

2020

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΑΙΓΑΙΟΥ  
ΤΜΗΜΑ  
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ  
ΚΑΙ  
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ  
ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ  
ΕΛΕΝΗ

**[ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ  
ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ  
ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Ο  
ΓΚΠΔ – THE PROTECTION OF  
EMPLOYEES' DATA AND  
GDPR ]**

ΕΠΟΠΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΔΡ.ΛΙΛΙΑΝ ΜΗΤΡΟΥ

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

Οι εξελίξεις στην τεχνολογία προσφέρουν στους εργοδότες δυνατότητες και εργαλεία παρακολούθησης, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε πολλές εργασίες για πολλούς λόγους. Αυτό οδήγησε τους μελετητές να θέσουν σημαντικό αριθμό ερωτήσεων σχετικά με το τι είναι νόμιμο και παράνομο στις καθημερινές υποθέσεις μιας επιχείρησης. Αν και το διαδίκτυο έφερε οφέλη σε οργανισμούς και εργαζόμενους, δημιούργησε αρκετές προκλήσεις, ειδικά στην ασφάλεια και την ιδιωτικότητα . Ο χειρισμός αυτών των ζητημάτων και η διασφάλιση του απορρήτου στις εργασιακές σχέσεις, πρέπει να είναι θεμελιώδης προτεραιότητα.

Καταλαβαίνουμε ότι δημιουργείται ένα τεράστιο θέμα γύρω από την προστασία των προσωπικών πληροφοριών του ατόμου. Με τον όρο προσωπικές πληροφορίες εννοούμε είτε απλά δεδομένα που αφορούν το άτομο όπως ημερομηνία γέννησης αλλά και ευαίσθητα δεδομένα όπως σεξουαλικές προτιμήσεις θρησκευτικές πεποιθήσεις. Είναι πολύ λογικό τέτοια δεδομένα να μην δημοσιοποιηθούν πόσο μάλλον στο χώρο εργασίας που η αποκάλυψη τέτοιων στοιχείων μπορεί να προκαλέσει αρκετές ζημιές στο χώρο της δουλειάς ή ακόμα και την απόλυση του υποκειμένου.

Στη συγκεκριμένη εργασία θα διερευνηθεί το μετασχηματιστικό αποτέλεσμα που είχαν οι ανησυχίες σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής στο χώρο εργασίας, όσον αφορά το Διαδίκτυο, τις Τεχνολογίες και την Παρακολούθηση στον χώρο εργασίας και θα αναφερθεί το θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σήμερα.

## **ABSTRACT**

Advances in technology offer employers opportunities and monitoring tools that can be used in many jobs for many reasons. This has led scholars to ask a significant number of questions about what is legal and illegal in the day-to-day affairs of a business. Although the internet has brought benefits to organizations and employees, it has created several challenges, especially in security and privacy. Addressing these issues and ensuring confidentiality in employment relationships must be a fundamental priority. We understand that a huge issue is being created around the protection of a person's personal information. By personal information we mean either simple information about the person such as date of birth but also sensitive data such as sexual preferences and religious beliefs. It is very logical that such data should not be made public, especially in the workplace, where the disclosure of such

information may cause considerable damage to the workplace or even the dismissal of the subject. This paper will explore the transformative effect of privacy concerns in the workplace on the Internet, technologies and workplace surveillance, and report on the current institutional framework.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κ. Λίλιαν Μήτρου για την καθοδήγηση, την βοήθεια και την άμεση ανταπόκριση σε όλη την διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου για την στήριξη σε αυτή την δύσκολη προσπάθεια, για την υπομονή και την ανοχή που έδειξαν στις πολύωρες απουσίες μου και στις ατελείωτες ώρες διαβάσματος και την αγάπη τους.

# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.1. Σκοπός

### 1.2. Μεθοδολογία

## 2. ΠΩΣ Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΑΛΛΑΖΕΙ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 2.1. Εργασιακές σχέσεις στο νέο τεχνολογικό πλαίσιο

### 2.2. ΣΕΝΑΡΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

#### 2.2.1. Επεξεργασία κατά τη διαδικασία πρόσληψης

#### 2.2.2. Επεξεργασία που προκύπτει από έλεγχο κατά τη διάρκεια της εργασίας

#### 2.2.3. Επεξεργασία που προκύπτει από την παρακολούθηση στον χώρο εργασίας μέσω τπε

#### 2.2.4. Επεξεργασία που προκύπτει από την παρακολούθηση εκτός χώρου εργασίας μέσω τπε

#### 2.2.5. Επεξεργασία με τη χρήση συστημάτων βίντεο παρακολούθησης

#### 2.2.6. Επεξεργασία σχετικά με τα οχήματα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι

#### 2.2.7. Επεξεργασία που αφορά την κοινολόγηση δεδομένων εργαζομένων σε τρίτους

### 2.3. ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ

#### 2.3.1. Συμφέροντα των εργαζομένων που απειλούνται από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και από την επιτήρηση

#### 2.3.2. Συμφέροντα των εργοδοτών που εξυπηρετούνται από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και επιτήρηση των εργαζομένων

### 2.4. ΈΧΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ / ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

### 2.5. ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

### 2.6. ΣΤΑΘΜΙΣΗ ΑΝΤΙΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ

### 3. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

#### 3.1. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

#### 3.2. ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ / GDPR

#### 3.3. ΝΟΜΙΜΗ ΒΑΣΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

3.3.1. Υποχρέωση συμμόρφωσης προς το νόμο

3.3.2. Έννομα συμφέροντα και δικαιώματα εργοδότη

3.3.3. Συγκατάθεση του εργαζομένου

3.3.4. Σύμβαση εργασίας

3.3.5. Προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου

3.3.6. Γνωστοποίηση της επεξεργασίας:

3.3.7. Ζωτικό συμφέρον του εργαζόμενου

3.3.7.1. Κατευθυντήριες γραμμές για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της διαχείρισης του covid-19

3.4. ΑΡΘΡΟ 6

3.5. ΑΡΘΡΟ 9

3.6. ΑΡΘΡΟ 27 Ν.4624/19

3.7. ΑΡΘΡΟ 88

3.7.1. Άρθρο 88 σκέψη 155

3.8. ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

3.9. ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

3.9.1. Αρχή της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας

3.9.2. Αρχή του σκοπού

3.9.3. Αρχή της ελαχιστοποίησης

3.9.4. Αρχή ακρίβειας

3.9.5. Αρχή της χρονικά περιορισμένης διατήρησης των δεδομένων

3.9.6. Αρχή της ασφάλειας

3.9.7. Αρχή της λογοδοσίας

3.9.8. Αρχή αναλογικότητας

### 3.10. ΠΩΣ ΕΡΜΗΝΕΥΟΝΤΑΙ ΤΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ

3.10.1. Τι είναι η ομάδα εργασίας 29

3.10.1. Γνώμη 2/2017 της ομάδα εργασίας 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία

3.10.2. Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων

3.10.2.1. Οδηγία 115

3.10.2.2. ΕΔΔΑ - υπόθεση Barbulesku

### 3.11. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

3.11.1. Δικαιώματα εργαζομένου

3.11.1.1. Δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 12 γκπδ ) / η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζόμενου

3.11.1.2. Δικαίωμα διαγραφής / Δικαίωμα λήθης (άρθρο 17)

3.11.1.3. Δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 15)

3.11.1.4. Δικαίωμα διόρθωσης(άρθρο 16)

3.11.1.5. Δικαίωμα αντίρρησης

3.11.1.6. Δικαίωμα εναντίωσης στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και το profiling

3.11.1.7. Δικαίωμα περιορισμού επεξεργασίας (άρθρο 18)

3.11.2. Δικαιώματα εργοδότη

#### 4. ΧΡΗΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

4.1. Παρακολούθηση και πρόσβασης της επικοινωνίας των εργαζομένων

4.2. Πρόσβαση στον υπολογιστή και στον εξοπλισμό του εργαζόμενου

4.3. Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στον χώρο εργασίας

4.4. Βιομετρικά

4.5. Συστήματα γεωγραφικού εντοπισμού

#### 5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

5.1. Προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία προσωπικών τους δεδομένων κατά τη διαδικασία της πρόσληψης

5.2. Προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία προσωπικών τους δεδομένων κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης

5.3. Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης

#### 6. ΕΡΓΑΛΕΙΑ

6.1. Privacy by design / default (άρθρο 25 γκπδ)

6.2. Data Protection Impact Assessment (άρθρο 35)

6.3. Αρχή της λογοδοσίας (άρθρο 33-34)

6.4. Ενίσχυση ασφάλειας από επεξεργασία (άρθρο 32)

6.5. Αυστηρότερες κυρώσεις

#### 7. ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

#### 8. ΠΟΙΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

#### 9. ΚΥΡΩΣΕΙΣ

#### 10. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

#### 11. ΑΝΑΦΟΡΕΣ

## 2.ΠΩΣ Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΑΛΛΑΖΕΙ ΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σημερινή εποχή χαρακτηρίζεται από συνεχείς μεταβολές και κυρίως στο κομμάτι των τεχνολογιών. Αυτό επηρεάζει άμεσα και τις επιχειρήσεις οι οποίες βασίζονται στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών. Με την ένταξη τους στον επιχειρησιακό τομέα έχουν επιφέρει αλλαγές στο ποσό εργαζόμενων ποια μέσα χρησιμοποιούμε ποιες είναι οι αξίες του οργανισμού και πώς επικοινωνούμε καθώς και τις εργασιακές σχέσεις που αναπτύσσουμε στο περιβάλλον εργασίας μας. Κάποιες από τις νέες τεχνολογίες που έχουν εισβάλει στην επιχειρηματικότητα όπως το cloud, bigdata, mobile computing και άλλα προσπαθώ να κάνω τις διαδικασίες σε μία εταιρεία γρηγορότερες και ευκολότερες. Για να γίνει όμως με ασφάλεια εισαγωγή τους και η χρήση τους στους οργανισμούς θα πρέπει οι εταιρικοί ηγέτες να καταλάβουν πως λειτουργούν τις νέες τεχνολογίες τι κινδύνους επιφέρουν και να είναι έτοιμοι να τους αντιμετωπίσουν ή ακόμα και να τους προλάβουν (Murray 2015). Δεδομένου της εξάρτησης της τεχνολογίας με τον εργασιακό χώρο στον οποίο προστέθηκε υπάρχει ένα σημαντικό ζήτημα σχετικά με το πώς η τεχνολογία αλλάζει την εργασία στους οργανισμούς. υπάρχει μεγάλη ευθύνη όσον αφορά την κατανόηση των επιπτώσεων της τεχνολογίας στην εργασία και την εξάρτηση των ατόμων που τη χειρίζονται. Με την ψηφιακή επανάσταση έχουν καταργηθεί αρκετές θέσεις εργασίας όπως δακτυλογράφοι, τραπεζικά ταμεία, ταξιδιωτικά γραφεία. Ωστόσο δημιουργήθηκαν νέες θέσεις που βασίζονται σε πιο εξειδικευμένους εργαζόμενους και γνωστές της τεχνολογίας όπως προγραμματιστές υπολογιστών σχεδιαστές σελίδων. Για αυτό το λόγο δεν υπάρχει μείωση του συνολικού αριθμού θέσεων εργασίας στην πάροδο του χρόνου (Aepel 2015). Αντίθετα παρατηρείται αύξηση καθώς ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος να μάθει τις νέες δεξιότητες που αρμόζουν στη δουλειά του και οι επιχειρήσεις να δημιουργούν νέες θέσεις που βασίζονται στις νέες τεχνολογίες (Bessen 2015). Η έννοια του απορρήτου αναφέρεται στην προστασία της ιδιωτικής ζωής του ατόμου και στην ανησυχία του για την απόκτηση και χρήση των προσωπικών του δεδομένων. Η ευκολία χρήσης που παρέχει το ίντερνετ είναι ένας λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι αγνοούν την σημαντικότητα το απόρρητο τους. Αν και είναι μία τάση που βελτιώνει την ποιότητα ζωής αφήνει όμως αμφιβολίες για το αν ο χρήστης γνωρίζει ότι παραβιάζονται μέσω του διαδικτύου προσωπικές του πληροφορίες. ως προσωπικές πληροφορίες χαρακτηρίζονται εκείνες που σχετίζονται με ένα άτομο και μπορούν να το ταυτοποιήσουν. Συχνά οι χρήστες ανησυχούν για τον άμεσο κίνδυνο που μπορεί να διατρέχουν την αποκάλυψη προσωπικών πληροφοριών. Η ανησυχία όμως αυτή πηγάζει από τη συλλογή αποθήκευση και χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Με την ανάπτυξη



των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών αναπτύσσεται ταυτόχρονα και ο κίνδυνος που επιφέρουν όσο αφορά την ασφάλεια του απορρήτου του εργαζόμενου. Ένας χρήστης τους ο οποίος μπορεί να μη γνωρίζει αν η υπηρεσία που παρέχεται είναι ασφαλής δεν μπορεί να αντιληφθεί αυτόματα τον κίνδυνο που μπορεί να έχουν τα δεδομένα προσωπικού του χαρακτήρα. Υπάρχουν όμως προγράμματα προστασίας τα οποία διατηρούν ασφαλή τα προσωπικά δεδομένα του χρήστη.

## **2.1. Εργασιακές σχέσεις στο νέο τεχνολογικό πλαίσιο**

Οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν μια πιο ποικίλη και διεισδυτική παρακολούθηση και επιτήρηση στο χώρο εργασίας. Αυτή η παρακολούθηση γίνεται όλο και περισσότερο αλληλένδετη με την παρακολούθηση, την αξιολόγηση των επιδόσεων και τη διαχείριση. Τα εργαλεία παρακολούθησης και οι νέες τεχνολογίες, συλλέγουν νέα είδη δεδομένων σχετικά με τους εργαζόμενους, επιτρέποντας τον προσδιορισμό δραστηριοτήτων ή προσωπικών ιδιοτήτων που μπορεί να μην ήταν γνωστά μέχρι τώρα σε ένα δεδομένο χώρο εργασίας. Επιπλέον, η παρακολούθηση και η επιτήρηση στο χώρο εργασίας μπορούν να τροφοδοτούν αυτόματα τη λήψη αποφάσεων και ενημέρωση προβλέψεων σχετικά με τις μελλοντικές συμπεριφορές των εργαζομένων, τις δεξιότητές τους ή να αξιολογούν την ικανότητά τους για μια συγκεκριμένη εργασία. Η παρακολούθηση και η επιτήρηση μπορούν να διαφοροποιήσουν τη δυναμική μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς μπορεί να υπάρξει ανισορροπία στην πρόσβαση στα δεδομένα των εργαζομένων η οποία να επιφέρει αλλαγή της διαπραγματευτικής δύναμης. Καθώς ο εργοδότης αποκτά μεγαλύτερο έλεγχο , αποκτά και περισσότερες ευκαιρίες επηρεασμού συμπεριφορών των εργαζομένων (Μήτρου, 2017).

Οι μηχανισμοί επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στο χώρο εργασίας μπορεί να μην είναι αρεστοί στους εργαζόμενους. Είναι πιο πιθανό να γίνουν ανεκτοί, καθώς ο χώρος εργασίας είναι ένα περιβάλλον, όπου το απόρρητο ενός ατόμου είναι πιθανό να μειωθεί σημαντικά και να ενταχθεί μέσα στις σχέσεις εργασίας. Οι μηχανισμοί της τεχνολογίας δίνουν την δυνατότητα εισβολής των εργοδοτών στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων τους και έξω από το χώρο εργασίας. Επομένως ποιο δικαίωμα έχει ένας εργοδότης να γνωρίζει πληροφορίες για έναν εργαζόμενο, ειδικά όταν αυτές αφορούν τη ζωή του εκτός του χώρου εργασίας, καθώς η τεχνολογία επιτρέπει παρεμβάσεις του εργοδότη στην οικιακή και δημόσια σφαίρα του εργαζόμενου; (Μήτρου, 2017)

Η προσέγγιση που υιοθετεί ο νόμος ή οι ρυθμιστικές αρχές σε τέτοια ζητήματα φαίνεται συχνά να αντικατοπτρίζει αυτές τις αντιλήψεις - ότι ένα άτομο έχει ελάχιστη ή καθόλου προσδοκία για προστασία της ιδιωτικής ζωής στο χώρο εργασίας - αλλά ότι επιχειρεί από τους εργοδότες να αποκτήσουν πληροφορίες σχετικά τον εργαζόμενο και να ασκήσουν έλεγχο ακόμα και στις δραστηριότητες εκτός του χώρου εργασίας. Κάτι τέτοιο πρέπει να υπόκειται σε πολύ μεγαλύτερο νομικό έλεγχο (Τσόλιας, 2017).

Η παρακολούθηση του εργαζομένου, δημιουργεί άγχος, φόβο και αναστολή στην έκφρασή της άποψής του, καθώς γνωρίζει ότι κάθε πράξη του, άποψή του, ή ακόμα και προτίμησή του, καταγράφεται, και μπορεί να χρησιμοποιηθούν σε βάρος της επαγγελματικής του εξέλιξης. Οι πληροφορίες που συγκεντρώνει ο εργοδότης μπορεί να μην αντιπροσωπεύουν την πραγματική του εικόνα, αλλά να αποτελούν απλή καταγραφή ηλεκτρονικών μέσων. Η χρήση αυτών των τεχνολογικών μέσων, δημιουργεί ένα κλίμα συστηματικής παρακολούθησης, που δεν συνδέεται στο τέλος με την εργασία, αλλά με έφοδο στην προσωπική ζωή και την αξιοπρέπεια (Mitrou&Karyda, 2009).

## **2.2. ΣΕΝΑΡΙΑ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Σε αυτό το κεφάλαιο παραθέτονται κάποια σενάρια επεξεργασίας δεδομένων στην εργασία με υψηλό κίνδυνο για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Εξετάζεται κατά πόσο επεξεργασία είναι απαραίτητη και νόμιμη είναι δίκαιο για τον εργαζόμενο και διαφανή.

### **2.2.1. Επεξεργασία κατά τη διαδικασία πρόσληψης**

Οι εργοδότες πιστεύουν ότι μπορούν να εξετάζουν το προφίλ του εργαζόμενου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που πρόκειται να προσληφθεί με τη δικαιολογία ότι είναι δημόσιες πληροφορίες. Για τη συγκεκριμένη επεξεργασία απαιτείται νομική βάση όπως για παράδειγμα το έννομο συμφέρον. Μία ένδειξη για τη νομιμότητα αυτής της διαδικασίας θα μπορούσε να είναι ο έλεγχος του εργοδότη σε προφίλ κοινωνικής δικτύωσης το οποίο αφορά επαγγελματικούς σκοπούς. Η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων πρέπει να είναι ανάλογη με τα στοιχεία που απαιτούνται στην αίτηση που υποβάλλεται για τη θέση εργασίας. το

υποκείμενο έχει το δικαίωμα να ενημερώνεται για οποιαδήποτε επεξεργασία γίνεται στα δεδομένα του πριν συμμετάσχει στην πρόσληψη.

### **2.2.2. Επεξεργασία που προκύπτει από έλεγχο κατά τη διάρκεια της εργασίας**

Ο εργοδότης μέσω τεχνολογίας μπορεί να συλλέγει πληροφορίες που υπάρχουν στα προφίλ των εργαζομένων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όπως για παράδειγμα συλλογή πληροφοριών σχετικά με απόψεις συνήθειες κίνησης ακόμα και ευαίσθητα δεδομένα. Ο έλεγχος των προφίλ των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας δεν πρέπει να υφίσταται. Οι εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν να ζητήσουν από τον υποψήφιο για μία θέση εργασίας πρόσβαση σε πληροφορίες που τις μοιράζεται με άλλους σε αυτά τα μέσα.

