

**ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΟΙΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των
εργασιακών σχέσεων»**

**Μεταπτυχιακή φοιτήτρια : Νούτσου Αικατερίνη του Ιωάννη
Επιβλέπων Καθηγητής: κ. Αντώνιος Χάνος, Αναπληρωτής καθηγητής
Παντείου Πανεπιστημίου**

**Τριμελής επιτροπή : Αντώνιος Χάνος
Βασίλειος Αραβαντινός
Θέμης Σοφός**

Αθήνα, Μάιος 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	6
---------------------------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων γενικά

2. Εργασιακός χώρος και ιδιωτική ζωή.....	8
3. Διακρίσεις ανάλογα με το είδος χρήσης του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας–επιτρεπτή και μη επιτρεπτή επιτήρηση εργαζομένων.....	11
4.Βασικές αρχές για την εγκατάσταση συστημάτων γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS).....	14
5.Η χρήση των κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης και οι συνέπειες της επιτήρησης στην ψυχολογία των εργαζομένων.....	18
6.Στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων του εργαζόμενου και του εργοδότη..	22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

Το νομοθετικό πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων

7. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων σε διεθνές επίπεδο.....	26
7.1. Νομοθετήματα πρώτης γενιάς.....	26
7.1.2. Νομοθετήματα δεύτερης γενιάς.....	28
α. Η Σύμβαση 108/1981.....	28
β. Η Σύσταση υπ’ αριθμόν R 89 (2) σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται για εργασιακούς σκοπούς	29
γ. Η Οδηγία 95/46/EK.....	29
δ. Ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων.....	30
ε. Ο Κανονισμός 45/2001.....	31
στ. Η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29.....	32
ζ. Η Γνώμη 8/2001.....	32
η. Τα Έγγραφα Εργασίας 5401/01 και 11750/2002.....	33
7.1.3 Η θέση της Γερμανίας.....	34
7.1.4 Η θέση του Ηνωμένου Βασιλείου.....	36
7.1.5 Η θέση της Γαλλίας.....	38
8. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων από ελληνική σκοπιά.....	40
8.1 Το Σύνταγμα.....	40

8.2 Ο Νόμος 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.....	43
8.3 Ο Νόμος 3471/2006 για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.....	51
8.4 Ο Αστικός Κώδικας.....	53
8.5 Ο Ποινικός Κώδικας.....	53
8.6 Εργατικό Δίκαιο.....	54

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

9. Η λειτουργία και οι αρμοδιότητες της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα	55
9.1 Η Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.....	57
9.2 Πώς αντιμετώπισε η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα τα ζητήματα που ανέκυψαν σχετικά με την παρακολούθηση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.....	63
Επίλογος.....	69
Βιβλιογραφία.....	70

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Με την παρούσα εργασία γίνεται μια προσπάθεια επιχείρησης προσέγγισης του ζητήματος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον χώρο εργασίας καθώς και η προστασία των εργαζομένων.

Αρχικά, παρουσιάζονται οι μορφές επιτήρησης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας από τους εργοδότες καθώς και το ζήτημα της ιδιωτικότητας στους χώρους εργασίας. Αναλύονται οι λόγοι που προβάλλουν εκατέρωθεν οι δύο πλευρές προκειμένου να δικαιολογήσουν τους λόγους για τους οποίους οι μεν εργοδότες προβαίνουν σε παρακολούθηση των εργαζομένων, οι εργαζόμενοι δε σε προστασία της ιδιωτικότητάς τους.

Στην συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια παρουσίασης της νομοθετικής δραστηριότητας τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο. Στον διεθνή χώρο έχουν εκδοθεί νομοθετικά κείμενα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, τα περισσότερα δε χωρίς δεσμευτική αρχή με εξαίρεση κάποιες σημαντικές Οδηγίες. Σε εθνικό επίπεδο γίνεται αναφορά στον νόμο 2472/1997 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των ατόμων και αναλογική εφαρμογή στον χώρο εργασίας.

Τέλος, γίνεται αναφορά στην συμβολή της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, στον ρόλο και στις αρμοδιότητές της καθώς και μια ενδεικτική αναφορά στις αποφάσεις της πριν την έκδοση της Οδηγίας 115/2001 αλλά και μετά την έκδοση αυτής.

In this study, we try to approach to the protection of personal data in the workplace and worker protection.

Initially, we present the forms of surveillance of employees in the workplace by employers and the issue of privacy in the workplace. Analyzed the reasons given each other the two sides in order to justify the reasons why employers make monitoring of workers and why employees wishes to protect their privacy.

Then, there is a presentation of legislative activity at both international and national level. Internationally have been issued legislative texts of protection of personal data, the majority of which without binding. At national level reference is made to Law 2472/1997 on the protection of personal data of individuals and proportionate implementation in the workplace.

Finally, reference is made to the contribution of the Personal Data Protection Authority, the role and competences as well as an indicative reference of its decisions before the adoption of Directive 115/2001 and also after.

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η εργασιακή σχέση, η οποία αποτελεί μια από τις κυρίαρχες βιοτικές και κοινωνικές σχέσεις στη σύγχρονη εποχή, στηρίζεται στην επεξεργασία της πληροφορίας γενικά αλλά και ειδικότερα στην επεξεργασία της πληροφορίας προσωπικού χαρακτήρα. Πριν καν ακόμη γεννηθεί η εργασιακή σχέση ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, υπάρχει δυνατότητα συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (πχ. γραφεία ευρέσεως εργασίας). Και μετά την λήξη, όμως, της εργασιακής σχέσης μπορεί να γίνει επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από τον πρώην εργοδότη του (πχ. όταν ζητούνται από μια εταιρεία προσωπικά δεδομένα πρώην εργαζομένων).

Η σύγχρονη κοινωνία χαρακτηρίζεται ως «η κοινωνία της πληροφορίας». Σκοπός της «κοινωνίας της πληροφορίας» είναι να κερδίσει, μέσω της χρήσης της πληροφορικής, ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε διεθνές επίπεδο¹. Οι εργασιακές σχέσεις δεν θα μπορούσαν να μείνουν ανεπηρέαστες από την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας. Είναι δεδομένο, λοιπόν, ότι η ανάπτυξη της τεχνολογικής προόδου έχει μεταφέρει το «παιχνίδι» σε ένα άλλο επίπεδο, με αποτέλεσμα η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό τομέα να έχει διευκολυνθεί σημαντικά.

Ειδικότερα, η εισαγωγή της σύγχρονης τεχνολογίας και πληροφορίας στον εργασιακό χώρο, έχει επιφέρει τεράστιες αλλαγές στις σχέσεις εργαζομένων – εργοδοτών, που εντοπίζονται κυρίως στην τροποποίηση των συνθηκών απασχόλησης και στην καλύτερη επιτήρηση των εργαζομένων. Οι εν λόγω αλλαγές, ωστόσο, έχουν επιφέρει και κινδύνους, άλλοτε σοβαρούς και άλλοτε ήπιους, όσον αφορά την επέμβαση στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων με την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Πέραν όμως των κινδύνων έχουν επέλθει και βελτιώσεις στις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Για παράδειγμα ο εργαζόμενος με το πάτημα ενός και μόνο κουμπιού έχει την δυνατότητα να δει την μισθολογική του κατάσταση χωρίς να χρειαστεί να ανατρέξει στην υπηρεσία του και να χάσει πολύτιμο χρόνο.

Από τα παραπάνω, γίνεται σαφές πως το πεδίο της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων είναι ένα πεδίο σύγκρουσης συμφερόντων. Από την μια

¹ Βλ. Wikipedia, λήμμα «κοινωνία της πληροφορίας»

πλευρά, υφίσταται το δικαίωμα του εργαζομένου να προστατεύει την ιδιωτικότητά του στον εργασιακό χώρο και από την άλλη πλευρά υφίσταται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, που έχει ως στόχο την προάσπιση των συμφερόντων του. Στόχος αυτής της εργασίας είναι να καταγραφούν τα δικαιώματα και των δύο πλευρών, οι λόγοι που οδηγούν και τις δύο πλευρές στην επιθυμία να κατοχυρωθούν συνταγματικά και νομοθετικά τα δικαιώματά τους καθώς και να παρουσιαστεί το νομοθετικό πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων σε διεθνές και εθνικό επίπεδο. Στα τελευταία κεφάλαια της εν λόγω εργασίας γίνεται λόγος στον ρόλο της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων καθώς και ενδεικτική αναφορά σε αποφάσεις της που σχετίζονται με το θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

Το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων γενικά

2. Εργασιακός χώρος και ιδιωτική ζωή

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια συρρίκνωση του δικαιώματος της ιδιωτικότητας του ανθρώπου και δη του εργαζομένου. Με την ραγδαία εισβολή στον εργασιακό χώρο των νέων τεχνολογιών, η ιδιωτικότητα απειλείται σε τέτοιο βαθμό ώστε ο εργαζόμενος να γίνεται έρμαιο του κάθε εργοδότη που θέλει να τον ελέγξει. Ο εργοδότης, ο οποίος θέλει να γνωρίζει ανά πάσα στιγμή την κάθε κίνηση του υπαλλήλου του, μπορεί να έχει πρόσβαση στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που χρησιμοποιεί κατά την διάρκεια της εργασίας του, να ελέγχει ποιες ιστοσελίδες επισκέπτεται ο εργαζόμενος και αν είναι συναφείς με το αντικείμενο της εργασίας του καθώς και τον χρόνο που αναλώνει σε αυτές. Επίσης, ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει τα ηλεκτρονικά μηνύματα (e-mails) που ανταλλάσσει ο εργαζόμενος, εφόσον χρησιμοποιεί ηλεκτρονικό υπολογιστή που ανήκει στον εργοδότη.

Ωστόσο, υπάρχουν και πολλοί άλλοι τρόποι προκειμένου ο εργοδότης να ελέγξει τον εργαζόμενο, όπως για παράδειγμα με την χρήση οπτικοακουστικών μέσων (πχ. βιντεοκάμερες, οι οποίες δεν καταγράφουν μόνο την εικόνα αλλά και τον ήχο) ή με την εγκατάσταση ενός συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού, το λεγόμενο GPS². Με την χρήση οπτικοακουστικών μέσων ο εργοδότης είναι σε θέση να ελέγξει τον εργαζόμενο όχι μόνο την ώρα της εργασίας του αλλά και πολύ αργότερα, εφόσον οι εν λόγω κάμερες καταγράφουν το υλικό σε βίντεο, το οποίο μπορεί να το παρακολουθήσει οποτεδήποτε θέλει.

Με τον τρόπο αυτό περιορίζονται θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες του εργαζομένου, όπως για παράδειγμα η αξιοπρέπεία του, η προσωπικότητά του, η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος, με αποτέλεσμα να τείνει να καταστεί ο

² Βλ. και Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα : Η περίπτωση του παγκοσμίου συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού GPS, εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα – Θεσσαλονίκη, έτος 2012, σελ. 25

εργαζόμενος από υποκείμενο δικαίου σε αντικείμενο καθώς επιτείνεται η σχέση εξάρτησής του από τον εργοδότη³.

Τίθεται, λοιπόν, το ερώτημα εάν μπορούμε να μιλάμε για ιδιωτικότητα στον χώρο εργασίας και αν αυτή χαίρει συνταγματικής και νομοθετικής προστασίας. Υπάρχουν δύο θέσεις, όπου η καθεμία από την πλευρά της θέτει τους δικούς της προβληματισμούς.

Η πρώτη θέση είναι περισσότερο ανθρωποκεντρική και στηρίζεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος δεν χάνει την ιδιωτικότητά του εν ώρα εργασίας καθώς περνά πολύ από τον χρόνο του στον εργασιακό χώρο και εκτός από παραγωγή έργου υπάρχει και ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του. Συνεπώς, υπάρχει επέκταση της ιδιωτικότητας και στον εργασιακό χώρο⁴. Η ιδιωτικότητα ξεφεύγει πια από τα στενά όρια της οικίας του ατόμου και επεκτείνεται και στις επαγγελματικές σχέσεις.

Με άλλα λόγια, η προστασία της ιδιωτικής ζωής περιλαμβάνει και τις επαγγελματικές σχέσεις και η προστασία της αλληλογραφίας περιέχει και την ηλεκτρονική αλληλογραφία. Ο εργαζόμενος στον χώρο εργασίας του κοινωνικοποιείται, ανταλλάσσει σκέψεις και απόψεις με τους συναδέλφους του και δεν δύναται το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα να εξαιρεθεί από τον χώρο εργασίας⁵.

Σε διεθνή κείμενα διατυπώνεται εύστοχα πως ο εργαζόμενος δεν εγκαταλείπει το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικότητας με την είσοδό του στον χώρο εργασίας⁶. Η ιδιωτικότητα ενός ανθρώπου είναι ένα δικαίωμα το οποίο τον ακολουθεί σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του και δεν τον εγκαταλείπει ποτέ και για αυτόν ακριβώς τον λόγο, άλλωστε, προστατεύεται και συνταγματικά..

Στον αντίποδα υπάρχει η άλλη άποψη, η οποία αναφέρει πως εργαζόμενος και δικαίωμα στην ιδιωτικότητα δεν μπορούν να συνυπάρξουν. Για την θεμελίωση της παραπάνω θέσης, οι υποστηρικτές της αναφέρουν ότι όταν μια εταιρεία ή ένας

³ Βλ. Βικτωρία Δούκα, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσ/νίκη 2011, σελ. 28

⁴ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π. σελ. 32

⁵ Βλ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου, Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, ΕΕΔ, τόμος 65, αριθμός τεύχους 11, Αθήνα Ιούνιος 2006, σελ. 715

⁶ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 32, 58

εργοδότης προσλαμβάνει έναν εργαζόμενο για μια συγκεκριμένη δουλειά, θα πρέπει ο εργαζόμενος αυτός να είναι αφοσιωμένος στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Δεν μπορεί να αναλώνει τον χρόνο του σε ιδιωτικές του υποθέσεις, όπως να πλοηγείται στο διαδίκτυο αναζητώντας ιστοσελίδες ψυχαγωγίας, ούτε να αναλώνει πολύ χρόνο σε τηλεφωνικές επικοινωνίες οι οποίες είναι άσχετες με την εργασία του. Η θέση αυτή επικροτείται από την αμερικανική έννομη τάξη καθώς στην Αμερική οι εργοδότες νομιμοποιούνται απόλυτα να παρακολουθούν τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες των εργαζομένων τους, προκειμένου να προασπίσουν τα συμφέροντα τους⁷.

Από τα παραπάνω, λοιπόν, προκύπτει ότι το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα δεν πρέπει να παραβιάζεται αλλά αντιθέτως να συνυπάρχει με τα δικαιώματα των υπολοίπων εργαζομένων στον χώρο εργασίας καθώς και με το διευθυντικό δικαίωμα. Είναι προφανές ότι είναι δεκτό ότι το δικαίωμα του εργαζομένου στην ιδιωτικότητα πρέπει να θεωρείται θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Εργαζόμενος και εργοδότης είναι δύο πρόσωπα με αντικρουόμενα συμφέροντα. Ωστόσο, μπορεί να πραγματοποιηθεί έλεγχος στον εργαζόμενο - μέσα στα νόμιμα πλαίσια πάντα - χωρίς να παραβιαστεί το δικαίωμα στην ιδιωτικότητά του. Άλλωστε, και η ανέλεγκτη χρήση του διαδικτύου ή των ηλεκτρονικών και τηλεφωνικών επικοινωνιών από πλευράς εργαζομένου για προσωπικές του υποθέσεις, θα οδηγούσε σε ασυδοσία και σε κατάλυση της έννομης τάξης⁸.

⁷ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 40

⁸ Βλ. Κων/νος Ν. Χριστοδούλου, Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη 2013, σελ. 127

3. Διακρίσεις ανάλογα με το είδος της χρήσης του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας – επιτρεπτή και μη επιτρεπτή επιτήρηση των εργαζομένων

Με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην ζωή μας, η καθημερινότητά μας έχει αλλάξει ριζικά. Η διαδικτυακή επικοινωνία έχει γίνει μέρος της ζωής μας και η περιήγηση στο διαδίκτυο τώρα πια δεν γίνεται απαραίτητα μόνο μέσα από τον ηλεκτρονικό μας υπολογιστή αλλά και από «έξυπνες» συσκευές, όπως είναι τα κινητά τηλέφωνα, τα tablet κλπ. Επομένως, δεν χρειάζεται να είμαστε στον ηλεκτρονικό υπολογιστή του σπιτιού μας προκειμένου να έχουμε πρόσβαση στο διαδίκτυο. Η πρόσβαση είναι τόσο εύκολη, που μπορεί να γίνει από οποιοδήποτε σημείο εξωτερικού χώρου και αν βρισκόμαστε.

Ο εργασιακός χώρος δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστος από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών. Ο ηλεκτρονικός υπολογιστής είναι απαραίτητο εργαλείο στην συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, προκειμένου να φέρουν εις πέρας τα εργασιακά τους καθήκοντα. Ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το Διαδίκτυο στον χώρο εργασίας του κυρίως για να εκτελέσει την εργασία, την οποία έχει αναλάβει. Πολλές φορές η πλοήγηση σε διάφορες ιστοσελίδες του διαδικτύου βοηθούν τον εργαζόμενο να ενημερωθεί σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας του και τις εξελίξεις πάνω σε αυτό. Η χρήση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας δεν γίνεται πάντα μεταξύ φίλων αλλά μπορεί να γίνει και μεταξύ συναδέλφων για επαγγελματικά θέματα. Ωστόσο, πρέπει να διαχωρίσουμε την υπηρεσιακή χρήση από την ιδιωτική χρήση του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας στον χώρο εργασίας καθώς και τότε αυτή είναι επιτρεπτό να παραβιαστεί από τον εργοδότη.

Έχει συνδυαστεί η χρήση του διαδικτύου να γίνεται μόνο από το σπίτι μας κυρίως για λόγους ψυχαγωγίας. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν ευσταθεί διότι πολλοί εργαζόμενοι έχουν στην διάθεσή τους έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή τον οποίο τους έχει προμηθεύσει ο εργοδότης τους, κυρίως για επαγγελματική χρήση. Εντούτοις, πολλοί εργαζόμενοι θα ήθελαν να χρησιμοποιήσουν αυτόν τον ηλεκτρονικό υπολογιστή και για ιδιωτικές τους υποθέσεις. Για να συμβεί αυτό τίθεται ένας όρος από τον εργοδότη. Προκειμένου ο εργαζόμενος να χρησιμοποιήσει τον ηλεκτρονικό υπολογιστή για ιδιωτική χρήση πρέπει ο εργοδότης προηγουμένως να έχει δώσει την

συγκατάθεση του. Η δυνατότητα αυτή του εργοδότη απορρέει από το διευθυντικό του δικαίωμα, το δικαίωμα περιουσίας και το δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησής του⁹.

Η συγκατάθεση του εργοδότη διακρίνεται σε ρητή και σιωπηρή. Ρητή είναι η συγκατάθεση, όταν έχει υπογραφεί ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, όπου και τα δύο μέρη συμφωνούν για ιδιωτική χρήση του διαδικτύου και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών εν ώρα εργασίας (πχ. όταν δίνονται δύο διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στον εργαζόμενο, μία για επαγγελματική χρήση και μία για ιδιωτική χρήση). Σιωπηρή είναι η συγκατάθεση, όταν στον χώρο εργασίας υπάρχουν υπολογιστές συνδεδεμένοι στο διαδίκτυο, οι οποίοι είναι εύκολα προσβάσιμοι σε όλους τους εργαζομένους. Εντούτοις, θα πρέπει να γίνει σαφές ότι η συγκατάθεση αυτή - είτε είναι ρητή είτε σιωπηρή - δεν δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να κάνει αλόγιστη χρήση του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας. Θα πρέπει να υπάρχει ένα χρονικό περιθώριο όσον αφορά την ιδιωτική χρήση και να μην αποβαίνει σε βάρος της εταιρείας και των συμφερόντων της. Αυτό το χρονικό περιθώριο θα πρέπει να έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων από τις δυο πλευρές και θα πρέπει να τηρείται.

Όσον αφορά τον έλεγχο του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ο εργοδότης έχει δικαίωμα να διαβάζει τα μηνύματα της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας όταν η επιχείρηση διαθέτει μία μόνο διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Αυτό συνεπάγεται πως η ηλεκτρονική διεύθυνση που παραχωρήθηκε από τον εργοδότη στον εργαζόμενο δόθηκε αποκλειστικά για επαγγελματική χρήση. Είναι αυτονόητο πως δεν μπορεί να στερηθεί ο εργοδότης να λαμβάνει γνώση των υπηρεσιακών ηλεκτρονικών μηνυμάτων. Εισάγεται, ωστόσο, εξαίρεση στον παραπάνω κανόνα. Όταν ένα μήνυμα ηλεκτρονικής αλληλογραφίας απευθύνεται προσωπικά σε έναν εργαζόμενο, απαγορεύεται η ανάγνωσή του από τον εργοδότη. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση όπου μια ηλεκτρονική διεύθυνση ανήκει σε ένα τμήμα της επιχείρησης. Σε αυτή την περίπτωση, απαγορεύεται η ανάγνωση μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, όταν το μήνυμα αναφέρεται σε κάποιον εργαζόμενο προσωπικά¹⁰.

