



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων σε καθεστώς  
τηλεργασίας**

Personal data protection of the teleworking employees

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια: ΔΗΜΗΤΡΑ ΠΕΡΙΑΛΗ (Α.Μ.: ΔΜ2120)

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΥΝΗ

Αθήνα

Μάιος, 2024

### ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Δήμητρα Περιάλη του Θεόδωρου, με αριθμό μητρώου AM2120 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η δηλούσα



Δήμητρα Περιάλη

## Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1. ΔΗΜΗΤΡΑ ΚΟΥΝΗ

2. ΧΡΗΣΤΟΣ ΚΥΤΑΓΙΑΣ

3. ΦΑΙΔΩΝ ΚΟΜΙΣΟΠΟΥΛΟΣ

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Όλοι οι τομείς της ανάπτυξης και διαβίωσης του σύγχρονου ανθρώπου έχουν επηρεαστεί από τις διαρκώς μεταβαλλόμενες εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας, που διευκολύνουν την αθέμιτη και ανεξέλεγκτη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων. Ο εργαζόμενος καλείται σήμερα να ανταποκριθεί και να προσαρμοστεί σε καινούριες μορφές εργασίας, όπως για παράδειγμα η τηλεργασία, οι οποίες σε άρρηκτη σχέση με τη χρήση σύγχρονων μορφών τεχνολογιών πληροφορικής επηρεάζουν αυξητικά την παραγωγικότητα της εργασίας και συνάμα την ανταγωνιστικότητα των εταιριών. Αυτό σημαίνει ότι μεταβάλλεται η σχέση εργοδότη-εργαζόμενου και διαταράσσεται η ισορροπία της. Η πρόσβαση του εργοδότη μέσω της τεχνολογίας στην ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, θέτει σε κίνδυνο κατοχυρωμένα συνταγματικά δικαιώματα, όπως η ελευθερία έκφρασης, η ελευθερία επικοινωνίας, η οικονομική ελευθερία, η πολιτική και θρησκευτική ελευθερία και μπορεί να αποτελέσει αιτία διακρίσεων σε βάρος του εντός του εργασιακού στίβου. Η άντληση, η συλλογή, η αποθήκευση, η αθέμιτη επεξεργασία, η κακή χρήση και η διοχέτευση σε τρίτους προσωπικών δεδομένων των ατόμων και ιδιαίτως των εργαζομένων, η παρακολούθηση των ιδίων και των επικοινωνιών τους, της χρήσης από αυτούς των υπολογιστών και της πλοήγησής τους στο διαδίκτυο, η εμφάνιση των βιομετρικών μεθόδων αναμφίβολα κρούουν τον κώδωνα του κινδύνου. Συνεπώς η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, μαζί με το δικαίωμα προστασίας της ιδιωτικής τους ζωής αλλά και το δικαίωμα για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, καθώς αποτελούν θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου. Η νέα νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων παρέχει ένα ασφαλές νομικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση τέτοιων κινδύνων, καθώς στον ΓΚΠΔ τα δικαιώματα προσδιορίζονται επακριβώς και αποτελούν ένα από τα ουσιώδη στοιχεία του, ενώ εισάγονται και νέα δικαιώματα, όπως η φορητότητα, το δικαίωμα στη λήθη κ.α. Η νομοθεσία της χώρας μας έχει εναρμονιστεί με το Ευρωπαϊκό πλαίσιο νομοθεσίας υιοθετώντας κανόνες και ρυθμιστικές διατάξεις προστατευτικές των προσωπικών δεδομένων.

*Λέξεις - κλειδιά:* προσωπικά δεδομένα, προστασία προσωπικών δεδομένων, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, ιδιωτικότητα, Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, διευθυντικό δικαίωμα, τηλεργασία, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εργαζόμενος, εξ αποστάσεως εργασία, νέες τεχνολογίες, επεξεργασία δεδομένων, πανδημία Covid-19.

## ABSTRACT

### Personal data protection of the teleworking employees

All the areas of modern man's development and living have been affected by the ongoing developments in technology, which facilitate the unfair and uncontrolled processing of employees' personal data. Nowadays the employee is called upon to respond and adapt to new forms of work, such as teleworking, which are inextricably linked to the use of modern forms of information technology, which increase the productivity of labor and, at the same time, the competitiveness of companies. This means that the employer-employee relationship changes and its balance is disturbed. The employer's access through technology to the employee privacy put in danger of employee's constitutional rights, such as freedom of expression, freedom of communication, economic freedom, political and religious freedom, may endanger the privacy of the employee or discriminatory against him/her within his/her workplace. The exact collection, storage, tampering, misuse and disclosure to third parties of personal data of individuals, and employees in particular, the monitoring of their own and their communications, the use of computers and their navigation in the emergence of biometric methods undoubtedly sounds the alarm. Therefore the protection of personal data is particularly important, together with the right of their privacy protection and the right to free personality development, as they are the fundamental rights of the individual. The new legislation on the protection of personal data provides a secure legal framework for dealing with these risks, as in the GDPR, the rights are precisely defined and constitute one of its essential elements, while new rights are introduced, like portability, right to be forgotten, etc. The legislation of our country has been harmonized with the European legislative framework by adopting rules and regulations protecting personal data.

**Keywords:** personal data, personal data protection, Personal Data Protection Authority, privacy, General Data Protection Regulation, managerial right, teleworking, flexible forms of employment, employee, distance working, new technologies, data processing, pandemic Covid-19.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

αιτ. σκ.	αιτιολογική σκέψη
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΜΕΑ	Άτομα με Ειδικές Ανάγκες
ΑΜΚΑ	Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης
ΑΠΔΠΧ	Ελληνική Αρχή Προστασίας των Προσωπικών Δεδομένων
ΑΦΜ	Αριθμός Φορολογικού Μητρώου
ΓΚΠΔ	Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔιΜΕΕ	Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης και Επικοινωνίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΕΔΔΑ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
εδ.	εδάφιο
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΚ	Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο
ΕΣΠΔ	Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
ΕΥΠ	Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών
ΕΦΚΑ	Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης
Η/Υ	Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΙΚΑ-ΕΤΑΜ	Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών
ΚΔΔ	Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας
κεφ.	κεφάλαιο
ΚτΠ	Κοινωνία της Πληροφορίας
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ν.	Νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΕΚ	Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας
ΟΕ29	Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29

ΟΔΔΑ	Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΟΣΑ	Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΠΕΚ	Οργανισμός Εξαγωγών Πετρελαιοπαραγωγών Χωρών
παρ.	παράγραφος
περ.	περίπτωση
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Σ	Σύνταγμα
ΣΕΚ	Συνθήκη Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
στ.	στοιχείο
ΤΠΕ	Τεχνολογίες της Πληροφορικής και της Επικοινωνίας
ΥΠΔ	Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων Ευρωπαϊκής Ένωσης
WP29	Working Party of Article 29

## Πίνακας περιεχομένων

<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>5</b>
<b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....</b>	<b>6</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>10</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 .....</b>	<b>12</b>
<b>ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....</b>	<b>12</b>
1.1. Οι έννοιες της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων .....	12
1.1.1. Η έννοια της ιδιωτικότητας.....	12
1.1.2. Η έννοια των προσωπικών δεδομένων .....	14
1.1.3. Η έννοια της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων .....	17
1.2. Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ) 2016/679/ΕΕ.....	18
1.2.1. Τα Δικαιώματα των Υποκειμένων των Προσωπικών Δεδομένων .....	26
1.2.2. Ο Υπεύθυνος Επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων .....	30
1.2.3. Ο Εκτελών την Επεξεργασία των Προσωπικών Δεδομένων.....	31
1.2.4. Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (Υ.Π.Δ.) .....	32
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 .....</b>	<b>34</b>
<b>ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....</b>	<b>34</b>
2.1. Προστασία των προσωπικών δεδομένων σε Διεθνές Επίπεδο .....	34
2.1.1. Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ΟΔΔΑ) .....	34
2.1.2. Οι Κατευθυντήριες Αρχές του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ).....	35
2.1.3. Η Επικαιροποιημένη Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης .....	35
2.1.4. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) .....	37
2.2. Θεμελιώδες Ευρωπαϊκό Δίκαιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.....	38
2.2.1. Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ) και η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) .....	38



2.2.2. Η Οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων.....	39
2.3. Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων .....	40
2.3.1. Συνταγματική Προστασία.....	40
2.3.2. Ο Νόμος 2472/1997.....	43
2.3.3. Ο «εκτελεστικός» νόμος 4624/2019 .....	44
2.3.4. Η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ).....	46
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 .....</b>	<b>50</b>
<b>ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<b>50</b>
3.1. Εργατικό δίκαιο, ευελιξία και νέες μορφές εργασίας .....	50
3.1.1. Η θεσμοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ε.Ε. ....	58
3.1.2. Είδη ευελιξίας της εργασίας.....	61
3.2. Ορισμός και χαρακτηριστικά της τηλεργασίας .....	63
3.3. Μορφές και τύποι τηλεργασίας.....	67
3.4. Ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας στην Ε.Ε. έως την εποχή της πανδημίας Covid-19 .....	70
3.5. Ενωσιακό και Εθνικό δίκαιο για την τηλεργασία.....	73
3.6. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας .....	79
3.7. Το προφίλ του τηλεργαζόμενου.....	85
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 .....</b>	<b>87</b>
<b>Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ .....</b>	<b>87</b>
4.1. Σχέσεις μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη .....	87
4.2. Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων .....	89
4.3. Προστασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεργαζόμενων στον Ιδιωτικό Τομέα .....	96
4.4. Προστασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεργαζόμενων στο Δημόσιο Τομέα.....	103
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....</b>	<b>106</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>108</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το φαινόμενο της τηλεργασίας δεν εμφανίστηκε ξαφνικά το 2020 ως νέος τρόπος οργάνωσης της εργασίας, αλλά αποτελούσε πρακτική πολλών ετών, μόνο που δεν ήταν διαδεδομένη για διάφορους λόγους που θα αναφερθούν παρακάτω. Η έλευση, όμως, μιας πανδημίας, έφερε την τηλεργασία στο προσκήνιο ως βασικό μοντέλο εργασίας για την πλειοψηφία των εργαζομένων, που η φύση των εργασιών τους τους επέτρεπε την εξ αποστάσεως εργασία. Στη συνέχεια επεκτάθηκε στις περισσότερες επιχειρήσεις αλλά και σε μεγάλο ποσοστό στους κρατικούς φορείς όλων των κρατών της γης, μιας και η πανδημία έπληξε όλο τον πλανήτη, με υγειονομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες. Η μορφή της, η συχνότητα που εμφανίζεται και οι κλάδοι που την εφαρμόζουν, είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την εξέλιξη της τεχνολογίας και τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούν παγκοσμίως. Η εξέλιξη των τηλεπικοινωνιών και του διαδικτύου σε σχέση με την ολοένα αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση, έκανε αυτή τη μορφή εργασίας αφενός να χρησιμοποιείται όλο και πιο συχνά και αφετέρου να δημιουργήσει θέσεις εργασίας που στηρίζονται εξ ολοκλήρου σε αυτή. Παρά την ανοδική της πορεία ως τρόπος εργασίας, συνεχίζει να διακρίνεται για τον προαιρετικό της χαρακτήρα, που υπόκειται στη δικαιοδοσία του εκάστοτε εργοδότη, αν θα τη χρησιμοποιήσει ή και στη βούληση του εργαζόμενου. Η εμφάνιση ενός επικίνδυνου ιού επέτρεψε την προσφυγή σε αυτή τη μορφή εργασίας, ώστε να μην παραλύσουν οι αγορές, να μη χαθούν θέσεις εργασίας και παράλληλα να παραμείνουν ασφαλείς οι άνθρωποι σε μια τόσο κρίσιμη περίοδο. Η περίοδος μετά την εξομάλυνση της υγειονομικής κρίσης και το τέλος της πανδημίας, βρήκε πολλές χώρες να έχουν πλέον στην εργασιακή κουλτούρα τους την εφαρμογή της τηλεργασίας, ενώ άλλες χώρες είναι επιφυλακτικές για αυτή τη μέθοδο οργάνωσης της εργασίας και αποφεύγουν σε μεγάλο βαθμό να την χρησιμοποιούν, παρά μόνο σε έκτακτες συνθήκες, αντίστοιχες της πανδημίας. Πάντως οι περισσότερες επιχειρήσεις σε αρκετές χώρες είναι εξοπλισμένες πλέον με τον κατάλληλο τεχνικό εξοπλισμό και πρόθυμες να την εφαρμόσουν, γιατί είδαν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα που αποφέρει στην παραγωγική διαδικασία. Αλλά και οι κυβερνήσεις εκπαιδεύτηκαν να έχουν σαν εναλλακτική μορφή εργασίας για τους δικούς τους λόγους την τηλεργασία, έχοντας πλέον τον κατάλληλο εξοπλισμό, την τεχνογνωσία, αλλά και το κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο για την εφαρμογή της. Με την ομαλοποίηση της υγειονομικής κατάστασης παρατηρήθηκε μείωση του ποσοστού της τηλεργασίας τόσο στον δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό, έχοντας όμως απομείνει τα εχέγγυα για την εφαρμογή της όταν και όποτε παραστεί ανάγκη ή οι συνθήκες το επιτρέψουν.

Η εφαρμογή, όμως, της τηλεργασίας στο χώρο της απασχόλησης με τη χρήση της τεχνολογίας ανέδειξε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τόσο για τους εργαζόμενους, τους εργοδότες, την κοινωνία και το περιβάλλον, που θα αναλυθούν παρακάτω. Ένα σημαντικό θέμα που ανέκυψε και έγινε προσπάθεια νομοθετικής επίλυσής του αφορά στην προστασία της ιδιωτικότητας των

εργαζομένων, της προσωπικής τους ζωής και των προσωπικών τους δεδομένων. Ήδη το 1995 υπήρξε η πρώτη Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, ενώ το 2016 κρίθηκε αναγκαίο να νομοθετηθεί κάτι δραστικότερο σε σχέση με την προστασία των προσωπικών δεδομένων εξαιτίας της αλματώδους εξέλιξης των πληροφοριακών συστημάτων και του διαδικτύου για να καλυφθεί το νομοθετικό κενό. Έτσι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο προέβη στην ψήφιση του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΔ), καθώς η προστασία των προσωπικών δεδομένων καθίστατο ολοένα και δυσκολότερη λόγω της χρήσης των εξελιγμένων τεχνολογιών ανάλυσης και επεξεργασίας δεδομένων, πολύ περισσότερο των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων έναντι του εργοδότη τους, λόγω της ανίσχυρης θέσης τους απέναντι στην διευθυντική εξουσία. Όπως στην περίπτωση της Οδηγίας 95/46 ΕΚ, έτσι και ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 2016/679 ΕΚ, ενσωματώθηκαν στο εθνικό δίκαιο, η πρώτη με το Ν. 2472/1997 και ο δεύτερος, -αν και με την μορφή Κανονισμού, που σημαίνει απευθείας ισχύς του στα κράτη – μέλη της Ε.Ε., κατέλειπε αρκετά στοιχεία στην κρίση των εθνικών κυβερνήσεων να τα ενσωματώσουν σε νόμο με αυστηρότερα ίσως κριτήρια- ενσωματώθηκε με το Ν. 4624/2019. Ο νόμος αυτός όσον αφορά στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων προσπαθεί να φέρει μία ισορροπία μεταξύ των εννόμων συμφερόντων των εργοδοτών, που είναι υπεύθυνοι για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής τους και της εξασφάλισης επαρκούς προστασίας της ιδιωτικότητας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους, είτε πρόκειται για τον επαγγελματικό χώρο είτε για την οικία του στην περίπτωση της τηλεργασίας, εφαρμόζοντας την αρχή της αναλογικότητας στα πλαίσια των δικαιωμάτων αμφοτέρων πλευρών. Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων πρέπει να είναι σύννομη και προϋποθέτει τη συγκατάθεση των εργαζομένων, καθώς και γνώση τους για επιτήρηση του χώρου εργασίας με τεχνικά μέσα, όπως συστήματα βιντεοεπιτήρησης ή την πρόσβαση στον ηλεκτρονικό υπολογιστή τους και στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες τους, ή χρησιμοποιώντας βιομετρικές μεθόδους και συστήματα γεωγραφικού εντοπισμού (GPS). Για το λόγο αυτό η πρόσβαση που θα έχουν οι εργοδότες στα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων και κατ' επέκταση και στην προσωπική τους ζωή, θα πρέπει να συμβαδίζει με το σεβασμό στα κατοχυρωμένα συνταγματικά δικαιώματά τους, όπως η προστασία της ιδιωτικής τους ζωής, η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και το δικαίωμά τους στην εργασία. Γίνεται αντιληπτό, δηλαδή, ότι η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων ανήκει στα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

#### 1.1. Οι έννοιες της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων

##### 1.1.1. Η έννοια της ιδιωτικότητας

Η *προσωπικότητα* σχηματίζεται από ένα πλέγμα ιδιοτήτων, οι οποίες, είτε είναι κληρονομικές, είτε είναι επίκτητες, είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένες με το πρόσωπο και των δικαιωμάτων του. Το πλέγμα αυτό, κατά τις κρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις, συνιστά την ατομικότητα και μοναδικότητα του προσώπου και αφορούν τη σωματική, πνευματική και ηθική ύπαρξή του και την ιδιωτική του ζωή. Για το λόγο αυτό η προσωπικότητα αποτελεί μία έννοια δυναμική και διαρκώς εξελισσόμενη, επειδή συντίθεται όχι μόνο από τα στοιχεία που ήδη θεωρούνται ως συνθετικά της, αλλά μπορεί να περιλάβει και κάθε άλλο στοιχείο που μελλοντικά, λόγω της διαφοροποίησης των αντιλήψεων και των ηθών, θα θεωρηθεί ότι αποτελεί συστατικό της. Εν κατακλείδι, η προσωπικότητα αποτελεί το σύνολο πλήθους αξιών και στοιχείων που συνθέτουν την ουσία του ανθρώπου και, υποδηλώνοντας στην ουσία την ίδια την οντότητα του ανθρώπου. Εκφάνσεις της προσωπικότητας εκδηλώνονται τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια ζωή του, ακόμη και στη σφαίρα του απορρήτου του, όπως η ερωτική του ζωή, η κατάσταση της υγείας του, ενδοοικογενειακές προστριβές, κ.ά.. Για το λόγο αυτό προσβολή της προσωπικότητας είναι νοητή και δυνατή σε όλα τα πεδία, καθώς προσβολή νοείται κάθε παράνομη παρέμβαση τρίτου στις εκφάνσεις αυτές, με τις οποίες εξωτερικεύεται η προσωπικότητα, και συντελείται με πράξεις που διαταράσσουν την ηθική και υλική εικόνα του ατόμου και την παρουσία του στις διάφορες εκδηλώσεις της ζωής<sup>1</sup>.

Ο όρος *ιδιωτικός βίος* και *ιδιωτική ζωή* αποτελούν τις βασικές επιλογές της ελληνικής συνταγματικής θεωρίας και πράξης. Έτσι, το ελληνικό Σύνταγμα αναπαριστά με τρόπο αφαιρετικό, αφηρημένο και αόριστο το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, όπως αυτό κατοχυρώνεται στο άρθρο 9 παρ. 1 Σ, καθώς και κάθε άλλο συνταγματικό δικαίωμα. Σύμφωνα με την Ακριβοπούλου, η συνταγματική θεωρία μοιράζεται την ερμηνεία του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, με τη φιλοσοφία, αλλά και με άλλες κοινωνικές επιστήμες, όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, η πολιτική επιστήμη. Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή στη σύγχρονη θεωρία ταυτίζεται με τον όρο *privacy*, ο οποίος αποδίδεται στα ελληνικά ως *ιδιωτικότητα*. Ο όρος εμφανίζεται στο αγγλοσαξονικό δίκαιο, ενώ η αρχική του προέλευση εντοπίζεται στο αμερικανικό δίκαιο. Η έννοια της ιδιωτικότητας, του ιδιωτικού, καθώς απορρέει από το πεδίο της ιδιωτικής ζωής και πέρα από την ατομική της διάσταση, συνδέεται με την ταυτότητα και την υπόσταση του εξατομικευμένου προσώπου, δίνοντάς του τη δυνατότητα να διεκδικεί την προστασία της διαφορετικότητας και της μοναδικότητάς του. Κάθε προσέγγιση του δικαιώματος

---

<sup>1</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 70-71

στην ιδιωτική ζωή συνδέεται τελικά και με μια κατανομή μεταξύ πεδίων ελευθερίας και εξουσίας, μεταξύ προσώπου, κοινωνίας και δημόσιας σφαίρας. Μια ερμηνεία επομένως του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, αν δεν επιθυμεί να είναι ουδέτερη ή αφελής πολιτικά, είναι υποχρεωμένη να λαμβάνει υπόψη της, αυτό το ιδιαίτερο βάθος της ιδιωτικότητας, τον ατομικό και συνάμα πολιτικό της χαρακτήρα. Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή υιοθετήθηκε αρχικά ως ένα από τα δικαιώματα ή αγαθά της προσωπικότητας. Έτσι, η ιδιωτικότητα, ως ιδιωτική σφαίρα στο γαλλικό και γερμανικό νομικό σύστημα, συνιστά τη σύγχρονη μετεξέλιξη μιας διευρυμένης προσωπικής σφαίρας του υποκειμένου, η οποία αρχικά δομήθηκε με επίκεντρο την προσωπικότητα του υποκειμένου. Ο απαραβίαστος πυρήνας του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, θα πρέπει να παραμείνει απαραβίαστος από τις προσβλητικές πρακτικές των ιδιωτών, αλλά και από την κρατική νομοθετική ρύθμιση. Το κυριότερο ίσως χαρακτηριστικό του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή είναι ο εξελισσόμενος, μη στατικός, αλλά δυναμικός του χαρακτήρας<sup>2</sup>, όπου επιτρέπει στο άτομο να διαμορφώσει και να αναπτύξει ελεύθερα την προσωπικότητά του, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο παρουσιάζει τον εαυτό του στους άλλους και να διαπλάσει μια συγκροτημένη, διακριτή ταυτότητα βασισμένη σε ένα σύνολο ηθικών αρχών και αξιών που ο ίδιος αυτόνομα έχει επιλέξει. Σε περίπτωση, όμως, που το άτομο απωλέσει την ιδιωτικότητά του και νιώσει ευάλωτο και «γυμνό», εξαιτίας των δυνατοτήτων της σύγχρονης τεχνολογίας με τη χρήση του διαδικτύου να διαχέονται εξαιρετικά γρήγορα, σχεδόν σε μηδενικό χρόνο, οποιεσδήποτε, προσωπικές ή μη, πληροφορίες πέρα από τα εθνικά σύνορα προς εκατομμύρια ανώνυμους αποδέκτες, διακινδυνεύεται ο πυρήνας της αυτονομίας του, η ίδια η ταυτότητά του. Τότε, η απώλεια ελέγχου της ιδιωτικότητας μπορεί να οδηγήσει σε μία σειρά από αρνητικές συνέπειες για το ίδιο το άτομο, συνέπειες που θα αλλοιώσουν την προσωπικότητά του, καθώς μπορεί να επιλέξει να υιοθετήσει έναν διαφορετικό τρόπο ζωής και να περιορίσει τη διαφορετικότητα, την έκφραση και τη δημιουργία του, διατρέχοντας τον κίνδυνο να οδηγηθεί σε απώλεια του αυτοσεβασμού, στην κοινωνική περιθωριοποίηση, την απομόνωση ή τον στιγματισμό, την οικονομική του ζημία, την ανασφάλεια, την εκμετάλλευση ή τη χειραγώγησή του<sup>3</sup>.

Σύμφωνα με τον Καρακώστα, η έννοια της ιδιωτικότητας αφορά *"το χώρο που αυτοπροσδιορίζει κάθε άτομο με στόχο να ασκεί μέσα σε αυτόν τις ατομικές και οικογενειακές δραστηριότητες χωρίς παρεμβάσεις και παρενοχλήσεις τρίτων. Ο χώρος αυτός εκτείνεται μεταξύ του ευρύτερου πλαισίου της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής ενός ατόμου και του απορρήτου του χώρου της αυστηρά*

---

<sup>2</sup> Ακριβοπούλου, Χ., (2011a) «Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή: Θεωρητικά και μεθοδολογικά θεμέλια», *Το Σύνταγμα*, Τριμηνιαία Επιθεώρηση Ελληνικής και Ευρωπαϊκής Συνταγματικής Θεωρίας και Πράξης, Τεύχος 2°, Απρίλιος – Μάιος - Ιούνιος, σ.σ. 238-239, 242-243. Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2013/06/Sydgma1.pdf>

<sup>3</sup> Ακριβοπούλου, Χ., (2011b) «Το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 7/2011, σ.σ. 679-691 Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/2213-to-dikaiwma-stin-prostasia-twn-proswpikwn-dedomenw/>

προσωπικής ζωής του"<sup>4</sup>. Στο ελληνικό δίκαιο η ιδιωτικότητα, εν τέλει, καθιστά το άτομο ελεύθερο, αυτόνομο, αυτεξούσιο και ανεξάρτητο στη συγκρότηση του εαυτού του και αυτοπροσδιοριζόμενο<sup>5</sup>.

Σε αντιδιαστολή με την *ιδιωτική ζωή*, ως *δημόσια ζωή* μπορεί να θεωρηθεί ένα σύνολο θεμάτων που δεν εντάσσονται στην ιδιωτική ζωή, καθώς η δημόσια ζωή αναπτύσσεται σε περισσότερα πεδία, όπως είναι η κοινωνική και η οικονομική ζωή, συμπεριλαμβανομένης και της συναλλακτικής δραστηριότητας, καθώς και της επαγγελματικής δράσης, με την άσκηση ενός λειτουργήματος ή επαγγέλματος. Η απόφαση για τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ανήκει στο ίδιο το άτομο, η οποία αποτελεί τρόπο ανάπτυξης της προσωπικότητας<sup>6</sup>.

