



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΕΝΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2017-2018

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της Αργυρώς Α.
Περτσινίδου

A.M 7340010717015

Η ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΥΠΟ ΤΟ
ΦΩΣ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ 679/16 - Η ΑΣΚΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Επιβλέπων Καθηγητής:

Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Αθήνα, Νοέμβριος 2018

Copyright © [Αργυρώ Περτσινίδου]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο Πρώτο: Εισαγωγή: Το περιβάλλον εργασίας και τα ατομικά δικαιώματα πριν την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού 679/2016.

- A. Η επίδραση των τεχνολογικών εξελίξεων επί της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον χώρο εργασίας. Σελ. 4 – 12
- B. Το δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό. Σελ.12 - 17

Κεφάλαιο Δεύτερο: Ο Γενικός Κανονισμός 679/2016 – Το «πέρασμα» από το παλαιό στο νέο καθεστώς.

- A. Το νομικό πλαίσιο προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Σελ. 18 - 18
- B. Ο Γενικός Κανονισμός 679/16 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Η κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ. Σελ. 19 - 22
- Γ. Η αλλαγή ισορροπίας ανάμεσα στο δικαίωμα για προστασία από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων. Το βάρος απόδειξης. Σελ. 22 - 25

Κεφάλαιο Τρίτο: Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο χώρο εργασίας.

- A. Το έννομο συμφέρον του εργοδότη ως υπευθύνου επεξεργασίας. Σελ. 25 - 32
- B. Η αξίωση ιδιωτικότητας στο χώρο εργασίας. Σελ. 32 - 35

Κεφάλαιο Τέταρτο: Ειδικότερες ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού 679/2016.

- A. Οι αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Σελ. 35 - 46
- B. Τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Σελ. 46 - 53
- Γ. Η συναίνεση ως νομική βάση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Η συναίνεση ειδικά στο χώρο εργασίας. Σελ. 53 - 57
- Δ. Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας απλών δεδομένων, όταν ελλείπει η συγκατάθεση. Σελ. 58 - 60
- E. Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων, όταν ελλείπει η συγκατάθεση. Σελ. 60 - 65

Κεφάλαιο Πέμπτο: Η προστασία του εργαζομένου ως υποκειμένου των δεδομένων υπό το φως του Γενικού Κανονισμού 679/2016.

- A. Γενικές προϋποθέσεις για την άσκηση των δικαιωμάτων. Σελ. 66 - 68
- B. Τα δικαιώματα των φυσικών προσώπων. Σελ. 68 - 91

Γ. Η διαδικασία που τηρείται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας μετά την άσκηση δικαιώματος από το υποκείμενο των δεδομένων. Σελ. 91 - 92

Κεφάλαιο Έκτο: Οι υποχρεώσεις συμμόρφωσης που επιβάλλει ο Γενικός Κανονισμός 679/16 στους υπευθύνους προστασίας δεδομένων.

- A. Η υποχρέωση λογοδοσίας. Σελ. 92 - 94
- B. Η υποχρέωση τήρησης αρχείου δραστηριοτήτων. Σελ. 94 - 95
- Γ. Εκπόνηση μελέτης εκτίμησης ανικτύπου. Σελ. 95 - 97
- Δ. Ορισμός υπεύθυνου Προστασίας. Σελ. 97 - 102
- E. Η ευθύνη του υπευθύνου και εκτελούντος την επεξεργασία έναντι του υποκειμένου των δεδομένων. Σελ. 102 - 106

Κεφάλαιο Έβδομο: Οι αλλαγές που επιφέρει ο Γενικός Κανονισμός 679/2016 στο Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο.

- A. Οι ισχύουσες ρυθμίσεις στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Σελ. 106 - 108
- B. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης μετά τον Γενικό Κανονισμό 679/2016. Σελ. 108 - 112
- Γ. Ειδικότεροι προβληματισμοί.
- Γ1. Η συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων. Σελ. 112 - 114
- Γ2. Η έκταση και το περιεχόμενο της συλλογικής συμφωνίας, τα εχέγγυα αξιοπιστίας και η ομοιόμορφη εφαρμογή. Σελ. 115 - 117
- Δ. Η παραβίαση των όρων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προβλέπει η συλλογική συμφωνία. Σελ. 118 - 120

Επίλογος

Σελ. 121 - 122

Βιβλιογραφία

Σελ. 123 - 127

Κεφάλαιο Πρώτο: Εισαγωγή: Το περιβάλλον εργασίας και τα ατομικά δικαιώματα πριν την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού 679/2016.

A. Η επίδραση των τεχνολογικών εξελίξεων επί της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον χώρο εργασίας.

Η φιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση και η διεθνοποιημένη οικονομία της αγοράς συνέβαλλαν ως επί το πλείστον στην εισροή ολοένα και περισσότερων καινοφανών μοντέλων οργάνωσης των οικονομικών και κοινωνικών συναλλακτικών σχέσεων¹. Η ψηφιοποίηση της οικονομίας και της οργάνωσης των μέσων παραγωγής, η εκτεταμένη εφαρμογή πληροφοριακών συστημάτων και η ανάδειξη της οικονομίας της «πλατφόρμας²», είναι μόνο κάποια από τα χαρακτηριστικά που δίνουν «σάρκα και οστά» στην όψη του σύγχρονου παγκοσμιοποιημένου ψηφιακού γίγνεσθαι. Η ανάπτυξη της Κοινωνίας της πληροφορίας, η ραγδαία εξέλιξη των σύγχρονων τεχνολογιών και η «επανάσταση» του διαδικτύου δεν αλλάζουν τα δεδομένα μόνο αναφορικά με την ατομική επικοινωνία, αλλά και την επιστήμη, την παιδεία, την οικονομία, την πολιτική και σε τελική ανάλυση ολόκληρη την δομή της εργασίας³.

Ηγετικό ρόλο στο «οπλοστάσιο» της μικροηλεκτρονικής και πληροφορικής αυτής επανάστασης- όπως είθισται να αποκαλείται η επικράτηση της ψηφιακής τεχνολογίας⁴- αποκτά η **πληροφορία**, ως το πιο διαδεδομένο και ευχερώς προσβάσιμο αγαθό⁵. Η μαζικοποίηση της κατανάλωσης και γενικά η μεταβολή των συνθηκών παραγωγής και προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών, συνέβαλλαν ουσιαδώς στην εξάρτηση της αγοράς από την ανάγκη για συγκέντρωση όγκου δεδομένων και πληροφοριών⁶. Ενώ, η δυναμική ροπή προς την συλλογή και επεξεργασία δεδομένων μεταβάλλει άρδην την ποιότητα και τη διάσταση της πληροφορίας, όπως τη γνωρίζαμε έως και σήμερα, καθιστώντας την ανεξάρτητο μέγεθος, φορέα οικονομικής αξίας και αντικείμενο συναλλαγής⁷.

Οι πληροφορίες συλλέγονται σε τεράστιες ποσότητες και αξιοποιούνται σε εξαιρετικά μικρό χρόνο⁸. Ο ηλεκτρονικός υπολογιστής δεν επιτρέπει μόνο την επεξεργασία άπειρου αριθμού στοιχείων και δεδομένων, αλλά παρέχει και τη δυνατότητα ανασύνθεσής τους, συσχετισμού με άλλα στοιχεία, αξιολόγησης και καθολικής εν γένει αξιοποίησής τους, ούτως ώστε, η αρχική πληροφορία να οδηγήσει πολλές φορές σε μία νέα, την οποία ακόμη και το υποκείμενο το οποίο αφορά μπορεί να αγνοεί⁹!

¹ Βλ. Τραυλό- Τζανετάτο Δ., Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, 2013, σελ.110, 170 επ.

² Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο Δ., Ψηφιακή επανάσταση και εργασία. Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ 2016, σελ. 1289-1290.

³ Βλ. Μαλαγαρδή Α., Νέες Τεχνολογίες- Προσωπικά δεδομένα και εργατικό δίκαιο, 2010, σελ. 1-3.

⁴ Βλ. Τραυλό- Τζανετάτο Δ., Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, 1990, σελ. 102.

⁵ Βλ. Μαλαγαρδή Α., ό.π, σελ. 1.

⁶ Βλ. Ανθίμου Κ., Το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου ως έκφανση του δικαιώματος επί της προσωπικότητας, Κριτ.Επ, 1998, σελ. 155

⁷ Βλ. Ανθίμου Κ., ό.π, σελ. 156 επ.

⁸ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό δίκαιο, 1987, σελ. 20 επ.

⁹ Βλ. Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/97 και οι εργαζόμενοι, 2011, σελ. 24

Δεν είναι, τυχαίο ότι στη μάχη για την απόκτηση δύναμης και επιβίωσης στο εξαιρετικά ανταγωνιστικό διεθνοποιημένο οικονομικό περιβάλλον, κορυφώνεται διαρκώς το δίπολο ανάμεσα στην επιθυμία, αφενός, για απόκτηση πληροφοριών (ιδίως) του ανταγωνιστή (information means power) και, αφετέρου, στην επιθυμία του τελευταίου για αποχή από την πληροφόρηση, προκειμένου να διατηρηθεί η ισχύς του (ignorance means strength)¹⁰.

Στην ψηφιακή εποχή και η εργασία έχει, ήδη, αρχίσει να μετασχηματίζεται και να αλλάζει, με τις νέες τεχνολογίες, τον αυτοματισμό και τις τηλεπικοινωνίες να καθίστανται καθημερινή πρακτική για ολοένα και περισσότερους εργαζομένους¹¹. Ο χώρος της επιχείρησης ενδεικνύεται ως κατεξοχήν πεδίο εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, αφού προσφέρει στον επιχειρηματία πλεονεκτήματα όπως εξοικονόμηση του εργατικού δυναμικού και ελαστικότητα στη χρησιμοποίησή του¹².

Ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90, η Ευρωπαϊκή Ένωση, υιοθέτησε και προώθησε την ευελιξία της εργασίας στοχεύοντας στη μείωση του κόστους εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων¹³. Στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι έννοιες του χώρου, του χρόνου εργασίας αλλά και του ίδιου του εργαζόμενου και του εργοδότη αποκτούν νέο περιεχόμενο. Με την τηλεργασία, την «κινητή τεχνολογία» και την κατ' οίκον απασχόληση, τα όρια μεταξύ σπιτιού και εργασίας, δημόσιας και ιδιωτικής ζωής, καθίστανται δυσδιάκριτα¹⁴.

Η παραδοσιακή επιχείρηση συνιστούσε ένα κλειστό σύστημα οργάνωσης υλικών και άυλων μέσων, δομημένο με εσωτερική ιεραρχία και προσανατολισμένο στη διαδικασία παραγωγής του συνολικού προϊόντος. Το υπό εξαφάνιση αυτό μοντέλο παραχωρεί τη θέση του στη νέα δικτυωτή, αποκεντρωμένη επιχείρηση¹⁵. Η νεοφιλελεύθερη αυτή επιχειρηματική κουλτούρα οδηγεί ανεπαίσθητα στην εξαγωγή παραγωγικών δραστηριοτήτων - όχι μόνο βοηθητικών αλλά και μείζονος σημασίας¹⁶- που άλλοτε εκτελούνταν στους κόλπους της επιχείρησης, σε τρίτους.

Σε αυτή τη γενικευμένη προσπάθεια μείωσης του κόστους εργασίας παρατηρούνται τα φαινόμενα ολικής υποκατάστασης της τυπικής σχέσης εργασίας από συμβάσεις αστικού και εμπορικού δικαίου και της τάσης των επιχειρηματιών να απεκδύονται των εργοδοτικών τους ευθυνών, με την εξατομίκευση των υποχρεώσεων να αποδεικνύεται άθλος, μιας και «μετά βίας» μπορεί να εντοπιστεί το υποκείμενο προς το οποίο απευθύνεται η παροχή¹⁷.

Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας επέτρεψαν την ανάπτυξη μιας κατηγορίας «παραμισθωτών» που δεν μπορούν να ενταχθούν ούτε στην κατηγορία

¹⁰ Βλ. Χριστοδούλου Κ., Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, 2013, σελ. 3

¹¹ Βλ. Μαλαγαρδή Α., ό.π, σελ. 3

¹² Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 21

¹³ Βλ. Μαλαγαρδή Α., ό.π, σελ. 9

¹⁴ Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, σε Προσωπικά Δεδομένα Κοτσαλής Γ. Λεωνίδας, 2016, σελ. 195

¹⁵ Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, 2014, σελ. 95

¹⁶ Βλ. Καμενόπουλο Θ., Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων (Outsourcing) στη νεώτερη νομολογία του ΔΕΚ, Η διάσπαση της Επιχείρησης, 2008, σελ. 243.

¹⁷ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π, σελ. 98

των ανεξάρτητων, ούτε στην κατηγορία των μισθωτών¹⁸. Παρατηρείται, δηλαδή, μια στρατηγική «φυγής» από την εργατική νομοθεσία, με την ευελιξία να μετατρέπεται σε βασική οδό για την ανάπτυξη της αυτοαπασχόλησης¹⁹. Ουσιαστικά, ο σύγχρονος εργοδότης στοχεύει σε ένα πρώτο στάδιο στην αντικατάσταση της τυπικής σχέσης εξαρτημένης εργασίας από νέες, ατυπικές, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, και εφόσον αυτό δεν καθίσταται εφικτό στην ολική αντικατάσταση των εξαρτημένων μισθωτών από μια «γκρίζα ζώνη» οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων, «κρυπτομισθωτών» και ελεύθερων επαγγελματιών σε καθεστώς εξάρτησης²⁰.

Στο σημείο αυτό είναι αξιομνημόνευτη η αντίφαση που δημιουργείται ανάμεσα στην όλη τάση για υποκατάσταση της εξαρτημένης εργασίας και απόκρυψης του αληθινού εργοδότη, και στην εξίσου ζωτικής σημασίας ανάγκη του επιχειρηματία για έλεγχο, γνώση, πληροφόρηση και συγκέντρωση προσωπικών δεδομένων των ίδιων εργαζομένων των οποίων την ταυτότητα «επιχειρεί να αλλοιώσει».

Βέβαια, η σχέση εργασίας βασιζόταν ανέκαθεν στη συλλογή και χρήση πληροφοριών, αφού ακόμη και πριν την επικράτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας, ο εργοδότης συνέλεγε στοιχεία απαραίτητα για την καταβολή μισθού, χορήγησης αναρρωτικής άδειας ή επιδόματος τέκνου²¹ κ.λπ.

Σήμερα, όμως, οι τεχνολογικές εξελίξεις ωθούν στη συλλογή μεγάλων προσωπικών δεδομένων²², τα οποία ο εργοδότης είναι σε θέση να συλλέγει και να επεξεργάζεται με ευκολία, γρήγορη ταχύτητα και χαμηλό κόστος²³. Χρησιμοποιεί δε, σε ολοένα και μεγαλύτερη έκταση ηλεκτρονικά αρχεία που δημιουργεί ο ίδιος, τα οποία μπορεί και να διασυνδέει²⁴ με αρχεία που τηρούνται είτε από τον ίδιο είτε και από έτερο υπεύθυνο επεξεργασίας.

Παράλληλα, η επιτήρηση και ο έλεγχος των εργαζομένων γίνεται δυσχερώς αντιληπτός, λιγότερο εμφανής και προφανής και σε πολλές περιπτώσεις εν αγνοία των εργαζομένων²⁵. Επί παραδείγματι, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων με τη χρήση επιγραμμικών υπηρεσιών ή δεδομένων θέσης από έξυπνη συσκευή είναι πολύ λιγότερο ορατή στους εργαζόμενους²⁶.

Κατά αυτόν τον τρόπο, οι νέες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών αντικαθιστούν το «μάτι» του εργοδότη από κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, τον παραδοσιακό έλεγχο ταυτότητας και ώρας προσέλευσης του εργαζομένου από

¹⁸ Βλ. Στεργίου Α., Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι, ΔΕΝ 2008, σελ. 739 επ.

¹⁹ Βλ. Στεργίου Α., ό.π, σελ. 740

²⁰ Βλ. Τραυλό- Τζανετάτο Δ., Εργατικό δίκαιο: από την κρίση στη μετάλλαξη- Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;, ΕΕργΔ 2017, σ.25.

²¹ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π, σελ. 194

²² Βλ. Μήτρου Λ., ό.π, σελ. 195

²³ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 20

²⁴ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 70-71 και σελ. 63, όπου γίνεται λόγος για αθέμιτη χρήση πληροφοριών μέσω σύστασης αυτοματοποιημένων αρχείων με κίνδυνο την καταπάτηση των ατομικών ελευθεριών, βλ. επίσης Ανθίμου Κ., ό.π σελ. 161 για τη διασύνδεση αρχείων, όπου η συγγραφέας χρησιμοποιεί το παράδειγμα συσχετισμού και ανασύνθεσης δεδομένων για τον εντοπισμό του τρομοκράτη Wagner της ομάδας Baader-Maïnhof, με ειδικά προγράμματα επεξεργασίας στοιχείων των δημόσιων υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, ώστε τελικά ανακάλυψαν ποια σπίτια αν και θεωρούνταν ακατοίκητα, εμφάνιζαν κατανάλωση ηλεκτρικού ρεύματος και σε ένα από αυτά εντόπισαν μέλη της ομάδας.

²⁵ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 21

²⁶ Βλ. Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, WP 249, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, σελ. 4 επ.

βιομετρικές μεθόδους ελέγχου, και τον ξεχασμένο πλέον επιστάτη από σύγχρονες μεθόδους ελέγχου, όπως αυτή της μέτρησης πληκτρολόγησης²⁷.

Τα μέσα που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση της εργασίας, όπως ο ηλεκτρονικός υπολογιστής ή το εσωτερικό δίκτυο, χρησιμοποιούνται ανέκαθεν για την επικοινωνία των εργαζομένων μεταξύ τους ή με τρίτα πρόσωπα. Όμως, η χρήση διαδικτύου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου αφήνει «ίχνη», τα οποία σε περίπτωση αθέμιτης χρήσης οδηγούν σε καταγραφή αντιλήψεων και προτιμήσεων, σκιαγράφηση προφίλ, αξιολόγηση απόδοσης εργασίας²⁸ και ενίοτε στην αποκάλυψη ευαίσθητων ή μη πληροφοριών (λ.χ ιατρικό ιστορικό) τις οποίες κάθε άλλο επιθυμεί ένας εργαζόμενος να «πέσουν» στα χέρια τρίτων²⁹. Πληθώρα διαφορετικών συσκευών όπως τα έξυπνα τηλέφωνα, οι επιτραπέζιοι υπολογιστές, οι ταμπλέτες, τα οχήματα και οι φορέσιμες συσκευές εντείνουν την παρεμβατική παρακολούθηση των εργαζομένων³⁰, ενώ συγχρόνως ασκούν (έστω και) εμμέσως πίεση ώστε να αποτραπεί τυχόν ανίχνευση δεδομένων που μπορεί να στοιχειοθετήσουν «κατακριτέες» συμπεριφορές³¹, μετατρέποντας έτσι τον εργαζόμενο από αυτεξούσιο υποκείμενο σε χειραγωγήσιμο έρμαιο της νέας τεχνολογίας³².

Εν προκειμένω, αξίζει να γίνει η εξής παρατήρηση: Κατέστη προηγούμενος σαφής ο τρόπος με τον οποίο οι εργοδότες αξιοποίησαν τις πολιτικές flexicurity που προώθησε η Ευρωπαϊκή Ένωση, με απώτερο στόχο την αντικατάσταση ή απόκρυψη

²⁷ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π. σελ. 195

²⁸ Βλ. Μήτρου Λ., Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σελ. 139

²⁹ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Η χρησιμοποίηση οπτικοακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, ΕΕργΔ 1986, σελ. 153 επ.

³⁰ Βλ. Γνώμη 2/2017 ό.π, σελ. 14 επ. παρατίθεται ενδεικτικός κατάλογος τεχνολογικών μέσων όπου θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν για την περαιτέρω παρακολούθηση των εργαζομένων: α. εργαλεία πρόληψης απώλειας δεδομένων (DLP), που παρακολουθούν τις εξερχόμενες επικοινωνίες με σκοπό τον εντοπισμό ενδεχόμενων παραβιάσεων δεδομένων.

β. τείχη προστασίας νέας γενιάς (NGFW) και συστήματα ενιαίας διαχείρισης απειλών (UTM), που μπορούν να παράσχουν μεγάλο εύρος τεχνολογιών παρακολούθησης, στην οποία συμπεριλαμβάνεται ο εις βάθος έλεγχος πακέτων, η παρακολούθηση ασφάλειας επιπέδου μεταφοράς (TLS), το φιλτράρισμα ιστοτόπων, το φιλτράρισμα περιεχομένου, η παραγωγή αναφορών εντός της συσκευής (on-appliance reporting), οι πληροφορίες ταυτότητας του χρήστη και (όπως περιγράφεται ανωτέρω) η πρόληψη απώλειας δεδομένων. Οι τεχνολογίες αυτές μπορούν επίσης να χρησιμοποιούνται σε μεμονωμένη βάση, ανάλογα με τον εργοδότη.

γ. εφαρμογές και μέτρα ασφαλείας, που περιλαμβάνουν την καταγραφή της πρόσβασης του εργαζόμενου στα συστήματα του εργοδότη.

δ. τεχνολογία ηλεκτρονικής διερεύνησης στοιχείων, δηλαδή οποιασδήποτε διαδικασίας στο πλαίσιο της οποίας ερευνώνται ηλεκτρονικά δεδομένα με σκοπό τη χρήση τους ως αποδεικτικών στοιχείων.

ε. παρακολούθηση της χρήσης εφαρμογών και συσκευών μέσω αφανούς λογισμικού, είτε στον υπολογιστή είτε στο υπολογιστικό νέφος.

στ. χρήση στο χώρο εργασίας εφαρμογών γραφείου που παρέχονται ως υπηρεσία υπολογιστικού νέφους, οι οποίες στη θεωρία επιτρέπουν την πολύ λεπτομερή καταγραφή των δραστηριοτήτων των εργαζομένων.

ζ. παρακολούθηση προσωπικών συσκευών (π.χ. υπολογιστές, κινητά τηλέφωνα, ταμπλέτες) τις οποίες παρέχουν οι εργοδότες στους εργαζομένους στο πλαίσιο της εργασίας τους, σύμφωνα με ειδική πολιτική χρήσης, όπως η χρήση προσωπικών συσκευών (BYOD), καθώς και τεχνολογία διαχείρισης κινητών συσκευών (MDM), η οποία επιτρέπει τη διανομή εφαρμογών, δεδομένων και ρυθμίσεων διαμόρφωσης, καθώς και πρόχειρες διορθώσεις για κινητές συσκευές.

και η, χρήση φορητών συσκευών (π.χ. συσκευές υγείας και ευεξίας).

³¹ Βλ. Γνώμη 2/2017, ό.π, σελ. 11 επ.

³² Βλ. Κουκιάδη Ι., Πράσινη Βίβλος, Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα, ΔΕΝ 2007, σελ. 658

της σχέσης εξαρτημένης εργασίας³³. Στοχευμένη και καλά προμελετημένη αποδεικνύεται και η προσπάθεια διάχυσης των εργοδοτικών ευθυνών προκειμένου αυτοί να απαλλάσσονται των υποχρεώσεων που θεσπίζει το εργατικό δίκαιο και εγγυάται η αρχή της προστασίας για τους εξαρτημένους μισθωτούς³⁴.

Από κει και έπειτα, η ανάπτυξη της τεχνολογίας δεν διευκολύνει την επιχείρηση μόνο όσον αφορά τον έλεγχο και την παρακολούθηση των εργαζομένων, αλλά δημιουργεί ταυτόχρονα νέες θέσεις εργασίας και νέους τρόπους παροχής αυτής - δημιουργήματα, θα έλεγε κανείς, της μικροηλεκτρονικής τεχνολογίας: Η εξ' αποστάσεως σύμβαση εργασίας εξηρημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (Multimedia)³⁵, η «κατ' οίκον τηλεργασία», οι εργαζόμενοι-νομάδες που δεν εργάζονται σε ένα συγκεκριμένο χώρο (όπως telecentres, telecottages, home based teleworking κλπ.), αλλά παρουσιάζουν υψηλή κινητικότητα, μπορούν δε να εργαστούν ακόμη και από τον δρόμο³⁶ και τέλος, η ιδιόμορφη και εντελώς περίπλοκη περίπτωση του crowdworking³⁷.

Οι παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων οδεύουν και αυτές με αργά και σταθερά βήματα να ενταχθούν στη νέα κατηγορία «παραμισθωτών» για την οποία έγινε λόγος νωρίτερα.

Το ζήτημα που εγείρεται είναι εάν μπορούν οι παραδοσιακές θεωρίες εξάρτησης στο εργατικό δίκαιο, να ενσωματώσουν και να αξιοποιήσουν την νομοθεσία για την προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τους αφορούν, ως μαχητό τεκμήριο περί ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, σε μια εποχή που η πληροφορία κινεί τα νήματα της οικονομίας.

Πιο συγκεκριμένα, ενώ στο διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον η σύμβαση εξηρημένης εργασίας δοκιμάζεται και διεκδικεί το ζωτικό της χώρο, η αδυναμία των παραδοσιακών θεωριών της εξάρτησης, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί, να συμπεριλάβουν στον προστατευτικό μανδύα του εργατικού δικαίου τις νέες μορφές απασχόλησης, είναι ιδιαίτερος ανησυχητική³⁸.

Ωστόσο, την ίδια στιγμή που οι εργοδότες επωφελούμενοι των νέων τεχνολογιών προσπαθούν να εξαφανίσουν τη σχέση εξάρτησης από τον επιχειρησιακό χώρο, αδυνατούν να αντιληφθούν το μέγεθος της ανάγκης τους να

³³ Βλ. Κουκιάδη Ι., Οι νέες παραγωγικές σχέσεις και η συμβολή του εργατικού δικαίου στην ανάπτυξη, ΕΕργΔ 2017, σελ. 606

³⁴ Βλ. Τραυλό- Τζανετάτο Δ., Ψηφιακή επανάσταση και εργασία. Η πλατφόρμα crowdworking, ΕΕργΔ 2016, σελ. 1290 -1291

³⁵ Βλ. Κουκιάδη Ι., Τηλεργασία, Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1996, σελ.12

³⁶ [New Forms of Employment, Eurofound Research Report](#), σελ. 73. Η περίπτωση αυτή αποτελεί κι έναν από τους λόγους που η τεχνολογία cloud ελκύει πλέον το ενδιαφέρον πολλών εταιρειών μεγάλου βεληνεκούς

³⁷ Για λεπτομερέστετη ανάλυση του θεσμού crowdworking βλ. Τραυλό – Τζανετάτο Δ., ό.π σελ. 1291 επ.

³⁸ Από τη μία, η οικονομική εξάρτηση δεν αποτελεί μόνο διακριτικό γνώρισμα της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας, αλλά ενυπάρχει και σε άλλες συμβάσεις (π.χ. ανεξαρτήτων υπηρεσιών) ενώ ο μισθωτός μπορεί να πορίζεται εισόδημα και από άλλες πηγές ή διαθέτει ικανοποιητική περιουσία. Από την άλλη, όσον αφορά, τις θεωρίες περί νομικής και προσωπικής εξάρτησης, αποδεικνύονται αναποτελεσματικές, αφού στον νέο ψηφιακό κόσμο ο καθορισμός του τόπου, τρόπου και χρόνου εργασίας από τον εργοδότη, ο καθορισμός συγκεκριμένου ωραρίου, η επίβλεψη του εργαζομένου ή η ένταξή του στην εκμετάλλευση, δεν αποτελούν τον κανόνα αλλά την εξαίρεση.

συγκεντρώνουν όσο το δυνατόν περισσότερη πληροφορία και να καταγράφουν τα δεδομένα, τις κινήσεις και τη συμπεριφορά των ίδιων εργαζομένων, των οποίων την εξαρτημένη ιδιότητα προσπαθούν να αποκρύψουν.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αυτό των crowdworkers για τους οποίους έγινε λόγος παραπάνω. Το ενδιαφέρον παρουσιάζεται στο εξωτερικό crowdworking, όπου ο επιχειρηματίας με τη χρήση μίας τρίτης πλατφόρμας εξωτερικεύει εργασίες αναθέτοντας την διεκπεραίωσή τους στο απεριόριστο πλήθος των χρηστών του Διαδικτύου, οι οποίοι συμμετέχουν στην πλατφόρμα. Συχνά, οι ίδιες οι πλατφόρμες δεν λειτουργούν απλά ως τεχνολογικές υποδομές ή διαμεσολαβητές, αλλά συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της εργασιακής διαδικασίας, παρακρατώντας για τις ίδιες δικαιώματα επίβλεψης, αξιολόγησης και συντονισμού. **Αρκετές πλατφόρμες επιχειρούν την αξιολόγηση των crowdworkers και την κατηγοριοποίησή τους ανάλογα με τις ικανότητες και τις γνώσεις τους, ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί.** Επιπρόσθετα, διατηρούν την δυνατότητα να επιβάλλουν **κυρώσεις** στους χρήστες της που δεν τηρούν τους όρους αποκλείοντας τη χρήση των υπηρεσιών της. Εισάγουν, δηλαδή, **μία ψηφιακή αγορά εργασίας που οργανώνεται σύμφωνα με τους κανόνες και τους όρους που θεσπίζουν οι ίδιες οι πλατφόρμες.** Μάλιστα, η πλατφόρμα συχνά διαθέτει και ασκεί σημαντικά δικαιώματα ελέγχου, εποπτείας και τελικά παρέμβασης στην οργάνωση της εργασιακής διαδικασίας³⁹. Οι παραπάνω παρατηρήσεις, αν και χρήσιμες, δεν φαίνονται αρκετές να θεμελιώσουν το στοιχείο της εξάρτησης για τον crowdworker και η σχέση ρέπει περισσότερο προς τη σύμβαση έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών.

Περαιτέρω, ενδιαφέρουσα και αξιομνημόνευτη είναι η δικαστική απόφαση του Central London Employment Tribunal αναφορικά με την πλατφόρμα της Über. Η συγκεκριμένη πλατφόρμα λειτουργεί σαν work-on-demand πλατφόρμα, η οποία φέρνει σε επαφή τους πελάτες-χρήστες της πλατφόρμας με οδηγούς, που χρησιμοποιούν δικά τους οχήματα, για την παροχή υπηρεσιών μεταφοράς. Με προσφυγή τους στα αγγλικά δικαστήρια δύο οδηγοί διεκδίκησαν την καταβολή του νόμιμου προβλεπόμενου κατώτατου μισθού, καθώς και την λήψη της ετήσιας άδειας αναψυχής. Ανέκυψε έτσι το ζήτημα του αν οι οδηγοί αυτοί μπορούν να θεωρηθούν μισθωτοί.

Με μια σειρά από ενδιαφέρουσες σκέψεις τα δικαστήρια εντόπισαν στον κανονισμό συμμετοχής στην πλατφόρμα στοιχεία που υποδείκνυαν εξάρτηση των οδηγών από την ίδια την Über.

Ειδικότερα, βαρύτητα δόθηκε στο γεγονός ότι **έπρεπε να πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις** για να συμμετέχουν ενώ υποχρεούνταν να συμμορφώνονται ανά πάσα στιγμή με τους όρους που έθετε η εταιρεία. Μάλιστα η εταιρεία διατηρούσε τη δυνατότητα **να τους αποβάλλει από το σύστημα εφόσον δεν συγκέντρωναν ορισμένες απαιτήσεις** είτε οι ίδιοι είτε το όχημα που χρησιμοποιούσαν ή βαθμολογούνταν αρνητικά από τους πελάτες, ενώ αποδέκτης και διαχειριστής των **βαθμολογιών και τυχόν αρνητικών σχολίων** ήταν η ίδια η εταιρεία. Προέκυπτε έτσι ένα ιδιόμορφο σύστημα ελέγχου που ομοίαζε με τον κλασικό πειθαρχικό και εργοδοτικό

³⁹ Βλ. Τραυλό- Τζανετάτο Δ., Εργατικό δίκαιο: Από την κρίση στη μετάλλαξη- Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος; , ΕΕργΔ 2017, σελ. 38

έλεγχου. Οι οδηγοί κινούνταν μέσα από συγκεκριμένες διαδρομές που υπολόγιζε η Uber προκειμένου να φτάσουν στον προορισμό τους, το κόμιστρο καθοριζόταν από την εταιρεία χωρίς δυνατότητα κατ' ιδίαν συμφωνίας του ύψους του απευθείας με τον πελάτη, ενώ τα στοιχεία του ίδιου δεν γίνονταν γνωστά στον οδηγό, αντιθέτως τα διαχειριζόταν και τα αποθήκευε η ίδια η εταιρεία.

Μπορεί η υπόθεση της Uber να είχε θετική έκβαση, υπάρχουν όμως εκατομμύρια άλλοι εργαζόμενοι που διεκδικούν καθημερινά την εργασιακή τους ταυτότητα.

Σε πλατφόρμες ελεύθερων επαγγελματιών, όπως ψυχολόγων ή μεταφραστών, οι εργαζόμενοι καλούνται να καταθέτουν πληθώρα προσωπικών τους δεδομένων, να απεκδύονται των δικαιωμάτων τους περί πνευματικής ιδιοκτησίας ενώ βάσει των αποδόσεων ή των κριτικών που λαμβάνουν να γίνονται παθητικοί θεατές διαμόρφωσης του προφίλ συμπεριφοράς τους και κατηγοριοποίησης τους σε λίστες από τις διαδικτυακές πλατφόρμες.

Μάλιστα δεν ελλείπουν οι φορές που η αποδοχή ή η απόρριψη εργασίας στηρίζεται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων (όπως λ.χ να πληροί ο εργαζόμενος ορισμένα standards ή μοτίβα γραφής κ.λπ) χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση.

Μπορεί, επομένως, να απουσιάζει ο παραδοσιακός εργοδοτικός έλεγχος, ο καθορισμός του χρόνου εργασίας και η αυστηρή προδιαγραφή του τρόπου παροχής αυτής, εντούτοις, εγείρεται το εξής ερώτημα: **όταν τα χαρακτηριστικά ενός ελεύθερου επαγγελματία αφορούν πρωτίστως την ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου, την επίδειξη πρωτοβουλίας και την ανεξαρτησία λήψης αποφάσεων, πόσο ανεξάρτητος, ελεύθερος, καινοτόμος και εφευρετικός μπορεί να είναι ο εργαζόμενος, την στιγμή που η απόδοση και η συμπεριφορά του ελέγχονται, γίνεται καθημερινός αποδέκτης σχολίων και κριτικών φανερών στους λοιπούς ανταγωνιστές του, η συγκατάθεση για την επεξεργασία των δεδομένων του ή η παραίτηση από τα πνευματικά του δικαιώματα είναι αμφιβόλου εγκυρότητας και το άγχος και η πίεση άντλησης εισοδήματος βιοπορισμού τον μετατρέπει ως επί το πλείστον σε εργαζόμενο «πρότυπο» παρά σε ανεξάρτητο επαγγελματία⁴⁰;**

Αποδεικνύεται, λοιπόν, περίτρανα πόση αξία έχει η πληροφορία σήμερα και πως όντως αυτή αξιοποιείται ως οικονομικό αγαθό από τον εργοδότη. Ωστόσο, κατά πως όλα δείχνουν η συγκέντρωση δεδομένων των εργαζομένων εντείνει παρά εξασθενεί τα «σημάδια» ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, ιδίως όταν οι εργοδότες συγκεντρώνουν κατά τη συλλογή παραπάνω πληροφορίες σε σχέση με όσες κάθε φορά εξυπηρετείται ο επιμέρους σκοπός επεξεργασίας. Εάν, επί παραδείγματι ένας εργαζόμενος που χρησιμοποιεί ηλεκτρονική πλατφόρμα για να βιοπορίζεται και να διαφημίζει τις υπηρεσίες του είναι πράγματι ελεύθερος επαγγελματίας, τότε τα στοιχεία που χρειάζεται η πλατφόρμα πρέπει να περιορίζονται στα αναγκαία για την καταβολή μισθού, απόδειξης πρωθύστερης εργασιακής εμπειρίας, προσόντων κ.λπ.

Αντιθέτως, η καταγραφή των δραστηριοτήτων, η χρονομέτρηση της απόδοσης (λ.χ πόσες μεταφράσεις μπορεί να παράγει σε δεδομένο χρονικό διάστημα), η

⁴⁰ Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, σε Προσωπικά Δεδομένα Κοτσαλή Λ., 2016, σελ. 220, όπου τονίζεται το μέγεθος της κατάθλιψης, του άγχους και της κόπωσης των εργαζομένων, όταν αυτοί γνωρίζουν ότι επιτηρούνται και παρακολουθούνται.

αξιολόγηση της εργασιακής συμπεριφοράς ή η σκιαγράφηση προφίλ του μέσω αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων προσδένουν πολύ περισσότερο σε εξαρτημένο μισθωτό του οποίου η εργασιακή συμπεριφορά παρακολουθείται και προσαρμόζεται -στα έστω και εμμέσως δημιουργούμενα ψηφιακά «καλούπια» του εργοδότη- παρά σε ελεύθερο επαγγελματία.

Επί της ουσίας, ενώ ο εργοδότης εφευρίσκει ποικίλους τρόπους προκείμενου να αποκρύπτει τα τεκμήρια ύπαρξης εξαρτημένης εργασίας, συγκεντρώνει, επεξεργάζεται και ανασυνθέτει μεγάλους προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που απασχολεί. Το γεγονός αυτό κάθε άλλο παρά αποδυναμώνει το δεσμό εξάρτησης. Παρατηρείται, λοιπόν, το παράδοξο, ο εργοδότης να απεκδύεται της εργοδοτικής του ιδιότητας, τη στιγμή που η ανάγκη του για συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων του μεγαλώνει σε μέγεθος αντιστρόφως ανάλογο.

Στο σημείο αυτό προτείνεται, η ένταση συλλογής, η ποσότητα και το εύρος των υπό επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να χρησιμοποιείται ως μαχητό τεκμήριο ύπαρξης σχέσης εξαρτημένης εργασίας, προς ενίσχυση των ήδη υπάρχουσών θεωριών εξάρτησης στο εργατικό δίκαιο. Όσο πιο βαθιά διεισδύει ο φερόμενος ως εργοδότης στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, τόσο περισσότερες αμφιβολίες πρέπει να εγείρονται για τη σχέση που τους συνδέει.

Το ίδιο θα μπορούσε να υποστηριχτεί και στις περιπτώσεις που οι διαδικτυακές πλατφόρμες μέσω καταχρηστικών όρων στη σύμβαση εξαναγκάζουν τον εργαζόμενο να παραιτηθεί εκ των προτέρων από δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας. Πράγματι, κατά το άρθρο 8 ν. 2121/93 «*Επί έργων που δημιουργήθηκαν από μισθωτούς σε εκτέλεση σύμβασης εργασίας, αρχικός δικαιούχος του περιουσιακού και του ηθικού δικαιώματος είναι ο δημιουργός. Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία, στον εργοδότη μεταβιβάζονται αυτοδικαίως εκείνες μόνο οι εξουσίες από το περιουσιακό δικαίωμα, που είναι αναγκαίες για την εκπλήρωση του σκοπού της σύμβασης*», όπως και κατά το άρθρο 5 «*Ο δημιουργός του πρωτοτύπου έργου τέχνης έχει δικαίωμα παρακολούθησης που είναι το ανεκχώρητο και αναπαλλοτριώτο μεταξύ ζώντων δικαίωμα είσπραξης ενός ποσοστού επί του τιμήματος κάθε μεταπώλησης του εν λόγω έργου μετά την πρώτη μεταβίβασή του από το δημιουργό ή για λογαριασμό του. Παραίτηση από το δικαίωμα παρακολούθησης δεν χωρεί*».

Εκ των ανωτέρω, συνάγεται η αυτοδίκαιη μεταβίβαση του περιουσιακού δικαιώματος του εργαζομένου στον εργοδότη χωρίς τήρηση έγγραφου τύπου, ωστόσο το ηθικό δικαίωμα⁴¹ διατηρείται ακέραιο⁴². Άλλωστε αυτό συνδέεται αναπόσπαστα με το δικαίωμα προστασίας της προσωπικότητας και εξασφάλιση συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή του μισθωτού. Η προσωπικότητα του εργαζομένου όπως και κάθε πολίτη είναι ανεκτίμητη και μοναδική⁴³. Εξάλλου, μόνο στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας η προσωπικότητα - λόγω της αδιάσπαστης σύνδεσης της με την ελευθερία διαθέσεως της εργατικής δύναμης- απαλλοτριώνεται και τίθεται όπως και η παροχή εργασίας στη διάθεση ενός τρίτου για να τη

⁴¹ Βλ. αρ. 4 παρ. 3 ν. 2121/93: «Το ηθικό δικαίωμα είναι ανεξάρτητο από το περιουσιακό δικαίωμα και παραμένει στο δημιουργό ακόμα και μετά τη μεταβίβαση του περιουσιακού δικαιώματος».

⁴² Βλ. Λαδά Δ., Το δικαίωμα της προσωπικότητας του Εργαζόμενου, 2018, σελ. 61-62

⁴³ Βλ. Λεβέντη Γ., Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, ΤοΣ 1976, σελ. 121 επ.

χρησιμοποιεί κατά τη βούληση του⁴⁴. Το να απαιτεί ο «ψηφιακός εργοδότης» την παραίτηση από κάθε πνευματικό δημιούργημα είναι σα να απαιτεί την παραίτηση από το ίδιο το δικαίωμα της προσωπικότητας.

Συνεπώς, τεχνολογία και δίκαιο δεν πρέπει να εξελίσσονται χωριστά. Το δίκαιο ειδικότερα, δεν πρέπει να μένει αμέτοχο στις ταχύρρυθμες αλλαγές που συντελούνται στην Κοινωνία της Πληροφορίας, αλλά να τις συνδιαμορφώνει· να είναι προϋπόθεση και αποτέλεσμα τους⁴⁵. Στο δε εργατικό δίκαιο, η αρχή της εύνοιας και της προστασίας του εξαρτημένου μισθωτού πρέπει να αποτελούν αναγκαίο διακύβευμα των ψηφιακών εξελίξεων, ώστε άνθρωπος και τεχνολογία να συνυπάρχουν αρμονικά.

B. Το δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό.

Αναμφίβολα η χρήση ηλεκτρονικών μέσων επεξεργασίας πληροφοριών περιορίζει και σχετικοποιεί τις συνταγματικές ελευθερίες των πολιτών, επεμβαίνει στην ιδιωτικής τους ζωή, στην ιδιωτικότητα τους και επιδρά αρνητικά στη δυνατότητα αυτοκαθορισμού τους⁴⁶. Στο δίκαιο μας το δικαίωμα της προσωπικότητας θεωρείται δικαίωμα- πλαίσιο, στο οποίο περιλαμβάνονται, αφενός όλες οι εκφάνσεις της αξίας του ανθρώπου που αποτελούν στοιχεία της ανθρώπινης ιδιότητας και αφετέρου, όλοι οι συντελεστές που καθορίζουν την ατομικότητα του προσώπου⁴⁷. Τα αγαθά που συγκαθορίζουν το περιεχόμενό της σκοπίμως δεν απαριθμούνται⁴⁸, προκειμένου να παρέχεται σφαιρική προστασία στο φυσικό πρόσωπο από την όσο το δυνατό πιο διευρυμένη ερμηνεία της.

Η έννοια της προσωπικότητας, μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, προσαρμόστηκε κανονιστικά σε ανώτατο θεσμικό επίπεδο στις απαιτήσεις που δημιουργούν τα σύγχρονα τεχνολογικά δεδομένα στην κοινωνία της πληροφορίας⁴⁹. Πιο συγκεκριμένα, εμπλουτίστηκε με το δικαίωμα στην πληροφόρηση και τη συμμετοχή στην κοινωνία της πληροφορίας, ήτοι το άρθρο 5^Α Συντάγματος⁵⁰, και το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων από αθέμιτη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ήτοι το άρθρο 9^Α Συντάγματος⁵¹.

Αναφορικά με το άρθρο 9^Α Σ., τα προσωπικά δεδομένα συνδέονται άρρηκτα με το πρόσωπο του φορέα τους και η προστασία τους αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε

⁴⁴ Βλ. Κουκιάδη Ι., ό.π, σελ. 228-229

⁴⁵ Βλ. Μαλαγαρδή Α., ό.π, σελ. 14

⁴⁶ Βλ. Μαλαγαρδή Α., ό.π, σελ. 7

⁴⁷ Βλ. Ανθίμου Κ., ό.π, σελ. 166

⁴⁸ Βλ. Ανθίμου Κ., ό.π, σελ 167, όπου γίνεται λόγος για τη σκοπιμότητα του περιεκτικού ορισμού της ΑΚ 57, ώστε να συμπεριλαμβάνονται όλα τα αγαθά που σχετίζονται με τη σωματική, ψυχική, πνευματική και κοινωνική οντότητα του ατόμου.

⁴⁹ Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 80

⁵⁰ «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει. Περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης του εγκλήματος ή **προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων**».

2. «Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους, τηρουμένων πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9, 9Α και 19».

⁵¹ «Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει».

φυσικού προσώπου, τόσο επί αξιώσεως μη προσβολής, όσο και δημιουργίας ειδικού θεσμικού πλαισίου προστασίας⁵². Κατά αυτόν τον τρόπο, η προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας του ατόμου, η ανάγκη για αυτοκαθοριζόμενη ζωή και πληροφορία, αποτελούν ειδικότερη εκδήλωση της προσωπικότητας και συνεπώς, περιλαμβάνονται και αυτές στη ρευστή έννοια της ΑΚ 57 χωρίς, βέβαια, να την εξαντλούν.

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων αποτελεί ειδικότερη έκφραση της ιδιωτικής σφαίρας του ατόμου, ήτοι του συνόλου των βιοτικών σχέσεων επί των οποίων το άτομο αξιώνει περισσότερο ή λιγότερο γνωστικό έλεγχο⁵³. Εν τοις πράγμασιν, ανάλογα με τον αν ο αξιούμενος έλεγχος έγκειται στον αποκλεισμό τρίτων από πληροφορίες ανήκουσες στο ίδιο το πρόσωπο ή στην απόκρουση πληροφοριών προερχόμενων από τρίτους, γίνεται λόγος για το δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό ή το δικαίωμα στην ησυχία, αντίστοιχα⁵⁴.

Κάθε υποκείμενο του δικαίου διαθέτει καταρχήν το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού, δηλαδή δικαιούται να διαχειρίζεται, να διαθέτει και να διαδίδει το ίδιο τις προσωπικές πληροφορίες που το αφορούν⁵⁵. Το δικαίωμα αυτό εκτείνεται σε οποιαδήποτε πληροφορία αφορά ένα φυσικό πρόσωπο και του παρέχει τη δυνατότητα να προσδιορίζει εάν και υπό ποιες προϋποθέσεις θα περιέρχεται σε γνώση τρίτων και πως να εμποτεύει τον πληροφοριακό και αξιολογικό ορίζοντα αυτών με τους οποίους σχετίζεται⁵⁶.

Ειδικότερα, στο εργατικό δίκαιο, η αξίωση προστασίας της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής του υποκειμένου-εργαζομένου, δεν εξαντλείται μόνο στο δικαίωμα του να είναι απαλλαγμένος ο εργαζόμενος από την αδικαιολόγητη «διείσδυση» στον εργασιακό του βίο⁵⁷. Επεκτείνεται, απεναντίας, στην προστασία από επεξεργασία οποιασδήποτε πληροφορίας τον αφορά, αφού η αβεβαιότητα ως προς τις συλλεχθείσες πληροφορίες και η αδυναμία του να ελέγξει το περιεχόμενό τους, μπορεί να οδηγήσουν σε αλλοίωση ή συγκάλυψη συμπεριφορών που μοιραία περιστέλλουν την ελευθερία του⁵⁸. Πολύ περισσότερο, η προστασία των προσωπικών δεδομένων

⁵² Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 89, πρβλ. Ιγγλεζάκη Ι., Η συγκατάθεση στο δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή, 2016, σελ. 97 όπου θεωρεί το δικαίωμα του άρθρου 9ΑΣ ως ένα αμυντικό δικαίωμα διαφορετικό από αυτό του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού.

⁵³ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 3-4

⁵⁴ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 4 και σελ. 147 επ., όπου ο συγγραφέας επισημαίνει το διαφορετικό νόημα μεταξύ των δύο αυτών δικαιωμάτων, έτσι ώστε ακόμη κι όταν είναι επιτρεπτή λ.χ η συλλογή στοιχείων διεύθυνσης λόγω συγκατάθεσης, δεν σημαίνει ότι είναι επιτρεπτή και η περαιτέρω χρήση για διαφημιστικούς ή εμπορικούς σκοπούς.

⁵⁵ Βλ. Μίτλεπτον Φ., Δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό και Δημόσια Τάξη: Ο ρόλος της Αρχής, σε Δίκαιο και Κοινωνία στον 21 αι., 2002, σελ. 47 επ.

⁵⁶ Βλ. Μήτρου Λ., Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σελ.142-143

⁵⁷ Βλ. Μαλαγαρδή Α., ό.π, σελ. 22

⁵⁸ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό δίκαιο, 1987, σελ. 64 και τις εκεί παραπομπές, ιδίως αρ. 54, όπου τονίζεται η τρωτότητα του ιδιωτικού βίου και η δημιουργία στο άτομο της εντύπωσης ότι η επαγγελματική του σταδιοδρομία εξαρτάται από τον τρόπο εξωτερικεύσης της προσωπικότητάς του, όπως αυτή καταγράφεται στο «βιοπορτραίτο» και το υποχρεώνει σε συμπεριφορές υποκριτικές και συγχρόνως προσβλητικές της ελευθερίας και της αξιοπρέπειας του.

του εργαζομένου συνιστά προϋπόθεση άσκησης κι άλλων συνταγματικών δικαιωμάτων, όπως αυτό της ελευθερίας έκφρασης ή του συνεταιρίζεσθαι⁵⁹.

Η διαπίστωση αυτή διακατέχει ως επί το πλείστον τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, δεδομένου ότι, η ελευθερία διατύπωσης της γνώμης του εργαζομένου ή η άσκηση των συνδικαλιστικών του δικαιωμάτων, επηρεάζονται σημαντικά όταν γνωρίζει ή έστω υποψιάζεται ότι συλλέγονται προσωπικά του δεδομένα⁶⁰.

Αυτό δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να απέχει από οποιαδήποτε πληροφορία αφορά στους εργαζόμενους του, διότι τότε θα ήταν παντελώς ανήμπορος να εκπληρώσει τις συμβατικές και τις εκ του νόμου υποχρεώσεις που τον βαρύνουν, όπως επίσης και να ασκήσει με πρόσφορο τρόπο το διευθυντικό του δικαίωμα για την καλύτερη δυνατή οργάνωση της επιχείρησής του. Το ερώτημα, επομένως, που ανακύπτει είναι «πόση πληροφορία δικαιούται και οφείλει να γνωρίζει ο εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί;»⁶¹.

Από τη άλλη πλευρά, το δικαίωμα στην πληροφόρηση κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 5^Α του Συντάγματος, με το οποίο αναγνωρίζεται το δικαίωμα καθενός να πληροφορεί και να πληροφορείται, να λειτουργεί ενεργητικά και παθητικά στη ροή πληροφοριών, να τις αναζητά, να τις αποδέχεται και να τις διαδίδει σε τρίτους⁶². Αποτελεί και αυτό, όπως και το αρ. 9^Α Σ., ειδικότερη έκφανση του δικαιώματος της προσωπικότητας, ήτοι του άρ. 5 Σ.⁶³, και με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, κατέστη αυθύπαρκτο δικαίωμα.

Ειδικότερα τη σχέση εργασίας, με πολύ μεγαλύτερη ένταση και έκταση από οποιαδήποτε άλλη έννομη σχέση, καθίσταται αναγκαία η ροή πληροφοριών από το ένα μέρος στο άλλο. Μάλιστα, δεν είναι μόνο ο εργοδότης που αξιώνει πληροφόρηση, αλλά πληθώρα νομοθετικών διατάξεων έχουν θεσπιστεί για να εξυπηρετούν και το δικαίωμα πληροφόρησης του μισθωτού⁶⁴.

Από κει και έπειτα και μέχρι ένα βαθμό, ο εργαζόμενος οφείλει και εκείνος να συνδράμει τον εργοδότη με απαραίτητες πληροφορίες, ούτως ώστε να εκπληρώνει ο τελευταίος τις έννομες υποχρεώσεις του ή να ικανοποιεί τις αξιώσεις του εργαζομένου⁶⁵.

Ανακύπτει από τα προλεγόμενα, ένα πεδίο σύγκρουσης συμφερόντων και δικαιωμάτων των δύο πλευρών στο χώρο εργασίας, ενόψει ότι βάσει του άρ. 5^Α Σ. δεν μπορεί να αναιρεθεί το δικαίωμα του εργοδότη για πληροφόρηση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ενώ κατά το αρ. 9^Α Σ. πρέπει παράλληλα να

⁵⁹ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Η χρησιμοποίηση οπτικοακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, ΕΕργΔ 1986, σελ. 153 επ.

⁶⁰ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 29

⁶¹ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π., σελ. 193

⁶² Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 33-34

⁶³ «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη».

⁶⁴ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 32-33, η οποία αναφέρεται σε σωρεία νομοθετικών ρυθμίσεων, όπως το π.δ 166/94 περί ενημέρωσης του εργαζομένου για τους όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας ή το αρ. 2 ν. 3846/10 περί ενημέρωσης των εργαζομένων επί θεμάτων μερικής απασχόλησης κ.λπ.

⁶⁵ Βλ. Άρθρο 653 ΑΚ.

διασφαλιστεί το δικαίωμα των εργαζομένων για προστασία από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών τους δεδομένων⁶⁶.

Επί του πρακτέου, η επιθετική, ενεργητική λειτουργία που περιέχει το δικαίωμα στην πληροφόρηση είναι αναπόφευκτο όταν ασκείται από τον εργοδότη στο πεδίο της εργασιακής σχέσης να προκαλεί την αντιπαράθεση με το, κατ'αρχήν αμυντικό, δικαίωμα του εργαζομένου επί της προστασίας των προσωπικών του δεδομένων.

Είναι με άλλα λόγια μια σύγκρουση ανάμεσα στην αμυντική και επιθετική χροιά του δικαιώματος της προσωπικότητας⁶⁷. Και τα δύο αντικρουόμενα δικαιώματα κατοχυρώνονται με βάση την αρχή της τριτενέργειας των ατομικών δικαιωμάτων, τόσο απέναντι στο κράτος όσο και στους ιδιώτες⁶⁸, ωστόσο κανένα από τα δύο δεν είναι απόλυτο με αποτέλεσμα να καθίσταται αναπόφευκτη η αναγκαιότητα πρακτικής εναρμόνισης⁶⁹.

Βεβαίως, δεν αμφισβητείται, ότι, η αξία του ανθρώπου είναι ο σκληρός πυρήνας της προσωπικότητας και του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού και κεντρικός άξονας του δικαϊκού μας συστήματος από την οποία πηγάζουν όλες οι ατομικές ελευθερίες⁷⁰. Τυγχάνει ρητής συνταγματικής κατοχύρωσης στο άρ. 2 Σ.⁷¹ και δεν υπόκειται σε περιορισμό ή επιφύλαξη νόμου⁷². Το άρ. 9^Α Σ. συνδέεται άρρηκτα με το άρ. 2 Σ⁷³., δεδομένου ότι ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός αποσκοπεί στη διαφύλαξη της αξιοπρέπειας του ατόμου⁷⁴ και αυτή η αδιάρρηκτη σύνδεση πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν σε κάθε στάθμιση.

Περαιτέρω, αναλογιζόμενος κανείς το περιεχόμενο των αντιμαχόμενων δικαιωμάτων παρατηρεί για το άρθρο 5^Α Σ., ότι αυτό υποχωρεί για λόγους «προστασίας συμφερόντων και δικαιωμάτων τρίτων». Ομολογουμένως, η προστασία του ατόμου έναντι της αθέμιτης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων αποτελεί πράγματι δικαίωμα και μάλιστα υψηλής συνταγματικής περιωπής.

Από την άλλη, από τα οριζόμενα στο άρθρο 9^Α Σ., δεν διαφαίνεται ανάλογος περιορισμός.

Ωστόσο, η προστασία επιτυγχάνεται «όπως ο νόμος ορίζει», και άρα η δυσκολία εντοπίζεται για ακόμη μια φορά στο άρ. 25 Σ⁷⁵ και συγκεκριμένα «στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν⁷⁶».

⁶⁶ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 30

⁶⁷ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 10

⁶⁸ Βλ. Δαγτόγλου Π.Δ, Ατομικά Δικαιώματα, 2012, σελ. 45.

⁶⁹ Βλ. Δαγτόγλου Π.Δ, ό.π., σελ. 95. Όλα τα συνταγματικά ατομικά δικαιώματα έχουν την ίδια τυπική ισχύ, δεν υπάρχουν δηλαδή υποδεέστερα και υπερέχοντα. Η λύση σε περίπτωση σύγκρουσης πρέπει να αναζητείται στις συνταγματικά θεμελιωμένες αρχές και ιδίως σε αυτή της αναλογικότητας.

⁷⁰ Βλ. Ανθίμου Κ., ό.π., σελ. 169 επ.

⁷¹ «Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας».

⁷² Βλ. Ανθίμου Κ., ό.π., σελ 169-170

⁷³ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π., σελ. 143. Στην ευρωπαϊκή προσέγγιση η προστασία δεδομένων συνδέεται πράγματι με την αξία του ανθρώπου (dignity) και εκφράζεται ως η αξίωση να μην καθίσταται το άτομο ένα σύνολο δεδομένων προς επεξεργασία ή προς συναλλαγή.

⁷⁴ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 35

⁷⁵ «Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το

Ως απάντηση, επομένως, στο φλέγον ερώτημα για το πόση πληροφορία δικαιούται να γνωρίζει ένας εργοδότης, οι εργαζόμενοι σαφώς, ως «σώμα» της επιχείρησης υποχρεούνται να αποδεχθούν ένα βαθμό παρέμβασης στα προσωπικά δεδομένα που τους αφορούν και να ανεχθούν περιορισμούς στο δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού τους, όπως και ο εργοδότης υποχρεούται να ανεχθεί την ικανοποίηση του δικαιώματός του στην πληροφόρηση μόνο στα όρια του συστήματος αυτού⁷⁷. Έτσι, το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού υποχωρεί μόνο στα όρια που θέτει ο νόμος.

Το ίδιο συμπέρασμα απορρέει και από τον νέο Κανονισμό για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (GDPR).

Πιο συγκεκριμένα, κατά το άρθρο 85 του Κανονισμού 679/16: *«Τα κράτη μέλη **διά νόμου συμβιβάζουν** το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δυνάμει του παρόντος κανονισμού με το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης και πληροφόρησης, συμπεριλαμβανομένης της επεξεργασίας για δημοσιογραφικούς σκοπούς και για σκοπούς πανεπιστημιακής, καλλιτεχνικής ή λογοτεχνικής έκφρασης»,* ενώ κατά την παρ. 2: *«Για την επεξεργασία που διενεργείται για δημοσιογραφικούς σκοπούς ή για σκοπούς ακαδημαϊκής, καλλιτεχνικής ή λογοτεχνικής έκφρασης, τα κράτη μέλη προβλέπουν εξαιρέσεις ή παρεκκλίσεις από το κεφάλαιο II (αρχές), το κεφάλαιο III (δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων), το κεφάλαιο IV (υπεύθυνος επεξεργασίας και εκτελών την επεξεργασία), το κεφάλαιο V (διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς), το κεφάλαιο VI (ανεξάρτητες εποπτικές αρχές), το κεφάλαιο VII (συνεργασία και συνεκτικότητα) και το κεφάλαιο IX (ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων), εφόσον αυτές είναι αναγκαίες για να συμβιβαστεί το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την ελευθερία της έκφρασης και πληροφόρησης».*

Είναι προφανής, λοιπόν, η βούληση του νομοθέτη να θέσει περιορισμούς στο δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων του ατόμου, προς εξυπηρέτηση της ελευθερίας έκφρασης και πληροφόρησης⁷⁸.

Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας».