Διαφορετικά είναι τα πράγματα στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος έχει μία δική του ηλεκτρονική διεύθυνση για επαγγελματικούς σκοπούς. Στην περίπτωση αυτή υποστηρίζονται δυο απόψεις. Η πρώτη αναφέρει πως ο εργοδότης έχει δικαίωμα – τηρώντας τις αρχές της αναγκαιότητας, της σκοπιμότητας, της διαφάνειας, της νομιμότητας και της αναλογικότητας – να ελέγχει την ηλεκτρονική αλληλογραφία του

⁹ Βλ. Ιγγλεζάκης, ο.π., σελ. 56

¹⁰ Βλ. Ιγγλεζάκης, ο.π., σελ. 58

εργαζομένου για τον απλούστατο λόγο ότι, όταν μια ηλεκτρονική διεύθυνση έχει δημιουργηθεί για επαγγελματικούς σκοπούς, τα μηνύματα που λαμβάνει θα πρέπει να είναι επαγγελματικής φύσεως. Η δεύτερη άποψη αναφέρει ότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία έχει ούτως ή άλλως προσωπικό χαρακτήρα και απαγορεύεται η παραβίασή της από τον εργοδότη. Ο Παπαϊωάννου¹¹ υποστηρίζει πως η γνώση του περιεχομένου της προσωπικής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας στερείται νομιμοποιητικής βάσης και θα πρέπει να συνδεθεί με προσωπικά κίνητρα του εργοδότη που έχει την δυνατότητα πρόσβασης στην ηλεκτρονική αλληλογραφία των εργαζομένων του.

Από τα παραπάνω συνάγεται πως η παρακολούθηση του εργαζομένου και της αλληλογραφίας του ή της πρόσβασής του στο διαδίκτυο, συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και θα πρέπει να γίνεται αποκλειστικά για σκοπούς που αποβλέπουν στην εκπλήρωση των επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζομένων, προκειμένου να ελεγχθεί η αποδοτικότητά τους. Όταν η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γίνεται για να αξιολογηθεί η εν γένει συμπεριφορά του εργαζομένου, καθίσταται παράνομη και αντισυνταγματική και επιβάλλονται οι κυρώσεις του νόμου 2472/1997 για την «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Τι συμβαίνει, όμως, στην περίπτωση όπου ο εργοδότης παραβίασε την ηλεκτρονική αλληλογραφία του εργαζομένου του; Τότε ο εργαζόμενος έχει τα εξής δικαιώματα : α) να καταγγείλει τον εργοδότη στην Αρχή, β) να ζητήσει κατά το άρθρο 14 του ν. 2472/1997 την λήψη ασφαλιστικών μέτρων προκειμένου να σταματήσει ο εργοδότης την εν λόγω τακτική, γ) να υποβάλλει έγκληση κατά του εργοδότη του κατά το αρ. 21 του ν. 2472/1997 και δ) να ασκήσει αγωγή ζητώντας αποζημίωση για υλική και ηθική βλάβη κατά το αρ. 23 του ν. 2472/1997.

¹¹ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π., σελ. 729

4. Βασικές αρχές για την εγκατάσταση συστημάτων γεωγραφικού προσδιορισμού (GPS)

Σύμφωνα με την Γνώμη 5/2005 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29¹², το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού είναι ένα παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού συντεταγμένων, το οποίο βασίζεται σε ένα «πλέγμα» εικοσιτεσσάρων δορυφόρων της Γης, στους οποίους υπάρχουν ειδικές συσκευές, οι λεγόμενοι «δέκτες GPS». Επίσης, Σύμφωνα με την Γνώμη 13/2011 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού διαθέτουν «έξυπνες» κινητές συσκευές, οι οποίες συνδέονται με την ακριβή θέση, στην οποία βρίσκεται ο χρήστης τους.

Η τεχνολογία GPS διαθέτει 31 δορυφόρους και ο κάθε δορυφόρος μεταδίδει ένα ακριβές ραδιοσήμα. Το εν λόγω σύστημα χρησιμοποιείται για την ανεύρεση της συγκεκριμένης θέσεως ενός επαγγελματικού οχήματος, το οποίο χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος¹³. Να σημειωθεί πως στην Οδηγία 115/2001 που εξέδωσε η Αρχή Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων (εφεξής Αρχή) ως χώρος εργασίας εννοούνται και τα επαγγελματικά οχήματα.

Το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού είναι εγκατεστημένο σε πολλά επαγγελματικά οχήματα διευκολύνοντας έτσι τον εργαζόμενο να φθάσει όσο το δυνατόν ταχύτερα στον προορισμό του μέσα από την συντομότερη διαδρομή. Εκτός από τα επαγγελματικά οχήματα, συστήματα γεωγραφικού προσδιορισμού είναι εγκατεστημένα και σε φορητούς ηλεκτρονικούς υπολογιστές και σε κινητά τηλέφωνα¹⁴. Με την συνεχή παρακολούθηση του εργαζομένου από τον εργοδότη μέσω του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού, ελέγχεται εκτός από την αποδοτικότητα του εργαζομένου και η εν γένει συμπεριφορά του. Εάν το όχημα, το οποίο έχει παραχωρηθεί στον εργαζόμενο, διατίθεται να το χρησιμοποιεί και εκτός ωραρίου εργασίας, αυτομάτως ο εργοδότης γίνεται λήπτης και των διαδρομών που εκτελεί ο εργαζόμενος για ιδιωτική χρήση (πχ. οδηγοί ταξί)¹⁵.

¹² Με τον Κανονισμό 45/2001 της Ευρωπαϊκής Ένωσης δημιουργήθηκε η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, η οποία είχε το δικαίωμα να εκδίδει Γνώμες

¹³ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 123

¹⁴ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 4

¹⁵ Βλ. Βικτωρία Δούκα, ο.π., σελ. 21

Το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού χαρακτηρίζεται από τις αρχές της νομιμότητας και της αναλογικότητας. Η εγκατάσταση ενός τέτοιου συστήματος σε επαγγελματικά οχήματα θα πρέπει να γίνεται ύστερα από ενημέρωση του εργαζομένου και η χρήση του από τον εργοδότη θα πρέπει να γίνεται με σύνεση. Ο βασικός σκοπός εγκατάστασης του εν λόγω συστήματος οφείλει να είναι η ασφάλεια του εργαζομένου και όχι ο έλεγχος της συμπεριφοράς του εκτός εάν αυτή η συμπεριφορά έχει άμεσα ή έμμεσα αντίκτυπο στην υπηρεσία (πχ αναξιοπρεπής συμπεριφορά).

Η εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε επαγγελματικά οχήματα επιτρέπεται σε ορισμένες περιπτώσεις και εφόσον τηρηθούν ορισμένες αρχές. Οι περιπτώσεις αυτές είναι οι εξής :

- 1) εγκατάσταση συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού πρέπει να γίνεται στις περιπτώσεις όπου αυτή είναι αναγκαία για την ασφάλεια των εργαζομένων (χρηματοπιστολές, αστυνομικά οχήματα) και
- 2) όταν, από την χρήση τους, δύναται να επωφεληθεί ο εργαζόμενος για την ανεύρεση της επιθυμητής και πιο σύντομης διαδρομής¹⁶.

Όσον αφορά τον χρόνο διατήρησης του καταγεγραμμένου υλικού, δεν θα πρέπει να ξεπερνάει ένα εύλογο χρονικό διάστημα παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Στην περίπτωση όπου ο υπεύθυνος επεξεργασίας επιθυμεί να διατηρήσει το υλικό για περισσότερο από το νόμιμο χρονικό όριο, τότε οφείλει να ζητήσει και να πάρει την άδεια της Αρχής.

Προκειμένου να γίνει νόμιμη εγκατάσταση ενός συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού σε επαγγελματικά οχήματα, οφείλει ο εκάστοτε εργοδότης να ζητήσει την άδεια της Αρχής καθώς και να προσδιορίσει επακριβώς ποια δεδομένα θα συλλεχθούν και θα επεξεργαστούν και για πόσο χρονικό διάστημα θα διατηρηθούν. Η Αρχή είναι η αρμόδια να αποφασίσει για την εγκατάσταση ενός τέτοιου συστήματος. Εάν τα δεδομένα τα οποία θα συλλεχθούν είναι απλά δεδομένα, τότε γίνεται απλά μια δήλωση στην Αρχή. Εάν, όμως, πρόκειται για ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα τότε πρέπει πρώτα η Αρχή να δώσει την άδειά της και ύστερα να ξεκινήσει η συλλογή των εν λόγω δεδομένων. Από την άλλη πλευρά, πριν την εγκατάσταση συστήματος GPS, θα πρέπει να έχει ενημερωθεί καταλλήλως ο εργαζόμενος στο όχημα ή στην συσκευή

¹⁶ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου- Κουτνατζή, ο.π., σελ. 124

του οποίου θα τοποθετηθεί το εν λόγω σύστημα καθώς και να δώσει την συγκατάθεσή του.

Από την άλλη πλευρά, τα εν λόγω συστήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν πολλές φορές προς όφελος του εργοδότη. Για παράδειγμα σε περίπτωση ένοπλης ληστείας μπορεί να εντοπιστεί η ακριβής θέση του οχήματος, η ταυτόχρονη ενημέρωση του εργοδότη και η έγκαιρη ειδοποίηση της αστυνομίας για να σπεύσει στον τόπο όπου βρίσκεται το όχημα.

Ωστόσο, υπάρχουν και άλλοι τρόποι, λιγότερο αυστηροί, προκειμένου να ελέγξει ο εργοδότης έναν εργαζόμενο και να διαπιστώσει εάν χρησιμοποιεί το όχημα για επαγγελματικούς και μόνο σκοπούς και όχι για ιδιωτικούς λόγους. Έχει υποστηριχθεί ότι οι εναλλακτικοί αυτοί τρόποι είναι ¹⁷:

α) Ο επιτόπιος έλεγχος των εργαζομένων συνδυάζοντας το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας και της αποδοτικότητας του εργαζομένου σε μια χρονική στιγμή και όχι κάθε στιγμή. Παρόλο που το μέτρο αυτό είναι ηπιότερο από το μέτρο της αέναης παρακολούθησως δεν συμφέρει τον εργοδότη διότι με το εν λόγω μέτρο εκτιμάται το τελικό αποτέλεσμα της εργασίας του εργαζομένου σε μια χρονική στιγμή και δεν μπορεί να εξακριβωθεί εάν ο εργαζόμενος χρησιμοποίησε γενικά το όχημα για ίδια χρήση.

β) Ο αιφνίδιος έλεγχος των εργαζομένων. Έχει τις ίδιες συνέπειες όπως και το παραπάνω μέτρο του επιτόπιου ελέγχου και αυτό διότι με τον αιφνίδιο έλεγχο ελέγχεται μια συγκεκριμένη συμπεριφορά του εργαζομένου, την στιγμή δηλαδή που γίνεται ο έλεγχος και όχι η συνολική συμπεριφορά του.

γ) Η χαρτογράφηση της περιοχής. Και αυτό το μέτρο κρίνεται ακατάλληλο διότι δεν δύναται εν ώρα εργασίας ο εργαζόμενος να κοιτάζει τους χάρτες και να οδηγεί ταυτόχρονα. Αυτό θα οδηγούσε σε άλλα αδικήματα, όπως αυτό της παραβίασης του Κ.Ο.Κ. και

δ) τέλος είναι το μέτρο της ενδοεπικοινωνίας αλλά και πάλι αυτό το μέτρο δεν μπορεί να αντικαταστήσει το GPS διότι σε μια επικίνδυνη αποστολή και στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος θα χρειαστεί βοήθεια (πχ. ενισχύσεις) και δεν θα μπορεί να επικοινωνήσει με τον εργοδότη του, ο εντοπισμός της θέσης στην οποία βρίσκεται το όχημα κρίνεται αναγκαίος.

¹⁷ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 113-115

Τα προσωπικά δεδομένα δεν πρέπει να διατηρούνται πέραν των 15 ημερών όπως αναφέρει και η Οδηγία 1/2011 της Αρχής στο άρθρο 8 για την χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης και ελέγχου μέσω GPS για την προστασία προσώπων και αγαθών, διότι ο σκοπός για τον οποίο συλλέχθηκαν και επεξεργάστηκαν εκπληρώθηκε μέσα σε αυτό το χρονικό διάστημα και η περαιτέρω διατήρηση συνιστά προσβολή, εκτός εάν ζητηθεί η άδεια της Αρχής και η Αρχή εκτιμήσει ότι πρέπει να δοθεί παράταση¹⁸.

¹⁸ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 119

5. Η χρήση των κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης και οι συνέπειες της επιτήρησης στην ψυχολογία των εργαζομένων

Στην σύγχρονη εποχή η ανάπτυξη της τεχνολογικής προόδου βοήθησε σε σημαντικό βαθμό την επιτήρηση των εργαζομένων από τους εργοδότες. Και αυτό έγινε με την εγκατάσταση τεχνικών συσκευών παρακολούθησης, όπως είναι τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης, τα συστήματα ακουστικής παρακολούθησης¹⁹ ακόμη και η επιτήρηση των εργαζομένων από απόσταση με την χρήση του παγκόσμιου συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού, το λεγόμενο GPS.

Τα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης αποτελούν τα τελευταία χρόνια έναν από τους πιο συνήθεις τρόπους παρακολούθησης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας δίνοντας ταυτόχρονα στον εργοδότη το δικαίωμα να γνωρίζει όλες τις δραστηριότητες που εκτελούνται από τον εργαζόμενο είτε μέσω ταυτόχρονης παρακολούθησης είτε μέσω καταγραφής σε συστήματα αναπαραγωγής εικόνας και ήχου (π.χ. βίντεο).

Από την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ελλοχεύουν κίνδυνοι κυρίως στην ψυχολογία τους. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι η ανεξέλεγκτη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων εμπεριέχει τον φόβο ότι ενδεχομένως να συλλεχθούν πληροφορίες άσχετες με την εργασιακή σχέση καθεαυτή (πχ συλλογή πληροφοριών για την κατάσταση υγείας του εργαζομένου μέσω ιατρικών εξετάσεων). Επίσης, μπορεί να γίνει παράνομη διακίνησή τους ή να αξιοποιηθούν για να αντιμετωπισθεί δυσμενώς ο εργαζόμενος στο μέλλον. Όλα αυτά του δημιουργούν συναισθήματα ανασφάλειας, μόνιμου φόβου, αγωνίας, κατάθλιψης και θυμού. Ο εργαζόμενος, ο οποίος παρακολουθείται καθ' όλη την διάρκεια της εργασίας του φοβάται ότι ενδεχομένως θα χάσει την δουλειά του ή θα αντιμετωπιστεί άνισα σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους του, εξαιτίας του γεγονότος ότι έχουν γίνει γνωστά προσωπικά του

¹⁹ Βλ. Κώστα Παπαδημητρίου, Η χρησιμοποίηση οπτικό-ακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, Επιθεώρηση εργατικού Δικαίου, τόμος 45^{ος}, Αθήνα 1986, αριθμός τεύχους 4 (1066) σελ. 154 επ.

δεδομένα, τα οποία αναφέρονται σε πληροφορίες άσχετες με την εργασία του. Περαιτέρω, απειλούνται θεμελιώδη δικαιώματά του, όπως η αξιοπρέπεια του, η προσωπικότητά του, η ελευθερία της γνώμης του, και τέλος ενισχύεται η σχέση εξάρτησής του από τον εργοδότη²⁰.

Το στοιχείο που χαρακτηρίζει τις οπτικοακουστικές συσκευές είναι η συνέχεια. Ο εργαζόμενος παρακολουθείται κάθε λεπτό και κάθε δευτερόλεπτο της ώρας και οι κινήσεις του καταγράφονται. Κάτι τέτοιο καθιστά τον εργαζόμενο ένα άβουλο πλάσμα δημιουργώντας του διάφορα συμπλέγματα κάνοντάς τον παράλληλα μη παραγωγικό και μη δημιουργικό αφού συνεχώς σκέπτεται πως ο,τι και αν κάνει θα καταγραφεί με αποτέλεσμα να μην προάγεται η δουλειά του και η προσωπικότητά του²¹.

Ο εργαζόμενος αναλώνει στην σύγχρονη εποχή πάρα πολλές ώρες από την ζωή του στον χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει, ότι αυτόματα νιώθει οικεία στον εν λόγω χώρο και ενδεχομένως να προβαίνει σε κάποιες κινήσεις εν ώρα δουλειάς, οι οποίες είναι απόλυτα φυσιολογικές και ανεκτές. Οι εν λόγω δραστηριότητες καταγράφονται από τα σύγχρονα μέσα ασφαλείας. Αυτή η καταγραφή του δίνει την αίσθηση ότι παραβιάζεται κάθε έννοια της ιδιωτικότητάς του.

Τα ποσοστά των ερευνών, που έχουν γίνει κατά καιρούς, έχουν δείξει ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι παρακολουθούνται κατά την διάρκεια της εργασίας τους (π.χ. επιτήρηση με κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, παρακολούθηση του διαδικτύου και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας), παρουσιάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό κατάθλιψη, άγχος και κόπωση σε σχέση με όσους εργαζόμενους δεν παρακολουθούνται. Το γεγονός ότι κάποιος παρακολουθείται στενά εν ώρα εργασίας αφενός επιδρά θετικά δεδομένου ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος επιτηρείται γίνεται περισσότερο υπεύθυνος, αφετέρου δημιουργείται συναίσθημα καχυποψίας μεταξύ των συναδέλφων και μείωση της αποδοτικότητας και της προθυμίας να φέρει εις πέρας την εργασία του²².

²⁰ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π. σελ. 27 - 28

²¹ Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π. σελ. 154 επ.

²² Βλ. Λίλιαν Μήτρου, Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα;

Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, ΑΝΑΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΒΗΜΑ ΙΔΕΩΝ - ΤΕΥΧΟΣ 10 – ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2008

ΑΦΙΕΡΩΜΑ: «ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΤΑ ΟΡΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ, ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ»

http://portal.kathimerini.gr/4dcqj/ w_articles_kathextra_1_14/06/2008_237183

Τα ίδια προβλήματα ανακύπτουν ακόμα και στις περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι οι κινήσεις τους καταγράφονται και έχουν δώσει την συγκατάθεσή τους για αυτή την καταγραφή. Αφενός, η εγκατάσταση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης λειτουργεί ευνοϊκά καθώς μπορεί να οδηγήσει στην μείωση των ατυχημάτων (πχ μπορεί να εμποδίσει την είσοδο εργαζομένου σε χώρο επικίνδυνο για την υγεία του), αφετέρου πάντα ελλοχεύει ο κίνδυνος να περιοριστεί η ατομική ελευθερία του εργαζομένου²³.

Ύστερα από όλα αυτά και μετά την ανησυχία που προκαλείται στους εργαζομένους περί προσβολής της ιδιωτικής τους ζωής στον χώρο εργασίας καθώς και ο φόβος ότι θα χάσουν την δουλειά τους, τους οδηγεί να περιορίσουν την χρήση του διαδικτύου εν ώρα εργασίας καθώς και να προσπαθήσουν να ελέγξουν κάθε κίνηση που θα κάνουν μέσα στον εργασιακό χώρο²⁴.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν όλοι οι παραπάνω κίνδυνοι η Αρχή εξέδωσε την υπ' αριθμόν 1122/2000 Οδηγία που αφορά την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που ελήφθησαν μέσω κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης. Η εν λόγω Οδηγία έθεσε ως κανόνα την απαγόρευση της λήψης και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων με την χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης εκτιμώντας ότι μακροπρόθεσμα προσβάλλεται η προσωπικότητα και η ιδιωτική ζωή του κάθε ατόμου και κατ' επέκταση και του εργαζομένου. Ωστόσο, επειδή σε κάθε κανόνα υπάρχει και η εξαίρεση, έτσι και στην εν λόγω Οδηγία ρυθμίζεται η νομιμότητα μιας τέτοιου είδους λήψης και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Η νομιμότητα αυτή διέπεται από τους κανόνες της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας.

Χαρακτηριστική είναι η υπ' αριθμόν 4/2009 απόφαση της Αρχής σχετικά με την λήψη και την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων με την χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης. Το μικροβιολογικό εργαστήριο με την επωνυμία «Χ» χρησιμοποιούσε κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Σκοπός της εγκατάστασης του κυκλώματος είναι «η ασφάλεια εργασίας μέσα στους εργαστηριακούς χώρους, η ασφάλεια δεδομένων εργαστηριακών δοκιμών, η διασφάλιση ποιότητας, η ασφάλεια εξοπλισμού – εγκαταστάσεων και φύλαξης χημικών ουσιών και παρασκευασμένων από τρίτους (κατά τη διάρκεια που το εργαστήριο είναι κλειστό).

²³ Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π., σελ. 157

²⁴ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου- Κουτνατζή, ο.π., σελ.27

Η Αρχή λαμβάνοντας υπόψιν τα άρθρα 2 στοιχ. α και 4 παρ. 1 β του Ν. 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την κοινοτική Οδηγία 95/46/EK για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, τα άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας 1122/2000²⁵ της Αρχής για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μέσω κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης και την Οδηγία 115/2001²⁶ της Αρχής για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων απευθύνει προειδοποίηση προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας : α) να απεγκαταστήσει το εν λόγω κλειστό κύκλωμα, με την τρέχουσα διάταξή του, β) να καταστρέψει το αρχείο που έχει ήδη δημιουργηθεί και γ) να ενημερώσει εγγράφως την Αρχή για τις παραπάνω ενέργειες σε αποκλειστική προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από τη λήψη της παρούσης, προσκομίζοντας επικαιροποιημένες κατόψεις και φωτογραφίες που να αποδεικνύουν τις νέες θέσεις καμερών και το πεδίο κάλυψης του κυκλώματος.

²⁵ Βλ. www.dpa.gr

²⁶ Βλ. www.dpa.gr

6. Στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων του εργαζόμενου και του εργοδότη.

