια ευρώ, λόγω της δημιουργίας κλίματος εμπιστοσύνης με τα ΥτΔ.

5.2.1 Οι δυσκολίες της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ

Το βασικότερο σημείο που εντείνει το πρόβλημα συμμόρφωσης των οργανισμών και των επιχειρήσεων με τον ΓΚΠΔ, είναι η έκταση και η πολυπλοκότητα του τελευταίου⁴⁵⁴. Όπως είναι γνωστό, άλλωστε, ο κανονισμός έχει έκταση 5 φορές μεγαλύτερη από την οδηγία 95/46/ΕΚ. Η συμμόρφωση με το περιεχόμενο του ΓΚΠΔ αποτελεί πρόκληση για τις επιχειρήσεις, καθώς οι τελευταίες καλούνται να ανταπεξέλθουν στις νέες ανάγκες που δημιουργεί (ο ΓΚΠΔ), να αλλάξουν απαρχαιωμένες στάσεις και απόψεις σχετικά με την πολιτική απορρήτου που ακολουθούν και να ενσωματώσουν καινοφανείς πρακτικές για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

⁴⁵² «Κύρια εγκατάσταση: α) όταν πρόκειται για ΥΕ με εγκαταστάσεις σε περισσότερα του ενός κ.-μ., ο τόπος της κεντρικής του διοίκησης στην Ένωση, εκτός εάν οι αποφάσεις όσον αναφορά τους σκοπούς και τα μέσα της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα λαμβάνονται σε άλλη εγκατάσταση του ΥΕ στην Ένωση και η εγκατάσταση αυτή έχει την εξουσία εφαρμογής των αποφάσεων αυτών, οπότε ως κύρια εγκατάσταση θεωρείται η εγκατάσταση στις οποία έλαβε τις αποφάσεις αυτές, β) όταν πρόκειται για ΕκτΕ με εγκαταστάσεις σε περισσότερες του ενός κ.-μ., ο τόπος της κεντρικής της διοίκησης στην Ένωση ή, εάν ο ΕκτΕ δεν έχει κεντρική διοίκηση στην Ένωση, η εγκατάσταση του ΕκτΕ στην Ένωση στην οποία εκτελούνται οι κύριες δραστηριότητες επεξεργασίας στο πλαίσιο δραστηριοτήτων εγκατάστασης του ΕκτΕ, στο βαθμό που ο ΕκτΕ υπόκειται σε ειδικές υποχρεώσεις δυνάμει του ΓΚΠΔ». ΓΚΠΔ, αρ 4, στ. 16.

⁴⁵³ Ε. Επιτροπή, Προστασία δεδομένων - Καλύτεροι κανόνες για μικρές επιχειρήσεις, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/smedataproduct/index_el.htm.

⁴⁵⁴ Βουλγαρίδης, Συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ: Δυσκολίες και ευκαιρίες για την επιχείρηση, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 48.

(π.χ. εκτίμηση αντικτύπου). Το τίμημα της μη συμμόρφωσης ή της πλημμελούς συμμόρφωσης μπορεί να πλήξει ανεπανόρθωτα την επιχείρηση, όπως αποδεικνύεται από την αυστηρότητα των κυρώσεων και το ύψος των προστίμων. Η διαδικασία της συμμόρφωσης πραγματοποιείται σε δύο στάδια, όπου στο πρώτο (στάδιο) εμπεριέχεται η κατάλληλη προετοιμασία αυτής (της επιχείρησης) για να είναι σε θέση να εφαρμόσει τον κανονισμό, ενώ στο δεύτερο (στάδιο), με την ολοκλήρωση της προετοιμασίας, ακολουθεί η δέσμευση της επιχείρησης για τήρηση του ΓΚΠΔ⁴⁵⁵.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να επισημάνουμε τη δυσκολία συμμόρφωσης των επιχειρήσεων όπου η επεξεργασία δεδομένων δεν αποτελεί τη βασική τους δραστηριότητα (π.χ. κατασκευαστικές εταιρίες), αλλά απλή υποστηρικτική λειτουργία (π.χ. επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων). Ο λόγος είναι ότι αυτές οι επιχειρήσεις στερούνται των σύνθετων τεχνικών μέσων και της εξοικείωσης με τη συλλογή και επεξεργασία μεγάλου όγκου δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα⁴⁵⁶.

Ολοκληρώνοντας, αξίζει να αναφερθούμε στα οφέλη από την εν λόγω συμμόρφωση. Αρχικά, μέσω της συμμόρφωσης με τον κανονισμό, επιτυγχάνεται η αναδιαμόρφωση διαδικασιών και πρακτικών που ίσως είναι ξεπερασμένες και δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα⁴⁵⁷. Εν συνεχεία, ανανεώνεται η αντίληψη περί προστασίας των δεδομένων των εργαζομένων, οι οποίοι, μέσω της ικανοποίησης των ανανεωμένων δικαιωμάτων τους, αποκτούν τον έλεγχο των προσωπικών τους δεδομένων. Περαιτέρω, η συμμόρφωση με τον κανονισμό, περιεχόμενο του οποίου αποτελεί η προστασία θεμελιώδους δικαιώματος του φυσικού προσώπου, είναι καθοριστικής σημασίας για τη φήμη της επιχείρησης. Αυτό σημαίνει ότι, δημιουργείται ένα κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα σε εκείνη (επιχείρηση), τους εργαζόμενους, καθώς και τους πελάτες, όπου μόνο θετικό αντίκτυπο θα μπορούσε να έχει ένα τέτοιο κλίμα.

5.2.2 Ο βαθμός συμμόρφωσης των ελληνικών επιχειρήσεων

Με βάση το άρθρο που δημοσιεύτηκε στην εφημερίδα «Καθημερινή», παρουσιάστηκε το χαμηλό επίπεδο προετοιμασίας των ελληνικών δημοσίων ή ιδιωτικών φο-

⁴⁵⁵ Βουλγαρίδης, Συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ: Δυσκολίες και ευκαιρίες για την επιχείρηση, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 49.

⁴⁵⁶ Βουλγαρίδης, Συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ: Δυσκολίες και ευκαιρίες για την επιχείρηση, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 48.

⁴⁵⁷ Βουλγαρίδης, Συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ: Δυσκολίες και ευκαιρίες για την επιχείρηση, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125, σ. 51.

ρέων, όσον αναφορά τη συμμόρφωση με το ΓΚΠΔ⁴⁵⁸. Αρχικά, σε νομοθετικό επίπεδο, ισχύει ακόμη ο ν. 2472/1997 ο οποίος μετά την 25/5/2018 θα έπρεπε να είχε αντικατασταθεί με νέο νομοθέτημα, το οποίο θα είχε ρυθμίσει τα επιμέρους ζητήματα, όπου ο κανονισμός τα άφηνε στην ευθύνη των κ.-μ. Αναφορικά με τον τομέα των επιχειρήσεων, ο βαθμός συμμόρφωσης παραμένει χαμηλός. Ακολουθεί σχετικό γράφημα, σύμφωνα με την έρευνα της εισπρακτικής σουηδικής εταιρίας Intrum, στο οποίο παρουσιάζονται ορισμένα στοιχεία (όχι μόνο για την Ελλάδα) σχετικά με το ποσοστό προετοιμασίας μικρών και μεγαλύτερων επιχειρήσεων, το κόστος συμμόρφωσης των τελευταίων, καθώς και το συνολικό εκτιμώμενο κόστος για τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων με τον ΓΚΠΔ.



