



ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2023-2024

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Της Ελευθερίας- Φρειδερίκης Καζάνη του Νικολάου
A.M.: 7340132302005

Οι συσκευές γεωεντοπισμού των εργαζομένων

Επιβλέποντες:

- α) Κωνσταντίνος Δ. Παπαδημητρίου
- β) Δημήτριος Λαδάς
- γ) Ιωάννης Σκανδάλης

Αθήνα, Ιανουάριος 2024

Copyright © [*Ελευθερία-Φρειδερίκη Καζάνη, Ιανουάριος 2024*]

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.

Πίνακας Περιεχομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
A. Εννοιολόγηση – Νομοθετικοί Ορισμοί	8
i) Γεωεντοπισμός – Τα συστήματα γεωεντοπισμού.....	8
ii) Προσωπικά δεδομένα – Δεδομένα θέσης.....	10
iii) Αλγοριθμική διαχείριση/ διοίκηση.....	10
B. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της τεχνολογίας: Η σημασία τους στο δικαιοτικό χώρο.	11
i) Η σχέση δικαίου τεχνολογίας.....	11
ii) Το πρόβλημα του μαύρου κουτιού και η νομική ρύθμιση	13
iii) Το μέλλον της ρύθμισης: Αντιμετώπιση της δύναμης της τεχνολογίας	14
Γ. Το διευθυντικό δικαίωμα: Διόγκωση ή Ο ψηφιακός μετασχηματισμός και ενάσκηση;	14
1. Η επίδραση των τεχνολογικών εξελίξεων στην διαμόρφωση των όρων εργασίας.....	14
2) Το διευθυντικό δικαίωμα – Η προβληματική	16
i) Ο εργοδοτικός έλεγχος μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού	17
ii) Η ιδιωτικότητα και το δίκαιο προστασίας των εργαζομένων ως όρια του διευθυντικού δικαιώματος.....	18
Δ. Η ηλεκτρονική παρακολούθηση/επιτήρηση των εργαζομένων με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων : η περίπτωση του γεωεντοπισμού.....	20
Ε. Η προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου – Η περίπτωση της χρήσης συστημάτων γεωεντοπισμού.....	23
i) Η προστασία της ιδιωτικότητας.....	25
ii) Η Νομολογία του ΕΛΛΑ	27
iii) Ο έλεγχος της αναλογικότητας στο ΕΛΛΑ.	30
iv) Η νομολογία του ΕΛΛΑ και η περίπτωση του γεωεντοπισμού	30
ΣΤ. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων θέσης στην παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωεντοπισμού	33
i) Το νομοθετικό πλαίσιο	33
ii) Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας (άρθρο 6 ΓΚΠΔ)	35
iii) Οι γενικές αρχές της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 5 ΓΚΠΔ)	36
iv) Η ρήτρα ανοίγματος για τη ρύθμιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τα κράτη μέλη (άρθρο 88 ΓΚΠΔ)	36
ν) Τα δεδομένα θέσης στην εργασία	38
i) Η συναίνεση του εργαζομένου στην επεξεργασία των δεδομένων θέσης	39
vi) Δεδομένα θέσης: Απλά ή Ειδικής κατηγορίας δεδομένα;	40
Ζ) Τα σενάρια συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων θέσης και η νομική τους αξιολόγηση.	41

i) Η περίπτωση του γεωεντοπισμού στην τηλεργασία	41
ii) Το Διαδίκτυο των Πραγμάτων (Internet of Things) και ο γεωεντοπισμός : κινητές φορητές συσκευές και οχήματα	42
H. Η διαχείριση του κινδύνου στο ΓΚΠΑ μέσω της Έκθεσης Εκτίμησης Αντικτύπου	43
Θ. Αλγοριθμική Διοίκηση – Αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης – γεωεντοπισμός	44
i) Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες της ΕΕ	45
α) Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (EU AI ACT)	46
β) Η πρόταση Οδηγίας για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.....	47
ii) Ο γεωεντοπισμός υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εγχειρημάτων της ΕΕ.....	48
iii) Η συλλογική διαπραγμάτευση	48
I. Η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων.....	49
i) Η επίδραση της αλγοριθμικής διοίκησης στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων: Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι – Το παράδειγμα των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και η ρύθμιση της νέας οδηγίας.	50
ii) Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι.....	50
iii) Η νέα ρύθμιση της Πρότασης Οδηγίας	51
Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	52
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	54
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ	54
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	55
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	58

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο συσχετισμός τεχνολογίας, εργασίας και δικαίου δεν είναι καινούριος καθώς ιστορικά οι τεχνολογικές εξελίξεις καθόριζαν τον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής, του εργατικού δυναμικού και τελικά της ίδιας της επιχείρησης. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του κόσμου της εργασίας θέτει σημαντικές προκλήσεις στο χώρο του εργατικού δικαίου. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας εξετάζεται η εφαρμογή συσκευών γεωεντοπισμού στην εργασία και οι προκλήσεις που τίθενται από την σκοπιά της προστασίας των εργαζομένων. Έτσι η χρήση των εφαρμογών του γεωεντοπισμού προσεγγίζεται ως ένα μέσο παρακολούθησης του εργαζομένου, δηλαδή ως μία εκδήλωση του εργοδοτικού ελέγχου επί της παρεχόμενης εργασίας. Η ψηφιακή ενάσκηση του εργοδοτικού ελέγχου συνιστά εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος η οποία όμως προσκρούει στο δικαίωμα των εργαζομένων για την προστασία της προσωπικότητάς τους, της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τους. Η επιχειρούμενη στάθμιση των συγκρουόμενων εννόμων συμφερόντων και θεμελιωδών δικαιωμάτων διενεργείται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο οικείο νομικό πλαίσιο, όπως ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας των Δεδομένων, και σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, προκειμένου για την ουσιαστική πραγμάτωση του σκοπού του εργατικού δικαίου, την προστασία των εργαζομένων.

Κεντρικές έννοιες για την ανάλυση που ακολουθεί στην παρούσα εργασία είναι ο γεωεντοπισμός, το διευθυντικό δικαίωμα, ο εργοδοτικός έλεγχος, η παρακολούθηση ή επιτήρηση, η ιδιωτικότητα, η προστασία των προσωπικών δεδομένων, οι οποίες με το βάρος που φέρουν από σκοπιά εργατικού δικαίου αξιοποιούνται για να σχηματίσουν το πλαίσιο στο οποίο εξετάζεται η χρήση και η εφαρμογή συστημάτων γεωεντοπισμού στην εργασία. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας ο γεωεντοπισμός οράται ως εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, το οποίο ενασκειται με την υποβοήθηση η και αποκλειστικά μέσω των νέων τεχνολογιών, εν προκειμένω με την εφαρμογή συσκευών γεωεντοπισμού στην εργασία. Τα ίδια τα τεχνικά χαρακτηριστικά των νέων τεχνολογιών, όπως ενδεικτικά η σε πραγματικό χρόνο συλλογή μεγάλης προσότητας προσωπικών δεδομένων, η επεξεργασία τους μέσω αλγορίθμων, σε συνδυασμό με την κοινώς αποδεκτή ανισομερή κατανομή δυνάμεων ως εγγενή στη σύμβαση εργασίας, εγείρει ερωτήματα και θέτει προκλήσεις στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας (Κεφάλαιο Α) επιχειρείται μία εννοιολόγηση των κεντρικών εννοιών της εργασίας και ειδικότερα, των τρόπων γεωεντοπισμού, της έννοιας των προσωπικών δεδομένων και της αλγοριθμικής διοίκησης. Η κατανόηση στο βαθμό του δυνατού των τεχνικών χαρακτηριστικών των συσκευών γεωεντοπισμού και των προγραμμάτων αυτού θεωρήθηκε κρίσιμη προκειμένου για την καλύτερη κατανόηση της λειτουργίας τους, των συνεπειών στον εργασιακό βίο και συνεπώς της ρύθμισής τους σε νομικό επίπεδο. Περαιτέρω από τις συσκευές γεωεντοπισμού εξάγονται και συλλέγονται δεδομένα θέσης των υποκειμένων των δεδομένων, δηλαδή των εργαζομένων, τα οποία υπόκεινται σε επεξεργασία από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, εργοδότη. Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία τους στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διοίκησης, όπως ενδεικτικά στην περίπτωση της εργασίας σε ψηφιακή πλατφόρμα, εγκυμονεί κινδύνους για τα προσωπικά δεδομένα, απλής και ειδικής κατηγορίας, τα οποία δύνανται να προκύψουν από την επεξεργασία κατ' αρχήν απλών δεδομένων θέσης.

Στο δεύτερο μέρος της παρούσας εργασίας (Κεφάλαιο Β) επιχειρείται μία εισαγωγική κριτική προσέγγιση της σχέσης δικαίου και τεχνολογίας. Οι θεωρίες περί τεχνολογικής ουδετερότητας ή τεχνολογικού ντετερμινισμού έχουν εγείρει στη βιβλιογραφία ζητήματα και προκλήσεις ως προς την ρύθμιση και οριοθέτηση της τεχνολογίας σε νομικό επίπεδο, ενώ έχει υποστηριχθεί ότι η τεχνολογία διαμορφώνει δίκαιο και αντιστρόφως. Οι ως άνω προβληματικές

διαφωτίζουν το δύσκολο έργο της νομοθετικής ρύθμισης μίας συνεχώς εξελισσόμενης πραγματικής κατάστασης, των τεχνολογικών εξελίξεων, οι οποίες ανέκαθεν με τον πλέον επιδραστικό τρόπο ως άνω αναφέρθηκε καθορίζουν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας (Κεφάλαιο Γ) αναδεικνύεται η προβληματική του μετασχηματισμού του διευθυντικού δικαιώματος στον ψηφιακό ή και αναλογικό κόσμο της εργασίας. Ειδικότερα: Το διευθυντικό δικαίωμα ορίζεται ως η εξουσία του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους και τη μορφή της παρεχόμενης εργασίας. Παρόλο που δεν ορίζεται σαφώς από την ελληνική νομοθεσία, είναι θεμελιώδες για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αυτή η εξουσία επιτρέπει στον εργοδότη να λαμβάνει αποφάσεις που σχετίζονται με την εργασία και την οργάνωση της επιχείρησης, όπως την ανάθεση καθηκόντων και την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων. Παράλληλα, η ψηφιακή ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος έχει διευρύνει τις δυνατότητες παρακολούθησης των εργαζομένων μέσω τεχνολογιών, όπως οι συσκευές γεωεντοπισμού (GPS). Αυτές οι τεχνολογίες επιτρέπουν τη συλλογή, αποθήκευση και επεξεργασία δεδομένων σχετικά με τη θέση και την απόδοση των εργαζομένων. Ιδιαίτερα στον τομέα των ψηφιακών πλατφορμών, η χρήση γεωεντοπισμού βοηθά τους εργοδότες να παρακολουθούν τη συμμόρφωση των εργαζομένων με οδηγίες και να προστατεύουν τα επιχειρηματικά τους συμφέροντα. Παράλληλα, όμως, η χρήση αυτών των τεχνολογιών προκαλεί ανησυχίες για την παραβίαση της ιδιωτικότητας των εργαζομένων και την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, λειτουργεί ως κανονιστικό ανάχωμα στην εργοδοτική εξουσία ελέγχου στην περίπτωση του γεωεντοπισμού και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος να είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, ώστε η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος να μην προσβάλλει θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων, όπως την ιδιωτική τους ζωή. Η επέκταση της διευθυντικής εξουσίας λόγω τεχνολογιών παρακολούθησης και ψηφιακών εργαλείων θέτει το ερώτημα εάν αυτές οι πρακτικές ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης ή υπονομεύουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η ανάγκη οριοθέτησης της διευθυντικής εξουσίας με τρόπο που προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι κρίσιμη, καθώς οι τεχνολογίες παρακολούθησης αυξάνουν τις πιθανότητες καταχρηστικής συμπεριφοράς από τους εργοδότες.

Στο κεφάλαιο τέταρτο της παρούσας (Κεφάλαιο Δ) στο ως άνω πλαίσιο αναδεικνύεται η κεντρική προβληματική της εργασίας δηλαδή η σύγκρουση των θεμελιωδών δικαιωμάτων του διευθυντικού δικαιώματος στο πλαίσιο της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη και της ιδιωτικότητας, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας των εργαζομένων. Για την καλύτερη κατανόηση της προβληματικής κρίθηκε σημαντική η εννοιολογική ανάλυση των εννοιών της παρακολούθησης και της επιτήρησης από τη σκοπιά της ανανομηματοδότησής τους στο πλαίσιο της εργασίας ένεκα των τεχνολογικών μεταβολών. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η επιτήρηση συνδέεται με την άσκηση εξουσίας και την πειθάρχηση, ενώ η παρακολούθηση περιγράφεται ως ουδέτερη πρακτική συλλογής δεδομένων. Στο πλαίσιο της οικονομίας της πλατφόρμας, η αλγοριθμική επιτήρηση αντικαθιστά την παραδοσιακή ανθρώπινη επίβλεψη και ενισχύει την εξάρτηση των εργαζομένων από την πλατφόρμα. Η συνδυαστική χρήση αλγορίθμων και γεωεντοπισμού διαμορφώνει ένα πολυεπίπεδο καθεστώς επιτήρησης που στοχεύει στη συμμόρφωση με τις οδηγίες του εργοδότη, θέτοντας σε κίνδυνο την ιδιωτικότητα και την αυτονομία των εργαζομένων. Σε ενωσιακό κανονιστικό επίπεδο, έχουν έρθει αναγνωρίστη τις προκλήσεις της «αλγοριθμικής διοίκησης» και τα τελευταία έτη προωθήθηκαν νομοθετικές ρυθμίσεις για την προστασία των εργαζομένων στις ψηφιακές πλατφόρμες, μεταξύ άλλων ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, η ο Κανονισμός για την Τεχνητή Νοημοσύνη, και την προσφάτως εγκριθείσα τον Απρίλιο του 2024 από το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο Πρόταση

Οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Η σύγκρουση ανάμεσα στην επιχειρηματική ελευθερία και την προστασία των προσωπικών δεδομένων καθιστά επιτακτική την ανάγκη για ένα ισχυρό ρυθμιστικό πλαίσιο, που θα ρυθμίζει ειδικά και θα διασφαλίζει την ισορροπία δικαιωμάτων εργοδοτών και εργαζομένων.

Στα κεφάλαια πέμπτο έως όγδοο επιχειρείται η συνολική επισκόπηση του νομοθετικού ρυθμιστικού πλαισίου για την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων από τη σκοπιά του γεωεντοπισμού των εργαζομένων ως μέσου παρακολούθησης τους, αξιοποιώντας και τη σχετική νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ειδικότερα, στο πέμπτο και έκτο κεφάλαιο της παρούσας (Κεφάλαιο Ε και ΣΤ) η εργασία εμβαθύνει στο ζήτημα της προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου στην περίπτωση εφαρμογή συστημάτων γεωεντοπισμού. Στο πέμπτο κεφάλαιο της παρούσας, αναδεικνύεται η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου στην εξαρτημένη εργασία ως καίριας σημασίας στο βαθμό που ο εργαζόμενος δεσμεύει καθ' όλο το διάστημα της εργασίας του την προσωπικότητά του. Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, στην προστασία των προσωπικών δεδομένων λειτουργούν ως κανονιστικά αναχώματα στην εργοδοτική εξουσία. Το άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) επιβάλλει τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής συμπεριλαμβανομένου του εργασιακού βίου, όπως ερμηνεύεται από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η σχετική νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αναγνωρίζει ότι οι εργοδότες οφείλουν να τηρούν τα όρια της ιδιωτικότητας και να διασφαλίζουν ότι κάθε περιορισμός σε αυτήν είναι αναγκαίος και ανάλογος προς τον σκοπό που επιδιώκεται. Εφόσον η τεχνολογία επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση της θέσης του εργαζομένου, τίθεται ζήτημα αναλογικότητας και αναγκαιότητας της επέμβασης αυτής στην ιδιωτικότητα του εργαζομένου. Εν συνεχεία, στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικά το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων σε διεθνές, ενωσιακό και εθνικό επίπεδο ως εξέλιξη του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα που επιβλήθηκε από την πραγματικότητα των τεχνολογικών εξελίξεων. Με κορυφαίο νομοθέτημα τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων συνδυαστικά με τις Γνώμες της οικείας Ομάδας Εργασίας τόσο του Γενικού Κανονισμού όσο και της προϊσχύουσας Οδηγίας 95/46/ΕΚ για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, επιχειρήθηκε η θέσπιση προστατευτικού πλαισίου για κάθε συλλογή και επεξεργασία αυτοματοποιημένη ή μη των προσωπικών δεδομένων. Παρά την πρόβλεψη ειδικότερων απαιτήσεων για τη νόμιμη επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο της εργασίας, υποστηρίζεται ότι οι ιδιαιτερότητες της εργασιακής σχέσης απαιτούν ένα πιο εξειδικευμένο και συμπεριληπτικό πλαίσιο. Εν συνεχεία, στο κεφάλαιο έβδομο (Κεφάλαιο Ζ) αναλύονται ειδικότερες περιπτώσεις και προβληματικές των εφαρμογών των συσκευών γεωεντοπισμού και στο κεφάλαιο όγδοο (Κεφάλαιο Η) αναδεικνύεται η σημασία του εργαλείου της της Έκθεσης Εκτίμησης Αντικτύπου που επιβάλλεται από τον Κανονισμό ικανού να επιτύχει σε προληπτικό επίπεδο την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Συνοψίζοντας, καταλήγουμε ότι το νομοθετικό πλαίσιο και η νομολογία θέτουν σημαντικά αναχώματα για την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζομένου, ενώ η πρόκληση παραμένει η προσαρμογή των παραδοσιακών νομικών εννοιών στα νέα δεδομένα που επιβάλλουν οι τεχνολογικές εξελίξεις και η εξειδικευμένη ρύθμισή τους.

Στο κεφάλαιο ένατο (Κεφάλαιο Θ) γίνεται λόγος για την περίπτωση της αλγοριθμικής διοίκησης, βασικό τρόπο ενάσκησης διευθυντικού δικαιώματος ιδίως στις ψηφιακές πλατφόρμες, η οποία θέτει εντονότερες προκλήσεις στο ως άνω πλαίσιο και τις προσπάθειες ρύθμισης του ζητήματος σε ενωσιακό επίπεδο. Ανευρίσκονται τα σημεία τομής με την περίπτωση του γεωεντοπισμού και επιχειρείται μία ανάλυση με νομική βάση την προσφάτως ως άνω εγκριθείσα

Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τους απασχολούμενους σε ψηφιακή πλατφόρμα.

Στο δε κεφάλαιο δέκατο (Κεφάλαιο Ι) η σκέψη μας εκκινεί από την παραδοχή ότι η ψηφιοποίηση και αλγοριθμοποίηση του εργοδοτικού ελέγχου της εργασίας μέσω συσκευών γεωεντοπισμού ενδέχεται να αυξάνει τα επίπεδα στρες στην εργασία, να ενισχύει το αίσθημα των εργαζομένων απώλειας ελέγχου επί της εργασίας τους, να εντατικοποιεί τους ρυθμούς της εργασίας κ.α. Όπως ήδη έχει καταδειχθεί από τον γεωεντοπισμό των εργαζομένων δύναται να προκύπτουν δεδομένα θέσης από τα οποία σε συνέχεια της επεξεργασίας τους να εξάγονται συμπεράσματα σχετικά με την αποδοτικότητα, ρυθμό παραγωγικότητας των εργαζομένων. Συνεπώς κρίνεται σκόπιμη η ενίσχυση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, εντός των οποίων συνυπολογίζονται και οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι. Ανοιχτό ερώτημα παραμένει αν η χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων δύναται να θεωρηθεί ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος της εργασίας σε ψηφιακή πλατφόρμα ενώ ασκείται κριτική στο γεγονός ότι μέχρι στιγμής η προστασία και η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης αφορά αποκλειστικά τις ψηφιακές πλατφόρμες και όχι τις παραδοσιακές επιχειρήσεις στις οποίες δεν αποκλείεται να χρησιμοποιούνται αλγοριθμικά εργαλεία για τη διαχείριση του προσωπικού. Τέλος στο τελευταίο μέρος της παρούσας συνοψίζεται η παραπάνω προβληματική της χρήσης συσκευών γεωεντοπισμού και εξάγονται συμπεράσματα με έμφαση στην ανάγκη θέσπισης ενός ενιαίου ενημερωμένου πλαισίου ειδικά για την εργασία.

A. Εννοιολόγηση – Νομοθετικοί Ορισμοί

i) Γεωεντοπισμός – Τα συστήματα γεωεντοπισμού

Με τον όρο «γεωεντοπισμός» (geopositioning, geolocation, geolocalization) νοείται η διαδικασία προσδιορισμού ή εκτίμησης της γεωγραφικής θέσης ενός αντικειμένου ή ενός ατόμου, εν προκειμένω του εργαζόμενου. Ο γεωεντοπισμός δίνει ένα σύνολο γεωγραφικών συντεταγμένων (όπως γεωγραφικό πλάτος και γεωγραφικό μήκος) σε ένα δεδομένο σημείο αναφοράς του χάρτη-οι θέσεις μπορούν επίσης να εκφραστούν ως διόπτευση και απόσταση από ένα γνωστό ορόσημο. Με τη σειρά τους, οι θέσεις μπορούν να προσδιορίσουν μια σημαντική τοποθεσία, όπως μια διεύθυνση οδού. Ο γεωεντοπισμός μπορεί να λάβει τις εξής μορφές συστημάτων: α) σύστημα γεωεντοπισμών θέσης με τη χρήση μηχανισμών για τον προσδιορισμό των θέσεων γενικά, β) σύστημα διαδικτυακού γεωγραφικού εντοπισμού, πρόκειται για λογισμικό ικανό να συμπεράνει τη γεωγραφική θέση μιας συσκευής που είναι συνδεδεμένη στο διαδίκτυο, λ.χ. η διεύθυνση IP της συσκευής μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον προσδιορισμό της χώρας, της πόλης ή του ταχυδρομικού κώδικα, προσδιορίζοντας τη γεωγραφική της θέση γ) μέσω κινητών τηλεφώνων.

Ευρέως διαδεδομένο στη χρήση είναι το σύστημα γεωγραφικού προσδιορισμού (Global Positioning System- GPS) ή παγκόσμιο σύστημα εντοπισμού συντεταγμένων ή θεσιθεσίας ή γεωτοποθετήσεως ή γεωεντοπισμού, το οποίο βασίζεται σε ένα «πλέγμα» εικοσιτεσσάρων δορυφόρων της Γης, στους οποίους υπάρχουν ειδικές συσκευές, οι οποίες ονομάζονται «δέκτες GPS»¹. Οι δέκτες αυτοί παρέχουν ακριβείς πληροφορίες για τη θέση ενός σημείου, το υψόμετρό του, την ταχύτητα και την κατεύθυνση της κινήσεώς του. Η δορυφορική γεωγραφική θέση παρέχεται επί του παρόντος μόνο από το σύστημα GPS (Global Positioning System-Παγκόσμιο

¹ Φ. Παναγοπούλου, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, 2012, σ. 7 = sakkoulas-online.

Σύστημα Εντοπισμού Θέσεως), το οποίο ανέπτυξε ο στρατός των ΗΠΑ και τα αποτελέσματα του οποίου έχουν διατεθεί και για μη στρατιωτικές χρήσεις. Τα δεδομένα θέσης υπολογίζονται μέσω ενός τριγωνομετρικού σημείου και παρέχονται σε πραγματικό χρόνο στο άτομο που διαθέτει δέκτη GPS, τα οποία εν συνεχεία μπορούν να αποσταλούν σε τρίτο μέρος μέσω δικτύου ηλεκτρονικής επικοινωνίας (συνδυασμός GPS/GSM)².

Έξυπνες κινητές συσκευές διαθέτουν chips με δέκτη GPS που προσδιορίζουν την τοποθεσία τους. Η τεχνολογία γεωγραφικού προσδιορισμού χρησιμοποιεί τριανταένα δορυφόρους, ο καθένας εκ των οποίων περιστρέφεται σε μία από τις έξι διαφορετικές τροχιές γύρω από τη γη. Κάθε δορυφόρος μεταδίδει ένα πολύ ακριβές ραδιοσήμα. Η κινητή συσκευή μπορεί να καθορίσει την τοποθεσία της, όταν ο αισθητήρας GPS συλλάβει τουλάχιστον τέσσερα σήματα.

Περαιτέρω, στο περιβάλλον της εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, ενδεικτικά στην περίπτωση των διανομέων, αλλά και σε μη διαμεσολαβημένα από την πλατφόρμα/ αναλογικά εργασιακά περιβάλλοντα γίνεται χρήση συστήματος εντοπισμού των οχημάτων, το οποίο συνδυάζει τη χρήση του αυτοματοποιημένου εντοπισμού θέσης οχημάτων για μεμονωμένα οχήματα με λογισμικό που συλλέγει τα δεδομένα σε μεμονωμένα οχήματα με λογισμικό που συλλέγει αυτά τα δεδομένα παρέχοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα των θέσεων των οχημάτων. Τα σύγχρονα συστήματα εντοπισμού οχημάτων χρησιμοποιούν συνήθως την τεχνολογία GPS ή GLONASS³ για τον εντοπισμό του οχήματος, αλλά μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν και άλλοι τύποι αυτόματης τεχνολογίας εντοπισμού οχήματος. Οι πληροφορίες οχημάτων μπορούν να προβληθούν σε ηλεκτρονικούς χάρτες μέσω του Διαδικτύου ή εξειδικευμένου λογισμικού.

Το ιδιαίτερα κρίσιμο τεχνικό χαρακτηριστικό του συστήματος GPS και κατ' επέκταση κρίσιμο για την επιτέλεση του προστατευτικού σκοπού του εργατικού δικαίου, σχετίζεται με την παροχή δεδομένων θέσης σε πραγματικό χρόνο, καθιστώντας δυνατή την ακριβή γεωτοποθέτηση του οχήματος και κατά συνέπεια του εργαζόμενου. Από τυχόν αυτοματοποιημένη ή μη επεξεργασία των δεδομένων θέσης δύναται να προκύψουν συμπεράσματα ως προς την τήρηση του ωραρίου εργασίας, την ακολούθηση της ενδεδειγμένης διαδρομής, την οδηγική συμπεριφορά του εργαζόμενου, την ολοκλήρωση της ανατεθειμένης εργασίας ενώ μπορεί να ενισχύουν την ασφάλεια των εργαζομένων σε υλικό επίπεδο. Όμως, από την άλλη πλευρά, ερωτήματα εγείρονται γύρω από ζητήματα σχετικά με την ιδιωτικότητα και προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, καθώς και για την συσχέτιση του gps ως μέσου παρακολούθησης με τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στην εργασία. Το δε σύστημα του GPS εμφανίζει αποτελεσματικότερη απόδοση σε εξωτερικούς χώρους.

Περαιτέρω, τα συστήματα γεωεντοπισμού σε πραγματικό χρόνο (Real Time Locating Systems) χρησιμοποιούνται κυρίως εντός εσωτερικών χώρων, όπως ενός κτιρίου ή άλλου περιορισμένου χώρου. Η λειτουργία τους βασίζεται στην επικοινωνία ραδιοσυχνοτήτων. Τα RTLS χρησιμοποιούνται γενικά σε εσωτερικούς ή/και περιορισμένους χώρους, όπως κτίρια, και δεν παρέχουν παγκόσμια κάλυψη όπως το GPS. Οι ετικέτες RTLS τοποθετούνται σε κινητά αντικείμενα, όπως ο εξοπλισμός ή το προσωπικό, προς παρακολούθηση ή διαχείριση. Τα σημεία αναφοράς RTLS, τα οποία μπορεί να είναι είτε πομποί είτε δέκτες, είναι καταναμημένα σε όλο το κτίριο (ή σε παρόμοια περιοχή ενδιαφέροντος) για να παρέχουν την επιθυμητή κάλυψη των ετικετών. Στις περισσότερες περιπτώσεις, όσο περισσότερα σημεία αναφοράς RTLS

² Φ. Παναγοπούλου, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, 2012, σ. 7 = sakkoulas-online.

³ Ρωσικό σύστημα δορυφορικής πλοήγησης που λειτουργεί στο πλαίσιο μιας υπηρεσίας ραδιοπλοήγησης-δορυφορικής πλοήγησης. Παρέχει εναλλακτική λύση στο Παγκόσμιο Σύστημα Εντοπισμού Θέσης (GPS) και είναι το δεύτερο σε λειτουργία σύστημα πλοήγησης με παγκόσμια κάλυψη και συγκρίσιμη ακρίβεια.

εγκαθίστανται, τόσο καλύτερη είναι η ακρίβεια εντοπισμού, έως ότου επιτευχθούν οι τεχνολογικοί περιορισμοί. Σε αυτή την κατηγορία μπορεί να ανήκουν οι φορητές συσκευές (wearbles) ή οι κινητές συσκευές, αλλά και πάσης φύσεως αντικείμενα.