Η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην σύγχρονη ζωή και κατ' επέκταση και στον εργασιακό χώρο, ανέτρεψε πολλά δεδομένα και πολλές ισορροπίες στη σχέση εργαζόμενου και εργοδότη. Ενώ παλαιότερα, οι επικοινωνίες των ατόμων γίνονταν κυρίως μέσω της τηλεφωνικής συσκευής και της χειρόγραφης αλληλογραφίας, τώρα πια ο ηλεκτρονικός υπολογιστής τείνει να αντικαταστήσει αυτά τα μέσα επικοινωνίας. Ο εργαζόμενος επικοινωνεί με τους φίλους του για ιδιωτικές του υποθέσεις είτε μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, είτε μέσα από διάφορα chat rooms (δωμάτια επικοινωνίας). Προκειμένου να πραγματοποιηθεί αυτή η επικοινωνία ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί τον ηλεκτρονικό υπολογιστή που του έχει παρασχεθεί από τον εργοδότη. Πόσες φορές ο εργαζόμενος έχει χρησιμοποιήσει την επαγγελματική ηλεκτρονική του διεύθυνση προκειμένου να προβεί σε ιδιωτικές ενέργειες, όπως για παράδειγμα να κλείσει δωμάτιο σε ξενοδοχείο για τις διακοπές του ή για να αγοράσει εισιτήρια για μια συναυλία;

Προς αποφυγή τέτοιων ενεργειών, ο εργοδότης αποφάσισε πως είναι καλύτερο να ελέγχει την κάθε κίνηση του εργαζόμενου, παραβιάζοντας το ηλεκτρονικό του ταχυδρομείο ή παρακολουθώντας με τα σύγχρονα μέσα που διαθέτει κάθε πότε ο εργαζόμενος πλοηγείται στο διαδίκτυο και στους ιστοχώρους και πόση ώρα σπαταλά σε αυτή την περιήγηση. Μέσω αυτής της παρακολούθησης, ο εργοδότης ενδεχομένως να βγάζει λανθασμένα συμπεράσματα για την αποδοτικότητα του εργαζόμενου. Σε περίπτωση ενός λάθους από πλευράς του εργαζόμενου, ο εργοδότης το αποδίδει στο γεγονός ότι, εξαιτίας της ανάλωσης του χρόνου του σε ιστοσελίδες στο διαδίκτυο ή στην ηλεκτρονική επικοινωνία, υπέπεσε στο λάθος αυτό. Κάτι τέτοιο, ωστόσο, δεν πρέπει να γίνεται αποδεκτό δεδομένου του γεγονότος ότι λάθη στους χώρους εργασίας γίνονται καθημερινά ανεξαρτήτως της χρήσης του διαδικτύου ή όχι.

Το διευθυντικό δικαίωμα και το δικαίωμα παροχής εργασίας δεν κατοχυρώνονται συνταγματικά. Αντιθέτως, ρυθμίζονται από την σύμβαση εργασίας που έχουν υπογράψει οι δύο πλευρές ή από τον Κανονισμό Εργασίας. Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο εκείνο που αναλαμβάνει την γενική διεύθυνση της επιχείρησης. Είναι υπεύθυνος για την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης καθώς και για την τήρηση των οδηγιών του από τους εργαζομένους του. Η προσπάθειά του εργοδότη να τηρήσει την τάξη στην επιχείρησή του, αυτομάτως δεν του δίνει το δικαίωμα να παραβιάσει ατομικά δικαιώματα και συνταγματικές ελευθερίες των εργαζομένων που απασχολεί στην επιχείρησή του²⁷.

Από την πλευρά του ο εργοδότης προβάλλει ποικίλους λόγους για να δικαιολογήσει την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, αναφέροντας ότι η εν λόγω συλλογή και επεξεργασία ωφελεί την επιχείρησή του. Οι λόγοι για τους οποίους ο εργοδότης χρησιμοποιεί τα νέα συστήματα τεχνολογίας για να επιτηρεί τους εργαζομένους του εν ώρα εργασίας, είτε παρακολουθώντας την συμπεριφορά τους μέσα από τα κλειστά κυκλώματα παρακολούθησης είτε με την ανάγνωση της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας τους είναι οι εξής²⁸:

α) Ανάγκη εκπλήρωσης υποχρεώσεων από την σχέση εργασίας είτε αυτές έχουν αναληφθεί συμβατικά είτε απορρέουν από κανονιστικές διατάξεις (πχ. τήρηση του ωραρίου, τήρηση κανόνων υγιεινής κλπ.). Με αυτό τον τρόπο οι εργοδότες θέλουν να γνωρίζουν εάν ακολουθούνται οι οδηγίες τους .

β) Ασφάλεια των εργαζομένων (πχ. σε τράπεζες που απειλούνται από ληστείες, κοσμηματοπωλεία κλπ.) και όσων προσέρχονται στους χώρους εργασίας (πελάτες). Η χρήση των συστημάτων παρακολούθησης μπορεί να ωφελήσει τους εργαζομένους καθώς ενδέχεται να μειωθούν εργατικά ατυχήματα μέσω της βελτίωσης των συστημάτων ασφαλείας.

γ) Προστασία του περιουσιακού δικαιώματος. Ο εργοδότης στελεχώνει με κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό την επιχείρησή του και θέλει να χρησιμοποιείται ο εν λόγω εξοπλισμός αποκλειστικά για επαγγελματικούς λόγους.

δ) Διασφάλιση του εργοδότη ότι δεν γίνεται παράνομη χρήση του διαδικτύου (πχ. διακίνηση πορνογραφικού υλικού, “κατέβασμα” υλικού από το διαδίκτυο, χρήση παράνομου λογισμικού, ανεπιθύμητη αλληλογραφία, δυσφήμιση του εργοδότη,

²⁷ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου - Κουτνατζή, ο.π., σελ. 109-111

²⁸ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π. σελ. 24 – 26, Βλ. Μίχος ο.π. σελ. 18 - 19

σεξουαλική παρενόχληση), ιδίως όταν συνεπάγεται αστική, ποινική ή εμπορική ευθύνη του εργοδότη.

ε) Παρακολούθηση και καταγραφή της παραγωγικής εργασίας σε όλο το μήκος του εργασιμου χρόνου. Οι εργοδότες έχουν τον φόβο πως κατά την διάρκεια της εργασίας του οι εργαζόμενοι αναλώνουν πολύτιμο χρόνο προκειμένου να περιηγηθούν στο διαδίκτυο κυρίως για λόγους προσωπικούς (πχ. να στέλνουν προσωπικά μηνύματα, να πληρώνουν λογαριασμούς, να αγοράζουν προϊόντα ή απλώς να ψυχαγωγούνται) παρά για επαγγελματικούς. Αυτομάτως, συνεπάγεται πως σπαταλούν τον χρόνο τους σε πέραν της εργασίας τους δραστηριότητες. Αυτό ακριβώς θέλει να αποφύγει ο εργοδότης χρησιμοποιώντας τρόπους παρακολούθησης των εργαζομένων του.

στ) Διασφάλιση της ορθής λειτουργίας της επιχείρησης και της διαδικασίας παραγωγής, ότι δεν θα γίνονται δολιοφθορές στην επιχείρηση και δεν θα διαρρεύσουν επιχειρηματικά μυστικά, τα οποία έλαβε γνώση ο εργαζόμενος είτε εκούσια είτε ακούσια.

ζ) Μιμητισμός. Κάποιοι εργοδότες χρησιμοποιούν την μέθοδο της επιτήρησης μόνο και μόνο επειδή το κάνουν οι ανταγωνιστές τους.

η) Ο φόβος των ιών είναι ένας ακόμη λόγος που επικαλούνται οι εργοδότες προκειμένου να δικαιολογήσουν την απόφασή τους να επιτηρούν το προσωπικό που απασχολούν καθώς οι ζημιές μπορεί να είναι σημαντικές και να κοστίζουν πολύτιμο χρόνο και χρήμα.

Από την πλευρά τους οι εργαζόμενοι προβάλλουν και αυτοί τα δικά τους επιχειρήματα προκειμένου να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους στον εργασιακό χώρο. Ο ηλεκτρονικός υπολογιστής είναι το κύριο εργαλείο σήμερα σε πολλές μορφές εργασίας διότι μέσω αυτού μπορούν να βρουν πληροφορίες για μια υπόθεση την οποία έχουν αναλάβει να φέρουν εις πέρας. Πέραν όμως της επαγγελματικής χρήσης οι εργαζόμενοι κατά ένα μεγάλο ποσοστό χρησιμοποιούν τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες και το διαδίκτυο και για ιδιωτική χρήση.

Οι λόγοι που προβάλλουν οι εργαζόμενοι προκειμένου να προστατεύσουν την ιδιωτική τους ζωή στον εργασιακό χώρο είναι οι εξής²⁹ :

α) Η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των ιστοσελίδων που επισκέπτεται ο εργαζόμενος, πέραν του ότι είναι παράνομο και ανήθικο, έχει ως συνέπεια να καταργείται η προσωπική ελευθερία και αυτονομία κατά την διάρκεια

²⁹ Βλ. Μίχος ο.π. σελ. 20-21

της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα εχθρικό κλίμα ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη με περαιτέρω συνέπεια να μην είναι τόσο παραγωγικός όσο θα έπρεπε. Η εμπιστοσύνη χάνεται και οι εργοδότες ενδέχεται είτε να χάσουν τους ήδη εργαζομένους που έχουν είτε να δυσκολευτούν να βρουν άλλους εξαιτίας του μη ελκυστικού περιβάλλοντος στο οποίο τους επιβάλλουν να εργάζονται.

β) Οι εργαζόμενοι φοβούνται πως με την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και του διαδικτύου ενδεχομένως να αποκαλυφθούν πληροφορίες για αυτούς, οι οποίες μπορεί να αποτελέσουν αιτία διακρίσεων ή να πέσουν θύματα εκβιασμού.

γ) Είναι άδικο διότι η δυνατότητα να ασχολούνται με προσωπικά ζητήματα είναι ένα δίκαιο αντάλλαγμα για όλες τις επιπλέον ώρες που αφιερώνουν οι εργαζόμενοι.

δ) Είναι ανθυγιεινό διότι η ηλεκτρονική επιτήρηση μπορεί να δημιουργήσει αντίξοες συνθήκες εργασίας.

ε) Είναι λάθος καθώς η επιτήρηση γίνεται από τεχνικά μέσα και όχι από ανθρώπους

Αυτό που συνάγεται ξεκάθαρα από τα ανωτέρω είναι ότι η ρύθμιση του ζητήματος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων σε εργασιακό επίπεδο δεν ενδείκνυται να γίνει μέσα από την ατομική σύμβαση εργασίας και αυτό για τον προφανή λόγο ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται σε μειονεκτικότερη θέση από τον εργοδότη. Άλλωστε, κανένας υποψήφιος εργαζόμενος δεν θα έθετε επί τάπητος ένα τέτοιο – σοβαρό κατά τα άλλα – θέμα, φοβούμενος ότι θα δημιουργήσει από την αρχή άσχημη εντύπωση προς τον εργοδότη. Θα θεωρηθεί αργόσχολος και χωρίς ενδιαφέρον για το αντικείμενο εργασίας του ³⁰.

Συνεπώς, θα πρέπει να υπάρξει νομοθεσία, η οποία αφενός να προστατεύει το διευθυντικό δικαίωμα και αφετέρου το δικαίωμα της ιδιωτικότητας στον εργασιακό χώρο καθώς και την αρμονική συνύπαρξη των δύο αυτών δικαιωμάτων στο ίδιο πεδίο χωρίς αυτό να σημαίνει απαραίτητα πως το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο είναι ανεπαρκές και αυτομάτως να το απορρίπτουμε. Το ζητούμενο είναι να εφαρμοστεί η εν λόγω νομοθεσία δημιουργώντας τους κατάλληλους μηχανισμούς ούτως ώστε να επέλθουν και τα επιθυμητά αποτελέσματα. Θα πρέπει να βρεθεί το σημείο εκείνο το οποίο από την μια πλευρά θα προστατεύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων από την ανεξέλεγκτη πρόοδο της τεχνολογίας και από την άλλη θα ισορροπεί ανάμεσα

³⁰ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π., σελ. 649-650

στην τεχνολογική πρόοδο και στην προστασία της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του ατόμου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

7. Το νομοθετικό πλαίσιο της προστασίας των προσωπικών δεδομένων

7.1. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων σε διεθνές επίπεδο

Η ραγδαία εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην σύγχρονη εποχή και η ταυτόχρονη διακινδύνευση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών, ανάμεσά τους και το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, επέβαλλαν την ανάγκη για την ρύθμιση ζητημάτων περί προστασίας προσωπικών δεδομένων. Πλειάδα νομοθετημάτων κάνει λόγο για την προστασία της ιδιωτικότητας γενικά αλλά και ειδικά στον εργασιακό χώρο. Τα νομοθετήματα αυτά διαχωρίζονται σε νομοθετήματα πρώτης και δεύτερης γενιάς.

7.1.1. Νομοθετήματα πρώτης γενιάς

Τα νομοθετήματα πρώτης γενιάς έδιναν μεγάλη σημασία στην έννοια του προσωπικού στοιχείου και στην έννοια της επεξεργασίας³¹. Πλην του ΟΗΕ το έτος 1948, όπου αναφέρει στο αρ. 12 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου³² ότι : *«Κανείς δεν επιτρέπεται να υποστεί αυθαίρετες επεμβάσεις στην ιδιωτική του ζωή, την οικογένεια, την κατοικία ή την αλληλογραφία του, ούτε προσβολές της τιμής και της υπόληψής του»*, ένα άλλο σημαντικό νομικό κείμενο – το

³¹ Βλ. Αραβαντινός Βασίλειος, Η προστασία των στοιχείων προσωπικού χαρακτήρα από την αθέμιτη επεξεργασία τους με ηλεκτρονικό υπολογιστή, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή 1997, σελ. 15

³² Βλ. <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a12>

οποίο βέβαια στερείται νομικής δεσμευτικότητας – είναι ο Κώδικας Δεοντολογίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο οποίος εξεδόθη από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας το έτος 1997

Ο Κώδικας αναφέρει μεταξύ άλλων ότι η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να γίνεται με νόμιμο τρόπο και να σχετίζεται με την απασχόληση του εργαζομένου και όχι με άσχετους λόγους. Επίσης, η αξιολόγηση των εργαζομένων δεν θα εξαρτάται αποκλειστικά και μόνον από την συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αλλά θα πρέπει να στηρίζεται σε άλλους παράγοντες, όπως η αφοσίωση του εργαζομένου, η αποδοτικότητά του κλπ. Η διάταξη του άρθρου 6 παρ. 14 του Κώδικα Δεοντολογίας ορίζει, ότι σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι παρακολουθούνται εν ώρα εργασίας, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τους ενημερώσει για την εν λόγω παρακολούθηση. Η μυστική παρακολούθηση απαγορεύεται εκτός εάν η εθνική νομοθεσία το επιτρέπει και γίνεται για λόγους δημοσίου συμφέροντος (πχ. αποκάλυψη ενός εγκλήματος).

Αναμφισβήτητης νομικής σημασίας κείμενο, είναι η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων Ανθρώπου (εφεξής ΕΔΣΑ) της 4^{ης} Νοεμβρίου του έτους 1950 και συγκεκριμένα η διάταξη του άρθρου 8 αυτής³³. Στην εν λόγω διάταξη δεν κατοχυρώνεται ευθέως το δικαίωμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων αλλά η οικογενειακή και ιδιωτική ζωή του ατόμου υπονοώντας ότι προσωπικές δραστηριότητες του εργαζομένου στο χώρο εργασίας μπορούν να υπαχθούν στις έννοιες της ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, η παραπάνω διάταξη προστατεύει το άτομο από αυθαίρετες επεμβάσεις στην ιδιωτική του ζωή. Στην Ελλάδα η ΕΣΔΑ υπογράφηκε στις 28 Νοεμβρίου του 1950 και επικυρώθηκε αρχικά με τον νόμο 2329/1953 (ΦΕΚ 68). Κατά την διάρκεια της δικτατορίας η ΕΣΔΑ καταγγέλθηκε στις 12.12.1969, με έναρξη ισχύος 13.6.1970. Η ΕΣΔΑ κυρώθηκε εκ νέου με το ν.δ. 53/1974 και αποτελεί σήμερα τη μόνη διεθνή συμφωνία που παρέχει τόσο υψηλή προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων.

³³ Βλ. <http://justiceforgreece.wordpress.com/2013/12/09>

Άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων Ανθρώπου: «1. Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του.

2. Δεν επιτρέπεται να υπάρξη επέμβασις δημοσίας 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 δημοσίαν 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».

Με βάση την Ε.Σ.Δ.Α. ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, το οποίο αναγνώρισε πως το δικαίωμα της ιδιωτικότητας επεκτείνεται και στον χώρο εργασίας ακριβώς επειδή ο χώρος αυτός ενδείκνυται απολύτως για κοινωνική συναναστροφή. Εδρεύει στο Στρασβούργο και κάθε κράτος μέλος της Σύμβασης διαθέτει σε αυτό έναν δικαστή. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δέχεται ότι ο όρος «ιδιωτική ζωή» αναφέρεται και στις επαγγελματικές δραστηριότητες. Στην νομολογία του αναφέρει πως ο όρος «κατοικία» στο άρθρο 8 της ΕΣΔΑ προσδιορίζει και την επαγγελματική κατοικία εκδίδοντας σημαντικές αποφάσεις σχετικές με το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων³⁴.

7.1.2. Νομοθετήματα δεύτερης γενιάς

α. Η Σύμβαση 108/1981

Ένα άλλο εξίσου σημαντικό νομοθέτημα είναι η Σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία καθιερώνει το δικαίωμα του εργαζομένου να γνωρίζει εάν υπάρχουν στην κατοχή του εργοδότη αυτοματοποιημένα αρχεία με δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν. Η Σύμβαση αυτή αποτέλεσε το μεταβατικό στάδιο ανάμεσα στα νομοθετήματα πρώτης και δεύτερης γενιάς³⁵. Παράλληλα η Σύμβαση προέβη στην διάκριση των απλών δεδομένων από τα ευαίσθητα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως τα δεδομένα της υγείας, η φυλετική καταγωγή και οι θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις. Επίσης, καθιερώνεται το δικαίωμα προσφυγής του εργαζομένου σε αρμόδια αρχή, όταν υπάρχει παραβίαση των δικαιωμάτων του³⁶. Η διάταξη του άρθρου 3 παρ. 1 της Σύμβασης 108/1981 εισήγαγε μια καινοτομία, που μέχρι τότε δεν υπήρχε. Δεν έκανε διάκριση μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, υποδηλώνοντας έτσι ότι και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι μπορούν να επικαλεστούν την Σύμβαση προκειμένου να υπερασπιστούν το δικαίωμα της ιδιωτικότητάς τους στον χώρο εργασίας³⁷. Η εν λόγω Σύμβαση αποτέλεσε το έναυσμα προκειμένου πολλές χώρες να προβούν στην ψήφιση ειδικών νόμων. Στην Ελλάδα η Σύμβαση 108/1981 κυρώθηκε με τον Ν. 2068/1992 (ΦΕΚ 118).

³⁴ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π., σελ. 84

³⁵ Βλ. Αραβαντινος Βασίλειος ό.π., σελ. 16

³⁶ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 45

³⁷ Βλ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου, ο.π., σελ. 653

Με την Σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης³⁸ θεμελιώθηκαν βασικές αρχές προστασίας, όπως η αρχή της νομιμότητας, η αρχή του σκοπού, η αρχή της αναλογικότητας, η αρχή της ακρίβειας των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί και η αρχή της διατήρησης των δεδομένων για εύλογο χρονικό διάστημα³⁹.

β. Η Σύσταση υπ' αριθμόν R 89 (2) σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται για εργασιακούς σκοπούς.

Ερμηνευτικό εργαλείο της σύμβασης 108/1981 καθώς και του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ αποτελεί η Σύσταση R 89 (2), χωρίς να έχει δεσμευτική ισχύ. Με βάση την σύσταση αυτή οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν τους εργαζομένους που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους σχετικά με την εισαγωγή και χρήση αυτοματοποιημένων ή ημιαυτοποιημένων μεθόδων συλλογής, επεξεργασίας και χρήσης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Παράλληλα η σύσταση απαγορεύει την ψυχολογική αξιολόγηση του ατόμου πριν την πρόσληψή του η οποία γίνεται συχνά με τη διενέργεια τεστ προσωπικότητας, εκτός εάν υπάρχει η συγκατάθεση του ίδιου ή προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία. Το επεξηγηματικό Μνημόνιο που συνοδεύει την Σύσταση αναφέρει ότι η αναφορά της Συστάσεως στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια γίνεται με επίγνωση του γεγονότος ότι *«είναι εύκολο να γίνουν οι εργαζόμενοι ένας αιχμάλωτος πληθυσμός υπό καθεστώς συνεχής παρακολούθησης με ηλεκτρονικές συσκευές, εάν δεν έχουμε πάντα κατά νου ότι οι εργαζόμενοι είναι κυρίως άτομα με ανθρώπινες ανάγκες για κοινωνική επαφή με τους συναδέλφους τους στον τόπο εργασίας»*. Η τεχνολογία θα πρέπει πρωτίστως να χρησιμοποιείται με τρόπο που θα προάγει την κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων⁴⁰.