⁷⁶ Βλ. Λαδά Δ., ό.π. σελ. 83

⁷⁷ Βλ. Δούκα Β., ό.π. σελ. 37

⁷⁸ Βλ. και αιτιολογική σκέψη Κανονισμού(153): Το δίκαιο των κρατών μελών θα πρέπει να **συμφιλιώνει** τους κανόνες που διέπουν την ελευθερία της έκφρασης και της πληροφόρησης, περιλαμβανομένης της δημοσιογραφικής, πανεπιστημιακής, καλλιτεχνικής ή και λογοτεχνικής έκφρασης, με το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δυνάμει του παρόντος κανονισμού. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μόνο για δημοσιογραφικούς σκοπούς ή για σκοπούς πανεπιστημιακής, καλλιτεχνικής ή λογοτεχνικής έκφρασης θα πρέπει να υπόκειται σε παρεκκλίσεις ή εξαιρέσεις από ορισμένες διατάξεις του παρόντος κανονισμού, εφόσον είναι αναγκαίο για να συμβιβαστεί το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης και πληροφόρησης, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 11 του Χάρτη. Αυτό θα πρέπει να ισχύει ειδικότερα όσον αφορά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον οπτικοακουστικό τομέα και στα αρχεία ειδήσεων και στις βιβλιοθήκες τύπου. Επομένως, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν νομοθετικά μέτρα που να προβλέπουν τις αναγκαίες εξαιρέσεις και παρεκκλίσεις για την εξισορρόπηση των εν λόγω θεμελιωδών δικαιωμάτων. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν τέτοιες εξαιρέσεις και παρεκκλίσεις σχετικά με τις γενικές αρχές, τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, του υπευθύνου επεξεργασίας και του εκτελούντος την επεξεργασία, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού

Χρησιμοποιώντας, εν τούτοις, τις λέξεις «συμβιβάζει» και «συμφιλιώνει», προμηνύει την προστασία του σκληρού πυρήνα του δικαιώματος για προστασία από την αθέμιτη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και πρωτίστως, τη διαφύλαξη της ανθρωπίνης αξίας ως ύψιστο καθήκον. Η επιλογή αυτή συμβαδίζει και με την αιτιολογική σκέψη (4) του Κανονισμού κατά την οποία: «*Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να προορίζεται να εξυπηρετεί τον άνθρωπο. Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι απόλυτο δικαίωμα· πρέπει να εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία και να σταθμίζεται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Ο παρών κανονισμός σέβεται όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις ελευθερίες και αρχές που αναγνωρίζονται στον Χάρτη όπως κατοχυρώνονται στις Συνθήκες, ιδίως τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, της κατοικίας και των επικοινωνιών, την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, την ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, την ελευθερία έκφρασης και πληροφόρησης, την επιχειρηματική ελευθερία, το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου και την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία*».

Με παρόμοιο πνεύμα κινείται ο νομοθέτης και κατά τη θέσπιση του άρθρου 17 του Κανονισμού, περί του δικαιώματος στη λήθη.

Ειδικότερα, κατά την παρουσίαση του εξαιρέσεων, όταν το άτομο δεν μπορεί να ασκήσει το δικαίωμα διαγραφής, μεταξύ άλλων ορίζεται, ότι αυτό δεν είναι εφικτό όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία για την άσκηση του δικαιώματος ελευθερίας της έκφρασης και του δικαιώματος στην ενημέρωση⁷⁹.

Συνεπώς, το δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοπροσδιορισμό βρίσκεται, ιδίως κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης σε μόνιμη σύγκρουση με το δικαίωμα του εργοδότη ή και τρίτων για πληροφόρηση επί των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Όμως, το διακύβευμα είναι ακόμη και επί της νομίμου διενεργηθείσας «κατόπτευσης» των πτυχών της ζωής ενός εργαζομένου, η επέμβαση στη σφαίρα αυτοδιάθεσης και αυτονομίας του, να μην τον καθιστά μέρος του πληροφοριακού

χαρακτήρα σε τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς, τις ανεξάρτητες εποπτικές αρχές, τη συνεργασία και τη συνεκτικότητα και ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων. Όταν οι εν λόγω απαλλαγές ή παρεκκλίσεις διαφέρουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, θα πρέπει να εφαρμόζεται το δικαίωμα του κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας. Για να ληφθεί υπόψη η σημασία του δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης σε κάθε δημοκρατική κοινωνία, είναι απαραίτητο να ερμηνεύονται διασταλτικά οι έννοιες που σχετίζονται με την εν λόγω ελευθερία, όπως η δημοσιογραφία.

⁷⁹ Βλ. άρθρο 17 περίπτωση 3. **Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν εφαρμόζονται στον βαθμό που η επεξεργασία είναι απαραίτητη: α) για την άσκηση του δικαιώματος ελευθερίας της έκφρασης και του δικαιώματος στην ενημέρωση, β) για την τήρηση νομικής υποχρέωσης που επιβάλλει την επεξεργασία βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κράτους μέλους στο οποίο υπάγεται ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο της επεξεργασίας, γ) για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχεία η) και θ), καθώς και το άρθρο 9 παράγραφος 3, δ) για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1, εφόσον το δικαίωμα που αναφέρεται στην παράγραφο 1 είναι πιθανόν να καταστήσει αδύνατη ή να εμποδίσει σε μεγάλο βαθμό την επίτευξη σκοπών της εν λόγω επεξεργασίας, ή ε) για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων.**

κεφαλαίου του εργοδότη⁸⁰, αναιρώντας την ανθρώπινη υπόστασή του και προσβάλλοντας την αξία του.

Κεφάλαιο Δεύτερο: Ο Γενικός Κανονισμός 679/2016 – Το «πέρασμα» από το παλαιό στο νέο καθεστώς.

A. Το νομικό πλαίσιο προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής, έκφανση του οποίου αποτελεί και το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων του φυσικού προσώπου, κατοχυρώνεται τόσο σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και στην ελληνική έννομη τάξη.

Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), από την οποία δεσμεύεται και η Ελλάδα, θεσπίζει για τα συμβαλλόμενα μέρη την υποχρέωση σεβασμού της ιδιωτικότητας των ατόμων, η οποία συνδέεται άμεσα και με το δικαίωμα ελευθερίας της έκφρασης που κατοχυρώνει η Σύμβαση, ως προϋπόθεση πραγμάτωσής του⁸¹. Σε ευρωπαϊκό, επίσης, επίπεδο η υιοθέτηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ «για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών», επιδίωξε, τουλάχιστον σε ένα πρώτο στάδιο, την καθιέρωση ορισμένων αρχών που να διέπουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και την εναρμόνιση των νομοθεσιών των κρατών-μελών προς ένα υψηλό επίπεδο προστασίας⁸².

Περαιτέρω, στο πρωτογενές δίκαιο ο Χάρτης Θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ), επιβεβαιώνει το δικαίωμα κάθε ατόμου στο σεβασμό της ιδιωτικής του ζωής και της προστασίας των προσωπικών του δεδομένων⁸³.

Στην ελληνική έννομη τάξη, όπως είδαμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, η προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων, τυγχάνει

⁸⁰ Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, σε Προσωπικά Δεδομένα Κοτσαλής Γ. Λεωνίδας, 2016, σελ. 194

⁸¹ Συγκεκριμένα στο άρ. 8 της ΕΣΔΑ ορίζεται: «Παν πρόσωπον δικαιούται **εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του**, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του», ενώ στο άρ. 10: «**Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν εκφράσεως**. Το δικαίωμα τούτο περιλαμβάνει την ελευθερίαν γνώμης ως και την ελευθερίαν **λήψεως ή μεταδόσεως πληροφοριών ή ιδεών..... Η άσκησης των ελευθεριών τούτων, συνεπαγομένων καθήκοντα και ευθύνας δύναται να υπαχθή εις ωρισμένας διατυπώσεις, όρους, περιορισμούς** ή κυρώσεις, προβλεπομένους υπό του νόμου και αποτελούντας αναγκαία μέτρα εν δημοκρατική κοινωνία δια την εθνικήν ασφάλειαν, την εδαφικήν ακεραιότητα ή δημοσίαν ασφάλειαν, την προάσπισιν της τάξεως και πρόληψιν του εγκλήματος, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, **την προστασίαν της υπολήψεως ή των δικαιωμάτων των τρίτων....**»

⁸² Στο σκοπό αυτό και ειδικά για τον τομέα της ηλεκτρονικής επεξεργασίας, συνέβαλλε και η υιοθέτηση της Οδηγίας 2002/58/ΕΚ «για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τομέα των τηλεπικοινωνιών», η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τον ν. 3471/2006.

⁸³ Βλ. άρ. 8 ΧΘΔΕΕ: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν» και άρ. 11 ΧΘΔΕΕ: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία έκφρασης. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει την ελευθερία γνώμης και την ελευθερία λήψης ή μετάδοσης πληροφοριών ή ιδεών, χωρίς την ανάμειξη δημοσίων αρχών και αδιακρίτως συνόρων».

συνταγματικής κατοχύρωσης στα άρθρα 9 και 9^Α και 19Σ⁸⁴, ενώ σε επίπεδο νόμου, εφαρμογή είχε μέχρι πρότινος ο ν. 2472/97 «για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Β. Ο Γενικός Κανονισμός 679/16 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Η κατάργηση της Οδηγίας 95/46/ΕΚ.

Η 25^η Μαΐου του 2018 ορίστηκε ως καταληκτική ημερομηνία εφαρμογής του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων 679/2016/ΕΕ (στο εξής Κανονισμός). Ο Κανονισμός, όπως συνάγεται και από άρθρου 94 του κειμένου του, καταργεί την ευρωπαϊκή Οδηγία 95/46/ΕΚ (στο εξής: Οδηγία) και παράλληλα με αυτή, οποιοδήποτε νομοθέτημα με το οποίο τα κράτη μέλη την είχαν ενσωματώσει στην έννομη τάξη τους. Η Οδηγία διαδραμάτισε μεν σημαντικό ρόλο στην εξέλιξη της προστασίας δεδομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και εκτός αυτής, καθώς πολλά κράτη ανά τον κόσμο προέβησαν σε ψήφιση νομοθεσιών που προσέφεραν ένα αντίστοιχο ή αλλιώς, ισοδύναμο με το κοινοτικό επίπεδο προστασίας⁸⁵. Ωστόσο, οι τεχνολογικές εξελίξεις που μεσολάβησαν, ώθησαν στην αντικατάσταση της, με την επιθυμία ενός πιο ισχυρού και συνεκτικού πλαισίου προστασίας.

Όπως, άλλωστε, διαπιστώνεται και στις αιτιολογικές σκέψεις του Κανονισμού, ενώ οι στόχοι και οι αρχές της Οδηγίας παραμένουν ισχυροί, εντούτοις, δεν κατόρθωσε αυτή (η Οδηγία) να αποτρέψει τον κατακερματισμό της εφαρμογής της προστασίας δεδομένων σε ολόκληρη την Ένωση, την ανασφάλεια δικαίου και τη διαδεδομένη στο κοινό αντίληψη ότι υπάρχουν σημαντικοί κίνδυνοι για την προστασία των φυσικών προσώπων⁸⁶.

Πιο συγκεκριμένα, οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας δημιούργησαν νέες προκλήσεις για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς η κλίμακα της συλλογής και της ανταλλαγής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αυξήθηκε σημαντικά. Η τεχνολογία επιτρέπει πλέον σε ιδιωτικές επιχειρήσεις όσο και σε δημόσιες αρχές να κάνουν χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε πρωτοφανή κλίμακα για την επίδωξη των δραστηριοτήτων τους. Τα φυσικά πρόσωπα ολοένα και περισσότερο δημοσιοποιούν προσωπικές πληροφορίες και τις καθιστούν διαθέσιμες σε παγκόσμιο επίπεδο⁸⁷. Η διεθνοποίηση της οικονομίας και του ανταγωνισμού έχουν σαν αποτέλεσμα μια άνευ προηγουμένου αύξηση των διασυννοριακών ροών δεδομένων. Η ανταλλαγή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, περιλαμβανομένων των φυσικών προσώπων, ενώσεων και επιχειρήσεων σε ολόκληρη

⁸⁴ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 4 όπου αναφέρει τη ριζοσπαστική άποψη, όπως τη χαρακτηρίζει, περί ένταξης του δικαίου των προσωπικών δεδομένων στο δίκαιο της επικοινωνίας, λόγω της αυστηρότητας της προστασίας που παρέχει το άρθρο 19 σε σχέση με τα άρθρα 5 και 9^Α του Συντάγματος.

⁸⁵ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, 2018, σελ. 15

⁸⁶ Βλ. αιτιολογική σκέψη (9) ΓΚΠΔ.

⁸⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (6) ΓΚΠΔ.

την Ένωση, έχει αυξηθεί. Οι εθνικές αρχές των κρατών μελών καλούνται από το δίκαιο της Ένωσης να συνεργάζονται και να ανταλλάσσουν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα προκειμένου να μπορούν να εκτελούν τις υποχρεώσεις τους ή να ασκούν καθήκοντα για λογαριασμό αρχής άλλου κράτους μέλους⁸⁸.

Τούτων δοθέντων, η Οδηγία αν και πρωτοποριακή για την εποχή της, ήταν λογικό μετά από περίπου μία εικοσαετία να ξεπεραστεί⁸⁹. Η ιλιγγιώδης τεχνολογική ανάπτυξη απαιτεί ένα ισχυρό και πιο συνεκτικό πλαίσιο προστασίας, υποστηριζόμενο από αυστηρή εφαρμογή της νομοθεσίας, ώστε να επανακτηθεί η αναγκαία εμπιστοσύνη των υποκειμένων των δεδομένων που θα επιτρέψει στην ψηφιακή οικονομία να αναπτυχθεί στο σύνολο της εσωτερικής αγοράς.

Ειδικότερα, θα πρέπει τα φυσικά πρόσωπα να έχουν τον έλεγχο των δικών τους δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα⁹⁰. Οι διαφορές στο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των φυσικών προσώπων, ιδίως του δικαιώματος προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, οφείλονται στην ύπαρξη αποκλίσεων κατά την εκτέλεση και εφαρμογή της οδηγίας 95/46/EK⁹¹.

Για τη διασφάλιση υψηλού επιπέδου προστασίας των φυσικών προσώπων και την άρση των εμποδίων στις ροές δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός της Ένωσης, το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των φυσικών προσώπων σε σχέση με την επεξεργασία των εν λόγω δεδομένων θα πρέπει να είναι ισοδύναμο σε όλα τα κράτη μέλη. Θα πρέπει να διασφαλίζεται συνεκτική και ομοιόμορφη εφαρμογή των κανόνων για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των ελευθεριών των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε ολόκληρη την Ένωση⁹².

Ειδικότερα στο χώρο εργασίας, η Οδηγία ουδέποτε περιείχε εξειδικευμένες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους, με αποτέλεσμα να μη λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες της σχέσης εξαρτημένης εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο – υποκείμενο των δεδομένων με τον εργοδότη- υπεύθυνο επεξεργασίας.

Μάλιστα, δεδομένης της δεσμευτικότητας μιας Οδηγίας μονάχα ως προς το αποτέλεσμα κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσης στην έννομη τάξη των κρατών μελών, εγείρετο το ζήτημα η προστασία προσωπικών δεδομένων να αντιμετωπίζεται διαφορετικά στα κράτη μέλη. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, όταν η επεξεργασία πραγματοποιείται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση εργασίας και είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρέωσης που επιβάλλει ο νόμος, ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης αρχείου στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (στο εξής: ΑΠΔΠΧ)⁹³.

Προφανώς, η αδυναμία της Οδηγίας να καλύψει πλήρως το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, έγινε αντιληπτή από τα κοινοτικά όργανα και για το λόγο αυτό

⁸⁸ Βλ. αιτιολογική σκέψη (5) ΓΚΠΔ.

⁸⁹ Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ- Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σελ. 17

⁹⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (7) ΓΚΠΔ.

⁹¹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (9) ΓΚΠΔ.

⁹² Βλ. αιτιολογική σκέψη (10) ΓΚΠΔ.

⁹³ Άρθρο 7^Α ν. 2472/97.

προωθήθηκε μια σειρά μη δεσμευτικών κειμένων όπως η Γνώμη 8/2001 της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 «για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο εργασιακό περιβάλλον» και το Έγγραφο Εργασίας της ίδιας Ομάδας «για την επιτήρηση και την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας⁹⁴».

Αντιστοίχως, σε εθνικό επίπεδο η ΑΠΔΠΧ εξέδωσε την Οδηγία 115/2001, θεωρώντας ότι η εφαρμογή των γενικών κανόνων δεν λαμβάνει υπόψη τους ιδιαίτερους σκοπούς, τις συνθήκες και γενικά το περιβάλλον της εργασιακής σχέσης με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ερμηνευτικά προβλήματα και ανασφάλεια δικαίου.

Αναπόφευκτο και ορατό, επομένως, από καιρό ότι το δίκαιο έπρεπε να επικαιροποιηθεί και να ανταποκριθεί στις τεχνολογικές εξελίξεις, μέσω ενός νομοθετικού ισχυρού εργαλείου, δεσμευτικού και υπεράνω συνόρων⁹⁵. Έτσι, ο Κανονισμός εισάγει ενιαίες, αναλυτικές και άμεσα εφαρμοστέες ρυθμίσεις που δεν καταλείπουν παρά ελάχιστα περιθώρια επιλογών στα κράτη μέλη⁹⁶. Η έννοια – κλειδί του εγχειρήματος είναι εκείνη της αποτελεσματικότητας. Αντιστρόφως, η μεταρρύθμιση κατέστη απαραίτητη λόγω των αναποτελεσματικότητων του προηγούμενου καθεστώτος⁹⁷, της ανασφάλειας, των αποκλίσεων και των ασαφειών.

Πιο συγκεκριμένα, για τη διασφάλιση συνεκτικού επιπέδου προστασίας των φυσικών προσώπων σε ολόκληρη την Ένωση και προς αποφυγή αποκλίσεων που εμποδίζουν την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εσωτερική αγορά, απαιτείτο Κανονισμός, ο οποίος να κατοχυρώνει την ασφάλεια δικαίου και τη διαφάνεια για τους οικονομικούς παράγοντες, περιλαμβανομένων των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων, και να προβλέπει για τα φυσικά πρόσωπα σε όλα τα κράτη μέλη το **ίδιο επίπεδο νομικά εκτελεστών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, καθώς και ευθυνών για τους υπευθύνους επεξεργασίας και τους εκτελούντες την επεξεργασία, ώστε να διασφαλιστεί η συνεκτική παρακολούθηση της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και οι ισοδύναμες κυρώσεις σε όλα τα κράτη μέλη και η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των εποπτικών αρχών των διάφορων κρατών μελών⁹⁸.**

Ο Κανονισμός εξάλλου είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη και ισχύει άμεσα σε κάθε κράτος μέλος σύμφωνα με το άρθρο 288 εδ. β' ΣΛΕΕ. Στηρίζεται στο άρθρο 8 του ΧΘΔΕΕ και στο άρθρο 16 της ΣΛΕΕ⁹⁹ και παρέχει προστασία σε όλα τα

⁹⁴ Βλ. Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 29 Μαΐου 2002, WP 55

⁹⁵ Βλ. Λεμπέση Δ., Γενικός Ευρωπαϊκός Κανονισμός για την προστασία προσωπικών δεδομένων (ΕΕ 2016/679) – Κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ - Συγκριτική μελέτη, ΔΕΝ 2018, σελ. 498

⁹⁶ Βλ. Δελλή Γ., Εισαγωγή σε Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ- Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σελ. 2-3

⁹⁷ Βλ. Δελλή Γ., ό.π., σελ. 4 -5

⁹⁸ Βλ. αιτιολογική σκέψη (13) ΓΚΠΔ.

⁹⁹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (1): Η προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι θεμελιώδες δικαίωμα. Το άρθρο 8 παράγραφος 1 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης («Χάρτης») και το άρθρο 16 παράγραφος 1 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) ορίζουν ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.

φυσικά πρόσωπα, ανεξαρτήτως ιθαγένειας ή τόπου διαμονής, σε σχέση με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους¹⁰⁰.

Σε αντίθεση με την Οδηγία που δεσμεύει μόνο τα κράτη μέλη στα οποία απευθύνεται, **ο Κανονισμός παράγει απευθείας δικαιώματα και υπέρ των ιδιωτών**¹⁰¹.

Παρά ταύτα, η επιλογή του συγκεκριμένου νομικού ενδύματος και η παράκαμψη του εθνικού νομοθέτη για ένα τόσο ευαίσθητο ζήτημα, εγείρει ερωτήματα. Δεν έλειψε και ο χαρακτηρισμός του από τον Δικαστή του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου Johannes Masing ως «Ο αποχαιρετισμός των ατομικών δικαιωμάτων»¹⁰². Η κριτική αυτή έχει λογικό έρεισμα, αφού τα ατομικά δικαιώματα συνδέονται στενά με τις συνταγματικές αντιλήψεις και την πολιτική ιστορία κάθε κράτους μέλους, ενώ, ο κατά κοινή ομολογία, έντονα πολιτικός τους χαρακτήρα αποτελεί συχνό πεδίο σύγκρουσης φιλελεύθερων και σοσιαλιστών¹⁰³.

Στην πραγματικότητα, βέβαια, ο Κανονισμός επιτρέπει στο νομοθέτη σοβαρά περιθώρια αποκλίσεων και γι' αυτό έχει χαρακτηριστεί ως «υβρίδιο» Κανονισμού ή κρυμμένη Οδηγία¹⁰⁴. Παραδείγματος χάρη, το άρθρο 9 που οριοθετεί τις προϋποθέσεις επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων, προβλέπει στην παρ. 4: *«Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν περαιτέρω όρους, μεταξύ άλλων και περιορισμούς, όσον αφορά την επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αφορούν την υγεία»*.

Συμπερασματικά, η ψήφιση και εφαρμογή του Κανονισμού δίνει λύσεις σε ακανθώδη ζητήματα, εισάγοντας καινοτόμους μηχανισμούς (όπως ο θεσμός της μελέτης αντικτύπου¹⁰⁵), επιδιώκοντας την πρόληψη αντί της καταστολής (όπως με την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να μεριμνά ήδη από το σχεδιασμό του συστήματος συλλογής και επεξεργασίας¹⁰⁶) και το σπουδαιότερο, προσφέρει ενεργό ρόλο στο υποκείμενο των δεδομένων μέσω ανανεωμένων και εμπλουτισμένων δικαιωμάτων που του απονέμονται, μετατρέποντας το σε πρωταγωνιστή και όχι θεατή των πληροφοριακών και τεχνολογικών δρώντων.

Από την άλλη, δεν ελλείπουν προβληματισμοί και κινδυνολογίες για ορισμένα ζητήματα, μερικά εκ των οποίων θα εξεταστούν παρακάτω.

Γ. Η αλλαγή ισορροπίας ανάμεσα στο δικαίωμα για προστασία από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων. Το βάρος απόδειξης.

Από πλέγμα διατάξεων του Κανονισμού αναφύεται η σύγκυση του Ευρωπαϊού νομοθέτη, από τη μία να προστατεύσει το δικαίωμα των υποκειμένων στην προστασία των προσωπικών τους δεδομένων και από την άλλη να εξασφαλίσει την ανεμπόδιση κυκλοφορία δεδομένων και πληροφοριών στην παγκόσμια αγορά.

¹⁰⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (14) και (2) ΓΚΠΔ.

¹⁰¹ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π, σελ. 16

¹⁰² Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 18

¹⁰³ Βλ. Λεμπέση Δ., ό.π, σελ. 498

¹⁰⁴ Βλ. Λεμπέση Δ., ό.π, σελ. 498

¹⁰⁵ Έχει χαρακτηριστεί εργαλείο αντίστοιχο με αυτό της μελέτης περιβαλλοντικών επιπτώσεων, βλ. Δελλή Γ., ό.π, σελ. 9

¹⁰⁶ Βλ. άρθρο 25 παρ. 1 και 2 ΓΚΠΔ.

Σύμφωνα με το προγενέστερο καθεστώς, η οδηγία 95/46/EK επεδίωκε την εναρμόνιση της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των φυσικών προσώπων όσον αφορά τις δραστηριότητες επεξεργασίας και τη διασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μεταξύ κρατών μελών¹⁰⁷.

Εν τοις πράγμασι, η Οδηγία δεν αποσκοπούσε στην κατοχύρωση ενός απόλυτου δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικής ζωής, αλλά στην απελευθέρωση της κυκλοφορίας δεδομένων εντός της Κοινότητας¹⁰⁸.

Αντίθετα, ο ν.2472/97 είχε σαφώς διαφορετικό πρόταγμα «εξαιρώντας» ολοσχερώς από το αντικείμενο πραγμάτευσης του την ελεύθερη κυκλοφορία δεδομένων¹⁰⁹. Η πλάστιγγα στην ελληνική έννομη τάξη έγερνε υπέρ του υποκειμένου, αφού σκοπός του ν. 2472/97, όπως φαίνεται και από το Προοίμιο του, ήταν καθαρά η προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων¹¹⁰.

Παράλληλα, και στο Σύνταγμα, το άρθρο 9^Α αναφέρεται μόνο στην προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων και όχι και στην ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων στην αγορά. Στο σημείο αυτό, διαπιστώνεται ότι ο ν. 2472/97, ως απαύγασμα μιας ακτιβιστικής περιόδου για τα προσωπικά δεδομένα υπερβαίνει σε επίπεδο διακήρυξης την Οδηγία¹¹¹.

Από την άλλη βέβαια, στον ν. 2472/97 κατοχυρώνονται με σαφήνεια τόσο τα δικαιώματα όσο και οι υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας. Εφόσον μάλιστα, δεν παραβιάζονται οι τιθέμενες υποχρεώσεις, η επεξεργασία διενεργείται νόμιμα και κατά αυτόν τον τρόπο θα έλεγε κανείς επιτυγχάνεται και η ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων και διασφαλίζεται το δικαίωμα στην πληροφόρηση¹¹².

Εξάλλου, ακόμη κι αν η ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων δεν προβλεπόταν ρητά στην ελληνική έννομη τάξη, η σύμφωνη με την Οδηγία και το Ευρωπαϊκό δίκαιο ερμηνεία, προκρίνει να εφαρμόζεται η πρακτική του συγκερασμού των «αντίπαλων» δικαιωμάτων δια της μεθόδου της πρακτικής εναρμόνισης¹¹³, ώστε να επιτυγχάνεται τελικώς ο κοινοτικός σκοπός.

Ουσιαστικά πλέον, ο Κανονισμός επικαιροποιεί τη βασική αρχή της Οδηγίας, θέτοντας επί ίσοις όροις την προστασία προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη διακίνηση αυτών.

Διευκρινίζει, επί της ουσίας, το συνταγματικά αυτονόητο της ελλείψεως ιεραρχίας στα ατομικά δικαιώματα, υπογραμμίζοντας ότι σε περίπτωση σύγκρουσης θα λαμβάνει χώρα στάθμιση επί τη βάση της αρχής της αναλογικότητας¹¹⁴.

¹⁰⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (3) ΓΚΠΔ.

¹⁰⁸ Βλ. Χρήστου Β., Το δικαίωμα στην προστασία από την επεξεργασία δεδομένων, Θεμελίωση-Ερμηνεία-Προοπτικές, 2017, σελ. 19

¹⁰⁹ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., Προσωπικά Δεδομένα – Ερμηνεία ν. 2472/97, 2005, σελ. 3

¹¹⁰ Βλ. άρ. 1 ν. 2472/97: «Αντικείμενο του παρόντος νόμου είναι η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς προστασία των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των φυσικών προσώπων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής».

¹¹¹ Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 23

¹¹² Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 4-5

¹¹³ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 2-3

¹¹⁴ Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 24

Έτσι, λοιπόν ο ενθουσιασμός του Έλληνα νομοθέτη που ώθησε στην καθιέρωση του τεκμηρίου «εν αμφιβολία υπέρ του υποκειμένου των δεδομένων», αντικαθίσταται οριστικά από το νέο άρθρο 1 του Κανονισμού.

Συγκεκριμένα, κατά το άρ. 1 παρ. 1 ΓΚΠΔ «Ο παρών κανονισμός θεσπίζει κανόνες που αφορούν **την προστασία των φυσικών προσώπων** έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και κανόνες που αφορούν την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», και κατά την παρ. 3 «**Η ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός της Ένωσης δεν περιορίζεται ούτε απαγορεύεται για λόγους που σχετίζονται με την προστασία των φυσικών προσώπων** έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα».

Σε μία πρώτη αξιολόγηση της ανωτέρω διατάξεως, θεωρείται εύλογο να υποστηρίξει κανείς ότι η προστασία του υποκειμένου δεν εξισορροπείται απλά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων, αλλά τελικά παραγκωνίζεται από αυτή και έρχεται σε «δεύτερη μοίρα». Η άποψη αυτή ενθαρρύνεται και από την αιτ. σκέψη (13) κατά την οποία: «Για την ομαλή λειτουργία της εσωτερικής αγοράς, η ελεύθερη κυκλοφορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός της Ένωσης **δεν πρέπει να περιορίζεται, ούτε να απαγορεύεται για λόγους που σχετίζονται με την προστασία των φυσικών προσώπων** έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Αν μάλιστα αναλογιστούμε ότι η δικαιοδοσία των οργάνων της ΕΕ δεν εκτείνεται πέρα από τις σχέσεις της αγοράς¹¹⁵, το πνεύμα της διάταξης δε μοιάζει παράλογο ασχέτως αν κρίνεται ορθό, (ιδίως, όταν ο νομοθέτης δίνει προβάδισμα στην ελεύθερη κυκλοφορία ακόμη και όταν πρόκειται για γενετικά και βιομετρικά δεδομένα ή δεδομένα υγείας¹¹⁶).

Σε κάθε περίπτωση βέβαια, ένα τέτοιο συμπέρασμα προσκρούει πρωτίστως στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής ΧΘΔΕΕ) ο οποίος, εμφαντικά και σημειολογικά στην κορωνίδα του, στη διάταξη του άρθρου 1, ορίζει ότι η αξιοπρέπεια του ανθρώπου είναι απαραβίαστη¹¹⁷. Η αρχή αυτή ανήκει και στον σκληρό πυρήνα των διατάξεων του Συντάγματος μας, μη υποκείμενων μάλιστα σε αναθεώρηση και προσδίδει ανθρωποκεντρική φύση στην έννομη τάξη μας¹¹⁸.

Πιο συγκεκριμένα, στο άρ. 52 παρ. 1 του ΧΘΔΕΕ: «Κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από το νόμο και **να σέβεται το βασικό περιεχόμενο** των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων». Όπως, εξάλλου, πολύ σωστά έχει επισημανθεί: «ο νομοθέτης δικαιούται να τάμει τη

¹¹⁵ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 25

¹¹⁶ Βλ. αιτιολογική σκέψη (53): «Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν περαιτέρω όρους, μεταξύ άλλων και περιορισμούς, όσον αφορά την επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αφορούν την υγεία. Ωστόσο, αυτό **δεν θα πρέπει να εμποδίζει την ελεύθερη κυκλοφορία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός της Ένωσης**, όταν οι όροι αυτοί εφαρμόζονται στη διασυννοριακή επεξεργασία των δεδομένων αυτών.

¹¹⁷ Βλ. Λαδά Δ., ό.π., σελ. 9

¹¹⁸ Βλ. Γκούτο Χ., Οι νέες συνταγματικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 2001, σελ. 709, Λαδά Δ., ό.π., σελ. 9-10

σύγκρουση υπέρ της μιας ή της άλλης εκδοχής, εκτός αν τούτο θίγει τον πυρήνα της εκτοπιζόμενης συνταγματικής αξίας»¹¹⁹. Η δε στάθμιση, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, έχει όριο τον άνθρωπο και γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας¹²⁰.

Πάντως, οι μεταρρυθμίσεις δεν αλλάζουν μόνο τα δεδομένα ισορροπίας των δύο αντίπαλων δικαιωμάτων. Εκτείνονται και στις διατάξεις εκείνες που διαμορφώνουν την κατανομή του βάρους απόδειξης.

Αναλυτικότερα, κατά το άρθρο 5 παρ. 2 του Κανονισμού «Ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με την παράγραφο 1 («λογοδοσία»)

Εν ολίγοις, σε ένα παράδειγμα αντλούμενο από τον εργασιακό χώρο, είναι ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι η συντελούμενη διασυννοριακή μεταβίβαση των δεδομένων του εργαζομένου σε θυγατρική επιχείρηση του ομίλου είναι νόμιμη και σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας. Την ευθύνη απόδειξης συμμόρφωσης με τον Κανονισμό επιτάσσει και το άρθρο 24 κατά το οποίο: «Λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, καθώς και τους κινδύνους διαφορετικής πιθανότητας επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίζει και να μπορεί να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό», αλλά και από το άρθρο 7 για την επεξεργασία που στηρίζεται στη συγκατάθεση, προκύπτει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να «είναι σε θέση να αποδείξει ότι το υποκείμενο των δεδομένων συγκατατέθηκε για την επεξεργασία των δεδομένων του προσωπικού χαρακτήρα».

Συμπερασματικά, μολονότι το τεκμήριο εν αμφιβολία υπέρ του εργαζομένου, εξαλείφθηκε, το βάρος απόδειξης περί νομιμότητας της επεξεργασίας φαίνεται να πέφτει αποκλειστικά στον υπεύθυνο επεξεργασίας¹²¹, **κάτι το οποίο τουλάχιστον στον εργασιακό χώρο αποδεικνύεται αξιοκρατικό, δεδομένης της εγγενούς δομικής ανισότητας των μερών και της δυνατότητας του εργοδότη να κατέχει και να ελέγχει το σύνολο των, προς απόδειξη, πληροφοριών.**

Κεφάλαιο Τρίτο: Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο χώρο εργασίας.

A. Το έννομο συμφέρον του εργοδότη ως υπευθύνου επεξεργασίας.

¹¹⁹ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 11

¹²⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (4) ΓΚΠΔ.

¹²¹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (78) «Η προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα απαιτεί τη λήψη κατάλληλων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ώστε να διασφαλίζεται ότι τηρούνται οι απαιτήσεις του παρόντος κανονισμού. **Προκειμένου να μπορεί να αποδείξει συμμόρφωση προς τον παρόντα κανονισμό**, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να θεσπίζει **εσωτερικές πολιτικές** και να εφαρμόζει μέτρα τα οποία ανταποκρίνονται ειδικότερα στις αρχές της προστασίας των δεδομένων **ήδη από τον σχεδιασμό και εξορισμού...**»

Η σχέση εργασίας προϋποθέτει την καθημερινή συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αφενός μεν για να λειτουργεί ομαλά, αφετέρου δε προς εξυπηρέτηση πληθώρας ιδιωτικών και δημόσιων σκοπών. Τέτοιοι σκοποί εντοπίζονται στην ανάγκη του εργοδότη για αποτελεσματική οργάνωση της εργασίας μέσω της διαμόρφωσης κατάλληλων συστημάτων μισθοδοσίας και διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, στην εκτίμηση των αναγκών επιμόρφωσης του προσωπικού, στον έλεγχο της απόδοσης του και στην υποχρέωση συμμόρφωσης με έννομες κρατικές υποχρεώσεις, όπως η φορολογία, η κοινωνική ασφάλιση ή τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία¹²².

Έτσι, ο εργοδότης έχει **δικαιολογημένο συμφέρον** να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα εργαζομένων του¹²³. Η ιδιαιτερότητα δε που καθιστά αναγκαία την ύπαρξη ξεχωριστών ρυθμίσεων για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο οφείλεται στη σχέση εξαρτημένης εργασίας που συνδέει μισθωτό και εργοδότη. Ακριβώς λόγω της εξάρτησης του πρώτου από τον τελευταίο είναι αδύνατος ο έλεγχος των δεδομένων που συλλέγονται και του τρόπου που αυτά καθίστανται αντικείμενο επεξεργασίας από τον εργοδότη. Η σχέση εργασίας είναι εξ ορισμού «εξουσιαστική» σχέση, όπου η εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, ως εννοιολογικό στοιχείο της, καταλείπει ελάχιστα περιθώρια στον εργαζόμενο για την προβολή αντιρρήσεων στις αποφάσεις και στις εντολές του εργοδότη, χωρίς ενδεχόμενο ή πραγματικό φόβο επέλευσης αρνητικών έννομων συνεπειών σε βάρος του¹²⁴.

Ως εκ τούτου, η προστασία προσωπικών δεδομένων πρέπει να προσαρμόζεται στο εργατικό δίκαιο με δεδομένη τη σχέση εξάρτησης αλλά και να συμπνέει με την αρχή προστασίας του ασθενέστερου μέρους η οποία διαπνέει όλο το εργατικό δίκαιο.¹²⁵

Σημειωτέον περαιτέρω ότι, **η επεξεργασία** προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο πραγματοποιείται τόσο **κατά τη διάρκεια** της εργασιακής σχέσης¹²⁶ όσο και **κατά το στάδιο έναρξης και λήξης αυτής**, ώστε να μπορεί ο εργοδότης να ρυθμίζει σειρά ζητημάτων όπως η καταλληλότητα του μισθωτού ή οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης¹²⁷.

Γι αυτό άλλωστε και ήδη πολύ πριν την εφαρμογή του Κανονισμού, κείμενα, έγγραφα, αποφάσεις και οδηγίες που ρυθμίζουν και εξειδικεύουν ζητήματα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων, συγκαταλέγουν στην έννοια του εργαζόμενου υποψήφιους και πρώην μισθωτούς¹²⁸.

¹²² Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο Δόνος/Μήτρου/Μίτλεπτον/Παπακωνσταντίνου, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση προστασίας των δικαιωμάτων, 2002, σελ. 22-23

¹²³ Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 315

¹²⁴ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 646

¹²⁵ Βλ. Σιδέρη Δ., Η συνταγματική θεμελίωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης στο εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2015, σελ. 1346

¹²⁶ Βλ. Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/97 και οι εργαζόμενοι, 2011, σελ. 110 όπου επισημαίνει ότι και τα διαστήματα κατά τα οποία είτε ο εργαζόμενος δεν παρέχει την εργασία του(απεργία) είτε ο εργοδότης δεν την αποδέχεται(υπερημερία), ασχέτως του δικαιολογητικού λόγου, η σχέση εργασίας παραμένει ενεργή και ο εργοδότης εφόσον προβαίνει σε επεξεργασία οφείλει να σέβεται τις διατάξεις ΓΚΠΔ.

¹²⁷ Βλ. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ, σελ. 6

¹²⁸ Βλ. Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Article 29 – Data Protection Working Party, σελ. 6

Πιο συγκεκριμένα, ως προς το στάδιο πρόσληψης δεν υπάρχει μεν σχέση εξαρτημένης εργασίας, ωστόσο είναι προφανές ότι κάποιος που αναζητεί εργασία βρίσκεται κατά κανόνα σε θέση που δεν του επιτρέπει να επιλέξει ελεύθερα ποια δεδομένα που τον αφορούν θα καταστήσει γνωστά και προσιτά σε τρίτους και χρήζει άρα αυξημένης προστασίας. Ο εργοδότης από την άλλη, επεξεργάζεται δεδομένα που ο ίδιος ο υποψήφιος εργαζόμενος του παρέχει ή και που ίδια βούληση και εν αγνοία του εργαζομένου συλλέγει από πηγές ελευθέρως προσβάσιμες, όπως τα social media ή το internet, προκειμένου να εξυπηρετήσει εκάστοτε σκοπό επεξεργασίας. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η με αρ. 2/2017 Γνώμη της Ομάδας Εργασίας: «Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τους ιδιώτες είναι εκτεταμένη και είναι σχετικά σύνηθες προφίλ χρήστη να είναι δημοσίως διαθέσιμα, ανάλογα με τις ρυθμίσεις που έχει επιλέξει ο κάτοχος του λογαριασμού. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες μπορεί να πιστεύουν ότι η εξέταση του προφίλ που έχουν οι δυνητικοί υποψήφιοι στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης μπορεί να είναι δικαιολογημένη στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης. Το ίδιο μπορεί επίσης να ισχύει για άλλες δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες για τον υποψήφιο εργαζόμενο. Ωστόσο, οι εργοδότες δεν θα πρέπει να υποθέτουν ότι, απλώς και μόνο επειδή το προφίλ ενός προσώπου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης είναι δημόσια διαθέσιμο, επιτρέπεται στους ίδιους να επεξεργαστούν τα δεδομένα αυτά για τους δικούς τους σκοπούς. **Για την εν λόγω επεξεργασία απαιτείται νομική βάση, όπως το έννομο συμφέρον.** Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης –πριν προβεί στην εξέταση ενός προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης– θα πρέπει να λάβει υπόψη αν το προφίλ του αιτούντος εργασία στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σχετίζεται με επαγγελματικούς ή ιδιωτικούς σκοπούς, καθώς αυτό μπορεί αποτελεί σημαντική ένδειξη για τη νομιμότητα της εξέτασης των δεδομένων. Επιπλέον, οι εργοδότες δικαιούνται να συλλέγουν και να επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψήφιους για θέση εργασίας μόνο στον βαθμό που η συλλογή των δεδομένων αυτών είναι απαραίτητη και σχετική με την εκτέλεση της εργασίας για την οποία υποβάλλεται η αίτηση. Τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης θα πρέπει γενικώς να διαγράφονται αμέσως μόλις διαπιστωθεί ότι δεν θα γίνει προσφορά εργασίας ή ότι αυτή δεν γίνεται αποδεκτή από το ενδιαφερόμενο πρόσωπο. Το πρόσωπο πρέπει επίσης να λαμβάνει ορθή ενημέρωση ως προς οποιαδήποτε τέτοια επεξεργασία προτού συμμετάσχει στη διαδικασία πρόσληψης. Δεν υπάρχει νομική βάση που να επιτρέπει σε εργοδότη να απαιτεί από δυνητικούς εργαζόμενους να συνδεθούν με τον δυνητικό εργοδότη στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή να του παράσχουν με άλλο τρόπο πρόσβαση στο περιεχόμενο των προφίλ τους»¹²⁹.

¹²⁹ Βλ. Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία- Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, σελ. 12-13 με το εξής παράδειγμα: «Κατά την πρόσληψη νέων υπαλλήλων, ο εργοδότης ελέγχει τα προφίλ των υποψηφίων σε διάφορα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και συμπεριλαμβάνει πληροφορίες από τα δίκτυα αυτά (και τυχόν άλλες πληροφορίες που είναι διαθέσιμες στο διαδίκτυο) στη διαδικασία επιλογής. Ο εργοδότης ενδέχεται να έχει νομική βάση σύμφωνα με το άρθρο 6 στοιχείο στ) να εξετάσει δημόσια διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με υποψηφίους μόνο αν η εξέταση πληροφοριών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σχετικά με έναν υποψήφιο είναι απαραίτητη για την εργασία, για παράδειγμα για να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση συγκεκριμένων κινδύνων σχετικά με υποψήφιους για συγκεκριμένη εργασία..».

Τα παραπάνω πόρρω απέχουν από την πραγματικότητα, όταν όλοι γνωρίζουμε την «πολιτική» των εργοδοτών να αντλούν πληροφορίες από τις πηγές που έχουν πρόσβαση, όχι μονό επειδή αυτές συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τη σχέση εργασίας, αλλά γιατί απλώς τους κινούν την περιέργεια. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν η πολιτική ταυτότητα του μισθωτού και δη του υποψήφιου μισθωτού, οι προτιμήσεις αναφορικά με τον τρόπο διασκέδασης ή η οικονομική του κατάσταση¹³⁰, που σε καμία περίπτωση δε μπορεί να θεωρηθούν δικαιολογημένο και άξιο προστασίας συμφέρον του εργοδότη.

Εντούτοις, όταν ο εργοδότης γνωρίζει ότι αν ο ίδιος δε βάλει όρια στην αναζήτηση, συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προερχόμενων από δημόσιες πηγές, δύσκολα θα περιοριστεί (ο εργοδότης) στην επεξεργασία δεδομένων συναφών με την προϋπηρεσία ενός μισθωτού, όταν εμφανίζεται μπρος στα μάτια του καταιγισμός πληροφοριών σχετικών με τον τρόπο σκέψης, διασκέδασης ή πολιτικής του έκφρασης και ενόσω δεν υπάρχει κάποιο σύστημα που να εμποδίζει την πρόσβαση και την έρευνα προσωπικών δεδομένων άσχετων με τη σχέση εργασίας.

Εξάλλου, ως αντίκρουση στην επιταγή περί συλλογής δεδομένων μόνο άμεσα σχετιζόμενων με τη σχέση εργασίας, δύναται κανείς να επικαλεστεί τη διάταξη του άρθρου 9 παρ. 2 περ. ε' ως νομική βάση επεξεργασίας, η οποία προβλέπει μια από τις υποπεριπτώσεις νόμιμης επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων, που α fortiori εφαρμόζεται και στην επεξεργασία απλών δεδομένων, όταν ελλείπει η συναίνεση. Ειδικότερα, η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων είναι νόμιμη όταν: «η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων».

Τεκμαίρεται, ουσιαστικά, ότι με την επιλογή του το υποκείμενο των δεδομένων να κάνει δημοσίως προσιτές τις προσωπικές του πληροφορίες, συναινεί στην επεξεργασία και την ελεύθερη αξιολόγηση αυτών από οποιονδήποτε υπεύθυνο επεξεργασίας.

Δεν αναιρείται, όμως, και πάλι το γεγονός ότι η επεξεργασία πρέπει να υπακούει ορισμένους κανόνες και να σέβεται τις θεμελιώδεις αρχές επεξεργασίας, (βλ. παρακάτω 4^ο κεφ. περ. Α), όπως αυτή της αναγκαιότητας και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων κατά τον τρόπο που αυτές αναλυτικά περιγράφονται στο άρθρο 5 του Κανονισμού. Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την αιτιολογική σκέψη 18 του Κανονισμού: «Ο παρών κανονισμός δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από φυσικό πρόσωπο στο πλαίσιο αποκλειστικά προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας και άρα χωρίς σύνδεση με κάποια επαγγελματική ή εμπορική δραστηριότητα. Οι προσωπικές ή οικιακές δραστηριότητες θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την αλληλογραφία και την τήρηση αρχείου διευθύνσεων ή την κοινωνική δικτύωση και την επιγραμμική δραστηριότητα που ασκείται στο πλαίσιο τέτοιων δραστηριοτήτων. Ωστόσο, ο παρών κανονισμός εφαρμόζεται σε υπευθύνους επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία οι οποίοι παρέχουν τα μέσα επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για τέτοιες προσωπικές ή οικιακές δραστηριότητες», από την οποία προκύπτει ότι, εάν πράγματι ο εργοδότης επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα αντλημένα από το δημόσιο profile

¹³⁰ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2014, σελ. 325

εργαζομένου ή οποιουδήποτε υποκειμένου, προκειμένου να τα χρησιμοποιεί για απλή προσωπική χρήση –όπως η αποθήκευση μίας φωτογραφίας στη μνήμη του υπολογιστή, η ενέργεια του αυτή αν και συνιστά πράξη επεξεργασίας¹³¹, εντούτοις δε γεννά ευθύνες εκ μέρους του.

Εφόσον, όμως, προβεί σε οποιαδήποτε πράξη επεξεργασίας στο πλαίσιο επαγγελματικής δραστηριότητας, η επεξεργασία αυτή πρέπει να είναι σύμφωνη με τον Κανονισμό και έχει όριο την αρχή της αναλογικότητας¹³². Αυτό πρακτικά σημαίνει, ότι εάν υποτιθέμενος σκοπός της επεξεργασίας είναι η εξακρίβωση των προσόντων του υποψήφιου εργαζόμενου μέσω δημοσίως διαθέσιμων πληροφοριών, ο εργοδότης μπορεί καταρχήν να συλλέξει δεδομένα σχετιζόμενα με τις πολιτικές του απόψεις, η επεξεργασία όμως αυτών και η αξιοποίηση τους ως προς τον τιθέμενο σκοπό επεξεργασίας είναι αναμφίβολα παράνομη, αφού προσκρούει στην αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων που αποτελεί θεμελιώδη αρχή επεξεργασίας¹³³ με τον νέο Κανονισμό.

Αναφορικά περαιτέρω με τους πρώην εργαζόμενους, είναι προφανές ότι η λύση της εργασιακής σχέσης δε σημαίνει και αποδέσμευση από τους κανόνες νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Λόγου χάρη, εργοδότης παρακολουθεί το προφίλ στο LinkedIn πρώην εργαζομένων για τους οποίους ισχύει ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού. Ο σκοπός της παρακολούθησης είναι να εξακριβωθεί η συμμόρφωση με τις ρήτρες αυτές. Η παρακολούθηση περιορίζεται σε αυτούς τους πρώην εργαζόμενους. Ο εργοδότης, προκειμένου για τη νομιμότητα της επεξεργασίας, καλείται να αποδείξει ότι η παρακολούθηση είναι απαραίτητη για την προστασία των έννομων συμφερόντων του, ότι δεν υπάρχουν άλλα, λιγότερο παρεμβατικά διαθέσιμα μέσα, και ότι οι πρώην εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί επαρκώς για την έκταση της παρακολούθησης των δημόσιων επικοινωνιών τους¹³⁴.

Στο εργατικό δίκαιο ειδικά, η προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων βρίσκει λόγο θεμελίωσης στο **έννομο συμφέρον του εργοδότη**, όπως αυτό αποτυπώνεται κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος¹³⁵, δηλαδή στην δυνατότητα του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση παροχής εργασίας του μισθωτού καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο εργασίας δεδομένου ότι, οι διάφοροι παράγοντες που ρυθμίζουν την εργασιακή σχέση δεν είναι δυνατόν να ρυθμίζουν τους όρους αυτούς κατά τρόπο εξαντλητικό.

Έννομο συμφέρον, ειδικότερα, αποτελεί η οργάνωση της επιχείρησης στο πλαίσιο άσκησης της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη και ο συντονισμός των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας κατά τρόπο τέτοιο ώστε να επιτυγχάνεται

¹³¹ Βλ. άρ. 4 παρ. 2 ΓΚΠΔ 679/16: «επεξεργασία»: κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή,

¹³² Βλ. Γνώμη 2/2017, Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, ό.π., σελ. 28.

¹³³ Βλ. άρ. 5 ΓΚΠΔ: Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα είναι **κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία «ελαχιστοποίηση των δεδομένων»**.

¹³⁴ Βλ. Γνώμη 2/2017, Ομάδα Εργασίας Άρθρου 29, ό.π., σελ. 14.

¹³⁵ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π., σελ. 24

το εκάστοτε επιδιωκόμενο παραγωγικό οικονομοτεχνικό αποτέλεσμα και εν τέλει κέρδος¹³⁶.

Παράλληλα, η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής δικαιολογεί το συμφέρον του εργοδότη να προστατεύει την περιουσία του από ενδεχόμενη ζημία ή ευθύνη προς αποζημίωση προερχόμενη από ενέργειες ή παραλείψεις εργαζομένων του.

Ο εργοδότης έχει συγχρόνως, έννομο συμφέρον να ελέγχει την τήρηση των εκ της συμβάσεως εργασίας αναληφθέντων υποχρεώσεων του μισθωτού, λαμβάνοντας μέτρα που στοχεύουν στην ποιότητα της εργασιακής απόδοσης και στην οικονομία της διαχείρισης κόστους.

Γίνεται μάλιστα δεκτή ως εύλογη, η απαίτηση του εργοδότη να χρησιμοποιεί το κεφάλαιο, τις υποδομές και τους πόρους της επιχείρησης για την εξυπηρέτηση των αναγκών αυτής και όχι για ιδιωτικούς ή άλλους λόγους που δεν σχετίζονται με την επιχειρηματική του δραστηριότητα¹³⁷.

Περαιτέρω, στους λόγους που μπορούν να θεμελιώσουν τη νομιμότητα της επεξεργασίας συγκαταλέγεται η πρόληψη και ο έλεγχος διαρροής τεχνολογίας, εμπιστευτικών πληροφοριών ή εμπορικών/επιχειρηματικών απορρήτων¹³⁸.

Ακόμη, η κακή, αθέμιτη και μη εξουσιοδοτημένη χρήση συστημάτων ή δικτύου ενδέχεται να εκθέτει τον εργοδότη δημιουργώντας υποχρεώσεις ή προκαλώντας την ευθύνη αυτού. Η άποψη αυτή εξάλλου ενισχύεται περισσότερο από ποτέ δυνάμει των διατάξεων 33 και 34 που θεσπίστηκαν το πρώτον με τον Γενικό Κανονισμό.

Ειδικότερα, κατά το άρθρο 33 παρ.1 **«ξε περίπτωση παραβίασης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας γνωστοποιεί αμελλητί και, αν είναι δυνατό, εντός 72 ωρών από τη στιγμή που αποκτά γνώση του γεγονότος την παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην εποπτική αρχή που είναι αρμόδια σύμφωνα με το άρθρο 55, εκτός εάν η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων. Όταν η γνωστοποίηση στην εποπτική αρχή δεν πραγματοποιείται εντός 72 ωρών, συνοδεύεται από αιτιολόγηση για την καθυστέρηση»**, και κατά το άρθρο 34 παρ. 1 **«Όταν η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενδέχεται να θέσει σε υψηλό κίνδυνο τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ανακοινώνει αμελλητί την παραβίαση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο υποκείμενο των δεδομένων»**.

Εκ των ανωτέρω διαπιστώνεται μεν πνεύμα κυρωτικό εκ μέρους του νομοθέτη κατά εκείνου του υπευθύνου επεξεργασίας που δεν απέτρεψε την υφιστάμενη παραβίαση, αλλά πρωτίστως **τίθενται ζητήματα φήμης και αμφισβήτησης του κύρους της εταιρίας εκείνης που θα αναγκαστεί να ανακοινώσει δημοσίως την πλημμελή προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγει και επεξεργάζεται.**

Μπορεί, επομένως, ο νέος Κανονισμός να απονέμει ισχυρότερα δικαιώματα στο υποκείμενο των δεδομένων, παράλληλα όμως, επιφέρει και στενότερο έλεγχο των

¹³⁶ Βλ. Λαδά Δ., Το δικαίωμα της προσωπικότητας του Εργαζόμενου, 2018, σελ. 264 επ.

¹³⁷ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, 2012, σελ.108

¹³⁸ Βλ. Μήτρου Λ., Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σελ. 146-147

εργαζομένων, αφού μόνο έτσι μπορεί ο εργοδότης – υπεύθυνος επεξεργασίας, να προστατεύσει τη φήμη της επιχείρησής του.

Συνδυαστικά με τα παραπάνω, η συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών των εργαζομένων αιτιολογείται και από την ανάγκη προστασίας από ευθύνες που αφορούν την παραβίαση του νόμου (π.χ δωροδοκία) αλλά και από την εκ του νόμου υποχρέωση προστασίας των συμφερόντων τρίτων, όπως μετόχων ή άλλων εργαζομένων -λόγου χάρη για την ανάγκη διενέργειας έρευνας για σεξουαλική παρενόχληση¹³⁹.

Η ύπαρξη έννομου συμφέροντος του εργοδότη κατοχυρώνεται νομοθετικά στο άρθρο 6 περ. στ' του Κανονισμού.

Πιο συγκεκριμένα, εφόσον τη νομική βάση της επεξεργασίας δεν αποτελεί η συναίνεση του εργαζομένου- υποκειμένου των δεδομένων, ο έχων έννομο συμφέρον υπεύθυνος επεξεργασίας- εργοδότης μπορεί νομίμως να προβεί σε αυτή, αφού η ύπαρξη έννομου συμφέροντος αυτή καθ' αυτή, αποτελεί ξεχωριστή και έγκυρη νομική βάση επεξεργασίας.

Ωστόσο, την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δε δικαιολογεί απεριορίστως και άνευ ορίων οποιοδήποτε έννομο συμφέρον που επικαλείται ο εργοδότης, αφού κατά την ακριβή διατύπωση του άρθρου: **«η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί»**.

Εάν και εφόσον, εν ολίγοις, το έννομο συμφέρον του εργαζομένου υπερτερεί και δεν υπάρχει άλλη νομική βάση επεξεργασίας, αυτή απαγορεύεται και είναι παράνομη. Πάντως, από τη διατύπωση της ανωτέρω διάταξης και σε αντιπαράβολή και με τα προβλεπόμενα για το ανανεωμένο δικαίωμα εναντίωσης που απονέμεται στον εργαζόμενο κατόπιν του άρθρου 21 του Κανονισμού, φαίνεται ότι η διαπίστωση κατά τη στάθμιση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ότι πρόκειται για δύο δικαιώματα ισάξια χωρίς το ένα να υπερτερεί του άλλου, δίνει το «πράσινο φως» στην επεξεργασία, αφού κατά τη γραμματική διατύπωση του άρθρου 6 **το έννομο συμφέρον και οι ελευθερίες του υποκειμένου πρέπει να υπερτερούν και όχι να είναι απλά ισότιμες με το εκάστοτε έννομο συμφέρον του εργοδότη**.

Η άποψη αυτή, ως προελέχθη, ενισχύεται και από το άρθρο 21 παρ. 1 του Κανονισμού, περί της νόμιμης άσκησης του δικαιώματος εναντίωσης του εργαζομένου: **«Το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να αντιτάσσεται, ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, η οποία βασίζεται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο ε) ή στ), περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ βάσει των εν λόγω διατάξεων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν υποβάλλει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε επεξεργασία, εκτός εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία οι οποίοι υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του**

¹³⁹ Βλ. Μήτρου, ό.π, σελ. 147

υποκειμένου των δεδομένων ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων». Καθίσταται επομένως σαφές ότι, στην προκειμένη περίπτωση, οι έννομοι και επιτακτικοί λόγοι που θα επικαλεστεί ο εργοδότης για να αντικρούσει το ασκηθέν δικαίωμα εναντίωσης **πρέπει να υπερτερούν** των εννόμων συμφερόντων των εργαζομένων και όχι να είναι απλά ίδιου επιπέδου ή ίσης αξίας (όπως για το άρ. 6 παρ. στ').

Δεν αμφισβητείται ότι στην πράξη είναι σχεδόν απίθανο ο εργοδότης να απέχει από την επεξεργασία επειδή έκρινε ως υπεύθυνος επεξεργασίας ότι το έννομο συμφέρον του δεν είναι καν ίσης αξίας με αυτό του εργαζομένου.

Παρά ταύτα, κάθε υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα πραγματικής προσφυγής ή καταγγελίας ενώπιον της Ανεξάρτητης Αρχής κατά οποιουδήποτε υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος την επεξεργασία (βλ. παρακάτω 5^ο κεφ. περ. Γ), εφόσον θεωρεί ότι τα προσωπικά του δεδομένα κακώς τυγχάνουν επεξεργασίας και το δικαστήριο οφείλει να ερμηνεύσει τα πραγματικά περιστατικά με γνώμονα και τα όσα αναφέρθηκαν στο 2^ο κεφ. – περ. Γ. της παρούσας.

Λεκτέον ότι, την ύπαρξη εννόμου συμφέροντος που να είναι τουλάχιστον ισάξιο προστασίας με το αντίστοιχο του εργαζομένου, οφείλει με βάση την υποχρέωση λογοδοσίας (βλ. παρακάτω 6^ο κεφ. περ. Α) να αποδείξει ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας, (άρθρο 5 παρ. 2 ΓΚΠΔ)

Ανακεφαλαιώνοντας, ο εργοδότης έχει πράγματι έννομο συμφέρον να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα πρώην, νυν και τέως εργαζομένων του. Η επεξεργασία αυτή, όμως, δεν υπόκειται στη διακριτική του ευχέρεια, αλλά υπακούει σε θεμελιώδεις αρχές και νομοθετικές επιταγές.

Δε λησμονείται, ότι ο λόγος που ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται μονάχα κατά τη διάρκεια ενεργού σχέσης εργασίας, είναι η παράλληλη ιδιότητα του ως υποκειμένου των δεδομένων τόσο κατά το στάδιο πρόσληψης όσο και κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης. Το κομβικό ερώτημα που εγείρεται είναι ακόμη και επί νομίμου επεξεργασίας «ποια η έκταση της ιδιωτικότητας του εργαζομένου και πόσο αυτοκαθοριζόμενο και προσωπικό χώρο δικαιούται να έχει στους κόλπους της επιχείρησης ενός τρίτου;».

Β. Η αξίωση ιδιωτικότητας στο χώρο εργασίας.

Κατά τον προσδιορισμό των ορίων ή ακόμη περισσότερο της ίδιας της υπόστασης της ιδιωτικότητας στο χώρο εργασίας ενδιαφέρον παρουσιάζει το περιεχόμενο των όρων «δημόσιος» και «ιδιωτικός» βίος, ο διαχωρισμός των οποίων από τον εργοδότη καθιστά δυσχερέστατο τον εντοπισμό προσωπικού και αυτοκαθοριζόμενου χώρου για το μισθωτό¹⁴⁰.