5.3 Συνοπτική απεικόνιση των τροποποιήσεων του ΓΚΠΔ

- 1) **Αυξημένα δικαιώματα των ΥτΔ:** Στο ΥτΔ καταλογίζονται πλέον ανανεωμένα δικαιώματα που ενδυναμώνουν τη θέση του, τα οποία είναι, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα στη λήθη, το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας, το δικαίωμα διόρθωσης, το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, καθώς και το δικαίωμα να λαμβάνει ενημέρωση.

⁴⁵⁸ Μανιαδραβέλης και Μανιφάβα, Ανέτοιμοι για τον κανονισμό προστασίας προσωπικών δεδομένων, 23/5/2018, διάθεση σε: <http://www.kathimerini.gr/965735/gallery/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/anetoimoi-gia-ton-kanonismo-prostiasias-proswpikwn-dedomenwn>.

- 2) **Ενισχυμένη παιδική προστασία:** Αυστηροποίηση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου, αποδίδοντας αυξημένες υποχρεώσεις στον ΥΕ και θεσμοθετώντας αυστηρότερες προϋποθέσεις σχετικά με τη συγκατάθεση των ΥτΔ.
- 3) **Προστασία δεδομένων ήδη από το στάδιο του σχεδιασμού της επεξεργασίας και εξ ορισμού:** Ο ΥΕ οφείλει να εφαρμόζει τόσο κατά τη στιγμή του καθορισμού των μέσων επεξεργασίας όσο και του σχεδιασμού τους, κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ώστε να πληρούνται οι απαιτήσεις του ΓΚΠΔ και να προστατεύονται τα δικαιώματα του ΥτΔ.
- 4) **Αυστηροποίηση των προϋποθέσεων εκχώρησης συγκατάθεσης των ΥτΔ:** Όταν νομική βάση της επεξεργασίας αποτελεί η συγκατάθεση του ΥτΔ, πρέπει πλέον να παρέχεται ρητά και με πλήρη επίγνωση, ενώ υπάρχει και η δυνατότητα ανακλήσεώς της. Στο πεδίο της εν λόγω μελέτης, παρατηρήσαμε την αδυναμία της συγκατάθεσης ως αυτοτελής νομικής βάσης για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων.
- 5) **Εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων:** Στις περιπτώσεις όπου η επεξεργασία ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο ΥΕ οφείλει να διενεργεί, πριν από την επεξεργασία, εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
- 6) **Αρχεία των δραστηριοτήτων επεξεργασίας:** Κάθε ΥΕ οφείλει να τηρεί αρχείο των δραστηριοτήτων για τις οποίες είναι υπέχει ευθύνη, ενισχύοντας έτσι το επίπεδο λογοδοσίας.
- 7) **Ορισμός ΥΠΑ:** Η κανονισμός ορίζει εξαντλητικά τις περιπτώσεις υποχρεωτικού διορισμού του, της θέσης του καθώς και τα καθήκοντά του.
- 8) **ΑΠΔΠΧ:** Ενισχύεται ο ρόλος της εποπτικής αρχής από τον ΓΚΠΔ, παραθέτοντας εξαντλητικά το περιεχόμενο των αρμοδιοτήτων και εξουσιών της.
- 9) **ΟΕ29:** Μετεξέλιξη της ΟΕ του άρθρου 29 (όπως είχε θεσμοθετηθεί από την οδηγία 95/46/ΕΚ) στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων (ΕΣΠΔ), με νομική προσωπικότητα⁴⁵⁹. Το νέο όργανο αποτελείται από τους επικεφαλής των Εθνικών Αρχών Προστασίας Δεδομένων (ΕΑΠΔ), συμβάλλει, στην ομοιόμορφη εφαρμογή της νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων στην ΕΕ, στην αποτελεσματική συνεργασία των ΕΑΠΔ, εκδίδει κα-

⁴⁵⁹ Άρθρο 68 και επ., ΓΚΠΔ.

τευθυντήριες οδηγίες για την ερμηνεία βασικών εννοιών του ΓΚΠΔ, καθώς θα καλείται να λαμβάνει δεσμευτικές αποφάσεις σε διαφορές σχετικά με ζητήματα διασυννοριακής επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων.

- 10) **Διοικητικά πρόστιμα και Κυρώσεις:** Ο ΓΚΠΔ, εντάσσει ένα αυστηρότερο πλαίσιο επιβολής υψηλών προστίμων, καθώς αφήνει τη δυνατότητα στα κ.-μ. να προβούν στη θέσπιση κατάλληλων κυρώσεων, για τη διασφάλιση του περιεχομένου του.

Επίλογος

Η συνολική πορεία του δικαιώματος προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα διήλθε από πολλά στάδια, καθώς επηρεάστηκε από διάφορους παράγοντες. Η τεχνολογική ακμή, η επιδίωξη αύξησης της ισχύος της ΕΕ, ως εμπορική δύναμη παγκοσμίως, η ανεπάρκεια των κ.-μ. σε συνδυασμό με την μη ενιαία εφαρμογή του προγενέστερου συστήματος (οδηγία 95/46/ΕΚ), είναι μόνο μερικοί από τους παράγοντες που επηρέασαν τον ευρωπαϊό νομοθέτη. Ο εν λόγω επηρεασμός, από κοινού με τη θέληση του για περαιτέρω προστασία των προσωπικών δεδομένων και ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς, οδήγησαν στην δημιουργία του Κανονισμού 679/2016 την 27^η Απριλίου 2016.

Το νέο νομοθέτημα αποβλέπει, να ικανοποιήσει τις απορρέουσες επιταγές των διεθνών κειμένων (αρ. 8 ΕΣΔΑ, Σύμβαση 108), της ενωσιακής νομοθεσίας (αρ. 7 – 8 ΧΘΔΕΕ, ΣΛΕΕ αρ. 16), καθώς και των δημοκρατικών ευρωπαϊκών συνταγματικών κειμένων (Ελλάδα αρ. 9Α του Συντάγματος). Παράλληλα, ο ΓΚΠΔ, επιδιώκει να καλύψει όλες τις προηγούμενες αδυναμίες της οδηγίας, μετατρέποντας το υφιστάμενο πλαίσιο από γραφειοκρατικό και αργόσυρτο, σε ικανό να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις, μετατοπίζοντας το κέντρο βάρους στα εμπλεκόμενα πρόσωπα. Εν τέλει, μέσω του διττού στόχου του ΓΚΠΔ (δηλαδή, την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών), ο ευρωπαϊός νομοθέτης αποσκοπεί στην ενδυνάμωση, σε παγκόσμιο επίπεδο, της ΕΕ έναντι των ΗΠΑ.