Όπως επίσης δεν πρέπει να χρησιμοποιούν προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που τους δίνει ο εργοδότης τους αλλά να διατηρούν την επιλογή τους να έχουν ένα προφίλ που αφορά αυτούς το οποίο δεν σχετίζεται με εργασιακού σκοπούς.

### **2.2.3. Επεξεργασία που προκύπτει από την παρακολούθηση στον χώρο εργασίας μέσω τπε**

Το 2002 η ομάδα 29 απαρίθμησε κάποια συμπεράσματα σχετικά με την παρακολούθηση του e-mail και τη χρήση διαδικτύου στους χώρους εργασίας. Η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει επιφέρει νέους τρόπους παρακολούθησης οι οποίοι είναι πιθανόν πιο παρεμβατικοί . Κάποιες τέτοιες τεχνολογίες μπορούν να θεωρηθούν - DLP εργαλείο πρόληψης απώλειας δεδομένων παρακολουθώντας τις εξερχόμενες επικοινωνίες με σκοπό τον εντοπισμό παραβιάσεων στα δεδομένα. - έλεγχος πακέτων παρακολούθηση ασφάλεια επιπέδου μεταφοράς (TLS) πρόληψη απώλειας δεδομένων - εφαρμογές που περιλαμβάνουν την καταγραφή πρόσβασης του εργαζόμενου τους συστήματα του εργοδότη. - παρακολούθηση συσκευών που έχουν δοθεί από τους εργάζονται στους εργαζόμενους στο περιβάλλον της εργασίας τους.

Πολύ πιθανό ο εργοδότης να εφαρμόσει κάποιες μεθόδους ασφαλείας που δίνουν τη δυνατότητα να παρακολουθούνται οι τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται στο χώρο εργασίας και όχι αποκλειστικά μόνο το email και η πρόσβαση σε ιστότοπους.

### Παράδειγμα

Ο εργοδότης χρησιμοποιεί την τεχνική TLS για την ασφάλεια σε επίπεδο μεταφοράς παρακολουθώντας την ασφαλή κυκλοφορία των δεδομένων με σκοπό την ανίχνευση τυχόν κακόβουλων επιθέσεων. Αν και χρησιμοποιούνται στα πακέτα πρωτόκολλο κρυπτογράφησης και αποκρυπτογράφησης το tls από τη ροή δεδομένων αναλύοντας το περιεχόμενο για σκοπούς ασφαλείας και έπειτα την κρυπτογραφία εκ νέου. Αν και ο εργοδότης στηρίζει τη χρήση του στο έννομο συμφέρον του, θύγετε ωστόσο το δικαίωμα του απορρήτου των επικοινωνιών που έχει ο εργαζόμενος. Θα πρέπει να υπάρχουν κάποιες ρυθμίσεις όσο αφορά την παρακολούθηση της κυκλοφορίας των πακέτων και να μην γίνεται αναλυτική καταγραφή των μονοπατιών που έχει ακολουθήσει ο εργαζόμενος. Μία εναλλακτική θα ήταν να καθοδηγούνται οι εργαζόμενοι και να έχουν πρόσβαση στο δίκτυο ώστε να προσαρμόζουν και αυτή ανάλογα τη συμπεριφορά τους πάνω στο δίκτυο πληροφορικής που χρησιμοποιούν από την εταιρεία προς ιδιωτική τους χρήση.

Έτσι ο εργοδότης θα πρέπει να είναι σε θέση να εξετάζει την αναλογικότητα των μέτρων που εφαρμόζει και να ενημερώνει τους εργαζόμενους σχετικά με τις πολιτικές χρήσεις του δικτύου και του εξοπλισμού της εταιρείας.

## **2.2.4. Επεξεργασία που προκύπτει από την παρακολούθηση εκτός χώρου εργασίας μέσω τπε**

Η χρήση τεχνολογιών και εκτός χώρου εργασίας έχει αυξηθεί με την ανάπτυξη πολιτικών εργασίας στο σπίτι όπως τηλεργασία. Οι δυνατότητες που δίνουν νέες τεχνολογίες μπορούν να αποτελέσουν κίνδυνο για την ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου καθώς η παρακολούθηση του

ξεφεύγει από τα όρια της εργασίας και εντάσσεται ακόμα και στην ιδιωτική σφαίρα των εργαζομένων οι οποίοι χρησιμοποιούν εξοπλισμό της εταιρείας.

#### Παράδειγμα παρακολούθησης μέσω τηλεργασίας.

Αν και η δουλειά από το σπίτι έχει διακριτά όρια μεταξύ χώρο εργασίας και οικίας η τηλεργασία παρουσιάζει και κάποιους κινδύνους. Αν και δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης σε δίκτυο και συστήματα της εταιρείας ο εργαζόμενος τα χρησιμοποιεί από μακριά και δεν δεσμεύεται με κάποια μέτρα ασφαλείας που μπορεί να υπάρχουν στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Αντίστοιχα ο εργοδότης για αυτό ακριβώς τον λόγο δικαιολογεί την χρήση λογισμικού που μπορεί να καταγραφεί τις κινήσεις πληκτρολογίου και ποντικιού ελέγχοντας έτσι την πρόσβαση του εργαζόμενου στο δίκτυο.

#### Φορητές συσκευές παράδειγμα

Μία εταιρεία προσφέρει ως δώρο στους εργαζόμενους συσκευές που μετρούν τον αριθμό βημάτων τους καρδιακούς παλμούς το χρόνο του ύπνου. Αυτά τα δεδομένα καθώς ο είναι ευαίσθητα δεδομένα υγείας πρέπει μόνο να ελέγχονται από τον εργαζόμενο και όχι από τον εργοδότη. Καθώς υπάρχει η δυνατότητα επεξεργασίας των δεδομένων των εργαζομένων ο εργοδότης κατά την επιλογή της συγκεκριμένης συσκευής θα πρέπει να αξιολογεί την πολιτική απορρήτου της συσκευής και του πάροχου των υπηρεσιών ώστε να αποφύγει την παράνομη επεξεργασία των δεδομένων υγείας των εργαζομένων.

### **2.2.5. Επεξεργασία με τη χρήση συστημάτων βίντεο παρακολούθησης**

Η βίντεο παρακολούθηση και η βιντεοεπιτήρηση παρουσιάζει κάποια ζητήματα για την ιδιωτικότητα των εργαζομένων όπως για παράδειγμα η συνεχής καταγραφή τους. Πλέον με τη βοήθεια της τεχνολογίας γίνεται πιο εύκολη η συλλογή δεδομένων στον εργασιακό χώρο π.χ. μέσω smartphones και η ανάλυση του περιεχομένου των βίντεο είναι αρκετά υψηλή.

Έτσι ο εργοδότης μπορεί ακόμα να καταλάβει και τις εκφράσεις του προσώπου του εργαζόμενου. αυτό το γεγονός όμως είναι δυσανάλογο σε σχέση με τα δικαιώματα της ελευθερίας των εργαζομένων.

## **2.2.6. Επεξεργασία σχετικά με τα οχήματα που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι**

Οι εργαζόμενοι συχνά χρησιμοποιούν εταιρικά οχήματα. Ο εργοδότης μπορεί να έχει εγκαταστήσει τεχνολογία εντοπισμού στα οχήματα του. Θα πρέπει να αποδείξει ότι αυτό το έκανε προς συμμόρφωση για νόμους που αφορούν εταιρικές υποχρεώσεις όπως για παράδειγμα διασφάλιση της ασφάλειας των εργαζομένων που οδηγούν τα οχήματα. Ωστόσο η συλλογή δεδομένων θέσεων και κινήσεων πρέπει να αξιολογείται όσο αφορά το πόσο η επεξεργασία τους είναι νόμιμη και αναγκαία καθώς ταυτόχρονα πρέπει να είναι σύμφωνη με τις αρχές . Ο εργοδότης θα πρέπει να ενημερώνει τους εργαζομένους για τα συστήματα . Ο εργοδότης επίσης θα πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τα συστήματα εντοπισμού που υπάρχουν στο όχημα και αντίστοιχα ο εργαζόμενος θα μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να απενεργοποιεί το συγκεκριμένο σύστημα.

Όπως αναφέρεται στη Γνώμη 13/2011 σχετικά με τις υπηρεσίες εντοπισμού γεωγραφικής θέσης που παρέχονται μέσω έξυπνων κινητών συσκευών της ΟΕ29: «Οι συσκευές εντοπισμού της θέσης οχημάτων δεν λειτουργούν ως συσκευές παρακολούθησης του προσωπικού. Σκοπός τους είναι να εντοπίζουν ή να παρακολουθούν τη θέση των οχημάτων στα οποία είναι εγκατεστημένες. Οι εργοδότες δεν θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις συσκευές για τον εντοπισμό ή την παρακολούθηση της συμπεριφοράς ή της θέσης οδηγών ή άλλων μελών του προσωπικού, με τη χρήση για παράδειγμα της δυνατότητας αποστολής ειδοποιήσεων σε περίπτωση ανάπτυξης υπερβολικής ταχύτητας.»

### **2.2.7. Επεξεργασία που αφορά την κοινολόγηση δεδομένων εργαζομένων σε τρίτους**

Οι εργοδότες προκειμένου να διασφαλίσουν την αξιόπιστη παροχή υπηρεσιών στους πελάτες τους μπορούν να μεταφέρουν περιεχόμενα της υπηρεσίας που αφορούν όμως τον εργαζόμενο για παράδειγμα φωτογραφία του εργαζομένου. Ο εργαζόμενος δεν μπορεί να δώσει τη συγκατάθεσή του στην επεξεργασία το δεδομένο προσωπικό του χαρακτήρα. Ο εργοδότης δεν έχει νομική βάση σε κάτι τέτοιο.

#### Παράδειγμα

Μία εταιρεία ταχυδρομικών αποστολών έστειλαν στους πελάτες ένα σύνδεσμο με το όνομα και την τοποθεσία του εργαζόμενου καθώς ταυτόχρονα και μία φωτογραφία. Η εταιρεία υπέθεσε ότι αυτό που έκανε ήταν νόμιμο γιατί ήθελε να δώσει τη δυνατότητα στον καταναλωτή να ελέγχει αν ο εργαζόμενος που του παρέδιδε το πακέτο ήταν τόσο στο πρόσωπο. Ωστόσο κάτι τέτοιο δεν είναι απαραίτητο να παρέχεται στους πελάτες και εφόσον δεν υπάρχει νόμιμη βάση για την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων δεν επιτράπηκε στην εταιρεία να παρέχει τα συγκεκριμένα στοιχεία προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στους πελάτες της.

## **2.3. ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΑ**

### **2.3.1. Συμφέροντα των εργαζομένων που απειλούνται από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και από την επιτήρηση**

Ο εργοδότης συλλέγει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένων του όχι μόνο αυτά που αφορούν την εργασιακή σχέση με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να γεμίζει με φόβο και ανασφάλεια. Και αυτό γιατί τα συγκεκριμένα δεδομένα μπορούν να χρησιμοποιηθούν εναντίον του εργαζόμενου από τον εργοδότη και για αυτό ακριβώς το λόγο προσπαθεί να έχει μία καλή σχέση με τον ανώτερο του έτσι ώστε να μην χρησιμοποιηθούν εναντίον του τα προσωπικά του στοιχεία. Καταπατάται η αξιοπρέπεια, η προσωπικότητα και ελευθερία του εργαζόμενου από την σχέση εξάρτησης που έχει με τον εργοδότη του ο οποίος διεισδύει στην προσωπική του ζωή πράγμα που συνιστά σοβαρή παρέμβαση στην σφαίρα Ελευθερίας που έχει το άτομο και προστατεύεται από το άρθρο 5 του συντάγματος αλλά και από το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ. Με την χρήση της τεχνολογίας στον χώρο εργασίας μπορεί να αποκαλυφθούν και δεδομένα του εργαζόμενου στον εργοδότη του που δεν θέλει να γνωρίζει για παράδειγμα τις σεξουαλικές του προτιμήσεις ή τις θρησκευτικές του πεποιθήσεις. Γνωρίζοντας τα παραπάνω ο εργοδότης έχει το τον έλεγχο στην εργασιακή σχέση και μπορεί να πιέζει τον εργαζόμενο να παραβιάσει τα δικαιώματά του στο χώρο εργασίας του. Στις μέρες μας σε αρκετές περιπτώσεις τα όρια μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής χρήσης του διαδικτύου είναι δυσδιάκριτα. Αρκετοί από τους εργοδότες ελέγχουν το διαδίκτυο και τα ηλεκτρονικά μηνύματα των εργαζομένων ακόμα και σε θέματα που δεν αφορούν άμεσα την εργασία τους. τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη δεν αρκούν για να δώσουν σε αυτόν απεριόριστη εξουσία όσον αφορά την παρακολούθηση των εργαζομένων του.

Λόγοι που οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν την επιτήρηση και την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων:

- Η επιτήρηση και η επεξεργασία χωρίς την συγκατάθεση είναι παράνομη
- Αποτρέπει τους εργαζομένους να εργασθούν για τον συγκεκριμένο εργοδότη
- Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη στην εργασιακή σχέση



- Το περιβάλλον που επιτηρείται δεν είναι «υγιές» για τους εργαζόμενους
- Τα τεχνικά μέσα επιτήρησης κάνουν λάθη και οδηγούν σε λανθασμένα συμπεράσματα
- Είναι ανήθικο
- Δίνει υπερβολική εξουσία στον εργοδότη

### **2.3.2. Συμφέροντα των εργοδοτών που εξυπηρετούνται από την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και επιτήρηση των εργαζομένων**

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα στην προστασία της περιουσίας του και την οργάνωση της επιχείρησης του όπως αυτός επιθυμεί σύμφωνα όμως με την ισχύουσα νομοθεσία (άρθρο 5 παράγραφος 1 του συντάγματος οικονομική Ελευθερία και άρθρο 17 δικαίωμα της ιδιοκτησίας). Για να πετύχουν αυτό οι εργοδότες χρησιμοποιούν κάποια επιχειρήματα τα οποία όμως κάποιες φορές τηρούν μία λογική και νόμιμη οδό ωστόσο κάποιες άλλες υπερβαίνουν τα όρια παρεμβαίνοντας στο ιδιωτικό περιβάλλον του εργαζόμενου. Κάποιοι λόγοι για τους οποίους οι εργοδότες επιτηρούν τον εργαζόμενο και επεξεργάζονται τα δεδομένα του είναι:

- Η ασφάλεια των χώρων εργασίας και των υλικών αγαθών
- Η ασφάλεια των εργαζομένων (ειδικά σε τράπεζες, κοσμηματοπωλεία κ.α.)
- Η τήρηση των εντολών του διευθυντικού δικαιώματος
- Η διασφάλιση της ορθής λειτουργίας της επιχείρησης και της διαδικασίας παραγωγής
- Η διασφάλιση της ποιότητας των προϊόντων ή υπηρεσιών και η ανατροφοδότηση των εργαζομένων
- Η προστασία της επιχείρησης από δολιοφθορές
- Η διάρρευση επιχειρηματικών απορρήτων

- Η παράνομη χρήση του διαδικτύου (παραβίαση πνευματικών δικαιωμάτων, «κατέβασμα» και χρήση παράνομου λογισμικού, συμμετοχή σε απαγορευμένες δραστηριότητες)
- Η δολιοφθορά ηλεκτρονικών προγραμμάτων
- Η προστασία της υγείας και ασφάλειας τρίτων που μπορεί να απειλούνται από εργαζόμενο (π.χ. βρεφονηπιοκόμος που πάσχει από σχιζοφρένεια)
- Η προστασία από το περιβάλλον εργασίας (ακτινοβολία, αιωρούμενα σωματίδια)
- Ο μιμητισμός, επειδή το πράττουν και οι άλλες επιχειρήσεις
- Η χαμένη παραγωγικότητα
- Η ασφάλεια των πληροφοριακών συστημάτων από ιούς, όταν επισκέπτονται οι εργαζόμενοι «ύποπτες» ιστοσελίδες
- Τα μηνύματα που στέλνονται από εταιρικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο μπορεί να δημιουργούν υποχρέωση έναντι τρίτων
- Η αξιολόγηση της ποιότητας των ηλεκτρονικών μηνυμάτων των εργαζομένων προς τους πελάτες της επιχείρησης και τέλος
- Η επιθυμία των εργοδοτών να γνωρίζουν(Δούκα Β., Η προστασία των..., 2011, σελ. 24-26, Μίχος Σ., Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας, 2007 σελ.18-23)

## **2.4.ΕΧΟΥ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ/ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Οι πιο παραδοσιακές μορφές επεξεργασίας δεδομένων ήταν η καταβολή μισθού, αναρρωτικές άδειες κλπ. Η τεχνολογική εξέλιξη έχει επιφέρει στο χώρο της εργασίας μία αναδιαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων οι οποίες βασίζονται στην συλλογή και επεξεργασία προσωπικών πληροφοριών. Η ανάπτυξη συστημάτων διαχείρισης προσωπικού και πόρου καθώς και η γνώση του προφίλ των εργαζομένων ενισχύουν την επεξεργασία προσωπικών στοιχείων. Η παρακολούθηση των εργαζομένων μέσω υπολογιστών δικτύων οι βιομετρικές μέθοδοι είναι κάποιες από τις τεχνολογικές εξελίξεις οι οποίες έχουν συμβάλει

στο περιβάλλον της εργασίας και έχουν δώσει τη δυνατότητα στον εργοδότη ασκεί έλεγχο πάνω στον εργαζόμενο.

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων συμβαδίζει με το έννομο συμφέρον του εργοδότη ο οποίος συχνά χρησιμοποιεί ως δικαιολογητική βάση την ασφάλεια προσώπων αγαθών και μέσων της εταιρείας του. Τέτοιοι σκοποί όμως θίγουν το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της προστασίας προσωπικών δεδομένων. Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα δεν σημαίνει ότι στους εργασιακούς χώρους δεν έχει ισχύ. Η εξέλιξη των τεχνολογιών βοηθά στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων και η χρήση της από τους εργοδότες προσβάλλει τα ατομικά δικαιώματα των εργαζομένων. Το δικαίωμα της εξουσίας που έχει ο εργοδότης τον συνεπήρε σχετικά με τις σχέσεις του που μπορεί να έχει με τους εργαζόμενους εργαζόμενους του. Πρέπει όμως αντί να υπάρχει ανισότητα μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ο υπεύθυνος επεξεργασίας να έχει την υποχρέωση προστασίας των προσωπικών στοιχείων των υποκειμένων στις μέρες μας η δυνατότητα που έχει ο εργοδότης να επεξεργάζεται τα δεδομένα των εργαζομένων διευρύνει τις ευκαιρίες του να τους ελέγξει να τους επηρεάσει τη συμπεριφορά τους με αποτέλεσμα να είναι όλο και περισσότερο εξαρτημένη από τις αποφάσεις των εργοδοτών.