Η συνήθης απόκρουση της ιδιωτικότητας βασίζεται στο επιχείρημα ότι ο χώρος εργασίας είναι ένα πεδίο κατεξοχήν «δημόσιο» και εκφεύγει της προστατευόμενης ιδιωτικής σφαίρας. Η σχέση εργασίας εντάσσεται κατ' αρχήν στη δημόσια ζωή/σφαίρα του εργαζομένου, ο οποίος συμμετέχει και δια του τρόπου αυτού στην κοινωνική και οικονομική ζωή και συνεπώς δεν μπορεί να προσδοκά προστασία της

¹⁴⁰ Βλ. Μήτρου Λ., Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 2017, σελ. 139

ιδιωτικότητας του¹⁴¹. Την ίδια στιγμή δηλαδή, που όπως προαναφέρθηκε, ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ευκαιρία και εισβάλλει στο δημόσιο προφίλ και στην ιδιωτική ζωή του υποψήφιου εργαζομένου για την εύρεση πληροφοριών αναφορικά με αυτόν, επικαλείται για την επεξεργασία δεδομένων στο χώρο εργασίας τον διαχωρισμό της ιδιωτικής από τη δημόσια ζωή! Το επιχείρημα αυτό, ωστόσο, αποτελεί τη συνήθη αιτιολογία του εργοδότη προκειμένου να προβεί σε πράξεις συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων που απασχολεί.

Από την άλλη, όμως, στο πλαίσιο ενός δικαϊκού συστήματος στο οποίο η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αποτελεί θεμέλιο λίθο της συνταγματικής έννομης τάξης, ο εργαζόμενος εύλογα προσδοκά την προστασία των ελευθεριών, των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της ιδιωτικότητας του στο πλαίσιο της απασχόλησης¹⁴².

Πιο συγκεκριμένα, η έννοια της ιδιωτικότητας, μη εξαντλούμενη στο οικιακό «refugium», δηλώνει παράλληλα μια κοινωνική ιδιότητα του εργαζομένου και συνδέεται με την ικανότητα συναναστροφής του με τον περιβάλλοντα κόσμο εν γένει¹⁴³.

Άλλωστε, δεν πρέπει να παραβλέπεται, ότι τα σταθερά περιβάλλοντα εργασίας έχουν προ πολλού αντικατασταθεί από «βραχύβιες» εργασιακές σχέσεις και μεγάλη κινητικότητα, γεγονός που σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές εξελίξεις (βλ. 1^ο κεφ. περ. Α), ανατρέπει ολοσχερώς το περιεχόμενο του χώρου και τόπου εργασίας¹⁴⁴, όπως μέχρι πρότινος το γνωρίζαμε. Έτσι μιλάμε πλέον για μια πολυδιάστατη επιχειρησιακή οντότητα, όπου ο διαχωρισμός της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής των εργαζομένων είναι σχεδόν ανέφικτος.

Η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στο Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας αναφέρει σχετικά: «Οι εργαζόμενοι δεν εγκαταλείπουν το δικαίωμα για προστασία της ιδιωτικής τους ζωής και των προσωπικών δεδομένων κάθε πρωί στην είσοδο του τόπου εργασίας. Έχουν μια νόμιμη προσδοκία κάποιου βαθμού προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τόπο εργασίας, δεδομένου ότι στον τόπο εργασίας αναπτύσσουν σημαντικό μέρος των σχέσεών τους με τους άλλους ανθρώπους...». Η άποψη αυτή απορρέει από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής ΕΔΔΑ), το οποίο στηριζόμενο στα άρθρα 8 και 10 της ΕΣΔΑ στις μέχρι τώρα αποφάσεις του έχει ξεκαθαρίσει, ότι η προστασία της «ιδιωτικής» ζωής δεν εξαιρεί την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων και δεν περιορίζεται εντός του τόπου κατοικίας. Πιο συγκεκριμένα, στην υπόθεση Niemitz κατά Γερμανίας το Δικαστήριο έκρινε: «Ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής πρέπει να περιλαμβάνει ως ένα βαθμό, το δικαίωμα δημιουργίας και ανάπτυξης σχέσεων με άλλους ανθρώπους. Επιπλέον, **δε φαίνεται να υπάρχει λόγος αρχής να θεωρείται ότι αυτή η έννοια η κατανόηση της έννοιας της «ιδιωτικής» ζωής εξαιρεί τις δραστηριότητες επαγγελματικού ή επιχειρηματικού χαρακτήρα**, δεδομένου ότι, σε τελευταία ανάλυση, οι περισσότεροι άνθρωποι στον τόπο εργασίας τους έχουν μία σημαντική, αν όχι τη μεγαλύτερη ευκαιρία ανάπτυξης σχέσεων με τον εξωτερικό κόσμο. Η άποψη αυτή υποστηρίζεται από το γεγονός ότι,

¹⁴¹ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π, σελ. 140

¹⁴² Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 647

¹⁴³ Βλ. Μήτρου Λ., Η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, σε Προσωπικά Δεδομένα Κοτσαλής Γ. Λεωνίδας, 2016, σελ. 199

¹⁴⁴ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π, σελ. 198

όπως σωστά τόνισε η Επιτροπή, **δεν είναι πάντοτε δυνατό να γίνεται σαφής διάκριση όσον αφορά το ποιες από τις δραστηριότητες ενός ατόμου αποτελούν μέρος της επαγγελματικής ή της επιχειρηματικής ζωής του και ποιες όχι».**

Περαιτέρω, στην υπόθεση Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι η υποκλοπή των τηλεφωνημάτων των εργαζομένων στον τόπο εργασίας αποτελεί παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Στην κυρία Halford είχαν δοθεί δύο τηλέφωνα, το ένα εκ των οποίων ήταν για ιδιωτική χρήση, ωστόσο η κυβέρνηση ισχυρίστηκε ότι τα τηλεφωνήματα που έκανε η κ. Halford από τον τόπο εργασίας της δεν εμπίπτουν στο πεδίο προστασίας του άρθρου 8, γιατί δε θα μπορούσε λογικά να έχει απαιτήσεις προστασίας της ιδιωτικής ζωής σε σχέση με αυτά. Εντούτοις, κατά την άποψη του ΕΔΔΑ: **«Είναι σαφές από τη νομολογία ότι τα τηλεφωνήματα που γίνονται από εγκαταστάσεις επιχειρήσεων καθώς και από τον τόπο κατοικίας μπορούν να καλύπτονται από τις έννοιες της «ιδιωτικής» ζωής και της «αλληλογραφίας»¹⁴⁵... Δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι είχε δοθεί καμία προειδοποίηση στην κ. Halford ότι οι κλήσεις που γίνονται σε αυτό το σύστημα μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο υποκλοπής. Το Δικαστήριο θεωρεί ότι η κ. Halford θα μπορούσε να περιμένει λογικά ότι ισχύει η προστασία της ιδιωτικής ζωής και για τις κλήσεις αυτές...».**

Όταν, επομένως, εργάζεται ο μισθωτός εργάζεται, δεν αποκόπτεται από τον έξω κόσμο αλλά δικαιούται να διατηρεί τη δυνατότητα προσωπικής επικοινωνίας χωρίς όμως να επηρεάζεται η εκτέλεση των καθηκόντων του¹⁴⁶. Η υποστήριξη της εύλογης προσδοκίας προστασίας της ιδιωτικής ζωής αποτυπώνεται και στην αιτιολογική σκέψη 47 του Κανονισμού, κατά την οποία: **«Τα έννομα συμφέροντα του υπευθύνου επεξεργασίας, περιλαμβανομένων εκείνων ενός υπευθύνου επεξεργασίας στον οποίο μπορούν να κοινολογηθούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή τρίτων, μπορεί να παρέχουν τη νομική βάση για την επεξεργασία, υπό τον όρο ότι δεν υπερσχύουν τα συμφέροντα ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις θεμιτές προσδοκίες των υποκειμένων των δεδομένων βάσει της σχέσης τους με τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Τέτοιο έννομο συμφέρον θα μπορούσε λόγω χάρη να υπάρχει όταν υφίσταται σχετική και κατάλληλη σχέση μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας, όπως αν το υποκείμενο των δεδομένων είναι πελάτης του υπευθύνου επεξεργασίας ή βρίσκεται στην υπηρεσία του. Εν πάση περιπτώσει η ύπαρξη έννομου συμφέροντος θα χρειαζόταν προσεκτική αξιολόγηση, μεταξύ άλλων ως προς το κατά πόσον το υποκείμενο των δεδομένων, κατά τη χρονική στιγμή και στο πλαίσιο της συλλογής των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μπορεί εύλογα να αναμένει ότι για τον σκοπό αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί επεξεργασία. Ειδικότερα, τα συμφέροντα και τα θεμελιώδη δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων θα μπορούσαν να υπερσχύουν των συμφερόντων του υπευθύνου επεξεργασίας, όταν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία σε περιπτώσεις**

¹⁴⁵ Η έννοια της «αλληλογραφίας» περιλαμβάνει όχι μόνο επιστολές γραμμένες σε χαρτί αλλά και άλλες μορφές ηλεκτρονικών επικοινωνιών που λαμβάνονται ή αποστέλλονται από τον τόπο εργασίας, βλ. σχετικά Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 29 Μαΐου 2002, WP 55, σελ. 9

¹⁴⁶ Βλ. Λαδά Δ., ό.π., σελ. 342

κατά τις οποίες το υποκείμενο των δεδομένων δεν αναμένει ευλόγως περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων του...»).

Συμπερασματικά, αφενός μεν ο εργοδότης έχει εύλογο συμφέρον επεξεργασίας πληροφοριών των εργαζομένων που απασχολεί υπό τη σκέπη της επιχείρησής του, αφετέρου δε ο εργαζόμενος εύλογα προσδοκά την προστασία αυτών από αθέμιτη και παράνομη επεξεργασία.

Έτσι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας σε μία ενδεχόμενη ένδικη διαφορά, βάσει της γενικής υποχρέωσης λογοδοσίας οφείλει να αποδείξει ότι το έννομο συμφέρον που επικαλείται υπερσχύει του αντίστοιχου του εργαζομένου, ενώ ο εργαζόμενος καλείται να αποδείξει ότι δεν ανέμενε ή δεν ανέμενε την περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων του.

Σε κάθε περίπτωση, είναι λογικό ο εργαζόμενος να θεωρεί ότι σε μία διαρκή έννομη σχέση, το προσωποπαγές δικαίωμα του για ιδιωτικότητα δεν είναι υποδεέστερο από το αντίστοιχο του εργοδότη για προστασία της ιδιοκτησίας ή της φήμης της επιχείρησής του, και επομένως να αναμένει αντίστοιχη προστασία και σεβασμό της αυτοκαθοριζόμενης ζωής του. Το δυσχερές κομμάτι στην άσκηση των δύο αντικρουόμενων δικαιωμάτων, του μεν εργοδότη για πληροφόρηση, του δε εργαζομένου για τον έλεγχο των προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν και εξέρχονται της ιδιωτικής του σφαίρας, εντοπίζεται στη στάθμιση και την οριοθέτηση τους.

Κεφάλαιο Τέταρτο: Ειδικότερες ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού 679/2016.

A. Οι αρχές που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Για τη στάθμιση διαφορετικών δικαιωμάτων και συμφερόντων απαιτείται να λαμβάνονται υπόψη ορισμένες αρχές επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων¹⁴⁷. Αρχικά, κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι **σύννομη και δίκαιη**, ώστε να είναι σαφές ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία, συλλέγονται, χρησιμοποιούνται, λαμβάνονται υπόψη ή υποβάλλονται κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία και σε ποιο βαθμό επεκτείνεται η επεξεργασία αυτή. Ιδίως, **οι συγκεκριμένοι σκοποί της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι σαφείς, νόμιμοι και προσδιορισμένοι κατά τον χρόνο συλλογής και τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να είναι επαρκή και συναφή και να περιορίζονται στα αναγκαία για τους σκοπούς της επεξεργασίας τους**. Αυτό απαιτεί ειδικότερα να διασφαλίζεται ότι **το διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα περιορίζεται στο ελάχιστο δυνατό**. Για να διασφαλιστεί ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν διατηρούνται περισσότερο από όσο είναι αναγκαίο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας **θα πρέπει να ορίζει προθεσμίες για τη διαγραφή τους ή για την περιοδική επανεξέτασή τους**

Απαιτείται, περαιτέρω, κάθε πληροφορία και ανακοίνωση σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα **να είναι εύκολα προσβάσιμη και**

¹⁴⁷ Βλ. Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 29 Μαΐου 2002, WP 55, ό.π., σελ. 4

κατανοητή και να χρησιμοποιείται σαφής και απλής γλώσσα. Η αρχή αυτή, αφορά ιδίως τον τρόπο ενημέρωσης των υποκειμένων των δεδομένων, ώστε να διασφαλιστεί **δίκαιη και διαφανής επεξεργασία** και να εξασφαλιστεί το δικαίωμά τους να λαμβάνουν γνώση και επιβεβαίωση των σχετικών με αυτά δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία.

Θα πρέπει ακόμη, **να γνωστοποιείται στα φυσικά πρόσωπα η ύπαρξη κινδύνων, κανόνων, εγγυήσεων και δικαιωμάτων** σε σχέση με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν και κατευθύνσεις ως προς την νόμιμη άσκηση των δικαιωμάτων τους. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να υφίστανται επεξεργασία κατά τρόπο που να διασφαλίζει την ενδεδειγμένη προστασία και εμπιστευτικότητα, μεταξύ άλλων και για να αποτρέπεται κάθε ανεξουσιοδοτητή πρόσβαση.

Τέλος, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα **θα πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο εάν ο σκοπός της επεξεργασίας δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλα μέσα** και να λαμβάνεται κάθε εύλογο μέτρο, ώστε να διασφαλίζεται ότι **τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που δεν είναι ακριβή διορθώνονται ή διαγράφονται**.¹⁴⁸

Η παραπάνω περιγραφή, αποδίδει συνοπτικά το περιεχόμενο των βασικών αρχών του Κανονισμού, όπως αυτές αποτυπώνονται στο άρθρο 5.

Αναλυτικότερα, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα:

1. Υποβάλλονται σε σύννομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων **«νομιμότητα, αντικειμενικότητα και διαφάνεια»**. Ειδικά στο χώρο εργασίας, κρίσιμο στοιχείο για την αξιολόγηση της θεμιτής ή μη επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι η προγενέστερη ενημέρωση των εργαζομένων και η εν γένει διαφάνεια της επεξεργασίας, αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα που παρασχέθηκαν από τον ίδιο τον εργαζόμενο ή από τρίτο, σύμφωνα με τα άρθρα 13 και 14 του Κανονισμού¹⁴⁹. Η ενημέρωση αυτή θα πρέπει να γίνεται με διαφανή τρόπο και οι πληροφορίες να παρέχονται στο υποκείμενο των δεδομένων- εργαζόμενο σε συνοπτική, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, χρησιμοποιώντας σαφή και απλή διατύπωση¹⁵⁰. Αναφορικά με το σύννομο της επεξεργασίας, πρέπει αυτή να εξυπηρετεί νόμιμο σκοπό, ο οποίος επιλέγεται στο πλαίσιο τόσο της συνταγματικής νομιμότητας (άρθρα 2, 5, 5α και 9α Συντάγματος) όσο και της νομιμότητας που επιβάλει ο κοινός νομοθέτης (άρθρα 174, 178, 179 ΑΚ)¹⁵¹. Περαιτέρω, θα μπορούσε να υποστηριχτεί, ότι η χρήση της λέξης «θεμιτή» που εισάγεται πρώτη φορά με τον Κανονισμό, παραπέμπει σε επεξεργασία οριοθετούμενη από την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη¹⁵². Εύλογα επομένως, θα ανέμενε κανείς σε

¹⁴⁸ Βλ. αιτιολογική σκέψη (39) ΓΚΠΔ.

¹⁴⁹ Βλ. Μήτρου Λ., ό.π., σελ. 218 επ.

¹⁵⁰ Βλ. άρθρο 12 Κανονισμού 679/16

¹⁵¹ Βλ. Αιγυπτιάδου Ε., ό.π., σελ. 69

¹⁵² Ως αντικειμενική καλή πίστη εννοείται η ευθύτητα, εντιμότητα και ειλικρίνεια που πρέπει κανείς να διατηρεί στις συναλλαγές και γενικότερα στην κοινωνική συμβίωση. Ως υποκειμενική πίστη εννοείται η πεποίθηση ενός προσώπου ότι η συμπεριφορά του είναι καθόλα νόμιμη, ότι δεν αδικεί κανένα κ.λπ, ενώ χρηστά ήθη είναι οι κρατούσες αντιλήψεις του μέσου χρηστού και δίκαιου ανθρώπου για το ποια συμπεριφορά ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της κοινωνικής ηθικής, βλ. Γεωργιάδη Α., Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 2007, σελ. 19-20

έναν ενδεχόμενο έλεγχο διαφάνειας, νομιμότητας και αντικειμενικότητας της επεξεργασίας, να δοθεί βάρος στην αντίληψη ενός μέσου, συνετού άνθρωπου και όχι στην υποκειμενική, μεροληπτική οπτική γωνία του εργοδότη ως υπεύθυνου επεξεργασίας.

2. Συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς: η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς δεν θεωρείται ασύμβατη με τους αρχικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 **«περιορισμός του σκοπού»**. Όπως προαναφέρθηκε, η πληροφορία έχει αξία ως μέσο για τη λήψη αποφάσεων και η αξία αυτή δεν εξαρτάται τόσο από το περιεχόμενο της πληροφορίας, όσο από τον σκοπό που εξυπηρετεί. Ο νομιμοποιητικός λόγος επεξεργασίας της πληροφορίας είναι ταυτόχρονα ο σκοπός της¹⁵³. Μια πληροφορία είναι σημαντική σε σχέση με έναν σκοπό την ίδια στιγμή που μπορεί να είναι παντελώς αδιάφορη για την επίτευξη κάποιου άλλου σκοπού. Ο σκοπός συνιστά το στόχο που επιδιώκεται με την επεξεργασία και διακρίνεται από τα μέσα και τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την υλοποίηση του¹⁵⁴. Καθορίζει το συμφέρον που επιδιώκεται από τον εργοδότη, το οποίο αντιστοίχως πρέπει να είναι **νόμιμο, θεμιτό, δίκαιο και άξιο προστασίας**. Δεν είναι, άρα, νόμιμος ο σκοπός που παραβιάζει την αρχή απαγόρευσης δυσμενών διακρίσεων στο χώρο εργασίας.

Εάν πάλι ο σκοπός είναι μεν νόμιμος κατά την έναρξη της επεξεργασίας αλλά καθίσταται παράνομος μεταγενέστερα, τότε παράνομη καθίσταται και η επεξεργασία εκτός αν έχει άλλη έγκυρη νομική βάση¹⁵⁵. Εν πάση περιπτώσει, εφόσον έχει ολοκληρωθεί η δημιουργία του αρχείου επεξεργασίας από τον εργοδότη προς επίτευξη ενός σκοπού και εφόσον ο σκοπός εκπληρώθηκε ή ματαιώθηκε, το αρχείο δε μπορεί παρά να διαγραφεί ή καταστραφεί. Η επεξεργασία για είναι νόμιμη πρέπει να γίνεται με προσήλωση στον σκοπό που εξυπηρετεί¹⁵⁶ και να μην παραβιάζει τις ελευθερίες και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Το άρθρο 5 περ. β ορίζει ότι ο σκοπός επεξεργασίας πρέπει επίσης να είναι **ρητός και προκαθορισμένος**. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι προτού προβεί ο εργοδότης σε πράξεις επεξεργασίας πρέπει να έχει υπόψη του τον συγκεκριμένο σκοπό για τον οποίο διενεργείται η επεξεργασία¹⁵⁷. Δε μπορεί δηλαδή, να συλλέγει και να κατατάσσει σε αρχείο προσωπικά δεδομένα εργαζομένων χωρίς πρώτα να έχει λάβει τη συναίνεση τους σχετικά με τον επικείμενο σκοπό επεξεργασίας. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που η βάση της επεξεργασίας δεν είναι η συναίνεση αλλά το έννομο συμφέρον που επιδιώκει να εξυπηρετήσει ή οποιοσδήποτε άλλος προβλεπόμενος στα άρθρα 6 και 9 του Κανονισμού νομιμοποιητικός λόγος. Το έννομο δηλαδή συμφέρον του εργοδότη δεν μπορεί να καθορίζεται εκ των υστέρων, ούτε μπορεί ως υπεύθυνος επεξεργασίας να συλλέγει δεδομένα των εργαζομένων του απλά για ενδεχόμενη μελλοντική χρήση. **Ο**

¹⁵³ Βλ. Δούκα Β., Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/97 και οι εργαζόμενοι, 2011, σελ. 147

¹⁵⁴ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 147

¹⁵⁵ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 150

¹⁵⁶ Βλ. Αιγυπτιάδου Ε., ό.π, σελ. 71..

¹⁵⁷ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό δίκαιο, 1987, σελ. 69

σκοπός της επεξεργασίας δε μπορεί να καθορίζεται μεταγενέστερα. Η νομοθετική αυτή επιταγή κρίνεται απόλυτα δικαιολογημένη, δεδομένου ότι αν ο εργαζόμενος δε γνωρίζει τον σκοπό επεξεργασίας ήδη από τη συλλογή αφενός μεν δε μπορεί να δώσει τη συγκατάθεση του αφετέρου δε δεν μπορεί να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του και ιδίως εκείνο της εναντίωσης.

Ειδικά στο χώρο εργασίας, ο σκοπός πρέπει να κατονομάζεται ρητά, ώστε να μην καταλείπονται περιθώρια σύγχυσης ή παρανόησης ως προς το τι επιδιώκει ο εργοδότης¹⁵⁸. Ο σκοπός πρέπει να αφορά ζητήματα που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τη σχέση απασχόλησης. Στην περίπτωση που υποβάλλονται σε επεξεργασία δεδομένα εργαζομένου άσχετα με τη σχέση εργασίας, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η οικονομική του ευπορία, ακόμη και η συγκατάθεση του δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση υπέρβασης του σκοπού¹⁵⁹. Ο σκοπός μπορεί να καθορίζεται και συμβατικά, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο, όταν θεσπίζονται δικαιώματα του εργαζομένου όπως αυτό της προαγωγής για την αποδοχή του οποίου έχει ορισθεί με συμβατικό όρο ότι πρέπει να είναι κάτοχος συγκεκριμένων πτυχίων, οπότε τα σχετιζόμενα με τη φοίτηση του προσωπικά δεδομένα νομίμως υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον εργοδότη¹⁶⁰.

Εντούτοις, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι η σχέση εργασίας είναι μία διαρκής έννομη σχέση κατά τη διάρκεια της οποίας γεννώνται καθημερινά νέες ανάγκες ή υποχρεώσεις συμμόρφωσης του εργοδότη και επομένως νέοι δικαιολογητικοί λόγοι επεξεργασίας. Ως εκ τούτου *«Όταν η επεξεργασία για σκοπό άλλο από αυτόν για τον οποίο έχουν συλλεγεί τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν βασίζεται στη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων ή στο δίκαιο της Ένωσης ή το δίκαιο κράτους μέλους το οποίο αποτελεί αναγκαίο και αναλογικό μέτρο σε μια δημοκρατική κοινωνία για τη διασφάλιση των σκοπών που αναφέρονται στο άρθρο 23 παράγραφος 1, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, προκειμένου να εξακριβωθεί κατά πόσο η επεξεργασία για άλλο σκοπό είναι συμβατή με τον σκοπό για τον οποίο συλλέγονται αρχικώς τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων:* α) **τυχόν σχέση μεταξύ των σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεχθεί τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και των σκοπών της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας,** β) **το πλαίσιο εντός του οποίου συλλέχθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως όσον αφορά τη σχέση μεταξύ των υποκειμένων των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας,** γ) **τη φύση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 9, ή κατά πόσο δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που σχετίζονται με ποινικές καταδίκες και αδικήματα υποβάλλονται σε επεξεργασία, σύμφωνα με το άρθρο 10, δ) τις πιθανές συνέπειες της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας για τα υποκείμενα των δεδομένων, ε) την**

¹⁵⁸ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 150- 151 με τα εξής παραδείγματα: όταν π.χ πρόκειται να υποβληθούν σε επεξεργασία προσωπικά δεδομένα για δικαστική χρήση, πρέπει να προσδιορίζεται συγκεκριμένα η δίκη στην οποία θα χρησιμοποιηθούν και όχι να διενεργείται επεξεργασία με το ενδεχόμενο κάποτε να υπάρξει δίκη. Ομοίως, όταν η επεξεργασία γίνεται για τις ανάγκες εκτέλεσης της σχέσης εργασίας, πρέπει να ορίζεται ο συγκεκριμένος σκοπός που εντάσσεται στην έννοια της εκτέλεσης, όπως λόγου χάρη η καταβολή μισθού.

¹⁵⁹ Βλ. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ

¹⁶⁰ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 153

ύπαρξη κατάλληλων εγγυήσεων, που μπορεί να περιλαμβάνουν κρυπτογράφηση ή ψευδωνυμοποίηση». ¹⁶¹ Συνεπώς, η επεξεργασία για σκοπούς άλλους από εκείνους για τους οποίους τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων αρχικά συλλέχθηκαν, θα πρέπει να επιτρέπεται μόνο όταν είναι συμβατή με τους σκοπούς αυτούς και μόνο τότε δεν απαιτείται ξεχωριστή νομική βάση. Όμως, γίνεται δεκτό ότι, **δε συνιστά μεταβολή ή υπέρβαση του σκοπού, η διεύρυνση** που επέρχεται με επιτρεπτή διευκρίνιση του, όπως όταν τα δεδομένα που υποβλήθηκαν σε επεξεργασία για τις ανάγκες μισθοδοσίας χρησιμοποιούνται για την καταβολή δαπανών παροχής εργασίας εκτός έδρας ¹⁶².

Πάντως και στο σημείο αυτό, θα πρέπει να συνυπολογίζονται οι εύλογες προσδοκίες των εργαζομένων, που λόγω της εγγενούς δομικής ανισότητας στη σχέση εργασίας, καθίστανται διπλά «ασθενείς» κατά την άσκηση των νομίμων δικαιωμάτων ¹⁶³, όντας εξαρτημένοι μισθωτοί και υποκείμενα των δεδομένων, ταυτοχρόνως.

3. Είναι κατάλληλα, συναφή και περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία **«ελαχιστοποίηση των δεδομένων»**. Αν και δεν γίνεται ρητή αναφορά, η διάταξη αυτή αδιαμφισβήτητα παραπέμπει στην αρχή της αναλογικότητας, η οποία σε συνδυασμό με την αρχή της προστασίας που διαπνέει όλο το εργατικό δίκαιο, πρέπει να αποτελούν κατευθυντήρια οδό της ερμηνείας περί του ποια δεδομένα θεωρούνται κάθε φορά συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσο απαιτείται για την επεξεργασία ¹⁶⁴ ¹⁶⁵. Ο εργοδότης ενεργώντας στο πλαίσιο της διάταξης αυτής, οφείλει, τηρώντας την αρχή της αναλογικότητας αλλά και την υποχρέωση προνοίας και προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, να προβεί στην μικρότερη δυνατή, ποιοτικά και ποσοτικά επέμβαση στην προσωπική του σφαίρα ¹⁶⁶. Έτσι, εάν το συμφέρον που επιδιώκει να ικανοποιήσει, μπορεί να ικανοποιηθεί **εξίσου αποτελεσματικά** με άλλα μέσα, λιγότερο επεμβατικά, ιδίως όταν αυτά δεν περιλαμβάνουν επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, η νομιμότητα του σκοπού ελλείπει και η επεξεργασία είναι δίχως τι άλλο παράνομη. Απώτερος στόχος της ρύθμισης είναι η πρόκληση της ελάχιστης δυνατής όχλησης στον εργαζόμενο με την **επιλογή του λιγότερου επαχθούς μέσου επεξεργασίας**. Συνεπώς, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας τόσο ο τρόπος συλλογής και επεξεργασίας όσο και τα ίδια

¹⁶¹ Βλ. άρθρο 6 παρ. 4 ΓΚΠΔ 679/16.

¹⁶² Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 155

¹⁶³ Βλ. αιτιολογική σκέψη (50) ΓΚΠΔ.

¹⁶⁴ Η αξιοποίηση της προστατευτικής αρχής έχει ουσιώδη πρακτική σημασία στο δίκαιο προσωπικών δεδομένων αν αναλογιστεί κανείς και τις αλλαγές που έφερε στην ισορροπία ανάμεσα στο δικαίωμα για προστασία του εργαζόμενου και στο δικαίωμα πληροφόρησης του εργοδότη ο νέος Κανονισμός. **Ακόμη επομένως, κι αν γίνει δεκτό, ότι εκτός του χώρου εργασίας που το υποκείμενο των δεδομένων δεν έχει παράλληλα και την ιδιότητα του μισθωτού, τα αντικρουόμενα δικαιώματα είναι ίσης αξίας, στο εργατικό δίκαιο η στάθμιση πρέπει να γίνεται πρωτίστως με γνώμονα την προστατευτική αρχή**, οπότε ενδεχομένως το «εν αμφιβολία υπέρ του υποκειμένου» να μην ανήκει στο παρελθόν όπως ο προϊσχύων ν. 2472/97, αλλά να διατηρείται μέσω της αρχής προστασίας και ο εν αμφιβολία, διφορούμενος όρος ή η δυσχέρεια στη στάθμιση της αναλογικότητας στο χώρο εργασίας, να αίρονται υπέρ του εργαζόμενου.

¹⁶⁵ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π, σελ. 123

¹⁶⁶ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 126

τα δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία πρέπει να βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τον σκοπό¹⁶⁷.

Η αρχή της αναλογικότητας εφαρμόζεται στο δίκαιο προσωπικών δεδομένων με τις τρεις εκφάνσεις της, ήτοι την αναγκαιότητα, την προσφορότητα και την αναλογικότητα εν στενή έννοια¹⁶⁸. Για τον έλεγχο της νομιμότητας της επεξεργασίας, η αρχή της αναλογικότητας χρησιμοποιεί δύο κριτήρια α) το **ποιοτικό**, το οποίο απαιτεί τα προσωπικά δεδομένα να είναι «κατάλληλα και συναφή» για το σκοπό της επεξεργασίας και συνεπώς πρέπει να εκτιμάται η προσφορότητα τους και β) το **ποσοτικό** κριτήριο, δηλαδή τα προσωπικά δεδομένα «να περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς της επεξεργασίας¹⁶⁹. Αν η επεξεργασία δεν πληροί το ποιοτικό κριτήριο είναι παράνομη και παρέλκει η εξέταση της νομιμότητας της με βάση το ποσοτικό κριτήριο.

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με την αρχή της συνάφειας, τα προσωπικά δεδομένα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει να είναι συναφή με τον σκοπό επεξεργασίας¹⁷⁰, ενώ σύμφωνα με την αρχή της προσφορότητας, τα δεδομένα θα πρέπει να είναι ταυτόχρονα και κατάλληλα για την εξυπηρέτηση του σκοπού. Το καθοριστικό στοιχείο όμως αντλείται από την αρχή της αναγκαιότητας, αφού ένα δεδομένο παρότι κρίνεται κατάλληλο και συναφές με τον σκοπό επεξεργασίας, δεν συνεπάγεται την κατ' ανάγκην εφαρμογή του¹⁷¹. Τούτο εξαρτάται από το εάν υπάρχει άλλο κατάλληλο, πρόσφορο και παράλληλο ηπιότερο και λιγότερο επαχθές μέσο, που θα οδηγούσε στην επίτευξη του **ιδίου** αποτελέσματος. Πρόκειται για μια εκτίμηση που έχει εμπειρικό χαρακτήρα και περιλαμβάνει διπλή πρόγνωση αφενός μεν ότι θα επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος σκοπός αφετέρου δε ότι θα επέλθουν ηπιότερες συνέπειες σε βάρος του εργαζομένου¹⁷². Δεν απαιτείται να είναι ορθή η κρίση του εργοδότη ως προς το αποτέλεσμα, αλλά **να είναι ορθή ως προς τη στάθμιση** ανάμεσα στις συνέπειες που θα επέλθουν για τον εργαζόμενο και στο όφελος που προσδοκά ο εργοδότης.

Εξυπακούεται, ότι ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας σε ενδεχόμενη προσφυγή ή καταγγελία του εργαζομένου είναι αυτός που θα παραθέσει τα επιμέρους στοιχεία που έλαβε υπόψη κατά τη στάθμιση και τη συλλογιστική που ακολούθησε για την εφαρμογή του συγκεκριμένου μέσου επεξεργασίας, ως αποτελεσματικότερου και λιγότερο επαχθούς. Άλλωστε, δεν υπάρχει ενιαίος κανόνας αλλά κάθε περίπτωση

¹⁶⁷ Βλ. απόφαση υπ' αριθμ. 56/2008 ΑΠΔΠΧ, σύμφωνα με την οποία προκαλείται παράβαση της αρχής της αναλογικότητας, όταν ο σκοπός της επεξεργασίας είναι η παρακολούθηση των εργαζομένων κατά την ώρα εργασίας τους, επειδή έχει τοποθετηθεί κάμερα που επιτηρεί το χώρο μπροστά από τις τουαλέτες και την αποθήκη με αποτέλεσμα να συλλέγονται περισσότερα στοιχεία από τα αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού.

¹⁶⁸ Βλ. απόφαση ΣτΕ 1249/2010 κατά την οποία με βάση την αρχή της αναλογικότητας, οι νομίμως επιβαλλόμενοι περιορισμοί των ατομικών δικαιωμάτων πρέπει να πληρούν τα ακόλουθα τρία κριτήρια: α) να είναι **κατάλληλοι**, ήτοι **πρόσφοροι** για την πραγμάτωση του επιδιωκόμενου σκοπού, β) **αναγκαίοι**, ήτοι να συνιστούν μέτρο το οποίο, σε σχέση με άλλα μέτρα που μπορεί να ληφθούν, επάγεται τον ελάχιστο δυνατό περιορισμό για τον ιδιώτη ή το κοινό και γ) **εν στενή έννοια αναλογικοί**, να τελούν δηλαδή σε εύλογη σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ώστε η αναμενόμενη ωφέλεια να μην υπολείπεται της βλάβης που προκαλούν.

¹⁶⁹ Βλ. Αιγυπτιάδου Ε., ό.π, σελ. 73 για την two steps προκρινόμενη μέθοδο ελέγχου.

¹⁷⁰ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π, σελ. 124

¹⁷¹ Βλ. Γνώμη 2/2017 Ομάδα Εργασίας άρθρο 29, σελ. 5

¹⁷² Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 171

πρέπει να εκτιμάται *ad hoc*. Για παράδειγμα, μπορεί η ερώτηση σχετικά με τη διάπραξη αδικήματος του Κ.Ο.Κ σε υποψήφιο μισθωτό για τη θέση του υπαλλήλου γραφείου να προσκρούει στην αρχή της αναλογικότητας, συμβαδίζει όμως με αυτή, εφόσον, πρόκειται για υποψήφιο εργαζόμενο, οδηγό βαρέων οχημάτων¹⁷³

4. Είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, να επικαιροποιούνται· πρέπει να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας **«ακρίβεια»**.

Στο πλαίσιο της αρχής της ακρίβειας είναι ευνόητο ότι κατά την επεξεργασία πρέπει να λαμβάνονται όλα εκείνα τα μέτρα προσοχής και συνέπειας, ώστε να αποφεύγονται οι παραδρομές ή η πιθανή σύγχυση λόγω συνωνυμίας ή άλλων παραπλήσιων καταχωρημένων στοιχείων¹⁷⁴. Ειδικότερα, η αρχή της ακρίβειας, αναλύεται στην υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας, τα υπό επεξεργασία προσωπικά δεδομένα να α) ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, δηλαδή να είναι αληθή και β) εφόσον επηρεάζονται από τις μεταβαλλόμενες συνθήκες, να υπόκεινται σε επικαιροποίηση¹⁷⁵, ώστε να εξακολουθούν να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα¹⁷⁶.

Πλέον τούτων, η ακρίβεια αποτελεί στοιχείο της νομιμότητας της επεξεργασίας. Για το λόγο αυτό οι συλλεγόμενες πληροφορίες εφόσον συνεχίζουν να διατηρούνται από τον εργοδότη σε αρχείο ηλεκτρονικό ή μη, πρέπει να ελέγχονται για την πληρότητα και την αλήθεια τους. Η επιβάρυνση του εργοδότη με την υποχρέωση αυτή, του παρέχει το δικαίωμα να υποβάλλει σχετικές ερωτήσεις στον εργαζόμενο ή τρίτους ακόμη κι όταν πρόκειται για ειδικές κατηγορίες δεδομένων¹⁷⁷ που άπτονται πιο ευαίσθητης φύσης ζητημάτων. Αυτή η υποχρέωση του εργοδότη ενισχύεται από το γεγονός ότι ορισμένες πληροφορίες είναι δυνατό να παρασχεθούν μόνο από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Εν τοιαύτη περιπτώσει, επιτρέπεται ο εργοδότης να «εισχωρήσει» στην ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, κάτι που υπό άλλες περιστάσεις θα ήταν παράνομο. Η υποχρέωση, μάλιστα, υποβολής ερωτήσεων, όχι μόνο δεν οριοθετείται από τις διατάξεις για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων, αντιθέτως η παράλειψη του εργοδότη να τηρήσει ακριβές και επικαιροποιημένο αρχείο ειδικών κατηγοριών δεδομένων, θεμελιώνει την νομική του ευθύνη απέναντι στο υποκείμενο των δεδομένων, εφόσον προκαλείται ζημία υλική ή ηθική (βλ. παρακάτω 6^ο κεφ. περ. Ε). Για παράδειγμα, η συμμετοχή του εργαζομένου σε συνδικαλιστική οργάνωση αποτελεί δεδομένο που ανήκει στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων του άρθρου 9 ΓΚΠΔ. Εάν, ωστόσο ο εργοδότης δεν πληροφορηθεί τη συμμετοχή του εργαζομένου σε ομοιοεπαγγελματικό ή κλαδικό σωματείο και ένεκα τούτου, δεν του καταβάλει επίδομα θέσης που κανονικά δικαιούται ή αν εκ παραδρομής καταχωρήσει τον μισθωτό ως έχων ένα τέκνο ενώ η κλαδική σε προβλέπει για τους έχοντες άνω των δύο τέκνων πρόσθετο επίδομα, η ενέργεια ή παράλειψη του συνεπάγονται την υλική ζημία του μισθωτού και ενεργοποιούν την

¹⁷³ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π, σελ. 327

¹⁷⁴ Βλ. Αιγυπτιάδου Ε., ό.π, σελ. 79

¹⁷⁵ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π, σελ. 130

¹⁷⁶ Παράδειγμα αντλημένο από το συλλογικό εργατικό δίκαιο αποτελεί η αυτόματη προσαύξηση του μισθού λόγω συμπληρωμένης τριετίας.

¹⁷⁷ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 166-167

ευθύνη του εργοδότη¹⁷⁸. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που λόγω ανακριβούς καταγραφής των στοιχείων του ταχογράφου, εργοδότης αμείβει με μικρότερο τμήμα τον οδηγό λόγω ότι έκρινε μειωμένη απόδοση ή όταν βάσει συγκεκριμένων προσόντων και δεξιοτήτων προβλέπονται από την επιχείρηση οικειοθελείς παροχές και επιβραβεύσεις και κάποιος μισθωτός αποκλείεται από αυτές λόγω ελλιπούς ενημέρωσης και επικαιροποίησης του αρχείου του εργοδότη.

Ενδιαφέρον εντοπίζεται στο αν αναληθή και ανακριβή δεδομένα μισθωτού ενεργοποιούν το δικαίωμα αποζημίωσης λόγω υλικής ή ηθικής βλάβης έτερου μισθωτού. Στο παράδειγμα αυτό, εργοδότης καταχώρησε λανθασμένα στοιχεία σχετικά με δεξιότητες και αποδόσεις ενός εργαζομένου, που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα. Συνεπεία αυτής της καταχώρισης, τον ανταμείβει με bonus επιβράβευσης. Η ενέργεια αυτή γεννά μεν πρωτίστως ζητήματα ίσης μεταχείρισης και εφόσον υποβληθεί αίτημα από έτερο εργαζόμενο, ο εργοδότης υποχρεούται στην παράλειψη της ενέργειας αυτής στο μέλλον καθώς και σε ενδεχόμενη αποκατάσταση της βλάβης των παραληφθέντων μισθωτών¹⁷⁹. Ζήτημα, ωστόσο, εγείρεται περί του αν παραβιάζονται και οι διατάξεις του Γενικού Κανονισμού, δεδομένου ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων δεν πρέπει να συνεπάγεται τη δημιουργία άνισων και ανομοιομορφων καταστάσεων στην επιχείρηση¹⁸⁰. Το ίδιο εξάλλου θα ίσχυε και στην περίπτωση που παρακολουθούνταν λ.χ ο ηλεκτρονικός υπολογιστής μόνο ενός εργαζομένου σε ολόκληρη την εκμετάλλευση¹⁸¹. Η διαφορά μεταξύ των δύο περιπτώσεων έγκειται στο ότι στο δεύτερο παράδειγμα, η ζημία θεμελιώνεται απευθείας στο πρόσωπο εκείνου του οποίου τα δεδομένα παρακολουθούνται και υποβάλλονται σε επεξεργασία. Αντίθετα στην πρώτη περίπτωση, τα δεδομένα του τρίτου μισθωτού δεν υποβλήθηκαν σε παράνομη επεξεργασία, ούτε καταχωρήθηκαν σε ελλιπή ή ανακριβή μορφή. Η ζημία που υπέστη (π.χ δεν προάχθηκε) οφείλεται αποκλειστικά στην ανακριβή και ασυνεπή καταχώριση προσωπικών δεδομένων του προαχθέντος μισθωτού. Συνεπώς, δεν δικαιούται αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη με βάση τις διατάξεις του Κανονισμού ανεξαρτήτως αν η συμπεριφορά του εργοδότη γεννά παράλληλα αδικοπρακτική ευθύνη λόγω καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος¹⁸² ή παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Ο κανόνας στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι ότι η αλήθεια και η ακρίβεια βαρύνουν τον υπεύθυνο επεξεργασίας και μόνο. Στο σημείο αυτό είναι συνεπέστερο να γίνει ένας διαχωρισμός προκειμένου η ευθύνη του εργοδότη να μην

¹⁷⁸ Εντούτοις, κατά το άρθρο 14 παρ. 2 περ. γ ν. 1264/82 «**Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα: ν` απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση**». Παρόλα αυτά και παρά τη νομοθετική απαγόρευση ήδη και πριν τη νομοθεσία των προσωπικών δεδομένων, δεν ήταν παράνομη η ενέργεια του εργοδότη να απαιτήσει από τον εργαζόμενο πληροφορίες περί του αν είναι μέλος σε συγκεκριμένο σωματείο προκειμένου να γνωρίζει λ.χ το ύψος των αποδοχών του. Πλέον η ερώτηση αυτή είναι επιτρεπτή και όταν στηρίζεται στο δίκαιο προσωπικών δεδομένων.

¹⁷⁹ Βλ. Λεβέντη Γ. – Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 634

¹⁸⁰ Βλ. Καρδαρά Α., Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως, 1996, σελ. 200 επ.

¹⁸¹ Βλ. Λαδά Δ., Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα, σε Πληροφορική και εργατικό δίκαιο, 2018, σελ. 212 επ.

¹⁸² Βλ. ενδεικτικά ΟΛΑΠ 32/2003 ΕΕργΔ 2003, σελ. 88

είναι απεριόριστη ιδίως όταν η ζημία που υπέστη το υποκείμενο των δεδομένων δεν προκαλείται με δόλο. Εν προκειμένω, υπάρχουν δύο πιθανά σενάρια: α) δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται απευθείας από τον εργαζόμενο και β) δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται για τον εργαζόμενο από τρίτους. Στην πρώτη περίπτωση, γίνεται δεκτό ότι ο εργαζόμενος οφείλει κατά την καλή πίστη να ενημερώνει τον εργοδότη και να του παρέχει αληθείς πληροφορίες, προκειμένου ο τελευταίος να έχει ένα έγκυρο και επικαιροποιημένο αρχείο. Στη δεύτερη περίπτωση, η ευθύνη βαρύνει αποκλειστικά τον υπεύθυνο επεξεργασίας¹⁸³. Όρια στην ευθύνη του εργοδότη τίθενται από το συντρέχον ππαίσμα του εργαζομένου που μετέδωσε ανακριβή πληροφορία ή αρνείται αναιτιωδώς να τον συνδράμει¹⁸⁴, και από λόγους ανωτέρας βίας ή πραγματικής πλάνης του εργοδότη, ο οποίος όμως, πρέπει να έχει εξαντλήσει κάθε μέτρο επιμέλειας για να απαλλαγεί των ευθυνών του^{185 186}.

5. Διατηρούνται υπό μορφή που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορούν να αποθηκεύονται για μεγαλύτερα διαστήματα, εφόσον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα θα υποβάλλονται σε επεξεργασία μόνο για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς, σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 και εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που απαιτεί ο παρών κανονισμός για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων **«περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης»**.

Η αρχή της ακρίβειας των τηρούμενων δεδομένων συνδέεται άμεσα με την αρχή καθορισμένης χρονικής διατήρησης των δεδομένων¹⁸⁷. Από τη γραμματική διατύπωση της αρχής της καθορισμένης χρονικής διάρκειας διατήρησης των προσωπικών δεδομένων, προκύπτουν δύο βασικά συμπεράσματα. Πρώτον, ο εργοδότης που επιθυμεί τη διατήρηση προσωπικών δεδομένων εργαζομένου ακόμη κι όταν έχει παύσει ή παρέλθει ο σκοπός επεξεργασίας τους, προκειμένου για παράδειγμα να

¹⁸³ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 166 - 167

¹⁸⁴ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π, σελ. 131

¹⁸⁵ Η αναγνώριση ελαφρυντικών στο πρόσωπο του εργοδότη ως υπεύθυνου επεξεργασίας ενισχύεται και από το άρθρο 83 ΓΚΠΔ για τους Γενικούς όρους επιβολής διοικητικών προστίμων, όπου μεταξύ άλλων ο δόλος ή η αμέλεια διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον καταλογισμό και στην τελική διαμόρφωση του ύψους του προστίμου. Σε κάθε δε περίπτωση παραβάσεις των διατάξεων του άρθρου 5 ΓΚΠΔ (αρχές επεξεργασίας) επισύρουν, διοικητικά πρόστιμα έως 20 000 000 EUR ή, σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 4% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους

¹⁸⁶ Βλ. αιτιολογική σκέψη (148): «Προκειμένου να ενισχυθεί η επιβολή των κανόνων του παρόντος κανονισμού, κυρώσεις, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών προστίμων, θα πρέπει να επιβάλλονται για κάθε παράβαση του παρόντος κανονισμού, επιπρόσθετα ή αντί των κατάλληλων μέτρων που επιβάλλονται από την εποπτική αρχή σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό. Σε περίπτωση παράβασης ελάσσονος σημασίας ή αν το πρόστιμο που ενδέχεται να επιβληθεί θα αποτελούσε δυσανάλογη επιβάρυνση σε φυσικό πρόσωπο, θα μπορούσε να επιβληθεί επίπληξη αντί προστίμου. **Θα πρέπει ωστόσο να λαμβάνονται δεόντως υπόψη η φύση, η σοβαρότητα και η διάρκεια της παράβασης, ο εσκεμμένος χαρακτήρας της παράβασης, οι δράσεις που αναλήφθηκαν για τον μετριασμό της ζημίας, ο βαθμός της ευθύνης ή τυχόν άλλες σχετικές προηγούμενες παραβάσεις**, ο τρόπος με τον οποίο η εποπτική αρχή πληροφορήθηκε την παράβαση, η συμμόρφωση με τα μέτρα κατά του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία, η τήρηση κώδικα δεοντολογίας και κάθε άλλο επιβαρυντικό ή ελαφρυντικό στοιχείο...»

¹⁸⁷ Βλ. Αιγυπτιιάδου Ε., ό.π σελ. 81

ανταποκριθεί σε μελλοντικές ανάγκες, δύναται να τηρεί αρχείο δεδομένων που να εμπεριέχει τις εν λόγω πληροφορίες, **αυστηρά και μόνο εάν διατηρούνται σε τέτοια μορφή που να μην επιτρέπεται η ταυτοποίηση τους με συγκεκριμένο εργαζόμενο**¹⁸⁸. Πιο συγκεκριμένα, αυτό σημαίνει ότι σε ενδεχόμενη παράνομη ή μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση τρίτου προσώπου σε αρχείο που τηρεί ο εργοδότης, ο τρίτος θα έρθει μεν σε επαφή με τα εν λόγω προσωπικά δεδομένα, ωστόσο δε θα είναι σε θέση να προσδιορίσει τον εργαζόμενο με τον οποίο συνδέονται¹⁸⁹. Δεύτερον, ο υπεύθυνος επεξεργασίας – εργοδότης φέρει την ευθύνη διατήρησης των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στα αρχεία που τηρεί μόνο για το χρονικό διάστημα που αυτά είναι απαραίτητα για το σκοπό της επεξεργασίας και εφόσον το διάστημα αυτό δεν μπορεί να προβλεφθεί εξ' αρχής πρέπει να φροντίζει να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τα κριτήρια που καθορίζουν το εν λόγω διάστημα¹⁹⁰. Κατ' εφαρμογή των ανωτέρω, η συλλογή προσωπικών δεδομένων εργαζομένου που ήταν αναγκαία στο προσυμβατικό στάδιο (όπως λ.χ ποινικό μητρώο) είτε θα παραμείνουν στο αρχείο του εργοδότη με τρόπο ώστε να μην αποδίδονται στο συγκεκριμένο εργαζόμενο είτε θα πρέπει να διαγραφούν ολικά.

Πλέον τούτων, προκειμένου ο εργαζόμενος να έχει πραγματικό δικαίωμα άσκησης των δικαιωμάτων που του απονέμει ο Κανονισμός, θα πρέπει τα δεδομένα να διατηρούνται τουλάχιστον για το αναγκαίο αυτό χρονικό διάστημα¹⁹¹. Ίσως, εν προκειμένω να αναφύεται και μία αντίφαση δεδομένου ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας με βάση το άρθρο 12 του Κανονισμού έχει περιθώριο 1ός μηνός να ανταποκριθεί σε αίτημα ή ασκηθέν δικαίωμα του εργαζομένου, ωστόσο πολλές φορές, ιδίως κατά την πρόσληψη, ο σκοπός της επεξεργασίας μπορεί να έχει επιτευχθεί σε πολύ λιγότερο από 30 ημέρες.

6. Υποβάλλονται σε επεξεργασία κατά τρόπο που εγγυάται την ενδεδειγμένη ασφάλεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένη ή παράνομη επεξεργασία και τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά, με τη χρησιμοποίηση κατάλληλων τεχνικών ή οργανωτικών μέτρων **«ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα»**.

Λαμβάνοντας υπόψη τις τελευταίες εξελίξεις, το κόστος εφαρμογής και τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας, καθώς και τους κινδύνους διαφορετικής πιθανότητας επέλευσης και σοβαρότητας για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ο εκτελών την επεξεργασία εφαρμόζουν κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίζεται το κατάλληλο επίπεδο ασφάλειας έναντι των κινδύνων,

¹⁸⁸ Βλ. Αιγυπτιάδου Ε., ό.π σελ. 82

¹⁸⁹ Στον Κανονισμό συχνά γίνεται λόγος για τέτοιες μεθόδους επεξεργασίας όπως είναι η κρυπτογράφηση ή η ψευδωνυμοποίηση. Συγκεκριμένα κατά το άρθρο 4 παρ. 5 «ψευδωνυμοποίηση»: η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά τρόπο ώστε τα δεδομένα να μην μπορούν πλέον να αποδοθούν σε συγκεκριμένο υποκείμενο των δεδομένων χωρίς τη χρήση συμπληρωματικών πληροφοριών, εφόσον οι εν λόγω συμπληρωματικές πληροφορίες διατηρούνται χωριστά και υπόκεινται σε τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν μπορούν να αποδοθούν σε ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο.

¹⁹⁰ Βλ. άρ. 13 παρ. 2α και 14 παρ. 2α ΓΚΠΔ.

¹⁹¹ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 179

περιλαμβανομένων, μεταξύ άλλων, κατά περίπτωση: α) της ψευδωνυμοποίησης¹⁹² και της κρυπτογράφησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, β) της δυνατότητας διασφάλισης του απορρήτου, της ακεραιότητας, της διαθεσιμότητας και της αξιοπιστίας των συστημάτων και των υπηρεσιών επεξεργασίας σε συνεχή βάση, γ) της δυνατότητας αποκατάστασης της διαθεσιμότητας και της πρόσβασης σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε εύθετο χρόνο σε περίπτωση φυσικού ή τεχνικού συμβάντος και δ) της διαδικασίας για την τακτική δοκιμή, εκτίμηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των τεχνικών και των οργανωτικών μέτρων για τη διασφάλιση της ασφάλειας της επεξεργασίας¹⁹³.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον νέο Κανονισμό, ο υπεύθυνος επεξεργασίας- εργοδότης, πρέπει να επιλαμβάνεται της προστασίας των δεδομένων των υποκειμένων ήδη από το σχεδιασμό και εξ' ορισμού¹⁹⁴. Θα πρέπει, δηλαδή, να εφαρμόζει, **τόσο κατά τη στιγμή του καθορισμού των μέσων επεξεργασίας όσο και κατά τη στιγμή της επεξεργασίας**, κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, σχεδιασμένα για την εφαρμογή των αρχών προστασίας των δεδομένων, όπως η ελαχιστοποίηση και η ενσωμάτωση των απαραίτητων εγγυήσεων στην επεξεργασία.

Ειδικότερα, η προστασία της πληροφοριακής ιδιωτικότητας πρέπει να λειτουργεί ως γνώμονας ήδη κατά τη σύλληψη και τον σχεδιασμό ενός συστήματος αρχειοθέτησης¹⁹⁵. Η *privacy by design* αποτελεί ολιστική προσέγγιση της ασφάλειας και αξιοπιστίας ενός συστήματος αρχειοθέτησης, το οποίο δεν εξαντλείται στον σχεδιασμό τεχνολογικών προδιαγραφών αλλά στη διασφάλιση ολόκληρου του κύκλου ζωής του¹⁹⁶. Για παράδειγμα, στην περίπτωση που ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεν εκτελεί την επεξεργασία αυτοπροσώπως αλλά επιλέγει για αυτή τη θέση συγκεκριμένα πρόσωπα, θα πρέπει για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας και της ακεραιότητας του συστήματος για όσο καιρό αυτό χρησιμοποιείται, ήδη από το σχεδιασμό να φροντίζει τα πρόσωπα αυτά να παρέχουν κατάλληλες εγγυήσεις και να διαθέτουν επαρκή προσόντα. Όταν τα χαρακτηριστικά αυτά δεν συντρέχουν στο πρόσωπο του επιλεγέντος εκτελούντος την επεξεργασία, ο εργοδότης κατά τον επιμερισμό ευθύνης, από τυχόν παραβίαση του συστήματος, βαρύνεται με πταίσμα¹⁹⁷.

Αναφορικά περαιτέρω, με τον σχεδιασμό *by default*, εδώ ενδιαφέρει η *in concreto* αποτελεσματικότητα¹⁹⁸ των ληφθέντων μέτρων προστασίας. Η επιλογή μέτρων εξ' ορισμού είναι εξίσου σημαντική, δεδομένου ότι η θεμελίωση της παρανομίας στο πρόσωπο του εργοδότη ως υπεύθυνου επεξεργασίας κρίνεται τελικά στο αποτέλεσμα και όχι στην κατά τα άλλα επιμελή συμπεριφορά του. Ειδικότερα, ο

¹⁹² Βλ. αιτιολογική σκέψη (28): «Η χρήση της ψευδωνυμοποίησης στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορεί να μειώσει τους κινδύνους για τα υποκείμενα των δεδομένων και να διευκολύνει τους υπευθύνους επεξεργασίας και τους εκτελούντες την επεξεργασία να τηρήσουν τις οικείες υποχρεώσεις περί προστασίας των δεδομένων. Η ρητή εισαγωγή της «ψευδωνυμοποίησης» του παρόντος κανονισμού δεν προορίζεται να αποκλείσει κάθε άλλο μέτρο προστασίας των δεδομένων».

¹⁹³ Βλ. άρθρο 32 παρ. 1 Κανονισμού 679/16.

¹⁹⁴ Βλ. άρθρο 25 Κανονισμού 679/16.

¹⁹⁵ Βλ. Μήτρου Λ., σε Κοτσαλή Λ., – Μενουδάκο Κ., Γενικός Κανονισμός για την Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων - Υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας, 2018, σελ. 180, 182

¹⁹⁶ Βλ. Γκριτζάλη Δ., Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων και Υποδομών: Εννοιολογική Θεμελίωση, σε Κατσικά Δ., Γκριτζάλη Δ., Γκριτζάλη Σ., 2004, σελ. 19

¹⁹⁷ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 101- 102

¹⁹⁸ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 103

υπεύθυνος επεξεργασίας εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα για να διασφαλίζει ότι, **εξ ορισμού**, υφίστανται επεξεργασία μόνο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που είναι απαραίτητα για τον εκάστοτε σκοπό της επεξεργασίας. Αυτή η υποχρέωση ισχύει για το σύνολο των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται, τον βαθμό επεξεργασίας τους, την περίοδο αποθήκευσης και την προσβασιμότητα τους. Τα εν λόγω μέτρα διασφαλίζουν ότι, εξ ορισμού, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν καθίστανται προσβάσιμα χωρίς την παρέμβαση του φυσικού προσώπου σε αόριστο αριθμό φυσικών προσώπων.

Η αρχή της εμπιστευτικότητας και ακεραιότητας των συστημάτων αρχειοθέτησης που τηρούν οι υπεύθυνοι επεξεργασίας, συνδέεται άμεσα με τα άρθρα 33 και 34 του Κανονισμού (βλ. αναλυτικά, σελ. 32 επ.), κατά τα οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας καταρχήν υποχρεούται να γνωστοποιήσει ενδεχόμενη παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην Αρχή και να προβεί σε προσήκουσα ανακοίνωση στο υποκείμενο των δεδομένων. Η ως άνω υποχρέωση αίρεται, όταν «η παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων»¹⁹⁹. Συγκεκριμένα, δεν απαιτείται καθόλου ανακοίνωση της παραβίασης στο υποκείμενο των δεδομένων, μεταξύ άλλων, εφόσον α) ο υπεύθυνος επεξεργασίας εφάρμοσε κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προστασίας, και τα μέτρα αυτά εφαρμόστηκαν στα επηρεαζόμενα από την παραβίαση δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, κυρίως μέτρα που καθιστούν μη κατανοητά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε όσους δεν διαθέτουν άδεια πρόσβασης σε αυτά, όπως η κρυπτογράφηση και β) ο υπεύθυνος επεξεργασίας έλαβε στη συνέχεια μέτρα που διασφαλίζουν ότι δεν είναι πλέον πιθανό να προκύψει ο αναφερόμενος στην παράγραφο 1 υψηλός κίνδυνος για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων.

Είναι εμφανές από τα παραπάνω, ότι ανάμεσα στις περιπτώσεις που απαλλάσσουν τον υπεύθυνο επεξεργασίας από την ανακοίνωση στο υποκείμενο των δεδομένων, της υφιστάμενης παραβίασης, συγκαταλέγεται η λήψη μέτρων ασφαλείας από τον σχεδιασμό και εξ' ορισμού.

B. Τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

Ο εργοδότης κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δύναται να προβεί σε διενέργεια οποιασδήποτε πράξης επεξεργασίας με αυτοματοποιημένα ή χειροκίνητα μέσα, εφόσον η πρόληψη δεν απέδωσε καρπούς.

Είναι ωστόσο αδιαμφισβήτητο, ότι ο νέος Κανονισμός επικροτεί και επιβραβεύει την πρόληψη ως μέθοδο αποτελεσματικότερη της καταστολής²⁰⁰.

Εξάλλου και η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στο Έγγραφο Εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, επισημαίνει ότι η πρόληψη είναι σημαντικότερη από την ανίχνευση και γι' αυτό έχει ουσιαστική σημασία να πληροφορεί ο εργοδότης τον εργαζόμενο για την παρουσία ή τη χρήση εξοπλισμού ανίχνευσης και για οποιαδήποτε «κακή» χρήση ηλεκτρονικών επικοινωνιών

¹⁹⁹ Βλ. άρθρο 33 παρ. 1 και 34 παρ. 1 ΓΚΠΔ 679/16.

