



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ: ΜΠΟΥΤΙΝΗΣ ΜΙΧΑΗΛ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΜΠΙΜΠΑ ΜΑΡΙΑ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	5
---------------	---

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

#### **Η οδηγία της Αρχής 115/2001, για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων**

1.1 Οδηγία Αριθμός 115/2001.....	8
1.1.1 Η Εφαρμογή του Νόμου στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.....	8
1.1.2. Λόγοι που οδήγησαν την Αρχή στην έκδοση της Οδηγίας.....	8
1.1.3 Σκοπός έκδοσης της Οδηγίας.....	11
1.2 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ –ΕΝΝΟΙΕΣ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	12
1.2.1 Αντικείμενο της Οδηγίας.....	12
1.2.2 Έννοιες.....	12
1.2.3 Πεδίο εφαρμογής.....	14
1.3 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	15
1.4 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	18
1.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ.....	21
1.6 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	25
1.7 ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	25
1.8 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	26
1.8.1 Το Δικαίωμα ενημέρωσης.....	27
1.8.2 Το Δικαίωμα Πρόσβασης.....	28
1.8.3 Το Δικαίωμα Αντίρρησης.....	28
1.8.4 Δικαίωμα Δικαστικής Προστασίας.....	30
1.8.5 Αστική Ευθύνη ( άρθρο 23 ).....	30

1.9 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ.....	31
1.9.1 Διοικητικές κυρώσεις.....	31
1.9.2 Ποινικές κυρώσεις.....	32

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η ΑΡΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

2.1 Γενικά για την Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.....	35
2.2 ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ.....	37
2.3 ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ.....	37
2.3.1 Διεθνείς συμβάσεις.....	38
2.3.2 Κοινοτικές οδηγίες.....	38
2.3.3 Κοινοτικές συστάσεις.....	39
2.3.4 Νόμοι.....	39
2.3.5 Υπουργικές αποφάσεις.....	39
2.4 ΕΝΑΣΚΗΣΗ ΑΝΑΤΕΘΕΙΜΕΝΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ.....	39
2.5 Η ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ.....	40
2.6 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ.....	41
2.6.1 Γνωμοδοτικές αρμοδιότητες.....	41
2.6.2 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες.....	42
2.6.3 Αποφασιστικές αρμοδιότητες.....	42
2.6.4 Κανονιστικές αρμοδιότητες.....	43
2.6.5 Ελεγκτικές αρμοδιότητες.....	43
2.6.6 Κυρωτικές αρμοδιότητες.....	43
2.7 Υποχρεώσεις και δικαιώματα μελών της Αρχής.....	43
2.8 Η Γραμματεία της Αρχής.....	45

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Λειτουργία κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης & προσωπικά δεδομένα

3.1 Η στάση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, απέναντι στα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης.....	48
3.2 Πληγή οι κάμερες στον εργασιακό χώρο.....	50
3.2.1 Είναι παράνομη η παρακολούθηση.....	51

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### **Αποφάσεις της Α.Π.Δ.Π.Χ. στον τομέα των εργασιακών σχέσεων**

4.1 20-04-2004-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ. 21/2004-Αναγραφή είδους ποινής σε προσωρινή υπηρεσιακή βεβαίωση ταυτότητας.....	52
4.2 16-06-2004-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ.36/2004-Δικαίωμα πρόσβασης σε έγγραφα υπηρεσιακού φακέλου.....	53
4.3 17-11-2004-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ.61/2004-Πρόσβαση εργοδότη στους προσωπικούς υπολογιστές των εργαζομένων.....	55
4.4 16-02-2005-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ. 14/2005 - Παράνομη ανακοίνωση προσωπικών δεδομένων εργαζομένου από εργοδότη τράπεζα.....	57
4.5 19-06-2007-ΑΠΟΦΑΣΗ 50/2007 - Επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων με χρήση βιομετρικής μεθόδου.....	60

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με την εξάπλωση της ηλεκτρονικής επιστήμης και την εξαιτίας αυτής εισβολή της πληροφορικής στην ζωή μας, η προστασία της προσωπικότητας δεν ήταν δυνατή με τα μέχρι πριν του νόμου 2472/1997 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και τις ευρωπαϊκές οδηγίες προς την δημιουργία αυτού, ουσιαστικά και δικονομικά βοηθήματα. Οι δημοκρατικές κοινωνίες εγκαίρως αντιλήφθηκαν τον κίνδυνο και μετά από πολλές διαβουλεύσεις κατέληξαν σε οδηγίες, με τις οποίες επιτάσσονταν τα κράτη να θεσπίσουν κανόνες προστασίας της ιδιωτικής ζωής.

Ωστόσο κύριο πρόβλημα στην προσπάθεια αυτή αποτελεί η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, που θέτει καθημερινά νέα ζητήματα στον τομέα της προστασίας των δεδομένων. Τέτοια ζητήματα, όπως η ανάλυση του D.N.A των εργαζομένων μέσω εργαστηριακών αιματολογικών εξετάσεων, θέτουν νέα βάση για τυχόν κακόβουλη χρησιμοποίησή τους από τους εργοδότες και ασφαλιστικά ταμεία για όφελός τους, κατά την πρόσληψη ή κατά την διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων και απαιτούν κανόνες για την χρησιμοποίησή τους μόνο για τους αναγκαίους επιτρεπόμενους σκοπούς. Η προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού, αποκτά βαρύτητα ξεχωριστή, καθ' όσον πιθανότατα το κοινωνικά σπουδαιότερο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της προσωπικότητας είναι αυτό της παροχής εργασίας.

Ο Ν. 2472/1997 είναι για την Ελλάδα ο εισαγωγικός της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Έθεσε τις βάσεις νόμιμης επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και προσπάθησε να διδάξει τον Έλληνα πολίτη τα δικαιώματά του ως προς την ιδιωτική του ζωή με γνώμονα τη νομοθεσία, το Σύνταγμα και τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις. Ο νόμος αυτός κατοχυρώνει την *minimum* προστασία των προσωπικών δεδομένων με χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου και συνέπεια την αδυναμία παραίτησης<sup>1</sup> του προστατευόμενου από την έννομη προστασία, κάτι που είναι πολύ σημαντικό, ιδιαίτερα για την προστασία

---

<sup>1</sup> Η συγκατάθεση που νομιμοποιεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων δεν ισοδυναμεί με <<παραίτηση>>, αφού αυτή εμπίπτει στο πεδίο της επιτρεπόμενης από τον Νόμο έκφρασης της ιδιωτικής αυτονομίας του υποκειμένου. Εξάλλου, η συγκατάθεση εννοιολογικά, αποτελεί θετική ενέργεια, δήλωση βούλησης για επεξεργασία προσωπικών δεδομένων από το υποκείμενο, το οποίο διατηρεί όλα τα δικαιώματά του (ενημέρωσης, πρόσβασης, αντίρρησης και δικαστικής προστασίας), ενώ η παραίτηση συνιστά αρνητική ενέργεια, κατά την οποία το πρόσωπο κάνει ένα βήμα πίσω, αποποιούμενο δικαιώματα. Όπως προκύπτει και από αποφάσεις της Αρχής στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων πρέπει να έχει νομιμοποιητική βάση, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τον Νόμο 2472/1997 και τα όσα ορίζουν οι γενικές αρχές για την επεξεργασία, του άρθρου 4 του Νόμου.

δικαιωμάτων των εργαζομένων που είναι από την φύση τους ευπαθής ομάδα, από την άποψη ότι εξαρτώνται από τον εργοδότη τους και υφίστανται έντονες πιέσεις για κυρώσεις από την εργασία τους που μπορεί να φτάσουν έως απειλή για απώλεια της, για να μην ασκήσουν τα δικαιώματά τους. Ο κίνδυνος αυτός υφίσταται περισσότερο σε σχέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, αλλά δεν παύουν να εφαρμόζονται τα αυτοματοποιημένα μέτρα συλλογής προσωπικών δεδομένων και στον δημόσιο τομέα.

Μέσα από τον νόμο ορίζεται ο τρόπος συλλογής των πληροφοριών, οι αρχές που διέπουν τη συλλογή, οι συνέπειες της παράβασης των κανόνων και η ευθύνη του υπεύθυνου της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, οι προϋποθέσεις της επεξεργασίας, η υποχρέωση τήρησης των αρχείων μόνο για το αναγκαίο διάστημα που χρειάζονται για τον σκοπό που εξυπηρετούν και το απόρρητο της επεξεργασίας καθώς και τις προβλεπόμενες για παραβάσεις της προστατευτικής νομοθεσίας, διοικητικές, αστικές και ποινικές κυρώσεις.

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, η σχέση εργασίας φέρει τα δύο μέρη (εργοδότη και εργαζόμενο) σε διαρκή προσωπική σχέση συνεργασίας που δημιουργεί δεσμό εμπιστοσύνης. Ο εργοδότης στα πλαίσια ανάπτυξης της ιδιωτικής του πρωτοβουλίας και της ιδιοκτησίας του στα μέσα παραγωγής, διευθύνει την επιχείρηση. Με το διευθυντικό του δικαίωμα ο εργοδότης οργανώνει, διαμορφώνει τη λειτουργία της εκμετάλλευσης. Ο εργαζόμενος εντάσσεται σε αυτήν και εργάζεται υπό τις εντολές του εργοδότη. Ο έλεγχός του από τον εργοδότη, αποτελεί δικαίωμα του τελευταίου που απορρέει από την ίδια τη φύση της εργασιακής σχέσης. Στην εργασία του ο εργαζόμενος αφιερώνει ένα σημαντικό μέρος του χρόνου του και της προσωπικότητάς του. Από τις αρχές της καλής πίστεως (άρθρο 288 Α.Κ.) και την φύση της σχέσεως εργασίας, ως διαρκούς προσωπικής σχέσης, αυξημένης μάλιστα εμπιστοσύνης, απορρέουν τόσο η υποχρέωση πίστεως του εργαζομένου όσο και η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη. Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια του εργαζομένου αποτελεί απαραβίαστο όριο για τις εξουσίες στην εκμετάλλευση. Έτσι ο εργοδότης έχει όχι μόνο την υποχρέωση πρόνοιας αλλά και σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου, που επιβάλλει να χειρίζεται κατά τέτοιο τρόπο τα δικαιώματά του, ώστε να μην θίγεται η προσωπικότητα του εργαζομένου.

Η απασχόληση του εργαζομένου, λόγω ακριβώς του στοιχείου της εξάρτησης και της ανισότητας των μερών μέσω της κυριαρχικής εξουσίας του εργοδότη, φέρει υψηλό κίνδυνο προσβολής της προσωπικότητάς του. Οι εργαζόμενοι αποτελούν δηλαδή μία ομάδα που έχει ιδιαίτερη ανάγκη προστασίας της προσωπικότητάς τους, ειδικότερη

έκφανση της οποίας αποτελεί άλλωστε το δικαίωμα τους να δίνουν τις αναγκαίες πληροφορίες για τα προσωπικά τους δεδομένα με τη συγκατάθεσή τους και σε βαθμό που δεν απαγορεύει ο νόμος την συναίνεση τους, σε τυχόν επεξεργασίες που θίγουν την προσωπικότητα τους. Η ανάπτυξη της ηλεκτρονικής τεχνολογίας και πληροφορικής στην εκμετάλλευση επιτρέπουν στον εργοδότη να ελέγχει και να καταγράφει την εργασιακή, και συνακόλουθα, την προσωπική ζωή του εργαζομένου. Η προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου από τη χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών είναι επιτακτική ανάγκη και συναρτάται από την οριοθέτηση της χρήσης τους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### Η Οδηγία της Αρχής με αρ. 115/2001 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

#### 1.1 Οδηγία Αριθμός 115/2001

##### 1.1.1 Η εφαρμογή του Νόμου προστασίας προσωπικών δεδομένων, στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Η Αρχή έχει εκδώσει την υπ' αριθμόν 115/2001 οδηγία για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Με την Οδηγία αυτή ερμηνεύονται οι κανόνες της νομοθεσίας για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, και ορίζονται, κατά την κρίση της Αρχής, τα ακραία όρια εντός των οποίων ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησης, δικαιούται, κατά την κείμενη νομοθεσία, να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων. Έτσι είναι ευκολότερη και σαφέστερη η εφαρμογή των επιταγών του νόμου, με σκοπό την αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

##### 1.1.2. Λόγοι που οδήγησαν την Αρχή στην έκδοση της Οδηγίας

Κατά την διάρκεια της θητείας της η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων αντιμετώπισε πολλές φορές ζητήματα που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα, είτε ύστερα από καταγγελία μεμονωμένων εργαζομένων αλλά και συλλογικών οργανώσεών τους είτε με αφορμή δημοσιεύματα του τύπου, η Αρχή ασχολήθηκε με ζητήματα που άπτονται της παρακολούθησης επικοινωνιών των εργαζομένων, της επιτήρησης των χώρων εργασίας, της διαβίβασης δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους, της χρήσης βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο της πρόσβασης στο χώρο εργασίας κ.ά.. και εξέδωσε σειρά αποφάσεων. Ενδεικτικά αναφέρονται η με αριθμό 245/2000



απόφαση με την οποία καθορίζεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου τους στους χώρους εργασίας με τη μέθοδο της δακτυλοσκόπησης, καθώς και η με αριθμό 637/18/2000 απόφαση που αφορά τον έλεγχο των τηλεφωνημάτων των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Κατά την εξέταση των σχετικών υποθέσεων η Αρχή διαπίστωσε:

α) την ευρεία έκταση της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και την ένταση της χρήσης μεθόδων παρακολούθησης.

β) την αναγκαιότητα και ταυτόχρονα τη δυσχέρεια εξειδίκευσης της στάθμισης και δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, η οποία χαρακτηρίζεται κατά κανόνα από μία εγγενή ανισότητα των μερών. Η επεξεργασία δεδομένων επί τη βάση της συγκατάθεσης ή της εκπλήρωσης υποχρεώσεων από την σύμβαση εργασίας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97) είναι μεν νόμιμη αλλά, όπως διαπιστώνει η Αρχή, η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δεν λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό αποδυναμώνει την βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης.

γ) την διαθεσιμότητα και χρήση πολλών νέων τεχνικών μεθόδων για την επιτήρηση των εργαζομένων, που θέτουν νέα ζητήματα όπως είναι η έκταση του ελέγχου του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή η χρήση βιομετρικών μεθόδων για την οργάνωση της εργασίας.

Αξίζει να επισημανθεί ότι ανάλογες διαπιστώσεις και, κυρίως, η επισήμανση της ανεπάρκειας της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς βάσης για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων διατρέχουν και καθορίζουν το κείμενο εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τα θέματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Η Αρχή έχει ήδη αντιμετωπίσει τα συγκεκριμένα θέματα που έχουν τεθεί με τους γενικούς κανόνες που έχει εισαγάγει ο νομοθέτης με τους Ν. 2472/97 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και Ν. 2774/99 για την προστασία προσωπικών δεδομένων στον τηλεπικοινωνιακό τομέα. Ωστόσο διαπιστώνει ότι η εφαρμογή των γενικών κανόνων, λόγω της οριζόντιας φύσης τους, δεν λαμβάνει υπόψη τους ιδιαίτερους σκοπούς, τις συνθήκες και γενικά το περιβάλλον της εργασιακής σχέσης. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ερμηνευτικά προβλήματα και σε ανασφάλεια δικαίου που ενδέχεται μάλιστα να προβληθούν ως πρόσχημα για την ένταση του ελέγχου των εργαζομένων και τον

περιορισμό των δικαιωμάτων τους. Οι σχετικοί προβληματισμοί της Αρχής ενισχύονται από το γεγονός ότι ο Ν. 2819/2000 (άρθρο 8 που προσθέτει νέο άρθρο 7<sup>Α</sup>) επέφερε τροποποιήσεις στον Ν. 2472/97 και - μεταξύ των άλλων- εξαιρεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται στο πεδίο των σχέσεων εργασίας από τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης και αίτησης για άδεια. Συνεπώς, ο υπεύθυνος επεξεργασίας που, στις περισσότερες περιπτώσεις (είτε τυπικά είτε κατ' αποτέλεσμα) ταυτίζεται με τον εργοδότη ή τον προϊστάμενο, ορίζει κατ' αρχήν μόνος του τους όρους της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων – υποκείμενος βέβαια σε κάθε περίπτωση στον κατασταλακτικό έλεγχο της Αρχής. Πρέπει να σημειωθεί η τροποποίηση της σχετικής παραγράφου του άρθρου 7<sup>Α</sup> (άρθρο 34 Ν. 2915/01 ΦΕΚ 109 Α') με την οποία αίρεται κάθε αμφιβολία για την εφαρμογή της προαναφερόμενης ρύθμισης και στον δημόσιο τομέα. Είναι αυτονόητο ότι η παραπάνω διάταξη αφορά τις περιπτώσεις που η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γίνεται αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση της σχέσης εργασίας. Επομένως, αν αναφέρεται μόνο έμμεσα σε αυτήν ή αν ο υπεύθυνος επεξεργασίας προβαίνει σε διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης ή αίτησης αδειάς.

Για τους λόγους αυτούς η Αρχή Προστασίας Δεδομένων, ασκώντας την αρμοδιότητα του άρθρου 19 παρ. 1 α που ορίζει ότι <<Εκδίδει οδηγίες προς τον σκοπό ενιαίας εφαρμογής των ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα>>, έκρινε σκόπιμη την έκδοση της Οδηγίας 115/2001, με την οποία ερμηνεύονται οι κανόνες των Ν. 2472/97 και 2774/99, ώστε να είναι ευκολότερη και σαφέστερη η εφαρμογή των επιταγών του νόμου, με σκοπό την αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η χρησιμότητα της ενιαίας εφαρμογής των θεμάτων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε ειδικούς τομείς, και επομένως και στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, είναι αυτονόητη και χρήσιμη. Η ενιαία εφαρμογή της χρήσης των προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασίας, στο σημαντικότερο βάθρο δηλ. της κοινωνικής συνοχής, θα συντελέσει στην ασφάλεια του δικαίου και στη γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των κοινωνικών εταίρων. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να τονιστούν τα ακόλουθα:

### 1.1.3 Σκοπός έκδοσης της Οδηγίας

Η Οδηγία αυτή, εκδόθηκε με σκοπό να καθορισθούν τα ακραία όρια εντός των οποίων ο εργοδότης/προϊστάμενος, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησης, δικαιούται, κατά την κείμενη νομοθεσία, να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων.