Ο ΓΚΠΔ περιλαμβάνει ρυθμίσεις σχετικά με την ενδυνάμωση της προστασίας των φυσικών προσώπων, στα οποία υπάγονται και οι εργαζόμενοι, έναντι της συλλογής, κατοχής και επεξεργασίας των προσωπικών τους δεδομένων. Αυτό αποδεικνύεται, από τις αυξημένες υποχρεώσεις του ΥΕ και του ΕκτΕ, την ενισχυμένη αρχή της λογοδοσίας, τα νέα ανανεωμένα δικαιώματα των φυσικών προσώπων, τα βαρύτερα διοικητικά πρόστιμα, τον ενισχυμένο ρόλο της ΑΠΔΠΧ, καθώς και την ομοιόμορφη εφαρμογή των διατάξεων (λόγω της φύσης του νομοθετήματος που είναι ο κανονισμός). Επιπροσθέτως, ο ευρωπαϊός νομοθέτης γνωρίζοντας τις ιδιαίτερες ανάγκες που προκύπτουν από την τεχνολογική εξέλιξη -ειδικά στο χώρο εργασίας, που παραδοσιακά εφαρμόζονται ψηφιακά συστήματα, π.χ. συστήματα διαχείρισης και αποθήκευσης αρχείων, εντοπισμού εταιρικών οχημάτων, συλλογής παραπόνων και καταγγελιών κ. ο. κ.- έλαβε σημαντικά υπόψη του την τεχνολογική συνιστώσα, γεγονός που αποδεικνύεται σε πολλά σημεία του κανονισμού, π.χ. η επιβολή της υποχρέωσης στον

ΥΕ για λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων, η προστασία προσωπικών δεδομένων ήδη από το σχεδιασμό κ.λπ. Εν τέλει, ο κανονισμός επιδιώκει να διαμορφώσει ένα συνεκτικό πλαίσιο όπου η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων δεν θα αντιμετωπίζεται ως φρένο στην καινοτομία, και την ανάπτυξη της ψηφιακής οικονομίας.

Στην προαναφερόμενη προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, σπουδαία είναι η συμβολή του ΥΠΔ. Το συγκεκριμένο πρόσωπο, ουσιαστικά, αποτελεί την εγγύηση συμμόρφωσης με το κανονισμό, καθώς λειτουργεί, ως σημείο επικοινωνίας μεταξύ των ΥτΔ και του ΥΕ και ΕκτΕ, καθώς και των προηγούμενων με την Αρχή. Καθορίζονται, επιπλέον, περιπτώσεις υποχρεωτικού διορισμού του, εχέγγυα προστασίας της θέσης και των καθηκόντων του. Επιπροσθέτως, η ύπαρξη του (ΥΠΔ), καταδεικνύει έναν γενικότερο σεβασμό στα δεδομένα των εργαζομένων από τον εργοδότη δημιουργώντας κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των τελευταίων, ενώ, παράλληλα, αποτελεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις ο εθελοντικός ή και υποχρεωτικός ορισμός του, καθώς αποδεικνύεται (από την επιχείρηση) ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γίνεται με διαφάνεια και τηρούνται οι επιταγές του ΓΚΠΔ.

Στον αντίποδα των συγκεκριμένων πλεονεκτημάτων περιλαμβάνονται ορισμένα μειονεκτήματα. Αρχικά, στο επίπεδο των εργασιακών σχέσεων, δεν μπορούμε να θεωρήσουμε την συγκατάθεση ως αυτοτελή νομική βάση για την επεξεργασία. Η μη καταλληλότητά της (συγκατάθεσης) οφείλεται στο γεγονός της ανισότητας των μερών, στην ύπαρξη του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς και σε ένα σημαντικό παράγοντα που χαρακτηρίζει την εποχή, ο οποίος είναι ο περιορισμένος αριθμός θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την περαιτέρω αποδυνάμωση του εργαζομένου. Παράλληλα οι νέες τεχνολογίες έχουν ως αποτέλεσμα, τη συρρίκνωση του δικαιώματος της ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο (χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης, συστημάτων γεωεντοπισμού κ.λπ.). Μορφές εργασίας, όπως η τηλεργασία, με τη χρήση ψηφιακών μέσων παραχωρημένων από τον εργοδότη, καθιστούν εντελώς δυσδιάκριτα τα όρια ιδιωτικής και εργασιακής ζωής. Ολοκληρώνοντας, πρέπει να επισημάνουμε, πως το δικαίωμα πληροφοριακής ελευθερίας (ως απόρροια του διευθυντικού δικαιώματος) του εργοδότη πρέπει να ασκείται, έτσι ώστε να μην περιορίζεται το δικαίωμα πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του εργαζόμενου (όπως διαμορφώνεται από τον ΓΚΠΔ), ωστόσο, εγείρονται πολλές ανησυχίες και δημιουργούνται διάφορα ερωτηματικά, αν οι τιθέμενοι κανόνες μετουσιωθούν στην πραγματικότητα σε εξαιρέσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- **Α. Οικονόμου** (επιστ. επιμ.), Compliance & Ethics Κανονιστική & Δεοντολογική Συμμόρφωση Επιχειρήσεων, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.
- **Αθανάσιος Γ. Ράικος**, Γενική Πολιτειολογία & Συνταγματικό Δίκαιο, Γενική Πολιτειολογία – Εισαγωγή στο Συνταγματικό Δίκαιο & Οργανωτικό Μέρος Ι, 4η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011.
- **Αθανάσιος Γ. Ράικος**, Γενική Πολιτειολογία & Συνταγματικό Δίκαιο, Οργανωτικό Μέρος ΙΙ, 4η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012.
- **Β. Δούκα**, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας (ο Ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι), Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2011.
- **Β. Τζώρτζη**, Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο Χώρο Ελευθερίας, Ασφάλειας & Δικαιοσύνης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.
- **Δ. Παπαγιάννης**, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 4^η έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 2011.
- **Ε. Ρούκουνας**, Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο, 2η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2015.
- **Ι. Ιγγλεζάκης**, Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων κατά τον Κανονισμό 679/2016 και την Οδηγία 2016/680, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125.
- **Ι. Κουκιάδης**, Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή, Στ' Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017.
- **Ι. Κριάρη-Κατράνη**, Γενετική Τεχνολογία και θεμελιώδη δικαιώματα, η συνταγματική προστασία των γενετικών δεδομένων, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1999.
- **Ι. Ληξουριώτης**, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4^η έκδοση Πλήρως επικαιροποιημένη, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2013.
- **Ι. Ληξουριώτης**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
- **Λ. Κοτσαλής, Κ. Μενουδάκος** (επιστ. επιμ.), Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Προσωπικών Δεδομένων, Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2018.