²⁰⁰ Βλ. Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 29 Μαΐου 2002, WP 55, ό.π., σελ. 5 και 27

που ανιχνεύεται, εκτός των άλλων μέσω προειδοποιητικών παραθύρων. Το σκεπτικό αυτό δεν εξαντλείται στην ηλεκτρονική επιτήρηση αλλά εφαρμόζεται σε οποιαδήποτε προληπτική τεχνική ή μέθοδο θα μπορούσε να αποτρέψει τη διενέργεια πράξεων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων εργαζομένων, όπως είναι η φραγή εξερχόμενων κλήσεων αντί της παρακολούθησης της τηλεφωνικής επικοινωνίας ή η απαγόρευση πρόσβασης σε ορισμένους ιστότοπους αντί της μόνιμης καταγραφής του ιστορικού επισκεψιμότητας.

Από εκεί και έπειτα, και εφόσον η πρόληψη δεν ευδοκίμησε, αποτελεί ουσιαστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η απόφαση να διενεργηθεί επεξεργασία και ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας καθορίζει το σκοπό, τη μέθοδο, τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν και ό,τι άλλο κρίνεται αναγκαίο για την υλοποίηση της²⁰¹.

Δεν λησμονείται, ότι η πληροφορική μετέβαλε ριζικά τον τρόπο άσκησης εργοδοτικής εξουσίας και κατ' επέκταση τις μεθόδους επεξεργασίας, κάνοντας τες πιο αποτελεσματικές και ακριβείς²⁰². Ο εργοδότης τείνει προς ένα διαρκή έλεγχο της παρουσίας και της συμπεριφοράς του μισθωτού, η ασυδοσία του οποίου μπορεί να δημιουργήσει ένα ασφυκτικό και καταπιεστικό περιβάλλον εργασίας²⁰³. Ο κίνδυνος αθέμιτης επεξεργασίας είναι πιο εμφανής από ποτέ, αφού ακόμη και επί νομίμως εγκαταστημένων συστημάτων ελέγχου με σκοπό λ.χ της προστασία της παρουσίας του εργοδότη, δεν αποκλείεται η περαιτέρω αξιοποίηση των καταγεγραμμένων πληροφοριών με σκοπό την παρακολούθηση της διαθεσιμότητας, της απόδοσης ή της φιλικής προς τον πελάτη προσέγγισης των εργαζομένων²⁰⁴.

Υπό αυτά τα δεδομένα, ο εργοδότης φαίνεται ένας παντοδύναμος, άτρωτος επιχειρηματίας που αποκτά τον απόλυτο έλεγχο των τεχνολογικών μέσων ελέγχου, στο μικροσκόπιο των οποίων θέτει το μισθωτό, για να παρατηρεί και να προβλέπει κάθε του κίνηση, να αναλύει κάθε του πτυχή, να επεμβαίνει και πολλές φορές να καθορίζει αυτό που άλλοτε θεωρούνταν εκδήλωση των προσωπικών του επιλογών, όπως η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Προκειμένου ο μισθωτός να μην μετατραπεί σε χειραγωγήσιμη «μαριονέτα», τίθενται όρια από την έννομη τάξη αναφορικά με την άσκηση του «ηλεκτρονικού» διευθυντικού δικαιώματος, με κατεύθυνση το σεβασμό της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας του μισθωτού.

Ο χώρος, ο τόπος και ο χρόνος εργασίας αποτελούν συνθήκες στις οποίες ο εργοδότης μπορεί να δείξει δυσπιστία προς τον μισθωτό²⁰⁵. Το γεγονός ότι υπεύθυνος επεξεργασίας είναι ο εργοδότης και υποκείμενο των προσωπικών δεδομένων είναι ο εργαζόμενος, προδικάζει ότι η επεξεργασία συνδέεται με τις ανάγκες κατάρτισης, λειτουργίας και λήξης της εργασιακής σχέσης. Το εύρος και η ποικιλία των δεδομένων που μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται ο εργοδότης οριοθετείται από τις αρχές που διέπουν την επεξεργασία, ενώ η ένταση, ο τρόπος και η χρονική διάρκεια καθορίζονται με γνώμονα την ανεμπόδιστη άσκηση των δικαιωμάτων των

²⁰¹ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 132

²⁰² Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 79

²⁰³ Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 316

²⁰⁴ Βλ. Γνώμη 2/2017 Ομάδα Εργασίας άρθρο 29, σελ. 11

²⁰⁵ Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 315

εργαζομένων²⁰⁶. Σε καμία περίπτωση **δεν μπορεί να παρακωλύεται το δικαίωμα στην εργασία**, το οποίο μεταξύ άλλων περιλαμβάνει την αξίωση του εργαζόμενου να μην παρεμποδίζεται ψυχικά ή σωματικά κατά την εκτέλεση της εργασίας²⁰⁷.

Για τους λόγους αυτούς προβλέπονται διαφορετικής ποιότητας και αποτελεσματικότητας περιορισμοί του διευθυντικού δικαιώματος, όπως α) γεωγραφικοί (π.χ παρακολούθηση μόνο σε συγκεκριμένους χώρους. Η παρακολούθηση ευαίσθητων χώρων όπως θρησκευτικοί τόποι ή ζώνες υγιεινής θα πρέπει να απαγορεύεται), β) προσανατολισμένοι στα δεδομένα (π.χ προσωπικά ηλεκτρονικά αρχεία και επικοινωνίες δεν θα πρέπει να παρακολουθούνται και γ) χρονικοί (π.χ δειγματοληψία αντί συνεχούς παρακολούθησης)²⁰⁸.

Στην πράξη, ένας εργοδότης θέτει σε εφαρμογή εργαλείο πρόληψης απώλειας δεδομένων για την αυτόματη παρακολούθηση των εξερχόμενων μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με σκοπό την πρόληψη μη εξουσιοδοτημένης διαβίβασης ιδιόκτητων δεδομένων (π.χ ευαίσθητα δεδομένα πελατών).

Εν προκειμένω, ο εργοδότης επικαλείται το έννομο συμφέρον του να προστατέψει τα δεδομένα των πελατών του και κατ' επέκταση το κύρος της επιχείρησής του.

Ωστόσο, το εργαλείο πρόληψης απώλειας δεδομένων ενδέχεται να συνεπάγεται περιπτή επεξεργασία δεδομένων- όπως όταν ψευδώς θετική ειδοποίηση ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα τη μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση σε θεμιτά μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τα οποία έχουν σταλεί από εργαζομένους.

Ως εκ τούτου η αναγκαιότητα και η χρήση του εργαλείου πρόληψης δεδομένων θα πρέπει να αιτιολογούνται πλήρως, ώστε να επιτυγχάνεται ορθή ισορροπία και θα πρέπει να λαμβάνονται ορισμένα μέτρα περιορισμού. Για παράδειγμα, οι κανόνες τους οποίους ακολουθεί το σύστημα για να χαρακτηρίσει ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ως ενδεχόμενη παραβίαση δεδομένων θα πρέπει να είναι απολύτως διαφανείς στους εργαζόμενους και ο αποστολέας θα πρέπει να λαμβάνει προειδοποιητικό μήνυμα πριν την αποστολή, ώστε να του δίνεται η δυνατότητα να την ακυρώσει²⁰⁹.

Τα ίδια ισχύουν και για την περίπτωση παρακολούθησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων για την προστασία από παράνομη υποκλοπή. Η παρακολούθηση κάθε ηλεκτρονικής δραστηριότητας των εργαζομένων είναι δυσανάλογη αντίδραση και θίγει το δικαίωμα στο απόρρητο των επικοινωνιών. Ο εργοδότης θα πρέπει πρώτα να εξετάζει το ενδεχόμενο χρήσης άλλων, λιγότερο επεμβατικών μέσων προστασίας της εμπιστευτικότητας των δεδομένων των πελατών και της ασφάλειας του δικτύου. Στο βαθμό που η παρακολούθηση της κυκλοφορίας μπορεί να χαρακτηριστεί απολύτως απαραίτητη, η συσκευή που χρησιμοποιεί ο εργοδότης, θα πρέπει να διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε **να μην επιτρέπεται η μόνιμη καταγραφή της δραστηριότητας του εργαζόμενου**, παραδείγματος χάριν, μέσω του αποκλεισμού της ύποπτης εισερχόμενης ή εξερχόμενης κυκλοφορίας και της

²⁰⁶ Βλ. Γνώμη 2/2017 Ομάδα Εργασίας άρθρο 29, σελ. 6

²⁰⁷ Βλ. άρθρο 22 Συντάγματος από το οποίο πηγάζει η απαίτηση για υλική και ηθική εξύψωση των εργαζομένων.

²⁰⁸ Βλ. Γνώμη 2/2017, ό.π, σελ. 8 και 9.

²⁰⁹ Βλ. Γνώμη 2/2017, ό.π, σελ. 18

ανακατεύθυνσης του χρήστη σε διαδικτυακή πύλη πληροφόρησης στην οποία μπορεί να ζητήσει την επανεξέταση της αυτοματοποιημένης απόφασης.

Αν, παρόλα αυτά, θεωρηθεί απολύτως απαραίτητος ένας βαθμός γενικής καταγραφής, η συσκευή μπορεί να διαμορφωθεί έτσι, ώστε **να αποθηκεύει δεδομένα καταγραφής ελαχιστοποιώντας πρώτα τις συλλεγόμενες πληροφορίες**. Ως καλή πρακτική, ο εργοδότης θα μπορούσε να προσφέρει στους εργαζομένους εναλλακτική, μη παρακολουθούμενη πρόσβαση. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της παροχής δωρεάν ασύρματου τοπικού δικτύου (Wi-Fi), ή με αυτόνομες συσκευές ή τερματικά (με κατάλληλες διασφαλίσεις για την εμπιστευτικότητα των επικοινωνιών), όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκήσουν το νόμιμο δικαίωμά τους να χρησιμοποιούν τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης για ιδιωτική χρήση, ως ένα βαθμό.

Επιπλέον, οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάζουν ορισμένους τύπους κυκλοφορίας ή παρακολούθηση της οποίας θέτει σε κίνδυνο την ορθή ισορροπία μεταξύ των έννομων συμφερόντων τους και της ιδιωτικότητας των εργαζομένων²¹⁰ – όπως η χρήση ιδιωτικού διαδικτυακού ταχυδρομείου²¹¹, επισκέψεις σε ιστότοπους ηλεκτρονικής τραπεζικής και υγείας– με σκοπό την κατάλληλη διαμόρφωση της συσκευής ώστε να μην διενεργεί παρακολούθηση επικοινωνιών σε περιπτώσεις που αυτές δεν συμβαδίζουν με την αρχή της αναλογικότητας. Θα πρέπει να διευκρινίζονται στους εργαζόμενους πληροφορίες για το είδος των επικοινωνιών που παρακολουθεί η συσκευή. Θα πρέπει να δημιουργηθεί μια πολιτική ως προς το πότε και από ποιον μπορούν να προσπελαύνονται ύποπτα δεδομένα, και σκοπός της θα είναι, μεταξύ άλλων, να παρέχει στους εργαζόμενους καθοδήγηση για την αποδεκτή χρήση του δικτύου και των εγκαταστάσεων του εργοδότη. Αυτό θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να προσαρμόζουν τη συμπεριφορά τους, ώστε να αποφεύγουν την παρακολούθηση, όταν χρησιμοποιούν νομίμως τις εγκαταστάσεις του εργοδότη για ιδιωτικούς σκοπούς²¹². Ως καλή πρακτική, η πολιτική αυτή θα πρέπει να αξιολογείται, τουλάχιστον σε ετήσια βάση, ώστε να εκτιμάται κατά πόσον η επιλεγείσα λύση παρακολούθησης αποδίδει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα και αν υπάρχουν άλλα, λιγότερο παρεμβατικά, διαθέσιμα εργαλεία ή μέσα για την επίτευξη των ίδιων σκοπών²¹³.

Αναφορικά περαιτέρω με τα συστήματα που παρέχουν στους εργοδότες τη δυνατότητα να ελέγχουν ποιος εισέρχεται στις εγκαταστάσεις τους και/ή σε ορισμένους χώρους εντός των εγκαταστάσεών τους μπορεί επίσης να ελλοχεύει κίνδυνος μόνιμης παρακολούθησης των δραστηριοτήτων των εργαζομένων.

Παρόλο που τέτοια συστήματα υπάρχουν εδώ και πολλά χρόνια, νέα μέσα τεχνολογίας που αποσκοπούν στην παρακολούθηση του χρόνου και της παρουσίας των εργαζομένων έχουν αρχίσει να χρησιμοποιούνται ευρύτερα· σε αυτές

²¹⁰ Βλ. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία 2011, σελ. 329 επ.

²¹¹ Βλ. απόφαση 61/2004 ΑΠΔΠΧ.

²¹² Η πρακτική αυτή έχει πρακτική αποτελεσματικότητα ιδίως στο εργατικό δίκαιο που χρήση της τεχνολογίας μπορεί να μη γίνεται από έναν απλό εργαζόμενο, αλλά από έναν εργαζόμενο συνδικαλιστή ή και απλό μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Στην περίπτωση αυτή διακυβεύεται ολόκληρη η πολιτική και η οργανωτική δομή της συνδικαλιστικής οργάνωσης ιδίως όταν αυτή πέσει σε «λάθος χέρια», βλ. αναλυτικά Μαλαγαρδή Α., ΕΕργΔ 2014, σελ. 242 επ.

²¹³ Βλ. Γνώμη 2/2017, ό.π., σελ. 16-17 και σελ. 19 – 21 με επιμέρους παραδείγματα αναφορικά με την παρακολούθηση της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας, τη χρήση προσωπικών συσκευών (BYOD), κινητών συσκευών (MDM), και φορητών συσκευών.

συγκαταλέγονται τεχνολογίες που επεξεργάζονται βιομετρικά δεδομένα, καθώς και τεχνολογίες εντοπισμού κινητών συσκευών.

Παρόλο που τα συστήματα αυτά επικουρούν τον εργοδότη στη διενέργεια ελέγχου των εργαζομένων του, παρουσιάζουν επίσης τον κίνδυνο της παροχής παρεμβατικού επιπέδου γνώσης και ελέγχου ως προς τις δραστηριότητες του εργαζόμενου ενώ βρίσκεται στον χώρο εργασίας. Επί παραδείγματι, εργοδότης προκειμένου να συμμορφωθεί με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις του για την προστασία των δεδομένων από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, έχει εγκαταστήσει σύστημα ελέγχου της πρόσβασης που καταγράφει την είσοδο και την έξοδο των εργαζομένων που διαθέτουν την κατάλληλη άδεια να εισέλθουν σε συγκεκριμένη αίθουσα. Αν χαθεί οποιοδήποτε είδος εξοπλισμού ή αν σημειωθεί μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, απώλεια ή κλοπή δεδομένων, τα αρχεία που τηρούνται από τον εργοδότη του επιτρέπουν να προσδιορίσει ποιος είχε πρόσβαση στην αίθουσα κατά τη δεδομένη χρονική στιγμή. Σε αυτή την περίπτωση, δεδομένου ότι η επεξεργασία είναι αναγκαία και δεν υποσκελίζει το δικαίωμα των εργαζομένων για ιδιωτικότητα, μπορεί να αποτελέσει υπέρτερο έννομο συμφέρον του εργοδότη, εφόσον βέβαια και οι εργαζόμενοι έχουν λάβει κατάλληλη πληροφόρηση για την επεξεργασία.

Ωστόσο, η συνεχής παρακολούθηση της συχνότητας και του ακριβούς χρόνου εισόδου και εξόδου των εργαζομένων δεν μπορεί να δικαιολογηθεί αν αυτά τα δεδομένα χρησιμοποιούνται και για άλλο σκοπό, όπως η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων²¹⁴.

Διευρύνοντας το παραπάνω επιχείρημα, σημειώνεται ότι, ο έλεγχος της μετακίνησης των μισθωτών στην επιχείρηση αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη.

Ωστόσο, ενώ το απλό «χτύπημα» της κάρτας, στις ώρες εισόδου – εξόδου, δε θέτει ουσιαστικά προβλήματα λόγω του στιγμιαίου χαρακτήρα του, οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις δίνουν στην προβληματική αυτή μια τελείως διαφορετική διάσταση²¹⁵.

Ειδικότερα, οι μαγνητικές κάρτες επιτρέπουν την εντατικοποίηση του ελέγχου μέσω δημιουργίας πολλαπλών σημείων ελέγχου διέλευσης. Έτσι, ο εργοδότης αποκτά ακριβή γνώση των κινήσεων οποιουδήποτε στην επιχείρηση. Οι κινήσεις αυτές είναι δυνατόν να απομνημονεύονται από τον υπολογιστή και να συνδυάζονται με άλλες ατομικές πληροφορίες.

Εντούτοις, η διαρκής γνώση των συντεταγμένων του εργαζόμενου ξεπερνά κατά πολύ το έννομο συμφέρον του εργοδότη να γνωρίζει τις ώρες εργασίας του προσωπικού του προκειμένου να τους καταβάλει τις οφειλόμενες αποδοχές.

Ως εκ τούτου, το μέτρο αυτό μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δύναται να κριθεί αναγκαίο και μόνο εφόσον δεν υπάρχει ηπιότερο.

Συχνή μορφή παρακολούθησης αποτελεί και η καταγραφή τηλεφωνικών αριθμών και συνδιαλέξεων που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια της εργασίας. Συσκευές καταγράφουν και απομνημονεύουν τηλεφωνικούς αριθμούς που κλήθηκαν από τα τηλέφωνα της επιχείρησης καθώς και τη διάρκεια του τηλεφωνήματος.

²¹⁴ Βλ. Γνώμη 2/2017, ό.π., σελ. 22-23

²¹⁵ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 80 -81

Στην προκειμένη περίπτωση, το έννομο συμφέρον του εργοδότη ανάγεται στη μείωση των τηλεφωνικών δαπανών, το οποίο καταρχήν είναι άξιο προστασίας.

Ωστόσο, είναι ευρέως γνωστό ότι οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν, έστω και ευκαιριακά, το τηλέφωνο της επιχείρησης για ιδιωτικούς σκοπούς. Η καταγραφή όμως, των κλήσεων δίνει στον εργοδότη το δικαίωμα να ελέγχει τις προσωπικές σχέσεις των υπαλλήλων του και αποτελεί υπέρμετρη επέμβαση στην ιδιωτική ζωή τους²¹⁶.

Εξάλλου, δεν πρέπει να παροράται ότι η γνώση του περιεχομένου της κλήσης παραβιάζει εκτός των άλλων και δεδομένα του τρίτου προσώπου που ήρθε σε επαφή με τον εργαζόμενο²¹⁷. Ανακύπτει επομένως, ζήτημα στάθμισης, ώστε να μπορεί ο εργοδότης να εξυπηρετεί το θεμιτό και νόμιμο σκοπό του – μείωση δαπανών- και ο εργαζόμενος να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητα του μέσα στην επιχείρηση.

Ως πρώτο βήμα, θεωρείται αναγκαία η πληροφόρηση του εργαζομένου για τη ύπαρξη τέτοιων συσκευών. Στη συνέχεια, ως ηπιότερο μέτρο προκρίνεται η μείωση των υπεραστικών συνδιαλέξεων μέσω της καταγραφής μόνο των πρώτων αριθμητικών ψηφίων²¹⁸. Η δε μείωση των αστικών συνδιαλέξεων μπορεί να επιτευχθεί με τη χρήση κωδικών που διαχωρίζουν τις επαγγελματικές από τις ιδιωτικές συνδιαλέξεις, έτσι ώστε ο εργοδότης να γνωρίζει μεν ότι έγινε συνδιάλεξη αλλά να μην παραβιάζει την ιδιωτική ζωή του μισθωτού.

Αντίστοιχο μέτρο αποτελεί και η απλή χρήση μετρητών τηλεφωνικών κλήσεων με τον εργαζόμενο να υποχρεούται να σημειώνει ποια τηλεφωνήματα έγιναν για επαγγελματικούς λόγους και τον εργοδότη να μπορεί εύκολα να συμπεραίνει τη διαφορά.

Περαιτέρω, η ΑΠΔΠΧ σε μία προσπάθεια στάθμισης²¹⁹έκρινε ότι η παρακολούθηση των τηλεφωνημάτων του εργαζομένου είναι συμβατή με την αρχή της αναλογικότητας, όταν δεν καταγράφονται τα 3 τελευταία ψηφία διότι έτσι δεν αποκαλύπτεται ο κάτοχος του αριθμού και διαφυλάσσεται η ιδιωτικότητα²²⁰.

Κατά τη στάθμιση των αντικρουόμενων δικαιωμάτων, δεν υποτιμάται σε καμία περίπτωση το γεγονός ότι την ώρα που ο μισθωτός κάνει χρήση του εταιρικού τηλεφώνου για ιδιωτικούς σκοπούς διακόπτει την παροχή εργασίας του. Εκτός, λοιπόν, αν η δραστηριότητα αυτή λαμβάνει χώρα στο διάλειμμα, πρόκειται για μονομερή εκ μέρους του μισθωτού διακοπή της παροχής εργασίας²²¹. Η μονομερής μάλιστα διακοπή δεν αναιρείται ακόμη κι αν ο μισθωτός χρησιμοποιεί τις προσωπικές του συσκευές.

Είναι απόλυτα φυσιολογικό ο εργοδότης να απαιτεί από το μισθωτό την απερίσπαστη εκτέλεση των καθηκόντων του με σκοπό τη βέλτιστη απόδοση. Η απαίτηση όμως, αυτή, δεν μπορεί να αποτελέσει δικαιολογητική βάση της πλήρους αποκοπής με την οικογένεια και τον ευρύτερο περίγυρο, διότι όπως επανειλημμένα έχει κριθεί και αποτελεί πάγια νομολογία του ΕΔΔΑ, οι τηλεφωνικές κλήσεις κατά τη διάρκεια

²¹⁶ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 82-83

²¹⁷ Βλ. Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας του άρθρου 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 29 Μαΐου 2002, WP 55, ό.π, σελ. 19

²¹⁸ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 83

²¹⁹ Βλ. απόφαση 61/2004 ΑΠΔΠΧ, σελ. 8 επ.

²²⁰ Βλ. άρθρο 5 παρ. 3 ν. 2774/99, Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ, σελ. 17 -18

²²¹ Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 317

της εργασίας αποτελούν εκδήλωση της προσωπικότητας του εργαζομένου. Από το συνδυασμό των παραπάνω συνάγεται ότι το έννομο συμφέρον του εργοδότη να μην αναλίσκει ο εργαζόμενος το χρόνο εργασίας του σε ιδιωτικές τηλεφωνικές επικοινωνίες προκειμένου να είναι όσο το δυνατόν αποδοτικότερος, προσκρούει στο δικαίωμα του εργαζομένου για προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής. Περιορισμός της ιδιωτικής δραστηριότητας αποκλειστικά κατά τα διαλείμματα αντιβαίνει στην αρχή της αναλογικότητας. Θα πρέπει να γίνεται προσπάθεια εύρεσης της κατάλληλης ισορροπίας, ενόψει ότι πολλάκις προκύπτουν και αιφνίδια περιστατικά, όπως η ξαφνική ασθένεια μέλους της οικογένειας²²².

Επόμενο ζήτημα ανακύπτει, αναφορικά με τον έλεγχο της παροχής εργασίας μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή. Μέχρι πρότινος, η απλή εποπτεία έδινε στο μισθωτό ένα περιθώριο αυτονομίας λόγω του διακεκομμένου ρυθμού της²²³. Πλέον ο εργοδότης από έναν κεντρικό πίνακα μπορεί να παρακολουθήσει τη συνεχή πορεία και το ρυθμό εργασίας κάθε μισθωτού²²⁴.

Εν προκειμένω, το εύλογο συμφέρον του εργοδότη συνίσταται στην εκ μέρους του ανάγκη για έλεγχο της απόδοσης και της παραγωγικότητας του εργαζομένου. Όμως, ο εργοδότης δεν πρέπει να παραγνωρίζει ότι απέναντι του έχει έναν εργαζόμενο για τον οποίο οφείλει να εξασφαλίζει αξιοπρεπείς όρους εργασίας²²⁵.

Δεν αναιρείται ότι ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταμετρήσει τη συνολική, στη διάρκεια του ωραρίου, παρεχόμενη εργασία από το μισθωτό, ιδίως όταν αυτό είναι απολύτως αναγκαίο, όπως για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ποσοστά ή με το κομμάτι. Όμως, η συνεχής καταγραφή του ρυθμού εργασίας οδηγεί σε αύξηση της ψυχικής έντασης και προσβάλλει ευθέως την προσωπικότητα του εργαζομένου.

Τα ίδια ισχύουν και αναφορικά με τη μέτρηση του ρυθμού ή των χαρακτηρισμών πληκτρολόγησης κυρίως στην κατ' οίκον εργασία ή στην τηλεργασία²²⁶.

Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης ενδέχεται να θεωρεί ότι είναι επιτρεπτή η χρήση πακέτων λογισμικού, που έχουν τη δυνατότητα καταγραφής της ακολουθίας χαρακτηρισμών πληκτρολογίου και των κινήσεων του ποντικιού, καταγραφής στιγμιότυπων οθόνης, καταγραφής των χρησιμοποιούμενων εφαρμογών και του χρόνου χρήσης τους, ενεργοποίησης διαδικτυακών καμερών και συλλογής του μαγνητοσκοπημένου υλικού.

Εντούτοις, η επεξεργασία που διενεργείται στο πλαίσιο των εν λόγω τεχνολογιών είναι αδιαμφισβήτητα δυσανάλογη και είναι εξαιρετικά σπάνιο το έννομο συμφέρον του εργοδότη να αποτελεί έγκυρη νομική βάση. Άλλωστε ήδη κατά την Οδηγία 115/2001, η παρακολούθηση του τρόπου πληκτρολόγησης και η καταγραφή φωνής θεωρούνται βιομετρικά δεδομένα συμπεριφοράς, ως εκ τούτου, ανήκουν στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων του άρθρου 9 ΓΚΠΔ και άρα, η επεξεργασία τους πρέπει να είναι απολύτως αναγκαία για την επίτευξη του έννομου συμφέροντος του εργοδότη.

²²² Βλ. Λαδά Δ., ό.π, σελ. 319

²²³ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 85

²²⁴ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 85- 86

²²⁵ Βλ. άρθρο ΑΚ 662, ΝΟΜΟΣ ΑΠ 1116/2011, ΑΠ1293/2013, ΑΠ861/2015.

²²⁶ Βλ. Γνώμη 2/2017, ό.π, σελ. 19

Σε κάθε περίπτωση η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, ακριβώς για το λόγο ότι πρόκειται για επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον χώρο εργασίας, πρέπει να συμβαδίζει με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το νέο Κανονισμό παράλληλα με την αρχή προστασίας των εργαζόμενων.

Με άλλα λόγια, η ερμηνεία για τα ακραία όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος δεν εξαντλείται στην τήρηση των αρχών που διέπουν την επεξεργασία ή στο σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Απεναντίας, έχει βασική πυξίδα την προστατευτική αρχή, αφού σε καμία περίπτωση η εφαρμογή του δικαιού των προσωπικών δεδομένων δεν πρέπει να προκαλεί μείωση της προστασίας των εργαζομένων²²⁷ και να επιφέρει προσβολή της προσωπικότητάς τους²²⁸.

Γ. Η συναίνεση ως νομική βάση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Η συναίνεση ειδικά στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του Κανονισμού, η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι καταρχήν παράνομη. Εφαρμόζεται, δηλαδή, σύστημα «opt-in» και η επεξεργασία επιτρέπεται μόνο αν το ίδιο το υποκείμενο επιλέξει να υποβάλει τα προσωπικά δεδομένα που το αφορούν σε αυτήν²²⁹. Η βούληση άρα, του υποκειμένου ότι επιθυμεί την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, θεωρείται λόγος άρσης του άδικου χαρακτήρα της προσβολής της ιδιωτικής του σφαιράς.

Το ίδιο συνάγεται και από την παρ. 2 άρ. 8 του ΧΘΔΕΕ: «*Η επεξεργασία αυτών των δεδομένων πρέπει να γίνεται νομίμως, για καθορισμένους σκοπούς και με βάση τη **συγκατάθεση** του ενδιαφερομένου ή για άλλους θεμιτούς λόγους που προβλέπονται από το νόμο...*» Με άλλα λόγια, η συγκατάθεση αποτελεί εκδήλωση της εξουσίας αυτοδιάθεσης ή αυτοπροσδιορισμού του ατόμου²³⁰ να υποβάλει τα προσωπικά δεδομένα που το αφορούν σε νόμιμη επεξεργασία.

Από τη διατύπωση του άρ. 6 παρ. 1, το υποκείμενο των δεδομένων έχει συναινέσει, είναι δυσχερές να προσδιοριστεί ο χρόνος κατά τον οποίο το υποκείμενο των δεδομένων πρέπει να παρέχει τη συγκατάθεση του. Εάν η συγκατάθεση δοθεί εκ των υστέρων θα πρόκειται για «έγκριση» και τότε θα πρόκειται για σύστημα «opt-out», εάν δοθεί εκ των προτέρων θα πρόκειται για «συναίνεση».

Στην ασάφεια αυτή δίνει φώς το άρ. 4 παρ. 1 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με το οποίο συγκατάθεση αποτελεί κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, **να αποτελέσουν** αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν.

Δηλαδή, το υποκείμενο των δεδομένων παρέχει τη συγκατάθεση του για να αποτελέσουν τα δεδομένα που το αφορούν αντικείμενο επεξεργασίας και όχι για να συνεχίσουν να υποβάλλονται.

²²⁷ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 126, 128

²²⁸ Βλ. Κεράνη Δ., Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, 2000, σελ. 99

²²⁹ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 49

²³⁰ Βλ. Χρυσόγονο Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2006, σελ. 210

Ωστόσο, από το άρθρο 14 παρ. 3 του Κανονισμού, δίνεται χρονικό περιθώριο έως 30 ημερών από τη συλλογή των δεδομένων στον υπεύθυνο επεξεργασίας για να ενημερώσει το υποκείμενο των δεδομένων για την επεξεργασία που διενεργείται και άρα η συλλογή των δεδομένων εν προκειμένω, φαίνεται, να προπορεύεται της συγκατάθεσης.

Άλλο ζήτημα προκύπτει αναφορικά με τον τύπο της συγκατάθεσης.

Καταρχήν, η συγκατάθεση αποτελεί άτυπη δικαιοπραξία αφού ο νόμος δεν την υποβάλλει σε συγκεκριμένο τύπο²³¹. Υπό το πρίσμα του νέου Κανονισμού, τα ίδια ισχύουν και για την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων του άρθρου 9 ΓΚΠΔ, αφού, εν αντιθέσει με το προγενέστερο καθεστώς του ν. 2472/97²³², σύμφωνα με το οποίο απαιτούνταν πέραν του έγγραφου τύπου και επιπλέον γνωστοποίηση στην ΑΠΔΠΧ, ο νομοθέτης ούτε για τα ιδιαίτερης φύσεως προσωπικά δεδομένα προβλέπει έγγραφο τύπο²³³.

Από εκεί και έπειτα, η συγκατάθεση του υποκειμένου πρέπει να είναι ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και εν πλήρει επιγνώσει²³⁴. Ξεκινώντας με την προϋπόθεση η συγκατάθεση να είναι ρητή, σημειώνεται ότι θα πρέπει να παρέχεται με σαφή θετική ενέργεια, για παράδειγμα με γραπτή δήλωση, μεταξύ άλλων με ηλεκτρονικά μέσα, ή με προφορική δήλωση. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τη συμπλήρωση ενός τετραγωνιδίου κατά την επίσκεψη σε διαδικτυακή ιστοσελίδα, την επιλογή των επιθυμητών τεχνικών ρυθμίσεων για υπηρεσίες της κοινωνίας των πληροφοριών ή μια δήλωση ή συμπεριφορά με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων να δηλώνει με σαφήνεια ότι αποδέχεται την πρόταση επεξεργασίας των οικείων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Επομένως, η σιωπή, τα προσυμπληρωμένα τετραγωνίδια ή η αδράνεια δεν θα πρέπει να εκλαμβάνονται ως συγκατάθεση²³⁵.

Περαιτέρω, η συγκατάθεση θα πρέπει να είναι συγκεκριμένη και εν πλήρει επιγνώσει. Για να θεωρηθεί η συγκατάθεση εν πλήρει επιγνώσει, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να γνωρίζει τουλάχιστον την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας και τους σκοπούς της επεξεργασίας για τους οποίους προορίζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα²³⁶. Αυτό σημαίνει ότι, θα πρέπει να καλύπτει το σύνολο των δραστηριοτήτων της επεξεργασίας που διενεργείται για τον ίδιο σκοπό ή για τους ίδιους σκοπούς και όταν η επεξεργασία έχει πολλαπλούς σκοπούς, θα πρέπει να δίνεται συγκατάθεση για όλους αυτούς τους σκοπούς²³⁷. Δε μπορεί να ζητείται η συγκατάθεση του εργαζομένου προκειμένου τα δεδομένα που τον αφορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για μελλοντικές ανάγκες ή επιχειρηματικούς σκοπούς.

²³¹ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 51

²³² Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., Η συγκατάθεση στο δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή Λ., 2016, σελ. 100-101.

²³³ Εξαιρέση αποτελεί η παρ. 4 του άρ. 9 με την οποία τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν περισσότερους περιορισμούς όσον αφορά την επεξεργασία γενετικών, βιομετρικών και δεδομένων που αφορούν την υγεία.

²³⁴ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π, σελ. 102

²³⁵ Βλ. αιτιολογική σκέψη (32) ΓΚΠΔ.

²³⁶ Βλ. αιτιολογική σκέψη (42) ΓΚΠΔ.

²³⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (32) ΓΚΠΔ.

Για να είναι η συγκατάθεση συγκεκριμένη, θα πρέπει να παρέχεται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας δήλωση συγκατάθεσης, διατυπωμένη εκ των προτέρων σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή διατύπωση, χωρίς καταχρηστικές ρήτρες²³⁸. Εάν η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων πρόκειται να δοθεί κατόπιν αιτήματος με ηλεκτρονικά μέσα, το αίτημα πρέπει να είναι σαφές, περιεκτικό και να μην διαταράσσει αδικαιολόγητα τη χρήση της υπηρεσίας για την οποία παρέχεται²³⁹. Εάν η συγκατάθεση παρέχεται στο πλαίσιο γραπτής δήλωσης η οποία αφορά κι άλλα θέματα, το αίτημα για συγκατάθεση υποβάλλεται κατά τρόπο ώστε να είναι σαφώς διακριτό από τα άλλα θέματα, σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή διατύπωση²⁴⁰. Η διάταξη αυτή επηρεάζει άμεσα τη διαμόρφωση του περιεχομένου της σύμβασης εργασίας, όπου ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει ότι τυχόν αίτημα παροχής συγκατάθεσης για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν, πρέπει να γίνεται γραπτώς και με τρόπο διακριτό από τις λοιπές ρήτρες και όρους της σύμβασης.

Επιπλέον, ο Κανονισμός επιβάλλει το αίτημα λήψης συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο να είναι όσον το δυνατό πιο απλουστευμένο και απαλλαγμένο από καταχρηστικές ρήτρες. Αυτό σημαίνει, ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να συμπεριλάβει στην εργασιακή σύμβαση καταχρηστικούς ΓΟΣ²⁴¹ και να εξαρτά τη σύναψη της σύμβασης από την αποδοχή τους, αλλά να παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να συνάψει τη σύμβαση και χωρίς να παράσχει τη συγκατάθεση του²⁴². Στην πράξη, αυτό επιτυγχάνεται με την προσθήκη χωριστού τετραγωνιδίου για την αποδοχή του συγκεκριμένου ΓΟΣ.

Η συγκατάθεση πέραν των ανωτέρω, θα πρέπει να δίνεται ελεύθερα²⁴³. Ιδίως στον εργασιακό χώρο, που η σχέση των μερών χαρακτηρίζεται από μία εγγενή νομική ανισότητα, η εξομοίωση της παροχής συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο με οποιοδήποτε υποκείμενο παραγνωρίζει το στοιχείο της εξάρτησης, το οποίο αποδυναμώνει τη βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης.

Για τους λόγους αυτούς, έχει ήδη κριθεί η ανεπάρκεια της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς βάσης για την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων²⁴⁴.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τον Κανονισμό, η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να θεωρείται ότι δόθηκε ελεύθερα αν το υποκείμενο των δεδομένων δεν έχει αληθινή ή ελεύθερη επιλογή ή δεν είναι σε θέση να αρνηθεί ή να αποσύρει τη συγκατάθεσή του **χωρίς να ζημιωθεί**²⁴⁵. Για να διασφαλιστεί ότι η συγκατάθεση έχει δοθεί ελεύθερα, **η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να παρέχει έγκυρη νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όταν υπάρχει σαφής ανισότητα μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας.**

²³⁸ Βλ. αιτιολογική σκέψη (42) ΓΚΠΔ.

²³⁹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (32) ΓΚΠΔ.

²⁴⁰ Βλ. άρ. 7 παρ. 2 ΓΚΠΔ 679/16.

²⁴¹ Τέτοιοι είναι: Τα προσωπικά δεδομένα του εργαζόμενου μπορούν να αποτελέσουν ανά πάσα στιγμή αντικείμενο επεξεργασίας ή ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει στον εργοδότη τα προσωπικά του δεδομένα όταν του ζητηθεί.

²⁴² Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 59-60.

²⁴³ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π, σελ. 102

²⁴⁴ Βλ. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ, σελ. 2

²⁴⁵ Βλ. αιτιολογική σκέψη (42) ΓΚΠΔ.

Η συγκατάθεση θεωρείται ότι δεν έχει παρασχεθεί ελεύθερα, εάν δεν επιτρέπεται να δοθεί χωριστή συγκατάθεση σε διαφορετικές πράξεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ακόμη και αν ενδείκνυται στη συγκεκριμένη περίπτωση, ή όταν η εκτέλεση μιας σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, προϋποθέτει τη συγκατάθεση, ακόμη και αν η συγκατάθεση αυτή δεν είναι αναγκαία για την εν λόγω εκτέλεση²⁴⁶.

Συμπερασματικά, προκειμένου η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων να είναι νόμιμη, απαιτείται να συντρέχει τουλάχιστον μία ακόμη νομική βάση επεξεργασίας. Μόνο η συναίνεση του εργαζομένου δεν είναι αρκετή²⁴⁷. Είναι ελάχιστες οι περιπτώσεις που ο εργαζόμενος θα συναινέσει με ελευθερία βουλήσεως, χωρίς να επίκειται ο φόβος απόλυσης ή «τιμωρίας» από τον εργοδότη. Ο φόβος όμως, κάθε άλλο παρά ελευθερία δηλώνει, ώστε εν τέλει η συγκατάθεση ως προϊόν απειλής και εξαναγκασμού να μη δύναται να άρει τον καταρχήν άδικο χαρακτήρα της επεξεργασίας.

Αναλυτικότερα, εάν η συγκατάθεση αποτελεί προϊόν πλάνης, απάτης ή απειλής δεν πρόκειται για απλά ακυρώσιμη δικαιοπραξία, αλλά για εξ' αρχής άκυρη²⁴⁸, αφού εν προκειμένω, οι διατάξεις του Κανονισμού υπερισχύουν ως ειδικότερες των διατάξεων του αστικού δικαίου.

Τουναντίον, εφόσον η πλάνη του εργαζόμενου κριθεί επουσιώδης, τότε η συγκατάθεση δεν είναι αυτοδικαίως άκυρη, και αυτό γιατί ο Κανονισμός επιβάλλει για το εν πλήρει επιγνώσει ο εργαζόμενος να γνωρίζει τουλάχιστον την ταυτότητα του υπεύθυνου επεξεργασίας και τον σκοπό ή σκοπούς της επεξεργασίας. Στην περίπτωση, δηλαδή, που ο εργαζόμενος αγνοεί τη διενέργεια οποιασδήποτε πράξης επεξεργασίας (αποθήκευση, μεταβίβαση, διαγραφή) η οποία συντελείται προς εξυπηρέτηση του προκαθορισμένου σκοπού, θα πρόκειται για ουσιώδη πλάνη και η συγκατάθεση θα θεωρείται άκυρη.

Απεναντίας, αν ο εργαζόμενος αγνοεί την χρονική περίοδο αποθήκευσης των προσωπικών του δεδομένων στο σύστημα αρχειοθέτησης του εργοδότη, θα πρόκειται για επουσιώδη πλάνη και η συναίνεση θα θεωρείται ότι παρασχεθήκε έγκυρα. Παρά το γεγονός, ότι από τις αιτιολογικές σκέψεις του Κανονισμού, για το εν πλήρει επιγνώσει, δεν συμπεριλαμβάνεται το είδος και το σύνολο των προσωπικών δεδομένων των υποκειμένων που θα υποβληθούν σε επεξεργασία, κατά μία πιο συνεπή και εναρμονισμένη με τη διάταξη ερμηνεία, η πλήρης επίγνωση δεν μπορεί να εξαιρεί ποιο ακριβώς κομμάτι της ιδιωτικής σφαιράς του εργαζόμενου εξέρχεται από αυτή και αποτελεί πλέον αντικείμενο επιχειρηματικής επεξεργασίας από τον εργοδότη. Αντίθετη άποψη θα σήμαινε, ότι παρά την υποχρέωση καθορισμού του σκοπού ήδη από τη συλλογή, είναι θεμιτό και νόμιμο να υποβάλλονται κι άλλα προσωπικά δεδομένα του εργαζόμενου σε επεξεργασία, άγνωστα και απροσδιόριστα κατά τη λήψη της συγκατάθεσης.

Η παροχή συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο δεν δημιουργεί πάγιες και μη αναστρέψιμες καταστάσεις.

²⁴⁶ Βλ. αιτιολογική σκέψη (43) και άρ. 7 παρ. 4 ΓΚΠΔ 679/16.

²⁴⁷ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό δίκαιο, 1987, σελ. 70.

²⁴⁸ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 55, επ. αρ. 140, 147 και 150ΑΚ.

Αντιθέτως, αποτελεί κριτήριο εξακρίβωσης του ελεύθερου χαρακτήρα της συγκατάθεσης, να γνωρίζει το υποκείμενο των δεδομένων ότι μπορεί οποτεδήποτε να την ανακαλέσει χωρίς να ζημιωθεί²⁴⁹. Η ανάκληση της συγκατάθεσης δεν θίγει τη νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίστηκε στη συγκατάθεση προ της ανάκλησης της²⁵⁰. Παραδείγματος χάρη, η επεξεργασία δεδομένων που στηρίχτηκε στη συναίνεση να υπολογίζει ο εργοδότης την αμοιβή με το κομμάτι μέσω ελέγχου των απεσταλμένων παραγγελιών από το ηλεκτρονικό ταχυδρομείου του εργαζόμενου είναι νόμιμη, μέχρι η συγκατάθεση να ανακληθεί. Η νομιμότητα της επεξεργασίας όμως, δεν αίρεται αναδρομικά αλλά μόνο από την γνωστοποίηση της ανάκλησης και εφεξής.

Το δικαίωμα ανάκλησης όχι μόνο δεν μπορεί να αποκλειστεί με την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας²⁵¹, αλλά ήδη πριν την παροχή της συγκατάθεσης, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει τον εργαζόμενο σχετικά με αυτό και να φροντίζει ειδικότερα το αίτημα ανάκλησης να μπορεί να ασκείται από το υποκείμενο των δεδομένων με την ίδια ευκολία που δόθηκε η συγκατάθεση. Η ευκολία στο αίτημα ανάκλησης της συγκατάθεσης που προβλέπει για το υποκείμενο των δεδομένων ο Κανονισμός, επιβεβαιώνει τα όσα παραπάνω αναπτύχθηκαν για την οικονομική και κοινωνική ανισότητα των εμπλεκόμενων στη σύμβαση εργασίας μερών, δηλονότι η συγκατάθεση δεν μπορεί να υπάρχει ως αυτοτελής βάση επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ακριβώς γιατί ο εργαζόμενος ένεκα του φόβου επέλευσης δυσμενών σε αυτών επιπτώσεων και κυρίως της απώλειας της θέσης εργασίας του, αδυνατεί να την ανακαλέσει το ίδιο εύκολα, όπως κάποιο άλλο υποκείμενο δεδομένων.

Ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει μέσα στο πλαίσιο της γενικότερης υποχρέωσης λογοδοσίας που καθιερώνει ο Κανονισμός, να είναι σε θέση να αποδείξει ότι ο εργαζόμενος συγκατατέθηκε²⁵² στη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Κατά αυτόν τον τρόπο, η απαίτηση να γνωρίζει ο εργαζόμενος την ταυτότητα του υπεύθυνου επεξεργασίας, το σκοπό της επεξεργασίας και το σύνολο των δραστηριοτήτων που καλύπτουν το σκοπό ή τους σκοπούς της επεξεργασίας, διευκολύνει στην πορεία και τον εργοδότη να αποδείξει ότι έχει στα χέρια του μία σαφή, συγκεκριμένη, ειδική και εν πλήρει επιγνώσει δήλωση συγκατάθεσης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Μόνο έτσι απαλλάσσεται από την ευθύνη που του καταλογίζουν οι διατάξεις του Κανονισμού σε περίπτωση παράβασης. Όσο πιο σαφές είναι δηλαδή, το αίτημα συγκατάθεσης τόσο ευκολότερα μπορεί να προστατέψει ο υπεύθυνος επεξεργασίας την αξιοπιστία της επιχείρησής του.

Εν ολίγοις, οι εκούσια διατυπωμένες ασάφειες από τον εργοδότη στο αίτημα παροχής συγκατάθεσης, όχι μόνο μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα την ακυρότητα της συγκατάθεσης λόγω πλάνης ή απάτης, αλλά περαιτέρω, θεμελιώνουν την ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος δεν θα είναι σε θέση να αποδείξει σε τι ακριβώς συναίνεσε ο εργαζόμενος.

²⁴⁹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (42) ΓΚΠΔ.

²⁵⁰ Βλ. άρθρο 7 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16.

²⁵¹ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π, σελ. 107

²⁵² Βλ. άρθρο 7 παρ. 1 ΓΚΠΔ 679/16.

Δ. Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας απλών δεδομένων, όταν ελλείπει η συγκατάθεση.

Σε ορισμένες περιπτώσεις η συγκατάθεση του υποκειμένου δεν είναι απαραίτητη για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Αρχικά, στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, η επεξεργασία είναι νόμιμη όταν είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων πριν από τη σύναψη σύμβασης²⁵³.

Το πρώτο σκέλος της διάταξης αυτής αναφέρεται σε επεξεργασία απαραίτητη για την εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης, οπότε και δεν καθίσταται αναγκαία η λήψη συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο. Σκοπός της διάταξης είναι να μην εξαρτάται η εύρυθμη και ομαλή λειτουργία της σχέσης εργασίας μόνο από τη βούληση του εργαζομένου.

Ως εκ τούτου τεκμαίρεται αμαχήτως, ότι η δικαιοπρακτική δήλωση βουλήσεως του εργαζομένου να συνάψει τη σύμβαση εργασίας εσωκλείει τη συγκατάθεση για επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, στο μέτρο όμως που αυτά είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης²⁵⁴.

Η έννοια της «εκτέλεσης» αποτελεί ευρύ πλέγμα στο οποίο περιλαμβάνεται κάθε πράξη επεξεργασίας, αναγκαία, για την εκπλήρωση κύριων ή δευτερευουσών υποχρεώσεων του εργοδότη, η λήψη μέτρων οργάνωσης, διαχείρισης και σχεδιασμού της εργασίας, η εκπλήρωση επιμέρους εργασιακών σκοπών όπως η αξιολόγηση του εργαζομένου, η υπηρεσιακή εξέλιξη του, η χορήγηση εκπαιδευτικών αδειών, ο καθορισμός του ύψους των αποδοχών, η προστασία των απορρήτων της επιχείρησης, ο καθορισμός του χρόνου εργασίας ή η τήρηση των προϋποθέσεων για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας²⁵⁵. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να προσδιορίζεται επακριβώς και με σαφήνεια ο εργασιακός σκοπός για τον οποίο υποβάλλονται σε επεξεργασία τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου και δη χωρίς τη συγκατάθεση του.

Ειδικότερα, δεν αρκεί η διατύπωση « για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας», απαιτείται δηλ. περαιτέρω εξειδίκευση όπως «για τη διενέργεια προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης» ή «για την εκτίμηση της σωματικής και πνευματικής κατάστασης του εργαζομένου»²⁵⁶.

Το δεύτερο σκέλος της διάταξης αφορά σε αίτημα του υποκειμένου να ληφθούν μέτρα πριν την εκτέλεση της σύμβασης.

Ωστόσο, η διάταξη αναφέρεται στη λήψη μέτρων με αίτημα του υποκειμένου-εργαζομένου, αποκλείοντας έτσι αντίστοιχο αίτημα του εργοδότη. Εάν το προσυμβατικό στάδιο δε λήξει με την κατάρτιση της σκοπούμενης σύμβασης,

²⁵³ Βλ. άρθρο 6 παρ. 1β ΓΚΠΔ 679/16.

²⁵⁴ Βλ. Δούκα Β., ό.π σελ. 213

²⁵⁵ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 214-217

²⁵⁶ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 215 ειδικά παραπομπή 167.Δικαιολογείται η επεξεργασία ακόμη και των ερωτικών συνηθειών και του ποινικού παρελθόντος εργαζομένου στον οποίο επρόκειτο να ανατεθούν καθήκοντα που τον φέρνουν σε επαφή με βρέφη ή με ανήλικους. Εν τιαυτή περιπτώσει, το εύλογο συμφέρον για ζωή του ανήλικου υπερτερεί του δικαιώματος στη λήθη του εργαζομένου και κρίνεται απόλυτα δικαιολογημένη και αναγκαία η επεξεργασία.

καθίσταται αναγκαία η καταστροφή από τον εργοδότη όλων των στοιχείων που περιέχουν προσωπικά δεδομένα του υποψήφιου εργαζόμενου ή η επιστροφή τους σε αυτόν²⁵⁷.

Η παροχή συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο, δεν είναι επίσης αναγκαία και στην περίπτωση που είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας²⁵⁸. Είναι γνωστόν ότι, όταν η υποχρέωση επιβάλλεται από διάταξη δημοσίας τάξεως, η ιδιωτική βούληση δεν μπορεί να αποκλείσει την εφαρμογή της²⁵⁹. Η νομοθετική διάταξη πρέπει να επιβάλει έννομη υποχρέωση στον ίδιο τον υπεύθυνο επεξεργασίας²⁶⁰.

Κατά τη γραμματική διατύπωση της διάταξης, η επεξεργασία πρέπει να είναι αναγκαία για την εκπλήρωση της συγκεκριμένης νομικής υποχρέωσης και τα δεδομένα να μην είναι περισσότερα από όσο κάθε φορά χρειάζονται (επεξεργασία απαραίτητη). Παραδείγματα αποτελούν η παρακράτηση και η απόδοση φόρου στους ασφαλιστικούς φορείς του μισθωτού ή η ηλεκτρονική καταχώριση των υπερωριών στο σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ»²⁶¹. Είναι φανερό ότι η εκπλήρωση των έννομων υποχρεώσεων του εργοδότη που συνδέονται ως επί το πλείστον με κρατικά έννομα συμφέροντα, απαγορεύεται να ματαιώνεται από την αντίθετη βούληση του εργαζόμενου.

Ο εργοδότης κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σύμβασης εργασίας, μπορεί να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα εργαζομένων προκειμένου για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του ίδιου του εργαζόμενου ή άλλου φυσικού προσώπου.

Στην προκειμένη περίπτωση, το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του εργαζόμενου περιορίζεται από το νόμο, όταν διακυβεύεται ένα ζωτικής σημασίας συμφέρον του ίδιου ή τρίτου προσώπου²⁶². Για τη θεμελίωση του παραπάνω λόγου απαιτείται αφενός διακύβευση ζωτικού συμφέροντος και αφετέρου φυσική ή νομική αδυναμία του υποκειμένου για παροχή συγκατάθεσης. Στην έννοια του ζωτικού συμφέροντος συγκαταλέγονται πρωτίστως τα αγαθά της ζωής και της υγείας²⁶³. Ενώ για να συντρέχει φυσική αδυναμία απαιτείται η ανικανότητα του εργαζόμενου να επικοινωνήσει με το περιβάλλον π.χ εξαιτίας σοβαρής νόσου ή εργατικού ατυχήματος κατά το οποίο ο εργαζόμενος έχει απολέσει τις αισθήσεις του ή το σοκ που υπέστη δεν του επιτρέπει να λάβει αποφάσεις, οπότε νομίμως ο εργοδότης γνωστοποιεί στους νοσοκομειακούς υπαλλήλους τα προσωπικά του δεδομένα²⁶⁴.

²⁵⁷ Αυτό δεν αναιρεί την υποχρέωση του εργοδότη να διατηρεί προσωπικά δεδομένα εργαζομένων, δύναμι άλλων νομοθετικών διατάξεων προς απόδειξη των ισχυρισμών του, βλ. ενδεικτικά αρ. 23 παρ. 1 ν. 3896/10 «Η παραβίαση της κατά τον παρόντα νόμο απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου γεννά, εκτός των άλλων, και αξίωση προς πλήρη αποζημίωση του θύματος, η οποία θα καλύπτει τη θετική και την αποθετική ζημία, καθώς και την ηθική βλάβη».

²⁵⁸ Βλ. αρ. 6 παρ. 1γ ΓΚΠΔ 679/16.

²⁵⁹ Βλ. αρ. 3 ΑΚ.

²⁶⁰ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 164.

²⁶¹ Βλ. αρ. 36 ν. 4488/2017.

²⁶² Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 166.

²⁶³ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 166., όπου θεωρεί και τα οικονομικά έννομα αγαθά ζωτικά συμφέροντα όταν συνδέονται άμεσα με την επιβίωση του υποκειμένου.

²⁶⁴ Βλ. Δούκα Β., ό.π. σελ. 220 - 221

Αντιθέτως, νομική αδυναμία συνιστά λόγου χάρη, η δικαστική συμπαράσταση, όποτε και η συγκατάθεση του εργαζομένου, θα ήταν άκυρη ούτως ή άλλως²⁶⁵.

Περαιτέρω, ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται της υποχρέωσης να λάβει τη συγκατάθεση του εργαζομένου, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που του έχει ανατεθεί.

Πιο συγκεκριμένα, όταν η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι αναγκαία για την εκτέλεση έργου δημοσίου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας, δεν απαιτείται η παροχή συγκατάθεσης από το υποκείμενο, γιατί ο Κανονισμός αξιολογεί τη νομική αυτή βάση υπέρτερη του δικαιώματος προστασίας του υποκειμένου από την επεξεργασία προσωπικών του δεδομένων²⁶⁶.

Ωστόσο, δεν πρόκειται για οποιοδήποτε έργο, αλλά για όσα σχετίζονται με την εθνική οικονομία, την εθνική άμυνα, τη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος, τη δημόσια υγεία²⁶⁷ κ.λπ. Ενώ, στην έννοια της δημόσιας εξουσίας εμπεριέχονται και οι τρεις κρατικές λειτουργίες, ήτοι η νομοθετική, η δικαστική και η εκτελεστική²⁶⁸.

Έγκυρη νομική βάση αποτελεί και το έννομο συμφέρον του εργοδότη (άρθρο 6 περ. στ' ΓΚΠΔ) για το οποίο ισχύουν όσα ειπώθηκαν προηγουμένως (βλ. 3^ο κεφ. περ. Α).

Οι παραπάνω περιπτώσεις απαιτείται να συντρέχουν διαζευκτικά και όχι σωρευτικά, χωρίς βέβαια να αποκλείεται σε ορισμένες των περιπτώσεων να πληρούνται τα πραγματικά περιστατικά σε περισσότερες από μία εξ αυτών.

Ε. Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων όταν ελλείπει η συγκατάθεση.

Ως προελέχθη, ο κοινοτικός νομοθέτης ούτε για τα δεδομένα, που ανήκουν δυνάμει του νέου Κανονισμού στις ειδικές κατηγορίες δεδομένων του άρθρου 9, απαιτεί γραπτή συγκατάθεση. Απεναντίας, προβλέπει αυτοτελείς βάσεις νόμιμης επεξεργασίας, ώστε στην περίπτωση που θα συντρέχει έστω και μία εξ' αυτών, οι ειδικές κατηγορίες δεδομένων θα υποβάλλονται σε έγκυρη επεξεργασία, χωρίς την παροχή συγκατάθεσης.

Στην κατηγορία ειδικών δεδομένων ανήκουν όσα αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και τα γενετικά και βιομετρικά δεδομένα με σκοπό την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση προσώπου, τα δεδομένα που αφορούν την υγεία ή τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου ή τον γενετήσιο προσανατολισμό²⁶⁹.

²⁶⁵ Επισημαίνεται ότι και εν προκειμένω προβάδισμα δίνεται στον επίτροπο, δικαστικό συμπαράστατη ή τον έχων τη γονική μέριμνα, και εφόσον η παροχή συγκατάθεσης και από αυτούς αποδειχτεί αδύνατη, ο εργοδότης προβαίνει σε νόμιμη επεξεργασία.

²⁶⁶ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 169.

²⁶⁷ Τέτοια έργα αποτελούν η κατασκευή δημόσιου οδικού δικτύου ή ο έλεγχος από νόσο που αποτελεί κίνδυνο για τη δημόσια υγεία.

²⁶⁸ Βλ. Αρμαμέντο Π.- Σωτηρόπουλο Β., ό.π. σελ. 170.

²⁶⁹ Βλ. άρθρο 9 παρ. 1 ΓΚΠΔ 679/16.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό, η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων είναι καταρχήν παράνομη. Ο παράνομος χαρακτήρας αίρεται, εφόσον, συντρέξει μία εκ των νομικών βάσεων που προβλέπονται στο άρθρο 9 παρά. 2 ΓΚΠΔ.

Ως πρώτη νομική βάση έγκυρης επεξεργασίας, ο Κανονισμός κατονομάζει την παροχή συναίνεσης από το υποκείμενο.

Ωστόσο, και εν αντιθέσει με τα απλά δεδομένα, ακόμη κι επί ρητής συγκατάθεσης, το δίκαιο της Ένωσης ή του κράτους μέλους δύναται να προβλέπει ότι η απαγόρευση διενέργειας επεξεργασίας δεν μπορεί να αρθεί με την παροχή συγκατάθεσης από το υποκείμενο των δεδομένων²⁷⁰.

Αποδεικνύεται, λοιπόν, στην πράξη, ότι η νέα νομοθεσία για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, αν και έχει το ένδυμα του Κανονισμού, καταλείπει ευρεία περιθώρια και δίνει την ελευθερία στα κράτη μέλη να επιληφθούν σε αρκετές περιπτώσεις των καταστάσεων, προσαρμόζοντας το περιεχόμενο των κανόνων, όπου χρειάζεται, ανάλογα με τη φυσιογνωμία, τις συνταγματικές και κοινωνικές αντιλήψεις και τις παραδόσεις τους. Μάλιστα πρέπει να γίνει δεκτό, ότι λόγω της αρχής της εύνοιας που διαπνέει ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, στην περίπτωση σύγκρουσης ανάμεσα σε ευρωπαϊκό κανόνα που προβλέπει το ανίσχυρο της συγκατάθεσης με κανόνα της ελληνικής έννομης τάξης που θεωρεί ότι πρόκειται για ισχυρή νομική βάση, ή και το αντίστροφο, πρέπει να επικρατήσει ο έχων τις ευνοϊκότερες συνέπειες για το υποκείμενο των δεδομένων²⁷¹.

Στη συνέχεια, σύμφωνα με τον Κανονισμό, είναι επιτρεπτή η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, είτε εφόσον είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους ή από συλλογική συμφωνία σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο παρέχοντας κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τα συμφέροντα του υποκειμένου των δεδομένων²⁷², είτε διότι είναι απαραίτητη για την προστασία των ζωτικών συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι σωματικά ή νομικά ανίκανο να συγκατατεθεί²⁷³. Οι διατάξεις αυτές είναι σχεδόν πανομοιότυπες με τις αντίστοιχες των άρθρων 6 παρά. 1 γ' και δ' για την επεξεργασία απλών δεδομένων και η ανάλυση που προηγήθηκε ισχύει και για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων του άρθρου 9 ΓΚΠΔ. Ιδιαίτερη αναφορά, ωστόσο, αξίζει να γίνει στο είδος των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων στα οποία αναφέρεται η συγκεκριμένη νομική βάση. Δεν μπορεί να αφορά την εκπλήρωση οποιασδήποτε υποχρέωσης ή την άσκηση οποιουδήποτε δικαιώματος του υπευθύνου επεξεργασίας, γιατί κάτι τέτοιο αναιρεί την αρχή της αναλογικότητας²⁷⁴. Αφού γίνεται λόγος για άσκηση «συγκεκριμένων» δικαιωμάτων του υπεύθυνου επεξεργασίας, θα πρέπει ο όρος «συγκεκριμένα» να προσδιορίζεται και να εξειδικεύεται από το δίκαιο κάθε κράτους μέλους. Εάν πάλι το ασκηθέν δικαίωμα δεν

²⁷⁰ Βλ. άρθρο 9 παρά. 2α ΓΚΠΔ 679/16.