Το ως άνω σύστημα γεωεντοπισμού συνδέεται με το Διαδίκτυο των Πραγμάτων που ενσωματώνει πληθώρα τεχνολογιών όπως το διαδίκτυο, το zigbee, την τεχνολογία Bluetooth, τις υπέρυθρες, το WiFi, το GPRS, οι οποίες επιτρέπουν με διαφορετικούς τρόπους τη λήψη πληροφοριών θέση διαφόρων αντικειμένων⁴.

ii) Προσωπικά δεδομένα – Δεδομένα θέσης

Ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα και με τον ορισμό του άρθρου 4 του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων είναι *κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»): το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου.*

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας με θέμα τον γεωεντοπισμό των εργαζομένων θα μας απασχολήσει η περίπτωση των δεδομένων θέσης των εργαζομένων ως υποκειμένων των δεδομένων αυτών. Τα δεδομένα θέσης ορίζονται στην Οδηγία 2002/58/ΕΕ ως κάθε δεδομένο που υφίσταται επεξεργασία σε ένα ηλεκτρονικό δίκτυο επικοινωνιών, υποδεικνύοντας τη γεωγραφική θέση του τερματικού εξοπλισμού του χρήστη μίας δημόσια διαθέσιμης υπηρεσίας ηλεκτρονικών επικοινωνιών⁵. Η συλλογή και η επεξεργασία των δεδομένων αυτών που αφορούν ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο εργαζόμενο ενδέχεται να οδηγεί τους ασκούντες διευθυντικό δικαίωμα σε συμπεράσματα σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, το ρυθμό παραγωγικότητας και άλλα στοιχεία της εργασιακής σχέσης τα οποία υποκείμενα σε επεξεργασία δύνανται να επηρεάσουν την εξέλιξη της.

iii) Αλγοριθμική διαχείριση/ διοίκηση

Η Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁶, που εγκρίθηκε με νομοθετικό ψήφισμα από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 24.4.2024, επιχειρεί να οριοθετήσει νομοθετικά για την προστασία των εργαζομένων στην πλατφόρμα την «αλγοριθμική διαχείριση» νοούμενη ως μία πρακτικής διαχείρισης της επιχείρησης/πλατφόρμας μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων. Η Πρόταση δεν προσφέρει έναν συνεκτικό ορισμό της ως άνω καινοφανούς για τα δεδομένα της νομικής ορολογίας, αλλά επιχειρεί να την προσδιορίσει μέσω της περιγραφής των κύριων αυτοματοποιημένων συστημάτων που χρησιμοποιούνται στις πλατφόρμες για την «διαχείριση» του ανθρώπινου δυναμικού. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας ως συστατικά στοιχεία της αλγοριθμικής διαχείρισης τα εξής αυτοματοποιημένα συστήματα : α) παρακολούθησης , δηλαδή συστήματα που χρησιμοποιούνται για ή υποστηρίζουν την

⁴ Chen, Z., Xia, F., Huang, T. et al. A localization method for the Internet of Things. Supercomput 63, 657–674 (2013). <https://doi.org/10.1007/s11227-011-0693-2>.

⁵ Οδηγία 2002/58/ΕΕ, σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και την προστασία της ιδιωτικότητας στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, Άρθρο 2.

⁶ Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Απριλίου 2024 σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)). Διαθέσιμη σε https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EL.html

παρακολούθηση, την εποπτεία ή την αξιολόγηση της εκτέλεσης εργασίας των προσώπων που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα ή των δραστηριοτήτων που εκτελούνται εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, μεταξύ άλλων με τη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, με ηλεκτρονικά μέσα⁷ και β) «αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων»: συστήματα που χρησιμοποιούνται για τη λήψη ή την υποστήριξη, με ηλεκτρονικά μέσα, αποφάσεων οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τα πρόσωπα που εκτελούν εργασία σε πλατφόρμα, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, ιδίως αποφάσεων που επηρεάζουν την πρόσληψή τους, την πρόσβασή τους σε αναθέσεις καθηκόντων και την οργάνωση των αναθέσεων καθηκόντων τους, τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της τιμολόγησης των επιμέρους αναθέσεων, την ασφάλεια και την υγεία τους, τον χρόνο εργασίας τους, την πρόσβασή τους σε κατάρτιση, τις προαγωγές ή το ισοδύναμό τους, το συμβατικό καθεστώς τους, συμπεριλαμβανομένων του περιορισμού, της αναστολής ή της παύσης του λογαριασμού τους.

Στην διεθνή (και γκρίζα) βιβλιογραφία⁸ ο εννοιολογικός προσδιορισμός της αλγοριθμικής διοίκησης αναζητείται κατά κύριο λόγο στο επιστημονικό πεδίο της διοίκησης επιχειρήσεων, ενώ σταδιακά ενσωματώνεται και στη δογματική του εργατικού δικαίου. Γίνεται δεκτό, ανεξαρτήτως των πολύμορφων ορισμών, ότι η μέθοδος αυτή, ως μία εκχώρηση ή τεχνολογικά διαμεσολαβημένη ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, εμφανίζει στην πράξη πέντε βασικά τυπολογικά χαρακτηριστικά⁹: α) Εκτενής συλλογή δεδομένων και επιτήρηση των εργαζόμενων μέσω της τεχνολογίας, β) ανταπόκριση σε πραγματικό χρόνο σε δεδομένα τα οποία τροφοδοτούν τις αποφάσεις της διοίκησης, γ) αυτοματοποιημένη ή ημιαυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων, δ) μεταφορά αξιολογήσεων απόδοσης σε συστήματα αξιολόγησης ή άλλες μετρήσεις και ε) χρήση «παροτρύνσεων» (nudges) και κυρώσεων για την έμμεση προσαρμογή της συμπεριφοράς των εργαζομένων. Από λειτουργική πλευράς η αλγοριθμική διοίκηση επιτυγχάνει μέσω της χρήσης (ημί-) αυτοματοποιημένων συστημάτων την ανάθεση καθηκόντων, τον προγραμματισμό της εργασίας, τον έλεγχο των εργαζομένων μέσω παρακολούθησης και την επιτήρηση και την αξιολόγηση της εργασίας.

B. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις της τεχνολογίας: Η σημασία τους στο δικαϊκό χώρο.

i) Η σχέση δικαίου τεχνολογίας

Παρότι στην παρούσα μελέτη δεν πρόκειται να εξετάσουμε, άλλωστε θα ήταν αδύνατο, της θεωρητικές προσεγγίσεις για την τεχνολογία, είναι κρίσιμο διευκρινίσουμε το εξής: Το εργατικό δίκαιο κατά την εδώ υποστηριζόμενη άποψη δεν έρχεται να ρυθμίσει ένα ουδέτερο εργαλείο, αλλά ένα εργαλείο, το οποίο αναπτύσσει μία δική του δυναμική οφειλόμενη όχι μόνο στον τρόπο χρήσης του αλλά κυρίως στα ίδια τα τεχνικά χαρακτηριστικά του τα οποία ελλοχεύουν τον κίνδυνο να αναπαράγουν και να δυσχεράνουν την ήδη ανισομερή κατανομή δυνάμεων στην

⁷ Πρόταση Οδηγίας άρθρο 2 παρ. 8

⁸ A. Mateescu/ A. Nguyen (2019), Algorithmic management in the workplace, Data & Society, https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf . Baiocco, Sara, Fernandez-Macias, Enrique, Rani, Uma and Pesole, Annarosa. 2022. The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts, ILO. Διαθέσιμο σε <https://www.ilo.org/publications/algorithmic-management-work-and-its-implications-different-contexts>

⁹ Μ. Γιαννακούρου, Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης της εργασίας στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της ΕΕ: Quo vadis, Europa?, ΕΕργΔ, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023, 647.

εργασιακή σχέση. Η κριτική αυτή προσέγγιση, μακριά από τεχνοφοβικές αντιλήψεις, προσπαθεί να αναδείξει το πολύπλευρο και κοπιώδες έργο του εργατικού νομοθέτη, ο οποίος πρέπει να λάβει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του ρυθμιζόμενου «τεχνουργήματος» για την ουσιαστική πραγμάτωση του σκοπού του εργατικού δικαίου, αυτού της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων.

Στη μελέτη αυτού του ερωτήματος κρίσιμη είναι η συμβολή των Σπουδών Επιστήμης και Τεχνολογίας¹⁰ (στο εξής Studies for Technology and Society - STS), για τις οποίες η επιστήμη και η τεχνολογία είναι δυναμικές διαδικασίες και μελετούν πώς κατασκευάζονται η επιστημονική γνώση και τα τεχνολογικά τεχνουργήματα. Για τον ως άνω τομέα γνώση και τεχνουργήματα είναι ανθρώπινα προϊόντα και χαρακτηρίζονται από τις συνθήκες παραγωγής τους. Δεν πρόκειται για ισχυρισμούς περί κοινωνικής κατασκευής της γνώσης, οπότε και δεν καταλείπεται περιθώριο στον υλικό κόσμο να διαδραματίσει κάποιο ρόλο στην κατασκευή της γνώσης, αλλά ούτε και περί τεχνολογικού ντετερμινισμού. Αντίθετα, βασική προϋπόθεση των STS είναι ότι ο υλικός κόσμος χρησιμοποιείται από τους επιστήμονες και τους μηχανικούς στο έργο τους και δεν μεταφράζεται απλώς σε γνώση και αντικείμενα με μία μηχανική διαδικασία¹¹.

Κατά μία άποψη η τεχνολογία κατά την παραγωγή της σε συνθήκες εργαστηρίου είναι ουδέτερη, όμως η ύπαρξή της, η ανάπτυξή της και η αξιοποίησή της κατά μεγάλο μέρος ετερονομούνται¹² υπό τις εξής δύο έννοιες: απλά ότι η αξία που αποκτά η τεχνική εξαρτάται από το σκοπό που της καθορίζει ο άνθρωπος είτε υπό την έννοια ότι η συγκεκριμένη κάθε φορά μορφή των εφαρμογών της τεχνικής αντικατοπτρίζει ένα δεδομένο συσχετισμό δυνάμεων.

Σύμφωνα με άλλη άποψη¹³, τα τεχνολογικά συστήματα σχεδιάζονται με γνώμονα συγκεκριμένες αξίες και στόχους, και οι αξίες αυτές αναπόφευκτα αντανακλούν τα συμφέροντα εκείνων που τα σχεδιάζουν και τα εφαρμόζουν -στην προκειμένη περίπτωση, του εργοδότη. Για παράδειγμα, η χρήση της γεωεντοπισμού για την παρακολούθηση της διαδρομής ενός οδηγού διανομής διαμορφώνεται ως ένας τρόπος αύξησης της αποτελεσματικότητας και της υπευθυνότητας. Ωστόσο, η τεχνολογία αυτή ασκεί επίσης πίεση στους εργαζόμενους να συμμορφώνονται με αυστηρά χρονοδιαγράμματα, μειώνει την αυτονομία τους και εντείνει την αίσθηση της επιτήρησης. Ως αποτέλεσμα, οι τεχνολογίες αυτές διαμορφώνουν τη δυναμική της εξουσίας στον εργασιακό χώρο με τρόπους που μπορούν να διαιωνίσουν την ανισότητα και τον κίνδυνο, ιδίως όταν οι εργαζόμενοι έχουν ελάχιστο λόγο για τον τρόπο χρήσης τους.

Περαιτέρω, η Zuboff¹⁴ διερευνά αυτή τη δυναμική στην ανάλυσή της για τον «καπιταλισμό της επιτήρησης», όπου η άντληση δεδομένων από τα άτομα καθίσταται κεντρική για τους νέους τρόπους οικονομικής δραστηριότητας. Εφαρμοσμένες στον χώρο εργασίας, οι τεχνολογίες επιτήρησης επιτρέπουν στους εργοδότες να συλλέγουν τεράστιες ποσότητες δεδομένων σχετικά με τη συμπεριφορά, τις κινήσεις και την παραγωγικότητα των εργαζομένων τους. Τα δεδομένα αυτά επεξεργάζονται στη συνέχεια από αλγορίθμους που παράγουν γνώσεις ή λαμβάνουν αποφάσεις, συχνά χωρίς διαφάνεια σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται αυτές οι αποφάσεις.

Η αδιαφανής φύση αυτών των συστημάτων εγείρει σημαντικά ερωτήματα σχετικά με τη λογοδοσία. Εάν ένας εργαζόμενος τιμωρηθεί πειθαρχικά ή απολυθεί με βάση δεδομένα που συλλέγονται από μία συσκευή γεωεντοπισμού ή ένα αλγοριθμικό εργαλείο αξιολόγησης της

¹⁰ Science and Technology Studies (STS)

¹¹ Sismondo, S. Εισαγωγή στις Σπουδές Επιστήμης και Τεχνολογίας, εκδ. Liberal Books, 2016, σ. 30.

¹² Παπαδημητρίου, Κ. (1987). ο.π. 23, βλ. υποσ. 12.

¹³ Feenberg, A. (1999). *Questioning technology*. Psychology Press.

¹⁴ S. Zuboff, *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, 2019, New York: PublicAffairs.

απόδοσης, ποιος είναι υπεύθυνος για την απόφαση αυτή; Ο εργοδότης μπορεί να υποστηρίξει ότι η απόφαση βασίζεται σε «αντικειμενικά» δεδομένα, αλλά όπως υποστηρίζουν τόσο ο Feenberg όσο και ο Latour, η φαινομενική αντικειμενικότητα της τεχνολογίας αποκρύπτει τις υποκειμενικές αποφάσεις που ενσωματώνονται στο σχεδιασμό και την εφαρμογή της. Η φύση των συστημάτων αυτών ως «μαύρου κουτιού» σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι συχνά δεν έχουν τη δυνατότητα να αμφισβητήσουν τις αποφάσεις που λαμβάνονται γι' αυτούς, επιδεινώνοντας την ευπάθειά τους στη σχέση εργασίας.

Το ζήτημα αυτό καθίσταται πιο ορατό στην εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες, όπου η αλγοριθμική διοίκηση αποτελεί συχνά τον πρωταρχικό μηχανισμό ανάθεσης καθηκόντων, αξιολόγησης της απόδοσης και καθορισμού της αμοιβής. Οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες όπως η Uber ή η Deliveroo υπόκεινται σε μια μορφή διαχείρισης όπου ο αλγόριθμος και όχι ένας ανθρώπινος παράγοντας κατευθύνει τις καθημερινές τους δραστηριότητες. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται από αυτούς τους αλγορίθμους -είτε να αναθέσουν μια εργασία, είτε να τιμωρήσουν έναν εργαζόμενο για χαμηλές βαθμολογίες, είτε να απενεργοποιήσουν έναν λογαριασμό- λαμβάνονται συχνά χωρίς εξηγήσεις ή δυνατότητα προσφυγής κατά αυτών. Όπως σημειώνει η Zuboff¹⁵, αυτού του είδους ο αυτοματοποιημένος έλεγχος αντιπροσωπεύει μια νέα μορφή εξουσίας που είναι δύσκολο να ρυθμιστεί με τη χρήση παραδοσιακών νομικών πλαισίων, τα οποία υποθέτουν ότι η εξουσία λήψης αποφάσεων ανήκει σε αναγνωρίσιμους ανθρώπινους φορείς.

ii) Το πρόβλημα του μαύρου κουτιού και η νομική ρύθμιση

Η πρόκληση της ρύθμισης αυτών των νέων μορφών τεχνολογικής εξουσίας έγκειται στην αδιαφάνεια τους. Η έννοια του μαύρου κουτιού του Latour¹⁶ είναι ιδιαίτερα σημαντική εδώ, καθώς υπογραμμίζει πώς τα πολύπλοκα συστήματα -αφού παγιωθούν- τείνουν να λειτουργούν χωρίς έλεγχο. Οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε αποφάσεις που λαμβάνονται από τεχνολογίες των οποίων οι εσωτερικές λειτουργίες είναι απρόσιτες για τους ίδιους, ακόμη και για τον εργοδότη. Αυτό εγείρει βαθιά ερωτήματα σχετικά με το πώς ο νόμος μπορεί να ρυθμίσει αποτελεσματικά τις τεχνολογίες στο χώρο εργασίας, όταν ούτε ο εργαζόμενος ούτε ο εργοδότης κατανοούν πλήρως τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις.

Επιπλέον, τα παραδοσιακά εργαλεία του εργατικού δικαίου αναπτύχθηκαν σε ένα ιστορικό χωροχρονικό πλαίσιο όπου η εργασιακή σχέση διαμεσολαβούνταν από ανθρώπινους φορείς οι οποίοι μπορούσαν να λογοδοτήσουν για τις πράξεις τους. Καθώς η τεχνολογία διαμεσολαβεί όλο και περισσότερο τη σχέση εργασίας, το δίκαιο πρέπει να αντιμετωπίσει το γεγονός ότι πολλές από τις αποφάσεις που επηρεάζουν τους εργαζομένους λαμβάνονται πλέον από αυτοματοποιημένα συστήματα. Ο Feenberg υποστηρίζει ότι μία από τις θεμελιώδεις προκλήσεις της σύγχρονης τεχνολογίας είναι η τάση της να αποκρύπτει τις κοινωνικές σχέσεις που ενσωματώνονται σε αυτήν. Αυτό είναι ιδιαίτερα προβληματικό στο χώρο εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι συχνά έχουν ελάχιστο έλεγχο των τεχνολογιών που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση και την αξιολόγησή τους.

Για παράδειγμα, τα συστήματα GPS συλλέγουν δεδομένα σχετικά με τις κινήσεις ενός εργαζομένου, τα οποία μπορούν στη συνέχεια να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της

¹⁵ S. Zuboff. *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. New York: PublicAffairs, 2019.

¹⁶ B. Latour, *Pandora's hope: Essays on the reality of science studies*, 1999, Cambridge Massachussets: Harvard University Press. p. 304, όπου «ο τρόπος με τον οποίο η επιστημονική και τεχνική εργασία γίνεται άραπη από την ίδια την επιτυχία της. Όταν μια μηχανή λειτουργεί αποτελεσματικά, όταν ένα θέμα έχει διευθετηθεί, χρειάζεται να εστιάσει κανείς μόνο στις εισροές και τις εκροές της και όχι στην εσωτερική της πολυπλοκότητα. Έτσι, παραδόξως, όσο περισσότερο πετυχαίνουν η επιστήμη και η τεχνολογία, τόσο πιο αδιαφανείς και σκοτεινές γίνονται.»

απόδοσής του ή για την πειθαρχία του για αποκλίσεις από τις προκαθορισμένες διαδρομές. Ενώ το σύστημα μπορεί να φαίνεται ότι λαμβάνει ουδέτερες αποφάσεις με βάση τα δεδομένα, τα κριτήρια αξιολόγησης -για παράδειγμα τι συνιστά «απόκλιση»- καθορίζονται από τον εργοδότη, συχνά χωρίς τη συμβολή των εργαζομένων. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι υπόκεινται σε αποφάσεις που δεν μπορούν να κατανοήσουν πλήρως ή να αμφισβητήσουν, ενισχύοντας την υποτέλειά τους στη σχέση εργασίας.

iii) Το μέλλον της ρύθμισης: Αντιμετώπιση της δύναμης της τεχνολογίας

Για την αποτελεσματική ρύθμιση είναι κρίσιμη η ανοηματοδότηση των ισχυουσών εννοιών του εργατικού δικαίου αλλά κυρίως η κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων των τεχνολογικών συστημάτων και ότι η τεχνολογία δεν είναι ουδέτερη και ότι διαδραματίζει ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής σχέσης. Για να ρυθμίσει αποτελεσματικά αυτές τις νέες τεχνολογίες, το δίκαιο καλείται να ξεπεράσει την εστίαση σε μεμονωμένους φορείς και, αντίθετα, να αντιμετωπίσει τη συστημική εξουσία που ασκείται από τα ίδια τα τεχνολογικά συστήματα. Μια πιθανή προσέγγιση, όπως προτείνεται, είναι ο εκδημοκρατισμός του σχεδιασμού και της εφαρμογής των τεχνολογιών στον χώρο εργασίας με τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Αυτό θα απαιτούσε μεγαλύτερη διαφάνεια σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο σχεδιάζονται και αναπτύσσονται οι τεχνολογίες, καθώς και μηχανισμούς για τους εργαζόμενους να αμφισβητούν τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα αυτοματοποιημένα συστήματα. Παράλληλα στο πλαίσιο της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων έχει υποστηριχθεί ότι δεν αρκεί η προσέγγιση (ασφάλεια από τον σχεδιασμό) *safe by design*, αλλά ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να επαναξιολογούν την ασφάλεια και κατά την εφαρμογή του ηλεκτρονικού συστήματος¹⁷, π.χ. απενεργοποιώντας το ή μεταβάλλοντας τις ρυθμίσεις του.

Συμπερασματικά, η χρήση τεχνολογιών όπως η παρακολούθηση μέσω GPS, η αυτοματοποιημένη παρακολούθηση και τα συστήματα λήψης αποφάσεων στον χώρο εργασίας ενέχουν σημαντικούς κινδύνους για τους εργαζόμενους, όχι λόγω ενός εγγενούς φόβου για την τεχνολογία, αλλά επειδή τα συστήματα αυτά εισάγουν νέες μορφές εξουσίας και ελέγχου που είναι δύσκολο να ρυθμιστούν. Όπως υποστηρίζουν οι Latour, Feenberg και Zuboff, οι τεχνολογίες αυτές δεν είναι ουδέτερα εργαλεία αλλά ενεργοί παράγοντες εντός της εργασιακής σχέσης, διαμορφώνοντας τη δυναμική της εξουσίας και διαιωνίζοντας την ανισότητα. Η αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων θα απαιτήσει μια θεμελιώδη επανεξέταση του τρόπου με τον οποίο το δίκαιο προσεγγίζει τη ρύθμιση της τεχνολογίας στον χώρο εργασίας, με έμφαση στη διαφάνεια, τη λογοδοσία και τη συμμετοχή των εργαζομένων. Στην κατεύθυνση αυτή όπως θα δειχθεί παρακάτω ότι κινήθηκε η προσφάτως θεσπισθείσα Οδηγία (26 Απριλίου 2024) για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των απασχολούμενων σε ψηφιακές πλατφόρμες.

Γ. Το διευθυντικό δικαίωμα: Διόγκωση ή Ο ψηφιακός μετασχηματισμός και ενάσκηση;

1. Η επίδραση των τεχνολογικών εξελίξεων στην διαμόρφωση των όρων εργασίας

Η μεταβολή του τεχνολογικού περιβάλλοντος διαχρονικά διαφοροποιεί αντιστοίχως την οργάνωση της παραγωγής και συνακόλουθα επηρέαζε τον τρόπο παροχής της εργασίας¹⁸.

¹⁷ Cefaliello, A., Moore, P. V., & Donoghue, R. (2023). Making algorithmic management safe and healthy for workers: Addressing psychosocial risks in new legal provisions. *European Labour Law Journal*, 14(2), 192–210. <https://doi.org/10.1177/20319525231167476>.

¹⁸ Κ. Παπαδημητρίου, Πληροφορική – Εργασία – Εργατικό Δίκαιο, 1987, Αντ. Ν. Σάκκουλας.

Ιστορικά το φαινόμενο της μισθωτής εργασίας είναι αλληλένδετο με τις τεχνολογικές εξελίξεις, αφού οι τελευταίες επικαθορίζουν τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, την οργάνωση της επιχείρησης, τον τρόπο ελέγχου εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων που ανέλαβε ο εργαζόμενος και τελικά επηρεάζουν την εν γένει ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ως καθοριστικού παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Οι τεχνολογικές εξελίξεις, ο λόγος για την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση ή «Βιομηχανία 4.0» εισάγουν μεταξύ άλλων έναν νέο τρόπο διοίκησης (management) και επίβλεψης της εργασίας με αποτέλεσμα όχι μόνο τη μεταβολή των ορίων των παραδοσιακών μεθόδων ελέγχου και επιτήρησης της παρεχόμενης εργασίας, αλλά ισχυροποιούν τις εγγενείς ασυμμετρίες μεταξύ των μερών της εργασιακής σχέσης εξοπλίζοντας τους εργοδότες με μία ανανεωμένη πηγή εξουσίας επί των εργαζομένων, και συγκεκριμένα αυτή της πληροφορίας¹⁹.

Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν την ανάπτυξη μίας σειράς διάχυτων και οριζόντιων πρακτικών και παρακολούθησης και επιτήρησης στο χώρο εργασίας. Αυτή η παρακολούθηση διαπλέκεται όλο και περισσότερο με τη συλλογή δεδομένων ως βάση για την επιτήρηση, την αξιολόγηση των επιδόσεων και τη διοίκηση του προσωπικού. Τα εργαλεία παρακολούθησης και επιτήρησης συλλέγουν νέα είδη δεδομένων σχετικά με τους εργαζόμενους, επιτρέποντας την ποσοτικοποίηση δραστηριοτήτων ή προσωπικών ιδιοτήτων που προηγουμένως μπορεί να μην είχαν παρακολουθηθεί σε ένα συγκεκριμένο χώρο εργασίας. Παράλληλα με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων επεξεργασίας δεδομένων και λήψης αποφάσεων τα συλλεχθέντα δεδομένα οδηγούν σε συμπεράσματα και ενδεχομένως εργοδοτικές αποφάσεις που επιδρούν ουσιωδώς στους όρους εργασίας με ενδεχόμενο ακόμη και τον τερματισμό της σύμβασης.

Πρόκειται για διαφορετικούς τρόπους, όμως ουσιαστικά συνδεδεμένους από άποψη συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στη διαδικασία αξιολόγησης και παρακολούθησης των εργαζομένων έχει τροποποιήσει έχει προκαλέσει σημαντικές μεταβολές στους εξής τομείς²⁰: (i) πώς συλλέγονται οι πληροφορίες και από ποιες πηγές- (ii) πώς επεξεργάζονται οι πληροφορίες αυτές- και (iii) πώς λαμβάνονται οι αποφάσεις. Έτσι τεχνολογίες όπως η βιντεοεπιτήρηση, το GPS και τα wearables, π.χ. βραχιόλια που παρακολουθούν τον καρδιακό ρυθμό του εργαζομένου και την κατάσταση της προσοχής και της δραστηριότητάς του, οδηγούν σε αύξηση του όγκου των διαθέσιμων στην εργοδοτική πλευρά πληροφοριών. Δεύτερον, *αυξάνεται η ικανότητα επεξεργασίας αυτών των πληροφοριών* ως εξής: Οι συλλεχθείσες πληροφορίες πρέπει να υποστούν επεξεργασία. Όμως, ιδίως στην περίπτωση των φορητών συσκευών (wearables), οι οποίες παρέχουν τεράστιο όγκο μικρών πληροφοριών, είναι ανέφικτο και εξαιρετικά δαπανηρό για μία επιχείρηση να αναθέσει την επεξεργασία τους σε ένα φυσικό πρόσωπο. Ωστόσο, μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων (και αλγορίθμων) είναι δυνατόν και παράλληλα εξοικονομώντας πόρους, να δημιουργηθούν συναγερμοί που θα ενημερώνουν τον υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού για την ύπαρξη ενός εργαζομένου που βρίσκεται σε μεγάλες περιόδους αδράνειας. Με αυτόν τον τρόπο, δεν χρειάζεται ο διαχειριστής ανθρώπινων πόρων να παρακολουθεί τις πληροφορίες ή να εκτελεί καθήκοντα επιτήρησης, αλλά αντίθετα ο διαχειριστής απλώς θα «ειδοποιείται» αυτόματα ως αποτέλεσμα της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας όταν η κατάσταση δικαιολογεί την παρατήρηση. Τέλος, προσφέρεται *η ικανότητα για αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων* ως το τελευταίο βήμα για την

¹⁹ Otto, M., The right to privacy in employment: A Comparative Analysis, 2016, Bloomsbury Publishing.

²⁰ A. Mateescu, A. Nguyen, Workplace Monitoring and Surveillance, Data & Society, 2019, διαθέσιμο σε <https://datasociety.net/library/explainer-workplace-monitoring-surveillance/>

επίτευξη της μέγιστης αποτελεσματικότητας στην παρακολούθηση των εργαζομένων, το οποίο συνίσταται στην απουσία κάθε ανάγκης για ανθρώπινη παρέμβαση.

Θα μπορούσε έτσι να γίνει λόγος για *αλλαγή παραδείγματος*²¹ ως εξής: το πέρασμα από τον αναλογικό στο ψηφιακό όσον αφορά την ενάσκηση των εργοδοτικών εξουσιών. Η ενάσκηση των εργοδοτικών εξουσιών μπορεί να τελείται είτε απλώς με την υποβοήθηση των τεχνολογικών μέσων είτε και μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή και λήψης αποφάσεων. Ο ψηφιακός ή και αλγοριθμικός μετασχηματισμός των εργοδοτικών εξουσιών και τελικά του διευθυντικού δικαιώματος δοκιμάζει τα εννοιολογικά όρια του εργατικού δικαίου και θέτει σοβαρές προκλήσεις για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων. Σε ένα ήδη «επιβαρυσμένο» συμβατικό περιβάλλον, η χρήση των νέων τεχνολογιών κατά προτεραιότητα από τους εργοδότες προς εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών τους συμφερόντων, εγείρει προβληματισμούς και ελλοχεύει κινδύνους για τις ατομικές ελευθερίες των εργαζομένων, οι οποίοι ήδη διαθέτουν περιορισμένο πεδίο αυτονομίας και πρωτοβουλία έχοντας δεσμεύσει την προσωπικότητά τους για λογαριασμό του εργοδότη. Σε αυτό το σημείο είναι που ο νόμος και συγκεκριμένα το εργατικό δίκαιο καλείται να επέμβει προστατευτικά θέτοντας ανάχωμα διαγράφοντας τα όρια του νέου διευθυντικού δικαιώματος. Για να συμβεί αυτό η δογματική του δικαίου συνομιλεί με την τεχνολογία την οποία επιχειρεί να ρυθμίσει. Ήδη τόσο σε διεθνές, ενωσιακό αλλά και εθνικό επίπεδο, υπάρχουν σημαντικά νομικά εργαλεία για την προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας των προσωπικών δεδομένων τους.