Η Οδηγία δεν θέτει νέους κανόνες δικαίου, πρωτογενείς ή δευτερογενείς. Με αυτήν επιχειρείται ερμηνευτική εξειδίκευση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης. Δηλαδή η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, προσπαθώντας να συλλάβει τις περιπτώσεις επεξεργασίας που είναι δυνατό να εμφανισθούν κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης και έχοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, προβαίνει στην κατά την κρίση της ερμηνεία, αφήνοντας έτσι να διαφανεί πώς θα έκρινε στο μέλλον μία συγκεκριμένη περίπτωση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που θα εμφανίζονταν ενώπιον της προκειμένου να αποφανθεί, αν αυτή είναι νόμιμη ή όχι.

Η Αρχή, κατά την επεξεργασία της Οδηγίας που εξέδωσε, και για διευκόλυνση της κατανόησης της έννοιας του ν.2472/1997 στον ειδικό τομέα της εργασιακής σχέσης, έλαβε επίσης υπόψη τη Σύσταση (89) 2 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται για σκοπούς απασχόλησης, καθώς και τον Κώδικα καλής πρακτικής (code of practice) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Τα δύο αυτά κείμενα δεν είναι δεσμευτικού χαρακτήρα. Το τελευταίο μάλιστα δεν αναφέρεται σε υποχρεώσεις του νομοθέτη αλλά σε υποχρεώσεις του εργοδότη και η αναφορά στο εθνικό δίκαιο είναι έμμεση. Ωστόσο, παρά την έλλειψη δεσμευτικότητας, είναι σημαντικά κείμενα, καθώς κωδικοποιούν τόσο τα βασικά ζητήματα όσο και τις τάσεις σε αυτό το ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο. Η Αρχή έλαβε επίσης σοβαρά υπόψη το σχετικό κείμενο εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που καταγράφει τις αρχικές σκέψεις της Επιτροπής και απευθύνεται στην Ομάδα 29 (Ομάδα που ιδρύθηκε με την κοινοτική Οδηγία 95/46/EK για την προστασία έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και στην οποία συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των εθνικών αρχών ελέγχου των χωρών της Ε.Ε.)

Σε περίπτωση που προκύψουν ερωτήματα ή προβλήματα ως προς την εφαρμογή του νόμου ή/και της Οδηγίας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, είναι προφανές ότι η Αρχή είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων, εργαζομένων και υπεύθυνων επεξεργασίας, καθώς η αποστολή και αρμοδιότητά της είναι να γνωμοδοτεί σε κάθε ζήτημα που μπορεί να προκύψει σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και κατ' επέκταση και στον ευαίσθητο τομέα των εργασιακών σχέσεων.

## **1.2 ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ –ΕΝΝΟΙΕΣ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ**

### **1.2.1 Αντικείμενο της Οδηγίας**

Αντικείμενο της Οδηγίας 115/2001 είναι η ερμηνεία των κανόνων του Ν. 2472/97 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και του Ν. 2774/99 για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, προς τον σκοπό της ενιαίας εφαρμογής τους και η προσαρμογή τους στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης.

### **1.2.2 Έννοιες**

Ο νομοθέτης, με τον Ν. 2472/97, επέλεξε ορισμένες έννοιες, οι οποίες είναι σημαντικές για την κατανόηση και εφαρμογή του νόμου, και προσέδωσε σε αυτές δεσμευτικό νομοθετικό περιεχόμενο. Η Αρχή **διευκρίνισε τις έννοιες αυτές σε σχέση με την επεξεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης.**

- Ως εργαζόμενοι στην Οδηγία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, νοούνται οι απασχολούμενοι τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στην τελευταία περίπτωση, η Οδηγία βρίσκει εφαρμογή εφόσον πρόκειται για πρόσωπα που εργάζονται κατά τις οδηγίες και υπό τον έλεγχο του εργοδότη. Κρίσιμο στοιχείο για την εφαρμογή της Οδηγίας συνιστά δηλαδή η σχέση εξάρτησης μεταξύ προϊσταμένου/εργοδότη και υπαλλήλου. Το κύρος της σχέσης απασχόλησης είναι αδιάφορο.
- Ως εργαζόμενοι κατά την Οδηγία νοούνται επίσης α) οι υποψήφιοι για εργασία καθώς και β) οι πρώην εργαζόμενοι. Ως προς την πρώτη περίπτωση δεν συντρέχει μεν εξ αρχής η σχέση εξάρτησης που χαρακτηρίζει την εργασιακή σχέση,

ωστόσο είναι προφανές ότι κάποιος που αναζητεί εργασία βρίσκεται κατά κανόνα σε θέση που δεν του επιτρέπει να επιλέξει ελεύθερα ποια δεδομένα που τον αφορούν θα καταστήσει γνωστά και προσιτά σε τρίτους και άρα χρειάζεται αυξημένη προστασία. Στην περίπτωση των πρώην εργαζομένων είναι προφανές ότι η λύση της εργασιακής σχέσης δεν σημαίνει και αποδέσμευση από τους κανόνες νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Περαιτέρω χρήση των δεδομένων θα μπορούσε να έχει δυσμενείς επιπτώσεις τόσο για την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας, όσο και για τα ιδιαίτερα έννομα συμφέροντα του πρώην εργαζομένου (π.χ. αναζήτηση νέας εργασίας κλπ.).

- Αντίστοιχα, ως εργοδότης ( ή προϊστάμενος στην περίπτωση των δημοσίων αρχών ) νοείται στην προκειμένη Οδηγία αυτός που προσδιορίζει δεσμευτικά την οργάνωση, το περιεχόμενο και γενικά τους όρους της εργασίας. Η Οδηγία απευθύνεται, ωστόσο, στους υπεύθυνους επεξεργασίας, ανεξαρτήτως εάν ταυτίζονται με τον εργοδότη ή προϊστάμενο. Αυτούς βαρύνει η συμμόρφωση προς τους γενικούς κανόνες επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτοί ερμηνεύονται και διευκρινίζονται στην Οδηγία.
- Ως σκοποί επεξεργασίας που σχετίζονται με τη σχέση απασχόλησης και, κατά τούτο, δεν υπερβαίνουν ούτε περιγράφουν την αρχή του σκοπού (άρθρο 4 παρ. 1) νοούνται αυτοί που αφορούν την επιλογή και πρόσληψη του εργαζομένου, την εκπλήρωση της εργασιακής σχέσης και των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, την εκτέλεση των σχετικών συμβάσεων, καθώς και την οργάνωση της εργασίας (καθορισμός των μέσων, μεθόδων, προτεραιοτήτων κλπ.).
- Έλεγχος και παρακολούθηση των εργαζομένων : Στην Οδηγία 115/2001, ως έλεγχος και παρακολούθηση νοείται η χρήση μέσων παρακολούθησης, ιδίως ηλεκτρονικών υπολογιστών, κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης, μεθόδων παρακολούθησης των επικοινωνιών ή των κινήσεων των εργαζομένων με σκοπό τον έλεγχο αυτών ή/και των χώρων και εγκαταστάσεων εργασίας.
- Βιομετρικές μέθοδοι: Ως βιομετρικές μέθοδοι νοούνται οι τεχνικές πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους. Οι βιομετρικές μέθοδοι μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: α) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση φυσικών ή γενετικών χαρακτηριστικών (όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης, ανάλυσης της κόρης του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, του DNA) και

β) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς, όπως υπογραφής, φωνής, τρόπου πληκτρολόγησης.

- Χώροι εργασίας: Για τους σκοπούς της Οδηγίας, ως χώρος εργασίας νοείται κάθε χώρος στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί. Η Αρχή προκρίνει αυτή την ευρεία ερμηνεία α) γιατί λαμβάνει υπόψη τόσο ιδιαίτερες μορφές εργασίας (π.χ. μεταφορές) όσο και τις τάσεις για ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας (μορφές τηλεργασίας) και β) για να αποφευχθεί η περιγραφή των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας μέσω του στενού προσδιορισμού των χώρων εργασίας.

### 1.2.3 Πεδίο εφαρμογής

Δημόσιος και Ιδιωτικός τομέας/Γραφεία Εργασίας : Όπως προκύπτει και από την έννοια του εργαζόμενου κατά την Οδηγία, η ερμηνεία και προσαρμογή των γενικών κανόνων αφορά αδιακρίτως τόσο τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα. Οι όροι εργασίας δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων δεν ταυτίζονται. Ωστόσο, η διάκριση ως προς την αντιμετώπιση ούτε δικαιολογείται ούτε κρίνεται αναγκαία, καθώς η επεξεργασία δεδομένων των απασχολούμενων και στους δύο τομείς παρουσιάζει τα ίδια βασικά χαρακτηριστικά (σχέση εξάρτησης, με διαφοροποιημένη πάντως ένταση λόγω του καθεστώτος μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων) και αποβλέπει στους ίδιους κατά βάση σκοπούς (πρόσληψη, οργάνωση εργασίας, αξιολόγηση απασχολούμενων κλπ.). Διαφοροποιήσεις και αποκλίσεις μπορούν να γίνουν αποδεκτές με κριτήριο τη φύση και την ιδιαιτερότητα της εργασίας ή της σχέσης εργασίας, αλλά αυτό συμβαίνει ανεξάρτητα από την ένταξη στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα. Εξάλλου η διάκριση δεν θα ήταν λειτουργική εξαιτίας α) της βαθμιαίας “ιδιωτικοποίησης” πολλών κρατικών δραστηριοτήτων ή αρμοδιοτήτων, καθώς και β) της εισαγωγής στον δημόσιο τομέα μορφών εργασίας που καταρχήν προσιδιάζουν στον ιδιωτικό.

Η Οδηγία αρ.115/2001 αφορά και την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται από τα γραφεία ευρέσεως εργασίας και διαμεσολάβησης, τα γραφεία προσωρινής εργασίας, καθώς και τους συμβούλους επιλογής προσωπικού αφού, και στις περιπτώσεις αυτές, πραγματοποιείται συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για σκοπούς απασχόλησης. Η επεξεργασία

που διενεργούν τα γραφεία αυτά δεν υπολείπεται σε ένταση και βαθμό διείσδυσης στην ιδιωτική ζωή και προσβολής ατομικών δικαιωμάτων. Στην προκειμένη περίπτωση, μάλιστα, υπάρχει ένας αόριστος και ανοιχτός αριθμός αποδεκτών των δεδομένων αυτών. Εξάλλου, η αναζήτηση εργασίας δημιουργεί, όπως προαναφέρθηκε, μια οιονεί σχέση εξάρτησης. Ως γραφεία ευρέσεως εργασίας νοούνται τόσο τα ιδιωτικά γραφεία όσο και οι δημόσιες υπηρεσίες που προσφέρουν δυνατότητες/θέσεις απασχόλησης (ΟΑΕΔ).

Η Οδηγία αφορά επίσης τα γραφεία και επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζόμενους σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα (« δανεισμός »). Στην περίπτωση αυτή η Οδηγία ισχύει τόσο για τον αρχικό εργοδότη, ο οποίος έχει καταρτίσει τη σχετική σύμβαση, όσο και για τον ανάδοχο εργοδότη, στον οποίο κάθε φορά και κατά περίπτωση ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του.

Εκτελούντες την επεξεργασία: Η παρούσα Οδηγία αφορά τέλος και κάθε τρίτο εκτελούντα τις σχετικές επεξεργασίες για λογαριασμό του υπευθύνου επεξεργασίας και για σκοπούς που εντάσσονται στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης.

### 1.3 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με θεμιτά μέσα και με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των εργαζομένων στον χώρο της εργασίας και, γενικότερα, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Όπως τονίζεται στο άρθρο 1 του Ν. 2472/97, η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποσκοπεί στην προστασία των δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών κάθε προσώπου.

Όπως προκύπτει από την αρχή του σκοπού, την οποία ο Έλληνας νομοθέτης καθιέρωσε ως κεντρική αρχή για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση

απασχόλησης και εφ' όσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που θεμελιώνονται σε αυτή τη σχέση, είτε αυτές πηγάζουν από το νόμο είτε από σύμβαση.

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 α του Ν. 2472/97, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (των εργαζομένων) πρέπει να συλλέγονται και να υφίστανται επεξεργασία για σαφείς και καθορισμένους σκοπούς. Τόσο από τη διατύπωση της διάταξης αυτής, όσο και από την υποχρέωση ενημέρωσης των υποκειμένων, συνάγεται ότι οι σκοποί της επεξεργασίας θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζομένους και κατανοητοί από αυτούς.

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς που δεν αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, τη σχέση απασχόλησης απαγορεύεται από την αρχή του σκοπού. Η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού. Δεν παραγνωρίζεται η ελευθερία της συγκατάθεσης, η οποία συνιστά εξάλλου τον κατά νόμο βασικό θεμελιωτικό λόγο της επεξεργασίας δεδομένων. Όπως όμως έχει κρίνει η Αρχή σε επιμέρους υποθέσεις, η νομιμότητα της επεξεργασίας αξιολογείται τόσο με βάση τη διαπίστωση της συνδρομής μιας ή περισσοτέρων βάσεων νομιμότητας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97), όσο και κυρίως με βάση την τήρηση των γενικών αρχών που εισάγει το άρθρο 4. Εξάλλου, στην περίπτωση των σχέσεων απασχόλησης, η εγγενής ανισότητα των μερών και η κατά κανόνα σχέση εξάρτησης των εργαζομένων θέτει σε αμφιβολία την ελευθερία της συγκατάθεσης των εργαζομένων, στοιχείο απαραίτητο για την εγκυρότητά της επεξεργασίας, όπως προκύπτει από τους γενικούς κανόνες του δικαίου αλλά και συγκεκριμένα από το συνδυασμό των άρθρων 2 στοιχ. ια, 5 παρ. 1 και 7 παρ. 2<sup>α</sup> του νόμου για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως καθιερώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 β του Ν. 2472/97, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται ενόψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας. Τα δεδομένα πρέπει να είναι ακριβή και να υποβάλλονται σε ενημέρωση. Διατηρούνται όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των επιμέρους σκοπών επεξεργασίας. Σε περίπτωση λήξης της σχέσης απασχόλησης ή σε περίπτωση μη επιλογής/πρόσληψης, τα δεδομένα των εργαζομένων/υποψηφίων πρέπει να διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των



υποκειμένων μόνο για όσο διάστημα είναι αναγκαίο για την υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου. Περαιτέρω διατήρηση και επεξεργασία των δεδομένων αυτών είναι επιτρεπτή μόνον εφ' όσον προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τον Ν. 2472/97 ή εάν το ζητήσει ρητά ο εργαζόμενος/υποψήφιος για τον σκοπό της μελλοντικής αναζήτησης θέσης απασχόλησης, ή νέας απασχόλησης, ή για χρήση από τον ίδιο τον εργαζόμενο (για την βεβαίωση εργασίας και γενικά την αναγνώριση και θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου).

Είναι αυτονόητο ότι παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματα που εισάγει ο Ν. 2472/97 είναι άκυρη. Εξάλλου η άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται από το ν.2472/1997 ( γνωστοποίησης, πρόσβασης, αντίρρησης κ.λπ.) δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να έχει δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο, αφού έτσι θα αναιρούνταν ο σκοπός του Νόμου. Για παράδειγμα η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης ή και η προσφυγή στην Αρχή για να παράσχει τη συνδρομή της στην άσκηση των δικαιωμάτων του δεν μπορεί να οδηγήσει σε δυσμενή αξιολόγηση του εργαζομένου, σε καταγγελία της συμβάσεως/σχέσης εργασίας κλπ.

Όπως προκύπτει και από το άρθρο 14 του Ν. 2472/97 αποφάσεις που αφορούν κάθε πτυχή της προσωπικότητας των εργαζομένων, όπως η συμπεριφορά ή η αποδοτικότητά τους, δεν επιτρέπεται να λαμβάνονται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Μία τέτοια διαδικασία θα υποβίβαζε τους εργαζόμενους σε πληροφοριακά αντικείμενα και θα πρόσβαλλε την προσωπικότητά τους.

Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται σε συνδυασμό με τεχνικά ή οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή και ασφαλής λειτουργία συστημάτων δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων, εκτός εάν αυτή συνδέεται με τη λειτουργία των συστημάτων αυτών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της τελευταίας περίπτωσης συνιστά η καταγραφή ενεργειών, συνομιλιών κλπ. των πιλότων στο λεγόμενο «μαύρο κουτί» ενός αεροσκάφους ή η καταγραφή συνομιλιών μεταξύ πιλότων και πύργου ελέγχου.

## 1.4 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να απευθύνεται στους ίδιους για να συλλέξει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν.

Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο από τρίτους είναι ανεκτή, υπό το πρίσμα του άρθρου 4 παρ. 1 και του άρθρου 5 παρ. 2 α, β, και ε, μόνον εφ' όσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού. Έτσι, ενώ η αναζήτηση πληροφοριών για μία βρεφοκόμο ή για έναν ταμία από προηγούμενο εργοδότη θα ήταν ενδεχομένως θεμιτή - υπό την επιφύλαξη βέβαια των τυχόν ειδικών συνθηκών - δεν μπορεί π.χ. να κριθεί ως εμπίπτουσα στις προϋποθέσεις επιτρεπτής επεξεργασίας η αναζήτηση πληροφοριών από γείτονες ή συγχωριανούς για τις συνήθειες διασκέδασης ή για τις πολιτικές πεποιθήσεις ενός προσώπου. Βασική προϋπόθεση θεωρείται η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου ή του υποψηφίου για πρόσληψη ότι πρόκειται να αναζητηθούν πληροφορίες για το πρόσωπό του από τρίτους και η ρητή συγκατάθεση του. Αυτός που προτίθεται να ζητήσει πληροφορίες από τρίτους οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο για τους σκοπούς της συλλογής και επεξεργασίας, τις πηγές από τις οποίες θα ζητήσει πληροφορίες, το είδος των δεδομένων καθώς και τις συνέπειες της πιθανής άρνησης της συγκατάθεσης.

