



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**



ΚΟΥΡΚΟΥΤΑ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ ΑΜ : 8920

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ : ΜΠΙΜΠΑ ΜΑΡΙΑ ΕΜΜΑΝΟΥΕΛΑ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2013

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	4
Κεφάλαιο 1^ο: Βασική ορολογία και ορισμοί	9
Κεφάλαιο 2^ο: Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου	12
2.1 Ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και τα όρια της	12
2.1.1 Ιδιωτικότητα	13
2.2 Εργασιακές Σχέσεις	14
2.2.1 Υποχρεώσεις του εργοδότη	16
2.3 Προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας	19
2.4 Η προστασία της άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση	20
2.5 Η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου ως εργαζομένου	20
2.6 Διαδίκτυο και Internet	22
2.7 Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο	24
2.8 Χώρος Εργασίας	24
2.9 Επιτήρηση	25
2.10 Ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων	25
Κεφάλαιο 3^ο: Η προσέγγιση του ζητήματος Διεθνώς	26
3.1 Η εξέλιξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων	27
3.1.1 Οδηγία 95/46/EK	30
3.1.2 Οδηγία 2002/58/EK	31
3.2 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)	31
3.3 Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC)	30
3.4 Διεθνείς προσεγγίσεις	32
Κεφάλαιο 4^ο: Η Ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων	34

4.1 Νόμος 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.»	34
4.2 Νόμος 3471/2006 - "Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών"	36
4.3 Εγγυήσεις νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	37
4.3.1 Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας	38
4.3.2 Αρχή του σκοπού.....	42
4.3.3 Αρχή της αναλογικότητας.....	43
4.3.4 Απόφαση 52/200789.....	44
4.3.5 Αρχή της ακρίβειας και πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων.....	45
4.4 Τα δικαιώματα των εργαζομένων.....	45
4.5 Παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου	46
4.6 Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης.....	47
4.7 Βιομετρικά δεδομένα.....	48
Κεφάλαιο 5ο: Συμπεράσματα	49
Βιβλιογραφία.....	55

Εισαγωγή

Στη σημερινή εποχή με την αναδιάρθρωση της εργασίας, την εισαγωγή της πληροφορικής και νέων τεχνολογικών μεθόδων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος στο πεδίο της εργασιακής σχέσης, υπάρχει πλέον ξεκάθαρα ο κίνδυνος παραβίασης των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου, μιας και παρατηρούνται αθέμιτες επεξεργασίες προσωπικών δεδομένων. Η μεταβολή δηλαδή του τρόπου εργασίας με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών πληροφορικής αύξησε την παραγωγικότητα της εργασίας και επομένως την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας, παράλληλα όμως είχε σαν αποτέλεσμα και τη μεταβολή της ισορροπίας στις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Η εισαγωγή σύγχρονων τεχνολογιών στις ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις επηρέασε ποικιλοτρόπως το χώρο εργασίας και τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Εφόσον οι δυνατότητες επέμβασης στα προσωπικά δεδομένα των ατόμων και αθέμιτης χρήσης αυτών είναι σήμερα πολλαπλάσιες συγκριτικά με το παρελθόν, διαφαίνεται ολοένα και εντονότερα η ανάγκη προστασίας των πολιτών.

Ως συνέπεια των τεχνολογικών αυτών εξελίξεων συλλέγονται πλέον δεδομένα που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία προηγουμένως ουδέποτε αποτελούσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Οι βιομετρικές μέθοδοι, η παρακολούθηση των εργαζομένων και των επικοινωνιών τους, η παρακολούθηση της χρήσης των υπολογιστών και της πλοήγησης στο διαδίκτυο, συνιστούν όχι μόνο χαρακτηριστικά αλλά συνήθη πλέον παραδείγματα, τα οποία θέτουν σε κίνδυνο συνταγματικά δικαιώματα του εργαζομένου όπως είναι η προστασία του ιδιωτικού του βίου και το δικαίωμα για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας. Παράλληλα οι νέες τεχνολογίες με τις απεριόριστες δυνατότητες, καταστούν ευκολότερη την άντληση, αποθήκευση και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δηλαδή δεδομένων ή πληροφοριών που σχετίζονται με την ταυτότητα του

ατόμου, την περιουσιακή του κατάσταση, το επάγγελμά του, τις πολιτικές ή θρησκευτικές του πεποιθήσεις κ.α. και μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου ή να αποτελέσουν αιτία διακρίσεων στο χώρο εργασίας¹. Για παράδειγμα η γνωστοποίηση στο χώρο εργασίας του γεγονότος ότι ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος πάσχει από κάποια σοβαρή ασθένεια ή η γνωστοποίηση των ιδιαίτερων σεξουαλικών του προτιμήσεων, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απομόνωση του ατόμου ή ακόμα και την απόλυσή του.

Αυτό συμβαίνει κυρίως γιατί η ενασχόληση με τα παραπάνω επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την εργασιακή σχέση αφού είναι δεδομένο ότι εάν γίνεται η παραβίαση των προσωπικών δεδομένων και η παρακολούθηση του εργαζομένου, τα αποτελέσματα θα επηρεάσουν καθοριστικά τον εργοδότη στην αξιολόγηση του εργαζομένου και πιθανόν σε αποφάσεις όπως εάν θα πάρει κάποιος προαγωγή ή εάν κάποιος άλλος θα απολυθεί. Επίσης, τόσο το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο όσο και το Διαδίκτυο, έχουν αντικαταστήσει βασικές παραδοσιακές δραστηριότητες των εργαζομένων, όπως η τηλεφωνική επικοινωνία, η χειρόγραφη αλληλογραφία και η ανάγνωση βιβλίων ή περιοδικών. Ακόμα, πρέπει να τονιστεί ότι όταν ο εργαζόμενος βρεθεί στην κατάσταση παρακολούθησης καλείται να επιλέξει μεταξύ της παραίτησης από τη συγκεκριμένη εταιρεία και της αποδοχής της παραπάνω κατάστασης συνήθως χωρίς να αντιδρά².

Αντιλαμβάνεται κανείς ότι στο πεδίο της εργασιακής σχέσης, από μόνη της η εισαγωγή της πληροφορικής και των σύγχρονων μεθόδων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, όπως οπτικοακουστικά και ηλεκτρονικά μέσα παρακολούθησης, δημιουργεί κινδύνους για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, περισσότερο από κάθε άλλο πεδίο κοινωνικής δραστηριοποίησης. Δεδομένου του ότι το κάθε άτομο περνάει ένα μεγάλο μέρος του καθημερινού του χρόνου στο χώρο εργασίας, είναι γεγονός ότι ο χώρος αυτός και οι συνθήκες άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας, επιδρούν σημαντικά στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου.

¹ Βλ. Γ. Θεοδόση, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006, σελ. 592.

² Βλ. www.europa.eu.int/privacy

Δε θα πρέπει όμως να λησμονεί κανείς ότι η εργασιακή σχέση, όπως άλλωστε κάθε έννομη σχέση, βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην επεξεργασία πληροφοριών. Για να μπορεί ο εργοδότης να εκπληρώσει τις νόμιμες υποχρεώσεις του αλλά και να οργανώσει και να διευθύνει μια επιχείρηση πρέπει να επεξεργαστεί κάποια δεδομένων των εργαζομένων (μισθοδοσία, φορολογία, ασθένειες, ατυχήματα, ποινικές κυρώσεις κ.α.).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονίσουμε ότι εξίσου σημαντικό πρόβλημα είναι η παρακολούθηση τόσο της ιδιωτικής όσο και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, αφού οι νέες τεχνολογικές μέθοδοι πολλές φορές καθιστούν δυνατή την εκτέλεση της εργασίας του ατόμου από την κατοικία του ή αντίστροφα επιτρέπουν την ενασχόληση του εργαζομένου με προσωπικά θέματα στο χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα η αναζήτηση στο διαδίκτυο ξενοδοχείου για τις καλοκαιρινές διακοπές³. Αξίζει να αναφερθεί ότι το φαινόμενο αυτό δεν ήταν άγνωστο κατά το παρελθόν, απλά σήμερα λαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερη έκταση. Είναι γεγονός επίσης ότι χρησιμοποιούνται ευρέως σήμερα, στις ιδιωτικές κυρίως επιχειρήσεις, συστήματα καταγραφής των τηλεφωνικών κλήσεων των εργαζομένων καθώς και κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης που παρακολουθούν τις ώρες εργασίας, τα διαλείμματα, την απόδοση, τις μετακινήσεις αλλά και κάθε είδους κίνηση των εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης. Τέτοια συστήματα εμφανώς παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή του κάθε υπαλλήλου και προσβάλλουν την προσωπικότητά του⁴.

Ταυτόχρονα όμως, η απαίτηση για προστασία της ιδιωτικής ζωής σε καμία περίπτωση δε συνεπάγεται την απόλυτη κυριαρχία του εργαζομένου πάνω στις προσωπικές του πληροφορίες, ούτε την απόλυτη απαγόρευση συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων εκ μέρους του εργοδότη. Δε μπορεί επίσης να αποκλειστεί και η εφαρμογή των νέων προηγμένων τρόπων

³ Βλ. έγγραφο 5401/01/ΕΛ «για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών Στον τόπο εργασίας» σελ. 6 (29.5.2002) της Ομάδας Εργασίας για την προστασία των δεδομένων: «οι συνθήκες εργασίας έχουν εξελιχθεί με τρόπο ώστε σήμερα έχει γίνει πιο δύσκολο να διαχωρίζονται σαφώς οι ώρες εργασίας από την ιδιωτική ζωή. Ιδιαίτερως, όσο αναπτύσσεται το «γραφείο στο σπίτι», πολλοί εργαζόμενοι συνεχίζουν την εργασία τους στο σπίτι χρησιμοποιώντας υποδομή υπολογιστών που παρέχεται από τον εργοδότη για αυτό το σκοπό ή όχι».

⁴ Βλ. Ιγγλεζάκης Ι ., Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, έκδοση. Σάκκουλα, Αθήνα Θεσσαλονίκη, 2003, σελ. 11.

άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, αφού από τη μία πλευρά συνδέονται με την προάσπιση των συνταγματικών δικαιωμάτων του εργοδότη, από την άλλη πλευρά όμως δημιουργούν όλες τις προϋποθέσεις για την παραβίαση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Ο νόμος που εφαρμόζεται στη χώρα μας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ο Ν. 2472/1997 «προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» (ΦΕΚ Α' 50). Ο νόμος αυτός υιοθετήθηκε για την προσαρμογή της νομοθεσίας της χώρας μας με τις κοινοτικές οδηγίες 95/46/ΕΚ και αφορά την επεξεργασία κοινών και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, αναφέρεται στην αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων, καθώς και σε εγγυήσεις και κυρώσεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, το νομοθετικό πλαίσιο έπρεπε να καθορίσει τους όρους και τα όρια της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, προβλέποντας κανόνες που θα οριοθετούν τη διαδικασία συλλογής και επεξεργασίας των πληροφοριών ώστε να μην παραβιάζεται η ιδιωτική ζωή των εργαζομένων αλλά ούτε να αποκλείεται η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Στην εξισορρόπηση των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, εκτός από τον νόμο 2472/97, αποβλέπει και η Οδηγία 115/2001 της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).

Στην παρούσα εργασία τίθεται το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Το ερώτημα που γεννάται επομένως είναι κατά πόσον υφίσταται αξίωση για ιδιωτικότητα, κατά πόσον αντιτάσσεται η προστασία των προσωπικών δεδομένων έναντι του εργοδότη.

Εξετάζεται επιπλέον εάν και μέχρι ποιο σημείο είναι επιτρεπτός ο έλεγχος που πολύ συχνά διεισδύει στην προσωπική ζωή του εργαζομένου, καθώς και πώς μπορεί ο τελευταίος να προστατευτεί. Επίσης γίνεται αναφορά και στο πώς αντιμετωπίζεται το ζήτημα σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εστιάζοντας βέβαια στο νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας.

Η παρούσα εργασία αποτελείται εκτός από την εισαγωγή, από 5 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση της βασικής ορολογίας και των ορισμών. Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά στην προστασία της

προσωπικότητας του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζεται το πλαίσιο της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου και στα όρια της, η ιδιωτικότητα, οι εργασιακές σχέσεις και οι υποχρεώσεις του εργοδότη. Στη συνέχεια γίνεται λόγος για την προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας, την προστασία της άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση, την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου ως εργαζόμενου. Τα προσωπικά δεδομένα όμως αφορούν και σε περιπτώσεις χρήσης του διαδικτύου για αυτό και γίνεται λόγος για το διαδύκτιο και το Internet, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, αλλά και τη γενικότερη επιτήρηση στο χώρο της εργασίας. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την ενότητα που αφορά στην ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων.

Στο τρίτο κεφάλαιο, εξετάζεται ο τρόπος που προστατεύονται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων διεθνώς. Πιο συγκεκριμένα εξετάζεται ο τρόπος που δημιουργήθηκε αρχικά η ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων και πώς εξελίχθηκε διαχρονικά μέσα από διάφορα διεθνή νομικά κείμενα και προσπάθειες στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Έτσι κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στο Νόμο 2472/1997 (προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα), στο Νόμο 3471/2006 (προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών). Στη συνέχεια αναφερόμαστε στις εγγυήσεις νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, στα δικαιώματα των εργαζομένων, την παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τη χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης και στα βιομετρικά δεδομένα. Η εργασία ολοκληρώνεται με το πέμπτο κεφάλαιο, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από όσα αναπτύχθηκαν στην παρούσα εργασία.

Κεφάλαιο 1^ο: Βασική ορολογία και ορισμοί

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναλυθούν εν συντομία ορισμένοι όροι που σχετίζονται άμεσα με το συγκεκριμένο θέμα και στους οποίους γίνεται αναφορά αρκετές φορές στην παρούσα εργασία.

α) «Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα» κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο υποκείμενο των δεδομένων. Δεν λογίζονται ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα στατιστικής φύσεως συγκεντρωτικά στοιχεία, από τα οποία δεν μπορούν πλέον να προσδιορισθούν τα υποκείμενα των δεδομένων⁵. Είναι τα δεδομένα που συνδέονται με ένα συγκεκριμένο υπαρκτό πρόσωπο, που έχει όνομα, επώνυμο, διεύθυνση, επάγγελμα κλπ. Οποιαδήποτε δεδομένα μπορούν να συνδεθούν έμμεσα ή άμεσα με την ταυτότητα ενός συγκεκριμένου ανθρώπου είναι προσωπικά δεδομένα. Τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να προστατεύονται. Δεδομένα που αφορούν τις ιδιότητες (βιολογικές, ψυχολογικές, οικονομικές, κοινωνικές κλπ) ενός συγκεκριμένου προσώπου, αλλά δεν είναι δυνατόν να συνδεθούν με το πρόσωπο αυτό, δεν είναι προσωπικά δεδομένα. Για παράδειγμα μπορεί σε κάποιο αρχείο να υπάρχουν δεδομένα που αφορούν στις πολιτικές πεποιθήσεις ή στην ερωτική συμπεριφορά ή στην υγεία κάποιου κλπ., πουθενά όμως δεν υπάρχει το όνομά του, ή η διεύθυνσή του, ή έστω κάποιο στοιχείο που να μπορεί ακόμη και έμμεσα να οδηγήσει στην αποκάλυψη της ταυτότητάς του, να συνδέσει αυτά τα δεδομένα με το πρόσωπό του. Τα δεδομένα αυτά δεν είναι προσωπικά. Αντίθετα προσωπικά δεδομένα είναι αυτά που συνδέονται ευθέως ή έμμεσα με το πρόσωπό κάποιου, ακόμη και αυτά που ο καθένας μπορεί να έχει καθημερινά, για παράδειγμα ανοίγοντας τον τηλεφωνικό κατάλογο, όπου μπορεί να βρει τον αριθμό τηλεφώνου, τη διεύθυνσή ή το επάγγελμά κάποιου.