γ. Η Οδηγία 95/46/EK

Θεμελιώδες νομοθετικό κείμενο υπήρξε και η Οδηγία 95/46/EK, η οποία αποτέλεσε σταθμό για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Εκδόθηκε

³⁸ Η Ελλάδα υπέγραψε την εν λόγω σύμβαση το έτος 1983 αλλά χρειάστηκε να μεσολαβήσουν εννέα ολόκληρα χρόνια μέχρις ότου προχωρήσει στην κύρωσή της με τον νόμο 2068/1992, Βλ. και Αραβαντινός Βασίλειος, ο.π. σελ. 16

³⁹ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 45-46

⁴⁰ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 46

προκειμένου να προστατευτούν τα άτομα σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων και την ελεύθερη κίνηση τέτοιων δεδομένων μεταξύ κρατών μελών, πάντα όμως με την παροχή επαρκών εγγυήσεων από τις εθνικές νομοθεσίες για την προστασία των ατομικών δικαιωμάτων⁴¹. Η εν λόγω Οδηγία, γνωστή και ως Κοινοτική Οδηγία, στηρίχθηκε στο άρθρο 100^A της Σύμβασης της Ρώμης, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και αναφέρεται στον υψηλό βαθμό προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου καθώς και στο άρθρο 8^A της Σύμβασης της Ρώμης και επιδιώκει την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών σε περίπτωση που παρακωλύουν την ενιαία αγορά⁴². Αρχικά ψηφίστηκε από το Συμβούλιο των Υπουργών και στην συνέχεια από το Ευρωκοινοβούλιο την 23^η Νοεμβρίου του έτους 1995. Στην ελληνική έννομη τάξη ενσωματώθηκε με τον νόμο 2472/1997 περί προστασίας προσωπικών δεδομένων⁴³.

Η Οδηγία αυτή δίνει την δυνατότητα στα άτομα να μπορούν να ελέγχουν εάν γίνεται παράνομη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επιβάλλει στους επεξεργαστές των προσωπικών δεδομένων καθήκοντα σχετικά με την συλλογή και την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Με την εν λόγω Οδηγία παρέχεται στα άτομα το δικαίωμα γνώσης και πρόσβασης στο υλικό που συλλέχθηκε, το δικαίωμα αντίρρησης σε περιπτώσεις αθέμιτης συλλογής καθώς και το δικαίωμα να απαιτεί την διόρθωση των στοιχείων όταν αυτά είναι ανακριβή⁴⁴.

Στην Οδηγία 95/46/EK θεμελιώνονται πέντε βασικές αρχές⁴⁵. Αυτές είναι : α) η αρχή της νομιμότητας, ήτοι η επεξεργασία δεδομένων πρέπει να γίνεται με νόμιμο και θεμιτό τρόπο χωρίς να παραβιάζονται τα ατομικά δικαιώματα, β) η αρχή του σκοπού και της σαφήνειας, γ) η αρχή της καταλληλότητας, δηλαδή τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να είναι κατάλληλα και όχι υπερβολικά σε σχέση με τον σκοπό για τον οποίο έχουν συλλεχθεί, δ) η αρχή της ακρίβειας και τέλος ε) η αρχή της διατήρησης των δεδομένων για εύλογο χρονικό διάστημα, δηλαδή να διατηρούνται για όσο χρονικό διάστημα χρειάζεται και όχι παραπάνω. Οι βασικές αρχές της Οδηγίας 95/46/EK έχουν εφαρμογή και στην εγκατάσταση και χρήση του συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού για τον έλεγχο των εργαζομένων, το λεγόμενο GPS, για το οποίο έγινε λόγος σε προηγούμενο κεφάλαιο στην παρούσα εργασία.

⁴¹ Βλ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 654

⁴² Βλ. Αραβαντινός Βασίλειος, ο.π., σελ. 18

⁴³ Βλ. ΦΕΚ-Α 50/1997

⁴⁴ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 47

⁴⁵ Βλ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου, ο.π. σελ 654

Παρόλο που επιτρέπεται να τηρούνται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, η Οδηγία τονίζει ότι η επεξεργασία αυτών των δεδομένων θα πρέπει να γίνεται στο βαθμό που το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία του κάθε κράτους, παρέχοντας ταυτόχρονα και επαρκείς εγγυήσεις⁴⁶.

δ. Ο Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων

Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα θεμελιώνεται στα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής Χάρτης). Το άρθρο 7 αναφέρει ότι : *«Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στο σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και των επικοινωνιών του»* ενώ το άρθρο 8 προβλέπει τα εξής: *«1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.*

2. Η επεξεργασία αυτών των δεδομένων πρέπει να γίνεται νομίμως, για καθορισμένους σκοπούς και με βάση τη συγκατάθεση του ενδιαφερομένου ή για άλλους θεμιτούς λόγους που προβλέπονται από το νόμο. Κάθε πρόσωπο δικαιούται να έχει πρόσβαση στα συλλεγμένα δεδομένα που το αφορούν και να επιτυγχάνει τη διόρθωσή τους.

3. Ο σεβασμός των κανόνων αυτών υπόκειται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής».

Με μια προσεκτικότερη ματιά παρατηρούμε πως η διάταξη του άρθρου 7 του Χάρτη συνάδει με την διάταξη του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Εντούτοις, υπάρχει μια σημαντική διαφορά. Ενώ στην ΕΣΔΑ αναγραφόταν ο όρος «αλληλογραφία», στον Χάρτη αναφέρεται ο όρος «επικοινωνίες»⁴⁷. Οι σύγχρονες εξελίξεις διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην αντικατάσταση αυτού του όρου. Σήμερα, όταν μιλάμε για επικοινωνίες ή αλληλογραφία εννοούμε όχι μόνο την προφορική ή την γραπτή συνομιλία αλλά και την τηλεφωνική και ηλεκτρονική επικοινωνία (e-mail).

ε. Ο Κανονισμός 45/2001 της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στην συνέχεια εκδόθηκε ο Κανονισμός 45/2001 της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με τον εν λόγω Κανονισμό συστάθηκε μια εποπτική αρχή με την ονομασία «Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων». Ο Ευρωπαίος Επόπτης είναι επιβαρυνμένος με την υποχρέωση να ελέγχει εάν τα όργανα της Κοινότητας σέβονται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων καθώς και την ιδιωτική ζωή

⁴⁶ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 47 - 48

⁴⁷ Βλ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου, ο.π. σελ 655

των ατόμων. Επιπροσθέτως έχει και συμβουλευτικό χαρακτήρα, είτε αυτοβούλως είτε ύστερα από πρόταση των κοινοτικών οργάνων. Πέραν των άλλων, έχει δικαίωμα να υποχρεώνει ένα όργανο να διορθώσει, να διαγράψει ή να καταστρέψει ένα δεδομένο προσωπικού χαρακτήρα, το οποίο συλλέχθηκε παράνομα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας⁴⁸.

Το άρθρο 19 του Κανονισμού 45/2001 της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεσπίστηκε προκειμένου να ρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων. Με βάση το άρθρο αυτό, το υποκείμενο των δεδομένων δεν είναι υποχρεωμένο να συμμορφωθεί με μια βλαπτική προς αυτόν απόφαση, η οποία στηρίχθηκε αποκλειστικά στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με σκοπό να αξιολογηθεί η απόδοση και η παραγωγικότητα του υποκειμένου των δεδομένων. Εξαιρέση αποτελεί μόνο εφόσον αυτού του είδους η απόφαση επιτρέπεται ρητά από την εθνική νομοθεσία ενός κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή είναι επιτρεπτή από τον Ευρωπαϊκό Επόπτη.

στ. Η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 του Κανονισμού 45/2001 της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ο Κανονισμός 45/2001 της Ευρωπαϊκής Ένωσης προέβλεψε την δημιουργία της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 του ίδιου Κανονισμού, η οποία έχει συμβουλευτικό ρόλο ως προς τα θέματα που ανακύπτουν από την εφαρμογή του Κανονισμού, την προστασία των προσωπικών δεδομένων από τρίτες χώρες, την συμπλήρωση ή τροποποίηση της σχετικής νομοθεσίας και τους κώδικες δεοντολογίας που συντάσσονται σε κοινοτικό επίπεδο. Στο κείμενο της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 αναφέρονται οι γενικές αρχές που διέπουν την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. Αυτές οι αρχές είναι :

- α) Η αρχή της αναγκαιότητας
- β) Η αρχή της σκοπιμότητας
- γ) Η αρχή της διαφάνειας
- δ) Η αρχή της νομιμότητας
- ε) Η αρχή της αναλογικότητας
- στ) Η αρχή της ακρίβειας και διατήρησης των δεδομένων
- η) Η αρχή της ασφάλειας

⁴⁸ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 50

ζ. Η Γνώμη 8/2001 της Ομάδα εργασίας του άρθρου 29

Η Ομάδα εργασίας του άρθρου 29 εξέδωσε την Γνώμη 8/2001, με την οποία αφενός οι εργοδότες και αφετέρου οι εργαζόμενοι οφείλουν να γνωρίζουν ότι πολλές δραστηριότητες, οι οποίες διενεργούνται κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης συνεπάγονται την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τους εργοδότες. Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου συνιστά η από πλευράς εργοδότη παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω βιντεοεπιτηρησεως, η επεξεργασία ήχου και εικόνας στον εργασιακό χώρο καθώς και η πρόσβαση στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο του εργαζομένου⁴⁹.

Σύμφωνα με την Γνώμη 8/2001, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων συνεπάγεται ταυτόχρονα και την προστασία των δεδομένων τους. Η συλλογή πρέπει να διακρίνεται από την αρχή της σαφήνειας, της νομιμότητας και του σκοπού. Πρέπει να συλλέγονται προσωπικά δεδομένα τα οποία έχουν απόλυτη σχέση με τον σκοπό για τον οποίο συλλέγονται. Επίσης, οι εργοδότες οφείλουν να γνωστοποιούν στους εργαζομένους τους, ότι πρόκειται να προβούν σε συλλογή προσωπικών τους δεδομένων, ποια ακριβώς δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα επεξεργαστούν και για ποιο σκοπό γίνεται αυτή η συλλογή και επεξεργασία. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα πρόσβασης στα προσωπικά του δεδομένα και οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να κοινοποιούν αυτά τα δεδομένα στην αρμόδια αρχή, η οποία έχει συσταθεί από το εκάστοτε εθνικό κράτος για αυτό τον σκοπό. Τέλος, οι εργοδότες πρέπει να διαφυλάσσουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν συλλέξει και επεξεργαστεί καθώς και να μην διαβιβάζουν αυτά τα δεδομένα σε πρόσωπα τα οποία δεν έχουν καμία σχετική αρμοδιότητα⁵⁰.

η. Τα Έγγραφα Εργασίας 5401/01 και 11750/2002 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29

Συμπλήρωση της Γνώμης 8/2001 γίνεται με το Έγγραφο Εργασίας 5401/01, το οποίο σχετίζεται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Εξεδόθη από την Ομάδα Εργασίας βάσει του άρθρου 29 και εξέτασε το ζήτημα της παρακολούθησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον χώρο εργασίας.

⁴⁹ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 51-52

⁵⁰ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 52 - 53

Στην συνέχεια η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 εξέδωσε το Έγγραφο Εργασίας 11750/2002, το οποίο ανέφερε ότι επιτήρηση των εργαζομένων μπορεί να γίνει και με την χρήση βιντεοκάμερας, η οποία καταγράφει είτε συνεχώς είτε κατά διαστήματα τις δραστηριότητες των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους. Η βιντεοεπιτήρηση πρέπει να διακρίνεται από τις αρχές της σαφήνειας, της διαφάνειας, της νομιμότητας και του σκοπού. Σύμφωνα με το εν λόγω έγγραφο απαγορεύεται η περαιτέρω χρησιμοποίηση του υλικού της βιντεοκάμερας για λόγους άσχετους από αυτούς για τους οποίους συλλέχθηκε⁵¹.

7.1.3 Η θέση της Γερμανίας

Τα άρθρα 1 και 2 του γερμανικού Συντάγματος κάνουν λόγο για το δικαίωμα του ατόμου στην προσωπικότητά του ενώ στο άρθρο 10 αναφέρεται ότι η ιδιωτικότητα της αλληλογραφίας και των τηλεπικοινωνιών είναι απαραβίαστη και προβλέπει μια σειρά από περιορισμούς οι οποίοι τίθενται με τον νόμο για την προστασία της ελεύθερης δημοκρατικής έννομης τάξης χωρίς απαραίτητα να έχει ενημερωθεί προηγουμένως το θιγόμενο πρόσωπο. Από τα άρθρα 1 και 2 του γερμανικού Συντάγματος απορρέει το δικαίωμα του ατόμου στην αυτοδιάθεση, δηλαδή το δικαίωμα του ατόμου να ορίζει εκείνο ποια προσωπικά δεδομένα μπορούν να γίνουν γνωστά. Παρόλο που δεν υπάρχει διάταξη με την οποία να προστατεύονται ρητά από το Σύνταγμα τα προσωπικά δεδομένα, εντούτοις είναι ένα προστατευόμενο έννομο αγαθό.

Το 1970 το κρατίδιο του Hessen (της Έσσης) λειτουργώντας πρωτοποριακά υιοθέτησε τον πρώτο στην Ευρώπη νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Στην συνέχεια ακολούθησε μια σειρά από νόμους, οι οποίοι αναφέρονταν στην προστασία των ατόμων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Ο πρώτος νόμος που ψηφίσθηκε ήταν το έτος 1977, ο οποίος τροποποιήθηκε τα έτη 1990, 1994, 1997 και 2001. Μάλιστα με την τελευταία τροποποίηση ενσωματώθηκε στον νόμο η κοινοτική οδηγία 95/46/ΕΚ. Πέραν όμως, αυτού του νόμου υπάρχει σωρεία διατάξεων σε άλλους νόμους που προστατεύουν τα

⁵¹ Βλ. Φερενίκη Παναγοπούλου – Κουτνατζή, ο.π. σελ. 53 - 54

προσωπικά δεδομένα. Ο νόμος για τις Τηλεπικοινωνίες, ο νόμος για την προστασία των Τηλεπικοινωνιών, ο κανονισμός για την προστασία των δεδομένων στις εταιρείες επικοινωνιών και ο ποινικός κώδικας που προβλέπει ποινικές κυρώσεις για την παράνομη χρήση προσωπικών δεδομένων⁵².

Ο ρόλος των εργασιακών συμβουλίων είναι αρκετά σημαντικός στην γερμανική νομοθεσία. Τα συμβούλια έχουν την αρμοδιότητα να παρακολουθούν την εγκατάσταση συστημάτων παρακολούθησης στις επιχειρήσεις και να ελέγχουν την τήρηση των σχετικών νόμων προς το συμφέρον των εργαζομένων. Έχουν την δυνατότητα να κάνουν δειγματοληπτικούς ελέγχους για να διαπιστώσουν αν έχουν εγκατασταθεί μηχανισμοί και διαδικασίες ασφαλείας που προστατεύουν το απόρρητο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών του εργαζομένου στο πλαίσιο της εργασίας του. Έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν βοήθεια από εμπειρογνώμονα. Σε περίπτωση όπου διαπιστωθεί παραβίαση της νομοθεσίας καταρχήν συζητούν με τον εργοδότη και εάν δεν βρεθεί λύση, τότε ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές. Εάν ο εργαζόμενος παραπνευθεί για κάτι σχετικό, το αντίστοιχο συμβούλιο συζητά το ζήτημα που προέκυψε από κοινού με τον εργοδότη και προσπαθεί να βρεθεί μια λύση κοινά αποδεκτή. Εάν κάτι τέτοιο δεν επιτευχθεί, το ζήτημα υποβάλλεται σε διαιτησία δεσμευτικού χαρακτήρα. Το πιο σημαντικό, ωστόσο, είναι πως έχουν δικαίωμα να αποφασίσουν από κοινού με τον εργοδότη, όταν εκείνος προτίθεται να εισαγάγει και να χρησιμοποιήσει τεχνικά μέσα που έχουν ως σκοπό να ελέγχουν την συμπεριφορά των εργαζομένων⁵³.

Εντούτοις, τα γερμανικά δικαστήρια δεν έχουν τοποθετηθεί ιδιαίτερα στο θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, έχουν εκδοθεί κάποιες αποφάσεις, οι οποίες αφορούν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας τους. Μία από αυτές τις αποφάσεις ήταν η υπόθεση Niemitz κατά Γερμανίας (23.12.1992)⁵⁴. Στην υπόθεση αυτή το δικαστήριο έκρινε ότι η προστασία της ιδιωτικής ζωής περιλαμβάνει και τις επαγγελματικές σχέσεις και η προστασία της αλληλογραφίας περιλαμβάνει και την ηλεκτρονική αλληλογραφία. Η απόφαση αυτή, όμως, δεν αφορούσε άμεσα τις εργασιακές σχέσεις καθώς αναφερόταν στην επαγγελματική αλληλογραφία ενός δικηγόρου.

⁵² Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ 724

⁵³ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ 724-725

⁵⁴ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 715

7.1.4 Η θέση του Ηνωμένου Βασιλείου

Για το Ηνωμένο Βασίλειο η προστασία των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο ήταν ένα ζήτημα μικρής σημασίας. Στην συνέχεια και με τον νόμο του 1984 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων δημιουργήθηκε ο θεσμός του επιτρόπου προστασίας δεδομένων και τέθηκαν ορισμένες αρχές για την προστασία των προσωπικών δεδομένων χωρίς να προβλέπονται κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους⁵⁵.

Ο επίτροπος έχει μια σειρά από αρμοδιότητες : ελέγχει την εφαρμογή της νομοθεσίας είτε αυτεπάγγελα είτε ύστερα από καταγγελία ή ερώτημα κάποιου ενδιαφερόμενου, διεξάγει επιτόπια έρευνα για να διαπιστώσει τι ακριβώς συμβαίνει και αν διαπιστώσει παραβίαση της νομοθεσίας αναζητεί συμβιβαστική λύση, απευθύνει προειδοποιητική επιστολή συμμόρφωσης, ζητά από πολιτικό δικαστήριο την έκδοση απόφασης ή παραπέμπει την υπόθεση για άσκηση ποινικής δίωξης. Η πιο σημαντική αρμοδιότητα του επιτρόπου είναι να εκδίδει κώδικες πρακτικής ερμηνεύοντας και εξειδικεύοντας τις διατάξεις του νόμου σε επί μέρους τομείς.

Ο Κώδικας Πρακτικής περιέχει περισσότερο πρακτικές συμβουλές παρά κανόνες δικαίου. Είναι με τέτοιο τρόπο διατυπωμένος ούτως ώστε να μην

⁵⁵ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 717

προκαταλαμβάνει το αποτέλεσμα μιας υπόθεσης αλλά να σχηματίζεται η εντύπωση με ποιο τρόπο θα ερμηνεύσει ο Επίτροπος την νομοθεσία σε μια συγκεκριμένη περίπτωση. Συνδυάζοντας, λοιπόν, την ερμηνευτική σημασία του κώδικα με τον νόμο του 1998 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, δημιουργείται η βάση που θα επιτρέψει στα βρετανικά δικαστήρια να διαμορφώσουν την σχετική νομολογία⁵⁶.

Εκτός από το νόμο του 1998, έχουμε και μια άλλη εξέλιξη το ίδιο έτος. Ψηφίζεται ο νόμος για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ο οποίος είχε ως αποτέλεσμα να ενσωματωθεί η ΕΣΔΑ στο αγγλικό δίκαιο, υποχρεώνοντας με αυτό τον τρόπο τα βρετανικά δικαστήρια να ακολουθούν την νομολογία του ΕΔΑΔ υιοθετώντας την αρχή της αναλογικότητας. Με την ενσωμάτωση της ΕΣΔΑ δημιουργείται μια πρωτόγνωρη για το Ηνωμένο Βασίλειο κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Εκτός από την ψήφιση του νόμου για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ψηφίζεται ο νόμος για τις Ανακριτικές Εξουσίες, ο οποίος ενσωμάτωσε την Οδηγία 97/66/ΕΚ για τις Τηλεπικοινωνίες. Στην συνέχεια ακολουθούν δυο αποφάσεις του ΕΔΑΔ, οι οποίες αναφέρονται στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τους εργοδότες τους.

Στην υπόθεση Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου (27.5.1997), είχαν δοθεί στην εργαζόμενη δύο τηλεφωνικές γραμμές στον χώρο εργασίας της, η μια για επαγγελματική χρήση και η άλλη για ιδιωτική χρήση. Κατόπιν υποκλοπής των τηλεφωνικών συνομιλιών της εργαζομένης, το βρετανικό δικαστήριο ισχυρίστηκε, ότι δεν παραβιάστηκε η ιδιωτική ζωή της εργαζομένης διότι τα τηλεφωνήματα δεν εμπίπτουν στην προστασία της ιδιωτικής σφαίρας, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 8 της ΕΣΔΑ εξαιτίας του γεγονότος ότι η εργαζόμενη δεν θα μπορούσε να προβάλλει αυτό τον ισχυρισμό σε σχέση με τις εν λόγω κλήσεις. Τον ισχυρισμό αυτό τον δικαιολόγησε λέγοντας πως ο εργοδότης έχει κάθε δικαίωμα να παρακολουθεί τις τηλεφωνικές κλήσεις των εργαζομένων του, εφόσον ο ίδιος τους παραχώρησε τις τηλεφωνικές γραμμές και μάλιστα χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου. Από την πλευρά του το ΕΔΑΔ έκρινε ότι οι τηλεφωνικές συνομιλίες που λαμβάνουν χώρα είτε στον χώρο εργασίας είτε στον τόπο της οικίας καλύπτονται από τις έννοιες της ιδιωτικής ζωής και της αλληλογραφίας σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ.1 της ΕΣΔΑ, ακόμα και στην περίπτωση όπου οι τηλεφωνικές γραμμές παρασχέθηκαν από τον εργοδότη. Σημαντικό σημείο στην εν λόγω υπόθεση ήταν η έλλειψη ενημέρωσης της

⁵⁶ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 718

εργαζόμενη για την παρακολούθηση των τηλεφωνικών της κλήσεων από τον εργοδότη⁵⁷.