2) Το διευθυντικό δικαίωμα – Η προβληματική

Οι εξουσίες των εργοδοτών και τα διευθυντικά προνόμια θεωρούνται συχνά δεδομένο, σαν να επρόκειτο για ένα φυσικό και μη αναστρέψιμο ατύχημα²² στο χώρο του εργατικού δικαίου δη στο περιβάλλον της σύμβασης εργασίας. Κατά μία άποψη, δεν πρόκειται μόνο για το αποτέλεσμα κοινωνικοοικονομικών παραγόντων, όπως η χαμηλή διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων ή η ιδιοκτησία της επιχειρηματικής οργάνωσης από τον εργοδότη, αλλά και ο ίδιος ο νόμος ενσωματώνει τις ως άνω «προνομίες» νομιμοποιώντας τις σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει σε άλλες συμβάσεις αστικού δικαίου. Τα προνόμια της εργοδοτικής εξουσίας εκδηλώνονται ως εξής: η εξουσία του εργοδότη να αναθέτει καθήκοντα και να προσδιορίζει «τι πρέπει να εκτελεστεί με ποια σειρά και σε ποια χρονική περίοδο»²³, η εξουσία να αξιολογεί τόσο την εκτέλεση των καθηκόντων αυτών όσο και τη συμμόρφωση με τις εντολές (εποπτεία)- και η εξουσία να επιβάλλει κυρώσεις για την ανεπαρκή ή αμελή εκτέλεση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί ή ακόμη και για την ανυπακοή σε νόμιμα δοθείσες οδηγίες» ώστε να αποσπάσει τη συνεργασία και να επιβάλει τη συμμόρφωση».

Ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η εξουσία του να προσδιορίζει μονομερώς τους όρους παροχής εργασίας (είδος, τόπο κ.λπ.), στο μέτρο που αυτοί δεν καθορίζονται από άλλους ιεραρχικά ανώτερους παράγοντες²⁴. Το διευθυντικό δικαίωμα δεν βρίσκει σαφή νομοθετικό ορισμό στο χώρο του ελληνικού εργατικού δικαίου, όμως δογματικά και νομολογιακά, γίνεται

²¹ S. Sismondo, Εισαγωγή στις Σπουδές Επιστήμης και Τεχνολογίας, εκδ. Liberal Books, 2016.

²² A. Aloisi, V. De Stefano, Your boss is an algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, 2022, Hart Publishing. 117.

²³ KC Kellogg, MA Valentine and A Christin, 'Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control', 2020, Academy of Management Annals 366–410.

²⁴ Δ. Ζερδέλης, Εργατικό Δίκαιο, 5η έκδ., 2022, § 16, σ. 724, αρ. 26 = sakkoulas-online.

κατανοητό ως ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ως εξής: α) εν ευρεία έννοια ως η γενική ελευθερία του εργοδότη να παίρνει κάθε μέτρο, σχετιζόμενο με τη διαχείριση της εργασίας, που κρίνει κατάλληλο για την καλή οργάνωση της επιχείρησης. Με την έννοια αυτή όλες οι αποφάσεις του εργοδότη σχετικά με θέματα εργασίας, αρχίζοντας από την πρόσληψη του μισθωτού έως την απόλυσή του, ανήκουν στο διευθυντικό δικαίωμα ή τη διευθυντική εξουσία²⁵ και β) εν στενή έννοια ως την πιο στενή, σημαίνει το ποσοστό εξουσίας που αφήνεται από τη σύμβαση στον εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας κατά το μέτρο που αυτοί δεν καθορίζονται από κάποια άλλη πηγή²⁶, εξαιρουμένων των μισθολογικών θεμάτων που αφορούν την ανταλλακτική σχέση (παροχή εργασίας έναντι αμοιβής). Η αντικειμενική υλοποίηση του διευθυντικού δικαιώματος γίνεται με διαταγές, οδηγίες και άλλες μονομερείς πράξεις δυνάμει των οποίων συγκεκριμενοποιείται η παροχή της εργασίας. Κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του, ο εργοδότης, πέραν των συμφωνηθέντων στην ατομική σύμβαση εργασίας, συγκεκριμενοποιεί το περιεχόμενο της κύριας υποχρέωσης του εργαζομένου, δηλαδή της παροχής εργασίας. Άλλωστε επί εξαρτημένης εργασίας, οπότε και βρίσκουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, η εργασία παρέχεται υπό τη διεύθυνση, τις οδηγίες και τον έλεγχο του εργοδότη ως προς τους όρους παροχής της.

Το δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας, έκφραση της οποίας είναι το διευθυντικό δικαίωμα, αποτελεί θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα, κατοχυρωμένο στο Σύνταγμα ως ειδικότερη εκδήλωση της οικονομικής ελευθερίας, της οποίας συνταγματικό θεμέλιο ως προς όλες τις τις διαστάσεις, αποτελεί το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της συμμετοχής στην οικονομική ζωή της χώρας (αρ.5 πρ.1 Σ)²⁷, καθώς επίσης και τα άρθρα 17 του Συντάγματος και αρ.1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ, τα οποία θεμελιώνουν το δικαίωμα της ιδιοκτησίας²⁸²⁹.

ι) Ο εργοδοτικός έλεγχος μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού

Η τεχνολογικά υποβοηθούμενη (tech - enabled) παρακολούθηση είναι μια διαδικασία που διαρθρώνεται σε τρεις φάσεις³⁰: α) στη φάση της συλλογής, όπου συγκεντρώνονται πληροφορίες για τη συμπεριφορά και την απόδοση των εργαζομένων, β) στη φάση της επεξεργασίας, τα συλλεχθέντα δεδομένα αποθηκεύονται, ταξινομούνται και συσχετίζονται με άλλα, και γ) τέλος, στην τρίτη, μεταγενέστερη χρονικά, φάση τα συλλεχθέντα δεδομένα αξιολογούνται αλγοριθμικά ή και από κάποιον ανθρώπινο παράγοντα. Δηλαδή τα δεδομένα τα οποία αρχικά συλλέχθηκαν για το σκοπό της παρακολούθησης της καλής εκτέλεσης της σύμβασης, τελικά μπορεί κατόπιν επεξεργασίας, αυτοματοποιημένης ή μη, να καταλήξουν στη λήψη ακόμη και δυσμενών για τον εργαζόμενο εργοδοτικών αποφάσεων.

Κατ' ενάσκηση λοιπόν του διευθυντικού του δικαιώματος ο εργοδότης μπορεί να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα με την υποβοήθηση νέων τεχνολογιών καθορίζοντας μονομερώς τους όρους παροχής της εργασίας, παρέχοντας οδηγίες, ελέγχοντας την παρεχόμενη εργασία και τους

²⁵ *I. Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 9η έκδ., 2021, § 2, σ. 497 = sakkoulas-online.

²⁶ *I. Κουκιάδης*, ό.π., 2021, § 2, σ. 497 = sakkoulas-online.

²⁷ ΟΛΑΠ 2/1998. ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

²⁸ *Τσιλιώτης*, Χ., Η Επαγγελματική και Οικονομική Ελευθερία, 2017, Στο Βλαχόπουλος Σ. (Επιμ.), *Θεμελιώδη Δικαιώματα*. Νομική Βιβλιοθήκη. 346 επ. και 364 επ. και ΑΠ 857/2015.

²⁹ *Λαδάς*, Δ., Περιορισμοί της Επιχειρηματικής Ελευθερίας. 2020, Στο Παπανικολάου Π. (Επιμ.), *Ελευθερία και Δικαιοσύνη στη Σύμβαση*. Σάκκουλας, 539.

³⁰ *Λαδάς* Δ, Ο Εργοδοτικός Έλεγχος με ηλεκτρονικά μέσα. Εισήγηση στο 16ο Πανελ. Συνέδριο Εταιρίας Δικαίου Εργασίας, Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 2018, Νομική Βιβλιοθήκη, 211.

όρους παροχής της. Εν προκειμένω, στην περίπτωση του γεωντοπισμού, το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να εκδηλώνεται με την εγκατάσταση συσκευών γεωντοπισμού προκειμένου για την επιτήρηση και παρακολούθηση της συμμόρφωσης των εργαζομένων με τις οδηγίες τους, για την εν γένει παρακολούθηση της καλής εκτέλεσης της εργασίας και για την προστασία των επιχειρηματικών εργοδοτικών συμφερόντων. Η εγκατάσταση συστημάτων γεωντοπισμού είτε στα οχήματα είτε στις τηλεφωνικές κινητές συσκευές των εργαζομένων είναι συνήθης ιδίως στην περίπτωση των διανομέων στις ψηφιακές πλατφόρμες, αλλά χρησιμοποιείται και στις «παραδοσιακές» εργασιακές εγκαταστάσεις, όπως π.χ. αποθήκες. Η ως άνω παρακολούθηση, κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος εγείρει σοβαρά ερωτήματα ως προς την ιδιωτικότητα και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ενώ επιδρά στην υγεία και την ασφάλειά τους.

Σε αδρές γραμμές με την τοποθέτηση συστημάτων gps στα οχήματα ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων συλλέγει δεδομένα θέσης του οχήματος και άμεσα, απευθείας από τη θέση του εργαζόμενου ή έμμεσα από τη θέση του οχήματος δύναται να εξάγει συμπεράσματα ως προς τη θέση του εργαζόμενου, την ταχύτητά και συνεπώς το ρυθμό εργασίας του, τον τρόπο οδήγησης ή και τη συμμόρφωση ή μη με την ενδεδειγμένη διαδρομή. Έτσι, στον εργοδοτικό έλεγχο -με τον έναν ή τον άλλο τρόπο- υπόκεινται προσωπικά δεδομένα του μισθωτού, που αποτελούν ένα ατομικό δικαίωμα συνταγματικής τάξεως, το οποίο έχει εξειδικευτεί με το ν. 2472/1997 και σήμερα με το ν. 4624/2019. Τα προσωπικά δεδομένα, δηλ. οι πληροφορίες που αφορούν τον εργαζόμενο – υποκείμενο των δεδομένων, δεν είναι κατά την κατάστρωση του προστατευτικού πλαισίου από το νόμο δικαίωμα απολύτως απαραβίαστο, επιδέχεται νόμιμο περιορισμό σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας και εναρμονίζεται με τα υπόλοιπα θεμελιώδη δικαιώματα σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως επισημαίνει ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων 679/2016, που ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τον ν. 4624/2019³¹.

Η δυνατότητα που παρέχουν οι τεχνολογικές εξελίξεις κάνουν ορατή τη σύγκρουση δύο θεμελιωδών δικαιωμάτων, την οποία στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας θα προσπαθήσουμε να διερευνήσουμε: Από τη μια μεριά το διευθυντικό δικαίωμα υλοποιείται μέσω των τεχνολογικών συστημάτων του γεωντοπισμού τα οποία επιτρέπουν την παρακολούθηση της παροχής της εργασίας κατ' αρχήν νόμιμα. Από την άλλη πλευρά η ως άνω ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος συνιστά επέμβαση στην ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, συμπεριλαμβανομένου του εργασιακού βίου, καθώς και συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Στο πλαίσιο αυτό, η νομικά παλαιότερη έννοια της *ιδιωτικότητας* και το δίκαιο της προστασίας προσωπικών δεδομένων –η θέσπιση του οποίου συνδέεται άμεσα με τις τεχνολογικές εξελίξεις- , όπως διαμορφώθηκε κατ' αρχάς σε ενωσιακό επίπεδο και εν συνεχεία ενσωματώθηκε στο εθνικό, συνιστά από σκοπιάς εργατικού δικαίου μία προσπάθεια – ατελή κατά την εδώ υποστηριζόμενη γνώμη- οριοθέτησης της επέμβασης του εργοδότη δια του διευθυντικού δικαιώματος στην προσωπικότητα του εργαζόμενου.

ii) Η ιδιωτικότητα και το δίκαιο προστασίας των εργαζομένων ως όρια του διευθυντικού δικαιώματος.

Γίνεται δεκτό ότι το ως άνω ενασκούμενο διευθυντικό δικαίωμα καθίσταται μέσο που επιτρέπει την ευελιξία στη διοίκηση της επιχείρησης και που για τις εργασιακές σχέσεις αποτελεί βασικό μέσο για την ελαστικότητά τους. Αναπόφευκτα λοιπόν τίθεται το πρόβλημα για τον έλεγχο

³¹ Λαδάς, Δ., Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα., στο Κ. Παπαδημητρίου (Επιμ.), Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 2018, Νομική Βιβλιοθήκη, 214.

των ορίων στην άσκησή του³². Ο επιχειρηματίας-εργοδότης, μπορεί κατά την άσκηση της επιχειρηματικής του ελευθερίας, να έχει την οργανωτική πρωτοβουλία και ένα ευρύ πεδίο επιλογής και καθορισμού της παραγωγικής διαδικασίας και του προσωπικού που θα στελεχωσει την εκμετάλλευσή του. Όμως, η εξουσία του αυτή δεν είναι ούτε αυθαίρετη ούτε και ανεξέλεγκτη, αλλά οριοθετείται και περιορίζεται από το Σύνταγμα και το νόμο και ειδικότερα από τις προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου, από τις ειδικότερες διατάξεις περί απαγόρευσης των διακρίσεων και ίσης μεταχείρισης, συλλογικές ρυθμίσεις από σ.σ.ε. ή κανονισμούς εργασίας, καθώς και από τις περιπτώσεις που παρεμβαίνει η πολιτεία στο πλαίσιο του κοινωνικού ρόλου του κράτους ή για λόγους δημοσίου συμφέροντος^{33 34}, σε μία προσπάθεια να διασφαλιστεί και να προαχθεί η ανθρώπινη αξιοπρέπεια.³⁵

Γίνεται επίσης δεκτό ότι στην σύμβαση εργασίας, σε αντίθεση με άλλες μορφές συμβάσεων αστικού δικαίου, υπάρχει εγγενώς άνιση διαπραγματευτική ισχύς των μερών, του εργαζομένου και του εργοδότη, που συνδέεται άμεσα με την εξάρτηση ως ουσιώδες γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Η ως άνω θέση αν και κρατούσα έχει δεχτεί κριτική από άποψη προστασίας των ατομικών ελευθεριών και της ισονομίας, καθώς ο Hugh Collins στο κείμενο «*Is the contract of employment illiberal?*» καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η ένταση δεν είναι εγγενής στο νόμο αλλά ενδεχόμενη, προβαίνοντας σε διάκριση μεταξύ των εννοιών της *εξάρτησης* και της *υποταγής* των εργαζομένων. Για εξάρτηση γίνεται λόγος όταν οι όροι της συναφθείσας σύμβασης εργασίας υπαγορεύονται πλήρως ή σχεδόν εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη και «όταν δεν υπάρχουν ίσως άλλες λογικές εναλλακτικές λύσεις για την απόκτηση εισοδήματος εκτός από την ανάληψη αυτής της εργασίας», εισάγοντας μάλλον και ένα υλικό – και όχι στενά οικονομικό-κριτήριο για την κατάφαση της εξάρτησης. Η *υποταγή*, αντίθετα, αντιστοιχεί στο ότι ο εργαζόμενος «υπόκειται στον ιεραρχικό έλεγχο του εργοδότη ή του διευθυντή, οπότε πρόκειται για «μια σχέση εξουσίας που κατασκευάζεται από τη σύμβαση εργασίας και υποστηρίζεται από το νόμο», ή, με άλλες λέξεις, ο νόμος συγκροτεί τον ιδρυτικό της ύπαρξής της λόγο³⁶.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση της εργασίας του crowdwork, δηλαδή η ανάθεση μέσω επιγραμμικών (online) πλατφορμών εντολών εργασίας από τους πελάτες των πλατφορμών σ' ένα πλήθος χρηστών του διαδικτύου (Crowd), δυνητικά παροχών των ζητούμενων υπηρεσιών. Η ως άνω περίπτωση έχει απασχολήσει ιδιαίτερα τη εγχώρια και διεθνή βιβλιογραφία ως προς το ζήτημα του ορθού χαρακτηρισμού της συμβατικής σχέσης μεταξύ παρόχου και πλατφόρμας. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας ειδικότερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση του πληθοπορισμού (crowdsourcing) όπου η πλατφόρμα εμφανίζεται να λειτουργεί ως διάμεσος μεταξύ των προσώπων που ζητούν τις συγκεκριμένες υπηρεσίες (Crowdsourcers) π.χ. υπηρεσίες μεταφοράς προσώπων και αντικειμένων, αγοράς και διανομής φαγητών ή άλλων αγαθών και των προσώπων που προσφέρονται να παράσχουν τις υπηρεσίες αυτές (Crowdworkers). Στην περίπτωση αυτή ο ο/η πάροχος των υπηρεσιών, εφόσον θεωρηθεί ότι πρόκειται για μισθωτό και συνεπώς εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, εισέρχεται σε ένα προδιατυπωμένο

³² I. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 9η έκδ., 2021, § 2, σ. 500 = sakkoulas-online.

³³ Λαδάς Δ., Ο Εργοδοτικός Έλεγχος με ηλεκτρονικά μέσα. Εισήγηση στο 16^ο Πανελ. Συνέδριο Εταιρίας Δικαίου Εργασίας, Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 2018, Νομική Βιβλιοθήκη, 211.

³⁴ ΟΛΑΠ 4/1998.

³⁵ Aloisi, A., & De Stefano, V., *Your boss is an algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, (2022). Hart Publishing, 60.

³⁶ Aloisi, A., & De Stefano, V., ό.π., 118. H Collins, 'Is the Contract of Employment Illiberal?' σε H Collins, G Lester and V Mantouvalou (επιμ.), *Philosophical Foundations of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2018).

εργασιακό περιβάλλον σύμβασης – πλαισίου³⁷, στο οποίο προσδιορίζονται αναλυτικά, χωρίς δυνατότητα διαπραγμάτευσης αυτών, οι όροι της εργασίας προσδιορίζονται συμπεριλαμβανομένων των οδηγιών, και εξειδικεύονται μέσω του αλγορίθμου. Έτσι ιδρύεται κατά μία άποψη μία «μοντέρνα σχέση εξουσίας»³⁸ εκφραζόμενη εν προκειμένω μέσω νέων διαδικασιών τεχνολογικά υποβοηθούμενων παρακολούθησης των εργαζομένων, όπως στην περίπτωση του γεωεντοπισμού.

Τέλος, από τα ανωτέρω προκύπτει ότι στο ψηφιακό ή και αναλογικό κόσμο της εργασίας οι νέες τεχνολογίες μετασηματίζουν τον τρόπο ενάσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και το ερώτημα που αναδύεται είναι αν η ως άνω επαναχωροχρονόθετη της εργασίας, όχι μόνο αυξάνει την αποτελεσματικότητα της ενάσκησης του διευθυντικού δικαιώματος αλλά συγχρόνως η πληροφορική τεχνολογία που χρησιμοποιείται για την μικροηλεκτρονική επιτήρηση των εργαζομένων αυξάνει τις πιθανότητες καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και προσβολής της προσωπικότητας των εργαζομένων μέσω της παρούσας απειλής για τα θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα και των εργαζομένων και των εν γένει αστικοδημοκρατικών αρχών³⁹. Η προώθηση σήμερα της ευέλικτης σχέσης εργασίας ουσιαστικά επιφέρει διεύρυνση της διευθυντικής εξουσίας και αναβάθμιση της συμβατικής ελευθερίας επιτείνοντας την ανάγκη οριοθέτησής τους με αποτελεσματικό τρόπο.

Δ. Η ηλεκτρονική παρακολούθηση/επιτήρηση των εργαζομένων με τη χρήση ηλεκτρονικών μέσων : η περίπτωση του γεωεντοπισμού.

Το ζήτημα της παρακολούθησης και της επιτήρησης των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο αποτελεί αντικείμενο διατομεακής επιστημονικής συζήτησης ήδη από το 1980⁴⁰, με ακρογωνιαίο λίθο την δημοσίευση το έτος 1987 της έκθεσης του Γραφείου Αξιολόγησης Τεχνολογίας των ΗΠΑ με τίτλο «*Ο ηλεκτρονικός επόπτης: Νέες τεχνολογίες, νέες εντάσεις*», η οποία συνδύαζε πολιτικές, οικονομικές, κοινωνιολογικές και ψυχολογικές προσεγγίσεις για την επιτήρηση στο χώρο της εργασίας⁴¹. Σύμφωνα με το πρώτο πόρισμα της ως άνω έκθεσης «*Η τεχνολογία των ηλεκτρονικών υπολογιστών καθιστά δυνατή τη συνεχή συλλογή και ανάλυση πληροφοριών για τη διοίκηση σχετικά με την απόδοση της εργασίας και τη χρήση του εξοπλισμού. Οι πληροφορίες αυτές είναι χρήσιμες στους διευθυντές για τη διαχείριση των πόρων, τον προγραμματισμό του φόρτου εργασίας και τη μείωση του κόστους. Ωστόσο, όταν εφαρμόζεται σε μεμονωμένους εργαζόμενους, η ένταση και ο συνεχής χαρακτήρας της παρακολούθησης μέσω υπολογιστή εγείρει ερωτήματα σχετικά με την ιδιωτική ζωή, τη δικαιοσύνη και την ποιότητα της εργασιακής ζωής.*»⁴². Μέχρι σήμερα παραμένει επίκαιρο λόγω της ραγδαίας εξέλιξης της τεχνολογίας και της ανάπτυξης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης με ικανότητα να συλλέγουν δεδομένα σε ζωντανό χρόνο, τα οποία μέσω και επεξεργασίας, αξιοποιούνται για

³⁷ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, 5η έκδ., 2022, § 1, σ. 41, αρ. 68 = sakkoulas-online.

³⁸ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, 5η έκδ., 2022, § 1, σ. 41, αρ. 68 = sakkoulas-online.

³⁹ Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, 2019, σ. 14-15 = sakkoulas-online.

⁴⁰ Ball, K., Workplace surveillance: an overview, 2010, Labor History, 51: 1, 88.

⁴¹ U.S. Congress, Office of Technology Assessment, The Electronic Supervisor: New Technology, New Tensions, OTA-CIT-333, 1987, Washington, DC: U.S. Government Printing Office. Διαθέσιμο σε: https://govinfo.library.unt.edu/ota/Ota_3/DATA/1987/8708.PDF

⁴² U.S. Congress, ό.π., 7. Διατύπωση στο πρωτότυπο «*Computer technology makes possible the continuous collection and analysis of management information about work performance and equipment use. This information is useful to managers in managing resources, planning workloads, and reducing costs. When it is applied to individual employees, however, the intensity and continuousness of computer-based monitoring raises questions about privacy, fairness, and quality of work life.*».

την εξαγωγή συμπερασμάτων με τη χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων τα οποία εν δυνάμει ασκούν ουσιώδη επιρροή στην βιοτική και έννομη σχέση των εργαζομένων με τους εργοδότες.

Περαιτέρω, κρίνεται σκόπιμο να επισημανθεί ότι οι έννοιες επιτήρηση και παρακολούθηση αν και υποδηλώνουν παρόμοιες πρακτικές και αμφοτέρως έχουν θετικές και αρνητικές συνέπειες, έχουν διαφορετικές συνδηλώσεις ανάλογα με το επιστημονικό πεδίο εντός του οποίου γίνεται χρήση τους. Σημειώνεται δε ότι στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας οι ως άνω έννοιες θα χρησιμοποιηθούν εναλλακτικά, τονίζοντας όμως τις λειτουργίες που συνεπάγεται η επιτήρηση των εργαζομένων. Από τη μία πλευρά, όρος επιτήρηση έχει μία μάλλον δυστοπική χροιά καθώς στη βιβλιογραφία έχει συνδεθεί με την φουκωική έννοια της, οπότε υπερτονίζονται ως συστατικά της στοιχεία η εξουσία, οι πολιτικές η αντίσταση και η παραγωγή νοήματος/σημασίας από τους εργαζόμενους υπό επιτήρηση⁴³. Η επιτήρηση ορίζεται ως «κάθε συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών, είτε οδηγούν σε ταυτοποίηση είτε όχι, με σκοπό τον επηρεασμό και τη διοίκηση εκείνων των οποίων τα δεδομένα έχουν συλλεχθεί»⁴⁴, η δε συλλεχθείσα πληροφορία εν συνεχεία υφίσταται επεξεργασία με λογικές και συστημικές διαδικασίες και το εξαγόμενο αποτέλεσμα της χρησιμοποιείται για τον επηρεασμό της συμπεριφοράς του αρχικού στόχου της επιτήρησης, δηλαδή των εργαζομένων, συνδεδεμένη με την άσκηση κάποιας μορφής εξουσίας, εν προκειμένω του διευθυντικού δικαιώματος. Στο πλαίσιο της εργασίας, η ηλεκτρονική επιτήρηση συνεπάγεται την πειθάρχηση των εργαζομένων, καθώς οι τελευταίοι γνωρίζουν ότι παρακολουθούνται και τελικά, η επιτήρηση από μόνη της συνιστά έναν τρόπο οργάνωσης της εργασίας⁴⁵. Από την άλλη πλευρά η έννοια της παρακολούθησης έχει χρησιμοποιηθεί κυρίως στη βιβλιογραφία ως μία έννοια με ουδέτερο μάλλον πρόσημο, χωρίς το δυστοπικό φορτίο της επιτήρησης, εστιάζοντας περισσότερο στον τρόπο/στα μέσα τα οποία χρησιμοποιούνται για την επίτευξή της. Πάντως αν και στη δογματική του εργατικού δικαίου χρησιμοποιείται η έννοια της (μικροηλεκτρονικής) επιτήρησης των εργαζομένων ως στοιχείο του νέου απορρυθμισμένου εργατικού δικαίου, απόρροια της κρίσης του φορντικού μοντέλου⁴⁶, μάλλον κρατούσα και περισσότερο συμπεριληπτική είναι η έννοια του εργοδοτικού ελέγχου^{47 48}, η οποία έχει πρόσημο αυτό του ασκούντος το διευθυντικό δικαίωμα.

Ποιο είναι όμως το καινούριο στοιχείο που εισφέρουν οι νέες τεχνολογίες στον έλεγχο των εργαζομένων;

Τόσο η έννοια της παρακολούθησης όσο και της επιτήρησης προϋποθέτουν, ως άνω αναλύθηκε, μία δυαδική σχέση με χαρακτηριστικά κάθετης εξουσίας του υποκειμένου και βασίζεται στο δίπολο: επιτηρών- επιτηρούμενος, παρακολουθών – παρακολουθούμενος. Το μοντέλο αυτό όμως διαταράσσεται με την εισαγωγή εργαλείων αλγοριθμικής επιτήρησης ιδίως στις ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας⁴⁹ όπου η οργάνωση της εργασίας παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά: ακανόνιστα ωράρια εργασίας, εργαζόμενοι που παρέχουν μέρος ή το σύνολο του

⁴³ Ball, K., 'Workplace surveillance: an overview', *Labor History*, 2019, σ. 88.

⁴⁴ Ball, K., *Electronic monitoring and surveillance in the workplace: Literature Review and Policy Recommendations*, 2021, JRC, σ. 12.

⁴⁵ Ball, K., (2021). *Electronic monitoring and surveillance in the workplace: Literature Review and Policy Recommendations*. JRC. 12.

⁴⁶ Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, *Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση*, 2019, σ. 14-15 = sakkoulas-online.

⁴⁷ Λαδάς Δ., *Ο Εργοδοτικός Έλεγχος με ηλεκτρονικά μέσα*, 2018, Εισήγηση στο 16^ο Πανελ. Συνέδριο Εταιρίας Δικαίου Εργασίας, Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο. Νομική Βιβλιοθήκη

⁴⁸ Κ. Παπαδημητρίου, *Πληροφορική – Εργασία – Εργατικό Δίκαιο*, 2018, Αντ. Ν. Σάκκουλας.

⁴⁹ Newlands G, *Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space*, 2021, *Organization Studies*, 42(5), 719-737.

κεφαλαίου (π.χ. κινητά τηλέφωνα, αυτοκίνητα ή ποδήλατα), αμοιβή κατ' αποκοπή και παροχή εργασίας που οργανώνεται και/ή διευκολύνεται από ψηφιακές πλατφόρμες⁵⁰. Η οργάνωση της εργασίας στην οικονομία της πλατφόρμας (gig economy) έχει απασχολήσει ήδη αρκετά την θεωρία του εργατικού δικαίου και έχουν εκφραστεί προβληματισμοί ως προς ελαστικοποίηση και επισφαλειοποίηση (precarisation) της θέσης του εργαζόμενου, την μετακύλιση του επιχειρηματικού κινδύνου στους απασχολούμενους στην πλατφόρμα, καθώς οι τελευταίοι τίθενται εκτός των παραδοσιακών ορίων οργάνωσης της επιχείρησης/πλατφόρμας. Μοιραία, η ισορροπία μεταξύ αλγορίθμου και από άνθρωπο επιτήρηση εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το προβλεπόμενο συμβατικό καθεστώς τους. Η αποφυγή υπαγωγής τους στο καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας, μέσω της ρητής αναγνώρισής τους ως μισθωτών, τελικά διευκολύνεται από την ελαχιστοποίηση των εμφανών μορφών ανθρώπινης εποπτείας και τη συγκάλυψη της εξάρτησης, με την άσκηση του εργοδοτικού ελέγχου κατ' ενάσκηση διευθυντικού δικαιώματος μέσω αλγορίθμων. Η αλγοριθμική επιτήρηση συνιστά κυρίαρχο στοιχείο ενός τριμερούς συνόλου πολυτροπικής επιτήρησης συναποτελούμενο από την αλγοριθμική, διοικητική και από τους πελάτες διενεργούμενη επιτήρηση⁵¹. Έτσι, οι απασχολούμενοι στις πλατφόρμες γνωρίζουν ότι υπόκεινται σε επιτήρηση μέσω αλγοριθμικών συστημάτων, τα οποία ασκούν έλεγχο στην φυσική δραστηριότητα και στην κίνησή τους εντοπίζοντας την κίνησή τους σε πραγματικό χρόνο μέσω του ψηφιακού χώρου, και μέσω αυτής της διαδικασίας σε συνδυασμό με την διοικητική και από τους πελάτες επιτήρηση επιτυγχάνεται η συμμόρφωση ή η πειθάρχηση⁵² με τις διευθυντικές οδηγίες, οι οποίες επίσης -στην περίπτωση της πλατφόρμας- δίνονται μέσω αλγορίθμων. Τυχόν μη συμμόρφωση/ πειθάρχηση υπόκειται σε αξιολόγηση και ενδέχεται να επισύρει δυσμενείς μεταβολές στη συμβατική σχέση των απασχολούμενων.

