



# ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

**ΘΕΜΑ: ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ  
ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ  
Α.Μ:14243**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:  
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΡΕΜΜΥΔΑΣ

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

1. Εισαγωγή.....	5
------------------	---

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο**

#### **ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

2. Βασική ορολογία και ορισμοί .....	9
2.1 Διαδίκτυο και Intranet.....	9
2.2 Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο.....	9
2.3 Χώρος Εργασίας.....	10
2.4 Επιτήρηση.....	10
3. Η χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο .....	11
3.1 Γενικά.....	11
3.2 Διακρίσεις ανάλογα με το είδος της χρήσης του Διαδικτύου.....	12
3.2.1 Υπηρεσιακή χρήση.....	13
3.2.2 Προσωπική χρήση.....	13
3.2.2.1 Κατάχρηση της πρόσβασης στο Διαδίκτυο στο χώρο εργασίας...14	
3.3 Τηλεργασία.....	15
4. Σύγκρουση συμφερόντων εργοδότη και εργαζόμενου.....	16
4.1 Επιχειρηματολογία του εργοδότη υπέρ της επιτήρησης .....	16
4.2 Επιχειρηματολογία του εργαζόμενου κατά της επιτήρησης .....	19
5. Επιτήρηση της χρήσης του Ηλεκτρονικού Ταχυδρομείου και του Διαδικτύου.....	21
5.1 Η επιτήρηση των εργαζομένων στα διάφορα στάδια της εργασιακή σχέσης...23	

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο**

#### **Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ ΔΙΕΘΝΩΣ**

6. Η εξέλιξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων.....	26
6.1 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου(Ε.Σ.Δ.Α.).....	26
6.2 Η Οδηγία 95/46/ΕΚ .....	28

---

6.2.1 Η συμβολή της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της κοινοτικής οδηγίας στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	31
6.3 Η σύσταση υπ' αριθμόν R (89) 2 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	32
6.4 Αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων .....	34
6.4.1 Απόφαση επί της υπόθεσης Niemitz κατά Γερμανίας.....	35
6.4.2 Απόφαση επί της υπόθεσης Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου.....	35
6.4.3 Απόφαση επί της υπόθεσης της Lynette Copland.....	36
6.5 Η αντιμετώπιση του ζητήματος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από ορισμένους διεθνείς οργανισμούς .....	37
6.5.1 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).....	37
6.5.2 Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC).....	38
7. Διεθνείς προσεγγίσεις.....	38

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο**

#### **Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

8. Νόμος 2472/1997 «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων Προσωπικού χαρακτήρα» .....	42
8.1 Σημαντικοί ορισμοί.....	42
8.2 Εγγυήσεις νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	43
8.2.1 Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας.....	43
8.2.2 Αρχή του σκοπού.....	47
8.2.3 Αρχή της αναλογικότητας .....	48
8.2.3.1 Απόφαση 52/2007.....	49
8.2.4 Αρχή της ακρίβειας και πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων.....	49
8.3 Τα δικαιώματα των εργαζομένων.....	50
8.3.1 Το δικαίωμα ενημέρωσης.....	50
8.3.2 Το δικαίωμα πρόσβασης.....	51
8.3.2.1 Απόφαση 58/2004.....	53
8.3.2.2 Απόφαση 61/2005.....	53
8.3.2.3 Απόφαση 57/2004.....	53

8.3.3 Το δικαίωμα αντίρρησης.....	54
8.3.4 Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας.....	55
8.4 Σύγκριση του νόμου 2472/1997 με την κοινοτική οδηγία 95/46/EK.....	55
9. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).....	56
9.1 Η Οδηγία 115/2001.....	56
9.1.1 Βασικές επισημάνσεις της Οδηγίας 115/2001.....	58
9.1.2 Παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.....	58
9.1.3 Παρακολούθηση της περιήγησης στο Διαδίκτυο.....	59
9.1.4 Η απόφαση 61/2004.....	60
9.2 Χρήση βιομετρικών δεδομένων.....	61
9.2.1 Απόφαση 62/2007.....	61
9.2.2 Απόφαση 50/2007.....	63
9.3 Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης.....	63
Συμπερασματικά.....	65
Βιβλιογραφία.....	66

## *ΕΙΣΑΓΩΓΗ*

---

Στη σημερινή εποχή οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις έχουν σημαντικές επιπτώσεις σε διάφορους τομείς της κοινωνίας μας. Ένας τέτοιος τομέας είναι οι εργασιακές σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Είναι γεγονός ότι η τεχνολογική πρόοδος θέτει στη διάθεση του εργοδότη ολοένα και πιο προηγμένες μεθόδους εκτέλεσης της εργασίας. Η μεταβολή του τρόπου εργασίας με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών πληροφορικής αύξησε την παραγωγικότητα της εργασίας και επομένως την ανταγωνιστικότητα της εταιρείας, παράλληλα όμως είχε σαν αποτέλεσμα και τη μεταβολή της ισορροπίας στις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Στην παρούσα εργασία τίθεται το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, εστιάζοντας λίγο περισσότερο στο θέμα της επιτήρησης από τον εργοδότη της χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο. Εξετάζεται εάν και μέχρι ποιο σημείο είναι επιτρεπτός αυτός ο έλεγχος που πολύ συχνά διεισδύει στην προσωπική ζωή του εργαζομένου, καθώς και πώς μπορεί ο τελευταίος να προστατευτεί. Επίσης γίνεται αναφορά και στο πώς αντιμετωπίζεται το ζήτημα σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εστιάζοντας βέβαια στο νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας.

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

Αναμφίβολα τα τελευταία χρόνια η ραγδαία ανάπτυξη της πληροφορικής και γενικά των τεχνολογιών, συντέλεσε στην αναδιάρθρωση της κοινωνίας, της

οικονομίας και του δικαίου. Η εισαγωγή σύγχρονων τεχνολογιών στις ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις επηρέασε ποικιλοτρόπως το χώρο εργασίας και τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Εφόσον οι δυνατότητες επέμβασης στα προσωπικά δεδομένα των ατόμων και αθέμιτης χρήσης αυτών είναι σήμερα πολλαπλάσιες συγκριτικά με το παρελθόν, διαφαίνεται ολοένα και εντονότερα η ανάγκη προστασίας των πολιτών. Οι νέες τεχνολογίες με τις απεριόριστες δυνατότητες, καταστούν ευκολότερη την άντληση, αποθήκευση και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, δηλαδή δεδομένων ή πληροφοριών που σχετίζονται με την ταυτότητα του ατόμου, την περιουσιακή του κατάσταση, το επάγγελμά του, τις πολιτικές ή θρησκευτικές του πεποιθήσεις κ.α. και μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου ή να αποτελέσουν αιτία διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα η γνωστοποίηση στο χώρο εργασίας του γεγονότος ότι ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος πάσχει από κάποια σοβαρή ασθένεια ή η γνωστοποίηση των ιδιαίτερων σεξουαλικών του προτιμήσεων, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απομόνωση του ατόμου ή ακόμα και την απόλυσή του.

Ένα άλλο πρόβλημα που συναντάται αρκετά συχνά σήμερα είναι η διάκριση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων, αφού οι νέες τεχνολογικές μέθοδοι πολλές φορές καθιστούν δυνατή την εκτέλεση της εργασίας του ατόμου από την κατοικία του ή αντίστροφα επιτρέπουν την ενασχόληση του εργαζομένου με προσωπικά θέματα στο χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα η αναζήτηση στο διαδίκτυο ξενοδοχείου για τις καλοκαιρινές διακοπές. Αξίζει να αναφερθεί ότι το φαινόμενο αυτό δεν ήταν άγνωστο κατά το παρελθόν, απλά σήμερα λαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερη έκταση.

Είναι γεγονός επίσης ότι χρησιμοποιούνται ευρέως σήμερα, στις ιδιωτικές κυρίως επιχειρήσεις, συστήματα καταγραφής των τηλεφωνικών κλήσεων των εργαζομένων καθώς και κλειστά κυκλωμάτων τηλεόρασης που παρακολουθούν τις ώρες εργασίας, τα διαλείμματα, την απόδοση, τις μετακινήσεις αλλά και κάθε είδους κίνηση των εργαζομένων στο χώρο της επιχείρησης. Τέτοια συστήματα εμφανώς παραβιάζουν την ιδιωτική ζωή του κάθε υπαλλήλου και προσβάλλουν την προσωπικότητά του.

Ο νόμος που εφαρμόζεται στη χώρα μας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ο Ν. 2472/1997 «προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα». Ο νόμος αυτός υιοθετήθηκε για

την προσαρμογή της νομοθεσίας της χώρας μας με τις κοινοτικές οδηγίες 95/46/EK και αφορά την επεξεργασία κοινών και ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, αναφέρεται στην αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων, καθώς και σε εγγυήσεις και κυρώσεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Στο πεδίο της εργασιακής σχέσης, από μόνη της η εισαγωγή της πληροφορικής και των σύγχρονων μεθόδων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, όπως οπτικοακουστικά και ηλεκτρονικά μέσα παρακολούθησης, δημιουργεί κινδύνους για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, περισσότερο από κάθε άλλο πεδίο κοινωνικής δραστηριοποίησης. Δεδομένου του ότι το κάθε άτομο περνάει ένα μεγάλο μέρος του καθημερινού του χρόνου στο χώρο εργασίας, είναι γεγονός ότι ο χώρος αυτός και οι συνθήκες άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας, επιδρούν σημαντικά στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου. Είναι γνωστό ότι πολύ συχνά οι εργοδότες συλλέγουν δεδομένα που μπορεί να αφορούν ευαίσθητες πτυχές της προσωπικότητας του εργαζομένου, στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης ή και της σύναψης μιας σύμβασης εργασίας (μισθοδοσία, φορολογία, ασθένειες, ατυχήματα, ποινικές κυρώσεις κ.α.).

Ταυτόχρονα όμως, η απαίτηση για προστασία της ιδιωτικής ζωής σε καμία περίπτωση δε συνεπάγεται την απόλυτη κυριαρχία του εργαζομένου πάνω στις προσωπικές του πληροφορίες, ούτε την απόλυτη απαγόρευση συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων εκ μέρους του εργοδότη. Δε μπορεί επίσης να αποκλειστεί και η εφαρμογή των νέων προηγμένων τρόπων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, αφού από τη μία πλευρά συνδέονται με την προάσπιση των συνταγματικών δικαιωμάτων του εργοδότη, από την άλλη πλευρά όμως δημιουργούν όλες τις προϋποθέσεις για την παραβίαση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

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

---

***ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο***  
***ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ***  
***ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ***  
***ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ***

---



## **2. ΟΡΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ**

---

### **2.1 Διαδίκτυο και Intranet**

Το Διαδίκτυο (internet) είναι ένα παγκόσμιο δίκτυο που συνδέει εκατομμύρια υπολογιστές από διάφορες χώρες του κόσμου των οποίων οι χρήστες μεταξύ άλλων, μπορούν να ενημερώνονται για οποιοδήποτε θέμα άμεσα, αλλά και να επικοινωνούν μεταξύ τους ανταλλάζοντας πληροφορίες, ιδέες και απόψεις. Για παράδειγμα, σε πολλές ιδιωτικές εταιρείες σήμερα και κυρίως πολυεθνικές, μέσω του διαδικτύου, συνάδελφοι εργάζονται πάνω στο ίδιο αντικείμενο εργασίας ενώ μπορεί να βρίσκονται εκατοντάδες χιλιόμετρα μακριά.

Το Intranet αποτελεί την εσωτερική πληροφοριακή υποδομή ενός οργανισμού. Η δομή του είναι ίδια με του διαδικτύου με τη διαφορά ότι πρόσβαση στο intranet έχουν μόνο οι εσωτερικοί χρήστες της τεχνολογικής υποδομής της εταιρείας, δηλαδή οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Με άλλα λόγια το intranet είναι ένα δίκτυο εσωτερικής, γρήγορης και χαμηλού κόστους επικοινωνίας.

### **2.2 Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο**

Το Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο (e-mail) είναι η μετάδοση μηνυμάτων κειμένου μέσω του διαδικτύου με άλλους χρήστες σε οποιοδήποτε σημείο του κόσμου και με εξαιρετικά μεγάλη ταχύτητα. Αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εφαρμογές του Διαδικτύου και η χρήση του αυξάνεται συνεχώς στους χώρους εργασίας<sup>5</sup>. Τις περισσότερες φορές οι εργαζόμενοι θεωρούν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο προσωπικό αφού για την πρόσβαση σε αυτό χρησιμοποιούν έναν προσωπικό κωδικό (password), στην πραγματικότητα όμως αφού βρίσκονται στο χώρο εργασίας και η τεχνολογική υποδομή ανήκει στον εργοδότη, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αποτελεί ένα επαγγελματικό εργαλείο. Σήμερα είναι τεχνολογικά εφικτό και σε κάποιες περιπτώσεις και νομικά επιτρεπτό, να παρακολουθούνται τα μηνύματα των εργαζομένων. Είναι δυνατό αυτά να αποθηκεύονται στο κεντρικό πληροφοριακό σύστημα της επιχείρησης και ακόμα και αν κάποιος

εργαζόμενος διαγράφει ένα μήνυμα από τον υπολογιστή του, αυτό μεταφέρεται και αποθηκεύεται σε κάποιον άλλον κάδο ανακύκλωσης στον οποίο μπορεί να έχει πρόσβαση ο εργοδότης.

### *2.3 Εργασιακός Χώρος*

Εργασιακός χώρος θεωρείται από τους περισσότερους ότι είναι ένα συγκεκριμένο μέρος, όπως για παράδειγμα ένα γραφείο σε κάποια εταιρεία. Στην πραγματικότητα όμως ο χώρος εργασίας δεν είναι απαραίτητο να μπορεί να απομονωθεί γεωγραφικά. Για παράδειγμα πάρα πολλοί άνθρωποι σήμερα εργάζονται “στους δρόμους” πηγαίνοντας από κατάσταση σε κατάσταση για την προώθηση των προϊόντων της εταιρείας τους. Όπως αναφέρεται και σε επόμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας, σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, ως χώρος εργασίας ορίζεται «κάθε χώρος στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί».

### *2.4 Επιτήρηση*

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

μικρότερες επιχειρήσεις.

### *3. Η χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του διαδικτύου στον εργασιακό χώρο*

---

#### *3.1 Γενικά*

Τα πλεονεκτήματα από την χρήση των νέων τεχνολογιών ουσιαστικά εξανάγκασαν τις επιχειρήσεις των αναπτυγμένων χωρών να τα εισάγουν στο εργασιακό περιβάλλον. Τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα που αποκτά μια επιχείρηση με τη σύγχρονη τεχνολογική υποδομή είναι πολλά.

Με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι επικοινωνίες μέσα στην επιχείρηση αλλά και με τρίτους, όπως οι προμηθευτές και οι πελάτες, γίνονται ταχύτερες και πιο οικονομικές. Η παραγωγικότητα των εργαζομένων και κατά συνέπεια της εργασίας βελτιώνεται, οποιαδήποτε πληροφορία μπορεί να ανευρεθεί σε ελάχιστο χρόνο, εκμηδενίζονται οι αποστάσεις και γενικά η εταιρεία γίνεται πιο ανταγωνιστική.

Το διαδίκτυο αποτελεί πλέον το πιο σύγχρονο μέσο επικοινωνίας και πληροφόρησης και η χρήση του στις σύγχρονες επιχειρήσεις είναι απαραίτητη. Στη χώρα μας, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τον Η/Υ και το διαδίκτυο σε ποσοστό περίπου 34% και 18% αντίστοιχα, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις τα χρησιμοποιούν σχεδόν καθολικά, δηλαδή σε ποσοστό 100%. Επίσης, το 90% των μεγάλων επιχειρήσεων έχει σήμερα δικό του δικτυακό τόπο, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό πραγματοποιεί ηλεκτρονικά προμήθειες και πωλήσεις αγαθών και υπηρεσιών.

Σχετικά με τις Ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία της Eurostat, το διαδίκτυο χρησιμοποιείται σήμερα τουλάχιστον από το 90% αυτών, ενώ περισσότερες από τις μισές διαθέτουν και δική τους ιστοσελίδα.

Όσον αφορά όμως τον πληθυσμό της χώρας μας, η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τη χαμηλότερη ανάπτυξη σχετικά με το διαδίκτυο. Σύμφωνα με μία άλλη έρευνα που διενεργήθηκε στο γενικό πληθυσμό της χώρας, ηλικίας 15 ετών και άνω, μόνο το 31,1% του πληθυσμού, δηλαδή περίπου το ένα τρίτο, χρησιμοποιεί το διαδίκτυο. Από αυτούς, το 40,3% το χρησιμοποιούν στη

δουλειά, είτε αποκλειστικά, είτε με παράλληλη χρήση και στο σπίτι. Παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν και από την έρευνα της Market Analysis τον Απρίλιο του 2005, σύμφωνα με την οποία στις ηλικίες 18-64 ετών το διαδίκτυο χρησιμοποιεί το 29-30% του πληθυσμού και από αυτούς το 66% έχει πρόσβαση από το σπίτι και το 34% από τη δουλειά.

Σύμφωνα με έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας που διεξήχθη το 2006, το διαδίκτυο χρησιμοποιούν κυρίως οι μισθωτοί (48,74%), στη συνέχεια οι μαθητές και οι σπουδαστές (22,04%) και τέλος οι αυτοαπασχολούμενοι (17,2%). Αξίζει να σημειωθεί ότι μεταξύ των ετών 2005 και 2006 ο αριθμός των μισθωτών που έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο αυξήθηκε κατά 25,29%.