### 1.1.2. Η έννοια των προσωπικών δεδομένων

Τα *δεδομένα* (data) είναι στοιχεία ή σύμβολα που περιέχουν κάποια πληροφορία. Στην σημερινή εποχή της τεχνολογίας της πληροφορικής και των επικοινωνιών (ΤΠΕ) ορίζεται κάθε πληροφορία που έχει διαμορφωθεί, έτσι ώστε να είναι αποτελεσματική η μεταφορά και η επεξεργασία της. Η αξιοποίηση της τεχνολογίας των υπολογιστών και του διαδικτύου οδήγησε στην εποχή των ψηφιακών δεδομένων και στις νέες δυνατότητες επεξεργασίας και ανάλυσής τους<sup>7</sup>. Ο αρχικός σκοπός, βέβαια, του διαδικτύου ήταν να συλλέγει πληροφορίες, προκειμένου οι πληροφορίες αυτές να είναι προσιτές σε όλους. Η ραγδαία, όμως, εξάπλωσή του ως εργαλείο επικοινωνίας, διαδράσεως, αγορών και τραπεζικών συναλλαγών, κάνει την πρόσβαση σ' αυτό απαραίτητη και αναπόφευκτη, με τελικό αποτέλεσμα το διαδίκτυο να είναι ο μεγαλύτερος συλλέκτης πληροφοριών όλων των εποχών σε παγκόσμιο επίπεδο<sup>8</sup>. Όταν μία απλή, συμβατική πληροφορία, συλλέγεται, αποθηκεύεται, συγκρίνεται, ταυτοποιείται και καθίσταται αντικείμενο επεξεργασίας μέσα από τη χρήση της σύγχρονης πληροφορικής τεχνολογίας, τότε δημιουργείται η «επώνυμη» πληροφορία, δηλαδή τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, μία πρακτική, που σήμερα διευκολύνεται από την ύπαρξη και λειτουργία πολυπληθών ιδιωτικών, κρατικών και υπερεθνικών «τραπεζών δεδομένων»<sup>9</sup> Η

<sup>4</sup> Καράκωστας, Ι., (2011) *Το δίκαιο της προσωπικότητας*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 35-55

<sup>5</sup> Ακριβοπούλου, Χ., (2012) *Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή από τη γένεση στη σύγχρονη διαμόρφωση και προστασία του*, Εκδόσεις Α. Σάκκουλα, Αθήνα, σ.σ. 23-27

<sup>6</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 74-76

<sup>7</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 16-17

<sup>8</sup> Παναγοπούλου - Κουντατζή, Φ., (2012c) «Η Διαύγεια στη δημόσια διοίκηση υπό το πρίσμα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», *Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΔτΑ)*, Τεύχος 55/2012, σ. 689

<sup>9</sup> Ακριβοπούλου, Χ., (2011b) «Το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 7/2011, σ.σ. 679-691, Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/2213-to-dikaiwma-stin-prostasia-twn-proswpikwn-dedomenw/>

επεξεργασία δεδομένων περιλαμβάνει τη συλλογή και το χειρισμό των δεδομένων με σκοπό την εξαγωγή χρήσιμων πληροφοριών, ώστε να μπορεί να υπάρξει οργανωμένη λειτουργία των επιχειρήσεων και του κράτους, προς όφελος της κοινωνίας. Τα άτομα, όμως, οποιαδήποτε ιδιότητα κι αν έχουν, είτε ως καταναλωτές, είτε ως πολίτες, είτε ως πελάτες ή εργαζόμενοι, θα πρέπει να τους δίνεται η δυνατότητα ώστε να κατέχουν τα μέσα εκείνα που θα τους εξασφαλίσουν την άσκηση του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα και στην προστασία των προσωπικών τους δεδομένων<sup>10</sup>, όταν απειλούνται από την ανεξέλεγκτη επεξεργασία τους. Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, όπως διαμορφώθηκε εξαιτίας της τεχνολογικής ανάπτυξης και της κοινωνίας της πληροφορίας στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης, αποτελεί μία νέα σύγχρονη γραμμή άμυνας έναντι των διακινδυνεύσεων για το άτομο, ως ένα ιδιαίτερο συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα<sup>11</sup>.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 2472/1997, τα *προσωπικά δεδομένα* είναι πληροφορίες που αφορούν ένα άτομο, του οποίου η ταυτότητα, είτε είναι ήδη γνωστή, είτε μπορεί να προσδιορισθεί άμεσα ή έμμεσα μέσω των πληροφοριών αυτών. Αφορούν, δηλαδή, τα στοιχεία που συνδέονται με το ίδιο το άτομο, δηλαδή το φυσικό πρόσωπο, και έχουν ατομικό χαρακτήρα. Προσωπικό μπορεί να είναι κάθε δεδομένο. Όσον αφορά τη φύση του περιεχόμενου της πληροφορίας, αυτή μπορεί να συνδέεται με καθετί που διακρίνει ένα άτομο, *αναγνωριστικά δεδομένα*, όπως είναι το ονοματεπώνυμο, το φύλο, η ηλικία (ημερομηνία γέννησης), το επάγγελμα, η οικογενειακή κατάσταση, η εκπαίδευση, τα ενδιαφέροντα, *στοιχεία επικοινωνίας*, όπως είναι η διεύθυνση κατοικίας, η διεύθυνση εργασίας, η διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email), το τηλέφωνο, *κρατικά αναγνωριστικά*, όπως τα στοιχεία της ταυτότητας ή και διαβατηρίου, ΑΜΚΑ, ΑΦΜ, άδεια και δίπλωμα οδήγησης, *οικονομικά δεδομένα*, όπως η οικονομική κατάσταση, τραπεζικοί λογαριασμοί, περιουσιακά στοιχεία, πιστωτικές/χρεωστικές κάρτες, κωδικοί, *λογαριασμοί κοινωνικών δικτύων*, όπως Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram, Pinterest, YouTube, *ψηφιακά αναγνωριστικά*, όπως IP Address, Barcodes, Cookies, GPS συντεταγμένες, κλπ.

Ειδικές κατηγορίες προσωπικών δεδομένων χαρακτηρίζονται ως *ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα*, όπως είναι τα δεδομένα που αποκαλύπτουν τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τις θρησκευτικές ή τις φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τα πολιτικά φρονήματα, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την υγεία (σωματική ή ψυχική, παροχή υπηρεσιών υγειονομικής φροντίδας), την κοινωνική πρόνοια, ακόμα και ιδιότητες του ατόμου, όπως

---

<sup>10</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 16-17

<sup>11</sup> Ακριβοπούλου, Χ., (2011b) «Το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 7/2011, σ.σ. 679-691, Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/2213-to-dikaiwma-stin-prostasia-twn-proswpikwn-dedomenw/>

ψυχολογικές, κοινωνικές, πολιτικές κ.α., τυχόν ποινικές καταδίκες και αδικήματα. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας του Άρθρου 29<sup>12</sup>, ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα αποτελούν, επίσης, και τα σωματικά και φυσικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου, γενετικά ή βιομετρικά<sup>13</sup>, όπως το ύψος, το βάρος, το χρώμα ματιών και δέρματος, καθώς και η εικόνα του προσώπου, τα δακτυλικά αποτυπώματα, το DNA, η ίριδα του ματιού, κ.α., καθώς η ταύτισή τους με το υποκείμενο είναι απόλυτη, αφού διαθέτουν μοναδικά χαρακτηριστικά και εμπεριέχουν πληροφορίες που συνδέονται με την ιδιωτικότητα του προσώπου και η επεξεργασία τους παραβιάζει την ιδιωτική σφαίρα και την αξιοπρέπεια του ατόμου, η οποία ισοδυναμεί με ολική απώλεια της αυτονομίας του. Μια διευρυμένη ερμηνεία των προσωπικών δεδομένων τα ορίζει ως *"αν αφορούν την ταυτότητα, τα χαρακτηριστικά ή τη συμπεριφορά του ατόμου ή αν οι πληροφορίες αυτές χρησιμοποιούνται για να διαπιστωθεί ή επηρεαστεί ο τρόπος που το άτομο αντιμετωπίζεται ή χαρακτηρίζεται"*<sup>14</sup>.

Επομένως, σύμφωνα με τη Δούκα, τα προσωπικά δεδομένα μπορεί να έχουν οποιοδήποτε περιεχόμενο σε σχέση με κάθε θέμα που αφορά την ιδιωτική ή τη δημόσια ζωή του ατόμου, ακόμη και στη σφαίρα του απορρήτου, που ο καθένας δικαιούται να διαφυλάσσει για τον εαυτό του. Απόρροια αυτού του γεγονότος είναι ότι τα προσωπικά δεδομένα δεν αναφέρονται ούτε πάντα ούτε αποκλειστικά σε θέματα που εντάσσονται στην *ιδιωτική ζωή* του ατόμου, ούτε εμπίπτουν οπωσδήποτε στην έννοια της *ιδιωτικής ζωής* ή του απορρήτου. Οι έννοιες *ιδιωτική ζωή*, *προσωπικότητα* και *προσωπικά δεδομένα* εκτός του ότι δεν ταυτίζονται μεταξύ τους, διαφέρουν κιόλας ριζικά ως προς το αντικείμενο που προσδιορίζουν. Η πρώτη προσδιορίζει κάποια από τα πεδία της ζωής του ατόμου, η δεύτερη συνιστά την ίδια την οντότητα του ατόμου, ιδιωτική και δημόσια, ενώ η τρίτη προσδιορίζει τις πληροφορίες που αφορούν τις δύο προηγούμενες έννοιες ή και οποιοδήποτε άλλο θέμα που αφορά στο συγκεκριμένο άτομο σε όλα τα πεδία της ζωής του εν συνόλω. Επιπλέον, προσωπικά δεδομένα που να θεωρούνται «απόρρητα», με την έννοια της πλήρους και απόλυτης απαγόρευσης της επεξεργασίας τους, δεν προβλέπονται, καθώς στο σύνολό τους υπόκεινται σε επεξεργασία ανάλογη με το χαρακτηρισμό τους ως απλά ή ευαίσθητα<sup>15</sup>.

Για να ολοκληρωθεί η ερμηνεία της έννοιας των προσωπικών δεδομένων πρέπει να αποκλειστούν τα στοιχεία που δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα. Αντίθετα, λοιπόν, με τις προηγούμενες έννοιες

---

<sup>12</sup> This Working Party was set up under Article 29 of Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995. It was an independent European advisory body on data protection and privacy. The article 29 Working Party ceased to exist as of 25 May 2018 and has been replaced by the European Data Protection Board (EDPB), in website <https://edpb.europa.eu/>

<sup>13</sup> Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, Έγγραφο WP80 εργασίας σχετικά με τα στοιχεία βιομετρίας, Αύγουστος 2003.

Διαθέσιμο σε: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80_en.pdf)

<sup>14</sup> Working Party on the Protection of Individuals with regard to the processing of their personal data, Opinion 4/2007 on the Concept of personal data (WP136), διαθέσιμο στο σύνδεσμο: <https://goo.gl/P1ESLX> (p.10)

<sup>15</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 77, 122



που παρατέθηκαν, προσωπικά δεδομένα δεν αποτελούν τα ανώνυμα ή ανωνυμοποιημένα στοιχεία, τα οποία είναι πληροφορίες μεν, αλλά δεν μπορούν να προσδιορίσουν κάποιο φυσικό πρόσωπο. Επίσης, ο νόμος ρητά ορίζει ότι δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα τα στατιστικής φύσεως συγκεντρωτικά στοιχεία, καθώς δεν μπορούν να προσδιοριστούν τα υποκείμενα των δεδομένων μέσω αυτών. Τέλος, οι πληροφορίες που αναφέρονται σε νομικά πρόσωπα ή οργανισμούς δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα, όπως, επίσης, και τα δεδομένα που αναφέρονται σε αποβιώσαντες, αν και η διάκριση αυτή δεν αναφέρεται ρητά στο νόμο, αλλά οφείλει την προέλευσή της σε απόφαση του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου της Γερμανίας για την απογραφή<sup>16</sup>.

### **1.1.3. Η έννοια της επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων**

Σύμφωνα με τον ορισμό, που δίνεται στο άρθρο 4 παρ. 2 και 3 του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία των Δεδομένων 2016/679/ΕΕ, επεξεργασία θεωρείται «κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή», ενώ περιορισμός της επεξεργασίας είναι «η επισήμανση αποθηκευμένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με στόχο τον περιορισμό της επεξεργασίας τους στο μέλλον». Πρόκειται, δηλαδή, για όλες τις πληροφορίες που αναφέρονται σε ένα φυσικό πρόσωπο, η ταυτότητα του οποίου είναι γνωστή ή μπορεί να εξακριβωθεί, ενώ δεν αποτελούν προσωπικά δεδομένα τα στοιχεία που δεν συνδέονται με συγκεκριμένο πρόσωπο, όπως είναι τα στατιστικά στοιχεία, που δεν μπορούν να ταυτοποιηθούν και να αποδοθούν στο συγκεκριμένο φυσικό πρόσωπο. Όταν η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων γίνεται υπό τις προϋποθέσεις που επιβάλλει ο Γενικός Κανονισμός, οι οποίες θα εκτεθούν σε επόμενα κεφάλαια, τότε είναι νόμιμη. Πρέπει, βεβαίως, η επεξεργασία να διέπεται και από τις αρχές που προβλέπονται στο άρθρο 5 του Κανονισμού και πρέπει να τηρούνται κατά τη διαδικασία επεξεργασίας δεδομένων. Πρόκειται για τις αρχές του σκοπού, της αναλογικότητας, της ακρίβειας, του χρονικού περιορισμού της περιόδου αποθήκευσης, της ασφάλειας και της λογοδοσίας, που θα αναλυθούν παρακάτω. Η επεξεργασία θα πρέπει να γίνεται για σκοπούς νόμιμους, σαφείς,

---

<sup>16</sup> Μίτλεττον, Φ., (2016) «Η έννοια των προσωπικών δεδομένων» στο Κοτσαλής, Λ., (επιμ.) (2016) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 18-19

συγκεκριμένους και προκαθορισμένους, ενώ θα πρέπει να συνδέεται με τη διαφάνεια, δηλαδή την ενημέρωση του υποκειμένου των δεδομένων για την πράξη της επεξεργασίας και το σκοπό της<sup>17</sup>.

Αντίστοιχα στην εθνική νομοθεσία, στο άρθρο 2 του Ν. 2472/1997, ο ορισμός της επεξεργασίας παρουσιάζεται ως «κάθε εργασία ή σειρά εργασιών που πραγματοποιείται, από το Δημόσιο ή από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου ή ένωση προσώπων ή φυσικό πρόσωπο με ή χωρίς τη βοήθεια αυτοματοποιημένων μεθόδων και εφαρμόζονται σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διατήρηση ή αποθήκευση, η τροποποίηση, η εξαγωγή, η χρήση, η διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλης μορφής διάθεση, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, η διασύνδεση, η δέσμευση (κλείδωμα), η διαγραφή, η καταστροφή»<sup>18</sup>. Ελαφρά τροποποιημένος είναι ο ορισμός της επεξεργασίας, που δίνεται στο άρθρο 44 του Ν. 4624/2019: «κάθε πράξη ή σειρά πράξεων που πραγματοποιείται, με ή χωρίς τη χρήση αυτοματοποιημένων μέσων, σε δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα ή σε σύνολα δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως η συλλογή, η καταχώριση, η οργάνωση, η διάρθρωση, η αποθήκευση, η προσαρμογή ή η μεταβολή, η ανάκτηση, η αναζήτηση πληροφοριών, η χρήση, η κοινολόγηση με διαβίβαση, η διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, η συσχέτιση ή ο συνδυασμός, ο περιορισμός, η διαγραφή ή η καταστροφή».

## **1.2. Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ) 2016/679/ΕΕ**

Ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ) 2016/679/ΕΕ, ο οποίος ψηφίστηκε στις 27 Απριλίου 2016 με ισχύ από τις 24 Μαΐου του ίδιου έτους, τέθηκε σε εφαρμογή στις 25 Μαΐου 2018, με σκοπό την προστασία του ατόμου ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων, θεσπίζοντας νέα νομοθεσία με συγκεκριμένες διατάξεις, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Ο ίδιος ο Κανονισμός στις αιτιολογικές Σκέψεις 6 και 7 του Προοιμίου αναφέρει ότι οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση δημιούργησαν νέες προκλήσεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς η τεχνολογία επιτρέπει τόσο σε ιδιωτικές όσο και σε δημόσιες αρχές να κάνουν χρήση αυτών των δεδομένων σε πρωτοφανή κλίμακα για την επιδίωξη των δραστηριοτήτων τους. Οι εξελίξεις αυτές αποτέλεσαν το μοχλό πίεσης για ένα ισχυρό και πιο συνεκτικό πλαίσιο προστασίας των δεδομένων στην Ένωση, με αυστηρή εφαρμογή της νομοθεσίας, που θα επιτρέψει παράλληλα στην ψηφιακή οικονομία να αναπτυχθεί στο σύνολο της εσωτερικής

---

<sup>17</sup> Ζερδελής, Δ., (2019b) *Εφαρμογές εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις, θέματα εμβάθυνσης*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ.σ. 470, 474

<sup>18</sup> Άρθρο 2 του Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α' 50/10.4.1997)

αγοράς<sup>19</sup>. Έτσι γίνεται εύκολα κατανοητό ότι ο λόγος για τον οποίο επιλέχθηκε ως νομοθετικός τύπος ο Κανονισμός, ήταν ώστε να χαίρει άμεσης, ομοιόμορφης και συνεκτικής εφαρμογής από τα κράτη - μέλη, και όχι μια Οδηγία, που θα απαιτεί την ενσωμάτωσή της από την εθνική έννομη τάξη τους, προκειμένου να ληφθούν υπόψιν οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις που θα συμπορεύονται με το δίκαιο<sup>20</sup>.

Ωστόσο, για κάποια εξειδικευμένα θέματα ο Κανονισμός παρέχει προτεραιότητα στα κράτη - μέλη μέσα από ρήτρες ευελιξίας να εξειδικεύσουν τους κανόνες του, όπως αποτυπώνονται στις αιτιολογικές Σκέψεις 10 και 19 του Προοιμίου. Καθώς, όμως, οι αλλαγές που φέρνει είναι πολλές, κρίθηκε απαραίτητο να δοθεί ένα χρονικό περιθώριο προσαρμογής των εθνικών νομοθεσιών διάρκειας δύο ετών. Γίνεται αντιληπτό πως, παρά το γεγονός ότι πρόκειται για έναν Κανονισμό, περιέχει πολλά χαρακτηριστικά Οδηγίας, διαθέτοντας έτσι στον εθνικό νομοθέτη τη διακριτική ευχέρεια για υιοθέτηση συγκεκριμένων επιλογών<sup>21</sup>, όπως τη χορήγηση αδειών επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών δεδομένων (άρθρο 36 παρ.5 του Κανονισμού). Επίσης προέβλεψε ότι οι ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν και με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αντίστοιχους κανονισμούς. Ο Κανονισμός επανακαθόρισε και ενίσχυσε τα ήδη υπάρχοντα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και παράλληλα προέβλεψε νέα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα διαγραφής-λήθης, φορητότητας, περιορισμού της επεξεργασίας, τα οποία συμπληρώνουν τα υφιστάμενα, όπως είναι το δικαίωμα πρόσβασης, το δικαίωμα διόρθωσης, το δικαίωμα ενημέρωσης, εναντίωσης (αντίρρησης), προσφυγής στην Ανεξάρτητη Αρχή, έτσι ώστε να εξυπηρετούνται οι απαραίτητοι σκοποί και να διαμορφώνονται νέες βασικές αρχές<sup>22</sup>.

Η δομή του ΓΚΠΔ περιλαμβάνει ένα προοίμιο με 173 αιτιολογικές σκέψεις, 11 κεφάλαια, 99 άρθρα και 17 επιμέρους τμήματα. Στα δύο πρώτα κεφάλαια αναφέρονται οι ορισμοί και οι γενικές αρχές του Κανονισμού, το τρίτο κεφάλαιο αφορά τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στον υπεύθυνο επεξεργασίας και στην ενίσχυση των υποχρεώσεών του, καθώς και στον εκτελούντα την επεξεργασία. Στα υπόλοιπα επτά (7) κεφάλαια αναφέρεται σε ειδικά θέματα της προστασίας δεδομένων. Στο πέμπτο κεφάλαιο ορίζονται οι κανόνες για διαβιβάσεις δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προς τρίτες χώρες ή διεθνείς οργανισμούς, στο έκτο κεφάλαιο προβλέπονται οι ανεξάρτητες εποπτικές αρχές, στο έβδομο κεφάλαιο ορίζεται η συνεργασία και συνεκτικότητα, στο όγδοο κεφάλαιο προβλέπονται οι προσφυγές, ευθύνες και οι

---

<sup>19</sup> Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων 679/2016 (General Data Protection Regulation) σκέψεις 6 και 7 Προοιμίου

<sup>20</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) «Τα νέα δικαιώματα για τους πολίτες βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων: μια πρώτη αποτίμηση και συνταγματική αξιολόγηση», *ΕφημΔΔ*, Μελέτες-Απόψεις, Τεύχος 1/2017, σ. 81

<sup>21</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων 679/2016/ΕΕ*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ.σ. 18-19

<sup>22</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 40-41

κυρώσεις, στο ένατο κεφάλαιο διατυπώνονται διατάξεις για ειδικές περιπτώσεις επεξεργασίας δεδομένων, στο δέκατο κεφάλαιο αποτυπώνονται οι προϋποθέσεις για εξουσιοδότηση πράξεων και οι εκτελεστικές πράξεις, και τέλος, στο ενδέκατο και τελευταίο κεφάλαιο ορίζονται οι τελικές διατάξεις<sup>23</sup>.

Βασικός στόχος του Κανονισμού είναι η ενδυνάμωση των δικαιωμάτων των πολιτών αναγνωρίζοντάς τους και νέα δικαιώματα, όπως προαναφέρθηκαν, ασπάζεται νέους μηχανισμούς για την προστασία των σχετικών δικαιωμάτων, μέσω ενισχύσεως των υποχρεώσεων των υπευθύνων επεξεργασίας, της θεσμοθέτησεως ενός νέου οργάνου, του υπευθύνου προστασίας δεδομένων, και της επιβολής αυστηρών κυρώσεων σε περιπτώσεις παραβιάσεων<sup>24</sup>. Κατά την ερμηνεία του, όμως, ανακύπτει το πρόβλημα σχετικά με τον τρόπο συμβιβασμού μεταξύ δύο δικαιωμάτων, του δικαιώματος της πληροφοριακής ελευθερίας –ως το δικαίωμα ελευθερίας της έκφρασης και του τύπου για την ενημέρωση του κοινού (άρθρο 14 παρ.1 και 2 Σ) και το δικαίωμα στην πληροφόρηση (άρθρο 5Α Σ)- και του δικαιώματος του πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού<sup>25</sup>, καθώς ο Κανονισμός στη σκέψη 4 του Προοιμίου του επισημαίνει εμφατικά ότι «το δικαίωμα προστασίας προσωπικών δεδομένων δεν είναι απόλυτο δικαίωμα· πρέπει να εκτιμάται σε σχέση με τη λειτουργία του στην κοινωνία και να σταθμίζεται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ.1 Σ). Επίσης, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. περιέχει αντίστοιχη διάταξη στο άρθρο 52 παρ. 1 του, σύμφωνα με την οποία «κάθε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον παρόντα Χάρτη πρέπει να προβλέπεται από το νόμο και να τηρεί το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών. Αντίστοιχη διάταξη προβλέπεται στην ΕΣΔΑ με το άρθρο 10, έχοντας ως τίτλο «Ελευθερία έκφρασης»<sup>26</sup>. Τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, περιορισμοί επιτρέπεται να επιβάλλονται

---

<sup>23</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 26-27

<sup>24</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) «Τα νέα δικαιώματα για τους πολίτες βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων: μια πρώτη αποτίμηση και συνταγματική αξιολόγηση», *ΕφημΔΔ*, Μελέτες-Απόψεις, Τεύχος 1/2017, σ. 81

<sup>25</sup> Σαράντη, Ειρ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 20

<sup>26</sup> Άρθρο 10 ΕΣΔΑ: «1. Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν εκφράσεως. Το δικαίωμα τούτο περιλαμβάνει την ελευθερίαν γνώμης ως και την ελευθερίαν λήψεως ή μεταδόσεως πληροφοριών ή ιδεών, άνευ επεμβάσεως δημοσίων αρχών και ασχέτως συνόρων..... 2. Η άσκησης των ελευθεριών τούτων, συνεπαγομένων καθήκοντα και ευθύνας δύναται να υπαχθή εις ωρισμένας διατυπώσεις, όρους, περιορισμούς ή κυρώσεις, προβλεπομένους υπό του νόμου και αποτελούντας αναγκαία μέτρα εν δημοκρατική κοινωνία δια την εθνικήν ασφάλειαν, την εδαφικήν ακεραιότητα ή δημοσίαν ασφάλειαν, την προάσπισιν της τάξεως και πρόληψιν του εγκλήματος, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, την προστασίαν της υπολήψεως ή των δικαιωμάτων των τρίτων, την παρεμπόδισιν της κοινολογήσεως εμπιστευτικών πληροφοριών ή την διασφάλισιν του κύρους και αμεροληψίας της δικαστικής εξουσίας.»

μόνον εφόσον είναι αναγκαίοι και ανταποκρίνονται πραγματικά σε στόχους γενικού ενδιαφέροντος που αναγνωρίζει η Ένωση ή στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων και ελευθεριών των τρίτων».