Η διεθνής και ενωσιακή έννομη τάξη, αναγνωρίζοντας το ρυθμιστικό κενό στη χρήση των νέων τεχνολογιών ανταποκρίθηκαν στις παγκόσμιας έκτασης ως άνω μεταβολές του κόσμου της εργασίας, εισάγοντας με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζόμενων στις πλατφόρμες τον ανοίκειο στη νομική ορολογία όρο της «αλγοριθμικής διοίκησης». Σε ενωσιακό επίπεδο, μετά από δύο χρόνια έντονων διαπραγματεύσεων, στις 8 Φεβρουαρίου 2024, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ κατέληξαν σε προσωρινή συμφωνία πρότασης Οδηγίας⁵³ σχετικά με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω πλατφόρμας, προτείνοντας την εισαγωγή τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας και περιλαμβάνοντας διακριτό κεφάλαιο για την αλγοριθμική διοίκηση. Η ως άνω πρόταση εγκρίθηκε στις 24. 4. 2024 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Για την ως άνω πρόταση οδηγίας θα γίνει λόγος σε επόμενο κεφάλαιο.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών και δη η αλγοριθμική διοίκηση στον κόσμο της εργασίας από την πλευρά του εργοδότη κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, ελλοχεύει κινδύνους για την προστασία της ιδιωτικότητας, των προσωπικών δεδομένων, της αυτονομίας και της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Πρόκειται κατ' ουσίαν για τη σύγκρουση δύο θεμελιωδών συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων: αφενός του δικαιώματος της επιχειρηματικής ελευθερίας και αφετέρου του δικαιώματος των εργαζομένων στην προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων τους.

⁵⁰ Stewart A., Stanford J., Regulating work in the gig economy: What are the options?, 2017, Economic and Labour Relations Review, 28, 420–437.

⁵¹ Newlands G, Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space, 2021, Organization Studies, 42(5),722.

⁵² Foucault M., *Discipline and punish: The birth of the prison.*, 1975, New York: Vintage.

⁵³ [efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-INIT/en/pdf](https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-INIT/en/pdf) .

Ε. Η προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου – Η περίπτωση της χρήσης συστημάτων γεωεντοπισμού

Ο όρος προσωπικότητα, στο συνταγματικό δίκαιο, εκφράζει το σύνολο από τις ιδιότητες, ικανότητες και καταστάσεις που συνδέονται με την αναγνώριση του ανθρώπου ως έλλογου και συνειδητού όντος και εξατομικεύουν το συγκεκριμένο πρόσωπο⁵⁴. Εμπίπτουν στην έννοιά της οι διάφορες διαστάσεις της ύπαρξης του ανθρώπου που καθορίζουν τη σωματική, πνευματική ψυχική ή ακόμη και την κοινωνική υπόστασή του. Οι διάφορες αυτές διατάσεις αποτελούν συγκεκριμένα έννομα αγαθά που προστατεύονται πολλές φορές από το κοινό δίκαιο με αυτοτελή δικαιώματα. Η δικαιολογητική βάση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου εντοπίζεται όχι μόνο στις κάτωθι αναφερόμενες γενικά εφαρμοζόμενες διατάξεις, αλλά και στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εργασιακής σχέσης, σύμφωνα με την θεωρία της προσωπικής νομικής εξάρτησης. Έτσι, ακριβώς η δέσμευση της προσωπικότητας του εργαζόμενου, ο βαθμός της και η διάρκειά της, δικαιολογούν την αυξημένη προστασία της προσωπικότητάς του για όσο διάστημα διαρκεί η έννομη σχέση, δημιουργώντας παράλληλα την υποχρέωση στον εργοδότη να προστατεύει τόσο σε επίπεδο προληπτικό, γενικό και ειδικό ανάλογα με τις ανάγκες του συγκεκριμένου ατόμου, όσο και σε επίπεδο κατασταλτικό δρώντας προς πρόληψη, αντιμετώπιση και καταπολέμηση κάθε προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ως αναλύθηκε ανωτέρω, διαρθρώνεται συνοπτικά σε τρεις συμπληρωματικούς και αλληλοεπηρεαζόμενους ρόλους: την εξουσία καθοδήγησης, την εξουσία επίβλεψης και τον πειθαρχικό έλεγχο του εργατικού δυναμικού⁵⁵. Οι ως άνω επιμέρους εξουσίες και τελικά το διευθυντικό δικαίωμα διογκώνεται και ισχυροποιείται ακριβώς λόγω του ψηφιακού μετασχηματισμού του καθιστώντας δυσχερέστερη την οριοθέτησή του. Η ανάγκη προστασίας της προσωπικότητας και της αυτονομίας των εργαζομένων στο ως άνω πλαίσιο, εμφανίζεται ακόμη πιο επιτακτική στο χώρο του εργατικού δικαίου που καλείται να αναπροσαρμόσει και να ανανοηματοδοτήσει τα παραδοσιακά εργαλεία του. Για τους ως άνω λόγους αναδεικνύεται κρίσιμη η παρεχόμενη προστασία της ιδιωτικότητας και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Η αρχή της ιδιωτικότητας και ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας των Δεδομένων λειτουργούν ως κανονιστικά αναχώματα στην ως διεύρυνση των εργοδοτικών εξουσιών. Στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται η παρουσίαση του νομικού πλαισίου και της ερμηνείας του όπως έχει διαμορφωθεί νομολογιακά σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης της οιονεί νομολογίας της ελληνικής Εθνικής Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα. Η ανάλυση αυτή αποσκοπεί να καταδειχθούν τα όρια του προστατευτικού νομοθετικού πλαισίου όσον αφορά το γεωεντοπισμό των εργαζομένων και η σημασία της «πλαστικότητας» των νομικών εννοιών προκειμένου να ανταποκρίνονται ή και να συνδιαμορφώνουν τις τεχνολογικές αλλαγές, εστιάζοντας ιδίως στην πρόσφατη νομοθετική πρωτοβουλία της ΕΕ την πρόταση Οδηγίας που εγκρίθηκε στις 26/4/2024 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την βελτίωση των συνθηκών εργαζομένων των απασχολούμενων σε πλατφόρμες⁵⁶.

⁵⁴ *I. Κουκάδης*, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 9η έκδ., 2021, § 2, σ. 51 = sakkoulas-online

⁵⁵ *Aloisi, A.*, Automation, autonomy augmentation: labour regulation and the technological transformation of managerial prerogatives, σε *T. Gyulavari/ . Menegatti* (επιμ.) Decent Work in the Digital Age : European and Comparative Researches, 2022, Hart Publishing.

⁵⁶ Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Απριλίου 2024 σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες ([COM\(2021\)0762](#) – C9-0454/2021 – [2021/0414\(COD\)](#)). Διαθέσιμη σε https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EL.html

Αρχικά, η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου – ως ατομικό δικαίωμα- απέναντι στον εργοδότη δεν κατοχυρώνεται ρητά στο σύνταγμα, γίνεται δεκτό όμως ότι προστατεύεται στο πλαίσιο ενός πλέγματος συνταγματικών διατάξεων. Με το άρθρο 2 του Συντάγματος κατοχυρώνεται η προστασία της αξίας του ανθρώπου, με το δε άρθρο 5 προστατεύεται η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και κατοχυρώνεται η ελεύθερη αξιοποίηση αγαθών και στοιχείων που συγκροτούν την προσωπικότητα καθώς και η δυνατότητα συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή. Στο δε άρθρο 9 του Συντάγματος κατοχυρώνεται το δικαίωμα στον πληροφοριακό αυτοπροσδιορισμό «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».

Περαιτέρω η προστασία του ανθρώπου εν γένει από προσβολές της αξιοπρέπειάς και της προσωπικότητάς του ανήκει στην παραδοσιακή ύλη του ιδιωτικού δικαίου και αποτέλεσε στη χώρα μας περιεχόμενο ειδικής ρύθμισης στον ΑΚ (άρθρο 57), που καθιστά την προσβολή της προσωπικότητας παράνομη με αντίστοιχες αξιώσεις του θιγομένου για άρση της προσβολής και παράλειψη στο μέλλον, στη βάση της αντικειμενικής ευθύνης. Αυτή συμπληρώνεται με τις αξιώσεις αποζημίωσης για περιουσιακή ζημία (εδ. β 57 ΑΚ) στη βάση της υποκειμενικής ευθύνης, προϋποθέτοντας υπαιτιότητα, συνδυαστικά δε με τα άρθρα 932, 929 και 927 ΑΚ γεννάται δικαίωμα χρηματικής ικανοποίησης λόγω ηθικής βλάβης. Συγχρόνως, η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου αντιμετωπίζεται στο εργατικό δίκαιο ως παρεπόμενη υποχρέωση του εργοδότη απορρέουσα από την σύμβαση, η οποία σε συνδυασμό με την υποχρέωση προνοίας, για την οποία αναλυτικά θα γίνει λόγος κατωτέρω, διαμορφώνουν ένα πλέγμα προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Το πλαίσιο προστασίας της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη οριοθετείται από τρεις πηγές δικαίου, που συγκροτούν ένα πυκνό πλέγμα αλληλοσυμπληρούμενων διατάξεων. Αρχικά, το Σύνταγμα δια του άρθρου 9Α, που προστέθηκε κατά την αναθεώρηση του 2001, θεσπίζει γενικό δικαίωμα «προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών δεδομένων», παραπέμποντας για εξειδικεύσεις στον κοινό νομοθέτη και αναθέτει τη διασφάλιση της προστασίας σε ανεξάρτητη Αρχή, δηλαδή την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα όπως ορίστηκε κατά συνταγματική εξουσιοδότηση και τον Κανονισμό από το ν. 4624/2019. Το πιο θεμελιώδες μέχρι σήμερα νομοθέτημα ενωσιακής προέλευσης με άμεση και κάθετη εφαρμογή είναι ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων (στο εξής ΓΚΠΔ)⁵⁷. Τέλος, σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, κεντρικό νομοθέτημα είναι ο νόμος 4624/2019, ο οποίος ρυθμίζει ζητήματα για τα οποία υπήρχε εξουσιοδότηση στον ΓΚΠΔ, ενδεικτικά δυνάμει του άρθρου 88 του ΓΚΠΔ. Παράλληλα με τα ανωτέρω ιδιαίτερης σημασίας είναι το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, όπως έχει ερμηνευτεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

Δεδομένων των νέων τεχνολογικών εξελίξεων τις τελευταίες δεκαετίες έχει αναπτυχθεί ένα πλέγμα προστατευτικών διατάξεων της ιδιωτικότητας, χωρίς βέβαια μέχρις στιγμής να έχει θεσπιστεί κάποιο νομοθετικό κείμενο, σε ενωσιακό ή εθνικό επίπεδο, που να ρυθμίζει αποκλειστικά την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασίας. Οι εφαρμογές του γεωεντοπισμού του εργαζομένου απασχολούν το εργατικό δίκαιο

⁵⁷ Κανονισμός 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27 Απριλίου 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), OJ L 119, 4.5.2016, p. 1-88, url: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>

στην τομή του με την αρχή της προστασίας της ιδιωτικότητας, της προσωπικότητας και των προσωπικών, στο βαθμό που ο εργοδότης προβαίνει σε συλλογή και επεξεργασία τους αυτοματοποιημένη ή μη. Στο σημείο αυτό αναδεικνύεται η ένταση της σύγκρουσης του δικαιώματος στην προσωπικότητα του εργαζόμενου και του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Κατά την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης, το δικαίωμα του εργαζόμενου για προστασία της προσωπικότητάς, της ιδιωτικότητας, συμπεριλαμβανομένων των προσωπικών δεδομένων του, εν προκειμένω όσον αφορά τα δεδομένα θέσης, συγκρούεται με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ο οποίος ως άνω εκτέθηκε έχει κατ' αρχήν έννομο συμφέρον να ελέγχει τη θέση του οχήματος. Το ισχύον προστατευτικό πλαίσιο για την προστασία της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων λειτουργεί ως όριο του διευθυντικού δικαιώματος. Λαμβάνοντας υπόψη την άνιση κατανομή δυνάμεων μεταξύ των μερών, σε νομοθετικό επίπεδο προβλέπονται κανονιστικά αναχώματα για την προστασία της πλευράς του εργαζόμενου. Όπως εύστοχα έχει επισημανθεί, αν το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα ορίζεται ως το δικαίωμα να παραμένει κανείς ανενόχλητος, τότε η εργασιακή σχέση είναι αυτή που δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να μην αφήνει τον εργαζόμενο μόνο του⁵⁸.

i) Η προστασία της ιδιωτικότητας

Στην παρούσα ενότητα, θα εξεταστεί η επάρκεια της έννοιας της ιδιωτικότητας ή καλύτερα η ικανότητά της να ανταποκριθεί στις προκλήσεις που τίθενται ως προς τα όρια του αλγοριθμικά ή και αναλογικά ή απλώς μέσω τεχνικών/ηλεκτρονικών μέσων ενασκούμενου διευθυντικού δικαιώματος στην περίπτωση του γεωεντοπισμού. Αρχικά, εξετάζονται τα εννοιολογικά στοιχεία και η ιστορική εξέλιξη της έννοιας της ιδιωτικότητας, εν συνεχεία η νομική της κατοχύρωση σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, ως κρίσιμα στοιχεία για την εξέταση του κεντρικού ερωτήματος σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό του διευθυντικού δικαιώματός του και τα όριά του επί χρήσης συστήματος γεωεντοπισμού.

Ήδη το 1890, ο Charles S. Warren και ο Louis Brandeis όρισαν το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή ως «το δικαίωμα να αφήνεται κανείς/καμία μόνος/ και ανενόχλητος», σε ένα από τα πιο επιδραστικά άρθρα της νομικής επιστήμης⁵⁹. Στο ευρωπαϊκό νομικό στερέωμα το δικαίωμα των εργαζομένων στην ιδιωτικότητα δεν έχει ρυθμιστεί ειδικά και συγκεκριμένα. Οι απαρχές της νομικά θεσπισμένης έννοιας της ιδιωτικότητας χρονολογούνται στο 1950 οπότε και τυποποιήθηκε στο άρθρο 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα δικαιώματα του Ανθρώπου⁶⁰, ενώ ήδη από το 1970 ένεκα της αύξησης της χρήση η/υ, τα ζητήματα της ιδιωτικότητας επανήλθαν στο προσκήνιο εγείροντας ερωτήματα. Καίρια για την ερμηνεία της έννοιας της ιδιωτικότητας και την οριοθέτηση του αντικειμενικού και υποκειμενικού πεδίου εφαρμογής του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ είναι και η νομολογία του ΕΔΔΑ.

Αρχικά, η προστασία του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή δεν εκφράστηκε με τη μορφή απαγόρευσης ή ρητών εξουσιών/δικαιωμάτων, αλλά με μια απαίτηση «σεβασμού»⁶¹. Η γραμματική αλλά και η συστηματική ερμηνεία του άρθρου 8 έδειξε σαφώς ότι η ρήτρα

⁵⁸ *Hendrickx F.*, Privacy 4.0 at work: regulating employment, technology and automation., 2020, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41(1): 154.

⁵⁹ *Warren S., Brandeis L.*, (The Right to Privacy, 1980 *Harvard Law Review*, 4, 193-220. <https://doi.org/10.2307/1321160>

⁶⁰ Συμβούλιο της Ευρώπης, Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης 005, Συμβούλιο της Ευρώπης, 1950.

⁶¹ *Otto, M.*, The right to privacy in employment : a comparative analysis, Oxford ; Portland : Hart Publishing, 2016, 69.

«σεβασμού» υποδηλώνει την ιδέα της αποχής από την πράξη και, κατά συνέπεια, η διάταξη ερμηνεύτηκε ως αρνητικό δικαίωμα⁶². Εν συνεχεία, στα τέλη της δεκαετίας του 1960, σταδιακά αναγνωρίστηκε η θετική διάσταση της διάταξης ως προστασία από «αυθαίρετες παρεμβάσεις των δημόσιων αρχών», και τελικά εξελίχθηκε σε υποχρέωση λήψης θετικών μέτρων για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής απόλαυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επεκτεινόμενη και στη σφαίρα μεταξύ ιδιωτών. Σήμερα ήδη η έννοιας της ιδιωτικότητας και της ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβάνει ή τουλάχιστον συμβαδίζει την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων σε νομοθετικό επίπεδο εμφανίζεται σε απάντηση των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων που έλαβαν χώρα από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα.

Στη διεθνή και ευρωπαϊκή έννομη τάξη, η ιδιωτικότητα των προσώπων προστατεύεται από πληθώρα νομικά δεσμευτικών κειμένων. Ενδεικτικά στη διεθνή έννομη τάξη η προστασία της ιδιωτικότητας προστατεύεται στην Οικουμενική Διακήρυξη δικαιωμάτων του Ανθρώπου (άρθρο 12) και από το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά δικαιώματα (άρθρο 17), ως άνω στο άρθρο 8 της ΕΣΔΑ. Τέλος, ιδιαίτερα σημαντικές είναι και οι Συμβάσεις 108 του 1981⁶³ και η αναθεωρημένη 108+ (2018) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Το 2001, συμπληρώθηκε με ένα πρόσθετο πρωτόκολλο⁶⁴ που αποσκοπούσε στην αύξηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής, προβλέποντας τη σύσταση εθνικών εποπτικών αρχών και τη διασυννοριακή ροή δεδομένων προς τρίτες χώρες, η οποία επιτρέπεται μόνο εάν το κράτος υποδοχής ή ο διεθνής οργανισμός μπορεί να παράσχει επαρκές επίπεδο προστασίας. Το 2018 εγκρίθηκε μια πλήρως αναθεωρημένη σύμβαση, που αναφέρεται ως σύμβαση 108+, η οποία αντιμετωπίζει τις προκλήσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής που προκύπτουν από τη χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών και ενισχύει τον μηχανισμό της σύμβασης για να διασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή της. Τα ως άνω νομοθετήματα έχουν γενική υποκειμενική εφαρμογή, συμπεριλαμβάνοντας και την προστασία των εργαζομένων ως φορέων του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα. Τέλος και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ήδη από το 1997 προέβη στην έκδοση Κώδικα Δεοντολογίας⁶⁵ για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, ο οποίος αν και στερείται νομικής δεσμευτικότητας αντικατοπτρίζει τη συναίνεση – στο πλαίσιο της τριμερούς διαμόρφωσής του – των κοινωνικών εταίρων να θεσπίσουν ένα έστω δεοντολογικό πλαίσιο προστασίας, χωρίς μάλιστα να διακρίνει μεταξύ εργαζομένων στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα.

Ιδιαίτερης σημασίας σε διεθνές επίπεδο είναι το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, για την ερμηνεία του οποίου έχει εκδοθεί σημαντική νομολογία του ΕΔΔΑ διαφωτίζοντας την εφαρμογή του στις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα στο ως άνω άρθρο προβλέπεται ότι *«1. Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμόν της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του. 2. Δεν επιτρέπεται να υπάρξη επέμβασις δημοσίας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αύτη προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον δια την εθνικήν ασφάλειαν, την δημοσίαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της τάξεως και την*

⁶² Otto, M., The right to privacy in employment : a comparative analysis, Oxford ; Portland : Hart Publishing, 2016, 69.

⁶³ Σύμβασης για την Προστασία των φυσικών Προσώπων σχετικά της Αυτοματοποιημένη Επεξεργασία των Προσωπικών Δεδομένων (ETS No. 108), 1981.

⁶⁴ Πρόσθετο Πρωτόκολλο της Σύμβασης για την Προστασία των φυσικών Προσώπων σχετικά της Αυτοματοποιημένη Επεξεργασία των Προσωπικών Δεδομένων, σχετικά με τις εποπτικές αρχές και την διασυννοριακή ροή δεδομένων (ETS No. 181), 2001.

⁶⁵ ILO, Κώδικας δεοντολογίας, 1996, <https://www.ilo.org/resource/other/protection-workers-personal-data>.

πρόληψιν ποινικών παραβάσεων, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων».

Το γράμμα της ως άνω διάταξης αναφέρεται στην ιδιωτική ζωή, αλλά όπως έχει ερμηνευτεί από το ΕΔΔΑ πρόκειται μάλλον για συνώνυμη της «ιδιωτικότητας» έννοια, που δηλώνει «το δικαίωμα να ζει κανείς τη ζωή του με την ελάχιστη δυνατή επέμβαση», όπως ορίζεται και στο σημείο 4 του Ψηφίσματος «Δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή» της Κοινοβουλευτικής Συνέλευσης 116 του 1998. Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα προστατεύεται ως θεμελιώδες δικαίωμα, γεγονός σημαίνει ότι ακριβώς λόγω της ως άνω ύψιστης προστασίας του θα πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με τα λοιπά ανθρώπινα δικαιώματα.⁶⁶ Συνεπώς μόνο η ανάγκη προστασίας άλλων δικαιωμάτων και έννομα συμφέροντα μπορούν να περιορίσουν την εφαρμογή του σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 8 υπό τις κάτωθι σωρευτικά συντρέχουσες προϋποθέσεις: α) να προβλέπεται από το νόμο, β) να επιδιώκει ένα νόμιμο σκοπό που παρατίθενται στο άρθρο 8 παρ. 2 και γ) να είναι αναγκαίος σε μία δημοκρατική κοινωνία. ο σκοπούμενος περιορισμός του δικαιώματος πρέπει να αξιολογείται ως απαραίτητος και αναγκαίος, β) ως αναλογικός εν στενή έννοια και γ) να προβλέπεται στο νόμο.

ii) Η Νομολογία του ΕΔΔΑ

Το ΕΔΔΑ κατά την νομολογιακή ερμηνεία της έννοια της ιδιωτικής ζωής στο εργασιακό πλαίσιο έχει υιοθετήσει μία διασταλτική ερμηνεία εκκινώντας από την θέση ότι η ΕΣΔΑ είναι ένα «ζωντανό όργανο» και ως τέτοια πρέπει να ερμηνεύεται «υπό το πρίσμα της σημερινής κατάστασης». Ήδη από το 1992 το ΕΔΔΑ υιοθέτησε τη θέση ότι η επαγγελματική ζωή συνιστά ένα σημαντικό πεδίο για την υλοποίηση του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, κρίνοντας ότι κατά την εργασία συνυπάρχουν τόσο η «επαγγελματική σφαίρα» όσο και η ιδιωτική σφαίρα του εργαζόμενου, αμοότερες απολαμβάνουσες τη δική τους προστασία. Με τις αποφάσεις Niemetz κ. Γερμανίας και Halford τέθηκαν τα θεμέλια για τη θεώρηση ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται έστω σε κάποιο βαθμό την παρεχόμενη από το άρθρο 8 ΕΣΔΑ προστασία, αποφάσεις που αφορούν την προ-ψηφιακή εποχή. Και στις δύο ως άνω υποθέσεις αναδεικνύεται η σύγκρουσιακή συσχέτιση του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα με το διευθυντικό δικαίωμα ως επιτήρηση και έλεγχο της εργασίας.

Στην υπόθεση Niemetz , η οποία αφορούσε έρευνα στα γραφεία του Gottfried Niemietz, δικηγόρου και αντiekκλησιαστικού ακτιβιστή, ο οποίος ήταν ύποπτος για τη σύνταξη προσβλητικής επιστολής προς τοπικό δικαστή, ο αιτών ισχυρίστηκε ότι κατά την διεξαγωγή της ως άνω έρευνας έγινε κατά παράβαση του άρθρου 8 ΕΣΔΑ. Το ΕΔΔΑ διαμόρφωσε το δικανικό του συλλογισμό απαντώντας στα εξής ερωτήματα: α) υπήρξε επέμβαση στην ιδιωτική ζωή και β) αν αυτή η επέμβαση ήταν σύννομη, γ) αν αυτή υπηρετούσε κάποιο νόμιμο σκοπό/σκοπούς και τελικά δ) αν ήταν αναγκαία σε μία δημοκρατική κοινωνία. Ως προς το α το ΕΔΔΑ κάνει διασταλτική ερμηνεία της λέξης «σπίτι» ιδίως στην περίπτωση του δικηγορικού επαγγέλματος σε συνδυασμό με την ιδιαίτερη σχέση εμπιστοσύνης και εχεμύθειας, υποστηρίζοντας ότι η έννοια «home» ή «domicile», στο γαλλικό κείμενο της Σύμβαση, μπορεί να εκτείνεται καταλαμβάνοντας και το γραφείο ενός επαγγελματία, διαπιστώνοντας ότι υπήρξε επέμβαση. Ως προς το σύννομο της επέμβασης το Δικαστήριο έκρινε ότι το γεγονός ότι η έρευνα βασίστηκε σε υποψίες δεν πληρούσε τις απαιτήσεις του Γερμανικού Ποινικού Κώδικα, ωστόσο ότι η επέμβαση επεδίωκε

⁶⁶ *Hendrickx F.*, Privacy 4.0 at work: regulating employment, technology and automation, 2020, Comparative Labor Law & Policy Journal 41(1): 155.

νόμιμο σκοπό, δηλαδή την αποτροπή εγκλήματος και την προστασία της τιμής τρίτου ατόμου. Συνεπεία των ανωτέρω το δικαστήριο διαπίστωσε ότι δεν επετεύχθη ο έλεγχος αναλογικότητας.

Στην μεταγενέστερη απόφαση Halford⁶⁷ κατά Ην. Βασιλείου το ΕΔΔΑ με σαφήνεια εφάρμοσε την προστασία του άρθρου 8 ΕΣΔΑ και στον χώρο της εργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση η προσφεύγουσα ισχυρίστηκε ότι παρακολουθούνταν το τηλέφωνό της προκειμένου για την απόκτηση πληροφοριών που στοιχειοθετούσαν την απορριπτική της αίτησής της απόφαση για προαγωγή. Κατά την άποψη του Δικαστηρίου, η πάγια νοολογία υποστήριζε μάλλον το συμπέρασμα ότι «οι τηλεφωνικές κλήσεις που πραγματοποιούνται από επαγγελματικούς χώρους μπορούν να καλύπτονται από τις έννοιες *ιδιωτική ζωή* και *αλληλογραφία* εμπίπτοντας στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8 ΕΣΔΑ. Κρίθηκε λοιπόν ότι εφόσον η προσφεύγουσα δεν είχε προηγουμένως ενημερωθεί για την παρακολούθηση των κλήσεων της είχε την «εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας» για τις κλήσεις⁶⁸.

Το Δικαστήριο τηρώντας την υπόσχεση ότι η ΕΣΔΑ είναι «ζωντανό όργανο» ερμηνεύει διασταλτικά την έννοια της ιδιωτικής ζωής του άρθρου 8, ενσωματώνοντας την προστασία των προσωπικών δεδομένων, όπως επιτάσσει ο ακμάζων ψηφιακός μετασχηματισμός του κόσμου της εργασίας και ειδικά όσον αφορά τη χρήση τεχνολογικών μέσων παρακολούθησης και επιτήρησης των εργαζομένων. Σε αντίθεση με την προστασία των προσωπικών δεδομένων σε ενωσιακό επίπεδο, το ΕΔΔΑ προσεγγίζει την τελευταία ως μέρος της ιδιωτικότητας, την οποία ερμηνεύει υπό το φως της και της Σύμβασης 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης⁶⁹, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1985 και επικαιροποιήθηκε το 2018 («Σύμβαση 108+⁷⁰»).

Στις αποφάσεις του το Δικαστήριο ερμηνεύει την έννοια των «δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» με αναφορά στη Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης αριθ. 108 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα της 28ης Ιανουαρίου 1981, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1985 και επικαιροποιήθηκε το 2018 («Σύμβαση 108»), με σκοπό την εξασφάλιση κατ' άρθρο πρώτο την εξασφάλιση για κάθε άτομο τον σεβασμό των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών του, και ιδίως του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, σχετικά με την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Στο ως άνω πλαίσιο το ΕΔΔΑ αντιλαμβάνεται υπό το φως του άρθρου 2 της Σύμβασης 108+ τα προσωπικά δεδομένα ως κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο άτομο, ενώ την επεξεργασία αυτών ως κάθε πράξη ή σύνολο πράξεων που εκτελείται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η αποθήκευση, η διατήρηση, η μεταβολή, η ανάκτηση, η κοινοποίηση, η διάθεση, η διαγραφή ή η καταστροφή ή η εκτέλεση λογικών και/ή αριθμητικών πράξεων επί αυτών. Ειδικά για τα δεδομένα θέσης έχει κριθεί ότι συνιστά επεξεργασία προσωπικών δεδομένων η συστηματική συλλογή και διατήρηση δεδομένων που προκύπτουν από το σύστημα γεωεντοπισμού GPS και υποδεικνύουν την τοποθεσία και τις δημόσιες μετακινήσεις του προσώπου.

⁶⁷ Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου (αριθ. κατ. 20605/92), 25 Ιουνίου 1997, παρ. 45,49, διαθέσιμη σε: <https://hudoc.echr.coe.int>

⁶⁸ Δ. Κουκιάδης, Η ψηφιακή επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και η προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων μέσα από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2023, ΕΕργΔ, Τόμος 82, 811, υποσημ. 8. Antonic και Mirkonovic κατά Μαυροβουνίου (αριθ. κατ. 70838/2013), Δεύτερο Τμήμα, 28 Νοεμ-βρίου 2017, διαθέσιμη σε: <https://hudoc.echr.coe.in>

⁶⁹ Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης αριθ. 108 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα της 28ης Ιανουαρίου 1981. Διαθέσιμη σε <https://www.coe.int/en/web/data-protection/convention108-and-protocol>.