Επισημαίνεται ότι, κατά τη διαδικασία επιλογής, η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψηφίους θα πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία για να εκτιμηθούν η καταλληλότητα και οι ικανότητες των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση. Η Αρχή τονίζει ότι η επισήμανση αυτή αφορά πολύ περισσότερο τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα γραφεία διαμεσολάβησης κλπ., δεδομένου ότι στην περίπτωση αυτή δεν δημιουργείται ούτε πρόκειται να δημιουργηθεί μία μονιμότερη σχέση εμπιστοσύνης, όπως είναι η σχέση απασχόλησης που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη/προϊστάμενο.

Έχει διαπιστωθεί ότι, στις σύγχρονες μεθόδους επιλογής προσωπικού, συγκαταλέγεται η διενέργεια εξετάσεων, αναλύσεων ή συναφών διαδικασιών για την εκτίμηση των προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του υποψηφίου. Συχνά μάλιστα οι εξετάσεις και αναλύσεις αυτές αποσκοπούν στην αξιολόγηση του χαρακτήρα και της προσωπικότητας του υποψηφίου. Τέτοιες εξετάσεις ή αναλύσεις συνιστούν μία βαθιά διείσδυση στην προσωπικότητα και στην ιδιωτική ζωή του υποψηφίου για μία θέση εργασίας, για μία προαγωγή κλπ.. Οι εξετάσεις και αναλύσεις αυτές μπορεί να αποκαλύπτουν ή να παραπέμπουν σε πτυχές της προσωπικότητας που άπτονται των πεποιθήσεων, των συνηθειών ή και της ψυχικής ή διανοητικής υγείας /κατάστασης ενός ανθρώπου. Για τους λόγους αυτούς, η αρχή της αναλογικότητας επιτάσσει να διεξάγονται τέτοιες εξετάσεις ή αναλύσεις μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνον εφ' όσον αυτό είναι απολύτως αναγκαίο και πρόσφορο για την επίτευξη ειδικού σκοπού που συνδέεται άμεσα με τη συγκεκριμένη σχέση/θέση απασχόλησης και την επιλογή που σχετίζεται με αυτήν. Λόγω της φύσεως των δεδομένων, η συλλογή τους είναι κατά νόμο επιτρεπτή μόνο με την γραπτή συγκατάθεση του υποψηφίου, και αφού αυτός ενημερωθεί μεταξύ άλλων για την μέθοδο, τα κριτήρια, τους σκοπούς και τους (πιθανούς) αποδέκτες των αναλύσεων και των αποτελεσμάτων τους. Ο υποψήφιος πρέπει να ενημερώνεται και για τα αποτελέσματα. Τα δεδομένα αυτά διαγράφονται ή καταστρέφονται μόλις εκπληρωθεί ο σκοπός της συλλογής, εκτός εάν ο υποψήφιος ζητήσει ρητά τη διατήρησή τους.

Ο ν.2472/97 έχει εισαγάγει ως κανόνα την απαγόρευση της επεξεργασίας των ευαίσθητων δεδομένων. Υπενθυμίζεται ότι η εξαίρεση που εισήγαγε ο Ν. 2819/00 (όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 2915/01) σε σχέση με την απαλλαγή από την υποχρέωση γνωστοποίησης ή αίτησης για άδεια δεν απαλλάσσει από την υποχρέωση τήρησης των ουσιαστικών επιταγών του νόμου. Για ορισμένες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις ποινικές διώξεις και καταδίκες ενός προσώπου. Επισημαίνεται πάντως ότι η συλλογή και επεξεργασία είναι θεμιτή και νόμιμη μόνο εφόσον το είδος των δεδομένων αυτών συνδέεται άμεσα με την συγκεκριμένη απασχόληση και είναι απολύτως απαραίτητα για τη λήψη συγκεκριμένης απόφασης στο συγκεκριμένο πλαίσιο (π.χ. ποινικό μητρώο για εργαζόμενους που διαχειρίζονται χρήματα, για εκπαιδευτικούς κλπ.). Λόγω της φύσεως των δεδομένων αυτών και του βαθμού προσβολής που ενέχει η χρήση τους,

αυτά πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο.

Όσον αφορά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία του εργαζόμενου ή του υποψηφίου - λόγω της φύσης τους και των συνεπειών που μπορεί να έχει η αποκάλυψή τους - πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους ή τους υποψηφίους και μόνον εφ' όσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική (π.χ. εξετάσεις για τους εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κλπ.), β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών.

Διαπιστώνεται τελευταία διεθνής τάση να εισαχθούν οι γενετικές εξετάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Όπως έχει αποφανθεί η Αρχή, η ανάλυση του γενετικού υλικού ενός ανθρώπου συνιστά ουσιώδη και ριζική προσβολή της προσωπικότητάς του, καθώς αποκαλύπτει στοιχεία για το παρελθόν αλλά και το μέλλον του (κληρονομικότητα, προδιάθεση για ασθένειες κλπ.). Η Αρχή διατυπώνει την ανησυχία της για το ενδεχόμενο να χρησιμοποιηθούν τα στοιχεία που απορρέουν από τέτοιες εξετάσεις για τη δυσμενή διάκριση και μεταχείριση των εργαζομένων. Η ένταση της προσβολής είναι τέτοια που, κατά την αληθινή έννοια του ν.2472/1997, η διενέργεια γενετικών εξετάσεων για σκοπούς που σχετίζονται με την σχέση απασχόλησης απαγορεύεται απολύτως υπό το παρόν νομοθετικό καθεστώς, ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένης υπόψη και της συνταγματικά προστατευόμενης αξίας του ανθρώπου. Η ύπαρξη συγκατάθεσης, με δεδομένες τις σοβαρές επιφυλάξεις για την πραγματική ελευθερία της συγκατάθεσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν θεραπεύει την αντίθεση προς την αρχή της αναλογικότητας. Γενετικές εξετάσεις για τους σκοπούς αυτούς είναι επιτρεπτές μόνον με βάση ρητή και ειδική διάταξη νόμου. Ειδικότερα, η συνταγματική προστασία της αξίας της προσωπικότητας, των προσωπικών δεδομένων, και της γενετικής ταυτότητας του ανθρώπου αλλά και της εργασίας, όπως διατυπώνονται μάλιστα στο Σύνταγμα μετά την αναθεώρησή του (νέα άρθρα 2§1, 9<sup>A</sup>, 5 §5 ), επιβάλλει *de lege ferenda*, σε περίπτωση εισαγωγής νομοθεσίας επιτρέπουσας την ανάλυση του γενετικού υλικού, την ταυτόχρονη θέσπιση ειδικών προϋποθέσεων και

εγγυήσεων όπως π.χ.: α) διενέργεια τέτοιων εξετάσεων μόνο για την προστασία της υγείας του εργαζόμενου και υπό την προϋπόθεση ότι ο σκοπός αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερο μέσο, β) ειδική προηγούμενη ενημέρωση του εργαζόμενου από ιατρό, γ) διενέργεια των γενετικών εξετάσεων μόνον από δημόσιους φορείς, δ) ειδική προηγούμενη άδεια της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

## 1.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

Η Αρχή έχει διαπιστώσει ότι σε πολλές επιχειρήσεις και υπηρεσίες γίνεται χρήση μέσων ελέγχου και παρακολούθησης των χώρων αλλά, σε τελευταία ανάλυση, και των ίδιων των εργαζομένων. Συστήματα ελέγχου της πρόσβασης, βιντεοπαρακολούθηση, έλεγχος των τηλεφωνημάτων, είναι ορισμένα από αυτά τα μέσα. Η χρήση των μέσων αυτών και των μεθόδων που οδηγούν στη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπόκειται στους όρους των Ν. 2472/97 και Ν. 2774/99 και κρίνεται με βάση τις ειδικότερες επιταγές τους. Οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης και ο σκοπός που εξυπηρετούν δεν επιτρέπεται να προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διατάξεις του Συντάγματος και του ν.2472/1997. Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων. Πρέπει επίσης να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται, καθώς και η διάθεση προσιτών στους εργαζόμενους τηλεπικοινωνιακών μέσων για τις προσωπικές επικοινωνίες τους.

Η αρχή του σκοπού επιβάλλει τη μη χρησιμοποίηση για άλλους σκοπούς των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από τη χρήση ηλεκτρονικών ή άλλων καρτών για τον έλεγχο της πρόσβασης στον χώρο εργασίας.

Σε σχέση με τη χρήση βιομετρικών μεθόδων, η Αρχή έχει αποφανθεί ότι, ιδίως ορισμένες από αυτές, θίγουν κατάφορα την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα. (Υπενθυμίζεται η απόφασή της για τη χρήση δακτυλικών αποτυπωμάτων για τον έλεγχο της προσέλευσης στην εργασία). Από την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 του Ν. 2472/97, η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την πρόσβαση στο σύνολο ή τμήμα των χώρων εργασίας είναι επιτρεπτή μόνο στις περιπτώσεις που αυτό επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού (π.χ. στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργαστήρια υψηλού κινδύνου). Κατά συνέπεια, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών και τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων.

Η Αρχή έχει δεχθεί καταγγελίες που αφορούν τον έλεγχο των επικοινωνιών των εργαζομένων. Η ένταση του ελέγχου αυτού ποικίλλει, ξεκινώντας από τον έλεγχο του κόστους έως τη διακρίβωση του περιεχομένου και της επαγγελματικής ή ιδιωτικής φύσης της επικοινωνίας. Όπως επιτάσσει και το άρθρο 5 παρ. 5 του Ν. 2774/99, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εκ των προτέρων για την αποστολή αναλυτικών λογαριασμών στον συνδρομητή για τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες των οποίων κάνουν χρήση στον χώρο εργασίας ή/και σε σχέση με αυτή. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους, τα οποία – υπενθυμίζεται – δεν επιτρέπεται να συλλεγούν παρά μόνον με άδεια της δικαστικής Αρχής και εφόσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων (άρθρο 19Σ., ν.2225/1994 Α'121). Το άρθρο 5§3 του ν.2774/1999 ορίζει εξάλλου ότι, εφόσον το ζητήσει ο

συνδρομητής ή ο χρήστης, ο φορέας παροχής τηλεπικοινωνιακού δικτύου ή και διαθέσιμης στο κοινό υπηρεσίας, οφείλει να διαγράψει τα τρία τελευταία ψηφία των κληθέντων αριθμών. Η διάταξη αυτή συνδυάζεται με την προαναφερθείσα §5 του ίδιου άρθρου, αλλά και κυρίως με την ισχύουσα κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, αρχή της αναλογικότητας, από την οποία επιβάλλεται στον συνδρομητή, όταν είναι εργοδότης, και η τηλεπικοινωνιακή υπηρεσία βρίσκεται στο χώρο εργασίας και είναι προσιτή και στον εργαζόμενο, να ζητήσει από τον φορέα την διαγραφή των τριών τελευταίων αριθμών. Τούτο έχει κριθεί ήδη από την Αρχή με απόφασή της. Η Αρχή έχει καταγράψει περιπτώσεις στις οποίες λαμβάνει χώρα συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες. Η αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας, όπως αυτές καθιερώνονται στον νόμο και έχουν ερμηνευτεί από την Αρχή, επιβάλλουν μόνο την μεμονωμένη και κατ' εξαίρεση συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων και εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας (άρθρο 5 παρ. 2 ε ). Ένα τέτοιο έννομο συμφέρον μπορεί να συντρέχει όταν τεκμηριώνεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από κανονισμούς εργασίας, π.χ. επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο. Από την αρχή της αναλογικότητας απορρέει επίσης η απαγόρευση της γενικής, συστηματικής και προληπτικής συλλογής και καταχώρισης των δεδομένων που αφορούν τις επισκέψεις που αναφέρονται παραπάνω. Κρίσιμο στοιχείο για την κρίση του επιτρεπτού μιας τέτοιας συλλογής και καταχώρισης συνιστά η ειδική ενημέρωση των εργαζομένων για τη συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, ενημέρωση η οποία εξάλλου επιτάσσεται ρητώς από τις γενικές διατάξεις (βλ. Άρθρο 11 του Ν. 2472/97).

Η εισαγωγή και χρήση (κλειστών) κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων έχει απασχολήσει κατ' επανάληψη την Αρχή. Η χρήση τέτοιων συστημάτων στους χώρους εργασίας επιτρέπεται εφ' όσον είναι αναγκαία για την ασφάλεια των χώρων εργασίας, την προστασία των προσώπων, εργαζομένων και μη, που βρίσκονται στους χώρους αυτούς καθώς και την προστασία περιουσιακών αγαθών. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών, τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων αυτών και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρώπινης προσωπικότητας και

της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων. Η αρχή του σκοπού επιτάσσει τη μη χρήση δεδομένων που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Επισημαίνεται, τέλος, ότι τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω αυτών των κυκλωμάτων πολλές φορές δεν είναι ακριβή, μεταξύ των άλλων και για τεχνικούς λόγους. Ως εκ τούτου τα δεδομένα αυτά πρέπει να χρησιμοποιούνται αφού προηγουμένως επιβεβαιωθεί η ακρίβειά τους.

Ο διαρκής έλεγχος των χώρων εργασίας με μέσα παρακολούθησης προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Η βαρύτητα της προσβολής επιβάλλει ο διαρκής έλεγχος να γίνεται μόνο εφ' όσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της ασφάλειας των χώρων εργασίας (στρατιωτικές εγκαταστάσεις, τράπεζες, εργοστάσια με εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου). Δεδομένα που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

Όπως επιτάσσεται και από την υποχρέωση ενημέρωσης που έχει εισαγάγει ο νομοθέτης με το άρθρο 11 του Ν. 2472/97, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης και ιδίως για τον σκοπό για τον οποίο απαιτούνται τα δεδομένα που συλλέγονται με τη χρήση αυτών των μεθόδων, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά των μεθόδων, τα πρόσωπα στα οποία τα δεδομένα αυτά διαβιβάζονται ή ενδέχεται να διαβιβαστούν και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του εργαζομένου, εάν αυτός δεν έχει προηγουμένως ενημερωθεί για την εισαγωγή των μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης και για την χρήση των δεδομένων αυτών. Λόγω της φύσεως της σχέσεως απασχόλησης αλλά και της έντασης της προσβολής, κατά ορθή εφαρμογή του νόμου, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να ενημερώνονται και να διατυπώνουν γνώμη πριν από την εισαγωγή μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων.



## 1.6 ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η επεξεργασία και χρήση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων διέπεται από τους κανόνες του Ν. 2472/97.

Τα δεδομένα υγείας ή άλλα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων (όπως τα δεδομένα που αφορούν ποινικές διώξεις κλπ.) πρέπει να καταχωρίζονται και να διατηρούνται χωριστά από τα άλλα δεδομένα.

Πρόσβαση στους ατομικούς φακέλους και γενικά στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να έχουν μόνον οι ίδιοι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας και τα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα από αυτόν πρόσωπα.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων δεν πρέπει να καταχωρίζονται ή να κωδικοποιούνται με τρόπο ώστε να μην είναι αντιληπτά στους εργαζόμενους ή να επιτρέπουν κάθε είδους χαρακτηρισμό ή την δημιουργία μορφότυπων των εργαζομένων, χωρίς τη γνώση των τελευταίων.

## 1.7 ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ένας από τους μείζονες κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων εντοπίζεται στη διαβίβασή των προσωπικών δεδομένων τους σε τρίτα πρόσωπα και στην περαιτέρω χρήση των δεδομένων αυτών είτε για διαφορετικούς σκοπούς είτε σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 του Ν. 2472/97, σε συνδυασμό με τη ρύθμιση του άρθρου 7<sup>Α</sup> παρ. 1<sup>α</sup>, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορεί να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τα οριζόμενα στο Ν. 2472/97. (π.χ. διαβίβαση σε ασφαλιστικούς οργανισμούς). Επισημαίνεται ότι, και στην περίπτωση της διαβίβασης ή της κοινοποίησης, που συνιστούν άλλωστε μορφές επεξεργασίας, η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού.

Με την επιφύλαξη ειδικών διατάξεων νόμου ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στα συνδικαλιστικά τους όργανα επιτρέπεται μόνον εφ' όσον αυτά είναι απαραίτητα για άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και μόνον στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο.

Οι κανόνες για την διαβίβαση ή κοινοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εφαρμόζονται, άλλωστε, και εντός της εργασιακής μονάδας/εντός της εργασίας. Στην περίπτωση αυτή επιτρέπεται μόνο προς πρόσωπα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας και μόνο στο πλαίσιο και στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση ειδικού καθήκοντος ή ειδικά προσδιορισμένης εργασίας που έχει ανατεθεί στα πρόσωπα αυτά.

Ειδικότερα, η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία των εργαζομένων εντός της εργασιακής μονάδας επιτρέπεται μόνον σε ό,τι αφορά τα πορίσματα και εφ' όσον και στο μέτρο που αυτή είναι απολύτως απαραίτητη για την προστασία της υγείας των εργαζομένων, τη διαμόρφωση κρίσεων για την καταλληλότητά τους προς ανάληψη εργασίας, παρούσας ή μελλοντικής, ή για τη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας.

Υπενθυμίζεται ότι η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων σε τρίτες χώρες, δηλ. σε χώρες που δεν ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπόκειται στις ρυθμίσεις του Ν. 2472/97 αλλά και στους κανόνες και περιορισμούς που ισχύουν κάθε φορά με βάση την κοινοτική και εθνική νομοθεσία ή τις σχετικές κοινοτικές αποφάσεις για τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες. Οι κανόνες και περιορισμοί αυτοί ισχύουν ακόμη και εάν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων διαβιβάζονται σε μητρικές, θυγατρικές ή συνδεδεμένες επιχειρήσεις, που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα.