Στην υπόθεση *Corland* κατά Ηνωμένου Βασιλείου, η προσφεύγουσα *Corland* εργαζόταν στο Κολέγιο *Carmarthenshire* από το έτος 1991. Το 1995 ανέλαβε προσωπική βοηθός του Διευθυντή και του Υποδιευθυντή. Κατά την διάρκεια της θητείας της στις εν λόγω θέσεις, το τηλέφωνο, το διαδίκτυο και η ηλεκτρονική αλληλογραφία, τελούσαν υπό παρακολούθηση χωρίς η ίδια να το γνωρίζει και χωρίς να έχει δώσει την συγκατάθεσή της. Ειδικότερα παρακολουθούνταν οι αναλυτικοί λογαριασμοί του τηλεφώνου, οι ιστοσελίδες που επισκεπτόταν, οι ώρες και η διάρκεια πλοήγησης και οι ηλεκτρονικές διευθύνσεις στις οποίες έστελνε μηνύματα αλλά και αυτές από τις οποίες λάμβανε. Τα βρετανικά δικαστήρια ισχυρίστηκαν ότι η παρακολούθηση έγινε προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο η εργαζόμενη έκανε χρήση των παροχών που της είχαν δοθεί από το Κολέγιο για ιδιωτική χρήση καθώς και για να διαπιστωθεί η συνέπειά της. Το ΕΔΑΔ έκρινε κατά τον ίδιο τρόπο όπως έκρινε και για την υπόθεση *Halford* κατά Ηνωμένου Βασιλείου, λέγοντας πως οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες, ανεξαρτήτως που λαμβάνουν χώρα, εμπίπτουν στην ιδιωτική σφαίρα και προστατεύονται με το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ⁵⁸.

7.1.5 Η θέση της Γαλλίας

Στην Γαλλία το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα δεν αναγνωρίζεται ρητά στο Σύνταγμα του 1958. Ωστόσο, το έτος 1978 τέθηκε σε ισχύ ο νόμος για την προστασία των προσωπικών δεδομένων από την αθέμιτη επεξεργασία τους με ηλεκτρονικό υπολογιστή⁵⁹. Ο εν λόγω νόμος περιλάμβανε πολλά από τα στοιχεία που στην συνέχεια ενσωματώθηκαν στην κοινοτική οδηγία. Στην Γαλλία ψηφίστηκε για πρώτη φορά νόμος ο οποίος προστατεύει τα προσωπικά δεδομένα στις εργασιακές σχέσεις. Το σημαντικότερο άρθρο είναι το L 121-8 του γαλλικού εργατικού κώδικα, το οποίο προβλέπει την υποχρέωση ενημέρωσης του εργαζομένου για την συλλογή προσωπικών πληροφοριών από τον εργοδότη. Το εν λόγω άρθρο βρίσκεται σε απόλυτη συνάφεια με το άρθρο L 120-2, το οποίο κάνει αναφορά στην αρχή της αναλογικότητας και του σκοπού. Οι διατάξεις του γαλλικού εργατικού κώδικα θα

⁵⁷ Βλ. <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>

⁵⁸ Βλ. <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>

⁵⁹ Βλ. Αραβαντινός Βασίλειος, σελ. 14-15

πρέπει να αξιολογηθούν και με τις αστικές και ποινικές διατάξεις καθώς και με τον νόμο για τις επικοινωνίες του 1991⁶⁰.

Χαρακτηριστική είναι η απόφαση των γαλλικών δικαστηρίων, όταν ο εργαζόμενος προσέφυγε σε αυτά όταν διαπιστώθηκε πως ο εργοδότης είχε λάβει γνώση των προσωπικών μηνυμάτων που είχε αποστείλει αλλά και παραλάβει ο εργαζόμενος. Η απόφαση του Αρείου Πάγου της Γαλλίας ήταν ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αναγνώσει προσωπικά μηνύματα του εργαζομένου διότι αυτά εμπίπτουν στην σφαίρα της ιδιωτικής ζωής, επικαλούμενο το άρθρο 9 του γαλλικού αστικού κώδικα και το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ⁶¹.

Πέραν των προαναφερόμενων νόμων το 1983 ιδρύθηκε η CNIL, η Εθνική Επιτροπή της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών, η οποία έχει ως στόχο τον καθορισμό των κανόνων δεοντολογίας για την χρησιμοποίηση της πληροφορικής στον επαγγελματικό χώρο. Σε ότι αφορά στον έλεγχο της αλληλογραφίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ελέγχει τον αριθμό, τον όγκο και ποιοι είναι οι αποδέκτες των μηνυμάτων. Εάν υπάρχει αμφιβολία για το ποια μηνύματα είναι προσωπικά η Επιτροπή θέτει έναν κανόνα, ο οποίος αναφέρει πως ένα μήνυμα που αποστέλλεται ή λαμβάνεται από τον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εργασίας του θεωρείται επαγγελματικό εκτός εάν το ίδιο το μήνυμα φέρει το χαρακτηρισμό προσωπικό. Τέλος, σε ότι αφορά στον έλεγχο του διαδικτύου, η Επιτροπή αναφέρει πως μια καθολική απαγόρευση της χρήσης του Διαδικτύου από τον εργαζόμενο, μάλλον θα έφερνε τα αντίθετα αποτελέσματα. Προτείνει, λοιπόν, να λαμβάνει ο εργοδότης προληπτικά μέτρα ώστε να μην έχει την δυνατότητα ο εργαζόμενος να συνδέεται με ανεπιθύμητες ιστοσελίδες, προκειμένου να γίνεται ασφαλής χρήση του διαδικτύου από τον εργαζόμενο⁶².

⁶⁰ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 720-721

⁶¹ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 721

⁶² Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 723

8. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων από ελληνική σκοπιά

8.1 Το Σύνταγμα

Το Σύνταγμα προστατεύει την αξία και την προσωπικότητα του ανθρώπου στο άρθρο 5 παρ. 1. Πέρα από το Σύνταγμα, όμως, το δικαίωμα της προσωπικότητας προστατεύεται και από το άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα. Ωστόσο, οι κίνδυνοι που προκύπτουν από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και θίγουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου, ανέδειξαν ένα νέο και αυτοτελές δικαίωμα του ανθρώπου, ως εκδήλωση της προσωπικότητάς του, το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού. Το εν λόγω δικαίωμα κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 9^Α του Συντάγματος, το οποίο αναφέρει ότι : *«Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων, διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει»*. Πληροφοριακός αυτοκαθορισμός σημαίνει ότι κάθε άνθρωπος αποφασίζει ο ίδιος για το επιτρεπτό ή όχι της συλλογής, της επεξεργασίας

και της χρήσης πληροφοριών που τον αφορούν. Η εν λόγω διάταξη εισήχθη με την τελευταία αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 και συμπληρώνει τις κλασικές διατάξεις των άρθρων 9 παρ.1 εδάφιο β Συντ. περί απαραβίαστου του ιδιωτικού βίου καθώς και της διάταξης του άρθρου 5 παρ. 1 Συντ. περί προστασίας της προσωπικότητας. Από τα παραπάνω προκύπτει πως το Σύνταγμα κατοχύρωσε την προστασία των προσωπικών δεδομένων με έναν τρόπο αυστηρό. Ωστόσο, το να θεωρηθεί πως τα προσωπικά δεδομένα κάθε ανθρώπου είναι και αποκλειστικά ιδιοκτησία του παραπέμπει μάλλον σε “φανατικούς” της προστασίας τους.

Στο ανωτέρω άρθρο χρησιμοποιούνται οι όροι «συλλογή», «επεξεργασία» και «χρήση» για να τονισθεί ότι η προστασία παρέχεται από την στιγμή που αρχίζει να γίνεται η συγκέντρωση των προσωπικών δεδομένων. Η συλλογή των προσωπικών δεδομένων δύναται να γίνει είτε από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο είτε από κάποιον τρίτο είτε τέλος από κάποιο δημόσιο μητρώο ή δημόσια πηγή⁶³. Ύστερα από το στάδιο της συλλογής ακολουθεί το στάδιο της επεξεργασίας, όπως είναι η καταχώρηση και η αξιολόγηση και καταλήγει στο στάδιο της χρήσης, όπου λαμβάνονται αποφάσεις μέσα από την εκτίμηση και αξιοποίηση των προσωπικών δεδομένων. Η επεξεργασία των δεδομένων γίνεται κυρίως μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών και η αποθήκευση γίνεται σε οπτικό-μαγνητικά μέσα⁶⁴. Εντούτοις, έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι, εάν θεωρηθεί ο όρος «χρήση» που συναντάμε στο αρ. 9^Α του Συντάγματος ως αυτόνομος από τον όρο «επεξεργασία» που περιλαμβάνεται στην ίδια διάταξη, τότε καλύπτει και τις περιπτώσεις που η χρήση γίνεται στο πλαίσιο αυτοματοποιημένης ή ημιαυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Αυτό είναι προφανές αφού προκύπτει και από την γραμματική διατύπωση του άρθρου 9Α.

Καθίσταται όρος διαφορετικός και ευρύτερος από αυτόν που χρησιμοποιείται στο νόμο 2472/1997, ο οποίος αναφέρεται στην προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ορθότερη, όμως, φαίνεται η άποψη που θεωρεί ότι ο όρος «χρήση» στο Σύνταγμα γίνεται για να τονισθεί ότι η προστασία παρέχεται ήδη από το στάδιο της συλλογής των πληροφοριών ακόμη και εάν δεν ακολουθήσει το στάδιο της επεξεργασίας.

Είναι χρήσιμο να γίνει σαφές ότι με το εν λόγω δικαίωμα του άρθρου 9^Α του Σ, δεν σημαίνει ότι απαγορεύεται εν γένει η συλλογή, η επεξεργασία και η χρήση των προσωπικών δεδομένων αλλά η συνταγματική προστασία υποχρεώνει τον νομοθέτη

⁶³ Βλ. Αραβαντινός Βασίλειος, ο.π., σελ. 40

⁶⁴ Βλ. Αραβαντινός Βασίλειος, ο.π., σελ. 42

να διαμορφώσει ένα περιοριστικό θεσμικό πλαίσιο, στα όρια του οποίου καθίσταται επιτρεπτή η συλλογή, η επεξεργασία και η χρήση των προσωπικών δεδομένων⁶⁵.

Ωστόσο, το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης έρχεται σε σύγκρουση με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αλλά και με το δικαίωμα αυτού στην πληροφορία. Το δικαίωμα πρόσβασης στην πληροφορία κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 5^Α του Συντάγματος, το οποίο αναφέρει τα ακόλουθα : «1. Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει. Περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο, εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης του εγκλήματος ή προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων. 2. Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του κράτους, τηρουμένων πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9, 9^Α και 19». Το εν λόγω άρθρο θέτει περιορισμούς στο δικαίωμα στην πληροφόρηση στην παράγραφο 1 εδάφια α και β.

Στην περίπτωση αυτή δεν μιλάμε για υπερίσχυση του ενός ή του άλλου δικαιώματος, αφού η στάθμιση των εν λόγω συμφερόντων θα γίνει με βάση τα εκάστοτε πραγματικά περιστατικά και με σκοπό την πρακτική εναρμόνιση της άσκησης των συγκρουόμενων δικαιωμάτων. Ο αποκλειστικός τρόπος προκειμένου να επιτευχθεί η εν λόγω εναρμόνιση είναι με την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας. Με την αρχή αυτή αίρεται η σύγκρουση των δικαιωμάτων των δύο πλευρών και επιτυγχάνεται η εξισορρόπηση με την εναρμόνισή τους⁶⁶.

Τα δικαιώματα που αναφέρονται στα άρθρα 5^Α και 9^Α του Συντάγματος είναι δύο δικαιώματα, τα οποία πριν την αναθεώρηση του Συντάγματος το έτος 2001 αποτελούσαν ειδικότερες εκδηλώσεις του δικαιώματος της προσωπικότητας του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος. Ύστερα από την αναθεώρησή του, αποσπάσθηκαν από αυτό και κατέστησαν αυθύπαρκτα δικαιώματα, τα οποία συνδέονται άρρηκτα με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια (άρθρο 2 παράγραφος 1 του Συντάγματος) και με το απόρρητο της επικοινωνίας (άρθρο 19 του Συντάγματος).

⁶⁵ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π., σελ. 40 επ.

⁶⁶ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π. σελ. 40

Τέλος, το άρθρο 19 του Συντάγματος⁶⁷ έχει ως στόχο την διασφάλιση της ελεύθερης επικοινωνίας. Όταν αναφερόμαστε στην επικοινωνία εννοούμε όχι μόνο την τηλεφωνική αλλά και την ηλεκτρονική επικοινωνία (e-mail, Skype). Η επικοινωνία μέσω της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας συνιστά ιδιωτική επικοινωνία, αφού είναι δεδομένο ότι όποιος χρησιμοποιεί αυτό τον τρόπο επικοινωνίας δεν απευθύνεται σε έναν ευρύ κύκλο ατόμων αλλά σε έναν συγκεκριμένο αποδέκτη και επιθυμεί να διατηρήσει εμπιστευτικό το περιεχόμενο αυτής της επικοινωνίας.

Από την διάταξη του άρθρου 19 παρ. 1 Σ. προκύπτει ότι το απόρρητο της επικοινωνίας μπορεί να παραβιαστεί μόνο όταν υπάρχει λόγος εθνικής ασφάλειας ή μόνο όταν με την παραβίαση του απορρήτου των επικοινωνιών μπορούν να αποκαλυφθούν εγκληματικές δραστηριότητες.

8.2 Ο Νόμος 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα

Μέχρι πριν λίγες δεκαετίες στην Ελλάδα δεν υπήρχε νομοθετικό πλαίσιο να προστατεύει την ιδιωτικότητα των εργαζομένων από την αυθαίρετη παρέμβαση του εργοδότη στα προσωπικά δεδομένα. Προσωπικά δεδομένα και τεχνολογική εξέλιξη ήταν λέξεις άγνωστες για τον τότε Έλληνα νομοθέτη. Η ραγδαία εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, όπως τα κινητά τηλέφωνα, οι φορητοί υπολογιστές και η εύκολη πρόσβαση στο Διαδίκτυο είχε ως αποτέλεσμα πολλοί εργοδότες να αρπάζουν την ευκαιρία να ελέγχουν, χωρίς περιορισμούς, την κάθε κίνηση των εργαζομένων τους⁶⁸.

Μην ξεχνάμε, άλλωστε, ότι πάντοτε ο εργοδότης ήθελε να γνωρίζει τις κινήσεις των εργαζομένων του και για αυτό ακριβώς τον λόγο προσλάμβανε επιστάτες, οι οποίοι ενεργούσαν ως «πληροφοριοδότες», ενημερώνοντάς τον για όλες τις κινήσεις των εργαζομένων του. Με την πάροδο των χρόνων η τεχνολογική επιστήμη εξελίχθηκε και τώρα πια ο εργοδότης μπορεί να γνωρίζει την κάθε κίνηση με πιο συγχρόνους τρόπους, όπως βιντεοκάμερες. Με το αναθεωρημένο Σύνταγμα

⁶⁷ Άρθρο 19 παρ. 1 Σ. : «Το απόρρητο των επιστολών και της ελεύθερης ανταπόκρισης ή επικοινωνίας με οποιονδήποτε άλλο τρόπο είναι απόλυτα απαραβίαστο. Νόμος ορίζει τις εγγυήσεις υπό τις οποίες η δικαστική αρχή δεν δεσμεύεται από το απόρρητο για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων»

⁶⁸ Βλ. Παπαϊωάννου, ο.π. σελ. 641 επ.

του 2001 προστέθηκαν άρθρα, όπως είδαμε και στην προηγούμενη ενότητα, τα οποία προστατεύουν την ιδιωτικότητα των ατόμων και αναλογικά και των εργαζομένων.

Στην συνέχεια ο Έλληνας νομοθέτης θέσπισε τον νόμο περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων ενσωματώνοντας με αυτόν τον τρόπο την Οδηγία 95/46/EK. Τέθηκε επιτακτική ανάγκη προκειμένου να ρυθμιστεί και να εφαρμοστεί ο εν λόγω νόμος δεδομένου ότι υπήρχαν πολλές καταγγελίες εργαζομένων εις βάρος εργοδοτών για παραβίαση των προσωπικών τους δεδομένων, αφενός με την χρήση κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης και αφετέρου με την πρόσβαση στην ηλεκτρονική επικοινωνία του εργαζομένου ή στις ιστοσελίδες τις οποίες επισκεπτόταν στο διαδίκτυο.

Αρχικά, οφείλουμε να τονίσουμε ότι ο εν λόγω νόμος δεν θεσπίστηκε για να ρυθμίσει αποκλειστικά τις εργασιακές σχέσεις, παρόλο που υπάρχει καταφανής ομοφωνία στην νομική επιστήμη για την ανάγκη προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στους χώρους εργασίας. Ωστόσο, λόγω έλλειψης ειδικής νομοθετικής ρύθμισης, εφαρμόζεται για να διευθετήσει ζητήματα που αφορούν και τις εργασιακές σχέσεις. Ο νόμος 2472/1997 αποτελείται από 26 άρθρα εκ των οποίων θα αναλύσουμε κατωτέρω τα σημαντικότερα. Ο νόμος αυτός αποτελεί ουσιαστικά το μοναδικό εν ισχύ νομοθετικό πλαίσιο που εφαρμόζεται αυτή την στιγμή στην Ελλάδα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Το αντικείμενο του νόμου 2472/1997 καθορίζεται στο άρθρο 1, όπου αναφέρει ότι : *«Αντικείμενο του παρόντος νόμου είναι η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς προστασία των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των φυσικών προσώπων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής»*. Από την γραμματική διατύπωση του παραπάνω ορισμού φαίνεται ότι θεσπίζονται προϋποθέσεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και των θεμελιωδών ελευθεριών του ατόμου. Ο σκοπός του νόμου αυτού είναι να προστατευθεί το άτομο από τον κίνδυνο να δημιουργηθεί μια λεπτομερής εικόνα του ατόμου με σκοπό να καταστεί ελέγξιμο. Από την νομοθετική επιλογή να προστατευθεί μόνο το φυσικό πρόσωπο και όχι το νομικό, συνάγεται ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας του νόμου. Ωστόσο, σε διεθνή κείμενα, όπως για παράδειγμα στην Σύμβαση 108/1981 προβλέπονται ως αντικείμενο προστασίας και τα νομικά πρόσωπα.

Στο άρθρο 2 ο νόμος κάνει λόγο για προσωπικά δεδομένα και ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Προσωπικά δεδομένα είναι όλες οι πληροφορίες, οι οποίες αναφέρονται στο φυσικό πρόσωπο του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να προσδιορισθεί μέσω αυτών των πληροφοριών. Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα⁶⁹ είναι οι πληροφορίες που αναφέρονται στην φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις πολιτικές πεποιθήσεις, την συμμετοχή σε σωματεία, την υγεία και τις σεξουαλικές προτιμήσεις.

Σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω, προκύπτει ότι δεν εντάσσονται στην έννοια των προσωπικών δεδομένων πληροφορίες, οι οποίες αφορούν κάποιο πρόσωπο του οποίου δεν είναι γνωστή η ταυτότητά του ή δεν δύναται να γίνει γνωστή μέσω των πληροφοριών αυτών (πχ η απογραφή του προσωπικού της επιχείρησης μιας περιοχής). Οι εν λόγω πληροφορίες υποβάλλονται σε επεξεργασία προκειμένου να χρησιμοποιηθούν για σκοπούς που δεν συνδέονται με τον συγκεκριμένο εργαζόμενο⁷⁰.

«Υποκείμενο» των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ορίζεται το φυσικό πρόσωπο, στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα και του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να προσδιορισθεί είτε αμέσως είτε εμμέσως από συγκεκριμένα στοιχεία, τα οποία χαρακτηρίζουν την υπόσταση του φυσικού προσώπου. Για τα νομικά πρόσωπα ο νόμος δεν κάνει λόγο, ωστόσο η προστασία των προσωπικών δεδομένων ενός νομικού προσώπου θα παρέχεται λαμβάνοντας κάθε φορά τις κατά περίπτωση συνθήκες⁷¹. Ως υποκείμενο των δεδομένων, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να ανέχεται την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, μόνο όμως όταν τηρούνται οι διατάξεις του νόμου. Με αυτό τον τρόπο απολαμβάνει την προστασία που του παρέχει ο νόμος.

Βασική έννοια του νόμου για την καλύτερη κατανόηση της προβληματικής της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, είναι η έννοια της «επεξεργασίας δεδομένων». Σύμφωνα με το στοιχείο δ της παρ. 2 του νόμου 2472/1997, επεξεργασία θεωρείται *«κάθε εργασία ή σειρά εργασιών που πραγματοποιείται, από το Δημόσιο ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο με ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων και εφαρμόζονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα,*

⁶⁹ Βλ. Στάθης Μίχος, ο.π., σελ. 52

⁷⁰ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π. σελ.117

⁷¹ Βλ. Αραβαντινός Βασίλειος, ο.π. σελ. 47

όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διατήρηση ή αποθήκευση, η τροποποίηση, η εξαγωγή, η χρήση, η διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, η διασύνδεση, η δέσμευση (κλείδωμα), η διαγραφή, η καταστροφή».

Κάποιοι θεωρητικοί υποστηρίζουν πως «επεξεργασία» νοείται αυτή που πράγματι συμβαίνει και όχι αυτή που θα μπορούσε να συμβεί. Για παράδειγμα, δεν υπάρχει επεξεργασία εάν ο εργοδότης είχε την πρόθεση να προβεί σε επεξεργασία αλλά τελικά δεν προέβη, ανεξάρτητα από τον λόγο για τον οποίο δεν προέβη. Επίσης, ανακοίνωση των προσωπικών δεδομένων σε τρίτο συνιστά επεξεργασία, όταν τα προσωπικά δεδομένα περιέλθουν στον τρίτο, ανεξάρτητα από το αν ο εργοδότης ή ο τρίτος είχαν πρόθεση να υλοποιήσουν την ανακοίνωση. Για αυτό τον λόγο δεν υφίσταται ανακοίνωση σε τρίτο εάν ο εργοδότης απέστειλε έγγραφο στον τρίτο, ο οποίος δεν το έλαβε ή από δικό του λάθος απεστάλη στον ίδιο τον εργαζόμενο. Σε τέτοιες περιπτώσεις δεν υφίσταται παράβαση του νόμου εφόσον δεν υπάρχει επεξεργασία ⁷².