## **2.5.ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Οι σύγχρονες τεχνολογίες προσφέρουν τη δυνατότητα παρακολούθησης σε διάφορους χώρους με πολλά μέσα όπως tablet, smartphones, smartwatches, υπολογιστές, οχήματα. Πρέπει όμως να υπάρχει μεγάλη προσοχή μεταξύ του έννομου συμφέροντος του εργοδότη ο οποίος επιθυμεί να βελτιώσει την οργάνωση και την αποδοτικότητα της επιχείρησης αλλά και να προστατέψει ταυτόχρονα τα περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας του με την υπερβολική παρακολούθηση των εργαζομένων και την μη διάφανη επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων. Οι τεχνολογίες παρακολούθησης μπορούν επίσης να παρέχουν στα δικαιώματα των εργαζομένων. Για παράδειγμα οι εργαζόμενοι μπορεί και να μη γνωρίζουν ποια προσωπικά στοιχεία τους συλλέγονται, επεξεργάζονται και για ποιο σκοπό ενώ ταυτόχρονα είναι πολύ πιθανό να μην γνωρίζουν ότι παρακολουθούνται και με ποιο τεχνολογικό μέσο. Η πίεση που ασκείται από την καθημερινή τους παρακολούθηση και από την παρακολούθηση των επικοινωνιών τους προκαλεί άγχος επηρεάζοντας τον τρόπο συμπεριφοράς τους και τις αποφάσεις τους αφού άλλα έρχονται με άμεσο τρόπο από τον εργοδότη με αποτέλεσμα να

μειώνεται η αποδοτικότητα τους στη δουλειά. Ένας επιπλέον κίνδυνος είναι η αύξηση του όγκου των δεδομένων στο εργασιακό περιβάλλον και η συλλογή αυτών μέσω συστημάτων για παράδειγμα συστήματα που συλλέγουν δεδομένα θέσεις μέσω wi-fi. Τα πολλά δεδομένα που υπάρχουν σε μία επιχείρηση είναι δύσκολο να επεξεργαστούν σωστά καθώς μέσα από αυτή την διαδικασία μπορούν να αλλοιωθούν, για παράδειγμα η συλλογή δεδομένων από συστήματα εντοπισμού γεωγραφικής θέσης μέσω wifi με σκοπό τον έλεγχο των κινήσεων των εργαζομένων. Αυτός ο συνεχής έλεγχος παραβίαζε τα δικαιώματα των εργαζομένων και την ιδιωτικότητά τους παρεμποδίζοντας την ανάγκη για ασφάλεια στην προσωπική τους ζωή. Ένα ακόμα αρνητικό αποτέλεσμα που έχουν οι τεχνολογίες παρακολούθησης είναι η αλλοίωση των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών εργαζομένων. περιορίζεται η επιθυμία του εργαζόμενου να ενημερώσει για τυχόν παρατυπίες τον εργοδότη ήταν να πει τη γνώμη του σε μία κατάσταση. Λειτουργεί καθημερινά με έναν φόβο έχοντας υπόψιν του ότι δεν πρέπει να παρεκκλίνει από τον στόχο της εργασίας κάνοντας το παραμικρό λάθος καθώς όλες του οι κινήσεις παρακολουθείται από τον εργοδότη.

## **2.6.ΣΤΑΘΜΙΣΗ ΑΝΤΙΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ**

Τα αντικρουόμενα συμφέροντα αναφέρονται στο δικαίωμα του εργοδότη για πληροφόρηση, δηλαδή την συλλογή των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και στο δικαίωμα της διασφάλισης και προστασίας των δεδομένων των εργαζομένων. Για να είναι η επεξεργασία νόμιμη και θεμιτή και από τα δύο μέρη οφείλει να βασίζεται στις αρχές της αιτιότητας ή του σκοπού και της αναλογικότητας. Το δικαίωμα του εργοδότη για την συλλογή των προσωπικών δεδομένων επιτρέπεται για τους σκοπούς που συνδέονται με την σχέση εργασίας και την οργάνωσή της, επίσης πρέπει να διενεργείται με τρόπο ώστε να υπάρχει η μικρότερη δυνατή παρέμβαση στην προσωπική ζωή του εργαζομένου( Θεοδόσης Γ., Βασικές αρχές προστασίας... σελ.597)

Στην σημερινή εποχή με την αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας και τα εξελιγμένα τεχνολογικά μέσα που έχει στα χέρια του ο εργοδότης υπάρχει αυξημένος κίνδυνος για παραβίαση προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Για την αντιμετώπιση του φαινομένου χρειάζεται κατ' αρχήν στάθμιση των συμφερόντων των δύο πλευρών, επιπρόσθετα η ομάδα εργασίας του άρθρου 29 επεσήμανε πως όσον αφορά την κακή χρήση του διαδικτύου «το

προλαμβάνειν μείζον εστί του θεραπεύειν». Σε αυτή την κατεύθυνση θα βοηθούσε η εγκατάσταση συστημάτων ανίχνευσης της κακής χρήσης του διαδικτύου και η ταυτόχρονη ενημέρωση του εργαζομένου.( Ιγγλεζάκης Ι., Ο Γενικός Κανονισμός..., 2018, σελ.61-62)

Σύμφωνα με το διευθυντικό δικαίωμα, ο εργοδότης μπορεί να ελέγχει κατά πόσο έχουν ολοκληρωθεί τα καθήκοντα που έχει αναθέσει στους εργαζομένους, για την διασφάλιση της σωστής λειτουργίας της εκμετάλλευσης. Το ζήτημα που προκύπτει είναι το κατά πόσο μπορεί να χρησιμοποιήσει τεχνικά μέσα για την συστηματική παρακολούθηση των εργαζομένων. Η απάντηση εδώ είναι αρνητική, διότι η εγκατάσταση συστημάτων παρακολούθησης που δεν αποβλέπουν στην προστασία προσώπων ή αγαθών, αλλά στον έλεγχο των εργαζομένων, δεν μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη, επίσης η παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών είναι δυνατή μόνο για την εξακρίβωση τέλεσης αδικημάτων ή της παραβίασης των απορρήτων της επιχείρησης.

Από την άλλη πλευρά βέβαια η προστασία των προσωπικών δεδομένων και του ιδιωτικού βίου του εργαζομένου δεν μπορεί να συνεπάγεται την απόλυτη απαγόρευση συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη(9 Θεοδόσης Γ., Βασικές αρχές προστασίας... σελ.595) . Επομένως θα πρέπει να βρεθεί ένα «σημείο ισορροπίας» στο οποίο θα συναντώνται οι λειτουργικές ανάγκες μιας επιχείρησης και η προσωπικότητα του εργαζομένου μαζί με τα συμφέροντα του εργοδότη. Στο σημείο αυτό η επιχείρηση εξυπηρετείται με λειτουργικό σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου (Λαδάς Δ., Η προστασία της..., 2017, σελ. 162)

### **3.ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Το 2001 λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων αναθεωρήθηκε το ελληνικό Σύνταγμα ώστε να εναρμονιστεί με αυτές τις τεχνολογικές εξελίξεις . Και για αυτό τον λόγο προστέθηκαν και διατάξεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.

Το άρθρο 2 στην παράγραφος 1 μιλά για τις υποχρεώσεις της πολιτείας απέναντι στον άνθρωπο «Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας»

Το άρθρο 5 στην παράγραφος 1 παραθέτει «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της

χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη»

Το άρθρο 5Α αναφέρει τα νέα δικαιώματα στην πληροφόρηση στην παράγραφος 1 «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση, όπως νόμος ορίζει. Περιορισμοί στο δικαίωμα αυτό είναι δυνατόν να επιβληθούν με νόμο μόνο εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται για λόγους εθνικής ασφάλειας, καταπολέμησης του εγκλήματος ή προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων» στην παράγραφος 2) «Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους»

Το άρθρο 7 στην παράγραφος 2 ορίζει τα όρια της προσβολής της ανθρώπινης αξιοπρέπειας «Τα βασανιστήρια, οποιαδήποτε σωματική κάκωση, βλάβη υγείας, ή άσκηση ψυχολογικής βίας, καθώς και κάθε άλλη προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας απαγορεύονται και τιμωρούνται, όπως νόμος ορίζει»

Το άρθρο 9 στην παράγραφος 1 αναφέρει «Η κατοικία του καθενός είναι άσυλο. Η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη», που σημαίνει πως το κράτος εγγυάται για την τήρηση των παραπάνω.

Στο άρθρο 9Α γίνεται αναφορά για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων «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 ο νόμος ορίζει»

Το άρθρο 19 στην παράγραφος 1 μιλά για το απόρρητο των επιστολών και την προστασία του από το κράτος «Το απόρρητο των επιστολών και της ελεύθερης ανταπόκρισης ή επικοινωνίας με οποιονδήποτε άλλο τρόπο είναι απόλυτα απαραβίαστο. Ο νόμος ορίζει τις εγγυήσεις υπό τις οποίες η δικαστική αρχή δεν δεσμεύεται από το απόρρητο για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων»

### 3.1. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στην σχέση εργασίας φαίνεται έντονα το στοιχείο της εγγενούς ανισότητας των μερών και της εξάρτησης ανάμεσα στον εργοδότη που είναι υπεύθυνος επεξεργασίας και τον εργαζόμενο ο οποίος είναι το υποκείμενο των δεδομένων. Η επεξεργασία των προσωπικών στοιχείων των εργαζομένων από τον εργοδότη του δίνει την ευκαιρία να τους ελέγξει και να τους επηρεάσει ακόμα περισσότερο με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να εξαρτώνται όλο και περισσότερο από τις αποφάσεις του εργοδότη. Το συμπέρασμα αυτό επιδρά τόσο στη νομική βάση της επεξεργασίας των δεδομένων όσο και στην αξιολόγηση και στάθμιση συμφερόντων και δικαιωμάτων σε χώρους εργασίας. Τα ερμηνευτικά προβλήματα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις καθώς και η χρήση τεχνολογικών μεθόδων για την επιτήρηση των εργαζομένων οδήγησαν την αρχή να υιοθετήσει μία οδηγία που εξειδικεύει τη νομοθεσία σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων στις εργασιακές σχέσεις. Η οδηγία 115/2001 <<προσδιορίζει τα ακραία όρια εντός των οποίων ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και το δικαίωμα όργανο στις επιχειρήσεις δικαιούται κατά την κείμενη νομοθεσία να επεξεργαστεί τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων>>(Β.Δούκα σελ 123). Όπως αναφέρεται στην οδηγία 115/20001 της ΑΠΔΠΧ με βάση την αρχή του σκοπού προκύπτει ότι η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται μόνο για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση της απασχόλησης και εφόσον χρειάζονται για την εκπλήρωση υποχρεώσεων που θεμελιώνονται σε αυτή τη σχέση. Η συγκατάθεση για επεξεργασία δεν μπορεί να κριθεί νόμιμη καθώς λαμβάνεται υπόψη του στοιχείου της εξάρτησης των εργασιακών σχέσεων. Η αρχή αμφισβητεί την Ελευθερία της επιλογής καθώς η εξαρτώμενη σχέση του εργαζόμενου και του εργοδότη θέτει όρια στην Ελευθερία τη συγκατάθεση των εργαζομένων η οποία όμως είναι απαραίτητη για τη νομιμότητα της επεξεργασίας προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Σύμφωνα με την Γνώμη 8/2001 του άρθρου 29 δεν είναι ορθό να επιδιώξει ο εργοδότης να θεμελιώσει την επεξεργασία δεδομένων στύση κατάθεση όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία. οι θεμελιώσεις τη συγκατάθεση πρέπει να περιοριστεί στις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει μία γνήσια ελεύθερη επιλογή και μπορεί να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του χωρίς επιπτώσεις.

## **3.2. ΓΕΝΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ / GDPR**

Ο γενικός κανονισμός προστασίας των δεδομένων προσβλέπει σε ένα επίπεδο προστασίας των προσωπικών δεδομένων αμοιβαίος σε δύναμη για όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σκοπό να επιτευχθεί η ελεύθερη ροή προσωπικών δεδομένων και το επίπεδο προστασίας αυτών στις χώρες της ενωμένης Ευρώπης εντός ενός ενιαίου Νομικού πλέγματος που θα διέπεται από τους κανόνες της ελευθερίας της δικαιοσύνης και της ασφάλειας χωρίς αποκλίσεις. Δίνει τη δυνατότητα να εξειδικεύσουν τα κράτη μέλη της διάταξης τους έτσι ώστε να προσαρμοστεί η νομοθεσία κάθε κράτους.

Κάθε φορά η επιχείρηση οφείλει να συμμορφώνεται με το κανονιστικό πλαίσιο του γενικού κανονισμού προστασίας προσωπικών δεδομένων αλλιώς εκτίθεται σε κίνδυνο με υψηλά πρόστιμα και αγωγές από πρόσωπα των οποίων θίγονται τα δικαιώματα τους. Ο κανονισμός εξειδικεύει κάποιες υποχρεώσεις ακουμπώντας σε συνήθειες λογικές και πρακτικές που πρέπει να μετασχηματιστούν με άξονα την νέα αντίληψη επί της συμμόρφωσης του κανονισμού. Ειδικά το άρθρο 88 του κανονισμού δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να θεσπίσουν ειδικούς κανόνες όσον αφορά την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων διαμέσου της νομοθεσίας διασφαλίζοντας κατά αυτό τον τρόπο την προστασία των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τους έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 88 περιγράφονται κάποιοι κανόνες και ειδικά μέτρα για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των έννομων συμφερόντων του δικαιωμάτων του προσώπου των δεδομένων με έμφαση στη διαφάνεια της επεξεργασίας και την χρήση συστημάτων παρακολούθησης στο χώρο εργασίας.

Ο γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων εφαρμόζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία. Οι ρυθμίσεις του κανονισμού επεκτάθηκαν και στους εκτελούντες ώστε να προβλέπουν περισσότερες υποχρεώσεις για αυτούς.

Ο γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων ρυθμίζει τις δραστηριότητες επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που σχετίζονται :

α) με την παροχή αγαθών και υπηρεσιών σε πρόσωπα εγκατεστημένα στην Ευρωπαϊκή Ένωση



β) με την παρακολούθηση της συμπεριφοράς των εν λόγω προσώπων όταν η συμπεριφορά τους λαμβάνει χώρα εντός της ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ρυθμίζεται από :

α) τα άρθρα 6-10 τα οποία βασίζονται στη θεμελίωση της νόμιμης επεξεργασίας

β) το άρθρο 5 που αφορά την τήρηση των αρχών επεξεργασίας

γ) τα άρθρα 12 - 23 που σχετίζονται με το σεβασμό των δικαιωμάτων των προσώπων

δ) τα άρθρα 24-43 για την τήρηση των πρόσθετων υποχρεώσεων που επιβάλλει ο γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων.

### **3.3.ΝΟΜΙΜΗ ΒΑΣΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Ως βάση νόμιμης επεξεργασίας προσφέρονται η υποχρέωση συμμόρφωσης προς το νόμο , τα έννομα συμφέροντα και δικαιώματα εργοδότη , η συγκατάθεση του εργαζομένου, η σύμβαση εργασίας, η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου, η γνωστοποίηση της επεξεργασίας και το ζωτικό συμφέρον του εργαζομένου.

#### **3.3.1. Υποχρέωση συμμόρφωσης προς το νόμο**

Ο εργοδότης υποχρεώνεται να συλλέγει να επεξεργάζεται και να διαβιβάζει δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου.

### **3.3.2. Έννομα συμφέροντα και δικαιώματα εργοδότη**

Ο εργοδότης θα πρέπει να έχει νόμιμο θεμιτό και άξιο προστασίας έννομο συμφέρον ώστε να προβεί στην συλλογή και στην περαιτέρω επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων.

### **3.3.3. Συγκατάθεση του εργαζομένου**

Βασική προϋπόθεση της νομιμότητας συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων αποτελεί η συγκατάθεσή τους. Ειδικότερα η Οδηγία 115/2001 στο κεφάλαιο Γ' και στον αριθμό 4 αναφέρει ότι « η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού. Δεν παραγνωρίζεται η ελευθερία της συγκατάθεσης, η οποία συνιστά εξάλλου τον κατά νόμο βασικό θεμελιωτικό λόγο της επεξεργασίας δεδομένων. Εξάλλου, στην περίπτωση των σχέσεων απασχόλησης, η εγγενής ανισότητα των μερών και η κατά κανόνα σχέση εξάρτησης των εργαζομένων θέτει σε αμφιβολία την ελευθερία της συγκατάθεσης των εργαζομένων, στοιχείο απαραίτητο για την εγκυρότητά της επεξεργασίας.

Δεν αρκεί η συγκατάθεση του εργαζομένου για να νομιμοποιηθεί η επεξεργασία των δεδομένων όταν αυτή πραγματοποιείται για σκοπούς που υπερβαίνουν την εκπλήρωση της σχέσης απασχόλησης.

### **3.3.4. Σύμβαση εργασίας**

Πριν από τη θεώρηση οποιαδήποτε σύμβασης Ο υπάλληλος πρέπει να βεβαιώνεται ότι έχει δεχθεί ελεύθερα τη σύμβαση εργασίας και τη συγκατάθεσή του έγινε χωρίς εξαναγκασμό ή κάποια πίεση καθώς ταυτόχρονα πρέπει να επαληθεύεται και το γεγονός ότι η σύμβαση ακολουθεί τις νόμιμες διατάξεις ο εργαζόμενος έλαβε τέλεια γνώση των όρων που περιέχονται στη σύμβαση πριν την υπογραφή του.

Αρχικά να τονιστεί ότι η επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων είναι νόμιμη εφόσον είναι απαραίτητη για την σύναψη μιας σύμβασης εργασίας. Συνεπώς ο νόμος δίνει μια

ισχυρή βάση για τους εργοδότες να συλλέγουν και να επεξεργάζονται τα δεδομένα των υπαλλήλων τους στο βαθμό που η συλλογή αυτή είναι απαραίτητη δηλαδή δεν υπάρχουν άλλοι εύλογοι και λιγότερο παρεμβατικοί τρόποι για να συναφθεί η σύμβαση εργασίας. Αυτό εντάσσεται στο γενικότερο πνεύμα του νόμου που απαιτεί ούτως ή άλλως ελαχιστοποίηση της επεξεργασίας των δεδομένων. Τι συμβαίνει όμως εάν η εταιρεία μας, παρόλο που έχει αυτή τη χρήσιμη νομική βάση επεξεργασίας, επιλέξει την συλλογή της συγκατάθεσης του εργαζομένου; Ο νόμος είναι ξεκάθαρος. Ενώ δέχεται κατ' εξαίρεση τη δυνατότητα λήψης συγκατάθεσης από τον εργαζόμενο όταν πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις όπως το να παρέχεται σε έγγραφη ή ηλεκτρονική μορφή και να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας, καθώς και να προηγείται ενημέρωση του εργαζομένου για τον σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων του, την ίδια στιγμή ξεκαθαρίζει ότι η συγκατάθεση πρέπει να είναι "αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής". Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει τη δυνατότητα να αρνηθεί χωρίς δυσμενείς συνέπειες. Στην πράξη, λαμβανομένου υπόψιν ότι ο εργοδότης θεωρείται ότι έχει θέση ισχύος στην εργασιακή πραγματικότητα και συνεπώς οι ισορροπίες είναι ευαίσθητες για τους εργαζόμενους, η διάταξη που δίνει το περιθώριο για λήψη συγκατάθεσης σε αυτό το πλαίσιο, αποδυναμώνεται και μπαίνει στο περιθώριο των επιλογών του εργοδότη.

Η συγκατάθεση των εργαζομένων (ως υποκειμένων των δεδομένων) για τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων θα πρέπει να είναι έγγραφη και να διακρίνεται από τη σύμβαση απασχόλησης. Ο εργοδότης (ως υπεύθυνος επεξεργασίας) θα πρέπει να αποδείξει ότι έχει ενημερώσει τον εργαζόμενο και ότι ο εργαζόμενος έχει μία γνήσια και ελεύθερη επιλογή και είναι σε θέση να αρνηθεί ή να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του χωρίς αρνητικές επιπτώσεις. Η αρχή της απαγόρευσης υπέρβασης του σκοπού δεν κάμπτεται/αίρεται από τη συγκατάθεση των εργαζομένων στη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων.

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία, σύμφωνα με το Ελληνικό Σ/Ν, συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους και μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο:

1. για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική,
2. για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και

3. για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών.

Η σύμβαση εργασίας είναι εκείνη που καθορίζει το πλαίσιο εργασίας. Με την ατομική σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη, ο οποίος με τη σειρά του καθορίζει τις υποχρεώσεις του εργαζομένου μέσω οδηγιών και εντολών. Σε καμία περίπτωση όμως το διευθυντικό δικαίωμα δεν επιτρέπεται να θίγει θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που αφορούν τόσο την εργασία τους όσο και την προσωπική τους ζωή.