## 1.8 ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι του υπεύθυνου επεξεργασίας ορίζονται με σαφήνεια στα άρθρα 11-14 του ν.2472/1997. Αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα ενημέρωσης ( άρθρο 11 ), το δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο

12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας ( άρθρο 14 ) :

### **1.8.1 Το Δικαίωμα ενημέρωσης**

Ναι μεν, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, τηρώντας τους όρους του νόμου, όπως αυτοί έχουν ήδη αναλυθεί, έχει το δικαίωμα να προβεί σε συλλογή και αρχειοθέτηση προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου, οφείλει, όμως, με τρόπο κατανοητό να τον ενημερώνει τουλάχιστον για τα εξής στοιχεία :

α) την ταυτότητα του ίδιου και του εκπροσώπου του που διαχειρίζεται τα στοιχεία αυτά, β) το σκοπό της επεξεργασίας, ότι δηλαδή αυτή γίνεται στο πλαίσιο της οργάνωσης της εργασιακής σχέσης και αποβλέπει μόνο σ' αυτή, γ) τους αποδέκτες και τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων, τα φυσικά, δηλαδή ή νομικά πρόσωπα ή δημόσιες αρχές ή υπηρεσίες ή άλλους οργανισμούς, στους οποίους ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι οι αποδέκτες αυτοί, ανεξάρτητα από το αν είναι τρίτοι ή όχι, πρέπει να προκύπτουν είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση. Επομένως, ο εργοδότης δεν μπορεί αυθαίρετα να ορίσει αποδέκτες και να ενημερώνει περί αυτών τον εργαζόμενο αφού το δικαίωμα της αποστολής σε τρίτους των δεδομένων είναι συμφυές με το νόμο και τη σύμβαση, η έρευνα δε της νομιμότητας του, προηγείται του ελέγχου της ενημέρωσης. Το δικαίωμα ενημέρωσης πάντως υφίσταται ανεξάρτητα από τη νομιμότητα της αποστολής των δεδομένων σε τρίτους. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει τέλος δ) να ενημερώνει τον εργαζόμενο ότι έχει το δικαίωμα πρόσβασης. Δεδομένου ότι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, στη σχέση εργασίας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ζητεί πάντοτε (εκτός των περιπτώσεων που ορίζει διαφορετικά ο νόμος) τη συνδρομή του εργαζόμενου, ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει και τις παρακάτω υποχρεώσεις και ο εργαζόμενος τα αντίστοιχα δικαιώματα :

Οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο εγγράφως

αα) για όλα τα παραπάνω στοιχεία ( α-δ)

ββ) για τα δικαιώματά του, όπως αυτά αναλύονται εδώ.

γγ) με ποιες διατάξεις υποχρεούται ( ο εργαζόμενος ) να παράσχει τη συνδρομή του στην επεξεργασία των δεδομένων και τέλος,

δδ) για τις συνέπειες της άρνησής του, που τυχόν προβλέπονται ή από το νόμο ή από τη σύμβαση.

### **1.8.2 Το Δικαίωμα Πρόσβασης**

Το δικαίωμα πρόσβασης, συναφές με το προηγούμενο δικαίωμα ενημέρωσης, συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να γνωρίζει κάθε φορά το περιεχόμενο του προσωπικού του φακέλου, ποια δηλαδή από τα προσωπικά του δεδομένα αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες :

α) Όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν και την προέλευσή τους. Δικαιούται, δηλαδή, ο εργαζόμενος να πληροφορηθεί, όχι μόνο το περιεχόμενο, αλλά και τις πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι πληροφορίες, π.χ. το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ορισμένη ημέρα και ώρα, κατά την εκτέλεση της σύμβασης επιδείκνυε αμελή συμπεριφορά, συνέπεια της οποίας ήταν η ζημία του εργοδότη, πρέπει να συνοδεύεται και από την πηγή της πληροφορίας (βιντεοσκόπηση, άμεση γνώση εργοδότη ή αντιπροσώπου του κ.λπ.)

β) Τους σκοπούς της επεξεργασίας, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες των αποδεκτών.

γ) Την εξέλιξη της επεξεργασίας από την προηγούμενη ενημέρωση, ποια στοιχεία, δηλαδή, προστέθηκαν ή αφαιρέθηκαν στο φάκελο του εργαζόμενου και

δ) Τη λογική της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, δεδομένου ότι τα παραπάνω δικαιώματα είναι δυνατό να ασκηθούν και με τη συνδρομή ειδικού. Δεδομένα πάντως που αφορούν την υγεία, γνωστοποιούνται στο υποκείμενο μέσω γιατρού.

### **1.8.3 Το Δικαίωμα Αντίρρησης**

Το δικαίωμα αντίρρησης συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να ζητήσει οποτεδήποτε, από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν. Μπορεί, δηλαδή ο εργαζόμενος σχετικά με τα προσωπικά του δεδομένα να

απευθύνει αίτηση με την οποία να ζητά συγκεκριμένη ενέργεια για όλα ή κάποια από τα προσωπικά του δεδομένα, των οποίων η επεξεργασία είναι παράνομη ή αντισυμβατική. Ενδεικτικά αναφέρονται στο νόμο τέτοιες περιπτώσεις, όπως η διόρθωση, προσωρινή μη χρησιμοποίηση, δέσμευση ή διαγραφή. Είναι αυτονόητο ότι στη σχέση εργασίας, προσωπικά δεδομένα απαιτούμενα ή από το νόμο ή από τη σύμβαση, τηρούνται νόμιμα και δεν είναι δυνατή η προβολή αντιρρήσεων περί αυτών, αφού αυτή θα ήταν παράνομη και αντισυμβατική. Επομένως, το δικαίωμα αντίρρησης πρέπει να αφορά επεξεργασία πέραν των νομίμων ή συμβατικών σκοπών. Οι αντιρρήσεις του εργαζόμενου για να έχουν βάση πρέπει να επικαλούνται επεξεργασία που για οποιοδήποτε λόγο εξήλθε του παραπάνω αναφερόμενου πλαισίου, π.χ. ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή του αναφερόμενου περιστατικού της αμελούς συμπεριφοράς του, κατά τον χρόνο εκτέλεσης της σύμβασης, ως μη ανταποκρινόμενου στην αλήθεια, να ζητήσει τη διόρθωση της ηλικίας του, του χρόνου υπηρεσίας του στον ίδιο ή άλλο εργοδότη κ.λπ., τη διαγραφή δεδομένου υπερβαίνοντος το σκοπό του αρχείου, την προσωρινή μη χρησιμοποίηση δεδομένου, μέχρι να κριθεί αρμοδίως η βασιμότητά του ή τη μη διαβίβαση σε τρίτο, άσχετο με τις νόμιμες ή συμβατικές υποχρεώσεις.

Η άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων, πρόσβασης και αντίρρησης, γίνεται με αίτηση προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Η αίτηση πρέπει να περιέχει ορισμένο αίτημα για συγκεκριμένη ενέργεια ( π.χ. αίτημα πρόσβασης, αίτημα διόρθωσης κ.λπ.).

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να απαντήσει εντός 15 ημερών στον εργαζόμενο. Αν αυτό δεν συμβεί ή αν η απάντηση δεν κριθεί ικανοποιητική, ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή, η οποία αφού εξετάσει στην ουσία το αίτημα εκδίδει οριστική απόφαση. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας, άλλωστε, αν αρνηθεί να ικανοποιήσει το αίτημα, υποχρεούται να το γνωστοποιήσει στην Αρχή και στον εργαζόμενο, πληροφωρώντας τον ότι δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή. Αν το αίτημα γίνει δεκτό ο υπεύθυνος της επεξεργασίας υποχρεούται να χορηγήσει στον ενδιαφερόμενο σε γλώσσα κατανοητή αντίγραφο του διορθωμένου μέρους που τον αφορά.

#### **1.8.4 Δικαίωμα Δικαστικής Προστασίας**

Εκτός από τα παραπάνω δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος κατά την διαχείριση των προσωπικών του δεδομένων από τον εργοδότη, παρέχεται σ' αυτόν και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας σε περίπτωση αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων, εφόσον αυτή αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του και ιδίως της αποδοτικότητάς του στην εργασία και της εν γένει συμπεριφοράς του. Όταν η επεξεργασία είναι αυτοματοποιημένη και αποβλέπει στους παραπάνω σκοπούς, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο πολιτικό ή διοικητικό δικαστήριο και να ζητήσει την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή πράξης ή απόφασης που τον θίγει, ανεξάρτητα, αν συντρέχουν οι λοιπές προϋποθέσεις παροχής έννομης προστασίας. Είναι αυτονόητο ότι, όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από διατάξεις ουσιαστικού ή δικονομικού δικαίου η προσωρινή προστασία δίδεται για οποιοδήποτε λόγο, αλλά και σε περίπτωση μη αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Δικαίωμα οριστικής δικαστικής προστασίας δεν ορίζεται από το νόμο ως αυτονόητο.

#### **1.8.5 Αστική Ευθύνη ( άρθρο 23 )**

Στο άρθρο 23 του ν.2472/1997 ρυθμίζεται ειδικώς το θέμα της αστικής ευθύνης του υπεύθυνου της επεξεργασίας έναντι του υποκειμένου των δεδομένων και επομένως και του εργαζόμενου. Διαλαμβάνεται δε ρητά ότι ο υπεύθυνος υποχρεούται να αποκαταστήσει πλήρως κάθε περιουσιακή βλάβη που προκάλεσε στον εργαζόμενο από την παράνομη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Το ίδιο συμβαίνει και αν προκλήθηκε ηθική βλάβη την πιθανότητα επέλευσης της οποίας όφειλε να γνωρίζει ο υπόχρεος. Η χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης, δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 600<sup>000</sup> ευρώ, εκτός αν ο ενάγων ζητήσει λιγότερα ή η παραβίαση οφείλεται σε αμέλεια.

Στην §3 του άρθρου 23 ορίζεται τέλος ότι η εκδίκαση των σχετικών αγωγών γίνεται κατά την διαδικασία των άρθρων 664-676 ΚΠολΔ, ότι η διαδικασία είναι άσχετη με την επέμβαση της Αρχής ή την άσκηση ποινικής δίωξης και ότι η απόφαση του Δικαστηρίου εκδίδεται μέσα σε δύο μήνες από την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο.

## 1.9 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι παραβάσεις του Νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασιακής σχέσης, συνεπάγονται διοικητικές κυρώσεις επιβαλλόμενες από την Αρχή, όπως επίσης και ποινικές κυρώσεις προβλεπόμενες, επίσης από το Νόμο, ο οποίος δίδει ποινική απαξία και σε βαθμό κακουργήματος για παράνομη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

### 1.9.1 Διοικητικές κυρώσεις

Η Αρχή επιβάλλει στους υπεύθυνους επεξεργασίας ή στους τυχόν εκπροσώπους τους τις ακόλουθες διοικητικές κυρώσεις, για παράβαση των υποχρεώσεών τους που απορρέουν από τον παρόντα νόμο και από κάθε άλλη ρύθμιση που αφορά την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα :

- α) Η προειδοποίηση με αποκλειστική προθεσμία για άρση της παραβίασης.
- β) Το πρόστιμο 900 –150.000 ευρώ.
- γ) Προσωρινή ανάκληση της άδειας
- δ) Οριστική ανάκληση άδειας και
- ε) Καταστροφή του αρχείου ή διακοπή της επεξεργασίας και καταστροφή των σχετικών δεδομένων .

Οι ανωτέρω β, γ, δ και ε διοικητικές κυρώσεις της προηγούμενης παραγράφου επιβάλλονται πάντοτε ύστερα από ακρόαση του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκπροσώπου του. Είναι ανάλογες προς τη βαρύτητα της παράβασης που καταλογίζεται. Οι υπό στοιχεία γ, δ και ε διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται σε περιπτώσεις ιδιαίτερα σοβαρής ή καθ' υποτροπή παράβασης. Πρόστιμο μπορεί να επιβληθεί σωρευτικά και με τις υπό στοιχεία γ, δ και ε κυρώσεις. Εάν επιβληθεί η κύρωση της καταστροφής αρχείου, για την καταστροφή ευθύνεται ο υπεύθυνος επεξεργασίας αρχείου, στον οποίο μπορεί να επιβληθεί και πρόστιμο για μη συμμόρφωση. Τα ποσά των προστίμων μπορεί να αναπροσαρμόζονται με απόφαση του Υπουργού δικαιοσύνης, ύστερα από πρόταση της Αρχής.

Οι πράξεις της Αρχής με τις οποίες επιβάλλονται πρόστιμα συνιστούν εκτελεστό τίτλο και επιδίδονται στον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον τυχόν εκπρόσωπό

του. Η είσπραξη των προστίμων γίνεται κατά τις διατάξεις του Κώδικα Εισπράξεως δημοσίων Εσόδων (Κ.Ε.Δ.Ε.).

### **1.9.2 Ποινικές κυρώσεις**

Οι ποινικές κυρώσεις αναφέρονται αναλυτικά στο άρθρο 22, αρχίζουν δε με φυλάκιση και χρηματική ποινή 3.000-15.000 ευρώ και καταλήγουν σε κάθειρξη ( 5-20 ετών ) και χρηματική ποινή μέχρι 30.000 ευρώ.

**Οι διατάξεις του άρθρου 22 του Νόμου Για την προστασία των προσωπικών δεδομένων ορίζουν ότι:**

**1.** Όποιος παραλείπει να γνωστοποιήσει στην Αρχή, κατά το άρθρο 6 του Νόμου 2472/97 τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή οποιαδήποτε μεταβολή στους όρους και τις προϋποθέσεις χορηγήσεως της άδειας που προβλέπεται από την παρ. 3 του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών (3) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ.

**2.** Όποιος κατά παράβαση του άρθρου 7 του Νόμου διατηρεί αρχείο χωρίς άδεια ή κατά παράβαση των όρων και προϋποθέσεων της άδειας της Αρχής, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή τουλάχιστον τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ.

**3.** Όποιος κατά παράβαση του άρθρου 8 του Νόμου προβαίνει σε διασύνδεση αρχείων χωρίς να την γνωστοποιήσει στην Αρχή, τιμωρείται με φυλάκιση έως τριών (3) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ.

Όποιος προβαίνει σε διασύνδεση αρχείων χωρίς την άδεια της Αρχής, όπου αυτή απαιτείται ή κατά παράβαση των όρων της άδειας που του έχει χορηγηθεί, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή τουλάχιστον τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ.

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



τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή και αν πρόκειται για ευαίσθητα δεδομένα με φυλάκιση τουλάχιστον ενός (1) έτους και χρηματική ποινή τουλάχιστον τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδων (30.000) ευρώ, αν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα από άλλες διατάξεις.

**5.** Υπεύθυνος επεξεργασίας που δεν συμμορφώνεται με τις αποφάσεις της Αρχής που εκδίδονται για την ικανοποίηση του δικαιώματος πρόσβασης, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 12, για την ικανοποίηση του δικαιώματος αντίρρησης, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 13, καθώς και με πράξεις επιβολής των διοικητικών κυρώσεων των περιπτώσεων γ', δ' και ε' της παρ. 1 του άρθρου 21 τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο (2) ετών και με χρηματική ποινή τουλάχιστον τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ έως δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ. Με τις ποινές του προηγούμενου εδαφίου τιμωρείται ο υπεύθυνος επεξεργασίας που διαβιβάζει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά παράβαση του άρθρου 9 καθώς και εκείνος που δεν συμμορφώνεται προς την δικαστική απόφαση του άρθρου 14 του Νόμου.

**6.** Αν ο υπαίτιος των πράξεων των ανωτέρω παρ. 1 έως 5 είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον παράνομο περιουσιακό όφελος, ή να βλάψει τρίτον, επιβάλλεται κάθειρξη έως δέκα (10) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδων (30.000) ευρώ.

**7.** Αν από τις πράξεις των παρ. 1 έως και 5 προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια, επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή τουλάχιστον δεκαπέντε χιλιάδων (15.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδων (30.000) ευρώ.

**8.** Αν οι πράξεις των παρ. 1 έως 5 τελέστηκαν από αμέλεια, επιβάλλεται φυλάκιση έως τριών (3) ετών και χρηματική ποινή.

**9.** Για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 22 του Νόμου, αν υπεύθυνος επεξεργασίας δεν είναι φυσικό πρόσωπο, ευθύνεται ο εκπρόσωπος του νομικού προσώπου ή ο επικεφαλής της δημόσιας αρχής ή υπηρεσίας ή οργανισμού αν ασκεί και ουσιαστικά τη διοίκηση ή διεύθυνση αυτών.

**10.** Για τα εγκλήματα του άρθρου 22 ο Πρόεδρος και τα μέλη της Αρχής καθώς και οι προς τούτο ειδικά εντεταλμένοι υπάλληλοι του τμήματος ελεγκτών της Γραμματείας, είναι ειδικοί ανακριτικοί υπάλληλοι και έχουν όλα τα δικαιώματα που προβλέπει σχετικά ο Κώδικας Ποινικής δικονομίας. Μπορούν να διενεργούν προανάκριση και χωρίς εισαγγελική παραγγελία, όταν πρόκειται για αυτόφωρο κακούργημα ή πλημμέλημα ή υπάρχει κίνδυνος από την αναβολή.

**11.** Για τα εγκλήματα της ανωτέρω παρ. 5 καθώς επίσης και σε κάθε άλλη περίπτωση όπου προηγήθηκε διοικητικός έλεγχος από την Αρχή, ο Πρόεδρος αυτής ανακοινώνει γραπτώς στον αρμόδιο εισαγγελέα οτιδήποτε αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας από την Αρχή και διαβιβάζει σε αυτόν όλα τα στοιχεία και τις αποδείξεις.

**12.** Η προανάκριση περατώνεται μέσα σε δύο (2) το πολύ μήνες από την άσκηση της ποινικής δίωξης και εφόσον υπάρχουν αποχρώσεις ενδείξεις για την παραπομπή του κατηγορουμένου σε δίκη, η δικάσιμος ορίζεται σε ημέρα που δεν απέχει περισσότερο από τρεις (3) μήνες από το πέρας της προανάκρισης ή αν η παραπομπή έγινε με βούλευμα δύο (2) μήνες από τότε που αυτό έγινε αμετάκλητο. Σε περίπτωση εισαγωγής της υπόθεσης με απευθείας κλήση του κατηγορουμένου στο ακροατήριο δεν επιτρέπεται η προσφυγή κατά του κλητήριου θεσπίσματος.

