



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΑΡΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

Ταχ. Δ/ση: ΟΜΗΡΟΥ 8
105 64 ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ.: 33.52.604-605
FAX: 33.52.617



Αθήνα 20/09/2001
Αρ. Πρωτ. 1830

Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, συνήλθε μετά από πρόσκληση του Προέδρου της σε τακτικές συνεδριάσεις κατά τις ημερομηνίες 22/01/2001, 12/02/2001, 22/02/2001, 12/03/2001, 09/04/2001, 27/04/2001, 18/06/2001 στο κατάστημά της αποτελούμενη από τον κ. Κ. Δαφέρμο, Πρόεδρο, και τους κ. κ. Α. Παπαχρίστου, Ν. Αλιβιζάτο, Ε. Κιουντούζη, Β. Παπαπετρόπουλο, Σ. Λύτρα, Π. Πάγκαλο, τακτικά μέλη, για να συζητήσει για την έκδοσης Οδηγίας με θέμα τα αρχεία των εργαζομένων. Χρέη εισηγητή στην υπόθεση με εντολή Προέδρου είχε αναλάβει η κ. Ε. Μήτρου. Παρούσα χωρίς δικαίωμα ψήφου ήταν η κ. Ε. Τσιγγάνου, Γραμματέας.

Η κ. Ε. Μήτρου ανέπτυξε προφορικά την από 10/06/2001 εισήγησή της. Επακολούθησε διεξοδική συζήτηση και, σύμφωνα με το άρθρο 19§1 περ. θ', ν.2472/1997, η Αρχή εξέδωσε την ακόλουθη οδηγία

Ο Δ Η Γ Ι Α Αρ. 115 / 2001

Α' ΠΡΟΛΕΓΟΜΕΝΑ

Κατά την διάρκεια της θητείας της η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων αντιμετώπισε πολλές φορές ζητήματα που αφορούν την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα, είτε ύστερα από καταγγελία μεμονωμένων εργαζομένων αλλά και συλλογικών οργανώσεων τους είτε με αφορμή δημοσιεύματα του τύπου, η Αρχή ασχολήθηκε με ζητήματα που άπτονται της παρακολούθησης επικοινωνιών των εργαζομένων, της επιτήρησης των χώρων εργασίας, της διαβίβασης δεδομένων των εργαζομένων σε τρίτους, της χρήσης βιομετρικών μεθόδων για τον έλεγχο της πρόσβασης στο χώρο εργασίας κ.ά.. και εξέδωσε σειρά αποφάσεων. Ενδεικτικά αναφέρονται η με αριθμό 245/2000 απόφαση με την οποία καθορίζεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων εργαζομένων για τον έλεγχο εισόδου και εξόδου τους στους χώρους εργασίας με τη μέθοδο της δακτυλοσκόπησης, καθώς και η με αριθμό 637/18/2000 απόφαση που αφορά τον έλεγχο των τηλεφωνημάτων των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

Κατά την εξέταση των σχετικών υποθέσεων η Αρχή διαπίστωσε:

- α) την ευρεία έκταση της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και την ένταση της χρήσης μεθόδων παρακολούθησης.
- β) την αναγκαιότητα και ταυτόχρονα τη δυσχέρεια εξειδίκευσης της στάθμισης και δικαιωμάτων στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης, η οποία χαρακτηρίζεται κατά κανόνα από μία εγγενή ανισότητα των μερών. Η επεξεργασία δεδομένων επί τη βάση της συγκατάθεσης ή της εκπλήρωσης υποχρεώσεων από την σύμβαση εργασίας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97 όπως ισχύει) είναι μεν νόμιμη αλλά, όπως διαπιστώνει η Αρχή, η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δεν λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό αποδυναμώνει την βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης.
- γ) την διαθεσιμότητα και χρήση πολλών νέων τεχνικών μεθόδων για την επιτήρηση των εργαζομένων, που θέτουν νέα ζητήματα όπως είναι η έκταση

του ελέγχου του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή η χρήση βιομετρικών μεθόδων για την οργάνωση της εργασίας .

Αξίζει να επισημανθεί ότι ανάλογες διαπιστώσεις και, κυρίως, η επισήμανση της ανεπάρκειας της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς βάσης για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων διατρέχουν και καθορίζουν το πρόσφατο κείμενο εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τα θέματα προστασίας των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Η Αρχή έχει ήδη αντιμετωπίσει τα συγκεκριμένα θέματα που έχουν τεθεί με τους γενικούς κανόνες που έχει εισαγάγει ο νομοθέτης με τους Ν. 2472/97 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και Ν. 2774/99 για την προστασία προσωπικών δεδομένων στον τηλεπικοινωνιακό τομέα. Ωστόσο διαπιστώνει ότι η εφαρμογή των γενικών κανόνων, λόγω της οριζόντιας φύσης τους, δεν λαμβάνει υπόψη τους ιδιαίτερους σκοπούς, τις συνθήκες και γενικά το περιβάλλον της εργασιακής σχέσης. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ερμηνευτικά προβλήματα και σε ανασφάλεια δικαίου που ενδέχεται μάλιστα να προβληθούν ως πρόσχημα για την ένταση του ελέγχου των εργαζομένων και τον περιορισμό των δικαιωμάτων τους. Οι σχετικοί προβληματισμοί της Αρχής ενισχύονται από το γεγονός ότι ο Ν. 2819/2000 (άρθρο 8 που προσθέτει νέο άρθρο 7^Α) επέφερε τροποποιήσεις στον Ν. 2472/97 και - μεταξύ των άλλων- εξαιρεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων που πραγματοποιείται στο πεδίο των σχέσεων εργασίας από τις υποχρεώσεις γνωστοποίησης και αίτησης για άδεια. Συνεπώς, ο υπεύθυνος επεξεργασίας που, στις περισσότερες περιπτώσεις (είτε τυπικά είτε κατ' αποτέλεσμα) ταυτίζεται με τον εργοδότη ή τον προϊστάμενο, ορίζει κατ' αρχήν μόνος του τους όρους της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων – υποκείμενος βέβαια σε κάθε περίπτωση στον κατασταλτικό έλεγχο της Αρχής. Πρέπει να σημειωθεί η νέα πρόσφατη τροποποίηση της σχετικής παραγράφου του άρθρου 7^Α (άρθρο 34 Ν. 2915/01 ΦΕΚ 109 Α') με την οποία αίρεται κάθε αμφιβολία για την εφαρμογή της προαναφερόμενης ρύθμισης και στον δημόσιο τομέα. Είναι αυτονόητο ότι η παραπάνω διάταξη αφορά τις περιπτώσεις που η συλλογή και επεξεργασία

προσωπικών δεδομένων γίνεται αποκλειστικά για την εξυπηρέτηση της σχέσης εργασίας. Επομένως, αν αναφέρεται μόνο έμμεσα σε αυτήν ή αν ο υπεύθυνος επεξεργασίας προβαίνει σε διαβίβαση δεδομένων σε τρίτους δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση γνωστοποίησης ή αίτησης αδείας.