Γενικά, όχι μόνο η συγκεκριμένη έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, αλλά και όλες οι σχετικές έρευνες δείχνουν αύξηση στη χρήση του διαδικτύου στο χώρο εργασίας. Αυτό αποδεικνύει ότι η ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων γίνεται ολοένα και μεγαλύτερη. Βέβαια πρέπει να αναφερθεί ότι όπως οι επιχειρήσεις, έτσι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χρησιμοποιούν εντακτικότερα τις νέες τεχνολογίες, δημιουργώντας τις δικές τους ιστοσελίδες, μπορούν πλέον να ενημερώνουν αποτελεσματικότερα τους εργαζόμενους και γενικά διευκολύνεται η επέκταση και η λειτουργία τους. Είναι δυνατό επίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιτρέπουν μόνο στα μέλη τους πλήρη πρόσβαση σε όλα τα αρχεία της ιστοσελίδας.

Παρόλα αυτά όμως, το ποσοστό των ατόμων που έχουν εταιρική ηλεκτρονική διεύθυνση είτε μειώνεται είτε μένει σταθερό. Παράλληλα, παρατηρείται μία μικρή αύξηση στο ποσοστό αυτών που έχουν ηλεκτρονική διεύθυνση βασισμένη στο διαδίκτυο (web-based), δηλαδή ηλεκτρονική διεύθυνση της οποίας η διαχείριση γίνεται από το διαδίκτυο. Είναι πιθανό σε αυτό να συμβάλλει, έστω και σε μικρό βαθμό, ο φόβος των εργαζομένων μήπως ο εργοδότης παρακολουθεί τα ηλεκτρονικά τους μηνύματα και έτσι προτιμούν μία ανεξάρτητη από την εταιρεία τους διεύθυνση.

### ***3.2 Διακρίσεις ανάλογα με το είδος της χρήσης του διαδικτύου***

Ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων χρησιμοποιεί την τεχνολογική υποδομή και τη δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο που παρέχει η επιχείρηση, όχι μόνο για την

εκτέλεση της εργασίας αλλά και για προσωπικούς σκοπούς. Έτσι, η χρήση του διαδικτύου θα μπορούσε να διακριθεί σε υπηρεσιακή και προσωπική.

### *3.2.1 Υπηρεσιακή χρήση*

Όταν το διαδίκτυο χρησιμοποιείται με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων που ανατέθηκαν στον εργαζόμενο με τη σύμβαση εργασίας, η χρήση είναι υπηρεσιακή. Σε κάποιες περιπτώσεις είναι δυνατό να θεωρηθεί υπηρεσιακή και επικοινωνία ιδιωτικής φύσης, όταν αυτή θα γίνει με αφορμή κάποιο υπηρεσιακό γεγονός, όπως για παράδειγμα όταν ο εργαζόμενος αναγκάζεται να ενημερώσει κάποιους δικούς του ανθρώπους για την αναβολή προγραμματισμένων σχεδίων επειδή θα πρέπει να παραμείνει στην εργασία του.

### *3.2.2 Προσωπική χρήση*

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

Ρητή συγκατάθεση έχουμε όταν αναγράφεται στη σύμβαση ή στον κανονισμό εργασίας ότι είναι επιτρεπτή η ιδιωτική χρήση της τεχνολογικής υποδομής και της πρόσβασης στο διαδίκτυο. Ρητή συγκατάθεση έχουμε επίσης και όταν η εταιρεία παρέχει στον εργαζόμενο δύο διαφορετικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις, μία προσωπική και μία υπηρεσιακή, επομένως είναι αυτονόητο ότι ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιεί την προσωπική του ηλεκτρονική διεύθυνση για τα προσωπικά του μηνύματα.

Σιωπηρή συγκατάθεση για την προσωπική χρήση του διαδικτύου και των Η/Υ έχουμε όταν για παράδειγμα υπάρχουν υπολογιστές συνδεδεμένοι με το διαδίκτυο σε χώρους που κάνουν διάλειμμα οι εργαζόμενοι.

Είναι γεγονός ότι η προσωπική χρήση του διαδικτύου από τον εργαζόμενο σημαίνει για την επιχείρηση και τον εργοδότη υψηλότερο κόστος εργασίας, αφού ο εργαζόμενος αφιερώνει ένα ποσοστό του χρόνου εργασίας στην περιήγηση στο διαδίκτυο για προσωπικούς λόγους ή στην ανάγνωση και αποστολή προσωπικών μηνυμάτων. Εκτός από το αυξημένο κόστος

εργασίας, είναι επίσης πιθανό να προκληθεί βλάβη στους Η/Υ της επιχείρησης σε περίπτωση εισόδου κάποιου ιού. Επομένως, οι εργοδότες για να διασφαλίσουν τα συμφέροντά τους, καταφεύγουν συχνά στην παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Είναι πιθανό συνεπώς, ο εργοδότης να μη συναινέσει στην ιδιωτική χρήση. Επικαλούμενος το διευθυντικό του δικαίωμα, το δικαίωμα δηλαδή να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του, μπορεί να αποφασίζει εάν και σε ποιο βαθμό θα επιτρέψει στους εργαζόμενους τη χρησιμοποίηση της τεχνολογικής υποδομής της επιχείρησης. Μπορεί επίσης να θέτει περιορισμούς στη χρήση του διαδικτύου, όπως να απαγορεύει την πρόσβαση σε ορισμένες ιστοσελίδες ή και αντίστροφα να την επιτρέπει μόνο σε συγκεκριμένες που έχουν άμεση σχέση με το αντικείμενο εργασίας. Εξίσου πολλές δυνατότητες ελέγχου έχει ο εργοδότης και όσον αφορά το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Αναφέρεται ενδεικτικά η δυνατότητα απαγόρευσης αποστολής μεγάλου όγκου πληροφοριών ή το άνοιγμα αρχείων που είναι πιθανό να περιέχουν κάποιον ιό που θα έβλαπτε τον υπολογιστή.

### *3.2.2.1 Κατάχρηση της πρόσβασης στο διαδίκτυο στο χώρο εργασίας*

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

Σύμφωνα με μία έρευνα που έγινε στη Βρετανία, αποκαλύφθηκε ότι το 42% των εργοδοτών έχει απολύσει προσωπικό εξαιτίας της κατάχρησης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του διαδικτύου, αφού αυτή είναι το συνηθέστερο και πιο χρονοβόρο πειθαρχικό ζήτημα για τους εργοδότες.

Τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη όμως, δεν είναι αρκετά ώστε να του δώσουν μία απεριόριστη εξουσία ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Απαιτείται να βρεθεί το καλύτερο δυνατό σημείο ισορροπίας μεταξύ των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, έτσι ώστε να μην

καταπατούνται ούτε το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αλλά ούτε και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

### 3.3 Τηλεργασία

Σήμερα εξαιτίας της ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών πληροφορικής, είναι δυνατό πολλές εργασίες να εκτελούνται και χωρίς τη φυσική παρουσία σε έναν συγκεκριμένο χώρο. Οι τηλεεργαζόμενοι είναι μια κατηγορία εργαζομένων που συναντάμε συχνότερα τα τελευταία χρόνια. Είναι οι εργαζόμενοι που δεν βρίσκονται στον ίδιο χώρο με τον εργοδότη αλλά εργάζονται από απόσταση και συνήθως από την κατοικία τους.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία αύξηση της τηλεεργασίας στη χώρα μας. Σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε το 2004 μεταξύ των 500 μεγαλύτερων Ελληνικών εταιρειών, το 26% απασχόλησε τηλεεργαζόμενους το 2004 ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ένα χρόνο πριν ήταν 19%. Επίσης το 58% των εταιρειών δήλωσαν ότι πιστεύουν πως η τηλεεργασία θα συνεχίσει να αυξάνεται τα επόμενα χρόνια και μέχρι το 2014 θα αποτελεί μια εναλλακτική μορφή εργασίας.

Αυτό που διαφοροποιεί τους τηλεεργαζόμενους από εκείνους που εργάζονται στον ίδιο χώρο με τον εργοδότη, είναι ότι ακόμα και όταν η τεχνολογική υποδομή που απαιτείται για την εκτέλεση της εργασίας παρέχεται από τον εργοδότη, δεν μπορεί να υπάρξει φυσική επίβλεψη και να εξασφαλιστεί η ακεραιότητά της. Επομένως, η ηλεκτρονική επιτήρηση φαίνεται να είναι απαραίτητη για τους εργοδότες. Τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι αν επιτρέπεται η επιτήρηση του τηλεεργαζόμενου όταν αυτός χρησιμοποιεί δικό του τεχνολογικό εξοπλισμό, καθώς και αν επιτρέπεται η επιτήρηση όταν χρησιμοποιεί την τεχνολογική υποδομή για προσωπικούς λόγους, ανεξάρτητα αν ανήκει στον ίδιο ή στον εργοδότη.

Τον Ιούλιο του 2002, υπογράφηκε στην Ε.Ε. η «Συμφωνία- Πλαίσιο για την Τηλεεργασία», σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης υποχρεούται να σέβεται την ιδιωτική ζωή του τηλεεργαζόμενου και να τον ενημερώνει για τους κανόνες χρήσης της τεχνολογικής υποδομής καθώς και για τις πιθανές κυρώσεις. Σήμερα, η «Συμφωνία - Πλαίσιο για την Τηλεεργασία» αποτελεί το Προσάρτημα Β (άρθρα 5 και 6) της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

Συνοψίζοντας, μπορούμε να πούμε ότι στα πλαίσια της τηλεεργασίας, επιτρέπεται η χρήση συστημάτων ελέγχου από τον εργοδότη, αρκεί να υπάρχει

διαφάνεια στη χρήση τους.

#### *4. Σύγκρουση συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου*

Στη σημερινή εποχή, με τη ραγδαία ανάπτυξη των τεχνολογιών, παρουσιάζεται έντονα ο κίνδυνος παραβίασης της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου στο χώρο εργασίας. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας από τον εργοδότη στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να αποτελέσει μία σοβαρή ανατροπή στην ισορροπία στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου<sup>26</sup>. Κάθε εργαζόμενος έχει το «δικαίωμα της ιδιωτικότητας», δηλαδή το δικαίωμα «να τον αφήνουν στην ησυχία του («to be let alone»)<sup>27</sup>. Μία πιο εξειδικευμένη έννοια της ιδιωτικότητας είναι η «ιδιωτικότητα της πληροφορίας». Η έννοια αυτή ορίζεται ως «το δικαίωμα ατόμων ή ομάδων να καθορίζουν οι ίδιοι πότε, πώς και σε ποιο βαθμό πληροφορίες που τους αφορούν θα γνωστοποιούνται και σε άλλους»<sup>28</sup>. Η αντιμετώπιση του κινδύνου παραβίασης της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων μπορεί να έρθει μόνο μετά από στάθμιση των συμφερόντων των δύο πλευρών και την εύρεση ενός σημείου ισορροπίας.

##### *4.1 Επιχειρηματολογία του εργοδότη υπέρ της επιτήρησης*

Ένα από τα κυριότερα επιχειρήματα των εργοδοτών για την προάσπιση των συμφερόντων τους είναι ότι ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται για να καλύψει κάποια ανάγκη της επιχείρησης, να παρέχει δηλαδή την εργασία του για συγκεκριμένες ώρες κάθε μέρα. Η ενασχόληση με προσωπικά θέματα κατά τη διάρκεια του ωραρίου του συνεπάγεται παραβίαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου και επομένως ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ξέρει αν όντως συμβαίνει κάτι τέτοιο.

Εξίσου σημαντικός όμως είναι και ο φόβος των εργοδοτών για τη μειωμένη παραγωγικότητα των εργαζομένων. Αν ο κάθε ένας αφιερώνει λίγα λεπτά κάθε μέρα για να στείλει ένα προσωπικό μήνυμα ή για να επισκεφτεί μία ιστοσελίδα για προσωπικούς λόγους ή να διεκπεραιώσει κάποιες προσωπικές του δουλειές, συνολικά “σπαταλάει” μεγάλο ποσοστό του εργασιακού χρόνου. Σύμφωνα με μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα τέλη του 2001, σχεδόν 10,7 εκατομμύρια άνθρωποι επισκέπτονταν ιστοσελίδες τζόγου από το σπίτι τους και 3,9 εκατομμύρια από την εργασία τους. Δηλαδή περισσότερες από το ένα τρίτο των επισκέψεων έγιναν από την



εργασία. Επίσης σε μία άλλη έρευνα οι μισοί από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι αφιερώνουν περισσότερο από το 10% του εργασιακού τους χρόνου “σερφάροντας” στο διαδίκτυο για προσωπικούς λόγους. Είναι αξιοσημείωτο επίσης ότι στο 72% των ιστοσελίδων με πορνογραφικό περιεχόμενο οι επισκέψεις γίνονται από την εργασία. Τέλος, μία ακόμα σχετική έρευνα έδειξε ότι το 86% των εργαζομένων έχουν προσωπική ηλεκτρονική επικοινωνία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, ενώ όσον αφορά τα εταιρικά ηλεκτρονικά μηνύματα, τουλάχιστον το 35% αυτών είναι προσωπικά και όχι επαγγελματικά. Παρατηρώντας τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών, θα μπορούσε κανείς να συμπεράνει ότι είναι απόλυτα δικαιολογημένος ο φόβος των εργοδοτών για τη χαμένη παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Ένα τρίτο επιχείρημα που χρησιμοποιούν οι εργοδότες υπέρ της επιτήρησης των εργαζομένων, απορρέει από το διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή το δικαίωμα να οργανώνουν και να διευθύνουν την επιχείρησή τους, αλλά και από το περιουσιακό συμφέρον. Αυτό σημαίνει ότι εφόσον ο εργοδότης έχει κάνει κάποιες δαπάνες για την απόκτηση της τεχνολογικής υποδομής της επιχείρησής του αλλά και για τη δυνατότητα πρόσβασης στο διαδίκτυο, έχει την απαίτηση αυτό το κεφάλαιο της επιχείρησης να χρησιμοποιείται μόνο για τις ανάγκες της εργασίας. Εφόσον λοιπόν ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί ξένη περιουσία για παράδειγμα στην περίπτωση αποστολής προσωπικών ηλεκτρονικών μηνυμάτων, δεν μπορεί να απαιτεί σεβασμό της ιδιωτικότητάς του.

Ένας ακόμα ιδιαίτερα σημαντικός λόγος που επικαλούνται οι εργοδότες για να ελέγχουν τη χρήση του διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, είναι το γεγονός ότι οι ίδιοι φέρουν την ευθύνη για οποιαδήποτε κακή χρήση ή λάθος κάνει ο εργαζόμενος που χρησιμοποιεί την πρόσβαση της εταιρείας στο διαδίκτυο. Για παράδειγμα πολλοί εργαζόμενοι κατεβάζουν από τους υπολογιστές της εργασίας τους παράνομο λογισμικό ή συμμετέχουν σε παράνομες δραστηριότητες, όπως η αποστολή μηνυμάτων που συνιστούν συκοφαντική δυσφήμιση ή σεξουαλική παρενόχληση. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης μπορεί να κατηγορηθεί γιατί δεν έλαβε τα απαραίτητα μέτρα για να αποτρέψει τη συγκεκριμένη ενέργεια. Μία σχετική έρευνα που έγινε το Νοέμβριο του 2005 στη Μ. Βρετανία, έδειξε ότι το 31% των εργαζομένων κατέβαζαν περιστασιακά μουσική ή βίντεο κατά την ώρα εργασίας, ενώ το 8% των ερωτηθέντων το έκαναν συστηματικά. Είναι πιθανό επομένως να εκθέσουν τον εργοδότη και να του δημιουργήσουν υποχρεώσεις παραβιάζοντας πνευματικά

δικαιώματα. Εκτός από τις παραπάνω ευθύνες, πολλές φορές οι εργοδότες φοβούνται μήπως κάποιος εργαζόμενος αποκαλύψει είτε εσκεμμένα είτε κατά λάθος εμπιστευτικές πληροφορίες που αφορούν την επιχείρησή τους σε άλλες ανταγωνιστικές και γενικότερα μήπως βλάψει την υπόληψη της εταιρείας.

Επιπλέον, ο εργοδότης δικαίως επιθυμεί να έχει τη δυνατότητα να διαπιστώσει έγκαιρα εάν κάποιος εργαζόμενος προκαλέσει βλάβη στην τεχνολογική υποδομή της επιχείρησης κατά την ενασχόλησή του με αυτήν. Είναι γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι όταν χρησιμοποιούν το διαδίκτυο στην εργασία, είναι λιγότερο προσεκτικοί από όσο θα ήταν αν το χρησιμοποιούσαν από το σπίτι τους και με τον προσωπικό τους υπολογιστή. Έχοντας γνώση του παραπάνω, οι εργοδότες φοβούνται για την ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων της εταιρείας καθώς οι ζημιές που μπορεί να προκληθούν σε αυτά, από κάποιον ιό ή ανεπιθύμητο λογισμικό, όπως ένα spyware, μπορεί να είναι μεγάλες και να κοστίσουν στην επιχείρηση ακριβά, τόσο σε χρήμα όσο και σε χρόνο.

Τέλος, ένα ακόμα σημαντικό επιχείρημα που χρησιμοποιούν οι εργοδότες για να δικαιολογήσουν την επιτήρηση, είναι η ανάγκη αξιολόγησης του εργαζόμενου. Κανείς δε μπορεί να αμφισβητήσει το δικαίωμα του εργοδότη να ελέγχει και να εκφράζει τη γνώμη του για τις επαφές των εργαζομένων του με τους πελάτες της επιχείρησης. Στο παρελθόν, όταν η αλληλογραφία ήταν χειρόγραφη, ο εργοδότης μπορούσε εύκολα να ελέγχει τον τρόπο με τον οποίο επικοινωνεί και συναλλάσσεται ο εργαζόμενος με τους πελάτες. Σήμερα όμως που οι επικοινωνίες γίνονται κατά κύριο λόγο ηλεκτρονικά, ο μοναδικός τρόπος επίβλεψης και αξιολόγησης των επαφών του εργαζομένου με τους πελάτες, είναι η δυνατότητα πρόσβασης στα ηλεκτρονικά του μηνύματα.