- **Λίνος-Αλέξανδρος Σισιλιάνος** (Διεύθυνση έκδοσης), Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Ερμηνεία κατ' άρθρο, Δικαίωμα – Παραδεκτό – Δίκαιη ικανοποίηση – Εκτέλεση, 2^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016.
- **Π. Περάκη**, Ο νέος Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Περιέχεται στο: Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών, 2016, τ. 22, τεύχ. 3.
- **Σ. Βουλγαρίδης**, Συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ: Δυσκολίες και ευκαιρίες για την επιχείρηση, περιέχεται στο: Συνήγορος 2018, τ. 22, τευχ. 125.
- **Φ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή**, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ, Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017.
- **Χ. Ταγαράς και Μ. Μενγκ-Παπαντώνη**, Η κατ' άρθρο 26.2 ΣΛΕΕ Εσωτερική Αγορά, Ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, προσώπων, υπηρεσιών, κεφαλαίων, 3η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.

Ξενόγλωσση

- The General Data Protection Regulation at a glance, Explanations, diagrams and organizational aids for data protection practices, Second edition, 2017.

Ελληνική Νομοθεσία

- Αστικός κώδικας, Γενικές Αρχές.
- Ν. 2068/1992 (ΦΕΚ 118/Α/9-7-1992), Κύρωση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα.
- Ν. 2472/1997, Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με ενσωματωμένες τις τροποποιήσεις, ΦΕΚ Α' 50/10.4.1997.
- Ν. 3471/2006, Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του ν. 2472/1997, πρόσβαση 12/10/2018 ΦΕΚ Α'.
- Ν. 3850/2010, Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, ΦΕΚ Α, 84, 2/6/2010.
- ΠΔ. 156/1994, Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας, ΦΕΚ 102/Α/5-7-1994.
- Σύνταγμα της Ελλάδος [1975/1986/2001/2008], Νομική Βιβλιοθήκη, 2012.

- Σχέδιο Νόμου για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σε εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 679/2016.

Ευρωπαϊκή Νομοθεσία

- Ενοποιημένη απόδοση της ΣΕΕ και της ΣΕΚ, C321 29/12/2006.
- Ενοποιημένη απόδοση της ΣΕΕ και της ΣΛΕΕ, C326 26/10/2012.
- Κανονισμός (ΕΕ) 679/2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων) L 119 της 4/5/2016.
- Κανονισμός (ΕΚ) 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με την επεξεργασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, L8 12/1/2001.
- Οδηγία (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου, L 119 της 4/5/2016.
- Οδηγία 2002/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (οδηγία για την προστασία ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, L 201 της 31/7/2002).
- Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, L 281 της 23/11/1995.
- Οδηγία 97/66/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 περί επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρα-

κτήρα και προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, L 024 της 30/1/1998, πρόσβαση 3/10/2018.

- Πρόταση, Απόφαση του Συμβουλίου, Για την εξουσιοδότηση των κρατών μελών να κυρώσουν, προς το συμφέρον της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το πρωτόκολλο για την τροποποίηση της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των ατόμων σε σχέση με την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα (ETS APIΘ. 108), Βρυξέλλες 5.6.2018.
- Πρόταση, Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, και για την κατάργηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 45/2001 και της απόφασης αριθ. 1247/2002/ΕΚ.
- Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, C191 29/7/1992.
- Συνθήκη της Νίκαιας, C80 10/3/2001.
- Συνθήκη του Άμστερνταμ, C340 10/11/1997.
- ΧΘΔΕΕ, C364 18/12/2000.

Νομολογία του ΔΕΕ

- ΔΕΚ, απόφ. 12/11/1969, υπόθ. 29/69, Erich Stauder, Συλλ. 1969-1971.
- ΔΕΚ, απόφ. 17/12/1970, υπόθ. 11/70, Interlacionale Handelsgsellschaft mbH, Συλλ. 1969-1971
- ΔΕΚ, απόφ. 14/5/1974, υπόθ. 4/73, Nold, Συλλ. 1974
- ΔΕΚ, απόφ. 6/11/2003, υπόθ. C-101/01, Bodil Lindqvist, σκ. 51, Συλλ. 2003.
- ΔΕΕ, απόφ. 8/6/1999, υπόθ. C-337/97, C. P. M. Meeusen και IBG, Συλλ. 1999.
- ΔΕΕ, απόφ. 24/11/2011, υπόθ. C-468/10 και C-469/10, ASNEF και FECEMD, Συλλ. 2011.
- ΔΕΕ, απόφ. 30/5/2013, υπόθ. C-342/12, ACT.
- ΔΕΕ, απόφ. 12/12/2013, υπόθ. C-486/12, X κατά Heffingsambtenaar van de gemeente Z.
- ΔΕΕ, απόφ. 13/5/2014, υπόθ. C-131/12, Google Spain και Google κατά AEPD και Costeja González.

- ΔΕΕ, απόφ. 11/12/2014, υπόθ. C-212/13, Úřad.

Ηλεκτρονικές πηγές

- 128ης Σύνοδος της Επιτροπής Υπουργών (Elsinore, Δανία, 17 – 18 Μαΐου 2018), Πρωτόκολλο για την τροποποίηση της σύμβασης για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ETS αριθ. 108), πρόσβαση 6/9/2018, διάθεση σε: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=090000168089ff4e.
- Commission Staff Working Paper, Impact Assessment, Accompanying the document Regulation of the European Parliament and of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (General Data Protection Regulation) and Directive of the European Parliament and of personal data by competent authorities for the purposes of prevention, investigation, detection or prosecution of criminal offences or the execution of criminal penalties, and the free movement of such data, SEC(2012) 72 final, πρόσβαση 1/11/2018, διάθεση σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012SC0072&from=EN>.
- Europedia Moussis, πρόσβαση 10/9/2018, διάθεση σε: http://europedia.moussis.eu/books/Book_2/4/09/02/index.tkl?lang=gr&s=1&e=uqygzprcbg.
- Handbook on European data protection law, 2018 edition, πρόσβαση 28/8/2018, διάθεση σε: <http://fra.europa.eu/en/publication/2018/handbook-european-data-protection-law>.
- ΑΠΔΠΧ, Ανακοίνωση, αριθ. πρωτ. Γ/ΕΞ/6007, 9/8/2017, πρόσβαση 17/12/2018, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/APDPXPortlets/htdocs/documentSDisplay.jsp?docid=81,138,99,231,213,1,187,76>.
- ΑΠΔΠΧ, Ετήσια έκθεση 2014, Αθήνα 2015, Εθνικό τυπογραφείο, πρόσβαση 15/9/2018, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/ANNUALREPORTS/FILE%20ANNUAL%20REPORTS/ANNUAL%202014%20V2.0%20WEB%20IEW.PDF>.