Ο παρών Κανονισμός σέβεται όλα τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις ελευθερίες και αρχές που αναγνωρίζονται στον Χάρτη, όπως κατοχυρώνονται στις Συνθήκες, ιδίως τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (άρθρο 9 παρ.1 εδ.β΄ Σ), της κατοικίας και των επικοινωνιών, την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (άρθρο 9Α), την ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, την ελευθερία έκφρασης και πληροφόρησης, την επιχειρηματική ελευθερία, το δικαίωμα πραγματικής προσφυγής και αμερόληπτου δικαστηρίου και την πολιτιστική, θρησκευτική και γλωσσική πολυμορφία». Για τον λόγο τούτο, η εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 85, κατοχυρώνοντας παράλληλα την ελευθερία εκφράσεως και πληροφορήσεως, συμπεριλαμβανομένης της επεξεργασίας για δημοσιογραφικούς σκοπούς και για σκοπούς πανεπιστημιακής, καλλιτεχνικής ή λογοτεχνικής έκφρασης, μεταβιβάζει στα κράτη – μέλη την υποχρέωση δια νόμου στάθμισης του δικαιώματος προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τονίζοντας ότι το δικαίωμα αυτό δεν είναι ένα απόλυτο - «τυραννικό» δικαίωμα. Νομιμοποιεί, δηλαδή, τα κράτη – μέλη να εξειδικεύουν το άρθρο 6 παρ.1 στ. στ΄ του Κανονισμού, που ορίζει τις προϋποθέσεις της νόμιμης επεξεργασίας, ώστε να σταθμίζουν την ελευθεροτυπία προς τα απλά αλλά ακόμη και προς τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα<sup>27</sup>. Επί της ουσίας, δηλαδή, επαναλαμβάνεται, υπογραμμίζεται, αλλά και επικαιροποιείται η βασική αρχή της Οδηγίας 95/46/EK, καθώς έθετε στο ίδιο επίπεδο την προστασία προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη διακίνηση αυτών, όπως δηλωνόταν ήδη στον τίτλο της. Η Οδηγία δεν αποσκοπούσε στην κατοχύρωση ενός απόλυτου δικαιώματος με απώτερο στόχο την προστασία της ιδιωτικής ζωής, αλλά έδινε σημασία στη διακίνηση της πληροφορίας και στην απελευθέρωση της κυκλοφορίας δεδομένων εντός της Κοινότητας, όπως περιγραφόταν στις Σκέψεις 3, 8 και 10 του Προοιμίου της Οδηγίας, με τελικό στόχο τη μη παρεμπόδιση της ασκήσεως των τεσσάρων κοινοτικών ελευθεριών με όριο το θεμελιώδες δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή. Όπως τονίζει, συμπερασματικά, η Παναγοπούλου-Κουτνατζή, ο Κανονισμός διευκρινίζει το συνταγματικό αυτονόητο της ελλείψεως ιεραρχίας στα ατομικά δικαιώματα, καθόσον όλα τα συνταγματικά κατοχυρωμένα ατομικά δικαιώματα έχουν την ίδια τυπική ισχύ, δίχως να υπάρχουν υπερέχοντα και υποδεέστερα, υπογραμμίζοντας ότι σε περίπτωση συγκρούσεως, θα γίνεται στάθμιση με βάση την αρχή της αναλογικότητας<sup>28</sup>. Έτσι η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, κατά την ισχύ του Ν. 2472/1997, απεφάνθη ότι ο εθνικός νομοθέτης είχε θεσπίσει ορισμένα κριτήρια εναρμόνισης των δικαιωμάτων αυτών και επίλυσης των συγκρούσεων μεταξύ τους, σύμφωνα με το

<sup>27</sup> Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 174

<sup>28</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων 679/2016/ΕΕ*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ.σ. 22, 24

άρθρο 5 παρ.2 στ. ε' και άρθρο 7 παρ. 2 στ. ζ' του νόμου αυτού<sup>29</sup>. Τελικά, για την κατάρτιση της Οδηγίας υπερίσχυσαν τα επιχειρήματα σχετικά με το οικονομικό σκέλος και την εσωτερική αγορά<sup>30</sup> με τελικό στόχο τη νομοθετική θέσπιση, ώστε να εξασφαλιστεί η ανεμπόδιστη διακίνηση των δεδομένων μέσα από την εξασφάλιση ενός υψηλού επιπέδου προστασίας των δεδομένων, που θα εξασφάλιζαν τα κράτη - μέλη. Στην ουσία ο Κανονισμός αποτυπώνει τα υφιστάμενα κριτήρια της πρακτικής εναρμονίσεως και του συμβιβασμού των αντιτιθέμενων δικαιωμάτων, ενώ ο εθνικός νομοθέτης με νεότερο νόμο προέβλεψε στο άρθρο 28 παρ. 2 του Ν. 4624/2019 ένα προβάδισμα της ελευθερίας του τύπου υπό τη μορφή της μη εφαρμογής των δικαιωμάτων των υποκειμένων, λ.χ. του δικαιώματος διαγραφής, βρίσκοντας έρεισμα και στο άρθρο 17 παρ. 3 ΓΚΠΔ, όπου ορίζονται οι εξαιρέσεις της ρυθμίσεως περί λήθης<sup>31</sup>.

Στο άρθρο 5 του Κανονισμού ορίζονται οι θεμελιώδεις αρχές επεξεργασίας των δεδομένων και οι οποίες είναι οι εξής:

α) Αρχή της νομιμότητας, αντικειμενικότητας και διαφάνειας, όπου τα δεδομένα υποβάλλονται σε σύννομη –με βάση τη συγκατάθεση του υποκειμένου- και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων. Η διαφάνεια απαιτεί η ενημέρωση του υποκειμένου να είναι συνοπτική, εύκολα προσβάσιμη, κατανοητή με σαφή και απλή διατύπωση.

β) Αρχή του περιορισμού του σκοπού -τα δεδομένα συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο με τους σκοπούς αυτούς. Εξαιρέση αποτελεί η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς, εφόσον δεν επιτρέπεται η ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων και παρέχονται κατάλληλες εγγυήσεις, όπως η ψευδωνυμοποίηση των δεδομένων.

γ) Αρχή της αναλογικότητας, δηλαδή της «ελαχιστοποίησης των δεδομένων», καθώς τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να είναι κατάλληλα, συναφή, πρόσφορα και να περιορίζονται στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία.

δ) Αρχή της ακρίβειας των δεδομένων, που σημαίνει πως τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να είναι ακριβή και, όταν είναι αναγκαίο, να επικαιροποιούνται.

ε) Αρχή του περιορισμού της περιόδου τήρησης των δεδομένων, δηλαδή του καθορισμού της χρονικής διάρκειας της επεξεργασίας, καθώς τα δεδομένα που συλλέγονται πρέπει να είναι ή/και να διατηρούνται μόνο για το διάστημα που απαιτείται για την επίτευξη του σκοπού της επεξεργασίας.

---

<sup>29</sup> Δήμιου, Β., (2021) *Περιορισμοί του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Συνταγματικό Δίκαιο», Τμήμα Νομικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, σ. 56

<sup>30</sup> Κοτσαλής, Λ., Μενουδάκος, Κ., (2021) *Γενικός κανονισμός για την προστασία των προσωπικών δεδομένων (GDPR): νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2η έκδοση, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 21

<sup>31</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2019) «Συνταγματική θεώρηση του νόμου περί προστασίας δεδομένων (Ν.4624/2019)», *Επιστημονικό Περιοδικό «Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης & Επικοινωνίας» (ΔiMEE)*, Μελέτες-Γνωμοδοτήσεις, Τεύχος 3/2019, Έτος 16°, σ.σ. 329-330, 337

Η εξαίρεση που προβλέπεται είναι η δυνατότητα αποθήκευσης για μεγαλύτερο διάστημα σε περιπτώσεις επεξεργασίας για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς, εφόσον λαμβάνονται κατάλληλα οργανωτικά μέτρα για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων και ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων.

στ) Αρχή της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας των δεδομένων, καθώς τα δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία με τρόπο που εγγυάται την ασφάλεια και την προστασία τους από μη εξουσιοδοτημένο χρήστη, από παράνομη επεξεργασία, τυχαία απώλεια, καταστροφή ή φθορά.

ζ) Αρχή της λογοδοσίας του Υπεύθυνου επεξεργασίας, ο οποίος φέρει την ευθύνη και είναι σε θέση να αποδείξει τη συμμόρφωση με τις επιταγές του Κανονισμού.

Στο άρθρο 6 του Κανονισμού αναφέρεται ότι η επεξεργασία των Προσωπικών Δεδομένων είναι νόμιμη –αρχή της νομιμότητας- μόνο εάν ισχύει τουλάχιστον μία εκ των ακόλουθων προϋποθέσεων:

α) το υποκείμενο των δεδομένων έχει ρητά συναινέσει στην επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του για έναν ή περισσότερους συγκεκριμένους σκοπούς, β) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης της οποίας το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος ή για να ληφθούν μέτρα κατ' αίτηση του υποκειμένου των δεδομένων πριν από τη σύναψη σύμβασης, γ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας, δ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου των δεδομένων ή άλλου φυσικού προσώπου, ε) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας, στ) η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τους σκοπούς των έννομων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος, εκτός εάν έναντι των συμφερόντων αυτών υπερισχύει το συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα και οι ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων που επιβάλλουν την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως εάν το υποκείμενο των δεδομένων είναι παιδί. Το στοιχείο αυτό δεν εφαρμόζεται όταν η επεξεργασία διενεργείται από δημόσιες αρχές κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας προκειμένου να εξακριβωθεί κατά πόσο η επεξεργασία για άλλο σκοπό είναι συμβατή με τον σκοπό για τον οποίο συλλέγονται αρχικώς τα δεδομένα, πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τη σχέση μεταξύ των σκοπών για τους οποίους έχουν συλλεχθεί τα δεδομένα και των σκοπών της επιδιωκόμενης περαιτέρω επεξεργασίας, τη σχέση του υποκειμένου δεδομένων και του υπευθύνου επεξεργασίας, τη φύση των δεδομένων, ιδίως των ευαίσθητων, τις συνέπειες περαιτέρω επεξεργασίας για υποκείμενα δεδομένων, την ύπαρξη κατάλληλων εγγυήσεων που μπορεί να περιλαμβάνουν κρυπτογράφηση ή ψευδωνυμοποίηση.

Στο άρθρο 7 του Κανονισμού ορίζονται οι προϋποθέσεις συγκατάθεσης, ενώ το άρθρο 8 αφορά στις προϋποθέσεις συγκατάθεσης παιδιού. Με τον όρο συγκατάθεση εννοείται η ελεύθερη, συγκεκριμένη, ρητή και με πλήρη επίγνωση δήλωση βουλήσεως του υποκειμένου των δεδομένων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να μπορεί να αποδείξει ότι το υποκείμενο των δεδομένων συγκατατέθηκε. Το υποκείμενο των δεδομένων θα πρέπει να γνωρίζει τουλάχιστον την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας και τους σκοπούς της επεξεργασίας και η συγκατάθεση να έχει δοθεί ελεύθερα. Θεωρείται ότι δόθηκε ελεύθερα αν το υποκείμενο των δεδομένων έχει αληθινή ή ελεύθερη επιλογή ή είναι σε θέση να αρνηθεί ή να αποσύρει τη συγκατάθεση χωρίς να ζημιωθεί. Σε περίπτωση επεξεργασίας πολλαπλών σκοπών είναι απαραίτητη η συγκατάθεση για όλους τους σκοπούς, δηλαδή εάν η συγκατάθεση παρέχεται με γραπτή δήλωση που αφορά και άλλα θέματα, το αίτημα για συγκατάθεση πρέπει να είναι σαφώς διακριτό από τα άλλα θέματα, σε κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή. Υπάρχει δυνατότητα ανάκλησης της συγκατάθεσης ανά πάσα στιγμή, χωρίς να θίγονται οι πράξεις επεξεργασίας που διενεργήθηκαν προ της ανάκλησης. Εάν δεν υπάρχει νομιμοποιητική βάση που δικαιολογεί τη συνέχιση της επεξεργασίας, πχ. περαιτέρω αποθήκευση των δεδομένων, πρέπει να διαγράφονται ή να ανωνυμοποιούνται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας. Σύμφωνα με τις «Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη συγκατάθεση» της Ομάδας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46 ΕΚ, για να είναι έγκυρη η συγκατάθεση θα πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής τουλάχιστον στοιχεία: την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας, τους σκοπούς επεξεργασίας, το είδος δεδομένων που θα συλλεχθούν και χρησιμοποιηθούν, το δικαίωμα ανάκλησης της συγκατάθεσης, τις πληροφορίες σχετικά με τη χρήση των δεδομένων, ιδίως σε περιπτώσεις ηλεκτρονικής επεξεργασίας, όπως η δημιουργία προφίλ, ενώ σε περίπτωση που η συγκατάθεση περιλαμβάνει και διαβίβαση, τότε να γίνεται αναφορά των κινδύνων από τη διαβίβαση αυτή. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά στη συγκατάθεση παιδιού, είναι αναγκαία η ειδική προστασία παιδιών ιδίως στη χρήση των προσωπικών τους δεδομένων με σκοπό την εμπορία ή τη δημιουργία προφίλ προσωπικότητας ή προφίλ χρήστη. Η συγκατάθεση του γονέα ή του κηδεμόνα δεν θα πρέπει να είναι απαραίτητη σε περιπτώσεις παροχής υπηρεσιών πρόληψης ή συμβουλών που προσφέρονται άμεσα σε ένα παιδί. Η επεξεργασία είναι νόμιμη άνω των 16 ετών με συγκατάθεση, ενώ κάτω των 16 είναι νόμιμη με συγκατάθεση του ασκούντος τη γονική μέριμνα. Τα κράτη - μέλη μπορούν να προβλέπουν δια νόμου μικρότερη ηλικία όχι όμως κάτω των 13 ετών. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας πρέπει να επαληθεύει ότι η συγκατάθεση παρέχεται ή εγκρίνεται από τον ασκούντα τη γονική μέριμνα.

Στο άρθρο 9 του Κανονισμού αναφέρονται οι προϋποθέσεις επεξεργασίας ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων. Απαγορεύεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που αποκαλύπτουν φυλετική-εθνοτική προέλευση, πολιτικά φρονήματα, θρησκευτικές-φιλοσοφικές πεποιθήσεις, συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, γενετικά δεδομένα, βιομετρικά δεδομένα, δεδομένα υγείας, σεξουαλικής ζωής, γενετήσιου προσανατολισμού. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επεξεργασία,



εφόσον συντρέχει μία από τις παρακάτω προϋποθέσεις: α) υπάρχει ρητή συγκατάθεση, β) η επεξεργασία κρίνεται αναγκαία για τη διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή τρίτου, εάν το υποκείμενο τελεί σε φυσική ή νομική αδυναμία να δώσει συγκατάθεση γ) η επεξεργασία θεωρείται απαραίτητη για την εκτέλεση των υποχρεώσεων και την άσκηση των δικαιωμάτων του υπευθύνου επεξεργασίας ή του υποκειμένου δεδομένων στον τομέα του εργατικού δικαίου και δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας με κατάλληλες εγγυήσεις για τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, δ) η επεξεργασία αφορά δεδομένα που προδήλως δημοσιοποιεί το ίδιο το υποκείμενο των δεδομένων, ε) η επεξεργασία διενεργείται στο πλαίσιο δραστηριοτήτων ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα και αφορά αποκλειστικά τα μέλη, στ) όταν απαιτείται θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων ή όταν τα δικαστήρια ενεργούν υπό τη δικαιοδοτική τους ιδιότητα, ζ) για λόγους δημοσίου συμφέροντος, η) για σκοπούς προληπτικής ιατρικής, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης, θ) για λόγους δημοσίου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, μπορεί να γίνει και χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων, και τέλος, ι) για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής, ιατρικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς βάσει του δικαίου της Ένωσης ή κράτους - μέλους, οι οποίοι είναι ανάλογοι του επιδιωκόμενου σκοπού, σέβονται την ουσία του δικαιώματος προστασίας και προβλέπουν κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων. Δίνεται επίσης η δυνατότητα στα κράτη - μέλη να μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν περαιτέρω όρους ή/και περιορισμούς όσον αφορά την επεξεργασία γενετικών δεδομένων, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων υγείας.

Το άρθρο 10 του Κανονισμού ορίζει τις προϋποθέσεις για την επεξεργασία δεδομένων σχετικών με ποινικές καταδίκες ή αδικήματα, Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα διενεργείται υπό τον έλεγχο επίσημης αρχής ή εάν η επεξεργασία επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους – μέλους, το οποίο προβλέπει επαρκείς εγγυήσεις για τα δικαιώματα των υποκειμένων. Πλήρες ποινικό μητρώο τηρείται μόνον υπό τον έλεγχο επίσημης αρχής.

Τέλος, το άρθρο 11 του Κανονισμού αναφέρεται στην επεξεργασία που δεν απαιτεί εξακρίβωση ταυτότητας. Εάν οι σκοποί επεξεργασίας δεν απαιτούν ή δεν απαιτούν πλέον την εξακρίβωση της ταυτότητας του υποκειμένου των δεδομένων, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν υποχρεούται να διατηρεί, αποκτά ή επεξεργάζεται συμπληρωματικές πληροφορίες για την εξακρίβωση της ταυτότητας του υποκειμένου των δεδομένων, αποκλειστικά και μόνον για τον σκοπό της συμμόρφωσης με τον Κανονισμό.

### 1.2.1. Τα Δικαιώματα των Υποκειμένων των Προσωπικών Δεδομένων

Στην Αιτιολογική Σκέψη αρ. 60 αναφέρεται ως προϋπόθεση για την άσκηση των δικαιωμάτων του υποκειμένου των δεδομένων η ενημέρωσή του για την ύπαρξη επεξεργασίας και τους σκοπούς της, ώστε να τηρούνται οι αρχές της δίκαιης και διαφανούς επεξεργασίας.

Τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων στον ΓΚΠΔ είναι τα ακόλουθα:

- *Δικαίωμα ενημέρωσης.* Ο υπεύθυνος επεξεργασίας υποχρεούται να παράσχει στο υποκείμενο μια σειρά από πληροφορίες, μεταξύ άλλων για την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπευθύνου επεξεργασίας, τα στοιχεία επικοινωνίας του ΥΠΔ, το σκοπό και τη νομική βάση της επεξεργασίας, τους αποδέκτες που κοινολογούνται τα δεδομένα και τις τυχόν διαβιβάσεις τους, το χρονικό διάστημα διατήρησης των δεδομένων, τα δικαιώματα του υποκειμένου. Ο χρόνος παροχής ενημέρωσης που προβλέπεται είναι κατά τη συλλογή των δεδομένων ή αν οι πληροφορίες δεν έχουν συλλεγεί από το υποκείμενο των δεδομένων, τότε εντός εύλογης προθεσμίας από τη συλλογή τους, αλλά το αργότερο εντός μηνός (άρθρα 13, 14 ΓΚΠΔ). Εξαίρεση παροχής ενημέρωσης προβλέπεται: α) όταν και εφόσον το υποκείμενο των δεδομένων έχει ήδη τις πληροφορίες, β) η παροχή τέτοιων πληροφοριών αποδεικνύεται αδύνατη ή θα συνεπαγόταν δυσανάλογη προσπάθεια, ιδίως όσον αφορά επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς, γ) η απόκτηση ή η κοινολόγηση προβλέπεται ρητώς από το δίκαιο της Ένωσης ή του κράτους μέλους ή δ) τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να παραμείνουν εμπιστευτικά δυνάμει υποχρέωσης επαγγελματικού απορρήτου.
- *Δικαίωμα πρόσβασης.* Το υποκείμενο έχει δικαίωμα να γνωρίζει εάν τα προσωπικά του δεδομένα υφίστανται επεξεργασία ή όχι καθώς και να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες: α) για το σκοπό της επεξεργασίας, β) τις κατηγορίες προσωπικών δεδομένων, γ) τους αποδέκτες που κοινολογούνται τα δεδομένα, δ) το χρονικό διάστημα διατήρησης των δεδομένων, ε) το δικαίωμα διαγραφής ή περιορισμού επεξεργασίας, στ) το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας, ζ) όταν τα δεδομένα δεν συλλέγονται από το υποκείμενο, προέλευση, η) την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης απόφασης για την κατάρτιση προφίλ (άρθρο 15 ΓΚΠΔ). Προβλέπεται και το δικαίωμα λήψης αντιγράφου των δεδομένων δωρεάν. Εξαίρεση προβλέπεται όταν επηρεάζονται τα δικαιώματα τρίτων.
- *Δικαίωμα διόρθωσης.* Σύμφωνα με το σημείο 65 του Προοιμίου του Κανονισμού, το υποκείμενο δικαιούται να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τη διόρθωση ανακριβών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν καθώς επίσης και τη συμπλήρωση ελλιπών δεδομένων μέσω συμπληρωματικής δηλώσεως, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση. Προϋπόθεση είναι να εκτιμάται το αναληθές των δεδομένων με αντικειμενικά κριτήρια και

εάν τα ελλιπή δεδομένα μπορούν να οδηγήσουν σε παραπλάνηση ή παρεξήγηση (άρθρο 16 ΓΚΠΔ).

- *Δικαίωμα στη διαγραφή («δικαίωμα στη λήθη»)*. Επίσης στο σημείο 65 του Προοιμίου του Κανονισμού, που προαναφέρθηκε, το υποκείμενο έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον υπεύθυνο επεξεργασίας τη διαγραφή των προσωπικών του δεδομένων χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, όταν συντρέχει ένας από τους λόγους που αναφέρονται στον Κανονισμό: α) τα δεδομένα δεν είναι πλέον απαραίτητα για το σκοπό που αρχικά τέθηκαν σε επεξεργασία, β) το υποκείμενο ανακαλεί τη συγκατάθεσή του, γ) το υποκείμενο αντιτίθεται στην επεξεργασία, δ) τα δεδομένα υποβλήθηκαν σε παράνομη επεξεργασία, ε) τα δεδομένα πρέπει να διαγραφούν, ώστε να τηρηθεί νομική υποχρέωση βάσει του ενωσιακού δικαίου ή του δικαίου κράτους - μέλους, στην οποία υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας, στ) έχουν συλλεχθεί σε σχέση με την προσφορά υπηρεσιών της Κοινωνίας της Πληροφορίας (ΚτΠ). Η διαγραφή δεδομένων των παιδιών είναι υποχρεωτική, ακόμα και αν αλλάξει η βάση νομιμότητας ή αν έχει εντωμεταξύ ενηλικιωθεί το παιδί (άρθρο 17 ΓΚΠΔ).

Αντιμετωπίζεται έτσι κάπως το πρόβλημα της διαγραφής του ψηφιακού παρελθόντος του ατόμου, στην εποχή της «απόλυτης ψηφιακής μνήμης», αν και ο νομοθέτης δεν ταυτίζει ορολογικά τη διαγραφή με τη λήθη, καθώς η λήθη στο διαδίκτυο δεν είναι εφικτή αλλά ούτε απολύτως επιθυμητή. Η ελληνική εποπτική αρχή δέχεται τη θέση του άρθρου 17 του Κανονισμού ότι αφορά σε ένα δικαίωμα διαγραφής και όχι λήθης. Νομολογιακά με την απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ενώσεως (ΔΕΕ) στην υπόθεση *Google vs Spain*, αναγνωρίστηκε το δικαίωμα των υποκειμένων να ζητούν από τις μηχανές αναζήτησης να απαλείφουν από τον κατάλογο αποτελεσμάτων που εμφανίζεται κατόπιν αναζήτησεως που έχει διενεργηθεί με βάση το ονοματεπώνυμο ενός προσώπου, συνδέσμους προς δημοσιευμένες από τρίτα πρόσωπα ιστοσελίδες που περιέχει πληροφορίες σχετικές με το πρόσωπο αυτό<sup>32</sup>.

Περιορισμοί του δικαιώματος διόρθωσης και διαγραφής προβλέπονται στο άρθρο 17 παρ.3, λόγω ελευθερίας έκφρασης και δικαιώματος ενημέρωσης, δημοσίου συμφέροντος, αρχειοθέτησης για επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς λόγους, θεμελίωσης, άσκησης ή υποστήριξης νομικών αξιώσεων. Στο άρθρο 18 περιορισμοί προβλέπονται λόγω αμφισβήτησης της επεξεργασίας, ενώ στο άρθρο 19, λόγω υποχρέωσης γνωστοποίησης όσον αφορά τη διόρθωση ή τη διαγραφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ή τον περιορισμό της επεξεργασίας στους αποδέκτες των δεδομένων.

---

<sup>32</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2016) «Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;)», *ΕφημΔΔ, Μελέτες-Απόψεις*, Τεύχος 6/2016, σ.σ. 716, 718, 720

- *Δικαίωμα στη φορητότητα δεδομένων.* Το υποκείμενο έχει το δικαίωμα να λαμβάνει τα προσωπικά του δεδομένα σε δομημένο, κοινώς χρησιμοποιούμενο και αναγνώσιμο από μηχανήματα μορφότυπο και να τα διαβιβάζει σε άλλο υπεύθυνο επεξεργασίας, στις περιπτώσεις που ορίζει ο Κανονισμός, δηλαδή όταν: α) η επεξεργασία βασίζεται σε συγκατάθεση ή β) η επεξεργασία διενεργείται με αυτοματοποιημένα μέσα (άρθρο 20 ΓΚΠΔ). Εξαίρεση αναφέρεται στην αιτιολογική σκέψη αρ. 68, όταν η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι αναγκαία για τη συμμόρφωση με νομική υποχρέωση στην οποία υπόκειται ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή για την εκπλήρωση καθήκοντος που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας.
- *Δικαίωμα στον περιορισμό της επεξεργασίας.* Το υποκείμενο δικαιούται να επισημαίνει αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα για να περιοριστεί η επεξεργασία τους στο μέλλον, όταν συντρέχει ένας από τους λόγους που αναφέρονται στον Κανονισμό, δηλαδή: α) αμφισβητείται η ακρίβεια των δεδομένων, β) η επεξεργασία είναι παράνομη και το υποκείμενο των δεδομένων αντιτάσσεται στη διαγραφή των δεδομένων, γ) ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν χρειάζεται πλέον τα δεδομένα για τους σκοπούς της επεξεργασίας, και, τέλος δ) το υποκείμενο των δεδομένων έχει αντιρρήσεις για την επεξεργασία (άρθρο 18 ΓΚΠΔ).
- *Δικαίωμα αντίρρησης/εναντίωσης.* Το υποκείμενο δικαιούται να αντιτάσσεται ανά πάσα στιγμή και για λόγους που σχετίζονται με την ιδιαίτερη κατάστασή του, στην επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, που το αφορούν, υπό τις προϋποθέσεις που θέτει ο Κανονισμός στο άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο ε' (καθήκον που εκτελείται προς το δημόσιο συμφέρον) ή στ' (ύπαρξη εννόμου συμφέροντος), περιλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ βάσει των εν λόγω διατάξεων. Ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεν υποβάλλει πλέον τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα σε επεξεργασία, εκτός εάν ο υπεύθυνος επεξεργασίας καταδείξει επιτακτικούς και νόμιμους λόγους για την επεξεργασία οι οποίοι υπερσχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου των δεδομένων ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων. Το βάρος απόδειξης φέρει ο υπεύθυνος επεξεργασίας (άρθρο 21 ΓΚΠΔ).
- *Δικαίωμα αντίρρησης στις περιπτώσεις αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων.* Το υποκείμενο έχει δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που έχει ληφθεί αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα ή το επηρεάζει εξίσου σημαντικά (άρθρο 22 ΓΚΠΔ). Εξαίρεση της διάταξης προβλέπεται όταν: α) η απόφαση είναι αναγκαία για τη σύναψη ή εκτέλεση σύμβασης, β) επιτρέπεται από το δίκαιο Ε.Ε. ή του κράτους - μέλους ή γ) βασίζεται σε συγκατάθεση.

Ωστόσο στο άρθρο 23 του Κανονισμού προβλέπονται και περιορισμοί των προαναφερόμενων δικαιωμάτων των άρθρων 12 έως 22. Στο άρθρο αυτό καταγράφεται ένα ευρύ πεδίο εξαιρέσεων, οι οποίες είναι οι εξής: α) η ασφάλεια του κράτους, β) η εθνική άμυνα, γ) η δημόσια ασφάλεια, δ) η πρόληψη, η διερεύνηση, η ανίχνευση ή η δίωξη ποινικών αδικημάτων ή η εκτέλεση ποινικών κυρώσεων, περιλαμβανομένης της προστασίας από απειλές κατά της δημόσιας ασφάλειας και της πρόληψης αυτών, ε) άλλοι σημαντικοί στόχοι γενικού δημοσίου συμφέροντος της Ενώσεως ή κράτους μέλους, ιδίως σημαντικού οικονομικού ή χρηματοοικονομικού συμφέροντος της Ενώσεως ή κράτους μέλους, συμπεριλαμβανομένων των νομισματικών, δημοσιονομικών και φορολογικών θεμάτων, της δημόσιας υγείας και της κοινωνικής ασφάλισης, στ) η προστασία της ανεξαρτησίας της δικαιοσύνης και των δικαστικών διαδικασιών, ζ) η πρόληψη, η διερεύνηση, η ανίχνευση και η δίωξη παραβάσεων δεοντολογίας σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, η) η παρακολούθηση, η επιθεώρηση ή η κανονιστική λειτουργία που συνδέεται, έστω περιστασιακά, με την άσκηση δημόσιας εξουσίας στις περιπτώσεις που αναφέρονται στα στοιχεία (α) έως (ε) και (ζ), θ) η προστασία του υποκειμένου των δεδομένων ή των δικαιωμάτων και των ελευθεριών τρίτων, ι) η εκτέλεση αστικών αξιώσεων.