**13.** Δεν επιτρέπεται αναβολή της δίκης για τα εγκλήματα του άρθρου 22 του Νόμου 2472/97, παρά μόνον μία φορά για εξαιρετικά σοβαρό λόγο. Στην περίπτωση αυτή ορίζεται ρητή δικάσιμος, που δεν απέχει περισσότερο από δύο (2) μήνες και η υπόθεση εκδικάζεται κατ' εξαίρεση πρώτη.

**14.** Τα κακουργήματα που προβλέπονται από τον Νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, υπάγονται στην αρμοδιότητα του δικαστηρίου των εφετών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Η ΑΡΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

#### **2.1 Γενικά για την Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα**

Η Αρχή έχει ως στόχο της την εποπτεία της εφαρμογής του Νόμου (2472/1997) για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και άλλων ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς και την άσκηση των αρμοδιοτήτων που της ανατίθενται κάθε φορά.

Αποτελεί ανεξάρτητη δημόσια αρχή και εξυπηρετείται από δική της γραμματεία.

Η Αρχή δεν υπόκειται σε οποιονδήποτε διοικητικό έλεγχο. Τα μέλη της Αρχής κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, έχουν προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία. Καθοριστική σημασία για την λειτουργική της ανεξαρτησία είναι το γεγονός ότι, σύμφωνα με το άρθρο 19§6 του Νόμου, την Αρχή εκπροσωπεί γενικά ο Πρόεδρος της, στον οποίο κατά το άρθρο 19§7, ανήκει η ευθύνη της λειτουργίας της Αρχής και της Γραμματείας της, ασκεί την πειθαρχική εξουσία και επιβάλλει πειθαρχικές ποινές. Κατά το άρθρο 2§4 του Ν. 3051/2002, ο Πρόεδρος έχει την ευθύνη λειτουργίας της, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και ασκεί όλες τις αρμοδιότητές της.

Ειδικότερα: α. Εκπροσωπεί την ανεξάρτητη αρχή δικαστικώς και εξωδίκως, β. Συντονίζει και κατευθύνει τις υπηρεσίες της, γ. Παρακολουθεί την εκτέλεση αποφάσεων, πορισμάτων και άλλων πράξεων της Αρχής, δ. Είναι ο διοικητικός προϊστάμενός του προσωπικού της και ασκεί την πειθαρχική εξουσία του. Ο Πρόεδρος μπορεί με απόφασή του να εξουσιοδοτεί μέλη ή άλλα όργανά της να υπογράφουν με <<εντολή Προέδρου>> έγγραφα ή άλλες πράξεις της.

Η αρχή υπάγεται στον υπουργό δικαιοσύνης και εδρεύει στην Αθήνα. Τον πειθαρχικό έλεγχο στον Πρόεδρο αλλά και τα μέλη της Αρχής μπορεί να ασκήσει ο Υπουργός Δικαιοσύνης. Οι απαιτούμενες πιστώσεις για τη λειτουργία της Αρχής εγγράφονται σε ειδικό φορέα, που ενσωματώνεται στον ετήσιο προϋπολογισμό του υπουργείου δικαιοσύνης. Η Αρχή, όπως και όλες οι ανεξάρτητες διοικητικές αρχές, υπόκειται στον κοινοβουλευτικό έλεγχο και οι πράξεις της υπόκεινται στον δικαστικό

έλεγχου, ενώ εφαρμογή έχουν οι γενικές διατάξεις για την αστική ευθύνη της Αρχής από πράξεις ή παραλείψεις της.

Σύμφωνα με το άρθρο 9<sup>A</sup> του Συντάγματος<sup>1</sup>, η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα ιδρύθηκε στις 10.11.1997. Πριν την συνταγματική της κατοχύρωση, η ίδρυση, συγκρότηση και λειτουργία της Αρχής, αμφισβητήθηκε από συνταγματικής απόψεως. Την αμφισβήτηση επέλυσε νομολογιακά το Συμβούλιο της Επικρατείας, προβαίνοντας στον έλεγχο συνταγματικότητας του Ν.2472/1997 (δικαστική ερμηνεία του Νόμου)<sup>2</sup>.

Η επιταγή της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 95/46/EK (άρθρο 28 <<Αρχή ελέγχου>>) ήταν να προβλεφθεί από κάθε Κράτος η λειτουργία μίας ή περισσότερων αρχών επιφορτισμένων με τον έλεγχο της εφαρμογής των εθνικών διατάξεων που έχουν θεσπιστεί κατ' εφαρμογή της ίδιας Οδηγίας. Οι αρχές αυτές πρέπει να ασκούν τα καθήκοντά τους, κατά την οδηγία, με πλήρη ανεξαρτησία. Στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, εκτός από το οργανωτικό σύστημα της Γαλλικής Επιτροπής (CNIL), το οποίο ακολούθησε ο έλληνας νομοθέτης, η δημόσια υπηρεσία μπορεί να είναι ένα γραφείο προστασίας ή μια επιτροπή ή ένα μονοπρόσωπο όργανο. Ωστόσο στην Ελλάδα, κατόπιν της προσθήκης του άρθρου 9<sup>A</sup>, ο έλεγχος μπορεί να ασκείται μόνο από ανεξάρτητη διοικητική αρχή και ως εκ τούτου, το άρθρο 15 του Νόμου της προστασίας των προσωπικών δεδομένων δεν επιτρέπεται πλέον να τροποποιηθεί προς την κατεύθυνση καθιέρωσης ενός οργάνου με άλλη νομική φύση (π.χ. ν.π.δ.δ.), γιατί μια τέτοια τροποποίηση θα αντέβαινε ευθέως στη συνταγματική διάταξη.

Χαρακτηριστικά γνωρίσματα που διακρίνουν μια ανεξάρτητη αρχή από τις άλλες δημόσιες υπηρεσίες είναι: α) Η απαγόρευση διενέργειας οποιουδήποτε διοικητικού ελέγχου, β) η προσωπική και λειτουργική ανεξαρτησία των μελών της κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, γ) η εξυπηρέτηση της αρχής από δική της γραμματεία και δ) η ύπαρξη ειδικού κονδυλίου στον Κρατικό προϋπολογισμό, ο οποίος προβλέπει τις απαιτούμενες για τη λειτουργία της, πιστώσεις.

---

<sup>1</sup> Όπως προστέθηκε με την συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και το οποίο κατοχύρωσε συνταγματικά τη λειτουργία της Αρχής.

<sup>2</sup> ΟλΣτΕ 2279/2001, αδημ. ([www.dsnet.gr](http://www.dsnet.gr)) σύμφωνα με την οποία η σύσταση και η συγκρότηση της Αρχής <<δεν αντίκειται σε καμία συνταγματική διάταξη ή αρχή, δοθέντος άλλωστε ότι εκ του ειδικού κοινοβουλευτικού ελέγχου για την επιλογή των μελών της Αρχής (πλην του Προέδρου) υπάρχει αναγωγή της συγκρότησης της στην αρχή της λαϊκής κυριαρχίας>>.

## 2.2 ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Η §1 του άρθρου 15 του Νόμου αναφέρει ως αποστολή της Αρχής:

- α) Την εποπτεία της εφαρμογής του Νόμου και άλλων ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και
- β) Την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων που της ανατίθενται κάθε φορά.

Η παράγραφος αποτελεί εξειδίκευση του άρθρου 9<sup>Α</sup> εδ. Β' Σ, κατά το οποίο η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή. Ως εκ τούτου, κατά σύμφωνη με το νόμο ερμηνεία του Συντάγματος, η διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων αναλύεται στις ως άνω δύο βασικές κατευθύνσεις της Αρχής. Η Συνταγματικά επιβαλλόμενη αποστολή της Αρχής, αλλά και τα όρια αυτής, περιλαμβάνουν και εξαντλούνται στη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Σχετική με την αποστολή της Αρχής είναι η διάταξη του άρθρου 1 του κανονισμού λειτουργίας της (Απόφαση 6/1997), σύμφωνα με την οποία κατά την εκπλήρωση της αποστολής της, η αρχή αποβλέπει πρωτίστως:

- α. Στον σεβασμό και την προστασία των δικαιωμάτων του ατόμου και του δημοκρατικού πολιτεύματος.
- β. Στην αναβάθμιση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ως αξία καθ' εαυτή στο πλαίσιο του κράτους δικαίου.
- γ. Στην προαγωγή της αμοιβαίας συνεργασίας του ατόμου με την διοίκηση και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.
- δ. Στην συνεχή προληπτική, κατασταλτική και διορθωτική δράση για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

## 2.3 ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ

Η εποπτεία αφορά την εφαρμογή του Ν. 2472/1997 <<και άλλων ρυθμίσεων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα>>. Στην έννοια των άλλων ρυθμίσεων περιλαμβάνεται όλο το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο που διέπει την προστασία των προσωπικών δεδομένων, δηλαδή οι διεθνείς συμβάσεις, οι κοινοτικές οδηγίες, οι κοινοτικές

συστάσεις, οι νόμοι, τα προεδρικά διατάγματα, οι κανονιστικές πράξεις της Αρχής, οι ειδικοί κανόνες επεξεργασίας για τις πλέον συνήθεις κατηγορίες επεξεργασιών και αρχείων, ύστερα από την κύρωση τους με προεδρικό διάταγμα (άρθρο 5§3).

### 2.3.1 Διεθνείς συμβάσεις.

Στο χώρο του διεθνούς δικαίου υπάρχουν διατάξεις οι οποίες είτε θεσπίζουν απευθείας κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, είτε θέτουν την ισχύ της σύμβασης υπό την επιφύλαξη των ισχυουσών ρυθμίσεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Και στις δύο κατηγορίες, η Αρχή έχει την αρμοδιότητα της εποπτείας εφαρμογής των διατάξεων που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

### 2.3.2 Κοινοτικές οδηγίες.

Οι κοινοτικές οδηγίες που σχετίζονται με την προστασία προσωπικών δεδομένων είναι:

α) Η οδηγία 95/46/EK του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του συμβουλίου της 24<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.

β) Η οδηγία 97/66 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1997 περί επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, η οποία καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από την Οδηγία 2002/58, για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών.

γ) Η οδηγία 2003/98/EK, για την περαιτέρω χρήση πληροφοριών του δημόσιου τομέα.

Οι κοινοτικές οδηγίες επιβάλλουν στα κράτη μέλη της Ε.Ε. την υιοθέτηση μέτρων προστασίας. Εφόσον όμως περιέχουν ρυθμίσεις για την προστασία προσωπικών δεδομένων, οι οποίες έχουν άμεση εφαρμογή, η εφαρμογή τους τίθεται υπό την εποπτεία της Αρχής.

### 2.3.3 Κοινοτικές συστάσεις.

α) Σύσταση R (99) 5, της επιτροπής υπουργών των κρατών μελών, για την προστασία της ιδιωτικότητας στο διαδίκτυο. Η σύσταση περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές για την προστασία των ατόμων, αναφορικά με τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στις “λεωφόρους” πληροφοριών, οι οποίες μπορούν να ενσωματωθούν ή να προσαρτηθούν σε κώδικες συμπεριφοράς.

β) Σύσταση R (89) 2, σχετικά με την προστασία προσωπικών στοιχείων που χρησιμοποιούνται στην απασχόληση εργαζομένων.

γ) Σύσταση R (86) 2 σχετικά με τα προσωπικά στοιχεία που χρησιμοποιούνται στην κοινωνική ασφάλιση.

δ) Σύσταση R (81), σχετικά με τις αυτοματοποιημένες βάσεις σε ιατρικά στοιχεία.

### 2.3.4 Νόμοι.

Στην εσωτερική νομοθεσία υπάρχουν διατάξεις οι οποίες είτε θεσπίζουν απευθείας κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, είτε θέτουν την ισχύ τους υπό την επιφύλαξη των ισχυουσών ρυθμίσεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

### 2.3.5 Υπουργικές αποφάσεις.

Υπουργική απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπ’ αρ. 5852/2001, <<Σύστημα Πιστοποίησης Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής Και Επαγγελματικής Ένταξης απεξαρτημένων ατόμων, ή ατόμων υπό απεξάρτησή.>> (ΦΕΚ Β’ 1550/21.11.2001).

## 2.4 ΕΝΑΣΚΗΣΗ ΑΝΑΤΕΘΕΙΜΕΝΩΝ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Οι αρμοδιότητες της Αρχής περιγράφονται ενδεικτικά στο άρθρο 19§1 στοιχεία α-ιδ (<<αρμοδιότητες-λειτουργία και αποφάσεις της Αρχής>>) του Νόμου.

Ωστόσο αρμοδιότητές της περιλαμβάνονται και σε άλλα άρθρα του Νόμου. Η διατύπωση της §1 επιτρέπει τη νομοθετική μεταβολή των αρμοδιοτήτων της Αρχής. Ωστόσο το όριο της μεταβολής των αρμοδιοτήτων συνδέεται με την συνταγματική αποστολή της. Επομένως, αρμοδιότητες που αποτελούν εξειδικεύσεις της διασφάλισης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και έχουν ανατεθεί στην Αρχή με νόμο επιτρέπεται μόνο να εμπλουτιστούν και ως εκ τούτου νόμος ο οποίος αφαιρεί ή περιορίζει αρμοδιότητές της, σχετικές με τη διασφάλιση της προστασίας προσωπικών δεδομένων θα είναι αντίθετος με το Σύνταγμα, γιατί θα προσκρούει στην αρχή του συνταγματικού κεκτημένου.

## 2.5 Η ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 16 του Νόμου (2472/1997), η Αρχή συγκροτείται από έναν δικαστικό λειτουργό βαθμού Συμβουλίου της Επικρατείας ή αντίστοιχου και άνω, ως Πρόεδρο και έξι μέλη:

- Έναν καθηγητή ή αναπληρωτή καθηγητή ΑΕΙ
- Έναν καθηγητή ή αναπληρωτή καθηγητή ΑΕΙ σε γνωστικό αντικείμενο του δικαίου
- Έναν καθηγητή ή αναπληρωτή καθηγητή ΑΕΙ σε γνωστικό αντικείμενο της πληροφορικής και
- Τρία πρόσωπα κύρους και εμπειρίας στον τομέα της προστασίας των δεδομένων Προσωπικού χαρακτήρα.

Ο δικαστικός λειτουργός-Πρόεδρος και οι καθηγητές-μέλη μπορεί να είναι εν ενεργεία ή μη. Διορίζονται<sup>1</sup> με θητεία η οποία είναι τετραετής και μπορεί να ανανεωθεί μία μόνο φορά. Ο Πρόεδρος και τα μέλη της Αρχής διορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές αναλόγων προσόντων, οι οποίοι καλούνται σε συνεδριάσεις της Αρχής, μόνο σε περίπτωση προσωρινής απουσίας ή κωλύματος

---

<sup>1</sup> Διορίζονται με πλειοψηφία τουλάχιστον των 4/5 της Διάσκεψης των Προέδρων της Βουλής, όπως ορίζει ο Νόμος 3051/2002. Συνεπώς βασική συνταγματική επιλογή είναι η διασφάλιση πλειοψηφίας που υπερβαίνει την εκάστοτε κυβερνητική πλειοψηφία. Κατά το άρθρο 3§2 του Ν. 3051/2002 ο διορισμός των μελών της Αρχής γίνεται με απόφαση του, κατά περίπτωση, αρμόδιου Υπουργού εντός προθεσμίας 15 ημερών από την κοινοποίηση σε αυτόν της απόφασης της διάσκεψης των Προέδρων της Βουλής. Συνεπώς για την περίπτωση των μελών της Αρχής, ο διορισμός τους γίνεται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, στον οποίο οργανικά υπάγεται η Αρχή, κατ' άρθρο 15§2 εδ. γ'.



αντίστοιχου τακτικού μέλους. Ωστόσο σύμφωνα με το άρθρο 6§7 του κανονισμού λειτουργίας της Αρχής, ύστερα από πρόσκληση του Προέδρου, στις συνεδριάσεις της μπορεί να παρίστανται αναπληρωματικά μέλη, μέλη της γραμματείας της, υπηρεσιακοί παράγοντες της δημόσιας διοίκησης και πρόσωπα με ειδικές γνώσεις.

Η συμμετοχή των αναπληρωματικών μελών στις συνεδριάσεις της Αρχής, εφόσον παρίστανται τα αντίστοιχα τακτικά μέλη είναι χωρίς ψήφο, σύμφωνα με το άρθρο 6§8 και του 7§3 του κανονισμού λειτουργίας της. Όταν όμως έχουν ανατεθεί ειδικά καθήκοντα στους αναπληρωτές με απόφαση του Προέδρου, αυτοί συμμετέχουν στις συνεδριάσεις της Αρχής με ψήφο, παρά την παράλληλη παράσταση των αντίστοιχων τακτικών μελών, σύμφωνα με την τροποποίηση του εδ. γ' της §5 του άρθρου 16 με την §1 του άρθρου 47 Ν. 2721/1999 (ΦΕΚ Α 112),

Σύμφωνα με το άρθρο 17 του Νόμου δεν μπορεί να διορισθεί μέλος της Αρχής: α. Υπουργός, υφυπουργός, γενικός γραμματέας υπουργείου ή αυτοτελούς γενικής γραμματείας και βουλευτής β. Διοικητής, διευθυντής, διαχειριστής, μέλος του διοικητικού συμβουλίου ή ασκών διευθυντικά καθήκοντα σε επιχείρηση η οποία παράγει, μεταποιεί, διαθέτει ή εμπορεύεται υλικά χρησιμοποιούμενα στην πληροφορική ή τις τηλεπικοινωνίες, ή παρέχει υπηρεσίες σχετικές με την πληροφορική, τις τηλεπικοινωνίες, ή την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα καθώς και οι συνδεδεμένοι με σύμβαση έργου με τέτοια εταιρία.