²⁷¹ Βλ. Καζάκο Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2013, σελ. 57.

²⁷² Βλ. άρθρο 9 παρά. 2β ΓΚΠΔ 679/16.

²⁷³ Βλ. άρθρο 9 παρά. 2γ ΓΚΠΔ 679/16.

²⁷⁴ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 126

ανήκει σε αυτά που ενδεχομένως εξειδίκευσε το κράτος μέλος, θα θεωρείται ότι πρόκειται για νόμιμη επεξεργασία, μόνο εφόσον η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος γίνεται προς εξυπηρέτηση έννομων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας προς την καλύτερη και προσφορότερη λειτουργία της επιχείρησης, οπότε το δικαίωμα προστασίας της ιδιοκτησίας και οικονομικής ελευθερίας του εργοδότη θα σταθμιστεί *in concreto* με το δικαίωμα αξιοπρεπούς εργασίας και προστασίας του εργαζομένου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Ως έγκυρη νομική βάση του επιτρεπτού της επεξεργασίας ο Κανονισμός προκρίνει την επεξεργασία που διενεργείται, με κατάλληλες εγγυήσεις, στο πλαίσιο των νόμιμων δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα με πολιτικό, φιλοσοφικό, θρησκευτικό ή συνδικαλιστικό στόχο και υπό την προϋπόθεση ότι η επεξεργασία αφορά αποκλειστικά τα μέλη ή τα πρώην μέλη του φορέα ή πρόσωπα τα οποία έχουν τακτική επικοινωνία μαζί του σε σχέση με τους σκοπούς του και ότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν κοινοποιούνται εκτός του συγκεκριμένου φορέα χωρίς τη συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων²⁷⁵.

Η διάταξη αυτή στο εργατικό δίκαιο αφορά ως επί το πλείστον τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και θεωρείται κατά την κοινή λογική απόλυτα δικαιολογημένη, ιδίως σε περιπτώσεις που το συνδικάτο οφείλει να γνωρίζει προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, όπως για την καταβολή ποσών από το ταμείο της οργάνωσης σε περίπτωση απεργίας ή προκειμένου να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από τη συλλογική σύμβαση ή άλλες διατάξεις που εξομοιώνονται με συλλογική σύμβαση ή προκειμένου να παρέμβουν μέχρι την έκδοση αμετάκλητης απόφασης υπέρ διαδίκου, εφόσον, είναι μέλος τους ή να παρέμβουν σε κάθε στάδιο της δίκης που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης εργασίας²⁷⁶. Δικαιολογημένη είναι και η αναφορά στα πρώην μέλη, ιδίως στην περίπτωση που υπάρχουν εκκρεμότητες, όπως λ.χ τακτοποίησης συνδρομής ή εισφορών²⁷⁷.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων των εργαζομένων είναι νόμιμη όταν αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων. Ειπώθηκε και νωρίτερα ότι στο κόσμο των τεχνολογικών εξελίξεων ο εργοδότης αριθμεί αμέτρητες πηγές (ομιλίες, δημοσιεύσεις, αναρτήσεις σε ιστοσελίδες) από τις οποίες μπορεί να συλλέξει προσωπικά δεδομένα υποψήφιων νυν και πρώην εργαζομένων του. Η επαγγελματική επεξεργασία όμως διαχωρίζεται από εκείνη που πραγματοποιείται στο πλαίσιο οικιακής ή προσωπικής δραστηριότητας²⁷⁸.

Στην πρώτη περίπτωση είναι μεν καταρχήν επιτρεπτό, αν όχι ανεκτό, να συλλέγει ο εργοδότης οποιοδήποτε προσωπική πληροφορία εργαζομένου, ακόμη και ευαίσθητης φύσης, στο βαθμό που έχει προδήλως δημοσιοποιηθεί από τον εργαζόμενο. Επειδή, όμως, πρόκειται για αξιολόγηση του εργαζομένου για επαγγελματικούς λόγους και όχι για προσωπική χρήση, η επεξεργασία των

²⁷⁵ Βλ. άρθρο 9 παρ. 26 ΓΚΠΔ 679/16

²⁷⁶ Βλ. άρθρο 622 ΚπολΔ.

²⁷⁷ Βλ. άρθρο 5 ν. 1264/82.

²⁷⁸ Βλ. άρθρο 2 παρ. 2ε ΓΚΠΔ 679/16.

συλλεχθέντων δεδομένων πρέπει να είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις διατάξεις του Κανονισμού και δη τις αρχές νόμιμες επεξεργασίας.

Πάντως, δεν παροράται ότι **ο Κανονισμός κάνει λόγο για δεδομένα που έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων και όχι από τρίτο**. Έτσι, ο εργοδότης φαίνεται να μην επιτρέπεται να αντλήσει και να επεξεργαστεί υλικό από προφίλ πρώην συναδέλφων του υποψήφιου εργαζόμενου ή γενικότερα πληροφορίες από οποιαδήποτε ηλεκτρονική πλατφόρμα ή μηχανή αναζήτησης που αφορούν τον εργαζόμενο, και μάλιστα εν αγνοία του, και ιδίως όταν δεν σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με τη σχέση εργασίας²⁷⁹.

Το παραπάνω συμπέρασμα είναι απόλυτα λογικό, αφού νυν και υποψήφιοι εργαζόμενοι στο προσυμβατικό στάδιο εργασίας, δεν μπορεί να μένουν εντελώς απροστάτευτοι ενόσω η τεχνολογία με τη δυνατότητα σύνθεσης και ανασύνθεσης πληροφοριών και αρχείων επιτρέπει στον εργοδότη την σκιαγράφιση του προφίλ και τη γνώση του παρελθόντος τους σε κλάσματα δευτερολέπτου.

Περαιτέρω, επιτρεπτή βάση επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων αποτελεί η επεξεργασία που είναι απαραίτητη για την άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων ή όταν τα δικαστήρια ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα²⁸⁰.

Σε μία πρώτη ανάγνωση, αναφορικά με την άσκηση νομικών αξιώσεων, ο Κανονισμός δεν διαχωρίζει εάν το επιτρεπτό της επεξεργασίας αφορά νομική διαμάχη μεταξύ του υπεύθυνου επεξεργασίας και του εργαζομένου ή του εργαζομένου με οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο. Η ratio πάντως, της διάταξης φαίνεται να περιλαμβάνει οποιονδήποτε τρίτο εμπλέκεται σε δικαστική ή εξωδικαστική διαμάχη με συγκεκριμένο εργαζόμενο, αφού δεν προκύπτει κάποιος δικαιολογητικός λόγος αποκλεισμού/περιορισμού.

Εν προκειμένω, ο τρίτος πρέπει να υποβάλλει αίτηση στον υπεύθυνο επεξεργασίας με την οποία εκτός των άλλων να επικαλείται και να αποδεικνύει ότι τα συγκεκριμένα στοιχεία που ζητά είναι απολύτως αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση νομίμου δικαιώματος του, ώστε εκ του σκοπού να οριοθετηθεί η έκταση των αναγκαίων πληροφοριών²⁸¹.

Επισημαίνεται, ότι κατά τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης, ο νομοθέτης περιορίζει τα παρεχόμενα από τον εργοδότη προσωπικά δεδομένα στα απολύτως αναγκαία για την υποστήριξη της αξίωσης του ιδίου ή τρίτου(απαραίτητη επεξεργασία). Παράδειγμα αποτελεί η προσκόμιση των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από τον εργοδότη ή τον τρίτο ενώπιον παντός είδους Δικαστηρίου ή Ανεξάρτητων Αρχών προς υποστήριξη επιμέρους ισχυρισμών. Τέτοιοι είναι η απόδειξη ότι συντρέχουν και στο πρόσωπο του τρίτου (εργαζόμενου) οι προϋποθέσεις για την καταβολή οικειοθελούς παροχής από τον εργοδότη, με την προσκόμιση και επίδειξη προσωπικών δεδομένων έτερων εργαζομένων στους οποίους καταβάλλεται η παροχή ή η επίδειξη του υλικού από τις κάμερες ασφαλείας, από το οποίο αποδεικνύεται σεξουαλική παρενόχληση²⁸².

²⁷⁹ Βλ. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ.

²⁸⁰ Βλ. άρθρο 2 παρ. 2στ ΓΚΠΔ 679/16.

²⁸¹ Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 224.

²⁸² Βλ. Δούκα Β., ό.π., σελ. 229.

Εξυπακούεται ότι το αίτημα μπορεί να υποβληθεί και από τον ίδιο τον εργαζόμενο προκειμένου να μπορεί να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά σε υφιστάμενη αγωγή εναντίον του εργοδότη ή τρίτου. Παραδείγματος χάρη, εάν ο εργοδότης τηρεί αρχείο στο οποίο συμπεριλαμβάνει δεδομένα που καταγράφουν την απόδοση και την συμπεριφορά του και εναντίον του εργοδότη εκκρεμεί αγωγή ακυρότητας της καταγγελίας για ταπεινά και εκδικητικά αίτια, ο εργαζόμενος έχει άμεσο έννομο συμφέρον να λάβει τις εν λόγω πληροφορίες προς υποστήριξη των ισχυρισμών του, δηλονότι η καταγγελία εγένετο εκδικητικά και όχι ένεκα πλημμελούς εκτέλεσης καθηκόντων.

Αναφορικά περαιτέρω με την επεξεργασία από τα Δικαστήρια, όταν αυτά ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα, ο Κανονισμός υποπίπτει σε μία αντίφαση. Ενώ από τη διάταξη του άρθρου 9 παρ. 1στ' ΓΚΠΔ, συνάγεται το επιτρεπτό της επεξεργασίας όταν τα Δικαστήρια τελούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα, η αιτιολογική σκέψη 20 του Κανονισμού φαίνεται να καταρρίπτει την εν λόγω νομική βάση. Συγκεκριμένα, ο Κανονισμός εξαιρεί την αρμοδιότητα των εποπτικών αρχών από τον έλεγχο της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν τα δικαστήρια ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα, προκειμένου να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία των δικαστικών λειτουργιών κατά την άσκηση των δικαιοδοτικών τους καθηκόντων, περιλαμβανομένης της λήψης αποφάσεων. Έτσι, από τη μία δίνεται επιτρεπτή και έγκυρη νομική βάση στα Δικαστήρια να επεξεργάζονται ακόμη και ευαίσθητης φύσης προσωπικά δεδομένα και από την άλλη η επεξεργασία αυτή δεν μπορεί να ελέγχεται από τις εποπτικές αρχές και εξαιρείται (ως προς αυτό) των διατάξεων του Κανονισμού.

Η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων είναι επίσης, επιτρεπτή όταν είναι απαραίτητη για λόγους ουσιαστικού δημόσιου συμφέροντος, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους, το οποίο είναι ανάλογο προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβεται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπει κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων²⁸³.

Ωστόσο, όπως και για την περίπτωση του άρθρου 6 παρ. 1 περ. ε' ΓΚΠΔ, τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν ειδικότερες διατάξεις για την προσαρμογή της εφαρμογής των κανόνων του παρόντος κανονισμού όσον αφορά τους λόγους ουσιαστικού δημοσίου συμφέροντος, καθορίζοντας ακριβέστερα ειδικές απαιτήσεις για την επεξεργασία και άλλα μέτρα προς εξασφάλιση σύννομης και θεμιτής επεξεργασίας²⁸⁴.

Με την ίδια λογική, επιτρεπτή είναι η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων όταν είναι απαραίτητη για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1 βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους, οι οποίοι είναι ανάλογοι προς τον επιδιωκόμενο στόχο, σέβονται την ουσία του δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων και προβλέπουν κατάλληλα και

²⁸³ Βλ. άρθρο 9 παρ. 2ζ ΓΚΠΔ 679/16.

²⁸⁴ Βλ. άρθρο 2 παρ. 2 και 3 ΓΚΠΔ 679/16.

συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων.

Τέλος η επεξεργασία είναι έγκυρη, εφόσον είναι απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους μέλους ή δυνάμει σύμβασης με επαγγελματία του τομέα της υγείας και η επεξεργασία που γίνεται για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία έναντι σοβαρών διασυννοριακών απειλών κατά της υγείας ή η διασφάλιση υψηλών προτύπων ποιότητας και ασφάλειας της υγειονομικής περίθαλψης και των φαρμάκων ή των ιατροτεχνολογικών προϊόντων, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κράτους μέλους²⁸⁵.

Αποτελεί σύνηθες φαινόμενο στο χώρο εργασίας, ιδίως όταν πρόκειται για χειρωνακτική δραστηριότητα, ο εργοδότης να αποβλέπει στην καλή, σωματική και πνευματική κατάσταση του εργαζόμενου. Παραδείγματος χάρη, είναι νόμιμη η αναζήτηση από ιατρικό φάκελο ή από τον πρώην εργοδότη (εφόσον ο εργαζόμενος δεν τα παρέχει αυτοπροσώπως) αρχείων που να αποδεικνύουν την καλή φυσική κατάσταση του εργαζόμενου όταν η εκτέλεση της εργασίας προϋποθέτει μυϊκή δύναμη και σωματική ακεραιότητα. Όπως νόμιμη είναι και η λήψη πιστοποιητικού από ψυχολόγο εφόσον πρόκειται για επαγγελματική δραστηριότητα άμεσα συνυφασμένη με δημόσιες σχέσεις και ανθρώπινη επαφή.

Επίσης, ο εργοδότης δικαιούται να πληροφορηθεί και για ασθένειες οι οποίες δεν παραβιάζουν μεν την ικανότητα παροχής εργασίας, συνεπάγονται όμως κινδύνους για άλλους εργαζόμενους (λ.χ μεταδοτικά νοσήματα²⁸⁶). Η δε λήψη, τέτοιων πληροφοριών μπορεί να γίνει και από επαγγελματία που βαρύνεται με την υποχρέωση χεμύθειας και τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου²⁸⁷.

Αντιθέτως, δεν είναι νόμιμο το αίτημα για χορήγηση βιβλιαρίου υγείας για εργαζόμενο που δεν εμπλέκεται με το χώρο εστίασης. Ούτε επιτρέπεται ο εργαζόμενος να ενημερώνει τον εργοδότη γενικά για την κατάσταση της υγείας του.

Λεκτέον ότι, *a fortiori*, οι νομικές βάσεις επεξεργασίας για τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων εφαρμόζονται και επί των απλών, υπάρχει δηλαδή αναλογική εφαρμογή και επί του άρθρου 6 του ΓΚΠΔ.

²⁸⁵ Βλ. άρθρο 9 παρ. 2 περ. η' και θ' ΓΚΠΔ 679/16.

²⁸⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π, σελ. 328

²⁸⁷ Βλ. άρθρο 9 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16 και αιτιολογική σκέψη (90): «Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες για τον καθορισμό των εξουσιών των ελεγκτικών αρχών, οι οποίες προβλέπονται στο άρθρο 58 παράγραφος 1 στοιχεία ε) και στ), σε σχέση με υπευθύνους επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία οι οποίοι υπέχουν, βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους μέλους ή των κανόνων που θεσπίζονται από αρμόδιους εθνικούς φορείς, υποχρέωση τήρησης του επαγγελματικού απορρήτου ή άλλες αντίστοιχες υποχρεώσεις τήρησης του απορρήτου, εάν αυτό είναι αναγκαίο και αναλογικό, **προκειμένου να συμβιβαστεί το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την υποχρέωση τήρησης του απορρήτου.** Οι εν λόγω κανόνες εφαρμόζονται μόνο σε σχέση με δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία έλαβαν ή εξασφάλισαν στο πλαίσιο δραστηριότητας που καλύπτεται από την εν λόγω υποχρέωση απορρήτου.

Κεφάλαιο Πέμπτο: Η προστασία του εργαζομένου ως υποκειμένου των δεδομένων υπό το φως του Γενικού Κανονισμού 679/2016.

A. Γενικές προϋποθέσεις για την άσκηση των δικαιωμάτων.

Ο Κανονισμός αποσκοπεί στην ενδυνάμωση των δικαιωμάτων πολιτών και εργαζομένων μέσω κατοχύρωσης εξ ολοκλήρου νέων δικαιωμάτων και επικαιροποίησης- ανανέωσης των ήδη υπαρχόντων²⁸⁸. Τα δικαιώματα που απονέμονται στο υποκείμενο των δεδομένων θα μπορούσαν να ενταχτούν σε 2 κατηγορίες· στα δικαιώματα αντίταξης και στα δικαιώματα διαφώτισης. Στην πρώτη κατηγορία, ανήκουν τα κατοχυρωμένα δικαιώματα στα άρθρα 16, 17, 18, 21 και 22 του Κανονισμού, ήτοι το δικαίωμα διόρθωσης, διαγραφής, περιορισμού της επεξεργασίας, εναντίωσης και αντίταξης στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, αντίστοιχα, και στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν τα δικαιώματα των άρθρων 13, 14, 15 και 20, ήτοι τα δικαιώματα ενημέρωσης, πρόσβασης και φορητότητας, αντίστοιχα.

Σημειώτέον επίσης ότι, με το άρθρο 34 του Κανονισμού κατοχυρώνεται ευθέως υπέρ του υποκειμένου δικαίωμα να γνωρίζει πότε, από ποιον και σε ποια έκταση τα προσωπικά του δεδομένα αποτέλεσαν αντικείμενο υποκλοπής, παράνομης διαβίβασης ή επεξεργασίας χωρίς εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, ποιοι κίνδυνοι εγκυμονούν, τι επιπτώσεις επιφέρουν και ποια μέτρα έχουν ληφθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας για την αντιμετώπιση της παραβίασης.

Εντούτοις, τα ανωτέρω δικαιώματα δεν μπορούν να ασκηθούν έναντι οποιουδήποτε υπεύθυνου επεξεργασίας. Για να είναι νόμιμη η άσκηση τους πρέπει να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις.

Πρώτον, υφίστανται γεωγραφικοί περιορισμοί για την εφαρμογή του Κανονισμού και την επίκληση της προστασίας που αυτός παρέχει, οπότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία πρέπει να έχουν εγκατάσταση στην Ένωση ανεξαρτήτως από το αν η ίδια η επεξεργασία πραγματοποιείται εντός Ένωσης²⁸⁹.

Η περαιτέρω προστασία των υποκειμένων των δεδομένων διασφαλίζεται με τη δυνατότητα που τους παρέχεται να στραφούν και κατά υπευθύνου και εκτελούντος την επεξεργασία μη εγκατεστημένου στην Ένωση, εάν οι επαγγελματικές του δραστηριότητες αφορούν στην προσφορά αγαθών και υπηρεσιών στα εν λόγω υποκείμενα των δεδομένων εντός της Ένωσης ή στην παρακολούθηση της συμπεριφοράς τους στο βαθμό που αυτή λαμβάνει χώρα εντός της Ένωσης²⁹⁰.

²⁸⁸ Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ- Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σελ. 27

²⁸⁹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (22) «Κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της εγκατάστασης υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος την επεξεργασία στην Ένωση θα πρέπει να διενεργείται σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό, ανεξάρτητα από το εάν η ίδια η επεξεργασία πραγματοποιείται εντός Ένωσης. Η εγκατάσταση προϋποθέτει την ουσιαστική και πραγματική άσκηση δραστηριότητας μέσω σταθερών ρυθμίσεων. Από αυτή την άποψη, ο νομικός τύπος των ρυθμίσεων αυτών, είτε πρόκειται για παράρτημα είτε για θυγατρική με νομική προσωπικότητα, δεν είναι καθοριστικής σημασίας».

²⁹⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (23) «Για να διασφαλιστεί ότι τα φυσικά πρόσωπα δεν στερούνται την προστασία που δικαιούνται βάσει του παρόντος κανονισμού, η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υποκειμένων που βρίσκονται στην Ένωση από υπεύθυνο επεξεργασίας ή εκτελούντα την επεξεργασία μη εγκατεστημένο στην Ένωση θα πρέπει να διέπεται από τον παρόντα κανονισμό, εφόσον οι δραστηριότητες επεξεργασίας σχετίζονται με την παροχή αγαθών ή υπηρεσιών στα εν λόγω υποκείμενα

Επίσης, το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να στραφεί και κατά υπευθύνου επεξεργασίας μη εγκατεστημένου στην Ένωση, αλλά σε τόπο που εφαρμόζεται το δίκαιο κράτους- μέλους, δυνάμει του δημόσιου διεθνούς δικαίου.

Περαιτέρω, απαιτείται προκειμένου να αποτραπεί σοβαρός κίνδυνος καταστρατήγησης, η προστασία των φυσικών προσώπων να είναι τεχνολογικά ουδέτερη και να μην εξαρτάται από τις χρησιμοποιούμενες τεχνικές.

Ειδικότερα, είναι αδιάφορο εάν η επεξεργασία εκτελείται με αυτοματοποιημένα μέσα ή χειροκίνητα, απαιτείται, όμως, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να περιέχονται ή προορίζονται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης. **Τα αρχεία ή τα σύνολα αρχείων, καθώς και τα εξώφυλλά τους, τα οποία δεν είναι διαρθρωμένα σύμφωνα με συγκεκριμένα κριτήρια δεν θα πρέπει να υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος κανονισμού²⁹¹.**

Το σκεπτικό αυτό σε μία πρώτη εκτίμηση κατατείνει εύλογο, δεδομένου ότι, αν δεν υπάρχει αρχείο, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να έχει πρόσβαση στο περιεχόμενο του, να αντισταχθεί σε αυτό ή να ζητήσει τη διόρθωση και τη διαγραφή του.

Είναι επίσης, εύλογο, να ζητείται από τον εργοδότη να έχει ένα αρχείο διαμορφωμένο με γνώμονα συγκεκριμένα κριτήρια, όπως αλφαβητική σειρά ή χρονολογική κατάταξη με βάση την ημερομηνία πρόσληψης, ώστε να καθίσταται ευκολότερος ο έλεγχος συμμόρφωσης- ιδίως εάν πρόκειται για χειροκίνητη επεξεργασία- και η άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων, ιδίως εκείνο της πρόσβασης. Τι γίνεται όμως εάν ο εργοδότης ασκεί μεν επαγγελματική δραστηριότητα και επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα, το αρχείο όμως που τηρεί δεν έχει κανένα κριτήριο αρχειοθέτησης και οργάνωσης; Ιδίως τι γίνεται όταν τα υποβληθέντα σε επεξεργασία δεδομένα είναι σκόρπια και ενταγμένα στο αρχείο εντελώς τυχαία, χωρίς να ταξινομούνται με γνώμονα κάποιο κριτήριο;

Με τη διατύπωση του Κανονισμού θα μπορούσε να συμβεί το παράδοξο, εργοδότης κατά την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης από τον εργαζόμενο να

των δεδομένων, ανεξάρτητα από το εάν συνδέονται με πληρωμή. Για να κριθεί εάν ένας τέτοιος υπεύθυνος επεξεργασίας ή εκτελών την επεξεργασία προσφέρει αγαθά ή υπηρεσίες σε υποκείμενα των δεδομένων που βρίσκονται στην Ένωση, θα πρέπει να εξακριβωθεί αν ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο εκτελών την επεξεργασία προδήλως αποσκοπεί να παράσχει υπηρεσίες στα υποκείμενα των δεδομένων σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη της Ένωσης. Ενώ η απλή προσβασιμότητα στην ιστοσελίδα του υπευθύνου επεξεργασίας, του εκτελούντος την επεξεργασία ή ενός μεσάζοντος στην Ένωση ή στη διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε άλλα στοιχεία επικοινωνίας ή η χρήση γλώσσας που χρησιμοποιείται συνήθως στην τρίτη χώρα όπου ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι εγκατεστημένος δεν αρκεί για να τεκμηριωθεί τέτοια πρόθεση, παράγοντες όπως η χρήση γλώσσας ή νομίσματος που χρησιμοποιούνται συνήθως σε ένα ή περισσότερα κράτη μέλη, με δυνατότητα παραγγελίας προϊόντων και υπηρεσιών σε αυτήν την άλλη γλώσσα, ή η αναφορά σε πελάτες ή χρήστες που βρίσκονται στην Ένωση μπορούν να καταστήσουν πρόδηλο ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας προτίθεται να προσφέρει αγαθά ή υπηρεσίες σε υποκείμενα των δεδομένων στην Ένωση» και αιτιολογική σκέψη (24) «Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προσώπων που βρίσκονται στην Ένωση από υπεύθυνο επεξεργασίας ή εκτελούντα την επεξεργασία μη εγκατεστημένο στην Ένωση θα πρέπει επίσης να διέπεται από τον παρόντα κανονισμό, εφόσον αφορά την παρακολούθηση της συμπεριφοράς των εν λόγω υποκειμένων των δεδομένων στον βαθμό που η συμπεριφορά τους λαμβάνει χώρα εντός της Ένωσης. Για τον καθορισμό του κατά πόσον μια δραστηριότητα επεξεργασίας μπορεί να θεωρηθεί ότι παρακολουθεί τη συμπεριφορά υποκειμένου των δεδομένων, θα πρέπει να εξακριβωθεί κατά πόσον φυσικά πρόσωπα παρακολουθούνται στο Διαδίκτυο, συμπεριλαμβανομένης της δυναμικής μετέπειτα χρήσης τεχνικών επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα οι οποίες συνίστανται στη διαμόρφωση του «προφίλ» ενός φυσικού προσώπου, ιδίως με σκοπό να ληφθούν αποφάσεις που το αφορούν ή να αναλυθούν ή να προβλεφθούν οι προσωπικές προτιμήσεις, οι συμπεριφορές και οι νοοτροπίες του».

²⁹¹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (15) ΓΚΠΔ.

αντιπάζει ότι το αρχείο που τηρεί είναι διαμορφωμένο με τέτοιο τρόπο που μόνο ο ίδιος αντιλαμβάνεται και διαχειρίζεται, αφού δεν υπάρχει καμία ταξινόμηση και οργάνωση του περιεχομένου του και γι' αυτό δεν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού. Σε μία τέτοια περίπτωση ο εργαζόμενος θα έμενε εντελώς απροστάτευτος.

Μάλλον θα πρέπει να εξειδικευτεί περαιτέρω η εν λόγω διάταξη, αφού κατά τη γραμματική διατύπωση του Κανονισμού, ο απερίσκεπτος εργοδότης φαίνεται να επιβραβεύεται και να απαλλάσσεται των ευθυνών του, ενώ ο εργοδότης που τηρεί αρχείο οργανωμένο και ταξινομημένο να βαρύνεται με όλες τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τον Κανονισμό²⁹².

B. Τα δικαιώματα των φυσικών προσώπων.

1. Το δικαίωμα ενημέρωσης²⁹³

Με την υποχρέωση ενημέρωσης ο εργαζόμενος πληροφορείται το πρώτον, ότι οι προσωπικές του πληροφορίες αποτελούν αντικείμενο επεξεργασίας. Το υποκείμενο των δεδομένων – εργαζόμενος συνειδητοποιεί ότι ένα κομμάτι της ιδιωτικής τους ζωής εξέρχεται της σφαιράς επιρροής και καθίσταται αντικείμενο επεξεργασίας στη σφαίρα επιρροής ενός τρίτου προσώπου, υπό τις εντολές και τις οδηγίες του. Το δικαίωμα ενημέρωσης είναι το μόνο από τα δικαιώματα που προβλέπεται στον Κανονισμό και ασκείται αυτεπάγγελα, χωρίς προηγούμενο αίτημα από το υποκείμενο των δεδομένων και εντάσσεται στο σύστημα του γενικότερου προληπτικού ελέγχου που κατοχυρώνει ο νομοθέτης.

Το υποκείμενο των δεδομένων πληροφορείται σε χρόνο ανύψοπτο ότι τα προσωπικά του δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία και οι πληροφορίες που του παρέχονται οφείλουν να είναι σε συνοπτική, διαφανή, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, με σαφή και απλή διατύπωση.

Είναι σαφές, ότι προκειμένου ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να ασκήσει αποτελεσματικά το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης και τα λοιπά δικαιώματα που απορρέουν από αυτό, πρέπει να γνωρίζει και μάλιστα εκ των προτέρων, ποιες πληροφορίες που τον αφορούν αποτελούν αντικείμενο επεξεργασίας. Είναι δε κρίσιμο οι πληροφορίες να είναι κατανοητές στο συγκεκριμένο υποκείμενο²⁹⁴. Οι πληροφορίες του παρέχονται γραπτώς ή με άλλα μέσα, μεταξύ άλλων, εφόσον ενδείκνυται, ηλεκτρονικώς. Όταν ζητείται από το υποκείμενο των δεδομένων, οι πληροφορίες μπορούν να δίνονται προφορικά, υπό την προϋπόθεση ότι η ταυτότητα του είναι αποδεδειγμένη με άλλα μέσα²⁹⁵.

Με βάση το προγενέστερο καθεστώς, η παράλειψη ενημέρωσης του υποκειμένου μπορεί να μην είχε επιπτώσεις για τον υπεύθυνο επεξεργασίας, πλέον όμως απορρέει με σαφήνεια από την αρχή της διαφάνειας που πρέπει να τηρείται κατά

²⁹² Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 30-31

²⁹³ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., Εισαγωγή στο δίκαιο της Πληροφορικής, σελ 191

²⁹⁴ Βλ. Τουντόπουλο Β., Το δικαίωμα ενημέρωσης του υποκειμένου των δεδομένων, ΔΕΕ 1/1999, σελ. 577

²⁹⁵ Βλ. άρθρο 12 ΓΚΠΔ 679/16.

τη διενέργεια οποιαδήποτε πράξη επεξεργασίας (άρθρο 5 ΓΚΠΔ), ότι παράλειψη ενημέρωσης του εργαζομένου καθιστά την επεξεργασία παράνομη²⁹⁶.

Μάλιστα δεν γίνεται λόγος για οποιαδήποτε ενημέρωση, αλλά για αυτή που με διαφάνεια και αντικειμενικότητα υποβοηθά το υποκείμενο των δεδομένων και δη τον εργαζόμενο, να αντιλαμβάνεται ότι προσωπικά δεδομένα που τον αφορούν υποβάλλονται σε επεξεργασία, ότι σχετίζονται με τη σχέση εργασίας και ότι ο σκοπός επεξεργασίας είναι αλληλένδετος με την απασχόληση²⁹⁷.

Υπό τον νέο Κανονισμό, το δικαίωμα ενημέρωσης παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων τη δυνατότητα να γνωρίζει α) την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου επεξεργασίας και, κατά περίπτωση, του εκπροσώπου του υπευθύνου επεξεργασίας, β) τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου προστασίας δεδομένων, κατά περίπτωση, γ) τους σκοπούς της επεξεργασίας για τους οποίους προορίζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και τη νομική βάση για την επεξεργασία, δ) εάν η επεξεργασία βασίζεται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο στ), τα έννομα συμφέροντα που επιδιώκονται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή από τρίτο, ε) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εάν υπάρχουν, στ) κατά περίπτωση, την πρόθεση του υπευθύνου επεξεργασίας να διαβιβάσει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτη χώρα ή διεθνή οργανισμό και την ύπαρξη ή την απουσία απόφασης επάρκειας της Επιτροπής ή, όταν πρόκειται για τις διαβιβάσεις που αναφέρονται στο άρθρο 46 ή 47 ή στο άρθρο 49 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο, αναφορά στις ενδεδειγμένες ή κατάλληλες εγγυήσεις και τα μέσα για να αποκτηθεί αντίγραφο τους ή στο πού διατέθηκαν.

Εκτός από τις πληροφορίες που αναφέρονται στην παράγραφο 1, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, κατά τη λήψη των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων τις εξής επιπλέον πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την εξασφάλιση θεμιτής και διαφανούς επεξεργασίας: α) το χρονικό διάστημα για το οποίο θα αποθηκευτούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή, όταν αυτό είναι αδύνατο, τα κριτήρια που καθορίζουν το εν λόγω διάστημα, β) την ύπαρξη δικαιώματος υποβολής αιτήματος στον υπεύθυνο επεξεργασίας για πρόσβαση και διόρθωση ή διαγραφή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή περιορισμό της επεξεργασίας που αφορούν το υποκείμενο των δεδομένων ή δικαιώματος αντίταξης στην επεξεργασία, καθώς και δικαιώματος στη φορητότητα των δεδομένων, γ) όταν η επεξεργασία βασίζεται στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο α) ή στο άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο α), την ύπαρξη του δικαιώματος να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του οποτεδήποτε, χωρίς να θιγεί η νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίστηκε στη συγκατάθεση πριν από την ανάκλησή της, δ) το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή, ε) κατά πόσο η παροχή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελεί νομική ή συμβατική υποχρέωση ή απαίτηση για τη σύναψη σύμβασης, καθώς και κατά πόσο το υποκείμενο των δεδομένων υποχρεούται να παρέχει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και ποιες ενδεχόμενες συνέπειες θα είχε η μη παροχή των δεδομένων αυτών, στ) την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης

²⁹⁶ Βλ. απόφαση 408/1998 ΑΠΔΠΧ.

²⁹⁷ Η παράλειψη ενημέρωσης του υποκειμένου των δεδομένων κατά το άρθρο 83 παρ. 5 ΓΚΠΔ επισύρει διοικητικά πρόστιμα έως 20.000.000 ευρώ ή σε περίπτωση επιχειρήσεων το 4% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου έτους, ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο.

αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, που αναφέρεται στο άρθρο 22 παράγραφοι 1 και 4 και, τουλάχιστον στις περιπτώσεις αυτές, σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη λογική που ακολουθείται, καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας για το υποκείμενο των δεδομένων²⁹⁸.

Σημειώνεται ότι, όλες οι παραπάνω πληροφορίες πρέπει αυτεπαγγέλτως να γνωστοποιούνται στο υποκείμενο των δεδομένων ως προϋπόθεση διαφανούς και νόμιμης επεξεργασίας. Τούτο σημαίνει, ότι η παράλειψη έστω ενός στοιχείου εκ των ανωτέρω, θεμελιώνει την ευθύνη του υπεύθυνου επεξεργασίας απέναντι στο υποκείμενο των δεδομένων, το οποίο ως λογικό επακόλουθο δυσχεραίνεται ως προς την άσκηση των υπολοίπων δικαιωμάτων του. Η μόνη περίπτωση που ο υπεύθυνος επεξεργασίας απαλλάσσεται είναι όταν το υποκείμενο των δεδομένων διαθέτει ήδη τις πληροφορίες.

Τα παραπάνω ισχύουν τόσο για τη συλλογή των δεδομένων από το ίδιο το υποκείμενο όσο και όταν προέρχονται από τρίτο. Στη δεύτερη όμως περίπτωση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει πρόσθετα να ενημερώσει το υποκείμενο των δεδομένων αφενός για τις σχετικές κατηγορίες δεδομένων που συλλέχθηκαν και αφετέρου για την πηγή από την οποία προέρχονται.

Ωστόσο, ο κανόνας στον εργασιακό χώρο είναι ότι η συλλογή των δεδομένων γίνεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται και μόνο κατ' εξαίρεση γίνεται δεκτή η συλλογή προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από τρίτους και με την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι αρχές της νομιμότητας και της σκοπιμότητας και ότι αυτά είναι αναγκαία για την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας ή την ικανοποίηση έννομου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας ή εν τέλει ότι η συλλογή τους προβλέπεται σε μία εκ των κατοχυρωμένων στα άρθρα 6 και 9 του Κανονισμού νομικών βάσεων επεξεργασίας²⁹⁹. Έτσι, είναι μεν νόμιμη η αναζήτηση πληροφοριών από τρίτους για μία βρεφοκόμο, αφού συντρέχει υπέρτερος λόγος διαφύλαξης ζωτικού συμφέροντος, αλλά και στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται για την αναζήτηση και συλλογή των προσωπικών του δεδομένων.

Αναφορικά με την προθεσμία ενημέρωσης του υποκειμένου, ο Κανονισμός τριχοτομείται ως εξής: α) Οι πληροφορίες σε σχέση με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να παρέχονται στο υποκείμενο των δεδομένων κατά τη συλλογή εφόσον προέρχονται από το ίδιο το υποκείμενο και σε κάθε περίπτωση εντός εύλογης προθεσμίας και το αργότερο εντός μηνός ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες στις οποίες λαμβάνει χώρα η επεξεργασία, β) Εάν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρόκειται να κοινολογηθούν σε άλλον αποδέκτη, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να ενημερώνεται το αργότερο όταν τα δεδομένα κοινολογούνται για πρώτη φορά στον αποδέκτη και γ) Όταν προβλέπεται η γνωστοποίηση σε άλλον αποδέκτη, το αργότερο κατά την γνωστοποίηση στον αποδέκτη αυτό³⁰⁰.

²⁹⁸ Βλ. άρθρα 13 και 14 ΓΚΠΔ 679/16.

²⁹⁹ Βλ. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ, σελ. 14 επ.

³⁰⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (61), άρθρο 14 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16.

Ειδικότερα, αναφορικά με τη διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους η ΑΠΔΠΧ στην Οδηγία 115/2001, έχει ήδη γνωμοδοτήσει, ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να ορίζει αυθαίρετα τους αποδέκτες των δεδομένων του εργαζομένου και στη συνέχεια να τον ενημερώνει για τη διαβίβαση.

Για τον παραπάνω λόγο επεβλήθη πρόστιμο σε εργοδότη εταιρία που χορήγησε βεβαιώσεις αποδοχών δύο εργαζομένων της σε τρίτο πρόσωπο χωρίς προηγουμένως να τους ενημερώσει³⁰¹.

Σχετικά περαιτέρω με την επεξεργασία για σκοπό άλλο από εκείνον για τον οποίο τα δεδομένα αρχικά συλλέχθηκαν, θα πρέπει να παρέχονται στο υποκείμενο των δεδομένων, πριν από την εν λόγω περαιτέρω επεξεργασία, πληροφορίες για τον σκοπό αυτόν και ό,τι άλλο κρίνεται αναγκαίο. Όταν η προέλευση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν μπορεί να γνωστοποιηθεί στο υποκείμενο των δεδομένων διότι έχουν χρησιμοποιηθεί διάφορες πηγές, θα πρέπει να παρέχονται γενικές πληροφορίες³⁰².

Έκφραση του δικαιώματος ενημέρωσης αποτελεί και το άρθρο 34 του Κανονισμού στο οποίο κατοχυρώνεται το δικαίωμα του υποκειμένου να γνωρίζει ότι υφίστατο παραβίαση του αρχείου του υπευθύνου επεξεργασίας στο οποίο συμπεριλαμβάνονταν προσωπικές του πληροφορίες. **Το σχετικό δικαίωμα αποσκοπεί στη βελτίωση της προστασίας του υποκειμένου και αποτελεί έκφραση του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του, αφού ο καθένας έχει δικαίωμα να γνωρίζει τον αποδέκτη των δεδομένων του ακόμα και αν αυτός προήλθε από παράβαση της υφιστάμενης νομοθεσίας**³⁰³.

Στην ευρύτερη περιφέρεια του δικαιώματος ενημέρωσης συγκαταλέγεται και το άρθρο 19 του Κανονισμού με βάση το οποίο ο υπεύθυνος επεξεργασίας ανακοινώνει κάθε διόρθωση ή διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή περιορισμό της επεξεργασίας των δεδομένων που διενεργείται σε κάθε αποδέκτη στον οποίο γνωστοποιήθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, εκτός εάν αυτό αποδεικνύεται ανέφικτο ή εάν συνεπάγεται δυσανάλογη προσπάθεια και ενημερώνει το υποκείμενο των δεδομένων σχετικά εφόσον του ζητήθηκε.

2. Το δικαίωμα πρόσβασης³⁰⁴

Με την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης το υποκείμενο των δεδομένων διευκολύνεται στον έλεγχο της νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων αλλά και στην άσκηση των υπολοίπων δικαιωμάτων που του απονέμει ο Κανονισμός, όπως αυτό της διόρθωσης ή της αντίταξης. Ασκείται κατόπιν υποβολής αιτήματος στον υπεύθυνο επεξεργασίας, ο οποίος οφείλει να παρέχει αντίγραφο των

³⁰¹ Βλ. απόφαση 37/2003 ΑΠΔΠΧ. Εν προκειμένω η εργοδότη εταιρία χορήγησε στην πρώην σύζυγο υπαλλήλου της τις βεβαιώσεις αποδοχών αυτού και της νυν συζύγου του προκειμένου να χρησιμοποιηθούν σε δικαστήριο με αντικείμενο την καταβολή διατροφής. Η Αρχή έκρινε ότι η χορήγηση των αποδοχών και η χρήση τους θα ήταν μεν νόμιμη και χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου, εφόσον ήταν αναγκαία η υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου, ωστόσο είναι παράνομη γιατί έγινε χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου.

³⁰² Βλ. άρθρο 13 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁰³ Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 65

³⁰⁴ Βλ. άρθρο 15 ΓΚΠΔ 679/16.

προσωπικών δεδομένων του υποκειμένου που υποβάλλονται σε επεξεργασία, ακόμη και με ηλεκτρονικά μέσα, εφόσον του ζητηθεί.

Το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει δικαίωμα πρόσβασης σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία συλλέχθηκαν και το αφορούν και θα πρέπει να μπορεί να ασκεί το εν λόγω δικαίωμα ευχερώς και σε εύλογα τακτά διαστήματα, προκειμένου να έχει επίγνωση και να επαληθεύει τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να έχει πρόσβαση στα δεδομένα που το αφορούν, όπως για παράδειγμα τα δεδομένα των ιατρικών αρχείων, τα οποία περιέχουν πληροφορίες, όπως διαγνώσεις, αποτελέσματα εξετάσεων, αξιολογήσεις από θεράποντες ιατρούς και κάθε παρασχεθείσα θεραπεία ή επέμβαση.

Στο χώρο εργασίας ειδικότερα προβλέπεται ο εργαζόμενος να μπορεί να ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας³⁰⁵ ενώ για την αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης είναι ευνόητο ότι δεν μπορεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας να καταχωρεί ή να κωδικοποιεί τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου με τρόπο που δεν επιτρέπει την κατανόηση τους.

Ειδικότερα, για να είναι εύληπτη η πληροφόρηση προβλέπεται οι πληροφορίες κατά την άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης και πρόσβασης να μπορούν να παρέχονται σε συνδυασμό με τυποποιημένα εικονίδια προκειμένου να δίνεται με ευδιάκριτο, κατανοητό και ευανάγνωστο τρόπο μια ουσιαστική επισκόπηση της σκοπούμενης επεξεργασίας³⁰⁶.

Πιο συγκεκριμένα, κάθε υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να γνωρίζει και να του ανακοινώνεται ιδίως για ποιους σκοπούς γίνεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, εφόσον είναι δυνατόν για πόσο διάστημα γίνεται η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ποιοι αποδέκτες λαμβάνουν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, ποια λογική ακολουθείται στην τυχόν αυτόματη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ποιες θα μπορούσαν να είναι οι συνέπειες της εν λόγω επεξεργασίας, τουλάχιστον όταν αυτή βασίζεται σε κατάρτιση προφίλ.

Όπου είναι αναγκαίο, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να παρέχει πρόσβαση εξ αποστάσεως σε ασφαλές σύστημα μέσω του οποίου το υποκείμενο των δεδομένων αποκτά άμεση πρόσβαση στα δεδομένα που το αφορούν. Το δικαίωμα αυτό δεν θα πρέπει να επηρεάζει αρνητικά τα δικαιώματα ή τις ελευθερίες άλλων, όπως το επαγγελματικό απόρρητο ή το δικαίωμα διανοητικής ιδιοκτησίας και, ειδικότερα, το δικαίωμα δημιουργού που προστατεύει το λογισμικό. Ωστόσο, οι παράγοντες αυτοί δεν θα πρέπει να έχουν ως αποτέλεσμα την άρνηση παροχής κάθε πληροφορίας στο υποκείμενο των δεδομένων³⁰⁷.

Η ΑΠΔΠΧ έχει κρίνει ότι η υποχρέωση ικανοποίησης του δικαιώματος πρόσβασης από τον εργοδότη παραμένει ενεργή ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει απολέσει τη θέση εργασίας του λόγω καταγγελίας της εργασιακής

³⁰⁵ Βλ. Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Article 29 – Data Protection Working Party, σελ. 3, 20 και 24

³⁰⁶ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, 2018, σελ. 59

³⁰⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (63) ΓΚΠΔ.

του σύμβασης, αφού η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος δεν προϋποθέτει την απόδειξη έννομου συμφέροντος, το οποίο θεωρείται δεδομένο³⁰⁸. Συναφής είναι και η απόφαση της Αρχής με την οποία κρίνεται η υποχρέωση του εργοδότη να ικανοποιήσει το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζομένου και μετά τη λύση της σχέσης εργασίας και ανεξάρτητα από τυχόν δυνατότητα του να μπορεί να λάβει γνώση των δεδομένων που τον αφορούν και υποβάλλονται σε επεξεργασία με άλλο τρόπο³⁰⁹. Με άλλη απόφαση της η Αρχή απευθύνει σύσταση προς την εργοδότη Τράπεζα, όχι μόνο να ικανοποιήσει το δικαίωμα πρόσβασης του υπαλλήλου της στα δελτία αξιολόγησής του αλλά και να τον ενημερώσει για τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνει χώρα η αξιολόγηση αυτή³¹⁰.

3. Το δικαίωμα διόρθωσης³¹¹

Η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης, όπως αυτό προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 8 ΧΘΔΕΕ, φαίνεται να σκοπεί στην κατανόηση του αντικείμενου και του σκοπού της επεξεργασίας, προκειμένου το υποκείμενο των δεδομένων να ελέγχει τη νομιμότητα της και σε συνάρτηση με τις γενικές αρχές του Κανονισμού, όπως αυτή της ακρίβειας ή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, να ασκεί με μεγαλύτερη ευχέρεια το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης.

Περαιτέρω, με το δικαίωμα διόρθωσης δίνεται η δυνατότητα στο υποκείμενο των δεδομένων να απαιτήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση τη διόρθωση ανακριβών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν ή τη συμπλήρωση ελλιπών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μεταξύ άλλων μέσω συμπληρωματικής δήλωσης.

Η κατοχύρωση ανακριβών ή αναληθών δεδομένων από τον εργοδότη-υπεύθυνο επεξεργασίας δεν αντίκειται μόνο στις αρχές της νομιμότητας και της ακρίβειας της επεξεργασίας αλλά και στο δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του εργαζομένου, για τον οποίον ισχύουν στην πραγματικότητα διαφορετικές πληροφορίες από αυτές που έχουν καταχωρηθεί στο αρχείο του εργοδότη. Οπότε, εφόσον για την προαγωγή υπαλλήλων απαιτείται η προσκόμιση ακαδημαϊκών κριτηρίων, η καταγραφή στο αρχείο του εργοδότη μόνο μερικών εξ αυτών για κάποιον εργαζόμενο, συνιστά πλημμελή και ελλιπή καταχώρηση και ο εργαζόμενος μετά την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης που τον επικουρεί να συνειδητοποιήσει την ανακρίβεια του τηρούμενου από τον εργοδότη αρχείου, δύναται να ασκήσει το δικαίωμα διόρθωσης και να απαιτήσει την προαγωγή του.

Ως εκ τούτου, τα δικαιώματα ενημέρωσης και πρόσβασης αποτελούν προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος διορθώσεως, το οποίο με τη σειρά του αποτελεί εναλλακτική επιλογή του δικαιώματος διαγραφής³¹².

Το δικαίωμα διόρθωσης δεν εξαντλείται στην διόρθωση ανακριβών δεδομένων ή στη συμπλήρωση ελλιπών, αφού στον πυρήνα του ενυπάρχει και η δυναμική εντολή για επικαιροποίηση των υποβαλλόμενων σε επεξεργασία δεδομένων και διαγραφή

³⁰⁸ Βλ. απόφαση 1/2006 ΑΠΔΠΧ.

³⁰⁹ Βλ. απόφαση 18/2005 ΑΠΔΠΧ.

³¹⁰ Βλ. απόφαση 62/2005 ΑΠΔΠΧ.

³¹¹ Βλ. άρθρο 16 ΓΚΠΔ 679/16.

³¹² Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 73

όσων θεωρούνται ανεπίκαιρα σε συνάρτηση με το σκοπό της επεξεργασίας. Η επικαιροποίηση εξάλλου αποτελεί βασική αρχή της επεξεργασίας και το βάρος τήρησης ενός αρχείου ακριβούς και επίκαιρου πέφτει στον υπεύθυνο επεξεργασίας³¹³.

Πάντως η αναλήθεια των καταχωρημένων πληροφοριών πρέπει να εκτιμάται με αντικειμενικά κριτήρια κατ' επιταγή της αρχής της θεμιτής επεξεργασίας, με βάση την οποία το έννομο συμφέρον του εργοδότη δεν προσδιορίζεται με γνώμονα τις δικές του υποκειμενικές εκτιμήσεις, αλλά με την αντίληψη ενός μέσου συνετού ανθρώπου μέσα στα όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών.

Η χρησιμότητα των ανωτέρω φαίνεται στην πράξη όχι μόνο στη δοθείσα εντολή για διόρθωση αδιαμφισβήτητων στοιχείων του εργαζομένου όπως η οικογενειακή του κατάσταση, αλλά κυρίως στη διόρθωση ή συμπλήρωση στοιχείων που αποτελούν κατεξοχήν προϊόν αξιολογικών εκτιμήσεων του εργοδότη, όπως η κατάρτιση προφίλ για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας ή της συμπεριφοράς του εργαζομένου. Είναι ενδιαφέρον σε αυτή την περίπτωση να προσδιοριστεί, ιδίως όταν η επεξεργασία διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα και επί της ουσίας το προφίλ του εργαζόμενου συνθέτεται από μαθητικούς υπολογισμούς, σε ποιο μέτρο ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τη διόρθωση του, εφόσον εκτιμά ότι η επίδοση του ξεπερνά την κατώτερη βαθμίδα αξιολόγησης στην οποία έχει ενταχθεί. Ουσιαστικά η διαμάχη παίρνει τη μορφή εργαζόμενος έναντι αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και το υποκείμενο των δεδομένων δεν έρχεται αντιμέτωπο με την καθιερωμένη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, αλλά έχει να αντιμετωπίσει το «αυτοματοποιημένο διευθυντικό δικαίωμα» του εργοδότη, αλγόριθμους και μαθηματικές παραστάσεις.

4. Το δικαίωμα διαγραφής «δικαίωμα στη λήθη»³¹⁴

Ο Κανονισμός θετικοποιεί στο άρθρο 17 ένα προϋπάρχον δικαίωμα διαγραφής, το λεγόμενο δικαίωμα στη λήθη, ταυτίζοντας ίσως εσφαλμένα την έννοια της λήθης με αυτή της διαγραφής³¹⁵. Το δικαίωμα στη διαγραφή συνάγεται κατά κύριο λόγο από την προστασία της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 5 παρ. 1 Σ) σε συνδυασμό με την κατοχύρωση της προστασίας της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 2 παρ. 1 Σ), του δικαιώματος προστασίας της ιδιωτικής ζωής (άρθρο 9 Σ) και του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων και του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού του υποκειμένου των δεδομένων (άρθρο 9^Α Σ)³¹⁶.

Ειδικότερα, το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τη διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν χωρίς να είναι αναγκαίο να επικαλείται ζημία και ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να διαγράψει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, εάν α) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι πλέον

³¹³ Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., ό.π., σελ. 73

³¹⁴ Βλ. άρθρο 17 ΓΚΠΔ 679/16.

³¹⁵ Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., Το δικαίωμα στη λήθη στην εποχή της αβάσταχτης μνήμης: Σκέψεις αναφορικά με την Πρόταση Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, ΕφημΔΔ 2012, σελ. 264 επ.

³¹⁶ Βλ. Παναγοπούλου Κουτνατζή Φ., Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;) <https://www.ethemis.gr/epistimoniki-arthrografia-fereniki-panagopoulou-koutnatzi.html>, σελ. 1.

απαραίτητα σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν ή υποβλήθηκαν κατ' άλλο τρόπο σε επεξεργασία, β) το υποκείμενο των δεδομένων ανακαλεί τη συγκατάθεση επί της οποίας βασίζεται η επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο α) ή το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο α) και δεν υπάρχει άλλη νομική βάση για την επεξεργασία, γ) το υποκείμενο των δεδομένων αντιτίθεται στην επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 1 και δεν υπάρχουν επιτακτικοί και νόμιμοι λόγοι για την επεξεργασία ή το υποκείμενο των δεδομένων αντιτίθεται στην επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 2, δ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβλήθηκαν σε επεξεργασία παράνομα, ε) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να διαγραφούν, ώστε να τηρηθεί νομική υποχρέωση βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους μέλους, στην οποία υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και στ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα έχουν συλλεχθεί σε σχέση με την προσφορά υπηρεσιών της κοινωνίας των πληροφοριών που αναφέρονται στο άρθρο 8 παράγραφος 1³¹⁷.

Μολονότι πρόκειται για ένα καθολικό δικαίωμα διαγραφής, ο Κανονισμός δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ψηφιακή επεξεργασία, παρουσιάζοντας το δικαίωμα διαγραφής ως το δικαίωμα διαμόρφωσης της ψηφιακής παρουσίας του ατόμου στις μηχανές αναζήτησης³¹⁸. Η άποψη αυτή ενισχύεται από την υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας να ενημερώσει κάθε περαιτέρω υπεύθυνο επεξεργασίας που δημοσιεύει ή επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του αιτούντος υποκειμένου, ότι το υποκείμενο ζήτησε τη διαγραφή από αυτούς τους υπευθύνους επεξεργασίας τυχόν **συνδέσμων** με τα δεδομένα αυτά ή **αντιγράφων** ή **αναπαραγωγών** των εν λόγω δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα³¹⁹.

Μέχρι σήμερα το δικαίωμα στη διαγραφή εξαντλείται στην απαλοιφή αποτελεσμάτων από τις μηχανές αναζήτησης και όχι από τις ιστοσελίδες του διαδικτύου.

Ως εκ τούτου, δεν επιβάλλονται περιορισμοί στους ιστοτόπους που εμπεριέχουν τη σχετική πληροφόρηση, αλλά μόνον στις εταιρείες μηχανισμών αναζητήσεως, οι οποίες επιτρέπουν τη διασύνδεση και τον εντοπισμό της σχετικής πληροφορίας.

Υπό αυτήν την έννοια, εάν λάβει χώρα αναζήτηση με διαφορετική λέξη-κλειδί, π.χ. την ημερομηνία εκδόσεως μιας εφημερίδας, το υποκείμενο των δεδομένων θα εξακολουθεί να εμφανίζεται³²⁰ στον ιστοτόπο. Χαρακτηριστική η απόφαση του ΔΕΕ Google Spain SL, Google Inc. κατά Agencia Española de Protección de Datos

³¹⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (65) ΓΚΠΔ.

³¹⁸ Βλ. Herke kranenborg, Google and the Right to be Forgotten, European Data Protection Law Review 2015, σελ. 74.

³¹⁹ Βλ. άρθρο 17 παρ. 2 ΓΚΠΔ 679/16 και αιτιολογική σκέψη (66): «Για να ενισχυθεί το δικαίωμα στη λήθη στο επιγραμμικό περιβάλλον, το δικαίωμα διαγραφής θα πρέπει επίσης να επεκταθεί με τέτοιο τρόπο ώστε ο υπεύθυνος επεξεργασίας ο οποίος δημοσιοποίησε τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να υποχρεούται να ενημερώνει τους υπευθύνους επεξεργασίας που επεξεργάζονται τα εν λόγω δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ώστε να διαγράψουν οποιουσδήποτε συνδέσμους ή αντίγραφα ή αναπαραγωγή των εν λόγω δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Όταν το πράττει, ο εν λόγω υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να λαμβάνει εύλογα μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τη διαθέσιμη τεχνολογία και τα μέσα που έχει στη διάθεσή του ο υπεύθυνος επεξεργασίας, μεταξύ άλλων και τεχνικά μέτρα, ώστε να ενημερωθούν οι υπεύθυνοι επεξεργασίας που επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με το αίτημα του υποκειμένου των δεδομένων».

³²⁰ Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 17-18.

σύμφωνα με την οποία, όταν, κατόπιν αναζητήσεως που έχει πραγματοποιηθεί με βάση το ονοματεπώνυμο ενός προσώπου, εμφανίζεται στον κατάλογο αποτελεσμάτων σύνδεσμος προς ιστοσελίδα που περιέχει πληροφορίες για το εν λόγω πρόσωπο, αυτό μπορεί να αποταθεί απευθείας στον φορέα εκμεταλλεύσεως της μηχανής αναζητήσεως. Εάν ο τελευταίος δεν ανταποκριθεί στην αίτηση του θιγόμενου προσώπου, αυτό μπορεί να αποταθεί στις αρμόδιες αρχές προκειμένου να επιτύχει, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, τη διαγραφή του επίμαχου συνδέσμου από τον κατάλογο αποτελεσμάτων.

Τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως έχουν ως εξής: Το 2010, ο M. Costeja González προσέφυγε στην ισπανική αρχή προστασίας δεδομένων κατά εφημερίδας μεγάλης κυκλοφορίας στην Ισπανία La Vanguardia καθώς και κατά της Google Spain και της Google Inc. Ο M. Costeja González υποστήριξε ότι, όταν το ονοματεπώνυμό του εισαγόταν από χρήστη του διαδικτύου στη μηχανή αναζητήσεως της Google, εμφανίζονταν σύνδεσμοι προς δύο σελίδες της εφημερίδας δημοσιευμένες τον Ιανουάριο και τον Μάρτιο του 1998. Στις σελίδες αυτές περιλαμβάνονταν ανακοίνωση για πλειστηριασμούς ακινήτων κατόπιν κατασχέσεως που είχε επιβληθεί στον M. Costeja González λόγω κοινωνικοασφαλιστικών οφειλών. Με την καταγγελία αυτή, ο M. Costeja González ζήτησε, αφενός, να υποχρεωθεί η εφημερίδα να αποσύρει ή να τροποποιήσει τις επίμαχες σελίδες (ώστε να μην εμφανίζονται πλέον τα προσωπικά δεδομένα του) ή να χρησιμοποιήσει ορισμένα εργαλεία που προσφέρουν οι μηχανές αναζητήσεως, προκειμένου να προστατευθούν τα δεδομένα αυτά. Αφετέρου, ο M. Costeja González ζήτησε να υποχρεωθεί η Google Spain ή η Google Inc. να διαγράψει ή να αποκρύψει τα προσωπικά δεδομένα του, ώστε να μην εμφανίζονται πλέον στα αποτελέσματα αναζητήσεως και σε συνδέσμους της εφημερίδας. Στο πλαίσιο αυτό, ο M. Costeja González επεσήμανε ότι η διαδικασία κατασχέσεως που είχε κινηθεί εναντίον του είχε ολοκληρωθεί και διευθετηθεί από μακρού και ότι οποιαδήποτε μνεία της διαδικασίας αυτής ήταν πλέον άνευ ουσίας. Η ισπανική αρχή απέρριψε την καταγγελία κατά της εφημερίδας εκτιμώντας ότι η δημοσίευση των επίμαχων πληροφοριών από τον εκδότη ήταν νόμιμη.

Αντιθέτως, η καταγγελία έγινε δεκτή κατά το μέρος που αφορούσε στην Google Spain και την Google Inc. Η ισπανική αρχή ζήτησε από τις δύο εταιρίες να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για να διαγραφούν από το ευρετήριό τους τα επίμαχα δεδομένα και για να καταστεί ανέφικτη η μελλοντική πρόσβαση σε αυτά. Η Google Spain και η Google Inc. προσέβαλαν την απόφαση της ισπανικής αρχής ενώπιον του Audiencia Nacional (ανώτερο ισπανικό δικαστήριο), ζητώντας την ακύρωσή της. Στο πλαίσιο αυτό, το εν λόγω ισπανικό δικαστήριο υπέβαλε σειρά προδικαστικών ερωτημάτων στο ΔΕΕ.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι ακόμη και η αρχικά νόμιμη επεξεργασία δεδομένων μπορεί, με την πάροδο του χρόνου, να καταστεί αντίθετη με την ευρωπαϊκή νομοθεσία περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν, λαμβανομένου υπ' όψιν του συνόλου των περιστάσεων που χαρακτηρίζουν τη συγκεκριμένη περίπτωση, τα δεδομένα αυτά είναι ακατάλληλα, δεν είναι ή έχουν πάψει να είναι συναφή με το οικείο ζήτημα ή είναι υπερβολικά σε σχέση με τους σκοπούς για τους οποίους υπέστησαν επεξεργασία ή σε σχέση με τον χρόνο που έχει παρέλθει.