Τέλος, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι λόγοι για τους οποίους οι εργοδότες επιθυμούν την επιτήρηση των εργαζομένων, αλλά δεν αναφέρουν άμεσα. Θέλουν να ξέρουν τι ακριβώς συμβαίνει μέσα στην επιχείρηση, τι λέγεται για τους ίδιους, εάν υπάρχουν κάποια παράπονα ή διαμαρτυρίες και πώς θα μπορούσε η κατάσταση να βελτιωθεί.

---

## 4.2 Επιχειρηματολογία του εργαζόμενου κατά της επιτήρησης

Οι εργαζόμενοι προσπαθώντας να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους στο χώρο εργασίας, αντιτίθενται στην επιχειρηματολογία των εργοδοτών προβάλλοντας τα δικά τους επιχειρήματα κατά της επιτήρησης.

Όπως προαναφέρθηκε, τα ποσοστά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν τον υπολογιστή και το διαδίκτυο παρουσιάζουν συνεχώς αυξητικές τάσεις, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις (με προσωπικό άνω των 250 ατόμων) τα χρησιμοποιούν σχεδόν καθολικά. Αυτό σημαίνει ότι ολοένα και περισσότεροι εργαζόμενοι διαθέτουν υπολογιστή της εταιρείας τους για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων και οι περισσότεροι από αυτούς τον χρησιμοποιούν σχεδόν σε ολόκληρο το ωράριό τους.

Επομένως, είναι πολύ πιθανό να χρησιμοποιήσει κάποιος για λίγα λεπτά ή σε κάποιο διάλειμά του την πρόσβαση στο διαδίκτυο ή το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για προσωπικούς λόγους και σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να δικαιούται την προστασία της προσωπικής του ζωής. Το επιχείρημα αυτό στηρίζεται σε απόσπασμα της οδηγίας 115/2001 σύμφωνα με το οποίο το ίδιο το κράτος όταν ερευνά ακόμα και δημοκρατικές ή εγκληματικές υποθέσεις, υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς όσον αφορά την πρόσβαση σε ηλεκτρονικά μηνύματα ύποπτων πολιτών. Επίσης και το Σύνταγμά μας αναφέρει στο άρθρο 19, παρ. 3 ότι «απαγορεύεται η χρήση αποδεικτικών μέσων που έχουν αποκτηθεί κατά παράβαση των συνταγματικών διατάξεων περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων, της ιδιωτικής ζωής και του απορρήτου της αλληλογραφίας». Δεν πρέπει να ξεχνάμε επίσης, ότι σήμερα το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αντικατέστησε την παραδοσιακή χειρόγραφη αλληλογραφία και το διαδίκτυο τα βιβλία και τις εγκυκλοπαίδειες. Συνεπώς, ακόμα και η εκτός εργασίας απασχόληση του εργαζόμενου με το διαδίκτυο ή το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, πρέπει να προστατεύεται νομικά γιατί αφορά την προσωπική ζωή του ιδίου.

Ένα σημαντικό επιχείρημα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι ενάντια στην πρακτική επιτήρησης του εργοδότη, είναι ότι αυτό αποτελεί κατάργηση της προσωπικής τους ελευθερίας και αυτονομίας κατά τη διάρκεια της εργασίας με πολλές αρνητικές συνέπειες τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο, όσο και για τη σχέση του με

τον εργοδότη αλλά και την ποιότητα της εργασίας του.

Συγκεκριμένα, εάν ο εργαζόμενος γνωρίζει ότι βρίσκεται υπό την επιτήρηση του εργοδότη του, είναι πολύ πιθανό να αποκτήσει μία περισσότερο εχθρική παρά συναδελφική και φιλική στάση απέναντί του αφού νιώθει ότι ο ίδιος δεν τον εμπιστεύεται. Χωρίς την ιδανική ατμόσφαιρα εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, είναι πιθανό ο τελευταίος να αποστασιοποιηθεί από την εργασία του, μηχανικά και επομένως να είναι λιγότερο παραγωγικός. Εκτός από τα παραπάνω όμως, η συνεχής επιτήρηση επιδρά αρνητικά και στην ίδια την ψυχολογία του εργαζόμενου, ο οποίος μπορεί να νιώθει αγωνία, το φόβο της απόλυσης ή ακόμα και θυμό, συναισθήματα που αναμφισβήτητα επηρεάζουν αρνητικά την καλή λειτουργία της επιχείρησης, όχι μόνο τη δεδομένη στιγμή, αλλά και μελλοντικά αφού μπορεί να αποτελέσουν αιτία δυσφήμισης της εταιρείας σε άλλους υποψήφιους μελλοντικούς εργαζόμενους.

Ένα άλλο επιχείρημα των εργαζομένων κατά της ηλεκτρονικής επιτήρησης βασίζεται στην πιθανότητα λάθους. Έχει συμβεί σχεδόν σε όλους μας κατά την περιήγησή μας στο διαδίκτυο να πληκτρολογήσουμε μία λάθος διεύθυνση και να μεταβούμε σε μία διαφορετική από αυτή που επιθυμούσαμε ιστοσελίδα. Σύμφωνα με μία έρευνα, πάνω από το 75% των ανθρώπων έχουν επισκεφτεί κατά λάθος μία σελίδα πορνογραφικού περιεχομένου εν ώρα εργασίας και στο 15% αυτών, έχει συμβεί περισσότερες από 10 φορές. Έτσι, οι εργαζόμενοι και κυρίως εκείνοι των οποίων η εργασία απαιτεί συχνή περιήγηση στο διαδίκτυο, φοβούνται ότι η ύπαρξη ηλεκτρονικής επιτήρησης θα τους περιορίζει ακόμα και στην εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων, σκεπτόμενοι την περίπτωση να βρεθούν κατά λάθος σε μία σελίδα απαγορευμένου περιεχομένου.

Επίσης, ένα από τα σημαντικότερα επιχειρήματα των εργαζομένων κατά της επιτήρησης είναι η υπερβολική εξουσία που μπορεί να αποκτήσει ο εργοδότης με αυτή ή ακόμα και η κατάχρησή της. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι φοβούνται ότι με την ηλεκτρονική παρακολούθηση είναι πιθανό να αποκαλυφθούν στον εργοδότη πληροφορίες για τους ίδιους που εάν γίνουν γνωστές, μπορεί να αποτελέσουν αιτίες διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, τόσο η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου όσο και της περιήγησης στο διαδίκτυο, θα μπορούσαν να αποκαλύψουν στον εργοδότη τις ιδιαίτερες σεξουαλικές προτιμήσεις ενός εργαζόμενου ή τη λατρεία του προς κάποια διαφορετική και όχι ιδιαίτερα γνωστή

θρησκεία. Ο φόβος του εργαζομένου μήπως αυτές οι πληροφορίες γίνουν ευρύτερα γνωστές, είναι πολύ πιθανό να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί από την εργασία του ή να τον καταστήσουν υποχείριο του εργοδότη και ευάλωτο στις επιθυμίες του, όπως η παραμονή στην εργασία μετά το τέλος του κανονικού ωραρίου ή οι χαμηλότερες αποδοχές.

Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι, υπό κατάλληλες προϋποθέσεις, είναι πιο εύκολο να αποδεχθούν την επιτήρηση. Για παράδειγμα, αυτό θα μπορούσε να συμβεί εάν ο εργοδότης πριν εφαρμόσει την ηλεκτρονική επιτήρηση, φρόντιζε να γίνει αντιληπτό σε όλους ότι με αυτόν τον τρόπο θα αυξηθεί η παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης και ότι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα έχουν οφέλη από την αύξηση αυτή, όπως ένα ποσοστό από τα επιπλέον κέρδη.

#### *5.Επιτήρηση της χρήσης του Ηλεκτρονικού Ταχυδρομείου και του διαδικτύου*

Στη σημερινή εποχή η τεχνολογία έχει διεισδύσει στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων και οι περισσότεροι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τα τεχνολογικά επιτεύγματα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Συγχρόνως όμως, η εκτέλεση της εργασίας με μηχανήματα διευκολύνει και τον εργοδότη να την επιτηρεί αυτόματα, μέσα από τα ίδια τα τεχνολογικά μέσα που χρησιμοποιούνται στην εργασία. Ο εργοδότης, για να διασφαλίσει την ομαλή λειτουργία της επιχείρησής του, σαφώς έχει το δικαίωμα να ελέγχει την εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων που ανατέθηκαν στους εργαζόμενους με τη σύμβαση εργασίας. Το ζήτημα που τίθεται όμως είναι εάν μπορεί να χρησιμοποιήσει τεχνικά μέσα για την παρακολούθηση και μέχρι ποιο σημείο μπορεί να φτάσει.

Η επιθυμία των εργοδοτών για επιτήρηση υπήρχε ανέκαθεν, με τη διαφορά ότι στο παρελθόν αυτή γινόταν κυρίως με ανθρώπους που προσλαμβάνονταν για να επιτηρούν τους υπόλοιπους και να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εργοδότες. Η επιτήρηση των εργαζομένων όμως με αυτόν τον τρόπο ήταν ιδιαίτερα χρονοβόρα αλλά και δαπανηρή αφού απαιτούσε την απασχόληση πολλών ατόμων. Τα άτομα αυτά κατέγραφαν τις σχετικές πληροφορίες σε καρτέλες και σε ξεχωριστό φάκελο για τον κάθε εργαζόμενο, αλλά όπως είναι λογικό ήταν πολύ δύσκολη η μακροχρόνια διατήρησή τους, ενώ συγχρόνως υπήρχαν και μεγάλες απαιτήσεις σε χώρο. Έκτος από τα παραπάνω όμως, ένα πολύ σημαντικό μειονέκτημα της

επιτήρησης με την απασχόληση άλλων ατόμων, ήταν το γεγονός ότι τα αποτελέσματα βασίζονταν στις εκτιμήσεις και τα συμπεράσματα ανθρώπων, οι οποίοι όσο έμπιστοι και αν ήταν, σίγουρα θα είχαν κάποιες συμπάθειες και αντιπάθειες με τους εργαζόμενους και συνεπώς δε θα ήταν απόλυτα αντικειμενικοί. Σήμερα όμως, η παρακολούθηση με τα σύγχρονα πληροφοριακά συστήματα επιτήρησης δίνει τη δυνατότητα ταυτόχρονης παρακολούθησης όλων των εργαζομένων, αποθήκευσης τεράστιου όγκου πληροφοριών και επεξεργασίας αυτών σε ελάχιστο χρόνο, χωρίς λάθη και με απόλυτη αντικειμενικότητα.

Τα πληροφοριακά συστήματα που υπάρχουν σήμερα για την πραγματοποίηση της επιτήρησης είναι ποικίλα και αρκετά οικονομικά. Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να αποκτηθούν ακόμα και από μικρές, χωρίς ιδιαίτερα μεγάλο τζίρο, επιχειρήσεις. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιούνται ευρέως και έτσι αιτιολογείται και η ύπαρξη μίας ολόκληρης βιομηχανίας παραγωγής συστημάτων επιτήρησης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας, πρακτική που είναι περισσότερο γνωστή με τον όρο «διαχείριση διαδικτύου εργαζομένων».

Σε γενικές γραμμές, είναι γνωστό ότι μπορούν να επιτηρηθούν σχεδόν όλα όσα κάνει ένας εργαζόμενος με τον υπολογιστή του. Για παράδειγμα, υπάρχουν πληροφοριακά συστήματα που μπορούν να καταγράφουν ποιες ιστοσελίδες επισκέφτηκε ο καθένας, πόσο χρόνο έμεινε σε αυτές, τι αρχεία κατέβασε από το διαδίκτυο και στη συνέχεια, αφού καταγράψουν τα παραπάνω στοιχεία, μπορούν να δημιουργήσουν αναλυτικές καταστάσεις με τις κινήσεις του κάθε εργαζόμενου οι οποίες θα παραδοθούν στον εργοδότη. Αναφορικά με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, και εδώ υπάρχουν ποικίλα πληροφοριακά συστήματα επιτήρησης με σημαντικές δυνατότητες. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι για κάθε ηλεκτρονικό μήνυμα είναι δυνατό να καταγράφεται το κείμενο, τα στοιχεία του αποστολέα και του παραλήπτη, καθώς και ο χρόνος που χρειάστηκε ο εργαζόμενος να διαβάσει ή να γράψει το σχετικό μήνυμα. Παρατηρούμε επομένως ότι οι σύγχρονες τεχνολογικές μέθοδοι παρακολούθησης είναι ικανές να καταγράψουν και να μεταφέρουν στον εργοδότη ακόμα και την παραμικρή λεπτομέρεια των κινήσεων κάθε εργαζόμενου.

Σύμφωνα με μία έρευνα της American Management Association που πραγματοποιήθηκε το 2001, το 80% των μεγάλων αμερικανικών επιχειρήσεων διαθέτουν συστήματα παρακολούθησης των εργαζομένων, όπως τοποθετημένες

κάμερες, συστήματα για την καταγραφή των τηλεφωνικών συνομιλιών και των ηλεκτρονικών μηνυμάτων, καθώς και συστήματα καταγραφής των επισκέψεων των εργαζομένων σε διάφορες ιστοσελίδες. Εκτός από τις ΗΠΑ όμως, και στη Μ. Βρετανία σύμφωνα με σχετική έρευνα, περίπου το 55% των εργοδοτών εφαρμόζει συστήματα παρακολούθησης των ηλεκτρονικών μηνυμάτων των εργαζομένων και το 77% παρακολουθεί την περιήγηση στο διαδίκτυο. Επίσης, η έρευνα αποκάλυψε ότι μέσα σε ένα χρόνο είχαν απολυθεί 61 εργαζόμενοι για κατάχρηση του διαδικτύου και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

### *5.1 Η επιτήρηση των εργαζομένων στα διάφορα στάδια της εργασιακής σχέσης*

Είναι γεγονός ότι η αξιοποίηση της σύγχρονης τεχνολογίας από τον εργοδότη δεν γίνεται μόνο κατά τη διάρκεια αυτής καθεαυτής της εργασιακής σχέσης, αλλά και σε όλα τα στάδιά της.

Έτσι, πριν από την πρόσληψη κάποιου νέου εργαζόμενου τα βιογραφικά όλων των ενδιαφερόμενων καταχωρούνται και αποθηκεύονται ηλεκτρονικά, ενώ κατά τη διαδικασία των συνεντεύξεων ο υπεύθυνος προσωπικού θα κάνει τη σχετική επεξεργασία σε αυτά, διαγράφοντας ή μεταφέροντας σε άλλο αρχείο εκείνα που δεν τον ενδιαφέρουν και κρατώντας τα υπόλοιπα. Επίσης, στις περισσότερες επιχειρήσεις σήμερα, πριν την επιλογή του ατόμου που θα προσληφθεί, όλοι οι υποψήφιοι περνάνε από μία διαδικασία ψυχολογικής αξιολόγησης κάνοντας κάποια τεστ και συμπληρώνοντας ερωτηματολόγια με διάφορες ερωτήσεις όπως προσωπικές, κοινωνικές και άλλες. Σπανιότερα, είναι πιθανό να ζητηθεί από τον υποψήφιο εργαζόμενο να υποβληθεί ακόμα και σε κάποιες ιατρικές εξετάσεις για την ανίχνευση τυχόν ναρκωτικών ή αλκοόλ. Εύλογα όμως γεννιέται το ερώτημα τι θα γίνει εάν αντί για χρήση ναρκωτικών ή αλκοόλ, ανιχνευθεί στον υποψήφιο εργαζόμενο κάποια σοβαρή ασθένεια.

Επίσης, η σύγχρονη τεχνολογία μπορεί να χρησιμοποιηθεί και μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Για παράδειγμα, κάποιες εταιρείες συνηθίζουν να κρατάνε για ορισμένο χρονικό διάστημα προσωπικά δεδομένα εργαζομένων που μπορεί να προέκυψαν από την ηλεκτρονική παρακολούθησή τους ακόμα και μετά την αποχώρησή τους, με σκοπό τη διενέργεια στατιστικών μελετών και την εξαγωγή συμπερασμάτων. Είναι πιθανό επίσης, να δώσουν αυτά τα στατιστικά ή τα

συμπεράσματα ή ακόμα και τα ίδια τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από το σύστημα παρακολούθησης, σε άλλες εταιρείες που ενδιαφέρονται και φυσικά αυτό θα γίνει χωρίς τη συγκατάθεση του άμεσα ενδιαφερόμενου ατόμου.

Τέλος, ένα ζήτημα που προκύπτει σχετικά με την επιτήρηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είναι ότι η επικοινωνία των εργαζομένων που επιτηρούνται γίνεται με τρίτα άτομα τα οποία πιθανότατα δεν γνωρίζουν ότι τα ηλεκτρονικά μηνύματα που αποστέλλουν παρακολουθούνται. δηλαδή, ο ίδιος ο εργαζόμενος μπορεί να το γνωρίζει και να το αποδέχεται, αλλά τα άτομα με τα οποία επικοινωνεί, ενδεχομένως να έχουν αντιρρήσεις και να πρέπει να δώσουν και τα ίδια τη συγκατάθεσή τους.

Μία λύση που προτείνεται ευρέως για το συγκεκριμένο θέμα, είναι να προστίθεται από την εταιρεία μία ειδοποίηση σε όλα τα ηλεκτρονικά μηνύματα που αποστέλλονται από τους εργαζόμενους και επιτηρούνται, η οποία να ενημερώνει τους παραλήπτες ότι τα συγκεκριμένα μηνύματα παρακολουθούνται. Βέβαια, το ζήτημα που τίθεται σε περίπτωση που εφαρμοστεί η τακτική αυτή είναι κατά πόσο θα έχει νόημα πλέον για τον εργοδότη η επιτήρηση.



***ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>***  
***Η προσέγγιση του ζητήματος διεθνώς***

---

## *6. Η εξέλιξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων*

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

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το δικαίωμα της προστασίας της ιδιωτικότητας του εργαζόμενου και γενικότερα του ανθρώπου, διατυπώθηκε για πρώτη φορά στις Ηνωμένες Πολιτείες στα τέλη του 19ου αιώνα. Συνταγματικά όμως κατοχυρώθηκε τη δεκαετία του 1960. Στην Ευρώπη, η σημασία του δικαιώματος της ιδιωτικότητας αναδείχθηκε κυρίως στη μεταπολεμική περίοδο. Στις ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζεται η θέση της Ευρώπης στο συγκεκριμένο ζήτημα μέσα από διάφορους θεσμούς της.

### *6.1 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.)*

Η Σύμβαση για την Προστασία των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, γνωστή και ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 1950 και αποσκοπεί στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Όλα τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης συμμετέχουν στη Σύμβαση και αναμένεται να επικυρωθεί και από τα νέα μέλη. Η ΕΣΔΑ αποτελεί σήμερα τη μόνη διεθνή συμφωνία που παρέχει τόσο υψηλή προστασία των δικαιωμάτων των ανθρώπων.

Η ΕΣΔΑ στο άρθρο 8 αναγνωρίζει την ανάγκη να προστατευτούν τα δικαιώματα και οι ελευθερίες των ατόμων αναφέροντας ότι προσωπικές δραστηριότητες του εργαζόμενου από το χώρο εργασίας μπορούν να υπαχθούν στις έννοιες της ιδιωτικής ζωής. Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ ορίζει ότι «κάθε πρόσωπο δικαιούται του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του». Σε ένα άλλο σημείο ορίζει επίσης ότι «δεν

επιτρέπεται η επέμβαση δημόσιας αρχής στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, εκτός εάν η επέμβαση αυτή προβλέπεται από το νόμο και αποτελεί μέτρο το οποίο σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαίο για την εθνική ασφάλεια, τη δημόσια ασφάλεια, την οικονομική ευημερία της χώρας, τη διαφύλαξη της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των χρηστών ηθών ή την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών των άλλων».

Με βάση την ΕΣΔΑ ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό δικαστήριο Ανθρωπίνων δικαιωμάτων το οποίο αποσκοπεί στον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της ΕΣΔΑ. Εδρεύει στο Στρασβούργο και κάθε κράτος μέλος της Σύμβασης διαθέτει σε αυτό έναν δικαστή. Πολίτες που θεωρούν ότι έχουν παραβιαστεί τα δικαιώματά τους σύμφωνα με τη Σύμβαση από ένα κράτος μέλος, έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στο δικαστήριο. Οι αποφάσεις του δικαστηρίου είναι νομικά δεσμευτικές, ενώ μπορεί να επιδικάσει και αποζημιώσεις. Επίσης υπάρχει δυνατότητα διακρατικής αλλά και ατομικής προσφυγής. Επισημαίνεται ότι το Ευρωπαϊκό δικαστήριο Ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι διαφορετικό από το δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο είναι όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εδρεύει στο Λουξεμβούργο και μεριμνά για την ορθή εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου.

Το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ έχει εφαρμοστεί πολλές φορές από το δικαστήριο των Ανθρωπίνων δικαιωμάτων για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων οι οποίες αφορούν και το χώρο των εργασιακών σχέσεων. Σε επόμενη ενότητα της παρούσας εργασίας, αναφέρονται ενδεικτικά δύο αποφάσεις του δικαστηρίου οι οποίες λήφθηκαν με βάση το άρθρο 8.

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

δεδομένων των εργαζομένων.

Έντεκα χρόνια μετά τον ορισμό της έννοιας της «ιδιωτικότητας», το Συμβούλιο της Ευρώπης υιοθέτησε την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», η οποία επικυρώθηκε από την Ελλάδα με το νόμο 2068/1992. Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή, κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να γνωρίζει την ύπαρξη αυτοματοποιημένων αρχείων με προσωπικά δεδομένα που το αφορούν.

Επίσης, στη σύμβαση γίνεται διάκριση των απλών προσωπικών δεδομένων από τα ευαίσθητα, δηλαδή τα δεδομένα που αφορούν τη φυλετική ή εθνική προέλευση, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε ένωση, σωματείο και συνδικαλιστική οργάνωση, την υγεία, την κοινωνική πρόνοια, την ερωτική ζωή και τα σχετικά με ποινικές διώξεις και καταδίκες.

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

Την ίδια περίοδο με την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, κινητοποιήθηκε και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, υιοθετώντας τις «Κατευθυντήριες Οδηγίες για την προστασία της ιδιωτικότητας και τη διασυνοριακή διακίνηση προσωπικών δεδομένων». Επειδή όμως ούτε η σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης προέβλεπε ένα συγκεκριμένο μηχανισμό ελέγχου της εφαρμογής των διατάξεών της, αλλά ούτε και οι Κατευθυντήριες Οδηγίες του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης ήταν δεσμευτικές, αποδείχθηκε αναγκαία η επέμβαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την έκδοση της Οδηγίας 95/46/EK.

## ***6.2 Η Οδηγία 95/46/EK***

Πριν την υιοθέτηση της οδηγίας 95/46/EK, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είχαν μεταξύ τους διαφορετικά συστήματα προστασίας των προσωπικών

δεδομένων, ενώ άλλες δεν είχαν καθόλου. Η κατάσταση αυτή δημιουργούσε αρκετά προβλήματα στην ομαλή λειτουργία της κοινής αγοράς των μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αρχικά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσπάθησε να πείσει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» του Συμβουλίου της Ευρώπης. Επειδή όμως δεν επιτεύχθηκαν τα επιθυμητά αποτελέσματα, εκδόθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Οδηγία 95/46/EK με τον τίτλο «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».

Η οδηγία γενικά κινείται στα πλαίσια της σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης, ουσιαστικά όμως έχει προχωρήσει πολύ περισσότερο από αυτή. Σε γενικές γραμμές η οδηγία καθιερώνει ένα ενιαίο σύνολο κανόνων, κοινό για όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και παράλληλα τις απαγορεύει να κοινοποιούν προσωπικά δεδομένα ατόμων σε άλλες χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης με ανεπαρκή για το συγκεκριμένο ζήτημα νομοθεσία. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και συγκεκριμένα ο νόμος 2472/1997, ενσωματώνουν την κοινοτική οδηγία 95/46/EK στο Ελληνικό δίκαιο, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούν εν συντομία τα περιεχόμενα κάποιων σημαντικών άρθρων της κοινοτικής οδηγίας.

Σε επόμενο κεφάλαιο θα αναλυθούν εκτενέστερα κάποια άρθρα του ελληνικού νόμου 2472/1997 καθώς και η οδηγία 1 15/2001 που αφορά στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Στην κοινοτική οδηγία 95/46/EK αρχικά καθορίζονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες είναι θεμιτή η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ορίζονται οι αρχές που πρέπει να τηρούνται ως προς την ποιότητα των δεδομένων έτσι ώστε αυτά να είναι ανά πάσα στιγμή ακριβή, κατάλληλα και συναφή προς το θέμα για το οποίο συλλέχθηκαν (άρθρο 6). Στη συνέχεια η οδηγία ορίζει τις βασικές αρχές της νόμιμης επεξεργασίας των δεδομένων (άρθρο 7) αλλά και τις προϋποθέσεις για την επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων (άρθρο 8).

Στα τμήματα 4-7 κατοχυρώνονται τα δικαιώματα του ατόμου και

συγκεκριμένα το δικαίωμα ενημέρωσής του τόσο για τον υπεύθυνο επεξεργασίας όσο και για τους σκοπούς της επεξεργασίας (άρθρα 10 και 11), το δικαίωμα πρόσβασης του ενδιαφερόμενου στα δεδομένα που συλλέχθηκαν και τον αφορούν εκτός από κάποιες εξαιρέσεις και περιορισμούς (άρθρα 12 και 13) και το δικαίωμα να αντιτάσσεται ανά πάσα στιγμή στην επεξεργασία των δεδομένων που τον αφορούν, εκτός εάν στην εθνική νομοθεσία ορίζεται αλλιώς (άρθρο 14).

Στο όγδοο τμήμα της, η οδηγία θέτει τους κανόνες για το απόρρητο και την ασφάλεια της επεξεργασίας (άρθρα 16 και 17) και στη συνέχεια κατοχυρώνει ότι κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να προσφύγει ενώπιον του δικαστηρίου σε περίπτωση παραβίασως δικαιωμάτων κατοχυρωμένων από την εθνική νομοθεσία και ορίζει τις αντίστοιχες κυρώσεις (άρθρα 22-24). Επίσης, στο άρθρο 25 η κοινοτική οδηγία αναφέρει τις προϋποθέσεις για τη νόμιμη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ιδιαίτερη σημασία έχει το άρθρο 28 της Οδηγίας το οποίο προβλέπει ότι σε κάθε κράτος-μέλος είναι απαραίτητη η σύσταση μίας ή περισσότερων δημόσιων αρχών, με πλήρη ανεξαρτησία, που θα έχουν σκοπό «τον έλεγχο της εφαρμογής, στο έδαφός του, των εθνικών διατάξεων που έχουν θεσπισθεί από τα κράτη μέλη, κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας». Στην Ελλάδα η αρχή αυτή είναι η Αρχή Προστασίας των Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).

Τέλος, στο άρθρο 29 προβλέπεται η δημιουργία μιας ομάδας προστασίας των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η οποία είναι ανεξάρτητη και έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όσον αφορά τα ζητήματα που θα προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας αλλά και πιθανή τροποποίηση ή συμπλήρωσή της. Η ομάδα αυτή απαρτίζεται από εκπροσώπους των αρχών των κρατών μελών που είναι αρμόδιες για την προστασία των δεδομένων και εξετάζει οποιοδήποτε ζήτημα που καλύπτει την εφαρμογή των εθνικών μέτρων που έχουν θεσπιστεί στο πλαίσιο της οδηγίας για την προστασία των δεδομένων, για να συμβάλλει στην ομοιόμορφη εφαρμογή των μέτρων αυτών.

Το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ολοκληρώθηκε με την Οδηγία 2002/58/ΕΚ που αφορά στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 3471/2006.

---

### **6.2.1 Η συμβολή της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 της κοινοτικής οδηγίας στην προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων**

Η Ομάδα Εργασίας έχει ασχοληθεί με το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και το Μάιο του 2002 εξέδωσε το «έγγραφο εργασίας της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29 για την επιτήρηση και την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας».

Στο έγγραφο αυτό, εξέτασε το θέμα της παρακολούθησης και της επιτήρησης από τον εργοδότη της πρόσβασης των εργαζομένων στο διαδίκτυο και των ηλεκτρονικών επικοινωνιών τους στον τόπο εργασίας. Το παρόν έγγραφο εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του Ευρωπαϊκού δικαστηρίου Ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία των δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.) και κυρίως το άρθρο 8, αναφέρει κάποια συγκεκριμένα παραδείγματα και ορίζει τα αποδεκτά όρια επιτήρησης και παρακολούθησης των εργαζομένων από τον εργοδότη. Ταυτόχρονα όμως δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να θέτουν υψηλότερα τον πήχη της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων από τα προτεινόμενα όρια που περιέχονται στο παρόν έγγραφο.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ομάδα Εργασίας στο συγκεκριμένο έγγραφο εργασίας αναγνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν αναμφισβήτητο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών τους δεδομένων στο χώρο εργασίας, αφού εκεί περνούν ένα μεγάλο χρονικό διάστημα κάθε μέρα και αναπτύσσουν σημαντικό μέρος των σχέσεών τους με άλλους ανθρώπους. Ταυτόχρονα όμως αναγνωρίζει ότι το δικαίωμα αυτό πρέπει να ισορροπεί με τα δικαιώματα και συμφέροντα του εργοδότη, όπως το δικαίωμα του τελευταίου να λειτουργεί αποτελεσματικά την επιχείρησή του και να προστατεύεται από πιθανές ζημιές που θα μπορούσαν να προκαλέσουν οι εργαζόμενοι εσκεμμένα ή άθελά τους. Αυτά τα δικαιώματα του εργοδότη του δίνουν και νομικά τη δυνατότητα να λάβει κάποια μέτρα τα οποία μπορούν να περιορίσουν το δικαίωμα των εργαζομένων για προστασία της ιδιωτικής τους ζωής.

Έτσι, η Ομάδα Εργασίας στο συγκεκριμένο έγγραφο κατάρτισε έναν κατάλογο από τέσσερα κριτήρια τα οποία πρέπει να περάσει οποιοδήποτε μέτρο επιτήρησης πριν εφαρμοστεί στον εργασιακό χώρο. Τα κριτήρια αυτά είναι τα παρακάτω:

- α) Είναι η δραστηριότητα παρακολούθησης διαφανής για τους εργαζόμενους;
- β) Είναι απαραίτητη; δηλαδή μήπως μπορεί ο εργοδότης να πετύχει το ίδιο αποτέλεσμα με τις παραδοσιακές μεθόδους επιτήρησης;
- γ) Είναι δίκαιη για τους εργαζόμενους η επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων;
- δ) Είναι ανάλογη με τα προβλήματα που προέκυψαν στην επιχείρηση και που προσπαθεί να αντιμετωπίσει;

Επίσης, όσον αφορά τη χρήση του διαδικτύου από τους εργαζόμενους, στο παρόν έγγραφο εργασίας η Ομάδα Εργασίας τονίζει ιδιαίτερα ότι «η πρόληψη θα πρέπει να είναι πιο σημαντική από την ανίχνευση». Αυτό σημαίνει ότι συμφέρει περισσότερο τον εργοδότη να προσπαθήσει να προλάβει την κατάχρηση του διαδικτύου από τους εργαζόμενους, για παράδειγμα χρησιμοποιώντας επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας, παρά να προσπαθεί να εξακριβώσει εάν πράγματι συμβαίνει.

Για την επιτυχή πρόληψη, η Ομάδα Εργασίας επισημαίνει ότι είναι απαραίτητο ο εργοδότης να πληροφορεί τον εργαζόμενο για την παρουσία, τη χρήση και το σκοπό οποιουδήποτε μέσου παρακολούθησης στον εργασιακό χώρο, καθώς και για οποιαδήποτε κακή χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή του διαδικτύου που ανιχνεύεται, εκτός αν υπάρχουν κάποιιοι σημαντικοί λόγοι που δικαιολογούν τη συνέχιση της μυστικής επιτήρησης.

Τέλος, πρέπει να αναφερθούν και κάποιες προτάσεις που διατυπώνονται στο παρόν έγγραφο, όπως το να επιτρέπεται να χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι το διαδίκτυο για να έχουν πρόσβαση στον προσωπικό τους λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ή η παροχή από τον εργοδότη δύο διευθύνσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εκ των οποίων η μία θα είναι αποκλειστικά για επαγγελματικούς σκοπούς και θα επιτρέπεται η παρακολούθησή της στα όρια του παρόντος εγγράφου και η άλλη θα χρησιμοποιείται για ιδιωτικούς σκοπούς και θα ελέγχεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις.



---

### *6.3 Η σύσταση υπ' αριθμόν R (89) 2 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*

Στις 18 Ιανουαρίου του 1989 η Επιτροπή Υπουργών του συμβουλίου της Ευρώπης υιοθέτησε τη «σύσταση υπ' αριθμόν R (89) 2 σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων που χρησιμοποιούνται για εργασιακούς σκοπούς». Αν και δεν έχει νομικά δεσμευτική ισχύ, έχει ερμηνευτική σημασία για την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.) και μεγάλη πολιτική αξία για τα κράτη μέλη.

Όπως και στο έγγραφο εργασίας της προηγούμενης παραγράφου, έτσι και στην παρούσα σύσταση αναγνωρίζεται ότι είναι απαραίτητο να διαφυλαχθεί η δυνατότητα άσκησης κοινωνικών και ατομικών σχέσεων στο χώρο εργασίας, αφού είναι γεγονός ότι οι εργαζόμενοι περνούν εκεί ένα μεγάλο χρονικό διάστημα κάθε μέρα και αναπτύσσουν σημαντικό μέρος των σχέσεών τους με άλλους ανθρώπους.

Η σύσταση συνοδεύεται από ένα επεξηγηματικό μνημόνιο, στο οποίο σχετικά με τα παραπάνω, αναφέρεται ότι «είναι πολύ εύκολο να γίνουν οι εργαζόμενοι 'ένας αιχμάλωτος πληθυσμός' υπό συνεχή παρακολούθηση με ηλεκτρονικές συσκευές, εάν δεν έχουμε πάντα κατά νου ότι οι εργαζόμενοι είναι κατά πρώτο λόγο άτομα με ανθρώπινες ανάγκες για κοινωνική επαφή με τους συναδέλφους τους στο χώρο εργασίας. Η τεχνολογία επομένως δεν πρέπει να χρησιμοποιηθεί με τρόπο που να εμποδίζει την κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων. Η χρήση τεχνικών επεξεργασίας δεδομένων που επιτρέπουν και την αξιολόγηση του εργαζόμενου, καταπατά την ανθρώπινη αξιοπρέπεια.