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

⁵ Ν.2472/1997 άρθρο 2.

προσώπων⁶. Όσο πιο ευαίσθητα είναι τα προσωπικά δεδομένα, τόσο περισσότερη προστασία χρειάζονται. Ευαίσθητα είναι τα δεδομένα, που αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε ένωση, σωματείο και συνδικαλιστική οργάνωση, την υγεία, την κοινωνική πρόνοια και τη ερωτική ζωή, καθώς και τα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες.

Ειδικά για τα σχετικά με ποινικές διώξεις ή καταδίκες δύναται να επιτραπεί η δημοσιοποίηση μόνον από την εισαγγελική αρχή για τα αδικήματα που αναφέρονται στο εδάφιο β' της παραγράφου 2 του άρθρου 3 με διάταξη του αρμόδιου Εισαγγελέα Πρωτοδικών ή του Εισαγγελέα Εφετών, εάν η υπόθεση εκκρεμεί στο Εφετείο. Η δημοσιοποίηση αυτή αποσκοπεί στην προστασία του κοινωνικού συνόλου, των ανηλίκων, των ευάλωτων ή ανίσχυρων πληθυσμιακών ομάδων και προς ευχερέστερη πραγμάτωση της αξίωσης της Πολιτείας για τον κολασμό των παραπάνω αδικημάτων⁷.

γ) «Υποκείμενο των δεδομένων» το φυσικό πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, και του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί, δηλαδή μπορεί να προσδιορισθεί αμέσως ή εμμέσως, ιδίως βάσει αριθμού ταυτότητας ή βάσει ενός η περισσότερων συγκεκριμένων στοιχείων που χαρακτηρίζουν την υπόστασή του από άποψη φυσική, βιολογική, ψυχική, οικονομική, πολιτιστική, πολιτική ή κοινωνική.⁸

δ) «Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» (επεξεργασία), κάθε εργασία ή σειρά εργασιών που πραγματοποιείται, από το Δημόσιο ή από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο με ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων και εφαρμόζονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διατήρηση ή αποθήκευση, η τροποποίηση, η εξαγωγή, η χρήση, η διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, η διασύνδεση, η δέσμευση (κλείδωμα), η διαγραφή, η καταστροφή⁹.

⁶ Ν.2472/1997 άρθρο 2.

⁷ Ν.2472/1997 άρθρο 2.

⁸ Ν.2472/1997 άρθρο 2.

⁹ Ν.2472/1997 άρθρο 2.

ε) «Αρχείο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» (αρχείο), κάθε διαρθρωμένο σύνολο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία είναι προσιτά με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια.

στ) «Συγκατάθεση» του υποκειμένου των δεδομένων, κάθε ελεύθερη, ρητή και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή, και εν πλήρη επίγνωση, και με την οποία, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού προηγουμένως ενημερωθεί, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Η ενημέρωση αυτή περιλαμβάνει πληροφόρηση τουλάχιστον για τον σκοπό της επεξεργασίας, τα δεδομένα ή τις κατηγορίες δεδομένων που αφορά η επεξεργασία, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και το όνομα, την επωνυμία και τη διεύθυνση του υπεύθυνου επεξεργασίας και του τυχόν εκπροσώπου του. Η συγκατάθεση μπορεί να ανακληθεί οποτεδήποτε, χωρίς αναδρομικό αποτέλεσμα¹⁰.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η συζήτηση για τη συναίνεση, που δίνει το ίδιο το υποκείμενο των προσωπικών δεδομένων σ' εκείνον που προβαίνει στην επεξεργασία τους. Η καταχώριση στον τηλεφωνικό κατάλογο για παράδειγμα γίνεται με τη συναίνεση του προσώπου. Όποιος δεν θέλει, δεν υποχρεούται να συμπεριληφθεί στον τηλεφωνικό κατάλογο. Από την άλλη μεριά η δημοσίευση ευαίσθητων δεδομένων (πχ. των σελίδων ενός προσωπικού ημερολογίου) με τη συναίνεση του προσώπου, που το έγραψε, καθιστά τα – κατά τα άλλα προσωπικά – δεδομένα λιγότερο ευαίσθητα.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει αν τονίσουμε ότι η επιτήρηση, αφορά από τη μια στις ενέργειες που κάνει κάποιος εργοδότης για να παρακολουθεί φανερά ή κρυφά τους αποστολείς και τους παραλήπτες της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας από και προς τους εργαζομένους του και από την άλλη την περίπτωση που κάποιος εργοδότης παρακολουθεί φανερά ή κρυφά το περιεχόμενο της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας από και προς τους εργαζομένους του.¹¹

¹⁰ Ν.2472/1997 άρθρο 2.

¹¹ Δ. Χριστοφιλόπουλος, (2007). Εισαγωγή στο Δίκαιο. Βασικές έννοιες - Θεσμοί και Αρχές Ιδιωτικού, Δημοσίου, Ευρωπαϊκού Δικαίου, 3η έκδοση, Αθήνα: Σάκκουλας .

Κεφάλαιο 2^ο: Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου

Το κεφάλαιο αυτό αφορά στην προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε στην ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και στα όρια της, στην ιδιωτικότητα, στις εργασιακές σχέσεις και στις υποχρεώσεις του εργοδότη. Στη συνέχεια γίνεται λόγος για την προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας, την προστασία της άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση, την προστασία της προσωπικότητας του ατόμου ως εργαζόμενου. Τα προσωπικά δεδομένα όμως αφορούν και σε περιπτώσεις χρήσης του διαδικτύου για αυτό και γίνεται λόγος για το διαδύκτιο και το Internet, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, αλλά και τη γενικότερη επιήρηση στο χώρο της εργασίας. Το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την ενότητα που αφορά στην ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων.

2.1 Ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας και τα όρια της

Το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου, με τον τρόπο που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα δεν είναι απεριοριστο. Η άσκηση του συγκρούεται με την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, η οποία σύμφωνα με τη θεωρία αποτελεί επίσης μορφή ελεύθερης ανάπτυξης της δική του προσωπικότητας. Έτσι είναι δυνατό μορφές της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου να πρέπει να περιορισθούν σχετικά από την ανάγκη να λειτουργήσει ομαλά ο παραγωγικός μηχανισμός της επιχείρησης και να εκπληρωθούν οι εργασιακές υποχρεώσεις¹².

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

¹² Λεβέντη γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας.

απάντηση στην αξιολόγηση της νομιμότητας ενός συγκεκριμένου περιορισμού, κάτω από το πνεύμα πάντοτε που εκφράζεται από το συνταγματικό πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, δηλαδή της ιδιαίτερης εύνοιας του προς αυτήν και της κανονιστικής της προτεραιότητας απέναντι στην ελευθερία επιχειρηματικής δράσης του εργοδότη¹³.

Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου καλύπτει όλα τα διαδοχικά στάδια εξέλιξης της εργασιακής σχέσης: τη σύσταση, τη λειτουργία και τη λύση της. Μέσα σε αυτή τη σφαιρική κάλυψη της προσωπικότητας του εργαζόμενου μπορεί κανείς να διακρίνει δυο βασικές μορφές της: αφ' ενός την προστασία της προσωπικότητας του ως ατόμου η οποία αφορά την προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας και την άσκηση ορισμένων ατομικών ελευθεριών μέσα στην επιχείρηση και αφ' ετέρου την προστασία της προσωπικότητας του ως εργαζομένου.

2.1.1 Ιδιωτικότητα

Η έννοια της ιδιωτικότητας προϋποθέτει πώς υπάρχουν δυο ξεχωριστοί κόσμοι: η ιδιωτική και η δημόσια ζωή των ανθρώπων. Τα όρια μεταξύ των δυο δεν καθορίζονται με ακρίβεια ούτε γίνονται αποδεκτά από όλους. Σε κάθε περίπτωση, η ύπαρξη ενός ιδιωτικού χώρου για κάθε άνθρωπο είναι απαραίτητη για το καλό του ιδίου και της κοινωνίας. Χωρίς ιδιωτικότητα οι θεμελιώδεις στενές σχέσεις δε θα μπορούσαν να υπάρξουν και επιπλέον όλοι οι άνθρωπο προσδοκούν να αναγνωρίζονται ως ολοκληρωμένα άτομα και όχι μόνο ως πληροφορίες και νούμερα.

Η εξουσία του ατόμου καθορίζει ποιές από τις πληροφορίες που το αφορούν θα περιέχονται σε γνώση τρίτων και ποιοι θα είναι αποδέκτες αυτής της πληροφόρησης αποτελεί προϋπόθεση της αυτονομίας του και της συμμετοχής του στη κοινωνική ζωή και όρο της ισόρροπης και ανεμπόδιστης επικοινωνίας στο πλαίσιο της κοινωνίας. Η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του ατόμου και η εκπόνηση βιοπορτραίτων έχει ως άμεση συνέπεια πως αυτός που συλλέγει και επεξεργάζεται πληροφορίες μπορεί μέσω αυτών να επεμβαίνει δραστικά στη ζωή των άλλων. Η εξαγωγή

¹³ Λεβέντη γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας

ορθών ή εσφαλμένων συμπερασμάτων μπορεί εύκολα να οδηγήσει στην αθέμιτη επέμβαση στην προσωπικότητα του ατόμου, ιδίως όταν συγκεντρώνονται και υπόκεινται σε επεξεργασία πολλά προσωπικά δεδομένα από διάφορες πηγές. Ένα μέρος της ατομικότητας και της ελευθερίας αναιρείται και το πρόσωπο γίνεται αντικείμενο των επιδιώξεων των άλλων¹⁴.

Ιδιωτικότητα υπάρχει και στο χώρο εργασίας αλλά το περιεχόμενό της είναι λίγο διαφορετικό. Εάν η ιδιωτικότητα είναι "το δικαίωμα να αφήνουν κάποιον στην ησυχία του" είναι προφανές πως αυτή δεν είναι λογική απαίτηση στο χώρο εργασίας. Για το λόγο αυτό, η ιδιωτικότητα έρχεται συχνά σε σύγκρουση με άλλα δικαιώματα και σε όλες τις περιπτώσεις το ζήτημα είναι πώς μπορούμε να την εξισορροπήσουμε. Σύμφωνα πάντως με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας "το δικαίωμα των εργαζομένων στην ιδιωτικότητα πρέπει να θεωρείται θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα"¹⁵.

2.2 Εργασιακές Σχέσεις

Η εργασιακή σχέση, όπως άλλωστε και κάθε έννομη σχέση, βασίζεται σε αποφασιστικό βαθμό στην επεξεργασία μεγάλου αριθμού προσωπικών πληροφοριών για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Η οργάνωση και διεύθυνση της εργασίας, η εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων του εργοδότη προϋποθέτει και συνεπάγεται την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Οι εργοδότες συλλέγουν προσωπικά δεδομένα για υποψήφιους προς πρόσληψη εργαζομένους, για καταβολή μισθών και συνδρομής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, για σκοπούς εκπαίδευσης και προαγωγής των εργαζομένων, για λόγους υγείας, ασφαλείας και ελέγχου. Παράλληλα όμως η εργασιακή σχέση αποτελεί πηγή πληροφόρησης και για μια σειρά κρατικών σκοπών και δραστηριοτήτων, όπως την ικανοποίηση νομικών υποχρεώσεων, την καταβολή εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία και την επιβολή της φορολογίας. Εάν η παραδοσιακή οργάνωση της εργασίας δεν άφηνε περιθώρια για ιδιωτική ζωή, η μετεξέλιξή της θέτει τη διάκριση δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας σε νέες βάσεις.

¹⁴ Καρακώστας Ι., Προστασία της ιδιωτικότητας στην κοινωνία της πληροφορίας, ΔΙΜΕΕ, 2004,54-58.

¹⁵ Καρακώστας Ι., Προστασία της ιδιωτικότητας στην κοινωνία της πληροφορίας, ΔΙΜΕΕ, 2004,54-58

Η συλλογή πληροφοριών προφανώς και δεν είναι νέο φαινόμενο στον εργασιακό τομέα. Η εξέλιξη όμως της εργασίας προς περισσότερο άυλες και αποκεντρωμένες μορφές παροχής της, η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και η ανάπτυξη διαχείρισης προσωπικού συνεπιφέρουν ποσοτική αύξηση και ποιοτική ένταση της επεξεργασίας δεδομένων που αφορούν στους εργαζομένους. Μέσα που χρησιμοποιούνται για την εργασία, όπως ο προσωπικός ηλεκτρονικός υπολογιστής ή το εσωτερικό δίκτυο έχουν, ταυτόχρονα, γίνει μέσο και πεδίο επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων ή μεταξύ αυτών και τρίτων¹⁶.

Η εισαγωγή συγχρόνων τεχνολογιών και στις ιδιωτικές και στις δημόσιες επιχειρήσεις επηρέασε με ποικίλους τρόπους το χώρο εργασίας και τη σχέση εργοδότη και εργαζομένων. Αυτή η μεγάλη - αλλά μάλλον πιο ευδιάκριτη - απειλή την οποία αντιπροσωπεύει για τους εργαζόμενους η πληροφορική τεχνολογία, είναι η απεριόριστη δυνατότητά της να αντλεί, να συσσωρεύει, να ταξινομεί, να συσχετίζει παντός είδους πληροφορίες, με ταχύτητα πρακτικά ακαριαία. Οι δυνατότητες που προσφέρουν στην επιχείρηση οι εφαρμογές της πληροφορικής, επιτρέπουν να μεταβληθούν ριζικά οι μορφές άσκησης της εργοδοτικής εξουσίας. Η επινόηση νέων μορφών ελέγχου της δραστηριότητας των μισθωτών στην επιχείρηση που κάνει μεν , τον έλεγχο πιο αποτελεσματικό αλλά ταυτόχρονα και πιο καταπιεστικό από ότι ήταν στο παρελθόν, συντείνει στην ενίσχυση των εργοδοτικών εξουσιών.

Οι εργαζόμενοι αποτελούν μια ομάδα που έχει ιδιαίτερη ανάγκη προστασίας της προσωπικότητας της, ειδικότερη έκφανση της οποίας αποτελεί άλλωστε το δικαίωμα πληροφορικής αυτοδιάθεσης. Η ανάπτυξη , όμως της ηλεκτρονικής τεχνολογίας και πληροφορικής επιτρέπουν στον εργοδότη να ελέγχει και να καταγράφει την εργασιακή και συνακόλουθα προσωπική ζωή του εργαζόμενου. Για το λόγο αυτό, η προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων από τη χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών συνιστά επιτακτική ανάγκη και συναρτάται με την οριοθέτηση της χρήσης τους. Τα αυτοματοποιημένα συστήματα επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων, η ηλεκτρονική παρακολούθηση, ή ακόμα και η χρήση βιομετρικών δεδομένων φανερώνουν την ανάγκη υιοθέτησης ειδικών

¹⁶ Φλέσσας, Π. Προσωπικά δεδομένα και επιχειρηματικό περιβάλλον. Επιχείρηση, 2007,1105-1108.