Επομένως πριν τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης έχει δικαίωμα να λάβει όσες πληροφορίες χρειάζεται και είναι σχετικές με τον εργαζόμενο αρκεί οι πληροφορίες αυτές να έχουν άμεση συνάφεια με το σκοπό της κατάρτισης της σύμβασης εργασίας ώστε να απαιτούνται για τη λήψη της σχετικής απόφασης. Ο εργοδότης λοιπόν έχει δικαίωμα να πληροφορηθεί οτιδήποτε χρειάζεται και είναι συναφές με το αντικείμενο εργασίας που προσφέρει και στο μέτρο που αυτό κρίνεται απαραίτητο. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην περίπτωση που ο εργοδότης απευθύνει ερωτήσεις στους υποψηφίους αναφορικά με ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Οι ερωτήσεις αυτές επιτρέπονται μόνο σε ειδικές περιπτώσεις και μάλιστα με πολλούς ισχυρούς περιορισμούς.

### **3.3.5. Προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου**

Κατά το στάδιο συλλογής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ο εργαζόμενος ενημερώνεται για την ταυτότητα του υπεύθυνου επεξεργασίας, τον σκοπό επεξεργασίας των δεδομένων, τους αποδέκτες των πληροφοριών και την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης.

### **3.3.6. Γνωστοποίηση της επεξεργασίας**

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να γνωστοποιήσει εγγράφως στην Αρχή, τη σύσταση και λειτουργία αρχείου ή την έναρξη της επεξεργασίας.

### **3.3.7. Ζωτικό συμφέρον του εργαζόμενου**

Η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου.

#### **3.3.7.1. Κατευθυντήριες γραμμές για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της διαχείρισης του covid-19**

Η εμφάνιση του COVID-19 δημιούργησε ιδιαίτερα θέματα σχετικά με την συλλογή και επεξεργασία δεδομένων. Η συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με την υγεία θεωρείται ένα απαραίτητο εργαλείο για την ασφάλεια της δημόσιας υγείας. Η πανδημία του κορωνοϊού (COVID-19) δημιούργησε ,σε παγκόσμιο επίπεδο ,την επείγουσα ανάγκη για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών του, τον περιορισμό της διάδοσής του και τη λήψη συναφών αναγκαίων μέτρων σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στους χώρους εργασίας . Έτσι όλες οι χώρες εξέδωσαν συγκεκριμένες οδηγίες σχετικά με την διαχείριση αυτών των δεδομένων στο πλαίσιο της πανδημίας του COVID-19. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα αναγνώρισε τις συνέπειες που μπορεί να προκύψουν στον τομέα της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και του σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών των πολιτών και εξέδωσε Κατευθυντήριες Γραμμές ώστε να θέσει όρια στην επεξεργασία αυτών των δεδομένων .

1. Οι πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση υγείας ενός προσώπου όπως η κατάσταση κατονομαζόμενου ή ταυτοποιήσιμου υποκειμένου των δεδομένων ως νοσούντος ή μη, η κατ' οίκον παραμονή του λόγω ασθένειας, η διαπίστωση ενδείξεων ασθένειας, ενδεχομένως και δια της κλινικής εικόνας του, συνιστούν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία, και εντάσσονται σε ειδική κατηγορία προσωπικών δεδομένων και για αυτό τον λόγο υπόκεινται σε αυστηρότερο καθεστώς προστασίας. Δεδομένα σχετικά με την πρόσφατη μετακίνηση του υποκειμένου σε αλλοδαπό κράτος και με την επαφή του υποκειμένου με κάποιον ασθενή που έχει προσβληθεί από τον κορωνοϊό, δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα ειδικής κατηγορίας αλλά συνιστούν απλά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.
2. Για πληροφορίες που σχετίζονται με την υγεία του υποκειμένου αλλά δεν περιλαμβάνονται σε σύστημα αρχειοθέτησης, σε περίπτωση μη αυτοματοποιημένης (χειροκίνητης) επεξεργασίας ή δεν έχουν περιληφθεί σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, δεν καλύπτονται από τον ΓΚΠΔ και τον νόμο 4624/2019. Τέτοιες πληροφορίες μπορεί να είναι η προφορική ενημέρωση ότι το υποκείμενο των δεδομένων νοσεί από τον κορωνοϊό ή ότι η σωματική θερμοκρασία του έχει μετρηθεί ως ανώτερη του φυσιολογικού.
3. Για τον σκοπό της αποφυγής κινδύνου εμφάνισης ή διάδοσης του κορωνοϊού που ενδέχεται να έχουν σοβαρές επιπτώσεις στη δημόσια υγεία συλλέγονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα οποία εφαρμόζεται υπό τις ανωτέρω υπ' αρ. 1 και 2 προϋποθέσεις ο ΓΚΠΔ. Στις περιπτώσεις αυτές έχουν εφαρμογή ιδίως οι νομικές βάσεις που ορίζονται στα άρθρα 6 παρ. 1 εδ. γ' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας), δ' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου) και ε' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται για το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας) και 9 παρ. 2 εδ. β' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου των δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας), ε' (η επεξεργασία αφορά δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα τα οποία έχουν προδήλως δημοσιοποιηθεί από το υποκείμενο των δεδομένων), η' (η επεξεργασία είναι

απαραίτητη για σκοπούς προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία του εργαζομένου, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης ή θεραπείας ή διαχείρισης υγειονομικών και κοινωνικών συστημάτων και υπηρεσιών) και θ' (η επεξεργασία είναι απαραίτητη για λόγους δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, όπως η προστασία έναντι σοβαρών διασυνωριακών απειλών κατά της υγείας ή η διασφάλιση υψηλών προτύπων ποιότητας και ασφάλειας της υγειονομικής περίθαλψης και των φαρμάκων ή των ιατροτεχνολογικών προϊόντων), ο ν. 4624/2019 σύμφωνα με την υπ' αρ. 01/2020 Γνωμοδότηση της Αρχής, σε συνδυασμό με την τυχόν ειδικότερη νομοθεσία για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, περιλαμβανομένων των σχετικών ρυθμίσεων των ΠΝΠ και των εφαρμοστικών αυτών υπουργικών αποφάσεων.

4. Το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι απόλυτο δικαίωμα. Πρέπει να εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία και να σταθμίζεται σε σχέση με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (αιτ. σκ. 4 ΓΚΠΔ). Η προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δεν είναι εμπόδιο για την λήψη μέτρων αντιμετώπισης του κορωνοϊού αλλά εξασφαλίζει τις ουσιαστικές και διαδικαστικές εγγυήσεις και προϋποθέσεις σύννομης επεξεργασίας. Επισημαίνεται ότι η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υγείας στο πλαίσιο λήψης μέτρων κατά του κορωνοϊού διενεργείται από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές ως απαραίτητη για λόγους δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, στις οποίες περιλαμβάνεται και η προστασία έναντι σοβαρών διασυνωριακών απειλών κατά της υγείας κατ' αρ. 9 παρ. 2 εδ. θ' ΓΚΠΔ (βλ. αιτ. σκ. 46 και 52 ΓΚΠΔ). Ως εκ τούτου οι αρμόδιες δημόσιες αρχές αποτελούν τους υπευθύνους επεξεργασίας που επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα απλά και υγείας (ειδικής κατηγορίας) για την προστασία της δημόσιας υγείας.
5. Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα, ιδίως τις εργασιακές σχέσεις, από τις κείμενες διατάξεις (ιδίως από εκείνες των άρθρων 42, 45 και 49 ν. 3850/2010) προκύπτει ότι, ο εργοδότης οφείλει να εξασφαλίζει την ασφαλεία και την υγεία των εργαζομένων λαμβάνοντας τα αναγκαία συναφή προστατευτικά μέτρα προς αποφυγή επέλευσης κινδύνου, εγγυώμενος το ασφαλές και υγιές περιβάλλον εργασίας. Επιπλέον οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εφαρμόζουν τους κανόνες υγείας και ασφάλειας των

ιδίων αλλά και άλλων ατόμων που επηρεάζονται από πράξεις τους, περιλαμβανομένης της υποχρέωσής τους να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη ή/και στον εκτελούντα καθήκοντα ιατρού εργασίας όλες τις καταστάσεις που μπορεί να θεωρηθεί εύλογα ότι παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία. Οι εργοδότες νομιμοποιούνται να επεξεργάζονται δεδομένα για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και των ιδίων τηρουμένων των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ, σύμφωνα με τις νομικές βάσεις των προαναφερόμενων διατάξεων των άρθρων 6 παρ. 1, ιδίως, εδ. γ', δ' και ε', 9 παρ. 2, ιδίως, εδ. β', ε' και θ' ΓΚΠΔ και πάντα υπό τις οδηγίες των αρμόδιων αρχών .

6. Η Αρχή υπενθυμίζει ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας προβαίνει στις αναγκαίες και σύμφωνες προς τα άρθρα 5 και 6 ΓΚΠΔ πράξεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών στην παρούσα χρονική κρίσιμη και πρωτόγνωρη συγκυρία και εφόσον πληρούνται επιπλέον οι προϋποθέσεις που περιλαμβάνονται στις υπ' αρ. 1-2 σκέψεις που αναφέρθηκαν παραπάνω. Είναι αυτονόητο ότι η επεξεργασία αυτή πραγματοποιείται στο πλαίσιο της αρχής της λογοδοσίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην αξιολόγηση της συλλογής μόνο των αναγκαίων πληροφοριών (αρχές του περιορισμού της επεξεργασίας σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικότητας), τηρουμένης της αρχής της ασφαλούς επεξεργασίας (ιδίως της εμπιστευτικότητας πληροφοριών) . Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στην συστηματική, διαρκής και γενικευμένη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα η οποία μπορεί να οδηγεί στην κατάρτιση και συνεχή ανανέωση προφίλ υγείας εργαζομένων. Τέτοιου είδους συλλογή και επεξεργασία δύσκολα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας.
7. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θανόντων δεν εμπίπτει στο προστατευτικό πεδίο των κανόνων προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (αιτ. σκ. 27 ΓΚΠΔ). Δεδομένου, ωστόσο, ότι η αποκάλυψη των στοιχείων ταυτοποίησης θανόντων από τον κορωνοϊό ενδέχεται να οδηγεί σε έμμεση ταυτοποίηση ζώντων φυσικών προσώπων που είχαν έρθει σε επαφή ή υπήρξαν οικείοι των θανόντων για τους οποίους εφαρμόζονται οι συναφείς κανόνες, πρέπει η επεξεργασία να γίνεται σύμφωνα με τις γενικές αρχές επεξεργασίας του άρθρου 5 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 6 ΓΚΠΔ.



8. Η από μέρους των ήδη νοσούντων από τον κορωνοϊό ασθενών, οικειοθελής δημοσιοποίηση της κατάστασης της υγείας τους, παρέχει σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 εδ. ε' ΓΚΠΔ νομική βάση επεξεργασίας των συγκεκριμένων δεδομένων υγείας υπό τον όρο της τήρησης των αρχών του άρθρου 5 ΓΚΠΔ σε συνδυασμό με τυχόν ειδικότερες διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένων και των ΠΝΠ.
9. Η από μέρους των υπευθύνων επεξεργασίας γνωστοποίηση σε τρίτους πληροφοριών για την κατάσταση υγείας των υποκειμένων των δεδομένων όταν αυτή συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ακόμη και αν διενεργείται στο πλαίσιο των άρθρων 5, 6 και 9 ΓΚΠΔ, δεν επιτρέπεται αν δημιουργεί κλίμα προκατάληψης και στιγματισμού, επιπλέον δε ενδέχεται να δρα αποτρεπτικά στην τήρηση των μέτρων που ανακοινώθηκαν από τις αρμόδιες δημόσιες αρχές με αποτέλεσμα να αντιστρατεύεται τελικά την αποτελεσματικότητά τους.
10. Τέλος, προ της τυχόν επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για δημοσιογραφικούς σκοπούς, ιδίως ως προς την κατάσταση υγείας των υποκειμένων σε σχέση με τον κορωνοϊό, πέραν των προαναφερομένων (ιδίως των σκέψεων υπ' αρ. 9 της παρούσας) θα πρέπει πρωταρχικά να αξιολογείται η αναγκαιότητα αποκάλυψης στοιχείων ταυτοποίησης του υποκειμένου (π.χ. ονοματεπώνυμο, φωτογραφία και άλλα προσδιοριστικά στοιχεία), δεδομένου μάλιστα ότι οι αρμόδιες αρχές (Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας [Ε.Ο.Δ.Υ.] και Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας [Γ.Γ.Π.Π.]) επεξεργάζονται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πολιτών επιδημιολογικού συσχετισμού, δίχως τον προσδιορισμό προσωπικών στοιχείων ταυτότητας (βλ. άρ. 19 παρ. 2 ΠΝΠ ΦΕΚ Α'55/11-3-2020) ή κατόπιν ψευδωνυμοποίησης και λήψης των αναγκαίων τεχνικών και οργανωτικών μέτρων ασφαλείας (βλ. άρθρο πέμπτο ΠΝΠ ΦΕΚ Α'64/14-3-2020).

### 3.4. ΑΡΘΡΟ 6

Άρθρο 6 παράγραφος 1 εδάφιο β σχετικά με τη σύμβαση που ορίζει ο γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων. η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο δηλαδή ο εργαζόμενος των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος η για τη λήψη μέτρων πριν τη σύναψη της σύμβασης κατόπιν αιτήσεως του υποκειμένου των δεδομένων.( άρθρο 6 παράγραφος 1 εδάφιο ΣΤ του γενικού κανονισμού προστασίας δεδομένων σχετικά με το έννομο συμφέρον). Η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση εννόμου συμφέροντος του υπεύθυνου επεξεργασίας στη δική μας περίπτωση του εργοδότη στον οποίο ανακοινώνονται τα δεδομένα το οποίο συμφέρον υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του υποκειμένου δηλαδή του εργαζόμενου. Η έννοια του εννόμου συμφέροντος χρειάζεται αποσαφήνιση καθώς έχει ιδιαίτερη σημασία για τις εταιρείες. σχετίζεται με τη δυνατότητα του εργοδότη να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων χωρίς την πρότερη συναίνεσή τους.

Όταν ο εργοδότης βασίζεται στην προάσπιση των εννόμων συμφερόντων του για την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων του θα πρέπει να είναι σε θέση να αποδείξει την αναγκαιότητα αυτής της επεξεργασίας. Η επεξεργασία θα πρέπει να τεκμηριώνεται και να αξιολογείται από την εποπτική αρχή όταν αμφισβητείται η αναγκαιότητα της. Είναι λοιπόν απαραίτητα κάποια μέτρα που πρέπει να λαμβάνει ο εργοδότης ώστε να διαφυλάσσει την αναλογικότητα μεταξύ των εννόμων συμφερόντων του και των δικαιωμάτων και ελευθεριών των εργαζομένων.

Για αυτό το λόγο πρέπει να υλοποιείται μία εκτίμηση εννόμου συμφέροντος. Στα πλαίσια αυτής της εκτίμησης:

- πραγματοποιείται ο προσδιορισμός του εννόμου συμφέροντος δηλαδή ο σκοπός και η σημαντικότητα που έχει η επεξεργασία για τον εργοδότη. Ο σκοπός θα πρέπει επίσης να διατυπώνεται με σαφήνεια και να κοινοποιείται στον εργαζόμενο.
- εξετάζεται η αναγκαιότητα της επεξεργασίας δηλαδή κατά πόσο η επεξεργασία είναι αναγκαία για την άσκηση επιχειρηματικού στόχου της εταιρίας.
- ελέγχεται η αναλογικότητα της επεξεργασίας δηλαδή αφού έχουν εξεταστεί και έχουν προηγηθεί τα δύο παραπάνω στάδια ο εργοδότης πρέπει να συνυπολογίζει το αντίκτυπο της επεξεργασίας στον εργαζόμενο δηλαδή το πόσο εργαζόμενος μπορεί να

υπομείνει την επεξεργασία καθώς και την μη ισότιμη σχέση που υπάρχει ανάμεσα σε αυτόν και τον εργαζόμενο.

Η κατάχρηση της επίκλησης εννόμου συμφέροντος δεν δικαιολογείται σε καμία περίπτωση και ο κανονισμός επιβάλλει μεγάλα πρόστιμα σε τέτοιες περιπτώσεις.

### **3.5. ΑΡΘΡΟ 9**

Το νόημα της διάταξης του άρθρου 9 παρ. 1 του ΓΚΠΔ είναι ότι πρέπει να νοούνται πάντοτε ως ευαίσθητα δεδομένα τα βιομετρικά δεδομένα, στο βαθμό που έχουν ως σκοπό ή / και επιφέρουν ως αποτέλεσμα την αδιαμφισβήτητη ταυτοποίηση του υποκειμένου τους.

Σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 9 του γενικού κανονισμού προστασίας δεδομένων απαγορεύεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που αποκαλύπτουν φυλετική ή εθνοτική προέλευση πολιτικά φρονήματα θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, γενετικά δεδομένα, βιομετρικά δεδομένα, δεδομένα υγείας, σεξουαλικής ζωής, γενετήσιου προσανατολισμού. Σύμφωνα με το άρθρο 9 η επεξεργασία αυτών των δεδομένων επιτρέπεται κατ'εξάιρση σε κάποιες ειδικές περιπτώσεις. Στον εργασιακό χώρο σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 9 του γενικού κανονισμού προστασίας δεδομένων, η επεξεργασία αυτών των δεδομένων επιτρέπεται εάν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση των δικαιωμάτων του εργοδότη ή του εργαζόμενου στον τομέα του εργατικού δικαίου και του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, εφόσον επιτρέπεται από το δίκαιο της ένωσης ή του κράτους-μέλους ή της συλλογικής συμφωνίας βάσει του Εθνικού δικαίου και με κατάλληλες εγγυήσεις για τα δικαιώματα και τα συμφέροντα του εργαζόμενου στον οποίο ανήκουν αυτά τα δεδομένα.

### **3.6. ΑΡΘΡΟ 27 Ν.4624/19**

Σύμφωνα με το άρθρο 27 του Νόμου 4624/2019 ορίζεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης.

1. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της.

2. Στην περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένου έχει κατ' εξαίρεση ως νομική βάση τη συγκατάθεσή του, για την κρίση ότι αυτή ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως:

α) η εξάρτηση του εργαζομένου στη σύμβαση εργασίας και

β) οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση.

3. Κατά παρέκκλιση από το άρθρο 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με την έννοια του άρθρου 9 παράγραφος 1 του ΓΚΠΔ για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, εάν είναι απαραίτητη για την άσκηση των δικαιωμάτων ή την εκπλήρωση νόμιμων υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας και δεν υπάρχει κανένας λόγος να θεωρηθεί ότι το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων σε σχέση με την επεξεργασία υπερτερεί. Η παράγραφος 2 ισχύει επίσης για τη συγκατάθεση στην επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η συγκατάθεση πρέπει να αναφέρεται ρητά στα δεδομένα αυτά. Το άρθρο 22 παράγραφος 3 εδάφιο β' εφαρμόζεται ανάλογα.

4. Επιτρέπεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα των εργαζομένων για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα διαπραγματευόμενα μέρη συμμορφώνονται με το άρθρο 88 παράγραφος 2 του ΓΚΠΔ.

5. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα για να εξασφαλίσει ότι τηρούνται ιδίως οι αρχές για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που ορίζονται στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ.

6. Οι παράγραφοι 1 έως 5 εφαρμόζονται επίσης, όταν δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένων των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, υπόκεινται σε επεξεργασία, χωρίς αυτά να αποθηκεύονται ή να προορίζονται να αποθηκευτούν σε ένα σύστημα αρχειοθέτησης.

7. Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας, είτε είναι δημοσίως προσβάσιμοι είτε μη, επιτρέπεται μόνο εάν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως κριτήριο για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εγγράφως, είτε σε γραπτή είτε σε ηλεκτρονική μορφή για την εγκατάσταση και λειτουργία κλειστού κυκλώματος οπτικής καταγραφής εντός των χώρων εργασίας.

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

### **3.7. ΑΡΘΡΟ 88**

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της αξιοπρέπειας, της προσωπικότητας, της ιδιωτικής ζωής και του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και στον χώρο εργασίας.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά είτε για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με την σχέση απασχόλησης είτε για σκοπούς που προκύπτουν από διάταξη νόμου. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να συλλέγονται και να επεξεργάζονται από τον εργοδότη ως υπεύθυνο εργασίας για καθορισμένους ρητούς και νόμιμους σκοπούς. Αυτοί οι σκοποί θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζόμενους και κατανοητοί

απο αυτούς . Η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν επιτρέπεται να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τον εργαζόμενο επιτρέπεται μόνο εφόσον είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού και ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται εκ των προτέρων για την συλλογή αυτών.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται σε επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης πρέπει να περιορίζονται στο αναγκαίο , να είναι συναφή και ο σκοπός για τον οποίο υποβάλλονται σε επεξεργασία πρέπει να σχετίζεται με την σχέση απασχόλησης , λαμβάνοντας υπόψη την φύση και τις δραστηριότητες του οργανισμού ,τα καθήκοντα που ανατίθενται στο εργαζόμενο και του τρόπου/τόπου/χώρου που παρέχεται η εργασία.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Όσο αφορά τα ιατρικά προσωπικά δεδομένα ενός εργαζομένου , αυτά πρέπει να συλλέγονται εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο : για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζομένου (πχ για θέματα υγείας τα οποία θα έθεταν σε κίνδυνο την ασφάλεια του εργαζομένου λόγω της φύσης της εργασίας ) , για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για θέματα υγιεινής και ασφάλειας(πχ σε επαγγέλματα εστίασης) , για την θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και απόδοση κοινωνικών παροχών . (άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Τα γενετικά δεδομένα των εργαζομένων δεν επιτρέπεται να επεξεργάζονται παρά μόνο σε εξαιρέσεις όπου προβλέπεται ρητά από τον νόμο και επιβάλλεται για την προστασία ζωτικών συμφερόντων των εργαζομένων και εφόσον έχει προηγηθεί διαβούλευση με την Αρχή Προστασία Δεδομένων Προσωπικού χαρακτήρα.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Η συλλογή και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα μέσω κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης εντός των χώρων εργασίας επιτρέπεται σε ειδικές περιπτώσεις εφόσον δικαιολογείται από την φύση της εργασίας και είναι απαραίτητη για την προστασία των εργαζομένων ,την προστασία κρίσιμων χώρων εργασίας και υποδομών ζωτικής σημασίας.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Η χρήση μεθόδων επιτήρησης και παρακολούθησης όπως συστήματα εντοπισμού τοποθεσίας επιτρέπεται εφόσον είναι απαραίτητη για σκοπούς προστασίας προσώπων και αγαθών ή για τον συντονισμό και την διεκπεραίωση της εργασίας και όταν η φύση της εργασίας το απαιτεί.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Η χρήση μεθόδων επιτήρησης και παρακολούθησης πρέπει να περιορίζεται στην συλλογή δεδομένων που συνδέονται άμεσα με την σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται όσο είναι δυνατό στην συμπεριφορά και στα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και στις προσωπικές του επαφές. Οι μέθοδοι και ο σκοπός της παρακολούθησης δεν πρέπει να προσβάλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων που αφορούν την χρήση μέσων επικοινωνίας στον χώρο εργασίας όπως η τηλεφωνία , το email , η χρήση του διαδικτύου επιτρέπεται εφόσον είναι απαραίτητη για σκοπούς προστασίας προσώπων και αγαθών ή για τον συντονισμό και την διεκπεραίωση της εργασίας και όταν η φύση της εργασίας το απαιτεί.(άρθρο 88 ΓΚΠΔ)

Συμφώνα με όσα έχουν αναφερθεί οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται εγγράφως και ατομικώς σχετικά με την συλλογή και την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων καθώς και για την χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης στον χώρο της εργασίας τους . Τα δεδομένα αυτά που συλλέγονται δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν από τον εργοδότη εις βάρος του εργαζόμενου εάν αυτός δεν έχει ενημερωθεί προηγουμένως συμφώνα με τα παραπάνω. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν για σκοπούς για σκοπούς άλλους εκτός εάν επιβάλλεται για την εκπλήρωση υποχρεώσεων με τον νόμο .Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απευθύνονται στο υπεύθυνο προστασίας δεδομένων και να διατυπώνουν ερωτήματα παράπονα ή καταγγελίες σε σχέση με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης.

### **3.7.1. ΑΡΘΡΟ 88 ΣΚΕΨΗ 155**

Το άρθρο 88 του ΓΚΠΔ αφορά την επεξεργασία των δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης και διατάξεις που αφορούν ειδικές περιπτώσεις εργασίας παρέχοντας τη δυνατότητα στα μέλη της ευρωπαϊκής Ένωσης να θεσπίσουν ειδικούς κανόνες για την προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η ερμηνεία των διατάξεων του άρθρου 88 είναι αιτιολογική σκέψη του άρθρου 155 του ΓΚΠΔ όπου αναφέρεται ότι τα κράτη μέλη μπορώ να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων στο πλαίσιο απασχόλησης να υφίστανται επεξεργασία με βάση τη συγκατάθεση του εργαζόμενου για σκοπούς πρόσληψης,

συμβάσεων εργασίας, οργάνωση εργασίας, ισότητα στο χώρο εργασίας, υγείας και ασφάλειας.

Η ομάδα εργασίας του άρθρου 29 αναφέρει ρητά ότι αν ο εργοδότης πρέπει να προβεί σε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα η οποία θεωρείται αναγκαία για την σχέση απασχόλησης, η προσπάθεια νομιμοποίησης της επεξεργασίας αυτής μέσω της συγκατάθεσης οδήγησε σε παραπλάνηση. Η προσφυγή στην συγκατάθεση πρέπει να περιορίζεται σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει Ελευθερία επιλογής και μπορεί να ανακαλέσει τη συγκατάθεσή του χωρίς να υφίσταται αρνητικές συνέπειες. Το ευρωπαϊκό συμβούλιο προστασίας δεδομένων διατυπώνει τη θέση του όσον αφορά την ισορροπία στις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα σε εργαζόμενο και εργοδότη πιστεύοντας ότι ο εργαζόμενος λόγω της εξάρτησης του από τον εργοδότη δεν μπορεί να παρέχει ελεύθερα τη συγκατάθεσή του ως προς την επεξεργασία των δεδομένων του καθώς αντιμετωπίζει φόβο ή και κίνδυνο επιπτώσεων σε περίπτωση άρνησης παροχής της συγκατάθεσης. Για το λόγο αυτό η συγκατάθεση δεν συνιστάται ως νόμιμη βάση για την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και μόνο κατά ξέρεις είναι δυνατή.

### **3.8.ΧΑΡΤΗΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Ο χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων της ευρωπαϊκής Ένωσης δημιουργήθηκε ώστε να ενισχύσει την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων λόγω των αλλαγών που έγιναν στην κοινωνία και στην τεχνολογία. ο χάρτης περιέχει 54 άρθρα ανάμεσα στα οποία καλύπτονται και τα θεμελιώδη δικαιώματα τρίτης γενιάς όπως η προστασία δεδομένων και η διάφανη διαχείριση των δεδομένων. Στο άρθρο 8 αναφέρεται το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων που έχει κάθε πρόσωπο. επίσης τονίζεται ότι η επεξεργασία αυτών των δεδομένων πρέπει να γίνεται νομίμως για καθορισμένους σκοπούς και με τη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων η για λόγους που προβλέπονται από το νόμο. Επίσης κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να έχει πρόσβαση στα δεδομένα του τα οποία συλλέγονται.



## **3.9. ΑΡΧΕΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**

Στο άρθρο 5 του ΓΚΠΔ αναγράφονται οι αρχές που πρέπει να διέπουν την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων.

### **3.9.1. Αρχή της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας**

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να διασφαλίσει μία διάφανη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων . Προκειμένου να τηρηθεί η συγκεκριμένη αρχή ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να βασίζει την επεξεργασία των προσωπικών στοιχείων σε κάποια από τις νόμιμες βάσεις που ορίζει ο Κανονισμός. Ταυτόχρονα πρέπει να τηρεί την αρχή της διασφάλισης και να εξασφαλίζει το γεγονός ότι το υποκείμενο των δεδομένων θα είναι πλήρως ενημερωμένο για κάθε επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του.

### **3.9.2. Αρχή του σκοπού**

Η αρχή του σκοπού είναι η πιο βασική καθώς όλες τις υπόλοιπες αρχές αξιολογούν την επεξεργασία των δεδομένων με βάση το σκοπό αυτής. Σύμφωνα με την εν λόγω αρχή ο σκοπός της επεξεργασίας πρέπει να είναι σαφής , νόμιμος και γνωστός στο υποκείμενο των δεδομένων. Η αρχή του περιορισμού του σκοπού απαιτεί να συλλέγονται δεδομένα για καθορισμένο και νόμιμο σκοπό. Με βάση το άρθρο 5 παράγραφος 1β του κανονισμού τα δεδομένα δεν πρέπει να υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία που δεν συμβαδίζει με τον σκοπό. Υπάρχουν όμως κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν την αξιολόγηση της συμβατότητας (άρθρο 6 παράγραφος 4) όπως συνέπειες της περαιτέρω επεξεργασίας, φύση δεδομένων, σχέση αρχικού σκοπού με τελικό.

### **3.9.3. Αρχή της ελαχιστοποίησης**

Η νόμιμη συλλογή σχετικών και περιορισμένων δεδομένων όσον αφορά τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία. Η αρχή της ελαχιστοποίησης συνδέει και άλλες αρχές όπως την αρχή της αναλογικότητας καθώς ο υπεύθυνος θα πρέπει να περιορίζει την επεξεργασία των δεδομένων σε όσα παρουσιάζουν συνάφεια προς τον συγκεκριμένο σκοπό για τον οποίο επεξεργάζονται.

### **3.9.4. Αρχή ακρίβειας**

Ακριβώς για να μην εκτίθεται ένα πρόσωπο σε δυσμενείς συνέπειες λόγω του γεγονότος ότι τα δεδομένα που το αφορούν και αποτελούν αντικείμενο επεξεργασίας είναι ασαφή, ανακριβή ή μη επικαιροποιημένα ο Κανονισμός επιτάσσει να είναι τα δεδομένα ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, να επικαιροποιούνται. Απαιτείται να λαμβάνονται όλα τα εύλογα μέτρα για την άμεση διαγραφή ή διόρθωση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τα οποία είναι ανακριβή, σε σχέση με τους σκοπούς της επεξεργασίας.

### **3.9.5. Αρχή της χρονικά περιορισμένης διατήρησης των δεδομένων**

Η αρχή της αναγκαιότητας ισχύει επίσης και υπό την χρονική άποψη που αφορά το μέλλον. Ο Κανονισμός επαναλαμβάνει την αρχή του «περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης» προσδιορίζοντας ως νόμιμο χρονικό όριο διατήρησης των προσωπικών δεδομένων το διάστημα που απαιτείται για την επίτευξη των σκοπών (άρθρο 5 παρ. 1 ε). Κατ' εφαρμογή και της αρχής της ελαχιστοποίησης θα πρέπει να «διασφαλίζεται ότι το διάστημα αποθήκευσης των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα να περιορίζεται στο ελάχιστο δυνατό» (Αιτιολογική σκέψη 39). Η διατήρηση δεδομένων για μελλοντική χρήση για επιστημονικούς, ιστορικούς ή στατιστικούς σκοπούς περιλαμβάνεται ως εξαίρεση και από την αρχή της περιορισμένης χρονικής διάρκειας διατήρησης των δεδομένων και στο κείμενο του

Κανονισμού υποκείμενη ωστόσο σε ειδικές εγγυήσεις δυνάμει του εθνικού δικαίου αλλά και σε πρόσθετα μέτρα ασφαλείας.

### **3.9.6. Αρχή της ασφάλειας**

Μία από τις αξιοσημείωτες καινοτομίες του ΓΚΠΔ είναι ότι αναγνωρίζει μία εξέχουσα θέση στην ασφάλεια, εντάσσοντάς ρητά στις «αρχές της επεξεργασίας» την ακεραιότητα και την εμπιστευτικότητα (άρθρο 5 παρ. 1 στ).

Επεξεργασία δεδομένων με τρόπο που διασφαλίζει την ασφάλεια τους, συμπεριλαμβάνοντας την προστασία τους από παράνομη επεξεργασία, τυχαίες απώλειες, καταστροφή. Θεωρείται μία σύνθετη εννιά καθώς προϋποθέτει ένα Πλαίσιο από αντιλήψεις αρχές πολιτικές διαδικασίες και τεχνικές και μέτρα που είναι ικανά να προστατέψουν τα στοιχεία ενός πληροφοριακού συστήματος. Ο Κανονισμός με το άρθρο 32 παραθέτει κάποια μέτρα ασφαλείας προσωπικών δεδομένων:

- Ψευδωνυμοποίηση (επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων με τέτοιο τρόπο ώστε τα δεδομένα να μην μπορούν να αποδοθούν πλέον σε ένα συγκεκριμένο άτομο δίχως επιπρόσθετες πληροφορίες)
- Κρυπτογράφηση

### **3.9.7. Αρχή της λογοδοσίας**

Ο Γενικός Κανονισμός εισάγει την αρχή της Λογοδοσίας, σύμφωνα με την οποία οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία (οργανισμοί/φορείς/επιχειρήσεις), που συλλέγουν και επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα, οφείλουν να διαμορφώνουν τις διαδικασίες και τα συστήματά τους κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να αποδεικνύουν ότι είναι πλήρως συμμορφωμένοι με όσα προβλέπει ο Κανονισμός. Η λογοδοσία, όπως τονίζεται, είναι η πολιτική οικοδόμησης εμπιστοσύνης με τους πολίτες.

Ο ΓΚΠΔ παρέχει στους υπευθύνους επεξεργασίας/εκτελούντες μια σειρά ρυθμιστικών μεθόδων και εργαλείων για τον σκοπό αυτό, όπως:

- την τήρηση αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασίας
- την εφαρμογή μέτρων ασφαλείας
- την εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων
- τον ορισμό υπευθύνου προστασίας δεδομένων
- τήρηση αρχείου παραβιάσεων

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 του γενικού κανονισμού ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη και πρέπει να αποδείξει τη συμμόρφωση με τις αρχές της προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η αρχή λογοδοσίας συνιστά την σχεδίαση μέτρων και πολιτικών ώστε να διασφαλιστεί η συμμόρφωση με τον κανονισμό ενώ ταυτόχρονα υποχρεώνει τους υπεύθυνους επεξεργασίας να αποδείξουν συμμόρφωση ενώπιον των αρχών και των δικαστηρίων.

### **3.9.8. Αρχή αναλογικότητας**

Ένα άλλο ζήτημα είναι και το φαινόμενο η εργοδότες που αναζητούν τα ψηφιακά κοινωνικά δίκτυα των υποψηφίων εργαζομένων. Η συλλογή πληροφορίας των εργαζομένων από τους εργοδότες εκτός εργασιακών δραστηριοτήτων και η χρήση των πληροφοριών αυτών έξω από το πλαίσιο του περιβάλλοντος εργασίας και των σκοπών που αυτές χρησιμοποιήθηκαν εγείρουν σοβαρά προβλήματα καθώς οι εργαζόμενοι οι υποψήφιοι προς εργασία εκτίθενται σε κίνδυνο προκαταλήψεων και διακρίσεων. Η συλλογή δεδομένων εκτός εργασιακής σφαίρας προσβάλλει την αρχή της αναλογικότητας και δεν αυξάνει μόνο το βαθμό εξάρτησης των εργαζομένων από τους εργοδότες αλλά και λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς την άσκηση των δικαιωμάτων που σχετίζονται με την ελευθερία του λόγου. Η αρχή της αναλογικότητας ελέγχει επίσης και την εισαγωγή και χρήση μεθόδων παρακολούθησης στο χώρο εργασίας. Εξετάζεται εάν και σε ποιο βαθμό η συγκεκριμένη επεξεργασία δεδομένων και η χρήση

μέσων επιτήρησης είναι αναγκαία για την επίτευξη νόμιμα σκοπών και υπέρβαση της αναγκαίας αναλογίας μεταξύ σκοπού και βαθμού προσβολής δηλαδή η επιδίωξη της επίτευξης σκοπών με χρήση των λιγότερο προσβλητικών για την προσωπικότητα των εργαζομένων μέσων. Σύμφωνα με την οδηγία 115 2001 της ΑΠΔΠΧ η συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με την σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται στην προσωπική συμπεριφορά στα χαρακτηριστικά και στις επαφές των εργαζομένων. Πρέπει να προβλέπεται και η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται και δεν παρακολουθούνται αλλά να είναι διαθέσιμη για τις προσωπικές επικοινωνίες των εργαζομένων.

## **3.10. ΠΩΣ ΕΡΜΗΝΕΥΟΝΤΑΙ ΤΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ**

### **3.10.1. Τι είναι η ομάδα εργασίας 29**

Η ομάδα εργασίας του άρθρου 29 είναι η ανεξάρτητη ευρωπαϊκή ομάδα εργασίας που χειρίζεται θέματα σχετικά με την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα έως τις 25 Μαΐου 2018 όπου τέθηκε σε ισχύ ο γενικός κανονισμός προστασίας δεδομένων.

### **3.10.1. Γνώμη 2/2017 της ομάδα εργασίας 29 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία**

Σκοπός της ομάδας αυτής είναι να καλύψει όλες τις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχουν εργασιακές σχέσεις. Κάθε εργαζόμενος δεν πρέπει να δίνει απλόχερα τη συγκατάθεσή του σε οτιδήποτε μπορεί να του ζητήσει ο εργοδότης του και αντίστοιχα ο εργοδότης θα πρέπει να μη βασίζεται μόνο σε αυτή την συγκατάθεσή αλλά και στην νόμιμη βάση αυτής. Πριν όμως από αυτό θα πρέπει να γίνεται έλεγχος αναλογικότητας ώστε να εξετάζεται αν τα δεδομένα

που επεξεργάστηκαν είναι για νόμιμο σκοπό αλλιώς θα πρέπει να ληφθούν κάποια μέτρα για τυχόν παραβιάσεις.

### **3.10.2. Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων**

Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων είναι μία ανεξάρτητη αρχή η οποία είναι υπεύθυνη για την εποπτεία της εφαρμογής των κανόνων του γενικού κανονισμού προστασίας δεδομένων. είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση και επιβολή της εφαρμογής του κανονισμού. Μια από τις βασικές τους λειτουργίες είναι η παροχή βοήθειας του Πολίτη σε περιπτώσεις καταγγελιών και σε περιπτώσεις που ένα πρόσωπο συναντά δυσκολίες κατά την άσκηση των δικαιωμάτων του. Η αρχή έχει ενισχυμένο ρόλο σχετικά με τη διασυνοριακή ροή δεδομένων και με τη λογοκρισία και τις νέες μορφές οργάνωσης και συμμόρφωσης. Έχει διορθωτικές εξουσίες και εξουσίες που σχετίζονται με την επιβολή κυρώσεων και με την παραπομπή παραβιάσεων των διατάξεων του κανονισμού στις δικαστικές αρχές. Οι εξουσίες της αρχής πρέπει να ασκούνται αμερόληπτα , δίκαια και σε εύλογο χρονικό διάστημα.