Στη σύσταση προβλέπεται επομένως ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για την ύπαρξη ή όχι αυτοματοποιημένων μεθόδων επιτήρησης και συλλογής στοιχείων προσωπικών δεδομένων. Είναι προτιμότερο η συλλογή τέτοιων στοιχείων να γίνεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους και μόνο όταν αυτό δεν είναι εφικτό μπορεί να γίνει και με άλλες μεθόδους, αφού όμως έχει προηγηθεί πλήρης ενημέρωση του ενδιαφερόμενου. Επίσης η σύσταση απαγορεύει την ψυχολογική αξιολόγηση του ατόμου πριν την πρόσληψή του η οποία γίνεται συχνά με τη διενέργεια τεστ προσωπικότητας, εκτός εάν υπάρχει η συγκατάθεση του ιδίου ή προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία. Εύλογα τίθεται το ερώτημα όμως πόσο πιθανό είναι να αρνηθεί κάποιος τη διενέργεια του τεστ προσωπικότητας, που θα σημαίνει και τον άμεσο

αποκλεισμό του από τους υποψήφιους, όταν έχει ανάγκη την εργασία.

Όσον αφορά ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, δηλαδή τη φυλετική καταγωγή, πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις, σεξουαλικές προτιμήσεις, ποινικές καταδίκες, επιτρέπεται η συλλογή τέτοιων στοιχείων μόνο σε ειδικές περιπτώσεις και στα πλαίσια της εκάστοτε εθνικής νομοθεσίας. Εάν δεν υπάρχει κάποια πρόβλεψη στην εθνική νομοθεσία για τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, τότε η συλλογή των πληροφοριών μπορεί να γίνει μόνο μετά από πλήρη ενημέρωση του ατόμου και τη ρητή συναίνεσή του.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων που διατηρεί ο εργοδότης, θα πρέπει να είναι ακριβή, να ενημερώνονται συχνά και να διατηρούνται ασφαλώς, ώστε να είναι αδύνατη η γνωστοποίηση, η αλλοίωση ή η χρησιμοποίησή τους. Επίσης, ο σκοπός της συλλογής τους δεν πρέπει να μεταβάλλεται ή εάν μεταβληθεί να μην είναι ασύμβατος με τον αρχικό σκοπό, ενώ παράλληλα δεν επιτρέπεται να διατηρούνται για μεγαλύτερο διάστημα από αυτό που ορίζει ο αρχικός σκοπός για τον οποίο συλλέχθηκαν. Τέλος, η συγκεκριμένη σύσταση προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τα προσωπικά του δεδομένα που διατηρεί και ο τελευταίος πρέπει να έχει το δικαίωμα πρόσβασης σε αυτά, διόρθωσης ή ακόμα και διαγραφής τυχόν ανακριβών στοιχείων.

#### ***6.4 Αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων***

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ) είναι ο πρώτος σε διεθνές επίπεδο δικαστικός μηχανισμός προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Δυνατότητα προσφυγής στο ΕΔΑΔ έχει κάθε πολίτης ατομικά καθώς και κάθε μη κυβερνητική οργάνωση και η προσφυγή στρέφεται πάντοτε κατά του κράτους και ποτέ κατά ιδιώτη. Για την άσκηση προσφυγής κάποιου στο ΕΔΑΔ απαιτούνται δύο προϋποθέσεις:

- α) να έχει παραβιάσει ένα κράτος-μέλος της ΕΣΔΑ (Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων των Ανθρώπων) κάποιο από τα άρθρα της Σύμβασης και
- β) ο πολίτης να έχει εξαντλήσει τα εσωτερικά (εθνικά) ένδικα μέσα πριν την προσφυγή σε αυτό.

Παρακάτω αναφέρονται ενδεικτικά τρεις αποφάσεις του ΕΔΑΔ σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, με βάση την ΕΣΔΑ και

κυρίως το άρθρο 8.

#### *6.4.1 Απόφαση επί της υπόθεσης Niemitz κατά Γερμανίας*

Στις 23 Νοεμβρίου του 1992 το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι η ιδιωτικότητα δεν περιορίζεται μόνο στην οικία του ατόμου και την οικογενειακή και προσωπική του ζωή, αλλά υπάρχει και στον εργασιακό του χώρο. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη απόφαση η προστασία της ιδιωτικής ζωής περιλαμβάνει και τις επαγγελματικές σχέσεις και η προστασία της αλληλογραφίας περιλαμβάνει και την ηλεκτρονική αλληλογραφία.

Αν και η απόφαση στην υπόθεση Niemitz δεν αφορά το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, είναι βέβαιο ότι προετοίμασε το έδαφος για την επόμενη σημαντική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, την απόφαση επί της υπόθεσης Halford.

#### *6.4.2 Απόφαση επί της υπόθεσης Halford κατά Ηνωμένου Βασιλείου*

Η συγκεκριμένη υπόθεση αφορά μία αστυνομικό η οποία εκτελούσε ένα μέρος της εργασίας της και από το σπίτι της. Για το λόγο αυτό της είχαν δοθεί από την υπηρεσία της δύο τηλέφωνα, το ένα εκ των οποίων ήταν για ιδιωτική χρήση, ενώ παράλληλα δεν της είχε τεθεί κανένας περιορισμός για τη χρήση των δύο τηλεφώνων. Η Halford προσέφυγε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο για την προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, υποστηρίζοντας ότι τόσο τα τηλεφωνήματα από το γραφείο όσο και από το σπίτι, παρακολουθούνταν από τον προϊστάμενό της αστυνομικό διευθυντή.

Η Βρετανική κυβέρνηση ισχυρίστηκε ότι τα τηλεφωνήματα που έκανε η Halford στα πλαίσια της εργασίας της δεν εμπίπτουν στο πεδίο προστασίας του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, γιατί δεν ήταν δυνατό η συγκεκριμένη εργαζόμενη να είχε απαιτήσεις προστασίας της ιδιωτικής της ζωής σε σχέση με τα τηλεφωνήματα που έκανε τόσο από το γραφείο όσο και από το σπίτι της, αφού το κόστος αυτών καλύπτονταν από την υπηρεσία. Στην ακροαματική διαδικασία του Δικαστηρίου, ο συνήγορος της κυβέρνησης υποστήριξε ότι κάθε εργοδότης θα πρέπει να είναι σε θέση να παρακολουθεί τα τηλεφωνήματα που κάνει ο εργαζόμενος στα τηλέφωνα που παρέχει ο εργοδότης, ακόμα και χωρίς προηγούμενη ενημέρωση του

εργαζόμενου.

Σύμφωνα όμως με το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο και το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, τα τηλεφωνήματα που γίνονται από εγκαταστάσεις επιχειρήσεων καθώς και από τον τόπο κατοικίας, μπορούν να καλύπτονται από τις έννοιες της «ιδιωτικής ζωής» και της «αλληλογραφίας». Τονίζεται μάλιστα στην απόφαση του Δικαστηρίου πως εφόσον δεν είχε δοθεί καμία προειδοποίηση στην Halford για το ότι τα τηλεφωνήματά της, ακόμα και εκείνα που έκανε από το σπίτι της, θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο υποκλοπής, είναι λογικό η ίδια να πίστευε ότι εμπίπτουν στα πλαίσια της προστασίας της ιδιωτικότητάς της.

Έτσι, στην απόφασή του που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο στις 27 Μαΐου 1997, κρίθηκε ότι και σε αυτήν την περίπτωση υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, δικαιώνοντας τη Halford.

#### *6.4.3 Απόφαση επί της υπόθεσης της Lynette Copland*

Στις 3 Απριλίου 2007, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων εξέδωσε απόφαση στην υπόθεση της Lynette Copland κατά του δημόσιου κολεγίου Carmarthenshire της Δυτικής Ουαλίας όπου και εργαζόταν.

Η Lynette Copland εργαζόταν στο συγκεκριμένο κολέγιο από το 1991. Το 1995 έγινε προσωπική βοηθός του διευθυντή και από το τέλος του 1995 της ζητήθηκε να συνεργαστεί με τον διορισμένο αναπληρωτή διευθυντή. Η Copland, επικαλούμενη το άρθρο 8 (δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής) και το άρθρο 13 για αποτελεσματική δικαστική προστασία της ΕΣΔΑ, ισχυρίστηκε ότι κατά τη διάρκεια της εργασίας της στο κολέγιο, το τηλέφωνο, το ηλεκτρονικό της ταχυδρομείο και η πλοήγησή της στο διαδίκτυο παρακολουθούνταν μετά από εντολή του αναπληρωτή διευθυντή. Η Βρετανική κυβέρνηση υποστήριξε ότι η επιτήρηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου γινόταν αποκλειστικά και μόνο για να διαπιστωθεί εάν η Copland χρησιμοποιούσε την υποδομή και τις υπηρεσίες του κολεγίου για την εκπλήρωση των εργασιακών της καθηκόντων ή για προσωπικό της όφελος.

Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο των Ανθρωπίνων δικαιωμάτων όμως, έκρινε ότι η συλλογή και αποθήκευση προσωπικών πληροφοριών που αφορούσαν την Copland, σχετικά με τη χρήση του τηλεφώνου της, του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και της περιήγησης στο διαδίκτυο, συνιστούσε παραβίαση του δικαιώματός της για σεβασμό της

ιδιωτικής ζωής και της επικοινωνίας και ότι η παρέμβαση δεν ήταν "σύμφωνη με το νόμο", καθώς εκείνη την περίοδο δεν υπήρχε εθνικός (δηλαδή Βρετανικός) νόμος ή πολιτική του κολεγίου που να επιτρέπει την παρακολούθηση.

Έτσι, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων δικαίωσε την Copland, έκρινε ομόφωνα ότι υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και της επιδίκασε 3.000 ευρώ για ηθική βλάβη και 6.000 ευρώ για δικαστικά έξοδα και δαπάνες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το Δικαστήριο περιέλαβε στην απόφασή του την παρατήρηση ότι μερικές φορές, σε μια δημοκρατική κοινωνία, όταν επιδιώκεται η επίτευξη ενός έννομου σκοπού, μπορεί να είναι νόμιμο για έναν εργοδότη να παρακολουθεί και να ελέγχει τη χρήση του τηλεφώνου, του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του διαδικτύου από έναν εργαζόμενο στο χώρο εργασίας.

Σημαντικό είναι επίσης ότι στην απόφαση αναφέρεται πως η ίδια η αποθήκευση των δεδομένων, ανεξάρτητα από την περαιτέρω χρήση τους (π.χ. για πειθαρχικούς σκοπούς) αποτελεί παρέμβαση στην ιδιωτική ζωή.

## ***6.5 Η αντιμετώπιση του ζητήματος της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από ορισμένους διεθνείς οργανισμούς***

### ***6.5.1 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)***

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

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

### *6.5.2 Διεθνές Εμπορικό Επιμελητήριο (ICC)*

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

## *7. Διεθνείς προσεγγίσεις*

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

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

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

Το Ηνωμένο Βασίλειο παρόλο που παραδοσιακά παρέμβαινε ελάχιστα στις εργασιακές σχέσεις, σήμερα έχει δημιουργήσει ένα ιδιαίτερα παρεμβατικό πλαίσιο στο πεδίο αυτό, γεγονός που φαίνεται κυρίως με την έκδοση του κώδικα πρακτικών απασχόλησης<sup>72</sup>, ο οποίος ασχολείται με το θέμα της επιτήρησης των εργαζομένων. Σε

γενικές γραμμές ορίζει ότι ο εργοδότης προτού εφαρμόσει οποιαδήποτε μέθοδο επιτήρησης, πρέπει να αξιολογήσει με συγκεκριμένα βήματα τις επιπτώσεις που μπορεί να έχει αυτή τόσο στην ίδια την επιχείρηση όσο και στους εργαζόμενους και στη σχέση του με αυτούς.

Στη Γερμανία υπάρχει μεγάλη νομοθεσία γύρω από την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η συνηθέστερη πρακτική είναι η υπογραφή έγγραφων συμφωνιών κατά την πρόσληψη και από τα δύο μέρη οι οποίες ρυθμίζουν διεξοδικά το θέμα της επιτήρησης και θέτουν τα αντίστοιχα όρια. Η Γερμανική νομοθεσία έχει ασχοληθεί ιδιαίτερα με τη χρήση του Διαδικτύου στο χώρο εργασίας<sup>73</sup>, υποστηρίζοντας ότι ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να επιτρέπει την ιδιωτική χρήση του Διαδικτύου στον εργασιακό χώρο, σε κάθε περίπτωση όμως υποχρεούται να ενημερώνει τους εργαζόμενους ότι αυτή απαγορεύεται.

Η Ιταλία κλίνει περισσότερο προς την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σύμφωνα με την αντίστοιχη νομοθεσία, ο εργοδότης μόνο σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να προβεί σε επιτήρηση της χρήσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του διαδικτύου, ενώ παράλληλα είναι υποχρεωμένος να πληροφορεί τους εργαζόμενους για την ενδεδειγμένη χρήση αυτών αλλά και την περίπτωση να εφαρμόσει κάποια μέθοδο επιτήρησης όταν το επιτρέπει η νομοθεσία. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων της Ιταλίας, προτείνει στους εργοδότες τη χρήση τεχνολογίας για την απαγόρευση της εισόδου σε συγκεκριμένες ιστοσελίδες που επιθυμεί ο εργοδότης ή για τη δυνατότητα πρόσβασης μόνο σε ιστοσελίδες σχετικές με την εργασία. Τέλος, όσον αφορά τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου η Ιταλική Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων συστήνει στους εργοδότες να παρέχουν στους εργαζόμενους δύο ηλεκτρονικές διευθύνσεις, μία για εργασιακούς σκοπούς και μία άλλη για προσωπική τους χρήση.

## *ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>*

### *Η Ελληνική νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*

---



Η επιτήρηση των εργαζομένων τα τελευταία χρόνια έχει προσελκύσει σημαντικά την προσοχή εργατικών σωματείων, εργοδοτών, νομικών και αποτελεί σήμερα αντικείμενο δημόσιου διαλόγου. Πράγματι, η βαθμιαία καθιέρωση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του Διαδικτύου στον τόπο εργασίας έχει προσελκύσει την προσοχή τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων στον κίνδυνο παραβίασης της ιδιωτικής ζωής τους κατά την εργασία και επεσήμανε την ανάγκη νομοθετικών ρυθμίσεων.

Ο νόμος που εφαρμόζεται στη χώρα μας για την προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ο Ν. 2472/1997 «προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» (ΦΕΚ Α' 50). Βασική πηγή έμπνευσης του νομοθέτη ήταν η κοινοτική οδηγία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων (95/46/ΕΚ). Ο νόμος 2472/1997 αποσκοπεί στην προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και γενικότερα της ιδιωτικής ζωής των ατόμων και επιχειρεί να ορίσει τις προϋποθέσεις για τη νόμιμη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων.

Συγκριτικά με την κοινοτική οδηγία και παρατηρώντας την ανάλυση ορισμένων σημείων του Ν. 2472/97 που ακολουθεί παρακάτω, μπορεί κάποιος να παρατηρήσει ότι ο Έλληνας νομοθέτης προσπάθησε να διευρύνει το πεδίο προστασίας των ατόμων, διευρύνοντας στο μέγιστο δυνατό το προστατευτικό πεδίο του νόμου.

Σε αντίθεση με πολλούς νομοθέτες Ευρωπαϊκών χωρών, ο Έλληνας νομοθέτης δεν ακολούθησε το «δυσμό», δηλαδή στη χώρα μας όλες οι ρυθμίσεις για το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων ισχύουν το ίδιο σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι η Ελλάδα ανήκει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις οποίες η προστασία των προσωπικών δεδομένων είναι ένα ρητά προστατευόμενο από το Σύνταγμα ατομικό δικαίωμα. Σύμφωνα με το άρθρο 9Α του Ελληνικού Συντάγματος «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». Η αρχή στην οποία αναφέρεται το παραπάνω άρθρο του Συντάγματος είναι η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), η οποία το

---

2001 εξέδωσε την Οδηγία 115/2001 για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

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

Τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων πρέπει να συλλέγονται και να υφίστανται επεξεργασία για σαφείς και καθορισμένους σκοπούς, οι οποίοι θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζομένους και δε θα αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, τη σχέση απασχόλησης. Ακόμα και αν υπάρξει γραπτή συγκατάθεση του εργαζομένου, αυτή δεν μπορεί να ανατρέψει αυτόν τον περιορισμό. Επιπλέον απαγορεύεται ο διαρκής έλεγχος. Αποφάσεις που αφορούν κάθε πτυχή της προσωπικότητας των εργαζομένων, όπως η συμπεριφορά ή η αποδοτικότητά τους, δεν επιτρέπεται να λαμβάνονται υπόψη αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων. Κρίσιμο στοιχείο για να είναι επιτρεπτή η συλλογή και καταχώριση των δεδομένων αποτελεί η ειδική ενημέρωση των εργαζομένων. Επίσης, πρέπει να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται, καθώς και η διάθεση προσιτών στους εργαζομένους τηλεπικοινωνιακών μέσων για τις προσωπικές επικοινωνίες τους. Τέλος, αναγνωρίζεται στους εργαζομένους το δικαίωμα ενημέρωσης, πρόσβασης, αντίρρησης και προσωρινής δικαστικής προστασίας. Τα σημαντικότερα σημεία του νόμου αναλύονται παρακάτω.

### **8.1 Σημαντικοί ορισμοί**

Αρχικά, είναι απαραίτητο να αναφερθούν κάποιοι ορισμοί που δίνει ο ίδιος ο νόμος 2472/1997 σε σημαντικούς όρους που χρησιμοποιεί πολύ συχνά.

α) “Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα” είναι κάθε πληροφορία που αναφέρεται στο υποκείμενο των δεδομένων, εκτός αν είναι συγκεντρωτικά στοιχεία στατιστικής φύσης από τα οποία δε μπορούν να προσδιοριστούν τα υποκείμενα των δεδομένων.