Για να υπάρξει επεξεργασία πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά δύο προϋποθέσεις. Αφενός, οι πληροφορίες δεν αρκεί να είναι προφορικές αλλά απαιτείται να είναι αποτυπωμένες σε υλικό υπόβαθρο, πχ να περιέχονται σε ιδιωτικά έγγραφα και να περιλαμβάνουν φωτογραφικές ή κινηματογραφικές αποτυπώσεις, μαγνητοταινίες, βίντεο, mms, μηνύματα, φαξ και κάθε άλλη μηχανική ή ηλεκτρονική αποτύπωση. Αφετέρου, η πληροφορία πρέπει να περιέρχεται στον ίδιο τον εργοδότη. Η υπαγωγή στην εξουσία του εργοδότη πρέπει να είναι διαρκής, δηλαδή να του δίνεται η δυνατότητα χρονικά να υποβάλλει την πληροφορία σε επεξεργασία. Σε περίπτωση όπου ο εργοδότης απλώς λάβει γνώση μιας πληροφορίας, χωρίς ωστόσο να του δίνεται η δυνατότητα να την επεξεργαστεί (πχ δίνεται στον εργοδότη από έναν τρίτο μια φωτογραφία ενός εργαζόμενου με σκοπό ο τρίτος να την πάρει πίσω χωρίς ο εργοδότης να κρατήσει αντίγραφο), τότε δεν μιλάμε για επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου. Ωστόσο, υπάρχει και η αντίθετη άποψη, η οποία υποστηρίζει πως από την στιγμή που ο εργοδότης έγινε κοινωνός μιας πληροφορίας ακόμα και αν αυτή την πληροφορία δεν είναι πια σε θέση να την επεξεργαστεί, πράγματι επήλθε επεξεργασία της πληροφορίας. Ακόμα και στην περίπτωση όπου έγινε κατά λάθος ανακοίνωση προσωπικών δεδομένων σε τρίτο, πάλι μιλάμε για επεξεργασία. Το γεγονός πως ο τρίτος στον οποίο έγινε η ανακοίνωση δεν ήταν το

⁷² Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π. σελ. 9

σωστό πρόσωπο δεν σημαίνει πως δεν έγινε γνώστης μια πληροφορίας προσωπικών δεδομένων ακόμα και άθελα του.

Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε ότι η επεξεργασία διενεργείται είτε με τον κλασσικό τρόπο (πχ συλλογή προσωπικών δεδομένων με τη συγκέντρωση εγγράφων) είτε με αυτοματοποιημένα συστήματα με την χρήση των κατάλληλων προγραμμάτων και του απαραίτητου τεχνολογικού εξοπλισμού (πχ ανάρτηση των προσωπικών στοιχείων ενός εργαζομένου στην ιστοσελίδα της επιχείρησης στην οποία απασχολείται)⁷³.

Στην συνέχεια, ο νομοθέτης δίνει τον ορισμό της έννοιας του αρχείου. Αρχείο είναι *«το διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι προσιτά με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια»*. Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι η ύπαρξη ενός και μόνο προσωπικού δεδομένου δεν πληροί την έννοια του αρχείου, εκτός εάν θεωρηθεί ότι αποτελεί το αρχικό στοιχείο για την έναρξη της δημιουργίας αρχείου.

Ακολούθως, ο νομοθέτης προβαίνει σε διάκριση του «υπευθύνου επεξεργασίας» από τον «εκτελών την επεξεργασία» και τον «τρίτο». Όταν ο «υπεύθυνος επεξεργασίας» είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που καθορίζει τον σκοπό και την μέθοδο της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων κατ' ελεύθερη επιλογή ή προβαίνει στην επεξεργασία για την επίτευξη σκοπού που ορίζεται με κανονιστική διάταξη αλλά η επίτευξη του εν λόγω σκοπού εναπόκειται στον εργοδότη, προβαίνει σε άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος. Όταν προβαίνει στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με κανονιστική διάταξη που καθιστά υποχρεωτική την επίτευξη του σκοπού, τότε ενεργεί αναγκαστικά και εκπληρώνει την υποχρέωση που του επιβάλλει η κανονιστική διάταξη. Όταν, τέλος, προβαίνει στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με συμβατικό όρο, τότε εκπληρώνει συμβατική υποχρέωση.

«Εκτελών την επεξεργασία» είναι όποιος επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα για λογαριασμό του υπεύθυνου επεξεργασίας, όπως φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή οποιοσδήποτε άλλος οργανισμός. Σε μικρές επιχειρήσεις ο εργοδότης προβαίνει ο ίδιος στην εκτέλεση της επεξεργασίας και είναι ταυτόχρονα

⁷³ Βλ. Δούκα Βικτωρία, ο.π. σελ. 13

και ο εκτελών την επεξεργασία αλλά και ο υπεύθυνος της επεξεργασίας κατά το άρθρο 2 εδάφιο η του νόμου 2472/1997.

«Τρίτος» είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή οποιοσδήποτε άλλος οργανισμός, εκτός από το υποκείμενο των δεδομένων, τον υπεύθυνο επεξεργασίας και τα πρόσωπα που είναι εξουσιοδοτημένα να επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον ενεργούν υπό την άμεση εποπτεία ή για λογαριασμό του υπευθύνου επεξεργασίας.

«Αποδέκτης» σύμφωνα με το άρθρο 2 στοιχείο ι είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δημόσια αρχή ή υπηρεσία ή οποιοσδήποτε άλλος οργανισμός, στον οποίο ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για τρίτο ή όχι.

Στο άρθρο 2 και συγκεκριμένα στο στοιχείο ια του ανωτέρω νόμου γίνεται λόγος για την συγκατάθεση που δίνεται από το πρόσωπο του οποίου τα προσωπικά δεδομένα υπόκεινται σε επεξεργασία. Συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων είναι κάθε ελεύθερη, ρητή και ειδική δήλωση βούλησης που εκφράζεται σαφώς και με πλήρη επίγνωση του προσώπου όπου γίνεται η επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Το πρόσωπο εφόσον λάβει γνώση δέχεται να αποτελέσουν τα προσωπικά του δεδομένα αντικείμενο επεξεργασίας. Η Αρχή, ωστόσο, επεσήμανε ότι ο εργαζόμενος δεν έχει επιλογή να μην συναινέσει στην παρακολούθησή του διότι κάτι τέτοιο θα έκανε τον εργοδότη να θεωρεί πως ο υπάλληλός του είναι ένας αργόσχολος άνθρωπος, ο οποίος αναλώνει τον χρόνο του σε “εξωεπαγγελματικές” δραστηριότητες. Είναι πραγματικά δύσκολο να φανταστούμε κάποιον εργαζόμενο να αρνείται την παρακολούθηση και αυτό γιατί φοβάται πως θα χάσει την δουλειά του.

Ύστερα από την συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, μπορεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας να προβεί σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Ωστόσο, κυρίως το άρθρο 5 παρ. 2 εισάγει κάποιες εξαιρέσεις σχετικά με την συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων. Μπορεί να υπάρξει επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και χωρίς την συγκατάθεση του υποκειμένου, όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία : α) για την εκτέλεση σύμβασης στην οποία το συμβαλλόμενο μέρος είναι υποκείμενο δεδομένων, β) την εκπλήρωση υποχρεώσεως του υπευθύνου επεξεργασίας, η οποία επιβάλλεται από το νόμο, γ) τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου, εάν αυτό τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει την συγκατάθεσή του, δ) την εκτέλεση έργου δημοσίου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και ε) την

ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας με τον όρο ότι τούτο υπερέχει των δικαιωμάτων και συμφερόντων των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα.

Στο άρθρο 2 στοιχείο ιβ ο νομοθέτης παραθέτει συντομογραφικά την έννοια της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Ο ρόλος της Αρχής καθώς και αποφάσεις που εξεδόθησαν από αυτή σε περιπτώσεις παραβίασης προσωπικών δεδομένων θα γίνει αναφορά σε επόμενα κεφάλαια.

Στο άρθρο 4 του νόμου 2472/1997 εισάγονται τέσσερις αρχές :

- 1) Στο αρ. 4 παρ. 1 περίπτωση α αναφέρεται ότι τα προσωπικά δεδομένα συλλέγονται με νόμιμο και θεμιτό τρόπο για σαφείς, καθορισμένους και νόμιμους σκοπούς. Από τα παραπάνω απορρέει η αρχή της νομιμότητας, του σκοπού και του τρόπου επεξεργασίας. Το περιεχόμενο της έννοιας της θεμιτής επεξεργασίας συνάδει με την διάταξη του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα (απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος).
- 2) Στην περίπτωση β καθιερώνεται η αρχή της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα απαιτείται ενόψει των κάθε φορά σκοπών της επεξεργασίας. Συνεπώς, ο εργοδότης θα πρέπει να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου.
- 3) Στην περίπτωση γ του άρθρου 4 του νόμου 2472/1997 βρίσκεται η αρχή της ακρίβειας. Κατά την αρχή αυτή τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα και να είναι επίκαιρα και ακριβή.
- 4) Τέλος, στην περίπτωση δ έχουμε την αρχή της χρονικής διάρκειας τήρησης των προσωπικών δεδομένων. Σύμφωνα με την εν λόγω αρχή τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να διατηρούνται σε τέτοια μορφή που να επιτρέπεται ο προσδιορισμός της ταυτότητας του υποκειμένου μόνο κατά την διάρκεια της περιόδου που απαιτείται προκειμένου να πραγματοποιηθούν οι σκοποί της συλλογής και της επεξεργασίας. Μετά την παρέλευση της περιόδου αυτής, μπορεί η Αρχή με αιτιολογημένη απόφασή της να επιτρέψει την διατήρηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για ιστορικούς, επιστημονικούς ή στατιστικούς σκοπούς, εφόσον κρίνει σκόπιμο ότι δεν θίγονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση τα δικαιώματα των υποκειμένων τους ή και τρίτων. Μετά την πάροδο του χρόνου που απαιτείται για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, ο υπεύθυνος της επεξεργασίας έχει την αποκλειστική ευθύνη για την καταστροφή των προσωπικών δεδομένων.

Επίσης σύμφωνα με το αρ. 7Α παρ.1 περ. α του Ν. 2472/1997, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης και λήψεως αδείας για την τήρηση και επεξεργασία αρχείου με προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του, εφόσον η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση των υποχρεώσεων από τις παραπάνω σχέσεις και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο υπεύθυνος επεξεργασίας να ορίζει μόνος του τους όρους επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, υποκείμενος μόνο στον κατασταλτικό έλεγχο της Αρχής.

Στα άρθρα 11-14 ο νόμος δίνει τέσσερα δικαιώματα στο υποκείμενο της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και κατ' επέκταση και στον εργαζόμενο :

- Άρθρο 11 : **Το δικαίωμα της ενημέρωσης.** Σύμφωνα με αυτό το δικαίωμα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να ενημερώσει τον εργαζόμενο ειδικά για τον σκοπό της επεξεργασίας, ότι αυτή γίνεται στο πλαίσιο οργάνωσης της εργασιακής σχέσης και αποβλέπει μόνο σε αυτή αλλά και για τους αποδέκτες, δηλαδή τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα στα οποία ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα. Το δικαίωμα ενημέρωσης ασκείται αποκλειστικά κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων.
- Άρθρο 12 : **Το δικαίωμα πρόσβασης.** Κατά το άρθρο αυτό, το υποκείμενο της επεξεργασίας έχει δικαίωμα να γνωρίζει ποια προσωπικά του δεδομένα αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Έχει δικαίωμα να γνωρίζει ακόμη και τον τρόπο με τον οποίο συνελέγησαν τα εν λόγω προσωπικά δεδομένα για να κρίνει εάν η συλλογή έγινε νόμιμα και θεμιτά. Το δικαίωμα πρόσβασης ασκείται οποιαδήποτε στιγμή.
- Άρθρο 13 : **Το δικαίωμα αντίρρησης.** Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να φέρει αντίρρηση σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, μόνο όταν η επεξεργασία δεν γίνεται νόμιμα και υπερβαίνει τους συμβατικούς της σκοπούς.
- Άρθρο 14 : **Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας.** Το εν λόγω δικαίωμα παρέχεται στον εργαζόμενο σε περίπτωση αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, εφόσον αυτή αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του και κυρίως στην αποδοτικότητά του.

Διευκρινίζεται ότι παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματα που εισάγει ο ν. 2472/1997 (γνωστοποίησης, πρόσβασης, αντίρρησης και προσωρινής δικαστικής προστασίας) δεν επιτρέπεται.

Τα άρθρα 17 έως και 20 αναφέρονται στην αρμοδιότητα, την λειτουργία και τις αποφάσεις της Αρχής καθώς και στα κωλύματα – ασυμβίβαστα, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μελών της Αρχής.

Ο νόμος 2472/1997 προβλέπει συνέπειες εις βάρος των υπευθύνων επεξεργασίας για την παράβαση των υποχρεώσεών τους. Αυτές περιλαμβάνουν κυρώσεις διοικητικές, ποινικές και αστικές (άρθρα 21,22 και 23 αντίστοιχα).

8.3 Ο Νόμος 3471/2006 για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών

Από το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης, πηγάζει και το δικαίωμα προστασίας του ιδιωτικού βίου του ατόμου. Έκφραση του δικαιώματος του ιδιωτικού βίου είναι το απόρρητο των επικοινωνιών αφού στην ιδιωτική σφαίρα κάθε ατόμου εντάσσονται και οι διαπροσωπικές σχέσεις

Όπως είδαμε και ανωτέρω, το απόρρητο της επικοινωνίας κατοχυρώνεται στο άρθρο 19 παρ. 1 εδάφιο α του Συντάγματος. Από την ανάλυση του ανωτέρω άρθρου, στο πεδίο της επικοινωνίας περιλαμβάνονται οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες (συνομιλία μέσω του διαδικτύου) και η ηλεκτρονική αλληλογραφία. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η προστασία του απορρήτου της επικοινωνίας προστατεύεται με την υπ' αριθμ. 2002/58/EK Οδηγία. Η Οδηγία αυτή, η οποία αναφέρεται στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών αντικατέστησε την Οδηγία 97/66/EK, η οποία έκανε αναφορά στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Ο νόμος 3471/2006 (ΦΕΚ 133Α/2006), ο οποίος αποτελεί τροποποίηση του Ν. 2774/1999 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στις τηλεπικοινωνίες, ενσωμάτωσε την παραπάνω Οδηγία.

Το άρθρο 3 παρ. 1 του νόμου προσδιορίζει το πεδίο εφαρμογής του νόμου, αναφέροντας ότι : «Οι διατάξεις των άρθρων 1 έως 17 του παρόντος νόμου έχουν εφαρμογή κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διασφάλιση του απορρήτου των επικοινωνιών, στο πλαίσιο της παροχής διαθεσίμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται στο πλαίσιο μη διαθεσίμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών, εφαρμόζεται ο ν. 2472/1997». Όταν ο εργοδότης παρέχει στους εργαζομένους του πρόσβαση στο διαδίκτυο, δεν έχει πεδίο εφαρμογής ο νόμος 3471/2006 αλλά ο ν. 2472/1997 διότι ο εργοδότης δεν λειτουργεί μια υπηρεσία ηλεκτρονικών επικοινωνιών που είναι δημόσια διαθέσιμη.

Από την ερμηνεία του άρθρου 4 παρ. 2, συνάγεται ότι απαγορεύεται η ακρόαση, η υποκλοπή, η αποθήκευση ή οποιοσδήποτε τρόπος επιτήρησης ή παρακολούθησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, εκτός εάν το προβλέπει ρητά ο νόμος σε διάταξη του ενώ το άρθρο 15 παρ. 1 ορίζει πως «τιμωρεί ειδικότερα με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή δέκα χιλιάδων (10.000) έως εκατό χιλιάδων (100.000) ευρώ αυτόν που -μεταξύ άλλων- λαμβάνει γνώση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα χρηστών στο πλαίσιο της παροχής στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών». Στην περίπτωση αυτή ο ν. 3471/2006 υπερέχει του ν. 2472/1997 διότι εφαρμόζεται για τις παρεχόμενες στο κοινό υπηρεσίες επικοινωνίας μέσω του διαδικτύου.

Στην περίπτωση όπου έχει εφαρμογή ο νόμος 3471/2006 είναι όταν σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 2 ο εργαζόμενος είναι χρήστης ή συνδρομητής και μετά από ενημέρωσή του από τον εργοδότη για την συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, το είδος, τον σκοπό και την έκταση της επεξεργασίας, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών, δώσει την συγκατάθεσή του. Εφαρμόζεται και στην περίπτωση όπου η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία ο συνδρομητής ή ο χρήστης είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για την λήψη μέτρων κατά το προσυμβατικό στάδιο, μετά από αίτηση του συνδρομητή.

Η συγκατάθεση κατά το άρθρο 5 παρ. 3 είναι έγγραφη ή γίνεται με ηλεκτρονικά μέσα. Όταν, όμως, δεν έχει δώσει την συγκατάθεσή του ο χρήστης ή ο

συνδρομητής εφαρμόζεται το άρθρο 5 παρ. 5 τελευταία διάταξη, όπου αναφέρει ότι ο πάροχος δεν δικαιούται να απαγορεύσει την παροχή των υπηρεσιών.

8.4 Ο Αστικός Κώδικας

Πριν εισαχθεί ο ν. 2472/1997 το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα προστατευόταν στα άρθρα 57-59 του ΑΚ. Όσον αφορά την προστασία του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα στον εργασιακό χώρο είναι περιορισμένης σημασίας αφού θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως ο εργαζόμενος που επιτηρείται δεν έχει προσβληθεί παράνομα εφόσον ο εργοδότης δρα στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος καθώς και πως ο εργαζόμενος δεν θα έπρεπε να προσδοκά την μυστικότητα των ηλεκτρονικών μηνυμάτων στην εργασία του σε περίπτωση όπου ο εργοδότης τον έχει ενημερώσει⁷⁴.

8.5 Ο Ποινικός Κώδικας

Στον Ποινικό Κώδικα τα προσωπικά δεδομένα προστατεύονται από τρία άρθρα. Τα άρθρα αυτά είναι τα εξής :

α) Το άρθρο 370^Α που ορίζει ότι *«1. Όποιος αθέμιτα παγιδεύει ή με οποιονδήποτε άλλον τρόπο παρεμβαίνει σε συσκευή, σύνδεση ή δίκτυο παροχής υπηρεσιών τηλεφωνίας ή σε σύστημα υλικού ή λογισμικού, που χρησιμοποιείται για την παροχή τέτοιων υπηρεσιών, με σκοπό ο ίδιος ή άλλος να πληροφορηθεί ή να αποτυπώσει σε υλικό φορέα το περιεχόμενο τηλεφωνικής συνδιάλεξης μεταξύ τρίτων ή τα στοιχεία της*

⁷⁴ Βλ. Μίχος, ο.π. σελ. 32

θέσης και κίνησης της εν λόγω επικοινωνίας τιμωρείται με κάθειρξη μέχρι δέκα ετών. Με την ίδια ποινή τιμωρείται η πράξη του προηγούμενου εδαφίου και όταν ο δράστης αποτυπώσει σε υλικό φορέα το περιεχόμενο της τηλεφωνικής επικοινωνίας του με άλλον χωρίς τη ρητή συναίνεση του τελευταίου. 2. Όποιος αθέμιτα παρακολουθεί με ειδικά τεχνικά μέσα ή αποτυπώνει σε υλικό φορέα προφορική συνομιλία μεταξύ τρίτων ή αποτυπώνει σε υλικό φορέα μη δημόσια πράξη άλλου, τιμωρείται με κάθειρξη μέχρι δέκα ετών. Με την ίδια ποινή τιμωρείται η πράξη του προηγούμενου εδαφίου και όταν ο δράστης αποτυπώσει σε υλικό φορέα το περιεχόμενο της συνομιλίας του με άλλον χωρίς τη ρητή συναίνεση του τελευταίου».

β) Το άρθρο 370^B που αναφέρει πως «Όποιος αθέμιτα αντιγράφει, αποτυπώνει, χρησιμοποιεί, αποκαλύπτει σε τρίτον ή οπωσδήποτε παραβιάζει στοιχεία ή προγράμματα υπολογιστών, τα οποία συνιστούν κρατικά, επιστημονικά ή επαγγελματικά απόρρητα ή απόρρητα επιχείρησης του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών μηνών. Ως απόρρητα θεωρούνται και εκείνα που ο νόμιμος κάτοχός τους, από δικαιολογημένο ενδιαφέρον τα μεταχειρίζεται ως απόρρητα, ιδίως όταν έχει λάβει μέτρα για να παρεμποδίζονται τρίτοι να λάβουν γνώση τους».

γ) Τέλος το άρθρο 370Γ παρ. 2 , το οποίο εισάχθηκε με το Ν. 1805/1998, και προβλέπει πως «Όποιος αποκτά πρόσβαση σε στοιχεία που έχουν εισαχθεί σε υπολογιστή ή σε περιφερειακή μνήμη υπολογιστή ή μεταδίδονται με συστήματα τηλεπικοινωνιών, εφόσον οι πράξεις αυτές έγιναν χωρίς δικαίωμα, ιδίως με παραβίαση απαγορεύσεων ή μέτρων ασφάλειας που είχε λάβει ο νόμιμος κάτοχός τους, τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον "είκοσι εννέα (29) ΕΥΡΩ".»