⁷⁰ Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης αριθ. 108+ για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα της, Υπουργική Επιτροπή, 28^η Συνεδρία, 18 Μαΐου 2018. Διαθέσιμη σε <https://www.coe.int/en/web/data-protection/convention108-and-protocol>.

Η καταγραφή δεδομένων που σχετίζονται και προκύπτουν από την απασχόληση και αφορούν ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο εργαζόμενο, αξιολογείται κατ' αρχήν από το δικαστήριο ως επέμβαση στην ιδιωτική ζωή κατ' άρθρο 8 και στο δικαίωμά του ως υποκειμένου αυτών για σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, ενώ η αυτοματοποιημένη επεξεργασία ή και διαβίβασή τους σε τρίτους συνιστά παράγοντες που αξιολογούνται και ως επέμβαση στο δικαίωμα της ιδιωτικής ζωής. Περαιτέρω, λαμβάνεται υπόψη κατά την εφαρμογή του άρθρου 8 η σχέση εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη και το προβάδισμα που έχει στον προσδιορισμό των όρων εργασίας και της παρακολούθησης της εκτέλεσης της σύμβασης, και για το λόγο αυτό δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην διαφάνεια της επεξεργασίας. Ενδεικτικά στην υπόθεση López Rivalda⁷¹ το δικαστήριο τόνισε τη σημασία της προηγούμενης της επεξεργασίας ενημέρωσης για μέτρα παρακολούθησης που ενδέχεται να παραβιάζουν την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων, χωρίς όμως η ενημέρωση να είναι το μόνο κριτήριο για την κρίση περί νομιμότητας της επεξεργασίας δεδομένων.

Ειδικά για τα δεδομένα θέσης ως άξια προστασίας από επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης αντιμετωπίζονται από το Δικαστήριο ως χαμηλότερου «κινδύνου», καθώς επεμβαίνουν λιγότερο στην σφαίρα της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου συγκριτικά με μέσα οπτικής ή/και ακουστικής παρακολούθησης, λ.χ. στην βιντεοεπιτήρηση ή στη λήψη βιομετρικών δεδομένων⁷², επειδή αποκαλύπτουν περισσότερες πληροφορίες για τη συμπεριφορά, τις απόψεις ή τα συναισθήματα ενός προσώπου. Τα δεδομένα που συλλέγονται από μια συσκευή GPS συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, εφόσον μπορούν να υποδείξουν την τοποθεσία ενός ατόμου και τις μετακινήσεις του⁷³. Η επεξεργασία και η χρήση τέτοιων δεδομένων μπορεί να θεωρηθεί ως επέμβαση στο δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων για σεβασμό της ιδιωτικής ζωής.

Προκειμένου να εξεταστεί εάν, σε μια δεδομένη περίπτωση, ένας εργαζόμενος που υπόκειται σε μέτρο παρακολούθησης γεωγραφικού εντοπισμού GPS προστατεύεται επαρκώς έναντι αυθαίρετης επέμβασης στην άσκηση των δικαιωμάτων του βάσει του άρθρου 8, το Δικαστήριο εφαρμόζει το ποιοτικό κριτήριο⁷⁴ της υποκειμενικής προβλεψιμότητας αξιολογώντας όχι *in abstracto* αλλά επί τη βάση των συγκεκριμένων περιστάσεων και ορισμένων παραγόντων μεταξύ των οποίων ενδεικτικά και τα χαρακτηριστικά του προσφεύγοντος/ουσας. Έτσι κρίθηκε ότι η εγκατάσταση συσκευής γεωεντοπισμού σε πραγματικό χρόνο στο όχημα ενός ατόμου στο πλαίσιο ποινικής έρευνας για διακίνηση ναρκωτικών κρίθηκε από το Δικαστήριο ότι παραβιάζει το άρθρο 8 σε μια υπόθεση όπου το εθνικό δίκαιο (ούτε ο νόμος ούτε η νομολογία) δεν υποδείκνυε κατά τον σχετικό χρόνο με επαρκή σαφήνεια τον τρόπο και την έκταση με την οποία οι αρχές είχαν το δικαίωμα να χρησιμοποιούν τη διακριτική τους ευχέρεια στον τομέα αυτό⁷⁵. Ωστόσο, σε άλλη υπόθεση όπου το Δικαστήριο εξέτασε το ζήτημα των προσωπικών δεδομένων ενός ατόμου που συλλέχθηκαν μέσω γεωγραφικού εντοπισμού και της χρήσης των δεδομένων αυτών σε ποινική διαδικασία εναντίον του, δεν διαπίστωσε παραβίαση του άρθρου 8⁷⁶. Έτσι κρίθηκε ότι ο

⁷¹ López Rivalda and Others v. Spain, Αρ. Αίτ. 1874/13 και 8567/13, σκ. 116, 17.10.2019. Διαθέσιμη σε <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-197098>.

⁷² Uzun κατά Γερμανίας, Αρ. Αίτ. 35623/05, 2.9.2010, σκ. 77 Διαθέσιμη σε: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-100293>.

⁷³ Uzun, ό.π., σκ. 51-52.

⁷⁴ D. Sartori, Legality in the case law of the European Court of Human rights. The birth of an autonomous notion and its applications, International Law Blog, 2014. Διαθέσιμο σε https://internationallaw.blog/2014/09/29/legality-in-the-case-law-of-the-european-court-of-human-rights-the-birth-of-an-autonomous-notion-and-its-implications/#_ftn3

⁷⁵ Ben Faiza κατά Γαλλίας, Αρ. Αίτ. 31446/2012, σκ. 58-61. Διαθέσιμη σε <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-152665>.

⁷⁶ Uzun κατά Γερμανίας, ό.π., σκ.60-74.

δικαστικός έλεγχος και η δυνατότητα αποκλεισμού των αποδεικτικών στοιχείων που αποκτήθηκαν από παράνομη παρακολούθηση μέσω GPS αποτελούσαν σημαντική εγγύηση, καθώς αποθάρρυναν τις ανακριτικές αρχές από τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων με παράνομα μέσα. Στην υπόθεση Uzun κρίθηκε ότι το εθνικό δίκαιο υπέβαλε την έγκριση του επίμαχου μέτρου παρακολούθησης σε πολύ αυστηρές προϋποθέσεις, ότι η παρακολούθηση με GPS είχε διαταχθεί μόνο αφού άλλα λιγότερο παρεμβατικά μέσα έρευνας είχαν αποδειχθεί αναποτελεσματικά, και ότι είχε πραγματοποιηθεί για σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα, ελήφθησαν επίσης υπόψη κατά την εξέταση της αναλογικότητας της παρέμβασης.

iii) Ο έλεγχος της αναλογικότητας στο ΕΔΔΑ.

Από το σύνολο της νομολογιακής επεξεργασίας των διατάξεων της ΕΣΔΑ από το ΕΔΔΑ προκύπτει η σημαντικότητα του ελέγχου της αναλογικότητας των μέτρων που λαμβάνονται από τον εργοδότη σχετικά με τον γεωεντοπισμό των εργαζομένων, η δε διαπίστωση συνδρομής της αναλογικότητας οδηγεί στην κρίση περί νομιμότητας. Ο έλεγχος αυτός στοχεύει στην ακριβοδίκαιη στάθμιση μεταξύ των εργοδοτικών συμφερόντων και του διευθυντικού δικαιώματος με το δικαίωμα των εργαζομένων στην προστασία της ιδιωτικότητας και την προστασία των προσωπικών δεδομένων τους. Η στάθμιση αυτή θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ιδιαίτερα τεχνικά χαρακτηριστικά εκάστης εφαρμοζόμενης τεχνολογίας προκειμένου ακριβώς να επιτευχθεί η επιθυμητή δίκαιη στάθμιση. Δεν πρόκειται απλώς για τη σύγκρουση δύο θεμελιωδών δικαιωμάτων, αλλά για την εν δυνάμει μεροληψία της τεχνολογίας υπέρ της εργοδοτικής πλευράς, επιδεινώνοντας την δομικά άνιση κατανομή εξουσιών στην εργασιακή σχέση.

Το ΕΔΔΑ κατά την εξέταση των υποθέσεων *Barbulescu* και *Korke*, η οποία αφορούσε την ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου σχετικά με τις ηλεκτρονικές ανέπτυξε μία σειρά κριτηρίων για τη διάγνωση της αναλογικότητας και κατά συνέπεια της νομιμότητας της επεξεργασίας. Τα κριτήρια αυτά είναι ιδιαίτερα χρήσιμα και στην περίπτωση του γεωεντοπισμού του εργαζόμενου, παρά το γεγονός ότι αυτά δεν έτυχαν εφαρμογής στην υπόθεση *Florindo*, καθώς η χρήση των νέων τεχνολογιών στο εργασιακό περιβάλλον σε μεγάλο βαθμό υπόκεινται στο ίδιο νομικό πλαίσιο και εγείρουν τα ίδια ζητήματα ιδιωτικότητας. Ειδικότερα τα κριτήρια έχουν ως εξής και παρουσιάζονται πώς δυνητικά θα μπορούσαν να διαμορφωθούν στην περίπτωση εξέτασης περίπτωσης γεωεντοπισμού των εργαζομένων: α) αν υπήρξε έγκαιρη και ξεκάθαρη ενημέρωση του εργαζόμενου της δυνατότητας του εργοδότη να λάβει και να εφαρμόσει μέτρα παρακολούθησης της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και επικοινωνίας του εργαζόμενου, β) η έκταση, η διάρκεια της παρακολούθησης και ο βαθμός εισβολής στη σφαίρα ιδιωτικότητας του εργαζόμενου, γ) η παροχή επαρκών νόμιμων λόγων εκ μέρους του εργοδότη, δ) δυνατότητα λήψης και εφαρμογής εναλλακτικών και ηπιότερων μέσων παρακολούθησης, ε) οι συνέπειες για τον εργαζόμενο της παρακολούθησης των επικοινωνιών του, στο σημείο αυτή θα ήταν κρίσιμη και η λήψη υπόψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων, στ) ποια δικαιώματα και ποιες τεχνικές δυνατότητες είχε ο εργαζόμενος για την αποτροπή της επέμβασης στην ιδιωτική ζωή του και ζ) η δυνατότητα από τις εθνικές διατάξεις προσφυγής ενώπιον (δικαστικών) αρχών σύμφωνα με το δικαίωμα σε δίκαιη δίκη για την αποτελεσματική ένδικη προστασία.

iv) Η νομολογία του ΕΔΔΑ και η περίπτωση του γεωεντοπισμού

Το ΕΔΔΑ στο πλαίσιο της εφαρμογής του άρθρου 8 έχει εξετάσει τη νομιμότητα των εξής τεχνολογικών μέσων ως μέσων παρακολούθησης, όπως αναλύθηκε και ανωτέρω: υποκλοπές τηλεφώνικών συνομιλιών, ανάγνωση ηλεκτρονικών ηλεκτρονικής επικοινωνίας, παρακολούθηση

των δραστηριοτήτων σε συσκευές της εταιρείας (ανάγνωση των επικοινωνιών των εργαζομένων ή άνοιγμα αποθηκευμένων αρχείων)⁷⁷ και βιντεοεπιτήρηση σε χώρους της εταιρείας⁷⁸. Παρότι το παγκόσμιο σύστημα γεωεντοπισμού χρησιμοποιείται ευρέως ήδη περίπου από το 2000, ως μέσο παρακολούθησης των εργαζομένων απασχόλησε για πρώτη φορά το ΕΔΔΑ στην υπόθεση *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo κατά Πορτογαλίας σε επίπεδο έκδοσης απόφασης το 2019*. Δυνάμει της ως άνω απόφασης κρίθηκε ως νόμιμη η τοποθέτηση κρυφού GPS στο όχημα του πωλητή, εφόσον υπήρχε υπόνοια τέλεσης αξιόποινης πράξης εις βάρος των συμφερόντων της εργοδότης εταιρείας. Στο σκεπτικό της ως άνω απόφασης έχει ασκηθεί έντονη κριτική για το γεγονός ότι το Δικαστήριο αξιολογώντας την τοποθέτηση κρυφού συστήματος γεωεντοπισμού, δεν έλαβε υπόψη του ότι η παρακολούθηση αυτή λάμβανε χώρα εκτός του χρόνου εργασίας και χωρίς να ελεγχθεί αν υπήρχαν στη διάθεση του εργοδότη λιγότερο επεμβατικοί, ηπιότεροι, τρόποι ελέγχου του εργαζόμενου. Με την απόφαση αυτή αναδεικνύεται για ακόμη μία φορά η σύγκρουση των δικαιωμάτων εργαζομένου και εργοδότη σε ένα γκρίζο πλαίσιο που εμφατικά τονίζει την ιεραρχική σύνδεση των δύο μερών. Έτσι, η υπόνοια ότι ο εργαζόμενος επιδεικνύει ενδεχομένως αξιόποινη συμπεριφορά κατέστη ικανό και αναγκαίο κριτήριο με την ως άνω απόφαση για την κρίση περί νομιμότητας του εφαρμοσθέντος συστήματος γεωεντοπισμού.

Ειδικότερα, τα περιστατικά της υπόθεσης είχαν ως εξής : Από το 1994 έως το 2014, ο κ. Florindo εργάστηκε ως ιατρικός αντιπρόσωπος σε πορτογαλική εταιρεία υπό εντατικές συνθήκες εργασίας. Τα καθήκοντά του περιλάμβαναν σχεδιασμό, προετοιμασία και επισκέψεις σε γιατρούς και κλινικές στην περιοχή Vila Real. Λόγω της ανάγκης να ταξιδεύει γρήγορα, η εταιρεία του ανέθεσε ένα όχημα τόσο για επαγγελματική και προσωπική χρήση. Ωστόσο, τα χιλιόμετρα που διανύονταν εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας έπρεπε να αποζημιώνονται από την εταιρεία με συντελεστή 0,15 ευρώ ανά χιλιόμετρο μέχρι τα 6600 χιλιόμετρα και 0,40 ευρώ πέραν αυτής της απόστασης. Από το 2002 έως το 2011, τα επιπλέον χιλιόμετρα αναφέρονταν απευθείας από τον κ. Florindo μέσω ενός εσωτερικού συστήματος διαχείρισης. Από τον Νοέμβριο του 2011, η εταιρεία ενεργοποίησε το GPS ως πρόσθετο σύστημα επαλήθευσης σε όλα τα εταιρικά αυτοκίνητα. Μόλις τον Ιανουάριο του 2012 η εταιρεία διένειμε έγγραφο στο οποίο καθορίζονταν οι σκοποί της παρακολούθησης μέσω GPS⁷⁹ επιγραμματικά η διασφάλιση της ασφάλειας των χρηστών και του εξοπλισμού, η βελτιστοποίηση των διαδρομών για την πραγματοποίηση των πωλήσεων, ο υπολογισμός των χιλιομέτρων που διανύθηκαν κατά τη διάρκεια και μετά τις εργάσιμες ώρες- και η παρακολούθηση των αποκλίσεων μεταξύ των όσων δηλώνονταν στο σύστημα για να ληφθούν υπόψη τα επιπλέον διανυθέντα χιλιόμετρα και όσων εντοπίζονταν από το GPS. Σε επίπεδο εθνικού δικαίου, ο πορτογαλικός εργατικός κώδικας απαγόρευε την παρακολούθηση της απόδοσης της εργασίας, εκτός αν πρόκειται για λόγους ασφαλείας που αφορούν ατομικά ή εταιρικά περιουσιακά στοιχεία, το δε μέτρο παρακολούθησης έπρεπε να λάβει έγκριση από την Αρχή Προστασίας Δεδομένων. Η εταιρεία ενημέρωσε ενημέρωσε την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα στις 24 Νοεμβρίου 2011 λαμβάνοντας τη σχετική έγκριση. Όμως, τον Μάιο του 2014, ένας δεύτερος, κρυφός ανιχνευτής GPS εγκαταστάθηκε στο αυτοκίνητο του κ. Florindo. Μετά από τεχνικό έλεγχο τον Απρίλιο του 2014, η εταιρεία διαπίστωσε ότι υπήρχαν παρεμβάσεις και τροποποιήσεις στο κύριο GPS. Διασταυρώνοντας τα δεδομένα από το κύριο GPS και το δεύτερο κρυφό GPS και εκείνα που εισήγαγε στο σύστημα ο εργαζόμενος, η εταιρεία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο κ. Florindo

⁷⁷ *Libert v. France*, Αρ. Αιτ. 588/13, ΕΔΔΑ 22.2.2018 . *Bărbulescu v. Romania*, Αρ. Αιτ. no 61496/08.

⁷⁸ *Lopez Ribalda and Others v. Spain*, ό.π., 2019.

⁷⁹ Florindo, ό.π., σκ. 11.

απενεργοποιούσε το κύριο GPS τα Σαββατοκύριακα και τις αργίες. Από τη διασταύρωση των αρχείων προέκυψε ότι ο Florindo κατέγραφε λιγότερα χιλιόμετρα στο σύστημα και εργαζόταν λιγότερο από το συμβατικά συμφωνημένο ωράριο. Για τους λόγους αυτούς, η εργοδότη εταιρεία κατήγγειλε στις 5 Σεπτεμβρίου 2014, η σύμβαση του κ. Florindo στη φαρμακευτική εταιρεία καταγγέλθηκε.

Η πλειοψηφία του ΕΔΔΑ (στο εξής και Δικαστήριο) έκανε δεκτό ότι ο προσφεύγων είχε γνώση ότι υπέκειτο σε παρακολούθηση μέσω συστήματος γεωεντοπισμού και ότι κατά συνέπεια γνώση ότι τυχόν παραβίαση των συμφωνηθέντων θα επέσυρε πειθαρχικές κυρώσεις. Από το ανωτέρω στοιχείο το Δικαστήριο συνήγαγε ότι λόγω της ενημέρωσής του ο εργαζόμενος δεν δικαιολογούσε εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας, ο δε εργοδότης καλώς απέκρυψε και δεν ενημέρωσε τον εργαζόμενο το γεγονός ότι είχε τοποθετηθεί και δεύτερη κρυφή συσκευή γεωεντοπισμού για τη διερεύνηση τυχόν αξιόποινης συμπεριφοράς του εργαζόμενου. Στη συνέχεια, το ΕΔΔΑ τόνισε ότι το Εφετείο του Guimarães ορθώς έκρινε ότι τα δεδομένα GPS συλλέχθηκαν παράνομα με σκοπό τον έλεγχο της τήρησης του ωραρίου, καθώς αντέβαινε στο άρθρο 20 παράγραφος 1 του πορτογαλικού εργατικού κώδικα, σύμφωνα με το οποίο απαγορεύεται η εξ αποστάσεως παρακολούθηση της απόδοσης της εργασίας, ενώ ότι νόμιμη ήταν η συλλογή και η επεξεργασία των δεδομένων θέσης που αντλούνταν από το σύστημα GPS για τη διακρίβωση του αριθμού των διανυθέντων εκτός ωραρίου χιλιομέτρων ως νόμιμη έκφραση της παρακολούθησης της παρουσίας της εταιρείας και της ορθής χρήσης της. Έτσι, η πλειοψηφία καταλήγει ότι ο περιορισμός της ιδιωτικής ζωής που υπέστη ο εργαζόμενος ήταν σύννομος έλαβε δε χώρα για την προστασία των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη και αναλογικός εν στενή εννοία αφού δεν υπήρχαν άλλα ηπιότερα μέσα ελέγχου εν προκειμένω των διανυθέντων χιλιομέτρων.

Οι τρεις μειοψηφούντες δικαστές, υποστήριζαν ότι η απόφαση της πλειοψηφίας δεν ήταν επαρκώς αιτιολογημένη θεωρώντας αντιφατικό το σκεπτικό της απόφασης βασιζόμενο σε μια εσφαλμένη υπόθεση ότι στην προκειμένη περίπτωση η παρακολούθηση μέσω GPS ήταν απολύτως απαραίτητη για την επαλήθευση των διανυθέντων χιλιομέτρων. Ακόμα περισσότερο, η καταγγελία της συμβάσης έλαβε χώρα ακριβώς λόγω της αξιολόγησης της απόδοσής τους (λιγότερες από τις συμβατικά καθορισμένες ώρες εργασίας, χαμηλότερος ρυθμός πωλήσεων), η οποία κατέστη εφικτή «χάρη» στο μέσο γεωεντοπισμού gps. Ο προσφεύγων ένεκα της ως άνω επεξεργασίας υπέστη την αυστηρότερη των «ποινών», την καταγγελία της σύμβασής του. Η πλειοψηφία των δικαστών δικαιολόγησε την προσφυγή στο GPS για λόγους αξιολόγησης της απόδοσης και λογιστικούς λόγους για να διαπιστώσει στη συνέχεια ότι τα δεδομένα που αφορούν στην απόδοση της εργασίας συλλέχθηκαν παράνομα. Το Δικαστήριο στην ως άνω υπόθεση παρέλειψε να εξετάσει τη δυνατότητα λήψης εναλλακτικών ηπιότερων μέσων παρακολούθησης και συνεπώς δεν αιτιολογήθηκε επαρκώς η κρίση της πλειοψηφίας περί του αναπόφευκτου της χρήσης συστήματος παρακολούθησης μέσω gps.

Έχει λοιπόν υποστηριχτεί ότι ενάντια σε μια τέτοια προσέγγιση «*ακόμη περισσότερη επιτήρηση*»⁸⁰, το Δικαστήριο θα μπορούσε να είχε απασχολήσει το ερώτημα αν θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν λιγότερο επεμβατικά, ηπιότερα, μέσα παρακολούθησης. Στο σκεπτικό της απόφασης καταδεικνύεται ότι η πλειοψηφία παρέβλεψε το γεγονός ότι η Πορτογαλική Αρχή Προστασίας Δεδομένων αναγνώρισε ότι υπήρχαν λιγότερο παρεμβατικές λύσεις, εκτός από τη μόνιμη παρακολούθηση του εργαζομένου. Για παράδειγμα, η πορτογαλική Αρχή Προστασίας

⁸⁰ Molè M., & Mangan, D., 'Just more surveillance': The ECtHR and workplace monitoring, 2023, European Labour Law Journal, 14(4), 694-700. <https://doi.org/10.1177/20319525231201274>.

Προσωπικών Δεδομένων, στην απόφασή της αριθ. 7680/2014, υπέδειξε στην εταιρεία ότι η εγκατάσταση ενός διακόπτη για τη διάκριση της επαγγελματικής χρήσης του αυτοκινήτου από την ιδιωτική χρήση ήταν μια επιλογή. Με αυτόν τον τρόπο, το GPS θα μπορούσε να ενεργοποιείται κατά τις ώρες εργασίας και να απενεργοποιείται όταν το αυτοκίνητο χρησιμοποιείται για ιδιωτικούς σκοπούς (παρ. 81 και 17, διαφωνούσα γνώμη).

Οι διαφωνούντες δικαστές στην υπόθεση López Ribalda προειδοποίησαν επίσης για τη σημασία του κριτηρίου των λιγότερο παρεμβατικών μέσων σε έναν κόσμο με «αυξανόμενη ηλεκτρονική παρακολούθηση»). Ήδη από το 2019, μέρος του Δικαστηρίου ζητούσε την ορθή εφαρμογή του σημείου 4 του τεστ που αναπτύχθηκε στην υπόθεση *Bărbulescu*. Ως εκ τούτου, αν και ανήκει σε μειοψηφία, το ΕΔΔΑ φαίνεται να διαθέτει ένα σαφές και αναπαραγώγιμο «τεστ για τα λιγότερο παρεμβατικά μέσα» για να συμπληρώσει το συνολικό τεστ αναλογικότητας σε περιπτώσεις επιτήρησης των εργαζομένων με συστήματα γεωεντοπισμού. Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι η διάκριση στην οποία προέβη το Δικαστήριο μεταξύ συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων θέσης ως τέτοιων και ως ενδεικτικών για την απόδοση του εργαζομένου εργασία, αν και εφικτή στο χώρο του δικαίου, από σκοπιά λειτουργίας του τεχνολογικού εξοπλισμού, δηλαδή της συσκευής gprs, ενδέχεται να μην είναι τόσο σαφής. Από τη συσκευή gprs εξάγονται μεν δεδομένα θέσης, η επεξεργασία των οποίων όμως μπορεί με σχετική ευκολία να δώσει πληροφορίες και ως προς άλλα στοιχεία της εργασίας, όπως π.χ. ο ρυθμός της εργασίας, ο χρόνος της εργασίας κ.α. Συνεπώς θα ήταν κρίσιμο πέρα από την εξέταση της αναλογικότητας της επέμβασης στην ιδιωτικότητα να εξετάζεται η αναλογική ή μη χρήση στο ειδικό πλαίσιο που διαμορφώνουν τα ίδια τα τεχνικά χαρακτηριστικά της υπό χρήση τεχνολογίας προκειμένου για την αποτελεσματική προστασία της ιδιωτικότητας.

ΣΤ. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων θέσης στην παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω συστήματος γεωεντοπισμού

ι) Το νομοθετικό πλαίσιο

Σε ενωσιακό επίπεδο η προστασία των προσωπικών δεδομένων έχει αναχθεί σε «συνταγματικής» τάξης αντικείμενο προστασίας. Έτσι στο άρθρο 16 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁸¹ προβλέπεται ότι «1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. 2. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, θεσπίζουν τους κανόνες σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης, καθώς και από τα κράτη μέλη κατά την άσκηση δραστηριοτήτων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Η τήρηση των κανόνων αυτών υπόκειται στον έλεγχο ανεξάρτητων αρχών». Παράλληλα στα άρθρα 7 και 8 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁸² κατοχυρώνεται αυτοτελώς το δικαίωμα για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Περαιτέρω, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ, τον Οκτώβριο του 1995 υιοθέτησαν την Οδηγία 95/46 για την Προστασία των ατόμων αναφορικά με την επεξεργασία των

⁸¹ Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), αριθ. 16, 2012 Ε.Ε. (C 326).

⁸² Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2000), 7 Δεκεμβρίου.

προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών⁸³, με την οποία επιχειρήθηκε η εξισορρόπηση μεταξύ της ελεύθερης εσωτερικής αγοράς της ένωσης με την κοινωνική αγορά, δίνοντας έμφαση σε μία προσέγγιση με εστίαση στα ανθρώπινα δικαιώματα. Ειδικότερα, μολονότι η οδηγία δεν αφορά συγκεκριμένο τομέα, οι διατάξεις της έχουν ερμηνευθεί από την ομάδα εργασίας για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (εφεξής «ομάδα εργασίας») ως άμεσα εφαρμοστέες στις ευρέως νοούμενες πράξεις επεξεργασίας που αφορούν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Εν συνεχεία το 2002, η ως άνω Οδηγία αντικαταστάθηκε από την Οδηγία 2002/58/EK⁸⁴ σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Σύμφωνα δε με την ως άνω Οδηγία η «αποθήκευση πληροφοριών στον τερματικό εξοπλισμό ..χρήστη» (π.χ. Η/Υ, κινητό τηλέφωνο κ.λπ.) επιτρέπεται στο βαθμό που ο χρήστης ενημερώνεται σαφώς και πλήρως για το σκοπό της επεξεργασίας και μπορεί να την αρνηθεί, θέτει υπό αμφισβήτηση την πρακτική της αδικαιολόγητης παρακολούθησης των εργαζομένων που χρησιμοποιούν τα δίκτυα επικοινωνίας που παρέχει η εταιρεία.

Με τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας των Δεδομένων⁸⁵ (στο εξής Κανονισμός ή ΓΚΠΔ) επιτεύχθηκε η ομογενοποίηση των εθνικών εννόμων τάξεων των κρατών – μελών και όχι απλώς η εναρμόνιση. Ο Κανονισμός ενώ προωθεί την ελεύθερη ροή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με σκοπό την ανάπτυξη της εσωτερικής (ψηφιακής) αγοράς, ο κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 δεν επιδιώκει πλέον πρωτίστως εμπορικά συμφέροντα. Ο ΓΚΠΔ στοχεύει να εγγυηθεί ένα «συνεκτικό» επίπεδο προστασίας των δεδομένων σε κάθε Ευρωπαίο πολίτη («φυσικά πρόσωπα»), ανεξάρτητα από την ιθαγένεια ή τον τόπο διαμονής του (άρθρο 3 παράγραφος 1). Βέβαια, κατά το άρθρο 4 του Προοιμίου του ΓΚΠΔ *το δικαίωμα αυτό δεν είναι απόλυτο και πρέπει να σταθμίζεται σε σχέση με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας.*

Το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού αφορά την επεξεργασία, δηλαδή 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 καταστροφή⁸⁶. Ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ορίζονται *«κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»): το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό*

⁸³ Οδηγία 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ΕΕΕ 281 της 23.11.1995. Διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A31995L0046>.

⁸⁴ Οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (οδηγία για την προστασία ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες), ΕΕΕ 201 της 31.7.2002. Διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0058>.

⁸⁵ Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/EK (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων) (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ), ΕΕΕ 119 της 4.5.2016. Διαθέσιμο σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

⁸⁶ ΓΚΠΔ, άρθρ. 4

ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου». Κατά συνέπεια, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που περιέχουν «ανώνυμες πληροφορίες, . . . οι οποίες δεν αφορούν ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο»⁸⁷ και τα δεδομένα που αφορούν αποκλειστικά εταιρείες εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του ΓΚΠΔ. Αν και αμφισβητούμενο, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, «τα οποία έχουν υποστεί ψευδωνυμοποίηση, η οποία θα μπορούσε να αποδοθεί σε φυσικό πρόσωπο με τη χρήση πρόσθετων πληροφοριών», θα πρέπει να θεωρείται ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του -κάτι που είναι πολύ σημαντικό για τις εφαρμογές τεχνητής νοημοσύνης.