γ) “Υποκείμενο των δεδομένων” είναι το φυσικό πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα, και του οποίου η ταυτότητα είναι γνωστή ή μπορεί να προσδιορισθεί αμέσως ή εμμέσως, όπως για παράδειγμα ο αριθμός ταυτότητας.

γ) “Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα” ή απλά “επεξεργασία”

αποτελεί κάθε εργασία που πραγματοποιείται από το δημόσιο ή από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο με ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων και εφαρμόζονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διατήρηση, η αποθήκευση, η τροποποίηση, η εξαγωγή, η χρήση, η διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, η διασύνδεση, η δέσμευση, η διαγραφή, η καταστροφή.

δ) “Αρχείο δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα” ή απλά “αρχείο” είναι κάθε διαρθρωμένο σύνολο προσωπικών δεδομένων που αφορούν ένα άτομο.

## ***8.2 Εγγυήσεις νομιμότητας της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων***

Στο άρθρο 4 παρ. 1 εδ. αδ-δδ του Ν 2472/1997 προσδιορίζονται τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν τα προσωπικά δεδομένα ώστε η επεξεργασία τους στο χώρο της εργασίας, αλλά και κάθε άλλη επεξεργασία, να είναι νόμιμη.

### ***8.2.1 Αρχή της νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας***

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 εδ. αδ τα προσωπικά δεδομένα για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει «να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο». Η νόμιμη επεξεργασία νοείται αυτή που γίνεται κατά τρόπο που δεν παραβιάζει τις διατάξεις του νόμου για τα προσωπικά δεδομένα ούτε τις διατάξεις άλλων νόμων, ενώ προκειμένου να διατυπωθεί εάν μια επεξεργασία είναι θεμιτή ή όχι, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ο σκοπός της επεξεργασίας, η φύση αυτής καθαυτής της επεξεργασίας και οι συνέπειες και τα συμφέροντα του ίδιου του εργαζόμενου στον οποίο αφορά.

Συγκεκριμένα, οι κανόνες που καθορίζουν το θεμιτό και νόμιμο τρόπο της συλλογής είναι οι παρακάτω:

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

**β)** Η προηγούμενη συγκατάθεση του υποκειμένου για τη συλλογή των δεδομένων.

Η συγκατάθεση σύμφωνα με το νόμο ορίζεται «η ελεύθερη, ρητή, και ειδική δήλωση βουλήσεως, που εκφράζεται με τρόπο σαφή και με πλήρη επίγνωση και με την

οποία, το υποκείμενο των δεδομένων, αφού προηγουμένως ενημερωθεί τουλάχιστον για το σκοπό της επεξεργασίας, δέχεται να αποτελέσουν αντικείμενο επεξεργασίας τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν». Με άλλα λόγια η συγκατάθεση είναι το δικαίωμα του ατόμου να προσδιορίζει το ίδιο, ποιος, τί, από πού και για ποιο σκοπό, θα γνωρίζει για αυτό.

Είναι γεγονός όμως ότι οι εργαζόμενοι στα πλαίσια της σχέσης εργασίας και κυρίως πριν υπογράψουν μία σύμβαση εργασίας, σχεδόν σε κάθε περίπτωση θα δώσουν τη συγκατάθεσή τους για τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, προκειμένου να διατηρήσουν χωρίς πρόβλημα την εργασία τους ή ακόμα περισσότερο προκειμένου να βρουν εργασία. Επομένως, παρόλο που η συγκατάθεση σύμφωνα με το Ν.2472/1997 αποτελεί θεμέλιο λίθο για τη νομιμότητα της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, δεν είναι αρκετή από μόνη της για τη νομιμοποίηση της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, η συγκατάθεση του εργαζόμενου θα πρέπει να συμβαδίζει με το σκοπό της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων και γενικά με όλες τις υπόλοιπες αρχές επεξεργασίας.

Ωστόσο, ο νόμος ορίζει και κάποιες εξαιρέσεις κατά τις οποίες επιτρέπεται η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ακόμα και χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου. Συγκεκριμένα, η επεξεργασία επιτρέπεται όταν είναι αναγκαία για:

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

- i) Την εκτέλεση σύμβασης στην οποία το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος.
- ii) Τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου, εάν αυτό τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει τη συγκατάθεσή του.
- iii) Εκτέλεση έργου δημόσιου συμφέροντος ή έργου που εμπίπτει στην άσκηση δημόσιας εξουσίας.
- iv) Την ικανοποίηση έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή κάποιος τρίτος στον οποίο ανακοινώθηκαν τα δεδομένα, αρκεί αυτό να υπερέχει των δικαιωμάτων και συμφερόντων των ατόμων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα.

Είναι προφανές από τις εξαιρέσεις του νόμου, ότι στα πλαίσια της εργασιακής

σχέσης, για τη συλλογή και επεξεργασία των κοινών δεδομένων, η συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου τις περισσότερες φορές δεν είναι καθόλου απαραίτητη για τη νομιμότητα της διαδικασίας, δεδομένου ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που γίνεται στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης εμπίπτει στις περισσότερες από τις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος στο άρθρο 5. Για παράδειγμα, ο εργοδότης προκειμένου να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του απέναντι στους ασφαλιστικούς φορείς ή την εφορία, επεξεργάζεται και γνωστοποιεί στους φορείς αυτούς μισθολογικά και άλλα στοιχεία των εργαζομένων.

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

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

Όσον αφορά τη νομιμότητα της επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, ο νόμος απαιτεί γραπτή συγκατάθεση του ενδιαφερόμενου εργαζόμενου και επιπλέον περιορίζει σημαντικά τις εξαιρέσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η επεξεργασία χωρίς τη γραπτή συγκατάθεση του ιδίου<sup>83</sup>. Ενδεικτικά αναφέρονται κάποιες προϋποθέσεις υπό τις οποίες κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η συλλογή και επεξεργασία ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και η ίδρυση και λειτουργία σχετικού αρχείου, βέβαια μετά από άδεια της Αρχής:

- i) Όταν το υποκείμενο έδωσε τη γραπτή συγκατάθεσή του, αλλά αυτή είχε αποσπαστεί όχι με νόμιμο τρόπο.
- ii) Όταν η επεξεργασία των δεδομένων αφορά θέματα υγείας και εκτελείται από άτομο που ασχολείται κατ' επάγγελμα με τον τομέα της υγείας και επομένως διέπεται από το ιατρικό απόρρητο, υπό τον όρο όμως ότι η επεξεργασία είναι απαραίτητη για ιατρική διάγνωση, πρόληψη ή περίθαλψη.
- iii) Όταν η επεξεργασία διενεργείται αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς και επιστημονικούς σκοπούς, υπό τον όρο ότι τηρείται η ανωνυμία των προσώπων που αφορούν τα δεδομένα.

iv) Όταν η επεξεργασία αφορά δεδομένα δημοσίων προσώπων, που συνδέονται δηλαδή με την άσκηση δημόσιου λειτουργήματος, γίνεται προς χάριν του δημοσιογραφικού επαγγέλματος και είναι απολύτως αναγκαία για την πληροφόρηση του κοινού, αρκεί φυσικά να μην παραβιάζεται με οποιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του δημοσίου προσώπου.

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

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

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

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

στ) Η διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους και η περαιτέρω επεξεργασία τους για διαφορετικούς σκοπούς από τον αρχικά οριζόμενο, αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα άρθρα 4 και 7Α του Ν 2472/97, τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων μπορούν να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από το νόμο. Επίσης, η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στα συνδικαλιστικά τους όργανα επιτρέπεται μόνον εάν αυτά είναι απαραίτητα για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και μόνον στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο. Τέλος, αναφορικά με δεδομένα που πρόκειται να διαβιβαστούν σε χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, η διαβίβαση πρέπει να γίνει σύμφωνα με τις προϋποθέσεις νομιμότητας του άρθρου 9.

### 8.2.2 Αρχή του σκοπού

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

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

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

Οι σκοποί της συλλογής και επεξεργασίας πρέπει να καθορίζονται πριν τη συλλογή των δεδομένων και να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζόμενους. Πρέπει όμως να είναι και σαφώς διατυπωμένοι, ώστε να ικανοποιείται το δικαίωμα ενημέρωσης των υποκειμένων<sup>85</sup> αλλά και για να είναι δυνατός ο έλεγχος της συμμόρφωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας με το νόμο και τις άδειες της Αρχής όταν αυτές απαιτούνται για τη νομιμότητα της επεξεργασίας. Τέλος, εκτός από καθορισμένος

και σαφής, για να συμφωνούν η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων με την αρχή του σκοπού, απαιτείται ο σκοπός της επεξεργασίας να είναι και νόμιμος, δηλαδή να μην καταστρατηγεί τα υπόλοιπα άρθρα του νόμου.

### *8.2.3 Αρχή της αναλογικότητας*

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

Με άλλα λόγια, σύμφωνα με την παρούσα αρχή τα προσωπικά δεδομένα πρέπει να είναι σχετικά με το σκοπό της επεξεργασίας, ο οποίος φυσικά πρέπει να είναι νόμιμος, κατάλληλα για την εξυπηρέτηση του νόμιμου σκοπού επεξεργασίας και να συλλέγονται ακριβώς όσα θεωρούνται αναγκαία για την εξυπηρέτηση του συγκεκριμένου σκοπού. Βέβαια, οι πληροφορίες που δικαιούται να συλλέγει και να επεξεργάζεται ο εργοδότης δεν είναι δυνατόν να καθοριστούν εκ των προτέρων γιατί εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα από το εάν η συλλογή των δεδομένων γίνεται στο στάδιο της πρόσληψης ή κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Γενικά πάντως, η αρχή της αναλογικότητας αποσκοπεί στο να επιτύχει η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων να γίνεται με τέτοιο τρόπο ώστε να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην προσωπική τους ζωή.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με την απόφαση 6 1/2004, η οποία αναλύεται σε επόμενη παράγραφο, η Αρχή έκρινε παράνομη την εγκατάσταση σε επιχειρήσεις εσωτερικών συστημάτων διαχείρισης τηλεφωνικών κλήσεων που θα επιτρέπουν στον εργοδότη να βλέπει ακριβώς τους τηλεφωνικούς αριθμούς με τους οποίους επικοινωνήσει ο εργαζόμενος. Η Αρχή θεώρησε ότι η δυνατότητα αυτή του εργοδότη αποτελούσε σοβαρή παραβίαση της ιδιωτικής ζωής και των δικαιωμάτων των υπαλλήλων. Κρίνει όμως νόμιμη την εγκατάσταση τέτοιων συστημάτων με την προϋπόθεση να εμφανίζουν τους τηλεφωνικούς αριθμούς χωρίς τα τρία τελευταία ψηφία τους, έτσι ώστε να ελέγχονται οι περιττές ή ακριβές κλήσεις από τις τηλεφωνικές συνδέσεις της επιχείρησης, χωρίς ταυτόχρονα να μπορεί να εξακριβωθεί ο ακριβής αριθμός που κάλεσε ο εργαζόμενος



### *8.2.3.1 Απόφαση 52/2007*

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

Η Αρχή έκρινε ότι το αρχείο που δημιουργήθηκε με τη βιντεοσκόπηση, έστω και προσωρινό, ήταν παράνομο επειδή σχηματίστηκε κατά παράβαση των αρχών του νόμιμου τρόπου συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και της αρχής της αναλογικότητας. Επειδή όμως το κίνητρο για τη δημιουργία του αρχείου ήταν η προστασία των συμφερόντων του νοσοκομείου και επειδή δε χρησιμοποιήθηκε περαιτέρω σε βάρος των τριών τραπεζοκόμων, η Αρχή απλά απηύθυνε αυστηρή σύσταση στο νοσοκομείο ως υπεύθυνο επεξεργασίας και στον διοικητή του να τηρούν στο μέλλον τις αρχές της νομιμότητας και της αναλογικότητας στη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

### *8.2.4 Αρχή της ακρίβειας και πεπερασμένης διατήρησης των δεδομένων*

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1γ,δ Ν 2472/97, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι ακριβή, αν είναι απαραίτητο να ενημερώνονται και να διατηρούνται μόνο όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των σκοπών της συλλογής και επεξεργασίας τους.

Σε περίπτωση που λήξει η σχέση απασχόλησης ή δεν προσληφθεί ο υποψήφιος εργαζόμενος, τα δεδομένα πρέπει να διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων μόνο για όσο διάστημα είναι αναγκαίο για την υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου. Περαιτέρω διατήρηση και επεξεργασία των δεδομένων αυτών επιτρέπεται εφόσον το ζητήσει ρητά ο εργαζόμενος ή ο υποψήφιος με σκοπό τη μελλοντική αναζήτησης θέσης απασχόλησης, ή νέας απασχόλησης, ή για χρήση από τον ίδιο τον εργαζόμενο (για την

βεβαίωση εργασίας και γενικά την αναγνώριση και θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου).

### *8.3 Τα δικαιώματα των εργαζομένων*

Στα άρθρα 11 έως 14 του Ν 2472/1997, ορίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι του υπεύθυνου της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Τα δικαιώματα αυτά είναι το δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 14). Στη συνέχεια παρατίθεται η επιμέρους ανάλυση των παραπάνω δικαιωμάτων.

Το δικαίωμα του εργαζόμενου για ενημέρωση είναι συγγενικό με το δικαίωμα πρόσβασης αφού και τα δύο αναφέρονται στο γενικότερο δικαίωμα πληροφόρησης του ατόμου για τους κατόχους και το περιεχόμενο των προσωπικών του δεδομένων. Παρόλα αυτά όμως, τα δύο δικαιώματα διαφοροποιούνται από το Νόμο και συνεπώς αναπτύσσονται ξεχωριστά. Συγκεκριμένα, το δικαίωμα ενημέρωσης μπορεί να ασκηθεί μόνο κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων, ενώ το δικαίωμα πρόσβασης ασκείται οποιαδήποτε στιγμή.

#### *8.3.1 Το δικαίωμα ενημέρωσης*

Όπως προαναφέρθηκε, το δικαίωμα ενημέρωσης ασκείται στο στάδιο της συλλογής των δεδομένων και αποσκοπεί στο να δίνεται περισσότερος χρόνος στον εργαζόμενο για την άσκηση των δικαιωμάτων της συγκατάθεσης ή της αντίρρησης. Το συγκεκριμένο δικαίωμα περιγράφεται στο Νόμο με τη μορφή της νομικής υποχρέωσης του υπεύθυνου επεξεργασίας, ο οποίος υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο κατά το στάδιο της συλλογής ότι πρόκειται να προβεί σε επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Η υποχρέωση αυτή βαρύνει τον υπεύθυνο της επεξεργασίας κατά το στάδιο της συλλογής των δεδομένων, ακόμα και αν επιτρέπεται η επεξεργασία χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζόμενου. Η ενημέρωση περιλαμβάνει πληροφόρηση, με κατανοητό τρόπο, τουλάχιστον για τα εξής στοιχεία:

α) την ταυτότητα του ίδιου και του εκπροσώπου του που διαχειρίζεται τα στοιχεία αυτά (δηλαδή το ονοματεπώνυμο, τη διεύθυνση και το τηλέφωνο),

β) το σκοπό της επεξεργασίας, ότι δηλαδή αυτή γίνεται στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης και αποβλέπει μόνο σ' αυτή,

γ) τους αποδέκτες και τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων, δηλαδή τους διάφορους οργανισμούς στους οποίους ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα. Οι αποδέκτες αυτοί, ανεξάρτητα από το αν είναι τρίτοι ή όχι, πρέπει να προκύπτουν είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση. Επομένως, ο εργοδότης δεν μπορεί αυθαίρετα να ορίσει αποδέκτες και να ενημερώνει περί αυτών τον εργαζόμενο. Το δικαίωμα ενημέρωσης πάντως υφίσταται ανεξάρτητα από τη νομιμότητα της αποστολής των δεδομένων σε τρίτους.

δ) Τέλος, ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει υποχρεωτικά να ενημερώνει τον εργαζόμενο ότι έχει το δικαίωμα πρόσβασης.

Το δικαίωμα ενημέρωσης, είναι αυτοτελές και ανεξάρτητο από τη δυνατότητα του εργαζόμενου της συγκατάθεσης για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Αξίζει να αναφερθεί ότι η ενημέρωση του υποκειμένου στο στάδιο της συλλογής των δεδομένων, έχει καθοριστική σημασία αφού αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση των δικαιωμάτων του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού, δηλαδή της δυνατότητας του ατόμου να καθορίζει το ίδιο πότε και υπό ποιες προϋποθέσεις είναι δυνατή η επεξεργασία δεδομένων που το αφορούν.

### **8.3.2 Το δικαίωμα πρόσβασης**

Το δικαίωμα πρόσβασης του εργαζόμενου στα προσωπικά του δεδομένα είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με το δικαίωμα της ενημέρωσης και συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να ενημερώνεται για το εάν προσωπικά του δεδομένα αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Το δικαίωμα πρόσβασης μπορεί να ασκηθεί από τον εργαζόμενο οποιαδήποτε στιγμή, είτε πριν, είτε κατά τη διάρκεια, είτε μετά την επεξεργασία.

Το σχετικό αίτημα του εργαζόμενου μπορεί να ασκείται και προφορικά, αλλά ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να του απαντήσει εγγράφως. Το δικαίωμα πρόσβασης περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες :

α) Όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τον εργαζόμενο, αλλά και την προέλευσή τους. Δικαιούται, δηλαδή, ο εργαζόμενος να πληροφορηθεί, όχι μόνο το περιεχόμενο, αλλά και τις πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι πληροφορίες. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι ο εργαζόμενος μία

συγκεκριμένη εργάσιμη ημέρα έφυγε από το χώρο εργασίας λίγη ώρα νωρίτερα από την πέπουσα με αποτέλεσμα να μην ολοκληρωθεί η απαιτούμενη δουλειά της ημέρας και να ζημιωθεί ο εργοδότης, πρέπει να συνοδεύεται και από πληροφόρηση για την πηγή της πληροφορίας (εάν για παράδειγμα προήλθε από βιντεοσκόπηση, από άμεση γνώση του εργοδότη ή κάποιου αντιπροσώπου του κ.λπ.). Σκοπός της σχετικής πληροφόρησης είναι ο έλεγχος της νομιμότητας της συλλογής των προσωπικών δεδομένων.