Τα νομοθετικά μέτρα που τίθενται για τον περιορισμό της άσκησης δικαιωμάτων πρέπει να αναφέρουν ρητά: α) τους σκοπούς της επεξεργασίας ή τις κατηγορίες επεξεργασίας, β) τις κατηγορίες δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, γ) το πεδίο εφαρμογής των περιορισμών που επιβλήθηκαν, δ) τις εγγυήσεις για την πρόληψη καταχρήσεων ή παράνομης προσβάσεως ή διαβίβασεως, ε) την ειδική περιγραφή του υπευθύνου επεξεργασίας ή των κατηγοριών των υπευθύνων επεξεργασίας, στ) τις περιόδους αποθηκείσεως και τις ισχύουσες εγγυήσεις, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση, το πεδίο εφαρμογής και τους σκοπούς της επεξεργασίας ή τις κατηγορίες επεξεργασίας, ζ) τους κινδύνους για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων και η) το δικαίωμα των υποκειμένων των δεδομένων να ενημερώνονται σχετικά με τον περιορισμό, εκτός εάν αυτό μπορεί να αποβεί επιζήμιο για τους σκοπούς του περιορισμού.

Στο άρθρο 35 του Κανονισμού προβλέπεται η κατάργηση υποχρέωσης γνωστοποίησης και θέσπιση υποχρέωσης Εκτίμησης Αντικτύπου. Με το νέο Κανονισμό καταργείται η υποχρέωση γνωστοποίησης της επεξεργασίας στην εποπτική αρχή και του προληπτικού ελέγχου και αντικαθίσταται από διαδικασίες που επικεντρώνονται στις πράξεις επεξεργασίας που ενδέχεται να έχουν ως αποτέλεσμα υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων. Ένα τέτοιο μέτρο είναι η υποχρέωση Εκτίμησης Αντικτύπου, σύμφωνα με την οποία ο Υπεύθυνος Επεξεργασίας σε συγκεκριμένες περιπτώσεις πρέπει να διενεργεί, πριν από την επεξεργασία, εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

### 1.2.2. Ο Υπεύθυνος Επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων

Σύμφωνα με τον ορισμό του Κανονισμού, ο υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων είναι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που καθορίζουν τους σκοπούς και τον τρόπο της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Στο άρθρο 24 παρ.1 του Κανονισμού προβλέπονται τα καθήκοντα του υπεύθυνου επεξεργασίας δεδομένων, τα οποία είναι τα εξής:

- πρέπει να συμμετέχει ενεργά σε όλα τα ζητήματα που αφορούν την προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και να εφαρμόζει κατάλληλες τεχνικές και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλίσει ότι θα μπορεί να αποδεικνύει πως η επεξεργασία διενεργείται σύμφωνα με τον Κανονισμό. Τα εν λόγω μέτρα θα πρέπει να επανεξετάζονται και να επικαιροποιούνται όταν κρίνεται απαραίτητο.
- πρέπει να είναι σε θέση να δρα και να λειτουργεί αυτόνομα, καθώς δεν λαμβάνει εντολές για την άσκηση των καθηκόντων του και δεν απολύεται, ούτε υφίσταται κυρώσεις, επειδή επιτέλεσε τα καθήκοντά του. Έχει ανεξαρτησία κινήσεων.
- οφείλει να παρακολουθεί την εσωτερική συμμόρφωση με τον ΓΚΠΔ και άλλες διατάξεις περί προστασίας δεδομένων, να ενημερώνει και να συμβουλεύει την υπηρεσία σχετικά με τις υποχρεώσεις της που απορρέουν από τον ΓΚΠΔ. Οφείλει να γνωστοποιεί και να ανακοινώνει παραβιάσεις δεδομένων σε υποκείμενο δεδομένων και εποπτική αρχή, εντός 72 ωρών όταν αυτές τις εντοπίζει. Δε φέρει προσωπική ευθύνη για μη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του ΓΚΠΔ στην προστασία δεδομένων.
- οφείλει να συμμετέχει σε όλα τα ζητήματα σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων και να έχει ελεύθερη πρόσβαση σε δεδομένα και πράξεις επεξεργασίας διαθέτοντας τους απαραίτητους πόρους. Οφείλει να τηρεί αρχείο επεξεργασίας δεδομένων (data mapping). Επίσης οφείλει να καταρτίζει πολιτικές ασφαλείας των δεδομένων και κώδικες δεοντολογίας, καθώς και να εξασφαλίζει την τήρηση απορρήτου και εμπιστευτικότητας.
- οφείλει, τέλος, να ορίσει, βάσει του άρθρου 37 του Κανονισμού, υπεύθυνο προστασίας δεδομένων, σε περίπτωση δημόσιων υπηρεσιών και επεξεργασίας δεδομένων μεγάλης κλίμακας.

Στα άρθρα 40-43 του Κανονισμού προβλέπονται Κώδικες Δεοντολογίας και Μηχανισμοί Πιστοποίησης. Ενθαρρύνεται η σύνταξη Κωδίκων Δεοντολογίας από ενώσεις και άλλους φορείς που εκπροσωπούν κατηγορίες υπευθύνων επεξεργασίας ή εκτελούντων την επεξεργασία προκειμένου να προσδιορίσουν την εφαρμογή του ΓΚΠΔ, λαμβάνοντας υπόψη τα ειδικά χαρακτηριστικά διάφορων τομέων επεξεργασίας και τις ειδικές ανάγκες των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Επίσης ενθαρρύνεται η θέσπιση μηχανισμών πιστοποίησης προστασίας δεδομένων, με σκοπό την

απόδειξη συμμόρφωσης προς το ΓΚΠΔ. Σημειώνεται, όμως, ότι σε καμία από αυτές τις περιπτώσεις δεν λειτουργούν ως απαλλακτικοί λόγοι ευθύνης.

### **1.2.3. Ο Εκτελών την Επεξεργασία των Προσωπικών Δεδομένων**

Ο Κανονισμός προβλέπει, εκτός από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, ένα ακόμη πρόσωπο για τη δυνατότητα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων, το οποίο είναι θεσμικό όργανο. Το όργανο αυτό ονομάζεται «ο εκτελών την επεξεργασία» και ενεργεί την επεξεργασία για λογαριασμό του υπεύθυνου επεξεργασίας και μπορεί να είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για λογαριασμό του υπευθύνου της επεξεργασίας. Επίσης, μπορεί να είναι και μια εταιρία με αντικείμενο την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων. Συνδέεται με τον υπεύθυνο επεξεργασίας με γραπτή σύμβαση παροχής υπηρεσιών οποιουδήποτε τύπου και δρα με καταγεγραμμένη εντολή του υπεύθυνου επεξεργασίας, ο οποίος φέρει την ευθύνη για παράνομη επεξεργασία από τον εκτελούντα, καθώς ο τελευταίος ενεργεί για λογαριασμό του. Φέρει, όμως, και ο εκτελών την επεξεργασία αυτοτελή προσωπική ευθύνη για πράξεις ή παραλείψεις του για συγκεκριμένη επεξεργασία, εφόσον καθορίσει κατά παράβαση του Κανονισμού τους σκοπούς και τα μέσα της επεξεργασίας. Ο εκτελών την επεξεργασία προσδιορίζεται από τον Κανονισμό με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και συγκεκριμένες αρμοδιότητες<sup>33</sup>, όπως να τηρεί το σύνολο των βασικών αρχών του Κανονισμού, να τηρεί αρχείο επεξεργασίας δεδομένων (data mapping), να παρέχει επαρκείς διαβεβαιώσεις, σύμφωνα με τους Κώδικες Δεοντολογίας και τις Πιστοποιήσεις. Επιπλέον, οφείλει να επιστρέφει τα δεδομένα μετά το πέρας της επεξεργασίας στον υπεύθυνο επεξεργασίας και να διαγράφει τα υφιστάμενα αντίγραφα, εκτός κι εάν το ευρωπαϊκό δίκαιο απαιτεί την αποθήκευση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Επίσης, θέτει στη διάθεση του υπευθύνου επεξεργασίας κάθε πληροφορία που είναι απαραίτητη προς απόδειξη της συμμόρφωσής του προς τις υποχρεώσεις του. Τέλος, οφείλει να ενημερώνει αμέσως τον υπεύθυνο επεξεργασίας, εάν, κατά την άποψή του, κάποια εντολή παραβιάζει τον Κανονισμό ή άλλες ενωσιακές ή εθνικές διατάξεις περί προστασίας δεδομένων<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.51

<sup>34</sup> Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679, άρθρο 28

#### 1.2.4. Ο Υπεύθυνος Προστασίας Δεδομένων (Υ.Π.Δ.)

Ο Κανονισμός για τον καθορισμό ευθυνών εισάγει μία καινοτομία, προβλέπει ένα τρίτο πρόσωπο, τον Υπεύθυνο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων στο άρθρο 37, όπως προαναφέρθηκε, ο οποίος είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο, η δημόσια αρχή, η υπηρεσία ή άλλος φορέας που καθορίζουν τους σκοπούς και τον τρόπο της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Ο διορισμός υπευθύνου προστασίας δεδομένων είναι υποχρεωτικός για κάποιες κατηγορίες υπευθύνων επεξεργασίας και εκτελούντων την επεξεργασία στη βάση συγκεκριμένων ποιοτικών κριτηρίων, που περιλαμβάνουν τη διενέργεια συγκεκριμένων τύπων επεξεργασιών. Φυσικά είναι νοητή και η περίπτωση διορισμού σε εθελοντική βάση, καθώς για τη μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων ο θεσμός αυτός δεν είναι υποχρεωτικός<sup>35</sup>. Ο ρόλος του, όπως αναφέρεται στο άρθρο 39, είναι ενημερωτικός και συμβουλευτικός προς τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία, καθώς οφείλει να παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες κατόπιν αίτησης, αλλά και επιτελικός, αφού αυτός ελέγχει τη συμμόρφωση με τον Κανονισμό, να παρακολουθεί την υλοποίηση, καθώς και να καταρτίζει μελέτη εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων, όπως προβλέπει το άρθρο 35 του Κανονισμού. Οφείλει να είναι το πρώτο σημείο επαφής με την εποπτική αρχή και τα υποκείμενα των δεδομένων, να συνεργάζεται και να ενεργεί ως σημείο επικοινωνίας με την εποπτική αρχή (ΑΠΔΠΧ) για ζητήματα που σχετίζονται με την επεξεργασία, περιλαμβανομένης της διαβούλευσης, όπως αναφέρεται στο άρθρο 36 του Κανονισμού. Επίσης οφείλει να προστατεύει τα δικαιώματα των υποκειμένων, να τους παρέχει πληροφορίες κατόπιν αιτήματός τους χωρίς καθυστέρηση και σε κάθε περίπτωση εντός 30 ημερών<sup>36</sup>.

Σύμφωνα με τις «Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τους υπευθύνους προστασίας δεδομένων» της Ομάδας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, στην έννοια της δημόσιας αρχής ή δημόσιου φορέα που υποχρεούται να ορίσει υπεύθυνο προστασίας δεδομένων εμπίπτουν και άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου που εκπληρώνουν δημόσια καθήκοντα ή ασκούν δημόσια εξουσία, όπως υπηρεσίες δημοσίων μεταφορών, ύδρευσης και παροχής ενέργειας, οδικές υποδομές, δημόσια ραδιοτηλεόραση, κατασκευή εργατικών κατοικιών, ή πειθαρχικά όργανα για νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα. Η δραστηριότητα του υπευθύνου προστασίας καλύπτει όλες τις πράξεις επεξεργασίας που διενεργούνται, περιλαμβανομένων και όσων δεν σχετίζονται με την εκπλήρωση

<sup>35</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 52

<sup>36</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων 679/2016/ΕΕ*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ.σ. 34-35



δημόσιου καθήκοντος ή άσκησης δημόσιας εξουσίας (π.χ. διαχείριση βάσης δεδομένων υπαλλήλων)<sup>37</sup>.

Υποχρεωτικός καθίσταται, λοιπόν, όταν:

- η επεξεργασία διενεργείται από δημόσια αρχή ή φορέα, εκτός από τα δικαστήρια που ενεργούν στο πλαίσιο της δικαιοδοτικής τους αρμοδιότητας, ή
- οι βασικές δραστηριότητες του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία συνιστούν πράξεις επεξεργασίας οι οποίες, λόγω της φύσης, του πεδίου εφαρμογής και/ή των σκοπών τους, απαιτούν τακτική και συστηματική παρακολούθηση των υποκειμένων των δεδομένων σε μεγάλη κλίμακα, ή
- οι βασικές δραστηριότητες του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία συνιστούν μεγάλης κλίμακας επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (όπως γενετικά ή βιομετρικά δεδομένα, δεδομένα υγείας) και δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα.

Ο υπεύθυνος επεξεργασίας και ο εκτελών την επεξεργασία διασφαλίζει ότι ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων δεν λαμβάνει εντολές για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων. Σε καμία περίπτωση δεν θα πρέπει ο ρόλος του υπευθύνου προστασίας δεδομένων να επιφέρει την τιμωρία του ή την απαλλαγή του εκ των καθηκόντων του εκ μέρους του υπευθύνου ή του εκτελούντος την επεξεργασία, καθώς δεν φέρει προσωπική ευθύνη για τη μη συμμόρφωση με τον Κανονισμό. Ο υπεύθυνος προστασίας δεδομένων λογοδοτεί απευθείας στο ανώτατο διοικητικό επίπεδο του υπευθύνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία και δεσμεύεται από την τήρηση του απορρήτου ή της εμπιστευτικότητας σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του, σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκαιο<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Καρβέλη, Κ., (2018) *Βασικές αρχές προστασίας δεδομένων – νομιμότητας επεξεργασίας, Προστασία Ιδιωτικότητας και Ασφάλεια Πληροφοριών*, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Αθήνα. Διαθέσιμο στο: <https://www.dpa.gr>

<sup>38</sup> Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (ΕΕ) 2016/679, άρθρο 38

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

#### 2.1. Προστασία των προσωπικών δεδομένων σε Διεθνές Επίπεδο

##### 2.1.1. Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ΟΔΔΑ)

Σε διεθνές επίπεδο, μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, πολλά ευρωπαϊκά κράτη θέλησαν να προστατεύσουν την ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δεδομένα των πολιτών τους, με αποτέλεσμα το 1948 στον ΟΗΕ να ενεργοποιηθεί, μέσω ψηφοφορίας, η *Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα*<sup>39</sup>, όπου στο άρθρο 12 προβλέπεται ότι «κανείς δεν επιτρέπεται να υποστεί αυθαίρετες επεμβάσεις στην ιδιωτική ζωή του, την οικογένεια, την κατοικία ή την αλληλογραφία του, ούτε προσβολές της τιμής και της υπόληψής του. Καθένας έχει το δικαίωμα να τον προστατεύουν οι νόμοι από επεμβάσεις και προσβολές αυτού του είδους». Στη συνέχεια, βέβαια, ακολούθησαν και άλλες σχετικές πρωτοβουλίες από τον ΟΗΕ για αναβαθμισμένη φύλαξη της ιδιωτικότητας, με έμφαση στην προστασία των ατομικών δεδομένων, όπως οι «Guidelines for the Regulation of Computerized Personal Data Files» το 1990<sup>40</sup>. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων ως προστασία της ιδιωτικότητας αποτελεί το διαχρονικό πρόβλημα στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων. Η γραφειοκρατία και οι τεχνολογικές εξελίξεις αποτέλεσαν τα δύο βασικά προβλήματα της μεταπολεμικής κοινωνίας, που έθεσαν επιτακτικά το ζήτημα της επάρκειας στην προστασία των προσωπικών δεδομένων κυρίως κατά την επεξεργασία τους κατά τον 20ο αιώνα. Από τη μία μεριά η κρατική παρέμβαση επέτρεψε την παρακολούθηση της καθημερινότητας του πολίτη, και από την άλλη η έκρηξη της τεχνολογικής εξέλιξης με την χρήση των υπολογιστών, των βάσεων δεδομένων, της τεχνητής νοημοσύνης και του διαδικτύου, βελτίωσαν τη διαδικασία επεξεργασίας, επέβαλαν ένα νομοθετικό πλαίσιο ελέγχου<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, διαθέσιμη σε: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

<sup>40</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 23, 26

<sup>41</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 18-19

### **2.1.2. Οι Κατευθυντήριες Αρχές του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)**

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) υιοθέτησε το 1980 τις «Κατευθυντήριες Αρχές για την προστασία της ιδιωτικότητας και τη διασυνοριακή διακίνηση προσωπικών δεδομένων», χωρίς να έχουν, όμως, δεσμευτικό χαρακτήρα. Οι αρχές αυτές, που περιλαμβάνονται στο διεθνές κείμενο, που τιτλοφορείται «Αρχές διέπουσες την προστασία της προσωπικής σφαίρας του ανθρώπου και τις διασυνοριακές ροές προσωπικών στοιχείων», είναι:

- α) η αρχή της περιορισμένης συγκέντρωσης και συλλογής δεδομένων,
- β) η αρχή της ποιότητας των δεδομένων,
- γ) η αρχή της διαφάνειας,
- δ) η αρχή της συμμετοχής του ατόμου,
- ε) η αρχή της ευθύνης,
- στ) η αρχή του προσδιορισμένου σκοπού,
- ζ) η αρχή της περιορισμένης χρήσης των προσωπικών δεδομένων και
- η) η αρχή μέτρων ασφαλείας των προσωπικών δεδομένων<sup>42</sup>.

### **2.1.3. Η Επικαιροποιημένη Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης**

Η δεκαετία του '70 αποτέλεσε την απαρχή της δημιουργίας ενός θεσμικού πλαισίου για την προστασία των πολιτών από την αθέμιτη επεξεργασία δεδομένων του κράτους ή των επιχειρήσεων, καθώς το Συμβούλιο της Ευρώπης, μετά την υπογραφή της ΕΣΔΑ, αναγνώρισε ότι δεν υπήρχε νομοθετική πρόβλεψη για τις τεχνολογικές εξελίξεις από τις εθνικές κυβερνήσεις. Αποτέλεσμα αυτής της διαπίστωσης ήταν να δημοσιεύσει το 1968 τη Σύσταση 509 σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα και τις επιστημονικές τεχνολογικές εξελίξεις, εστιάζοντας στην προστασία δεδομένων στις τράπεζες δεδομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα<sup>43</sup>. Το 1981 τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, θέλοντας να κωδικοποιήσουν τις οκτώ Κατευθυντήριες Αρχές του ΟΟΣΑ, θέσπισαν την πρώτη ευρωπαϊκή πράξη που αποσκοπεί στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και η οποία αποτελεί την πρώτη νομικά δεσμευτική διεθνή σύμβαση που εκδόθηκε στον τομέα αυτόν, τροποποιώντας, παράλληλα, το προηγούμενο κείμενο της Σύστασης 509, σχετικά με την προστασία

<sup>42</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 10

<sup>43</sup> Λούντου, Μ., (2021) Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης), Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 19

των δεδομένων των πολιτών. Πρόκειται για τη Σύμβαση 108/28.1.1981<sup>44</sup> του Συμβουλίου της Ευρώπης περί προστασίας του ατόμου, με σεβασμό των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών του και ιδίως του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή, έναντι της αυτοματοποιημένης επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που ολοκληρώνει την προστασία του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ<sup>45</sup>. Η εφαρμογή της Σύμβασης 108 αφορά τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα παρέχοντας προστασία στο άτομο από «ενδεχόμενες καταχρηστικές ενέργειες κατά τη συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων». Καθιέρωσε τις αρχές της αναλογικότητας, της ακρίβειας του σκοπού και περιέλαβε «ειδικούς κανόνες για τα ευαίσθητα δεδομένα καθώς και τα δικαιώματα των προσώπων, τα δεδομένα των οποίων υφίσταντο επεξεργασία», με τους αντίστοιχους περιορισμούς των δικαιωμάτων αυτών σε περίπτωση που διακυβεύεται υπέρτερο συμφέρον, όπως η εθνική ασφάλεια ή η εθνική άμυνα<sup>46</sup>. Ακολούθησε το 2001, το πρόσθετο πρωτόκολλο στη Διεθνή Σύμβαση 108, με το οποίο υιοθετήθηκαν διατάξεις σχετικά με τη διασυννοριακή ροή δεδομένων προς μη συμβαλλόμενα μέρη, τις αποκαλούμενες «τρίτες χώρες», και σχετικά με την υποχρεωτική σύσταση εθνικών εποπτικών αρχών προστασίας των δεδομένων, ενώ το Μάιο του 2018 θεσμοθετήθηκε το πρωτόκολλο για την τροποποίηση της Σύμβασης, που αποσκοπεί στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής της, στην αύξηση του επιπέδου προστασίας των δεδομένων και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς της<sup>47</sup>. Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 5 της Επικαιροποιημένης Σύμβασης 108<sup>48</sup>, η επεξεργασία δεδομένων είναι αναλογική σε σχέση με το επιδιωκόμενο θεμιτό σκοπό και αντικατοπτρίζει σε όλα τα στάδια της επεξεργασίας μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων συμφερόντων, δημόσιων ή ιδιωτικών, καθώς και των δικαιωμάτων και ελευθεριών που διακυβεύονται, ενώ κάθε μέρος προβλέπει ότι η επεξεργασία δεδομένων μπορεί να πραγματοποιηθεί βάσει της ελεύθερης, ειδικής, ενημερωμένης και αδιαμφισβήτητης συγκατάθεσης του υποκειμένου των δεδομένων ή κάποιας άλλης νόμιμης βάσης, που προβλέπεται από το νόμο. Επιπλέον, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που υποβάλλονται, νομίμως, σε δίκαιη και διαφανή επεξεργασία, συλλέγονται για ρητούς, συγκεκριμένους και νόμιμους σκοπούς, ενώ η περαιτέρω επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, για σκοπούς επιστημονικής ή

---

<sup>44</sup> Η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση 108/28.1.1981 με το νόμο 2068/1992 (ΦΕΚ Α'/118/9.7.1992)

<sup>45</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 20

<sup>46</sup> Γκίοκα, Γ., (2019) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, Διπλωματική εργασία*, ΠΜΣ «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση», Τμήμα Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων, Πολυτεχνική σχολή Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ.σ. 74-75

<sup>47</sup> Ντόκας, Β., (2021) *Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων στο σύγχρονο τεχνολογικό περιβάλλον*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 8-9

<sup>48</sup> 128η Σύνοδος της Επιτροπής Υπουργών (Elsinore, Δανία, 17-18 Μαΐου 2018), Εκσυγχρονισμένη Σύμβαση για την Προστασία των Φυσικών Προσώπων έναντι της Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα.

ιστορικής έρευνας ή για στατιστικούς σκοπούς είναι, με την επιφύλαξη κατάλληλων εγγυήσεων, συμβατή με τους σκοπούς αυτούς<sup>49</sup>.

#### **2.1.4. Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)**

Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) τέθηκε σε ισχύ το 1953, αφού υπεγράφη από τα μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, και αποτελεί διεθνή υποχρέωση των 47 έως σήμερα κρατών μελών του, ενσωματώνοντάς την στο εθνικό τους δίκαιο<sup>50</sup>. Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα και η προστασία της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας προστατεύονται από την ΕΣΔΑ, στο άρθρο 1, με τίτλο «Υποχρέωση σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου», στο άρθρο 5, ως δικαίωμα στην προσωπική ελευθερία και ασφάλεια, στο άρθρο 8, ως δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, στο άρθρο 9, όπου προβλέπει την ελευθερία σκέψης, συνείδησης και θρησκείας, στο άρθρο 10, ως ελευθερία έκφρασης και με το άρθρο 17 απαγορεύεται η κατάχρηση δικαιώματος. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων εντάσσεται στο πλαίσιο της κατοχυρώσεως της ιδιωτικής ζωής. Ειδικότερα το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ κατοχυρώνει την προστασία της ιδιωτικής-απόρρητης σφαίρας, δηλαδή της ιδιωτικότητας του ατόμου, αναφέροντας στην πρώτη παράγραφο του το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής και της αλληλογραφίας. Με το δικαίωμα αυτό εξασφαλίζεται στο άτομο μία σφαίρα, στην οποία δεν θα μπορεί να εισέρχεται κανείς και η οποία συμβάλλει στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς του. Για το σκοπό αυτό πρέπει να αναγνωρίζεται η δυνατότητα στο άτομο να διατηρεί προσωπικές επαφές, ακόμα και επαγγελματικές, χωρίς να διεισδύει το κράτος σε αυτές. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν οδηγεί στη δίχως άλλο απαγόρευση της συλλογής, επεξεργασίας και χρήσεώς τους, αλλά υποχρεώνει τον κοινό νομοθέτη να καθιερώσει ένα περιοριστικό θεσμικό πλαίσιο εντός του οποίου καθίσταται θεμιτή η συλλογή, επεξεργασία και χρήση των δεδομένων<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> Δήμου, Β., (2021) *Περιορισμοί του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Συνταγματικό Δίκαιο», Τμήμα Νομικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, σ. 14

<sup>50</sup> Η Ελλάδα έχει μεταφέρει την ΕΣΔΑ στο εθνικό της δίκαιο με το ΝΔ 53/1974 και έχει αυξημένη τυπική ισχύ, σύμφωνα με το Σύνταγμα.