μέτρων για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ώστε να διασφαλίζεται η αξιοπρέπεια, η ιδιωτικότητα και το βασικό τους δικαίωμα να αποφασίζουν ποιος μπορεί να επεξεργάζεται για ποιούς λόγους και κάτω από ποιές συνθήκες, τα προσωπικά τους δεδομένα. Είναι κοινά αποδεκτό πως η σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενων διέπεται αντίστοιχα από συγκεκριμένους κανόνες, οι οποίοι πέρα από τις επιμέρους νομικές ρυθμίσεις, υπόκειται στη γενική αρχή πως οι εργαζόμενοι συμφωνούν να προσφέρουν στον εργοδότη τους εργασία έναντι αμοιβής σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον και κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και προϋποθέσεις.

Η επιτήρηση των δραστηριοτήτων του εργαζομένου και η αξιολόγηση της αποδοτικότητας του από τον εργοδότη αποτελούν συνήθη πρακτική της εποχής μας. Ο εργοδότης έχει μεν το δικαίωμα να θεσπίσει ένα σύστημα αξιολόγησης τους εργαζομένου, ακόμη και με βαθμολόγησή του σε συγκεκριμένες κατηγορίες, αλλά η βαθμολόγηση αυτή πρέπει να γίνεται με διαφανείς και θεμιτούς τρόπους. Η ίδια η πληροφορία της αξιολόγησης αποτελεί "πληροφορία που αναφέρεται σε φυσικό πρόσωπο το οποίο μπορεί να προσδιοριστεί", δηλαδή η αξιολόγηση αποτελεί "σύνολο προσωπικών δεδομένων" κατά την έννοια του άρθρου α' του Ν.2472/1997. Όταν η παρακολούθηση γίνεται με σκοπό την αξιολόγηση της αποδοτικότητας και της εν γένει συμπεριφοράς του εργαζόμενου, η επεξεργασία δεν είναι νόμιμη.

Το ερώτημα της προστασίας της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων εγείρεται αναπόφευκτα. Ένα ερώτημα σύνθετο καθώς, εκτός των άλλων συμπλέκεται αφενός με το ζήτημα εάν και πως νοείται η ιδιωτικότητα στην κατ' εξοχήν δημόσια σφαίρα της εργασίας και αφετέρου με το πρόβλημα της προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο των ιδιωτικών σχέσεων.

2.2.1 Υποχρεώσεις του εργοδότη¹⁷

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε στις υποχρεώσεις που έχει ο εργοδότης απέναντι στους εργαζόμενους, σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών δεδομένων των δεύτερων. Έτσι λοιπόν οι εργοδότες μπορεί να το βρουν χρήσιμο να ορίζουν κάποιο άτομο το οποίο να ασχολείται με θέματα

¹⁷ Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων Στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, 2004.

προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, βάσει μιας καθορισμένης κατά προτίμηση γραπτής πολιτικής.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη και / ή του προσώπου στο οποίο ανατέθηκε τέτοια ευθύνη περιλαμβάνουν τα πιο κάτω:

(α) Διασφαλίζει ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων τυγχάνουν επεξεργασίας από όλα τα τμήματα του οργανισμού του εργοδότη, σύμφωνα με τις βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

(β) Διασφαλίζει ότι γίνονται όλες οι αναγκαίες διαδικασίες για την τακτική αναθεώρηση, διόρθωση ή διαγραφή περιπτώσεων για τον οργανισμό, προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

(γ) Διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που χειρίζονται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων είναι ενήμεροι για τις υποχρεώσεις τους.

(δ) Διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι που χειρίζονται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων τυγχάνουν της απαιτούμενης εκπαίδευσης.

(ε) Ενημερώνει τους εργαζόμενους για τα δικαιώματα που τους παρέχει ο Νόμος¹⁸.

(στ) Προσφέρει οδηγίες και συμβουλές, σε θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.

(ζ) Λαμβάνει τα απαιτούμενα οργανωτικά και τεχνικά μέτρα για την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων .

(η) Διαβουλεύεται με συνδικαλιστικές οργανώσεις θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.

(θ) Καθορίζει και επιβλέπει την πολιτική του οργανισμού σε θέματα προστασίας προσωπικών δεδομένων.

(ι) Εξετάζει αιτήματα εργαζομένων για άσκηση των δικαιωμάτων που τους παρέχει ο Νόμος¹⁹.

(ια) Υποβάλλει στο Γραφείο της Επιτρόπου τις σχετικές αιτήσεις για τις άδειες που προβλέπονται από το Νόμο. Υποβάλλει στο Γραφείο της Επιτρόπου τις Γνωστοποιήσεις Σύστασης και Λειτουργίας Αρχείου ή της Έναρξης Επεξεργασίας, στις περιπτώσεις που προβλέπονται από το Νόμο²⁰.

¹⁸ Νόμος 138(I) του 2001.

¹⁹ Νόμος 138(I) του 2001.

²⁰ Νόμος 138(I) του 2001.

- Σημειώνεται ότι, το άρθρο 7(6)(α) του Νόμου²¹ εξαιρεί τους εργοδότες από την υποχρέωση υποβολής Γνωστοποίησης αρχείων που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση εργασίας, εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί για την τήρηση των αρχείων αυτών.

- Υποψήφιοι που έχουν υποβάλει αίτηση για εργοδότηση σε έναν οργανισμό, αλλά δεν έχουν προσληφθεί, δε θεωρούνται ότι σχετίζονται άμεσα με σχέση εργασίας. Επομένως, οι εργοδότες μπορούν να επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα υποψηφίων που δεν έχουν προσληφθεί, μόνο με τη συγκατάθεση τους και υποχρεούνται να υποβάλλουν Γνωστοποίηση στο Γραφείο της Επιτρόπου για την επεξεργασία αυτή.

Η βασική όμως υποχρέωση του εργοδότη είναι η συμμόρφωσή του με τις πρόνοιες του Νόμου²².

Ο εργοδότης είναι αυτός που αποφασίζει τους σκοπούς και τους τρόπους επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και εφαρμόζει τις βασικές αρχές για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Τα ωφελήματα μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού που επιτυγχάνει να διατηρεί αρχεία τα οποία περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου²³, είναι ευνόητα. Ταυτόχρονα όμως πρέπει να σημειωθεί ότι αποτυχία της επιχείρησης ή του οργανισμού να επιτύχει το σκοπό αυτό πιθανόν να συνιστά παράβαση του Νόμου²⁴.

Κάθε μέλος του οργανισμού του εργοδότη που επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα, πρέπει να συμμορφώνεται με τις πρόνοιες του Νόμου²⁵. Είναι σημαντικό όπως τα άτομα που συλλέγουν, διατηρούν και επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων ενός οργανισμού, να είναι ενημερωμένα για τις νομικές τους υποχρεώσεις και να τυγχάνουν της ανάλογης εκπαίδευσης. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για τα δικαιώματα που τους παρέχει ο Νόμος²⁶.

Επιπλέον θα πρέπει να τονιστεί ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε κάποιο διάστημα της εργοδότησης τους, θα τύχει να ασκήσουν τα δικαιώματά τους

²¹ Νόμος 138(I) του 2001.

²² Νόμος 138(I) του 2001.

²³ Νόμος 138(I) του 2001.

²⁴ Νόμος 138(I) του 2001.

²⁵ Νόμος 138(I) του 2001.

²⁶ Νόμος 138(I) του 2001.

που προβλέπονται από το Νόμο, ή θα εκτελέσουν εργασίες που περιλαμβάνουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και επομένως οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι, έχουν ικανοποιητική γνώση των βασικών προνοιών του Νόμου²⁷.

2.3 Προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας

Σύμφωνα με μια γενική αρχή οι μισθωτοί μπορούν να ασκούν ελεύθερα στην ιδιωτική τους ζωή¹ τα ατομικά δικαιώματα που τους αναγνωρίζονται από την έννομη τάξη και να τα αναπτύσσουν εκεί ελεύθερα. Ο εργοδότης δεν μπορεί να ενδιαφέρεται παρά μόνο για τη σωστή εκπλήρωση της παροχής εργασίας από τους μισθωτούς του. Οι συμβατικές υποχρεώσεις του εργαζόμενου δεν μπορούν να αφορούν εκείνες τις πλευρές της προσωπικότητας του που δεν είναι λειτουργικά συνδεδεμένες με το αντικειμενικό περιεχόμενο των επαγγελματικών καθηκόντων του, δεν μπορεί έτσι ο εργοδότης να ασχολείται και μνα λαμβάνει υπόψη του προκειμένου να καθορίσει της πάσης φύσεως αποφάσεις του, τις ιδεολογικές τάσεις, το θρήσκευμα², τις πολιτικές κλίσεις ή τον τρόπο γενικότερης συμπεριφοράς των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της ιδιωτικής τους ζωής²⁸.

Σε εξαιρετικές μόνο περιπτώσεις θα είναι δυνατόν να ληφθούν υπόψη στοιχεία της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού, όταν συνδέονται στενά με την εκπλήρωση των επαγγελματικών του καθηκόντων όπως π.χ , η ιδεολογική σύμπτωση προκειμένου για τους μισθωτούς των ιδεολογικά προσχηματισμένων επιχειρήσεων, η ροπή στη χαρτοπαιξία για τον ταμιά ή η κλοπή για υπάλληλο ασφαλείας επιχειρήσεως²⁹.

Οι αντίθετες συμβατικές ρήτρες (π.χ. αγαμίας, μη εγκυμοσύνης) θεωρούνται άκυρες ενώ απαγορεύεται αντίστοιχα η υποβολή σχετικών με την ιδιωτική ζωή ερωτήσεων. Εάν ο εργοδότης τόσο κατά την πρόσληψη όσο και μεταγενεστέρως υποβάλλει παρόλα αυτά τέτοιες ερωτήσεις ο μισθωτός δικαιούται όχι μόνο να μην απαντήσει. αλλά και να απαντήσει ψευδώς χωρίς συνέπειες («δικαίωμα στο ψεύδος»). Περαιτέρω ο εργοδότης οφείλει να μην

²⁷ Νόμος 138(Ι) του 2001.

²⁸ Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας.

²⁹ Κεράνη Δ., 2000. Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού

καταχωρεί και επεξεργάζεται ευαίσθητα δεδομένα ή εν γένει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, παρά μόνο τηρώντας τις διατάξεις του ν. 2472/97³⁰.

Πάντως ο εργοδότης σε ορισμένες περιπτώσεις ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματός του οφείλει να λαμβάνει θετικά υπόψη του και να σέβεται τις ανάγκες του εργαζόμενου οι οποίες προκύπτουν από την ιδιωτική σφαίρα (π.χ. οικογενειακές υποχρεώσεις).

2.4 Η προστασία της άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση

Η δυνατότητα άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων των μισθωτών μέσα στην επιχείρηση και πιο συγκεκριμένα και κατά τη διάρκεια της εκπλήρωσης της υποχρέωσης εργασίας έχει ιδιαίτερη αξία για την κατοχύρωση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους, αφού ακριβώς μέσα στην επιχείρηση ο εργαζόμενος αναλώνει το σημαντικότερο τμήμα της ημέρας του. Είναι αναγκαία η κατοχύρωση ορισμένων τομέων αυτονομίας που απορρέουν από την ιδιότητα του εργαζομένου ως ατόμου απέναντι στην άσκηση του διευθυντικού –οργανωτικού δικαιώματος του εργοδότη, επειδή ακριβώς ο εργαζόμενος έχει την ανάγκη να εκφράσει τις ιδιαιτερότητές του, τις σκέψεις του ακόμη και όταν βρίσκεται κάτω από τη νομική εξάρτηση του τελευταίου³¹.

Ο εργαζόμενος μπορεί έτσι να διεκδικήσει την έκφραση της γνώμης του και των αντιλήψεων του και μέσα στους χώρους εργασίας (με τρόπο βέβαια που δε διασαλεύεται η εργασιακή τάξη), όπως και να επιλέγει κατά κανόνα ελεύθερα την προσωπική του εμφάνιση. Από την άλλη μεριά μπορεί να αποκρούσει εκείνες τις μορφές του οργανωτικού και διευθυντικού δικαιώματος που εκφράζουν έντονη δυσπιστία προς το πρόσωπο του προσβάλλοντας την προσωπικότητα του ή επιβάλλουν καταπιεστικές μεθόδους ελέγχου. Κλασσικά παραδείγματα τέτοιων προσβολών που πραγματοποιούνται με αφορμή την παροχή της εργασίας είναι οι σωματικές έρευνες, οι έρευνες σε ερμάρια ή τσάντες των εργαζομένων εν αγνοία τους, η παρακολούθηση με οπτικοακουστικά μέσα, οι αστυνομικές μέθοδοι επίβλεψης, η αδιάκριτη επιβολή alcotest, η χρησιμοποίηση μεθόδων ανίχνευσης της αλήθειας, όπως και η χρησιμοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας και ειδικά της Πληροφορικής

³⁰ Κεράνη Δ., 2000. Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού

³¹ Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας.

με σκοπό τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη κατάργηση κάθε αυτονομίας του εργαζομένου³².

2.5 Η προστασία της προσωπικότητας του ατόμου ως εργαζομένου

Μια από τις σημαντικότερες να όχι η σημαντικότερη εκφάνσεις του δικαιώματος της προσωπικότητας των εργαζομένων αφορά την παροχή εργασίας, αυτή καθ' αυτήν.

Οι οποιεσδήποτε μορφές άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών θα πρέπει να μην επιφέρουν βλάβη σε ειδικότερες πλευρές της προσωπικότητας του μισθωτού, όπως η επαγγελματική του τιμή και αξιοπρέπεια, ενώ οι χώροι εργασία θα πρέπει να ρυθμίζονται με τρόπο που να μην απειλούν βλάβη για τη ζωή, την υγεία, και τη σωματική ακεραιότητα των εργαζομένων. Επί πλέον η παροχή εργασίας δε θα πρέπει απλά και μόνο να μην είναι βλαπτική για την προσωπικότητα του εργαζόμενου, εκλαμβάνομένη στατικά αλλά θα πρέπει και να συμβάλλει στην ολοκλήρωσή του, στη δημιουργική του απασχόληση. Αυτό προϋποθέτει και απαιτεί μια διαδικασία δυναμική που αφορά τη διαμόρφωση του συνόλου των συνθηκών παροχής εργασίας και διαμέσου επιβολής και θετικών υποχρεώσεων στον εργοδότη³³.

Έχει κριθεί ότι αποτελούν προβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου εκ μέρους του εργοδότη: η τοποθέτηση κάτω από τις διαταγές άλλου εργαζόμενου ο οποίος κατέχει κατώτερο βαθμό, η αφαίρεση των καθηκόντων προϊσταμένου και η ανάθεση υπηρεσίας χωρίς πραγματικό περιεχόμενο, η οποία ισοδυναμεί με του θέση του σε αδράνεια, η τοποθέτηση του εκτός οργανικής θέσης και η μη ανάθεση υπηρεσία ανάλογης με τις ικανότητες και τα προσόντα του, η παράνομη θέση σε διαθεσιμότητα, η άρνηση του εργοδότη να απασχολεί το μισθωτό και η παρεμπόδιση του να συνεχίσει να εργάζεται με συνέπεια και να καταστεί αργόμισθός, η ειρωνική, καταφρονητή και υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη προς το πρόσωπο του μισθωτού, ο ξυλοδαρμός του μισθωτού, η σεξουαλική παρενόχληση του/της μισθωτού από τον εργοδότη ή συνάδελφό του/της χωρίς να λαμβάνονται τα απαραίτητα

³² Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας

³³ Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας.

μέτρα για την προστασία του όπως και κάθε άλλου είδους παρενόχλησή τους³⁴.