#### **3.10.2.1. Οδηγία 115**

Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων σε μία προσπάθεια να συλλάβει τις περιπτώσεις επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που μπορεί να συμβούν στα πλαίσια μιας εργασιακής σχέσης εξέδωσε την οδηγία 115/2001 ώστε να δώσει μία ξεκάθαρη ερμηνεία στην αντίστοιχη νομοθεσία. Ο σκοπός της οδηγίας είναι να καθορίσει όρια στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον εργοδότη ο οποίος υλοποιεί αυτή την επεξεργασία ασκώντας το δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησής του. Αρχικά στην οδηγία διευκρινίζονται οι έννοιες του εργαζόμενου, του εργοδότη ,τους σκοπό επεξεργασίας ,του ελέγχου και της παρακολούθησης των εργαζομένων, των βιομετρικών μεθόδων και του χώρου εργασίας. Πιο συγκεκριμένα η οδηγία επεκτείνει την προστασία και σε αιτούντες εργασίας αλλά και σε πρώην εργαζόμενους. Αποδίδονται υποχρεώσεις όχι μόνο σε εργοδότες αλλά και σε γραφεία

ευρέσεως εργασίας της σε γραφεία προσωρινής εργασίας. Ως χώρο εργασίας αναφέρει οποιοδήποτε χώρο είναι εγκατεστημένος ο εργαζόμενος.

Για τους σκοπούς επεξεργασίας η οδηγία απαιτεί η επεξεργασία να είναι αναγκαία για την εκπλήρωση υποχρεώσεων όπως ορίζει ο νόμος ή τις συμβάσεις και προσδιορίζει τους σκοπούς επεξεργασίας ως : επιλογή , πρόσληψη, εκπλήρωση εργασιακής σχέσης και υποχρεώσεων , οργάνωση εργασίας. Η οδηγία του εργαζόμενου σε θέματα που αφορούν την επεξεργασία των δεδομένων του στους χώρους εργασίας καθώς υπάρχουν σχέσεις εξάρτησης και αμφισβητείται η ελευθερία και η εγκυρότητα της. Επισημαίνεται ότι η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να υφίσταται υπό το κριτήριο της αναγκαιότητας και της προσφοράς των δεδομένων όσον αφορά την εκτίμηση καταλληλότητας, ικανότητας και απόδοσης του εργαζόμενου συνυπολογίζοντας πάντα τη φύση της εργασίας. Τονίζεται ότι η επεξεργασία γενετικών δεδομένων για σκοπούς της εργασίας απαγορεύεται απολύτως καθώς η επεξεργασία αυτού του τύπου δεδομένων επιβάλλει ειδικούς κανόνες.

Σχετικά με τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης στους χώρους εργασίας , η οδηγία αναφέρει η ότι είμαι έφηβη παρακολουθήσεις δεν πρέπει να προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και ότι η συλλογή δεδομένων από αυτά τα μέσα πρέπει να περιορίζεται σε δεδομένα που έχουν άμεση σχέση με την απασχόληση. Επίσης προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν παρακολουθούνται όπως επίσης και διαθέσεις τηλεπικοινωνιακών μέσων που δεν παρακολουθούνται στους εργαζόμενους για προσωπική χρήση. Απαγορεύει τη χρήση προσωπικών δεδομένων που προκύπτουν από συστήματα πρόσβασης στο χώρο εργασίας για οποιοδήποτε άλλο σκοπό.

Σχετικά με την χρήση βιομετρικών μεθόδων θεωρείτε ότι ορισμένες από αυτές θίγουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και προσωπικότητα για αυτό επιτρέπεται η χρήση τους μόνο σε περιπτώσεις που κρίνεται απολύτως απαραίτητο και εφόσον δεν υπάρχει άλλη μέθοδος για την ικανοποίηση ιδιαίτερων απαιτήσεων ασφαλείας.

Όσο αφορά τον έλεγχο των επικοινωνιών των εργαζομένων (τηλέφωνο, email) επιτρέπεται σε περιπτώσεις ελέγχου κόστους εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί εκ των προτέρων σχετικά με αυτό τον έλεγχο. η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες επιτρέπεται μόνο εάν είναι απολύτως αναγκαία για τη διεκπεραίωση της εργασίας. απαγορεύεται η συλλογή και επεξεργασία ολόκληρου του περιεχομένου της επικοινωνίας εκτός αν υπάρχει άδεια της δικαστικής αρχής.

Σχετικά με τη συλλογή για την καταχώρηση δεδομένων που σχετίζονται με επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες, επιτρέπεται εφόσον έχει προηγηθεί ειδική ενημέρωση των εργαζομένων και εφόσον είναι απαραίτητο για το έννομο συμφέρον του εργοδότη.

Η χρήση βιντεοσκοπήσεις επιτρέπεται εφόσον δεν αποτελεί αποκλειστικό κριτήριο για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της απόδοσης του εργαζόμενου και τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να ελέγχονται και να επιβεβαιώνεται η ακρίβεια τους. Επισημαίνεται ότι η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από συστήματα ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων δεν πρέπει να επεκτείνεται στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά και στις προσωπικές επαφές των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την οδηγία η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται εφόσον είναι απαραίτητη για τους σκοπούς της σχέσης εργασίας ή εφόσον προβλέπεται από το νόμο και γίνεται πάντα με την ενημέρωση του εργαζόμενου.

### **3.10.2.2. ΕΔΔΑ - υπόθεση BARBULESKU**

Το ζήτημα της παρακολούθησης της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας έχει απασχολήσει αρκετά την νομολογία. Παράδειγμα αποτελεί η απόφαση Barbulescu. Romaniatou ΕΔΔΑ. Η υπόθεση είχε σχέση με την απόλυση του εργαζόμενου Barbulescu από την εργοδότη εταιρία του, όταν διαπιστώθηκε σε σχετικό έλεγχο ότι ο εργαζόμενος έστειλε μέσω του επαγγελματικού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μηνύματα σε συγγενικά του πρόσωπα. Χρησιμοποιούσε δηλαδή τον υπηρεσιακό λογαριασμό και για προσωπικές του επικοινωνίες. Η εταιρεία απέλυσε τον Barbulescu λόγω παραβίασης των συμβατικών του καθηκόντων, καθώς η χρήση του Ίντερνετ και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για προσωπικούς λόγους απαγορευόταν από τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της εταιρίας. Ο εργοδότης δικαιώθηκε από τα εθνικά δικαστήρια της Ρουμανίας, αλλά ο εργαζόμενος προσέφυγε στο ΕΔΔΑ, το οποίο αρχικά έκρινε πως δεν υπήρξε παραβίαση του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή. Ο εργαζόμενος κατέφυγε στο Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης, το οποίο τον δικαίωσε, αφού απεφάνθη, ότι στην προκειμένη περίπτωση υπήρξε παραβίαση του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, διότι η ηλεκτρονική αλληλογραφία που στέλνεται και από τον χώρο εργασίας εμπίπτει στις



διατάξεις του άρθρου αυτού, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα και στην αλληλογραφία, ακόμα και όταν πραγματοποιείται από τον χώρο εργασίας. Το ΕΔΔΑ δέχτηκε ότι ο εργοδότης διατηρεί ο δικαίωμα απαγόρευσης του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του εργαζομένου για προσωπικούς σκοπούς, ωστόσο επισήμανε ότι ο έλεγχος της επαγγελματικής αλληλογραφίας από τον εργοδότη θα πρέπει να διενεργείται με τον λιγότερο παρεμβατικό τρόπο και φυσικά μετά από ενημέρωση και συννεύση με τον εργαζόμενο (PressUnit-Factsheet, 2017).

## **3.11.ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

### **3.11.1. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Ο GDPR εισάγει ως κανόνα την άσκηση δικαιωμάτων των υποκειμένων των οποίων τα προσωπικά δεδομένα έχουν συλλεχθεί για να επεξεργαστούν προκειμένου να ικανοποιηθεί κάποιος σκοπός.

#### **3.11.1.1. Δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 12 γκπδ ) / η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζόμενου**

Σήμερα οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών αναπτύσσονται και ταυτόχρονα αναπτύσσουν και κινδύνους. Ένας χρήστης που δεν γνωρίζει αν μία υπηρεσία που του παρέχεται είναι ασφαλής η όχι αυτόματα αυτό σημαίνει ότι δεν μπορεί να αντιληφθεί την έννοια του απορρήτου και της προστασίας του. Υπάρχουν όμως και προγράμματα προστασίας τα οποία διατηρούν ασφάλεια τα προσωπικά δεδομένα του χρήστη τα οποία όμως δεν του είναι γνωστά. Η ευαισθητοποίηση του ανθρώπου όσο αφορά την ανάγκη προστασίας των δεδομένων του είναι αρκετά σημαντική καθώς μέσω των μέτρων αυτών τους δίνεται δυνατότητα ασφάλειας των προσωπικών τους στοιχείων. Οι κυβερνήσεις και οι οργανισμοί προωθούν την χρήση του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης για γρηγορότερη παράδοση και επεξεργασία. Δημιουργούν όμως προβλήματα από την άγνοια και την κακή χρήση των πληροφοριών αυτό στο διαδίκτυο με αποτέλεσμα να εκθέτονται ιδιωτικότητα και

τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων σε τρίτους. Η ενημέρωση προς τον εργαζόμενο κρίνεται ένα πολύ βασικό στοιχείο για την ομαλή συλλογή και επεξεργασία δεδομένων του. Αν και κάτι τέτοιο είναι δύσκολο να υποστηριχθεί ωστόσο η δυνατότητα της ενημέρωσης που παρέχεται στον εργαζόμενο μπορεί να αποτρέψει αρκετούς κινδύνους και να βοηθήσει στην οργάνωση των λειτουργιών στην επιχείρηση.

Με βάση την Αρχή ο εργαζόμενος πρέπει να ενημερώνεται και να συγκατατίθεται για την αναζήτηση πληροφοριών που το αφορούν από τρίτους ενώ ταυτόχρονα τα ευαίσθητα δεδομένα λόγω της φύσης τους και του βαθμού προσβολής που ενέχει η χρήση τους πρέπει να συλλέγονται απευθείας από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Λαμβάνοντας υπόψη την ανισότητα που υπάρχει στη σχέση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών η αρχή υποχρεώνει την ενημέρωση προς τον εργαζόμενο υποστηρίζοντας ότι ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο και να ακούει την γνώμη του πριν από την εισαγωγή μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης. Είναι δεδομένο ότι οι εργαζόμενοι έχουν τα δικαιώματα που τους κατοχυρώνει ο νόμος όσον αφορά τα προσωπικά τους δεδομένα δηλαδή το δικαίωμα πρόσβασης άρθρο 12, το δικαίωμα αντίρρησης άρθρο 13 και την προσωρινή δικαστική προστασία άρθρο 14. Η Οδηγία 115/2001 προσαρμόζει αυτά τα δικαιώματα στο εργασιακό περιβάλλον. Όσον αφορά το δικαίωμα της πρόσβασης υποστηρίζει ότι είναι αυστηρό δικαίωμα του εργαζόμενου να γνωρίζει από που αντλήθηκαν οι πληροφορίες που τον αφορούν για ποιους σκοπούς και την εξέλιξη της επεξεργασίας των δεδομένων του. Σχετικά με το δικαίωμα της αντίρρησης πρέπει να φοράω επεξεργασία πέραν των νόμιμων σκοπών ωστόσο όμως ο εργαζόμενος μπορεί να προβάλλει αίτημα διόρθωσης και επικύρωσης των δεδομένων του. Τέλος το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας υφίσταται αποκλειστικά σε αυτοματοποιημένες επεξεργασίες προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εφόσον αυτές αποβλέπουν σε αξιολόγηση της προσωπικότητάς τους και της εργασίας τους καθώς και της συμπεριφοράς τους. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο δικαστήριο και να ζητήσει την αναστολή τις πράξεις που του φύγει ανεξάρτητα αν συντρέχουν προϋποθέσεις παροχής έννομης προστασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 1 «ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, κατά το στάδιο της συλλογής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να ενημερώνει με τρόπο πρόσφορο και σαφή το υποκείμενο για τα εξής τουλάχιστον στοιχεία:

- α. την ταυτότητά του και την ταυτότητα του τυχόν εκπροσώπου του
- β. τον σκοπό της επεξεργασίας.

γ. τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων.

δ. την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης».

Το δικαίωμα του υποκειμένου να λαμβάνει κάθε πληροφορία σχετικά με την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων σε συνοπτική, διαφανή, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή. Οι πληροφορίες μπορούν να παρέχονται γραπτά, ή και ηλεκτρονικά, ακόμα και προφορικά, στο βαθμό που η ταυτότητα του υποκειμένου των δεδομένων είναι αποδεδειγμένη με άλλα μέσα. Οι πληροφορίες, μάλιστα, που οφείλει να παράσχει ο υπεύθυνος επεξεργασίας εξαρτώνται από το εάν τα προσωπικά δεδομένα συλλέχθηκαν απευθείας από το υποκείμενο των δεδομένων ή όχι.

Στην πρώτη περίπτωση, ο υπεύθυνος επεξεργασίας παρέχει στο υποκείμενο των δεδομένων τις ακόλουθες πληροφορίες (αρ. 13 ΓΚΠΔ):

- Την ταυτότητα και στοιχεία υπεύθυνου επεξεργασίας, καθώς και στοιχεία επικοινωνίας αυτού
- Τους σκοπούς και τη νομική βάση της επεξεργασίας
- Εάν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την επίδιωξη έννομων συμφερόντων, τα έννομα αυτά συμφέροντα
- Το χρονικό διάστημα αποθήκευσης (ή αν δεν είναι αυτό δυνατό, τα κριτήρια με βάση την οποία θα καθοριστεί)
- Την ύπαρξη δυνατότητας υποβολής αιτήματος διόρθωσης/ πρόσβασης/ διαγραφής και περιορισμού της επεξεργασίας
- Την ύπαρξη δυνατότητας ανάκλησης της συγκατάθεσης
- Την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων

Στην περίπτωση κατά την οποία τα δεδομένα δεν συλλέγονται από το υποκείμενο των δεδομένων (αρ. 14 ΓΚΠΔ), ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει, πέραν των ανωτέρω αναφερομένων πληροφοριών, να ενημερώσει το υποκείμενο των δεδομένων σχετικά με την πηγή προέλευσης των δεδομένων αυτών και, ανάλογα με την περίπτωση, εάν τα δεδομένα προήλθαν από πηγές στις οποίες έχει πρόσβαση το κοινό. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να παράσχει τις ως άνω πληροφορίες εντός εύλογης προθεσμίας, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα μήνα από την ταυτοποίηση του αιτήματος του υποκειμένου, λαμβάνοντας

υπόψη τις ειδικές συνθήκες της επεξεργασίας. Εάν τα δεδομένα πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για επικοινωνία με το υποκείμενο των δεδομένων, η παροχή των πληροφοριών θα πρέπει να γίνει το αργότερο κατά την πρώτη επικοινωνία με αυτό.

### **3.11.1.2. Δικαίωμα διαγραφής / Δικαίωμα λήθης (άρθρο 17)**

Είναι το δικαίωμα που δίνει τη δυνατότητα στο υποκείμενο των δεδομένων να διαγράψει τα στοιχεία που αφορούν το προσωπικό του χαρακτήρα από τη στιγμή που δεν επιθυμεί πλέον να επεξεργάζονται και πιστεύει ότι δεν χρησιμοποιούνται για νόμιμους σκοπούς. Η περαιτέρω διατήρηση των δεδομένων του όταν δεν είναι πλέον αναγκαία στερεί το δικαίωμα της ελευθερίας της έκφρασης και της ενημέρωσης. Για να φέρει αποτέλεσμα το συγκεκριμένο δικαίωμα πρέπει υπεύθυνος επεξεργασίας όταν ενημερώνεται με σχετικό αίτημα διαγραφής από το υποκείμενο των δεδομένων να τα διαγραφεί άμεσα από οπουδήποτε.

Το δικαίωμα διαγραφής δεν είναι απεριόριστο: οριοθετείται από την ύπαρξη νομικής υποχρέωσης προς επεξεργασία, το δημόσιο συμφέρον ή τα δικαιώματα ή/και έννομα συμφέροντα άλλων προσώπων (ελευθερία της έκφρασης, δικαίωμα ενημέρωσης, δικαίωμα στην έννομη προστασία) που επιβάλλουν τη διατήρηση των δεδομένων και την απόρριψη του αιτήματος διαγραφής.

### **3.11.1.3. Δικαίωμα πρόσβασης (άρθρο 15)**

Το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να λάβει επιβεβαίωση και αντίγραφο των δεδομένων τα οποία συλλέχθηκαν και επεξεργάστηκαν. Τα έγγραφα σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα του υποκειμένου μπορούν να σταλούν σε αυτό δωρεάν από τον υπεύθυνο επεξεργασίας όμως εάν το αίτημα επαναλαμβάνεται αρκετά και ο αριθμός των αντιγράφων που έχει να στείλει ο υπεύθυνος επεξεργασίας είναι μεγάλος τότε πρέπει να πληρωθεί κάποιο ποσό. Με την προϋπόθεση όμως ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να ικανοποιήσει το συγκεκριμένο δικαίωμα το πολύ σε ένα μήνα από την υποβολή του

αιτήματος που έχει γίνει από το φυσικό πρόσωπο του οποίου τα στοιχεία έχουν συλλεχθεί και επεξεργαστεί.

#### **3.11.1.4. Δικαίωμα διόρθωσης(άρθρο 16)**

Το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα να ζητήσει τη διόρθωση των στοιχείων τους όταν είναι λανθασμένα η ανακριβή και την δυνατότητα συμπλήρωσης των δεδομένων τους όταν είναι ελλιπή. Το συγκεκριμένο δικαίωμα μπορεί να υπάρχει σε γραπτά έγγραφα η προφορικά και όπως και στο δικαίωμα πρόσβασης ισχύει ότι το συγκεκριμένο έντυπο που θα ζητήσει το πρόσωπο των δεδομένων ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να το έχει στείλει σε αυτό σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

#### **3.11.1.5. Δικαίωμα αντίρρησης**

Το υποκείμενο των δεδομένων δικαιούται να φέρει αντίρρηση σε οποιαδήποτε στιγμή στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Όταν γίνει αυτό υπεύθυνος επεξεργασίας δεν πρέπει να υποβάλει πλέον οποιαδήποτε επεξεργασία στα συγκεκριμένα δεδομένα εκτός αν καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους.

#### **3.11.1.6. Δικαίωμα εναντίωσης στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και το profiling**

Σύμφωνα με το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ το υποκείμενο δεν δικαιούται να μην υπόκειται σε αποφάσεις που λαμβάνονται βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας (ηλεκτρονικές προσλήψεις). Ο Κανονισμός δεν απαγορεύει την αυτοματοποιημένη διαδικασία αλλά με την προϋπόθεση χρήσης κατάλληλων μέτρων και την αυτοματοποιημένη λήψη ατομικών αποφάσεων καθώς και με την κατάρτιση προφίλ(επιδόσεις εργασίας, οικονομική κατάσταση,

υγεία, προτιμήσεις, ενδιαφέροντα) συγκριτικά μιας κατηγορίας ευαίσθητων δεδομένων, αν η επεξεργασία θεμελιώνεται με ρητή συγκατάθεση.