Το Δικαστήριο προσθέτει ότι, στο πλαίσιο της εκτιμήσεως της αιτήσεως που έχει υποβάλει το υποκείμενο των δεδομένων, πρέπει -μεταξύ άλλων να εξετάζεται -αν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να πάψει η σχετική με το πρόσωπό του πληροφορία να συνδέεται με το ονοματεπώνυμό του μέσω του καταλόγου αποτελεσμάτων, ο οποίος προκύπτει κατόπιν αναζητήσεως που έχει διενεργηθεί με βάση το ονοματεπώνυμο αυτό.

Εφόσον συμβαίνει κάτι τέτοιο, οι σύνδεσμοι προς τις ιστοσελίδες που περιέχουν τις πληροφορίες αυτές πρέπει να απαλείφονται από τον κατάλογο αποτελεσμάτων, εκτός αν υπάρχουν ειδικοί λόγοι, όπως ο ρόλος που διαδραματίζει το υποκείμενο των δεδομένων στον δημόσιο βίο, που να δικαιολογούν υπέρτερο συμφέρον του κοινού για πρόσβαση, στο πλαίσιο αντίστοιχης αναζητήσεως, στις επίμαχες πληροφορίες. Η απόφαση αυτή αναγνώρισε το δικαίωμα των υποκειμένων να ζητούν από τις μηχανές αναζητήσεως να απαλείφουν από τον κατάλογο αποτελεσμάτων που εμφανίζεται μετά από αναζήτηση από τρίτα πρόσωπα πληροφοριών σχετικών με αυτά.

Εντούτοις, μιλάμε πάλι για περιορισμό στις μηχανές αναζήτησης και όχι στους συγκεκριμένους ιστότοπους. Κατά αυτόν τρόπο, ίσως η ορθότερη διατύπωση να ήταν «το δικαίωμα σε μια περιορισμένη ψηφιακή λήθη»³²¹, αφού η δικαστηριακή νομολογία και η διοικητική πρακτική μετέτρεψαν το δικαίωμα διαγραφής σε ένα δικαίωμα αφαίρεσης από τη λίστα αναζήτησης³²² (delisting) και όχι από την πηγή πληροφοριών.

Ωστόσο, το ψηφιακό δικαίωμα στη λήθη δεν αφορά μόνο στην υποχρέωση των παρόχων μηχανών αναζήτησης να αφαιρούν συνδέσμους που αφορούν προσωπικά δεδομένα. Και αυτό, καθότι **ενσαρκώνει στην ουσία το αίτημα των ατόμων να έχουν τη δυνατότητα να επιτυγχάνουν την αφαίρεση των προσωπικών τους δεδομένων, ιδίως εκείνων που έχουν δημοσιευθεί σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, εκτός εάν υπάρχει επιτακτικός λόγος για τη διατήρησή τους.**

Στην πράξη, το δικαίωμα στη λήθη αφορά στη δυνατότητα αποτελεσματικής αντιμετώπισης των συνεπειών του Διαδικτύου που «δεν ξεχνά ποτέ», εξασφαλίζοντας την προσωπική αυτονομία του ατόμου και την προστασία της ιδιωτικής ζωής³²³.

Στην ίδια λογική κινείται και ο Κανονισμός που δεν περιορίζει τη «λήθη» μόνο στις μηχανές αναζήτησης, καθώς αυτό συνιστά «μισή λήθη» και αφήνει το υποκείμενο των δεδομένων μισο-προστατευμένο σε μία εποχή που, όπως επεσήμανε ο Mayer-Schonberger, ο κανόνας δεν είναι η προεπιλογή της λήθης (default of forgetting), αλλά η προεπιλογή της θύμησης (default of remembering), γεγονός που δημιουργεί μεγάλους κινδύνους για την ιδιωτική ζωή σε έναν κόσμο «μεγαδεδομένων»³²⁴.

Φυσικά το δικαίωμα στη διαγραφή αφορά και πιο απλουστευμένες περιπτώσεις που δεν σχετίζονται με τον ψηφιακό κόσμο του διαδικτύου αλλά με τα αυτοματοποιημένα ή μη αρχεία που τηρεί ένας εργοδότης στην επιχείρησή του, ιδίως όταν σε αυτά συμπεριλαμβάνονται αξιολογικές κρίσεις.

³²¹ Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ-Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σελ. 82-83.

³²² Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;) <https://www.ethemis.gr/epistimoniki-arthrografia-fereniki-panagopoulou-koutnatzi.html>, σελ. 17.

³²³ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., Το δικαίωμα στη λήθη: Ένα νέο ψηφιακό δικαίωμα στον κυβερνοχώρο, https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/ioannis_igglezakis/dikaioma-sti-liithi-ena-neo-psifiako-dikaioma-gia-ton-kyvernohorio.

³²⁴ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π.

Εν πρώτοις, οι αξιολογικές κρίσεις δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα του υποκειμένου αλλά του ίδιου του υπεύθυνου επεξεργασίας.

Ωστόσο, λόγω της διπλής ιδιότητας του υπεύθυνου επεξεργασίας ως εργοδότη του εργαζομένου, οι αξιολογικές κρίσεις που διατυπώνονται από αυτόν χαρακτηρίζουν πλέον αντικειμενικά το υποκείμενο των δεδομένων- εργαζόμενο και καθίστανται στο εξής δικά του προσωπικά δεδομένα³²⁵. Για παράδειγμα, δύναται ο εργαζόμενος να ζητήσει τη διαγραφή πληροφοριών που χαρακτηρίζουν τη συμπεριφορά του ως «ευξάπτου» ή «κυκλοθυμικού» λόγω πειθαρχικού παραπτώματος στο οποίο είχε υποπέσει πριν σειρά ετών.

Ωσαύτως και για την περίπτωση που συμφωνείται δανεισμός του εργαζομένου ή μετακίνηση του από τη μητρική στη θυγατρική εταιρεία ενός ομίλου. Οι πληροφορίες και το αρχείο που τελούν πλέον υπό την αιγίδα του έμμεσου εργοδότη ή του υπεύθυνου επεξεργασίας της θυγατρικής επιχείρησης, πρέπει να είναι ελαχιστοποιημένες, κατάλληλες και αναγκαίες να εξυπηρετούν τους σκοπούς επεξεργασίας του νέου εργοδότη. Οπότε, η πληροφορία στο αρχείο ότι ο εργαζόμενος υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα στην επιχείρηση του άμεσου εργοδότη ή ότι πριν καιρό πραγματοποίησε ένα σημαντικό αριθμό αδικαιολόγητων απουσιών, πρέπει να σταθμίζονται ιδιαίτερος προσεκτικά με γνώμονα το σκοπό επεξεργασίας του νυν εργοδότη και όποτε κρίνεται εύλογο να διαγράφονται, ώστε το υποκείμενο των δεδομένων να μη στιγματίζεται για πάντα από το παρελθόν του.

Το δικαίωμα διαγραφής διασφαλίζει μια σημαντική παράμετρο αυτονομίας και εκδήλωση του αυτοπροσδιορισμού του ατόμου, το οποίο εκτίθεται καθημερινά σε περιβάλλοντα χωρίς τοπικά και χρονικά όρια³²⁶.

Ωστόσο, αναπάντητο μένει το ερώτημα εάν η αίτηση κάποιου από μία μηχανή αναζητήσεως για διαγραφή συνδέσμου μπορεί να οδηγήσει στη διαγραφή όλων των συνδέσμων παγκοσμίως και όχι μόνο εντός του ευρωπαϊκού πλαισίου.

Ο βασικός αντίλογος σε ένα αίτημα καθολικής διαγραφής είναι ότι δεν μπορεί το δίκαιο ενός κράτους να επηρεάσει το δίκαιο κάποιου άλλου. Εάν, για παράδειγμα, η Γαλλία έχει υιοθετήσει ένα καθολικό δικαίωμα διαγραφής, αυτό δεν μπορεί να επεκταθεί πέραν των γεωγραφικών ορίων της Γαλλίας, καθώς κάτι τέτοιο θα παραβίαζε την ελευθερία εκφράσεως.

Στην ίδια κατεύθυνση κινήθηκε και το Ίδρυμα Wikimedia, το οποίο παρενέβη ενώπιον του Ακυρωτικού Δικαστηρίου κατά γαλλικής αρχής υποστηρίζοντας την ελεύθερη πρόσβαση στη γνώση³²⁷. Η ανησυχία έγκειται στο γεγονός ότι το διαδίκτυο θα πάψει να αποτελεί χώρο ελευθερίας γιατί κάποιος θα ελέγχει το περιεχόμενό του. Από την άλλη, η αντίκρουση της ανωτέρω ανησυχίας συνοψίζεται στο γεγονός ότι δεν σβήνεται το περιεχόμενο της ιστοσελίδας, αλλά το αποτέλεσμα της αναζητήσεως και αν το αποτέλεσμα αυτό διαγραφεί, δεν είναι ικανοποιητικό να διαγραφεί τοπικά μόνο.

Είναι γεγονός ότι η απόκρυψη του αποτελέσματος από μία συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή δεν αποτελεί επαρκή προστασία.

³²⁵ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 15-16.

³²⁶ Βλ. Χρήστου Β., Το δικαίωμα στην προστασία από την επεξεργασία δεδομένων, Θεμελίωση-Ερμηνεία-Προοπτικές, 2017, σελ. 20

³²⁷ Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;) <https://www.ethemis.gr/epistimoniki-arthrografia-fereniki-panagopoulou-koutnatzi.html>, σελ. 18.

Εξάλλου, το επιχείρημα ότι το δίκαιο ενός κράτους δεν μπορεί να επιβληθεί σε ένα άλλο δεν είναι πειστικό. Στην πράξη αναφορικά με το δίκαιο πνευματικής ιδιοκτησίας απαιτείται η απομάκρυνση υλικού από το παγκόσμιο αρχείο της Google, ενώ για την προστασία της ιδιωτικής σφαιράς του ατόμου, αυτό δεν είναι μέχρι σήμερα δυνατό. Το ερώτημα, συνεπώς, που πρέπει να απαντηθεί σε περιπτώσεις διαγραφής είναι εάν το δικαίωμα ιδιωτικότητας έχει τόσο διευρυμένο σκοπό, ώστε να απαιτεί μία παγκόσμια προστασία. Εάν στη συγκεκριμένη περίπτωση το δικαίωμα μπορεί να ικανοποιηθεί σε τοπικό επίπεδο, είναι λογικό να μην απαιτείται η παγκόσμια διαγραφή. Στις περισσότερες, όμως, των περιπτώσεων, η τοπική διαγραφή δεν φαίνεται να είναι ικανοποιητική για το υποκείμενο των δεδομένων³²⁸.

Σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα διαγραφής δεν είναι ανεξέλεγκτο.

Πιο συγκεκριμένα, η διαγραφή δεν μπορεί να συντελεστεί όταν η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων είναι απαραίτητη α) για την άσκηση του δικαιώματος ελευθερίας της έκφρασης και του δικαιώματος στην ενημέρωση, β) για την τήρηση νομικής υποχρέωσης που επιβάλλει την επεξεργασία βάσει του δικαίου της Ένωσης ή του δικαίου κράτους μέλους στο οποίο υπάγεται ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο της επεξεργασίας, γ) για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχεία η) και θ), καθώς και το άρθρο 9 παράγραφος 3, δ) για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς σύμφωνα με το άρθρο 89 παράγραφος 1, εφόσον το δικαίωμα που αναφέρεται στην παράγραφο 1 είναι πιθανόν να καταστήσει αδύνατη ή να εμποδίσει σε μεγάλο βαθμό την επίτευξη σκοπών της εν λόγω επεξεργασίας, ή ε) για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων³²⁹.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα στάθμισης αποτελεί η απόφαση Lebach του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου της Γερμανίας.

Στη συγκεκριμένη υπόθεση, ένας καταδικασθείς ληστής ήταν σε θέση να σταματήσει την προγραμματισμένη τηλεοπτική μετάδοση ενός ντοκιμαντέρ που απεικόνιζε με ακρίβεια τη συμμετοχή αυτού και άλλων σε ένοπλη ληστεία μίας αποθήκης πυρομαχικών του στρατού, που είχε ως αποτέλεσμα τον θάνατο τεσσάρων στρατιωτών. Το Δικαστήριο στήριξε την απόφασή του στο δικαίωμα ιδιωτικότητας του εγκληματία, χωρίς να κατατρέχεται από δημοσιότητα, ώστε να μπορέσει να επικεντρωθεί στην επανένταξή του στην κοινωνία.

Ωστόσο, το δικαίωμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με το δικαίωμα ελευθερίας εκφράσεως των ραδιοτηλεοπτικών σταθμών, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 5 του γερμανικού Θεμελιώδους Νόμου. Το Δικαστήριο ασχολήθηκε με την επίλυση της συγκρούσεως του δικαιώματος προσωπικότητας του εγκληματία με το δικαίωμα ελευθερίας εκφράσεως του τηλεοπτικού σταθμού. Αφενός αναγνώρισε το εύλογο ενδιαφέρον του κοινού να ενημερωθεί για το έγκλημα, αφετέρου, τόνισε τη σημαντική διαφορά ανάμεσα σε ένα τελεσθέν και ένα εν εξελίξει

³²⁸ Βλ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ., ό.π., σελ. 19.

³²⁹ Βλ. άρθρο 17 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16.

έγκλημα. Εάν ένα έγκλημα βρίσκεται σε εξέλιξη ή πρόκειται να διωχθεί, το κοινό έχει πραγματική ανάγκη να γνωρίζει τον επαπειλούμενο κίνδυνο και να οδηγήσει τους δράστες στη δικαιοσύνη. Τα εν εξέλιξη εγκλήματα συνιστούν επιτακτικό δημόσιο συμφέρον, όπως αντιστοίχως οι ιατρικές επιδημίες ή οι δημόσιες αναταραχές μπορούν να δικαιολογήσουν κάποια επέμβαση στα ατομικά δικαιώματα. Το έγκλημα, όμως, στην υπόθεση Lebach ήταν παρελθόν και ο καταδικασθείς είχε εκτίσει ήδη την ποινή του. Το μόνο δημόσιο συμφέρον εν προκειμένω ήταν η δημοσιοποίηση ενός γεγονότος που είχε συμβεί.

Επιπλέον καίριας σημασίας για το δικαίωμα προσωπικότητας του καταδικασθέντος εγκληματία είναι η επανένταξή του στην κοινωνία, ώστε να μπορέσει να βρει τον εαυτό του και να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του. Οι παράγοντες αυτοί υπερισχύουν του δικαιώματος μεταδόσεως του θέματος³³⁰.

Στο χώρο εργασίας τη στάθμιση καλείται να κάνει ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας, οπότε κατά ένα μεγάλο βαθμό η απόφαση για την αποσύνδεση του εργαζομένου από το παρελθόν του, είναι ιδιωτικής φύσης. Το ίδιο συμβαίνει και με τις μηχανές αναζήτησης, όπου εάν ο εργαζόμενος επιθυμεί να αποκρύψει το εργασιακό του παρελθόν ή τη δημοσίευση προπαγανδιστικών ή πολιτικών άρθρων που συνέταξε από ενδεχόμενη αναζήτηση του εργοδότη, αναμένει το τι θα αποφασίσει και ποια κριτήρια θα αξιοποιήσει ο υπεύθυνος επεξεργασίας της εκάστοτε μηχανής αναζήτησης.

Πάντως, σε αρκετές περιπτώσεις ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι υποχρεωμένος και για τη διασφάλιση δικού του έννομου συμφέροντος, παρότι δεν είναι άμεσο και ενεστώς, να φυλάσσει προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου προκειμένου π.χ για δικαστική χρήση, ιδίως μετά το πέρας της εργασιακής σχέσης ακόμη κι αν η ανάγκη προσκόμισης τους αποτελεί απλά ένα ενδεχόμενο. Συγκεκριμένα, οι αξιώσεις του εργαζομένου για την καταβολή των μισθολογικών του παροχών είναι συνήθως πενταετής.

Επομένως, αν και δεν εξυπηρετεί κάποιον προφανή σκοπό, η αποθήκευση, παρά το αίτημα διαγραφής, των ημερών αδείας ή αδικαιολόγητης απουσίας, εξυπηρετεί τον εργοδότη στην απόδειξη των ισχυρισμών του.

5. Το δικαίωμα περιορισμού της επεξεργασίας³³¹

Ως περιορισμός της επεξεργασίας ορίζεται από τον Κανονισμό η επισήμανση αποθηκευμένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με στόχο τον περιορισμό της επεξεργασίας τους στο μέλλον. Πρόκειται για ένα επικαιροποιημένο δικαίωμα, σύμφωνα με το οποίο το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να εξασφαλίσει τον περιορισμό της επεξεργασίας όταν α) η ακρίβεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αμφισβητείται από το υποκείμενο των δεδομένων, για χρονικό διάστημα που επιτρέπει στον υπεύθυνο επεξεργασίας να επαληθεύσει την ακρίβεια των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, β) η επεξεργασία είναι παράνομη και το υποκείμενο των δεδομένων αντιτάσσεται στη διαγραφή των δεδομένων προσωπικού

³³⁰ Βλ. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φ., ό.π, <https://www.ethemis.gr/epistimoniki-arthrografia-fereniki-panagopoulou-koutnatzi.html>, σελ. 2.

³³¹ Βλ. άρθρο 18 και αιτιολογική σκέψη (67) ΓΚΠΔ 679/16.

χαρακτήρα και ζητεί, αντ' αυτής, τον περιορισμό της χρήσης τους, γ) ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν χρειάζεται πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τους σκοπούς της επεξεργασίας, αλλά τα δεδομένα αυτά απαιτούνται από το υποκείμενο των δεδομένων για τη θεμελίωση, την άσκηση ή την υποστήριξη νομικών αξιώσεων και δ) όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει αντιρρήσεις για την επεξεργασία σύμφωνα με το άρθρο 21 παράγραφος 1, εν αναμονή της επαλήθευσης του κατά πόσον οι νόμιμοι λόγοι του υπευθύνου επεξεργασίας υπερσχύουν έναντι των λόγων του υποκειμένου των δεδομένων.

Ουσιαστικά, πρόκειται για ένα δικαίωμα προσωρινής προστασίας που απονέμεται στο υποκείμενο των δεδομένων μέχρι τη διαλεύκανση της εκάστοτε κατάστασης από τον υπεύθυνο επεξεργασίας³³². Μέσω της άσκησης του δικαιώματος περιορισμού της επεξεργασίας, ο εργαζόμενος γνωστοποιεί στον εργοδότη την άποψη και την πεποίθησή του για τον τρόπο που αυτός θεωρεί πρέπει να υποβάλλονται σε επεξεργασία τα προσωπικά του δεδομένα.

Τέλος, όταν η επεξεργασία έχει περιοριστεί, τα εν λόγω δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, εκτός της αποθήκευσης, υφίστανται επεξεργασία μόνο με τη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων ή για την προστασία των δικαιωμάτων άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου ή για λόγους σημαντικού δημόσιου συμφέροντος της Ένωσης ή κράτους μέλους. Περαιτέρω, το υποκείμενο των δεδομένων το οποίο έχει εξασφαλίσει τον περιορισμό της επεξεργασίας ενημερώνεται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας πριν από την άρση του περιορισμού.

6. Το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων³³³

Ένα νέο δικαίωμα που θεσπίζεται με τον Κανονισμό είναι, σύμφωνα με το άρθρο 20, το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, με το οποίο προβλέπεται η δυνατότητα του υποκειμένου των δεδομένων **να λαμβάνει** τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν και τα οποία έχει παράσχει σε υπεύθυνο επεξεργασίας, σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο, καθώς και **να διαβιβάζει** τα εν λόγω δεδομένα σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας χωρίς αντίρρηση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας στον οποίο παρασχέθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όταν: α) η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο α) ή το άρθρο 9 παράγραφος 2 στοιχείο α) ή σε σύμβαση σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο β) και β) όταν η επεξεργασία διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα.

Άρα, το δικαίωμα στη φορητότητα δεν θα πρέπει να εφαρμόζεται όταν η επεξεργασία βασίζεται σε άλλη νομική βάση πλην συγκατάθεσης ή σύμβασης, ενώ από τη φύση του δεν θα πρέπει να ασκείται κατά υπευθύνων επεξεργασίας που επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά την άσκηση των δημόσιων

³³² Βλ. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ-Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σελ. 88.

³³³ Βλ. άρθρο 20 ΓΚΠΔ 679/16.

καθηκόντων τους, για τη συμμόρφωση με νομική υποχρέωση στην οποία υπόκεινται ή για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον³³⁴.

Εκ των ανωτέρω συνάγεται, ότι το πεδίο εφαρμογής της ως άνω διάταξης είναι σχετικά περιορισμένο, αφού ισχύει μόνο όταν η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση(άρ. 6 παρ. 1 ή αρ. 9 παρ. 2 στοιχ. α' ΓΚΠΔ) ή σε εκτέλεση σύμβασης (άρ. 6 παρ. 1 στοιχ. β' ΓΚΠΔ), όταν διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα και μόνο όταν τα προσωπικά δεδομένα που αφορούν το υποκείμενο **έχουν χορηγηθεί από το ίδιο το υποκείμενο**. Οι παραπάνω προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά³³⁵.

Γίνεται σαφές ότι, ο εργαζόμενος στον εργασιακό χώρο μπορεί να επωφελείται αλλά το σημαντικότερο να διευκολύνεται από τις ανωτέρω ρυθμίσεις.

Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση που η νομική βάση της επεξεργασίας είναι η εκτέλεση της εργασιακής σύμβασης (η συναίνεση δεν θεωρείται ότι δίνεται ελεύθερα σε ένα τέτοιο πλαίσιο) και η επεξεργασία πραγματοποιείται με αυτοματοποιημένα μέσα, ο εργαζόμενος δύναται να λάβει τα προσωπικά δεδομένα που τον αφορούν και έχει χορηγήσει ο ίδιος στον εργοδότη, κάτι αντίστοιχο, δηλαδή, με την άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης.

Στο σημείο αυτό, **γίνεται μια μεγάλη διάκριση ανάμεσα στα δεδομένα που παρέχει ο εργαζόμενος συνειδητά και ενεργητικά στον εργοδότη ως υπεύθυνο επεξεργασίας και στα δεδομένα που παρέχει ακούσια μέσα από τη χρήση υπηρεσίας ή συσκευής**³³⁶.

Για την πληρέστερη, ωστόσο, προστασία του υποκειμένου των δεδομένων και προκειμένου να αποδοθεί στο δικαίωμα φορητότητας η πλήρης αξία του, θα πρέπει στα δεδομένα που χορηγεί ο εργαζόμενος στον υπεύθυνο επεξεργασίας να συγκαταλέγονται και αυτά που προέρχονται από δραστηριότητες παρακολούθησης του, όπως από κάμερες ασφαλείας, μετρητές πληκτρολόγησης, συσκευές εντοπισμού κίνησης ή θέσης, ακόμη και από το ιστορικό αναζήτησης στον υπολογιστή της επιχείρησης του εργοδότη, από το οποίο αποδεικνύονται μοτίβα συμπεριφοράς, ο χρόνος περιήγησης και οι προσωπικές προτιμήσεις του εργαζομένου³³⁷.

Περαιτέρω, σε δικονομικό επίπεδο, **το δικαίωμα φορητότητας θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως ένα πρόσθετο αποδεικτικό εργαλείο των ισχυρισμών του εργαζομένου σε τυχόν διεξαχθείσα δίκη εναντίον του**.

Πιο συγκεκριμένα, από το δικαίωμα φορητότητας καλύπτονται δυο διακριτές περιπτώσεις, αυτή της λήψης του περιεχομένου του αρχείου, η οποία ως προελέχθη προσομοιάζει στο δικαίωμα πρόσβασης του υποκειμένου και αυτή **της επίδειξης εγγράφου-αρχείου**.

Όπως είναι γνωστό, ακόμη και στο χώρο εργασίας παρά τη σχέση εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη, το βάρος απόδειξης δεν αντιστρέφεται και κάθε

³³⁴ Βλ. αιτιολογική σκέψη (68) ΓΚΠΔ.

³³⁵ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, WP 242, 13.12.2016, σελ. 7

³³⁶ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, ό.π, σελ. 11-12.

³³⁷ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, ό.π, σελ. 12

διάδικος, σύμφωνα με το άρθρο 338 παρ. 1 ΚπολΔ, οφείλει να αποδείξει τα πραγματικά γεγονότα που είναι αναγκαία για την υποστήριξη των ισχυρισμών του.

Με τη διάταξη αυτή επιβάλλεται στους διαδίκους το δικανικό βάρος αποδείξεως των πραγματικών γεγονότων που εισφέρουν στη διεξαχθείσα δίκη. Το βάρος απόδειξης διακρίνεται σε υποκειμενικό και σε αντικειμενικό. Το υποκειμενικό, προσδιορίζει το διάδικο στον οποίο το δικαστήριο επιβάλλει με απόφαση του την ευθύνη προσκομιδής του αποδεικτικού υλικού προς βεβαίωση, στον απαιτούμενο βαθμό της πλήρους δικανικής προϋπόθεσης, των θεμελιωτικών της αξίωσης του πραγματικών γεγονότων³³⁸.

Πιο αναλυτικά, σε μια ενδεχόμενη δίκη για παράνομη ή καταχρηστική καταγγελία απόλυσης, λόγω του ότι ο εργαζόμενος δεν εκτελεί το προκαθορισμένο από την εταιρεία δρομολόγιο ή δαπανά περισσότερο χρόνο από όσο δικαιολογεί η αρχή της αναλογικότητας στο διαδίκτυο, ο εργαζόμενος είναι αυτός που πρέπει να αποδείξει ότι εκτελεί το υποδειχθέν από τον εργοδότη δρομολόγιο ή ότι η ενασχόληση με το διαδίκτυο δεν υπερβαίνει το εύλογο μέτρο.

Ωστόσο, είναι σαφές ότι επί της ουσίας, καλείται να αποδείξει πραγματικά γεγονότα που απορρέουν από συσκευές εντοπισμού θέσης (gps) ή ηλεκτρονικούς υπολογιστές που βρίσκονται στην αποκλειστική κατοχή του εργοδότη και, εκ των πραγμάτων, η προσκόμισή τους καθίσταται αδύνατη. Ασκώντας, όμως, το δικαίωμα φορητότητας ο εργαζόμενος, κατά τρόπο παρόμοιο με την άσκηση του ασφαλιστικού μέτρου της επίδειξης εγγράφου³³⁹, δύναται να απαιτήσει από τον εργοδότη την προσκομιδή στο Δικαστήριο των προσωπικών δεδομένων που έχει στην κατοχή του και τον αφορούν, προς απόδειξη των ισχυρισμών του.

Υπάρχει, κατά αυτόν τον τρόπο, μια έμμεση αντιστροφή του βάρους απόδειξης με την πλάστιγγα να γέρνει υπέρ του εργαζομένου ο οποίος δεν είναι λίγες οι φορές που καλείται να αποδείξει ότι «δεν είναι ελέφαντας».

Ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την εκπλήρωση του δικαιώματος στη φορητότητα παρά μόνο εάν οι 3 προϋποθέσεις που θεσπίζει ο νομοθέτης δεν συντρέχουν σωρευτικά, ήτοι απουσιάζει η νομική βάση επεξεργασίας (συγκατάθεση ή σύμβαση), η αυτοματοποιημένη επεξεργασία ή τα δεδομένα δεν παρασχέθηκαν από τον ίδιο τον εργαζόμενο.

Το δικαίωμα φορητότητας, σύμφωνα με τα παραπάνω, θα μπορούσε να ειπωθεί, ότι υφίστατο ήδη στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, προφανώς όχι με την ίδια ονομασία, αλλά επιτελώντας παρεμφερή λειτουργία.

Ειδικότερα, στο άρθρο 4 παρ. 4 ν.1876/90 προβλέπεται η δυνατότητας της εργατικής πλευράς να αξιώσει από την εργοδοτική, πλήρη και ακριβή πληροφόρηση, καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων που αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης. Σαφώς και δεν πρόκειται για προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων και στην πραγματικότητα δεν πρόκειται καν για προσωπικά δεδομένα,

³³⁸ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 54/2014 <http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis>.

³³⁹ Βλ. άρθρα 901 ως 903 ΑΚ, ενδεικτικά ΑΠ 1613/2000 ΕλΔνη 42, 6801, ΜΠρΘεσ 23434/2001, ΜΠρΑθ 10575/85 ΕλΔνη 26, 1418, Χαμηλοθώρα, Ασφαλιστικά Μέτρα, 2010, σελ. 328.

αφού τέτοια δεν μπορούν να έχουν τα νομικά πρόσωπα³⁴⁰, ωστόσο με την νομοθετική αυτή πρόβλεψη, η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να διαπραγματευτεί με δικαιότερους όρους με τον εργοδότη γνωρίζοντας την πραγματική οικονομική εικόνα της επιχείρησης. Το αντίστοιχο μπορεί να επιτευχθεί και στο ατομικό εργατικό δίκαιο, όπου η ανάγκη προστασίας είναι ακόμη μεγαλύτερη, αφού πρόκειται για μεμονωμένους εργαζομένους και όχι οργανωμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Επισημαίνεται πάντως, ότι ίσως η σημαντικότερη για το εργατικό δίκαιο νομική βάση επεξεργασίας, ήτοι εκείνη που έχει απαρχή το έννομο συμφέρον του εργοδότη, δεν περιλαμβάνεται στις ρυθμίσεις του δικαιώματος φορητότητας.

Εξίσου σημαντική και η επισήμανση, ότι στη λήψη και επίδειξη προσωπικών δεδομένων με αίτημα του εργαζομένου, δεν περιλαμβάνονται όσα δημιουργούνται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας με ανάλυση των συλλεγόμενων δεδομένων, όπως το προφίλ συμπεριφοράς ή η αξιολόγησή της απόδοσης, αφού δεν μπορούν «καθαυτά» να θεωρηθούν δεδομένα που παρέχει το υποκείμενο των δεδομένων. Η διατύπωση «που παρέχει το υποκείμενο των δεδομένων» ερμηνεύεται διασταλτικά και αποκλείει τα συναγόμενα και τα παράγωγα δεδομένα, και ως εκ τούτου, αυτά δεν καλύπτονται από το δικαίωμα φορητότητας³⁴¹.

Σημειώνεται περαιτέρω ότι, προκειμένου για τη λήψη ή διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων από το υποκείμενο, η επεξεργασία πρέπει να γίνεται σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να ενθαρρύνεται να αναπτύσσει τέτοια συστήματα επεξεργασίας³⁴² και όχι να επικαλείται καταχρηστικά την απουσία τους για να απαλλαγεί από την ικανοποίηση του δικαιώματος.

Εκτός όλων των άλλων, στο υποκείμενο των δεδομένων δίνεται η δυνατότητα να διαβιβάζει τα προσωπικά δεδομένα που το αφορούν σε άλλο υπεύθυνο επεξεργασίας χωρίς αντίρρηση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας στον οποίο αρχικά παρασχέθηκαν τα δεδομένα. Μάλιστα, μπορεί το υποκείμενο των δεδομένων να ζητά την απευθείας διαβίβαση των προσωπικών του δεδομένων σε άλλον υπεύθυνο επεξεργασίας στην περίπτωση που αυτό είναι τεχνικά εφικτό³⁴³. Η πρακτική εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης στο εργατικό δίκαιο θα μπορούσε να σημαίνει την ικανοποίηση π.χ αιτήματος του εργαζομένου να μεταβιβάσουν στον έμμεσο εργοδότη ή στη θυγατρική επιχείρηση του ομίλου, πέρα από τα υπόλοιπα έγγραφα που αποδεικνύουν το νομικό καθεστώς και τις ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησής του και τα έγγραφα που αποδεικνύουν την ιδιαίτερη επιβράβευση του εργαζομένου στο παρελθόν ή τυχόν προαγωγή του, ώστε στο νέο εργοδότη να τον ακολουθεί «το καλό όνομα» που είχε στην επιχείρηση του αρχικού εργοδότη.

Με τη συντέλεση της διαβίβασης, ο λαμβάνων υπεύθυνος επεξεργασίας, έχει ευθύνη να μεριμνά, ώστε τα παρεχόμενα «φορητά» δεδομένα να είναι συναφή και όχι

³⁴⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (14) ΓΚΠΔ.

³⁴¹ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, ό.π, σελ. 12-13.

³⁴² Βλ. αιτιολογική σκέψη (68) ΓΚΠΔ. Εξάλλου, όπως επισημαίνει η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, όταν δεν υπάρχουν μορφότυποι διαδεδωμένης χρήσης, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να επιλέγει μορφότυπους ανοιχτού τύπου όπως XML, JSON κλπ.

³⁴³ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, σελ. 67

υπερβολικά σε σχέση με τη νέα επεξεργασία δεδομένων που θα διενεργήσει, αφού στο εξής γίνεται ο νέος υπεύθυνος επεξεργασίας και πρέπει να τηρεί τις αρχές του άρθρου 5 του Κανονισμού³⁴⁴. Εννοείται ότι, ο αρχικός υπεύθυνος επεξεργασίας δεν φέρει ευθύνη για τυχόν πλημμέλειες του λαμβάνοντος εργοδότη.

Ο μόνος περιορισμός που τίθεται από το νομοθέτη στο δικαίωμα φορητότητας είναι η άσκηση του να μην επηρεάζει δυσμενώς τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των άλλων, λ.χ. όταν κατά τη διαβίβαση, ο νέος υπεύθυνος επεξεργασίας λαμβάνει γνώση προσωπικών δεδομένων κι άλλων, πέραν του αιτούντος, υποκειμένων και τα χρησιμοποιεί για σκοπούς εμπορικής προώθησης.

Επίσης, όταν ένα πρόσωπο ασκεί το δικαίωμα στη φορητότητα, αυτό γίνεται με την επιφύλαξη κάθε άλλου δικαιώματος του, όπως του δικαιώματος στη διαγραφή (άρθρο 17 ΓΚΠΔ) και αυτό σημαίνει ότι τα λοιπά δικαιώματα που απονέμονται στο υποκείμενο των δεδομένων, σύμφωνα με το Γενικό Κανονισμό, δεν αποσβέννυνται. Το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί κάλλιστα να συνεχίσει να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του αρχικού υπευθύνου επεξεργασίας και να επωφελείται από αυτές ακόμη και μετά τη διαβίβαση σε τρίτο υπεύθυνο επεξεργασίας.

Μπορεί επιπλέον να ασκεί όλα τα δικαιώματά του για όσο διάστημα ο αρχικός υπεύθυνος επεξεργασίας συνεχίζει να επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Έτσι, αν το υποκείμενο των δεδομένων επιθυμεί να ασκήσει το δικαίωμα διαγραφής, η άσκηση του δικαιώματος φορητότητας δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ως δικαιολογία για την καθυστέρηση ή την άρνηση της διαγραφής³⁴⁵.

Από τον συνδυασμό των παραπάνω συνάγεται ότι, το δικαίωμα στη φορητότητα συνδέεται στενά με το δικαίωμα πρόσβασης, αλλά προσφέρει περισσότερες δυνατότητες στους χρήστες να λαμβάνουν, διακινούν ή αντιγράφουν εύκολα τα προσωπικά δεδομένα που τους αφορούν από ένα περιβάλλον σε ένα άλλο, ενισχύοντας έτσι το ρόλο τους στο παγκόσμιο οικοσύστημα των δεδομένων.

7. Το δικαίωμα εναντίωσης³⁴⁶

Το σύστημα των δικαιωμάτων του Κανονισμού ενισχύεται με το δικαίωμα εναντίωσης, το δικαίωμα δηλαδή του υποκειμένου να προβάλλει αντιρρήσεις για την επεξεργασία των δεδομένων που το αφορούν. Ουσιαστικά το δικαίωμα εναντίωσης ολοκληρώνει τα υπόλοιπα δικαιώματα και δίνει υπόσταση στο δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του ατόμου, παρέχοντας του τη δυνατότητα να παρεμβαίνει ενεργητικά και να προσδιορίζει τελικά ποιες από τις πληροφορίες που το αφορούν, με ποια μορφή και σε τι έκταση θα υποβάλλονται σε επεξεργασία.

Ειδικότερα, το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να αντιπάσσει, ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν, η οποία βασίζεται

³⁴⁴ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, ό.π., σελ. 8

³⁴⁵ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, ό.π., σελ. 9

³⁴⁶ Βλ. άρθρο 21 ΓΚΠΔ 679/16.

στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο ε) ή στ), περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ βάσει των εν λόγω διατάξεων.

Από τη γραμματική διατύπωση της διάταξης, το δικαίωμα εναντίωσης ασκείται καταρχήν κατά νόμιμης επεξεργασία προσωπικών δεδομένων³⁴⁷, και στρέφεται κατά υπευθύνου επεξεργασίας που διενεργεί επεξεργασία για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που του έχει ανατεθεί ή κατά την εκπλήρωση εννόμου συμφέροντος που επιδιώκει.

Εφόσον ασκηθεί το δικαίωμα εναντίωσης, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν υποβάλλει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε επεξεργασία, εκτός εάν καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία, οι οποίοι **υπερισχύουν** των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων ή εφόσον η επεξεργασία είναι αναγκαία για την θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων. Διευκρινίζεται ξανά, ότι σε αντίθεση με την παρ.1 άρ.6 στοιχ. στ' ΓΚΠΔ, όπου το έννομο συμφέρον του εργοδότη αρκεί να είναι ίσης βαρύτητας με το δικαίωμα του υποκειμένου για προστασία των προσωπικών του δεδομένων, εν προκειμένω, απαιτούνται επιτακτικοί και νόμιμοι λόγοι που να υπερισχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των υποκειμένων.

Η εναντίωση στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων μπορεί να γίνει και πριν την επεξεργασία και η αίτηση πρέπει να είναι αιτιολογημένη για να μπορεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας να αντικρούσει τον επικαλούμενο λόγο³⁴⁸ και να προβάλλει υπέρτερους επιτακτικούς νόμιμους λόγους. Ευνόητο ότι, αν ο λόγος της εναντίωσης έγκειται στην παρανομία της επεξεργασίας, τότε το βάρος απόδειξης φέρει ο καθ' ού υπεύθυνος αυτής.

Αντιθέτως, όταν η επεξεργασία αποδειχτεί καταρχήν επιτρεπτή, τότε πλέον θα βαρύνεται το υποκείμενο των δεδομένων να αποδείξει ότι η παύση της είναι εύλογη και αναγκαία³⁴⁹ για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του.

Πάντως, εφόσον πρόκειται για επεξεργασία η οποία έχει ολοκληρωθεί γιατί έχει επιτευχθεί άμεσα ο σκοπός της ή πρόκειται να ολοκληρωθεί σύντομα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας καλείται να μη διαγράψει αμέσως τα προσωπικά δεδομένα του υποκειμένου, προκειμένου αυτό να μην αποκλείεται από την άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης. Είναι σαφές βέβαια, ότι κάτι τέτοιο έρχεται σε αντίθεση με την αρχή του περιορισμού του σκοπού επεξεργασίας αλλά και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, ωστόσο είναι αναγκαίο να βρεθεί μια μέση λύση, ώστε το υποκείμενο των δεδομένων να απολάβει τελικώς τη μέγιστη δυνατή προστασία.

Η άποψη αυτή, ιδίως στο εργατικό δίκαιο, συμβαδίζει με την αρχή προστασίας του εξαρτημένου μισθωτού και όπως έχει χαρακτηριστικά ειπωθεί, **ο εργαζόμενος δεν μπορεί να στερείται της προστασίας που του προσφέρουν οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, λόγω της εφαρμογής των διατάξεων του Κανονισμού.**

³⁴⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (69) ΓΚΠΔ.

³⁴⁸ Βλ. Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 103

³⁴⁹ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π, σελ. 98-99.

Έτσι, συνεπέστερη λύση θα ήταν η *in concreto* εξέταση του ζητήματος, ώστε εάν είναι πιο συμφέρον για τον εργαζόμενο, τα προσωπικά δεδομένα που υποβάλλονται σε επεξεργασία και τον αφορούν να διαγράφονται αμέσως, θα περιττεύει να διατηρούνται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας προκειμένου να ασκηθεί το δικαίωμα εναντίωσης, και το αντίστροφο.

Περαιτέρω, όταν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υφίστανται επεξεργασία για σκοπούς της απευθείας εμπορικής προώθησης, το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να αντιτεθεί στην εν λόγω επεξεργασία, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ στον βαθμό που αυτή συνδέεται με την εν λόγω απευθείας εμπορική προώθηση, είτε πρόκειται για αρχική είτε για περαιτέρω επεξεργασία, ανά πάσα στιγμή και χωρίς χρέωση³⁵⁰. Σε αυτή την περίπτωση, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν υποβάλλονται πλέον σε επεξεργασία για τους σκοπούς αυτούς.

Ο νομοθέτης αντιλαμβανόμενος την πολυτιμότητα του εν λόγω δικαιώματος, προβλέπει την ενημέρωση του υποκειμένου για τη δυνατότητα άσκησης του, με σαφήνεια και διαφάνεια και χωριστά από οποιαδήποτε άλλη πληροφορία, το αργότερο κατά την πρώτη επικοινωνία του υπευθύνου επεξεργασίας με το υποκείμενο των δεδομένων. Σημειώνεται, τέλος, ότι δεν πρόκειται για καθολική παύση της επεξεργασίας αλλά μόνο για το σκοπό που επικαλείται το υποκείμενο των δεδομένων. Ούτως ώστε, εάν τα ίδια δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία για διαφορετικούς σκοπούς, δεν παύει και αυτή η επεξεργασία, εκτός αν το υποκείμενο εναντιώνεται και σε εκείνη.

8. Το δικαίωμα εναντίωσης στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ³⁵¹

Ειδικότερη έκφανση του δικαιώματος εναντίωσης, αποτελεί το νεοεισερχόμενο με τον Γενικό Κανονισμό, δικαίωμα εναντίωσης στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ. Η κατάρτιση προφίλ παρουσιάζεται από τον Κανονισμό ως ιδιαίτερα επικίνδυνη δραστηριότητα που αφορά **οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης** επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, **ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία**, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του³⁵².

Αναλυτικότερα, η κατάρτιση προφίλ απαρτίζεται από τρία επιμέρους στοιχεία· την αυτοματοποιημένη μορφή επεξεργασίας, τη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το σκοπό της αξιολόγησης των προσωπικών πτυχών ενός φυσικού

³⁵⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (70) ΓΚΠΔ.

³⁵¹ Βλ. άρθρο 22 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁵² Βλ. άρθρο 4 παρ. 4 ΓΚΠΔ 679/16.

προσώπου³⁵³. Η επιλογή της έκφρασης «οποιαδήποτε μορφής αυτοματοποιημένη επεξεργασία» φαίνεται καταρχήν να μην αποκλείει την ύπαρξη έστω μικρού βαθμού ανθρώπινης παρέμβασης. Κατά την κατάρτιση προφίλ, μικρά κομμάτια δεδομένων μπορούν να συνδεθούν μεταξύ τους για να δημιουργήσουν την εικόνα ενός ατόμου (profiling), προκειμένου να προβλέψουν τις προτιμήσεις ή τη συμπεριφορά του. Αυτά τα λεπτομερή προσωπικά προφίλ (μορφότυπος ή μοτίβα) είναι ιδιαίτερος αποτελεσματικά στο χώρο εργασίας, όπου το profiling μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ταξινομήσει, να περιγράψει και να αναλύσει τι πραγματικά συμβαίνει στην επιχείρηση του εργοδότη τη στιγμή που εκείνος δεν κοιτάει. Η δημιουργία προφίλ παράγει ένα συγκεκριμένο είδος γνώσης, μέσω της διαδικασίας που είναι γνωστή ως «ανακάλυψη γνώσης σε βάσεις δεδομένων» (knowledge discovery in databases–KDD)³⁵⁴. Το profiling βασίζεται σε συσχετισμούς που μπορούν να τεκμηριωθούν με περαιτέρω έρευνα και ανασύνθεση δεδομένων. Η δημιουργία προτύπων μπορεί να εξελιχθεί ακόμη και σε πιθανή γνώση σχετικά με τους εργαζόμενους, δίνοντας κατά αυτό τον τρόπο στον εργοδότη τη δυνατότητα να «προβλέπει» την εργασιακή συμπεριφορά τους, όπως π.χ πόσο χρόνο κατά μέσο όρο ετησίως ο εργαζόμενος δαπανά στη διαδικτυακή περιήγηση, ποιος θα είναι ο ρυθμός εργασίας του αυτό το μήνα με βάση τις επιδόσεις του τον προηγούμενο, πόσο αφοσιωμένος είναι στα καθήκοντά του και εν τέλει μέχρι που «μπορεί να φτάσει» και να αξιοποιηθεί από την επιχείρηση.

Εξάλλου, 'ουδείς αναντικατάστατος', σημαίνει ότι ένας εργοδότης μπορεί να «απαλλαγεί» από εργαζόμενο, το προφίλ του οποίου αναδεικνύει μελλοντικές αδυναμίες και ανεπάρκεια, ακόμη κι αν στο παρόν δεν έχουν φανεί τέτοια δείγματα συμπεριφοράς.

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι, το profiling καταδεικνύει μία τρομακτική πλευρά της τεχνολογικής εξέλιξης αφού οι συσχετίσεις των δεδομένων και τα προφίλ δημιουργούνται όχι μόνο χωρίς προηγούμενο ενδιαφέρον ή ερώτημα αλλά πολλές φορές και εν αγνοία του υποκειμένου.

Ειδικά για τους εργαζόμενους, μπορεί να ειπωθεί ότι καθίστανται πλέον «ανιχνεύσιμοι» και «διαφανείς» στην επιχείρηση του εργοδότη οι δράσεις τους γίνονται πόροι μιας εκτεταμένης, αν όχι απεριόριστης, γνώσης των δικτύων (networks) και των συσκευών (devices)³⁵⁵. Αυτό με τη σειρά του δημιουργεί μία σημαντική αβεβαιότητα σχετικά με το πώς ο εργαζόμενος μπορεί να ελέγχει ό,τι αφορά την ταυτότητά του και την παροχή πληροφοριών σε τρίτους, καθώς και το πώς μπορεί να θέσει σε αμφισβήτηση ή ακόμη και να ακυρώσει τη διαμόρφωση λήψης αποφάσεων (decision making) για τον ίδιο, ιδίως, όταν τα δεδομένα που τον αφορούν προέρχονται από πολλαπλές βάσεις δεδομένων.

Στην πραγματικότητα, ο εξαρτημένος εργαζόμενος έχει ελάχιστες δυνατότητες να ελέγξει τη συλλογή, τη χρήση και την επαναχρησιμοποίηση στοιχείων που

³⁵³ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 679/16, WP 251, 3.10.2018, σελ. 7

³⁵⁴ Βλ. Gutwirth, Serge, Poulet, Yves, de Hert, Paul, Data Protection in a Profiled World, 2010, σελ. 2 επ.

³⁵⁵ Βλ. Hildebrandt, Mireille, Gutwirth, Serge, Regulating profiling in a democratic constitutional state. Profiling the european citizen, Cross-disciplinary perspectives, 2008, σελ. 271–302

απεικονίζουν το προφίλ του, ενώ έντονη είναι η ανησυχία, ότι η εκτεταμένη «ροπή» στο profiling μπορεί να οδηγήσει σε άνιση μεταχείριση μεμονωμένων εργαζομένων ή να παγιώσει ένα αδιαφανές περιβάλλον λήψης αποφάσεων, με την προσωπική αυτονομία να χάνεται σε ένα αδιαπέραστο σύνολο αλγορίθμων και μηχανικής μάθησης.

Πραγματικά, ιδίως στο χώρο εργασίας η κατάρτιση προφίλ και η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων είναι εξαιρετικά χρήσιμες μέθοδοι για τον εργοδότη, ο οποίος αξιοποιώντας τες, εξοικονομεί πόρους και βελτιώνει την αποδοτικότητα της επιχείρησής του. Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση συμβάλλει στη διασφάλιση συνέπειας και αντικειμενικότητας στο χώρο εργασίας (π.χ μείωση της πιθανότητας ανθρώπινου σφάλματος), στην εξοικονόμηση κόστους και τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων σε σύντομες προθεσμίες³⁵⁶. Η πολιτική αυτή δεν επηρεάζει τον εργαζόμενο μόνο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας, αλλά την εργασιακή σχέση ήδη από το στάδιο της πρόσληψης, όπου η αίτηση του υποψήφιου εργαζομένου μπορεί να απορριφθεί χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση³⁵⁷, δηλαδή μόνο με ηλεκτρονικά μέσα και χωρίς κάποιος να αξιολογήσει πραγματικά τις ικανότητές του.

Πάντως, η κατάρτιση προφίλ και η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, μπορεί πολλές φορές να αλληλεπικαλύπτονται, εντούτοις πρόκειται για διαφορετικές δραστηριότητες, αφού οι αυτοματοποιημένες αποφάσεις μπορεί να λαμβάνονται και χωρίς την κατάρτιση προφίλ και το αντίστροφο³⁵⁸.

Επίσης, η κατάρτιση προφίλ δεν αποκλείει την μηδαμινή έστω ανθρώπινη παρέμβαση, αφού στον Κανονισμό δεν γίνεται λόγος για «αποκλειστικά» αυτοματοποιημένη επεξεργασία.

Ωστόσο και στις δύο περιπτώσεις ελλοχεύει ο ίδιος κίνδυνος προσβολής των δικαιωμάτων και ελευθεριών των υποκειμένων των δεδομένων, η διαιώνιση υφιστάμενων στερεοτύπων και κοινωνικού διαχωρισμού, η δημιουργία δυσμενών διακρίσεων και ανακριβών προβλέψεων των πτυχών του εργαζομένου³⁵⁹.

Για τους παραπάνω λόγους, η κατάρτιση προφίλ θα πρέπει πρωτίστως να είναι σύμφωνη με τις βασικές αρχές επεξεργασίας του Κανονισμού. Δηλαδή, το profiling θα πρέπει να γίνεται με διαφανή κριτήρια, ώστε ο εργαζόμενος να γνωρίζει ακριβώς οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με τη λογική που ακολουθείται γύρω από αυτό, καθώς και τη σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της εν λόγω μορφής επεξεργασίας³⁶⁰.

Περαιτέρω, η υποχρέωση θεμιτής επεξεργασίας απαγορεύει την κατάρτιση προφίλ που στερείται ακρίβειας και έρχεται σε ευθεία σύγκρουση με τον Κανονισμό, όπως λ.χ όταν χρησιμοποιήθηκαν ανακριβή δεδομένα και κατόπιν ανακριβείς

³⁵⁶ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 679/16, ό.π, σελ. 5

³⁵⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (71) ΓΚΠΔ, ειδικότερα Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., ό.π, σελ. 107 για τη μέθοδο e-recruiting μέσω αυτόματων συστημάτων.

³⁵⁸ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 679/16, ό.π, σελ. 9

³⁵⁹ Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 679/16, ό.π, σελ. 6

³⁶⁰ Βλ. άρθρο 13 παρ. 2 στ' και άρθρο 5 παρ. 1 α' ΓΚΠΔ 679/16.

προβλέψεις ή εσφαλμένη λήψη αποφάσεων με αυτοματοποιημένα μέσα. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να χρησιμοποιεί κατάλληλες μαθηματικές ή στατιστικές διαδικασίες για την κατάρτιση του προφίλ, να εφαρμόζει τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, ώστε να διορθώνονται οι παράγοντες που οδηγούν σε ανακρίβειες και να ελαχιστοποιείται ο κίνδυνος σφαλμάτων, να καθιστά ασφαλή τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τους πιθανούς κινδύνους που συνδέονται με τα συμφέροντα και τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων και κατά τρόπο που να προλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα αποτελέσματα διακρίσεων σε βάρος φυσικών προσώπων βάσει της φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, των πολιτικών φρονημάτων, της θρησκείας ή των πεποιθήσεων, της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, της γενετικής κατάστασης ή της κατάστασης της υγείας ή του γενετήσιου προσανατολισμού, ή μέτρων ισοδύναμου αποτελέσματος³⁶¹

Αναφορικά περαιτέρω με την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, καθιερώνεται το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο. Για παράδειγμα, απαγορεύεται η δημιουργία διακρίσεων, όπως λόγου χάρη μέσω του αποκλεισμού ατόμων από ευκαιρίες απασχόλησης³⁶², επειδή το βιογραφικό τους απερρίφθη αποκλειστικά με αυτοματοποιημένες διαδικασίες. Δηλαδή για πρώτη φορά δίνεται η δυνατότητα στο υποκείμενο των δεδομένων «να φωνάξει» ότι είναι άνθρωπος και όχι απλά μια μηχανή, ένα εργαλείο.

Εξαιρέση υφίσταται, όταν η λήψη αποφάσεων που βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, προβλέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους, στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια και η αξιοπιστία της υπηρεσίας που παρέχει ο υπεύθυνος επεξεργασίας, ή όταν είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση σύμβασης μεταξύ υποκειμένου των δεδομένων και υπευθύνου επεξεργασίας ή όταν το υποκείμενο των δεδομένων παρέσχε τη ρητή συγκατάθεσή του³⁶³. Ευνόητο ότι η εξαιρέση αφορώσα τη σύναψη ή εκτέλεση της σύμβασης, εφαρμόζεται με γνώμονα την αρχή της αναλογικότητας και εφόσον η αυτοματοποιημένη επεξεργασία (ή η κατάρτιση προφίλ) αποτελεί έσχατο και αναγκαίο μέσο.

Σε κάθε περίπτωση, η αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, θα πρέπει να υπόκειται σε κατάλληλες εγγυήσεις, οι οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνουν **ειδική ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων και το δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, το δικαίωμα διατύπωσης της άποψής του, το δικαίωμα να λάβει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη στο πλαίσιο της εν λόγω εκτίμησης και το δικαίωμα αμφισβήτησης της απόφασης**. Για παράδειγμα, κατά το άρθρο 5 παρ. 1 ν. 3896/2010 «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση

³⁶¹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (71) ΓΚΠΔ.

³⁶² Βλ. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του Κανονισμού 679/16, ό.π, σελ. 11

³⁶³ Βλ. αιτιολογική σκέψη (71) ΓΚΠΔ.

διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας». Η διάταξη αυτή σε συνδυασμό με το άρθρο 22 του Κανονισμού, παρέχει τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να απαιτήσει την μεσολάβηση ανθρώπινης παρέμβασης, ώστε να του δοθεί η ευκαιρία να διατυπώσει την άποψη του και να λάβει αιτιολογημένη απάντηση στο αίτημα εργασίας που υπέβαλλε και απορρίφθηκε με αυτοματοποιημένες μεθόδους. Είναι πιθανό η κατάρτιση προφίλ να κατατάσσει τους ανθρώπους με βάση το φύλλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τις προτιμήσεις, τις δυνατότητες και τις αδυναμίες τους. Ο ίδιος εργαζόμενος που απερρίφθη από την αγορά εργασίας από ένα μηχάνημα, μπορεί παράλληλα να υφίστατο δυσμενή διάκριση λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του που το μηχάνημα εντόπισε και αυτόματα απέρριψε.

Ωσαύτως, και ο ν. 4443/2016, σύμφωνα με τις διατάξεις του οποίου, η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, **όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην εργασία και την απασχόληση εν γένει, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθώς και τους όρους υπηρεσιακής και επαγγελματικής εξέλιξης.** Ακριβώς όπως και στο πρώτο παράδειγμα, κανείς εργαζόμενος βάσει των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του δεν πρέπει να υφίσταται δυσμενή διάκριση, ως απόρροια αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων ή κατάρτισης προφίλ.

Σημειωτέον ότι, οι ειδικές κατηγορίες δεδομένων εξαιρούνται ούτως ή άλλως από την υποβολή σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία³⁶⁴.

Γ. Η διαδικασία που τηρείται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας μετά την άσκηση δικαιώματος από το υποκείμενο των δεδομένων.

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για να παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων κάθε πληροφορία που αναφέρεται στα άρθρα 13 και 14 και κάθε ανακοίνωση στο πλαίσιο των άρθρων 15 έως 22 και του άρθρου 34 σχετικά με την επεξεργασία, σε συνοπτική, διαφανή, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, χρησιμοποιώντας σαφή και απλή διατύπωση.

Δεν αρνείται να ενεργήσει κατόπιν αιτήσεως του υποκειμένου των δεδομένων για να ασκήσει τα δικαιώματά του βάσει των άρθρων 15 έως 22, εκτός αν αποδείξει ότι δεν είναι σε θέση να εξακριβώσει την ταυτότητα του υποκειμένου των δεδομένων³⁶⁵.

³⁶⁴ Βλ. άρθρο 22 παρ. 4 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁶⁵ Βλ. αιτιολογική σκέψη (59) ΓΚΠΔ.

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων πληροφορίες για την ενέργεια που πραγματοποιείται κατόπιν αιτήματος, δυνάμει των άρθρων 15 έως 22, χωρίς καθυστέρηση και σε κάθε περίπτωση εντός μηνός από την παραλαβή του αιτήματος.

Η εν λόγω προθεσμία μπορεί να παραταθεί κατά δύο ακόμη μήνες, εφόσον απαιτείται, λαμβανομένων υπόψη της πολυπλοκότητας του αιτήματος και του αριθμού των αιτημάτων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας ενημερώνει το υποκείμενο των δεδομένων για την εν λόγω παράταση εντός μηνός από την παραλαβή του αιτήματος, καθώς και για τους λόγους της καθυστέρησης. Εάν το υποκείμενο των δεδομένων υποβάλλει το αίτημα με ηλεκτρονικά μέσα, η ενημέρωση παρέχεται, εάν είναι δυνατόν, με ηλεκτρονικά μέσα, εκτός εάν το υποκείμενο των δεδομένων ζητήσει κάτι διαφορετικό.

Εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν ενεργήσει καθόλου επί του αιτήματος του υποκειμένου των δεδομένων, ενημερώνει το υποκείμενο των δεδομένων, χωρίς καθυστέρηση και το αργότερο εντός μηνός από την παραλαβή του αιτήματος, για τους λόγους για τους οποίους δεν ενήργησε και για τη δυνατότητα υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή και άσκησης δικαστικής προσφυγής³⁶⁶.

Τα παραπάνω αποτελούν τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας κατόπιν άσκησης δικαιώματος του υποκειμένου των δεδομένων. Το υποκείμενο των δεδομένων από την άλλη, πρέπει να έχει τηρήσει αυτή την προδικασία στην περίπτωση που θέλει να στραφεί κατά του υπεύθυνου ή του εκτελούντος την επεξεργασία για τυχόν ζημία που υπέστη. Δηλαδή, η τήρηση της προδικασίας λειτουργεί σαν απόδειξη ότι, αφενός ο υπεύθυνος επεξεργασίας οχλήθηκε και παρ' αυτά δεν συμμορφώθηκε με το αίτημα του υποκειμένου, και αφετέρου ότι, προτού επιλεγεί το έσχατο μέσο της καταγγελίας σε ανεξάρτητη Αρχή ή της δικαστικής προσφυγής, έγινε προσπάθεια εξωδικαστικής επίλυσης της διαφοράς. Άλλωστε ακόμη και για την επιμέτρηση του ύψους του διοικητικού προστίμου, κατά το άρθρο 83 του Κανονισμού, μεταξύ άλλων συνεκτιμώνται οποιεσδήποτε ενέργειες του υπεύθυνου ή του εκτελούντος την επεξεργασία για να μετριάσουν τη ζημία που υπέστη το υποκείμενο των δεδομένων.

Κεφάλαιο Έκτο: Οι υποχρεώσεις συμμόρφωσης που επιβάλλει ο Γενικός Κανονισμός 679/16 στους υπευθύνους προστασίας δεδομένων.

A. Η υποχρέωση λογοδοσίας.

Ο Γενικός Κανονισμός 679/16, εισάγει την **αρχή της Λογοδοσίας** (Accountability), σύμφωνα με την οποία οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία (οργανισμοί/φορείς/επιχειρήσεις), που συλλέγουν και επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα, οφείλουν να διαμορφώνουν τις διαδικασίες και συστήματά τους κατά τρόπο τέτοιο, ώστε να μπορούν να **αποδεικνύουν**, ανά πάσα στιγμή, τόσο ενώπιον των εποπτικών αρχών όσο και των δικαστηρίων, ότι είναι **πλήρως συμμορφωμένοι** με όσα προβλέπει ο νέος Κανονισμός.