8.6 Εργατικό Δίκαιο

Ο νόμος 2224/1998 ορίζει ότι οποιαδήποτε επιχείρηση απασχολεί πάνω από είκοσι άτομα πρέπει να έχει ένα εκλεγμένο Συμβούλιο Εργαζομένων, το οποίο οφείλει να ενημερώνεται για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση και πρέπει να συναποφασίζει με τον εργοδότη για τον σχεδιασμό προγραμμάτων εκμάθησης σχετικά με τις νέες οργανωτικές μεθόδους και την χρήση νέων τεχνολογιών καθώς και για τα μέσα ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς των εργαζομένων, ειδικότερα σε σχέση με τα οπτικοακουστικά μέσα. Τα εν λόγω ζητήματα είναι μέρος μια γραπτής συμφωνίας, η οποία έχει κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας προτού

αρχίσει να ισχύει. Εάν δεν έχει επιτευχθεί η απαιτούμενη συμφωνία, η διαδικασία μέχρι να ληφθεί η απόφαση περιλαμβάνει στάδια μεσολάβησης και διαιτησίας.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 6 του ν. 1876/1990, τα παραπάνω ζητήματα μπορούν να ρυθμιστούν από μια Συλλογική Σύμβαση. Στο άρθρο 16 της ΕΓΣΣΕ για τα έτη 2004 και 2005 υπάρχει μια αναφορά πως από 30.10.2004 μια επιτροπή θα εξετάζει τον βαθμό στον οποίο γίνεται χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής επιτήρησης και την πρακτική που ακολουθείται στον εργασιακό χώρο, θα δημιουργήσει ειδικό πλαίσιο κανόνων λειτουργίας συστημάτων επιτήρησης και ελέγχου για λόγους ασφαλείας και τέλος θα προωθή τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αντιμετωπιστούν παράνομες ή καταχρηστικές πρακτικές⁷⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα

9. Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΟΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΓΕΝΙΚΑ

Αρχικά, η ελληνική έννομη τάξη υποχρεώθηκε να συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις που είχε αναλάβει απέναντι στην Ευρωπαϊκή Ένωση και με τον νόμο 2472/1997 θέσπισε ειδικές διατάξεις για την ίδρυση της Αρχής. Η Αρχή συστάθηκε το έτος 1997 και επρόκειτο για μια ανεξάρτητη διοικητική αρχή, η οποία έχει ως στόχο να διασφαλίσει την εφαρμογή των άρθρων του νόμου 2472/1997 για την προστασία των ατόμων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων⁷⁶. Στην συνέχεια, λόγω για ανεξάρτητη αρχή έκανε το αναθεωρημένο Σύνταγμα του 2001 στο άρθρο 9^Α. Το άρθρο αυτό αναφέρει ότι : *«Η προστασία των προσωπικών δεδομένων, διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει»*.

Το κύριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της Αρχής είναι η ανεξαρτησία της δεδομένου ότι δεν υπόκειται σε κανένος είδους διοικητικό έλεγχο ή εποπτεία από κανένα κρατικό ή ιδιωτικό όργανο κατά την διάρκεια της άσκησης του έργου της.

⁷⁵ Βλ. Μίχος, ο.π. σελ. 33-34

⁷⁶ Βλ. www.dpa.gr

Αξίζει να σημειωθεί πως τα μέλη της Αρχής απολαμβάνουν πλήρη προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία. Το άρθρο 101Α του Συντάγματος αναφέρει πως *“όπου από το Σύνταγμα προβλέπεται η συγκρότηση και η λειτουργία ανεξάρτητης αρχής, τα μέλη της διορίζονται με ορισμένη θητεία και διέπονται από προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία, όπως νόμος ορίζει”*. Οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 101Α του Συντάγματος αναφέρουν ότι *“2.Νόμος ορίζει τα σχετικά με την επιλογή και την υπηρεσιακή κατάσταση του επιστημονικού και λοιπού προσωπικού της υπηρεσίας που οργανώνεται για την υποστήριξη της λειτουργίας κάθε ανεξάρτητης αρχής. Τα πρόσωπα που στελεχώνουν τις ανεξάρτητες αρχές πρέπει να έχουν τα ανάλογα προσόντα, όπως νόμος ορίζει. Η επιλογή τους γίνεται με απόφαση της Διάσκεψης των Προέδρων της Βουλής και με επιδίωξη ομοφωνίας ή πάντως με την αυξημένη πλειοψηφία των τεσσάρων πέμπτων των μελών της. Τα σχετικά με τη διαδικασία επιλογής ορίζονται από τον Κανονισμό της Βουλής. 3. Με τον Κανονισμό της Βουλής ρυθμίζονται όσα αφορούν τη σχέση των ανεξάρτητων αρχών με τη Βουλή και ο τρόπος άσκησης του κοινοβουλευτικού ελέγχου.”* Υπάγεται, ωστόσο, σε κοινοβουλευτικό και δικαστικό έλεγχο, αφού οι πράξεις και οι αποφάσεις της προσβάλλονται ενώπιον του ΣΤΕ από όποιον έχει έννομο συμφέρον. Η Αρχή ασκεί προληπτικό έλεγχο και ελέγχει αυτεπαγγέλτως ή ύστερα από σχετικό αίτημα κάθε αρχείο και τη νομιμότητα αυτού.

Μια σημαντική αρμοδιότητα της Αρχής είναι η έκδοση Οδηγιών για την ενιαία εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων, που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Επίσης, προβαίνει στην κατάρτιση κωδίκων δεοντολογίας με σκοπό την αποτελεσματικότερη προστασία της ιδιωτικότητας των ατόμων. Η Αρχή, πέραν των άλλων, έχει συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό ρόλο για κάθε θέμα σχετικό με την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Επίσης, εκδίδει κανονιστικές πράξεις για τη ρύθμιση ειδικών τεχνικών και λεπτομερειακών θεμάτων, προκειμένου να συμπληρώνει όποιο θέμα αφήνεται αρρύθμιστο από το νόμο 2472/1997. Κάθε έτος συντάσσει την ετήσια έκθεση για την εκτέλεση της αποστολής της κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος. Επιπλέον, η Αρχή είναι επιφορτισμένη με την αρμοδιότητα να επικοινωνεί και να συνεργάζεται με τις άλλες ανεξάρτητες αρχές των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης σε ζητήματα που άπτονται της αρμοδιότητάς της.

Στην Αρχή προσφεύγουν τα υποκείμενα των δεδομένων που υπόκεινται σε επεξεργασία, προκειμένου να εξασφαλίσουν τα δικαιώματά τους, όταν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν συμμορφώνεται με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το νόμο.

Τέλος, η Αρχή επιβάλλει διοικητικές, ποινικές και αστικές κυρώσεις στην περίπτωση όπου κρίνεται ότι υφίσταται παραβίαση των νομοθετικών ρυθμίσεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

9.1. Η Οδηγία 115/2001⁷⁷ της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων

Όπως προκύπτει από το άρθρο 19 παρ. 1 του νόμου 2472/1997, μία από τις σημαντικότερες αρμοδιότητες της Αρχής είναι η έκδοση οδηγιών προκειμένου να γίνει ενιαία εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Η Αρχή έκρινε σκόπιμη την έκδοση της Οδηγίας 115/2001 με την οποία ερμηνεύονται οι διατάξεις του νόμου 2472/1997. Η απόφαση έκδοσης της Οδηγίας ήταν σχεδόν επιτακτική για την Αρχή αφού από την ίδρυσή της έως και το 2001 βρέθηκε πολλές φορές αντιμέτωπη με θέματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Εδώ θα πρέπει να τονιστεί πως η Οδηγία δεν έχει δεσμευτική ισχύ. Ωστόσο, παρά την έλλειψη δεσμευτικότητας που την διακρίνει, είναι σημαντικό κείμενο αφού κωδικοποιεί ζητήματα που άπτονται ρύθμισης και ερμηνείας. Πιο συγκεκριμένα, τα θέματα με τα οποία βρέθηκε αντιμέτωπη η Αρχή ήταν είτε ύστερα από καταγγελίες μεμονωμένων εργαζομένων είτε από συλλογικούς

⁷⁷Βλ. dpa.gr για πλήρες κείμενο

οργανισμούς είτε από δημοσιεύματα στον τύπο για την παραβίαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Πριν την έκδοση της Οδηγίας 115/2001 η Αρχή ασχολήθηκε με ζητήματα που αφορούσαν την παρακολούθηση των επικοινωνιών των εργαζομένων, την επιτήρηση των χώρων εργασίας, την διαβίβαση των δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους, την χρήση βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο της πρόσβασης στους χώρους εργασίας κλπ. και εξέδωσε μια σειρά από σχετικές αποφάσεις. Οι σημαντικότερες αυτών ήταν αφενός η υπ' αριθμ. 245/2000⁷⁸ απόφαση με την οποία καθορίζεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου τους στους χώρους εργασίας με τη μέθοδο της δακτυλοσκόπησης καθώς και η υπ' αριθμ. 637/18/2000⁷⁹ απόφαση που αφορά τον έλεγχο των τηλεφωνημάτων των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Η Οδηγία 115/2001 εκδόθηκε προκειμένου να ρυθμιστούν τα ζητήματα που ανέκυπταν στους χώρους εργασίας. Η σχέση εργοδότη και εργαζομένου χαρακτηρίζεται από το στοιχείο της εξάρτησης. Ωστόσο, ο νόμος 2472/1997 σε καμία περίπτωση δεν κάνει λόγο για τέτοια σχέση. Η εργασιακή σχέση είναι μια σχέση η οποία δεν μοιάζει με καμία άλλη βιοτική σχέση εξαιτίας της εξάρτησης που την διέπει. Η εργασιακή σχέση διέπεται από το στοιχείο της ανισότητας ανάμεσα στα μέρη. Ακριβώς για αυτόν τον λόγο εκδόθηκε η Οδηγία 115/2001 για να ρυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις.

Στο κεφάλαιο Β, η Αρχή προέβη σε ερμηνεία κάποιων εννοιών του νόμου 2472/1997. Στην έννοια του εργαζομένου νοούνται όσοι εργάζονται στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα. Η Οδηγία, επομένως, δεν κάνει διάκριση ανάμεσα στους ιδιωτικούς και δημοσίους υπαλλήλους. Στην έννοια του εργαζομένου αναφέρει και τον υποψήφιο εργαζόμενο αλλά και τον πρώην εργαζόμενο. Η έννοια του εργαζομένου έχει ευρύ περιεχόμενο και αυτό γιατί τόσο ο υποψήφιος εργαζόμενος όσο και ο πρώην εργαζόμενος χρήζουν προστασίας από τον νόμο παρόλο που δεν υφίσταται μια ενεργή σχέση εργασίας ανάμεσα σε αυτούς και στον εργοδότη. Εργαζόμενοι νοούνται, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001, και όσοι εργάζονται υπό το καθεστώς του δανεισμού. Δανεισμός στην εργασιακή σχέση σημαίνει ότι ορισμένα γραφεία και επιχειρήσεις διαθέτουν εργαζομένους σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Στους εργαζόμενους περιλαμβάνονται επίσης οι μόνιμοι ή έκτακτοι εργαζόμενοι,

⁷⁸Βλ. dpa.gr για πλήρες κείμενο

⁷⁹Βλ. dpa.gr για πλήρες κείμενο

εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται μέσω οργανισμών ευρέσεως εργασίας, εργαζόμενοι που εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, εργαζόμενοι μερικής ή πλήρους απασχόλησης, εποχιακοί ή ωρομίσθιοι εργαζόμενοι.

Εργοδότης θεωρείται το πρόσωπο εκείνο, το οποίο προσδιορίζει δεσμευτικά την οργάνωση, το περιεχόμενο και τους όρους εργασίας. Ως εργοδότης θεωρείται και ο υπεύθυνος επεξεργασίας. Στις μικρές επιχειρήσεις η έννοια του εργοδότη και του υπεύθυνου επεξεργασίας πολλές φορές ταυτίζεται.

Στο στοιχείο δ του δευτέρου κεφαλαίου της εν λόγω Οδηγίας αναφέρονται οι σκοποί της επεξεργασίας που σχετίζονται με την εργασιακή σχέση. Οι σκοποί αυτοί αφορούν την επιλογή και την πρόσληψη των εργαζομένων, την εκπλήρωση της εργασιακής σχέσης και των υποχρεώσεων των δύο πλευρών καθώς και την οργάνωση της εργασίας.

Στο τελευταίο στοιχείο αυτού του κεφαλαίου γίνεται προσπάθεια προσέγγισης της έννοιας του χώρου. Ως χώρος εργασίας είναι κάθε χώρος όπου βρίσκεται και εργάζεται ο εργαζόμενος (πχ ο δρόμος, το σπίτι του). Προστατευόμενοι εργαζόμενοι είναι και οι τηλεεργαζόμενοι, οι οποίοι αποτελούν μια ειδική κατηγορία εργαζομένων, ειδικά στις μέρες μας. Σε πολλές περιπτώσεις ο ίδιος ο εργοδότης εξοπλίζει με τον κατάλληλο τεχνολογικό εξοπλισμό τον εργαζόμενο προκειμένου να εργάζεται από το σπίτι του. Αφενός, αυτού του είδους η απασχόληση παρέχει την ευχέρεια στον εργαζόμενο να μην τηρεί πχ ένα συγκεκριμένο ωράριο και να ολοκληρώνει το έργο του σε εύλογο χρονικό διάστημα σύμφωνα πάντα με τις δικές του ανάγκες. Αφετέρου, το γεγονός και μόνο ότι ο εργοδότης δεν έχει την δυνατότητα να επιτηρεί τον εργαζόμενο τον κάνει περισσότερο αυστηρό. Στις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης επιτηρεί τον εργαζόμενο στον χώρο εργασίας του, αυτό συνεπάγεται επιπλέον κινδύνους διότι ο χώρος εργασίας συνιστά ταυτόχρονα και την οικία του εργαζομένου⁸⁰. Για την προστασία των τηλεεργαζομένων έχουν εκδοθεί 2 οδηγίες από την ΕΕ το έτος 2001. Επίσης, το 2002 υπογράφηκε μεταξύ των Ευρωπαϊκών εταίρων μια Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεεργασία, η οποία το 2006 προσαρτήθηκε στο Προσάρτημα Β (άρθρα 5 και 6) της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)⁸¹. Σύμφωνα με τα παραπάνω, λοιπόν, ως χώρος εργασίας νοείται όχι μόνο το όχημα που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος και του έχει παραχωρηθεί από τον

⁸⁰ Βλ. Δούκα. ο.π., σελ. 20

⁸¹ Βλ. Μίχος, ο.π. σελ. 11-12

εργοδότη για επαγγελματική χρήση αλλά και η οικία του εργαζομένου, στην περίπτωση που εργάζεται από το σπίτι του.

Είδαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ότι ο αρχικός σκοπός του άρθρου 1 του νόμου 2472/1997 είναι η θέσπιση προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προκειμένου να προστατευθούν δικαιώματα και θεμελιώδεις ελευθερίες των ατόμων. Στο κεφάλαιο Γ της Οδηγίας 115/2001 και συγκεκριμένα στο στοιχείο 1 αυτής παρατηρούμε πως η Οδηγία συμμορφώνεται πλήρως με το άρθρο 1 του νόμου 2472/1997 καθώς αναφέρει ότι η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να πραγματοποιείται με θεμιτό και νόμιμο τρόπο προκειμένου να διασφαλίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Η Οδηγία τόνισε πως η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να σχετίζεται με την εργασιακή σχέση διότι τότε μόνο εκπληρώνεται ο σκοπός της καθώς επίσης και ότι οι σκοποί της επεξεργασίας θα πρέπει να γίνονται γνωστοί στα υποκείμενα δεδομένων προτού ο υπεύθυνος προβεί στην επεξεργασία των δεδομένων τους. Η ενημέρωση από τους υπεύθυνους επεξεργασίας οφείλει να γίνεται με τρόπο κατανοητό προς τα υποκείμενα δεδομένων.

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι σύμφωνα με το κεφάλαιο Γ και το στοιχείο 4 της Οδηγίας, η επεξεργασία δεδομένων που δεν σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τη σχέση απασχόλησης δεν μπορεί να θεμελιωθεί στην συγκατάθεση. Η Αρχή θεωρεί ότι ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός αναιρείται από την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων. Λόγω της εγγενούς ανισότητας και των σχέσεων εξάρτησης αμφισβητείται η ελευθερία της συγκατάθεσης ως νομιμοποιητικός λόγος επεξεργασίας. Η συγκατάθεση λοιπόν δεν μπορεί να θεμελιώσει την επεξεργασία για σκοπούς και χρήσεις που υπερβαίνουν την εκπλήρωση της σχέσης απασχόλησης.

Ο νόμος 2472/1997 κάνει λόγο για την αρχή της αναλογικότητας στο άρθρο 4 παράγραφος 1 στοιχείο β. Σύμφωνα με την αρχή αυτή τα δεδομένα επεξεργασίας πρέπει να είναι συναφή και πρόσφορα με την εργασιακή σχέση. Η Οδηγία τονίζει πως δεν επιτρέπεται να είναι περισσότερα από όσα χρειάζεται κάθε φορά και δεν πρέπει να διατηρούνται για περισσότερο χρόνο από όσο χρειάζεται για να εκπληρωθεί ο σκοπός της επεξεργασίας τους. Στην μόνη περίπτωση όπου χρειάζεται να διατηρηθούν για περισσότερο από τον αναγκαίο χρόνο είναι όταν είτε το προβλέπει ρητά ο νόμος (πχ ο υπεύθυνος επεξεργασίας ζητήσει και πάρει άδεια

από την Αρχή) είτε το ζητήσει ο ίδιος ο εργαζόμενος (πχ βεβαίωση απασχόλησης στον εν λόγω εργοδότη).

Στα στοιχεία 7 και 8 του κεφαλαίου Γ της Οδηγίας αναφέρεται ότι οι αποφάσεις που αφορούν την αποδοτικότητα του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να λαμβάνονται υπόψη αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Εάν συνέβαινε αυτό θα μετατρέπταν ο εργαζόμενος σε πληροφοριακό αντικείμενο και θα προσβαλλόταν η αξία και η προσωπικότητά του. Επίσης, δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται σε συνδυασμό με τεχνικά ή οργανωτικά μέτρα δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν για να ελέγξουν την συμπεριφορά των εργαζομένων.

Το κεφάλαιο Δ της Οδηγίας αναφέρεται στις μεθόδους που χρησιμοποιεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας για την συλλογή των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων του ενώ το κεφάλαιο Ε κάνει λόγο για την προστασία των εργαζομένων από την χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης.

Στο κεφάλαιο Η της Οδηγίας 115/2001 γίνεται λόγος για τα δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος. Το πρώτο από αυτά είναι το δικαίωμα ενημέρωσής του ότι θα γίνει συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, ποια ακριβώς δεδομένα θα συλλεχθούν και ποιοι θα είναι οι αποδέκτες αυτών των δεδομένων. Η Οδηγία διευκρινίζει ότι οι αποδέκτες προσδιορίζονται είτε από τον νόμο είτε από την σύμβαση και δεν επιτρέπεται για κανένα λόγο ο υπεύθυνος επεξεργασίας - εργοδότης να ορίσει εκείνος του αποδέκτες δεδομένου ότι το δικαίωμα της ανακοίνωσης των δεδομένων σε τρίτους είναι συναφές με το νόμο και την σύμβαση.

Επόμενο δικαίωμα, είναι το δικαίωμα πρόσβασης. Με βάση αυτό το δικαίωμα, ο εργαζόμενος δικαιούται να έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο του προσωπικού του φακέλου και να γνωρίζει ποια από τα προσωπικά του δεδομένα αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Εκτός των δεδομένων που έτυχαν συλλογής και επεξεργασίας, ο εργαζόμενος δικαιούται να γνωρίζει και την πηγή προέλευσης αυτών των δεδομένων. Για παράδειγμα, όταν αναφέρεται ότι ο εργαζόμενος ήταν αμελής στις επαγγελματικές του υποχρεώσεις συγκεκριμένη ημέρα και ώρα, είναι υποχρεωτικό να αναφέρεται από ποια πηγή αντλήθηκε η εν λόγω πληροφορία (π.χ. από άμεση γνώση του εργοδότη, από βιντεοσκόπηση κλπ.).

Ένα ακόμη δικαίωμα είναι το δικαίωμα αντίρρησης του εργαζομένου. Σύμφωνα με το εν λόγω δικαίωμα ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει με αίτηση από τον εργοδότη του να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια για όλα ή για κάποια προσωπικά δεδομένα, των οποίων η επεξεργασία είναι παράνομη. Στην περίπτωση όπου ο εργαζόμενος προβάλλει το δικαίωμα αντίρρησης για δεδομένα, των οποίων η επεξεργασία έχει γίνει με νόμιμο και θεμιτό τρόπο, δεν ευσταθεί. Δικαίωμα αντίρρησης έχει μόνο όταν η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων έχει πραγματοποιηθεί με παράνομο τρόπο. Ύστερα από την αίτηση του εργαζομένου, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να απαντήσει εντός δεκαπέντε (15) ημερών. Εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν απαντήσει ή δεν δώσει ικανοποιητική απάντηση, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στην Αρχή, η οποία και θα αποφασίσει οριστικά. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εργοδότης οφείλει να συμμορφωθεί με την απόφαση της Αρχής. Εάν δεν το κάνει οφείλει να το γνωστοποιήσει τόσο στην Αρχή όσο και στον εργαζόμενο.

Τέλος, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας όταν τα προσωπικά του δεδομένα υποβάλλονται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία και με την προϋπόθεση ότι αυτή η επεξεργασία αποβλέπει στην αξιολόγηση της εν γένει συμπεριφοράς του εργαζομένου. Όταν, λοιπόν, συμβούν τα παραπάνω ο εργαζόμενος δύναται να προσφύγει στο αρμόδιο πολιτικό ή διοικητικό δικαστήριο.