Με την θέσπιση του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων επιτεύχθηκε η ομογενοποίηση των εθνικών εννόμων τάξεων των κρατών μελών και όχι απλώς η εναρμόνιση. Παράλληλα, ο Κανονισμός ενώ προωθεί την ελεύθερη ροή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με σκοπό την ανάπτυξη της εσωτερικής (ψηφιακής) αγοράς, δεν επιδιώκει πλέον πρωτίστως εμπορικά συμφέροντα. Ο ΓΚΠΔ στοχεύει να εγγυηθεί ένα «συνεκτικό» επίπεδο προστασίας των δεδομένων σε κάθε Ευρωπαϊκό πολίτη («φυσικά πρόσωπα»), ανεξάρτητα από την ιθαγένεια ή τον τόπο διαμονής του (άρθρο 3 παράγραφος 1). Βέβαια, κατά την παράγραφο 4 του Προοιμίου του ΓΚΠΔ *το δικαίωμα αυτό δεν είναι απόλυτο και πρέπει να σταθμίζεται σε σχέση με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας*. Ο ως άνω Κανονισμός δεν συνιστά ένα νομικό εργαλείο για την προστασία αποκλειστικά των εργαζομένων και διαθέτει ευρύ υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής.

ii) Οι νομικές βάσεις επεξεργασίας (άρθρο 6 ΓΚΠΔ)

Στο άρθρο 6 του Κανονισμού καθορίζονται οι νομικές βάσεις για την νομιμότητα της επεξεργασίας. Η δε επεξεργασία των δεδομένων είναι νόμιμη μόνο όταν και στο βαθμό που τουλάχιστον μία εκ των ακόλουθων προϋποθέσεων πληρούται βάσει του ως άνω άρθρου: α) το υποκείμενο των δεδομένων έχει παράσχει συγκατάθεση για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς, β) η επεξεργασία 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 σύμβασης, γ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, δ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, ε) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας, στ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερσχύει 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. Το στοιχείο στ) του πρώτου εδαφίου δεν εφαρμόζεται στην επεξεργασία που διενεργείται από δημόσιες αρχές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Ειδικά για τη συγκατάθεση, ως νομική βάση επεξεργασίας, λεκτέο ότι ορίζεται στο άρθρο 2 *ως η εκ του υποκειμένου των δεδομένων κάθε ένδειξη βουλήσεως, ελεύθερη, συγκεκριμένη, εν πλήρει επιγνώσει και αδιαμφισβήτητη, με την οποία το υποκείμενο των δεδομένων εκδηλώνει ότι*

⁸⁷ ΓΚΠΔ, παρ. 46.

συμφωνεί, με δήλωση ή με σαφή θετική ενέργεια, να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Οι προϋποθέσεις της εγκυρότητας της συγκατάθεσης ορίζονται στο άρθρο 7 του Κανονισμού ως εξής⁸⁸ : 1. Όταν η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι σε θέση να αποδείξει ότι το υποκείμενο των δεδομένων συγκατατέθηκε για την επεξεργασία των δεδομένων του προσωπικού χαρακτήρα. 2. Εάν η συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων παρέχεται στο πλαίσιο γραπτής δήλωσης η οποία αφορά και άλλα θέματα, το αίτημα για συγκατάθεση υποβάλλεται κατά τρόπο ώστε να είναι σαφώς διακριτό από τα άλλα θέματα, σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, χρησιμοποιώντας σαφή και απλή διατύπωση. Κάθε τμήμα της δήλωσης αυτής το οποίο συνιστά παράβαση του παρόντος κανονισμού δεν είναι δεσμευτικό. 3. Το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του ανά πάσα στιγμή. Η ανάκληση της συγκατάθεσης δεν θίγει τη νομιμότητα της επεξεργασίας που βασίστηκε στη συγκατάθεση προ της ανάκλησής της. Πριν την παροχή της συγκατάθεσης, το υποκείμενο των δεδομένων ενημερώνεται σχετικά. Η ανάκληση της συγκατάθεσης είναι εξίσου εύκολη με την παροχή της. 4. Κατά την εκτίμηση κατά πόσο η συγκατάθεση δίνεται ελεύθερα, λαμβάνεται ιδιαίτερος υπόψη κατά πόσο, μεταξύ άλλων, για την εκτέλεση σύμβασης, συμπεριλαμβανομένης της παροχής μιας υπηρεσίας, τίθεται ως προϋπόθεση η συγκατάθεση στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που δεν είναι αναγκαία για την εκτέλεση της εν λόγω σύμβασης.

iii) Οι γενικές αρχές της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 5 ΓΚΠΔ)

Περαιτέρω στο άρθρο 5 ΓΚΠΔ θεσπίζονται οι γενικές αρχές που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εφαρμοζόμενες και στο πλαίσιο της εργασίας, το βάρος απόδειξης των οποίων φέρει αποκλειστικά ο εργοδότης. Οι αρχές αυτές είναι η νομιμότητα, δικαιοσύνη και διαφάνεια, περιορισμός του σκοπού, ελαχιστοποίηση των δεδομένων, ακρίβεια, περιορισμός της αποθήκευσης και (6) ακεραιότητα και εμπιστευτικότητα.

iv) Η ρήτρα ανοίγματος για τη ρύθμιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τα κράτη μέλη (άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Σύμφωνα δε με το άρθρο 88 (ρήτρα ανοίγματος⁸⁹) τα κράτη μέλη *δύνανται, με νόμο ή με συλλογικές συμβάσεις, να προβλέπουν ειδικότερους κανόνες για να διασφαλίζουν την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών όσον αφορά την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.*

Ο ενωσιακός νομοθέτης, όπως προκύπτει και από την παρ. 155 της αιτιολογικής σκέψης του Κανονισμού, έκανε μία επιλογή μάλλον ξένη προς τη νομοτυπική μορφή και εφαρμογή του Κανονισμού. Κατά κανόνα, οι Κανονισμοί, ως δευτερογενείς πηγές του ενωσιακού δικαίου έχουν αυτόματα δεσμευτικό χαρακτήρα σε όλα τα κράτη μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης και ισχύει άμεσα αμέσως μετά την έναρξη ισχύος του, δηλαδή την δήλη ημέρα ή την εικοστή μέρα μετά από τη δημοσίευσή του στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Άλλωστε και η δικαιοπολιτική επιλογή της επιλογής του νομοθέτη να ρυθμίσει τα ζητήματα προστασίας των δεδομένων με το νομικό εργαλείο του Κανονισμού προϋποθέτει για τη σημαντικότητα του ζητήματος και την ανάγκη εναρμόνισης και δη ομογενοποίησης των εθνικών εννόμων τάξεων των κρατών μελών.

⁸⁸ ΓΚΠΔ, άρθρο 7.

⁸⁹ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, 5η έκδ., 2022, § 21, σ. 1117-1119 = sakkoulas-online.

Όμως οι ουσιώδεις διαφορές στις αγορές εργασίας των κρατών μελών, παρά τη συνύπαρξή τους στο πλαίσιο της ενιαίας εσωτερικής αγοράς της Ένωσης, μάλλον οδήγησαν στην νομοθετική πρόβλεψη της ρήτρας ανοίγματος του άρθρου 88, την οποία αξιοποίησε ο έλληνας νομοθέτης με τη νομοθέτηση του ν. 4624/2019, παράλληλα με τον οποίο εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις του Κανονισμού. Ο ν. 4624/2019 σε εθνικό επίπεδο αντικατέστησε το ν. 2472/1997 με τον οποίο είχε ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη. Το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του ν. 4624/2019 στις εργασιακές σχέσεις ορίζεται ως εξής στο άρθρο 27 παρ. 8 του ν. 4624/2019, ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι.

Στο δε άρθρο 27 του ν. 4624/2019, όπως ισχύει, ορίστηκε ότι «1. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της. 2. Στην περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένου έχει κατ'εξίαιση ως νομική βάση τη συγκατάθεσή του, για την κρίση ότι αυτή ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως: α) η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και β) οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Η συγκατάθεση παρέχεται είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμά του να ανακαλέσει τη συγκατάθεση σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 3 του ΓΚΠΔ. 3. Κατά παρέκκλιση από το άρθρο 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την έννοια του άρθρου 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, εάν είναι απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων σε σχέση με την επεξεργασία υπερτερεί. Η παράγραφος 2 ισχύει επίσης για τη συγκατάθεση στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η συγκατάθεση πρέπει να αναφέρεται ρητά στα δεδομένα αυτά. Το άρθρο 22 παράγραφος 3 εδάφιο β εφαρμόζεται ανάλογα. 4. Επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα των εργαζομένων για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα διαπραγματευόμενα μέρη συμμορφώνονται με το άρθρο 88 παράγραφος 2 του ΓΚΠΔ. 5. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για να εξασφαλίσει ότι τηρούνται ιδίως οι αρχές για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που ορίζονται στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ. 6. Οι παράγραφοι 1 έως 5 εφαρμόζονται επίσης, όταν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, υπόκεινται σε επεξεργασία, χωρίς αυτά να αποθηκεύονται ή να προορίζονται να αποθηκευτούν σε ένα σύστημα αρχειοθέτησης. 7. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων

εργασίας. 8. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι.».

Καθότι ο ΓΚΠΔ έχει ευρεία εφαρμογή και επουδενί εξειδικεύει την προστασία στο πλαίσιο της εργασίας, χωρίς να παραλείπει επιμέρους αναφορές, ειδική μνεία πρέπει να γίνει στις Γνώμες (Opinion)⁹⁰ που εκδόθηκαν από την Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ⁹¹, οι οποίες συνδυαστικά αναγιγνωσκόμενες προσφέρουν μία καλύτερη κατανόηση των όρων και προϋποθέσεων αξιοποίησης και προστασίας των προσωπικών δεδομένων θέσης στο πλαίσιο της εργασίας.

ν) Τα δεδομένα θέσης στην εργασία

Τα δεδομένα θέσης υπό το φως της ενωσιακής νομοθεσίας ταυτοποιούνται και προστατεύονται ως προσωπικά δεδομένα σύμφωνα και με το άρθρο 4 του Κανονισμού. Συνεπώς για την επεξεργασία τους πρέπει να συντρέχει μία εκ των ως άνω νομικών βάσεων, κατά τη δε επεξεργασία τους πρέπει να εφαρμόζονται οι γενικές αρχές. Η σημασία της επεξεργασίας των δεδομένων θέσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αναδεικνύεται στη σύγκρουση του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη και του διευθυντικού του δικαιώματος με το δικαίωμα των εργαζομένων στην προστασία των δεδομένων τους και της ιδιωτικής τους ζωής. Η ταχεία υιοθέτηση και σήμερα εδραίωση των νέων τεχνολογιών αυξάνει τους κινδύνους προσβολής των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η α-ορατότητα των νέων μορφών επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και εν προκειμένω, θέσης που προκύπτουν από τη χρήση επιγραμμικών υπηρεσιών και ή έξυπνες συσκευές καθιστούν επιτείνουν τον κίνδυνο προσβολής των δικαιωμάτων τους, ενώ τα όρια μεταξύ ιδιωτικού βίου και επαγγελματικής ζωής περιπλέκονται, με αποτέλεσμα την διατάραξη της προστατευόμενης από το ενωσιακό⁹² και εθνικό δίκαιο⁹³.

Όπως επισημαίνεται και στη Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29 για την επεξεργασία των δεδομένων στην εργασία⁹⁴ η ευρεία χρήση τεχνολογιών για τον εντοπισμό των οχημάτων τους από τους εργοδότες μπορεί να απορρέει από την υποχρέωση των τελευταίων να αποδείξει τη συμμόρφωσή του με τις εκ του νόμου υποχρεώσεις του για τη προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων λ.χ. οδηγών, διανομέων εποχούμενων δικύκλων, σύμφωνα και με τη γενική

⁹⁰ Γνώμη 8/2001 σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της εργασίας, 13 Σεπτεμβρίου 2001, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29. Διαθέσιμη σε https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf. Γνώμη 5/2005 σχετικά με τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξία, Νοέμβριος 2005, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29. Διαθέσιμη σε https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp115_en.pdf. Γνώμη 13/2011 σχετικά με τις υπηρεσίες γεωεντοπισμού στις έξυπνες κινητές συσκευές, 16 Μαΐου 2011, Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29. Διαθέσιμη σε https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_en.pdf. Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 Διαθέσιμη σε <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>.

⁹¹ Η Ομάδα Εργασίας (Working Party) που συγκροτήθηκε δυνάμει του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ είναι ένα ανεξάρτητο ευρωπαϊκό συμβουλευτικό όργανο για την προστασία των δεδομένων και της της ιδιωτικότητας, οι αρμοδιότητές της καθορίζονται στο άρθρο 30 της ως άνω Οδηγίας.

⁹² Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 για την ισορροπία της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, 12.7.2019, ΕΕΕΕ, L 188/79. Διαθέσιμη σε [of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj).

⁹³ Ν. 4808/202, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁹⁴ Γνώμη 2/2017 για την επεξεργασία των δεδομένων στην εργασία, Ομάδα Εργασίας άρθρου 29, 23.6.2017, Διαθέσιμη σε <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/610169>.

υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι των εργαζομένων, άλλως μπορεί να δικαιολογεί έννομο συμφέρον στον εντοπισμό των οχημάτων στο πλαίσιο του διευθυντικού του δικαιώματος και της προστασίας της ιδιοκτησίας της. Όπως όμως ειπώθηκε η δυνατότητα αυτή δεν είναι απεριόριστη αλλά οριοθετείται κατ' αρχήν από την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, παράλληλα με την γενική συμβατική υποχρέωση του εργοδότη και αξίωση του εργαζομένου για την προστασία της προσωπικότητάς του. Τέλος ενόψει της εμφάνισης των νέων μορφών εργασίας τόσο σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ όσο και με τον ν . 4624/2019 η προστασία αυτή εφαρμόζεται ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος, δηλαδή σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 27 στους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο και στον ιδιωτικό φορέα, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης, στους υποψήφιους για εργασία και στους πρώην απασχολούμενους.

ι) Η συναίνεση του εργαζόμενου στην επεξεργασία των δεδομένων θέσης

Ειδικά για το πλαίσιο της εργασίας, όπου ο εργοδότης είναι ο υπεύθυνος της επεξεργασίας και ο εργαζόμενος το υποκείμενο των δεδομένων, ιδιαίτερης σημασίας είναι η προϋπόθεση της προηγούμενη συγκατάθεσης (περ. α), η απαραίτητη επεξεργασία για την εκτέλεση της σύμβασης (περ. β), συμμόρφωση του με εκ του νόμου απορρέουσα υποχρέωση (περ. γ) και η ύπαρξη εννόμου συμφέροντος του υπευθύνου επεξεργασίας (εργοδότη) (περ. δ). Ειδικά για την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία η συγκατάθεση είναι αναγκαία αλλά όχι ικανή νομική βάση για την επεξεργασία των δεδομένων του εργαζομένου καθώς αναγνωρίζεται ότι είναι αμφίβολη η ελευθερία διαμόρφωσης γνώμης και βούλησης στο πλαίσιο μίας δομικά ιεραρχικής σχέσης βασισμένης στην εξάρτηση υλικά και συμβατικά του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Βέβαια, σύμφωνα με άλλη άποψη⁹⁵, παρά τις ως άνω επιφυλάξεις ως προς τη συγκατάθεση που δύναται να δώσει ο εργαζόμενος, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η θέση του εργαζόμενου, η ειδικότητά του, όπως λ.χ. για τα ανώτερα στελέχη της επιχείρησης που έχουν ευρεία διαπραγματευτική ευχέρεια, καθώς και αν το να ληφθεί υπόψη η συγκατάθεση του εργαζόμενου ως η μόνη νόμιμη βάση επεξεργασίας είναι προς όφελός του.

Από το συνδυασμό των Γνωμών της ΟΕ29 προκύπτει ότι η συγκατάθεση δεν αποτελεί αξιόπιστη νομική βάση επεξεργασίας δεδομένων όταν αξιολογείται από τον εργοδότη. Αν ο εργοδότης επικαλείται ότι η συγκατάθεση ή μη του εργαζόμενου μπορεί να οδηγήσει σε πραγματική ή δυνητική σχετική βλάβη, χαρακτηριστικό παράδειγμα η παρακολούθηση του εργαζόμενου, τότε η συγκατάθεση δεν είναι έγκυρη, επειδή δεν δίνεται ελεύθερα. Ως εκ τούτου, για την πλειονότητα των περιπτώσεων επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων, θα πρέπει ο εργοδότης να επικαλεστεί συμπληρωματικά την συνδρομή άλλης προϋπόθεσης, όπως αυτή του εννόμου συμφέροντος, π.χ. προστασία της ιδιοκτησίας κ.α. Όμως, το έννομο συμφέρον του εργοδότη του οποίου καθ' εαυτού πράγματι μπορεί να γίνει επίκληση για την νομιμότητα της επεξεργασίας, δεν είναι αυθαίρετο ούτε λειτουργεί ως πανάκεια σε περίπτωση απουσίας συγκατάθεσης ή θεώρησής της ως ανεπαρκούς νομικής βάσης. Πρέπει να γίνεται προηγουμένως έλεγχος της αναλογικότητας, δηλαδή μία στάθμιση μεταξύ του επαπειλούμενου περιορισμού της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του εργαζόμενου και του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη.

⁹⁵ Δ. Κουκιάδης, Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019, σ. 93-98 = sakkoulas-online. Δ. Κουκιάδης, Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019, σ. 93-98, υποσ. 128 = sakkoulas-online, όπου Στην απόφαση 29/77/19.04.2018 της ΑΠΔΠΧ, ο εργαζόμενος υποστήριξε για έλεγχο, από τον εργοδότη, δεδομένων του σκληρού δίσκου της εταιρίας, ότι δεν υπήρχε ρήτρα στη σύμβαση για απαγόρευση να αποθηκεύει προσωπικά δεδομένα σε υπολογιστή της εταιρίας.

Πριν από την ανάπτυξη οποιουδήποτε εργαλείου παρακολούθησης θα πρέπει να διενεργείται έλεγχος αναλογικότητας, ώστε να εξετάζεται κατά πόσον όλα τα δεδομένα είναι απαραίτητα, κατά πόσον η εν λόγω επεξεργασία αντισταθμίζει τα γενικά δικαιώματα προστασίας της ιδιωτικής ζωής που έχουν επίσης οι εργαζόμενοι στον χώρο εργασίας και ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν για να διασφαλιστεί ότι οι παραβιάσεις του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή και του δικαιώματος περιορίζονται στο ελάχιστο αναγκαίο μέτρο.

Ειδικά στην περίπτωση της ψηφιακής πλατφόρμας εργασίας, η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών πλατφόρμας – και εργαζόμενου ή απασχολούμενου είναι ακόμα πιο ορατή και ανεπίδεκτη έστω σε ένα βαθμό συνδιαμόρφωσης των όρων εργασίας. Ο εργαζόμενος στην ουσία προσχωρεί σε προδιατυπωμένη σύμβαση πλαίσιο της πλατφόρμας Έτσι ο εργαζόμενος ή απασχολούμενος καλείται να συμφωνήσει ή να διαφωνήσει, χωρίς ενδιάμεσες λύσεις, στους προδιατυπωμένους από την διαχειριζόμενη την πλατφόρμα επιχείρηση όρους σύμβασής και ενδεχομένως και επεξεργασίας των δεδομένων του, συμπεριλαμβανομένης της κοινολόγησης των δεδομένων θέσης του σε τρίτους, λήπτες των υπηρεσιών, καταναλωτές.

Τέλος και στο ν. 4624/2019⁹⁶, με τον οποίο ενσωματώθηκε ο στο εθνικό δίκαιο ο Κανονισμός, προβλέφθηκε ότι στην περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένου έχει κατ'εξαίρεση ως νομική βάση τη συγκατάθεσή του, για την κρίση ότι αυτή ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως: α) η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και β) οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Η συγκατάθεση παρέχεται είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμά του να ανακαλέσει τη συγκατάθεση σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 3 του ΓΚΠΔ.

Εν προκειμένω προκύπτει ότι και για τα δεδομένα θέσης ως αντικείμενο επεξεργασίας κατά τη διενέργεια του εργοδοτικού ελέγχου μέσω τεχνικών μέσων παρακολούθησης υπόκεινται στους ως άνω περιορισμούς αναφορικά με τη συναίνεση.

vi) Δεδομένα θέσης: Απλά ή Ειδικής κατηγορίας δεδομένα;

Μία σημαντική συζήτηση που διεξάγεται, λόγω των εννόμων συνεπειών στο δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων και αφορά το εργατικό δίκαιο, σχετίζεται με το χαρακτηρισμό των δεδομένων θέσης ως απλών ή ειδικής κατηγορίας (τ. ευαίσθητων) προσωπικών δεδομένων. Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Κανονισμού τα δεδομένα θέσης ταυτοποιούνται και ταξινομούνται ως προσωπικά δεδομένα, κατά δε το άρθρο 9⁹⁷ του Κανονισμού ο χαρακτηρισμός ορισμένων προσωπικών δεδομένων ως ειδικής κατηγορίας συνεπάγεται κατ'αρχήν την απαγόρευση επεξεργασίας του με την εξαίρεση της παρ. 2 όπου ορίζονται η κατ'εξαίρεση νομικές βάσεις επεξεργασίας δεδομένων ειδικής κατηγορίας.

Η συλλογή δεδομένων θέσης μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού στο πεδίο της εργασίας, π.χ. μέσω της συσκευής γεωεντοπισμού τοποθετημένη σε όχημα, μέσω της εφαρμογής σε έξυπνες κινητές συσκευές κ.α. την αυξημένη προστασίας του, είναι αλληλένδετη με τον εντοπισμό του χρήστη – εργαζόμενου της εντοπιζόμενης συσκευής. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα όπου έχει συμφωνηθεί η χρήση του επαγγελματικού οχήματος και για ιδιωτικούς σκοπούς εκτός ωραρίου εργασίας, ανάλογα με τις συγκεκριμένες πολιτικές που διέπουν τη χρήση των εν λόγω οχημάτων⁹⁸.

⁹⁶ Άρθρο 27 παρ. 2 Ν. 4624/2019, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁹⁷ ΓΚΠΔ, άρθρο 9.

⁹⁸ Γνώμη 2/2017, ΟΕ29.

Έτσι και η ελληνική Αρχή προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα έχει «νομολογήσει» στην εκεί κρινόμενη περίπτωση⁹⁹ όπου η εργοδότη εταιρεία, κατά τη διάρκεια της άδειας του εργαζομένου -θιγόμενου υποκειμένου των προσωπικών δεδομένων, προέβη σε απαγορευμένη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων θέσης του οχήματός του, για την δε επ' αυτού τοποθέτηση συσκευής γεωεντοπισμού ο εργαζόμενος είχε ενημερωθεί λίγες μέρες πριν, με αποτέλεσμα να εντοπίσει τη θέση του εργαζόμενου, παρεμβαίνοντας αδικαιολόγητα στην ιδιωτική του ζωή. Ο ισχυρισμός της εναγόμενης ότι προέβη στην ως άνω επεξεργασία λόγω ανησυχίας που οφειλόταν στη γνώση της περί προηγούμενου προβλήματος υγείας, αφού ο εργαζόμενος δεν απάντησε στις επανειλημμένες κλήσεις της, δεν έγινε δεκτός. Η ελληνική αρχή εφαρμόζοντας και την ανακατανομή του βάρους απόδειξης χαρακτήρισε τα υπό επεξεργασία προσωπικά δεδομένα θέσης ως ευαίσθητα δεδομένα και διαπίστωσε στο πλαίσιο της άνω υπόθεσης ότι ο υπεύθυνος εργασίας προέβη σε ελλιπή ενημέρωση του εργαζομένου ως προς το σύστημα γεωεντοπισμού και σε παράνομη επεξεργασία δεδομένων, ανεξάρτητα δε από το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν νομιμοποιούνταν στη χρήση αυτών εκτός ωρών εργασίας.

Στην ως άνω θέση συνηγορεί και η σαφής διατύπωση της Γνώμης 13/2011¹⁰⁰ «Οι συσκευές εντοπισμού της θέσης οχημάτων δεν λειτουργούν ως συσκευές παρακολούθησης του προσωπικού. Σκοπός τους είναι να εντοπίζουν ή να παρακολουθούν τη θέση των οχημάτων στα οποία είναι εγκατεστημένες. Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις συσκευές για τον εντοπισμό ή την παρακολούθηση της συμπεριφοράς ή της θέσης οδηγών ή άλλων μελών του προσωπικού, με τη χρήση για παράδειγμα της δυνατότητας αποστολής ειδοποιήσεων σε περίπτωση ανάπτυξης υπερβολικής ταχύτητας.». Παράλληλα όμως, στην Γνώμη για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών με προστιθέμενη αξία της ΟΕ29¹⁰¹ ορίζεται ότι «Η επεξεργασία δεδομένων θέσης μπορεί να δικαιολογηθεί όταν πραγματοποιείται στο πλαίσιο της παρακολούθησης της μεταφοράς ατόμων ή αγαθών ή της βελτίωσης της διανομής πόρων για υπηρεσίες σε διασκορπισμένες περιοχές (π.χ. σχεδιασμός επιχειρήσεων σε πραγματικό χρόνο), ή όταν επιδιώκεται ένας στόχος που αφορά την ασφάλεια του ίδιου του εργαζόμενου ή των εμπορευμάτων ή των οχημάτων που του έχουν ανατεθεί. Αντιθέτως, η ομάδα εργασίας κρίνει την επεξεργασία δεδομένων υπέρμετρη όταν οι εργαζόμενοι είναι ελεύθεροι να οργανώσουν τις λεπτομέρειες του ταξιδιού τους όπως επιθυμούν ή όταν αυτή πραγματοποιείται με αποκλειστικό σκοπό την παρακολούθηση της εργασίας του εργαζόμενου, εφόσον αυτή μπορεί να παρακολουθείται με άλλα μέσα.». Η ως άνω περίπτωση έχει χαρακτηριστική εφαρμογή στην περίπτωση της παροχής εργασίας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας (crowdsourcing).

Ζ) Τα σενάρια συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων θέσης και η νομική τους αξιολόγηση

ι) Η περίπτωση του γεωεντοπισμού στην τηλεργασία

Στο άρθρο 123 του ΠΔ 80/2022 (Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου) ορίζεται ότι «1. Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζομένου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης

⁹⁹ ΑΠΔΠΧ, 6/2024.

¹⁰⁰ ΟΕ29, Γνώμη 13/2011 σχετικά με τις υπηρεσίες εντοπισμού γεωγραφικής θέσης που παρέχονται μέσω έξυπνων κινητών συσκευών, WP 185, 16 Μαΐου 2011, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_el.pdf.

¹⁰¹ ΟΕ29, Γνώμη 5/2005 για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, WP 115, 25 Νοεμβρίου 2005, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp115_el.pdf.

μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

2. Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.» και στην παρ. 5 περ. ζ του ως άνω άρθρου ορίζεται ότι «Επιπλέον των υποχρεώσεων των άρθρων 69-74, εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο με οποιονδήποτε πρόσφορο τρόπο, περιλαμβανομένου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας, οι οποίοι περιλαμβάνουν τουλάχιστον τα ακόλουθα:...ζ) Την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.». Πρόσθετα στις ως άνω αναφερόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη στην περίπτωση της τηλεργασίας ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση γνωστοποίησης των επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων. Η ως άνω ρύθμιση προκαλεί προβληματισμό, αφού όπως αναδείχθηκε ανωτέρω η συγκατάθεση ή μη του εργαζομένου στη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων του, συνίσταται να διενεργείται με ξεχωριστή πράξη από αυτή της σύμβασης, η δε γνωστοποίηση πρέπει να είναι εξατομικευμένη ανάλογα με τα ειδικότερα χαρακτηριστικά εκάστου εργαζομένου.

ii) Το Διαδίκτυο των Πραγμάτων (Internet of Things) και ο γεωεντοπισμός : κινητές φορητές συσκευές και οχήματα

Με τον όρο «διαδίκτυο των πραγμάτων» (Internet of Things)¹⁰² γίνεται αντιληπτή η τεχνολογική υποδομή (υλικό, λογισμικό και υπηρεσίες) που υποστηρίζει τη δικτύωση φυσικών αντικειμένων, με την οποία επιτυγχάνεται η ανταλλαγή δεδομένων που δίνουν πληροφορίες για το περιβάλλον ή για τις ιδιότητες των διασυνδεδεμένων συσκευών. Οι εφαρμογές του αφορούν κυρίως τη διασύνδεση καταναλωτικών αγαθών, αλλά βρίσκουν εφαρμογή και στη βιομηχανία 4.0, όπου γίνεται δυνατή η επικοινωνία πραγμάτων με πρόσωπα και η επικοινωνία μηχανής-με-μηχανή (M2)¹⁰³.

Οι φορητές συσκευές (wearables) χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση τη δραστηριότητα ενός εργαζομένου εντός και εκτός χώρου εργασίας. Στην περίπτωση αυτή τα δεδομένα θέσης συναρτώνται με δεδομένα που αφορούν τις κινήσεις του εργαζομένου και δεδομένα που μπορεί να αφορούν ακόμη και την υγεία του εργαζομένου. Ενδεικτικά, το 2018¹⁰⁴, η Amazon έλαβε διπλώματα ευρεσιτεχνίας για ένα βραχιολάκι, που σχεδιάστηκε για την παρακολούθηση των εργαζομένων και των κινήσεων των χεριών τους σε πραγματικό χρόνο. Αυτό το gadget χρησιμοποιεί δονήσεις για να σπρώχνει τα χέρια των εργαζομένων στα σωστά ράφια και κάδους στις αποθήκες της Amazon. Αν και δεν υπάρχουν διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με το αν η Amazon έχει αρχίσει να χρησιμοποιεί αυτή τη συσκευή παρακολούθησης¹⁰⁵, οι υπάλληλοί της είναι εξοικειωμένοι στην αλγοριθμική διαχείριση¹⁰⁶, η δε ως άνω ευρεσιτεχνία χρησιμοποιούνταν για την μέτρηση της απόδοσης των εργαζομένων.