β) Τους σκοπούς της επεξεργασίας, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες των αποδεκτών. Τα στοιχεία αυτά ταυτίζονται με τα αντίστοιχα που οφείλει να παράσχει ο υπεύθυνος επεξεργασίας κατά την εκπλήρωση της υποχρέωσής του για ενημέρωση του υποκειμένου (άρθρο 11 παρ.1)

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

δ) Τη λογική της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι υποχρεωμένος να εξηγήσει στον εργαζόμενο που ασκεί το δικαίωμα πρόσβασης, τον τρόπο και τα κριτήρια που εφαρμόζονται από το σύστημα που υποστηρίζει την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Επίσης, σύμφωνα με την παρ. 2δ του σχετικού άρθρου, το δικαίωμα πρόσβασης μπορεί να ασκηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων και με τη συνδρομή κάποιου ειδικού. Για παράδειγμα, αν πρόκειται για ηλεκτρονικό αρχείο, ο εργαζόμενος μπορεί να ασκήσει το δικαίωμά του με τη βοήθεια κάποιου πληροφορικού. Τέλος πρέπει να αναφερθεί ότι δεδομένα που αφορούν την υγεία του εργαζόμενου, γνωστοποιούνται σε αυτόν μέσω ιατρού<sup>95</sup>.

Μετά την αίτηση για πρόσβαση, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παράσχει τις αιτούμενες πληροφορίες εντός 15 ημερών. Σε περίπτωση που παρέλθει αυτό το χρονικό διάστημα ή η απάντησή του δεν είναι ικανοποιητική, ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στην ΑΠΔΠΧ, η οποία αφού εξετάσει το σχετικό αίτημα, εκδίδει απόφαση που μπορεί να έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα ή και διοικητικές κυρώσεις για τον υπεύθυνο επεξεργασίας και τον εκπρόσωπό του.

Ενδεικτικά αναφέρονται στη συνέχεια κάποιες αποφάσεις της Αρχής, σχετικές με το δικαίωμα πρόσβασης των εργαζομένων.

### *8.3.2.1 Απόφαση 58/2004*

Η απόφαση αυτή αναφέρεται στην προσφυγή ενός εργαζόμενου στην Αρχή, προκειμένου να ικανοποιηθεί το δικαίωμά του για πρόσβαση στα δεδομένα που τηρούσε η εργοδότηρια εταιρεία και τον αφορούσαν. Συγκεκριμένα, ο προσφεύγων ισχυρίστηκε ότι δύο άτομα της εταιρείας είχαν πρόσβαση στις τηλεφωνικές επικοινωνίες της οικίας και του γραφείου του με αποτέλεσμα να εκμαιεύσουν προσωπικές πληροφορίες που χρησιμοποίησαν για να τον απειλήσουν και πιθανόν να γνωστοποιήσουν και σε τρίτους. Μετά τη σχετική ανάκριση που διεξήχθη, σχηματίστηκε πόρισμα του οποίου ο προσφεύγων ζήτησε αντίγραφο για να το χρησιμοποιήσει σε δίκη μεταξύ του ιδίου και ενός από τους δύο παραπάνω υπαλλήλους. Το πόρισμα αυτό, αν και ζητήθηκε δύο φορές, δεν του δόθηκε ποτέ με αποτέλεσμα την επέμβαση της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα η οποία και διέταξε την άμεση χορήγηση του αιτηθέντος πορίσματος στον προσφεύγοντα, ώστε να ικανοποιηθεί το δικαίωμα πρόσβασης του τελευταίου.

### *8.3.2.2 Απόφαση 6 1/2005*

Η απόφαση αυτή αναφέρεται στη μη ικανοποίηση του δικαιώματος πρόσβασης ενός τραπεζικού υπαλλήλου στον υπηρεσιακό του φάκελο. Συγκεκριμένα, ο τραπεζικός υπάλληλος θέλησε να λάβει γνώση των στοιχείων που υπήρχαν στον προσωπικό του φάκελο τα οποία και ζήτησε να του παραδοθούν. Τελικά όμως παρέλαβε ορισμένα μόνο από αυτά, αφού η εργοδότηρια τράπεζα υποστήριξε ότι δεν υπήρχαν άλλα στοιχεία στον προσωπικό του φάκελο και ότι πιθανόν να είχαν καταστραφεί ή χαθεί σε περίοδο που επικρατούσε αναστάτωση στην τράπεζα λόγω επικείμενης συγχώνευσης. Τελικά, αφού η Αρχή εξέτασε την προσφυγή του συγκεκριμένου τραπεζικού υπαλλήλου, λαμβάνοντας υπόψη της και την κρισιμότητα των επίδικων εγγράφων για την υπηρεσιακή εξέλιξη του προσφεύγοντος, έκρινε ομόφωνα ότι έπρεπε να επιβληθεί στον υπεύθυνο της επεξεργασίας η προβλεπόμενη από το άρθρο 21 παρ.1 εδαφ.β του ν.2472/97 κύρωση, επιβάλλοντας χρηματικό πρόστιμο στην εργοδότηρια τράπεζα ύψους 60.000 ευρώ.

### *8.3.2.3 Απόφαση 57/2004*

Η συγκεκριμένη απόφαση αφορά την απόρριψη από κάποια εταιρεία του

---

δικαιώματος πρόσβασης ενός πρώην εργαζομένου σε αρχείο με προσωπικά του δεδομένα. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος υποστήριξε ότι η εταιρία στην οποία εργαζόταν, αρνήθηκε να του χορηγήσει αντίγραφο πρακτικών συνεδρίασης του Δ.Σ., στην οποία αποφασίστηκε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του. Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.2472/1997, το υποκείμενο έχει δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα που το αφορούν, επομένως δικαιούται να λάβει γνώση του αποσπάσματος των πρακτικών, στο οποίο περιλαμβάνονται προσωπικά του δεδομένα. Έτσι, η Αρχή έκρινε ότι έπρεπε να ικανοποιηθεί το αίτημα του προσφεύγοντος και διέταξε την εταιρεία να του χορηγήσει αντίγραφο του πρακτικού της συνεδρίασης στην οποία αποφασίστηκε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, στο μέτρο βέβαια που τον αφορούσε.

### *8.3.3 Το δικαίωμα αντίρρησης*

Το δικαίωμα αντίρρησης συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να προβάλλει οποιαδήποτε στιγμή αντίρρηση στον υπεύθυνο σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών του δεδομένων. Μπορεί δηλαδή ο εργαζόμενος να απευθύνει αίτηση με την οποία να ζητά συγκεκριμένη ενέργεια, όπως διόρθωση ή διαγραφή, για όλα ή κάποια από τα προσωπικά του δεδομένα, των οποίων η επεξεργασία είναι παράνομη ή αντισυμβατική. Είναι ευνόητο βέβαια ότι εφόσον η τήρηση των προσωπικών δεδομένων απαιτείται είτε από το Νόμο, είτε από την ίδια τη σύμβαση εργασίας, είναι νόμιμη και δεν είναι δυνατή η προβολή αντιρρήσεων αφού αυτή θα ήταν παράνομη και αντισυμβατική.

Το δικαίωμα αντίρρησης ασκείται αναιτιολόγητα, δηλαδή ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται κάθε φορά που ασκεί το δικαίωμα να επικαλείται και κάποια αιτία. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ακόμα ότι το δικαίωμα ασκείται με έγγραφη απεύθυνση αντιρρήσεων προς τον υπεύθυνο της επεξεργασίας και πρέπει απαραίτητα να συνοδεύεται και από την αίτηση για συγκεκριμένη ενέργεια, όπως διόρθωση ή διαγραφή. Τέλος, όπως και το δικαίωμα πρόσβασης, ασκείται με καταβολή κάποιου χρηματικού ποσού του οποίου το ύψος, ο τρόπος καταβολής και κάθε σχετικό ζήτημα, ρυθμίζονται με απόφαση της Αρχής. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να απαντήσει εντός 15 ημερών στον εργαζόμενο. Αν αυτό δεν συμβεί ή αν η απάντησή του δεν κριθεί ικανοποιητική, ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή, η οποία

αφού εξετάσει στην ουσία το αίτημα θα εκδώσει οριστική απόφαση.

#### **8.3.4 Το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας**

Εκτός από τα παραπάνω δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος, αλλά και κάθε υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, σχετικά με την επεξεργασία αυτών, στο άρθρο 14 ορίζεται το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα αυτό σε συγκεκριμένες περιπτώσεις προσβολής των προσωπικών του δεδομένων. Συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος δικαιούται προσωρινή δικαστική προστασία σε περίπτωση αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων, η οποία αποκοπεί στην αξιολόγηση της προσωπικότητας, της αποδοτικότητας στην εργασία, της συμπεριφοράς του κ.λπ. Όταν η επεξεργασία είναι αυτοματοποιημένη και αποβλέπει στους παραπάνω σκοπούς, ο εργαζόμενος μπορεί νόμιμα να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο και να ζητήσει την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή της πράξης ή της απόφασης που τον θίγει, ανεξάρτητα από το αν συντρέχουν οι άλλες προϋποθέσεις παροχής έννομης προστασίας. Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από διατάξεις ουσιαστικού ή δικονομικού δικαίου η προσωρινή προστασία δίδεται για οποιοδήποτε λόγο, ακόμα και στην περίπτωση της μη αυτοματοποιημένης επεξεργασίας.

#### **8.4 Σύγκριση του νόμου 2472/1997 με την κοινοτική οδηγία 95/46/EK**

Ουσιαστικά ο νόμος 2472/97 ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο την κοινοτική οδηγία. Παρόλα αυτά σε ορισμένα σημεία του διαφοροποιείται από αυτήν, όντας συνήθως πιο αυστηρός. Οι σημαντικότερες διαφορές είναι οι παρακάτω:

α) ο Ελληνικός νόμος είναι πιο γενικός, με ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής και προστασίας των προσωπικών δεδομένων, αφού περιλαμβάνει και τη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων.

β) έχει την ίδια αντιμετώπιση για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

γ) ο ορισμός της «συγκατάθεσης» είναι περισσότερο αναλυτικός σε σχέση με αυτόν που δίνεται στην κοινοτική οδηγία.

δ) ορίζει ως υποχρεωτική τη λήψη άδειας για την επεξεργασία των ευαίσθητων

προσωπικών δεδομένων, ενώ για τα κοινά δεδομένα αρκεί η απλή γνωστοποίηση στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών δεδομένων. Κατά αυτόν τον τρόπο κάνει τη διάταξη της επεξεργασίας των κοινών δεδομένων πρακτικά περισσότερο εφαρμόσιμη, απαλλάσσοντας την Αρχή από υπερβολική γραφειοκρατία. Επίσης, στην κοινοτική οδηγία προβλέπεται ότι επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων μπορεί να πραγματοποιηθεί όταν πρόκειται για εκπλήρωση υποχρεώσεων και δικαιωμάτων του υπεύθυνου επεξεργασίας στα πλαίσια της εργατικής νομοθεσίας. Αντίθετα, στο Ν. 2472/1997 δεν ορίζεται κάτι τέτοιο και η νομιμότητα επεξεργασίας των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων ρυθμίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 7, παρ. 2. ε) η κοινοτική οδηγία στο άρθρο 7 προβλέπει ότι η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που δεν είναι ευαίσθητα, επιτρέπεται όταν συντρέχει μία από τις εξής περιπτώσεις: i) όταν το άτομο στο οποίο αναφέρονται τα δεδομένα συναινέσει ρητά στη συλλογή και επεξεργασία και ii) όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία για κάποιον από τους πέντε λόγους που αναφέρονται ως εξαιρεση και στο άρθρο 5 του ελληνικού νόμου. Παρατηρούμε επομένως ότι η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που δεν είναι ευαίσθητα, στο νόμο 2472/97 επιτρέπεται μόνο όταν δώσει τη συγκατάθεσή του το υποκείμενο επεξεργασίας και μόνο κατ' εξαιρεση επιτρέπεται στις πέντε περιπτώσεις που ορίζει η οδηγία.

στ) Τέλος, η οδηγία προβλέπει ότι το θέμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων θα ελέγχεται από δημόσιες αρχές με πλήρη ανεξαρτησία, που θα έχουν συγκεκριμένες αρμοδιότητες. Οι αρμοδιότητες όμως της ελληνικής Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων καλύπτουν πολύ ευρύτερο φάσμα από αυτό που ορίζει η κοινοτική οδηγία.

## ***9. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)***

### ***9.1 Η Οδηγία 115/2001***

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ή απλά Αρχή) έκρινε σκόπιμη την έκδοση της συγκεκριμένης οδηγίας, με την οποία ουσιαστικά προσπαθεί να ερμηνεύσει το νόμο 2472/1997 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, αλλά και το νόμο 2774/1999 για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, προσαρμόζοντας την ερμηνεία των παραπάνω νόμων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Για την έκδοση της συγκεκριμένης οδηγίας, η Αρχή έλαβε σοβαρά υπόψη της



τη σύσταση υπ' αριθμόν R (89) 2 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, αλλά και το έγγραφο εργασίας της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29.

Η οδηγία εκδόθηκε με σκοπό να καθοριστούν τα όρια εντός των οποίων ο εργοδότης δικαιούται να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησης. Η οδηγία δε θέτει νέους κανόνες δικαίου, αλλά όπως προαναφέρθηκε, προσπαθεί να προσαρμόσει τη νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασιακής σχέσης.

Η αρχή θεώρησε αρχικά σκόπιμο να διευκρινίσει κάποιες έννοιες που χρησιμοποιεί κατά κόρον στη συγκεκριμένη οδηγία:

- Ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, που εργάζονται υπό τον έλεγχο του εργοδότη και υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου. Ως εργαζόμενοι νοούνται επίσης και οι υποψήφιοι αλλά και οι πρώην εργαζόμενοι.
- Σχετικά με τον εργοδότη, η οδηγία απευθύνεται στον υπεύθυνο της επεξεργασίας ανεξάρτητα εάν αυτός ταυτίζεται με τον εργοδότη ή κάποιον προϊστάμενο.
- Ως έλεγχος και παρακολούθηση νοείται η επιτήρηση που γίνεται με τη χρήση μέσων παρακολούθησης όπως οι υπολογιστές, διάφορα κυκλώματα παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης, αλλά και η παρακολούθηση των επικοινωνιών ή των κινήσεων των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.
- Τέλος, σύμφωνα με την οδηγία, βιομετρικές μέθοδοι είναι οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται για να πιστοποιηθεί η ταυτότητα των εργαζομένων κυρίως μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους. Τέτοια χαρακτηριστικά είναι για παράδειγμα τα δακτυλικά αποτυπώματα, η κόρη του ματιού, τα χαρακτηριστικά του προσώπου και το DNA. Εκτός από αυτά όμως, οι βιομετρικές μέθοδοι περιλαμβάνουν και τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς, όπως της υπογραφής, της φωνής, αλλά και του τρόπου πληκτρολόγησης.

Στη συνέχεια αναφέρονται σημαντικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση της οδηγίας 115/2001.

### *9.1.1 Βασικές επισημάνσεις της Οδηγίας 115/2001*

Μία από τις σημαντικότερες παρατηρήσεις της Οδηγίας είναι ότι η Αρχή προϋποθέτει τη συγκατάθεση του εργαζομένου για τη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, όμως δεν μπορεί να είναι απολύτως βέβαιη εάν η συγκατάθεση είναι ελεύθερη ή όχι, λαμβάνοντας υπόψη την υποδεέστερη θέση του εργαζομένου. Ορίζει επίσης ότι αποφάσεις που αφορούν την αξιολόγηση του εργαζομένου δεν πρέπει να στηρίζονται αποκλειστικά και μόνο σε στοιχεία που προέκυψαν από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων γιατί αυτό θα μετέτρεπε τους εργαζόμενους σε «πληροφοριακά αντικείμενα» και θα προσέβαλλε την προσωπικότητά τους.

### *9.1.2 Παρακολούθηση τηλεφωνικών επικοινωνιών και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου*

Η Αρχή έχει δεχτεί πολλές καταγγελίες για τον έλεγχο των επικοινωνιών των εργαζομένων. Οι μορφές και η ένταση του ελέγχου ποικίλουν. Μπορεί να είναι απλός έλεγχος κόστους ή και διακρίβωση του περιεχομένου και της φύσης (επαγγελματικής ή ιδιωτικής) της επικοινωνίας. Οι εργαζόμενοι όμως πρέπει να ενημερώνονται εκ των προτέρων για το αν αποστέλλονται αναλυτικοί λογαριασμοί στον συνδρομητή για τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες τις οποίες χρησιμοποιούν στον χώρο εργασίας.

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

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

α) Αν η επιχείρηση έχει μία μόνο ηλεκτρονική διεύθυνση ή αν έχει περισσότερες οι οποίες όμως ανήκουν στα διάφορα τμήματα της εταιρείας, τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα πρόσβασης στα μηνύματα του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, εκτός αν κάποιο μήνυμα απευθύνεται προσωπικά προς ένα συγκεκριμένο εργαζόμενο.