Για τους λόγους αυτούς η Αρχή Προστασίας Δεδομένων, ασκώντας την αρμοδιότητα του άρθρου 19 παρ. 1 α, έκρινε σκόπιμη την έκδοση της παρούσας Οδηγίας, με την οποία ερμηνεύονται οι κανόνες των Ν. 2472/97 και 2774/99, ώστε να είναι ευκολότερη και σαφέστερη η εφαρμογή των επιταγών του νόμου, με σκοπό την αποτελεσματική προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Η χρησιμότητα της ενιαίας εφαρμογής των θεμάτων που αφορούν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε ειδικούς τομείς, και επομένως και στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, είναι αυτονόητη και χρήσιμη. Η ενιαία εφαρμογή της χρήσης των προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασίας, στο σημαντικότερο βάθρο δηλ. της κοινωνικής συνοχής, θα συντελέσει στην ασφάλεια του δικαίου και στη γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των κοινωνικών εταίρων. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να τονιστούν τα ακόλουθα:

1. Η Οδηγία αυτή, εκδίδεται με σκοπό να καθορισθούν τα ακραία όρια εντός των οποίων ο εργοδότης/ προϊστάμενος, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα και δικαίωμα οργάνωσης της επιχείρησης, δικαιούται, κατά την κείμενη νομοθεσία, να επεξεργάζεται τα προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων.
2. Η Οδηγία δεν θέτει νέους κανόνες δικαίου, πρωτογενείς ή δευτερογενείς. Με αυτήν επιχειρείται ερμηνευτική εξειδίκευση της νομοθεσίας περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης. Δηλαδή η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, προσπαθώντας να συλλάβει τις περιπτώσεις επεξεργασίας που είναι δυνατό να εμφανισθούν κατά την εκτέλεση της εργασιακής σχέσης και έχοντας υπόψη την κείμενη νομοθεσία, προβαίνει στην κατά την κρίση της ερμηνεία, αφήνοντας έτσι να διαφανεί πώς θα έκρινε στο μέλλον μία συγκεκριμένη

περίπτωση επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων που θα εμφανίζονταν ενώπιον της προκειμένου να αποφανθεί, αν αυτή είναι νόμιμη ή όχι.

Η Αρχή, κατά την επεξεργασία της παρούσας Οδηγίας, και για διευκόλυνση της κατανόησης της έννοιας του ν.2472/1997 στον ειδικό τομέα της εργασιακής σχέσης, έλαβε επίσης υπόψη τη Σύσταση (89) 2 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που χρησιμοποιούνται για σκοπούς απασχόλησης, καθώς και τον Κώδικα καλής πρακτικής (code of practice) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων. Τα δύο αυτά κείμενα δεν είναι δεσμευτικού χαρακτήρα. Το τελευταίο μάλιστα δεν αναφέρεται σε υποχρεώσεις του νομοθέτη αλλά σε υποχρεώσεις του εργοδότη και η αναφορά στο εθνικό δίκαιο είναι έμμεση. Ωστόσο, παρά την έλλειψη δεσμευτικότητας, είναι σημαντικά κείμενα, καθώς κωδικοποιούν τόσο τα βασικά ζητήματα όσο και τις τάσεις σε αυτό το ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο. Η Αρχή έλαβε επίσης σοβαρά υπόψη το σχετικό κείμενο εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που καταγράφει τις αρχικές σκέψεις της Επιτροπής και απευθύνεται στην Ομάδα 29 (Ομάδα που ιδρύθηκε με την κοινοτική Οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και στην οποία συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των εθνικών αρχών ελέγχου των χωρών της Ε.Ε.)

Σε περίπτωση που προκύψουν ερωτήματα ή προβλήματα ως προς την εφαρμογή του νόμου ή/ και της Οδηγίας αυτής είναι προφανές ότι η Αρχή – ήδη λόγω της αρμοδιότητάς της αλλά και με βάση τον τρόπο που αντιλαμβάνεται την αποστολή της – είναι στη διάθεση των ενδιαφερομένων, εργαζομένων και υπεύθυνων επεξεργασίας.

Β' ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ –ΕΝΝΟΙΕΣ – ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

1. Αντικείμενο της παρούσας Οδηγίας είναι η ερμηνεία των κανόνων του Ν. 2472/97 για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και του Ν. 2774/99 για την

προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, προς τον σκοπό της ενιαίας εφαρμογής τους και η προσαρμογή τους στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης.

2. Ο νομοθέτης, με τον Ν. 2472/97, επέλεξε ορισμένες έννοιες, οι οποίες είναι σημαντικές για την κατανόηση και εφαρμογή του νόμου, και προσέδωσε σε αυτές δεσμευτικό νομοθετικό περιεχόμενο. Η Αρχή θεωρεί χρήσιμο να **διευκρινίσει τις έννοιες αυτές σε σχέση με την** επεξεργασία και προστασία προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης.

- Ως εργαζόμενοι στην παρούσα Οδηγία νοούνται οι απασχολούμενοι τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στην τελευταία περίπτωση, η Οδηγία βρίσκει εφαρμογή εφόσον πρόκειται για πρόσωπα που εργάζονται κατά τις οδηγίες και υπό τον έλεγχο του εργοδότη. Κρίσιμο στοιχείο για την εφαρμογή της Οδηγίας συνιστά δηλαδή η σχέση εξάρτησης μεταξύ προϊσταμένου/ εργοδότη και υπαλλήλου. Το κύρος της σχέσης απασχόλησης είναι αδιάφορο.
- Ως εργαζόμενοι κατά την παρούσα Οδηγία νοούνται επίσης α) οι υποψήφιοι για εργασία καθώς και β) οι πρώην εργαζόμενοι. Ως προς την πρώτη περίπτωση δεν συντρέχει μεν εξαρχής η σχέση εξάρτησης που χαρακτηρίζει την εργασιακή σχέση, ωστόσο είναι προφανές ότι κάποιος που αναζητεί εργασία βρίσκεται κατά κανόνα σε θέση που δεν του επιτρέπει να επιλέξει ελεύθερα ποια δεδομένα που τον αφορούν θα καταστήσει γνωστά και προσιτά σε τρίτους και άρα χρειάζεται αυξημένη προστασία. Στην περίπτωση των πρώην εργαζομένων είναι προφανές ότι η λύση της εργασιακής σχέσης δεν σημαίνει και αποδέσμευση από τους κανόνες νόμιμης και θεμιτής επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων. Περαιτέρω χρήση των δεδομένων θα μπορούσε να έχει δυσμενείς επιπτώσεις τόσο για την προστασία της προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας όσο και για τα ιδιαίτερα έννομα συμφέροντα του πρώην εργαζομένου (π.χ. αναζήτηση νέας εργασίας κλπ.)

- Αντίστοιχα, ως εργοδότης (ή προϊστάμενος στην περίπτωση των δημοσίων αρχών) νοείται στην προκειμένη Οδηγία αυτός που προσδιορίζει δεσμευτικά την οργάνωση, το περιεχόμενο και γενικά τους όρους της εργασίας. Η Οδηγία απευθύνεται, ωστόσο, στους υπεύθυνους επεξεργασίας, ανεξαρτήτως εάν ταυτίζονται με τον εργοδότη ή προϊστάμενο. Αυτούς βαρύνει η συμμόρφωση προς τους γενικούς κανόνες επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως αυτοί ερμηνεύονται και διευκρινίζονται στην παρούσα Οδηγία.
- Ως σκοποί επεξεργασίας που σχετίζονται με τη σχέση απασχόλησης και, κατά τούτο, δεν υπερβαίνουν ούτε περιγράφουν την αρχή του σκοπού (άρθρο 4 παρ. 1) νοούνται αυτοί που αφορούν την επιλογή και πρόσληψη του εργαζομένου, την εκπλήρωση της εργασιακής σχέσης και των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, την εκτέλεση των σχετικών συμβάσεων, καθώς και την οργάνωση της εργασίας (καθορισμός των μέσων, μεθόδων, προτεραιοτήτων κλπ.).
- Έλεγχος και παρακολούθηση των εργαζομένων : Στην παρούσα Οδηγία ως έλεγχος και παρακολούθηση νοείται η χρήση μέσων παρακολούθησης, ιδίως ηλεκτρονικών υπολογιστών, κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης, μεθόδων παρακολούθησης των επικοινωνιών ή των κινήσεων των εργαζομένων με σκοπό τον έλεγχο αυτών ή/και των χώρων και εγκαταστάσεων εργασίας.
- Βιομετρικές μέθοδοι: Ως βιομετρικές μέθοδοι νοούνται οι τεχνικές πιστοποίησης της ταυτότητας των εργαζομένων μέσω ανάλυσης σταθερών χαρακτηριστικών τους. Οι βιομετρικές μέθοδοι μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κατηγορίες: α) στις τεχνικές που στηρίζονται στην ανάλυση φυσικών ή γενετικών χαρακτηριστικών (όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, γεωμετρίας της παλάμης, ανάλυσης της κόρης του ματιού, των χαρακτηριστικών του προσώπου, του DNA) και β) στις τεχνικές

που στηρίζονται στην ανάλυση συμπεριφοράς, όπως υπογραφής, φωνής, τρόπου πληκτρολόγησης.