<sup>51</sup> Παναγοπούλου-Κουντατζή, Φ., (2012ε) «Η Διαύγεια στη δημόσια διοίκηση υπό το πρίσμα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», *Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΔτΑ)*, Τεύχος 55/2012, σ.σ. 648, 685-687

## 2.2. Θεμελιώδες Ευρωπαϊκό Δίκαιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων

### 2.2.1. Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ) και η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, όπως και η προστασία της προσωπικότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας προστατεύεται από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., στα άρθρα 1 και 7, ενώ με το άρθρο 8 προστατεύονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Επίσης, βάσει του δικαίου της Ε.Ε., η προστασία δεδομένων αναγνωρίζεται ως διακριτό θεμελιώδες δικαίωμα για πρώτη φορά στο άρθρο 16 παρ. 1 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ε.Ε. (ΣΛΕΕ) «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Η θεσμοθέτηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2000 προέκυψε ως απόρροια του γεγονότος ότι στις αρχικές συνθήκες των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων δεν υπήρξε καμία πρόβλεψη για τα ανθρώπινα δικαιώματα και περιέλαβε μία πληθώρα ατομικών, πολιτικών, κοινωνικών και οικονομικών δικαιωμάτων υπέρ των ευρωπαίων πολιτών που αφορούν την αξιοπρέπεια, τις ελευθερίες, την ισότητα, την αλληλεγγύη, τα δικαιώματα των πολιτών και τη δικαιοσύνη. Έτσι, λοιπόν, στο άρθρο 1 αναγνωρίζεται η ανθρώπινη αξιοπρέπεια ως απαραβίαστη, στο άρθρο 7 αναγνωρίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, της κατοικίας και των επικοινωνιών του ατόμου, ενώ στο άρθρο 8 κατοχυρώνεται ρητώς το δικαίωμα στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ως στενά συνδεδεμένα, αλλά ξεχωριστά, θεμελιώδη δικαιώματα<sup>52</sup>. Επίσης προβλέπεται ρητά πως η επεξεργασία ως περιορισμός της άσκησης του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων πραγματοποιείται νομίμως για καθορισμένους σκοπούς και με βάση τη συγκατάθεση του ενδιαφερομένου ή για άλλους θεμιτούς λόγους βάσει νόμου. Κάθε πρόσωπο δικαιούται να έχει πρόσβαση στα συλλεγόμενα δεδομένα που το αφορούν και να επιτυγχάνει τη διόρθωσή τους<sup>53</sup>. Με άλλα λόγια, η ίδια η διάταξη, που κατοχυρώνει το δικαίωμα περιλαμβάνει και σύστημα στάθμισης της ανάγκης των περιορισμών του<sup>54</sup>.

<sup>52</sup> Αλεξανδροπούλου - Αιγυπτιάδου, Ευγ., (2016) *Προσωπικά δεδομένα*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 210 επ

<sup>53</sup> Κουκιάνης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 24-25

<sup>54</sup> Δήμου, Β., (2021) *Περιορισμοί του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Συνταγματικό Δίκαιο», Τμήμα Νομικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, σ. 12

## 2.2.2. Η Οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των προσωπικών δεδομένων

Ο μη δεσμευτικός χαρακτήρας των πρώτων κειμένων που υπεγράφησαν σε διεθνές επίπεδο, όμως, οδήγησε το 1995 στην ανάγκη έκδοσης της Οδηγίας 95/46/ΕΚ από την τότε Ευρωπαϊκή Κοινότητα και τη σημερινή Ευρωπαϊκή Ένωση, θέτοντας διττό στόχο, την προστασία των φυσικών προσώπων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους, έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, αλλά ταυτόχρονα εξασφάλιζε και την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών. Σύμφωνα, λοιπόν, με την Οδηγία 95/46/ΕΚ, δίνεται στο άτομο η δυνατότητα ελέγχου της χρήσης και της διάδοσης των προσωπικών του δεδομένων και επιβάλλονται στους επεξεργαστές των δεδομένων αυτών συγκεκριμένα καθήκοντα σχετικά με τον τρόπο συλλογής και επεξεργασίας τους. Το άρθρο 6 ορίζει τις γενικές αρχές που πρέπει να τηρούνται ως προς την ποιότητα των δεδομένων, ενώ το άρθρο 7 ορίζει τις βασικές αρχές της νόμιμης επεξεργασίας αυτών. Με το άρθρο 8 απαγορεύεται η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, σχετικών με τη φυλετική ή εθνική καταγωγή, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, την υγεία και τη σεξουαλική ζωή. Το υποκείμενο των δεδομένων με το άρθρο 13 αποκτά το δικαίωμα γνώσης και πρόσβασης στα συλλεγμένα στοιχεία του, ενώ στο άρθρο 18 προβλέπεται το δικαίωμα αντιρρήσεων σε περίπτωση αθέμιτης συλλογής των δεδομένων του. Τα άρθρα 16 και 17 αναφέρονται στους κανόνες για το απόρρητο και την ασφάλεια της επεξεργασίας των δεδομένων, ενώ με το άρθρο 22 κάθε πρόσωπο έχει τη δυνατότητα να προσφύγει ενώπιον δικαστηρίου εάν διαπιστώσει παραβίαση δικαιωμάτων κατοχυρωμένων από την εθνική νομοθεσία, που εφαρμόζεται στη σχετική επεξεργασία. Οι αρχές για τη νόμιμη διαβίβαση των προσωπικών δεδομένων σε χώρες εκτός της Ε.Ε. ορίζονται στο άρθρο 25, ενώ στο άρθρο 29 αναφέρεται η δημιουργία μιας ομάδας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, της Ομάδας Εργασίας του άρθρου 29, όπως ονομάστηκε, με αποστολή την παροχή συμβουλών για ζητήματα που θα προκύψουν από την εφαρμογή της Οδηγίας, την προστασία τρίτων χωρών, την τροποποίηση ή συμπλήρωση της σχετικής νομοθεσίας και τη σύνταξη κωδίκων δεοντολογίας σε Κοινοτικό επίπεδο<sup>55</sup>. Η δραστηριότητά της τερματίστηκε όταν καταργήθηκε η Ομάδα με την έκδοση του Γενικού Κανονισμού Προσωπικών Δεδομένων (ΓΚΠΔ) 2016/679/ΕΕ στις 25 Μαΐου 2018 και αντικαταστάθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων (ΕΣΠΔ).

---

<sup>55</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 12

## 2.3. Εθνικό Νομοθετικό Πλαίσιο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων

### 2.3.1. Συνταγματική Προστασία

Το ελληνικό Σύνταγμα προβλέπει μία σφαιρική προστασία στον άνθρωπο με τα άρθρα 2 παρ.1, 5, 5Α, 9, 9Α, 19 και 25, όπου θέτει κανόνες για την προστασία της προσωπικής και ιδιωτικής ζωής και γενικότερα της προσωπικότητας του ανθρώπου. Στα πλαίσια αυτά, ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου θεσπίζεται στο άρθρο 2 παρ. 1 Σ σε συνδυασμό με το άρθρο 5 παρ. 1 Σ, όπου κατοχυρώνεται η προστασία της ανάπτυξης της προσωπικότητας και της συμμετοχής του ατόμου στην οικονομική ζωή της χώρας τονίζοντας ότι «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». Επίσης, στο άρθρο 9 παρ. 1 εδ. α' και β' του Συντάγματος ορίζεται το απαραβίαστο της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του ατόμου, καθώς καλύπτει κάθε πτυχή της ιδιωτικής σφαίρας, και κατοχυρώνει την κατοικία ως άσυλο, όπου καμία έρευνα δεν γίνεται εντός της, παρά μόνο όταν και όπως ορίζει ο νόμος και πάντοτε με την παρουσία εκπροσώπων της δικαστικής εξουσίας. Το απαραβίαστο της ιδιωτικής ζωής συνίσταται στην απαγόρευση δημοσιοποίησεως της ζωής του ανθρώπου. Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα είναι ένα ατομικό, αμυντικό δικαίωμα, υπό την έννοια ότι ο φορέας του δικαιώματος έχει αξίωση έναντι της Πολιτείας να απέχει από πράξεις προσβολής ικανές να θίξουν τη δυνατότητά του να ελέγχει τις πληροφορίες που τον αφορούν<sup>56</sup>.

Στο άρθρο 5Α Σ κατοχυρώνεται το δικαίωμα στην πληροφόρηση και στη δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνία της πληροφορίας, δίνοντας έμφαση στη σημασία που έχει η πληροφόρηση στο σύγχρονο δημοκρατικό και κοινωνικό κράτος και στη σημασία της συμμετοχής στον κυβερνοχώρο. Παράλληλα, όμως, παρέχεται η δυνατότητα περιορισμών, που μπορεί να τεθούν από τον νόμο, εφόσον είναι απολύτως αναγκαίοι και δικαιολογούνται μεταξύ άλλων και από λόγους προστασίας δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων. Αποτελεί, δηλαδή, το δικαίωμα αυτό έκφανση του άρθρου 5 Σ, ενώ πρόκειται για ένα αμυντικό δικαίωμα και μια εγγύηση της προστασίας με την υποχρέωση λήψης κατάλληλων μέτρων<sup>57</sup>. Ουσιαστικά, το άρθρο 5Α κατοχυρώνει το δικαίωμα καθενός να πληροφορεί και να πληροφορείται, να λειτουργεί ενεργητικά και παθητικά στη ροή των πληροφοριών, να τις αναζητά, να τις αποδέχεται και να τις διαδίδει σε τρίτους. Το θεμελιώδες δικαίωμα της ελευθερίας έκφρασης και πληροφόρησης, υπό την έννοια της ελευθερίας λήψεως και

<sup>56</sup> Παναγοπούλου - Κουντατζή, Φ., (2012c) «Η Διαύγεια στη δημόσια διοίκηση υπό το πρίσμα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», *Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΔτΑ)*, Τεύχος 55/2012, σ. 685

<sup>57</sup> Σαράντη, Ειρ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 19



μετάδοσης πληροφοριών και ιδεών, κατοχυρώνεται και στο άρθρο 11 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.<sup>58</sup>.

Το άρθρο 9Α Σ, όπως διαμορφώθηκε μετά την αναθεώρηση του 2001, από την άλλη πλευρά, που ανήκει επίσης στα αμυντικά δικαιώματα<sup>59</sup>, από τα οποία πηγάζουν αξιώσεις ελευθερίας του ατόμου έναντι του κράτους, κατοχυρώνει το δικαίωμα πληροφοριακής αυτοδιάθεσης, άλλως πληροφοριακού αυτοκαθορισμού ή πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού, δηλαδή το δικαίωμα του ατόμου να αρνηθεί την παροχή πληροφοριών που το αφορούν και να εγείρει αξίωση, ώστε τρίτοι να μη συλλέγουν, καταγράφουν και αξιοποιούν με οποιονδήποτε τρόπο τις πληροφορίες που το αφορούν<sup>60</sup>. Σκοπός του άρθρου, πέρα από την τυποποίηση ενός υπάρχοντος δικαιώματος, είναι η με τον καλύτερο δυνατό τρόπο κατοχύρωση της σημασίας, που έχει περιοριστική χρήση, των προσωπικών δεδομένων σε μια ραγδαίως τεχνολογικά αναπτυσσόμενη κοινωνία. Αυτό σημαίνει πως σύμφωνα με το άρθρο αυτό, κατοχυρώνεται το δικαίωμα κάθε ανθρώπου να μην καθίσταται πληροφοριακό αντικείμενο και να συμπροσδιορίζει και να συναινεί ο ίδιος στο ποιες πληροφορίες, που αφορούν το άτομό του, μπορούν να καταστούν γνωστές στο περιβάλλον. Ο καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων. Το νέο άρθρο, λοιπόν, θέλησε να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στην καταχώριση και χρήση προσωπικών δεδομένων μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών και την τυχόν δημοσιοποίησή τους στο διαδίκτυο. Η ανάρτηση προσωπικών δεδομένων στο διαδίκτυο του άρθρου 9Α Σ, συμβαδίζει με την Οδηγία 95/46/ΕΚ περί προστασίας προσωπικών δεδομένων, την Ευρωπαϊκή Σύμβαση 108/1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης «για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα», που επικυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 2068/1992<sup>61</sup>.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα δύο ανωτέρω δικαιώματα, το 5Α και το 9Α, έχουν συγκρουσιακό αλλά και παράλληλα συμπληρωματικό χαρακτήρα, καθώς το ένα αποτελεί φραγμό στο άλλο<sup>62</sup>. Δεν υπάρχει ιεραρχία μεταξύ των δύο αυτών συνταγματικών άρθρων και κανένα από τα δύο αυτά δικαιώματα δεν είναι απόλυτα, και ως εκ τούτου καθίσταται αναγκαία η εναρμονισμένη άσκησή

---

<sup>58</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2016) «Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;)», *ΕφημΔΔ, Μελέτες-Απόψεις*, Τεύχος 6/2016, σ. 718

<sup>59</sup> Αμυντικά δικαιώματα (status negativus) ονομάζονται τα δικαιώματα που έχουν ως προστατευόμενο αγαθό διάφορες πτυχές της ιδιωτικής ζωής και αποσκοπούν στην προστασία του αγαθού αυτού από κρατικές παρεμβολές. Η αξίωση του ιδιώτη είναι αποθετική, γιατί απαιτεί από το κράτος να μην ενεργεί, δεν ζητά δηλαδή παροχή, αλλά αποχή από επεκτατική παρεμβατική κρατική δραστηριότητα. Βλ. Δαγτόγλου, Π., (2012) *Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα*, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, σ. 49

<sup>60</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 33-36

<sup>61</sup> Ντόκας, Β., (2021) *Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων στο σύγχρονο τεχνολογικό περιβάλλον*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 8-9

<sup>62</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 40

τους, μετά την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών και με αξιολόγηση των συμφερόντων που διακυβεύονται και αμοιβαία απειλούνται, μέσω και της αρχής της αναλογικότητας<sup>63</sup>.

Στο άρθρο 19 παρ.3 ορίζεται συμπληρωματικά ότι απαγορεύεται η χρήση αποδεικτικών μέσων που έχουν αποκτηθεί κατά παράβαση του άρθρου αυτού και των άρθρων 9 και 9 Α<sup>64</sup>.

Επίσης, το συνταγματικά αναθεωρημένο άρθρο 25 παρ.1 εδ. γ' κατοχυρώνει το δικαίωμα της προστασίας δεδομένων και είναι ένα κατεξοχήν δικαίωμα που αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα πολλών σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των ιδιωτών και κατά πρόεκταση ισχύει και έναντι αυτών<sup>65</sup>.

Η αυτοτελής αξία της συνταγματικής κατοχύρωσης του δικαιώματος στην προστασία των προσωπικών δεδομένων στο ελληνικό Σύνταγμα βασίζεται στην δυνατότητά του να εξασφαλίσει για το σύνολο των δικαιωμάτων της ιδιωτικής και προσωπικής σφαίρας του ατόμου, μια νέα σύγχρονη γραμμή άμυνας απέναντι σε σύγχρονες ενδεχόμενες απειλές που γεννούνται από την κοινωνία της πληροφορίας και την παγκοσμιοποίηση<sup>66</sup>.

Η προστασία της προσωπικότητας κατοχυρώνεται και με τη γενική διάταξη του άρθρου 57 ΑΚ, με την οποία προστατεύεται οποιαδήποτε εκδήλωση της προσωπικότητας από οποιαδήποτε παράνομη επέμβαση τρίτου με σκοπό την προσβολή της, καθώς ο θιγόμενος έχει αξιώσεις για άρση της προσβολής και παράλειψής της στο μέλλον, στη βάση της αντικειμενικής ευθύνης. Στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου αναφέρεται η δυνατότητα αξίωσης αποζημίωσης για περιουσιακή ζημία, όταν όμως υπάρχει υποκειμενική ευθύνη, δηλαδή υπαιτιότητα, σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες. Επίσης στο άρθρο 59 ΑΚ ορίζεται η δυνατότητα χρηματικής ικανοποίησης για ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί, όπου απαιτείται υποκειμενική ευθύνη κατά την κρατούσα άποψη<sup>67</sup>.

---

<sup>63</sup> Σαράντη, Ειρ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 20

<sup>64</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σσ. 38-39

<sup>65</sup> Γκίκα, Γ., (2019) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση», Τμήμα Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων, Πολυτεχνική σχολή Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ. 8

<sup>66</sup> Ακριβοπούλου, Χ., (2011b) «Το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 7/2011, σ.σ. 679-691, Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/2213-to-dikaiwma-stin-prostasia-twn-proswpikwn-dedomenw/>

<sup>67</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ. 32

### 2.3.2. Ο Νόμος 2472/1997

Ο Ν. 2472/1997<sup>68</sup> «περί προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» ήταν ο πρώτος στο εθνικό δίκαιο και συνιστά το θεμέλιο του ελληνικού συστήματος προστασίας δεδομένων, καθώς καθόρισε το πλαίσιο της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, μετά από την ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 95/46/ΕΚ, που έθεσε κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο άρθρο 1 ορίζεται ως προστατευτικός σκοπός του νόμου η «θέσπιση προϋποθέσεων για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προστασία των δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των φυσικών προσώπων και ιδίως της ιδιωτικής ζωής. Ο νόμος προέβλεπε στο άρθρο 3 παρ. 1 ότι οι διατάξεις του «εφαρμόζονται στην εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία, καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε αρχείο». Προέβλεπε όμως και κάποιες εξαιρέσεις στην παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, όριζε, δηλαδή, ότι οι διατάξεις του δεν εφαρμόζονται στην επεξεργασία δεδομένων, όταν αυτή πραγματοποιείται από φυσικό πρόσωπο για την άσκηση δραστηριοτήτων αποκλειστικά προσωπικών ή οικιακών, καθώς και από τις δικαστικές-εισαγγελικές αρχές και τις υπηρεσίες που ενεργούν υπό την άμεση εποπτεία τους στο πλαίσιο της απονομής της δικαιοσύνης ή για την εξυπηρέτηση των αναγκών της λειτουργίας τους με σκοπό τη διακρίβωση εγκλημάτων, που τιμωρούνται ως κακουργήματα, ποινικές καταδίκες και μέτρα ασφαλείας.

Η διάρθρωσή του ήταν σε έξι (6) κεφάλαια με συνολικά 26 άρθρα. Για παράδειγμα, στο άρθρο 5 ορίζονταν οι γενικές αρχές και οι νόμιμες προϋποθέσεις επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, στο άρθρο 7 απαγόρευε τη συλλογή και επεξεργασία των ευαίσθητων δεδομένων, ενώ ταυτόχρονα όριζε τις περιπτώσεις εξαιρέσης από την απαγόρευση συλλογής και επεξεργασίας τους. Στα άρθρα 11 έως 14 αναφέρονταν τα δικαιώματα των υποκειμένων των δεδομένων. Ειδικότερα στο άρθρο 11 οριζόταν ότι ο υπεύθυνος επεξεργασίας όφειλε, κατά το στάδιο της συλλογής δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, να ενημερώνει με τρόπο πρόσφορο και σαφή το υποκείμενο για: α) την ταυτότητά του και την ταυτότητα του τυχόν εκπροσώπου του, β) το σκοπό της επεξεργασίας, γ) τους αποδέκτες ή τις κατηγορίες αποδεκτών των δεδομένων και δ) την ύπαρξη του δικαιώματος πρόσβασης. Επίσης, στο άρθρο 12 οριζόταν το δικαίωμα πρόσβασης του υποκειμένου στα συλλεγμένα δεδομένα του και στη γνώση του αν αποτέλεσαν αντικείμενο επεξεργασίας έχοντας δικαίωμα διόρθωσης ή διαγραφής σε περίπτωση αντίρρησης. Στο άρθρο 15 προβλεπόταν η ίδρυση της ΑΠΔΠΧ, στην οποία ανατίθεντο ο έλεγχος εφαρμογής των διατάξεων του νόμου, στο άρθρο 19 αναφέρονταν οι αρμοδιότητες της αρχής, μεταξύ άλλων και να εκδίδει οδηγίες προς το σκοπό ενιαίας εφαρμογής των ρυθμίσεων για την προστασία των δεδομένων, ενώ στα άρθρα 21 έως 23

<sup>68</sup> Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α' 50/10.4.1997)

προβλέπονταν κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των ρυθμίσεων. Ο Ν. 2472/1997 καταργήθηκε με νεότερο νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, τον Ν. 4624/2019, εκτός από ελάχιστα άρθρα του τα οποία διατηρούνται σε ισχύ, όπως προβλέπεται στο άρθρο 84 του νέου νόμου.

### 2.3.3. Ο «εκτελεστικός» νόμος 4624/2019

Τόσο ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων όσο και η Οδηγία 2016/680/ΕΕ για την επεξεργασία δεδομένων από τις Αρχές ενσωματώθηκαν στην εθνική νομοθεσία με το νόμο 4624/2019<sup>69</sup>, που αποτελεί την τελευταία νομοθετική εξέλιξη στο εγχώριο δίκαιο<sup>70</sup>.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο Ν. 2472/1997 καταργήθηκε, με εξαίρεση τις προβλέψεις του άρθρου 84 του Ν. 4624/2019, και αντικαταστάθηκε από τον ίδιο τον Ν. 4624/2019, ο οποίος υπήρξε εκτελεστικός του Κανονισμού 679/2016. Στην Αιτιολογική έκθεσή του επισημαίνεται το αντικείμενο και ο σκοπός του, καθώς και η αναγκαιότητα αυτής της νομοθετικής αλλαγής λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και της παγκοσμιοποίησης, που δημιουργήσαν νέες προκλήσεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

Ο Ν. 4624/2019, παρουσιάζεται με περισσότερες λεπτομέρειες από τον προκάτοχό του Ν. 2472/1997, αφού ορίζει τους σκοπούς του στο άρθρο 1, αλλά και το ουσιαστικό και εδαφικό πεδίο εφαρμογής του στα άρθρα 2 και 3, οριοθετεί τα βασικά στοιχεία της έννοιας και θέσης του υπεύθυνου προστασίας δεδομένων στα άρθρα 6 – 8, του κεφαλαίου Α΄.

Το Κεφάλαιο Β΄ έχει ως τίτλο «Εποπτική Αρχή», όπου τα άρθρα 9 – 20 αφιερώνονται στην οργάνωση και λειτουργία της Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, που εποπτεύει την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κανονισμού 679/2016, της Οδηγίας 680/2016 και του νόμου, που την προβλέπει. Σύμφωνα, μάλιστα, με το πνεύμα του Κανονισμού 679/2016 και της Οδηγίας 680/2016, αλλά και για λόγους συνοχής και αποτελεσματικότητας, ορίζεται κοινή εποπτική Αρχή για την παρακολούθηση της εφαρμογής του συνόλου των διατάξεων του εθνικού δικαίου και του άμεσα εφαρμοστέου δικαίου της Ένωσης και θεσπίζεται τεκμήριο γενικής αρμοδιότητας της Αρχής.

Το Κεφάλαιο Γ΄ αποτελείται από τα άρθρα 21 – 42, στα οποία λαμβάνονται συμπληρωματικά μέτρα εφαρμογής για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, κατ' εξουσιοδότηση των άρθρων του Κανονισμού 679/2016, που παρέχουν τη σχετική δυνατότητα στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περιλαμβάνονται λεπτομερείς ρυθμίσεις, καθώς προσδιορίζεται στο άρθρο 22 ο τρόπος επεξεργασίας δεδομένων ειδικών

<sup>69</sup> Ν. 4624/2019 (ΦΕΚ Α΄/137/29.8.2019)

<sup>70</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019α) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη

κατηγοριών, στο άρθρο 26 οι προϋποθέσεις διαβίβασης δεδομένων από δημόσιους φορείς, ενώ στο άρθρο 28 αναφέρεται ο τρόπος συμβιβασμού του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων με το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης και πληροφόρησης και οι περιπτώσεις όπου επιτρέπεται η επεξεργασία. Ειδικότερα, το άρθρο 22 παρ. 1 του Ν. 4624/2019 ορίζει τις περιπτώσεις εκείνες, όπου, κατά παρέκκλιση του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού 679/2016, επιτρέπεται η επεξεργασία ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων, ακόμη και εκείνων που αφορούν στην υγεία, λόγω δικαιώματος κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας, προληπτικής ιατρικής, κοινωνικής περίθαλψης, δημόσιας υγείας και ασφάλειας. Αντίθετα, στο άρθρο 23 απαγορεύεται ρητά η επεξεργασία γενετικών δεδομένων για σκοπούς ασφάλισης υγείας και ζωής, κατ' εφαρμογή της παραγράφου 4 του άρθρου 9 του ΓΚΠΔ, καθώς δεν πρέπει να γίνεται διάκριση των ασφαλισμένων βάσει γενετικών χαρακτηριστικών<sup>71</sup>. Το άρθρο 27 αφορά την επεξεργασία δεδομένων ατομικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης, ορίζοντας ως προϋποθέσεις να είναι α) η σύναψη σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης για την εκτέλεσή της, β) η επεξεργασία δεδομένων ατομικού χαρακτήρα του εργαζομένου έχει κατ' εξαίρεση ως νομική βάση τη συγκατάθεσή του, εάν ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, γ) για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας επιτρέπεται, κατά παρέκκλιση του άρθρου 9 παρ. 1 του Κανονισμού, όταν είναι απαραίτητη από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας, δ) τα διαπραγματευόμενα μέρη συμμορφώνονται με το άρθρο 88 παρ. 2 του Κανονισμού για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας, ε) 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. Επίσης, το άρθρο 29 απαριθμεί τους σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, ενώ για σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή συλλογής και τήρησης στατιστικών στοιχείων γίνεται αναφορά στο άρθρο 30, κατά παρέκκλιση του άρθρου 9 παρ. 1 του ΓΚΠΔ, που αφορά την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεδομένων, προβάλλοντας τα κατάλληλα και συγκεκριμένα μέτρα που υποχρεούται να λαμβάνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας για την προστασία των εννόμων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων, τα οποία είναι: α) περιορισμοί πρόσβασης των υπεύθυνων επεξεργασίας και εκτελούντων την επεξεργασία· β) ψευδωνυμοποίηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· γ) κρυπτογράφηση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· δ) ορισμός Υπευθύνου Προσωπικών Δεδομένων, κάτι που δεν προβλεπόταν στον προκάτοχό του νόμο 2472/1997 και εφαρμόζεται για πρώτη φορά σε εθνικό πεδίο. Εξειδικεύεται, επιπλέον, το δικαίωμα πρόσβασης του υποκειμένου των δεδομένων στο άρθρο 33, το δικαίωμα διαγραφής στο άρθρο 34, ενώ στο άρθρο 38 προβλέπονται

---

<sup>71</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2019) «Συνταγματική θεώρηση του νόμου περί προστασίας δεδομένων (Ν.4624/2019)», *Επιστημονικό Περιοδικό «Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης & Επικοινωνίας» (ΔιΜΕΕ)*, Μελέτες-Γνωμοδοτήσεις, Τεύχος 3/2019, Έτος 16°, σ. 333

ποινικές κυρώσεις και στο άρθρο 39 προβλέπονται διοικητικές κυρώσεις. Επίσης, στο άρθρο 42 ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η πρόβλεψη περί πρόσβασης του κοινού σε έγγραφα<sup>72</sup>.