Επίσης, η Οδηγία αναφέρεται στην αστική ευθύνη, στις ποινικές και διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται στον υπεύθυνο επεξεργασίας, όταν εκείνος συλλέγει, επεξεργάζεται, χρησιμοποιεί και διαδίδει προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του με τρόπο αντισυμβατικό και παράνομο.

9.2 Πώς αντιμετώπισε η Αρχή τα ζητήματα που ανέκυψαν σχετικά με την παρακολούθηση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας

Όπως είδαμε και αναλύσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η Αρχή εξαιτίας του γεγονότος ότι έλαβε γνώση ζητημάτων που άπτονταν της παραβίασης των προσωπικών δεδομένων στους χώρους εργασίας, εξέδωσε την υπ' αριθμ. 115/2001 Οδηγία σκοπεύοντας να αντιμετωπίσει τέτοιου είδους ζητήματα. Ειδικότερα, η Αρχή ασχολήθηκε με ζητήματα σχετικά με την παρακολούθηση και την επιτήρηση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, της διαβίβασης των προσωπικών δεδομένων σε πρόσωπα που δεν σχετίζονται με την εργασιακή σχέση κ.α. Πριν την έκδοση της Οδηγίας, η Αρχή εξέδωσε κάποιες αποφάσεις προκειμένου να αντιμετωπίσει το ζήτημα. Ενδεικτικά αναφέρονται δύο αποφάσεις.

Με την υπ' αριθμ. 245/2000⁸² απόφαση της Αρχής καθορίζεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου τους στους χώρους εργασίας με τη μέθοδο της δακτυλοσκόπησης. Η Αρχή έκρινε⁸³ πως η εν λόγω μέθοδος επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων παραβίαζε την αρχή της αναλογικότητας δεδομένου ότι ο τρόπος συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων δεν ήταν θεμιτός και νόμιμος. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας επέλεξε τον πιο αυστηρό και συνάμα παράνομο τρόπο προκειμένου να ελέγξει τους εργαζομένους του. Η Αρχή δίκαιωσε τους εργαζομένους, οι οποίοι προσέφυγαν ενώπιόν της και υποχρέωσε τον υπεύθυνο επεξεργασίας να καταστρέψει το υλικό που είχε συλλέξει έως τότε.

Η υπ' αριθμ. 637/18/2000⁸⁴ απόφαση αναφέρεται στον έλεγχο των τηλεφωνημάτων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας. Στην προκειμένη υπόθεση ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εργοδότης εγκατέστησε ένα σύστημα διαχείρισης χρέωσης γραμμών με σκοπό να ελέγξει την διάρκεια και το κόστος των τηλεφωνικών κλήσεων που πραγματοποιούσαν οι εργαζόμενοι εν ώρα εργασίας. Η Αρχή έκρινε και σε αυτή την περίπτωση ότι η εν λόγω συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι παράνομη διότι έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της αναλογικότητας και την αρχή του σκοπού καθώς δεν ζητήθηκε αλλά και δεν δόθηκε ποτέ η συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων. Η Αρχή, επίσης, αναφέρει ότι με τον τρόπο που λειτουργεί το εν λόγω σύστημα επέρχεται παραβίαση και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των υποκειμένων. Στο διατακτικό της η Αρχή αποφάσισε ότι *«θεωρεί νόμιμο το σύστημα διαχείρισης χρέωσης γραμμών Τ/Κ που πρόκειται να εγκατασταθεί στο Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Αθηνών εφόσον αυτό δεν επιτρέπει την εμφάνιση των τριών τελευταίων ψηφίων των καλούμενων αριθμών και εφόσον έχουν ενημερωθεί προηγουμένως τα υποκείμενα»*.

Ύστερα από την έκδοση της Οδηγίας 115/2001 η Αρχή εξέδωσε αποφάσεις πάντα σύμφωνα με το πνεύμα της εν λόγω οδηγίας. Ενδεικτικά θα αναφερθούν ορισμένες αποφάσεις των τελευταίων χρόνων προκειμένου να δούμε πώς αντιμετώπισε η Αρχή την προστασία των προσωπικών δεδομένων στους χώρους εργασίας.

⁸² Για την εν λόγω απόφαση γίνεται λόγος στα προλεγόμενα της Οδηγίας 115/2001, σελ. 2

⁸³ Βλ. www.dpa.gr

⁸⁴ Βλ. www.dpa.gr

Από τις πιο σημαντικές αποφάσεις που εξέδωσε η Αρχή προκειμένου να αντιμετωπίσει το ζήτημα της παραβίασης των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι η υπ' αριθμόν 61/2004⁸⁵ απόφαση. Υποβλήθηκε στην Αρχή αναφορά του σωματείου των εργαζομένων με στοιχεία που σχετίζονται με την λειτουργία του πληροφοριακού συστήματος της εταιρείας στην οποία εργάζονται και αφορούν την δυνατότητα πρόσβασης του εργοδότη τους στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές των οποίων κάνουν χρήση οι εργαζόμενοι. Το σωματείο α) κοινοποίησε στην Αρχή τις «Οδηγίες Χρήσης Ηλεκτρονικών Υπολογιστών» της εταιρείας προς τους εργαζόμενους και ζήτησε να γίνει έλεγχος από την Αρχή κατά πόσο είναι νόμιμοι οι παραπάνω όροι και β) κατήγγειλε ότι στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές της εν λόγω εταιρείας είναι εγκατεστημένο το λογισμικό Virtual Network Computing (VNC), σύμφωνα με το οποίο ο εργοδότης αλλά και οποιοσδήποτε τρίτος μπορεί να έχει πρόσβαση στην οθόνη κάθε εργαζόμενου και στους αποθηκευτικούς χώρους του προσωπικού του υπολογιστή.

Η Αρχή λαμβάνοντας υπόψη το άρθρο 8 § 1 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ), τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα άρθρα 9^A και 19 § 1 του Συντάγματος, τα άρθρα 2, 4 § 1, 5 § 1 και 21 § 1 του Ν. 2472/97 αποφάνθηκε ότι η χρήση του λογισμικού VNC είναι παράνομη καθώς αντιβαίνει στην αρχή της αναλογικότητας και στην αρχή του σκοπού. Τόσο η επιτήρηση της δραστηριότητας του εργαζομένου κατά την διάρκεια της εργασίας του όσο και η πρόσβαση σε αποθηκευτικούς χώρους του υπολογιστή του εργαζομένου συνιστά παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από την στιγμή που γίνεται χωρίς την γνώση και συγκατάθεση του υποκειμένου.

Η υπ' αριθμόν 58/2004⁸⁶ απόφαση αναφέρεται στην προσφυγή ενός εργαζομένου στην Αρχή, προκειμένου να ικανοποιηθεί το δικαίωμά του για πρόσβαση στα δεδομένα που τηρούσε η εργοδότης εταιρεία και τον αφορούσαν. Συγκεκριμένα, ο προσφεύγων ισχυρίστηκε ότι δυο άτομα της εταιρείας είχαν πρόσβαση στις τηλεφωνικές επικοινωνίες της οικίας και του γραφείου του με αποτέλεσμα να εκμαιεύσουν προσωπικές πληροφορίες που χρησιμοποίησαν για να τον απειλήσουν και πιθανόν να γνωστοποιήσουν και σε τρίτα πρόσωπα. Μετά την σχετική ανάκριση που διεξήχθη, σχηματίστηκε το πόρισμα του οποίου ο προσφεύγων ζήτησε αντίγραφο για να το χρησιμοποιήσει σε δίκη μεταξύ του ίδιου και

⁸⁵ Βλ. www.dpa.gr

⁸⁶ Βλ. www.dpa.gr

ενός από τους δύο παραπάνω υπαλλήλους. Το πόρισμα αυτό αν και ζητήθηκε δυο φορές, δεν του δόθηκε ποτέ με αποτέλεσμα την επέμβαση της Αρχής, η οποία διέταξε αμέσως την χορήγηση του αιτηθέντος πορίσματος στον προσφεύγοντα, ώστε να ικανοποιηθεί το δικαίωμα πρόσβασης του τελευταίου.

Στην υπ' αριθμόν 50/2007⁸⁷ απόφαση αναφέρεται η επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων με χρήση βιομετρικής μεθόδου που βασίζεται στην μέθοδο της γεωμετρίας του δακτύλου σε μια εταιρεία που δραστηριοποιείται στον χώρο των πλαστικών. Μετά την καταγγελία των εργαζομένων, η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι χρησιμοποιεί το βιομετρικό σύστημα μόνο για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου των εργαζομένων από τους χώρους εργασίας και για τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου. Επίσης, τόνισε ότι δεν συλλέγονται και δεν αποθηκεύονται δακτυλικά αποτυπώματα. Η Αρχή έκρινε ότι η επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων της εταιρείας με την μέθοδο της βιομετρικής ανάλυσης της γεωμετρίας του δακτύλου καθίσταται παράνομη και διέταξε την εταιρεία να απεγκαταστήσει το βιομετρικό σύστημα, να καταστρέψει το υπάρχον υλικό που είχε συλλέξει με τα δεδομένα των εργαζομένων, της επέβαλλε πρόστιμο 1500 ευρώ και την προειδοποίησε να της γνωστοποιήσει στο μέλλον οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα.

Στην υπ' αριθμόν 134/2011⁸⁸ απόφαση υποβλήθηκε στην Αρχή αίτημα, με την οποία ο αιτών Α, ιδιοκτήτης ατομικής επιχείρησης, ζητούσε από την Αρχή να χορηγήσει στον ΟΑΕΔ άδεια ούτως ώστε η εν λόγω υπηρεσία να διαβιβάσει στον Α πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση ανεργίας του Β για χρήση ενώπιον αρμόδιων διοικητικών αρχών και δικαστηρίων. Η Αρχή επικαλούμενη τα άρθρα 4 παρ. 1, 5, 7 και 11 παρ. 3 του νόμου 2472/1997, τα άρθρα 9^Α, 25 παρ. 1 και 28 του Συντάγματος καθώς και τα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη έκρινε πως οι εν λόγω πληροφορίες συνιστούν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα καθόσον τα στοιχεία αυτά αφορούν στην ιδιότητα του προσώπου αυτού ως ανέργου ή / και δικαιούχου επιδόματος κοινωνικής πρόνοιας από τον ΟΑΕΔ και είναι, συνεπώς, σχετικά με την κοινωνική πρόνοια.

Ωστόσο, έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 2 στοιχ. (γ') και 4 παρ. 1 στοιχ. (α') του Ν. 2472/1997. Ο σκοπός της επεξεργασίας, τον οποίο προβάλλει ο Α, συνίσταται στην ανάγκη αναγνώρισης, άσκησης και υπεράσπισης των νομίμων δικαιωμάτων του ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών αρχών και δικαστηρίων.

⁸⁷ Βλ. www.dpa.gr

⁸⁸ Βλ. www.dpa.gr

Στην υπό κρίση περίπτωση η αίτηση του Α συνιστά δυσανάλογο μέτρο σε σχέση με τον σκοπό επεξεργασίας διότι δεν είναι απαραίτητη η χορήγηση βεβαίωσης από τον ΟΑΕΔ για την ενδεχόμενη εγγραφή του προαναφερομένου προσώπου στα μητρώα του ΟΑΕΔ ως ανέργου κατά το επίμαχο χρονικό διάστημα. Η Αρχή αναφέρει πως η εγγραφή ενός προσώπου ως ανέργου στα σχετικά μητρώα του ΟΑΕΔ δεν μπορεί να αποκλείσει την ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών που τον συνδέει με συγκεκριμένο εργοδότη ούτε επιδρά στο κύρος της εν λόγω σύμβασης εργασίας, αλλά δύναται μόνο να επισύρει διοικητικές ή άλλες κυρώσεις σε βάρος του εν λόγω προσώπου, εφόσον συνεχίσει να λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ κοινωνικές παροχές ως άνεργος, ενώ στην πραγματικότητα εργάζεται και λαμβάνει μισθό ως αντιπαροχή της εργασίας του. Συνεπώς, ο ΟΑΕΔ δεν νομιμοποιείται να διαβιβάζει στον Α τις πληροφορίες που ζητά.

Με την υπ' αριθμόν 127/2012 απόφαση, η Αρχή έκρινε ως παράνομη την εγκατάσταση βιομετρικού συστήματος από τον υπεύθυνος επεξεργασίας. Τα πραγματικά περιστατικά έχουν ως εξής : Ο Οργανισμός Λιμένος Ηρακλείου Α.Ε. ζήτησε την άδεια της Αρχής για να εγκαταστήσει βιομετρικό σύστημα, με το οποίο θα δημιουργούσε αρχείο σχετικά με τις ώρες εισόδου και εξόδου των εργαζομένων του. Ειδικότερα, η λειτουργία του συστήματος βασίζεται στην βιομετρική μέθοδο της γεωμετρίας παλάμης, κατά την οποία εξάγεται το βιομετρικό αποτύπωμα από τη λήψη τρισδιάστατης εικόνας της χειρός (κατά τη φάση της εγγραφής στο βιομετρικό σύστημα) και αποθηκεύεται σε κεντρική βάση δεδομένων με χρήση μοναδικού αναγνωριστικού (ID). Τα βιομετρικά δεδομένα της κεντρικής βάσης θα διατηρούνται για αόριστο χρονικό διάστημα, ενώ τα δεδομένα αναφορικά με την τήρηση του ωραρίου θα συνδέονται με το σύστημα υπολογισμού της μισθοδοσίας και θα καταστρέφονται ανά δίμηνο και πάντα μετά την έκδοση της τελικής κατάστασης μισθοδοσίας εκάστου μήνα.

Η Αρχή έκρινε ότι τα βιομετρικά δεδομένα αποτελούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα καθώς μπορούν να θεωρηθούν τόσο ως περιεχόμενο πληροφοριών που χαρακτηρίζει συγκεκριμένες βιολογικές ιδιότητες, φυσιολογικά χαρακτηριστικά ή/και προσωπικά γνώρισμα που είναι μοναδικά για ένα άτομο, όσο και ως στοιχείο αντιστοίχισης μιας πληροφορίας με το άτομο. Στην υπό κρίση περίπτωση ως σκοπός της επεξεργασίας δηλώνεται η διοίκηση προσωπικού και ειδικότερα ο έλεγχος τήρησης του ωραρίου από τους εργαζόμενους. Το σύστημα εφαρμόζεται

συμπληρωματικά της χρήσης μαγνητικών καρτών για τον έλεγχο πρόσβασης των υπαλλήλων στον χώρο εργασίας τους (είσοδος – έξοδος).

Η χρήση βιομετρικού συστήματος εισάγει κατά την Αρχή μια επαχθή και δυσανάλογη για τα υποκείμενα επεξεργασία (αποθήκευση βιομετρικών αποτυπωμάτων για αόριστο χρονικό διάστημα σε κεντρική βάση δεδομένων) σε σχέση με το σκοπό για τον οποίο επιχειρείται, χωρίς αυτό να είναι απαραίτητο, καθώς ο έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί επαρκώς και με άλλα ηπιότερα εναλλακτικά μέσα, όπως οι μαγνητικές κάρτες χωρίς βιομετρικά στοιχεία. Η επεξεργασία που έχει γνωστοποιηθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας απαιτεί τη συλλογή περισσότερων δεδομένων απ' όσα απαιτούνται για την ικανοποίηση του σκοπού της επεξεργασίας και ως εκ τούτου δεν συνάδει με τη διάταξη του άρθρου 4 του ν. 2472/1997. Επομένως, η Αρχή αποφάνθηκε ότι η εν προκειμένω εγκατάσταση βιομετρικού συστήματος είναι παράνομη.

Τέλος, η ανώνυμη εταιρεία «Αττικό Μετρό» ζήτησε από την Αρχή να της παραχωρήσει την άδεια προκειμένου να εγκαταστήσει σύστημα βιντεοεπιτήρησης και εντός των συρμών του μετρό της Αθήνας έχοντας ως στόχο αφενός να αποτραπούν κακόβουλες ενέργειες και αφετέρου να προλαμβάνονται ατυχήματα. Να σημειωθεί εδώ πως σύστημα βιντεοεπιτήρησης έχει ήδη εγκατασταθεί στις εισόδους, στις αποβάθρες, στους διαδρόμους και στους χώρους διακίνησης και έκδοσης εισιτηρίων. Η Αρχή έκρινε ότι τα δεδομένα ήχου και εικόνας εφόσον αναφέρονται σε πρόσωπα αποτελούν προσωπικά δεδομένα κατά το άρθρο 2 στοιχεία α και δ του νόμου 2472/1997. Επίσης, τόνισε πως τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης πρέπει να είναι πρόσφορα και αναγκαία σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ο οποίος δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλα ηπιότερα μέσα, όπως η επιτήρηση από προσωπικό ασφαλείας (άρθρο 4 παρ.1 του ν. 2472/1997).

Σε ότι αφορά τις κάμερες στους εξωτερικούς χώρους των συρμών του μετρό, είναι δεδομένη η αποτελεσματικότητα για την καλύτερη επιτήρηση των συρμών κατά την αναχώρησή τους, χωρίς την ύπαρξη εναλλακτικών ηπιότερων μέσων για την επίτευξη του ίδιου σκοπού. Αναφορικά με τις κάμερες στο εσωτερικό των συρμών, η αποτελεσματικότητά τους στην καταστολή και αντιμετώπιση σε πραγματικό χρόνο τυχόν περιστατικών ασφαλείας δεν έχει επαρκώς τεκμηριωθεί.

Έτσι η Αρχή με την υπ' αριθμ. 137/2013 απόφασή της έκρινε πως οι κάμερες στον εσωτερικό χώρο των συρμών κρίνονται ως δυσανάλογο μέτρο για τον

επιδιωκόμενο σκοπό επεξεργασίας ενώ απορρίπτει προς το παρόν την αίτηση της εταιρείας «Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε.» κατά το μέρος που αφορά στην εγκατάσταση και λειτουργία συστήματος βιντεοεπιτήρησης στο εσωτερικό των συρμών του μετρό της Αθήνας.

Επίλογος

Σήμερα, ένα μεγάλο, αν όχι το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων στη χώρα μας έχει στη διάθεσή του για την εκτέλεση των εργασιακών του καθηκόντων έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή μέσω του οποίου μπορεί να περιηγείται στο διαδίκτυο και να αποστέλλει ηλεκτρονικά μηνύματα. Δυστυχώς όμως, πολλοί εργαζόμενοι κάνουν κατάχρηση των δυνατοτήτων που τους προσφέρονται, γεγονός που μπορεί να καταλήξει ακόμα και στην απόλυσή τους.

Η συλλογή, η επεξεργασία και η χρήση προσωπικών δεδομένων αντιμετωπίστηκε ως ένας από τους μεγαλύτερους κινδύνους επέμβασης στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων στην σύγχρονη εποχή. Καθημερινά εμφανίζονται πολλές περιπτώσεις

παραβίασης των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τους εργοδότες τους στους χώρους εργασίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Μπροστά σε αυτά τα δεδομένα γίνεται φανερό ότι το κύριο μέλημα του Έλληνα νομοθέτη είναι η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Οι αρμόδιες αρχές, όπως η Αρχή Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων, πρέπει να βρίσκονται σε συνεχή εγρήγορση ώστε να αντιμετωπίζονται έγκαιρα και ορθά τα ζητήματα που ανακύπτουν σε καθημερινή βάση στους εκάστοτε εργασιακούς χώρους.

Λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις, την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην ζωή μας αλλά και στο εργασιακό μας περιβάλλον, συνίσταται μια νομοθετική ρύθμιση προκειμένου να επιλυθούν τα προβλήματα της σύγκρουσης των δικαιωμάτων εργοδοτών και εργαζομένων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- 1.Αραβαντινός Βασίλειος, Η προστασία των στοιχείων προσωπικού χαρακτήρα από την αθέμιτη επεξεργασία τους με ηλεκτρονικό υπολογιστή, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Κομοτηνή 1997
- 2.Δούκα Βικτωρία, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο νόμος 2472/1997 και οι εργαζόμενοι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσ/νίκη 2001
- 3.Ιωάννης Ιγγλεζάκης, Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας (Με αφορμή την υπ' αριθμ. 61/2004 απόφαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα), ΔιΜΕΕ 1/2005
4. Μίχος Στάθης, Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσ/νίκη 2007
5. Λίλιαν Μήτρου, Έχουν οι εργαζόμενοι (αξίωση για) ιδιωτικότητα;

Η προστασία των συμφερόντων του εργοδότη δεν μπορεί να αγνοεί τη συνταγματική τάξη, ΑΝΑΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΒΗΜΑ ΙΔΕΩΝ - ΤΕΥΧΟΣ 10 – ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2008

ΑΦΙΕΡΩΜΑ: «ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΤΑ ΟΡΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ, ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ»

6. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα : Η περίπτωση του παγκοσμίου συστήματος γεωγραφικού προσδιορισμού GPS, εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., Αθήνα – Θεσσαλονίκη, έτος 2012

7. Παπαδημητρίου Κώστας , Η χρησιμοποίηση οπτικό-ακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, Επιθεώρηση εργατικού Δικαίου, τόμος 45^{ος}, Αθήνα 1986, αριθμός τεύχους 4 (1066)

8. Παπαϊωάννου Αθανάσιος, Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, ΕΕΔ, τόμος 65, αριθμός τεύχους 11, Αθήνα Ιούνιος 2006

9. Κων/νος Ν. Χριστοδούλου, Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη 2013

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

- Wikipedia

- www.dpa.gr

- <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml#a12>

- <http://justiceforgreece.wordpress.com/2013/12/09>

- <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home>

Λέξεις – κλειδιά : προσωπικά δεδομένα, εργασιακός χώρος