- Χώροι εργασίας: Για τους σκοπούς της παρούσας Οδηγίας, ως χώρος εργασίας νοείται κάθε χώρος στον οποίο βρίσκεται εγκατεστημένος ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας που του έχει ανατεθεί. Η Αρχή προκρίνει αυτή την ευρεία ερμηνεία α) γιατί λαμβάνει υπόψη τόσο ιδιαίτερες μορφές εργασίας (π.χ. μεταφορές) όσο και τις τάσεις για ευέλικτες και αποκεντρωμένες μορφές οργάνωσης της εργασίας (μορφές τηλεργασίας) και β) για να αποφευχθεί η περιγραφή των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας μέσω του στενού προσδιορισμού των χώρων εργασίας.

3. Πεδίο εφαρμογής - Δημόσιος και Ιδιωτικός τομέας/Γραφεία Εργασίας : Όπως προκύπτει και από την έννοια του εργαζόμενου στην παρούσα Οδηγία, η ερμηνεία και προσαρμογή των γενικών κανόνων αφορά αδιακρίτως τόσο τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα. Οι όροι εργασίας δημόσιων και ιδιωτικών υπαλλήλων δεν ταυτίζονται. Ωστόσο, η διάκριση ως προς την αντιμετώπιση ούτε δικαιολογείται ούτε κρίνεται αναγκαία, καθώς η επεξεργασία δεδομένων των απασχολούμενων και στους δύο τομείς παρουσιάζει τα ίδια βασικά χαρακτηριστικά (σχέση εξάρτησης, με διαφοροποιημένη πάντως ένταση λόγω του καθεστώτος μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων) και αποβλέπει στους ίδιους κατά βάση σκοπούς (πρόσληψη, οργάνωση εργασίας, αξιολόγηση απασχολούμενων κλπ.). Διαφοροποιήσεις και αποκλίσεις μπορούν να γίνουν αποδεκτές με κριτήριο τη φύση και την ιδιαιτερότητα της εργασίας ή της σχέσης εργασίας, αλλά αυτό συμβαίνει ανεξάρτητα από την ένταξη στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα. Εξάλλου η διάκριση δεν θα ήταν λειτουργική εξαιτίας α) της βαθμιαίας “ιδιωτικοποίησης” πολλών κρατικών δραστηριοτήτων ή αρμοδιοτήτων, καθώς και β) της εισαγωγής στον δημόσιο τομέα μορφών εργασίας που καταρχήν προσιδιάζουν στον ιδιωτικό.

4. Η παρούσα Οδηγία αφορά και την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που πραγματοποιείται από τα γραφεία ευρέσεως εργασίας και διαμεσολάβησης, τα γραφεία προσωρινής εργασίας, καθώς και τους συμβούλους επιλογής προσωπικού αφού, και στις περιπτώσεις αυτές, πραγματοποιείται συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων για σκοπούς απασχόλησης. Η επεξεργασία που διενεργούν τα γραφεία αυτά δεν υπολείπεται σε ένταση και βαθμό διείσδυσης στην ιδιωτική ζωή και προσβολής ατομικών δικαιωμάτων. Στην προκειμένη περίπτωση, μάλιστα, υπάρχει ένας αόριστος και ανοιχτός αριθμός αποδεκτών των δεδομένων αυτών. Εξάλλου, η αναζήτηση εργασίας δημιουργεί, όπως προαναφέρθηκε, μια οιονεί σχέση εξάρτησης. Ως γραφεία ευρέσεως εργασίας νοούνται τόσο τα ιδιωτικά γραφεία όσο και οι δημόσιες υπηρεσίες που προσφέρουν δυνατότητες/θέσεις απασχόλησης (ΟΑΕΔ). Δεν συμπεριλαμβάνονται δημόσιες υπηρεσίες που διενεργούν διαγωνισμούς ή άλλες διαδικασίες επιλογής προσωπικού (π.χ. ΑΣΕΠ), καθώς, στην περίπτωση αυτή, δεν προσωποποιείται κατά κανόνα η σχέση μεταξύ υπευθύνου επεξεργασίας και υποκειμένου των δεδομένων, γι' αυτό και κρίνεται επαρκής η υπαγωγή στους γενικούς κανόνες.
5. Η παρούσα Οδηγία αφορά επίσης τα γραφεία και επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζόμενους σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα («δανεισμός»). Στην περίπτωση αυτή η Οδηγία ισχύει τόσο για τον αρχικό εργοδότη, ο οποίος έχει καταρτίσει τη σχετική σύμβαση, όσο και για τον ανάδοχο εργοδότη, στον οποίο κάθε φορά και κατά περίπτωση ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του.
6. Εκτελούντες την επεξεργασία: Η παρούσα Οδηγία αφορά τέλος και κάθε τρίτο εκτελούντα τις σχετικές επεξεργασίες για λογαριασμό του υπευθύνου επεξεργασίας και για σκοπούς που εντάσσονται στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης.

Γ' ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων πρέπει να πραγματοποιείται με θεμιτά μέσα και με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής, της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των εργαζομένων στον χώρο της εργασίας και, γενικότερα, στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων . Όπως τονίζεται στο άρθρο 1 του Ν. 2472/97, η θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποσκοπεί στην προστασία των δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών κάθε προσώπου.
2. Όπως προκύπτει από την αρχή του σκοπού, την οποία ο Έλληνας νομοθέτης καθιέρωσε ως κεντρική αρχή για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά για σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και εφ' όσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση των εκατέρωθεν υποχρεώσεων που θεμελιώνονται σε αυτή τη σχέση, είτε αυτές πηγάζουν από το νόμο είτε από σύμβαση.
3. Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 1 α του Ν. 2472/97, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα (των εργαζομένων) πρέπει να συλλέγονται και να υφίστανται επεξεργασία για σαφείς και καθορισμένους σκοπούς. Τόσο από τη διατύπωση της διάταξης αυτής, όσο και από την υποχρέωση ενημέρωσης των υποκειμένων, συνάγεται ότι οι σκοποί της επεξεργασίας θα πρέπει να είναι εκ των προτέρων γνωστοί στους εργαζομένους και κατανοητοί από αυτούς.
4. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς που δεν αφορούν, άμεσα ή έμμεσα, τη σχέση απασχόλησης απαγορεύεται από την αρχή του σκοπού. 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. Όπως όμως έχει κρίνει η Αρχή σε επιμέρους υποθέσεις, η νομιμότητα της επεξεργασίας αξιολογείται τόσο με βάση τη διαπίστωση της συνδρομής μιας ή περισσότερων βάσεων νομιμότητας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97), όσο και κυρίως με βάση την τήρηση των γενικών αρχών που εισάγει το άρθρο 4. 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 εγκυρότητα της επεξεργασίας, όπως προκύπτει από τους γενικούς κανόνες του δικαίου αλλά και συγκεκριμένα από το συνδυασμό των άρθρων 2 στοιχ. ια, 5 παρ. 1 και 7παρ. 2^α του νόμου για την προστασία προσωπικών δεδομένων.

5. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, όπως καθιερώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 β του Ν. 2472/97, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται ενόψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας. Τα δεδομένα πρέπει να είναι ακριβή και να υποβάλλονται σε ενημέρωση. Διατηρούνται όσο χρόνο απαιτείται για την εκπλήρωση των επιμέρους σκοπών επεξεργασίας. Σε περίπτωση λήξης της σχέσης απασχόλησης ή σε περίπτωση μη επιλογής /πρόσληψης, τα δεδομένα των εργαζομένων /υποψηφίων πρέπει να διατηρούνται σε μορφή που επιτρέπει τον προσδιορισμό της ταυτότητας των υποκειμένων μόνο για όσο διάστημα είναι αναγκαίο για την υπεράσπιση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου. Περαιτέρω διατήρηση και επεξεργασία των δεδομένων αυτών είναι επιτρεπτή μόνον εφ' όσον προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τον Ν. 2472/97 ή εάν το ζητήσει ρητά ο εργαζόμενος /υποψήφιος για τον σκοπό της μελλοντικής αναζήτησης θέσης απασχόλησης, ή νέας απασχόλησης, ή για χρήση από τον ίδιο τον εργαζόμενο (για την βεβαίωση εργασίας και γενικά την αναγνώριση και θεμελίωση δικαιωμάτων του εργαζομένου).
6. Είναι αυτονόητο ότι παραίτηση του εργαζομένου από τα δικαιώματα που εισάγει ο Ν. 2472/97 είναι άκυρη. Εξάλλου η άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπονται από το ν.2472/1997 (γνωστοποίησης, πρόσβασης,

αντίρρησης κ.λπ.) δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να έχει δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο, αφού έτσι θα αναιρούνταν ο σκοπός του νόμου. Για παράδειγμα η άσκηση του δικαιώματος πρόσβασης ή και η προσφυγή στην Αρχή για να παράσχει τη συνδρομή της στην άσκηση των δικαιωμάτων του δεν μπορεί να οδηγήσει σε δυσμενή αξιολόγηση του εργαζόμενου, σε καταγγελία της συμβάσεως/σχέσης εργασίας κλπ.

7. Όπως προκύπτει και από το άρθρο 14 του Ν. 2472/97 αποφάσεις που αφορούν κάθε πτυχή της προσωπικότητας των εργαζομένων, όπως η συμπεριφορά ή η αποδοτικότητά τους, δεν επιτρέπεται να λαμβάνονται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Μία τέτοια διαδικασία θα υποβίβαζε τους εργαζόμενους σε πληροφοριακά αντικείμενα και θα πρόσβαλλε την προσωπικότητά τους.
8. Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που συλλέγονται σε συνδυασμό με τεχνικά ή οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή και ασφαλής λειτουργία συστημάτων δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν για τον έλεγχο της συμπεριφοράς των εργαζομένων, εκτός εάν αυτή συνδέεται με τη λειτουργία των συστημάτων αυτών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της τελευταίας περίπτωσης συνιστά η καταγραφή ενεργειών, συνομιλιών κλπ. των πιλότων στο λεγόμενο «μαύρο κουτί» ενός αεροσκάφους ή η καταγραφή συνομιλιών μεταξύ πιλότων και πύργου ελέγχου.

Δ' ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Λόγω της ιδιαίτερης σχέσης εξάρτησης στην οποία υπόκεινται οι εργαζόμενοι ή οι υποψήφιοι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να απευθύνεται στους ίδιους για να συλλέξει τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τους αφορούν.

2. Η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο από τρίτους είναι ανεκτή, υπό το πρίσμα του άρθρου 4 παρ. 1 και του άρθρου 5 παρ. 2 α, β, και ε, μόνον εφ' όσον είναι αναγκαία για την εκπλήρωση του επιδιωκόμενου σκοπού. Έτσι, ενώ η αναζήτηση πληροφοριών για μία βρεφοκόμο ή για έναν ταμία από προηγούμενο εργοδότη θα ήταν ενδεχομένως θεμιτή - υπό την επιφύλαξη βέβαια των τυχόν ειδικών συνθηκών – δεν μπορεί π.χ. να κριθεί ως εμπόνη στις προϋποθέσεις επιτρεπτής επεξεργασίας η αναζήτηση πληροφοριών από γείτονες ή συγχωριανούς για τις συνήθειες διασκέδασης ή για τις πολιτικές πεποιθήσεις ενός προσώπου. Βασική προϋπόθεση θεωρείται η προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου ή του υποψηφίου για πρόσληψη ότι πρόκειται να αναζητηθούν πληροφορίες για το πρόσωπό του από τρίτους και η ρητή συγκατάθεση του. Αυτός που προτίθεται να ζητήσει πληροφορίες από τρίτους οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο ή τον υποψήφιο για τους σκοπούς της συλλογής και επεξεργασίας, τις πηγές από τις οποίες θα ζητήσει πληροφορίες, το είδος των δεδομένων καθώς και τις συνέπειες της πιθανής άρνησης της συγκατάθεσης.
3. Επισημαίνεται ότι, κατά τη διαδικασία επιλογής, η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν τους υποψηφίους 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 Αρχή τονίζει ότι η επισήμανση αυτή αφορά πολύ περισσότερο τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα γραφεία διαμεσολάβησης κλπ., δεδομένου ότι στην περίπτωση αυτή δεν δημιουργείται ούτε πρόκειται να δημιουργηθεί μία μονιμότερη σχέση εμπιστοσύνης, όπως είναι η σχέση απασχόλησης που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη/ προϊστάμενο.
4. Έχει διαπιστωθεί ότι, στις σύγχρονες μεθόδους επιλογής προσωπικού, συγκαταλέγεται η διενέργεια εξετάσεων, αναλύσεων ή συναφών διαδικασιών για την εκτίμηση των προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του υποψηφίου. Συχνά μάλιστα οι εξετάσεις και αναλύσεις αυτές αποσκοπούν στην αξιολόγηση του χαρακτήρα και της προσωπικότητας του υποψηφίου. Τέτοιες εξετάσεις ή αναλύσεις συνιστούν μία βαθιά διείσδυση

στην προσωπικότητα και στην ιδιωτική ζωή του υποψηφίου για μία θέση εργασίας, για μία προαγωγή κλπ.. Οι εξετάσεις και αναλύσεις αυτές μπορεί να αποκαλύπτουν ή να παραπέμπουν σε πτυχές της προσωπικότητας που άπτονται των πεποιθήσεων, των συνηθειών ή και της ψυχικής ή διανοητικής υγείας /κατάστασης ενός ανθρώπου. Για τους λόγους αυτούς, η αρχή της αναλογικότητας επιτάσσει να διεξάγονται τέτοιες εξετάσεις ή αναλύσεις μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και μόνον εφ' όσον αυτό είναι απολύτως αναγκαίο και πρόσφορο για την επίτευξη ειδικού σκοπού που συνδέεται άμεσα με τη συγκεκριμένη σχέση /θέση απασχόλησης και την επιλογή που σχετίζεται με αυτήν. Λόγω της φύσεως των δεδομένων, η συλλογή τους είναι κατά νόμο επιτρεπτή μόνο με την γραπτή συγκατάθεση του υποψηφίου, και αφού αυτός ενημερωθεί μεταξύ άλλων για την μέθοδο, τα κριτήρια, τους σκοπούς και τους (πιθανούς) αποδέκτες των αναλύσεων και των αποτελεσμάτων τους. Ο υποψήφιος πρέπει να ενημερώνεται και για τα αποτελέσματα. Τα δεδομένα αυτά διαγράφονται ή καταστρέφονται μόλις εκπληρωθεί ο σκοπός της συλλογής, εκτός εάν ο υποψήφιος ζητήσει ρητά τη διατήρησή τους

5. Ο ν.2472/97 έχει εισαγάγει ως κανόνα την απαγόρευση της επεξεργασίας των ευαίσθητων δεδομένων. Υπενθυμίζεται ότι η εξαίρεση που εισήγαγε ο Ν. 2819/00 (όπως τροποποιήθηκε με τον πρόσφατο Ν. 2915/01) σε σχέση με την απαλλαγή από την υποχρέωση γνωστοποίησης ή αίτησης για άδεια δεν απαλλάσσει από την υποχρέωση τήρησης των ουσιαστικών επιταγών του νόμου. Για ορισμένες θέσεις εργασίας είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις ποινικές διώξεις και καταδίκες ενός προσώπου. Επισημαίνεται πάντως ότι 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.