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να τηρεί την θεμιτή επεξεργασία και την νόμιμη βάση επεξεργασίας δηλαδή είναι υποχρεωμένος να διασφαλίζει τη διαφάνεια της επεξεργασίας να παρέχει πληροφορίες στο υποκείμενο των δεδομένων σχετικά με την επεξεργασία των στοιχείων του , να περιορίζει τα δεδομένα του προσωπικού του χαρακτήρα και να φροντίζει να είναι ακριβή και ότι θα χρησιμοποιηθούν για συγκεκριμένο σκοπό τονίζοντας και τον χρόνο τήρησης τους. Πρέπει να είναι σε θέση να δικαιολογήσει την ανάγκη αυτής της συλλογής επεξεργασίας και χρήση των δεδομένων του προσώπου για την κατάρτιση προφίλ.

### **3.11.1.7. Δικαίωμα περιορισμού επεξεργασίας (άρθρο 18)**

Το πρόσωπο με το δεδομένων έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τον περιορισμό της επεξεργασίας των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί από το υποκείμενο όταν επικαλείται την ανακρίβεια των δεδομένων του η επεξεργασία τους να είναι παράνομη και να ασκήσει το δικαίωμα εναντίωσης και διόρθωσης. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να εξετάσει το κάθε αίτημα του φυσικού προσώπου και να το εκπληρώσει σε συγκεκριμένο χρονικό. Ο ΓΚΠΔ έχει προτείνει κάποιους τρόπους περιορισμού της επεξεργασίας των δεδομένων όπως για παράδειγμα να μην υπάρχει οποιαδήποτε πρόσβαση στα δεδομένα που υπάρχουν σε ένα άλλο προσωρινό σύστημα.

### **3.11.2. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργοδότη αποτελούν το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, το οποίο προστατεύεται με τη διάταξη του άρθρου 17 του Συντάγματος, το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας το οποίο προστατεύεται με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος. Βάσει μιας ευρείας ερμηνείας της ελευθερίας της προσωπικότητας και το δικαίωμα της ελευθερίας της ιδιωτικής πρωτοβουλίας που αναφέρεται στη διάταξη του άρθρου 106 παρ. 2 του Συντάγματος το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Από την πλευρά του εργοδότη προβάλλονται ποικίλοι λόγοι για να δικαιολογηθεί η συλλογή και η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου και συνδέονται με την προστασία των συμφερόντων και δικαιωμάτων τους. Το διευθυντικό δικαίωμα και η υποχρέωση συμμόρφωσης του εργαζομένου προς αυτό δεν προβλέπεται ρητά από κάποια νομοθετική διάταξη. Η σύμβαση εργασίας είναι εκείνη που καθορίζει το πλαίσιο εργασίας. Με την ατομική σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος θέτει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη, ο οποίος με τη σειρά του καθορίζει τις υποχρεώσεις του εργαζομένου μέσω οδηγιών και εντολών. Σε καμία περίπτωση όμως το διευθυντικό δικαίωμα δεν επιτρέπεται να θίγει θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων που αφορούν τόσο την εργασία τους όσο και την προσωπική τους ζωή.

#### **4.ΧΡΗΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Ένα από τα σοβαρότερα ζητήματα που υπάρχουν του στο εργασιακό περιβάλλον είναι η χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων. Μια τέτοια κατάσταση δεν μπορεί να θεωρηθεί νέα αλλά φαίνεται η εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη και συγκεκριμένα η αύξηση του ελέγχου της εργασίας του της συμπεριφοράς του και η ασφάλεια των χώρων εργασίας. Η ΑΠΔΠΧ προσεγγίζει την αξιολόγηση της χρήσης των μέσων επιτήρησης ως προς τον σεβασμό της αρχής της αναλογικότητας μία αρχή που προσδιορίζει τη νομιμότητα και την αποδοχή της χρήσης μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης στους χώρους εργασίας. Με βάση την Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τις μεθόδους ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με την εργασιακή σχέση και να μην επεκτείνονται στην προσωπική συμπεριφορά στα χαρακτηριστικά και τις εξωτερικές επαφές των εργαζομένων.

## **4.1. Παρακολούθηση και πρόσβασης της επικοινωνίας των εργαζομένων**

Σύμφωνα με το άρθρο ε παράγραφος 4 τις οδηγίες 115/2001 της ΑΠΔΠΧ η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις κλήσεις και γενικά τις επικοινωνίες όπως π.χ. το email στο χώρο εργασίας επιτρέπεται εφόσον είναι απολύτως αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της συγκεκριμένης εργασίας ή για τον έλεγχο δαπανών. Ωστόσο τα στοιχεία της επικοινωνίας που συλλέγονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Οι αρχές του σκοπού και της αναλογικότητας επιβάλλουν την μεμονωμένη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τη χρήση του διαδικτύου εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα έννομο συμφέρον του υπεύθυνου επεξεργασίας (άρθρο 5 παράγραφος 2 ε). Όμως παρά την γενική απαγόρευση υποστηρίζεται ότι θα πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ προσωπικής και υπηρεσιακής επικοινωνίας. Στην περίπτωση της υπηρεσιακής επικοινωνίας υποστηρίζεται μάλιστα ότι πρέπει να γίνει δέκτη ακόμα και η επιτήρηση του περιεχομένου των μηνυμάτων και ταυτόχρονα υποστηρίζεται ο υπηρεσιακός χαρακτήρας της επικοινωνίας. Επισημαίνεται ότι ο εργοδότης έχει έννομο συμφέρον να συλλέγει και να διατηρεί ηλεκτρονικά μηνύματα που λάμβανε ο εργαζόμενος όταν αυτό συμβαίνει για λογαριασμό της επιχείρησης αφού μπορεί να συνεπάγεται ανάληψη υποχρεώσεων η ευθύνη έναντι τρίτων (Αθ. Παπαιωανου , Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το διαδίκτυο, σελ.119). Η αρχή της αναλογικότητας απαγορεύει την συστηματική συλλογή και καταχώρηση δεδομένων που αφορούν την χρήση του διαδικτύου. Την προσέγγιση αυτή ενισχύει και η ομάδα 29 η οποία δέχεται την παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή του διαδικτύου των εργαζομένων όταν αυτή κρίνεται απαραίτητη σε εξαιρετικές περιπτώσεις όπως για παράδειγμα η παρακολούθηση του e-mail ενός εργαζόμενου για να εξασφαλιστεί η απόδειξη ορισμένων δράσεων οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν εγκληματική δραστηριότητα εκ μέρους του εργαζόμενου. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να εξεταστεί ο έλεγχος της πλοήγησης των εργαζομένων στο διαδίκτυο. Είναι αποδεκτό το γεγονός ότι ο εργοδότης θέλει να ελέγξει αν ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για εργασιακούς και όχι για προσωπικούς σκοπούς. Η ΑΠΔΠΧ θεωρεί επιτρεπτή την επιτήρηση της πλοήγησης στο διαδίκτυο όταν τίθεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από κανονισμούς στο πλαίσιο της εργασίας π.χ. επίσκεψη σε ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο (Οδηγία 115/2001 κεφάλαιο E-5).



## **4.2. Πρόσβαση στον υπολογιστή και στον εξοπλισμό του εργαζόμενου**

Η επιτήρηση του προσωπικού υπολογιστή του εργαζόμενου και η πρόσβαση στα δεδομένα του υπολογιστή του επιφέρει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα την οποία η ΑΠΔΠΧ δεν θεωρεί νόμιμη εφόσον γίνεται χωρίς τη συγκατάθεσή του υποκειμένου. Επίσης στην απόφαση 37/2007 που αφορά τον έλεγχο υπολογιστή εργαζόμενου εν απουσία του δεν απορρίπτει την δυνατότητα ελέγχου χωρίς τη συναίνεση του προσώπου όταν όμως ο έλεγχος θα μπορούσε να κριθεί νόμιμος με βάση κάποιες περιπτώσεις του άρθρου 5 παράγραφος 2 όπως υποχρέωση συμμόρφωσης προς το νόμο ή το έννομο συμφέρον του εργοδότη.

## **4.3. Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης στον χώρο εργασίας**

Η εισαγωγή κλειστών κυκλωμάτων τηλεόρασης δεν έχει απαραίτητα ως κύριο στόχο τον έλεγχο των εργαζομένων αλλά συχνά αποσκοπεί στην προστασία άλλων αγαθών όπως η ασφάλεια προσώπων και υλικών στοιχείων της επιχείρησης. Ταυτόχρονα όμως η βιντεοεπιτήρηση στο χώρο εργασίας είναι μία διεισδυτική μορφή επιτήρησης θέτοντας ζητήματα ως προς την ιδιωτικότητα και την προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Στην οδηγία 1/2011 της ΑΠΔΠΧ αποδέχεται κατ'εξαίρεση την επιτήρηση στους χώρους εργασίας σε ειδικές περιπτώσεις όπου αυτό είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων ή κρίσιμων χώρων που βρίσκονται στο εργασιακό περιβάλλον όπως π.χ. τράπεζες στρατιωτικά εργοστάσια. Εφαρμόζεται και η αρχή της αναλογικότητας η οποία εστιάζει στον περιορισμό των επικυρωμένων χώρων.

Η Αρχή απαγορεύει την συλλογή δεδομένων για αξιολόγηση συμπεριφοράς και αποδοτικότητας των εργαζομένων (άρθρο 7 παράγραφος 2 της οδηγίας 115/2001). Η συλλογή τέτοιων δεδομένων δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί εις βάρος του εργαζόμενου εάν

αυτός δεν έχει ενημερωθεί για την εισαγωγή μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης καθώς και την χρήση των δεδομένων του.

#### **4.4. Βιομετρικά**

Για την ασφάλεια των προϊόντων και των εργαζομένων έχουν προστεθεί και οι βιομετρικές μέθοδοι που είναι τεχνικές πιστοποίησης ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικό του είτε φυσικών είτε συμπεριφορικών (DNA, φωνή). Η Αρχή έκρινε ότι ο σκοπός της επεξεργασίας των δεδομένων εισόδου και εξόδου των εργαζομένων, η τήρηση ωραρίου σε συνδυασμό με την φύση των χώρων εργασίας όπως οι χώροι απορρήτων αρχείων δεν δικαιολογείται η χρήση της μεθόδου αυτής η οποία προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Όμως η φύση των εργασιών αλλά και οι εγκαταστάσεις σε χώρους εργασίας οδήγησε την Αρχή να επιτρέψει στον υπεύθυνο επεξεργασίας την χρήση βιομετρικών συστημάτων σε χώρους εργασίας με μοναδικό σκοπό την προστασία προσώπων και αγαθών.

#### **4.5. Συστήματα γεωγραφικού εντοπισμού**

Τα συστήματα για εντοπισμού geolocalization δίνουν τη δυνατότητα προσδιορισμού της θέσης ενός αντικειμένου σε μία χρονική περίοδο ή και συνεχόμενα. Αυτά τα συστήματα παρέχουν δυνατότητες παρεμβάσεις του εργοδότη ως προς την επιτήρηση των εργαζομένων εκτός χώρου εργασίας χωρίς να υπάρχει πλέον η διάκριση εργασιακού και προσωπικού χώρου και χρόνου. Όπως επισημαίνει η ΑΠΔΠΧ <μέσω της σύνδεσης της γεωγραφικής θέσης ενός ατόμου με συγκεκριμένες ενέργειες ή δραστηριότητες του είναι δυνατόν να αποκαλύπτονται προσωπικά δεδομένα σχετικά με τις συνήθειες ή τις προτιμήσεις του επιτρέποντας το χαρακτηρισμό του και τη δημιουργία προφίλ συμπεριφοράς >. Η συμβατότητα της χρήσης συστημάτων γεωεντοπισμού με τις αρχές προστασίας δεδομένων κρίνεται από την αρχή του σκοπού με κριτήριο την αρχή της αναλογικότητας. Η ομάδα 29 δικαιολογεί την χρήση τέτοιων συστημάτων σε ειδικές περιπτώσεις όπως η επιχείρηση μεταφοράς προσώπων ή αγαθών βελτίωση της κατανομής πόρων και υπηρεσιών σε διάσπαρτες περιοχές και όταν αποσκοπούν στην προστασία της ασφάλειας του εργαζομένου

ή των εμπορευμάτων που του έχουν ανατεθεί. Η ομάδα 29 και πάλι όμως θεωρεί δυσανάλογο το μέτρο ως προς την επεξεργασία των δεδομένων εφόσον ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να οργανώνει τις μετακινήσεις του ή η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων του μέσω των συστημάτων γεωεντοπισμού μπορεί να γίνει και με ηπιότερα μέσα.

Ο περιορισμός που αφορά την συλλογή δεδομένων για συγκεκριμένους σκοπούς συνοδεύεται με τη διάρκεια τήρησης των δεδομένων και την πρόσβαση των υποκειμένων στα εν λόγω δεδομένα τους. Ως σκοποί που δικαιολογούν την εγκατάσταση συστημάτων και εντοπισμού έγιναν δεκτοί τόσο για τη βελτίωση διαδρομών όσο και των ελέγχων δαπανών των καυσίμων.

## **5.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

### **5.1. Προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία προσωπικών τους δεδομένων κατά τη διαδικασία της πρόσληψης**

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να συλλέγει πληροφορίες για τους εργαζομένους για εξυπηρέτηση των σκοπών του. Βέβαια το δικαίωμα αυτό δεν είναι απεριόριστο. Λόγοι προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου, της ιδιωτικής του ζωής και γενικώς των προσωπικών του δεδομένων καθιστούν αναγκαίο τον περιορισμό του εργοδότη αναφορικά με το δικαίωμα συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών σχετικά με τον εργαζόμενο (Ζερδελής Δ., Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας, 2000, σελ. 686-687). Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001 Ενότητα Δ' και άρθρα 3-5 :

<<Επισημαίνεται ότι, κατά τη διαδικασία επιλογής, η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψήφιους θα πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που είναι απολύτως αναγκαία για να εκτιμηθούν η καταλληλότητα και οι ικανότητες των υποψηφίων για τη συγκεκριμένη θέση.>>

Η συλλογή και επεξεργασία είναι θεμιτή και νόμιμη μόνο εφόσον το είδος των δεδομένων αυτών συνδέεται άμεσα με την συγκεκριμένη απασχόληση και είναι απολύτως απαραίτητα για τη λήψη συγκεκριμένης απόφασης στο συγκεκριμένο πλαίσιο (π.χ. ποινικό μητρώο για

εργαζόμενους που διαχειρίζονται χρήματα, για εκπαιδευτικούς κλπ.) Λόγω της φύσεως των δεδομένων αυτών και του βαθμού προσβολής που ενέχει η χρήση τους, αυτά πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο.

Επομένως πριν τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης έχει δικαίωμα να λάβει όσες πληροφορίες χρειάζεται και είναι σχετικές με τον εργαζόμενο αρκεί οι πληροφορίες αυτές να έχουν άμεση συνάφεια με το σκοπό της κατάρτισης της σύμβασης εργασίας ώστε να απαιτούνται για τη λήψη της σχετικής απόφασης. Ο εργοδότης λοιπόν έχει δικαίωμα να πληροφορηθεί οτιδήποτε χρειάζεται και είναι συναφές με το αντικείμενο εργασίας που προσφέρει και στο μέτρο που αυτό κρίνεται απαραίτητο. Θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην περίπτωση που ο εργοδότης απευθύνει ερωτήσεις στους υποψηφίους αναφορικά με ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Αναφορικά με τα συγκεκριμένα δεδομένα θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο χρόνος έχει ιδιαίτερη σημασία.

## **5.2. Προστασία των εργαζομένων από την επεξεργασία προσωπικών τους δεδομένων κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης**

Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πολλές φορές θα χρειαστεί να γίνει συλλογή προσωπικών δεδομένων για διάφορους σκοπούς. Έτσι μπορεί να γίνει συλλογή πληροφοριών αναφορικά με τη φορολογία, την υγεία, την μισθοδοσία, τις άδειες, τις προαγωγές. Ο εργοδότης με τα τεχνολογικά μέσα που τίθενται στη διάθεσή του, όπως είναι το κλειστό κύκλωμα τηλεόρασης, μπορεί να παρακολουθεί ανά πάσα στιγμή τις δραστηριότητες των εργαζομένων του κατά τη διάρκεια της εργασίας τους καθώς και να λαμβάνει οποιαδήποτε πληροφορία σχετικά με την προσέλευση και την αποχώρησή τους από την εργασία. Ο εργαζόμενος λοιπόν πρέπει να προστατεύεται από τον έλεγχο που γίνεται από τη μεριά του εργοδότη και συγκεκριμένα να προστατεύεται από την παρακολούθησή του που πραγματοποιείται με τη βοήθεια των τεχνολογικών μέσων αλλά και από την επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και τη διαβίβαση τους σε τρίτους.

### **5.3. Προστασία των εργαζομένων από τη χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης**

Σύμφωνα με την Οδηγία 115/2001, Ενότητα Ε' και αριθμό 1 «η Αρχή έχει διαπιστώσει ότι σε πολλές επιχειρήσεις και υπηρεσίες γίνεται χρήση μέσων ελέγχου και παρακολούθησης των χώρων αλλά, σε τελευταία ανάλυση, και των ίδιων των εργαζομένων. Συστήματα ελέγχου της πρόσβασης, βιντεοπαρακολούθηση, έλεγχος των τηλεφωνημάτων, είναι ορισμένα από αυτά τα μέσα.

Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται κατά το δυνατόν στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζομένων. Πρέπει επίσης να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται, καθώς και η διάθεση προσιτών στους εργαζόμενους τηλεπικοινωνιακών μέσων για τις προσωπικές επικοινωνίες τους.

## **6.ΕΡΓΑΛΕΙΑ**

Κάποια εργαλεία που βοηθούν το παραπάνω έργο είναι η τεχνική PRIVACY BY DESIGN, η εκτίμηση επιπτώσεων , η αρχή της Λογοδοσίας, η ενίσχυση της ασφάλειας και κάποιες αυστηρές κυρώσεις.

### **6.1. Privacy by desing / default (άρθρο25 γκπδ)**

Η τεχνική PRIVACY BY DESIGN δηλώνει ότι κάθε ενέργεια που αναλαμβάνει μια εταιρεία και περιλαμβάνει την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων πρέπει να γίνεται λαμβάνοντας υπόψη την προστασία των δεδομένων και το απόρρητο σε κάθε βήμα. Αυτό περιλαμβάνει εσωτερικά έργα, ανάπτυξη προϊόντων, ανάπτυξη λογισμικού, συστήματα πληροφορικής και

πολλά άλλα. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι το τμήμα πληροφορικής ή οποιοδήποτε τμήμα που επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα, πρέπει να διασφαλίσει ότι το απόρρητο είναι ενσωματωμένο σε ένα σύστημα καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής του συστήματος ή της διαδικασίας

Η τεχνική PRIVACYBYDEFAULT σημαίνει ότι μόλις ένα προϊόν ή μια υπηρεσία κυκλοφορήσει στο κοινό, οι αυστηρότερες ρυθμίσεις απορρήτου θα πρέπει να ισχύουν από προεπιλογή, χωρίς καμία χειροκίνητη εισαγωγή από τον τελικό χρήστη. Επιπλέον, τυχόν προσωπικά δεδομένα που παρέχονται από τον χρήστη για να επιτρέψει τη βέλτιστη χρήση ενός προϊόντος πρέπει να διατηρούνται μόνο για το χρονικό διάστημα που απαιτείται για την παροχή του προϊόντος ή της υπηρεσίας. Εάν αποκαλυφθούν περισσότερες πληροφορίες από τις απαραίτητες για την παροχή της υπηρεσίας, τότε παραβιάζεται το "απόρρητο από προεπιλογή".

## **6.2. Data Protection Impact Assessment (άρθρο35)**

Η Εκτίμηση επιπτώσεων στην προστασία δεδομένων (DPIA) πραγματοποιείται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας δεδομένων όταν οι εργασίες επεξεργασίας ενδέχεται να οδηγήσουν σε υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ιδίως με τη χρήση νέων τεχνολογιών και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, το πεδίο εφαρμογής, το πλαίσιο και τους σκοπούς της επεξεργασίας.