Το Κεφάλαιο Δ' έχει τίτλο «Ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας 2016/680» και υλοποιείται η «κανονιστική επιλογή ως προς την ενσωμάτωση της Οδηγίας, οι ρυθμίσεις της οποίας επιτρέπουν την οικοδόμηση ενός ισχυρού και συνεκτικότερου πλαισίου προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν αυτά γίνονται αντικείμενο επεξεργασίας από τις αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, διακρίβωσης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων, περιλαμβανομένης της προστασίας από απειλές κατά της δημόσιας ασφάλειας και της αποτροπής τους»<sup>73</sup>. Στα άρθρα 53-59 αναφέρονται τα δικαιώματα του υποκειμένου, μεταξύ άλλων και το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στην εποπτική αρχή και το δικαίωμα σε ποινικές έρευνες και διαδικασίες, ενώ στα άρθρα 80 και 82 ορίζονται οι ευθύνες και οι κυρώσεις του εκτελούντος την επεξεργασία.

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

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη εθνική εποπτική αρχή, την *Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ)*, που συστήθηκε και λειτουργεί σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 2472/1997, στα πρότυπα της γαλλικής *Commission Nationale de l' informatique et des liberteses (CNIL)*<sup>74</sup>. Η ΑΠΔΠΧ έχει ως αποστολή της την εποπτεία της εφαρμογής του Ν. 2472/1997, ο οποίος αντικαταστάθηκε με τον νεότερο Ν. 4624/2019<sup>75</sup>, και άλλων ρυθμίσεων που αφορούν στην προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων, που της ανατίθενται κάθε φορά.

Λαμβάνοντας ως αδιαμφισβήτητο δεδομένο το γεγονός ότι «οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και η παγκοσμιοποίηση δημιούργησαν νέες προκλήσεις για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου Ν. 4624/2019, στο πρώτο άρθρο του ορίζεται ο σκοπός και το αντικείμενο του νόμου, και μεταξύ άλλων, ορίζεται και η αντικατάσταση του νομοθετικού πλαισίου που ρυθμίζει τη συγκρότηση και λειτουργία της εποπτικής Αρχής. Στην εθνική μας νομοθεσία, λοιπόν, ο διοικητικός έλεγχος της συνταγματικότητας των

<sup>72</sup> Δήμου, Β., (2021) *Περιορισμοί του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Συνταγματικό Δίκαιο», Τμήμα Νομικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, σ.σ. 28-29

<sup>73</sup> Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4624/2019, σ.σ. 1-2, [www.dpa.gr](http://www.dpa.gr)

<sup>74</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 22

<sup>75</sup> Ν. 4624/2019 (ΦΕΚ Α'137/29.8.2019)

νομοθετικών περιορισμών έχει ανατεθεί στην Ανεξάρτητη Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, η οποία προβαίνει στις απαραίτητες σταθμίσεις των ατομικών δικαιωμάτων. Χαρακτηριστικό της είναι οι Γνωμοδοτήσεις της Αρχής, με τις οποίες επιχειρείται εκτενής και σε βάθος στάθμιση των συγκρουόμενων δικαιωμάτων και η επίτευξη πρακτικής αρμονίας μεταξύ διάφορων εκφάνσεων του δημοσίου συμφέροντος και των επιταγών της ουσιαστικής κατοχύρωσης του θεμελιώδους δικαιώματος του ατόμου στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν<sup>76</sup>.

Η ΑΠΔΠΧ υπάγεται στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, χωρίς να ελέγχεται από τον Υπουργό Δικαιοσύνης, καθώς τα μέλη της απολαύουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, όσον αφορά στα καθήκοντά τους, για έλεγχο νομιμότητας μόνο. Υπόκειται, όμως, σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, μέσω της Επιτροπής Θεσμών και Διαφάνειας της Βουλής, σύμφωνα με τον Κανονισμό της Βουλής (ΚτΒ). Από το «τεκμήριο ανεξαρτησίας» κρίνεται ότι ο Πρόεδρος ή ο Αναπληρωτής της Αρχής θα πρέπει να είναι Ανώτατος Δικαστής, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος έκδοσης πράξεων που δεν έχουν τα απαιτούμενα εχέγγυα νομιμότητας, μιας και η ύπαρξη δικαστικών λειτουργιών σε ανεξάρτητη αρχή διασφαλίζει την τήρηση της νομιμότητας κατά την έκδοση εκτελεστών διοικητικών πράξεων<sup>77</sup>. Οι αποφάσεις της υπόκεινται βέβαια στο νομικό έλεγχο των ελληνικών Διοικητικών Δικαστηρίων.

Η Αρχή διαθέτει ευρείες αρμοδιότητες που της επιτρέπουν να συνδιαμορφώσει, μέσω της εκδόσεως ειδικών κανόνων επεξεργασίας, των οδηγιών, των γνωμοδοτήσεων της, των αποφάσεών της και των απαντήσεών της σε ερωτήματα, τους όρους επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων<sup>78</sup>. Η αρμοδιότητά της προβλέπεται απευθείας από το Σύνταγμα στα άρθρα 9Α και 101Α, καθώς με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 έγινε μία από τις πέντε συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές. Όσον αφορά στη λειτουργία της, διέπεται από το διοικητικό δίκαιο, δηλαδή τις ειδικές διατάξεις στο Κεφάλαιο Β' του Ν. 4624/2019 των άρθρων 9-19, όπου υιοθετήθηκε ένα νέο πλαίσιο για τη συγκρότηση και λειτουργία της, που εποπτεύει την παρακολούθηση της εφαρμογής του Κανονισμού 679/2016 για την Προστασία Δεδομένων, της Οδηγίας 680/2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (αστυνομική οδηγία)<sup>79</sup>, και του προαναφερόμενου νόμου, ενώ κατά το άρθρο 84 του ίδιου νόμου διέπεται και από τα άρθρα 15 παρ.1 και 18 παρ.2 και 3 του παλαιότερου νόμου, του Ν. 2472/1997,

<sup>76</sup> Δήμου, Β., (2021) *Περιορισμοί του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Συνταγματικό Δίκαιο», Τμήμα Νομικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, σ.38

<sup>77</sup> Παναγοπούλου - Κουντατζή, Φ., (2019) «Συνταγματική θεώρηση του νόμου περί προστασίας δεδομένων (Ν. 4624/2019)», *Επιστημονικό Περιοδικό «Δίκαιο Μέσω Ενημέρωσης & Επικοινωνίας» (ΔiMEE)*, Μελέτες-Γνωμοδοτήσεις, Τεύχος 3/2019, Έτος 16°, σ.331

<sup>78</sup> Παναγοπούλου - Κουντατζή, Φ., (2012c) «Η Διαύγεια στη δημόσια διοίκηση υπό το πρίσμα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», *Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΔτΑ)*, Τεύχος 55/2012, σ. 687

<sup>79</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη και Αλεξανδροπούλου - Αιγυπτιάδου, Ευγ., (2016) *Προσωπικά δεδομένα*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

και συμπληρωματικά και από τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας<sup>80</sup>. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2016/680/ΕΕ, που εκδόθηκε παράλληλα με τον Κανονισμό και τέθηκε, επίσης, σε ισχύ το Μάιο του 2018, αφορά στην προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στους λεγόμενους τομείς του ποινικού δικαίου, από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ του Συμβουλίου. Προστατεύει το θεμελιώδες δικαίωμα των πολιτών για προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν αυτά χρησιμοποιούνται από αρχές επιβολής του νόμου. Διασφαλίζει τη δέουσα προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των θυμάτων, των μαρτύρων και των υπόπτων εγκλήματος και διευκολύνει τη διασυννοριακή συνεργασία στον αγώνα κατά του εγκλήματος και της τρομοκρατίας<sup>81</sup>.

Η Αρχή ασκεί τόσο προληπτικό έλεγχο, με τη συνδρομή της στην υποβοήθηση της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων από τον υπεύθυνο επεξεργασίας για αποφυγή του κινδύνου μονομερών επιλογών, όσο και κατασταλτικό έλεγχο. Οι σχετικές αποφάσεις της ΑΠΔΠΧ είναι εξοπλισμένες με εκτελεστικότητα και έχουν τη δικαιοδοσία να επιβάλλουν κυρώσεις<sup>82</sup>. Η Αρχή έχει αρμοδιότητες αποφασιστικές για την έκδοση κανονιστικών και ατομικών διοικητικών πράξεων, γνωμοδοτικές, ελεγκτικές, αρμοδιότητες εξέτασης παραπόνων, αλλά και αρμοδιότητες επιβολής διοικητικών κυρώσεων με την επιβολή προστίμου σε περίπτωση διαπίστωσης παραβάσεων της σχετικής με την προστασία των προσωπικών δεδομένων νομοθεσίας. Διενεργεί ελέγχους αυτεπάγγελα ή μετά από ειδοποίηση, επιβάλλοντας πολύ μεγάλα πρόστιμα εάν διαπιστώσει παραβάσεις<sup>83</sup>. Το ύψος των προστίμων εξαρτάται από στοιχεία που αξιολογούνται για την επιβολή κυρώσεων, όπως είναι τυχόν δόλος ή αμέλεια, η φύση και η διάρκεια της παράβασης, οι ενέργειες που έγιναν για να μετριαστεί η ζημιά, η συνεργασία με την εποπτική αρχή, ο τρόπος με τον οποίο πληροφορήθηκε την παράβαση η εποπτική αρχή, τυχόν σχετικές προηγούμενες παραβάσεις, τις κατηγορίες των δεδομένων που παραβιάστηκαν, κ.λ.π. Διενεργεί επίσης ελέγχους για έκδοση πιστοποιήσεων και τις επανεξετάζει. Υποστηρίζεται από δική της υπηρεσιακή μονάδα, Γραμματεία, και έχει διοικητική αυτοτέλεια και δικό της προϋπολογισμό, άρα και δημοσιονομική αυτοτέλεια, με έδρα της την Αθήνα<sup>84</sup>.

---

<sup>80</sup> Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 15

<sup>81</sup> Ντόκας, Β., (2021) *Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων στο σύγχρονο τεχνολογικό περιβάλλον*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 11-12

<sup>82</sup> Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 14-15

<sup>83</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ.σ. 45-46

<sup>84</sup> Ηλιάδου, Αικ., (2016) «Η συνταγματική κατοχύρωση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα» σε Κοτσαλής, Λ., (επιμ.) (2016) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 37



Σύμφωνα με την Παναγοπούλου - Κουτνατζή, προβληματικό καθίσταται το γεγονός ότι στο άρθρο 10 παρ.5 του Ν. 4624/2019 ένα μεγάλο πεδίο κρατικής δράσεως τίθεται εκτός ρυθμίσεως προστασίας, αλλά και ελέγχου, όπως είναι η εξαίρεση της ΕΥΠ, για πράξεις επεξεργασίας διαβαθμισμένων δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για δραστηριότητες που αφορούν την εθνική ασφάλεια, χωρίς όμως να ορίζεται ποια αρχή θα είναι αρμόδια για τον έλεγχο αυτό, καθώς δεν σημαίνει πως πρέπει να μένει ανεξέλεγκτη. Επίσης, στο ίδιο σημείο του άρθρου αναφέρεται και η εξαίρεση των δικαστικών και εισαγγελικών αρχών από την προβλεπόμενη ελεγκτική αρμοδιότητα της εθνικής εποπτικής αρχής, κατά την άσκηση των δικαστικών τους καθηκόντων<sup>85</sup>.

Με τον Ν. 3471/2006 ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/58/EK, που αφορά στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, σύμφωνα με τον οποίο απαγορεύεται η ακρόαση, υποκλοπή, αποθήκευση ή άλλο είδος παρακολούθησης ή επιτήρησης των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και των συναφών δεδομένων κίνησης και θέσης και παράλληλα τιμωρεί με φυλάκιση και πρόστιμο όποιον κάνει τέτοιες παραβάσεις. Το απόρρητο των επικοινωνιών εκτείνεται και στα δεδομένα κίνησης και θέσης, ενώ ταυτόχρονα, εκτός από τους χρήστες ή χωρίς τη συγκατάθεσή τους, δεν επιτρέπεται η πρόσβαση σε διαφορετικά πρόσωπα, εκτός αν προβλέπεται από κάποια ειδική ρύθμιση<sup>86</sup>. Η Οδηγία 2002/58/EK συμπλήρωσε τις διατάξεις της Οδηγίας 95/46/EK και επέλυσε ζητήματα που προέκυψαν λόγω των νέων ψηφιακών τεχνολογιών, ενώ αντικατέστησε την Οδηγία 97/66/EK, που αφορούσε την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των τηλεπικοινωνιών. Την Οδηγία 2002/58/EK ακολούθησε η Οδηγία 2006/24/EK για τη διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθεσίμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημοσίων δικτύων επικοινωνιών<sup>87</sup>, για να τη διαδεχθεί η Οδηγία 2009/136/EK, η οποία εφαρμόζεται στα δημόσια δίκτυα ηλεκτρονικής επικοινωνίας στην Κοινότητα, όπου εντάσσεται και το διαδίκτυο. Στη συνέχεια, ψηφίστηκε ο Ν. 3917/2011<sup>88</sup>, που ενσωμάτωσε τις απαιτήσεις της Οδηγίας 2006/24/EK και τροποποίησε τους Ν. 2472/1997<sup>89</sup> και Ν. 3471/2006.

---

<sup>85</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2019) «Συνταγματική θεώρηση του νόμου περί προστασίας δεδομένων (Ν.4624/2019)», *Επιστημονικό Περιοδικό «Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης & Επικοινωνίας» (ΔιΜΕΕ)*, Μελέτες-Γνωμοδοτήσεις, Τεύχος 3/2019, Έτος 16°, σ. 334

<sup>86</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.23

<sup>87</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ.12

<sup>88</sup> Ν. 3917/2011 (ΦΕΚ Α'22/21.2.2011)

<sup>89</sup> Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α'50/10.4.1997)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 3.1. Εργατικό δίκαιο, ευελιξία και νέες μορφές εργασίας

Το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο, έχοντας αρχικά αμυντικό χαρακτήρα, ξεκίνησε ως δίκαιο προστασίας της εργασίας, με κυρίαρχη αρχή, τον περιορισμό της εξουσίας του εργοδότη κυρίως σε θέματα απόλυσης μέσω αυθαίρετων αποφάσεών του. Το σημείο αναφοράς των κανόνων του εργατικού δικαίου ήταν οι κάθετες σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Το είδος, το μέγεθος και η φύση της επιχείρησης έπαιξαν ρόλο για τη διαμόρφωση αυτών των κανόνων, οι οποίοι οφείλουν να είναι αποτελεσματικοί και να παρακολουθούν τον τρόπο οργάνωσης του κεφαλαίου<sup>90</sup>.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού συστήματος, που εκτός από τη ρύθμιση της εργασίας περιλαμβάνουν και τη σχέση της απασχόλησης. Εντός αυτού του συστήματος επιτυγχάνεται η διαπραγμάτευση και η σύνθεση των επιδιώξεων των οργανωμένων κοινωνικών συμφερόντων και της πολιτικής του κράτους, αναφορικά με τον τρόπο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας. Επομένως οι εργασιακές σχέσεις είναι ένα σύνολο από επιμέρους σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, τους εργοδότες και το κράτος, και τους όρους που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης και καταλήγουν στην κατανομή του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και στην εργασία<sup>91</sup>. Η προστασία της εργασίας και του εργαζόμενου παράλληλα αποτυπώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο ενός κράτους, στην Ελλάδα ειδικότερα το δικαίωμα στην εργασία προστατεύεται από το άρθρο 22 του Συντάγματος, καθώς ανήκει στα θεμελιώδη ατομικά δικαιώματα, αλλά βεβαίως και από το υπάρχον εθνικό εργατικό δίκαιο. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το δικαίωμα της εργασίας προστατεύεται από το άρθρο 15 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε.

Στα πρότυπα των εργασιακών σχέσεων των βιομηχανοποιημένων κοινωνιών παρατηρούνται αλλαγές στον τρόπο παραγωγής και οργάνωσης, έχοντας την τάση να συγκλίνουν και να αποκτούν μία ομοιομορφία μεταξύ τους, με ομοιότητες σε δομές και διαδικασίες και κοινά χαρακτηριστικά και υποχρεώσεις στις κοινωνίες αυτές, εξαιτίας της εκβιομηχάνισης, των νέων δυνάμεων στην αγορά και της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας. Η σύγκλιση αυτή παρατηρείται σε θέματα όπως η λειτουργία της αγοράς εργασίας, το νομικό πλαίσιο που ρυθμίζει τα ζητήματα της εργασίας, ο ρόλος των κυβερνήσεων, οι κανόνες που διέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι πολιτικές των

<sup>90</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 90-91

<sup>91</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ.σ. 32, 38, 40-41, 43, 45-46

οργανώσεων που εκπροσωπούν τα συμφέροντα των εργοδοτών και των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι πωλούν την εργατική τους δύναμη και παραχωρούν τον έλεγχο της διαδικασίας της εργασίας στους καπιταλιστές, τους εργοδότες, οι οποίοι κατέχουν το κεφάλαιο και δημιουργούν δομές εξουσίας και ελέγχου, ώστε να μετατρέπουν την ικανότητα εργασίας των εργαζομένων σε κερδοφόρα παραγωγή και συσσώρευση κεφαλαίου. Το αποτέλεσμα της συγκέντρωσης της γνώσης στη διοίκηση και του περιορισμού της αυτονομίας των εργαζομένων σε ζητήματα που αφορούν την εργασία, μέσω της αποειδίκευσης, του κατακερματισμού και της απλοποίησης των εργασιακών καθηκόντων, είναι η αποξένωση των εργαζομένων από την εργασία τους και η εκμετάλλευσή τους από τη διοίκηση, για να επιτύχουν τη μεγιστοποίηση της απόδοσής τους και να έχουν μεγαλύτερο έλεγχο των εργαζομένων<sup>92</sup>.

Το αμερικάνικο πρότυπο παραγωγής, ο φορντισμός, είναι το κυρίαρχο μεταπολεμικό μοντέλο ανάπτυξης, που αφορά την οργάνωση μιας βιομηχανικής επιχείρησης, με βασικό χαρακτηριστικό τη σύνδεση της μαζικής παραγωγής ελάχιστα διαφοροποιημένων προϊόντων με τη μαζική κατανάλωση και με σαφή διαχωρισμό πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας<sup>93</sup>. Η φορντική παραγωγή συνδυάζει τις αρχές του τείλορισμού, του επιστημονικού μάνατζμεντ, στην οργάνωση της εργασίας, -όπως είναι ο εξορθολογισμός και η εντατικοποίηση μέσω του διαχωρισμού διανοητικής και χειρωνακτικής εργασίας, ανάμεσα στην αυταρχική διοίκηση και στους ανειδίκευτους εργάτες, και ο κατατεμαχισμός της εργασίας σε απλές, επαναλαμβανόμενες κινήσεις ώστε να αποφεύγονται οι ανώφελες ενέργειες, αλλά και για να ελεγχθεί ο χρόνος των εργαζομένων που χάνουν έτσι την πρωτοβουλία των κινήσεών τους- με την έντονη εκμηχάνιση και την αρχή της συνεχούς ροής που διέπει την κινούμενη σειρά συναρμολόγησης. Αυτό οδήγησε στη μεγάλη αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας με μείωση του σχετικού κόστους και την αύξηση των πωλήσεων, με αποτέλεσμα τη βελτίωση του πραγματικού εισοδήματος των εργαζομένων χωρίς να θιγούν τα κέρδη του κεφαλαίου. Ο Τέιλορ κατάφερε να δημιουργήσει ένα συναινετικό κλίμα μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, έτσι ώστε να μην υπάρξει η ανάγκη δημιουργίας των συνδικάτων, αλλά μιας εργασιακής κουλτούρας που στοχεύει στην κατανάλωση και την ατομική ανέλιξη. Η οργάνωση της μαζικής παραγωγής του φορντισμού και του τείλορισμού από τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα και η αναγκαία μαζική κατανάλωση έφεραν αναδιάρθρωση των σχέσεων παραγωγής και των κοινωνικών σχέσεων στον καπιταλισμό, καθώς εισήγαγαν μαζικά την ανειδίκευτη εργασία μέσα στα εργαστήρια και στα εργοστάσια μαζικοποιώντας τη μισθωτή σχέση όχι μόνο στη βιομηχανία αλλά και στο εμπόριο, στις υπηρεσίες, ιδιωτικές ή κρατικές. Η μαζική παραγωγή άλλαξε δραματικά τη ζωή του τεχνίτη, που μέσα από τις γνώσεις του ήλεγχε τη δουλειά του και κατ' επέκταση την παραγωγή. Απέναντι σε ένα τέτοιο καπιταλιστικό βιομηχανικό πρότυπο, όπου το σύστημα του τείλορισμού

---

<sup>92</sup> Νάσιος, Γ., (2020) ό.π., σ.σ. 32, 38, 40-41, 43, 45-46

<sup>93</sup> Νάσιος, Γ., (2020) ό.π., σ. 46

επέφερε μεταβολές στην οργάνωση παραγωγής, με την πλήρη εμπορευματοποίηση της εργασίας, το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο εξελίχθηκε και εισήγαγε την προστασία της εργασίας<sup>94</sup>.

Μετά τη Βιομηχανική Επανάσταση, ένα νέο πρότυπο παραγωγής έκανε την εμφάνισή του, εισάγοντας νέες μεθόδους οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, και δίνοντας έμφαση στην υπεροχή του ανταγωνισμού και στην ανάγκη καθιέρωσης προστατευτικών ρυθμίσεων. Επήλθε, δηλαδή, σημαντική μεταβολή τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο και στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας με σημαντικές αλλαγές στο σύστημα ρύθμισης και προστασίας της εργασίας από ένα κράτος πρόνοιας, γνωστό ως κεϋνσιανό μοντέλο, το οποίο αναπτύχθηκε και εξελίχθηκε κατά τη διάρκεια του 20<sup>ου</sup> αιώνα, με αποτέλεσμα να εδραιωθεί ένα κυρίαρχο μοντέλο απασχόλησης, που αποτελούσε το παραδοσιακό πρότυπο εργασιακών σχέσεων, έως και τα τέλη της δεκαετίας του '70, χωρίς να κλυδωνισθεί ιδιαίτερα από τη μεγάλη οικονομική κρίση του 1929 και την αποσταθεροποίηση του καπιταλισμού. Σε αυτό το κυρίαρχο μοντέλο απασχόλησης, η γυναίκα είναι μη απασχολήσιμη, ενώ ο άνδρας εργάζεται με εργασιακή σχέση πλήρους και σταθερού απασχόλησης και ικανοποιητικούς μισθούς. Οι εργαζόμενοι διεκδικούν την προστασία της εργασίας και υψηλότερο επίπεδο διαβίωσης, συμμετέχοντας σε σωματεία που έχουν ιδρύσει, ώστε να συμβάλλουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας<sup>95</sup>. Το εθνικό κράτος, εμφανίζεται ως συλλογικός διαχειριστής κάθε οικονομικής κρίσης, αναλαμβάνει συνειδητά και μεθοδικά μεγάλο μέρος της ευθύνης να προστατευτούν και να ορθολογικοποιηθούν οι όροι της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης, και συνεπώς να προστατευτούν οι εργαζόμενοι. Ο ρυθμιστικός ρόλος του κράτους είναι σημαντικός για να δημιουργεί «απασχόληση», να εξασφαλίζει έναν κατώτατο μισθό, να προβλέπει τη διάρκεια της εργασίας, να παρέχει ασφάλεια από τυχόν ατυχήματα, ή εξασφάλιση κατά της ανεργίας, να περιφρουρεί κατά κάποιον τρόπο, δηλαδή, το εργατικό δίκαιο.

Η παραδοσιακή επιχείρηση είχε τη δομή ενός κλειστού συστήματος οργάνωσης υλικών και άυλων μέσων, έχοντας στο εσωτερικό της αναπτυγμένη ιεραρχία, με προσανατολισμό στη διαδικασία παραγωγής του συνολικού προϊόντος, επιδεικνύοντας αυτονομία στις αποφάσεις στρατηγικού, οικονομικού και λειτουργικού ενδιαφέροντος. Αυτό το πρότυπο της επιχείρησης με ολιστικό σύστημα οργάνωσης παραγωγής οδηγείται σε συρρίκνωση, καθώς τη θέση της παίρνει ένα νέο σύστημα οργάνωσης αυτόνομων δραστηριοτήτων που έχουν διασπαρεί σε αρκετούς φορείς, που συνθέτουν τη δικτυωτή επιχείρηση, ένα πλέγμα αλληλοεξαρτώμενων επιχειρήσεων που συνδέονται με διάφορες μορφές συνεργασίας μεταξύ τους. Κι έτσι, το εργατικό δίκαιο, όπως είχε δομηθεί μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '70, σε ένα κοινωνικό κράτος πρόνοιας που εφαρμόζει κεϋνσιανές

---

<sup>94</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 106

<sup>95</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ.σ. 32, 38, 40-41, 43, 45-46

πολιτικές, από σύμβολο της κοινωνικής εξέλιξης άρχισε να κατηγορείται ότι η προστασία της εργασίας από το κράτος παράγει ανεργία. Μέσα σε αυτό, λοιπόν, το κλίμα, είναι αναπόφευκτη η αναμόρφωση των θεσμών του εργατικού δικαίου, μιας και το παραδοσιακό δίκαιο προστασίας της εργασίας μετασχηματίζεται όλο και περισσότερο σε δίκαιο απασχόλησης<sup>96</sup>. Σε αυτό συνέβαλε η αιφνίδια οικονομική κρίση του 1973, γνωστή ως πετρελαϊκή, εξαιτίας του εμπάργκο πετρελαίου του ΟΠΕΚ, κατά την οποία παρατηρήθηκε αύξηση των τιμών της βενζίνης, γεγονός που επιτάχυνε τις αλλαγές στο παραγωγικό πρότυπο, φέρνοντας αύξηση του κόστους παραγωγής και ενίσχυσης του ανταγωνισμού. Ως αποτέλεσμα αυτής της οικονομικής κρίσης ήταν να κλυδωνιστεί το μέχρι τότε φορντικό πρότυπο παραγωγής και, έτσι, να δώσει τη θέση του στο νεοφορντισμό όσον αφορά στην οργάνωση εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις<sup>97</sup>.

Το πέρασμα στη μεταβιομηχανική εποχή και στην παροχή υπηρεσιών, με τις νέες οργανωτικές δομές των επιχειρήσεων και την υπερίσχυση των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών, φέρνει ένα νέο μεταβιομηχανικό μοντέλο ανάπτυξης, γνωστό ως μεταφορντικό σύστημα, της άυλης οικονομίας και των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις που συνδέονται με την τεχνολογία και τον ανοικτό ανταγωνισμό, και οδηγείται προς την κατεύθυνση της προστασίας των εργαζομένων, οι οποίοι αναζητούν ενδεχομένως νέους τύπους εργασιακών σχέσεων, που θα ταιριάζουν αρμονικά ο επαγγελματικός με τον ιδιωτικό βίο<sup>98</sup>. Όμως η παρέμβαση της τεχνολογίας της πληροφορίας θέτει ζητήματα χωροχρονικής αποσταθεροποίησης των παραδοσιακών εννοιών της εργασίας και δημιουργεί μια νέα εργασιακή πραγματικότητα, η οποία μεγθύνει την ανισότητα ανάμεσα στην κεντρική ομάδα των προνομιούχων εργαζομένων μιας επιχείρησης και την περιφερειακή ομάδα των φθηνών, ευλύγιστων απασχολούμενων στην ίδια επιχείρηση, καθώς η ψηφιακή επανάσταση ενίσχυσε τη μεταφορντική ανασυγκρότηση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής με τη μορφή της ευελιξίας στα συστήματα παραγωγής και στις εργασιακές σχέσεις<sup>99</sup>.