Εκπίπτει αυτοδικαίως από την ιδιότητα του μέλους της Αρχής όποιος μετά το διορισμό του αποκτά μία από τις ιδιότητες που συνιστούν κώλυμα διορισμού, σύμφωνα με τα παραπάνω, ή για κάθε άλλη πράξη του που δεν συμβιβάζεται με τα καθήκοντά του ως μέλος της Αρχής. Στην διαπίστωση των ασυμβίβαστων προβαίνει η Αρχή χωρίς συμμετοχή του μέλους στο οποίο ενδέχεται να προκύπτει ασυμβίβαστο. Απώλεια της ιδιότητας βάσει της οποίας μέλος της Αρχής διορίστηκε με το άρθρο 16§1 του Νόμου, συνεπάγεται την αυτοδίκαιη έκπτωσή του αν οφείλεται σε αμετάκλητη πειθαρχική ή ποινική καταδίκη.

## 2.6 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

### 2.6.1 Γνωμοδοτικές αρμοδιότητες

Σύμφωνα με το στ. α της §1 του άρθρου 19 του Νόμου, η Αρχή έχει την αρμοδιότητα να εκδίδει οδηγίες προς το σκοπό ενιαίας εφαρμογής των ρυθμίσεων

που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Πρόκειται για ερμηνευτικές διατάξεις οι οποίες συντείνουν στην εφαρμογή των κανονιστικών ρυθμίσεων σε ειδικούς τομείς, οι οποίοι ενδεχομένως να μην αναφέρονται ρητά στο νόμο, αλλά καταλαμβάνονται από τις ρυθμίσεις του. Με τις οδηγίες καθίσταται σαφέστερο ότι ο νόμος εφαρμόζεται και σε αυτούς τους τομείς, όπως της οδηγίας 115/2001 της ΑΠΔΠΧ, που εξειδικεύει την εφαρμογή των ρυθμίσεων του Ν. 2472/1997, για την εφαρμογή του στις εργασιακές σχέσεις και αποτελεί επίσημη ερμηνεία του Νομοθέτη, δηλαδή για ερμηνεία από το όργανο το οποίο πρόκειται να εφαρμόσει τις διατάξεις του νόμου και για αυτό οι ερμηνευτικοί κανόνες αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, καθώς η Αρχή <<αφήνει να διαφανεί πώς θα έκρινε στο μέλλον μια συγκεκριμένη περίπτωση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που θα εμφανιζόταν ενώπιόν της προκειμένου να αποφανθεί αν αυτή είναι νόμιμη ή όχι>><sup>1</sup>.

#### 2.6.2 Συμβουλευτικές αρμοδιότητες

Η συμβουλευτική λειτουργία της Αρχής περιλαμβάνει τη συνέργειά της στην παραγωγή ρυθμίσεων τόσο της δημόσιας εξουσίας, όσο και των ιδιωτικών φορέων. Σύμφωνα με το στοιχείο β του άρθρου 19 του Νόμου, η Αρχή έχει την αρμοδιότητα να καλεί και να συνεπικουρεί επαγγελματικά σωματεία και λοιπές ενώσεις φυσικών ή νομικών προσώπων που διατηρούν αρχεία προσωπικών δεδομένων, στην κατάρτιση κωδικών δεοντολογίας για την αποτελεσματικότερη προστασία της ιδιωτικής ζωής και των ελευθεριών των φυσικών προσώπων. Γενικότερη συμβουλευτική αρμοδιότητα προβλέπεται στο στοιχείο γ, κατά το οποίο η Αρχή απευθύνει συστάσεις και υποδείξεις στους υπεύθυνους επεξεργασίας ή τους εκπροσώπους τους και δίδει κατά την κρίση της δημοσιότητα σε αυτές. Ο χαρακτήρας της συμβουλευτικής αρμοδιότητας εμπίπτει στο ευρύτερο πλαίσιο του προληπτικού ελέγχου που ασκεί η Αρχή.

#### 2.6.3 Αποφασιστικές αρμοδιότητες

Η Αρχή χορηγεί τις άδειες που προβλέπουν οι διατάξεις του Νόμου και καθορίζει το ύψος των σχετικών παραβόλων, Οι άδειες είναι: α. Συλλογής και επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων και ιδρύσεως και λειτουργίας σχετικού αρχείου (άρθρο 7§2). β. Άδεια διασύνδεσης αρχείων(άρθρο 8§2). γ. Διασυνοριακής ροής

<sup>1</sup> Γέροντας Α, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002, σελ. 241.

δεδομένων προς χώρες εκτός Ε.Ε. (άρθρο 9§1,2). Η Αρχή επίσης εξετάζει παράπονα σχετικά με την εφαρμογή του Νόμου και αιτήσεις με τις οποίες ζητείται ο έλεγχος και η εξακρίβωση της νομιμότητας των επεξεργασιών αυτών. Η Αρχή έχει την αρμοδιότητα να ενημερώσει τους αιτούντες για τις σχετικές ενέργειες της με τον τύπο της απόφασης. Οι αποφάσεις της Αρχής έχουν σχηματίσει ήδη μια πλούσια <<νομολογία>>, η οποία βοηθάει στην ερμηνεία του Νόμου με την εξαγωγή γενικευμένων συμπερασμάτων από την εφαρμογή του.

#### 2.6.4 Κανονιστικές αρμοδιότητες

Η Αρχή εκδίδει κανονιστικές πράξεις για τη ρύθμιση ειδικών, τεχνικών και λεπτομερειακών θεμάτων, στα οποία αναφέρεται ο Νόμος. Οι διατάξεις που μπορούν να περιέχονται σε μία κανονιστική πράξη, πρέπει να είναι ειδικότερες από τις διατάξεις του Νόμου και να αφορούν τεχνικό και λεπτομερειακό θέμα.

#### 2.6.5 Ελεγκτικές αρμοδιότητες

Η Αρχή διαθέτει ευρύτατες ελεγκτικές αρμοδιότητες, τόσο στο προληπτικό, όσο και στο κατασταλατικό στάδιο. Ο προληπτικός έλεγχος συνίσταται στην έκδοση αδειών, στην τήρηση μητρώων και την έκδοση προσωρινής διαταγής από τον Πρόεδρο ή την Αρχή. Ο κατασταλατικός έλεγχος ασκείται, καταγγέλλοντας τις παραβάσεις του Νόμου στις αρμόδιες διοικητικές και δικαστικές Αρχές, όπως π.χ. τις εισαγγελικές Αρχές σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράβαση που συνιστά και τέλεση κάποιου από τα ποινικά αδικήματα του Νόμου.

#### 2.6.6 Κυρωτικές αρμοδιότητες

Η Αρχή έχει την αρμοδιότητα να επιβάλλει τις κατά το άρθρο 21 του Νόμου διοικητικές κυρώσεις. Οι κυρωτικές της αρμοδιότητες είναι υποκατηγορία των αποφασιστικών της αρμοδιοτήτων, καθώς κυρώσεις επιβάλλονται με αποφάσεις της Αρχής.

### 2.7 Υποχρεώσεις και δικαιώματα μελών της Αρχής

**1** Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους τα μέλη της Αρχής υπακούουν στη συνείδησή τους και το νόμο. Υπόκεινται στο καθήκον εχεμύθειας. Ως μάρτυρες ή

πραγματογνώμονες μπορούν να καταθέτουν στοιχεία που αφορούν αποκλειστικά και μόνο την τήρηση των διατάξεων του παρόντος νόμου από υπεύθυνους επεξεργασίας. Το καθήκον εχεμύθειας υφίσταται και μετά την με οποιονδήποτε τρόπο αποχώρηση των μελών της Αρχής.

**2** Μετά την θέση σε ισχύ του Νόμου 3051/2002 και σύμφωνα με την §7 του άρθρου 3 αυτού του νόμου, οι αποδοχές των μελών των ανεξάρτητων αρχών και των Βοηθών Συνηγόρων του Πολίτη καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Οικονομικών έπειτα από γνώμη των ανεξάρτητων αρχών κατά παρέκκλιση των ισχυουσών διατάξεων. Για τον καθορισμό τους λαμβάνεται υπόψη η τυχόν πλήρης και αποκλειστική απασχόλησή τους. Με το σύστημα αυτό που κατήργησε παλαιότερες ρυθμίσεις σχετικά με την αμοιβή των μελών της Αρχής, οι αποδοχές των μελών (και του Προέδρου) της καθορίζονται με την κοινή ως άνω υπουργική απόφαση, ύστερα από γνώμη της Αρχής.

**3** Για κάθε παράβαση των υποχρεώσεών τους που απορρέουν από τον παρόντα νόμο, τα μέλη της Αρχής υπέχουν πειθαρχική ευθύνη. Την πειθαρχική αγωγή ασκεί ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου ο Υπουργός Δικαιοσύνης για τον Πρόεδρο και τα μέλη της Αρχής και ο Πρόεδρος της Αρχής για τα μέλη της. Το πειθαρχικό συμβούλιο συντίθεται από έναν Αντιπρόεδρο του Συμβουλίου της Επικρατείας, ως πρόεδρο, έναν Αρεοπαγίτη, ένα Σύμβουλο του Ελεγκτικού Συνεδρίου και δύο Καθηγητές Α.Ε.Ι. σε γνωστικό αντικείμενο του δικαίου. Χρέη γραμματέα του συμβουλίου εκτελεί υπάλληλος της Αρχής. Ο πρόεδρος, τα μέλη και ο γραμματέας του συμβουλίου ορίζονται με ισάριθμους αναπληρωτές. Για τα μέλη του συμβουλίου που είναι δικαστικοί λειτουργοί απαιτείται απόφαση του οικείου ανώτατου δικαστικού συμβουλίου. Το συμβούλιο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης με τριετή θητεία. Το συμβούλιο συνεδριάζει με την παρουσία τεσσάρων τουλάχιστον μελών, μεταξύ των οποίων οπωσδήποτε ο πρόεδρος ή ο αναπληρωτής του, και αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Σε περίπτωση ισοψηφίας υπερισχύει η ψήφος του προέδρου. Αν υπάρχουν περισσότερες από δύο γνώμες, οι ακολουθούντες την ασθενέστερη οφείλουν να προσχωρήσουν σε μία από τις επικρατέστερες. Το πειθαρχικό συμβούλιο αποφασίζει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό την απαλλαγή ή την παύση του εγκαλουμένου. Η αμοιβή του προέδρου, των μελών και του γραμματέα του συμβουλίου καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Δικαιοσύνης κατά παρέκκλιση κάθε άλλης διατάξεως.

4 Μέλος της Αρχής που, κατά παράβαση του παρόντος νόμου, γνωστοποιεί με οποιονδήποτε τρόπο δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που είναι προσιτά σε αυτό λόγω της υπηρεσίας του ή αφήνει άλλον να λάβει γνώση αυτών, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον δύο (2) ετών και χρηματική ποινή τουλάχιστον έξι χιλιάδων (6.000) ευρώ έως τριάντα χιλιάδων (30.000) ευρώ. Αν όμως τέλεσε την πράξη με σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλο αθέμιτο όφελος ή να βλάψει άλλον, επιβάλλεται κάθειρξη. Αν η πράξη του πρώτου εδαφίου τελέστηκε από αμέλεια επιβάλλεται φυλάκιση τουλάχιστον τριών (3) μηνών και χρηματική ποινή.

## 2.8 Η Γραμματεία της Αρχής

1. Η Αρχή εξυπηρετείται από Γραμματεία. Η Γραμματεία λειτουργεί σε επίπεδο Διευθύνσεως. Η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων της διέπεται από τις διατάξεις που ισχύουν εκάστοτε για τους δημόσιους διοικητικούς υπαλλήλους.

2. Η οργάνωση της Γραμματείας, η διαίρεση της σε τμήματα και γραφεία και οι επί μέρους αρμοδιότητες τούτων, ο αριθμός των θέσεων του προσωπικού κατά κλάδους και ειδικότητες και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης, Οικονομικών και Δικαιοσύνης, ύστερα από εισήγηση της Αρχής, η οποία διατυπώνεται μέσα σε δύο (2) μήνες από τη συγκρότησή της. Με το αυτό διάταγμα προβλέπεται συγκρότηση, ως υπηρεσιακής μονάδας της Γραμματείας, τμήματος Ελεγκτών, η πρόσληψη και η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων του οποίου ρυθμίζεται κατά παρέκκλιση από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις. Ο προϊστάμενος της Γραμματείας προέρχεται υποχρεωτικά από τον κλάδο ελεγκτών. Ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού της Γραμματείας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις τριάντα (30). Ως υπάλληλοι του Τμήματος Ελεγκτών της Γραμματείας της Αρχής μπορούν να προσλαμβάνονται και δικηγόροι, χωρίς να αποβάλλουν τη δικηγορική ιδιότητα, αλλά με αναστολή της ασκήσεως της δικηγορίας κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα 207/1998 (<<Οργάνωση της Γραμματείας της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα και σύσταση οργανικών θέσεων>>), η Γραμματεία της Αρχής λειτουργεί σε επίπεδο διεύθυνσης και συγκροτείται από τρία (3) τμήματα, ήτοι: 1) Τμήμα

Ελεγκτών, 2) Τμήμα Επικοινωνίας και 3) Τμήμα Διοικητικών και Οικονομικών Υποθέσεων.

3. Η πλήρωση των θέσεων της Γραμματείας γίνεται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για την πρόσληψη δημόσιων υπαλλήλων. Ειδικά για τους υπαλλήλους του κλάδου ελεγκτών της Γραμματείας η πρόσληψή τους γίνεται από την Αρχή, με επιλογή ή διαγωνισμό, ύστερα από προκήρυξή της.

4. Τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης του προσωπικού της Γραμματείας κρίνονται από υπηρεσιακό συμβούλιο, που συγκροτείται με απόφαση του Προέδρου της Αρχής και αποτελείται από δύο (2) μέλη της, έναν (1) υπάλληλο που ορίζεται από αυτήν και δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις για τα υπηρεσιακά συμβούλια του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

5. Οι τακτικοί υπάλληλοι της Γραμματείας της Αρχής υπάγονται ως προς την επικουρική ασφάλισή τους στο Ταμείο Αρωγής Προσωπικού Υπηρεσιών Αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης. Όσοι προέρχονται από άλλες υπηρεσίες μπορούν να διατηρήσουν τα ταμεία ασφαλίσεως της προηγούμενης υπηρεσίας τους. Οι υπάλληλοι της Γραμματείας ασφαλιζονται υποχρεωτικώς στο Ταμείο Νομικών, υπό τους αυτούς όρους με τους οποίους ασφαλιζονται και οι λοιποί έμμισθοι ασφαλισμένοι του. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής έχουν εφαρμογή και επί των υπαλλήλων που μετατάσσονται στη Γραμματεία της Αρχής από νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.

6. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η πλήρωση των θέσεων προϊσταμένων υπηρεσιακών μονάδων της Γραμματείας, εκτός του Τμήματος Ελεγκτών, γίνεται ύστερα από προκήρυξη της Αρχής, είτε με μετάταξη υπαλλήλων βαθμού Α' ή αντίστοιχου του Δημοσίου ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, είτε με διορισμό. Διορισμός γίνεται μόνο στις θέσεις που δεν θα πληρωθούν με μετάταξη. Η επιλογή των μετατασσομένων ή διοριζομένων γίνεται από την Αρχή. Ο διορισμός των επιλεγομένων από την Αρχή γίνεται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης και η μετάταξη με απόφαση του ίδιου και του οικείου Υπουργού. Για την μετάταξη δεν απαιτείται γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου της υπηρεσίας από την οποία μετατάσσεται ο υπάλληλος. Τον προϊστάμενο της Γραμματείας επιλέγει η Αρχή από τους υπαλλήλους του κλάδου ελεγκτών, κατά παρέκκλιση από κάθε άλλη διάταξη.

7. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος οι λοιπές θέσεις της Γραμματείας πληρούνται με τις προϋποθέσεις και την διαδικασία της προηγούμενης παραγράφου.

Προτιμούνται υποψήφιοι που έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα πληροφορικής. Για τους υπαλλήλους του κλάδου ελεγκτών ισχύουν οι διατάξεις της παρ. 3 του παρόντος άρθρου.

8. Ο χρόνος της προηγούμενης υπηρεσίας των μετατασσομένων από νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου λογίζεται ως χρόνος πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας για κάθε συνέπεια.

9. Οι διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 18 εφαρμόζονται και επί των υπαλλήλων της Γραμματείας.

10. Στο προσωπικό της Γραμματείας της Αρχής, πλέον του μισθού και των λοιπών επιδομάτων που καταβάλλονται κάθε φορά στους μόνιμους υπαλλήλους του Υπουργείου Δικαιοσύνης, μπορεί να καταβάλλεται και πρόσθετη αμοιβή που καθορίζεται κατά κατηγορία, με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Δικαιοσύνης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Λειτουργία κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης & προσωπικά δεδομένα.

### 3.1 Η στάση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, απέναντι στα κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης

Είναι γεγονός, ότι ολοένα και περισσότερες ιδιωτικές εταιρείες και δημόσιες υπηρεσίες, προχωρούν στην εγκατάσταση κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης. Κάποιοι το κάνουν για λόγους ασφάλειας, άλλοι για πρόληψη, ενώ μερικοί το χρησιμοποιούν για να παρακολουθήσουν την απόδοση των υπαλλήλων τους. Πόσοι όμως γνωρίζουν τη διαδικασία που οφείλουν να ακολουθήσουν, ώστε να είναι νόμιμοι;

Πρώτο μέλημα όσων ενδιαφέρονται να εγκαταστήσουν τέτοια συστήματα, πρέπει να είναι η γνωστοποίηση της πρόθεσής τους στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, με τη συμπλήρωση σχετικού εντύπου. Στη συνέχεια, η Αρχή κρίνει αν η επεξεργασία των δεδομένων, που λαμβάνονται μέσω αυτών των συστημάτων, είναι νόμιμη. Σε περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος παραλείψει να αναφέρει στην Αρχή, τη λειτουργία τέτοιων συστημάτων, απειλείται με κυρώσεις από το νόμο. Άδεια χρειάζεται και στην περίπτωση που το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης συλλέγει ευαίσθητα δεδομένα, καθώς και αν αυτά τηρούνται για χρονικό διάστημα άνω των 15 ημερών.