- ΑΠΔΠΧ, Ετήσια έκθεση 2015, Αθήνα 2016, Εθνικό τυπογραφείο, πρόσβαση 15/9/2018, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/ANNUALREPORTS/FILE%20ANNUAL%20REPORTS/ANNUAL%202015%20V2.0%20WEB%20IEW2.PDF>.
- ΑΠΔΠΧ, Ετήσια έκθεση 2016, Αθήνα 2017, Εθνικό τυπογραφείο, πρόσβαση 15/9/2018, διάθεση σε: <http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/ANNUALREPORTS/FILE%20ANNUAL%20REPORTS/ANNUAL%202016%20V3.0%20WEB%20IEW.PDF>.
- Β. Μαναδραβέλης και Δ. Μανιφάβα, Ανέτοιμοι για τον κανονισμό προστασίας προσωπικών δεδομένων, 23/5/2018, πρόσβαση 23/10/2018, διάθεση σε: <http://www.kathimerini.gr/965735/gallery/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/anetoimoi-gia-ton-kanonismo-prostasias-proswpikwn-dedomenwn>
- Γ. Ρουσόπουλος και Κ. Λιμνιώτης, Προετοιμασία για μια νέα σχέση με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων – Η ενίσχυση των δικαιωμάτων στην πράξη & τα εργαλεία συμμόρφωσης για τη μετάβαση από το ν. 2472/1997 στον ΓΚΠΔ – Προετοιμάζοντας τη συμμόρφωση σε 10 βήματα, 28/1/2018, πρόσβαση 15/9/2018, διάθεση σε: http://www.dpa.gr/pls/portal/docs/PAGE/APDPX/EUROPEAN_DP_DAY_GENERAL/2018_DP_DAY/FILES%202018/DP_DAY_2018-FINAL-5C.PDF.
- Γνώμη της ΟΚΕ επί του σχεδίου νόμου, «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη», πρόσβαση 2/10/2018, διάθεση σε: http://www.oke.gr/opinion/op_242.pdf.
- Ε. Επιτροπή, Προστασία δεδομένων - Καλύτεροι κανόνες για μικρές επιχειρήσεις, πρόσβαση 3/11/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index_el.htm.
- Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συμβούλιο της Ευρώπης, 2014, πρόσβαση 28/8/2018, διάθεση σε: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ELL.pdf.
- ΕΕΠΔ, Επιλογή και πρόσληψη προσωπικού, πρόσβαση 5/1/2019, διάθεση σε: <https://edps.europa.eu/node/3453>.

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Προστασία δεδομένων στην ΕΕ, πρόσβαση 6/10/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_el.
- Η Ευρώπη σου, Ευρωπαϊκή Ένωση, πρόσβαση 12/1/2019, διάθεση σε: https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_el.htm.
- Θεματολογικά δελτία για την ΕΕ, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, πρόσβαση 7/10/2018, διάθεση σε: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.1.2.pdf.
- Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, πρόσβαση 7/10/2018, διάθεση σε: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.1.2.pdf.
- Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, πρόσβαση 7/10/2018, διάθεση σε: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.2.8.pdf.
- Θεμελιώδη δικαιώματα και καταπολέμηση των διακρίσεων, πρόσβαση 7/10/2018, διάθεση σε: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aa10000>.
- Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση βάσει του κανονισμού 679/2016, WP259, 10/4/2018, πρόσβαση 10/11/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=623051.
- Λ. Μήτρου, Η Προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων – Παρεμβάσεις και έργο της Αρχής, πρόσβαση 10/10/2018, διάθεση σε: http://www.icsd.aegean.gr/website_files/metaptyxiako/888943208.pdf.
- ΟΕ29, Γνώμη 03/2013 για την οριοθέτηση του σκοπού, WP 203, 2/4/2013, πρόσβαση 16/10/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf.
- ΟΕ29, Γνώμη 08/2001 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο, WP48, 13/9/2001, πρόσβαση 16/10/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf.

- ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13/7/2011, πρόσβαση 17/10/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_el.pdf.
- ΟΕ29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, 8/6/2017, πρόσβαση 19/10/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169.
- ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αυτοματοποιημένη ατομική λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, WP251, 6/2/2018, πρόσβαση 3/1/2019, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612053.
- ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων, WP 243 rev.01, 5/4/2017, πρόσβαση 20/10/2018, διάθεση σε: https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=612048.
- Οικουμενικής Διακήρυξης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ, πρόσβαση 30/9/2018, διάθεση σε: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf.
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, περιέχεται στο: Ευρωπαϊών Πολιτεία, 2011, τευχ. 2, πρόσβαση 12/1/2019, διάθεση σε: <http://independent.academia.edu/FerenikiPanagopoulou>.
- Σύμβαση για την προστασία των προσώπων έναντι της αυτόματης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, Στρασβούργο 28.1.1981, πρόσβαση 11/10/2018, διάθεση σε: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680078b37>.
- ΣυμβΕυρ, Σύσταση CM / Rec (2015) 5 της Επιτροπής των Υπουργών, σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης, 1/4/2015, πρόσβαση 9/11/2018, διάθεση σε: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a.
- Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Δικτυακός Τόπος Διαβουλεύσεων, Νόμος για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα σε εφαρμογή του κανονισμού (ΕΕ) 679/2016, πρόσβαση

Παράρτημα 1 (συχνές ερωτήσεις για τον ΥΠΔ)

1. Ποιοι οργανισμοί πρέπει να ορίζουν ΥΠΔ;

Ο ορισμός ΥΠΔ είναι υποχρεωτικός όταν:

- Η επεξεργασία διενεργείται από δημόσια αρχή ή δημόσιο φορέα (συμπεριλαμβανομένων και φυσικών ή νομικών προσώπων δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου που ασκούν δημόσια εξουσία). Εξαιρούνται τα δικαστήρια όταν ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους αρμοδιότητα.
- Απαιτείται τακτική και συστηματική παρακολούθηση των υποκειμένων των δεδομένων σε μεγάλη κλίμακα (π.χ. ασφαλιστικές ή τραπεζικές υπηρεσίες, υπηρεσίες τηλεφωνίας ή διαδικτύου, παροχή υπηρεσιών ασφαλείας, όλες οι μορφές παρακολούθησης και διαμόρφωσης «προφίλ» στο διαδίκτυο, όπως για σκοπούς συμπεριφορικής διαφήμισης).
- Διενεργείται μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων (π.χ. στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών υγείας από νοσοκομεία) ή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα.

Για τον προσδιορισμό της μεγάλης κλίμακας επεξεργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη: α) ο αριθμός των εμπλεκόμενων υποκειμένων, είτε ως συγκεκριμένος αριθμός είτε ως ποσοστό επί του πληθυσμού, β) ο όγκος και το εύρος των δεδομένων, γ) η διάρκεια ή ο μόνιμος χαρακτήρας της επεξεργασίας, δ) η γεωγραφική έκταση της επεξεργασίας. Παραδείγματα που **δεν** συνιστούν επεξεργασία μεγάλης κλίμακας είναι, μεταξύ άλλων, η επεξεργασία δεδομένων ασθενών από ιδιώτη ιατρό και η επεξεργασία δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα από ιδιώτη δικηγόρο.