¹⁰² I. Ιγγλεζάκης, Το δίκαιο της ψηφιακής οικονομίας, 2022, σ. 34 = sakkoulas-online

¹⁰³ I. Ιγγλεζάκης, Το δίκαιο της ψηφιακής οικονομίας, 2022, σ. 35 = sakkoulas-online

¹⁰⁴ Olivia Solon, Amazon patents wristband that tracks warehouse workers' movement, The Guardian, 31.1.2018 Διαθέσιμο σε <https://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking>

¹⁰⁵ Aloisi A., De Stefano V., Your boss is an algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, 2022, Hart Publishing.

¹⁰⁶ Lecher Colin, "How Amazon Automatically Tracks and Fires Warehouse Workers for 'Productivity.'" The Verge, 25.4.2019. <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firingterminations>.

Στην περίπτωση του γεωεντοπισμού των οχημάτων, στον οποίο ο εργοδότης, συνήθως δικαιολογεί έννομο, η επεξεργασία των δεδομένων θέσης δεν θα πρέπει να μετατρέπεται σε παρακολούθηση του εργαζόμενου όπως ρητά διατυπώνεται και στη Γνώμη 13/2011¹⁰⁷. Όπως έχει αναλυθεί και ανωτέρω στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να συντρέχει μία εκ των νομικών βάσεων, και όχι αυτή της συγκατάθεσης, η δε επεξεργασία θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τις αρχές του περιορισμού του σκοπού της επεξεργασίας και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, της διαφάνειας και της προηγούμενης ενημέρωσης. Η πλήρης ενημέρωση έχει ερμηνευτεί αφενός φυσικά ως προγενέστερη της εφαρμογής του συστήματος γεωεντοπισμού, περιλαμβάνουσα αναλυτικές λεπτομέρειες ως προς το είδος των συλλεγόμενων δεδομένων, τον σκοπό της επεξεργασίας, τον χρόνο αποθήκευσής τους, ενώ ισχυρά συνίσταται η τοποθέτηση ένδειξης ότι εφαρμόζεται σύστημα γεωεντοπισμού να είναι τοποθετημένη σε εμφανές σημείο του οχήματος, ενώ οι εργαζόμενοι θα πρέπει να μπορούν να προβούν στην απενεργοποίησή του, ιδίως σε περίπτωση που έχει συμφωνηθεί και η χρήση του για ιδιωτικούς σκοπούς.

Η. Η διαχείριση του κινδύνου στο ΓΚΠΔ μέσω της Έκθεσης Εκτίμησης Αντικτύπου

Από την άλλη πλευρά στο ενωσιακό νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των δεδομένων σε περίπτωση εφαρμογής συστημάτων γεωεντοπισμού, ως πιο εκσυγχρονισμένο νομικό πλαίσιο, διαθέτει περισσότερα εργαλεία ελέγχου της αναλογικότητας που αποτυπώνονται στις αρχές επεξεργασίας των δεδομένων που συλλέγονται και τίθενται υπό επεξεργασία. Ο Κανονισμός σε κανονιστικό επίπεδο προβαίνει σε μία διαχείριση κινδύνου, διαρθρώνοντας την παρεχόμενη προστασία γύρω από την έννοια του κινδύνου, η διαχείριση αυτή προστίθεται ως δικλείδα ασφαλείας και συνεπικουρεί την στάθμιση των συγκρουόμενων εννόμων αγαθών του εργοδότη και του εργαζόμενου. Σε αυτή την προσπάθεια χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η θέσπιση της υποχρέωσης που βαρύνει τον υπεύθυνο επεξεργασίας δεδομένων εργοδότη που θεσπίζει το άρθρο 35 παρ. 1 του Κανονισμού για διενέργεια έκθεση Εκτίμησης Αντικτύπου Προσωπικών Δεδομένων (στο εξής ΕΑΠΔ). Η εκτίμηση αντικτύπου προσωπικών δεδομένων συνιστά μία υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας – εργοδότη και συντάσσεται όταν η επεξεργασία δεδομένων με χρήση νέων τεχνολογιών "ενδέχεται να προκαλέσει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και την ελευθερία των φυσικών προσώπων" (άρθρο 35 § 1 ΓΚΠΔ).

Η ΕΑΠΔ είναι δυναμική, διεξάγεται πριν από την εφαρμογή των εργαλείων αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και επικαιροποιείται καθ' όλη τη διάρκεια της ανάπτυξής τους. Κατά την παρ. 3 του άρθρου 35 ΓΚΠΔ η ΕΑΠΔ διενεργείται ιδίως σε περίπτωση συστηματικής και εκτεταμένης αξιολόγησης προσωπικών πτυχών που αφορούν φυσικά πρόσωπα, η οποία βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, και στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με το φυσικό πρόσωπο ή επηρεάζουν ομοίως σημαντικά το φυσικό πρόσωπο. Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 7 του α. 35, η αξιολόγηση πρέπει να περιλαμβάνει συστηματική περιγραφή των πράξεων και των σκοπών της επεξεργασίας, τη διευκρίνιση της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας, τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν τα υποκείμενα των δεδομένων και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση των εν λόγω κινδύνων, ενώ το βάρος απόδειξης της συμμόρφωσης με τον ΓΚΠΔ φέρει ο υπεύθυνος της επεξεργασίας. Περαιτέρω μία συνεπής εκτίμηση αντικτύπου θα καλύπτει την υποχρέωση ενημέρωσης σύμφωνα με τα άρθρα 13§2 (στ') και 14§2 (ζ) του ΓΚΠΔ και θα

¹⁰⁷ Γνώμη 13/2011 για τις υπερεσίες γεωεντοπισμού στις έξυπνες κινητές συσκευές, , ΟΕ 185, 16.5.2011 http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article29/documentation/opinionrecommendation/files/2011/wp185_en.pdf

διευκολύνει την επέλευση εννόμων συνεπειών σε περίπτωση παραβίασής της. Η εκτίμηση αντικτύπου δύναται να παράσχει συνολικότερες και περισσότερο πλαισιωμένες απαντήσεις σε ερωτήματα των υποκειμένων των δεδομένων.

Με άλλα λόγια, η ΕΑΠΔ αποσκοπεί στο να μετατοπίσει το επίκεντρο από την εκ των υστέρων διόρθωση σε εκ των προτέρων κανόνες που επιδιώκουν την πρόληψη της αθέμιτης επεξεργασίας δεδομένων από την αρχή, προσφέροντας έτσι εργαλεία συλλογικής διακυβέρνησης και μια ουσιαστική ασπίδα προστασίας των ατομικών δικαιωμάτων, ήδη στο επίπεδο πρόληψης. Τέλος υποστηρίζεται ότι σε μία παγκοσμιοποιημένη αγορά ψηφιακής εργασίας, το ως άνω «ήπιο» εργαλείο ενδέχεται να λειτουργήσει περισσότερο αποτελεσματικά, καθώς εστιάζει στην πρόληψη και την ρύθμιση του εργασιακού πλαισίου σε ένα προγενέστερο τυχόν κυρώσεων επίπεδο, περιλαμβάνοντας διατυπώσεις σαφείς, διαφανείς και κατανοητές.

Το ως άνω πλαίσιο προστασίας του ΓΚΠΔ, παρότι δεν αφορά ειδικά την εργασία, μέχρι σήμερα αξιοποιείται για την προστασία των δικαιωμάτων των προσωπικών δεδομένων των απασχολούμενων ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος στο πλαίσιο της αλγοριθμικής διοίκησης.

Θ. Αλγοριθμική Διοίκηση – Αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης – γεωεντοπισμός

Τα όρια της παρεχόμενης από τον ΓΚΠΔ προστασίας εντοπίζονται αφενός στο ότι δεν πρόκειται για ένα νομοθέτημα που απευθύνεται ευθέως στους εργαζομένους και αφετέρου ότι λόγω του χρόνου της έκδοσής του δεν αντιμετωπίζει εξειδικευμένα ζητήματα προστασίας των εργαζομένων προκύπτουν από την εφαρμογή αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ως συστατικό στοιχείο της αλγοριθμικής διαχείρισης ή διοίκησης. Παράλληλα η πραγματικότητα της. Αν και στο άρθρο 22 ΓΚΠΔ προβλέπεται ρητά δικαίωμα του εργαζομένου 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, στην παράγραφο 2 του ως άνω άρθρου προβλέπονται οι εξής εξαιρέσεις: όταν η απόφαση είναι αναγκαία για τη σύναψη ή την εκτέλεση της σύμβασης, όταν επιτρέπεται από το δίκαιο της ένωσης ή το δίκαιο του κράτους μέλους, στο οποίο υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας και το οποίο προβλέπει επίσης κατάλληλα μέτρα για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των εννόμων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων ή όταν βασίζεται στη ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων.

Σύμφωνα με το άρθρο 58 ν. 4624/2019 «1. Απαγορεύεται η λήψη απόφασης που βασίζεται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει δυσμενή έννομα αποτελέσματα για το υποκείμενο των δεδομένων ή το επηρεάζει σημαντικά, εκτός εάν προβλέπεται ρητά από διάταξη νόμου ή το δίκαιο της Ένωσης, η οποία ορίζει τις κατάλληλες εγγυήσεις για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων και κατ' ελάχιστον περιλαμβάνει ρυθμίσεις που κατοχυρώνουν την ειδική και εύληπτη ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων, το δικαίωμα εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης εκ μέρους του υπευθύνου επεξεργασίας και το δικαίωμα του υποκειμένου των δεδομένων να διατυπώσει τις απόψεις του, να απαιτήσει αιτιολόγηση της απόφασης που ελήφθη κατόπιν της εν λόγω αξιολόγησης και να αμφισβητήσει ή να ζητήσει επανεξέταση της απόφασης. 2. Οι αποφάσεις της παρ. 1 δεν επιτρέπεται να βασίζονται σε επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου 46, εκτός εάν τούτο προβλέπεται ρητά από διάταξη νόμου ή από το δίκαιο της Ένωσης και υφίστανται κατάλληλα μέτρα για την προστασία των

δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων, στα οποία συμπεριλαμβάνονται οι διασφαλίσεις που ορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 46...»

Το κρίσιμο στοιχείο και ο λόγος για τον οποίο προστατεύονται τα δεδομένα θέσης που προκύπτουν μέσω συστημάτων γεωεντοπισμού, είναι ότι από την επεξεργασία τους μπορεί να αποκτήθει μια λεπτομερής εικόνα των συνηθειών και των μοτίβων του κατόχου μιας τέτοιας συσκευής και να δημιουργήσουν εκτεταμένα προφίλ. Η δυνατότητα αυτή ενεργοποιείται κυρίως με την χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης.

Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση του εργαζόμενου όπου αφενός τα δεδομένα θέσης βρίσκονται υπό τον έλεγχο του εργοδότη που ενασκει το διευθυντικό του δικαίωμα μέσω συστημάτων επιτήρησης των εργαζομένων. Στην περίπτωση της εργασίας εγείρονται ακόμη περισσότερες ανησυχίες, ακριβώς λόγω της ιδιαιτερότητας της εργασιακής σχέσης, δηλαδή της δομικά άνισης κατανομής δυνάμεων, συνδυαστικά με τα κατ' ιδίαν τεχνικά χαρακτηριστικά των συστημάτων γεωεντοπισμού, δηλαδή την παροχή μεγάλου όγκου δεδομένων με ακρίβεια τη θέση του αντικείμενου και κατά συνέπεια του εργαζόμενου στον εργοδότη σε πραγματικό χρόνο. Φαίνεται έτσι ο εργαζόμενος από υποκείμενο των δεδομένων και της εργασιακής σχέσης να μετατρέπεται εν πρώτοις σε αντικείμενο παρακολούθησης. Ενώ λοιπόν τα δεδομένα θέσης χαρακτηρίζονται «χαμηλότερου κινδύνου» η αυτοματοποιημένη επεξεργασία τους δύναται να οδηγήσει στην εξαγωγή συμπερασμάτων με συνέπειες ουσιώδεις για την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης. Τα όρια που ως άνω τίθενται από το ισχύον ευρωπαϊκό και ενωσιακό νομικό πλαίσιο, σε δε εθνικό επίπεδο από τον ν. 4624/2019, αφορούν εν γένει την προστασία των υποκειμένων των δεδομένων. Υποστηρίζεται ότι ένα ειδικό νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των δεδομένων των εργαζομένων θα ήταν κρίσιμο σε κανονιστικό επίπεδο για τη μέγιστη προστασία τους.

i) Οι νομοθετικές πρωτοβουλίες της ΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση με δύο φιλόδοξες προτάσεις, Οδηγίας και Κανονισμού, επιχειρήσει να ρυθμίσει ενιαία και ειδικά τα ζητήματα που ανακύπτουν από την ευρεία χρήση των εφαρμογών της τεχνητής νοημοσύνης και στο πεδίο της εργασίας και δη της εργασίας μέσω ψηφιακών πλατφόρμων.

Μετά από δύο χρόνια έντονων διαπραγματεύσεων, στις 8 Φεβρουαρίου 2024, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ κατέληξαν σε προσωρινή συμφωνία πρότασης Οδηγίας¹⁰⁸ σχετικά με την βελτίωση των συνθηκών εργασίας μέσω πλατφόρμας, προτείνοντας την εισαγωγή τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας και περιλαμβάνοντας διακριτό κεφάλαιο για την αλγοριθμική διοίκηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ η συμφωνία αναμενόταν να επιτευχθεί το Δεκέμβριο του 2023, ένεκα της διαφωνίας 12 κρατών μελών που προέβλεπαν ισχυρές αντιρρήσεις, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, και με πρωτοστάτρια τη Γαλλία, καθυστέρησε η επίτευξή της, οι δε αντιρρήσεις αντιτάσσονταν στην εισαγωγή τεκμηρίου υπέρ της εξαρτημένης εργασίας.

Η ως άνω πρόταση Οδηγίας συμπίπτει χρονικά και ως προς το αντικείμενο πεδίο με την επίτευξη της έγκρισης από το Κοινοβούλιο του Κανονισμού περί τεχνητής νοημοσύνης¹⁰⁹. Οι δύο αυτές νομοθετικές πρωτοβουλίες αλληλεπιδρούν και αλληλοσυμπληρώνονται. Άλλωστε στην παρ. 5α της αιτιολογικής έκθεσης του Κανονισμού ΤΝ αναφέρεται ότι *ο Κανονισμός δεν πρέπει να θίγει το δίκαιο της Ένωσης για την κοινωνική πολιτική και το εθνικό εργατικό δίκαιο, σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης, όσον αφορά την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας,*

¹⁰⁸chromeextension://efaidnbmninnbpcajpccglclefindmkaj/https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-INIT/en/pdf

¹⁰⁹ <https://www.euaiact.com/>

συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία και των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ο παρών κανονισμός δεν θα πρέπει επίσης να θίγει την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως αναγνωρίζονται στα κράτη μέλη και σε επίπεδο Ένωσης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ή της ελευθερίας απεργίας ή άλλης δράσης που καλύπτεται από τα ειδικά συστήματα εργασιακών σχέσεων των κρατών μελών, καθώς και του δικαιώματος διαπραγμάτευσης, σύναψης και επιβολής συλλογικών συμβάσεων ή συλλογικής δράσης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, κάνοντας ειδική μνεία ότι ο παρών κανονισμός δεν θα πρέπει να θίγει τις διατάξεις που αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην εργασία σε πλατφόρμες, οι οποίες προβλέπονται στην οδηγία [COD2021/414/EC].

α) Κανονισμός Τεχνητής Νοημοσύνης (EU AI ACT)

Με τον ως άνω Κανονισμό, τίθεται το γενικό πλαίσιο ρύθμισης των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης (στο εξής TN), τα οποία κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τον κίνδυνο που ενέχει η εφαρμογή τους, με έμφαση στις εφαρμογές υψηλού κινδύνου. Έτσι, απαγορεύεται ο μη αποδεκτός κίνδυνος (π.χ. συστήματα κοινωνικής βαθμολόγησης και χειραγωγική τεχνητή νοημοσύνη), ενώ το μεγαλύτερο μέρος του κειμένου αφορά τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης υψηλού κινδύνου, τα οποία ρυθμίζονται αναλόγως, ένα μικρότερο τμήμα αφορά τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης περιορισμένου κινδύνου, τα οποία υπόκεινται σε ελαφρύτερες υποχρεώσεις διαφάνειας: οι προγραμματιστές και οι φορείς ανάπτυξης πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι τελικοί χρήστες γνωρίζουν ότι αλληλεπιδρούν με τεχνητή νοημοσύνη (chatbots και deepfakes), ενώ τα συστήματα TN ελάχιστου κινδύνου δεν ρυθμίζονται, στα οποία εντάσσεται η πλειοψηφία των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης στο παρόν είναι διαθέσιμες στην ενιαία αγορά της ΕΕ.

Σύμφωνα με το παράρτημα II του Κανονισμού, οι εφαρμογές TN που αφορούν το τομέα της απασχόλησης λογίζονται ως συστήματα υψηλού κινδύνου. Έτσι, προβλέπεται ότι α) τα συστήματα TN που προορίζονται να χρησιμοποιηθούν για την πρόσληψη ή την επιλογή φυσικών προσώπων, ιδίως για την τοποθέτηση στοχευμένων αγγελιών εργασίας, την ανάλυση και το φιλτράρισμα των αιτήσεων εργασίας και την αξιολόγηση των υποψηφίων και β) TN που προορίζονται να χρησιμοποιηθούν για τη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τους όρους των εργασιακών σχέσεων, την προαγωγή και τη λήξη των εργασιακών συμβατικών σχέσεων, την κατανομή καθηκόντων με βάση την ατομική συμπεριφορά ή τα προσωπικά γνωρίσματα ή χαρακτηριστικά και την παρακολούθηση και αξιολόγηση των επιδόσεων και της συμπεριφοράς των προσώπων στις εν λόγω σχέσεις, λογίζονται ως εφαρμογές υψηλού κινδύνου.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Κανονισμού τα συστήματα TN υψηλού κινδύνου είναι εκείνα που χρησιμοποιούνται ως κατασκευαστικό στοιχείο ασφαλείας ή ως προϊόν που καλύπτεται από τη νομοθεσία της ΕΕ του παραρτήματος II και απαιτείται να υποβληθούν σε αξιολόγηση συμμόρφωσης από τρίτο μέρος βάσει της εν λόγω νομοθεσίας του παραρτήματος II. Τα συστήματα TN θεωρούνται πάντοτε υψηλού κινδύνου εάν δημιουργούν προφίλ ατόμων, δηλαδή αυτοματοποιημένη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για την αξιολόγηση διαφόρων πτυχών της ζωής ενός ατόμου, όπως η απόδοση στην εργασία, η οικονομική κατάσταση, η υγεία, οι προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, η αξιοπιστία, η συμπεριφορά, η τοποθεσία ή η μετακίνηση.

Η πλειονότητα των προβλεπόμενων υποχρεώσεων αφορά τους παρόχους (προγραμματιστές) συστημάτων TN υψηλού κινδύνου, που προτίθενται να διαθέσουν στην αγορά ή να θέσουν σε λειτουργία συστήματα TN υψηλού κινδύνου στην ΕΕ, ανεξάρτητα από το αν εδρεύουν στην ΕΕ ή σε τρίτη χώρα, καθώς και οι πάροχοι τρίτων χωρών όταν η παραγωγή του συστήματος TN υψηλού κινδύνου χρησιμοποιείται στην ΕΕ. Οι χρήστες μπορεί να είναι φυσικά ή νομικά πρόσωπα που χρησιμοποιούν ένα σύστημα TN υπό επαγγελματική ιδιότητα, όχι οι

επηρεαζόμενοι τελικοί χρήστες. Οι χρήστες (εγκαταστάτες) των συστημάτων TN υψηλού κινδύνου έχουν ορισμένες υποχρεώσεις, αν και λιγότερες από τους παρόχους (προγραμματιστές), είτε βρίσκονται στην ΕΕ είτε πρόκειται για χρήστες τρίτων χωρών. Όμως, ειδικά για την εργασία, δεν προβλέπεται οι πάροχοι των συστημάτων TN να προβούν σε εκτίμηση αντικτύπου ως προς τα θεμελιώδη δικαιώματα.

β) Η πρόταση Οδηγίας για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες.

Η Πρόταση συνιστά ένα νομοθετικό εγχείρημα να αντιμετωπίσει ειδικά, δανειζόμενη εργαλεία από το ΓΚΠΔ αλλά και από το νεοεισαχθέντα Κανονισμό TN, την ανάγκη για αυξημένη προστασία των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Από το συνδυασμό των αιτιολογικών σκέψεων 8, 14, 30, 31, 38, 49, 51, 53, 54 και του άρθρου 1 της Πρότασης Οδηγίας προκύπτει ότι η επιδιωκόμενη αυξημένη προστασία διαρθρώνεται γύρω από τους εξής βασικούς άξονες: ορθός νομικός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης – αποδεικτική διευκόλυνση υπέρ της εξαρτημένης εργασίας, προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, προστασία σε περίπτωση λειτουργίας στις πλατφόρμες αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Περαιτέρω αναγνωρίζεται η σημαντικότητα της ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ιδίως ενόψει της αλγοριθμικής διοίκησης μερικά ή συνολικά της πλατφόρμας ή τρίτου – εξωτερικού παρόχου υπηρεσιών που διενεργεί επεξεργασία.

Στην πρόταση περιλαμβάνεται διακριτό κεφάλαιο (III) υπό τον τίτλο «Αλγοριθμική Διοίκηση». Στο άρθρο 7 του ως άνω κεφαλαίου προβλέπονται οι περιορισμοί στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων. Ειδικότερα απαγορεύεται η ως άνω επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα: που σχετίζονται με τη συναισθηματική ή ψυχολογική κατάσταση του προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα, με ιδιωτικές συζητήσεις, όταν το υποκείμενο δεν προσφέρει ή εκτελεί εργασία, για την προβλεψιμότητα της άσκησης θεμελιωδών δικαιωμάτων όπως του συνεταιρίζεσθαι, ενώ εισάγεται ρητή απαγόρευση για δεδομένα που δύνανται να αποτελέσουν τη βάση απαγορευμένων αλγοριθμικών διακρίσεων, καθώς και απαγορεύει την επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων για την εξακρίβωση της ταυτότητας του προσώπου μέσω αντιπαραβολής με αποθηκευμένα βιομετρικά δεδομένα ατόμων σε βάσης δεδομένων. Οι απαγορεύσεις εκτείνονται σε προγενέστερο της σύναψης σύμβασης, επίπεδο στη διαδικασία πρόσληψης ή επιλογής. Στο άρθρο 8 της προτεινόμενης Οδηγίας, εισάγεται υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου όταν η επεξεργασία των δεδομένων τελείται μέσω αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων, κατά την έννοια του άρθρου 35 ΓΚΠΔ, στη βάση ότι τέτοια επεξεργασία κατηγοριοποιείται από την πρόταση σε συνδυασμό με την ταξινόμηση του Κανονισμού TN ως υψηλού κινδύνου, το δε αποτέλεσμα της εκτίμησης γνωστοποιείται στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Το σύνολο των διατάξεων της προτεινόμενης Οδηγίας διατρέχει η αρχή της διαφάνειας, υλοποιούμενη μέσω της υποχρέωσης ενημέρωσης, σε περίπτωση που γίνεται χρήση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης απόφασης. Κατ' άρθρο 9 της προτεινόμενης οδηγίας, η ενημέρωση αφορά το στάδιο καθιέρωσης του συστήματος, τις κατηγορίες των υπό επεξεργασία δεδομένων, τους αποδέκτες των δεδομένων και κάθε διαβίβαση ή μεταφορά (π.χ. περίπτωση ομίλων επιχειρήσεων). Τέλος, σε μία προσπάθεια αποφυγής της πλήρους αυτοματοποίησης της διοίκησης, το άρθρο 10 εισάγει υποχρέωση των κρατών μελών να

εποπτεύουν τις ψηφιακές πλατφόρμες, διενεργώντας από κοινού με εκπροσώπους εργαζομένων, εκτίμηση αντικτύπου των αυτοματοποιημένων αποφάσεων, καθώς και να απαιτούν από τις ψηφιακές πλατφόρμες να εξασφαλίζουν επαρκείς ανθρώπινους πόρους για την αποτελεσματική εποπτεία και αξιολόγηση του αντικτύπου. Κορωνίδα της ως άνω προσπάθειας μη από-ανθρωποποίησης της εργασιακής σχέσης, συνιστά η ρητή πρόβλεψη *οποιαδήποτε απόφαση περιορισμού, αναστολής ή παύσης της συμβατικής σχέσης ή του λογαριασμού προσώπου που εκτελεί εργασία σε πλατφόρμα ή άλλη απόφαση ισοδύναμης βλάβης λαμβάνεται από άνθρωπο.*

Στην ίδια λογική στο άρθρο 11 προβλέπεται η διαδικασία ελέγχου αλγοριθμικής απόφασης διενεργούμενη από άνθρωπο. Ο άνθρωπος παράγοντας φαίνεται να αξιολογείται ως το ύστατο επίπεδο επαναξιολόγησης απόφασης στο ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο της πλατφόρμας. Η επανεξέταση αυτή αφορά αποφάσεις οι οποίες κατά την ευρεία διατύπωση του γράμματος της παρ 1 εδ. ε του άρθρου 11 της Οδηγίας, επηρεάζουν ουσιωδώς την εργασιακή σχέση. Για όλες τις ως άνω υποχρεώσεις ενημέρωσης αλλά και στην επανεξέταση προβλέπονται σύντομες προθεσμίες.

ii) Ο γεωεντοπισμός υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εγχειρημάτων της ΕΕ.

Η Πρόταση Οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες, που εγκρίθηκε τον Απρίλιο του 2024 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, επιχειρεί να θέσει ένα ενισχυμένο θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων σε ψηφιακά περιβάλλοντα, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην αλγοριθμική διοίκηση εισάγοντας το πρώτον μία ξένη προς την νομική ορολογία έννοια. Στην ουσία, ρυθμίζει τη λειτουργία των πλατφορμών εργασίας και αποσκοπεί στη διασφάλιση ότι οι αυτοματοποιημένες διαδικασίες παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων που εφαρμόζουν αυτές οι πλατφόρμες συμμορφώνονται με τις αρχές της διαφάνειας, της αναλογικότητας και της δίκαιης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Ένα από τα κύρια ζητήματα που ανακύπτουν από τη χρήση συστημάτων γεωεντοπισμού στην αλγοριθμική διοίκηση είναι η έλλειψη διαφάνειας σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις. Οι εργαζόμενοι συχνά δεν γνωρίζουν ποια δεδομένα συλλέγονται, πώς χρησιμοποιούνται και με ποιον τρόπο επηρεάζουν την εργασία τους. Οι αλγόριθμοι μπορούν να αποφασίζουν για την κατανομή της εργασίας ή τις αμοιβές χωρίς να παρέχουν επαρκείς εξηγήσεις ή τη δυνατότητα αμφισβήτησης των αποτελεσμάτων. Αυτό δημιουργεί ένα αίσθημα αδικίας και ανασφάλειας για τους εργαζόμενους, ειδικά όταν η απόδοσή τους αξιολογείται αποκλειστικά από αυτοματοποιημένα συστήματα που δεν λαμβάνουν υπόψη ανθρώπινους παράγοντες, όπως η υγεία ή οι προσωπικές συνθήκες.

iii) Η συλλογική διαπραγμάτευση

Επιπλέον, το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων είναι κρίσιμο. Η οδηγία ενισχύει την παρεχόμενη από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων προστασία των εργαζομένων. Τα δεδομένα που προκύπτουν από τα αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης, συμπεριλαμβανομένου ή σε συνδυασμό με συστήματα γεωεντοπισμού, θα πρέπει να θεωρούνται ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Παράλληλα, η Πρόταση Οδηγίας αναβαθμίζει το ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης αναγνωρίζοντας ρητά το δικαίωμα σε εκπροσώπους των εργαζομένων να διαπραγματεύονται συλλογικά για την προστασία των δεδομένων τους, τη διασφάλιση δίκαιων και διαφανών διαδικασιών και την αποτροπή καταχρηστικών συμπεριφορών από τον εργοδότη – πλατφόρμα. Πρόκειται για ιδιαίτερης σημασίας πρόβλεψη, λαμβανομένου υποψη και του ισχύοντος στο εθνικό πλαίσιο άρθρου 12 ν. 1767/1988, που αναβαθμίζει το ρόλο των εκπροσώπων των εργαζομένων.

I. Η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων

Ιστορικά το φαινόμενο της μισθωτής εργασίας είναι αλληλένδετο με τις τεχνολογικές εξελίξεις, αφού οι τελευταίες επικαθορίζουν τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, την οργάνωση της επιχείρησης και πλέον σήμερα τη διοίκηση του προσωπικού, δηλαδή την ενάσκηση του εργοδοτικού ελέγχου. Έτσι, η μεταβολή τεχνολογικού περιβάλλοντος διαφοροποιούσε αντιστοίχως την οργάνωση της παραγωγής και συνακόλουθα επηρέαζε τον τρόπο παροχής της εργασίας¹¹⁰.