6. Όσον αφορά τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία του εργαζόμενου ή του υποψηφίου - λόγω της φύσης τους και των συνεπειών που μπορεί να έχει η αποκάλυψή τους – πρέπει να συλλέγονται απευθείας και μόνον από τους εργαζόμενους ή τους υποψήφιους και μόνον εφ’ όσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο α) για την αξιολόγηση της καταλληλότητας του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, παρούσα ή μελλοντική (π.χ. εξετάσεις για τους εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, εστιατόρια, ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, οδηγούς, πιλότους κλπ.), β) για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γ) για τη θεμελίωση δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη απόδοση κοινωνικών παροχών.
7. Διαπιστώνεται τελευταία διεθνής τάση να εισαχθούν οι γενετικές εξετάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Όπως έχει αποφανθεί η Αρχή, η ανάλυση του γενετικού υλικού ενός ανθρώπου συνιστά ουσιώδη και ριζική προσβολή της προσωπικότητάς του, καθώς αποκαλύπτει στοιχεία για το παρελθόν αλλά και το μέλλον του (κληρονομικότητα, προδιάθεση για ασθένειες κλπ.). Η Αρχή διατυπώνει την ανησυχία της για το ενδεχόμενο να χρησιμοποιηθούν τα στοιχεία που απορρέουν από τέτοιες εξετάσεις για τη δυσμενή διάκριση και μεταχείριση των εργαζομένων. Η ένταση της προσβολής είναι τέτοια που, κατά την αληθινή έννοια του ν.2472/1997, η διενέργεια γενετικών εξετάσεων για σκοπούς που σχετίζονται με την σχέση απασχόλησης απαγορεύεται απολύτως υπό το παρόν νομοθετικό καθεστώς, ως αντιβαίνουσα στην αρχή της αναλογικότητας, λαμβανομένης υπόψη και της συνταγματικά προστατευόμενης αξίας του ανθρώπου. Η ύπαρξη συγκατάθεσης, με δεδομένες τις σοβαρές επιφυλάξεις για την πραγματική ελευθερία της συγκατάθεσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, δεν θεραπεύει την αντίθεση προς την αρχή της αναλογικότητας. Γενετικές εξετάσεις για τους σκοπούς αυτούς είναι επιτρεπτές μόνον με βάση ρητή και ειδική διάταξη νόμου. Ειδικότερα, η συνταγματική προστασία της αξίας, της προσωπικότητας, των προσωπικών δεδομένων, και της γενετικής ταυτότητας του ανθρώπου αλλά και της εργασίας, όπως διατυπώνονται μάλιστα στο Σύνταγμα μετά την πρόσφατη αναθεώρησή του

(νέα άρθρα 2§1, 9^A, 5 §5), επιβάλλει de lege ferenda, σε περίπτωση εισαγωγής νομοθεσίας επιτρέπουσας την ανάλυση του γενετικού υλικού, την ταυτόχρονη θέσπιση ειδικών προϋποθέσεων και εγγυήσεων όπως π.χ.: α) διενέργεια τέτοιων εξετάσεων μόνο για την προστασία της υγείας του εργαζόμενου και υπό την προϋπόθεση ότι ο σκοπός αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί με ηπιότερο μέσο, β) ειδική προηγούμενη ενημέρωση του εργαζομένου από ιατρό, γ) διενέργεια των γενετικών εξετάσεων μόνον από δημόσιους φορείς, δ) ειδική προηγούμενη άδεια της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

Ε' ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

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 χρήση των μέσων αυτών και των μεθόδων που οδηγούν στη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υπόκειται στους όρους των Ν. 2472/97 και Ν. 2774/99 και κρίνεται με βάση τις ειδικότερες επιταγές τους. Οι μέθοδοι ελέγχου και παρακολούθησης και ο σκοπός που εξυπηρετούν δεν επιτρέπεται να προσβάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διατάξεις του Συντάγματος και του ν.2472/1997. 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.

2. Η αρχή του σκοπού επιβάλλει τη μη χρησιμοποίηση για άλλους σκοπούς των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από τη χρήση ηλεκτρονικών ή άλλων καρτών για τον έλεγχο της πρόσβασης στον χώρο εργασίας.
3. Σε σχέση με τη χρήση βιομετρικών μεθόδων, η Αρχή έχει αποφανθεί ότι, ιδίως ορισμένες από αυτές, θίγουν κατάφωρα την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προσωπικότητα. (Υπενθυμίζεται η απόφασή της για τη χρήση δακτυλικών αποτυπωμάτων για τον έλεγχο της προσέλευσης στην εργασία) . Από την αρχή της αναλογικότητας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 4 του Ν. 2472/97, η χρήση βιομετρικών μεθόδων για τη διαπίστωση της ταυτότητας των εργαζομένων και την πρόσβαση στο σύνολο ή τμήμα των χώρων εργασίας είναι επιτρεπτή μόνο στις περιπτώσεις που αυτό επιβάλλεται από ιδιαίτερες απαιτήσεις ασφαλείας των χώρων εργασίας και εφόσον δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού αυτού (π.χ. στρατιωτικές εγκαταστάσεις, εργαστήρια υψηλού κινδύνου) . Κατά συνέπεια, ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών και τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων.
4. Η Αρχή έχει δεχθεί καταγγελίες που αφορούν τον έλεγχο των επικοινωνιών των εργαζομένων. Η ένταση του ελέγχου αυτού ποικίλλει, ξεκινώντας από τον έλεγχο του κόστους έως τη διακρίβωση του περιεχομένου και της επαγγελματικής ή ιδιωτικής φύσης της επικοινωνίας. Όπως επιτάσσει και το άρθρο 5 παρ. 5 του Ν. 2774/99, οι εργαζόμενοι ενημερώνονται εκ των προτέρων για την αποστολή αναλυτικών λογαριασμών στον συνδρομητή για τις τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες των οποίων κάνουν χρήση στον χώρο εργασίας ή/και σε σχέση με αυτή. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που αφορούν τις εισερχόμενες και εξερχόμενες κλήσεις και γενικά επικοινωνίες (στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) στον χώρο εργασίας επιτρέπεται εφ' όσον είναι απολύτως