Συγκεκριμένα, με την οδηγία 1122/2000, που εξέδωσε η Αρχή, προβλέπονται συνοπτικά, τα εξής :

- Η λήψη και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, με κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, σε μόνιμη βάση, δεν επιτρέπεται διότι προσβάλλει την ιδιωτική ζωή του ατόμου.
- Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται τέτοιου είδους λήψη χωρίς τη συγκατάθεση του ατόμου, εφόσον ο σκοπός είναι η προστασία προσώπων και αγαθών ή η ρύθμιση της κυκλοφορίας.



- Η επεξεργασία των δεδομένων είναι νόμιμη, μόνο αν δεν υπάρχει άλλος τρόπος να επιτευχθεί ο στόχος και αν το έννομο συμφέρον αυτού που συλλέγει τα δεδομένα, υπερέχει των δικαιωμάτων των προσώπων, στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα.
- Τα δεδομένα που συλλέγονται, πρέπει να είναι τα απολύτως απαραίτητα για να επιτευχθεί ο σκοπός της επεξεργασίας, καθώς και σχετικά με τον επιδιωκόμενο σκοπό.
- Σε ανοιχτούς χώρους, οι κάμερες πρέπει να είναι τοποθετημένες σε τέτοια σημεία, ώστε να μην είναι δυνατή η λήψη εικόνων της εισόδου ή του εσωτερικού κατοικιών.
- Οι 15 ημέρες είναι το ανώτερο χρονικό διάστημα, που επιτρέπεται να παραμένουν αποθηκευμένα τα δεδομένα που συγκεντρώνονται. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, επιτρέπεται η διατήρησή τους πέραν του 15ημέρου και μόνο μετά από σχετική άδεια της Αρχής.
- Στο διάστημα κατά το οποίο τα δεδομένα παραμένουν αποθηκευμένα, πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην προστασία τους, από αθέμιτη επεξεργασία.

Επίσης, η εταιρεία ή ο φορέας που τοποθετεί κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, υποχρεούται να προειδοποιεί με ειδική σήμανση, τα άτομα, ότι προχωρώντας, θα βρεθούν σε χώρο που βιντεοσκοπείται. Προκειμένου να προστατευθούν τα πρόσωπα και οι ατομικές τους ελευθερίες, η Αρχή διατηρεί το δικαίωμα να ασκεί έλεγχο αυτεπαγγέλτως και να επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις, σε περίπτωση που διαπιστώσει παραβάσεις. Σε σχετική μάλιστα απόφαση της Αρχής, που αφορούσε στη χρήση κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, στους χώρους που ενοικίαζε εταιρεία, στο Αεροδρόμιο Ελευθέριος Βενιζέλος, η Αρχή, διαπίστωσε ότι η εταιρεία δεν της είχε γνωστοποιήσει την εγκατάσταση του συστήματος, ότι δεν είχε τοποθετήσει πινακίδες που να προειδοποιούν τον κόσμο, ότι η κάμερα που είχε τοποθετηθεί στο χώρο αναχωρήσεων κατέγραφε - εκτός από τους εργαζόμενους - και τους επιβάτες και ότι υπήρχε μικρόφωνο στο χώρο του κυλικείου, που κατέγραφε τους διαλόγους υπαλλήλων και πελατών. Γι' αυτό το λόγο, επέβαλε πρόστιμο 20.000 ευρώ στην εταιρεία και διέταξε την απεγκατάσταση κάποιων καμερών.

Πού σταματάνε λοιπόν τα όρια της προστασίας των πολιτών και πού αρχίζει η καταπάτηση των ατομικών μας δικαιωμάτων; Τα όρια, μερικές φορές είναι

δυσδιάκριτα. Ωστόσο, η τήρηση των κανόνων και των προβλεπόμενων διαδικασιών, είναι ο μόνος τρόπος για να προφυλαχθούμε από ενδεχόμενες περιπτώσεις προσβολής της προσωπικότητάς μας.

Άρθρο του Κριθαράκη Κώστα- Online:

<http://security.isotech.gr/content/view/28/44/lang,el/>

### 3.2 Πληγή οι κάμερες στον εργασιακό χώρο

Η εγκατάσταση συστημάτων παρακολούθησης στους εργασιακούς χώρους αποτελεί μόνιμη εστία διαμάχης εργοδοτών και εργαζομένων. Όπως έχει κριθεί, η παρακολούθηση της εργασίας συνιστά παραβίαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αλλά και προσβολή της προσωπικότητας.

Ενδεικτική είναι η σχετική απόφαση που έλαβε η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων στα τέλη του 2007, επιβάλλοντας μάλιστα και χρηματικό πρόστιμο σε ιδιοκτήτες φαρμακαποθήκης, οι οποίοι είχαν εγκαταστήσει σύστημα παρακολούθησης των εργαζομένων ισχυριζόμενοι ότι αφορούσε την προστασία των φαρμάκων.

Ωστόσο διαπιστώθηκε πως οι κάμερες κατέγραφαν τις κινήσεις ακόμη και των εργαζομένων του τηλεφωνικού κέντρου, ελέγχοντας ουσιαστικά την αποδοτικότητά τους. “Η συνεχής παρακολούθηση των εργαζομένων, χωρίς μάλιστα οι ίδιοι να γνωρίζουν τους όρους και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες γίνεται η βιντεοσκόπηση, έχει ως αποτέλεσμα να λειτουργεί το αίσθημα του φόβου προληπτικά για κάθε παράνομη ενέργεια που θα μπορούσαν να διαπράξουν. Είναι όμως προσβλητικό για την προσωπικότητα να εργάζεται κάποιος υπό συνθήκες φόβου, αναφέρεται χαρακτηριστικά στην απόφαση της αρχής, που έχει αντιμετωπίσει και άλλες περιπτώσεις παρακολούθησης των εργαζομένων. Με την ίδια απόφαση διατάχθηκε να αφαιρεθούν από την αποθήκη οι ύποπτες για την παρακολούθηση των εργαζομένων κάμερες.

### 3.2.1 Είναι παράνομη η παρακολούθηση

Του Μαργαρίτη Λάμπρου

καθηγητή Ποινικού Δικαίου της Νομικής σχολής Α.Π.Θ.

Εκτιμώ ότι η φανερή βιντεοσκόπηση του εργαζομένου σε χώρο εργασίας του, που δεν είναι προσιτός στο κοινό, δεν είναι σύννομη πράξη. Ούτε η απόλυτη αναγκαιότητα για την ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη συντρέχει, αφού ο χώρος εργασίας μπορεί να εποπτευτεί και με άλλους ηπιότερους τρόπους, ενώ επιπλέον δεν ικανοποιείται και η αρχή της αναλογικότητας, ενόψει του ότι η διαρκής παρακολούθηση του εργαζομένου σε μια επιχείρηση κατά τη διάρκεια της εργασίας του θίγει σε βάθος και σε διάρκεια το δικαίωμα της πληροφορικής αυτοδιάθεσής του.

Η διαρκής παρακολούθηση της εργασίας θέτει το πρόσωπο υπό πίεση διαρκούς προσαρμογής, του στερεί τις ανθρώπινες στιγμές του και εντέλει είναι ικανή να τον μετατρέψει σε μηχανή. Έτσι η χρήση της φανερής βιντεοσκόπησης σε χώρους εργασίας για την πρόληψη αξιόποινων πράξεων είναι κατά κανόνα παράνομη, με αποτέλεσμα το μεν να υπάγεται στις προβλέψεις του άρθρου 5 παράγραφος 2 του ν. 2472/97 περί προσωπικών δεδομένων, το δε, δηλαδή η χρήση του προϊόντος της παράνομης επιτήρησης ως αποδεικτικού μέσου, δεν είναι επιτρεπτό.

Άρθρο του Καντούρη Κώστα– online: <http://www.makthes.gr/news/reportage/60254/>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων

#### 4.1 20-04-2004-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ. 21/2004-Αναγραφή είδους ποινής σε προσωρινή υπηρεσιακή βεβαίωση ταυτότητας

Στις \*\*\* ο Αστυφύλακας προσέφυγε στην Αρχή για να γνωμοδοτήσει η τελευταία:

- α) εάν είναι νόμιμη η κατάθεση της υπηρεσιακής του ταυτότητας στην υπηρεσία του λόγω ποινής που του επιβλήθηκε και
- β) εάν είναι νόμιμο να αναγράφεται η ποινή του στην προσωρινή του βεβαίωση στοιχείων ταυτότητας που του χορηγείται σε αντικατάσταση της υπηρεσιακής του ταυτότητας.

Η Αστυνομική διεύθυνση του Προσωπικού ύστερα από απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου της Αστυνομίας αποφάσισε την τιμωρία του προσφεύγοντα αστυφύλακα με ποινή αργίας με απόλυση 6 (έξι) μηνών. Εκτελώντας την απόφαση ο προσφεύγων κατέθεσε την υπηρεσιακή του ταυτότητα και έλαβε προσωρινή βεβαίωση στοιχείων ταυτότητας Αστυνομικού κατά τις διατάξεις του Π.Δ. 141/1991.

Στο πρώτο ερώτημα του προσφεύγοντα η κατάθεση της υπηρεσιακής ταυτότητας είναι ένα διοικητικό μέτρο που δεν εμπίπτει στις αρμοδιότητες της Αρχής.

Η αναγραφή του είδους ποινής στις προσωρινές βεβαιώσεις στοιχείων ταυτότητας αστυνομικού συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα η οποία πρέπει να είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του ν.2472/97. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.1β του προαναφερόμενου νόμου, τα προσωπικά δεδομένα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας, πρέπει, μεταξύ άλλων, να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται ενόψει των σκοπών της επεξεργασίας. Κάθε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται πέραν του επιδιωκόμενου σκοπού ή η οποία δεν είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξή του, δεν είναι νόμιμη. Στην υπό εξέταση περίπτωση, σκοπός της προσωρινής βεβαίωσης ταυτότητας είναι η βεβαίωση των στοιχείων της ταυτότητας του κατόχου της έναντι παντός τρίτου και η ενημέρωση οποιουδήποτε τρίτου ότι ο φέρων τη βεβαίωση δεν είναι σε θέση να εκτελεί αστυνομική υπηρεσία. Η πληροφόρηση τρίτου ότι στον

κάτοχο της βεβαίωσης έχει επιβληθεί ποινή αργίας με απόλυση δεν είναι σκοπός της χορήγησης της προσωρινής βεβαίωσης. Σύμφωνα με τα παραπάνω, η αναγραφή του είδους της ποινής στην προσωρινή βεβαίωση ταυτότητας του αστυνομικού \*\*\* υπερβαίνει το σκοπό της επεξεργασίας του ν. 2472/1997 και ως εκ τούτου, δεν είναι νόμιμη.

#### **ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ**

1. Διατάσσει να διαγραφεί το είδος της ποινής που επιβλήθηκε στον αστυνομικό \*\*\* από την προσωρινή βεβαίωση στοιχείων ταυτότητας και να αντικατασταθεί από την αναφορά ότι ο φέρων την βεβαίωση δεν είναι σε θέση να εκτελέσει υπηρεσιακά καθήκοντα.

2. Απευθύνει σύσταση, προειδοποιεί και καλεί τον υπεύθυνο επεξεργασίας του Υπουργείου Δημοσίας Τάξεως εντός ευλόγου χρόνου και πάντως όχι περισσότερου απ' όσο είναι απολύτως αναγκαίος για την προσαρμογή της παρούσας απόφασης, να εκδώσει τις αναγκαίες οδηγίες προς τις οικείες αρχές και υπηρεσίες ώστε εφεξής κατά την έκδοση των νέων προσωρινών βεβαιώσεων στοιχείων ταυτότητας αστυνομικών να μη συλλέγουν και να μην επεξεργάζονται το είδος της επιβληθείσας ποινής.

4.2 16-06-2004-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ.36/2004-Δικαίωμα πρόσβασης σε έγγραφα υπηρεσιακού φακέλου.

Η Αρχή, αφού έλαβε υπόψη τα κάτωθι

Με την υπ' αριθμ. 21/2003 απόφασή της η Αρχή απηύθυνε προειδοποίηση προς τον Υπουργό \*\*\* να ικανοποιήσει εντός δέκα ημερών το δικαίωμα πρόσβασης υποψηφίου για συγκεκριμένη θέση, σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν.2472/97 στο σχετικό φάκελο με τα προσωπικά δεδομένα που τον αφορούν και που τηρείται στη Διεύθυνση \*\*\* του Υπουργείου.

Η διευθύντρια της ανωτέρω υπηρεσίας \*\*\* με το υπ' αριθμ. \*\*\* έγγραφό της γνωστοποίησε στην Αρχή ότι προτίθεται να ενημερώσει τον προσφεύγοντα για την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης, επισήμανε, εντούτοις, ότι στα σχετικό φάκελο υπάρχουν συγκεκριμένα έγγραφα του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης και της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών τα οποία φέρουν ειδικά κωδικά χαρακτηριστικά, η γνωστοποίηση των οποίων, όπως θεωρούσε, σχετίζονται με την εθνική ασφάλεια. Για

το λόγο αυτό, ζήτησε την εξαίρεση από το δικαίωμα πρόσβασης του προσφεύγοντος στα έγγραφα αυτά, βάσει του άρθρου 12 παρ. 5 του ν.2472/97.

Σε απάντηση του ανωτέρω αιτήματος, η Αρχή εξέδωσε την υπ' αριθμ.45/2003 απόφαση σύμφωνα με την οποία το Υπουργείο υποχρεούται να ικανοποιήσει το δικαίωμα πρόσβασης του προσφεύγοντος, γνωστοποιώντας σε αυτόν μόνο το περιεχόμενο των υπό εξέταση εγγράφων καθώς και την προέλευσή τους και τους αποδέκτες αυτών, διαφυλάσσοντας το απόρρητο των ειδικών κωδικών χαρακτηριστικών.

Με νεότερο έγγραφό του στις 26.11.2003 ο προσφεύγων επανήλθε και διαμαρτυρήθηκε για τη μη συμμόρφωση του υπουργείου στις σχετικές αποφάσεις της Αρχής παρά την παρέλευση μεγάλου χρονικού διαστήματος. Κατόπιν τούτου, η Αρχή κάλεσε σε ακρόαση τον υπουργό ως υπεύθυνο επεξεργασίας του σχετικού αρχείου καθώς και τον προσφεύγοντα στη συνεδρίαση της 29.4.2004. Με έγγραφο που απέστειλε η ανωτέρω διεύθυνση του υπουργείου στις 23.4.2004 ζήτησε να πληροφορηθεί αν έχει περιέλθει στην Αρχή ένα έγγραφο της υπηρεσίας που είχε αποσταλεί από το υπουργείο προς την Αρχή στις 10.12.2003. Μετά από έρευνα που διενεργήθηκε στα σχετικά αρχεία της Αρχής, διαπιστώθηκε ότι δεν έχει περιέλθει στην Αρχή το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα έγγραφο του υπουργείου σχετικό με την επίδικη απόφαση.

Στη συζήτηση της υπόθεσης το υπουργείο δεν εκπροσωπήθηκε, παρέστη δε μόνο ο πληρεξούσιος δικηγόρος του προσφεύγοντος \*\*\* ο οποίος αναφέρθηκε στις άκαρπες προσπάθειες του πελάτη του να επικοινωνήσει με την προαναφερόμενη διευθύντρια προκειμένου να έχει πρόσβαση στο φάκελό του.

### **ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ**

Η επιστολή του υπουργείου με το ανωτέρω περιεχόμενο δεν μπορεί να θεωρηθεί απάντηση στην κλήση προς ακρόαση που απηύθυνε η Αρχή .

Όπως προέκυψε, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν συμμορφώθηκε με το διατακτικό της πρώτης απόφασης με την οποία του είχε επιβληθεί η διοικητική κύρωση της προειδοποίησης, να ικανοποιήσει εντός ορισμένου χρόνου το δικαίωμα πρόσβασης του προσφεύγοντος σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν.2472/97. Την υποχρέωση του υπουργείου να επιτρέψει την πρόσβαση του προσφεύγοντος στο φάκελό του επανέλαβε η Αρχή στη δεύτερη ως άνω απόφασή της. Παρά ταύτα, δεν έχει καταστεί δυνατή η αιτούμενη πρόσβαση.

Ενόψει της βαρύτητας της πράξης που αποδείχθηκε και της προσβολής που επήλθε από αυτή στο υποκείμενο δηλ. στον προσφεύγοντα, η Αρχή κρίνει ομόφωνα ότι πρέπει να επιβληθεί στον υπεύθυνο της επεξεργασίας η προβλεπόμενη στο άρθρο 21 παρ.1 εδαφ. β του ν.2472/97 κύρωση που αναφέρεται στο διατακτικό και η οποία κρίνεται ανάλογη με τη βαρύτητα της καθ'υποτροπήν παράβασης. Η Αρχή επιβάλλει πρόστιμο είκοσι χιλιάδων (20.000) ευρώ στον Υπουργό για τη μη συμμόρφωση των αρμοδίων υπηρεσιών του υπουργείου του με το διατακτικό της απόφασης με την οποία είχε επιβληθεί η διοικητική κύρωση της προειδοποίησης ότι πρέπει να ικανοποιηθεί το δικαίωμα πρόσβασης του προσφεύγοντος.