Τη δεκαετία του '80 έγινε η απαρχή της απορρύθμισης<sup>100</sup> του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου, που σηματοδότησε την μετεξέλιξη του όλου συστήματος με κατάργηση των ρυθμιστικών κανόνων

---

<sup>96</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 92, 101, 106

<sup>97</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ.σ. 45-46

<sup>98</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 92, 100-101, 106

<sup>99</sup> Αλεξανδρίδης, Δ., (2021) *Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας: η νομική ρύθμιση της τηλεργασίας*, Διπλωματική εργασία, Διϊδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομικά», Τμήμα Οικονομικών Επιστημών Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, σ.σ. 5-6

<sup>100</sup> Σύμφωνα με τον Κουκιάδη, η πλήρης απορρύθμιση οδηγεί στην κατάργηση του εργατικού δικαίου και της κρατικής προστασίας, καθώς σημαίνει άρνηση κάθε περιοριστικού κανόνα της ελευθερίας των συμβάσεων και κάθε θετικού μέτρου διόρθωσης κοινωνικών ανισοτήτων, με τραγικά βεβαίως αποτελέσματα για τους εργαζόμενους, ενώ η αυτο-απορρύθμιση αποδεικνύεται περισσότερο επικίνδυνη, καθώς υλοποιείται από τις ίδιες τις αγορές, και οδηγεί σε σταδιακή υποκατάσταση της μισθωτής εργασίας από συμβάσεις αστικού δικαίου, όπως είναι η σύμβαση έργου, ή η σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, εφαρμόζοντας τη νέα πρακτική των συμβάσεων μηδενικού χρόνου. Βλ. Κουκιάδης, Ι. (2021)

στην αγορά και με πρωτοεμφανιζόμενη την έννοια της ευελιξίας<sup>101</sup>. Η ευελιξία αποτέλεσε το βασικό χαρακτηριστικό του νέου εργασιακού προτύπου και των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στη μεταβιομηχανική εποχή, με το οποίο αναδεικνύεται η ικανότητα προσαρμογής ενός συστήματος, χώρου, επιχείρησης, ομάδας ή ατόμου στις ενδογενείς ή εξωγενείς αλλαγές του περιβάλλοντος και μπορεί να εκδηλωθεί με πολλές μορφές και διαστάσεις<sup>102</sup>. Η ευελιξία, εκτός από τη μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, επιφέρει μεταβολή και στις ώρες εργασίας, στους μισθούς και στα εργασιακά δικαιώματα, όπως είναι τα επιδόματα, οι άδειες, η κοινωνική ασφάλιση, οι συντάξεις<sup>103</sup>.

Μέχρι τότε επικρατούσε το παραδοσιακό εργασιακό μοντέλο, δηλαδή συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου, όπου ο μισθωτός παρέχει αυτοπροσώπως την εργασία του στον εργοδότη, ο οποίος είναι υποχρεωμένος να του καταβάλλει μισθό. Η εξάρτηση του μισθωτού, νομική και προσωπική, είναι σε έναν τουλάχιστον εργοδότη και κατά την εκτέλεση της εργασίας του εκδηλώνεται το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τον τόπο, τον χρόνο, τον τρόπο και την έκταση της παροχής της, μέσα στα νόμιμα ή συμβατικά πλαίσια κατά τρόπο δεσμευτικό για τον εργαζόμενο υπακούοντας εντολές και ακολουθώντας οδηγίες για την εκτέλεση της εργασίας του<sup>104</sup>, στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, το οποίο κατέχει σημαντική θέση στο εργατικό δίκαιο. Ως διευθυντικό δικαίωμα θεωρείται η εξουσία που έχει ο εργοδότης να ρυθμίζει όλα τα θέματα που άπτονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του με τον προσφορότερο τρόπο για την επίτευξη των σκοπών της. Ο εργοδότης ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος με εξαρτημένη σχέση εργασίας, με το να εξειδικεύει τους όρους παροχής της εργασίας του μισθωτού, όπως είναι ο τόπος, ο χρόνος και ο τρόπος, εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση, με ειδικότερες εκφάνσεις του το είδος της εργασίας, η αλλαγή του αντικειμένου, η θέση εργασίας, η αλλαγή τόπου εργασίας-μετάθεση, ο χρόνος εργασίας και οι προαγωγές<sup>105</sup>.

---

*Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας*, 9η έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 94, 97

<sup>101</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 92-93

<sup>102</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ελέκτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ. 50

<sup>103</sup> Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λόγω Covid-19 και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική», Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 5

<sup>104</sup> Μαντούβαλος, Α., Καλούδας, Μ., Μαυροκέφαλος, Α., (2020) *Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Νομική και νομολογιακή προσέγγιση*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πατρών, σ. 12

<sup>105</sup> Κουμλελής, Δ., (2014) *Σύγχρονες μορφές ελέκτης εργασίας και Τηλεργασία*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, σ. 43

Επομένως, μία τυπική σύμβαση θεωρείται η σύμβαση αορίστου χρόνου, πλήρους απασχόλησης, στην οποία εμπλέκονται μόνο δύο πρόσωπα, ένας εργοδότης και ένας εργαζόμενος, και η οποία εκτελείται κατά κύριο λόγο στο εργοστάσιο ή στο γραφείο του εργοδότη, όπου ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργάσιμο χρόνο του. Το πρότυπο αυτό της εργασιακής συμβάσεως κυριαρχούσε όλα τα προηγούμενα χρόνια και η απομάκρυνση από αυτό καθορίζει τις άτυπες ή ατυπικές μορφές απασχόλησης, οι οποίες ορίζονται ως συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται για ορισμένο χρονικό διάστημα, όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης, η κατ' οίκον απασχόληση ή η τηλεργασία και η προσωρινή απασχόληση με εμπλεκόμενους περισσότερους εργοδότες<sup>106</sup>.

Αυτό το παραδοσιακό μοντέλο εργασίας έρχεται να δώσει τη θέση του σε ένα νεοεμφανιζόμενο εργασιακό πρότυπο, που εμφανίζει ως βασικά του χαρακτηριστικά την εντατικοποίηση της εργασίας, την ευελιξία, την υψηλή εργασιακή απόδοση, την έμφαση στον πελάτη, την αποκέντρωση των διαδικασιών και την καινοτομία. Οι άμεσες συνέπειες αυτής της αλλαγής ήταν να αυξηθούν οι χαμηλόμισθες θέσεις εργαζομένων, τα ποσοστά ανεργίας, οι ανισότητες, να παρατηρείται στασιμότητα μισθών, να κλονίζονται οι σχέσεις εργαζομένου-εργοδότη και να καθιερώνεται αυξητικά η χρήση τεχνολογίας και υπηρεσιών διαδικτύου<sup>107</sup>. Σημαντικοί λόγοι για την εξάπλωση των νέων μορφών απασχόλησης έχουν θεωρηθεί η παγκοσμιοποίηση και η οικονομική κρίση, η ύφεση και η ανεργία που ωθεί τις κυβερνήσεις να ανέχονται ή να προωθούν ως λύση τις ειδικές μορφές απασχόλησης, αλλά και η συνολική μεταβολή της δομής της απασχόλησης που προέκυψε από τη νέα τεχνολογική επανάσταση, την αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας, τις μεταβολές στους τομείς της παραγωγής, καθώς και τη συνολικότερη αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας<sup>108</sup>. Το οικονομικό και κοινωνικό φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης ενισχύθηκε, λοιπόν, από ένα πλήθος καινούριων στοιχείων που έκαναν την εμφάνισή τους, όπως η ραγδαία ανάπτυξη της πληροφορικής και τα ηλεκτρονικά δίκτυα, που αναδείχθηκαν ως πρώτη ύλη της οικονομίας και μια νέα μορφή ενέργειας, αλλά και μέσο μεταφοράς μιας άυλης οικονομίας<sup>109</sup>. Συνεπώς, αυτή η ραγδαία ανάπτυξη των δυνατοτήτων της πληροφορικής τεχνολογίας («Information and Communication Technologies» ή «ICTs») τη δεκαετία του '90, προσέφερε πολλά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις

---

<sup>106</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ.86-87

<sup>107</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ.σ. 49-50

<sup>108</sup> Δασκαλάκης, Δ., (1995) *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, σ.30

<sup>109</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 92-93

και στους οργανισμούς που την υιοθέτησαν και αφορούσαν τόσο στην αποδοτικότητα και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, όσο και στη βέλτιστη διοίκηση<sup>110</sup>.

Πέρα, όμως, από την παγκόσμια οικονομική κρίση, που αποτέλεσε το πρόσχημα για μία σταδιακή προώθηση της μονοδιάστατης φιλελεύθερης αντίληψης της παγκοσμιοποίησης, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνδέθηκαν και με την απελευθέρωση της κίνησης κεφαλαίων, την εξάπλωση πολυεθνικών επιχειρήσεων και τις ευνοϊκές νομοθετικές ρυθμίσεις των κρατών της δύσης<sup>111</sup>. Η αποεδαφοποίηση του κεφαλαίου και η στενή αλληλεξάρτηση της οικονομικής ανάπτυξης παγκοσμίως διευκόλυνε στην άμβλυνση των παραδοσιακών εθνικών συνόρων για να κυριαρχήσει ένας νέος τύπος επιχείρησης με ευέλικτες μορφές οργάνωσης, που σημαίνει ελαστικές σχέσεις εργασίας<sup>112</sup>. Η εμφάνιση όλο και περισσότερο φιλελεύθερων πολιτικών οδήγησε στην υποβάθμιση των άλλοτε προστατευτικών κρατικών ρυθμίσεων, προσαρμοζόμενες στα δεδομένα του οικονομικού περιβάλλοντος, χαλαρώνοντας τη νομοθεσία της εργατικής προστασίας και δίνοντας τη θέση τους σε ευέλικτες μορφές εργασίας<sup>113</sup>.

Η αρχή της ελαστικότητας δεν ήταν παντελώς άγνωστη ως έννοια και στο παραδοσιακό εργατικό δίκαιο, μιας κι εμφανιζόταν με τη μορφή της κλαδικής νομοθεσίας, των εξαιρέσεων ή αποκλίσεων από βασικές ρυθμίσεις, ή ως απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης δικαιωμάτων. Αυτό δεν ήταν απαραίτητα κακό, μιας και είχε τη θετική πλευρά της προσαρμογής του δικαίου σε μία ποικιλία διαφορετικών περιπτώσεων σε μεταβαλλόμενες συνθήκες. Με ένα νέο, διαφορετικό περιεχόμενο, όμως, εμφανίστηκε η ελαστικότητα μετά τη δεκαετία του '80, καθώς ήρθε σε ρήξη με την προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου, το οποίο μέχρι τότε αποτελούσε ένα συγκεντρωτικό σύστημα ενιαίων κανόνων, σύμφωνα με την αρχή της ενότητας του δικαίου, περιόρισε την αυτονομία των μερών -ατομικά και συλλογικά- στο ρόλο των βελτιώσεων, σύμφωνα με την αρχή της προστασίας, και έδωσε τη θέση του σε ένα νέο σύστημα κανόνων με αυτόνομες ρυθμίσεις, διαφοροποιημένες κατά μονάδα παραγωγής ή σε μικρότερο, εξατομικευμένο επίπεδο με βάση τις ανάγκες της παραγωγής, όπως ορίζεται από την οργανωτική αρχή. Η περιθωριοποίηση των νομοθετικών παρεμβάσεων υπέρ της εργασίας θεωρείται αναγκαίο μέσο για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων υποδαυλίζοντας όμως τις συλλογικές ρυθμίσεις και υποβιβάζοντας την αρχή της προστασίας της εργασίας προς όφελος της οργανωτικής αρχής, με την οποία συνδέονται το

---

<sup>110</sup> Κουμλελής, Δ., (2014) *Σύγχρονες μορφές ευέλικτης εργασίας και Τηλεργασία*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, σ.2

<sup>111</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ.49

<sup>112</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 92-93

<sup>113</sup> Μαντούβαλος, Α., Καλούδας, Μ., Μαυροκέφαλος, Α., (2020) *Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Νομική και νομολογιακή προσέγγιση*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πατρών, σ.12



πειθαρχικό δίκαιο και το διευθυντικό δικαίωμα. Η έννοια της ευελιξίας εισάγει παρεκκλίσεις και εξαιρέσεις από παραδοσιακές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, προκειμένου να αποδεσμευθεί ο εργοδότης από τους υπάρχοντες περιορισμούς μίας τυπικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και να πάρουν τη θέση της άτυπες ή ατυπικές σχέσεις εργασίας<sup>114</sup>.

Έτσι κάνει την εμφάνισή του το δίκαιο της ευελιξίας ως σύνολο κανόνων που επιτρέπουν αποκλίσεις από παραδοσιακούς περιορισμούς με σκοπό τη μεγαλύτερη προσαρμογή των κανόνων εργασίας στις ανάγκες των επιχειρήσεων, όταν αυτές οι ανάγκες προκύπτουν, είτε στις ανάγκες των εργαζομένων, ώστε να έχουν τις δικές τους επιλογές. Το δίκαιο της ευελιξίας, μέσω των νέων μεταρρυθμίσεων που εισάγει, μπορεί να εμφανίζεται ως δίκαιο των παρεκκλίσεων και εξαιρέσεων από το παραδοσιακό εργατικό δίκαιο, δεν θα πρέπει, όμως, να ταυτίζεται υποχρεωτικά με την αρχή της ανασφάλειας και την απορρύθμιση γενικότερα, καθώς μπορεί να επανεισάγει την αρχή της προστασίας και ασφάλειας της εργασίας, διανύοντας τη φάση της επαναρρύθμισης του εργατικού δικαίου. Η ευελιξία τότε παύει να ταυτίζεται με την απορρύθμιση, που αποκλείει το ρυθμιστικό ρόλο του κράτους, ενώ όταν συνδυάζεται με την ασφάλεια, εμφανίζεται η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), που επανεισάγει την αρχή της προστασίας<sup>115</sup>. Στην Ελλάδα η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων επήλθε εξαιτίας της οικονομικής κρίσης του 2010, με την εργασιακή ευελιξία να αναπτύσσεται και να έρχεται να καλύψει το κενό που δημιουργήθηκε, ώστε να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα και να μειωθεί το εργασιακό κόστος<sup>116</sup>. Κατά συνέπεια, όταν το δίκαιο της ευελιξίας συμπληρώνεται από διατάξεις που εντάσσονται στο δίκαιο της απασχόλησης, τότε μπορεί να αντιμετωπίσει όχι μόνο την ανεργία, αλλά και την αύξηση του ενεργού πληθυσμού, με κατάλληλη διαχείριση των ηλικιών και διαφοροποίηση των κανόνων για τους νέους, τα ηλικιωμένα ή τα ευάλωτα άτομα, οδηγώντας σε αναπροσαρμογή της έννοιας της προστασίας<sup>117</sup>. Αυτό σημαίνει ότι μπορούν να συνυπάρξουν αποτελεσματικά και ισόρροπα, εάν τεθούν σε λειτουργία συγκεκριμένοι περιορισμοί και όροι σύναψης στις ατυπικές μορφές απασχόλησης, οι οποίες εξυπηρετούν συγκεκριμένες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και τις ανάγκες των προαναφερόμενων ειδικών κατηγοριών εργαζομένων, που δεν εξυπηρετούνται από τις παραδοσιακές τυπικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας<sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 96-97, 102-108

<sup>115</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *ό.π.*, σ.σ. 96-97, 102-108, 112

<sup>116</sup> Σαλωνίτη, Μ.-Ρ., (2019) *Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα εν καιρώ μνημονίου*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Διοικητική επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ. 125

<sup>117</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 96-97, 102-108, 112

<sup>118</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 90

### 3.1.1. Η θεσμοθέτηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ε.Ε.

Οι προσπάθειες που έγιναν σε ευρωπαϊκό επίπεδο στα πλαίσια διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για μείωση του κόστους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στις δαπάνες του Δημοσίου, ανέδειξαν το θεσμό της ευελιξίας στην οργάνωση της παραγωγής, στη διάρθρωση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Η τάση των ευέλικτων μορφών εργασίας βρήκε ανταπόκριση για διασφάλιση «περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity)»<sup>119</sup>. Ο όρος flexicurity (flexibility + security) αποδίδεται στα ελληνικά με τη λέξη «ευελισφάλεια» και προέρχεται από τη σύμπτυξη των όρων «ευελιξία» και «ασφάλεια». Η έννοια της ευέλικτης ασφάλειας (flexicurity) πρωτοεμφανίστηκε στην Ολλανδία, τη δεκαετία του 1990, μετά τη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας, όπου αντανάκλασε την αυξανόμενη τάση των εργοδοτών να προτιμούν τη χαλαρή νομοθεσία σχετικά με την προστασία της απασχόλησης. Το αποκάλεσαν «Ολλανδικό θαύμα» στην καταπολέμηση της ανεργίας, μέσω της ενίσχυσης της κινητικότητας της εργασίας και της παροχής περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης και εκπαίδευσης. Έτσι, σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης εισήχθησαν σταδιακά στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης τη δεκαετία του 1980, και πιο μεθοδικά την επόμενη δεκαετία με τη μορφή της ευελισφάλειας (flexicurity) στην Ολλανδία και τη Δανία –γνωστή και ως «Δανικό πρότυπο»-, οι οποίες αναγνωρίζονται ως πρωτοπόρες μεταξύ των χωρών της Ε.Ε., μιας και χρησιμοποιούν επιτυχώς το μοντέλο της flexicurity για σχεδόν 20 χρόνια, εφαρμόζοντας το «χρυσό τρίγωνο», της ευελιξίας με τη σχετικά χαλαρή προστασία της απασχόλησης, της ασφάλειας με τα γενναϊόδωρα επιδόματα ανεργίας, και της ενεργητικής πολιτικής στην αγορά εργασίας μέσω της δια βίου εκπαίδευσης-κατάρτισης των ανέργων για εύρεση νέων θέσεων εργασίας<sup>120</sup>.

Στη συνέχεια, οι ευέλικτες ρυθμίσεις αποτέλεσαν διακηρυγμένο στόχο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (1997), η οποία σήμερα αποτελεί μία εκ των συνιστωσών της στρατηγικής *Ευρώπη 2020*, και αφορούν ποικιλία μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας, με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση του εργασιακού κόστους<sup>121</sup>. Ο λόγος που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμπεριέλαβε τον όρο flexicurity στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, ήταν γιατί ήθελε να εφαρμόσει μία εξισορροπητική προσέγγιση στις πολιτικές ευελιξίας που προβάλλονται ως εργαλεία αντιμετώπισης του προβλήματος της μείωσης της απασχόλησης, ειδικά σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, της καταπολέμησης της ανεργίας και της γήρανσης του πληθυσμού, και αντιμετωπίζονται ως στοιχεία που θα προσφέρουν τη λύση στη μειωμένη ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των αναπτυσσόμενων

<sup>119</sup> Κτιστάκη, Στ., (2014) *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα, σ.σ. 154, 151

<sup>120</sup> GREEN PAPER - PARTNERSHIP FOR A NEW ORGANISATION OF WORK presented by the Commission, 1997

<sup>121</sup> Κούγιας, Κ., (2016) «Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης: Διαπιστώσεις και σκέψεις», *Κοινωνική Πολιτική*, Τεύχος 6, Ιούνιος 2016, σ. 86

χωρών. Επίσης, ο όρος της «ευέλικτης ασφάλειας» αναφέρθηκε το 1997 στην Πράσινη Βίβλο με τίτλο «Εταιρική σχέση για μια νέα οργάνωση της εργασίας<sup>122</sup>», αναγνωρίζοντας με τον τρόπο αυτό η ενωμένη Ευρώπη την ανάγκη βελτίωσης των συνθηκών ζωής των πολιτών της και τη θέληση για την καθιέρωση ενός νέου εκσυγχρονισμένου και ευέλικτου συστήματος οργάνωσης της εργασίας, αμφισβητώντας την παραδοσιακή οργάνωση της εργασίας και της διοίκησης, που ήταν το μοντέλο της μαζικής βιομηχανικής παραγωγής έως τότε. Στόχος της Επιτροπής ήταν η αναζήτηση νέων προοπτικών για αύξηση των θέσεων εργασίας ακόμα και μέσω τηλεργασίας λόγω της τεχνολογικής επανάστασης που ξεκίνησε τη δεκαετία του '80, κυρίως για ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, όπως οι γυναίκες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, προσφέροντάς τους την κατάλληλη εκπαίδευση, ώστε να πετύχουν καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση, αλλά και δυνατότητες πρόσβασης των ηλικιωμένων σε υπηρεσίες που θα βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσής τους, συμβάλλοντας παράλληλα στην προστασία του περιβάλλοντος<sup>123</sup>.

Το 2006, η Επιτροπή δημοσίευσε την Πράσινη Βίβλο με τίτλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα», στην οποία ανέπτυξε μία σειρά προβληματισμών σχετικά με το ζήτημα της ευέλικτης ασφάλειας (flexicurity) στις εργασιακές σχέσεις<sup>124</sup>, ως βιώσιμη εναλλακτική στις απορυθμισμένες αγορές εργασίας. Έκτοτε, ο όρος της ευέλικτης ασφάλειας αναφέρεται σε διάφορες συνόδους κορυφής της Ε.Ε., καθώς υιοθετήθηκε επίσημα από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων το Δεκέμβριο του 2007 στις Βρυξέλλες, με αποτέλεσμα η έρευνα και οι πολιτικές για την ευέλικτη ασφάλεια να χρηματοδοτούνται αυξητικά στο πλαίσιο των χρηματοδοτικών μέσων της Επιτροπής. Τον Ιούνιο του 2009, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε μια Ανακοίνωση<sup>125</sup> αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι η ευέλικτη ασφάλεια μπορεί να συμβάλει στην επίλυση προβλημάτων της οικονομίας των χωρών, όταν έρχονται αντιμέτωπες με περιόδους κρίσης. Εκτός όμως από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, φαίνεται πως και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, αλλά και οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι, συγκλίνουν σε μια ευρωπαϊκή συναίνεση για την ευέλικτη ασφάλεια, ώστε να αυξηθεί η πίεση για την υιοθέτησή της σε εθνικό επίπεδο πολιτικής για την απασχόληση και να ενταχθεί στις διατάξεις του εργατικού δικαίου.

Η ευελιξία έγκειται στη δυνατότητα ταχείας πρόσληψης ή απόλυσης εργαζομένων ή στη δυνατότητα εσωτερικής ρύθμισης για την οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις τους (π.χ. μείωση των ωρών της εργασίας με αποτέλεσμα τη μείωση του μισθολογικού κόστους), ενώ παράλληλα διασφαλίζονται

---

<sup>122</sup> GREEN PAPER - PARTNERSHIP FOR A NEW ORGANISATION OF WORK presented by the Commission, 1997

<sup>123</sup> Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, σ.σ. 11-12

<sup>124</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 84-85

<sup>125</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής για τη Θέσπιση Κοινών Αρχών Σχετικά με την Ευελιξία με Ασφάλεια: «Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας και της ασφάλειας» (Council of Europe, 2006).

τα προς το ζην μέσω παροχών σε αρκετά υψηλό επίπεδο κατά τη διάρκεια της ανεργίας. Επιπλέον, η flexicurity δίνει έμφαση στην ασφάλεια της απασχόλησης και όχι στην ασφάλεια της εργασίας. Με τον τρόπο αυτό συμβιβάζονται η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων από τη μια μεριά, ένα πάγιο αίτημα της εργοδοσίας, με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους και την αύξηση των κερδών της, και από την άλλη η ασφάλεια των εργαζόμενων, πάγιο αίτημα των συνδικάτων τους, στοχεύοντας στη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και της ποιότητας ζωής τους.

Άλλωστε, στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου, η κοινοτική πολιτική στις εργασιακές σχέσεις προτάσσει την ισχυρή οικονομία και σέβεται τις κοινωνικές αξίες και αντιλήψεις, όπως ο σεβασμός της αξιοπρέπειας του ατόμου, η αλληλεγγύη, η κοινωνική συνοχή, η ισότητα και η κοινωνική δικαιοσύνη<sup>126</sup>. Το κράτος πρόνοιας αποτέλεσε ιστορικά την απάντηση της Ευρώπης στις αρνητικές συνέπειες της εκβιομηχάνισης, ενώ η ευέλικτη ασφάλεια, που έκανε την εμφάνισή της αργότερα, θεωρείται από κάποιους ως ένας τρόπος εκσυγχρονισμού του ευρωπαϊκού αυτού κοινωνικού προτύπου σε μια προσπάθεια να μετριάσει τις αρνητικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης και του ανταγωνισμού, αποτελώντας την πιο πρόσφατη εξέλιξη της πολιτικής στη ρύθμιση των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Τα συνδικάτα ενθαρρύνονται να υποστηρίξουν την πολιτική της ευέλικτης ασφάλειας, η οποία μάλλον βρίσκεται στην αντίθετη κατεύθυνση από τον Αμερικανικό νεο-φιλελευθερισμό<sup>127</sup>.