2. Δεν υποχρεούμαι, αλλά επιθυμώ να ορίσω ΥΠΔ στην επιχείρησή μου. Τι ισχύει σε αυτή την περίπτωση;

Κάθε οργανισμός μπορεί να ορίσει DPO. Ακόμη και στις περιπτώσεις που ο ορισμός DPO δεν είναι υποχρεωτικός, ενθαρρύνονται τέτοιου είδους εθελοντικές ενέργειες. Όταν ένας οργανισμός ορίζει DPO σε εθελοντική βάση, σε σχέση με τον ορισμό, τη

θέση και τα καθήκοντά του θα ισχύουν οι ίδιες απαιτήσεις ως εάν ο ορισμός να ήταν υποχρεωτικός (βλ. ερώτηση 5).

3. Μπορεί να οριστεί ένας ΥΠΔ για περισσότερους φορείς ή οργανισμούς;

Ναι. Όμιλος επιχειρήσεων ή περισσότεροι δημόσιοι φορείς, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος και την οργανωτική τους δομή, μπορούν να ορίσουν έναν μόνο DPO, υπό την προϋπόθεση να είναι διαθέσιμος και εύκολα προσβάσιμος σε κάθε εγκατάσταση ή φορέα είτε με φυσική παρουσία στις ίδιες εγκαταστάσεις με τους υπαλλήλους, είτε μέσω ανοικτής τηλεφωνικής γραμμής ή άλλου ασφαλούς μέσου επικοινωνίας και σε γλώσσα που χρησιμοποιούν οι ενδιαφερόμενες εποπτικές αρχές και τα οικεία ΥτΔ.

4. Ποια είναι τα καθήκοντα του ΥΠΔ;

Ο ΥΠΔ προάγει την κουλτούρα της προστασίας προσωπικών δεδομένων εντός του οργανισμού ή φορέα. Τα ελάχιστα καθήκοντα του ΥΠΔ είναι τα ακόλουθα:

- Να ενημερώνει και να συμβουλεύει τον οργανισμό και τους υπαλλήλους του σχετικά με τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τον Κανονισμό και άλλες διατάξεις περί προστασίας δεδομένων.
- Να παρακολουθεί την εσωτερική συμμόρφωση με τον Κανονισμό και άλλες διατάξεις περί προστασίας δεδομένων (π.χ. προσδιορισμός και διαχείριση δραστηριοτήτων επεξεργασίας, εκπαίδευση προσωπικού, διενέργεια εσωτερικών ελέγχων).
- Να παρέχει συμβουλές για την εκτίμηση αντικτύπου και να παρακολουθεί την υλοποίησή της.
- Να είναι το πρώτο σημείο επαφής για τις εποπτικές αρχές και τα ΥτΔ (εργαζόμενοι, πελάτες κ.λπ.).
- Να συνεργάζεται με την εποπτική αρχή.

5. Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη ενός ΥΠΔ;

Ο εργοδότης υποχρεούται να δημοσιεύσει τα στοιχεία επικοινωνίας του DPO και να τα ανακοινώσει στην εποπτική αρχή. Επίσης, οφείλει να διασφαλίζει ότι ο DPO:

- Συμμετέχει σε όλα τα ζητήματα σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων (π.χ. παρουσία σε συσκέψεις ανώτερων και μεσαίων στελεχών της διοίκησης και κατά τη λήψη αποφάσεων, καταγραφή λόγων διαφωνίας με τις συμβουλές του, έγκαιρη διαβίβαση πληροφοριών για παροχή γνώμης, άμεση λήψη γνώμης σε περίπτωση περιστατικού παραβίασης).
- Έχει ελεύθερη πρόσβαση σε δεδομένα και πράξεις επεξεργασίας
- Έχει στη διάθεσή του τους απαραίτητους πόρους για την εκπλήρωση των καθηκόντων του (π.χ. ενεργή στήριξη από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, οικονομικοί πόροι, υποδομές, συνεχής κατάρτιση).
- Εκπληρώνει τα καθήκοντά του με ανεξάρτητο τρόπο (δεν λαμβάνει εντολές για την άσκηση των καθηκόντων του) και δεν απολύεται ούτε υφίσταται κυρώσεις επειδή επιτέλεσε τα καθήκοντά του.
- Λογοδοτεί απευθείας στο ανώτατο διοικητικό επίπεδο του εργοδότη.
- Όταν ασκεί πρόσθετα καθήκοντα, αυτά να μην συνεπάγονται σύγκρουση συμφερόντων (π.χ. δεν μπορεί να κατέχει θέση από την οποία μπορεί να καθορίζει τους σκοπούς και τα μέσα της επεξεργασίας, όπως θέσεις ανώτερης διοίκησης).
- Δεσμεύεται από την τήρηση του απορρήτου ή της εμπιστευτικότητας σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του.

6. Ο ΥΠΔ είναι υπάλληλος ή εξωτερικός συνεργάτης;

Είτε το ένα είτε το άλλο. Ο ΥΠΔ μπορεί να είναι μέλος του προσωπικού του ΥΕ ή του ΕκτΕ (εσωτερικός υπεύθυνος προστασίας δεδομένων) ή να ασκεί τα καθήκοντά του βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών (εξωτερικός συνεργάτης). Σε κάθε περίπτωση, μπορεί να συνεπικουρείται από ομάδα, εφόσον απαιτείται. Συνιστάται δε να είναι εγκατεστημένος εντός ΕΕ, ανεξάρτητα από το εάν ο ΥΕ ή ο ΕκτΕ είναι ή όχι εγκατεστημένοι στην ΕΕ.

7. Τι επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να έχει ο ΥΠΔ; Προβλέπεται σχετική πιστοποίηση;

Ο ΥΠΔ διορίζεται ιδίως βάσει της εμπειρογνωσίας που διαθέτει στον τομέα του δικαίου και των πρακτικών περί προστασίας δεδομένων, καθώς και βάσει της ικανότητας εκπλήρωσης των καθηκόντων του. Το αναγκαίο επίπεδο εμπειρογνωσίας θα πρέπει να καθορίζεται ανάλογα με τις πράξεις επεξεργασίας δεδομένων που διενεργούνται και από την προστασία την οποία απαιτούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υφίστανται επεξεργασία. Παράλληλα, ο ΥΠΔ πρέπει να έχει γνώση του τομέα δραστηριότητας του οργανισμού ή φορέα στον οποίο απασχολείται αλλά και των τεχνολογιών πληροφορίας και ασφάλειας των δεδομένων.

Παράρτημα 2 (ποινικές κυρώσεις)

1. Όποιος με πρόθεση επιβαίνει χωρίς δικαίωμα με οποιονδήποτε τρόπο σε αρχείο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με την επέμβαση αυτή λαμβάνει γνώση των δεδομένων αυτών ή τα αφαιρεί, αλλοιώνει, βλάπτει, καταστρέφει, επεξεργάζεται, μεταδίδει, ανακοινώνει, τα καθιστά προσιτά σε μη δικαιούμενα πρόσωπα ή επιτρέπει στα πρόσωπα αυτά να λάβουν γνώση των εν λόγω δεδομένων, ή τα εκμεταλλεύεται με οποιονδήποτε τρόπο, τιμωρείται με φυλάκιση.