Για την έννοια της παρενόχλησης ως ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σε βάρος ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος βλ. αρ. 2 ν. 3304/2005 και άρθρο 2 ν.3896/2010. Επίσης η αλλαγή κλειδαριών γραφείου ενώ απουσίαζε ο μισθωτός, η στέρηση του δικαιώματος μισθωτών να χρησιμοποιούν το διακριτικό τίτλο που τους είχε απονεμηθεί με νόμο με αποτέλεσμα να υποβαθμισθούν στο επιστημονικό και επαγγελματικό επίπεδο, η επιβολή αυθαίρετης πειθαρχικής ποινής, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας κάτω από συνθήκες και περιστάσεις οι οποίες θα μπορούσαν να προσβάλουν την προσωπικότητα του, όχι όμως και η απλή άκυρη καταγγελία, η παράνομη μετάθεση του μισθωτού σε θέση η οποία τον μειώνει υλικά και ηθικά, η στέρηση παρανόμως προαγωγής ο εξαναγκασμός του μισθωτού να εργάζεται παρανόμως κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας³⁵.

Αντίθετα, δεν αποτελούν προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού: οι ενέργειες του εργοδότη οι οποίες ήταν επιβεβλημένες και αποτελούσαν το αναγκαίο μέτρο για την αποκάλυψη της παράνομης δραστηριότητας του μισθωτού, η αλλαγή των καθηκόντων του μισθωτού σύμφωνα με τις διατάξεις του εσωτερικού κανονισμού εργασίας, η απλή μεταβολή των συνθηκών εργασίας, οι δυσμενείς κρίσεις των υπηρεσιακών οργάνων για την αποδοτικότητα του μισθωτού κατά την σύνταξη υπηρεσιακών εκθέσεων.

2.6 Διαδίκτυο και Internet

Ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων χρησιμοποιεί την τεχνολογική υποδομή και τη δυνατότητα πρόσβασης στο Διαδίκτυο που παρέχει η επιχείρηση, όχι μόνο για την εκτέλεση της εργασίας αλλά και για προσωπικούς σκοπούς. Έτσι, η χρήση του Διαδικτύου θα μπορούσε να διακριθεί σε υπηρεσιακή και προσωπική.

Όταν το Διαδίκτυο χρησιμοποιείται με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων που ανατέθηκαν στον εργαζόμενο με τη σύμβαση εργασίας, η

³⁴ Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας

³⁵ Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). Ατομικό Εργατικό δίκαιο. Αθήνα: Σάκκουλας

χρήση είναι υπηρεσιακή. Σε κάποιες περιπτώσεις είναι δυνατό να θεωρηθεί υπηρεσιακή και επικοινωνία ιδιωτικής φύσης, όταν αυτή θα γίνει με αφορμή κάποιο υπηρεσιακό γεγονός, όπως για παράδειγμα όταν ο εργαζόμενος αναγκάζεται να ενημερώσει κάποιους δικούς του ανθρώπους για την αναβολή προγραμματισμένων σχεδίων επειδή θα πρέπει να παραμείνει στην εργασία του³⁶.

Οποιαδήποτε χρήση του Διαδικτύου και της τεχνολογικής υποδομής που παρέχει η επιχείρηση για σκοπούς εκτός των εργασιακών καθηκόντων που περιγράφονται στη σύμβαση εργασίας, θεωρείται προσωπική χρήση και για να είναι νόμιμη πρέπει ο εργαζόμενος να πάρει τη συγκατάθεση του εργοδότη, η οποία μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή.

Ρητή συγκατάθεση έχουμε όταν αναγράφεται στη σύμβαση ή στον κανονισμό εργασίας ότι είναι επιτρεπτή η ιδιωτική χρήση της τεχνολογικής υποδομής και της πρόσβασης στο Διαδίκτυο. Ρητή συγκατάθεση έχουμε επίσης και όταν η εταιρεία παρέχει στον εργαζόμενο δύο διαφορετικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις, μία προσωπική και μία υπηρεσιακή, επομένως είναι αυτονόητο ότι ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιεί την προσωπική του ηλεκτρονική διεύθυνση για τα προσωπικά του μηνύματα¹⁸. Σιωπηρή συγκατάθεση για την προσωπική χρήση του Διαδικτύου και των Η/Υ έχουμε όταν για παράδειγμα υπάρχουν υπολογιστές συνδεδεμένοι με το Διαδίκτυο σε χώρους που κάνουν διάλειμμα οι εργαζόμενοι³⁷.

Είναι γεγονός ότι η προσωπική χρήση του Διαδικτύου από τον εργαζόμενο σημαίνει για την επιχείρηση και τον εργοδότη υψηλότερο κόστος εργασίας, αφού ο εργαζόμενος αφιερώνει ένα ποσοστό του χρόνου εργασίας στην περιήγηση στο Διαδίκτυο για προσωπικούς λόγους ή στην ανάγνωση και αποστολή προσωπικών μηνυμάτων. Εκτός από το αυξημένο κόστος εργασίας, είναι επίσης πιθανό να προκληθεί βλάβη στους Η/Υ της επιχείρησης σε περίπτωση εισόδου κάποιου ιού. Επομένως, οι εργοδότες για να διασφαλίσουν τα συμφέροντά τους²⁰, καταφεύγουν συχνά στην

³⁶ Βλ. Ι . Ιγγλεζάκης, Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΕΕ 2005, υποσημείωση 16.

³⁷ Βλ. Ι . Ιγγλεζάκης σελ. Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΕΕ 2005, 57.

παρακολούθηση της χρήσης του Διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

2.7 Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο

Το Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο (e-mail) είναι η μετάδοση μηνυμάτων κειμένου μέσω του Διαδικτύου με άλλους χρήστες σε οποιοδήποτε σημείο του κόσμου και με εξαιρετικά μεγάλη ταχύτητα. Αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εφαρμογές το Διαδικτύου και η χρήση του αυξάνεται συνεχώς στους χώρους εργασίας³⁸. Τις περισσότερες φορές οι εργαζόμενοι θεωρούν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο προσωπικό αφού για την πρόσβαση σε αυτό χρησιμοποιούν έναν προσωπικό κωδικό (password), στην πραγματικότητα όμως αφού βρίσκονται στο χώρο εργασίας και η τεχνολογική υποδομή ανήκει στον εργοδότη, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αποτελεί ένα επαγγελματικό εργαλείο. Σήμερα είναι τεχνολογικά εφικτό και σε κάποιες περιπτώσεις και νομικά επιτρεπτό, να παρακολουθούνται τα μηνύματα των εργαζομένων. Είναι δυνατό αυτά να αποθηκεύονται στο κεντρικό πληροφοριακό σύστημα της επιχείρησης και ακόμα και αν κάποιος εργαζόμενος διαγράψει ένα μήνυμα από τον υπολογιστή του, αυτό μεταφέρεται και αποθηκεύεται σε κάποιον άλλον κάδο ανακύκλωσης στον οποίο μπορεί να έχει πρόσβαση ο εργοδότης.

2.8 Χώρος Εργασίας

Χώρος Εργασίας θεωρείται από τους περισσότερους ότι είναι ένα συγκεκριμένο μέρος, όπως για παράδειγμα ένα γραφείο σε κάποια εταιρεία. Στην πραγματικότητα όμως ο χώρος εργασίας δεν είναι απαραίτητο να μπορεί να απομονωθεί γεωγραφικά. Για παράδειγμα πάρα πολλοί άνθρωποι σήμερα εργάζονται “στους δρόμους” πηγαίνοντας από κατάσταση σε κατάσταση για την προώθηση των προϊόντων της εταιρείας τους. Όπως αναφέρεται και σε επόμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, σύμφωνα με την Οδηγία 115/20016 της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, ως χώρος εργασίας ορίζεται «κάθε χώρος στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί».

³⁸ Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σελ. 6. Βλ. επίσης Μπάκου Δ., «Η σημασία των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας για τη συνδικαλιστική δράση», ΕΕργΔ 2006, σελ. 206.

2.9 Επιτήρηση

Όσον αφορά τον όρο “επιτήρηση” έχουν δοθεί αρκετοί ορισμοί από διάφορους συγγραφείς. Ο ορισμός του Godfrey είναι αρκετά εύστοχος και ορίζει ως επιτήρηση «τη χρήση μιας ηλεκτρονικής διαδικασίας συλλογής δεδομένων με σκοπό τη συγκέντρωση στοιχείων για τις δραστηριότητες των εργαζομένων και την απόδοσή τους στην εργασία»⁷. Η επιτήρηση μπορεί να γίνει σε διάφορες καθημερινές δραστηριότητες των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα στο χρόνο του διαλείμματος, στο χρόνο που περιηγείται κάποιος στο διαδίκτυο ή στο χρόνο που αφιερώνει στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Σε μία επιχείρηση είναι δυνατό να επιτηρούνται όλοι, ορισμένοι ή ακόμα και ένας μόνο εργαζόμενος. Σύμφωνα με τον Overly, η επιτήρηση μπορεί να διακριθεί σε απαντητική, όταν γίνεται μετά από κάποια καταγγελία ή ένα πρόβλημα που προέκυψε, σε τυχαία, όταν η χρήση του Διαδικτύου ελέγχεται τυχαία και ενδεικτικά, και σε συνεχή ή μόνιμη, όταν η χρήση του Διαδικτύου ελέγχεται συνεχώς με κάποιο αυτοματοποιημένο λογισμικό⁸. Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι ένας εργοδότης μπορεί να επιτηρεί τις ηλεκτρονικές δραστηριότητες των εργαζομένων είτε με δικά του ηλεκτρονικά μέσα και προσωπικό είτε μέσω τρίτων, όπως συμβαίνει συνήθως στις μικρότερες επιχειρήσεις.

2.10 Ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων³⁹

Μια από τις κύριες υποχρεώσεις του εργοδότη είναι η λήψη των κατάλληλων κάθε φορά τεχνικών και οργανωτικών μέτρων που διασφαλίζουν την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων που τυγχάνουν επεξεργασίας. Τα μέτρα αυτά πρέπει να διασφαλίζουν την εμπιστευτικότητα της επεξεργασίας. Βάσει του άρθρου 10(3) του Νόμου⁴⁰, αυτά τα μέτρα πρέπει να εξασφαλίζουν επίπεδο ασφάλειας ανάλογο προς τους κινδύνους που συνεπάγεται η επεξεργασία και τη φύση των δεδομένων που είναι αντικείμενο της επεξεργασίας.

Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα φυσικά αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, φυλάγονται σε χώρους που

³⁹ Οδηγία αρ. 115/2001 της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων.

⁴⁰ Νόμος 138(I) του 2001.

προστατεύονται με κλειδαριές ασφαλείας και ότι η πρόσβαση σε ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων εξασφαλίζεται μόνο με τη χρήση ατομικού κωδικού πρόσβασης. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να αποφεύγεται η ανεπιθύμητη, τυχαία ή σκόπιμη πρόσβαση στα αρχεία που περιέχουν προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, από άτομα που δεν έχουν εξουσιοδοτηθεί κατάλληλα για το σκοπό αυτό, από τους εργοδότες. Οι εργοδότες πρέπει να τονίζουν στα πρόσωπα που έχουν πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων ότι απαγορεύεται η διαρροή/ διάθεση προσωπικών δεδομένων σε φιλικό επίπεδο, ακόμα και όταν αυτή αφορά προσωπικές εξυπηρετήσεις συναδέλφων.

Οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα πρόσωπα που εξουσιοδοτούνται να έχουν πρόσβαση και να χειρίζονται τα αρχεία που περιλαμβάνουν προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων είναι άτομα υπεύθυνα με ακεραιότητα χαρακτήρα, έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση και είναι ενήμερα για τις νομικές τους υποχρεώσεις που συνεπάγονται από την ανάθεση της συγκεκριμένης εργασίας.

Κεφάλαιο 3^ο: Η προσέγγιση του ζητήματος Διεθνώς

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζεται πώς δημιουργήθηκε αρχικά η ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων και πώς εξελίχθηκε διαχρονικά μέσα από διάφορα διεθνή νομικά κείμενα και προσπάθειες στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για τα περισσότερα κράτη της Ευρώπης φάνηκε ιδιαίτερα απαραίτητο να θέσουν ένα πλαίσιο για την επιτρεπτή επεξεργασία προσωπικών δεδομένων γενικά, αφού, η απόλυτη απαγόρευση της συλλογής και επεξεργασίας θα ήταν ανέφικτη. Έπρεπε να βρεθεί ένας τρόπος να συνυπάρξει αρμονικά το δικαίωμα στην ιδιωτική σφαίρα και το απόρρητο με το δικαίωμα συλλογής πληροφοριών, το οποίο πηγάζει από το δικαίωμα ελεύθερης έκφρασης, εξίσου σημαντικό σε μια δημοκρατική κοινωνία, αφού παρά την αναμφισβήτητη εξέλιξη της τεχνολογίας και τις δυνατότητες που αυτή παρέχει οι στόχοι για την προστασία των προσωπικών δεδομένων απομένουν αναλλοίωτοι⁴¹.

⁴¹ βλ. Καρακώστας Ι., 2001

3.1 Η εξέλιξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων

Το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας του εργαζόμενου και γενικότερα του ανθρώπου, διατυπώθηκε για πρώτη φορά στις Ηνωμένες Πολιτείες στα τέλη του 19ου αιώνα. Συνταγματικά όμως κατοχυρώθηκε τη δεκαετία του 1960. Στην Ευρώπη, η σημασία του δικαιώματος της ιδιωτικότητας αναδείχθηκε κυρίως στη μεταπολεμική περίοδο⁴². Το 1950 το Συμβούλιο της Ευρώπης⁴³ υιοθέτησε τη Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, γνωστή και ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) και αποσκοπούσε στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Αξίζει να αναφερθεί ότι όλα τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης συμμετέχουν στη Σύμβαση και αναμένεται να επικυρωθεί και από τα νέα μέλη. Η ΕΣΔΑ αποτελεί σήμερα τη μόνη διεθνή συμφωνία που παρέχει τόσο υψηλή προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων.

Πιο συγκεκριμένα θα πρέπει να τονιστεί ότι στο άρθρο 8 η ΕΣΔΑ αναγνωρίζει την ανάγκη να προστατευτούν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες των ατόμων αναφέροντας ότι προσωπικές δραστηριότητες του εργαζόμενου από το χώρο εργασίας μπορούν να υπαχθούν στις έννοιες της ιδιωτικής ζωής., ορίζοντας ότι «κάθε πρόσωπο δικαιούται του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του». Σε ένα άλλο σημείο ορίζει επίσης ότι «δεν επιτρέπεται η επέμβαση δημόσιας αρχής στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, εκτός εάν η επέμβαση αυτή προβλέπεται από το νόμο και αποτελεί μέτρο το οποίο σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαίο για την εθνική ασφάλεια, τη δημόσια ασφάλεια, την οικονομική ευημερία της χώρας, τη διαφύλαξη της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των χρηστών ηθών ή την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων».

⁴² Για πιο αναλυτική αναφορά στην εξέλιξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, βλ. Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, εκδόσεις Σάκκουλα 2006, σελ. 11.

⁴³ Η Ευρωπαϊκή Ένωση δε συμμετέχει στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων (ΕΣΔΑ), επομένως το Συμβούλιο της Ευρώπης δεν πρέπει να συγχέεται με το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

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

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

Το 1970, είκοσι χρόνια μετά την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), η κοινοβουλευτική συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης όρισε για πρώτη φορά την έννοια της ιδιωτικότητας. «Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα ουσιαστικά είναι το δικαίωμα να ζει κανείς τη δική του ζωή με την ελάχιστη παρέμβαση τρίτων. Αφορά την ιδιωτική, οικογενειακή και οικιακή ζωή, τη φυσική και ηθική ακεραιότητα, την τιμή και τη φήμη, την αποφυγή του να τεθεί κανείς σε ψευδές φως, τη μη αποκάλυψη άσχετων γεγονότων που προκαλούν αμηχανία, τη χωρίς άδεια δημοσιοποίηση ιδιωτικών φωτογραφιών, την προστασία κατά της κακής χρήσης των ιδιωτικών επικοινωνιών, την προστασία από την αποκάλυψη πληροφοριών που δίδονται ή λαμβάνονται εμπιστευτικά από το άτομο»⁴⁴.