³⁶⁶ Βλ. άρθρο 12 ΓΚΠΔ 679/16.

Η εισαγωγή της αρχής της λογοδοσίας μετατοπίζει το «βάρος της απόδειξης», όσον αφορά τη νομιμότητα της επεξεργασίας και τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό, από τις ανεξάρτητες αρχές προστασίας δεδομένων στους ίδιους τους υπευθύνους επεξεργασίας ή τους εκτελούντες³⁶⁷. Η αρχή της λογοδοσίας προβλέπεται ρητά στο άρθρο 5 παρ. 2 του Κανονισμού και παρουσιάζεται ως ένας **μηχανισμός εγγύησης** της τήρησης των αρχών που διέπουν την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Σε γενικές γραμμές, πάντως, το βάρος απόδειξης επάγεται στον υπεύθυνο επεξεργασίας και αναφορικά με την ύπαρξη συγκατάθεσης του υποκειμένου των δεδομένων στην επεξεργασία (άρθρο 7 παρ. 1 ΓΚΠΔ) και αναφορικά με την υποχρέωση του να εφαρμόζει κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, ώστε να διασφαλίζει και να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον Κανονισμό (άρθρο 24 παρ. 1 και 3 ΓΚΠΔ) και τώρα με την υποχρέωση λογοδοσίας

Δεν είναι τυχαίο που η αρχή της λογοδοσίας εισάγεται πρώτη φορά με τον Κανονισμό, διότι ήρθε να αντικαταστήσει μία άλλη ρύθμιση που καταργείται από τον Κανονισμό³⁶⁸. Και εξηγούμε· Η διασφάλιση της προσήκουσας χρήσης των προσωπικών δεδομένων από όσους τα επεξεργάζονται, ιδιώτες ή δημόσια, χαρακτηρίζεται από πολύ μεγάλο «κόστος εποπτείας». Τούτο σημαίνει ότι, ο εκ των υστέρων έλεγχος της τήρησης της προϋπόθεσης διενέργειας νόμιμης και προσήκουσας επεξεργασίας, συναντά εμπόδια και επιφέρει μεγάλη οικονομική επιβάρυνση³⁶⁹.

Με άλλα λόγια, η παραδοσιακή διοικητική εποπτεία μέσα από ένα διοικητικό όργανο, το οποίο χορηγεί άδειες επεξεργασίας και υποτίθεται ότι ελέγχει γενικώς την τήρησή τους, προφανώς και δεν λειτουργεί, λόγω έλλειψης οικονομικών και υλικών πόρων, τεχνογνωσίας, μειωμένου κινήτρου ελέγχων- όπως άλλωστε σε κάθε γραφειοκρατικό μηχανισμό-, αλλά και λόγω κινδύνου υπέρμετρου κρατικού παρεμβατισμού³⁷⁰. Έτσι, ο Κανονισμός εισάγει την αρχή λογοδοσίας, γιατί από την ημερομηνία ισχύς του, καταργείται το άρθρο 18 της Οδηγίας 95/46, το οποίο προέβλεπε τη γενική υποχρέωση γνωστοποίησης της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στις εποπτικές αρχές. Με το εύρημα της λογοδοσίας ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν γνωστοποιεί πλέον τη σύσταση Αρχείου, ούτε λαμβάνει άδεια για την επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων από την ΑΠΔΠΧ³⁷¹.

³⁶⁷ Βλ. http://www.dpa.gr/portal/page?_pageid=33,213245&_dad=portal&_schema=PORTAL, πρβλ. Ιγγλεζάκη Ι., Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, 2018, σελ. 90, που θεωρεί ότι το υποκείμενο φέρει το βάρος να αποδείξει ότι η επεξεργασία είναι παράνομη και εφόσον παρέχει *prima facie* απόδειξη για το γεγονός αυτό, τότε *de facto* μετατίθεται το βάρος απόδειξης στον υπεύθυνο επεξεργασίας. Ωστόσο, ουδέν τέτοιο απορρέει από το γράμμα του Κανονισμού.

³⁶⁸ Σημειώνεται, βεβαίως, ότι και ο. 2472/97 ενείχε το στοιχείο της λογοδοσίας σε αντίστοιχο άρθρο που αναφερόταν στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προβλεπόταν ότι «η τήρηση των διατάξεων {των αρχών της επεξεργασίας} βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας (άρθρο 4 παρ. 2 ν. 2472/97)».

³⁶⁹ Βλ. Δελλή Γ., Εισαγωγή σε Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φ., Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ- Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, 2017, σελ. 5

³⁷⁰ Βλ. Δελλή Γ., ό.π, σελ. 6

³⁷¹ Βλ. άρθρο 6 και 7Α ν. 2472/90 αντίστοιχα.

Ωστόσο, είναι υποχρεωμένος να εξηγεί τις ενέργειες του και τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό και η υποχρέωση αυτή υφίσταται τόσο έναντι του υποκειμένου όσο και έναντι της Αρχής.

Ουσιαστικά η υποχρέωση λογοδοσίας είναι η υποχρέωση να δίνει κάποιος λογαριασμό σε μία άλλη οντότητα σχετικά με το πώς και εάν ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις και τις ευθύνες που έχει αναλάβει³⁷². Ο ΓΚΠΔ παρέχει στους υπευθύνους επεξεργασίας/εκτελούντες μια σειρά ρυθμιστικών μεθόδων και εργαλείων για τη συμμόρφωσή τους με την αρχή λογοδοσίας, όπως:

- την τήρηση αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας.
- την εφαρμογή μέτρων ασφαλείας.
- την εκπόνηση μελέτης εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων.
- την προηγούμενη διαβούλευση και συνεργασία με την εποπτική αρχή
- τον ορισμό υπευθύνου προστασίας δεδομένων.
- την τήρηση των υποχρεώσεων κοινοποίησης της παραβίασης δεδομένων.
- την ενθάρρυνση υιοθέτησης κωδίκων δεοντολογίας και μηχανισμών πιστοποίησης, σφραγίδων και σημάτων προστασίας δεδομένων.

Η αρχή της λογοδοσίας φανερώνει το γενικότερο «μήνυμα» που θέλει να περάσει ο Κανονισμός, ότι δηλαδή, η πρόληψη προτιμάται της καταστολής.

Ωστόσο, δεν υποκαθιστά την ευθύνη (liability) του υπευθύνου ή του εκτελούντος την επεξεργασία σε περίπτωση που προκληθεί βλάβη στο υποκείμενο των δεδομένων λόγω μη σύννομης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Πάντως, η λήψη μέτρων που ανταποκρίνονται στην υποχρέωση λογοδοσίας, συνεκτιμάται και κατά την επιβολή διοικητικού προστίμου στον υπεύθυνο επεξεργασίας και κατά τον προσδιορισμό του ύψους αυτού (άρθρο 57 παρ. 1 περ. δ' ΓΚΠΔ)³⁷³.

B. Η υποχρέωση τήρησης αρχείου δραστηριοτήτων.

Όπως ειπώθηκε νωρίτερα, μια από τις αλλαγές που προβλέπεται στον Κανονισμό, η οποία έχει ειδικά ως στόχο την απλούστευση των μέτρων συμμόρφωσης και τη μείωση της γραφειοκρατίας, είναι η κατάργηση της υποχρέωσης των υπευθύνων επεξεργασίας να υποβάλλουν στις αρχές προστασίας δεδομένων τη Γνωστοποίηση Σύστασης και Λειτουργίας Αρχείου/Εναρξης Επεξεργασίας³⁷⁴. Ως αντιστάθμισμα, με το άρθρο 30 ΓΚΠΔ, επιβάλλεται στους υπευθύνους επεξεργασίας και στους εκτελούντες την επεξεργασία η υποχρέωση να τηρούν **εσωτερικό αρχείο δραστηριοτήτων επεξεργασίας**. Το αρχείο δραστηριοτήτων είναι παρόμοιο με το έντυπο Γνωστοποίησης Σύστασης και Λειτουργίας Αρχείου/Εναρξης Επεξεργασίας του προγενέστερου καθεστώτος, και κατά περίπτωση τίθεται στη διάθεση της εποπτικής αρχής, κατόπιν αιτήματος (άρθρο 30 παρ. 4 ΓΚΠΔ). Η υποχρέωση τήρησης αρχείου

³⁷² Βλ. Μήτρου Λ., σε Κοτσαλή Λ., – Μενουδάκο Κ., Γενικός Κανονισμός για την Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων - Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας, 2018, σελ. 170

³⁷³ Βλ. Μήτρου Λ., σε Κοτσαλή Λ., – Μενουδάκο Κ., ό.π, σελ. 176

³⁷⁴ Βλ. αιτιολογική σκέψη (89) ΓΚΠΔ.

δραστηριοτήτων, βαραίνει οργανισμούς που ενεργούν ως υπεύθυνοι ή ως εκτελούντες την επεξεργασία, με ορισμένες, ωστόσο, εξαιρέσεις.

Ειδικότερα, η απαίτηση διατήρησης αρχείου δεν ισχύει για επιχείρηση ή οργανισμό που απασχολεί λιγότερα από 250 άτομα, **εκτός** εάν η διενεργούμενη επεξεργασία **ενδέχεται να προκαλέσει κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων, η επεξεργασία δεν είναι περιστασιακή ή περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων π.χ. δεδομένα για την υγεία ή βιομετρικά δεδομένα**³⁷⁵.

Σημειώνεται ότι, η διατύπωση του άρθρου 30, παράγραφος 5, καθιστά σαφές, ότι οι τρεις μορφές επεξεργασίας στις οποίες δεν εφαρμόζεται η παρέκκλιση, είναι εναλλακτικές ("ή") και η ύπαρξη μιας μόνο εξ αυτών, οδηγεί στην υποχρέωση τήρησης του αρχείου δραστηριοτήτων. Δηλαδή, αν ένας οργανισμός έχει λιγότερους από 250 υπαλλήλους αλλά οι επεξεργασίες που εκτελεί ενδέχεται να προκαλέσουν κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων **ή** επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα σε μη περιστασιακή βάση, **ή** η επεξεργασία περιλαμβάνει ειδικές κατηγορίες δεδομένων (άρθρο 9 παράγραφος 1 π.χ. δεδομένα για την υγεία ή βιομετρικά δεδομένα) ή δεδομένα σχετικά με ποινικές καταδίκες δυνάμει του άρθρου 10, τότε ο οργανισμός υποχρεούται να τηρεί το αρχείο δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, ένας μικρός οργανισμός **είναι πιθανό να επεξεργάζεται τακτικά δεδομένα σχετικά με τους υπαλλήλους του.**

Ως εκ τούτου, η επεξεργασία αυτή δεν μπορεί να θεωρηθεί "περιστασιακή" και συνεπώς πρέπει να συμπεριληφθεί στο αρχείο δραστηριοτήτων επεξεργασίας, ασχέτως, του αν πρόκειται για απλά ή για ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Αναφορικά δε, με τις δραστηριότητες επεξεργασίας που επάγονται μεγάλο κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων, ο Κανονισμός αδιαμφισβήτητα παραπέμπει στην κατάρτιση προφίλ και την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων από τον υπεύθυνο επεξεργασίας (βλ. 5^ο κεφ. - περ. Β.8), καθώς και σε κάθε επεξεργασία που περιλαμβάνει τη χρήση τεχνολογιών νέου τύπου³⁷⁶.

Εφόσον, δηλαδή ο εργοδότης χρησιμοποιεί μεθόδους και μοτίβα σύνθεσης της εικόνας και σκιαγράφησης του χαρακτήρα του εργαζομένου με σκοπό την αξιολόγηση της επίδοσης ή της συμπεριφοράς του, διακατέχεται από την υποχρέωση σύστασης αρχείου δραστηριοτήτων, διότι η επεξεργασία αυτή εγκυμονεί κινδύνους και μάλιστα υψηλού επιπέδου για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων.

Αντίθετα, άλλες δραστηριότητες επεξεργασίας οι οποίες στην πραγματικότητα είναι "περιστασιακές" δεν χρειάζεται να συμπεριληφθούν στο αρχείο δραστηριοτήτων, υπό την προϋπόθεση ότι είναι απίθανο να προκαλέσουν κίνδυνο για το δικαίωμα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων και δεν περιλαμβάνουν ειδικές κατηγορίες δεδομένων ή προσωπικά δεδομένα σχετικά με ποινικές καταδίκες.

³⁷⁵ Βλ. άρθρο 30, παράγραφος 5 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁷⁶ Βλ. αιτιολογική σκέψη (89) ΓΚΠΔ.

Από εκεί και έπειτα, το αρχείο δραστηριοτήτων που τηρεί ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον τις εξής πληροφορίες: την περιγραφή της κάθε δραστηριότητας του οργανισμού, τη νομική βάση της επεξεργασίας, τα στοιχεία του υπεύθυνου ή/και του εκτελούντος την επεξεργασία, το σκοπό της επεξεργασίας, τις κατηγορίες των υποκειμένων των δεδομένων και των προσωπικών δεδομένων, τις κατηγορίες των αποδεκτών στους οποίους πρόκειται να γνωστοποιηθούν ή γνωστοποιήθηκαν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, περιλαμβανομένων των αποδεκτών σε τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς, τις προβλεπόμενες ρυθμίσεις για τη διαγραφή των δεδομένων και τη γενική περιγραφή τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας(άρθρο 30 παρ.1 ΓΚΠΔ). Ανάλογο αρχείο οφείλει να τηρεί και ο εκτελών την επεξεργασία (άρθρο 30 παρ. 2 ΓΚΠΔ).

Γ. Εκπόνηση μελέτης εκτίμησης αντικτύπου.

Σε όλες τις περιπτώσεις που οι πράξεις επεξεργασίας ενδέχεται να προκαλέσουν υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής, του πλαισίου και των σκοπών τους, ιδίως, όταν η επεξεργασία περιλαμβάνει τη χρήση νέων τεχνολογιών ή είναι νέου τύπου, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, πριν από την επεξεργασία, θα πρέπει να διενεργεί μελέτη εκτίμησης αντικτύπου (data impact assessment - DPIA)³⁷⁷.

Η εκπόνηση μελέτης αντικτύπου συμβάλλει **στην απόδειξη συμμόρφωσης** του υπευθύνου επεξεργασίας με τον Κανονισμό και το αποτέλεσμα της εκτίμησης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, όταν καθορίζεται ποια μέτρα ενδείκνυται να ληφθούν, προκειμένου η επεξεργασία να συμβαδίζει με τις επιταγές και τις διατάξεις του Κανονισμού³⁷⁸. Πρόκειται, δηλαδή, ξανά, για ένα **μέτρο προληπτικού χαρακτήρα**, με το οποίο ο υπεύθυνος επεξεργασίας εκτιμά τις επιπτώσεις των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην ιδιωτική σφαίρα και στα θεμελιώδη δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων³⁷⁹.

Ο Κανονισμός, εξειδικεύοντας τις περιπτώσεις επεξεργασιών, δυνάμενων να επιφέρουν υψηλούς κινδύνους στα υποκείμενα των δεδομένων, καθιστά τη διενέργεια DPIA υποχρεωτική σε τρεις τουλάχιστον τύπους επεξεργασιών: (α) της συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών των υποκειμένων, που βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία (συμπεριλαμβανομένης της τεχνικής profiling) και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα για τα υποκείμενα αυτά ή τα επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό, (β) της μεγάλης κλίμακας επεξεργασίας των ειδικών κατηγοριών δεδομένων που αναφέρονται στο άρθρο 9 παρ. 1 ή δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10 (δηλαδή, σχετικών με ευαίσθητα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα)³⁸⁰ και

³⁷⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη (89) και (90) και άρθρο 35 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁷⁸ Βλ. αιτιολογική σκέψη (84) ΓΚΠΔ.

³⁷⁹ Βλ. Ιγγλεζάκη Ι., ό.π, σελ. 91-92

³⁸⁰ Βλ. αιτιολογική σκέψη (91) ΓΚΠΔ.

(γ) της συστηματικής παρακολούθησης δημοσίως προσβάσιμου χώρου σε μεγάλη κλίμακα³⁸¹.

Πέρα από τους ως άνω τύπους επεξεργασιών που προσδιορίζονται ρητά, θεσπίζεται υποχρέωση για κάθε ΑΠΔΠΧ να καταρτίζει και να δημοσιοποιεί κατάλογο με τους τύπους επεξεργασίας, που υπόκεινται -κατά την κρίση της- στην υποχρέωση για διενέργεια DPIA³⁸².

Αντικειμενικά, και για τη εκπόνηση μελέτης αντικτύπου, το στοιχείο που εν πρώτοις ενδιαφέρει, είναι ο **κίνδυνος** και συγκεκριμένα η πιθανότητα επέλευσης του και οι συνέπειες μιας τέτοιας πιθανότητας στα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων.

Μάλιστα, η ΟΕ29 θεωρεί ότι η παραπάνω παράθεση περιπτώσεων επεξεργασίας από τον Κανονισμό, είναι ενδεικτική και όχι εξαντλητική, και για το λόγο αυτό, εξέδωσε περαιτέρω κατευθυντήριες γραμμές με 9 συγκεκριμένα κριτήρια, τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση του υπευθύνου επεξεργασίας, περί του αν οι διενεργούμενες πράξεις επεξεργασίας εγκυμονούν κινδύνους για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των ατόμων.

Τα κριτήρια της ΟΕ29 είναι ειδικότερα: 1) Η αξιολόγηση ή βαθμολόγηση, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ και προβλέψεων, ιδίως «πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, την αξιοπιστία ή τη συμπεριφορά, τη θέση ή κινήσεις του υποκειμένου των δεδομένων» (αιτιολογικές σκέψεις 71 και 91). Σχετικό παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η περίπτωση που μια εταιρεία δημιουργεί συμπεριφορικά προφίλ ή προφίλ εμπορικής προώθησης βάσει της χρήσης ή πλοήγησης στον δικτυακό της τόπο. 2) Η λήψη αυτοματοποιημένων αποφάσεων που παράγουν έννομα αποτελέσματα για το υποκείμενο των δεδομένων. Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία που μπορεί να οδηγήσει σε αποκλεισμό ή σε διακρίσεις σε βάρος των φυσικών προσώπων λόγω της ληφθείσας απόφασης χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση, αποτελεί σχετικό παράδειγμα. 3) Η συστηματική παρακολούθηση για την παρατήρηση ή τον έλεγχο των υποκειμένων των δεδομένων, περιλαμβανομένων των δεδομένων που συλλέγονται μέσω δικτύων ή «συστηματική παρακολούθηση δημοσίως προσβάσιμου χώρου». Αυτό το είδος παρακολούθησης αποτελεί κριτήριο, διότι τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μπορεί να συλλέγονται σε περιστάσεις κατά τις οποίες τα υποκείμενα των δεδομένων ενδέχεται να μην έχουν επίγνωση του ποιος συλλέγει τα δεδομένα τους και του πώς θα χρησιμοποιηθούν. 4) Ευαίσθητα δεδομένα ή δεδομένα εξαιρετικά προσωπικού χαρακτήρα. Σε αυτά περιλαμβάνονται ειδικές κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως ορίζονται στο άρθρο 9 (για παράδειγμα, πληροφορίες για τα πολιτικά φρονήματα φυσικών προσώπων), καθώς και δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες ή αδικήματα, όπως ορίζονται στο άρθρο 10. Εκτός από τις εν λόγω διατάξεις του ΓΚΠΔ, ορισμένες κατηγορίες δεδομένων μπορεί να θεωρηθεί ότι

³⁸¹ Βλ. Ζωγραφόπουλο Δ., Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου (Data protection impact assessment - DPIA) στον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), Συνήγορος 120/2017, σελ. 41 επ, https://dpoacademy.gr/files/200000244-172fe1828a/THEMA_ZOGRAFOPOULOS.pdf

³⁸² Βλ. άρθρο 35 παρ. 4 και 5 ΓΚΠΔ 679/16.

αυξάνουν τον δυνητικό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, όπως αυτά που συνδέονται με οικιακές δραστηριότητες και δραστηριότητες του ιδιωτικού βίου (πχ, οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες, των οποίων θα πρέπει να διαφυλάσσεται η εμπιστευτικότητα ή το προσωπικό ημερολόγιο) ή επειδή επηρεάζουν την άσκηση ενός θεμελιώδους δικαιώματος (όπως δεδομένα τοποθεσίας με τη συλλογή των οποίων διαμφισβητείται η ελευθερία κυκλοφορίας) ή επειδή η παραβίασή τους, σαφώς, επηρεάζει σημαντικά την καθημερινή ζωή του υποκειμένου των δεδομένων (όπως τα οικονομικά δεδομένα που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν σε εξακρίβωση τέλεση απάτης πληρωμών).

5. Δεδομένα μεγάλης κλίμακας επεξεργασίας (βλ. παρακάτω 6^ο κεφ. Δ). 6) Διασύνδεση ή αντιστοίχιση δεδομένων που προέρχονται από επεξεργασίες που εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς ή και από διαφορετικούς υπεύθυνους επεξεργασίας κατά τρόπο που ξεπερνά τις εύλογες προσδοκίες των υποκειμένων. 7) Δεδομένα που αφορούν ευάλωτα υποκείμενα δεδομένων. Η επεξεργασία του εν λόγω τύπου δεδομένων αποτελεί κριτήριο, λόγω της αυξημένης άνισης σχέσης ισχύος μεταξύ των υποκειμένων των δεδομένων και του υπεύθυνου επεξεργασίας, με την έννοια ότι τα φυσικά πρόσωπα ενδέχεται να μην είναι σε θέση να συναινέσουν ή να εναντιωθούν με ευκολία στην επεξεργασία των δεδομένων τους ή να ασκήσουν τα δικαιώματά τους. Στα ευάλωτα υποκείμενα δεδομένων ενδέχεται να περιλαμβάνονται παιδιά ή **οι εργαζόμενοι, η οποίοι λόγω της εγγενούς δομικής ανισότητας με τον εργοδότη κατά την κατάρτιση της σχέσης εργασίας, δεν θεωρείται ότι συναινούν, ανακαλούν ή εναντιώνονται στην επεξεργασία με την ίδια ευκολία, όπως άλλα υποκείμενα δεδομένων που δεν καταλαμβάνονται από το φόβο της απόλυσης ή της επέλευσης σε αυτά δυσμενών επιπτώσεων**. 8) Καινοτόμος χρήση ή εφαρμογή νέων τεχνολογικών ή οργανωτικών λύσεων. Τέτοια μπορεί να είναι ο έλεγχος μέσω συσκευών ανίχνευσης δακτυλικών αποτυπωμάτων ή η αναγνώριση προσώπου με βελτιωμένο φυσικό έλεγχο πρόσβαση βιομετρικών δεδομένων και 9) Όταν η επεξεργασία αυτή καθαυτή «εμποδίζει τα υποκείμενα των δεδομένων να ασκήσουν κάποιο δικαίωμα ή να χρησιμοποιήσουν μια υπηρεσία ή σύμβαση» (βλ. άρθρο 22 και αιτιολογική σκέψη 91). Εδώ περιλαμβάνονται πράξεις επεξεργασίας που έχουν σκοπό να αποτρέψουν ή να αρνηθούν στα υποκείμενα των δεδομένων την πρόσβαση σε υπηρεσία ή τη σύναψη σύμβασης, όπως για παράδειγμα η απόρριψη αίτησης εργασίας υποψήφιου εργαζομένου χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση.

Τα παραπάνω κριτήρια δεν είναι ανάγκη να συντρέχουν σωρευτικά καθώς και με την «παρουσία» μονάχα ενός, μπορεί η εκπόνηση DPIA να κριθεί αναγκαία λόγω του υψηλού κινδύνου που παρουσιάζει η επεξεργασία. Εάν, η εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία των δεδομένων υποδεικνύει ότι, οι πράξεις επεξεργασίας συνεπάγονται υψηλό κίνδυνο που ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν μπορεί να μετριάσει με τα κατάλληλα μέτρα από άποψη διαθέσιμης τεχνολογίας και κόστους εφαρμογής, θα πρέπει να πραγματοποιείται διαβούλευση με την αρχή ελέγχου πριν από την επεξεργασία³⁸³.

Από και πέρα, σε μία μελέτη εκτίμησης αντικτύπου μπορεί να εξετάζεται ένα σύνολο παρόμοιων πράξεων επεξεργασίας οι οποίες ενέχουν παρόμοιους κινδύνους

³⁸³ Βλ. άρθρο 36 ΓΚΠΔ 679/16.

για τα υποκείμενα των δεδομένων. Το ελάχιστο δε περιεχόμενο της DPIA, συνίσταται σε: (α) συστηματική περιγραφή των προβλεπόμενων πράξεων επεξεργασίας και των σκοπών αυτών, καθώς και του εννόμου συμφέροντος που επιδιώκει, κατά περίπτωση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, (β) εκτίμηση της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας των πράξεων επεξεργασίας σε σχέση με τους σκοπούς τους, (γ) εκτίμηση των κινδύνων για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων και (δ) τα προβλεπόμενα μέτρα αντιμετώπισης των κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων των εγγυήσεων, μέτρων και μηχανισμών ασφάλειας, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των δεδομένων και να αποδεικνύεται η συμμόρφωση προς το Κανονισμό^{384 385}.

Η μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις DPIA μπορεί να οδηγήσει στην επιβολή προστίμων από την αρμόδια εποπτική αρχή ύψους έως 10 εκατ. ευρώ ή, σε περίπτωση επιχείρησης, έως 2 % του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο. Ως ορθή δε πρακτική, μια DPIA θα πρέπει να επανεξετάζεται συνεχώς και να επαναξιολογείται τακτικά.

Δ. Ορισμός υπεύθυνου Προστασίας.

Με το άρθρο 37 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων εισάγεται ο θεσμός του **Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων** (Data Protection Officer – DPO), ενός προσώπου με γνώσεις περί του δικαίου και των πρακτικών προστασίας προσωπικών δεδομένων, το οποίο αναλαμβάνει εν γένει την παρακολούθηση και την διασφάλιση της συμμόρφωσης με τον ανωτέρω Κανονισμό και συνεργάζεται με τις Εποπτικές Αρχές, ενεργώντας ως σύνδεσμος επικοινωνίας μεταξύ των Αρχών και του υπευθύνου επεξεργασίας³⁸⁶.

Ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων μπορεί να είναι μέλος του προσωπικού του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία (εσωτερικός υπεύθυνος προστασίας δεδομένων) ή να ασκεί τα καθήκοντά του βάσει σύμβασης παροχής υπηρεσιών³⁸⁷. Διορίζεται βάσει των επαγγελματικών προσόντων που διαθέτει και ιδίως της εμπειρογνώσις του στον τομέα επεξεργασίας και προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Αναλυτικότερα για τα καθήκοντα που τα αναθέτονται³⁸⁸, αυτά αφορούν κάθε δυνατή ενημέρωση και συμβουλή του υπεύθυνου και του εκτελούντος την επεξεργασία για τις υποχρεώσεις που τους βαρύνουν σύμφωνα με το νέο Κανονισμό ή και άλλες διατάξεις, τη συμμόρφωση με τις επιταγές που απορρέουν από τον Κανονισμό, την παροχή συμβουλών αναφορικά με την εκπόνηση μελέτης ανικτύπου, τη συνεργασία με την εποπτική Αρχή και την ιδιότητα του να ενεργεί ως δίαυλος επικοινωνίας με την

³⁸⁴ Βλ. Γιαννόπουλο Γ., σε Κοτσαλή Λ., - Μενουδάκο Κ., Υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας-ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (GDPR), 2018, σελ. 178 επ.

³⁸⁵ Για ενδελεχείς λεπτομέρειες σχετικά με το περιεχόμενο της DPIA βλ. Ομάδα Εργασίας άρθρου 29 WP, Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679, wp248: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=44137.

³⁸⁶ Βλ. άρθρο 39 παρ. 1 περ. ε' ΓΚΠΔ 679/16.

³⁸⁷ Βλ. άρθρο 37 παρ. 6 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁸⁸ Βλ. αναλυτικά άρθρο 39 ΓΚΠΔ 679/16.

Αρχή για κάθε ζήτημα που σχετίζεται με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της προηγούμενης διαβούλευσης³⁸⁹.

Καθίσταται εκ των ανωτέρω σαφές, ότι για την επιλογή του ιδανικού υπεύθυνου επεξεργασίας, το σημαντικότερο ίσως κριτήριο, είναι η ικανότητα του να αντεπεξέλθει σε όλα τα καθήκοντα που θα κληθεί να αναλάβει. Για την υλοποίηση των καθηκόντων του, ο υπεύθυνος και ο εκτελών την επεξεργασία στηρίζουν τον υπεύθυνο προστασίας παρέχοντας του τους απαραίτητους οικονομικούς και υλικοτεχνικούς πόρους καθώς και πρόσβαση σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα και σε πράξεις επεξεργασίας³⁹⁰. Διασφαλίζεται περαιτέρω, ότι ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων δεν λαμβάνει εντολές για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων, ούτε απολύεται ούτε υφίσταται κυρώσεις από τον υπεύθυνο ή τον εκτελούντα την επεξεργασία, για τον τρόπο που επιτέλεσε τα καθήκοντά του.

Ωστόσο, κάθε DPO δεσμεύεται από την τήρηση του απορρήτου ή της εμπιστευτικότητας σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του και ο υπεύθυνος ή ο εκτελών την επεξεργασία πρέπει να διασφαλίζουν, ότι η άσκηση των καθηκόντων του δεν συνεπάγεται σύγκρουση συμφερόντων με την άσκηση ενδεχομένως άλλων καθηκόντων που ασκεί στην ίδια ή σε άλλη επιχείρηση.

Ο ορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων είναι υποχρεωτικός σε συγκεκριμένες μόνο περιπτώσεις: α) εάν η επεξεργασία διενεργείται από δημόσια αρχή ή δημόσιο φορέα (ανεξάρτητα από το είδος των δεδομένων που υφίστανται επεξεργασία και με εξαίρεση τα Δικαστήρια), β) εάν οι **βασικές δραστηριότητες** του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία **συνιστούν πράξεις επεξεργασίας οι οποίες, λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής και/ή των σκοπών τους, απαιτούν τακτική και συστηματική παρακολούθηση των υποκειμένων των δεδομένων σε μεγάλη κλίμακα** (ενδεικτικά εταιρίες παρακολούθησης και συστημάτων ασφαλείας) και γ) εάν οι βασικές δραστηριότητες του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία συνιστούν μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά το άρθρο 9 και δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα που αναφέρονται στο άρθρο 10³⁹¹ (ενδεικτικά ασφαλιστικές εταιρίες ή εταιρίες επεξεργασίας δεδομένων καταναλωτών).

Αναφορικά με τη δεύτερη περίπτωση, τις **«βασικές δραστηριότητες»** μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, τέτοιες μπορούν να θεωρηθούν οι καίριες πράξεις για την επίτευξη των στόχων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία. Για παράδειγμα, η επεξεργασία ιατρικών δεδομένων, όπως οι ιατρικοί φάκελοι ασθενών, θα πρέπει να θεωρείται ως μία από τις βασικές δραστηριότητες κάθε νοσοκομείου.

Κατά συνέπεια, τα νοσοκομεία οφείλουν να ορίσουν υπεύθυνο προστασίας δεδομένων.

Από την άλλη πλευρά, όλοι οι οργανισμοί επιτελούν ορισμένες υποστηρικτικές δραστηριότητες όπως, π.χ. η καταβολή μισθών στους υπαλλήλους τους. Η συγκεκριμένη δραστηριότητα τελεί υποστηρικτικό ρόλο στη βασική δραστηριότητα ή

³⁸⁹ Βλ. άρθρο 36 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁹⁰ Βλ. άρθρο 38 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁹¹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (97) ΓΚΠΔ.

τον κύριο τομέα δραστηριότητας ενός οργανισμού και παρότι αναγκαία και ουσιώδης, θεωρείται κατά κανόνα παρεπόμενη λειτουργία του οργανισμού και όχι ως η βασική του δραστηριότητα.

Περαιτέρω, στην έννοια της **«τακτικής και συστηματικής παρακολούθησης»** των υποκειμένων των δεδομένων, περιλαμβάνονται όλες οι μορφές παρακολούθησης και διαμόρφωσης «προφίλ», αφού όπως έχει χαρακτηριστικά ειπωθεί και σε προηγούμενο κεφάλαιο, το profiling θεωρείται από τον Κανονισμό μια πολύ επικίνδυνη δραστηριότητα³⁹². Παράδειγμα δραστηριότητας που συνιστά τακτική και συστηματική παρακολούθηση του υποκειμένου των δεδομένων είναι η διαμόρφωση προφίλ και η βαθμολόγηση του υποκειμένου των δεδομένων π.χ για σκοπούς βαθμολόγησης πιστοληπτικής ικανότητας, προσδιορισμού ασφαλιστρών ή καταπολέμησης της απάτης

Πιο ειδικά, με τον όρο **«τακτική»** εννοείται η συνεχής ή ανά συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα για συγκεκριμένη χρονική περίοδο, η λαμβάνουσα χώρα τακτικά ή κατ' επανάληψη, αδιαλείπτως ή περιοδικά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Με τον όρο δε **«συστηματική»** εννοείται η λαμβάνουσα χώρα επεξεργασία σύμφωνα με κάποιο σύστημα ή στο πλαίσιο ενός γενικότερου σχεδίου πολιτικής ή στρατηγικής του υπεύθυνου επεξεργασίας³⁹³.

Παρακάτω, σχετικά με την τρίτη περίπτωση, για τον καθορισμό της έννοιας επεξεργασία **«μεγάλης κλίμακας»** δεδομένων, λαμβάνονται υπόψη συγκεκριμένοι παράγοντες, όπως ο αριθμός των εμπλεκόμενων υποκειμένων των δεδομένων, ο όγκος των δεδομένων και/ή το εύρος των διαφόρων στοιχείων δεδομένων που υφίστανται επεξεργασία, η διάρκεια ή ο μόνιμος χαρακτήρας της δραστηριότητας επεξεργασίας δεδομένων και η γεωγραφική έκταση της δραστηριότητας επεξεργασίας. Παραδείγματα επεξεργασίας σε μεγάλη κλίμακα είναι, μεταξύ άλλων, η επεξεργασία δεδομένων μετακίνησης φυσικών προσώπων που χρησιμοποιούν το σύστημα δημόσιων μεταφορών μιας πόλης (π.χ., παρακολούθηση μέσω καρτών πολλαπλών διαδρομών) ή η επεξεργασία σε πραγματικό χρόνο δεδομένων γεωγραφικού

³⁹² Οι **κίνδυνοι** για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες φυσικών προσώπων, ποικίλης πιθανότητας και σοβαρότητας, είναι δυνατόν να προκύπτουν από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα η οποία θα μπορούσε να οδηγήσει σε σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη, ιδίως όταν η επεξεργασία μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις, κατάχρηση, απώλεια της εμπιστευτικότητας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προστατεύονται από επαγγελματικό απόρρητο κλπ. Όταν υπόκεινται σε επεξεργασία δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία αποκαλύπτουν φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, πολιτικά φρονήματα, θρησκεία ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις ή συμμετοχή σε συνδικάτα και γίνεται επεξεργασία γενετικών δεδομένων, δεδομένων που αφορούν την υγεία ή δεδομένων που αφορούν τη σεξουαλική ζωή ή ποινικές καταδίκες και αδικήματα ή σχετικά μέτρα ασφάλειας· όταν αξιολογούνται προσωπικές πτυχές, ιδίως όταν επιχειρείται ανάλυση ή πρόβλεψη πτυχών που αφορούν τις επιδόσεις στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, προσωπικές προτιμήσεις ή συμφέροντα, την αξιοπιστία ή τη συμπεριφορά, τη θέση ή μετακινήσεις, **προκειμένου να δημιουργηθούν ή να χρησιμοποιηθούν προσωπικά προφίλ**· όταν υποβάλλονται σε επεξεργασία δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ευάλωτων φυσικών προσώπων, ιδίως παιδιών· ή όταν η επεξεργασία περιλαμβάνει μεγάλη ποσότητα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και επηρεάζει μεγάλο αριθμό υποκειμένων των δεδομένων, βλ. αναλυτικά, αιτιολογική σκέψη 74 ΓΚΠΔ.

³⁹³ βλ. Ομάδα Εργασίας άρθρου 29 WP, Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is "likely to result in a high risk" for the purposes of Regulation 2016/679, wp248.

εντοπισμού πελατών διεθνούς αλυσίδας εστιατορίων για στατιστικούς σκοπούς από εκτελούντα την επεξεργασία που ειδικεύεται σε τέτοιου είδους δραστηριότητες.

Αντίθετα, παραδείγματα που δεν συνιστούν επεξεργασία μεγάλης κλίμακας είναι, μεταξύ άλλων, η επεξεργασία δεδομένων ασθενών, από ιδιώτη ιατρό, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν ποινικές καταδίκες, από ιδιώτη δικηγόρο³⁹⁴.

Τέλος, ακόμη κι αν ο ορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων δεν είναι υποχρεωτικός, ενδέχεται να υπάρξουν οργανισμοί που θα κρίνουν σκόπιμο να ορίσουν υπεύθυνο προστασίας δεδομένων σε εθελοντική βάση. Όταν ένας οργανισμός ορίζει υπεύθυνο προστασίας δεδομένων σε εθελοντική βάση, σε σχέση με τον ορισμό, τη θέση και τα καθήκοντά του θα ισχύουν οι ίδιες απαιτήσεις, ως σαν ο ορισμός να ήταν υποχρεωτικός.

Όμως και στην προκειμένη περίπτωση, ο DPO λογοδοτεί απευθείας στο ανώτατο διοικητικό επίπεδο του υπευθύνου ή του εκτελούντος την επεξεργασία³⁹⁵. Εξάλλου, οι υπεύθυνοι προστασίας δεδομένων δεν φέρουν προσωπική ευθύνη για περιπτώσεις μη συμμόρφωσης με τις απαιτήσεις περί προστασίας των δεδομένων, αφού υπεύθυνος να διασφαλίζει και να μπορεί να αποδεικνύει ότι η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό είναι ο υπεύθυνος και ο εκτελών την επεξεργασία.

Πάντως, από το διορισμό του υπευθύνου προστασίας και έπειτα, το υποκείμενο των δεδομένων μπορεί να επικοινωνεί απευθείας με τον υπεύθυνο προστασίας δεδομένων για κάθε ζήτημα σχετικό με την επεξεργασία και με την άσκηση των δικαιωμάτων του, δυνάμει του Κανονισμού.

Στην ιδιάζουσα περίπτωση του Ομίλου επιχειρήσεων, μπορεί να διοριστεί ένας μόνο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι το υποκείμενο των δεδομένων έχει εύκολη πρόσβαση σε αυτόν.

Ε. Η ευθύνη του υπευθύνου και εκτελούντος την επεξεργασία έναντι του υποκειμένου των δεδομένων.

Ως «υπεύθυνος επεξεργασίας» νοείται από τον Κανονισμό το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που, μόνα ή από κοινού με άλλα, καθορίζουν τους σκοπούς και τον τρόπο της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα³⁹⁶. Προς τούτο, απαιτείται ο υπεύθυνος επεξεργασίας να εξουσιάζει το αρχείο³⁹⁷, και ασχέτως αν έχει ή όχι την κυριότητα, να έχει φυσική εξουσία γνωστικής πρόσβασης επ' αυτού. Αυτό σημαίνει ότι, ακόμη κι αν πρόκειται για ένα αρχείο-όχι με την παραδοσιακή μορφή του, όπως η βάση δεδομένων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν είναι ανάγκη να έχει την πνευματική ιδιοκτησία επ' αυτής.

³⁹⁴ Βλ. αιτιολογική σκέψη (91) ΓΚΠΔ, που ωστόσο δεν είναι σαφές εάν η εξαίρεση του ιατρού και του δικηγόρου αφορά μόνο την εκπόνηση DPIA ή και τον διορισμό DPO.

³⁹⁵ Βλ. άρθρο 38 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁹⁶ Βλ. άρθρο 4 παρ. 7 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁹⁷ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 35, με το εκείθεν παράδειγμα ότι ακόμη και ο κλέφτης καταλόγου ασθενών δεν παύει να έχει καταστεί υπεύθυνος επεξεργασίας.

Στον εργασιακό χώρο, υπεύθυνος επεξεργασίας είναι ο εργοδότης, ο οποίος συλλέγει και επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των πελατών και των εργαζομένων του.

Ως «εκτελών» την επεξεργασία ορίζεται αντίστοιχα, το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό του υπευθύνου της επεξεργασίας³⁹⁸.

Μέχρι στιγμής είδαμε τον εργαζόμενο με τη διττή ιδιότητα του εξαρτημένου μισθωτού και του υποκειμένου, του οποίου τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υπόκεινται σε επεξεργασία από τον εργοδότη, ως υπεύθυνο επεξεργασίας στην επιχείρηση.

Ωστόσο, ο εργοδότης τις περισσότερες φορές δεν «εκτελεί» την επεξεργασία αυτοπροσώπως, αλλά χρησιμοποιεί τρίτα πρόσωπα ή εργαζομένους του ως «εκτελούντες» την επεξεργασία, αντί αυτού. Παρουσιάζεται εν ολίγοις, στο χώρο της επιχείρησης το φαινόμενο ο εργαζόμενος να μην είναι μόνο το υποκείμενο, τα δεδομένα του οποίου υποβάλλονται σε επεξεργασία, αλλά και ο εκτελών την επεξεργασία, ήτοι το πρόσωπο που εξουσιοδοτεί ο εργοδότης να διενεργεί την επεξεργασία υπό τις εντολές και για λογαριασμό του³⁹⁹. Υπό την έννοια αυτή, ο εκτελών την επεξεργασία αποτελεί περίπτωση προστηθέντος του υπεύθυνου επεξεργασίας⁴⁰⁰.

Πιο συγκεκριμένα, ένας εργοδότης δύναται για τη διενέργεια της επεξεργασίας, είτε να απευθύνεται στο προσωπικό του, οπότε θα πρόκειται για εξαρτημένο εκτελούντα την επεξεργασία, είτε να αναθέτει την επεξεργασία σε άλλα, εκτός επιχείρησης, φυσικά ή νομικά πρόσωπα ή άλλους φορείς, την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό τους (outsourcing)⁴⁰¹. Χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: "Μια ζυθοποιία έχει πολλούς εργαζομένους και υπογράφει σύμβαση με εταιρεία πληρωμών για την καταβολή των μισθών.

Η ζυθοποιία ενημερώνει την εταιρεία πληρωμών για το πότε πρέπει να γίνεται η πληρωμή των μισθών, πότε ένας εργαζόμενος αποχωρεί ή παίρνει αύξηση και παρέχει όλα τα υπόλοιπα στοιχεία που είναι απαραίτητα για το εκκαθαριστικό σημείωμα αποδοχών και την πληρωμή. Η εταιρεία πληρωμών αποθηκεύει τα δεδομένα των εργαζομένων. Η ζυθοποιία είναι ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων και η εταιρεία πληρωμών είναι ο εκτελών την επεξεργασία".

Ειδικότερα, εκτελών και υπεύθυνος την επεξεργασία πρέπει να δεσμεύονται από σύμβαση ή άλλη νομική πράξη, βασιζόμενη στο ενωσιακό δίκαιο ή στο δίκαιο των κρατών μελών, στην οποία καθορίζονται το **αντικείμενο** και η **διάρκεια** της επεξεργασίας, η **φύση** και οι **σκοποί** της επεξεργασίας, το **είδος** των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και οι **κατηγορίες** των υποκειμένων των δεδομένων, λαμβανομένων υπόψη των ειδικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του εκτελούντος την επεξεργασία στο πλαίσιο της επεξεργασίας που πρόκειται να πραγματοποιηθεί και τον κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων⁴⁰².

³⁹⁸ Βλ. άρθρο 4 παρ. 8 ΓΚΠΔ 679/16.

³⁹⁹ Βλ. άρθρο 28 παρ. 1 ΓΚΠΔ 679/16.

⁴⁰⁰ Βλ. Χριστοδούλου Κ., ό.π., σελ. 37-38.

⁴⁰¹ Βλ. Καρταλτζής Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και outsourcing, ΔΕΕ 11/2004, σελ. 1106-118

⁴⁰² Βλ. άρθρο 28 παρ. 3 ΓΚΠΔ.

Για λόγους σαφήνειας και διαφάνειας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ο εκτελών την επεξεργασία μπορούν να επιλέξουν να χρησιμοποιήσουν ατομική σύμβαση ή τυποποιημένες συμβατικές ρήτρες, οι οποίες είτε έχουν εγκριθεί απευθείας από την Επιτροπή ή από εποπτική αρχή σύμφωνα με τον μηχανισμό συνεκτικότητας, και εγκρίθηκαν, εν συνεχεία, από την Επιτροπή⁴⁰³. Η σχέση μεταξύ υπευθύνου και εκτελούντος την επεξεργασία θα πρέπει να αποτυπώνεται λεπτομερώς στη σύμβαση, και συγκεκριμένα θα πρέπει α) να καθορίζεται το αντικείμενο και η διάρκεια της επεξεργασίας, η φύση και ο σκοπός της επεξεργασίας, το είδος των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και οι κατηγορίες των υποκειμένων των δεδομένων και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του υπευθύνου επεξεργασίας, β) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία επεξεργάζεται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα μόνο βάσει καταγεγραμμένων εντολών του υπευθύνου επεξεργασίας, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτη χώρα ή διεθνή οργανισμό, εκτός εάν υποχρεούται προς τούτο βάσει του δικαίου της Ε.Ε. ή του δικαίου του κράτους μέλους στο οποίο υπόκειται ο εκτελών την επεξεργασία, γ) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία διασφαλίζει ότι τα πρόσωπα που είναι εξουσιοδοτημένα να επεξεργάζονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεσμεύονται για την τήρηση εμπιστευτικότητας, δ) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία λαμβάνει όλα τα απαιτούμενα μέτρα για την ασφάλεια των δεδομένων, ε) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία δεν προσλαμβάνει άλλον εκτελούντα την επεξεργασία χωρίς προηγούμενη ειδική ή γενική γραπτή άδεια του υπευθύνου επεξεργασίας⁴⁰⁴, στ) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία επικουρεί τον υπεύθυνο επεξεργασίας στην απάντηση των αιτημάτων για άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων (δικαίωμα πρόσβασης, διόρθωσης κλπ), ζ) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία συνδράμει τον υπεύθυνο επεξεργασίας στη διασφάλιση της συμμόρφωσης προς τις υποχρεώσεις ασφάλειας των δεδομένων και γνωστοποίησης τυχόν παραβίασης δεδομένων (data breach), η) να προβλέπει ότι κατ' επιλογή του υπευθύνου επεξεργασίας, ο εκτελών την επεξεργασία θα διαγράψει ή θα επιστρέψει όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στον υπεύθυνο επεξεργασίας μετά το πέρας της παροχής υπηρεσιών επεξεργασίας και θα διαγράψει τα υφιστάμενα αντίγραφα, εκτός εάν το δίκαιο της Ένωσης ή του κράτους μέλους απαιτεί την αποθήκευση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και θ) να προβλέπει ότι ο εκτελών την επεξεργασία υποχρεούται να θέτει στη διάθεση του υπευθύνου επεξεργασίας κάθε απαραίτητη πληροφορία προς απόδειξη της συμμόρφωσής του προς τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από το ΓΚΠΔ και να επιτρέπει και να διευκολύνει τυχόν ελέγχους που διενεργούνται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή από άλλον ελεγκτή εντεταλμένο από τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Τέλος, ο εκτελών την

⁴⁰³ Βλ. αιτιολογική σκέψη (81) ΓΚΠΔ.

⁴⁰⁴ Βλ. άρθρο 28 παρ. 2 και 4 ΓΚΠΔ 679/16. Σε περίπτωση γενικής γραπτής άδειας, ο εκτελών την επεξεργασία θα πρέπει να ενημερώνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας για τυχόν σκοπούμενες αλλαγές που αφορούν την προσθήκη ή την αντικατάσταση των άλλων εκτελούντων την επεξεργασία και να παρέχει στον υπεύθυνο επεξεργασίας τη δυνατότητα να αντιπαχθεί σε αυτές τις αλλαγές. Σε περίπτωση που ο εκτελών την επεξεργασία προσλάβει "υπο-εκτελούντα" την επεξεργασία οφείλει να διασφαλίσει ότι οι ίδιες υποχρεώσεις όσον αφορά την προστασία των δεδομένων που προβλέπονται στη σύμβαση θα δεσμεύουν και τον "υπο-εκτελούντα". Σε κάθε περίπτωση, ο αρχικώς εκτελών παραμένει πλήρως υπόλογος έναντι του υπευθύνου επεξεργασίας

επεξεργασία ενημερώνει αμέσως τον υπεύθυνο επεξεργασίας, εάν, κατά την άποψή του, κάποια εντολή παραβιάζει τον ΓΚΠΔ ή άλλες ενωσιακές ή εθνικές διατάξεις περί προστασίας δεδομένων⁴⁰⁵.

Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι, το εύρος των αρμοδιοτήτων του εκτελούντος την επεξεργασία είναι πολύ συγκεκριμένο και σε τελική ανάλυση αρμόδιος να αποδείξει την 'συμμόρφωση' της επεξεργασίας με τις διατάξεις του Κανονισμού, παραμένει πάντοτε ο υπεύθυνος επεξεργασίας. Ο εκτελών την επεξεργασία τον επικουρεί και του παρέχει κάθε απαραίτητη συνδρομή, **λειτουργεί όμως πάντοτε κάτω από καταγεγραμμένες εντολές και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του περιγράφονται ενδεδειγμένα στην σύμβαση που τον συνδέει με τον υπεύθυνο επεξεργασίας.**

Ωστόσο, ενώ αυτός που βαρύνεται με την υποχρέωση λογοδοσίας είναι ο υπεύθυνος επεξεργασίας, **το υποκείμενο των δεδομένων που υπέστη υλική ή ηθική ζημία, λόγω παραβίασης των διατάξεων του Κανονισμού, δικαιούται αποζημίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή από τον εκτελούντα την επεξεργασία για τη ζημία που υπέστη**⁴⁰⁶. Παρατηρείται, δηλαδή, το εξής πρωτοφανές, ο εργαζόμενος, πέρα από την ενισχυμένη ανάγκη προστασίας που παρουσιάζει, λόγω της παράλληλης ιδιότητας του ως εξαρτημένου μισθωτού και υποκειμένου των δεδομένων, να φέρει και την ευθύνη για την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ένα τρίτο υποκείμενο, του οποίου τα προσωπικά δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία από την επιχείρηση του εργοδότη και το οποίο μπορεί να είναι και έτερος εργαζόμενος.

Συνεπώς, λόγω της εγγενούς δομικής ανισότητας της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, επιβάλλεται, η σύμβαση με την οποία συνδέεται ο εργαζόμενος ως εκτελών την επεξεργασία με τον υπεύθυνο επεξεργασίας, να καταγράφει αναλυτικά τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις του, ώστε να μην τίθεται αμφιβολία ως προς το μέγεθος της ευθύνης του εργαζομένου. Και αυτό γιατί, **ο εκτελών την επεξεργασία ευθύνεται για τη ζημία που προκάλεσε η επεξεργασία, μόνο εφόσον δεν ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις του παρόντος κανονισμού που αφορούν ειδικότερα τους εκτελούντες την επεξεργασία ή υπερέβη ή ενήργησε αντίθετα προς τις νόμιμες εντολές του υπευθύνου επεξεργασίας.** Οπότε, σε αντιδιαστολή με τον υπεύθυνο επεξεργασίας, ο εκτελών την επεξεργασία εργαζόμενος, θα ευθύνεται μόνο στο μέτρο που παραβίασε τη σύμβαση, αναφορικά με τις υποχρεώσεις που τον δεσμεύουν ή εφόσον ενήργησε κατά παράβαση εξουσίας⁴⁰⁷. Επί παραδείγματι, η παρακολούθηση των εργαζομένων ανάλογα με την ένταση της και η δημιουργία συναφούς αρχείου δραστηριοτήτων **μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας**, επαγόμενη το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να τη θεωρήσει ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας του και να ζητήσει την κατάλληλη αποζημίωση ή να εμμένει στην αρχική σχέση εργασίας, δηλαδή τη μη παρακολούθηση ή να αποδεχτεί τους νέους όρους εργασίας. Γεννά εκ παραλλήλου, το δικαίωμα κάθε εργαζόμενου να ζητήσει αποζημίωση για την ηθική ή υλική βλάβη που υπέστη⁴⁰⁸. Εφόσον δε, παραβιάστηκαν διατάξεις του Κανονισμού, όπως λ.χ όταν ο εργοδότης διέγραψε το αρχείο για να μην ασκηθεί το δικαίωμα πρόσβασης από το υποκείμενο

⁴⁰⁵ Βλ. άρθρο 28 παρ. 3 περ. α' έως η' ΓΚΠΔ 679/16.

⁴⁰⁶ Βλ. άρθρο 82 παρ. 1 ΓΚΠΔ 679/16.

⁴⁰⁷ Βλ. άρθρο 82 παρ. 2 ΓΚΠΔ 679/16.

⁴⁰⁸ Βλ. ΑΠ 1107/2011

των δεδομένων, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να στραφεί κατά αμφοτέρων, δηλαδή και κατά του υπεύθυνου και κατά του εκτελούντος την επεξεργασία.

Ωστόσο, ο εκτελών την επεξεργασία δεν θα ευθύνεται έναντι του υποκειμένου εάν δεν παραβίασε τις αναληφθείσες υποχρεώσεις και τις οδηγίες που του υπέδειξε ο υπεύθυνος επεξεργασίας, σύμφωνα με τον Κανονισμό.

Παρά τις ρητές προβλέψεις για την κατανομή τις ευθύνης ανάμεσα στον υπεύθυνο και τον εκτελούντα την επεξεργασία, οι εργοδότες ήδη ανακάλυψαν ένα εργαλείο μετατροπής του εργαζομένου σε υπεύθυνο επεξεργασίας, προκειμένου ο τελευταίος να επωμίζεται τις δυσμενείς συνέπειες ενδεχόμενης παραβίασης των διατάξεων του Κανονισμού.

Πιο συγκεκριμένα, με το φόβο της απόλυσης, εργαζόμενοι υπογράφουν ιδιωτικά συμφωνητικά ή υπεύθυνες δηλώσεις, με τα οποία καλούνται να αναλάβουν οποιαδήποτε ευθύνη σε περίπτωση διαρροής προσωπικών δεδομένων από την επιχείρηση.

Άλλοι πάλι εργαζόμενοι έχουν κληθεί να υπογράψουν συμφωνητικά εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας για τυχόν υφιστάμενη data breach, ώστε η «αποκάλυψη» της παραβίασης, να συνεπάγεται δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αζημίως⁴⁰⁹.

Από εκεί και πέρα, υπεύθυνος και εκτελών την επεξεργασία απαλλάσσονται της ευθύνης που τους βαρύνει, εάν αποδείξουν ότι δεν φέρουν ευθύνη για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας⁴¹⁰. Διευκρινίζεται ότι καλούνται να αποδείξουν την απουσία πταίσματος και όχι την ύπαρξη και το μέγεθος της επελεθούσας ζημίας.

Καθιερώνεται, εν πολλοίς, **νόθος αντικειμενική ευθύνη**, και υπεύθυνος και εκτελών την επεξεργασία απαλλάσσονται της ευθύνης τους, εφόσον αποδείξουν την ανυπαρξία πταίσματος ή υπαιτιότητά τους. Εάν εμπλέκονται περισσότεροι του ενός υπεύθυνοι επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία, αμφοτέροι είναι υπεύθυνοι για τυχόν ζημία που προκάλεσε η επεξεργασία και καθένας **ευθύνεται για τη συνολική ζημία** που προκλήθηκε, προκειμένου να διασφαλιστεί αποτελεσματική αποζημίωση του υποκειμένου των δεδομένων. Αυτός που θα καταβάλλει πλήρη αποζημίωση για τη ζημία που προκάλεσε, δικαιούται να ζητήσει από τους άλλους υπευθύνους επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία που εμπλέκονται στην ίδια επεξεργασία την ανάκτηση μέρους της αποζημίωσης **που αντιστοιχεί στο μέρος της ευθύνης τους**⁴¹¹.

Σημειώνεται, πάντως ότι, ο διαχωρισμός της ευθύνης υπεύθυνου και εκτελούντος την επεξεργασία επισημαίνεται και κατά την επιβολή διοικητικού προστίμου, κατά το άρθρο 58 παρ. 2 περ. θ' ΓΚΠΔ, από την ανεξάρτητη Αρχή, αφού κατά την παρ. 2 άρθρου 83 ΓΚΠΔ, στον προσδιορισμό του ύψος του διοικητικού προστίμου συνυπολογίζεται ο βαθμός ευθύνης του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία.

⁴⁰⁹ Για πληρέστερη ενημέρωση και μαρτυρίες εργαζομένων βλ. <http://www.efsyn.gr/arthro/ta-prosopika-dedomena-os-proshima-gia-apolyseis>

⁴¹⁰ Βλ. άρθρο 82 παρ. 3 ΓΚΠΔ 679/16.

⁴¹¹ Βλ. άρθρο 82 παρ. 3 και 4 ΓΚΠΔ 679/16.

Μέρος Έβδομο: Οι αλλαγές που επιφέρει ο Γενικός Κανονισμός 679/2016 στο Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο.

A. Οι ισχύουσες ρυθμίσεις στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

Σύμφωνα με τα γενικώς ισχύοντα στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παρά τη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το πρώτον με το νόμο 1876/1990⁴¹², δεν υπάρχει, έως και σήμερα, ρητή αναφορά για τη ρύθμιση από τους κοινωνικούς εταίρους, ζητημάτων που άπτονται της προστασίας των εργαζομένων από την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Αυτό δεν σημαίνει, ότι ο νόμος δεν επιτρέπει το εν λόγω ζήτημα να αποτελεί διακύβευμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Εξάλλου, εμμέσως πλην σαφώς, ζητήματα που αφορούν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο χώρο εργασίας, μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 ν. 1876/90, κατά την οποία η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει κάθε είδους «Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που emπίπτουν στο πεδίο ισχύος της». Αδιαμφισβήτητα, η διασφάλιση της προστασίας και της ιδιωτικότητας του εργαζομένου κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, αποτελεί αντικείμενο emπίπτον στην παραπάνω διάταξη, αφού σχετίζεται με το αίτημα για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας. Ωσαύτως, και κατά τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 4 ν. 1876/90, αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελούν κάθε είδους «Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις».

Περαιτέρω, ήδη πριν την ψήφιση του Γενικού Κανονισμού 679/16, ο νόμος 1767/88 για την εκλογή συμβουλίου εργαζομένων, προέβλεπε τη δυνατότητα ρύθμισης ζητημάτων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Ειδικότερα, με Κανονισμό Εργασίας του ν. 1767/88, μπορεί να ρυθμιστεί «ο τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της Προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα» (άρθρο 12 παρ.4 περ. ε')⁴¹³. Εξυπακούεται ότι, συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και συμβουλίων εργαζομένων δε δεσμεύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συλλογικές συμβάσεις. Η εν λόγω διάταξη, αν και προχωρημένη για την εποχή της, αφού εξασφαλίζει έστω και περιορισμένο χώρο ιδιωτικότητας στους εργαζόμενους, αφορά, εντούτοις, ένα συγκεκριμένο πεδίο επέμβασης στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου- αυτό του ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του, με έμφαση στην επιχείρηση που χρησιμοποιεί οπτικοακουστικές μεθόδους παρακολούθησης. Η αδυναμία, ωστόσο, του Κανονισμού εργασίας να προστατεύσει πολύπλευρα τον εργαζόμενο, έγκειται πολύ περισσότερο στην αποτυχία των Συμβουλίων Εργαζομένων να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην επιχείρηση, κάτι βέβαια που αιτιολογείται ως ένα

⁴¹² Βλ. Λεβέντη Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 380.

⁴¹³ Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 625 επ.

βαθμό από τη γενικότερη δυσπιστία που επικρατεί, λόγω του ειρηνικού και συμφιλίωτικού χαρακτήρα τους με την εργοδοσία, σε αντιδιαστολή με τον συγκρουσιακό και αγωνιστικό χαρακτήρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Καθίσταται εντούτοις σαφές, ότι νομοθετικό πλαίσιο για τη ρύθμιση ζητημάτων, από τους κοινωνικούς εταίρους, αναφορικά με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, προϋπήρχε του Κανονισμού. Εξάλλου, η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων αποτελεί κατεξοχήν ζήτημα αφορών τόσο τους όρους εργασίας και λειτουργίας της ατομικής σύμβασης, όσο και την επιχειρηματική πολιτική του εργοδότη στο μέτρο που αυτή επιδρά άμεσα στις εργασιακές σχέσεις.