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

### *9.1.3 Παρακολούθηση της περιήγησης στο διαδίκτυο*

Η Αρχή γνωρίζει πολλές περιπτώσεις επιχειρήσεων στις οποίες γίνεται καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι. Η παρακολούθηση της χρήσης του διαδικτύου επιτρέπεται μόνο εφόσον θεμελιώνεται σε ένα υπέρτερο έννομο συμφέρον του εργοδότη και αυτό γιατί η έρευνα των ιστοσελίδων που επισκέφτηκε ο εργαζόμενος μπορεί να αποκαλύψει προσωπικές του πεποιθήσεις και προτιμήσεις οι οποίες με τη σειρά τους πιθανόν αποτελέσουν αιτία διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Έννομο συμφέρον του εργοδότη μπορεί να συντρέχει όταν υπάρχει ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τη σύμβαση εργασίας ή από κανονισμούς της εργασίας, όπως για παράδειγμα επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο<sup>112</sup> ή παραβίαση της απαγόρευσης χρήσης του διαδικτύου. Ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις όμως απαγορεύεται όμως η γενική, συστηματική και προληπτική καταχώρηση δεδομένων σχετικών με την περιήγηση των εργαζομένων στο διαδίκτυο αφού παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας.

Βέβαια, όταν ο έλεγχος της χρήσης του διαδικτύου γίνεται αποκλειστικά με σκοπό τη μέτρηση του χρόνου σύνδεσης στο διαδίκτυο και χρήσης δικτυακών υπηρεσιών, δεν παραβιάζει την ιδιωτική ζωή των εργαζομένων και επομένως είναι επιτρεπτός

#### 9.1.4 Η απόφαση 61/2004

Το 2004 η Αρχή είχε την ευκαιρία να εφαρμόσει στην πράξη τις οδηγίες της σχετικά με τη χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο χώρο εργασίας και την περιήγηση των εργαζομένων στο διαδίκτυο. Η απόφαση 61/2004 αναφέρεται στην παρακολούθηση και επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών των εργαζομένων μιας επιχείρησης και λήφθηκε με αφορμή την ύπαρξη ενός πληροφοριακού συστήματος (του λογισμικού VNC) στη συγκεκριμένη εταιρεία, το οποίο έδινε τη δυνατότητα στο Τμήμα Πληροφορικής και Επικοινωνιών της εταιρείας αλλά και σε οποιονδήποτε τρίτο, που διέθετε τους κωδικούς πρόσβασης των υπολογιστών, όχι μόνον να βλέπει την οθόνη κάθε εργαζομένου και να έχει πρόσβαση στους αποθηκευτικούς χώρους του προσωπικού υπολογιστή του, αλλά και να παίρνει τον έλεγχο και να χειρίζεται τον προσωπικό υπολογιστή του εργαζομένου μέσω δικτύου (remote control).

Αφού η Αρχή εξέτασε την υπόθεση, δικαίωσε το σωματείο εργαζομένων της συγκεκριμένης εταιρείας και υποχρέωσε την ίδια, όπως και κάθε άλλη που χρησιμοποιούσε παρόμοιο λογισμικό για τα εξής:

α) Να παρέχει σαφή και κατανοητή ενημέρωση στους εργαζόμενους για τη χρήση του λογισμικού, όπως για παράδειγμα με την εμφάνιση μηνύματος κάθε φορά που ο εργαζόμενος ανοίγει τον υπολογιστή του.

β) Η χρήση του λογισμικού από τρίτο, εκτός του εργαζόμενου χρήστη, να γίνεται αποκλειστικά για την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης από απόσταση, αλλά συγχρόνως να είναι ελεγχόμενη από τον εργαζόμενο, ο οποίος για παράδειγμα θα έχει τη δυνατότητα αλλαγής του κωδικού πρόσβασης του υπολογιστή του.

γ) Σε κάθε περίπτωση πάντως, θα πρέπει να υπάρχει χώρος στον Η/Υ του εργαζόμενου στον οποίο δε θα επιτρέπεται η πρόσβαση τρίτων. Αυτό μπορεί να γίνει για παράδειγμα με το διαμερισμό του δίσκου.

δ) Τέλος, η Αρχή απαγορεύει την καταγραφή των ιστοσελίδων που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι για στατιστικούς λόγους, ενώ επιτρέπεται ο περιορισμός των ιστοσελίδων που μπορεί να επισκεφτεί ο εργαζόμενος, κυρίως μέσω της χρήσης προγραμμάτων- φίλτρων που περιορίζουν την πρόσβαση σε ορισμένες ιστοσελίδες, ώστε να μην είναι δυνατή η ιδιωτική χρήση του Διαδικτύου.

---

## 9.2 Χρήση βιομετρικών μεθόδων

Σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 (Μέρος Ε'), η Αρχή έκρινε ότι πολλές από τις βιομετρικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται σήμερα από επιχειρήσεις, αποτελούν σοβαρή παραβίαση της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας των υποκειμένων. Η χρήση τέτοιων μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την είσοδό τους στους χώρους της επιχείρησης, επιτρέπεται μόνο για λόγους ασφαλείας των χώρων εργασίας, όπως σε στρατιωτικές εγκαταστάσεις και εργαστήρια υψηλού κινδύνου και μόνο εφόσον δεν υπάρχει άλλος τρόπος για την επίτευξη αυτού του σκοπού. Επομένως ο υπεύθυνος επεξεργασίας προκειμένου να προβεί στη χρήση βιομετρικών μεθόδων, πρέπει να σταθμίζει κάθε φορά τους υπάρχοντες κινδύνους, την πιθανή ύπαρξη άλλων μεθόδων για την αντιμετώπισή τους και την παραβίαση της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων.

Σύμφωνα με έκθεση της Γαλλικής Ανεξάρτητης Αρχής για την επεξεργασία βιομετρικών δεδομένων, τα βιομετρικά συστήματα παρακολούθησης ενέχουν σημαντικούς κινδύνους για τον εργαζόμενο, αφού αφήνουν γενετικά ίχνη όπως το DNA και το δακτυλικό αποτύπωμα, τα οποία μπορεί να χρησιμοποιηθούν για άλλους σκοπούς από τον αρχικό και κυρίως για αστυνομικούς και δικαστικούς. Η Γαλλική Ανεξάρτητη Αρχή αποφάσισε ότι τα βιομετρικά δεδομένα πρέπει να συγκεντρώνονται σε φορητά μέσα αποθήκευσης τα οποία θα χρησιμοποιούνται μόνο από τους αντίστοιχους εργαζόμενους όταν χρησιμοποιούν το βιομετρικό σύστημα για να τους επιτραπεί η είσοδος στους χώρους εργασίας. Η αποθήκευση των βιομετρικών δεδομένων που αφήνουν ίχνη σε κεντρικές βάσεις θα επιτρέπεται κατ' εξαίρεση μόνο για λόγους ασφάλειας και εφόσον δεν θα υπάρχει άλλος τρόπος επίτευξης αυτού του σκοπού.

Στη συνέχεια αναφέρονται δύο πρόσφατες αποφάσεις της ελληνικής Αρχής σχετικά με τη λειτουργία βιομετρικού συστήματος στο χώρο εργασίας.

### 9.2.1 Απόφαση 62/2007

Η απόφαση αυτή αφορά μία φαρμακαποθήκη η οποία είχε εγκατεστημένο στους χώρους εργασίας, κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης με σαράντα οκτώ κάμερες σε λειτουργία και σύστημα έλεγχου εισόδου και εξόδου των εργαζομένων με τη μέθοδο του ελέγχου των δακτυλικών αποτυπωμάτων.

Μετά την καταγγελία, η εταιρεία παραδέχτηκε τη λειτουργία βιομετρικού

συστήματος για τον έλεγχο της εισόδου και εξόδου των εργαζομένων της, ενώ για το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης υποστήριξε ότι οι κάμερες είναι τοποθετημένες σε εξωτερικούς χώρους, στους χώρους των γραφείων, της αποθήκης, της προετοιμασίας των παραγγελιών και στους χώρους στάθμευσης και φόρτωσης των φορτηγών. Για τη χρήση των παραπάνω μέσων ισχυρίστηκε ότι οι φαρμακαποθήκες οφείλουν να διασφαλίζουν με κάθε μέσο την καλή φύλαξη και διακίνηση των φαρμάκων, λόγω της σπουδαιότητας των εν λόγω προϊόντων για τη δημόσια υγεία. Τέλος, σχετικά με τη λειτουργία του βιομετρικού συστήματος υποστήριξε ότι σε καμία περίπτωση δεν υπάρχει κεντρική βάση δεδομένων με βιομετρικά δεδομένα των εργαζομένων.

Η Αρχή, στον έλεγχο που διεξήγαγε στη συνέχεια στις εγκαταστάσεις της φαρμακαποθήκης, διαπίστωσε ότι κάμερες είναι τοποθετημένες και σε χώρους όπου εργάζονται υπάλληλοι αλλά δεν διακινούνται φάρμακα, όπως στο χώρο των τηλεφωνητριών και ότι το λογισμικό παρακολούθησης ήταν εγκατεστημένο στους προσωπικούς υπολογιστές του ιδιοκτήτη και του διευθυντή της εταιρείας. Διαπίστωσε επίσης ότι σχετικά με το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, η ενημέρωση των εργαζομένων ήταν ελλιπής, ενώ παρατήρησε ότι το σύστημα έλεγχου εισόδου και εξόδου των εργαζομένων με τη μέθοδο του ελέγχου των δακτυλικών αποτυπωμάτων είχε απεγκατασταθεί κατά τη διάρκεια του ελέγχου της Αρχής, σύμφωνα με την εταιρεία για να μεταφερθεί σε άλλο σημείο.

Η Αρχή αφού έλαβε υπόψη το Ν. 2472/1997, την κοινοτική οδηγία 95/46/EΚ και την οδηγία 115/2001, έκρινε παράνομη τη λειτουργία του βιομετρικού συστήματος και του κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης στους χώρους εργασίας και υποχρέωσε την εταιρεία να προβεί στις παρακάτω ενέργειες:

- α) Να απεγκαταστήσει το βιομετρικό σύστημα από το χώρο,
- β) να καταστρέψει αρχείο που κατείχε με βιομετρικά δεδομένα των εργαζομένων,
- γ) να αφαιρέσει συγκεκριμένες κάμερες,
- δ) να απεγκαταστήσει το λογισμικό παρακολούθησης από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές του ιδιοκτήτη και του διευθυντή της εταιρείας,
- ε) να ενημερώσει γραπτώς τους εργαζόμενους για τη λειτουργία του κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης,
- στ) και τέλος να ενημερώσει την Αρχή σχετικά με όλα τα παραπάνω.

Εκτός από τα προαναφερθέντα, η Αρχή επέβαλε και πρόστιμο στη συγκεκριμένη εταιρεία συνολικού ύψους 13.000 ευρώ για την παράνομη

λειτουργία του βιομετρικού συστήματος και του κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης στο χώρο εργασίας.

### *9.2.2 Απόφαση 50/2007*

Η συγκεκριμένη απόφαση αφορά την επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων με χρήση βιομετρικής μεθόδου που βασίζεται στη μέθοδο της γεωμετρίας του δακτύλου, σε μια εταιρεία που δραστηριοποιείται στον κλάδο των πλαστικών. Μετά την καταγγελία εργαζομένων, η εταιρεία ισχυρίστηκε ότι χρησιμοποιεί το βιομετρικό σύστημα αποκλειστικά και μόνο για τον έλεγχο της εισόδου και εξόδου των εργαζομένων από τις εγκαταστάσεις της και τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησής τους. Επίσης τόνισε ότι όλα τα στοιχεία που συλλέγει, αποθηκεύονται σε αρχείο που κρυπτογραφείται, ενώ δε συλλέγονται ούτε αποθηκεύονται δακτυλικά αποτυπώματα.

Η Αρχή αφού εξέτασε την υπόθεση, έκρινε ότι η επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων της για τον έλεγχο της εισόδου και της εξόδου τους από τις εγκαταστάσεις της και τον έλεγχο τήρησης του ωραρίου προσέλευσης και αποχώρησής τους, με τη βιομετρική μέθοδο της ανάλυσης της γεωμετρίας του δακτύλου, είναι παράνομη. Έτσι, διέταξε την εταιρεία να απεγκαταστήσει το βιομετρικό σύστημα, να καταστρέψει το αρχείο που είχε ήδη δημιουργήσει με τα δεδομένα των εργαζομένων της και ειδικά τα βιομετρικά στοιχεία, της επέβαλε πρόστιμο 1500 ευρώ και την προειδοποίησε να γνωστοποιεί στο μέλλον στην Αρχή οποιαδήποτε παρόμοια δραστηριότητα.

### *9.3 Χρήση κλειστών κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης και βιντεοσκόπησης*

Σύμφωνα με την οδηγία 115/2001 (Μέρος Ε'), γίνεται ευρεία χρήση τέτοιων συστημάτων στις επιχειρήσεις. Η χρήση τους όμως επιτρέπεται μόνο για λόγους ασφαλείας των χώρων εργασίας αλλά και προστασίας των παρευρισκομένων σε αυτούς, καθώς και των περιουσιακών αγαθών. Δεδομένα όμως που έχουν συλλεχθεί για τους παραπάνω σκοπούς δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Τα δεδομένα που θα συλλέγονται πρέπει να συνδέονται άμεσα με τη σχέση

απασχόλησης και να μην επεκτείνονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις επαφές των εργαζομένων. Η Αρχή προβλέπει όμως μέσα στην ίδια την επιχείρηση και την ύπαρξη χώρων που δεν θα παρακολουθούνται. Επίσης είναι απαραίτητο πάντα να ελέγχεται η ακρίβεια των δεδομένων γιατί πολλές φορές, για τεχνικούς κυρίως λόγους, αποδεικνύονται ανακριβή.

Πριν από την εγκατάσταση και χρήση τέτοιων μεθόδων παρακολούθησης, πρέπει να προηγείται ενημέρωση των εργαζομένων όχι μόνο για την εισαγωγή τους, αλλά και για τον σκοπό για τον οποίο απαιτούνται τα δεδομένα που θα συλλέγονται με τη χρήση αυτών των μεθόδων, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά τους και τους αποδέκτες των δεδομένων. Τα προσωπικά δεδομένα που προκύπτουν από τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του εργαζομένου, εάν αυτός δεν έχει προηγουμένως ενημερωθεί για την εισαγωγή των μεθόδων και την χρήση των δεδομένων αυτών.

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



## Συμπερασματικά

---

Οι τεχνολογικές μεταβολές αναμφισβήτητα έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον και στις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου. Σήμερα υπάρχουν πολλοί νόμοι που αφορούν στο ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων και οι οποίοι δεν είναι όλοι συμβατοί μεταξύ τους. Είναι όμως σίγουρο ότι η απόλυτη απαγόρευση της ιδιωτικής χρήσης του Διαδικτύου στο χώρο της εταιρείας, είναι πιθανότερο να επιφέρει τα αντίθετα αποτελέσματα από τα επιθυμητά. Είναι προτιμότερο να επιτρέπεται η χρήση του Διαδικτύου μέσα σε κάποια όρια και οι εργαζόμενοι να διαθέτουν εκτός από την υπηρεσιακή ηλεκτρονική διεύθυνση και προσωπική, στην οποία θα επιτρέπεται η πρόσβαση του εργοδότη μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αρμαμέντος/Σωτηρόπουλος, Προσωπικά δεδομένα – Ερμηνεία Ν. 2472/1997, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2005.
- Γέροντας Απόστολος, Η προστασία του πολίτη από την ηλεκτρονική επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, εκδ. Αντ. Σάκκουλας, 2002.
- Δασκαλάκης Δημοσθένης, Προλεγόμενα για την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις εκδόσεις Σάκκουλας, 2000.
- Θεοδόση Γ., Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, ΔΕΕ 2006.
- Ιγγλεζάκης Ι., Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας, ΔιΜΕΕ 2005.
- Ιγγλεζάκης Ι., Ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2003.
- Καΐσης Αθ./Παρασκευόπουλος Ν., Προστασία προσωπικών δεδομένων, 2001. Μήτρου Λ., Η Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα Κομοτηνή 1999.
- Μίχος Στάθης, Η Επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω Internet στο χώρο εργασίας, 2007.
- Μπάκου Δροσιά, Η σημασία των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας για τη συνδικαλιστική δράση, ΕΕργ. 2006.
- Νούσκαλης Γ., Ποινική προστασία προσωπικών δεδομένων, 2005.
- Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική, εργασία, εργατικό δίκαιο, εκδ. Αντ. Σάκκουλας 1987.
- Παπαϊωάννου Αθ., Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το Διαδίκτυο, εκδ. Αντ. Σάκκουλας 2006.
- Σωτηρόπουλος Βασίλης, Η συνταγματική προστασία των προσωπικών δεδομένων, εκδ. Σάκκουλας, 2006.
- Godfrey Bob, Electronic Work Monitoring: An Ethical Model, Conferences in Research and Practice in Information Technology, 2001.
- Overly Michael R., e-policy: How to develop computer, e-mail and internet guidelines to protect your company and its assets, 1999.
- Westin Alan, Privacy and Freedom, 1967.

## ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

[www.dpa.gr](http://www.dpa.gr)

[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

[www.ebusinessforum.gr](http://www.ebusinessforum.gr)

[www.go-online.gr](http://www.go-online.gr)

[www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)

[www.iccwbo.org](http://www.iccwbo.org)

<http://www.comscore.com>

<http://www.cerberian.com>

[www.privacyinternational.org](http://www.privacyinternational.org)

<http://www.butterworths.co.uk>

<http://assembly.coe.int>

<http://conventions.coe.int>

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

<http://ec.europa.eu>

<http://cm.coe.int>

<http://wcd.coe.int>

<http://www.ilo.org>

[www.informationcommissioner.gov.uk](http://www.informationcommissioner.gov.uk)