Μελετώντας τον παραπάνω ορισμό, μπορεί κανείς να διαπιστώσει ότι αρκετά σημεία του παραπάνω ορισμού μπορούν να αναχθούν στον εργασιακό χώρο και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Έντεκα χρόνια μετά τον ορισμό της έννοιας της

⁴⁴ <http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta70/ERES428.htm>.

«ιδιωτικότητας», το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»⁴⁵, η οποία επικυρώθηκε από την Ελλάδα με το νόμο 2068/1992.

Αξίζει όμως να επισημανθεί ότι σύμφωνα με αυτή τη σύμβαση, κάθε ένας και κάθε μία έχει το αναφαίρετο δικαίωμα να γνωρίζει την ύπαρξη αυτοματοποιημένων αρχείων με προσωπικά δεδομένα που τον/την αφορούν. Επίσης, στη σύμβαση γίνεται διάκριση των απλών προσωπικών δεδομένων από τα ευαίσθητα δεδομένα, δηλαδή τα δεδομένα που αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε ένωση, σωματείο και συνδικαλιστική οργάνωση, την υγεία, την κοινωνική πρόνοια, την ερωτική ζωή και τα σχετικά με ποινικές διώξεις και καταδίκες.

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

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

⁴⁵ <http://conventions.coe.int/Treaty>. Βλ. επίσης Γέροντας Απόστολος, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, 2002, σελ. 106.

⁴⁶ www.oecd.org/document. Βλ. επίσης . Βλ. επίσης Γέροντας Απόστολος, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, εκδόσεις Αντ. Σάκκουλας, 2002 Σελ. 103.

3.1.1 Οδηγία 95/46/EK

Σε μια προσπάθεια εναρμόνισης των εθνικών νομοθεσιών, η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπέβαλε το 1990 πρόταση Οδηγίας "περί προστασίας των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας και της ελεύθερης κυκλοφορίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα". Η πρόταση της Οδηγίας βασίστηκε σε δύο άρθρα της Σύμβασης της Ρώμης⁴⁷, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, στο άρθρο 100^A, που αναφέρεται στη θέσπιση υψηλού βαθμού προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και στο άρθρο 8^A, που απαιτεί την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών όταν αυτές παρακωλύουν την ενιαία αγορά. Η συγκεκριμένη Οδηγία αποτελεί, στην ουσία, ένα σύγχρονο νομοθέτημα "τρίτης γενιάς" με το οποίο επιχειρείται η προστασία των δικαιωμάτων των φυσικών προσώπων χωρίς αδικαιολόγητους περιορισμούς της τεχνολογικής εξέλιξης. Η Οδηγία 95/46/EK - γνωστή και ως Κοινοτική Οδηγία - ψηφίστηκε τελικά από το Συμβούλιο των Υπουργών και στη συνέχεια από το Ευρωκοινοβούλιο την 23η Νοεμβρίου 1995.

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

Με την οδηγία αναγνωρίστηκε στο υποκείμενοι της επεξεργασίας το δικαίωμα να λαμβάνει γνώση, να έχει πρόσβαση σε όλα τα σχετικά στοιχεία⁴⁸, να προβάλλει αντιρρήσεις σε περίπτωση αθέμιτης συλλογής⁴⁹ και να απαιτεί τη διόρθωση των στοιχείων σε περίπτωση που αυτά είναι ανακριβή, μεταξύ άλλων, προέβλεπε πως τα προσωπικά δεδομένα θα πρέπει⁵⁰ να συλλέγονται για "καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς", να είναι "κατάλληλα, συναφή προς το θέμα και όχι υπερβολικά σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέγονται". Επιπλέον, τα προσωπικά δεδομένα θα πρέπει να τυγχάνουν επεξεργασίας που θα είναι "σύνηθη και θεμιτή", να είναι ακριβή

⁴⁷ Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ).

⁴⁸ βλ. άρθρο 13.

⁴⁹ βλ. άρθρο 18.

⁵⁰ βλ. άρθρο 6.

και να διαγράφονται ή να διορθώνονται "εάν είναι ανακριβή ή ελλιπή" και να διατηρούνται μόνο για όσο διάστημα έγιναν αντικείμενο επεξεργασίας.

3.1.2 Οδηγία 2002/58/EK

Η οδηγία 2002/58/EK του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2002 σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών αντικατέστησε την Οδηγία 97/66/EK⁵¹ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997, που αναφερόταν στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Η αντικατάσταση κρίθηκε αναγκαία εξαιτίας της εξέλιξης των νέων τεχνολογιών και μορφών επικοινωνίας. Με τις διατάξεις της παρούσας Οδηγίας καλύφθηκαν και ζητήματα που δε ρύθμιζε η Οδηγία 95/46/EK για τα προσωπικά δεδομένα.

3.2 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)

Ο διεθνής αυτός οργανισμός επιδιώκει την επίτευξη της κοινωνικής δικαιοσύνης και την προστασία των ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων. Το 1996 υιοθετήθηκε ένας κώδικας συμπεριφοράς για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων⁵² ο οποίος παρέχει κάποιες οδηγίες για το συγκεκριμένο θέμα, χωρίς να έχει απολύτως καμία δεσμευτική ισχύ.

Σύμφωνα με τον παραπάνω κώδικα, η επιτήρηση μπορεί να πραγματοποιείται μόνο όταν είναι νόμιμη και υπάρχει υποψία για εγκληματική δραστηριότητα του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο τελευταίος πρέπει να είναι απόλυτα ενημερωμένος για το είδος των δεδομένων που θα συλλεχθούν καθώς και για τον σκοπό της συλλογής.

⁵¹ Οδηγία 97/66/EK για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών.

⁵² http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e0_00011.pdf (29/12/2012).

3.3 Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC)

Για το συγκεκριμένο διεθνή οργανισμό αξίζει να αναφερθεί ότι έχει εκδώσει μία δήλωση σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, στην οποία επισημαίνει ότι είναι απαραίτητο ο εργοδότης να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την ενδεχόμενη ύπαρξη συστημάτων επιτήρησης στο χώρο εργασίας. Η δήλωση αναγνωρίζει την ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων χωρίς όμως αυτό να συνεπάγεται την οποιαδήποτε καταπάτηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη⁵³.

3.4 Διεθνείς προσεγγίσεις

Στο τελευταίο τμήμα αυτού του κεφαλαίου κρίνεται χρήσιμη η σύντομη αναφορά στον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουν άλλες χώρες το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Γενικά, οι προσεγγίσεις που ακολουθούν οι χώρες είναι δύο κατευθύνσεων: είτε δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και επομένως υποστηρίζουν περισσότερο την επιτήρηση, είτε θεωρούν σημαντικότερη την προστασία της ιδιωτικότητας του ατόμου προσπαθώντας να περιορίσουν το δικαίωμα επιτήρησης⁵⁴.

Οι Ηνωμένες Πολιτείες κλίνουν προς την πρώτη κατεύθυνση δίνοντας μεγαλύτερη βαρύτητα στο περιουσιακό και διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Είναι χαρακτηριστικό ότι συνταγματικά προστατεύεται μόνο η ιδιωτικότητα των πολιτών έναντι του δημοσίου και όχι έναντι των ιδιωτών, καθώς και ότι δεν υπάρχει κάποιος νόμος που να ρυθμίζει την επιτήρηση της περιήγησης των εργαζομένων στο Διαδίκτυο.

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

⁵³ www.iccwbo.org

⁵⁴ Βλ. Παπαϊωάννου Αθ., *Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο*, έκδοση. Αντ. Σάκκουλας 2006. σελ. 75 και Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σελ. 70.

ενημερώσει τους εργαζομένους της ότι τέτοιου είδους επικοινωνίες απαγορεύονται. Το Ηνωμένο Βασίλειο παρόλο που παραδοσιακά παρέμβαινε ελάχιστα στις εργασιακές σχέσεις, σήμερα έχει δημιουργήσει ένα ιδιαίτερα παρεμβατικό πλαίσιο στο πεδίο αυτό, γεγονός που φαίνεται κυρίως με την έκδοση του κώδικα πρακτικών απασχόλησης⁵⁵, ο οποίος ασχολείται με το θέμα της επιτήρησης των εργαζομένων. Σε γενικές γραμμές ορίζει ότι ο εργοδότης προτού εφαρμόσει οποιαδήποτε μέθοδο επιτήρησης, πρέπει να αξιολογήσει με συγκεκριμένα βήματα τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει αυτή τόσο στην ίδια την επιχείρηση όσο και στους εργαζόμενους και στη σχέση του με αυτούς.

Στη Γερμανία υπάρχει μεγάλη νομοθεσία γύρω από την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η συνηθέστερη πρακτική είναι η υπογραφή έγγραφων συμφωνιών κατά την πρόσληψη και από τα δύο μέρη οι οποίες ρυθμίζουν διεξοδικά το θέμα της επιτήρησης και θέτουν τα αντίστοιχα όρια. Η Γερμανική νομοθεσία έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με τη χρήση του Διαδικτύου στο χώρο εργασίας⁵⁶, υποστηρίζοντας ότι ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να επιτρέπει την ιδιωτική χρήση του Διαδικτύου στον εργασιακό χώρο, σε κάθε περίπτωση όμως υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζόμενους ότι αυτή απαγορεύεται⁵⁷.

Η Ιταλία κλίνει περισσότερο προς την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σύμφωνα με την αντίστοιχη νομοθεσία, ο εργοδότης μόνο σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να προβεί σε επιτήρηση της χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του Διαδικτύου, ενώ παράλληλα είναι υποχρεωμένος να πληροφορεί τους εργαζόμενους για την ενδεδειγμένη χρήση αυτών αλλά και την περίπτωση να εφαρμόσει κάποια μέθοδο επιτήρησης όταν το επιτρέπει η νομοθεσία. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Ιταλίας, προτείνει στους εργοδότες

⁵⁵http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/detailed_specialist_guides/employment_practices_code001.pdf. (29/12/2012).

⁵⁶ Για τη χρήση του Διαδικτύου υπάρχουν και σχετικές οδηγίες δημοσιευμένες στην ιστοσελίδα: <http://www.bfdi.bund.de>.

⁵⁷ Βλ. Παπαϊωάννου Αθ., *Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο*, έκδοση. Αντ. Σάκκουλας 2006. σελ. 75 και Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σελ. 70.

τη χρήση τεχνολογίας για την απαγόρευση της εισόδου σε συγκεκριμένες ιστοσελίδες που επιθυμεί ο εργοδότης ή για τη δυνατότητα πρόσβασης μόνο σε ιστοσελίδες σχετικές με την εργασία. Τέλος, όσον αφορά τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου η Ιταλική Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων συστήνει στους εργοδότες να παρέχουν στους εργαζόμενους δύο ηλεκτρονικές διευθύνσεις, μία για εργασιακούς σκοπούς και μία άλλη για προσωπική τους χρήση⁵⁸.

Κεφάλαιο 4^ο: Η Ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Το κεφάλαιο αυτό αφορά στην ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Έτσι κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στο Νόμο 2472/1997 (προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα), στο Νόμο 3471/2006 (προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών). Στη συνέχεια αναφερόμαστε στις εγγυήσεις νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, στα δικαιώματα των εργαζομένων, την παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τη χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης και στα βιομετρικά δεδομένα.

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

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας του Ν. 2472/97: η εν λόγω επεξεργασία υπόκειται στους κανόνες που αφορούν τη θεμελίωση της επεξεργασίας σε ένα νόμιμο λόγο (άρθρο 5), τις βασικές αρχές επεξεργασίας (άρθρο 4) καθώς και

⁵⁸ Βλ. Παπαϊωάννου Αθ., *Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο*, έκδοση. Αντ. Σάκκουλας 2006. σελ. 75 και Μίχος Στάθης, «Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007, σελ. 70.

τις ειδικότερες ουσιαστικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις αυτής (άρθρα 6 και 7). Η αρχική επιλογή του νομοθέτη συνίστατο στην καθιέρωση γενικής υποχρέωσης γνωστοποίησης ή/και αίτησης για παροχή προηγούμενης άδειας (στην περίπτωση των ευαίσθητων δεδομένων).

Η συνειδητοποίηση του τεράστιου όγκου δουλειάς και της υπέρμετρης επιβάρυνσης που συνεπέφερε αυτή η επιλογή, οδήγησε την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων να προτείνει στην Κυβέρνηση να αποδεχθεί και στο Κοινοβούλιο να ψηφίσει την εξαίρεση κατηγοριών προσωπικών δεδομένων από τις προαναφερόμενες υποχρεώσεις. Μία από τις εξαιρέσεις από τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης/αίτησης αδειάς που προέβλεπε ο Ν. 2819/2000 ήταν η επεξεργασία, εφόσον πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας ή έργου και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος ή για την εκτέλεση σύμβασης, και το υποκείμενο έχει προηγουμένως ενημερωθεί (άρθρο 7α).

Ο μεταγενέστερος Ν. 2915/2001 επέφερε στην προαναφερόμενη ρύθμιση μία ακόμη, μάλλον διευκρινιστικού χαρακτήρα, τροποποίηση αποσαφηνίζοντας ότι η σχετική ρύθμιση αφορά την «επεξεργασία δεδομένων που πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με σχέση εργασίας ή έργου ή με παροχή υπηρεσιών στο δημόσιο τομέα».

Με την τροποποιητική αυτή του αρχικού νόμου ρύθμιση ο νομοθέτης ανταποκρίνεται, έμμεσα και εκ των υστέρων, σε μία υποχρέωση που είχε εισαγάγει το άρθρο 8 παρ. 2 της Οδηγίας 95/46/EK «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών» και συγκεκριμένα στην άρση της απαγόρευσης επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων, εφόσον αυτή είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρεώσεων και δικαιωμάτων των υπεύθυνων επεξεργασίας στο πεδίο του εργατικού δικαίου⁵⁹. Ταυτόχρονα ο νομοθέτης έκανε χρήση της ευχέρειας που παρέχει το 18 παρ. 2 της ίδιας Οδηγίας για την απαλλαγή από την υποχρέωση γνωστοποίησης χωρίς ωστόσο να προσδιορίσει – ως αντιστάθμισμα – ειδικές εγγυήσεις ή τον ορισμό εσωτερικού επιτρόπου αλλά περιοριζόμενος στην

⁵⁹ Βλ. U. Dammann/S. Simitis, EG-Datenschutzrichtlinie. Kommentar, Baden-Baden 1997, σ. 163 επ.

επανάληψη της εξουσιοδότησης του άρθρου 5 παρ. 3 προς την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων να εκδώσει ειδικούς κανόνες επεξεργασίας⁶⁰. Το θεσμικό πλαίσιο συμπληρώνεται με τον Ν. 2774/99 που αφορά την προστασία προσωπικών δεδομένων στον τηλεπικοινωνιακό τομέα. Ειδικότερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι ρυθμίσεις που αφορούν την αναλυτική καταγραφή χρέωση των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών και αντίστοιχα τη λήψη αναλυτικών λογαριασμών (άρθρο 5 παρ. 3,5) καθώς εισάγουν την δυνατότητα διαγραφής των τριών τελευταίων ψηφίων των κληθέντων αριθμών αλλά κυρίως την υποχρέωση του συνδρομητή- εργοδότη να ενημερώνει τους χρήστες-εργαζόμενους για τη λήψη αναλυτικών λογαριασμών.