αναγκαία για την οργάνωση και τον έλεγχο της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών. Τα στοιχεία της επικοινωνίας που καταχωρίζονται πρέπει να περιορίζονται στα απολύτως απαραίτητα και πρόσφορα δεδομένα για την επίτευξη των σκοπών αυτών. Σε καμία δεν επιτρέπεται η καταχώριση και επεξεργασία ολόκληρου του αριθμού ή του συνόλου των στοιχείων της επικοινωνίας ούτε στοιχείων από το περιεχόμενό τους, τα οποία – υπενθυμίζεται – δεν επιτρέπεται να συλλεγούν παρά μόνον με άδεια της δικαστικής Αρχής και εφ' όσον τούτο επιβάλλεται για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για την διακρίβωση ιδιαίτερα σοβαρών εγκλημάτων (άρθρο 19Σ., ν.2225/1994 Α'121). Το άρθρο 5§3 του ν.2774/1999 ορίζει εξάλλου ότι, εφ' όσον το ζητήσει ο συνδρομητής ή ο χρήστης, ο φορέας παροχής τηλεπικοινωνιακού δικτύου ή και διαθέσιμης στο κοινό υπηρεσίας, οφείλει να διαγράψει τα τρία τελευταία ψηφία των κληθέντων αριθμών. Η διάταξη αυτή συνδυάζεται με την προαναφερθείσα §5 του ίδιου άρθρου, αλλά και κυρίως με την ισχύουσα κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, αρχή της αναλογικότητας, από την οποία επιβάλλεται στον συνδρομητή, όταν είναι εργοδότης, και η τηλεπικοινωνιακή υπηρεσία βρίσκεται στο χώρο εργασίας και είναι προσιτή και στον εργαζόμενο, να ζητήσει από τον φορέα την διαγραφή των τριών τελευταίων αριθμών. Τούτο έχει κριθεί ήδη από την Αρχή με απόφασή της.

5. Η Αρχή έχει καταγράψει περιπτώσεις στις οποίες λαμβάνει χώρα συλλογή και επεξεργασία δεδομένων που σχετίζονται με τις επισκέψεις των εργαζομένων σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες. Η αρχή του σκοπού και της αναλογικότητας, όπως αυτές καθιερώνονται στον νόμο και έχουν ερμηνευτεί από την Αρχή, επιβάλλουν μόνο την μεμονωμένη και κατ' εξαίρεση συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων και εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας (άρθρο 5 παρ. 2 ε). Ένα τέτοιο έννομο συμφέρον μπορεί να συντρέχει όταν τεκμηριώνεται η ανάγκη εξακρίβωσης συμπεριφορών που απαγορεύονται από τις ρυθμίσεις που διέπουν τη σχέση απασχόλησης ή από κανονισμούς εργασίας, π.χ. επίσκεψη σε ιστοχώρους και ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο. Από την αρχή

της αναλογικότητας απορρέει επίσης η απαγόρευση της γενικής, συστηματικής και προληπτικής συλλογής και καταχώρισης των δεδομένων που αφορούν τις επισκέψεις που αναφέρονται παραπάνω. Κρίσιμο στοιχείο για την κρίση του επιτρεπτού μιας τέτοιας συλλογής και καταχώρισης συνιστά η ειδική ενημέρωση των εργαζομένων για τη συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, ενημέρωση η οποία εξάλλου επιτάσσεται ρητώς από τις γενικές διατάξεις (βλ. Άρθρο 11 του Ν. 2472/97).

6. Η εισαγωγή και χρήση (κλειστών) κυκλωμάτων παρακολούθησης, ηχοσκόπησης, βιντεοσκόπησης και άλλων συναφών συστημάτων έχει απασχολήσει κατ' επανάληψη την Αρχή. Η χρήση τέτοιων συστημάτων στους χώρους εργασίας επιτρέπεται εφ' όσον είναι αναγκαία για την ασφάλεια των χώρων εργασίας, την προστασία των προσώπων, εργαζομένων και μη, που βρίσκονται στους χώρους αυτούς καθώς και την προστασία περιουσιακών αγαθών. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να σταθμίζει κάθε φορά αφενός τους υπάρχοντες κινδύνους, την έκταση των κινδύνων αυτών, τις υπάρχουσες εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης των κινδύνων αυτών και, αφετέρου, τις προσβολές της ανθρώπινης προσωπικότητας και της ιδιωτικότητας από τη χρήση τέτοιων μεθόδων. Η αρχή του σκοπού επιτάσσει τη μη χρήση δεδομένων που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων. Επισημαίνεται, τέλος, ότι τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω αυτών των κυκλωμάτων πολλές φορές δεν είναι ακριβή, μεταξύ των άλλων και για τεχνικούς λόγους. Ως εκ τούτου τα δεδομένα αυτά πρέπει να χρησιμοποιούνται αφού προηγουμένως επιβεβαιωθεί η ακρίβειά τους.
7. Ο διαρκής έλεγχος των χώρων εργασίας με μέσα παρακολούθησης προσβάλλει την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητα των εργαζομένων. Η βαρύτητα της προσβολής επιβάλλει ο διαρκής έλεγχος να γίνεται μόνο εφ' όσον αυτό δικαιολογείται από τη φύση και τις συνθήκες της εργασίας και είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και της ασφάλειας των χώρων εργασίας (στρατιωτικές εγκαταστάσεις, τράπεζες, εργοστάσια με εγκαταστάσεις υψηλού κινδύνου) .

Δεδομένα που έχουν συλλεγεί για τους παραπάνω σκοπούς δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιηθούν ως αποκλειστικά κριτήρια για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς και της αποδοτικότητας των εργαζομένων.

8. Όπως επιτάσσεται και από την υποχρέωση ενημέρωσης που έχει εισαγάγει ο νομοθέτης με το άρθρο 11 του Ν. 2472/97, οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης και ιδίως για τον σκοπό για τον οποίο απαιτούνται τα δεδομένα που συλλέγονται με τη χρήση αυτών των μεθόδων, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά των μεθόδων, τα πρόσωπα στα οποία τα δεδομένα αυτά διαβιβάζονται ή ενδέχεται να διαβιβαστούν και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που προκύπτουν από τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης δεν μπορεί να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του εργαζομένου, εάν αυτός δεν έχει προηγουμένως ενημερωθεί για την εισαγωγή των μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης και για την χρήση των δεδομένων αυτών. Λόγω της φύσεως της σχέσεως απασχόλησης αλλά και της έντασης της προσβολής, κατά ορθή εφαρμογή του νόμου, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να ενημερώνονται και να διατυπώνουν γνώμη πριν από την εισαγωγή μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζομένων.

ΣΤ' ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Η επεξεργασία και χρήση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων διέπεται από τους κανόνες του Ν. 2472/97.
2. Τα δεδομένα υγείας ή άλλα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων (όπως τα δεδομένα που αφορούν ποινικές διώξεις κλπ.) πρέπει να καταχωρίζονται και να διατηρούνται χωριστά από τα άλλα δεδομένα.
3. Πρόσβαση στους ατομικούς φακέλους και γενικά στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να έχουν μόνον οι ίδιοι, ο υπεύθυνος επεξεργασίας και τα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα από αυτόν πρόσωπα.

4. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων δεν πρέπει να καταχωρίζονται ή να κωδικοποιούνται με τρόπο ώστε να μην είναι αντιληπτά στους εργαζόμενους ή να επιτρέπουν κάθε είδους χαρακτηρισμό ή την δημιουργία μορφότυπων των εργαζομένων, χωρίς τη γνώση των τελευταίων.

Z' ΔΙΑΒΙΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Ένας από τους μείζονες κινδύνους για τα δικαιώματα των εργαζομένων εντοπίζεται στη διαβίβασή των προσωπικών δεδομένων τους σε τρίτα πρόσωπα και στην περαιτέρω χρήση των δεδομένων αυτών είτε για διαφορετικούς σκοπούς είτε σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τις αρχές του άρθρου 4 του Ν. 2472/97, σε συνδυασμό με τη ρύθμιση του άρθρου 7^A παρ. 1^α, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορεί να διαβιβάζονται ή να κοινοποιούνται σε τρίτους μόνο για σκοπούς που σχετίζονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης ή εφόσον η διαβίβαση προβλέπεται από νόμο που συνάδει με τα οριζόμενα στο Ν. 2472/97. (π.χ. διαβίβαση σε ασφαλιστικούς οργανισμούς). Επισημαίνεται ότι, και στην περίπτωση της διαβίβασης ή της κοινοποίησης, που συνιστούν άλλωστε μορφές επεξεργασίας, η συγκατάθεση των εργαζομένων δεν μπορεί να άρει την απαγόρευση της υπέρβασης του σκοπού
2. Με την επιφύλαξη ειδικών διατάξεων νόμου ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων στα συνδικαλιστικά τους όργανα επιτρέπεται μόνον εφόσον αυτά είναι απαραίτητα για άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και μόνον στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο.

3. Οι κανόνες για την διαβίβαση ή κοινοποίηση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εφαρμόζονται, άλλωστε, και εντός της εργασιακής μονάδας/ εντός της εργασίας. Στην περίπτωση αυτή επιτρέπεται μόνο προς πρόσωπα ειδικά προς τούτο εξουσιοδοτημένα από τον υπεύθυνο επεξεργασίας και μόνο στο πλαίσιο και στο μέτρο που αυτό είναι αναγκαίο για την εκπλήρωση ειδικού καθήκοντος ή ειδικά προσδιορισμένης εργασίας που έχει ανατεθεί στα πρόσωπα αυτά.
4. Ειδικότερα, η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που αφορούν την υγεία των εργαζομένων εντός της εργασιακής μονάδας επιτρέπεται μόνον σε ό,τι αφορά τα πορίσματα και εφ' όσον και στο μέτρο που αυτή είναι απολύτως απαραίτητη για την προστασία της υγείας των εργαζομένων, τη διαμόρφωση κρίσεων για την καταλληλότητά τους προς ανάληψη εργασίας, παρούσας ή μελλοντικής, ή για τη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας.
5. Υπενθυμίζεται ότι η διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων σε τρίτες χώρες, δηλ. σε χώρες που δεν ανήκουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, υπόκειται στις ρυθμίσεις του Ν. 2472/97 αλλά και στους κανόνες και περιορισμούς που ισχύουν κάθε φορά με βάση την κοινοτική και εθνική νομοθεσία ή τις σχετικές κοινοτικές αποφάσεις (βλ. αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ύπαρξη ικανοποιητικού επιπέδου προστασίας, Safe Harbour Principles) για τη διαβίβαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα σε τρίτες χώρες. Οι κανόνες και περιορισμοί αυτοί ισχύουν ακόμη και εάν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων διαβιβάζονται σε μητρικές, θυγατρικές ή συνδεδεμένες επιχειρήσεις, που έχουν την έδρα τους σε τρίτη χώρα.

Η' ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι του υπεύθυνου επεξεργασίας ορίζονται με σαφήνεια στα άρθρα 11-14 του ν.2472/1997. Αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα ενημέρωσης (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης

(άρθρο 12), το δικαίωμα αντίρρησης (άρθρο 13) και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας (άρθρο 14) :

1. Το Δικαίωμα ενημέρωσης

Ναι μεν, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο υπεύθυνος επεξεργασίας, τηρώντας του όρους του νόμου, όπως αυτοί έχουν ήδη αναλυθεί, έχει το δικαίωμα να προβεί σε συλλογή και αρχειοθέτηση προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου, οφείλει, όμως, με τρόπο κατανοητό να τον ενημερώνει τουλάχιστον για τα εξής στοιχεία : α) την ταυτότητα του ίδιου και του εκπροσώπου του που διαχειρίζεται τα στοιχεία αυτά, β) το σκοπό της επεξεργασίας, ότι δηλαδή αυτή γίνεται στο πλαίσιο της οργάνωσης της εργασιακής σχέσης και αποβλέπει μόνο σ' αυτή, γ) τους αποδέκτες και τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων, τα φυσικά, δηλαδή ή νομικά πρόσωπα ή δημόσιες αρχές ή υπηρεσίες ή άλλους οργανισμούς, στους οποίους ανακοινώνονται ή μεταδίδονται τα δεδομένα. Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι οι αποδέκτες αυτοί, ανεξάρτητα από το αν είναι τρίτοι ή όχι, πρέπει να προκύπτουν είτε από το νόμο είτε από τη σύμβαση. Επομένως, ο εργοδότης δεν μπορεί αυθαίρετα να ορίσει αποδέκτες και να ενημερώνει περί αυτών τον εργαζόμενο αφού το δικαίωμα της αποστολής σε τρίτους των δεδομένων είναι συμφυές με το νόμο και τη σύμβαση, η έρευνα δε της νομιμότητας του, προηγείται του ελέγχου της ενημέρωσης. Το δικαίωμα ενημέρωσης πάντως υφίσταται ανεξάρτητα από τη νομιμότητα της αποστολής των δεδομένων σε τρίτους. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει τέλος δ) να ενημερώνει τον εργαζόμενο ότι έχει το δικαίωμα πρόσβασης. Δεδομένου ότι, όπως έχει ήδη αναφερθεί, στη σχέση εργασίας, ο υπεύθυνος επεξεργασίας ζητεί πάντοτε (εκτός των περιπτώσεων που ορίζει διαφορετικά ο νόμος) τη συνδρομή του εργαζόμενου, ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει και τις παρακάτω υποχρεώσεις και ο εργαζόμενος τα αντίστοιχα δικαιώματα :

Οφείλει να ενημερώσει τον εργαζόμενο εγγράφως

αα) για όλα τα παραπάνω στοιχεία (α-δ)

ββ) για τα δικαιώματά του, όπως αυτά αναλύονται εδώ.

γγ) με ποιες διατάξεις υποχρεούται (ο εργαζόμενος) να παράσχει τη συνδρομή του στην επεξεργασία των δεδομένων και τέλος,

δδ) για τις συνέπειες της άρνησής του, που τυχόν προβλέπονται ή από το νόμο ή από τη σύμβαση.

2. Το Δικαίωμα Πρόσβασης

Το δικαίωμα πρόσβασης, συναφές με το προηγούμενο δικαίωμα ενημέρωσης, συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να γνωρίζει κάθε φορά το περιεχόμενο του προσωπικού του φακέλου, ποια δηλαδή από τα προσωπικά του δεδομένα αποτελούν ή αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει τις ακόλουθες πληροφορίες :

α) Όλα τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν και την προέλευσή τους. Δικαιούται, δηλαδή, ο εργαζόμενος να πληροφορηθεί, όχι μόνο το περιεχόμενο, αλλά και τις πηγές από τις οποίες αντλήθηκαν οι πληροφορίες, π.χ. το γεγονός ότι ο εργαζόμενος ορισμένη ημέρα και ώρα, κατά την εκτέλεση της σύμβασης επιδείκνυε αμελή συμπεριφορά, συνέπεια της οποίας ήταν η ζημία του εργοδότη, πρέπει να συνοδεύεται και από την πηγή της πληροφορίας (βιντεοσκόπηση, άμεση γνώση εργοδότη ή αντιπροσώπου του κ.λπ.)

β) Τους σκοπούς της επεξεργασίας, τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες των αποδεκτών.

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

δ) Τη λογική της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, δεδομένου ότι τα παραπάνω δικαιώματα είναι δυνατό να ασκηθούν και με τη συνδρομή ειδικού. Δεδομένα πάντως που αφορούν την υγεία, γνωστοποιούνται στο υποκείμενο μέσω γιατρού.