2. Εάν οι αξιόποινες πράξεις της παραγράφου 1 αφορούν ειδικές κατηγορίες δεδομένων ή δεδομένα που αναφέρονται σε ποινικές διώξεις, μέτρα ασφαλείας ή ποινικές καταδίκες τιμωρούνται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή από δέκα χιλιάδες ευρώ (10.000) έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλες διατάξεις.

3. Αν ο υπαίτιος των πράξεων των προηγούμενων παραγράφων είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον παράνομο περιουσιακό όφελος ή να προκαλέσει περιουσιακή ζημία σε άλλον ή να βλάψει άλλον, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών και χρηματική ποινή από εκατό χιλιάδες ευρώ (100.000) έως τριακόσιες χιλιάδες ευρώ (300.000), εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλες διατάξεις.

4. Αν από τις πράξεις των παραγράφων 1 έως και 3 του παρόντος άρθρου προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την

εθνική ασφάλεια, επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή από εκατό χιλιάδες ευρώ (100.000) έως τριακόσιες χιλιάδες ευρώ (300.000).

5. Υπεύθυνος προστασίας δεδομένων που παραβιάζει την υποχρέωση εχεμύθειας που τον βαρύνει στο πλαίσιο του επαγγελματικού απορρήτου ανακοινώνοντας ή αποκάλυπτοντας σε άλλον γεγονότα ή πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση του από τη θέση του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών, με σκοπό να ωφεληθεί ο ίδιος ή τρίτος, ή για να βλάψει τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία ή το υποκείμενο των δεδομένων ή οποιονδήποτε τρίτο τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή από δέκα χιλιάδες (10.000) ευρώ έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλες διατάξεις.

6. Οι πράξεις των παραγράφων 1,2,3 και 5 διώκονται ύστερα από έγκληση.

7. Τα κακουργήματα που προβλέπονται στο παρόν άρθρο υπάγονται στην αρμοδιότητα του Τριμελούς Εφετείου Κακουργημάτων.

Παράρτημα 3 (στοιχεία ετησίων εκθέσεων 2014 – 2016)

Η Αρχή απέρριψε προσφυγή εργαζομένου σε τράπεζα για μη ικανοποίηση του δικαιώματος πρόσβασης σε προσωπικά του δεδομένα, γιατί τα αιτούμενα στοιχεία δεν αναφέρονταν σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εκ μέρους της τράπεζας, αλλά αφορούσαν παρέμβαση σε εκκρεμούσα πειθαρχική διαδικασία για την οποία η Αρχή είναι αναρμόδια (απόφαση 190/2014).

Σε υποθέσεις που αφορούσαν μη ικανοποίηση δικαιώματος πρόσβασης εργαζομένου σε στοιχεία του υπηρεσιακού του φακέλου, η Αρχή απέρριψε τις σχετικές προσφυγές είτε γιατί το αίτημα είχε ικανοποιηθεί (απόφαση 196/2014) είτε λόγω αναρμοδιότητας, καθόσον η υπόθεση εκκρεμούσε ενώπιον δικαστηρίου με αίτημα την έκδοση προσωρινής διαταγής για χορήγηση των αιτούμενων στοιχείων (απόφαση 198/2014).

Η Αρχή απέρριψε προσφυγές πρώην εργαζόμενου σε τράπεζα που αφορούσαν μη ικανοποίηση δικαιώματος πρόσβασης γιατί η προσφυγή είχε διατυπωθεί όλως αορίστως ώστε να μην είναι δυνατόν να διαπιστωθεί σε ποια ακριβώς στοιχεία ζητείτο η πρόσβαση. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος ζητούσε να του χορηγηθεί αντίγραφο του ημερολογίου παρουσιών-απουσιών με την υποβολή πολλαπλών αιτήσεων προς διά-

φορα όργανα της τράπεζας, χωρίς να προσδιορίζει τη χρονική περίοδο. Η Αρχή αποφάνθηκε ότι η εξειδίκευση της χρονικής περιόδου μόνο στο σώμα των συνημμένων στην κρινόμενη προσφυγή αιτήσεων προς όργανα της τράπεζας, και όχι και στο σώμα της προς την Αρχή προσφυγής, δεν καθιστά το αίτημα ορισμένο (απόφαση 192/2014) και ότι το αίτημα της προσφυγής δεν είναι δυνατόν να καταστεί συγκεκριμένο με το υπόμνημα που κατατίθεται μετά τη συζήτηση της προσφυγής (απόφαση 194/2014). Σε άλλη περίπτωση ο προσφεύγων ζητούσε αντίγραφο εισήγησης πειθαρχικής επιτροπής χωρίς να προσδιορίζει την επιτροπή, την ημέρα συνεδρίασης και τη φύση της υποθέσεως (απόφαση 199/2014).

Η Αρχή απέρριψε εν μέρει προσφυγή για μη ικανοποίηση δικαιώματος πρόσβασης λόγω απαράδεκτου, αλλά απηύθυνε σύσταση για τη λήψη κατάλληλων μέτρων ασφαλείας για την πρόσβαση στα δεδομένα μόνο των προς τούτο εξουσιοδοτημένων προσώπων. Συγκεκριμένα, ο αιτών κατήγγειλε ότι ο εργοδότης δεν του εξήγησε γιατί ιατρική γνωμάτευση που τον αφορούσε εστάλη στη διεύθυνση του οργανισμού που υπηρετούσε προηγουμένως και όχι στη διεύθυνση που υπηρετεί τώρα. Αν και το αίτημα αυτό δεν αφορά καταρχήν άσκηση δικαιώματος πρόσβασης, η Αρχή απηύθυνε σύσταση στον εργοδότη να λάβει τα κατάλληλα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα ως προς τη διαχείριση των ιατρικών γνωματεύσεων, ώστε να εξασφαλίζεται ότι η πρόσβαση σε αυτά τα δεδομένα θα παρέχεται μόνο στον ιατρό εργασίας ή τα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα πρόσωπα (αποφάσεις 191/2014, 197/2014).

Με σειρά αποφάσεών της, η Αρχή διέταξε την ικανοποίηση του δικαιώματος πρόσβασης εργαζομένου σε στοιχεία του υπηρεσιακού του φακέλου (αποφάσεις 193/2014, 195/2014), ενώ σε άλλες περιπτώσεις απέρριψε τις σχετικές προσφυγές μη ικανοποίησης δικαιώματος πρόσβασης γιατί τα αιτούμενα στοιχεία δεν συνιστούσαν επεξεργασία προσωπικών δεδομένων (αποφάσεις 202/2014, 200/2014, 201/2014).