Αναμφίβολα το θεσμικό πλαίσιο της προστασίας προσωπικών δεδομένων δεν μπορεί να εφαρμόζεται ανεξάρτητα από τους κανόνες του εργατικού δικαίου. Αντίθετα παρατηρείται μία αμφίδρομη, διαδραστική σχέση μεταξύ των δύο κλάδων του δικαίου⁶¹. Στενή είναι η συνάφεια των στόχων της νομοθεσίας για την προστασία προσωπικών δεδομένων με τους σκοπούς πρόσφατων κοινοτικών Οδηγιών που αφορούν την απαγόρευση των διακρίσεων στον χώρο της εργασίας και την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων⁶².

4.2 Νόμος 3471/2006 - "Προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών"⁶³

Στο σημείο οφείλουμε να τονίσουμε ότι οι ρυθμίσεις που εισήχθησαν στην ελληνική πραγματικότητα με το ν.2472/1997 δεν αφορούσαν αποκλειστικά στις εργασιακές σχέσεις. Είναι αυτονόητο όμως ότι λόγω έλλειψης ειδικότερης νομοθετικής ρύθμισης ο νόμος αυτός εφαρμόζεται κατεξοχήν και για τη

⁶⁰ Σημειώνεται ότι το άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 2472/97 προβλέπει την έκδοση τέτοιων κανόνων για τις πλέον συνήθεις κατηγορίες επεξεργασιών και αρχείων (α' προϋπόθεση), οι οποίες προφανώς δεν θίγουν τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των προσώπων στις οποίες αναφέρονται τα δεδομένα (β' προϋπόθεση).

⁶¹ Βλ. σχετικά την Opinion 8/2001 Article 29 –Data Protection Working Party όπ.π. (σημ. 3), όπου επισημαίνεται ότι αυτή η διάδραση είναι αναγκαία και πολύτιμη και μπορεί να εξυπηρετήσει την ανάπτυξη λύσεων που μπορούν να προστατεύσουν αποτελεσματικά τα συμφέροντα των εργαζομένων.

⁶² Βλ. Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, L 303 (02.12.2000) και Οδηγία 2002/14/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, L 080 (23.03.2002)

⁶³ ΦΕΚ 133/A/28.06.2006

διευθέτηση ζητημάτων που προκύπτουν από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο.

Ο Ν. 3471/2006 αντικατέστησε το Ν.2774/1994⁶⁴ καθώς με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών και την εξέλιξη των επικοινωνιών, δημιουργήθηκε η ανάγκη προστασίας των ηλεκτρονικών γενικότερα και όχι αποκλειστικά των τηλεπικοινωνιών. Το άρθρο 4 παρ. 2 του Ν. 3471/2006 ορίζεται "πως απαγορεύεται η ακρόαση, υποκλοπή αποθήκευση ή άλλο είδος παρακολούθησης ή επιτήρησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των συναφών δεδομένων κίνησης και θέσης, εκτός αν προβλέπεται από το νόμο", ενώ το άρθρο 15 παρ. 1 "τιμωρεί ειδικότερα με φυλάκιση τουλάχιστον ενός έτους και χρηματική ποινή δέκα χιλιάδων έως εκατό χιλιάδων ευρώ αυτόν που - μεταξύ άλλων - λαμβάνει γνώση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα χρηστών στο πλαίσιο της παροχής στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρικών επικοινωνιών σε δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών".

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

4.3 Εγγυήσεις νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

Στο άρθρο 4 παρ. 1 εδάφιο. α'-δ' του Ν 2472/1997 προσδιορίζονται τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν τα προσωπικά δεδομένα ώστε η

⁶⁴ Νόμος για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στις τηλεπικοινωνίες (ΦΕΚ 287/Α/22.12.1999)

επεξεργασία τους στο χώρο της εργασίας, αλλά και κάθε άλλη επεξεργασία, να είναι νόμιμη.

4.3.1 Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας

Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 εδάφιο α' τα προσωπικά δεδομένα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει «να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο». Ως νόμιμη επεξεργασία νοείται αυτή που γίνεται κατά τρόπο που δεν παραβιάζει τις διατάξεις του νόμου για τα προσωπικά δεδομένα ούτε τις διατάξεις άλλων νόμων, ενώ προκειμένου να διατυπωθεί εάν μια επεξεργασία είναι θεμιτή ή όχι, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο σκοπός της επεξεργασίας, η φύση αυτής καθαυτής της επεξεργασίας και οι συνέπειες και τα συμφέροντα του ίδιου του εργαζόμενου στον οποίο αφορά⁶⁵. Συγκεκριμένα, οι κανόνες που καθορίζουν το θεμιτό και νόμιμο τρόπο της συλλογής είναι οι παρακάτω:

α) Η ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων, σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν 2472/1997.

β) Η προηγούμενη συγκατάθεση του υποκειμένου για τη συλλογή των δεδομένων. Ως συγκατάθεση σύμφωνα με το νόμο ορίζεται «η ελεύθερη, ρητή, και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή και με πλήρη επίγνωση και με την οποία, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού προηγουμένως ενημερωθεί τουλάχιστον για το σκοπό της επεξεργασίας, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν»⁶⁶. Με άλλα λόγια η συγκατάθεση είναι το δικαίωμα του ατόμου να προσδιορίζει το ίδιο, ποιος, τί, από πού και για ποιο σκοπό, θα γνωρίζει για αυτό⁶⁷.

Είναι γεγονός όμως ότι οι εργαζόμενοι στα πλαίσια της σχέσης εργασίας και κυρίως πριν υπογράψουν μία σύμβαση εργασίας, σχεδόν σε κάθε περίπτωση θα δώσουν τη συγκατάθεσή τους για τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να διατηρήσουν χωρίς πρόβλημα την εργασία τους ή ακόμα περισσότερο προκειμένου να βρουν εργασία.

⁶⁵ Γ. Θεοδόση, Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006, σελ. 596.

⁶⁶ Βλ. Άρθρο 2 παρ. ια, Ν 2472/1997.

⁶⁷ Πρόκειται στην ουσία για το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού.

Επομένως, παρόλο που η συγκατάθεση σύμφωνα με το Ν 2472/1997 αποτελεί θεμέλιο λίθο για τη νομιμότητα της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, δεν είναι αρκετή από μόνη της για τη νομιμοποίηση της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση, η συγκατάθεση του εργαζόμενου θα πρέπει να συμβαδίζει με το σκοπό της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και γενικά με όλες τις υπόλοιπες αρχές επεξεργασίας. Ωστόσο, ο νόμος ορίζει και κάποιες εξαιρέσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ακόμα και χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου. Συγκεκριμένα, η επεξεργασία επιτρέπεται όταν είναι αναγκαία για⁶⁸:

i) Την εκπλήρωση υποχρέωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας, η οποία επιβάλλεται από το νόμο.

ii) Την εκτέλεση σύμβασης στην οποία το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος.

iii) Τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου, εάν αυτό τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.

iv) Εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας.

v) Την ικανοποίηση έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή κάποιος τρίτος στον οποίο ανακοινώθηκαν τα δεδομένα, αρκεί αυτό να υπερέχει των δικαιωμάτων και συμφερόντων των ατόμων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα.

Γίνεται σαφές επομένως από τις εξαιρέσεις του νόμου, ότι στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, για τη συλλογή και επεξεργασία των κοινών δεδομένων, η συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου τις περισσότερες φορές δεν είναι καθόλου απαραίτητη για τη νομιμότητα της διαδικασίας, δεδομένου ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται στο πλαίσιο της εργασιακής αυτής σχέσης εμπίπτει στις περισσότερες από τις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος στο άρθρο 5. Για παράδειγμα, ο εργοδότης προκειμένου να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του απέναντι στους ασφαλιστικούς φορείς ή

⁶⁸ Βλ. Άρθρο 5 παρ. 2 α' έως ε' Ν 2472/1997 και Μήτρου Λ. Η Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, έκδοση, Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1999, σελ. 19.

την εφορία, επεξεργάζεται και γνωστοποιεί στους φορείς αυτούς μισθολογικά και άλλα στοιχεία των εργαζομένων.

Δεδομένου του ότι ο νομοθέτης διαφοροποιεί την επεξεργασία των κοινών από των ευαίσθητων δεδομένων, κρίνεται σκόπιμο στο σημείο αυτό να γίνει μια σύντομη αναφορά στις δύο αυτές κατηγορίες δεδομένων.

Ως ευαίσθητα δεδομένα, ο νομοθέτης ορίζει τα δεδομένα που αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε ένωση, σωματείο και συνδικαλιστική οργάνωση, την υγεία, την κοινωνική πρόνοια, την ερωτική ζωή και τα σχετικά με ποινικές διώξεις και καταδίκες⁶⁹. Έχει αποδειχθεί ότι τα δεδομένα αυτά συχνά αποτελούν αιτίες διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού στο χώρο εργασίας και όχι μόνο.

Όσον αφορά τη νομιμότητα της επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, ο νόμος απαιτεί γραπτή συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου και επιπλέον περιορίζει σημαντικά τις εξαιρέσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η επεξεργασία χωρίς τη γραπτή συγκατάθεση του ιδίου⁷⁰. Ενδεικτικά αναφέρονται κάποιες προϋποθέσεις υπό τις οποίες κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η συλλογή και επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και η ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, βέβαια μετά από άδεια της Αρχής:

i) Όταν το υποκείμενο έδωσε τη γραπτή συγκατάθεσή του, αλλά αυτή είχε αποσπαστεί όχι με νόμιμο τρόπο.

ii) Όταν η επεξεργασία των δεδομένων αφορά θέματα υγείας και εκτελείται από άτομο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με τον τομέα της υγείας και επομένως διέπεται από το ιατρικό απόρρητο, υπό τον όρο όμως ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για ιατρική διάγνωση, πρόληψη ή περίθαλψη.

iii) Όταν η επεξεργασία διενεργείται αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς και επιστημονικούς σκοπούς, υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία των προσώπων που αφορούν τα δεδομένα.

iv) Όταν η επεξεργασία αφορά δεδομένα δημοσίων προσώπων, που συνδέονται δηλαδή με την άσκηση δημόσιου λειτουργήματος, γίνεται προς

⁶⁹ Βλ. Άρθρο 2 παρ. β' Ν 2472/1997.

⁷⁰ βλ. Άρθρο 7 παρ. 2 α' έως στ' Ν 2472/1997.

χάριν του δημοσιογραφικού επαγγέλματος και είναι απολύτως αναγκαία για την πληροφόρηση του κοινού, αρκεί φυσικά να μην παραβιάζεται με οποιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του δημοσίου προσώπου.

Τα δεδομένα που δεν ανήκουν στα παραπάνω ευαίσθητα δεδομένα, αποτελούν κοινά δεδομένα. Για την επεξεργασία τους απαιτείται η συγκατάθεση του υποκειμένου, εκτός από μία σειρά εξαιρέσεων που ορίζει ο νόμος στο άρθρο 5 παρ. 2 και οι οποίες αναφέρθηκαν παραπάνω.

γ) Η προηγούμενη γνωστοποίηση στην Αρχή της σύστασης και λειτουργίας αρχείου ή της έναρξης της επεξεργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 6, εκτός αν ορίζεται απαλλαγή της συγκεκριμένης υποχρέωσης βάσει του άρθρου 7Α.

δ) Η προηγούμενη άδεια της Αρχής για συλλογή και επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων αρκεί να συντρέχει τουλάχιστον μία από τις προϋποθέσεις νομιμότητας συλλογής και επεξεργασίας ευαίσθητων δεδομένων του άρθρου 7 και να μην αίρεται η υποχρέωση κατά το άρθρο 7Α.

ε) Η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων πρέπει να είναι απόρρητη και να διενεργείται υπό τις συνθήκες ασφαλείας του άρθρου 10.

στ) Η διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους και η περαιτέρω επεξεργασία τους για διαφορετικούς σκοπούς από τον αρχικά οριζόμενο, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα άρθρα 4 και 7Α του Ν 2472/97, τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων μπορούν να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από το νόμο. Επίσης, η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στα συνδικαλιστικά τους όργανα επιτρέπεται μόνον εάν αυτά είναι απαραίτητα για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και μόνον στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο. Τέλος, αναφορικά με δεδομένα που πρόκειται να διαβιβαστούν σε χώρες εκτός Ευρωπαϊκής

Ένωσης, η διαβίβαση πρέπει να γίνει σύμφωνα με τις προϋποθέσεις νομιμότητας του άρθρου 9⁷¹.

4.3.2 Αρχή του σκοπού

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι η αρχή του σκοπού είναι μία από τις σημαντικότερες αρχές που καθιέρωσε ο Έλληνας νομοθέτης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και αφορά τόσο στη συλλογή, όσο και στην επεξεργασία των δεδομένων⁷². Σύμφωνα με την παρούσα αρχή, η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς που δεν αφορούν τη σχέση απασχόλησης, απαγορεύεται από την αρχή του σκοπού. Ακόμα και η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση αυτή επειδή είναι γνωστό ότι η σχέση εξάρτησης των εργαζομένων θέτει σε αμφιβολία την ελευθερία της συγκατάθεσής τους, στοιχείο απαραίτητο για την εγκυρότητά της επεξεργασίας.

Επίσης, για τον έλεγχο της σχετικότητας μεταξύ συλλεγόμενων πληροφοριών και σχέσης απασχόλησης, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η χρονική στιγμή συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων, αν δηλαδή γίνεται στο στάδιο της πρόσληψης ή κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Για παράδειγμα, η συλλογή πληροφοριών από τον εργοδότη σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση κάποιου εργαζόμενου, συμφωνεί με την αρχή του σκοπού προκειμένου ο εργοδότης να πληρώνει τα προβλεπόμενα οικογενειακά επιδόματα. Η συλλογή όμως τέτοιων πληροφοριών κατά το στάδιο της πρόσληψης, είναι ασύμβατη με την αρχή του σκοπού, δεδομένου ότι τέτοιες πληροφορίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν αιτίες διακρίσεων μεταξύ των υποψήφιων εργαζομένων, ώστε να προτιμηθούν αυτοί που θα αποτελούν για την επιχείρηση χαμηλότερο εργατικό κόστος, δηλαδή αυτοί με τα λιγότερα οικογενειακά βάρη.

⁷¹ Αρμαμέντος, Σωτηρόπουλος, Ερμηνεία Ν 2472/1997, σελ. 115, 116.

⁷² Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 εδάφιο α', τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να συλλέγονται «για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς».

Οι σκοποί της συλλογής και επεξεργασίας πρέπει να καθορίζονται πριν τη συλλογή των δεδομένων και να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζόμενους. Πρέπει όμως να είναι και σαφώς διατυπωμένοι, ώστε να ικανοποιείται το δικαίωμα ενημέρωσης των υποκειμένων⁷³ αλλά και για να είναι δυνατός ο έλεγχος της συμμόρφωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας με το νόμο και τις άδειες της Αρχής όταν αυτές απαιτούνται για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Τέλος, εκτός από καθορισμένος και σαφής, για να συμφωνούν η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων με την αρχή του σκοπού, απαιτείται ο σκοπός της επεξεργασίας να είναι και νόμιμος, δηλαδή να μην καταστρατηγεί τα υπόλοιπα άρθρα του νόμου⁷⁴.