## **6.3. Αρχή της λογοδοσίας (άρθρο 33-34)**

Ο Γενικός Κανονισμός εισάγει την **αρχή της Λογοδοσίας**, σύμφωνα με την οποία οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ή εκτελούντες την επεξεργασία (οργανισμοί/φορείς/επιχειρήσεις), που συλλέγουν και επεξεργάζονται προσωπικά δεδομένα, οφείλουν να διαμορφώνουν τις διαδικασίες και τα συστήματά τους κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να **αποδεικνύουν** ότι είναι **πλήρως συμμορφωμένοι** με όσα προβλέπει ο Κανονισμός. Η λογοδοσία, όπως τονίζεται, είναι η πολιτική οικοδόμησης εμπιστοσύνης με τους πολίτες.

Ο ΓΚΠΔ παρέχει στους υπευθύνους επεξεργασίας/εκτελούντες μια σειρά ρυθμιστικών μεθόδων και εργαλείων για τον σκοπό αυτό, όπως:

- την τήρηση αρχείων δραστηριοτήτων επεξεργασία
- την εφαρμογή μέτρων ασφαλείας
- την εκτίμηση αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων
- τον ορισμό υπευθύνου προστασίας δεδομένων
- τήρηση αρχείου παραβιάσεων

#### **6.4. Ενίσχυση ασφάλειας από επεξεργασία (άρθρο 32)**

Με τον όρο ασφάλεια επιθυμούμε να πετύχουμε τους εξής στόχους:

- **Εμπιστευτικότητα** (confidentiality): Τα δεδομένα δεν πρέπει να αποκαλύπτονται σε μη εξουσιοδοτημένα άτομα.
- **Ακεραιότητα** (integrity): Τα δεδομένα πρέπει να είναι ακριβή, ακέραια και γνήσια – όχι εσφαλμένα, αλλοιωμένα ή μη ενημερωμένα.
- **Διαθεσιμότητα** (availability): Τα δεδομένα πρέπει να είναι στη διάθεση των χρηστών όποτε απαιτείται η χρήση τους.

Στον ΓΚΠΔ προτείνονται ορισμένα μέτρα ασφάλειας;

- Ψευδωνυμοποίηση και Κρυπτογράφηση
- Διασφάλιση Απορρήτου, Ακεραιότητας, Διαθεσιμότητας και Αξιοπιστίας.
- Δοκιμή, εκτίμηση και διαρκής αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων.
- Διαδικασίες χειρισμού περιστατικών παραβίασης.

## **6.5. Αυστηρότερες κυρώσεις**

### **7. ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ**

Ο αστικός κώδικας δεν καταφέρεται ρητά κατά των απειλών στις οποίες είναι εκτεθειμένος ο εργαζόμενος στην άσκηση των εργασιακών καθηκόντων. Ως εκ τούτου η επίβλεψη του εργαζομένου ως εκδήλωση έκφρασης του διευθυντικού δικαιώματος θεωρείται θεμιτή συνάμα με την παρακολούθηση ακόμα και αν αυτή έπεται της ενημέρωσης. Το υπουργείο εργασίας χαρακτηρίζει πόσοι επίβλεψη της εργασίας με την εισαγωγή της παρακολούθησης είναι καταρχήν νόμιμη εφόσον δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις και παράνομη όταν έρχεται σε αντίθεση με τα άρθρα 57ΑΚ, 200,288,281. Η συνταγματική κατοχύρωση της προστασίας των αγαθών της προσωπικότητας μέσω του 57 ΑΚ κάνει λόγο και για τυχόν προσβολή της προσωπικότητας και πώς αυτή αντιμετωπίζεται μολονότι στην παρούσα διάταξη δεν οριοθετείται το δικαίωμα της προσωπικότητας. όπως περιγράφεται στο συγκεκριμένο άρθρο η προσβολή της προσωπικότητας είναι η σύγκρουση δύο δικαιωμάτων του θύματος εργαζόμενου ο οποίος υπέστη προσβολή και του δράστη εργοδότη του οποίου τίθεται υπό κρίση η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας μέσω της επιδίκου συμπεριφοράς του. Η προσβολή της προσωπικότητας όπως και των συνταγματικών δικαιωμάτων εκτός του δικαίου και του συντάγματος κρίνεται παράνομη. Κάθε επέμβαση την προσωπικότητα άλλου προσώπου είναι παράνομη λόγω του απόλυτου χαρακτήρα του δικαιώματος ενώ είναι νόμιμη εάν συντρέχει η συναίνεση η ύπαρξη δικαιολογημένου συμφέροντος της κοινής γνώμης.

### **8. ΠΟΙΝΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ**

Συγκεκριμένα στο άρθρο 370Α ΠΚ στις παραγράφους 1 2 και 3 δηλώνετε ότι:

1)όποιος αθέμιτα παγιδεύει ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο παρεμβαίνει στην τηλεφωνική σύνδεση συσκευή με σκοπό να πληροφορηθεί ή να μαγνητοφώνηση το περιεχόμενό της τηλεφωνικής συνδιάλεξης μεταξύ τρίτων τιμωρείται με φυλάκιση.



2)όποιος αθέμιτα παρακολουθεί με ειδικά τεχνητά μέσα ή μαγνητοφωνεί προφορική συνομιλία μεταξύ τρίτων που δεν διεξάγεται δημόσιο ή μαγνητοσκοπεί μη δημόσιες πράξεις τρίτων τιμωρείται με φυλάκιση.

3) Με φυλάκιση τιμωρείται όποιος κάνει χρήση πληροφοριών η μαγνητών ταινιών η μαγνητοσκόπησης που αποκτήθηκαν με τους τρόπους που προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2 αυτού του άρθρου.

Η πράξη παγίδευσης ξένων τηλεφώνου αποτελεί άμεση παρέμβαση στην ιδιωτική ζωή των ανθρώπων και για αυτό είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη. Οι πράξεις παραβίασης του απορρήτου προφορικής συνομιλίας όταν γίνονται με ειδικά τεχνητά μέσα και αφορούν συνομιλία που δεν διεξάγεται δημόσια αποτελούν βαρύτερες προσβολές του δικαιώματος ελεύθερης επικοινωνίας και πρέπει να αποτελέσουν ποινικό αδίκημα(ΕΙΣΗΓΗΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ Ν.1291/1982). Η διάταξη του άρθρου 6 παράγραφος 8 του Ν.3090/2002 υποστηρίζει ότι η χρήση της αθέμιτης μαγνητοσκόπησης η μαγνητοφώνησης δεν είναι απαραίτητα άδικη εφόσον η χρησιμοποιείται ενώπιον οποιασδήποτε δικαστικής ή άλλης ανακριτικής αρχής για τη διαφύλαξη δικαιολογημένου συμφέροντος που δεν γίνεται να διαφυλαχθεί αλλιώς. Στο άρθρο 177 παράγραφος 2 του ΚΠΔ ενσωματώνει την άποψη σχετικά με τα αποδεικτικά στοιχεία τα οποία δεν λαμβάνονται υπόψιν δια την κήρυξη της ενοχής και της επιβολής ποινής εκτός και αν πρόκειται για κακουργήματα. Το σύνταγμα προστατεύει την αξία της προσωπικής ελευθερίας του ανθρώπου και έπειτα τα υπόλοιπα αγαθά όπως εκείνα του απόρρητου και της ελεύθερης επικοινωνίας και κατά προέκταση αυτού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Εργατικό δίκαιο οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης έχουν δικαίωμα να εκλεγούν και να συγκροτούν συμβούλιο εργαζομένων για την εκπροσώπηση τους στην επιχείρηση που αφορούν θέματα εργασίας συνδικαλιστικά δικαιώματα δικαιώματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Καθώς ανακύπτουν ψέματα προστασίας προσωπικότητας από την επιτήρηση των εργαζομένων μέσω των οπτικοακουστικών μέσων και της χρήσης διαδικτύου ο νόμος 1767/1998 καταγράφει το άρθρο 17 που αφορά τις κυρώσεις και στην παράγραφο 2 αναφέρει ότι αν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις των άρθρων 8 12 και 13 τότε πρέπει να εφαρμόζονται αναλόγως οι διατάξεις του άρθρου 16 παράγραφος 8 και 9 του νόμου 1264/1982. Η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας με το άρθρο 16 τονίζει την ανάγκη αντιμετώπισης σε συνεργασία με την αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα παράνομων πρακτικών πάνω στα ηλεκτρονικά συστήματα παρακολούθησης των εργαζομένων. Εξετάζεται η έκταση χρήσης ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης και πρέπει να καταρτισθεί ειδικό Πλαίσιο

κανόνων για την τοποθέτησή τους και τη λειτουργία τους σε χώρους εργασίας και λόγους ασφαλείας.

## 9. ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Συμφώνα με το άρθρο 70 του νόμου για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 , όποιος εκ προθέσεως και χωρίς δικαίωμα επεμβαίνει σε αρχείο προσωπικών δεδομένων έτσι ώστε να λαμβάνει γνώση ,να αφαιρεί , να αλλοιώνει , να βλάπτει ,να καταστρέφει , να μεταδίδει και να επιτρέπει σε μη δικαιούμενα πρόσωπα να λαμβάνουν γνώση ή να εκμεταλλεύονται αυτά τα δεδομένα με οποιοδήποτε τρόπο , τιμωρείται με φυλάκιση (άρθρο 70 παρ. 1).

Στην συνέχεια του άρθρου 70 αναφέρεται επίσης ότι εάν οι πράξεις της παραγράφου 1 αφορούν ειδικές κατηγορίες δεδομένων τιμωρούνται με φυλάκιση τουλάχιστον 1 έτους και χρηματική ποινή από 10.000 ευρώ έως 100.000 ευρώ (άρθρο 70 παρ. 2).

Αν ο υπαίτιος των πράξεων αυτών είχε σκοπό την παροχή περιουσιακού οφέλους για τον ίδιο ή κάποιο άλλο άτομο ή να προκαλέσει περιουσιακή ζημία σε άλλον ή να βλάψει άλλον, τιμωρείται με φυλάκιση τουλάχιστον τριών ετών και χρηματική ποινή από 100.000 ευρώ 300.000 ευρώ (άρθρο 70 παρ. 3) .

Αν από τις πράξεις αυτές προκλήθηκε κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του διακρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια, επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή από 100.000 ευρώ έως 300.000 ευρώ (άρθρο 70 παρ. 4) .

Όσο αφορά τον υπεύθυνο προστασίας προσωπικών δεδομένων όταν παραβιάζει την υποχρέωση εχεμύθειας που τον βαρύνει στο πλαίσιο του επαγγελματικού απορρήτου αποκαλύπτοντας σε άλλον γεγονότα ή πληροφορίες που περιήλθαν σε γνώση του από τη θέση του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών, με σκοπό να ωφεληθεί ο ίδιος ή τρίτος, ή για να βλάψει τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία ή το υποκείμενο των δεδομένων ή οποιονδήποτε τρίτο τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 1 έτους και χρηματική ποινή από 10.000 ευρώ έως 100.000 ευρώ (άρθρο 70 παρ. 5).

## 10. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με την παρακολούθηση, οι εργοδότες υποστηρίζουν συχνά ότι είναι σε θέση να προστατεύουν τους οργανισμούς τους από οποιαδήποτε ζημιά. Με αυτή την έννοια, η παρακολούθηση θεωρείται ως εργαλείο για τη διατήρηση της ασφάλειας ενός οργανισμού. Οι νέες τεχνολογίες δεν προσφέρουν μόνο λόγους για την παρακολούθηση της συμπεριφοράς των εργαζομένων από τους οργανισμούς, αλλά παρέχουν επίσης νέες μεθόδους και τεχνικές για την παρακολούθηση των εργαζομένων. Έτσι, η τεχνολογία πρέπει να αντιμετωπίζεται με προσοχή και διακριτικότητα. Οι εργοδότες θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι οι εργαζόμενοι ενδέχεται να κινηθούν ενάντια στον οργανισμό για τις αντιληπτές αθέμιτες πρακτικές παρακολούθησης. Επομένως, είναι απαραίτητο κατά την εφαρμογή νέων τεχνολογιών παρακολούθησης της συμπεριφοράς των εργαζομένων για να ληφθούν υπόψη πολλές ανησυχίες (π.χ. προστασία της ιδιωτικής ζωής, ανάγκες και φιλοδοξίες). Η εκπαίδευση των εργαζομένων για τους λόγους που απαιτούν την παρακολούθηση τους, η ανάπτυξη ενός ευρέος φάσματος πολιτικών και διαδικασιών και την αποτελεσματική επικοινωνία εργαζομένων-εργοδοτών, θα είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία εφαρμογής ενός συστήματος παρακολούθησης.

Η αποτυχία των εργοδοτών να αναγνωρίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων μπορεί να προκαλέσει εκτεταμένη απώλεια, όπως ακριβές αγωγές, ζημιά στη φήμη του οργανισμού και την από μείωση των αξιών των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες πρέπει να εξισορροπήσουν την ανάγκη για παραγωγικότητα σε σχέση με τα δικαιώματα των εργαζομένων στην ιδιωτική ζωή και την ασφάλεια. Η εστίαση στα επιτεύγματα και όχι στο χρόνο που δαπανάται στο χώρο εργασίας θα πρέπει να είναι το κύριο μέλημα για οποιονδήποτε εργοδότη. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν ότι υπάρχουν πολλές εφαρμογές και τεχνολογικά μέσα για την καταγραφή των κινήσεών τους, όταν συνδέονται με τους υπολογιστές τους ή τα κινητά τους τηλέφωνα, και η παρακολούθησή τους δεν συνδέεται πάντα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Τέλος, η ολοκληρωτική απαγόρευση της χρήσης του διαδικτύου για προσωπικούς λόγους, ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά τη σχέση εργοδότη-εργαζόμενου και να υπάρχουν αντίθετα αποτελέσματα στην παραγωγικότητα από τα επιθυμητά. Είναι γνωστό ότι η παραγωγικότητα μάλλον μειώνεται παρά αυξάνεται από την εντατική επιτήρηση και σίγουρα ένα ευχάριστο εργασιακό κλίμα έχει θετικότερα αποτελέσματα από μια συνεχή επιτήρηση. Η προσωπικότητα του εργαζομένου πρέπει να γίνεται σεβαστή από τον εργοδότη, αλλά και ο εργαζόμενος να αντιλαμβάνεται τις ανάγκες ασφάλειας και προστασίας του οργανισμού από εξωτερικούς και εσωτερικούς κινδύνους.

## 9.ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Article 29 Data Protection Working Party. (2017). *Article 29 Data Protection Working Party. Opinion 2/2017 on data processing at work*. Brussels: European Commission, Directorate General Justice and Consumers.

CM Documents. (2015). *Steering Committee on Media and Information Society (CDMSI). Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the*. Committee of Ministers. Council of Europe.

Estrada-Cedeno, P., Layeda, F., Castillo-Lopez, G., & Vaca, C. (2019). The Good, the Bad and the Ugly: Workers Profiling through Clustering Analysis. *2019 Sixth International Conference on eDemocracy & eGovernment (ICEDEG)*. IEEE.

Fazekas, C.P. (2004). 1984 is still fiction: Electronic Monitoring in the workplace and US Privacy Law. *Duke Law & Technology Review*, 15.

Mitrou, L., & Karyda, M. (2009). Bridging the Gap between Employee Surveillance and Privacy Protection. In M. Gupta, & R. Sharman, *Human Elements of Information Security: Emerging Trends and Countermeasures* (pp. 283-300). IGI Global.

Mitrou, L., & Karyda M. (2005). *Telematics and Informatics*.

Press Unit-Factsheet . (2017). *Surveillance at workplace*. European Court of Human Rights.

Μήτρου, Λ. (2017). Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, 76(2).

Τσαούσης Γ. (2016). Η ιδιωτικότητα στο εργασιακό περιβάλλον: η οριοθέτηση της προστασίας της μέσα από την πρόσφατη νομολογία του ΕΔΔΑ. *Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου(Εφημ ΔΔ)*, σ. 285.

Τσόλιας, Γ. (2017). Η διεύρυνση της προστατευόμενης από το απόρρητο έννοιας της ηλεκτρονικής επικοινωνίας στο πλαίσιο παροχής διαθέσιμων υπηρεσιών στο κοινό μέσω δικτύου. *Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου(Εφημ ΔΔ)*, σ. 614.

Μήτρου, Λ.(2020). *ΓΚΠΔ-ΣΥΝΟΨΗ* <https://eclass.icsd.aegean.gr/>

Διπλωματική Γιαννοπούλου Στέλλα

Αρμαμέντος Π.- Σωτηρόπουλος Β., (2005), «Προσωπικά δεδομένα, Ερμηνεία Ν. 2472/1997», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Αυγουστιανάκης Μ., (2001), «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων», Δικαιώματα του Ανθρώπου.

Δούκα Β., (2011), «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Ζερδελής Δ., (2000), «Η σύναψη της συμβάσεως εργασίας», Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.

Θεοδόσης Γ., (2006), «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», Δίκαιο Επιχειρήσεων και εταιρειών.

Ιγγλεζάκης Ι., (2008), «Δίκαιο της Πληροφορικής», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Καράκωστας Ι, (2005), «Αστικός Κώδικας, ερμηνεία-σχόλια-νομολογία, τόμος Α΄», εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

Κουκιάδης Ι., (2009) και (προηγούμενη έκδοση 2005), «Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Λεβέντης Γ.,(2007), «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα.

Μαρίνος Α., (2008), «Οι ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές στην ελληνική έννομη τάξη», εκδόσεις Επιθεώρηση Δημοσίου και Διοικητικού Δικαίου.

Μήτρου Λ., (2002), «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων : Η Αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων σε σειρά : Δίκαιο και Κοινωνία στον 21ο αιώνα», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Μίχος Σ., (2007), «Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

Παπαδημητρίου Κ., (1987), «Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων σε Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις», εκδόσεις Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου.

Παπαϊωάννου Α., (2006), «Ο έλεγχος από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και της ενασχόλησης του μισθωτού με το διαδίκτυο», εκδόσεις Σάκκουλας, ΑθήναΚομοτηνή.

Νόμος 1264/1982, «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων»,  
[http://www.poe-deya.gr/downloads/nomoi/syndikalistiki\\_nomothesia.pdf](http://www.poe-deya.gr/downloads/nomoi/syndikalistiki_nomothesia.pdf),  
τελευταία ημερομηνία πρόσβασης: 06.01.2017

Διπλωματική Γρηγοριάδου Ισμήνη

Ιγγλεζάκης Ι., «Επιτήρηση και παρακολούθηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στο χώρο εργασίας», ΔιΜΕΕ, 55-62, 1/2005

Ιγγλεζάκης Ι., «Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679)», εκδόσεις INTERACTIVE BOOKS, 2018

Μήτρου Λ., «Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, τόμος 76ος, τεύχος 2, 137-156, 2017

Μίχος Σ., «Η επιτήρηση των επικοινωνιών μέσω internet στο χώρο εργασίας», εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007

Παναγοπούλου-Κουτνατζή Φ., «Νόμος 4624/2019 και Εφαρμογή GDPR: Πολλά υποσχόμενος, αλλά παράλληλα καθυστερημένος», Σύνταγμα watch.gr, 2019  
Simitis S., Quatre hypotheses et quatre dilemmes, Droit Social 1/2002, σελ. 88

## ΔΙΑΔΥΚΤΙΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

<http://www.dataprotection.gov.cy/>

<http://www.europarl.europa.eu/>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL\\_35](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL_35)

<https://www.dpa.gr/>

[https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_data\\_protection\\_ELL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ELL.pdf)

<https://www.lawspot.gr/>

<https://www.oecd.org/>

<https://el.wikipedia.org/>