Η Αρχή αποφάνθηκε ότι ο έλεγχος του ωραρίου των εργαζομένων σε ΤΕΙ με χρήση προσωπικού μπρελόκ όπου θα καταγράφεται η ώρα εισόδου και εξόδου κάθε εργαζόμενου χωρίς να γίνεται χρήση φωτογραφίας ή βιομετρικών δεδομένων συνιστά επεξεργασία απλών δεδομένων, που πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος, και ως εκ τούτου το ΤΕΙ απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης του σχετικού αρχείου κατ' άρθρο 7Α παρ. 1 περ. α' του ν. 2472/1997 (Γ/ΕΞ/3845-1/21-7-2014).

Όσον αφορά το δικαίωμα πρόσβασης εργαζομένου στα προσωπικά του δεδομένα, η Αρχή εξέτασε υπόθεση που εργαζόμενος ζητούσε πρόσβαση σε στοιχεία συγκριτικής αξιολόγησής του και έκρινε ότι δεν συνέτρεχε λόγος επιβολής κυρώσεων σε βάρος της καταγγελλόμενης εργοδότης εταιρείας, καθόσον η πρακτική της εταιρείας ήταν να διατηρούνται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που αφορούν στη συγκριτική αξιολόγησή τους μέχρι την καταχώρισή τους σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, ο οποίος με ειδικό λογισμικό εξήγαγε τον τελικό βαθμό κάθε αξιολογούμενου εργαζόμενου και στη συνέχεια να διαγράφονται όλα τα δεδομένα της συγκριτικής αξιολόγησης πλην του τελικού βαθμού. Την πρακτική αυτή η εργοδότης εταιρεία είχε γνωστοποιήσει εκ των προτέρων στην Αρχή. Συνεπώς, κατά τον χρόνο της υποβολής της αιτήσεως χορηγήσεως των στοιχείων της συγκριτικής αξιολόγησης δεν υφίσταντο τα αιτούμενα στοιχεία γιατί αυτά είχαν καταστραφεί και δεν ήταν δυνατόν να παρασχεθούν στο υποκείμενο. Ως εκ τούτου η Αρχή έκρινε ότι δεν συνέτρεχε λόγος επιβολής κυρώσεων σε βάρος του καταγγελλόμενου ΥΕ. (απόφαση 34/2016).

Η Αρχή εξέτασε τις προϋποθέσεις νομιμότητας συλλογής και περαιτέρω επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των δημοσιογράφων οι οποίοι υπηρετούν στη ΓΓΕΕ, καθώς και των δημοσιογράφων και εργαζομένων με καλλιτεχνικές ειδικότητες της ΕΡΤ ΑΕ και του Αθηναϊκού Πρακτορείου Ειδήσεων-Μακεδονικού Πρακτορείου Ειδήσεων ΑΕ, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, για τον σκοπό της χορήγησης άδειας παράλληλης απασχόλησης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή παροχής υπηρεσιών ή έργου σε έντυπα ηλεκτρονικά ή διαδικτυακά μέσα ενημέρωσης του ιδιωτικού τομέα, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 3 του άρθρου 55 του ν. 4339/2015. Η Αρχή απεφάνθη ότι η ως άνω εξουσιοδοτική διάταξη δεν ορίζει δεσμευτικά τα αποδεικτικά μέσα της παράλληλης απασχόλησης, ενώ παράλληλα η Υπουργική Απόφαση 5938/2016, που εκδόθηκε στη βάση της διάταξης αυτής, δέχεται την προσκόμιση και άλλων αποδεικτικών στοιχείων που αποδεικνύουν το περιεχόμενο της παράλληλης απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4 παρ. 1 στοιχ. β του ν. 2472/1997, ηπιότερο μέτρο αντί της προσκόμισης της εργασιακής σύμβασης είναι η προσκόμιση από κάθε ενδιαφερόμενο εργαζόμενο υπεύθυνης δήλωσης, στην οποία θα περιγράφεται η παράλληλη απασχόληση κατ' αντικείμενο και χρονική διάρκεια προς τον παράλληλο εργοδότη (απόφαση 55/2016).

Η Αρχή εξέτασε καταγγελία εργαζομένης κατά του εργοδότη της Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων (ΤΠΔ), σχετικά με ηλεκτρονική παρακολούθησή της χωρίς

προηγούμενη ενημέρωσή της και με κοινοποίηση προσωπικών δεδομένων της στον Σύλλογο Υπαλλήλων του ΤΠΔ. Η Αρχή απεφάνθη, κατ' αρχάς, ότι όντως είχε λάβει χώρα διάδοση προσωπικών δεδομένων εργασιακής συμπεριφοράς της εργαζομένης από τον υπεύθυνο ασφάλειας του ΤΠΔ στον Σύλλογο Υπαλλήλων του ΤΠΔ, ο οποίος αποτελεί τρίτο νομικό πρόσωπο, ανεξάρτητα από το εάν τα μέλη του Συλλόγου τυγχάνει να είναι και υπάλληλοι του ΥΕ. Η οποιαδήποτε διευκρίνιση αναφορικά με τις προσβάσεις και ενέργειες υπαλλήλων που υποπίπτουν στο πεδίο αντίληψης του υπευθύνου ασφάλειας ως ελεγχόμενες, θα έπρεπε να γίνεται υπηρεσιακά και όχι μέσω του Συλλόγου Υπαλλήλων, ανεξάρτητα από το εάν ο υπεύθυνος ασφαλείας τυγχάνει στη συγκεκριμένη περίπτωση και Ταμίας του Συλλόγου. Ακολούθως, η Αρχή απεφάνθη ότι οι ενέργειες του υπευθύνου ασφαλείας του ΤΠΔ, με τις οποίες καταγραφόταν η δραστηριότητα της καταγγέλλουσας, έγιναν στο πλαίσιο των ορισμένων σε αυτόν αρμοδιοτήτων και δεν συνιστούν παρακολούθηση εργαζομένου. Ωστόσο, προέκυψε ότι το ΤΠΔ, ως ΥΕ, δεν είχε ενημερώσει με τρόπο πρόσφορο και σαφή τα υποκείμενα, των οποίων η εργασιακή συμπεριφορά καταγραφόταν, για τον σκοπό της καταγραφής, τους αποδέκτες των δεδομένων και την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης. Στα ΥτΔ περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι του ΤΠΔ που χρησιμοποιούν τους λογαριασμούς χρηστών της βάσης δεδομένων, των οποίων οι κινήσεις καταγράφονταν, ενώ ειδική αναφορά όφειλε να είχε γίνει προς τους υπαλλήλους του Τμήματος Μηχανογράφησης. Συνακόλουθα, η Αρχή απηύθυνε προειδοποίηση στο ΤΠΔ να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα για την ασφάλεια των δεδομένων, ώστε να αποφεύγεται η μη νόμιμη διαβίβαση προσωπικών δεδομένων σε τρίτα μη δικαιούμενα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (απόφαση 69/2016).