4.3.3 Αρχή της αναλογικότητας

Για να κατανοήσουμε την αρχή της αναλογικότητας κρίνουμε σκόπιμο να παραθέσουμε πρώτα ένα παράδειγμα ιδιαίτερα εντυπωσιακό, που βασίζεται στην εν λόγω αρχή. Σύμφωνα με την απόφαση 61/2004⁷⁵, η Αρχή έκρινε παράνομη την εγκατάσταση σε επιχειρήσεις εσωτερικών συστημάτων διαχείρισης τηλεφωνικών κλήσεων που θα επιτρέπουν στον εργοδότη να βλέπει ακριβώς τους τηλεφωνικούς αριθμούς με τους οποίους επικοινωνήσε ο εργαζόμενος. Η Αρχή θεώρησε ότι η δυνατότητα αυτή του εργοδότη αποτελούσε σοβαρή παραβίαση της ιδιωτικής ζωής και των δικαιωμάτων των υπαλλήλων. Κρίνει όμως νόμιμη την εγκατάσταση τέτοιων συστημάτων με την προϋπόθεση να εμφανίζουν τους τηλεφωνικούς αριθμούς χωρίς τα τρία τελευταία ψηφία τους, έτσι ώστε να ελέγχονται οι περιττές ή ακριβές κλήσεις από τις τηλεφωνικές συνδέσεις της επιχείρησης, χωρίς ταυτόχρονα να μπορεί να εξακριβωθεί ο ακριβής αριθμός που κάλεσε ο εργαζόμενος

Τα προσωπικά δεδομένα, επομένως σύμφωνα με την παρούσα αρχή, πρέπει να είναι σχετικά με το σκοπό της επεξεργασίας, ο οποίος φυσικά πρέπει να είναι νόμιμος, κατάλληλα για την εξυπηρέτηση του νόμιμου σκοπού επεξεργασίας και να συλλέγονται ακριβώς όσα θεωρούνται αναγκαία για την εξυπηρέτηση του συγκεκριμένου σκοπού. Σύμφωνα με την αρχή της

⁷³ Άρθρο 11 Ν 2472/1997

⁷⁴ Αρμαμέντος, Σωτηρόπουλος, Ερμηνεία Ν 2472/1997, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2005, σελ. 117, 119 και ΑΠΔΠΧ οδηγία 115/2001, Μέρος Γ΄

⁷⁵ Γ. Θεοδόση, *Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*, ΔΕΕ 2006 σελ. 597 και Ι. Ιγγλεζάκης *Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας*, ΔιΜΕΕ 2005, σελ 55.

αναλογικότητας, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει «να είναι συναφή, πρόσφορα, και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών της επεξεργασίας»⁷⁶, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης.

Βέβαια, οι πληροφορίες που δικαιούται να συλλέγει και να επεξεργάζεται ο εργοδότης δεν είναι δυνατόν να καθοριστούν εκ των προτέρων γιατί εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα από το εάν η συλλογή των δεδομένων γίνεται στο στάδιο της πρόσληψης ή κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Γενικά πάντως, η αρχή της αναλογικότητας αποσκοπεί στο να επιτύχει η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων να γίνεται με τέτοιον τρόπο ώστε να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην προσωπική τους ζωή.

4.3.4 Απόφαση 52/200789⁷⁷

Πριν προχωρήσουμε στην αρχή της ακρίβειας και πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε στην απόφαση 52/200789. Η απόφαση αυτή αφορά στην παραβίαση των αρχών της νομιμότητας και της αναλογικότητας στη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και στηρίχθηκε στην καταγγελία τριών εργαζομένων. Οι συγκεκριμένες κυρίες, που εργάζονταν ως τραπεζοκόμες σε ένα νοσοκομείο, κατήγγειλαν ότι ένα βράδυ, κατά την έξοδό τους από το Νοσοκομείο μετά τη λήξη της βάρδιάς τους, ο διοικητής του Νοσοκομείου αφού έριξε τις τσάντες τους στο πεζοδρόμιο, βιντεοσκόπησε με το κινητό του τηλέφωνο τα πρόσωπα τουλάχιστον των δύο καθώς και το εσωτερικό περιεχόμενο των τσαντών τους με σκοπό να ελέγξει αν οι τρεις τραπεζοκόμες είχαν αφαιρέσει από το Νοσοκομείο τρόφιμα για να τα πάρουν στο σπίτι τους μετά το τέλος της εργασίας τους.

Η Αρχή έκρινε ότι το αρχείο που δημιουργήθηκε με τη βιντεοσκόπηση, έστω και προσωρινό, ήταν παράνομο επειδή σχηματίστηκε κατά παράβαση των αρχών του νόμιμου τρόπου συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και της αρχής της αναλογικότητας. Επειδή όμως το κίνητρο για τη δημιουργία του αρχείου ήταν η προστασία των συμφερόντων του

⁷⁶ Άρθρο 4 παρ. 1β Ν 2472/1997.

⁷⁷ http://www.dpa.gr/Documents/Gre/Apofaseis/52_07_anonymous.doc (15/12/2012).

νοσοκομείου και επειδή δε χρησιμοποιήθηκε περαιτέρω σε βάρος των τριών τραπεζοκόμων, η Αρχή απλά απηύθυνε αυστηρή σύσταση στο νοσοκομείο ως υπεύθυνο επεξεργασίας και στον διοικητή του να τηρούν στο μέλλον τις αρχές της νομιμότητας και της αναλογικότητας στη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

4.3.5 Αρχή της ακρίβειας και πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων

Η αρχή της ακρίβειας και πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων προκύπτει από άρθρο 4 παρ. 1γ,δ Ν 2472/97, και ορίζει ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι ακριβή, αν είναι απαραίτητο να ενημερώνονται και να διατηρούνται μόνο όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των σκοπών της συλλογής και επεξεργασίας τους.

Σε περίπτωση που λήξει η σχέση απασχόλησης ή δεν προσληφθεί ο υποψήφιος εργαζόμενος, τα δεδομένα 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 επιτρέπεται εφόσον το ζητήσει ρητά ο εργαζόμενος ή ο υποψήφιος με σκοπό τη μελλοντική 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)⁷⁸.

4.4 Τα δικαιώματα των εργαζομένων

Στα άρθρα 11 έως 14 του Ν 2472/1997, ορίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι του υπεύθυνου της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων.

Τα δικαιώματα αυτά είναι το δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 14).

Το δικαίωμα του εργαζόμενου για ενημέρωση είναι συγγενικό με το δικαίωμα πρόσβασης αφού και τα δύο αναφέρονται στο γενικότερο δικαίωμα πληροφόρησης του ατόμου για τους κατόχους και το περιεχόμενο των προσωπικών του δεδομένων.

⁷⁸ ΑΠΔΠΧ οδηγία 115/2001 Μέρος Γ΄.

Παρόλα αυτά όμως, τα δύο δικαιώματα διαφοροποιούνται από το Νόμο και συνεπώς αναπτύσσονται ξεχωριστά. Συγκεκριμένα, το δικαίωμα ενημέρωσης μπορεί να ασκηθεί μόνο κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων, ενώ το δικαίωμα πρόσβασης ασκείται οποιαδήποτε στιγμή.

4.5 Παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου

Σχετικά με την παρακολούθηση των τηλεφωνικών επικοινωνιών και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οι σχετικές νομοθεσίες μπορούν να ερμηνευτούν διπτά. Η παρακολούθηση δηλαδή των τηλεφωνικών επικοινωνιών μπορεί να είναι απλός έλεγχος κόστους ή και διακρίβωση του περιεχομένου και της φύσης (επαγγελματικής ή ιδιωτικής) της επικοινωνίας. Οι εργαζόμενοι όμως πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων για το αν αποστέλλονται αναλυτικοί λογαριασμοί στον συνδρομητή για τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες τις οποίες χρησιμοποιούν στον χώρο εργασίας.

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας, επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους⁷⁹. Τα τελευταία μάλιστα επιτρέπεται να συλλέγουν μόνο μετά από άδεια της δικαστικής αρχής και εφόσον αυτό επιβάλλεται για τη διακρίβωση εγκληματικών ενεργειών ή για λόγους εθνικής ασφάλειας.

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

α) Αν η επιχείρηση έχει μία μόνο ηλεκτρονική διεύθυνση ή αν έχει περισσότερες οι οποίες όμως ανήκουν στα διάφορα τμήματα της εταιρείας,

⁷⁹ στοιχείο 4 της απόφασης 61/2004.

τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα πρόσβασης στα μηνύματα του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εκτός αν κάποιο μήνυμα απευθύνεται προσωπικά προς ένα συγκεκριμένο εργαζόμενο.

β) Αν ο κάθε εργαζόμενος έχει τη δική του διεύθυνση ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, υπάρχουν δύο αντίθετες απόψεις. Η πρώτη υποστηρίζει ότι εφόσον η διεύθυνση δημιουργήθηκε αποκλειστικά για επαγγελματικούς σκοπούς, ο εργοδότης θα πρέπει να έχει δικαίωμα πρόσβασης στα μηνύματα. Αντίθετα, η δεύτερη άποψη θεωρεί ότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία είναι προσωπική και μόνο για ειδικούς λόγους μπορεί να παραβιαστεί⁸⁰.

4.6 Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης

Πριν από την εγκατάσταση και χρήση τέτοιων μεθόδων παρακολούθησης, πρέπει να προηγείται ενημέρωση των εργαζομένων όχι μόνο για την εισαγωγή τους, αλλά και για τον σκοπό για τον οποίο απαιτούνται τα δεδομένα που θα συλλέγονται με τη χρήση αυτών των μεθόδων, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά τους και τους αποδέκτες των δεδομένων⁸¹.

Για το λόγο αυτό σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 (Μέρος Ε'), η χρήση αυτών των μεθόδων επιτρέπεται μόνο για λόγους ασφαλείας των χώρων εργασίας αλλά και προστασίας των παρευρισκομένων σε αυτούς, καθώς και των περιουσιακών αγαθών. Δεδομένα όμως που έχουν συλλεχθεί για τους παραπάνω σκοπούς δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Τα δεδομένα που θα συλλέγονται πρέπει να συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις επαφές των εργαζομένων. Η Αρχή προβλέπει όμως μέσα στην ίδια την επιχείρηση και την ύπαρξη χώρων που δεν θα παρακολουθούνται. Επίσης είναι απαραίτητο πάντα να ελέγχεται η ακρίβεια των δεδομένων γιατί πολλές φορές, για τεχνικούς κυρίως λόγους, αποδεικνύονται ανακριβή.

⁸⁰ I. Ιγγλεζάκης, Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔΙΜΕΕ 2005., σελ. 58.

⁸¹ Άρθρο 11 Ν 2472/1997.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τον κώδικα που εξέδωσε η Αγγλική Ανεξάρτητη Αρχή για τη νόμιμη χρήση των συστημάτων κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης⁸², πρωταρχικό κριτήριο για τη νομιμότητά τους είναι ο σαφής καθορισμός του σκοπού λειτουργίας τους. Η Αρχή πρέπει να ενημερωθεί για το σκοπό αυτό, καθώς και για το ποιοι ακριβώς χώροι θα παρακολουθούνται και ποιες κατηγορίες δραστηριοτήτων θα καταγράφονται⁸³.

4.7 Βιομετρικά δεδομένα⁸⁴

Θα ήταν παράλειψη στο σημείο αυτό να μην αναφερθούμε στην επεξεργασία των βιομετρικών δεδομένων. Επιβάλλεται να τονίσουμε ότι η επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κρίνεται υπερβολική εκτός από ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις όπου ο σκοπός της επεξεργασίας επιτρέπει τη χρήση των δεδομένων αυτών. Η χρήση βιομετρικών δεδομένων όπως οι φωτογραφίες, τα δακτυλικά αποτυπώματα, η αναγνώριση της φωνής, της παλάμης, της ίριδας ή του αμφιβληστροειδούς χιτώνα του ματιού, ή οποιουδήποτε άλλου φυσικού, βιολογικού, ψυχολογικού ή φυσιολογικού χαρακτηριστικού που προσδιορίζει την ταυτότητα ενός εργαζόμενου, αποτελεί μορφή συλλογής και επεξεργασίας με αυτοματοποιημένα μέσα και γίνεται μόνο όταν τηρούνται οι αρχές που περιγράφονται στο κεφάλαιο 4 της Οδηγίας και ειδικά η αρχή της αναλογικότητας.

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

⁸² www.informationcommissioner.gov.uk/cms/DocumentUploads/cctvcop1.pdf. (28/12/2012).

⁸³ Νούσκαλης Γ. *Ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων*, έκδοση. Σάκκουλας, Αθήνα, 2005 .σελ. 129.

⁸⁴ Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων Στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, 2004.

δεδομένων των εργοδοτούμενων, ο οποίος να σέβεται την προσωπικότητα και την ιδιωτικότητα τους.

Για παράδειγμα, η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων όπως αυτών της αναγνώρισης δακτυλικών αποτυπωμάτων (δακτυλοσκόπησης) των εργαζομένων για σκοπούς ελέγχου της ώρας προσέλευσης και αναχώρησης στο χώρο εργασίας, κρίνεται υπερβολική αφού ο σκοπός αυτός μπορεί να επιτευχθεί με λιγότερο παρεμβατικά μέσα.

Αντίθετα, η χρήση τέτοιων συστημάτων μπορεί να είναι επιτρεπτή όταν αυτή αφορά την είσοδο σε χώρους υψίστης ασφαλείας.

Κεφάλαιο 5ο: Συμπεράσματα

Η οργάνωση, η διεύθυνση της εργασίας, αλλά και η εκπλήρωση των νομίμων υποχρεώσεων του εργοδότη προϋποθέτει και συνεπάγεται την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, τόσο απλών (π.χ. ονοματεπώνυμο, εργασιακή εμπειρία, επίπεδο εκπαίδευσης) όσο και ευαίσθητων (π.χ. κατάσταση της υγείας). Ανακύπτει συνεπώς εύλογα το ερώτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου. Σήμερα υπάρχουν πολλοί νόμοι που αφορούν στο ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Ο γενικός κανόνας που ορίζει ο νόμος 2472/1997 είναι η υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας να γνωστοποιήσει εγγράφως στην Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή την έναρξη της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Στην περίπτωση επεξεργασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων όμως, επιτάσσει την προηγούμενη λήψη άδειας της Αρχής, εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζονται περιοριστικά στο άρθρο αυτό.

Θα πρέπει να γίνει συνείδηση σε όλους ότι η ιδιωτική ζωή του εργαζομένου δεν τερματίζεται με την είσοδό του στο χώρο εργασίας, αλλά επεκτείνεται υπό προϋποθέσεις και κατά τη διάρκεια της εργασίας. Αυτό δε σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν έχει το εύλογο συμφέρον να παρακολουθεί και να ελέγχει την αποδοτικότητα του εργαζομένου, καθώς επίσης να περιφρουρεί και την περιουσία του, στο πλαίσιο πάντοτε της αρχής της αναλογικότητας. Τα χρησιμοποιούμενα μέσα για την εξυπηρέτηση αυτών των συμφερόντων, ωστόσο, δεν πρέπει να διεισδύουν άμετρα στην ιδιωτική

σφαίρα του εργαζομένου, καθιστώντας τον άεναο αντικείμενο παρακολούθησης. Σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος πρέπει να είναι ενήμερος για τα δεδομένα που ο εργοδότης καταγράφει, αλλά και για τον τρόπο με τον οποίο ο εργοδότης ελέγχει την αποδοτικότητά του.