Η Βιομηχανία 4.0 παρουσιάζεται γενικά με τις εφαρμογές της απασχόλησης ρομπότ στη βιομηχανία και την παραγωγή, την παραγωγή με τρισδιάστατους εκτυπωτές, την ανάπτυξη της τεχνητής νοημοσύνης και τη μελέτη μεγάλων δεδομένων. Αυτές οι αλλαγές, οι οποίες είναι επίσης γνωστές ως το Διαδίκτυο των πραγμάτων (Internet of Thing), χαρακτηρίζονται από τέσσερα χαρακτηριστικά που τις διακρίνουν από τις προηγούμενες βιομηχανικές επαναστάσεις¹¹¹: Κυβερνο-φυσικά συστήματα (Cyber- Physical Systems), μεγάλα δεδομένα (Big Data) και ψηφιακή ανταλλαγή πληροφοριών, έξυπνα ρομπότ και ψηφιακή εκβιομηχάνιση. Οι τεχνολογίες ρομπότ υπόσχονται να αυξήσουν τον αντίκτυπο της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, της Βιομηχανίας 4.0. Από αυτή την άποψη, η τεχνητή νοημοσύνη, η οποία αποτελεί κλειδί για αυτόν τον μετασχηματισμό, είναι η ικανότητα ενός υπολογιστή ή μιας μηχανής ελεγχόμενης από υπολογιστή να εκτελεί διάφορες δραστηριότητες αναλύοντας τις μεθόδους και τις τεχνικές της ανθρώπινης σκέψης. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ικανότητα της “4.0 Βιομηχανίας” *πραγματικού χρόνου*, δηλαδή η ικανότητα συλλογής και ανάλυσης μεγάλου όγκου δεδομένων και η άμεση παραγωγή γνώσης και συμπερασμάτων από την ανάλυσή τους, όπως συμβαίνει στην περίπτωση του γεωεντοπισμού.

Δεν αμφισβητείται ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών εξυπηρετεί και διευκολύνει την επιδίωξη επιχειρηματικών συμφερόντων, όπως εκτέθηκε ανωτέρω, από την πλευρά του εργοδότη. Ορισμένες σημαντικές τεχνολογικές ανακαλύψεις επιτρέπουν επίσης την ανάθεση πολλών διοικητικών λειτουργιών σε μη ανθρώπινους παράγοντες («αλγοριθμική διοίκηση»). Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν την αναδιαμόρφωση των οργανωτικών διαδικασιών, των πρακτικών στο χώρο εργασίας, την απόκτηση, τη διατήρηση και την ενίσχυση των ταλέντων¹¹². Ενδεικτικά, οι εργαζόμενοι στη μεταποίηση, την εφοδιαστική και τα επαγγέλματα γραφείου μπορούν να λαμβάνουν εντολές από ένα αυτοματοποιημένο σύστημα λήψης αποφάσεων, να παρακολουθούνται συνεχώς από συσκευές γεωεντοπισμού μέσω GPS ή ψηφιακές σφραγίδες καταγραφής. Μέχρι στιγμής εξετάστηκαν τα ζητήματα ιδιωτικότητας που ανακύπτουν από τη συλλογή των δεδομένων αυτών. Όμως, μέσω της αλγοριθμικής επεξεργασίας των συλλεχθέντων δεδομένων εν είδει αξιολόγησης, ελλοχεύει ο κίνδυνος οι εργαζόμενοι να υποστούν να υφίστανται μονομερείς βλαπτικές μεταβολές στην εργασιακή τους σχέση στη βάση της διενεργηθείσας (παράνομα;) αξιολόγησης, επειδή π.χ. δεν επιτυγχάνουν τους υπολογιστικούς (computational) στόχους και ως προς το επίπεδο ικανοποίησης των πελατών, με ελάχιστη (ή και καθόλου) δυνατότητα επανόρθωσης¹¹³.

¹¹⁰ Κ. Παπαδημητρίου, Πληροφορική – Εργασία – Εργατικό Δίκαιο, 1987, Αντ. Ν. Σάκκουλας.

¹¹¹ <https://www.acura.com.br/en-us/technology/industry-4-0-1>

¹¹² Aloisi, Antonio, and Valerio De Stefano. Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, 2022, Hart Publishing, σ. 5.

¹¹³ Aloisi, Antonio, and Valerio De Stefano. Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, 2022, Hart Publishing, σ.5

i) Η επίδραση της αλγοριθμικής διοίκησης στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων: Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι – Το παράδειγμα των ψηφιακών πλατφορμών εργασίας και η ρύθμιση της νέας οδηγίας.

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός της οργάνωσης της επιχείρησης και του διευθυντικού δικαιώματος, είτε εμφανίζεται στον «αναλογικό» χώρο εργασίας είτε σε ψηφιακές πλατφόρμες, επιδρά στην ασφάλεια και στην υγεία των εργαζομένων τόσο θετικά όσο και αρνητικά. Στην περίπτωση του γεωεντοπισμού ενδέχεται να αυξάνει την οδική ασφάλεια, να διευκολύνει την κλήση ιατρικής βοήθειας σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, αλλά συγχρόνως εντείνει για τον εργαζόμενο την αίσθηση επιτήρησης και απώλειας του ελέγχου επί της εργασίας οδηγώντας σε αυξημένα επίπεδα εργασιακού στρες και εντατικοποίηση του ρυθμού εργασίας. Άλλωστε η έννοια της υγείας δεν αφορά την εν στενή έννοια σωματική υγεία με την έννοια της φυσικής/σωματικής κατάστασης, αλλά την εν γένει ψυχική ευεξία των εργαζομένων, την εμπέδωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος ευημερίας (well - being), περιλαμβάνοντας και τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες¹¹⁴.

Η ενσωμάτωση αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και αυτοματοποιημένων συστημάτων λήψης αποφάσεων στον χώρο εργασίας θεωρήθηκε πηγή νέων κινδύνων για τους εργαζόμενους. Τέτοιες υποδομές με βάση τα δεδομένα τόσο ενισχύουν όσο και συσκοτίζουν την παραδοσιακή πρόσληψη του διευθυντικού δικαιώματος. Οι ψηφιακές πλατφόρμες, ως περίπτωση μελέτης του παρόντος κεφαλαίου, υιοθέτησαν, δοκίμασαν και τελειοποίησαν πρακτικές συνεχούς επιτήρησης, ιδιότροπης διαχείρισης, απρόβλεπτου προγραμματισμού και αδιαφανούς πειθαρχίας, μέσω της χρήσης αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης και λήψης αποφάσεων. Μια τέτοια αύξηση των εργοδοτικών εξουσιών αποτελεί κεντρική νομική πρόκληση, καθώς αντικαθιστά τις συμβατικές προσεγγίσεις διοίκησης και ελέγχου με λιγότερο διαφανείς προνομίες.

ii) Οι ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι

Ως ψυχοκοινωνικός κίνδυνος ορίζεται η πιθανότητα που έχουν οι ψυχικοί και κοινωνικοί παράγοντες να επι δράσουν με επικίνδυνο τρόπο στην υγεία των εργαζομένων διά μέσου των αντιλήψεων και των εμπειριών τους, και η σοβαρότητα της ασθένειας που μπορεί να προκληθεί από την έκθεση στους παράγοντες αυτούς.

Η υπερβολική και διάχυτη παρακολούθηση και επιτήρηση των εργαζομένων έχει πολλές αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους, καθώς εμποδίζει τη δημιουργική και ανεξάρτητη σκέψη, περιορίζει την αυτονομία, προκαλεί άγχος και διαβρώνει την εμπιστοσύνη στη διοίκηση. Σε μια παγκόσμια έρευνα που διεξήχθη πριν από την πανδημία του covid-19, η Accenture¹¹⁵ διαπίστωσε ότι το 52% των εργαζομένων πίστευε ότι η χρήση νέων πηγών δεδομένων, μείωνε την εμπιστοσύνη, ενώ το 64% ανησυχούσε για την πιθανή κακή διαχείριση των δεδομένων των εργαζομένων που συλλέγονται στο πλαίσιο της παρακολούθησης. Επιπλέον, περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες (56%) στην προαναφερθείσα ηλεκτρονική έρευνα της TUC για το 2020 σχετικά με τη χρήση τεχνολογιών για τη διαχείριση της εργασίας ανέφεραν ότι η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στον χώρο εργασίας για σκοπούς παρακολούθησης των εργαζομένων είχε πλήξει την εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Η επίδραση της χρήσης των νέων τεχνολογιών στην διοίκηση με βάση τα ανωτέρω ερευνητικά δεδομένα είναι κρίσιμο να ερευνηθεί όχι μόνο

¹¹⁴ Aloisi, Antonio, and Valerio De Stefano. Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, 2022, Hart Publishing, σ.5.

¹¹⁵ Accenture (2019), ‘ [More responsible use of workforce data required to strengthen employee trust and unlock growth, according to Accenture report](#) ’, press release, 21 January.

από τη σκοπιά της προστασίας του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα αλλά και από την αλληλεπίδραση με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων όπως η υγεία και η ασφάλειά τους. Στην παρούσα εργασία, απασχολεί το θέμα των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και επιχειρηματολογώ ότι το ισχύον νομικό οπλοστάσιο αν και χάρη στην χρήση αόριστων νομικών εννοιών ικανών να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογικές εξελίξεις δεν αρκεί για την αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων.

Η συνεχής παρακολούθηση της τοποθεσίας ενός εργαζομένου μπορεί να δημιουργήσει την αίσθηση ότι βρίσκεται υπό συνεχή παρακολούθηση επιτείνοντας το εργασιακό στρες στον χώρο εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ότι κάθε τους κίνηση επιτηρείται πανοπτικά, γεγονός που δύναται να προκαλεί αισθήματα άγχους και φόβου αρνητικών επιπτώσεων σε περίπτωση λάθους κατά την μετακίνηση με το ελεγχόμενο όχημα, σε περίπτωση καθυστέρησης ή μη ανταπόκρισης στους στόχους που θέτει ο αλγόριθμος. Περαιτέρω οι εργαζόμενοι μπορεί να αισθάνονται ότι έχουν ελάχιστο έλεγχο των κινήσεων ή των αποφάσεών τους, γεγονός που είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό σε επαγγέλματα όπως η διανομή ή οι μεταφορές.

Τα συστήματα γεωεντοπισμού συχνά συνδυάζονται με εργαλεία αλγοριθμικής διοίκησης, όπου οι αλγόριθμοι αξιολογούν την απόδοση των εργαζομένων με βάση τα συλλεχθέντα δεδομένα θέσης από την επεξεργασία των οποίων ενδέχεται να προκύψουν πληροφορίες σχετικά με (ενδεικτικά:) την ταχύτητα οδήγησης, την ακολουθήση ή μη της ενδεδειγμένης διαδρομής, τον χρόνο εργασίας, τον χρόνο παραμονής σε σημείο παράδοσης/παραλαβής. Αυτό ενδέχεται να οδηγεί σε εντατικοποίηση των όρων εργασίας, ανέλεγκτες αξιολογήσεις και αξιολόγηση από τους πελάτες, απομόνωση και αποξένωση, απώλεια της αυτονομίας του εργαζόμενου και του ελέγχου επί της εργασίας του.

iii) Η νέα ρύθμιση της Πρότασης Οδηγίας

Η ως άνω Πρόταση Οδηγίας στο άρθρο 12 περιέλαβε ρητή πρόβλεψη για την προστασία και την ασφάλεια της υγείας των εργαζομένων σε πλατφόρμες εργασίας «1. Χωρίς να θίγεται η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου και οι συναφείς οδηγίες στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, όσον αφορά τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας: (α) αξιολογούν τους κινδύνους των αυτοματοποιημένων συστημάτων παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων για την ασφάλεια και την υγεία τους, ιδίως όσον αφορά πιθανούς κινδύνους εργατικών ατυχημάτων, ψυχοκοινωνικούς και εργονομικούς κινδύνους, (β) αξιολογούν κατά πόσον οι διασφαλίσεις των εν λόγω συστημάτων είναι κατάλληλες για τους κινδύνους που έχουν εντοπιστεί, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος, (γ) θεσπίζει τα κατάλληλα προληπτικά και προστατευτικά μέτρα. 2. Σε σχέση με τις απαιτήσεις της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας εξασφαλίζουν την αποτελεσματική ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων της πλατφόρμας ή/και των εκπροσώπων τους σύμφωνα με τα άρθρα 10 και 11 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου. 3. Οι ψηφιακές πλατφόρμες εργασίας δεν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα παρακολούθησης ή λήψης αποφάσεων κατά τρόπο που ασκεί αδικαιολόγητη πίεση στους εργαζόμενους σε πλατφόρμες ή θέτει με άλλο τρόπο σε κίνδυνο την ασφάλεια και τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες. 4. Εκτός από τα αυτοματοποιημένα συστήματα λήψης αποφάσεων, το παρόν άρθρο εφαρμόζεται επίσης όταν χρησιμοποιούν αυτοματοποιημένα συστήματα που υποστηρίζουν ή λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν με οποιονδήποτε τρόπο τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες. 5. Προκειμένου να διασφαλιστεί η ασφάλεια και η υγεία των εργαζομένων σε πλατφόρμες, μεταξύ άλλων από τη βία και την παρενόχληση, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες

εργασίας λαμβάνουν προληπτικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων αποτελεσματικών διαύλων αναφοράς.».

Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η χρήση συσκευών γεωεντοπισμού στον χώρο εργασίας εγείρει σημαντικές προκλήσεις που σχετίζονται με την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, κυρίως στην ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δεδομένα τους. Γίνεται δεκτό, σύμφωνα και με τη νομολογία του ΕΔΔΑ, ότι συγκριτικά με άλλα μέσα παρακολούθησης, όπως η βιντεοεπιτήρηση, δεν είναι το ίδιο επεμβατικό. Όμως, συνεχίζουν να τίθενται προκλήσεις ως προς την ιδιωτικότητα και της προστασία των εργαζομένων ιδίως στην περίπτωση της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας τους. Στην παρούσα εργασία, αναλύθηκε η χρήση τεχνολογιών γεωεντοπισμού και ο ρόλος της αλγοριθμικής διοίκησης στην επιτήρηση των εργαζομένων, δίνοντας έμφαση στις θεσμικές και νομικές προκλήσεις που αναδύονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Κατ' αρχήν συμπεραίνεται ότι οι συσκευές γεωεντοπισμού αποτελούν έναν σύγχρονο μηχανισμό άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και εργοδοτικού ελέγχου. Η χρήση γεωεντοπισμού διευρύνει το διευθυντικό δικαίωμα παρακολούθησης, εισάγοντας νέους τρόπους ελέγχου, παρακολούθησης της απόδοσης και συλλογής δεδομένων των εργαζομένων, χωρίς αντίστοιχα να διευρύνει τις δυνατότητες προστασίας τους. Καίριο κανονιστικό αναχώματα συνιστούν οι προστατευτικές διατάξεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων. Όμως, το ως άνω νομικό εργαλείο ρυθμίζει παρεμπιπτόντως και όχι στοχευμένα τα ζητήματα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Έτσι, τίθεται το ερώτημα αν και σε ποιο βαθμό ο εργοδότης νομιμοποιείται να επιτηρεί συνεχώς τη θέση του εργαζόμενου, δεδομένου ότι η διαρκής παρακολούθηση μπορεί να επιβαρύνει την ψυχολογική του κατάσταση. Για αυτόν τον λόγο, η αναλογικότητα και η αναγκαιότητα καθίστανται τα βασικά κριτήρια για τον έλεγχο της νομιμότητας της επέμβασης, με στόχο την δίκαιη στάθμιση των συγκρουόμενων ατομικών ελευθεριών και θεμελιωδών δικαιωμάτων. Η σύγκρουση ανάμεσα στο δικαίωμα του εργοδότη για επιχειρηματική ελευθερία και το δικαίωμα των εργαζομένων στην προστασία της ιδιωτικότητας καθιστά αναγκαία την ύπαρξη ενός ισχυρού ρυθμιστικού πλαισίου, το οποίο να ορίζει με σαφήνεια τα όρια και τις προϋποθέσεις για τη χρήση τεχνολογιών επιτήρησης και παρακολούθησης.

Περαιτέρω, στο ως άνω πλαίσιο οι πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ιδιαίτερης σημασίας. Όμως, η ανάγκη προστασίας ανακύπτει σε κάθε αλγοριθμικά διοικούμενο και τεχνολογικά μεσολαβημένου εργασιακού περιβάλλοντος, και όχι μόνο στις ψηφιακές πλατφόρμες όπως ορίζεται στις διατάξεις της Πρότασης Οδηγίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στις πλατφόρμες. Η εργασία σε ψηφιακές πλατφόρμες συνοδεύεται από την αυξημένη εξάρτηση των εργαζομένων από τα συστήματα αλγοριθμικής διοίκησης και γεωεντοπισμού, όπου οι παραδοσιακοί τρόποι επίβλεψης και ανάθεσης καθηκόντων αντικαθίστανται από αλγοριθμικές διαδικασίες. Η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σε συνδυασμό με τον γεωεντοπισμό δημιουργεί ένα σύστημα επιτήρησης που ελαχιστοποιεί την ανθρώπινη επαφή και εντείνει τον έλεγχο στους εργαζομένους, περιορίζοντας την αυτονομία και την ανεξαρτησία τους. Οι ως άνω συνθήκες παροχής εργασίας ενδέχεται να επιδρούν αρνητικά στην ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Ανοιχτό παραμένει το ερώτημα αν η αλγοριθμική διοίκηση μπορεί καθεαυτή να θεωρηθεί ψυχοκοινωνικός κίνδυνος από την οποία οι εργαζόμενοι δικαιούνται προστασίας στο πλαίσιο της προστασίας ασφάλειας και της υγείας τους, ερώτημα στο οποίο μοιάζει να απαντάει καταφατικά το άρθρο 12 της ως άνω Πρότασης Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Έτσι, προτείνεται η ενίσχυση του ισχύοντος

κανονιστικού πλαισίου μέσω εξειδικευμένης νομοθεσίας για τις τεχνολογίες παρακολούθησης, όπως ο γεωεντοπισμός, στο πλαίσιο της εργασίας και η διενέργεια έκθεσης εκτίμησης αντικτύπου σε κάθε εργασιακό περιβάλλον που γίνεται χρήση συστημάτων γεωεντοπισμού και αυτοματοποιημένων συστημάτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Μ. Γιαννακούρου, Η ρύθμιση της αλγοριθμικής διοίκησης της εργασίας στις υπό επεξεργασία νομοθετικές πρωτοβουλίες της ΕΕ: Quo vadis, Europa?, ΕΕργΔ, Τόμος 82, Τεύχος 6, 2023, 647.

Β. Δούκα, Algorithmic Management at Work: Employers' Prerogatives Exercised by the Use of Algorithms in Traditional Enterprises, σε: Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου, Digitalisation at Work: Challenges and Prospects, 2023, σ. 23-75 = sakkoulas-online

Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, 5η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα, 2022

Ι. Ιγγλεζάκης, Το δίκαιο της ψηφιακής οικονομίας, 2022

Δ. Ν. Λαδάς, Ο εργοδοτικός έλεγχος με ηλεκτρονικά τεχνικά μέσα, στο Κ. Παπαδημητρίου (Επιμ.), Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 2018, Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 213.

Κ. Παπαδημητρίου, Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο - Γενική Εισαγωγή, στο Κ. Παπαδημητρίου (Επιμ.), Πληροφορική & Εργατικό Δίκαιο, 2018, Νομική Βιβλιοθήκη, σ. 8.

Κ. Παπαδημητρίου, 1987, Πληροφορική – Εργασία – Εργατικό Δίκαιο.

Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στην τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, 2019, σ. 3-5 = sakkoulas-online

Δ. Κουκιάδης, Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων, 2019, σ. 68-72 = sakkoulas-online

Δ. Κουκιάδης, Η ψηφιακή επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και η προστασία της ιδιωτικότητας των εργαζομένων μέσα από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 2023, ΕΕργΔ, Τόμος 82,

Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 9η έκδ., 2021, § 2, σ. 497 = sakkoulas-online

Λ. Μήτρου, Η ιδιωτικότητα στην ψηφιακή εποχή. Μία εισαγωγή, στο Τολιόπουλος Ν. (επιμ.), Η ιδιωτικότητα στην Ψηφιακή εποχή, 2024, Νομική Βιβλιοθήκη

Φ. Παναγοπούλου, Ο έλεγχος των εργαζομένων με τεχνικά μέσα, 2012, σ. 11 = sakkoulas-online

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ajunwa, Ifeoma. "Algorithms at Work: Productivity Monitoring Applications and Wearable Technology as the New Data-Centric Research Agenda for Employment and Labor Law." *St. Louis U. L.J.* 21 (2019). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3247286>.

Aloisi, Antonio, and Valerio De Stefano. *Your Boss is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, 2022, Hart Publishing.

Aloisi, Antonio. "Automation, Autonomy Augmentation: Labour Regulation and the Technological Transformation of Managerial Prerogatives." In T. Gyulavari and M. Menegatti (eds.), *Decent Work in the Digital Age: European and Comparative Researches*, Hart Publishing, 2022.

Ball, Kirstie. "Workplace Surveillance: An Overview." *Labor History* 51, no. 1 (2010): 87–106. <https://doi.org/10.1080/00236561003654776>.

Chen, Z., F. Xia, T. Huang, et al. "A Localization Method for the Internet of Things." *Supercomputing* 63 (2013): 657–674. <https://doi.org/10.1007/s11227-011-0693-2>.

Collins, Hugh. "Is the Contract of Employment Illiberal?" In H. Collins, G. Lester, and V. Mantouvalou (eds.), *Philosophical Foundations of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 2018.

Cefaliello, Anna, Phoebe V. Moore, and Rory Donoghue. "Making Algorithmic Management Safe and Healthy for Workers: Addressing Psychosocial Risks in New Legal Provisions." *European Labour Law Journal* 14, no. 2 (2023): 192–210. <https://doi.org/10.1177/20319525231167476>.

Cuijpers, Colette. "ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees." *John Marshall Journal of Computer and Information Law* 25, no. 1 (Winter 2007): 37-78.

Deepika, K., and J. Usha. "Implementation of Personnel Localization & Automation Network (PLAN) Using Internet of Things (IoT)." *Procedia Computer Science* 171 (2020): 868-877. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.04.094>.

Feenberg, Andrew. *Questioning Technology*. Psychology Press, 1999.

Hendrickx, Frank. "Privacy 4.0 at Work: Regulating Employment, Technology and Automation." *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41, no. 1 (2020): 154.

Latour, Bruno. *Pandora's Hope: Essays on the Reality of Science Studies*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1999.

Mateescu, Alexandra, and Aiha Nguyen. "Workplace Monitoring and Surveillance." *Data & Society* (2019). Available at: <https://datasociety.net/library/explainer-workplace-monitoring-surveillance>.

McAllister, Marc Chase. "GPS and Cell Phone Tracking of Employees." *Fla. L. Rev.* 70 (2019): 1265. Available at: <https://scholarship.law.ufl.edu/flr/vol70/iss6/3>.

Molè, Mattia, and David Mangan. "'Just More Surveillance': The ECtHR and Workplace Monitoring." *European Labour Law Journal* 14, no. 4 (2023): 694-700. <https://doi.org/10.1177/20319525231201274>.

Newlands, Gemma. "Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space." *Organization Studies* 42, no. 5 (2021): 719-737. <https://doi.org/10.1177/0170840620937900>.

Otto, Marta. *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*. Oxford: Hart Publishing, 2016. <https://hdl.handle.net/1814/44468>.

Papadimitriou, Costas. *Privacy at Work*. 2023.

Rogers, Brishen. "The Law & Political Economy of Workplace Technological Change." *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review (CR-CL)* 55 (2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3327608> or <https://doi.org/10.2139/ssrn.3327608>.

Sismondo, Sergio. *Εισαγωγή στις Σπουδές Επιστήμης και Τεχνολογίας*. Liberal Books, 2016.

Todolí-Signes, Adrián. "Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence." *Transfer: European Review of Labour and Research* 27, no. 4 (2021): 433-452. <https://doi.org/10.1177/10242589211035040>.

Warren, Samuel, and Louis Brandeis. "The Right to Privacy." *Harvard Law Review* 4 (1890): 193-220. <https://doi.org/10.2307/1321160>.

Zuboff, Shoshana. *The Age of Surveillance Capitalism: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*. New York: PublicAffairs, 2019.- Marc Chase McAliister, GPS and Cell Phone Tracking of Employees, 70 Fla. L. Rev. 1265 (2019). Available at: <https://scholarship.law.ufl.edu/flr/vol70/iss6/3>

Sismondo, Sergio. *Εισαγωγή στις Σπουδές Επιστήμης και Τεχνολογίας*. Liberal Books, 2016.

Todolí-Signes, Adrián. "Making Algorithms Safe for Workers: Occupational Risks Associated with Work Managed by Artificial Intelligence." *Transfer: European Review of Labour and Research* 27, no. 4 (2021): 433-452. <https://doi.org/10.1177/10242589211035040>.

Otto, Marta. *The Right to Privacy in Employment: A Comparative Analysis*. Oxford: Hart Publishing, 2016. <https://hdl.handle.net/1814/44468>.

Warren, Samuel, and Louis Brandeis. "The Right to Privacy." *Harvard Law Review* 4 (1890): 193-220. <https://doi.org/10.2307/1321160>.

Rogers, Brishen. "The Law & Political Economy of Workplace Technological Change." *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review (CR-CL)* 55 (2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3327608> or <https://doi.org/10.2139/ssrn.3327608>.

Cuijpers, Colette. "ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees." *John Marshall Journal of Computer and Information Law* 25, no. 1 (Winter 2007): 37-78.

NΟΜΟΘΕΣΙΑ

ΟΕ29, Γνώμη 08/2001 για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο εργασιακό πλαίσιο, WP48, 13 Σεπτεμβρίου 2001, διεύθυνση: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf2. ΟΕ29,

Έγγραφο εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας, WP55, 29 Μαΐου 2002, διεύθυνση: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_el.pdf3.

Οδηγία 95/46/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Οκτωβρίου 1995, σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ΕΕ L 281 της 23.11.1995, σ. 31-50, σύνδεσμος: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31995L00464>.

Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων), ΕΕ L 119 της 4.5.2016, σ. 1-88, σύνδεσμος: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R06795>.

Πρόταση κανονισμού για τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής και την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες και την κατάργηση της οδηγίας 2002/58/ΕΚ, 2017/0003 (COD), σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=412416.

ΟΕ29, Γνώμη 01/2017 σχετικά με τον προτεινόμενο κανονισμό για τον κανονισμό σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες, WP 247, 4 Απριλίου 2017, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=441037.

ΟΕ29, Γνώμη 15/2011 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, WP187, 13 Ιουλίου 2011, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp187_el.pdf

ΟΕ29, Κατευθυντήριες γραμμές για την εκτίμηση του αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων (ΕΑΠΔ) και καθορισμός του κατά πόσον η επεξεργασία «ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο» για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679, WP 248, 4 Απριλίου 2017, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=44137,

ΟΕ29, Γνώμη 1/2006 σχετικά με την εφαρμογή των κανόνων της ΕΕ οι οποίοι διέπουν την προστασία των δεδομένων όσον αφορά τις εσωτερικές διαδικασίες καταγγελίας δυσλειτουργιών στους τομείς της λογιστικής, των εσωτερικών λογιστικών ελέγχων, των ελέγχων λογαριασμών, της καταπολέμησης της δωροδοκίας και του τραπεζικού και οικονομικού εγκλήματος, WP 117,

1 Φεβρουαρίου 2006, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2006/wp117_el.pdf.

Συμβούλιο της Ευρώπης, Σύσταση CM/Rec(2015)5 της Επιτροπής Υπουργών προς τα κράτη μέλη σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της εργασίας, παράγραφος 13.2 (1 Απριλίου 2015). https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a).

OE29, Γνώμη 05/2014 σχετικά με τις τεχνικές ανωνυμοποίησης, WP 216, 10 Απριλίου 2014, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_el.pdf

OE29, Γνώμη 13/2011 σχετικά με τις υπηρεσίες εντοπισμού γεωγραφικής θέσης που παρέχονται μέσω έξυπνων κινητών συσκευών, WP 185, 16 Μαΐου 2011, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2011/wp185_el.pdf22.

OE29, Γνώμη 5/2005 για τη χρήση δεδομένων θέσης με σκοπό την παροχή υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας, WP 115, 25 Νοεμβρίου 2005, σύνδεσμος: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2005/wp115_el.pdf

Κανονισμός 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27 Απριλίου 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), OJ L 119, 4.5.2016, p. 1-88, url: <http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.

Οδηγία 20002/58/EE, σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και την προστασία της ιδιωτικότητας στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, Άρθρο 2.

Οδηγία 95/46/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 1995 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών, ΕΕΕ 281 της 23.11.1995. Διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A31995L0046>.

Οδηγία 2002/58/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (οδηγία για την προστασία ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες), ΕΕΕ 201 της 31.7.2002. Διαθέσιμη σε <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0058>.

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 για την ισορροπία της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, 12.7.2019, ΕΕΕΕ, L 188/79. Διαθέσιμη σε of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU .

Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Απριλίου 2024 σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε πλατφόρμες (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)). Διαθέσιμη σε https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0330_EL.html.

Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων για την τεχνητή νοημοσύνη και την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 300/2008, (ΕΕ) αριθ. 167/2013, (ΕΕ) αριθ. /2013, (ΕΕ) 2018/858, (ΕΕ) 2018/1139 και (ΕΕ) 2019/2144 και Οδηγίες 2014/90/ΕΕ, (ΕΕ) 2016/797 και (ΕΕ) 2020/1828 (Νόμος περί Τεχνητής Νοημοσύνης) (Κείμενο με συνάφεια στον ΕΟΧ), PE/24/2024/REV/1 OJ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.