Ωστόσο, ο Κανονισμός 679/16, εισάγει ρυθμίσεις που διευρύνουν το πεδίο συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναφορικά με ζητήματα συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, καλύπτοντας έτσι, όλο το φάσμα της σχέσης εργασίας, όχι μόνο κατά τη διάρκεια αλλά και κατά την έναρξη και λήξη αυτής.

B. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης μετά τον Γενικό Κανονισμό 679/2016.

Με τη θέσπιση του άρθρου 88 ΓΚΠΔ παρασχέθηκε στα κράτη μέλη η ευχέρεια να θεσπίσουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίσουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων, έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης⁴¹⁴, οπότε, καταρχήν για ακόμη μια φορά αποδεικνύεται, ότι πρόκειται για έναν Κανονισμό- υβρίδιο, ο οποίος αναθέτει απευθείας στα κράτη μέλη την εξουσία να θεσπίσουν ειδικότερες ρυθμίσεις για ορισμένα ζητήματα, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες, την κοινωνικοοικονομική και πολιτική κατάσταση και τις συνταγματικές αντιλήψεις κάθε κράτους, αποσκοπώντας κατά πώς φαίνεται στην αποτελεσματικότητα των ρυθμίσεων και όχι στον ενιαίο χαρακτήρα τους.

Κατά τη ρητή διατύπωση της παρ. 1 του άρθρου 88 του Κανονισμού: «Τα κράτη μέλη, μέσω της νομοθεσίας ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων, μπορούν να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες προκειμένου να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, ιδίως για σκοπούς **πρόσληψης, εκτέλεσης** της σύμβασης απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της εκτέλεσης των υποχρεώσεων που προβλέπονται από τον νόμο ή από συλλογικές συμβάσεις, **διαχείρισης, προγραμματισμού και οργάνωσης** εργασίας, **ισότητας και πολυμορφίας** στον χώρο εργασίας, υγείας και ασφάλειας στην εργασία, προστασίας της περιουσίας εργοδοτών και πελατών και για σκοπούς άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή συλλογική βάση, δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς **καταγγελίας** της σχέσης απασχόλησης».

⁴¹⁴ Βλ. Δούκα Β., Προσωπικά Δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, ΕΕργΔ 2018, σελ. 658-659.

Αρχικά, το πρώτο που παρατηρούμε είναι ότι η εξουσία των κοινωνικών εταίρων να ρυθμίζουν ζητήματα αφορούντα την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, δεν περιορίζεται μόνο κατά το στάδιο που η ατομική σχέση εργασίας είναι ενεργός, αλλά αφορά τόσο το στάδιο πρόσληψης όσο και το στάδιο λήξης αυτής. Ως προς το προϋπάρχον καθεστώς στην Ελλάδα, σαφέστατα υπήρχαν οι βάσεις για συλλογική διαπραγμάτευση ζητημάτων, αναφορικά με την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων, έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν και άρα, οι ρυθμίσεις του Κανονισμού είναι γνώριμες στον συλλογικό εργασιακό χώρο. Αυτό που αποτελεί πρωτοπορία του Κανονισμού για τη συλλογική αυτονομία, είναι η επέκταση της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την προστασία των δικαιωμάτων του υποκειμένου τόσο κατά την έναρξη όσο και κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας. Αν αναλογιστεί μάλιστα κανείς, ότι ο εργαζόμενος κατά το στάδιο πρόσληψης είναι «διπλά ασθενής», όντας υποψήφιος εξαρτημένος μισθωτός και ταυτόχρονα υποκείμενο δεδομένων που ενδεχομένως υποβάλλονται σε επεξεργασία από τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη, η εν λόγω ρύθμιση του Κανονισμού είναι απόλυτα δικαιολογημένη και ορθά εμπλουτίζει και ενισχύει την ήδη υπάρχουσα νομοθεσία. Ωσαύτως και για την περίπτωση λήξης της σύμβασης εργασίας, μέχρι πρότινος, οι κοινωνικοί εταίροι δεν είχαν αρμοδιότητα ρύθμισης ζητημάτων που αφορούν την ατομική σύμβαση εργασίας μετά τον τερματισμό της. Οπότε, ο Κανονισμός έρχεται να ρυθμίσει αυτό το νομοθετικό κενό, καθώς η ιδιότητα του εργαζομένου ως υποκειμένου των δεδομένων που ο εργοδότης υποβάλλει σε επεξεργασία, δεν παύει κατ' ανάγκη με την καταγγελία της σχέσης εργασίας.

Πιο αναλυτικά, όπως συνάγεται από την παραπάνω διάταξη, αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης μπορεί να αποτελεί κάθε ζήτημα που άπτεται της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου (κατά την πρόσληψη, εκτέλεση και λήξη της σχέσης εργασίας. Ειδικότερα, αποτελεί αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης, η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων από την διαχείριση και οργάνωση της εργασίας από τον εργοδότη, ως υπεύθυνο επεξεργασίας και από την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά τρόπο που δεν εξασφαλίζει την ισότητα και την απαιτούμενη πολυμορφία στον χώρο εργασίας⁴¹⁵. Οι δύο παραπάνω αξιώσεις μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης από κοινού ή και χωριστά. Πιο συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος πρέπει να γνωρίζει, κατά τη γενική άλλωστε υποχρέωση διαφάνειας της επεξεργασίας, την πολιτική και τις μεθόδους επεξεργασίας που χρησιμοποιεί ο εργοδότης για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων που πρόκειται να προσλάβει, που ήδη απασχολεί ή των πρώην εργαζομένων του και ότι κανείς εργαζόμενος δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται δυσμενέστερα ένεκα της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν.

Παράλληλα, όμως, είναι δυνατός και ο συνδυασμός των δύο επιμέρους αξιώσεων με αποτέλεσμα η σσε να έχει ως περιεχόμενο την απαγόρευση οργάνωσης της εργασίας κατά τρόπο που να φέρει σε μειονεκτική θέση ή σε λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση έναν εργαζόμενο σε σχέση με κάποιον άλλον εργαζόμενο με παρόμοια

⁴¹⁵ Βλ. αιτιολογική σκέψη (155) ΓΚΠΔ.

τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ως αποτέλεσμα την επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν.

Περαιτέρω, με βάση τη νέα ρύθμιση του Κανονισμού, αντικείμενο συλλογικής συμφωνίας μπορεί να αποτελέσει η προστασία της περιουσίας εργοδοτών και πελατών και η πολιτική άσκησης και απόλαυσης, σε ατομική ή συλλογική βάση, δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση. Ακόμη, με σσσε μπορεί να ρυθμίζονται ζητήματα επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων.

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως είναι γνωστό, η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων του άρθρου 9 ΓΚΠΔ, καταρχήν απαγορεύεται.

Εντούτοις, είναι επιτρεπτή και νόμιμη, όταν πρόκειται για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του εργαζόμενου ή τρίτου, αλλά και όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών (άρθρο 9 παρ. 1 περ. γ' και η').

Επομένως, στην περίπτωση που το υποκείμενο των δεδομένων δεν παρείχε τη συγκατάθεση του για την υποβολή σε επεξεργασία δεδομένων υγείας που το αφορούν, με συλλογική συμφωνία μπορεί να ρυθμίζονται ειδικότερα οι όροι και οι προϋποθέσεις που ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται δεδομένα υγείας, χωρίς τη συγκατάθεση των εργαζομένων, εφόσον αυτά είναι απαραίτητα για την ομαλή λειτουργία της σχέσης εργασίας και συνδέονται αναπόσπαστα με τη φύση της συγκεκριμένης επιχείρησης (λ.χ ταχυφαγεία).

Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι, όλο το φάσμα της επιχειρηματικής πολιτικής που αφορά το πεδίο επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο, αποτελεί δυνητικό αντικείμενο ρύθμισης από τους κοινωνικούς εταίρους, εφόσον, επιδρά άμεσα στις εργασιακές σχέσεις.

Αν μη τι άλλο, η συλλογική σύμβαση, ως μηχανισμός εξισορρόπησης των αντικρουόμενων επαγγελματικών συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, θα ήταν ελάχιστα αποτελεσματικός, εάν αφαιρούσαμε από τους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα επιρροής επιχειρηματικών αποφάσεων, αφού έτσι όλες οι επιχειρηματικές αποφάσεις θα εντάσσονταν σε μία ζώνη ελεύθερη από συλλογική ρύθμιση και συλλογική πίεση⁴¹⁶. Δεν αμφισβητείται ότι, η επιχειρηματική ελευθερία, όπως άλλωστε και άλλα συνταγματικά δικαιώματα, θέτουν περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία. Οι περιορισμοί όμως αυτοί πρέπει να προκύπτουν από τη στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων και όχι με τον εκ των προτέρων αποκλεισμό της δυνατότητας των κοινωνικών εταίρων να ρυθμίζουν ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής, ούτε και με τον εκ των προτέρων προσδιορισμού ενός ελεύθερου και απαράβατου πεδίου επιχειρηματικής δράσης του εργοδότη⁴¹⁷.

Από τον συνδυασμό όλων των παραπάνω, γίνεται εύκολα αντιληπτό, ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν τον πρώτο λόγο στη διαμόρφωση των συνθηκών και των όρων επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στην επιχείρηση. Στην

⁴¹⁶ Βλ. Ζερδελή Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2017, σελ. 304 επ.

⁴¹⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π, σελ. 308 επ.

περίπτωση μάλιστα που το περιεχόμενο της σσε είναι ευμενέστερο από αυτό της ατομικής συμφωνίας ή της πρακτικής της εκμετάλλευσης, υπερισχύει ως ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο, αφού η σσε επιδρά άμεσα και αναγκαστικά στην ατομική σύμβαση εργασίας⁴¹⁸. Για παράδειγμα, αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης δύναται να αποτελέσει η μέθοδος ηλεκτρονικών προσλήψεων με αυτοματοποιημένες μεθόδους, ώστε να εξασφαλίζεται στον εργαζόμενο η μέγιστη δυνατή προστασία και η δυνατότητα να τεκμηριώσει τις απόψεις του και να λάβει αιτιολογημένη απάντηση για την ενδεχόμενη απόρριψη της αίτησης του.

Αντιστρόφως, μπορεί να αποκλειστεί από τους κοινωνικούς εταίρους η επιλογή του εργοδότη να προσλαμβάνει προσωπικό αποκλειστικά με ηλεκτρονικές αυτοματοποιημένες μεθόδους. Αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης μπορεί να αποτελεί περαιτέρω, η προστασία της παρουσίας του εργοδότη με την απαγόρευση χρήσης των μηχανημάτων που του ανήκουν από τους εργαζόμενους για σκοπούς άσχετους με την εκτέλεση εργασίας.

Ειδικότερα, μπορεί να ορίζεται ότι ο εργαζόμενος απαγορεύεται να χρησιμοποιεί τον τεχνολογικό εξοπλισμό του εργοδότη (τηλέφωνο ή διαδίκτυο κ.λπ) για προσωπική χρήση, εκτός εάν πρόκειται για οικογενειακές ανάγκες ή έκτακτα ζητήματα, όπως η ασθένεια οικογενειακού προσώπου, τυχόν δικαστικές υποχρεώσεις ή ζητήματα αφορούντα την παρουσία του.

Περαιτέρω, αντικείμενο σσε μπορεί να αποτελέσει η υποχρέωση του εργοδότη να χρησιμοποιεί την ίδια μέθοδο επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για όλο το προσωπικό που απασχολεί. Η συμφωνία αυτή έχει πρακτική αποτελεσματικότητα στην περίπτωση που για ένα τμήμα της επιχείρησης χρησιμοποιούνται πιο επεμβατικά μέτρα για τον έλεγχο των εργαζομένων, τη ίδια στιγμή που σε ένα άλλο τμήμα οι εργαζόμενοι δέχονται μικρότερη επέμβαση στην αυτοκαθοριζόμενη ιδιωτική τους σφαίρα. Το ίδιο ισχύει και για μεμονωμένους εργαζομένους, όταν δηλαδή σε μια εταιρία μεταφορών κάποια μόνο οχήματα εργαζομένων ελέγχονται με συστήματα γεωεντοπισμού (gps), ενώ κάποιοι άλλοι εργαζόμενοι απλά ενημερώνουν τον προϊστάμενό τους για τα δρομολόγια που εκτέλεσαν.

Επιπλέον, αντικείμενο συλλογικής συμφωνίας, δύναται να αποτελεί η συναίνεση των εργαζομένων στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν, στο βαθμό που αυτή βέβαια συνάδει με τις αρχές επεξεργασίας που προβλέπονται από τον Κανονισμό (άρθρο 5 ΓΚΠΔ). Για παράδειγμα μπορεί να προβλέπεται ότι *«όλοι οι εργαζόμενοι συναινούν στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που είναι απαραίτητα για την κατάρτιση προφίλ προκειμένου για την αξιολόγηση της απόδοσης τους»* ή η γενικότερη διατύπωση ότι *«ο εργοδότης δύναται ανα πάσα στιγμή να προβεί στην κατάρτιση προφίλ των εργαζομένων του προκειμένου για την εξυπηρέτηση των έννομων συμφερόντων του»*.

Οποιοδήποτε πάντως κι αν είναι το περιεχόμενο της σσε, πρέπει ως πρωταρχική αξία, να διαφυλάσσεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τα έννομα συμφέροντα και τα θεμελιώδη δικαιώματα του προσώπου στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα. Εν ολίγοις, δεν είναι νόμιμη η συμφωνία ότι «σε περίπτωση παραβίασης του αρχείου

⁴¹⁸ Βλ. άρθρο 7 παρ. 1 και 2 ν. 1876/90.

δραστηριοτήτων του εργοδότη αποκλειστική ευθύνη φέρει ο εκτελών την επεξεργασία» ή ότι «σε κάθε περίπτωση το έννομο συμφέρον του εργοδότη υπερισχύει έναντι του αντίστοιχου συμφέροντος του εργαζομένου για προστασία της ιδιωτικής του ζωής».

Από το συνδυασμό των παραπάνω, και κατά τη θέσπιση ειδικών κανόνων επεξεργασίας από τους κοινωνικούς εταίρους, πρέπει να τηρούνται τα όρια του ΓΚΠΔ, ιδίως ως προς τις αρχές επεξεργασίας {δεν είναι νόμιμο δηλ. το περιεχόμενο σσε που προβλέπει ότι ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιεί οποιοδήποτε κατά την κρίση του μέτρο επεξεργασίας είναι αποτελεσματικότερο (ακόμη κι αν υπάρχουν άλλα το ίδιο αποτελεσματικά και λιγότερο επεμβατικά)}, ως προς τις περιπτώσεις στις οποίες επιτρέπεται η επεξεργασία (δεν μπορεί δηλ. να συμφωνηθεί ότι η επεξεργασία δεν επιτρέπεται για λόγους διαφύλαξης ζωτικού συμφέροντος τρίτου), τις υποχρεώσεις του εργοδότη ως υπεύθυνου επεξεργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων⁴¹⁹. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση δίδεται από τον Κανονισμό, στη διαφάνεια της επεξεργασίας, τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εντός ομίλου επιχειρήσεων ή ομίλου εταιρειών που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα και στα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας⁴²⁰.

Γ. Ειδικότεροι προβληματισμοί.

Γ1. Η συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Αρχικά, θεωρείται πλέον δεδομένο, ότι κάθε επιχείρηση σήμερα για να λειτουργήσει και να οργανωθεί επεξεργάζεται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό προσωπικά δεδομένα υποψήφιων, νυν και τέως εργαζομένων της. Η διενέργεια της επεξεργασίας επάγεται ένα σύνολο υποχρεώσεων τις οποίες ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να τηρήσει και αντιστοίχως, ένα πλέγμα δικαιωμάτων τα οποία το υποκείμενο των δεδομένων- εργαζόμενος έχει στη διάθεσή του, προκειμένου να ελέγχει, ακόμη και εκ του αποτελέσματος, το σύνολο των προσωπικών πληροφοριών που τον αφορούν και έχουν εξέλθει της αυτοκαθοριζόμενης σφαίρας επιρροής του.

Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλέπεται η εγγενής δομική ανισότητα που διακατέχει τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας, με αποτέλεσμα από μόνη της η ελευθερία άσκησης των δικαιωμάτων του εργαζομένου να παραμένει ανεπαρκής ένεκα της προσωπικής και οικονομικής του εξάρτησης του από τον έτερο συμβαλλόμενο, τον εργοδότη.

Εν ολίγοις, ο εργαζόμενος σκεπτόμενος το ενδεχόμενο απόλυσης και φοβούμενος τις δυσμενείς επιπτώσεις που μπορεί να επιφέρει στις συνθήκες εργασίας του, η άσκηση των νομίμων δικαιωμάτων του, προτιμά να μην ασκεί τις νόμιμες αξιώσεις του, για να μη βρεθεί αντιμέτωπος με ανεπιεική, για τον ίδιο, αποτελέσματα. Λόγω, επομένως, της μειονεκτικής διαπραγματευτικής του θέσης, ο εργαζόμενος αδυνατεί να υπερασπιστεί αποτελεσματικά τα έννομα συμφέροντά του, τα οποία όμως ενδέχεται να θίγονται σημαντικά από την υποβολή σε επεξεργασία, δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν, από τον εργοδότη.

⁴¹⁹ Βλ. Δούκα Β., ό.π, σελ. 659, 661.

⁴²⁰ Βλ. άρθρο 88 παρ. 2 ΓΚΠΔ 679/16.

Προς την κατεύθυνση ενίσχυσης της προστασίας των νόμιμων και δικαιολογημένων συμφερόντων του εργαζομένου εντάσσεται και η προβληματική για το εάν η άσκηση των δικαιωμάτων του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ρύθμισης σσε, με το σκεπτικό, ότι τα δικαιώματα του υποκειμένου, όπως αυτό της πρόσβασης στο αρχείο δραστηριοτήτων του εργοδότη με σκοπό την πληροφόρηση λ.χ περί του αν καταρτίζεται το προφίλ τους, ασκούνται πολύ σπάνια, είτε γιατί οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι απληροφόρητοι, είτε γιατί όπως ειπώθηκε νωρίτερα, φοβούνται τις αντιδράσεις του εργοδότη⁴²¹.

Αντίθετα, η δυνατότητα εκπροσώπησης των εργαζομένων από κάποιο συνδικαλιστικό εκπρόσωπο που θα ασκεί στο όνομα και για λογαριασμό τους το δικαίωμα πρόσβασης φαίνεται πολύ ασφαλέστερη επιλογή.

Αντίστοιχα, ασφαλής, είναι και η παραχώρηση στο πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο της επιχείρησης ενός δικαιώματος πρόσβασης σε συλλογικό επίπεδο⁴²², δηλαδή η δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων να μπορούν μέσα στα πλαίσια των καθηκόντων τους να ελέγχουν το περιεχόμενο των ατομικών πληροφοριών που βρίσκονται καταχωρημένες στο αρχείο δραστηριοτήτων του εργοδότη, ώστε να ενημερώνουν τα υποκείμενα των δεδομένων για την έκταση και την ακρίβεια των καταχωρημένων πληροφοριών, οπότε και εκείνα με τη σειρά τους να ασκούν, ατομικά ή μέσω της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης, τα υπόλοιπα δικαιώματα που τους απονέμει ο Κανονισμός και αρμόζουν σε κάθε επεξεργασία, όπως αυτά της διαγραφής ή της εναντίωσης.

Το σίγουρο είναι, ότι κατά τη ρητή διατύπωση του άρθρου 88 ΓΚΠΔ, η συλλογική άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή η εκπροσώπηση τους από κάποιον συνδικαλιστή, δεν αποτελεί πλέον «ευχολόγιο» αλλά μπορεί κάλλιστα να αποτελέσει περιεχόμενο της σσε από την οποία δεσμεύονται κανονιστικά, ο εργαζόμενος και ο εργοδότης⁴²³.

Προς επίρρωση των ανωτέρω, λεκτέον ότι, και με τη διάταξη του άρθρου 80, ο Γενικός Κανονισμός, προνόησε, ώστε να ενισχύσει περαιτέρω τον εργαζόμενο, να προφυλάξει τα έννομα συμφέροντα και τις ελευθερίες του, όταν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν υποβάλλονται σε επεξεργασία. Ήδη, πριν την εισαγωγή του Κανονισμού στην ελληνική έννομη τάξη, όπως είναι ευρέως γνωστό, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναλαμβάνουν το ρόλο διαφύλαξης και προαγωγής των εργασιακών οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων⁴²⁴.

Μάλιστα, κατά το άρθρο 622 ΚπολΔ, «αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, αναγνωρισμένες ενώσεις τους ή επιμελητήρια έχουν το δικαίωμα: 1) να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογική σύμβαση ή άλλες διατάξεις που εξομοιώνονται προς διατάξεις συλλογικής σύμβασης, εκτός αν τα μέλη έχουν ρητώς εκδηλώσει την αντίθεσή τους· έχουν πάντως το δικαίωμα να παρέμβουν, 2) να παρέμβουν μέχρι την έκδοση αμετάκλητης απόφασης υπέρ διαδίκου, εφόσον είναι μέλος τους ή μέλος κάποιας από τις

⁴²¹ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 76

⁴²² Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π, σελ. 76-77.

⁴²³ Βλ. άρθρο 8 παρ. 1, 2 και 3 ν. 1876/90.

⁴²⁴ Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π, σελ. 132 επ.

οργανώσεις που αποτελούν την ένωση, 3) να παρέμβουν σε κάθε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία μετέχουν ή διάταξης που εξομοιώνεται προς τις διατάξεις τέτοιας συλλογικής σύμβασης, για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης».

Σε πλήρη αρμονία με τις ήδη υπάρχουσες ρυθμίσεις, ο Κανονισμός προβλέπει ότι «το υποκειμένο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να αναθέσει σε μη κερδοσκοπικό φορέα, οργάνωση ή ένωση που έχει συσταθεί δεόντως σύμφωνα με το δίκαιο κράτους μέλους, διαθέτει καταστατικούς σκοπούς που είναι γενικού συμφέροντος και δραστηριοποιείται στον τομέα της προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των υποκειμένων των δεδομένων σε σχέση με την προστασία των δεδομένων τους προσωπικού χαρακτήρα να υποβάλει την καταγγελία για λογαριασμό του και να ασκήσει τα δικαιώματα που αναφέρονται στα άρθρα 77, 78 και 79 για λογαριασμό του και να ασκήσει το δικαίωμα αποζημίωσης που αναφέρεται στο άρθρο 82 εξ ονόματός του, εφόσον προβλέπεται από το δίκαιο του κράτους μέλους».

Περαιτέρω, κατά την παρ. 2 «Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι κάθε φορέας, οργάνωση ή ένωση που αναφέρεται στην παράγραφο 1 του παρόντος άρθρου έχει το δικαίωμα, ανεξάρτητα από τυχόν ανάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, να υποβάλει στο εν λόγω κράτος μέλος καταγγελία στην εποπτική αρχή που είναι αρμόδια δυνάμει του άρθρου 77 και να ασκήσει τα δικαιώματα που αναφέρονται στα άρθρα 78 και 79, εφόσον θεωρεί ότι τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων δυνάμει του παρόντος κανονισμού παραβιάστηκαν ως αποτέλεσμα της επεξεργασίας».

Είναι προφανές, ότι στην Ελλάδα έναν τέτοιο ρόλο στον εργασιακό χώρο μπορεί να αναλάβει και να εκτελέσει επιτυχώς μόνο (αλλά όχι κατ' ανάγκη) η συνδικαλιστική οργάνωση, αφού εκ του νόμου απαγορεύεται να ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα⁴²⁵, ενώ το καταστατικό της αναμφίβολα εμφορείται από πνεύμα διαφύλαξης των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των εργαζομένων. Βέβαια, το άρθρο 80 δεν αναφέρεται στην άσκηση από τη συνδικαλιστική οργάνωση των δικαιωμάτων των άρθρων 15-22 ΓΚΠΔ, εν ονόματι ή ανεξαρτήτως ανάθεσης της από τον εργαζόμενο, αλλά στην άσκηση των δικαιωμάτων καταγγελίας ή δικαστικής προσφυγής ενώπιων πάσας αρμόδιας δικαστικής αρχής. Εντούτοις, ο συνδυασμός των διατάξεων των άρθρων 80 και 88 ΓΚΠΔ, με μία λογική από το μείζον στο έλασσον και δεδομένου ότι η συλλογική άσκηση ή η εκπροσώπηση του εργαζομένου κατά την άσκηση των ατομικών του δικαιωμάτων δεν προσκρούει σε καμία άλλη διάταξη του Κανονισμού, δεν έχει απλώς πιθανότητες να πραγματοποιηθεί αλλά πληροί όλες τις αναγκαίες προϋποθέσεις να καταστεί όρος συλλογικής συμφωνίας.

Στην πράξη, το συνδικαλιστικό σωματείο μπορεί να ασκεί το δικαίωμα πρόσβασης εκ μέρους όλων των εργαζόμενων της επιχείρησης, με την προϋπόθεση πάντα ότι η γνώση του περιεχομένου παραμένει εμπιστευτική, και σε επόμενο στάδιο εκπρόσωπος του σωματείου μπορεί να ασκεί εκ μέρους κάθε εργαζόμενου το δικαίωμα που κρίνει ο τελευταίος κατάλληλο για κάθε επιμέρους επεξεργασία, όπως εκείνο της διόρθωσης στην περίπτωση που πρόκειται για ανακριβή καταχώρηση δεδομένων ή της διαγραφής στην περίπτωση που τα δεδομένα του εργαζομένου υποβάλλονται σε

⁴²⁵ Βλ. άρθρο 4 παρ. 2 ν. 1264/82.

επεξεργασία χωρίς τη συγκατάθεση του ή την ύπαρξη άλλης νομικής βάσης επεξεργασίας.

Γ2. Η έκταση και το περιεχόμενο της συλλογικής συμφωνίας, τα εχέγγυα αξιοπιστίας και η ομοιόμορφη εφαρμογή.

Πράγματι, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο χώρο εργασίας, μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις για τον εργαζόμενο, όταν ως μοναδικό του όπλο απέναντι στον εργοδότη έχει την ατομική του σύμβαση και τις προστατευτικές διατάξεις του Κανονισμού. Ο αποκλεισμός συλλογικής ρύθμισης των όρων που διέπουν την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον εργασιακό χώρο ή η παράλειψη θέσπισης μίας διάταξης τόσο βαρύνουσας σημασίας, θα είχε σαν αποτέλεσμα να στερούμε από τον εργαζόμενο ένα ισχυρό όπλο ενίσχυσης της διαπραγματευτικής του θέσης έναντι του εργοδότη και να τον αφήνουμε στο έλεος μίας «νοθευμένης» συμβατικής ελευθερίας. Η εν λόγω ερμηνεία δεν συμβαδίζει τελολογικά ούτε με το Σύνταγμα, το οποίο διαπνέεται από την αρχή της προστασίας του ασθενέστερου συμβαλλομένου (άρθρα 2 παρ. 1, 5 παρ. 1, 22 παρ. 1, 25 και 106 παρ. 2)⁴²⁶, αλλά ούτε και με το σκοπό των διατάξεων του ν. 1876/1990, ο οποίος δεν είναι άλλος από το να καλύψει το έλλειμμα λειτουργίας της συμβατικής δικαιοσύνης που η ιδιωτική αυτονομία γεννά.

Η διαμόρφωση του περιεχόμενου των σεσσε αποτελούσε πάντοτε την αποτύπωση στη συλλογική συμφωνία, της δυναμικής του εκάστοτε συσχετισμού των κοινωνικοοικονομικών δυνάμεων.

Παρόλα αυτά, η δυναμική κάθε σωματείου δεν είναι η ίδια σε κάθε επιχείρηση και έτσι δεν μπορεί να εξασφαλίζεται η καλύτερη δυνατή συμφωνία για τον εργαζόμενο, ιδίως όταν με την εργοδοτική πλευρά δεν διαπραγματεύεται συνδικαλιστικό σωματείο αλλά ένωση προσώπων⁴²⁷.

Το πρώτο ζήτημα που τίθεται είναι κατά πόσο η ένωση προσώπων, για την οποία έχει ασκηθεί οξεία κριτική αναφορικά με την αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων⁴²⁸ και τον εφήμερο χαρακτήρα της σε σχέση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και για το βαθμό ανεξαρτησίας της, δεδομένου ότι στους εκπροσώπους της δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις σχετικά με τη συνδικαλιστική προστασία, είναι αξιόπιστη να διαπραγματευτεί για λογαριασμό των εργαζομένων, ιδίως σήμερα που η επιχειρησιακή σεσσε καλύπτει όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης ανεξάρτητα από τυχόν αντίθετη βούληση τους⁴²⁹.

Έπειτα, δεδομένου, ότι κάθε επιχείρηση δεσμεύεται από διαφορετική συλλογική συμφωνία, με εξαίρεση τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν κλαδικές σεσσε ή την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, και σε πλήρη αντίθεση με το γεγονός ότι την

⁴²⁶ Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο Δ., Α' Παρέμβαση, σε: Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης, 2002, σελ. 249 επ., σελ. 44 επ.

⁴²⁷ Βλ. άρθρο 5 ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε από την παρ. 1 του άρθρου 37 του ν 4024/2011.

⁴²⁸ Βλ. Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., Η Συλλογική Διαπραγμάτευση Σήμερα, σελ. 38.

⁴²⁹ Βλ. αρ. 8 παρ. 3 ν. 1876/92.

προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ρυθμίζει Ευρωπαϊκός Κανονισμός και όχι ένας απλός νόμος, οπότε θα έπρεπε να υπήρχαν ομοιόμορφες και ενιαίες διατάξεις, είναι αναπόφευκτο κάθε σωματείο να εξασφαλίζει διαφορετικούς όρους και συνθήκες επεξεργασίας για τους εργαζομένους της επιχείρησης με την οποία συμβάλλεται, με αποτέλεσμα να υφίστανται τεράστιες αποκλίσεις ακόμη και ανάμεσα σε εργαζόμενους με παρόμοια επαγγελματική δραστηριότητα ή σε εργαζόμενους του ίδιου κλάδου (για τον οποίο δεν υπεγράφη βέβαια κλαδική σσε) ή ακόμη και σε εργαζόμενους της ίδιας επιχείρησης. Το μέτρο, δηλαδή, επέμβασης στον αυτοκαθοριζόμενο πληροφοριακό ορίζοντα των εργαζομένων θα ποικίλλει ανάλογα με τη δυναμικότητα και τη μαχητικότητα κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης ή/και από τις καλές προθέσεις κάθε εργοδότη!

Τίθεται, επομένως, ζήτημα πώς θα αντιμετωπιστεί η ανομοιομορφία των όρων εργασίας, αφού δεν αποκλείεται, εν καιρώ να δούμε σε μια επιχείρηση την μαζική εκπροσώπηση των εργαζομένων από το πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο για την άσκηση των ατομικών τους δικαιωμάτων έναντι του εργοδότη, τη στιγμή που σε μία άλλη επιχείρηση που οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από ένωση προσώπων, να μην υπάρχει καν σσε που να εξασφαλίζει το ελάχιστο πλαίσιο προστασίας.

Πάντως, το ιδανικότερο θα ήταν το ελάχιστο πεδίο προστασίας των εργαζομένων, να συμφωνηθεί και να κατοχυρωθεί έναντι παντός εργοδότη, με την ΕΓΣΣΕ, από τους μη μισθολογικούς όρους της οποίας δεσμεύονται όλοι, ανεξάρτητα με το αν είναι ή όχι μέλη των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που την υπέγραψαν⁴³⁰.

Εξίσου προβληματικό είναι το ζήτημα του κατά πόσο η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να «αναπληρώσει» τη συγκατάθεση κάθε μεμονωμένου εργαζομένου για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό, συγκατάθεση αποτελεί κάθε ένδειξη βουλήσεως, συγκεκριμένη, ειδική ρητή και εν πλήρη επιγνώσει (βλ. 4^ο κεφ., περ. Γ).

Ειδικά, όμως, στον εργασιακό χώρο, η συγκατάθεση δεν αποτελεί ισχυρή βάση επεξεργασίας και δεν θεωρείται ότι δόθηκε ελεύθερα, αφού λόγω της υφιστάμενης ανισότητας των συμβαλλόμενων μερών⁴³¹, ο εργαζόμενος ως ασθενέστερο μέρος, αποτρέπεται να αρνηθεί την παροχή της ή να την ανακαλέσει ελεύθερα χωρίς να ζημιωθεί⁴³².

Σε αντιδιαστολή με τα παραπάνω, η διάχυση της εξουσίας παροχής συγκατάθεσης από κάθε μεμονωμένο εργαζόμενο στην συνδικαλιστική οργάνωση δε φαίνεται καταρχήν να αντιτίθεται στον Κανονισμό. Αδιαμφισβήτητα, υφίσταται τεράστια διαφορά στη συγκατάθεση που παρέχει η ένωση προσώπων από τη συγκατάθεση που παρέχει μια συνδικαλιστική οργάνωση κατά την συλλογική διαπραγμάτευση, αφού η πρώτη είναι πιθανότερο να δοθεί προς διευκόλυνση και εξυπηρέτηση των συμφερόντων του εργοδότη παρά για την θωράκιση και προστασία των ελευθεριών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

⁴³⁰ Βλ. άρθρο 8 παρ. 2 ν. 1876/90.

⁴³¹ Βλ. αιτιολογική σκέψη (43) ΓΚΠΔ.

⁴³² Βλ. αιτιολογική σκέψη (42) ΓΚΠΔ.

Εντούτοις, αναμφίβολα η διαπραγματευτική ικανότητα των μερών αποκτά άλλη διάσταση στο συλλογικό επίπεδο, όπου και ελλείπει ο κίνδυνος παροχής συγκατάθεσης με φόβο την απώλεια της θέσης εργασίας ή τη μεταβολή των όρων εργασίας λόγω ενδεχόμενης δυσαρέσκειας του εργοδότη.

Πιο συγκεκριμένα, η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να αρνηθεί την παροχή συγκατάθεσης χωρίς το φόβο δυσμενούς αντιμετώπισης, όπως θα συνέβαινε με το μεμονωμένο εργαζόμενο ή μπορεί να ορίζει με τη σσε εργασίας συγκεκριμένες μόνο πράξεις επεξεργασίας για τις οποίες ο εργοδότης έχει αυτομάτως τη συγκατάθεση των εργαζομένων.

Αντίθετα εφόσον δηλαδή, η συγκατάθεση είναι συγκεκριμένη, ειδική, ρητή και εν πλήρη επιγνώσει και εφόσον το σωματείο έχει λάβει κατάλληλη και διαφανή ενημέρωση, σε απλή και κατανοητή μορφή⁴³³, αναφορικά με τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που επρόκειτο να υποβληθούν σε επεξεργασία, η συγκατάθεση φαίνεται να δίνεται νόμιμα και έγκυρα και να αποτελεί ισχυρή νομική βάση επεξεργασίας, χωρίς να χρειάζεται να συντρέχει κι άλλη νομική βάση επεξεργασίας, εκ των άρθρων 6 ή 9 ΓΚΠΔ, όπως θα συνέβαινε στην παροχή συγκατάθεσης από μεμονωμένο εργαζόμενο.

Άλλωστε, στην περίπτωση παροχής συγκατάθεσης από τη συνδικαλιστική οργάνωση, ως φορέα εκπροσώπησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ελλείπει το στοιχείο της «σαφούς ανισότητας» που θέτει ο Κανονισμός και που καθιστά άκυρη την συγκατάθεση από μεμονωμένο εργαζόμενο, με αποτέλεσμα η συγκατάθεση να μπορεί να ανακαλείται ελεύθερα και χωρίς φόβο από τη συνδικαλιστική οργάνωση, λόγω της –έστω τύποις- διαπραγματευτικής ισότητας και «ισότητας των όπλων» που χαρακτηρίζει τους κοινωνικούς εταίρους.

Πάντως, σε κάθε περίπτωση και δεδομένου, ότι το εργατικό δίκαιο διαπνέεται από την αρχή προστασίας του εξαρτημένου μισθωτού, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εγκλωβίζεται από τη συλλογική συμφωνία στην οποία κατέληξαν οι κοινωνικοί εταίροι μετά από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ειδικά στην περίπτωση που διαφωνεί με το περιεχόμενο της.

Πιο συγκριμένα, επί παραδείγματι, μπορεί μεν, το σωματείο των εργαζομένων να κατέληξε σε συλλογική συμφωνία με το αντίστοιχο σωματείο των εργοδοτών, ώστε να υποβάλλονται σε επεξεργασία τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων με σκοπό την κατάρτιση προφίλ για της αξιολόγηση της απόδοσης τους, **δεν μπορεί όμως, μολονότι μια τέτοια συμφωνία είναι καταρχήν έγκυρη, να αποκλείεται το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να ανακαλεί μεμονωμένα την παρεχόμενη από τη συνδικαλιστική οργάνωση συγκατάθεση και η δυνατότητα του να ασκεί κάθε άλλο δικαίωμα που του παρέχει ο Κανονισμός.**

Ειδικότερα, ακόμη κι αν η συγκατάθεση λ.χ για την επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων των εργαζομένων έχει δοθεί μέσα από τη σσε, δεν μπορεί να αποκλειστεί η άσκηση του δικαιώματος διαγραφής εφόσον τα δεδομένα που αφορούν το υποκείμενο των δεδομένων υποβάλλονται σε παράνομη επεξεργασία ή εφόσον δεν είναι πλέον αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού επεξεργασίας από τον εργοδότη.

⁴³³ Βλ. άρθρο 7 ΓΚΠΔ 679/16.

Δ. Η παραβίαση των όρων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προβλέπει η συλλογική συμφωνία.

Για πολύ καιρό η πίστη στην ατομική συμβατική και οικονομική ελευθερία ήταν απεριόριστη. Η πεποίθηση, ότι η επιδίωξη του ατομικού συμφέροντος οδηγεί στην πραγματοποίηση του γενικότερου συμφέροντος, ήταν τόσο έντονη, ώστε η νομική επιστήμη αδιαφορούσε για το περιεχόμενο των δικαιοπραξιών και αρκείτο στο γεγονός ότι υπάρχει σύμπτωση βουλήσεως των μερών⁴³⁴. Ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας η ατομική συμβατική ελευθερία απέτυχε ολοκληρωτικά. Απέναντι στον ισχυρό εργοδότη, βρίσκεται ο οικονομικά ασθενής εργαζόμενος, του οποίου η διαπραγματευτική δύναμη είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη. Ήταν απολύτως αναγκαίο, οι εργαζόμενοι να συσπειρωθούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις για να αποκαταστήσουν τη διαπραγματευτική ανισότητα και να καταρτίσουν συμβάσεις εργασίας με δικαιότερους και πιο αξιοπρεπείς όρους⁴³⁵. Προς επίτευξη των σκοπών τους, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, έχουν στα χέρια τους δύο πολύ ισχυρά διαπραγματευτικά όπλα· την συλλογική σύμβαση εργασίας και την απεργία⁴³⁶.

Είδαμε προηγουμένως, ότι η επίτευξη δικαιότερων όρων επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης από τους κοινωνικούς εταίρους.

Ειδικότερα, αντικείμενο σσε μπορεί να αποτελέσει ο τρόπος οργάνωσης της επιχείρησης του εργοδότη με κατεύθυνση την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων, η οριοθέτηση της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος με σκοπό τη μεγαλύτερη δυνατή εξασφάλιση ιδιωτικότητας στον εργαζόμενο και την προστασία της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, η πρόσληψη, η εκτέλεση και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η προστασία της παρουσίας του εργοδότη και των πελατών του και η εγγύηση ότι κανείς εργαζόμενος δεν θα υφίσταται δυσμενή μεταχείριση στο χώρο εργασίας, ένεκα της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν.

Από τη στιγμή, όμως, που οποιοδήποτε εκ των ανωτέρω ζητημάτων, καταστεί αντικείμενο συλλογικής συμφωνίας, τι θα συμβεί στη περίπτωση παραβίασης της εν λόγω συμφωνίας από τον εργοδότη;

Το αποτελεσματικότερο μέσο πίεσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων προς διαφύλαξη των εργασιακών και οικονομικών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων, είναι η απεργία.

Εντούτοις, αντικείμενο της απεργίας είναι η επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων και όχι νομικών ζητημάτων. Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στην δικαστική εξουσία⁴³⁷.

⁴³⁴ Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 4

⁴³⁵ Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 5

⁴³⁶ Άρθρο 22 παρ. 2 και 23 παρ. 2 Συντάγματος.

⁴³⁷ Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 644.

Περαιτέρω, η απεργία δεν μπορεί να επιδιώκει οποιουσδήποτε στόχους. Ο στόχος θα πρέπει να είναι νόμιμος, αφού τα παράνομα αιτήματα καθιστούν παράνομη και την απεργία⁴³⁸.

Ειδικότερα, στην περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (νόμος, σύνταγμα, σσε) στο χώρο εργασίας από τον εργοδότη, υφίστανται δύο διακριτές περιπτώσεις· πρώτον, η επιχείρηση που δεσμεύεται από σσε κατά τον καθορισμό των μέσων και του τρόπου επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων της και δεύτερον η επιχείρηση που δεσμεύεται με κάθε έναν εργαζόμενο ενοχικά, με την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Στην τελευταία περίπτωση, είναι φανερό, ότι και συνδικαλιστική οργάνωση να υπάρχει στην επιχείρηση, η κήρυξη απεργίας για το γεγονός, ότι λ.χ κάποιοι εργαζόμενοι υφίστανται δυσμενή μεταχείριση εξαιτίας της παρακολούθησης του ηλεκτρονικού υπολογιστή στον οποίο εργάζονται, ενώ τέτοιο παρεμβατικό μέτρο δεν ασκείται κατά όλων των εργαζομένων, αφορά σε ατομική - νομική διαφορά με τον εργοδότη και καθιστά την απεργία, δίχως τι άλλο, παράνομη.

Στην πρώτη περίπτωση, ο εργοδότης δεσμεύεται κανονιστικά από σσε και παρόλα αυτά παραβιάζει τα συμπεφωνημένα. Αν υποθέσουμε και εν προκειμένω, ότι από την παραβίαση των διατάξεων της συλλογικής συμφωνίας μερικοί εργαζόμενοι υφίστανται δυσμενή μεταχείριση και ως εκ τούτου περικοπή των μισθολογικών τους αποδοχών, η κήρυξη απεργίας για τον λόγο αυτό είναι απολύτως νόμιμη⁴³⁹.

Και τούτο, διότι, κατ' εξαίρεση, **μπορεί να γίνει απεργία και για νομικές διαφορές, όταν ο εργοδότης παραβιάζει κανόνες εργατικού δικαίου σε συλλογική έκταση**⁴⁴⁰, όπως εν προκειμένω, που αρνείται να εφαρμόσει την σσε που τον δεσμεύει, ακόμη κι αν η παραβίαση δεν αφορά την ολότητα των εργαζομένων.

Τοιουτοτρόπως, θεωρείται νόμιμη η απεργία που έχει ως αίτημα την επαναπρόσληψη μισθωτών που απολύθηκαν, λόγω του ότι ο εργοδότης, κατά παράβαση των διατάξεων τη σσε, δεν εξασφάλισε ίση μεταχείριση των εργαζομένων στο περιβάλλον εργασίας, και ως εκ τούτου, κατήρτισε το προφίλ συγκεκριμένων υπαλλήλων του για την αξιολόγηση της απόδοσης και της ασυμπεριφοράς τους.

Άλλωστε, σύμφωνα και με τη νομολογία το γεγονός, ότι μια συλλογική διαφορά συνιστά συγχρόνως και νομική διαφορά, δεν αποκλείει την προσφυγή στην απεργία με αίτημα την επίλυση της, αφού κάτι τέτοιο θα περιόριζε σημαντικά το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας⁴⁴¹.

Επομένως, εφόσον, η νομική διαφορά έχει συλλογική διάσταση, δηλαδή αφορά περισσότερους ή όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη που δημιουργεί τη διαφορά, υπερβαίνει προφανώς τα όρια του 281ΑΚ, καθιστά την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας με το οποίο ζητείται η επίλυση της διαφοράς, νόμιμη, και τούτο διότι η συλλογικότητα της διαφοράς υπερισχύει της νομικής της φύσης⁴⁴².

⁴³⁸ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π, σελ. 297.

⁴³⁹ Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π, σελ. 645.

⁴⁴⁰ Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2018, σελ. 212 και 214.

⁴⁴¹ Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π, σελ. 299 – 300.

⁴⁴² Βλ. ενδεικτικά 468/2012 ΑΠ, ΕΕργΔ 2012, σελ. 869 επ., πρβλ. Λεβέντη Γ., ό.π, σελ. 645.

Με την ίδια λογική, είναι επιτρεπτή και η απεργία που δεν πραγματοποιείται για μια νομική διαφορά που έχει λάβει συλλογική έκταση, αλλά γίνεται προς διαμαρτυρία της παραβίασης θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών μοναχά ενός εργαζόμενου.

Στην περίπτωση αυτή, και προκειμένου για τη νομιμότητα της εν λόγω απεργίας, απαιτείται, η παραβίαση της ιδιωτικής σφαίρας του μεμονωμένου εργαζόμενου και η προσβολή της εξουσίας αυτοδιάθεσής του, να σηματοδοτεί ένα οργανωμένο σχέδιο παράβασης της νομοθεσίας από τον εργοδότη, οι επιπτώσεις του οποίου είναι θέμα χρόνου να εκδηλωθούν και σε άλλους εργαζομένους της επιχείρησης. Το ατομικό συμφέρον και η ατομική νομική διαφορά, επομένως, δύναται να λάβουν συλλογική διάσταση, εφόσον από την εξωτερική του συμπεριφοράς του εργοδότη κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, διαμηνύεται μια προσχεδιασμένη και προμελετημένη πολιτική επέμβασης στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων κατά παράβαση των συλλογικών συμφωνιών.

Επίλογος

Η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη δημιούργησε ακόμα περισσότερους κινδύνους για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο χώρο εργασίας, σε μία εποχή, όπου η ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, ήδη βάλλονταν με τα παραδοσιακά μέσα επεξεργασίας και συλλογής. Στην Ελλάδα, η αναγκαιότητα συνταγματικής κατοχύρωσης, εισήχθη το πρώτον με την αναθεώρηση το 2001 και την προσθήκη του άρθρου 9Α του Συντάγματος, και κατόπιν με την ψήφιση του εκτελεστικού, του Συντάγματος, νόμου 2472/97, με τον οποίο επήλθε ποιοτική μεταβολή στο εθνικό νομικό σύστημα της προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Εντούτοις, η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η ανάπτυξη της κοινωνίας της πληροφορίας στην καθημερινότητα μας, η άγνοια των επιπτώσεων σε ζητήματα προστασίας προσωπικών δεδομένων, η πολυπλοκότητα των σύγχρονων αυτοματοποιημένων συστημάτων, η κατακόρυφη αύξηση της ζήτησης πληροφοριών, οι διασυννοριακές ροές και η απουσία επαρκούς και αποτελεσματικής προστασίας των υποκειμένων των δεδομένων, φανέρωσε την τρωτότητα και τις αδυναμίες του προγενέστερου καθεστώτος.

Ο Γενικός Κανονισμός 679/16 ήρθε να καλύψει το έλλειμμα προστασίας, παρέχοντας ένα ισχυρό οπλοστάσιο δικαιωμάτων στο υποκείμενο των δεδομένων και προσδίδοντας του ενεργό ρόλο στον έλεγχο νομιμότητας της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Ωστόσο, από τον τίτλο του Κανονισμού, προμηνύεται, ότι η προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων δεν είναι αυτοσκοπός και τούτο, διότι, ο Κανονισμός δεν αναφέρεται μόνο στη προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν, αλλά αναφέρεται ισότιμα και στην ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Ο τίτλος, βέβαια, του Κανονισμού δικαιολογείται πλήρως, καθώς κανένα συνταγματικό δικαίωμα δεν είναι απόλυτο και σε κάθε περίπτωση επιβάλλεται στάθμιση των αντικρουόμενων δικαιωμάτων από τον εκάστοτε ερμηνευτή του δικαίου.

Παρόλα αυτά, ειδικά στο εργατικό δίκαιο, από τη στιγμή που 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 ειδικών κατηγοριών (π.χ. κατάσταση της υγείας), ανακύπτει ευλόγως το ζήτημα του μέτρου της επέμβασης του εργοδότη στη αυτοκαθοριζόμενη σφαίρα εξουσίας του εργαζομένου.

Είναι ανάγκη, 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 δεν 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. Ωστόσο, τα χρησιμοποιούμενα μέσα για την εξυπηρέτηση αυτών των συμφερόντων, δεν πρέπει να διεισδύουν άμετρα στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζομένου, καθιστώντας τον αέναο αντικείμενο παρακολούθησης. Με τα εμπλουτισμένα δικαιώματα που παρέχει ο Γενικός Κανονισμός στον εργαζόμενο-υποκείμενο των δεδομένων, του παρέχει τη δυνατότητα να «υψώσει το ανάστημά του» απέναντι στον εργοδότη και να «φωνάξει», ότι είναι ακόμη ένας άνθρωπος και όχι απλά ένα εργαλείο, μια μάζα πληροφοριών, η αξιοποίηση των οποίων συμβάλλει στην κερδοφορία του εργοδότη.

Βιβλιογραφία

1. Gutwirth, Serge, Pouillet, Yves, de Hert, Paul, Data Protection in a Profiled World, INBUNDEN Engelska, 2010.
2. Herke kranenborg, Google and the Right to be Forgotten, European Data Protection Law Review 2015.
3. Hildebrandt, Mireille, Gutwirth, Serge, Regulating profiling in a democratic constitutional state. Profiling the european citizen, Cross-disciplinary perspectives, 2008.
4. Αρμαμέντος Παναγιώτης/Σωτηρόπουλος Βασίλης, Προσωπικά Δεδομένα – Ερμηνεία ν. 2472/97, Εκδόσεις Σάκκουλα 2005.
5. Γκριτζαλης Δημήτρης, Ασφάλεια Πληροφοριακών Συστημάτων και Υποδομών: Εννοιολογική θεμελίωση, σε Κατσικά Σωκράτη, Γκριτζάλη Δημήτρη, Γκριτζάλη Στέφανο, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών, Αθήνα 2004.
6. Δαγτόγλου Πρόδρομος, Ατομικά Δικαιώματα, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε ,2012.
7. Δούκα Βικτώρια, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/97 και οι εργαζόμενοι, Εκδόσεις Σάκκουλα 2011.
8. Ζερδελής Δημήτρης, Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε 2014.
9. Ζερδελής Δημήτρης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2^η εκδ. 2017.
10. Ιγγλεζάκης Ιωάννης, Εισαγωγή στο δίκαιο της Πληροφορικής, Εκδόσεις Σάκκουλα, 3^η εκδ. 2018.
11. Ιγγλεζάκης Ιωάννης, Ο Γενικός κανονισμός Προστασίας προσωπικών Δεδομένων – Εισαγωγή στο νέο νομικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Εκδόσεις INTERACTIVE BOOKS 2018.
12. Καζάκος Άρις, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 2013.
13. Καμενόπουλος Θωμάς, Η μεταβίβαση δραστηριοτήτων (Outsourcing) στη νεώτερη νομολογία του ΔΕΚ, Η διάσπαση της Επιχείρησης, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2008.
14. Καρδαράς Αθανάσιος, Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως, Εκδόσεις Σάκκουλα Αντ. Ν. 1996.
15. Κεράνης Δημήτρης, Η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα 2000.
16. Κιοσσέ-Παυλίδου Λευκή, Η Συλλογική Διαπραγμάτευση Σήμερα, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
17. Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε 2014.

18. Λαδάς Δημήτρης, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του Εργαζόμενου, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
19. Λαδάς Δημήτρης, σε Πληροφορική και Εργατικό δίκαιο - 16ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Δικαίου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
20. Λεβέντης Γεώργιος – Παπαδημητρίου Κώστας, Ατομικό Εργατικό δίκαιο, Εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2011.
21. Λεβέντης Γεώργιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2007.
22. Μαλαγαρδή Αθηνά, Νέες Τεχνολογίες- Προσωπικά δεδομένα και εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αντ. Ν., Αθήνα – Κομοτηνή 2010.
23. Μαυριάς Κώστας, Το συνταγματικό δικαίωμα του ιδιωτικού βίου, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα- Κομοτηνή, 1982.
24. Μήτρου Λίλιαν, Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε Δόνος/Μήτρου/Μίτλεπτον/Παπακωνσταντίνου, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση προστασίας των δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα 2002.
25. Παναγοπούλου - Κουτνατζή Φερενίκη, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ- Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα 2017.
26. Παπαδημητρίου Κώστας, Πληροφορική - Εργασία - Εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα 1987.
27. Παπαδημητρίου Κώστας, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018.
28. Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, εκδ. Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2006.
29. Τραυλός- Τζανετάτος Δημήτρης, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, Εκδόσεις Οδυσσέας 1990.
30. Τραυλός-Τζανετάτος Δημήτρης, Α' Παρέμβαση, σε: Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης, Εκδόσεις Σάκκουλα 2002.
31. Τραυλός Τζανετάτος Δημήτρης, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα 2013.
32. Χρήστου Βασιλική, Το δικαίωμα στην προστασία από την επεξεργασία δεδομένων, Θεμελίωση-Ερμηνεία-Προοπτικές, Εκδόσεις Σάκκουλα 2017.
33. Χριστοδούλου Κωνσταντίνος, Δίκαιο Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
34. Χρυσόγονος Κωνσταντίνος, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2006.

Αρθρογραφία

35. Ανθήμου Κατερίνα, Το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του ατόμου ως έκφραση του δικαιώματος επί της προσωπικότητας, Κριτική Επιθεώρηση, 2008, σελ. 155 επ.
36. Γιαννόπουλος Γιώργος, σε Κοτσαλή Λεωνίδα / Μενουδάκο Κωνσταντίνο, Υποχρεώσεις του υπευθύνου επεξεργασίας - ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (GDPR), Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 178 επ.
37. Γκούτος Χαρίλαος, Οι νέες συνταγματικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2001, σελ. 709 επ.
38. Δελλής Γεώργιος, Εισαγωγή σε Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016/ΕΕ- Εισαγωγή και Προστασία Δικαιωμάτων, Εκδόσεις Σάκκουλα 2017, σελ. 3 επ.
39. Δούκα Βικτώρια, Προσωπικά Δεδομένα και εργασιακές σχέσεις: Προστασία σύμφωνα με το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2018, σελ. 641 επ.
40. Ζωγραφόπουλος Δημήτρης, Η υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου (Data protection impact assessment - DPIA) στον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (GDPR), Συνήγορος 120/2017, σελ. 41 επ.
41. Ιγγλεζάκης Ιωάννης, Η συγκατάθεση στο δικαίο προστασίας προσωπικών δεδομένων, σε Κοτσαλή Λεωνίδα, Νομική Βιβλιοθήκη 2016, σελ. 95 επ.
42. Καρταλτζής Βασίλης, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και outsourcing, Δίκαιο Επιχειρήσεων Εταιρειών 2004, σελ. 1106 επ.
43. Κουκιάδης Ιωάννης, Οι νέες παραγωγικές σχέσεις και η συμβολή του εργατικού δικαίου στην ανάπτυξη, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017, σελ. 605 επ.
44. Κουκιάδης Ιωάννης, Πράσινη Βίβλος, Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007, σελ. 658 επ.
45. Κουκιάδης Ιωάννης, Τηλεργασία, Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, Δίκαιο Επιχειρήσεων Εταιρειών 1996, σελ.12 επ.
46. Λαδός Δημήτριος, Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017, σελ. 157 επ.
47. Λεβέντης Γεώργιος, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σύνταγμα 1976, σελ. 121 επ.
48. Λεμπέση Δήμητρα, Γενικός Ευρωπαϊκός Κανονισμός για την προστασία προσωπικών δεδομένων (ΕΕ 2016/679) – Κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ - Συγκριτική μελέτη, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2018, σελ. 497 επ.
49. Μαλαγαρδή Αθηνά, Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2014, σελ. 241 επ.

50. Μήτρου Λίλιαν, Η προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, σε Προσωπικά Δεδομένα Κοτσαλής Γ. Λεωνίδας, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2016
51. Μήτρου Λίλιαν, σε Κοτσαλή Λεωνίδα, – Μενουδάκο Κωνσταντίνο, Γενικός Κανονισμός για την Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων - Υποχρεώσεις του υπεύθυνου επεξεργασίας, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη 2018, σελ. 167 επ.
52. Μήτρου Λίλιαν, Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά. Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017, σελ. 137 επ.
53. Μίτλεπτον Φίλιππος, Δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοκαθορισμό και Δημόσια Τάξη: Ο ρόλος της Αρχής, σε Δίκαιο και Κοινωνία στον 21 αι., 2002, σελ. 47 επ.
54. Παναγοπούλου – Κουτνατζή Φερενίκη, Οι νέες τεχνολογίες και η προστασία της ιδιωτικής σφαίρας στο χώρο εργασίας, Ευρωπαϊών Πολιτεία 2011, σελ. 329 επ.
55. Παναγοπούλου- Κουτνατζή Φερενίκη, Το δικαίωμα στη λήθη στην εποχή της αβάσταχτης μνήμης: Σκέψεις αναφορικά με την Πρόταση Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων, Εφημερίδα Δημοσίου Δικαίου 2012, σελ. 264 επ.
56. Παπαδημητρίου Κώστας, Η χρησιμοποίηση οπτικοακουστικών μέσων στην επιχείρηση για την παρακολούθηση των εργαζομένων, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1986, σελ. 153 επ.
57. Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η αρχή εν αμφιβολία υπέρ του υποκειμένου στο δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, Νομικό Βήμα, 2005, σελ. 1202 επ.
58. Σιδέρης Δημήτρης, Η συνταγματική θεμελίωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης στο εργατικό δίκαιο, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2015, σελ. 1345 επ.
59. Στεργίου Άγγελος , Οικονομικά εξαρτημένοι αυτοαπασχολούμενοι, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας 2008, σελ. 739 επ.
60. Τουντόπουλος Βασίλης, Το δικαίωμα ενημέρωσης του υποκειμένου των δεδομένων, Δίκαιο Επιχειρήσεων Εταιρειών 1999, σελ. 577 επ.
61. Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτρης, Ψηφιακή επανάσταση και εργασία. Η πλατφόρμα crowdworking, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2016, σελ. 1289 επ.
62. Τραυλός - Τζανετάτος Δημήτρης, Εργατικό δίκαιο: από την κρίση στη μετάλλαξη- Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος;, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 2017, σελ. 17 επ.

Γνώμες – Γνωμοδοτήσεις

63. Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Article 29 – Data Protection Working Party.
64. Γνώμη 2/2017 - Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, 8 Ιουνίου 2017, WP 249.

65. Γνώμη 13/2011 – Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 σχετικά με τις υπηρεσίες εντοπισμού γεωγραφικής θέσης που παρέχονται μέσω έξυπνων κινητών συσκευών, 16 Μαΐου 2011, WP 185.
66. Έγγραφο Εργασίας της Ομάδας του άρθρο 29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, 29 Μαΐου 2002, WP 55.
67. Οδηγία 115/2001 Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα
68. Ομάδα Εργασίας άρθρου 29, Guidelines on Data Protection Impact Assessment (DPIA) and determining whether processing is “likely to result in a high risk” for the purposes of Regulation 2016/679, WP 248.
69. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29, Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με το δικαίωμα στη φορητότητα των δεδομένων, 13.12.2016, WP 242 .

Διαδικτυακές πηγές – Εξωτερικοί σύνδεσμοι.

70. https://dpoacademy.gr/_files/200000244-172fe1828a/THEMA_ZOGRAFOPOULOS.pdf
71. [New Forms of Employment, Eurofound Research Report,](#)
72. http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=44137.
73. <http://www.efsyn.gr/arthro/ta-prosopika-dedomena-os-proshima-gia-apolyseis>
74. Ιγγλεζάκης Ιωάννης, Το δικαίωμα στη λήθη: Ένα νέο ψηφιακό δικαίωμα στον κυβερνοχώρο https://www.lawspot.gr/nomikablogs/ioannis_igglezakis/dikaio-ma-sti-lithi-ena-neo-psifiakodikaioma-gia-ton-kyvernohoros
75. Παναγοπούλου Κουτνατζή Φερενίκη, Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;) <https://www.ethemis.gr/epistimoniki-arthrografia-fereniki-panagopoulou-koutnatzi.html>
76. <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/news-overview.cfm>