#### 4.3 17-11-2004-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ.61/2004-Πρόσβαση εργοδότη στους προσωπικούς υπολογιστές των εργαζομένων

Σωματείο εργαζομένων έθεσε υπόψη της Αρχής στοιχεία που σχετίζονται με τη λειτουργία πληροφοριακού συστήματος στην εταιρία χ και συγκεκριμένα κοινοποίησε στην Αρχή τις <<Οδηγίες Χρήσης Ηλεκτρονικών Υπολογιστών>> της εταιρίας και κατήγγειλε ότι στους προσωπικούς υπολογιστές των εργαζομένων στην εταιρία είναι εγκατεστημένο το λογισμικό Virtual Network Computing (VNC), το οποίο δίνει τη δυνατότητα στο Τμήμα Πληροφορικής και επικοινωνιών της εταιρίας αλλά και σε οποιονδήποτε τρίτο, ο οποίος διαθέτει τους κωδικούς πρόσβασης, όχι μόνο να βλέπει την οθόνη κάθε εργαζόμενου και να έχει πρόσβαση στους αποθηκευτικούς χώρους του προσωπικού υπολογιστή του, αλλά και να παίρνει τον έλεγχο και να χειρίζεται τον προσωπικό υπολογιστή του εργαζόμενου μέσω δικτύου (remote control). Μάλιστα υπήρξε καταγγελία εργαζόμενου με την οποία ανέφερε ότι η εταιρία κατήργησε την εταιρική ηλεκτρονική του διεύθυνση, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να στέλνει ούτε να λαμβάνει μηνύματα. Ο καταγγέλλων ισχυριζόταν ότι ο λόγος της απαγόρευσης ήταν ότι έστελνε μακροσκελή μηνύματα σε μεγάλο αριθμό αποδεκτών. Επίσης καταγγέλλει ότι του απαγορεύθηκε η πρόσβαση στο διαδίκτυο, ενώ η προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνσή του είχε ήδη προστεθεί στη λίστα των απαγορευμένων διευθύνσεων, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι της εταιρείας να μην μπορούν να στέλνουν ή/και να λαμβάνουν μηνύματα προς ή/και από αυτήν τη διεύθυνση. Ο εργαζόμενος σε επικοινωνία με την Αρχή ανέφερε ότι (α) όλες οι ηλεκτρονικές επιστολές, που έρχονται στον ή φεύγουν από τον διακομιστή (server)

της εταιρείας αντιγράφονται και παραμένουν στον διακομιστή, για αυθαίρετο χρονικό διάστημα, (β) καταγράφονται όλοι οι δικτυακοί τόποι που επισκέπτεται ο κάθε χρήστης, και (γ) τα ανωτέρω γίνονται μέσω της χρήσης ειδικού λογισμικού (VNC), ενώ η εγκατάσταση του λογισμικού είχε γίνει χωρίς προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων.

### **Σύμφωνα με απόφαση της Αρχής**

1) Η Αρχή απευθύνει προειδοποίηση στην εταιρεία να προβεί στις εξής ενέργειες:

α) Να ενημερώσει τους εργαζόμενους σε αυτήν για τη χρήση του λογισμικού κατά τρόπο ιδιαίτερα σαφή και κατανοητό σε όλους (π.χ. με το άνοιγμα του υπολογιστή να εμφανίζεται μήνυμα στην οθόνη).

β) Η χρήση του λογισμικού VNC από τρίτο πλην του εργαζόμενου χρήστη πρέπει να γίνεται αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό της παροχής από απόσταση υπηρεσιών υποστήριξης. Επιπλέον, η χρήση του θα πρέπει να είναι ελεγχόμενη από τον εργαζόμενο (π.χ. ο εργαζόμενος να έχει τη δυνατότητα αλλαγής του κωδικού πρόσβασης και να ενημερώνεται απαραίτητα κάθε φορά που απαιτείται η πρόσβαση στον υπολογιστή του μέσω του VNC).

γ) Οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν τη δυνατότητα χρήσης χώρου στον οποίο δεν θα είναι επιτρεπτή η πρόσβαση τρίτων (π.χ. με τη χρήση διαμέρισης του δίσκου) ή/και κρυπτογράφησης αρχείων.

2) Η Αρχή απευθύνει προειδοποίηση στην εταιρεία να λάβει όλα τα απαραίτητα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ασφάλειας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τα οποία διακινούνται μέσω του δικτύου ή/και είναι αποθηκευμένα στους υπολογιστές της εταιρείας. Ειδικότερα, πρέπει να εκπονήσει μελέτη επικινδυνότητας και πολιτική ασφάλειας και να υποβάλει τα σχετικά κείμενα στην Αρχή σε διάστημα 3 μηνών. Επιπλέον, θα πρέπει να υποβληθεί στην Αρχή το νέο κείμενο «Οδηγίες Χρήσης Ηλεκτρονικών Υπολογιστών», το οποίο θα προκύψει μετά την πραγματοποίηση των ανωτέρω συστάσεων.

3) Η Αρχή απευθύνει προειδοποίηση στην εταιρεία να μην προβαίνει σε καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι για στατιστικούς λόγους, ενώ είναι δυνατός ο περιορισμός των ιστοσελίδων που μπορεί να επισκέπτεται ο εργαζόμενος.

4) Η Αρχή απευθύνει προειδοποίηση στην εταιρεία να μην προβαίνει σε συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, που αφορούν τις κλήσεις και γενικά τις επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας, παρά



μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως αναγκαίο για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους.

#### 4.4 16-02-2005-ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΡ. 14/2005 - Παράνομη ανακοίνωση προσωπικών δεδομένων εργαζομένου από εργοδότη τράπεζα

Ο Π.Τ. , Υπάλληλος της Τράπεζας \*\*\*, προσέφυγε στην Αρχή και κατέθεσε καταγγελία, σύμφωνα με την οποία η Τράπεζα ανακοίνωσε προς το προσωπικό της την έκδοση δύο απορριπτικών αποφάσεων του Πρωτοδικείου, επί αιτήσεων ασφαλιστικών μέτρων δύο υπαλλήλων της, εκ των οποίων η μία του προσφεύγοντος.

Στην ανακοίνωση της Τράπεζας αναφέρεται ότι απερρίφθησαν από το πρωτοδικείο οι αιτήσεις ασφαλιστικών μέτρων δύο υπαλλήλων της, σχετικά με την μετάθεσή τους σε νέα υπηρεσία που δημιούργησε για το αρχείο πελατών της με στόχο την πρόληψη του <<ξεπλύματος χρήματος>> και οι μεταθέσεις κρίθηκαν έγκυρες και ισχυρές, αναφέροντας μάλιστα τα ονόματα των υπαλλήλων αυτών στην ανακοίνωση.

Η Τράπεζα συνάντησε την αντίδραση ενός από τα σωματεία εργαζομένων σε αυτήν, το οποίο δημοσίευε ανακοινώσεις προς το προσωπικό που προέτρεπαν τους υπαλλήλους να επιδιώξουν δικαστικώς την ακύρωση μετακίνησής τους στην νέα υπηρεσία. Στις ανακοινώσεις αναφέρονταν δικαστικές αποφάσεις που δικαίωναν τους προσφεύγοντες κατά της Τράπεζας (με αναγραφή μόνο της θέσης του υπαλλήλου και του τόπου του υποκαταστήματος) και ενημέρωναν ότι «και άλλα στελέχη της Τράπεζας ... προσφεύγουν στη δικαιοσύνη». Σε μία από τις ανακοινώσεις του καλεί την Τράπεζα να σταματήσει τις μετακινήσεις υπαλλήλων τις οποίες θεωρεί ως υποβάθμισή τους «εκτός, όπως λέγει, εάν επιθυμεί η Διοίκηση το management να το ασκούν τα ελληνικά δικαστήρια». Σε ανακοίνωσή του αναφέρεται σε συγκεκριμένο όνομα υπαλλήλου που δικαιώθηκε και ενημερώνει ότι «κάποιοι από τους εν λόγω συναδέλφους προσέφυγαν στη δικαιοσύνη με την παρότρυνση του

Συλλόγου μας με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων και εν αρχή δικαιώθηκαν όλοι». Στην ίδια αυτή δημόσια ανακοίνωση περιλαμβάνεται απόσπασμα απόφασης ασφαλιστικών μέτρων που δικαιώνει τον αιτούντα-υπάλληλο της Τράπεζας που μετετέθη στη νέα υπηρεσία. Αιτία για την έκδοση από την Τράπεζα της επίμαχης ανακοίνωσης στάθηκε η αμφισβήτηση από τη συνδικαλιστική αυτή παράταξη, της νομιμότητας της δράσης της Τράπεζας. Η Αρχή προφανώς δεν έχει αρμοδιότητα να κρίνει εάν η μετακίνηση υπαλλήλου και η ανάθεση σε αυτόν διαφορετικών (και όχι τουλάχιστον ίσης αξίας) καθηκόντων στη νεοσύστατη υπηρεσία της Τράπεζας χωρίς τη συγκατάθεσή του συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του ή καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της Τράπεζας.

Η κρίση περί την παραβίαση ή όχι του νόμου για την προστασία προσωπικών δεδομένων εντοπίζεται στα κατωτέρω ζητήματα:

πρέπει να εξεταστεί αν υπάρχει περίπτωση εφαρμογής της διατάξεως της παρ. 2 περ. ε' του άρθρου 5 του Ν. 2472/1997 υπό την οπτική του άρθρου 4 και ειδικότερα της παρ. 1 β' και γ', συνεπώς πρέπει να σταθμισθεί κατά πόσον η επίμαχη ανακοίνωση ήταν απολύτως αναγκαία. Η ανακοίνωση της έκβασης της δίκης ασφαλιστικών μέτρων, που ήταν αρνητική για τον Π.Τ. και θετική για την Τράπεζα, είχε πρόδηλο σκοπό την αποτροπή των υπόλοιπων εργαζομένων από την άσκηση αγωγών για τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων, τα οποία καλούσε η συνδικαλιστική παράταξη «... Σύλλογος Εργαζομένων» -στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής της δράσης- τους υπόλοιπους εργαζομένους να ασκήσουν. Στην αποτροπή των εργαζομένων από το να ασκήσουν τα δικαιώματά τους εντοπίζει η Τράπεζα το υπέρτερο έννομο συμφέρον της για την αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της. Η αποτροπή αυτή καθ' εαυτήν δεν συνιστά εκβιασμό, ή εκφοβισμό των εργαζομένων εκ μέρους της Τράπεζας. Η ίδια η αποτροπή των εργαζομένων να προσφύγουν στη δικαιοσύνη, ωστόσο, δεν αποτελεί έννομο συμφέρον της Τράπεζας που αναγνωρίζεται από την έννομη τάξη, η οποία, αντιθέτως, ως θεμελιώδες δικαίωμα αναγνωρίζει το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας από τα δικαστήρια (άρθρ.20 παρ.1 του Συντάγματος). Συνεπώς, στη συγκεκριμένη περίπτωση, η καταγγελλόμενη Τράπεζα δεν είχε προστατευόμενο έννομο συμφέρον που να δικαιολογούσε την ανακοίνωση των προσωπικών δεδομένων του Π.Τ. σε όλο το προσωπικό της Τράπεζας πανελληνίως (περίπου 8.500 υπαλλήλους) δια του τοπικού της (εσωτερικού) δικτύου (intranet). Κρίνεται ότι η Τράπεζα θα μπορούσε να δημοσιοποιήσει τις θετικές γι' αυτήν δικαστικές αποφάσεις χωρίς τα ονόματα των

αντιδίκων της (Π.Τ. και Λ.Π.). Εξετάζεται, περαιτέρω, υπό το φως του άρθρου 4 κατά πόσο τα στοιχεία της ανακοίνωσης ήταν ακριβή (άρθρο 4 § 1 περ. γ'). Σύμφωνα με την ανακοίνωση της Τράπεζας, «[μ]ε τις αποφάσεις Νο .../2003 και .../2003 αντίστοιχα, οι αιτήσεις απορρίφθηκαν και οι μεταθέσεις κρίθηκαν έγκυρες και ισχυρές». Επισημαίνεται ωστόσο, όπως προέκυψε από την ακροαματική διαδικασία ενώπιον της Αρχής, ότι σύμφωνα με τη δικαστική απόφαση ασφαλιστικών μέτρων δεν κρίθηκε η μετάθεση καθ' εαυτή, αλλά η βλαπτική μεταβολή της εργασιακής σχέσης του αιτούντος λόγω της μετάθεσης και της ανάθεσης σε αυτόν άλλων καθηκόντων στη νέα υπηρεσία της Τράπεζας. Άρα η κρίση περί του κατά πόσον οι μεταθέσεις ήταν έγκυρες και ισχυρές δεν αποτελούσε ακριβώς το αντικείμενο της εν λόγω δικαστικής απόφασης (ασφαλιστικά μέτρα) και υπό την έννοια αυτή είναι ανακριβής η επίμαχη ανακοίνωση. Σημειώνεται δε σχετικά με την ανακοίνωση για τη δικαστική δικαίωση της Τράπεζας και για το ότι οι μεταθέσεις κρίθηκαν έγκυρες και ισχυρές, ότι σε κάθε περίπτωση δεν πρόκειται για κρίση δικαστηρίου ουσίας (αλλά πιθανολόγηση κατά τη διαδικασία ασφαλιστικών μέτρων) και υπό την έννοια αυτή ανακριβώς και για δημιουργία εντυπώσεων διαλαμβάνεται στην επίμαχη ανακοίνωση ότι «οι μεταθέσεις κρίθηκαν έγκυρες και ισχυρές».

#### **Η Αρχή αποφάσισε σχετικά**

Επιβάλλεται στην καθ' ης η προσφυγή ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία «Τράπεζα ...» για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις, που συνίστανται στην παράνομη, για τους λόγους που αναφέρονται στο σκεπτικό της απόφασης, εκ μέρους της Τράπεζας ... ανακοίνωση με αρ. 23/3.9.2003 προς όλο το προσωπικό της κατά παράβαση των άρθρων 4, 5 και 11 του Ν. 2472/1997, πρόστιμο ύψους 30.000 ευρώ και συγκεκριμένα 10.000 ευρώ για την ανακρίβεια της ανακοίνωσης και 20.000 ευρώ για την τελεσθείσα επίμαχη ανακοίνωση προς όλο το προσωπικό χωρίς την προηγούμενη ενημέρωση και χωρίς την απαραίτητη συγκατάθεση του προσφεύγοντος.

Διατάσσει την «Τράπεζα ...» να διαγράψει την επίμαχη ανακοίνωση αρ.23/3.9.2003 από το σχετικό αρχείο της (intranet) εντός 15 ημερών από την κοινοποίηση της παρούσας και να γνωστοποιήσει στην Αρχή την ανωτέρω διαγραφή.

#### 4.5 19-06-2007-ΑΠΟΦΑΣΗ 50/2007 - Επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων με χρήση βιομετρικής μεθόδου

Σύμφωνα με έγγραφο του Σωματείου εργατοϋπαλλήλων της εταιρίας χ προς την Αρχή, καταγγέλθηκε η εγκατάσταση και λειτουργία βιομετρικού συστήματος ελέγχου της εισόδου και της εξόδου των εργαζομένων σε υποκατάστημα της εταιρίας. Σε απάντηση της εταιρίας έπειτα από έγγραφο της Αρχής προς αυτήν με το οποίο της ζητήθηκε να γνωστοποιήσει την τήρηση και λειτουργία του συγκεκριμένου αρχείου και να προσκομίσει διευκρινιστικά στοιχεία προκειμένου να εξετάσει η Αρχή την καταγγελία, η εταιρία αναφέρει, *«Η εταιρεία μας δραστηριοποιείται στον κλάδο των πλαστικών. Στα πλαίσια της παραγωγικής διαδικασίας χρησιμοποιούνται εύφλεκτες πρώτες ύλες, ενώ στις εγκαταστάσεις του εργοστασίου χρησιμοποιείται ρεύμα υψηλής τάσης. Καθίσταται, λοιπόν, επιβεβλημένη η ανάγκη να ελέγχεται η πρόσβαση στους χώρους της εταιρείας καθώς και η αποτροπή της παράνομης εισόδου προσώπων που μπορεί να προξενήσουν σημαντικές βλάβες στην εταιρική περιουσία και να θέσουν σε κίνδυνο ανθρώπινες ζωές. Παράλληλα, επειδή ο αριθμός του προσωπικού είναι περιορισμένος και δεν προβλέπεται θέση «προσωπάρχη» είναι καλύτερο για τη λειτουργία της εταιρείας να καταγράφεται ηλεκτρονικά ο χρόνος εργασίας του προσωπικού, προκειμένου να εξάγεται αυτόματα και με απόλυτη ακρίβεια η μισθοδοσία κάθε εργαζομένου, ανάλογα με το χρόνο εργασίας του».*

Αναφορικά με τα τεχνικά χαρακτηριστικά και προδιαγραφές του βιομετρικού συστήματος ανέφερε ότι το σύστημα βασίζεται στη μέθοδο της γεωμετρίας του δακτύλου και ότι τα στοιχεία που συλλέγονται από αυτό καταγράφονται και αποθηκεύονται σε αρχείο που κρυπτογραφείται ενώ δεν συλλέγονται ούτε αποθηκεύονται δακτυλικά αποτυπώματα.

#### **Μετά από εξέταση της υπόθεσης η Αρχή απεφάνθη:**

Η Αρχή,

- Διατάσσει την καταγγελλόμενη εταιρεία αμέσως να: α) διακόψει την συγκεκριμένη επεξεργασία, β) απεγκαταστήσει το βιομετρικό σύστημα που έχει τοποθετήσει στις εγκαταστάσεις της, γ) καταστρέψει το αρχείο που έχει ήδη δημιουργήσει με τα δεδομένα των εργαζομένων της για τους παραπάνω σκοπούς και ειδικά τα βιομετρικά στοιχεία που τους αφορούν, σύμφωνα με τις επιταγές της

οδηγίας 1/2005 της Αρχής περί ασφαλούς καταστροφής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και δ) ενημερώσει σχετικά την Αρχή για τα παραπάνω.

- Επιβάλλει στην καταγγελλόμενη εταιρεία πρόστιμο 1.500 ευρώ για τις παραβάσεις που αναφέρονται στο σκεπτικό της παρούσας.
- Απευθύνει αυστηρή προειδοποίηση στην καταγγελλόμενη εταιρεία εφεξής να ενημερώνει τα υποκείμενα των δεδομένων σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν.2472/1997 και να γνωστοποιεί στην Αρχή τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή την έναρξη της επεξεργασίας σύμφωνα με το άρθρο 6 του ίδιου νόμου.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- 1 Αρμαμέντος Παναγιώτης Δ., Σωτηρόπουλος Βασίλης Α., Προσωπικά Δεδομένα, Ερμηνεία Ν. 2472/1997, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2005
- 2 Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα-Ιστοσελίδα της Online: <http://www.dpa.gr/>
- 3 Γέροντας Α. Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002
- 4 Καντούρης Κ. Άρθρο-Online: <http://www.makthes.gr/news/reportage/60254/>
- 5 Κριθαράκης Κ. Άρθρο-Online: <http://security.isotech.gr/content/view/28/44/lang,el/>
- 6 Μήτρου Λ. Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Αθήνα-Κομοτηνή, 1999