Η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται, καταρχήν, εφόσον το υποκείμενο των δεδομένων, δηλαδή ο εκάστοτε εργαζόμενος, έχει συγκατατεθεί προηγουμένως ρητά, ελεύθερα και ειδικά για την επεξεργασία (άρθρα 5 παρ. 1 και 2 στοιχ. α΄ του ν. 2472/1997). Κατ'εξαίρεση, επιτρέπεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, και χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου, εφόσον πληρούται κάποια από τις περιοριστικά απαριθμούμενες προϋποθέσεις της παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 2472/1997. Συχνά ανακύπτουν έντονα ερωτήματα κατά πόσον η συγκατάθεση των εργαζομένων είναι ελεύθερη, ρητή, ειδική και παρέχεται μετά από επαρκή ενημέρωση και με πλήρη επίγνωση των συνεπειών της συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, στο μέτρο που το υποκείμενο των δεδομένων βρίσκεται σε θέση εξάρτησης σε σχέση με τον εργοδότη. Η έντονη ανάγκη διασφάλισης ή ακόμα και διατήρησης μιας θέσης εργασίας εξασθενίζει συχνά το δικαίωμα του εργαζομένου να αρνηθεί να γνωστοποιήσει τα προσωπικά του δεδομένα στον εργοδότη ή ακόμα και να ρωτήσει το λόγο, για τον οποίο αυτός τα ζητεί. Επίσης, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η πρακτική αδυναμία των εργαζομένων να προσδιορίσουν τις πιθανές μελλοντικές χρήσεις των καταγεγραμμένων πληροφοριών. Για το λόγο αυτό, γίνεται δεκτό ότι η συγκατάθεση του εργαζομένου δεν είναι έγκυρη, όταν ο εργαζόμενος αδυνατεί εν τοις πράγμασι να αρνηθεί τη συγκατάθεσή του. Τα παραπάνω ζητήματα, σε συνδυασμό με την έκταση των προσωπικών δεδομένων που συχνά μπορεί να συλλέγει ο εργοδότης, εκθέτουν τον εργαζόμενο στον κίνδυνο να χρησιμοποιηθούν τα δεδομένα του κατά τρόπο αθέμιτο.

Στο ζήτημα της παρακολούθησης του ηλεκτρονικού υπολογιστή του εργαζομένου ισχύει η αρχή ότι η πρόληψη θα πρέπει να είναι πιο σημαντική από την ανίχνευση. Ως εκ τούτου, το συμφέρον του εργοδότη εξυπηρετείται καλύτερα με την πρόληψη της κακής χρήσης του διαδικτύου παρά με τη διαπίστωσή της. Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τον εργαζόμενο (i) για

την παρουσία, τη χρήση και το σκοπό οποιουδήποτε εξοπλισμού ανίχνευσης ή και οποιασδήποτε συσκευής που ενεργοποιείται όσον αφορά το σταθμό εργασίας του και (ii) για οποιαδήποτε κακή χρήση ηλεκτρονικών επικοινωνιών που ανιχνεύεται (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή διαδίκτυο), εκτός αν υπάρχουν σημαντικοί λόγοι που αιτιολογούν τη συνέχιση της μυστικής επιτήρησης, πράγμα που δεν συμβαίνει συνήθως. Η άμεση πληροφόρηση μπορεί να επιτευχθεί εύκολα με λογισμικό, όπως τα προειδοποιητικά παράθυρα, που ανοίγουν και προειδοποιούν τον εργαζόμενο ότι το σύστημα ανίχνευσε μια μη επιτρεπόμενη χρήση του δικτύου ή και έλαβε μέτρα για την πρόληψή της (95/46/EK).

Οποιοδήποτε σύστημα παρακολούθησης εργαζομένων δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται για την επιτήρηση των εργαζομένων εντός των χώρων εργασίας, εκτός από ειδικές εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή την προστασία χώρων κρίσιμων υποδομών (π.χ. στρατιωτικά εργοστάσια, τράπεζες, εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου). Για παράδειγμα, σε έναν τυπικό χώρο γραφείων επιχείρησης, η βιντεοεπιτήρηση πρέπει να περιορίζεται στους χώρους εισόδου και εξόδου, χωρίς να επιτηρούνται συγκεκριμένες αίθουσες γραφείων ή διάδρομοι. Η βιντεοεπιτήρηση μπορεί να επιτρέπεται επίσης σε ειδικούς χώρους, όπως ταμεία ή χώρους με χρηματοκιβώτια, ηλεκτρομηχανολογικό εξοπλισμό κ.λπ., υπό τον όρο ότι οι κάμερες εστιάζουν στο αγαθό που προστατεύουν κι όχι στους εργαζόμενους. Επίσης, σε ειδικούς χώρους, όπως χώροι με ηλεκτρομηχανολογικές εγκαταστάσεις, ο υπεύθυνος βάρδιας ή ο υπεύθυνος ασφαλείας μπορεί να παρακολουθεί σε πραγματικό χρόνο τους χειριστές μηχανημάτων υψηλής επικινδυνότητας, με σκοπό να επέμβει άμεσα αν συμβεί κάποιο περιστατικό ασφαλείας.

Η αξιολόγηση της επαγγελματικής αποδοτικότητας του εργαζομένου που βασίζεται στην παρακολούθηση της συμπεριφοράς του με τεχνικά μέσα συνιστά, καταρχήν, υπέρμετρη επεξεργασία και παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας.

Η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των εργαζομένων μπορεί να θεωρείται απαραίτητη μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Για

παράδειγμα, η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ενός εργαζομένου μπορεί να αποδειχθεί απαραίτητη για να εξασφαλιστεί επιβεβαίωση ή απόδειξη ορισμένων ενεργειών εκ μέρους του. Οι ενέργειες αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν εγκληματική και μόνο δραστηριότητα εκ μέρους του και η παρακολούθηση να είναι απαραίτητη για την υπεράσπιση των νομίμων συμφερόντων του εργοδότη. Αυτό συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν ο εργοδότης έχει νομική ευθύνη για τις ενέργειες του εργαζομένου. Τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται για ένα συγκεκριμένο, ρητώς καθορισμένο και νόμιμο σκοπό και να μην υφίστανται περαιτέρω επεξεργασία με τρόπο ασύμβατο με τους σκοπούς αυτούς.

Αν η επεξεργασία των δεδομένων δικαιολογείται για την ασφάλεια του συστήματος, δεν μπορεί στη συνέχεια να γίνει άλλη επεξεργασία των δεδομένων αυτών για άλλο σκοπό, όπως η παρακολούθηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει σαφώς τους εργαζόμενους σχετικά με τη θεμιτή χρήση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, δεν επιτρέπεται η μυστική παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τους εργοδότες, εκτός αν αυτό επιτρέπεται από ειδική διάταξη νόμου βάσει της Οδηγίας 95/46/ΕΚ.

Η συλλογή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων (ποινικές καταδίκες, θέματα υγείας, κλπ.) είναι θεμιτή και νόμιμη μόνο εφόσον το είδος των δεδομένων συνδέεται άμεσα με τη συγκεκριμένη απασχόληση και είναι απολύτως αναγκαία στο συγκεκριμένο πλαίσιο (πχ. ποινικό μητρώο για εργαζομένους που διαχειρίζονται χρήματα, ιατρικές εξετάσεις για εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχεία κλπ.).

Οι τηλεφωνικές συνδιαλέξεις, (τόσο ως προς το περιεχόμενό τους όσο και ως προς τα εξωτερικά γνωρίσματα της κλήσης, δηλαδή τον αριθμό κλήσης και τη διάρκεια της συνομιλίας) που πραγματοποιούνται από το χώρο εργασίας, αποτελούν μέρος της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων και προστατεύονται τόσο από τον νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων όσο και από ειδικότερες διατάξεις για την προστασία του απορρήτου των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Η άρση του απορρήτου μπορεί να γίνει μόνο υπό τις περιοριστικές εγγυήσεις του νόμου. Δεν λογίζονται ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα στατιστικής φύσεως

συγκεντρωτικά στοιχεία, από τα οποία δεν μπορούν να προσδιοριστούν τα υποκείμενα των δεδομένων. Ως εκ τούτου, τα στατιστικής φύσεως στοιχεία δεν προστατεύονται από τον νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων σχετικά με τα προσωπικά τους δεδομένα είναι:

1. Το δικαίωμα ενημέρωσης. Το δικαίωμα ενημέρωσης θεμελιώνει και αντίστοιχη υποχρέωση του εργοδότη ως υπεύθυνου συλλογής και επεξεργασίας να ενημερώνει τον εργαζόμενο

α) για την ταυτότητα του ίδιου του υπεύθυνου και του εκπροσώπου του που διαχειρίζεται τα στοιχεία αυτά,

β) για το σκοπό της επεξεργασίας, ότι αυτή δηλαδή γίνεται στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης και μόνο σε αυτά,

γ) ποιοι είναι οι αποδέκτες και οι κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων (φυσικά, νομικά πρόσωπα, δημόσιες αρχές, υπηρεσίες, οργανισμοί, στους οποίους ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα) και τα οποία προκύπτουν είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση εργασίας,

δ) ότι ο εργαζόμενος έχει όλα τα δικαιώματα που αναφέρονται εδώ,

ε) ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να παράσχει τη συνδρομή του στην επεξεργασία των δεδομένων και

στ) ποιες θα είναι οι συνέπειες της άρνησής του που προβλέπονται είτε από την εργασιακή σύμβαση είτε από το νόμο.

2. Το δικαίωμα πρόσβασης. Το δικαίωμα δηλαδή του εργαζομένου να γνωρίζει κάθε φορά το περιεχόμενο του προσωπικού του φακέλου, ποια δηλαδή από τα προσωπικά του δεδομένα αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Πιο συγκεκριμένα ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες:

α) όλα τα δεδομένα που τον αφορούν και την πηγή προέλευσής τους (π.χ. το ότι ο εργαζόμενος επεδείκνυε αμελή συμπεριφορά ορισμένη ώρα και μέρα πρέπει να συνοδεύεται και από την πηγή της πληροφόρησης (βιντεοσκόπηση, άμεση γνώση από τον εργοδότη ή αντιπρόσωπό του ή άλλο υπάλληλο, κλπ.)

β) τους σκοπούς της επεξεργασίας, τους αποδέκτες και τις κατηγορίες αυτών

γ) την εξέλιξη της επεξεργασίας από προηγούμενη ενημέρωση, τι προστέθηκε και τι αφαιρέθηκε και

δ) τη λογική της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, εάν ασκούνται από ειδικό.

3. Το δικαίωμα αντίρρησης. Πρόκειται για το δικαίωμα του εργαζομένου να ζητήσει οποτεδήποτε από τον υπεύθυνο της επεξεργασίας να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων που τον αφορούν, όχι όμως των δεδομένων που συλλέγονται νόμιμα ή από τη σύμβαση αλλά εκείνων των δεδομένων που είναι πέρα από τους νόμιμους ή συμβατικούς σκοπούς (π.χ ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή περιστατικών που δεν ανταποκρίνονται στην αλήθεια, διόρθωση λανθασμένων στοιχείων (όνομα, ηλικία, χρόνο υπηρεσίας, κλπ., την προσωρινή μη χρησιμοποίηση στοιχείου μέχρι να κριθεί αρμοδίως η βασιμότητά του, τη μη διαβίβαση σε τρίτο που δεν αναφέρεται στο νόμο ή στη σύμβαση, κλπ.). Το σχετικό αίτημα υποβάλλεται εγγράφως και ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι υποχρεωμένος να απαντήσει μέσα σε 15 μέρες. Αν δεν απαντήσει ή η απάντηση δεν είναι ικανοποιητική, ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων.

4. Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας. Όταν η επεξεργασία είναι αυτοματοποιημένη και αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του και ιδίως της αποδοτικότητάς του στην εργασία και την εν γένει συμπεριφορά του, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο και να ζητήσει την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή πράξης ή απόφασης που τον θίγει.

Οποιαδήποτε παράβαση των παραπάνω συνεπάγεται κυρώσεις διοικητικές (προειδοποίηση, πρόστιμο, ανάκληση άδειας, καταστροφή αρχείου), ποινικές (φυλάκιση, χρηματική ποινή, κάθειρξη), αλλά και αστική αποζημίωση του εργαζομένου.

Βιβλιογραφία

- Αρμαμέντος, Σωτηρόπουλος, *Ερμηνεία* Ν 2472/1997, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2005.
- ΑΠΔΠΧ οδηγία 115/2001, Μέρος Γ΄
- Γέροντας Απόστολος, *Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων*, έκδοση. Αντ. Σάκκουλας, Αθήνα, 2002.
- Θεοδόση Γ., *Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*, ΔΕΕ 2006.
- Ιγγλεζάκης Ι., *Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα*, έκδοση. Σάκκουλα, Αθήνα Θεσσαλονίκη, 2003.
- Ιγγλεζάκης, Ι., *Επιτήρηση και παρακολούθηση των τηλεπικοινωνιών στο χώρο εργασίας*, ΔΙΜΕΕ 2005.
- Καρακώστας Ι., *Προστασία της ιδιωτικότητας στην κοινωνία της πληροφορίας*, ΔΙΜΕΕ, 2004.
- Κεράνης Δ., *Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού*, έκδοση. Σάκκουλα, Αθήνα, 2000.
- Λεβέντη Γ., Παπαδημητρίου Κ., (2011). *Ατομικό Εργατικό δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Νόμος 138(Ι) του 2001.
- Ν.2472/1997
- Μίχος Στάθης, *Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας*, 2007.
- Μήτρου Λ., *Η Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα*, έκδοση. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1999.
- Μπάκου Δ., «*Η σημασία των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας για τη συνδικαλιστική δράση*», ΕΕργΔ 2006.

- Νούσκαλης Γ., *Ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων*, έκδοση. Σάκκουλας, Αθήνα, 2005.
- Οδηγία Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα Για την Επεξεργασία Προσωπικών Δεδομένων Στον Τομέα των Εργασιακών Σχέσεων, 2004.
- Οδηγία αρ. 115/2001 της Ελληνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα της 20ης Σεπτεμβρίου 2001 για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων.
- Οδηγία 97/66/EK
- Opinion 8/2001 Article 29 –Data Protection Working Party
- Οδηγία 2000/78/EK
- Οδηγία 2002/14/EK
- Παπαϊωάννου Αθ., *Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο*, έκδοση. Αντ. Σάκκουλας 2006.
- Σωτηρόπουλος Βασίλης, *Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων*, έκδοση. Σάκκουλα Αθήνα, 2006.
- U. Dammann/S. Simitis, EG-Datenschutzrichtlinie. Kommentar, Baden-Baden 1997.
- Φλέσσας, Π. *Προσωπικά δεδομένα και επιχειρηματικό περιβάλλον*. Επιχείρηση, 2007.
- ΦΕΚ 133/A/28.06.2006
- ΦΕΚ 287/A/22.12.1999
- Χριστοφιλόπουλος, Δ. (2007). Εισαγωγή στο Δίκαιο. Βασικές έννοιες - Θεσμοί και Αρχές Ιδιωτικού, Δημοσίου, Ευρωπαϊκού Δικαίου, 3η έκδοση, Αθήνα: Σάκκουλας.

Πηγές από το διαδίκτυο

- www.europa.eu.int/privacy
- www.oecd.org/document.
- www.iccwbo.org
- www.bfdi.bund.de.
- <http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/ta70/ERES428.htm>.

- <http://conventions.coe.int/Treaty>.
- http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e0_00011.pdf(15/12/2012).
- www.informationcommissioner.gov.uk/cms/DocumentUploads/cctvcop1.pdf. (28/12/2012).
- http://www.dpa.gr/Documents/Gre/Apofaseis/52_07_anonymous.doc (15/12/2012).
- http://www.ico.gov.uk/upload/documents/library/data_protection/detailed_specialist_guides/employment_practices_code001.pdf. (15/12/2012).