3. Το Δικαίωμα Αντίρρησης

Το δικαίωμα αντίρρησης συνίσταται στο δικαίωμα του εργαζόμενου να ζητήσει οποτεδήποτε, από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, να προβεί σε συγκεκριμένη ενέργεια σχετικά με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που τον αφορούν. Μπορεί, δηλαδή ο εργαζόμενος σχετικά με τα προσωπικά του δεδομένα να απευθύνει αίτηση με την οποία να ζητά συγκεκριμένη ενέργεια για όλα ή κάποια από τα προσωπικά του

δεδομένα, των οποίων η επεξεργασία είναι παράνομη ή αντισυμβατική. Ενδεικτικά αναφέρονται στο νόμο τέτοιες περιπτώσεις, όπως η διόρθωση, προσωρινή μη χρησιμοποίηση, δέσμευση ή διαγραφή. Είναι αυτονόητο ότι στη σχέση εργασίας, προσωπικά δεδομένα απαιτούμενα ή από το νόμο ή από τη σύμβαση, τηρούνται νόμιμα και δεν είναι δυνατή η προβολή αντιρρήσεων περί αυτών, αφού αυτή θα ήταν παράνομη και αντισυμβατική. Επομένως, το δικαίωμα αντίρρησης πρέπει να αφορά επεξεργασία πέραν των νομίμων ή συμβατικών σκοπών. Οι αντιρρήσεις του εργαζόμενου για να έχουν βάση πρέπει να επικαλούνται επεξεργασία που για οποιοδήποτε λόγο εξήλθε του παραπάνω αναφερόμενου πλαισίου, π.χ. ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διαγραφή του αναφερόμενου περιστατικού της αμελούς συμπεριφοράς του, κατά τον χρόνο εκτέλεσης της σύμβασης, ως μη ανταποκρινόμενου στην αλήθεια, να ζητήσει τη διόρθωση της ηλικίας του, του χρόνου υπηρεσίας του στον ίδιο ή άλλο εργοδότη κ.λπ., τη διαγραφή δεδομένου υπερβαίνοντος το σκοπό του αρχείου, την προσωρινή μη χρησιμοποίηση δεδομένου, μέχρι να κριθεί αρμοδίως η βασιμότητά του ή τη μη διαβίβαση σε τρίτο, άσχετο με τις νόμιμες ή συμβατικές υποχρεώσεις.

Η άσκηση των παραπάνω δικαιωμάτων, πρόσβασης και αντίρρησης, γίνεται με αίτηση προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Η αίτηση πρέπει περιέχει ορισμένο αίτημα για συγκεκριμένη ενέργεια (π.χ. αίτημα πρόσβασης, αίτημα διόρθωσης κ.λπ.).

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας οφείλει να απαντήσει εντός 15 ημερών στον εργαζόμενο. Αν αυτό δεν συμβεί ή αν η απάντηση δεν κριθεί ικανοποιητική, ο εργαζόμενος δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή, η οποία αφού εξετάσει στην ουσία το αίτημα εκδίδει οριστική απόφαση. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας, άλλωστε, αν αρνηθεί να ικανοποιήσει το αίτημα, υποχρεούται να το γνωστοποιήσει στην Αρχή και στον εργαζόμενο, πληροφρώντας τον ότι δικαιούται να προσφύγει στην Αρχή. Αν το αίτημα γίνει δεκτό ο υπεύθυνος της επεξεργασίας υποχρεούται να χορηγήσει στον ενδιαφερόμενο σε γλώσσα κατανοητή αντίγραφο του διορθωμένου μέρους που τον αφορά.

4. Δικαίωμα Δικαστικής Προστασίας

Προσωρινή δικαστική προστασία (άρθρο 14)

Εκτός από τα παραπάνω δικαιώματα που έχει ο εργαζόμενος κατά την διαχείριση των προσωπικών του δεδομένων από τον εργοδότη, παρέχεται σ' αυτόν και το δικαίωμα προσωρινής δικαστικής προστασίας σε περίπτωση αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων, εφόσον αυτή αποβλέπει στην αξιολόγηση της προσωπικότητάς του και ιδίως της αποδοτικότητάς του στην εργασία και της εν γένει συμπεριφοράς του. Όταν η επεξεργασία είναι αυτοματοποιημένη και αποβλέπει στους παραπάνω σκοπούς, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο πολιτικό ή διοικητικό δικαστήριο και να ζητήσει την άμεση αναστολή ή μη εφαρμογή πράξης ή απόφασης που τον θίγει, ανεξάρτητα, αν συντρέχουν οι λοιπές προϋποθέσεις παροχής έννομης προστασίας. Είναι αυτονόητο ότι, όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που προβλέπονται από διατάξεις ουσιαστικού ή δικονομικού δικαίου η προσωρινή προστασία δίδεται για οποιοδήποτε λόγο, αλλά και σε περίπτωση μη αυτοματοποιημένης εργασίας. Δικαίωμα οριστικής δικαστικής προστασίας δεν ορίζεται από το νόμο ως αυτονόητο.

5. Αστική Ευθύνη (άρθρο 23)

Στο άρθρο 23 του ν.2472/1997 ρυθμίζεται ειδικώς το θέμα της αστικής ευθύνης του υπεύθυνου της επεξεργασίας έναντι του υποκειμένου των δεδομένων και επομένως και του εργαζόμενου. Διαλαμβάνεται δε ρητά ότι ο υπεύθυνος υποχρεούται να αποκαταστήσει πλήρως κάθε περιουσιακή βλάβη που προκάλεσε στον εργαζόμενο από την παράνομη επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων. Το ίδιο συμβαίνει και αν προκλήθηκε ηθική βλάβη την πιθανότητα επέλευσης της οποίας όφειλε να γνωρίζει ο υπόχρεος. Η χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης, δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δρχ. 200,000, εκτός αν ο ενάγων ζητήσει λιγότερα ή η παραβίαση οφείλεται σε αμέλεια.

Στην §3 του άρθρου 23 ορίζεται τέλος ότι η εκδίκαση των σχετικών αγωγών γίνεται κατά την διαδικασία των άρθρων 664-676 ΚΠολΔ ότι η διαδικασία είναι άσχετη με την επέμβαση της Αρχής ή την άσκηση ποινικής δίωξης και ότι η απόφαση του Δικαστηρίου εκδίδεται μέσα σε δύο μήνες από την πρώτη συζήτηση στο ακροατήριο.

Η' ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι παραβάσεις του Νόμου για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασιακής σχέσης, συνεπάγονται διοικητικές κυρώσεις επιβαλλόμενες από την Αρχή, όπως επίσης και ποινικές κυρώσεις προβλεπόμενες, επίσης από το Νόμο, ο οποίος δίδει ποινική απαξία και σε βαθμό κακουργήματος για παράνομη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Οι διοικητικές κυρώσεις ορίζονται στο άρθρο 21 του νόμου και είναι :

- α) Η προειδοποίηση με αποκλειστική προθεσμία για άρση της παραβίασης.
- β) Το πρόστιμο 300,000 –50,000,000 δρχ.
- γ) Προσωρινή ανάκληση της άδειας και
- ε) Καταστροφή του αρχείου ή διακοπή της επεξεργασίας και καταστροφή των σχετικών δεδομένων .

Οι ποινικές κυρώσεις αναφέρονται αναλυτικά στο άρθρο 22, αρχίζουν δε με φυλάκιση και χρηματική ποινή 1-5,000,000 δρχ. και καταλήγουν σε κάθειρξη (5-20 ετών) και χρηματική ποινή μέχρι δρχ.10,000,000

Ο Πρόεδρος

Η Γραμματέας

Κωνσταντίνος Δαφέρμος
Επιτ. Αντιδρος Αρείου Πάγου

Ευγενία Τσιγγάνου