Στην Ελλάδα αρχίζει υποτυπωδώς το 1990 η πρώτη νομοθετική παρέμβαση για τον χρόνο οργάνωσης της εργασίας, όσον αφορά σε ρυθμίσεις για ευέλικτες μορφές απασχόλησης με κύριο στόχο την ενίσχυση της αρχής της ελαστικότητας. Με τον Ν. 1892/1990 ρυθμίστηκε το θεσμικό πλαίσιο της μερικής απασχόλησης που την υιοθετεί ως παράλληλη μορφή απασχόλησης με την πλήρη απασχόληση, καθώς επίσης προσδιορίστηκε το δικαίωμα λειτουργίας των επιχειρήσεων σε όλες τις ημέρες της εβδομάδας και η διευθέτηση του χρόνου εργασίας τους σε χρονικές μονάδες ευρύτερες της εβδομάδας<sup>128</sup>, ενώ η ασφάλιση των τηλεργαζομένων εδράζεται στη διάταξη του άρθρου 22 του Ν. 1902/1990, για την εργασία φασόν, με την οποία εντάσσονταν υποχρεωτικά και αυτοδίκαια ως ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ΟΑΕΔ και ΟΕΚ, και πλέον ως ΕΦΚΑ.<sup>129</sup>

---

<sup>126</sup> Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειον Πανεπιστήμιο, σ. 51

<sup>127</sup> RONALD G. SULTANA, Η «ευελιξία με ασφάλεια»: συνέπειες στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, σ.σ. 8-9. Διαθέσιμο στο <https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek/e-euelixia-me-asphaleia-sunepeies-ste-dia-biou-sumbouleutike-kai-ton-epaggelmatiko-prosanatolismo/>

<sup>128</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίωμα της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ.σ. 508, 597

<sup>129</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 20. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

### 3.1.2. Είδη ευελιξίας της εργασίας

Καθώς η ευελιξία έχει εισχωρήσει στον χώρο της εργασίας, εμφανίζονται ολοένα και περισσότερα είδη εύελικτης εργασίας, που αναφέρονται είτε στην οργάνωση της παραγωγής, είτε στη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας<sup>130</sup>, τα οποία κατηγοριοποιούνται με διαφορετικά κριτήρια και κοινό γνώρισμα όλων, όμως, είναι η μείωση της ασφάλειας των εργαζομένων. Διακρίνεται, λοιπόν, η ευελιξία σε *εξωτερική* και *εσωτερική*, όπου η εξωτερική αφορά την ευελιξία στις προσλήψεις ή την εξαγωγή μισθωτής εργασίας και η εσωτερική συνδέεται με τους όρους εργασίας. Επίσης, η ευελιξία διακρίνεται σε *ευελιξία στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας*, δηλαδή σε επιμέρους όρους, όπως είναι ο χρόνος εργασίας -εύελικτα ωράρια, διευθέτηση χρόνου, εξατομικευμένος χρόνος εργασίας, συντεταγμένη εβδομάδα εργασίας-, ο μισθός και η σύνδεσή του με την παραγωγικότητα, ο τόπος εργασίας –σε εξωτερικούς χώρους, σε κατ' οίκον εργασία ή τηλεργασία-, ο τρόπος κατανομής εργασίας εάν είναι κυκλική ή διανομή εργασίας σε δύο πρόσωπα, είτε άλλες μορφές ετοιμότητας παροχής εργασίας, σε αντίθεση με την *ολική ευελιξία*, που προσδιορίζει τις συμβάσεις εργασίας του Αστικού Δικαίου, όπως είναι η αυτοαπασχόληση και η ψευτοαπασχόληση, και οι οποίες αντικαθιστούν τις τυπικές συμβάσεις εργασίας και δεν υπόκεινται στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας (αστικοποίηση της σύμβασης εργασίας). Άλλος διαχωρισμός της ευελιξίας είναι σε *νόμιμη ευελιξία*, θεσμοθετημένη από το κράτος, και σε *παράνομη ευελιξία*, που αφορά στην αδήλωτη εργασία και δεν εμπίπτει σε κανέναν έλεγχο, παρά υπακούει μόνο στους νόμους της αγοράς και γι' αυτό σχετίζεται με την ολική ευελιξία και την πλήρη απορρύθμιση γενικότερα, ενώ συνδέσεις έχει και με την *έμμεση ευελιξία* σε περιπτώσεις αποδέσμευσης από τη νομοθεσία. Άλλη διάκριση της επίσημης ευελιξίας είναι η *ρυθμισμένη ευελιξία* από το κράτος και οι συνηθέστεροι τρόποι με τους οποίους εκδηλώνεται είναι η ελεύθερη συμφωνία, συμβατική ευελιξία, συμπεριλαμβανομένων και των μικτών μορφών ευελιξίας, η χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, μονομερής ευελιξία, και η συλλογική συμφωνία, συμμετοχική ευελιξία, μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας με αμοιβαίες παραχωρήσεις, είτε με ενίσχυση της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Τέλος, αναφέρεται και η *λειτουργική ευελιξία*, που υποδηλώνει νέες μορφές αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και χαρακτηρίζει τη σύγχρονη οργάνωση μιας επιχείρησης. Μία άλλη διάκριση της ευελιξίας είναι *ακούσια* και *εκούσια ευελιξία* και αναφέρονται σε συμβάσεις εργασίας, όπου το ένα από τα δύο συμβαλλόμενα μέλη, ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης, επιθυμούν ή ωθούνται να προβούν σε σύμβαση με εύελικτη σχέση εργασίας για τους δικούς του λόγους ο καθένας, είτε δηλαδή έτσι εξυπηρετείται καλύτερα ο εργαζόμενος, οργανώνοντας καλύτερα τον οικογενειακό και επαγγελματικό του χρόνο, είτε προτείνεται από τον εργοδότη. Από την εργοδοτική πλευρά

---

<sup>130</sup> Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λόγω Covid-19 και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική», Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 5

μάλιστα, απαντώνται δύο μορφές ευελιξίας, η *απόλυτη*, στην οποία παρατηρείται η κατάργηση κάθε εργατικού περιορισμού, και η *σχετική*, με προσαρμογή των κανόνων εργασίας στις νέες ανάγκες του παραγωγικού συστήματος, τη νέα οργάνωση των επιχειρήσεων, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς, όπως είναι η αυξομείωση της ζήτησης, νέες καταναλωτικές ανάγκες, νέα προϊόντα, ενσωμάτωση νέας τεχνολογίας, και συνεπώς να δημιουργείται το αίσθημα της ασφάλειας<sup>131</sup>.

Τα παραπάνω είδη ευέλικτης εργασίας εφαρμόζονται με διάφορες μορφές, με τις πιο διαδεδομένες να είναι η *μερική απασχόληση*, η οποία δεν εξασφαλίζει πλήρες εισόδημα και αποδεκτό ρυθμό εργασίας, η *τηλεργασία*, κατά την οποία οι εργαζόμενοι εκπληρώνουν τα εργασιακά τους καθήκοντα είτε από το σπίτι τους ή έναν φυσικό χώρο που επιλέγουν οι ίδιοι και βρίσκεται εκτός της επιχείρησης χρησιμοποιώντας σύγχρονες τεχνολογίες πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών, η *εκ περιτροπής ή διαλείπουσα εργασία*, κατά την οποία συμφωνείται πως παρά τη συνεχή λειτουργία της επιχείρησης, ο μισθωτός θα παρέχει την εργασία του με πλήρες ημερήσιο ωράριο, αλλά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή λιγότερους μήνες το έτος ή ένα συνδυασμό αυτών, με μειωμένη αμοιβή, η *ετοιμότητα προς εργασία*, όπου ισχύουν οι προϋποθέσεις της παροχής εξαρτημένης εργασίας με μόνη δέσμευση του εργαζομένου για ετοιμότητα παροχής της εργασίας του, όταν αυτή απαιτηθεί από τον εργοδότη<sup>132</sup>, η *προσωρινή απασχόληση*, μέσω ενοικίασης και δανεισμού εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, για περιορισμένο χρονικό διάστημα, και όχι μεγαλύτερο των οκτώ μηνών, ο *δανεισμός εργαζομένων από τον εργοδότη τους σε τρίτο εργοδότη*, με συμφωνία ή συναίνεση του εργαζομένου, να παρέχει για ορισμένο χρόνο τις υπηρεσίες του σε άλλο εργοδότη, που καθορίζει τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας, η *επίπλαστη αυτό-απασχόληση*, στην οποία υποκρύπτεται οικονομικά εξαρτημένη αυτοαπασχόληση, με διαρκή παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη και άμεση εξάρτησή του από εκείνον όσον αφορά το χρόνο, τον τόπο και το αντικείμενο εργασίας<sup>133</sup>, η *διευθέτηση του χρόνου εργασίας*, που εμφανίζεται ως αυξομείωση των εργάσιμων ωρών για μια χρονική περίοδο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης, όπως είναι η εργασία σε βάρδιες, ή ένα ευέλικτο ωράριο απασχόλησης<sup>134</sup>, η *σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου*, που παράγει ανασφάλεια λόγω της περιορισμένης απασχόλησης και της μείωσης των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, η *διαθεσιμότητα των μισθωτών*, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις μήνες ετησίως, σε περίπτωση που

<sup>131</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 98-100

<sup>132</sup> Μαντούβαλος, Α., Καλούδας, Μ., Μαυροκέφαλος, Α., (2020) *Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Νομική και νομολογιακή προσέγγιση*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πατρών, σ.σ. 40, 46

<sup>133</sup> Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λόγω Covid-19 και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική», Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 6

<sup>134</sup> Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *ό.π.*, σ. 7

παρατηρείται περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, και μόνο μετά από διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων ή με το σύνολο των εργαζομένων, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, με τον εργαζόμενο να λαμβάνει το μισό ποσό του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ για επανατοποθέτηση σε καθεστώς διαθεσιμότητας του ίδιου εργαζόμενου, μετά το πέρας του τριμήνου, απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών μηνών<sup>135</sup>, η εργασία με το κομμάτι (φασόν) ή υπερβολαβία, όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους με μέσα του εργοδότη ή δικά τους και παράγουν τα προϊόντα της επιχείρησης<sup>136</sup>, η σύμβαση έργου, όπου το κράτος ή μια επιχείρηση αναθέτει σε ιδιώτη ανάδοχο την υλοποίηση ενός συγκεκριμένου έργου για ορισμένο χρονικό διάστημα, τα ευέλικτα εργάσιμα χρόνια, όπου εναλλάσσονται περίοδοι εργασίας – σταδιοδρομίας με περιόδους αδείας για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς, επαγγελματικούς ή ερευνητικούς λόγους, και τέλος οι παράνομες μορφές ευελιξίας, στις οποίες παρατηρείται αδήλωτη εργασία των μελών της οικογένειας της επιχείρησης, ή παράνομη (μαύρη) εργασία ατόμων, που δεν ασφαρίζονται, ούτε προστατεύονται από τις ευεργετικές ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου, ή η υπερωριακή εργασία χωρίς πρόσθετη αμοιβή<sup>137</sup>.

### 3.2. Ορισμός και χαρακτηριστικά της τηλεργασίας

Η τηλεργασία ανήκει στις λεγόμενες «άτυπες σχέσεις εργασίας», ως μία ειδικότερη έκφανση του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας και απασχόλησης, για την οποία το εργατικό δίκαιο μεριμνά, καθώς συμπεριλαμβάνεται στο πεδίο των σύγχρονων επιχειρήσεων, με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας τόσο σε μεγάλες όσο και σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις<sup>138,139</sup>, και η οποία πραγματοποιείται με την εκτεταμένη χρήση των ψηφιακών τεχνολογιών, όπως των laptops, smartphones, tablets και σταθερών ηλεκτρονικών υπολογιστών για εργασία από το σπίτι ή και αλλού, προσφέροντας αυτονομία στην εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων. Στην ευρεία χρήση αυτών των μέσων έχει συμβάλλει το γεγονός ότι έχει μειωθεί κατά πολύ το κόστος των υπολογιστών και των τηλεπικοινωνιών, με κατακόρυφη αύξηση την απόδοσή τους και της ταχύτητας του διαδικτύου.

---

<sup>135</sup> Μαντούβαλος, Α., Καλούδας, Μ., Μαυροκέφαλος, Α., (2020) *Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Νομική και νομολογική προσέγγιση*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πατρών, σ. 60

<sup>136</sup> Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λόγω Covid-19 και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική», Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 7

<sup>137</sup> Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *ό.π.*, σ. 7

<sup>138</sup> Ζερδελής, Δ., (2019α) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Στ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 74

<sup>139</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 13

Εκτός όμως από την εξέλιξη των ίδιων των μέσων, συνέβαλε και η αύξουσα κινητικότητα του κεφαλαίου, παρέχοντας τη δυνατότητα ώστε η τηλεργασία να γίνεται όχι μόνο εκτός των χώρων των επιχειρήσεων αλλά και εκτός συνόρων, παίρνοντας τη μορφή υπεργολαβίας σε χώρες με χαμηλό μισθολογικό κόστος δημιουργώντας μικρά περιφερειακά κέντρα στο εξωτερικό για περαιτέρω μείωση του κόστους εργασίας<sup>140</sup>. Έτσι οι επιχειρήσεις, μικρομεσαίες και μεγάλες, αυξάνοντας την ελαστικότητα των σχέσεων εργασίας, μειώνουν το κόστος παραγωγής, μιας και αποκτούν πολλές επιλογές στη χρήση των χώρων, στη διαχείριση του χρόνου, στον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού και στο βαθμό αξιοποίησης του κεφαλαίου<sup>141</sup>.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 2 της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας – Πλαίσιο για την τηλεργασία (16.7.2002), όπως ενσωματώθηκε στην ΕΓΣΣΕ 2006-2007 ως Προσάρτημα Β (12.4.2006), στο άρθρο 4, η τηλεργασία ορίζεται «ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο». Ο ορισμός αυτός υιοθετήθηκε από πολλές χώρες, όπως Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Ιταλία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Νορβηγία, μεταξύ των οποίων και η χώρα μας<sup>142</sup>. Κατά τον Κουκιάδη<sup>143</sup>, η τηλεργασία ορίζεται ως «...εργασία από απόσταση, με σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, που προσφέρεται άμεσα σε μια επιχείρηση με τη συνδυασμένη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και κάθε άλλης δυνατότητας που προσφέρουν τα μέσα πολλαπλής επικοινωνίας (τα Multimedia)». Επίσης, στο άρθρο 5 παρ.1 του Ν. 3846/2010, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 67 παρ.1 του Ν. 4808/2021: «1.Τηλεργασία είναι η εξ αποστάσεως παροχή της εξαρτημένης εργασίας του εργαζόμενου και με τη χρήση της τεχνολογίας, δυνάμει της σύμβασης εργασίας, πλήρους, μερικής, εκ περιτροπής ή άλλης μορφής απασχόλησης, η οποία θα μπορούσε να παρασχεθεί και από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη».

Η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο έδωσε τις κατευθυντήριες γραμμές για τον τρόπο διεκπεραίωσής της και προσέδωσε στην τηλεργασία τα δομικά χαρακτηριστικά της, όπως είναι ο τόπος, που ορίζεται διαφορετικός από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, η χρήση πληροφορικής και τηλεπικοινωνίας για την εκτέλεση των καθηκόντων, η παροχή εργασίας εξ' αποστάσεως σταθερά κι επαναλαμβανόμενα,

<sup>140</sup> Γαλάζιος, Κ., Ρίζος, Β., (2020) *Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, Απρίλιος 2020. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (INE), σ. 3. Διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>

<sup>141</sup> Ζερδελής, Δ., (2019a) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Στ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 75

<sup>142</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 3. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>143</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019b) *Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο: επιτομή*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 55



αποκλείοντας τις μικτές μορφές τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, ο οικειοθελής χαρακτήρας της εργασίας, ο καθορισμός των όρων παροχής της εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας<sup>144</sup>. Όσον αφορά τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, η συμφωνία περιέχει στα άρθρα 4, 5, 6, 7, 8 και 9 εκείνες τις διατάξεις που διασφαλίζουν α) τα ίδια δικαιώματα στους τηλεργαζόμενους με τα δικαιώματα που διασφαλίζονται από νομοθετικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους συγκρίσιμους εργαζομένους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, β) την παροχή αυτονομίας στον τηλεργαζόμενο να προσδιορίζει, μέσα στο πλαίσιο των νόμων, συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών εργασίας, την οργάνωση του χρόνου εργασίας του, γ) προστασία της υγείας και ασφάλειας των τηλεργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 89/391, δ) την προστασία των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής του τηλεργαζόμενου, με την προσθήκη ότι κάθε σύστημα εποπτείας να είναι σύμφωνο με την τότε ισχύουσα Οδηγία 90/270, που επέβαλε την αρχή της αναλογικότητας κατά την προστασία των προσωπικών δεδομένων και ε) την κάλυψη από τον εργοδότη των δαπανών για την παροχή, εγκατάσταση, λειτουργία και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού, καθώς επίσης και του συνδεδεμένου με την τηλεργασία κόστους και ιδίως του κόστους των επικοινωνιών<sup>145</sup>.

Είναι, λοιπόν, η τηλεργασία μια νέα μορφή εργασίας από απόσταση, ως σύγχρονη εκδήλωση της παραδοσιακής μορφής εργασίας από απόσταση, δηλαδή την «κατ' οίκον εργασία», δίνοντας νέες διαστάσεις στην εργασία. Επομένως, για να χαρακτηριστεί μία εργασιακή δραστηριότητα ως τηλεργασία δεν ενδιαφέρει το αντικείμενό της, αλλά ο τόπος και ο τρόπος, με τον οποίο παρέχεται. Η εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων παρέχεται σε τόπο διαφορετικό από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης μέσω της χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτύου. Ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 παρατηρήθηκε το φαινόμενο της «αποσυγκεντροποίησης» της μισθωτής εργασίας, δηλαδή τη μετάβαση της εργασίας προς τους εργαζόμενους αντί της μετάβασης των εργαζομένων προς την εργασία στις επιχειρήσεις, όπως είναι το παραδοσιακό εργασιακό μοντέλο<sup>146</sup>. Στη συνέχεια, τις δεκαετίες του '80 και του '90, λόγω της αυξημένης διάδοσης του προσωπικού υπολογιστή και της τεχνολογίας του διαδικτύου<sup>147</sup>, καθώς και της επέκτασης της παγκοσμιοποίησης, το φαινόμενο της τηλεργασίας επεκτάθηκε τόσο σε γεωγραφικό, όσο και σε ποιοτικό επίπεδο σε ολόένα και περισσότερα επαγγέλματα και διαδικασίες, κάνοντας την εμφάνισή του το μοτο «work

<sup>144</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 3. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>145</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 81

<sup>146</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 267

<sup>147</sup> Το 1977 κυκλοφόρησε ο πρώτος μαζικής παραγωγής προσωπικός Η/Υ (PC) της Apple. Το 1989 εφευρέθηκε ο παγκόσμιος ιστός (WWW) από τον Tim Berners Lee στο CERN και το 1990 το ίντερνετ αριθμούσε 25 εκ. χρήστες σε 80 χώρες. Βλ. στο Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 14

is something you do, not something you travel to»<sup>148</sup>. Επομένως, η κύρια διαφορά της τηλεργασίας σε σχέση με τις συμβατικές μορφές απασχόλησης είναι ότι η εργασία κατευθύνεται στον εργαζόμενο και όχι το αντίστροφο.

Επίσης, πρέπει να δοθεί έμφαση στον οικειοθελή χαρακτήρα της τηλεργασίας για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη. Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου ή μπορεί να υπάρξει συμφωνία εκ των υστέρων όπου ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει προσφορά τηλεργασίας και ο εργαζόμενος μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτή την προσφορά. Επίσης, κι όταν ένας εργαζόμενος εκφράζει την επιθυμία για μια θέση τηλεργασίας, ο εργοδότης μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί αυτό το αίτημα. Εάν η τηλεργασία δεν είναι μέρος της αρχικής περιγραφής της θέσης, ο εργαζόμενος μπορεί να τη δεχθεί ή να την αρνηθεί, ενώ η απόφαση για μετάβαση στην τηλεργασία είναι ανακλητή, που συνεπάγεται επιστροφή στην εργασία εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου ή του εργοδότη<sup>149</sup>. Η μετάβαση στην τηλεργασία από μόνη της δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης του τηλεεργαζόμενου, μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο πραγματοποιείται η εργασία. Η άρνηση ενός εργαζόμενου να αποδεχθεί την τηλεργασία δεν αποτελεί από μόνη της αιτία διακοπής της εργασιακής σχέσης ούτε τη μεταβολή των όρων και συνθηκών απασχόλησης αυτού του εργαζόμενου<sup>150</sup>.

Κατά την περίοδο, όμως, της πανδημίας του κορωνοϊού, για λόγους προάσπισης της δημόσιας υγείας, θεσπίστηκε η Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ)<sup>151</sup>, στις 11.3.2020, όπου στο άρθρο 4, παρ. 2, προβλέπεται η δυνατότητα στους εργοδότες με δική τους, μονομερή απόφαση να ορίσουν ότι θα εφαρμόζεται από κάποιους εργαζομένους το σύστημα της εξ αποστάσεως εργασίας, με περαιτέρω παράταση χρόνου εφαρμογής για λόγους δημόσιας υγείας ύστερα από απόφαση των αρμόδιων Υπουργών<sup>152</sup>, ενώ παράλληλα αναγνωρίστηκε και ως δικαίωμα για τις ευπαθείς ομάδες στο άρθρο 42β, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 της ΠΝΠ στις 22.8.2020<sup>153</sup>. Σε αυτή την περίπτωση, βεβαίως, ο εργοδότης βαρύνεται με το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από την επιβολή της τηλεργασίας, δηλαδή το κόστος των τηλεπικοινωνιών και της επισκευής του τεχνολογικού εξοπλισμού ή αντικατάστασής του, καθώς επίσης οφείλει να παρέχει τεχνική υποστήριξη για την

---

<sup>148</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 14

<sup>149</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 270

<sup>150</sup> Γαλάζιος, Κ., Ρίζος, Β., (2020) *Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, Απρίλιος 2020. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ), σ. 4. Διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>

<sup>151</sup> Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) (ΦΕΚ Α' /55/11.03.2020) «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του». Κυρώθηκε με νόμο ως δεύτερο άρθρο στο Ν. 4682 (ΦΕΚ Α' /76/2.4.2020)

<sup>152</sup> Τα Αρμόδια Υπουργεία είναι των Οικονομικών, της Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της Υγείας.

<sup>153</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίωμα της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 291

παροχή της εργασίας του τηλεργαζόμενου<sup>154</sup>. Η υποχρέωση αυτή αφορά και στις συσκευές που ανήκουν στον εργαζόμενο, εκτός εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Ο τηλεργαζόμενος, επίσης, από την πλευρά του φροντίζει τον εξοπλισμό που του διατίθεται και οφείλει να μη συλλέγει, ούτε να διανέμει παράνομο υλικό μέσω του διαδικτύου<sup>155</sup>.

### 3.3. Μορφές και τύποι τηλεργασίας

Η τηλεργασία εμφανίζεται με διάφορες μορφές πέρα από την κλασική εξ' αποστάσεως εργασία εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη, ως απόρροια των συνεχών τεχνολογικών εξελίξεων και της διεθνοποίησης της παραγωγής, προσαρμοζόμενη στις εκάστοτε ανάγκες των επιχειρήσεων, καθώς και των εργαζομένων<sup>156</sup>. Έτσι η τηλεργασία παρέχεται κατόπιν σχετικής συμφωνίας, σε πλήρη ή μερική απασχόληση, ανάλογα με το εάν ο χρόνος απασχόλησης του εργαζόμενου καλύπτει πλήρες ή μειωμένο ωράριο εργασία<sup>157</sup>, είτε σε τόπο σταθερά διαφορετικό των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, είτε εναλλασσόμενη με εργασία εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, γνωστή ως μεικτή τηλεργασία, η οποία παρέχεται για ορισμένες ημέρες της εβδομάδας (συνήθως 1-3) και εναλλάσσεται με παροχή κανονικής εργασίας στην επιχείρηση<sup>158</sup>, ή λειτουργώντας απλώς συμπληρωματικά στην τυπική εργασιακή σχέση, ως μερική ή και πλήρης κατ' οίκον τηλεργασία σε συνδυασμό με την κινητή (mobile) τηλεργασία, προσφέροντας αυτονομία και ευελιξία ως προς την εκτέλεση των καθηκόντων.

Οι κυριότερες μορφές της τηλεργασίας:

- Τηλεργασία από το σπίτι (Home-Based Telework) – όταν ο εργαζόμενος εκτελεί τα εργασιακά του καθήκοντα από την οικία του με τη χρήση τεχνολογιών. Αυτή είναι και η πιο δημοφιλής εκδοχή της τηλεργασίας και θεωρείται μετεξέλιξη της κατ' οίκον εργασίας, ενώ χρησιμοποιείται εξοπλισμός πληροφορικής που είτε ανήκει στον εργαζόμενο είτε του παρέχεται από τον εργοδότη<sup>159</sup>.
- Κινητή τηλεργασία (Mobile Teleworking). Στην κατηγορία αυτή ανήκουν όσοι μετακινούνται συχνά σε διαφορετικές εγκαταστάσεις προκειμένου να παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Ο χώρος

<sup>154</sup> Μπουμπουχερόπουλος, Π., (2020) «Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2». Στο Συλλογικό, *Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σ. 949

<sup>155</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 141

<sup>156</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 18

<sup>157</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 271

<sup>158</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 18

<sup>159</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 270

εργασίας αποσυνδέεται από τον παραδοσιακό χώρο του γραφείου και οι εργαζόμενοι «καθ' οδόν» συλλέγουν ή μεταβιβάζουν τα δεδομένα που συνέλεξαν για περαιτέρω επεξεργασία<sup>160</sup>.

- Νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking), που αναφέρεται σε επαγγελματίες που δεν έχουν σταθερό τόπο απασχόλησης και των οποίων η εργασία τους απαιτεί συνεχείς μετακινήσεις, ενώ συνδέονται με τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με βάση τις λεγόμενες «έξυπνες συσκευές»<sup>161</sup>.

- Κέντρα τηλεργασίας και δορυφορικά κέντρα (Telecentre/Satellite centers), τα οποία είναι μονάδες σχετικά αυτόνομες από τις κύριες εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης, όπου συγκεντρώνεται ηλεκτρονικός εξοπλισμός που διανέμεται στους εργαζόμενους διαφόρων επιχειρήσεων με διάφορες οργανωτικές μορφές και παρά το γεγονός ότι βρίσκονται μακριά από την έδρα του φορέα, υπάρχει άμεση και συχνή επαφή μέσω της χρήσης των τηλεπικοινωνιών. Διατίθεται πρότυπος εξοπλισμός εντός των αστικών κέντρων, που διευκολύνει την εργασία ή την εκπαίδευση στελεχών των φορέων. Στις εγκαταστάσεις αυτές μπορούν να εργαστούν και υπάλληλοι που ανήκουν στην εργοδότη επιχείρηση, αλλά είναι ανεξάρτητες από τις λοιπές εγκαταστάσεις της, ή από διαφορετική<sup>162</sup>.

- Διαδικτυακή συνεργασία (Networking), η οποία είναι αρκετά συνηθισμένη μορφή για εργασίες εντάσεως γνώσεως ή απόλυτα εξειδικευμένων εργαζομένων, όπως είναι ομάδες επιστημόνων – μελετητών που συνδέονται διαδικτυακά και εργάζονται για τμήματα ή για το σύνολο ενός Project<sup>163</sup>.

- Λειτουργική μετεγκατάσταση (Functional Relocation). Αυτό αφορά τμήματα ή λειτουργίες της επιχείρησης, τα οποία βρίσκονται εκτός της φυσικής έδρας της επιχείρησης και λειτουργούν σε οποιοδήποτε μέρος του κόσμου, ενώ έχουν πάντα άμεση πρόσβαση στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας. Το πλεονέκτημα σε αυτή τη μορφή τηλεργασίας είναι ότι η επιχείρηση εκμεταλλεύεται τη διαφορά ώρας μεταξύ των χωρών (8 - 9 ώρες), ώστε δίνει τη δυνατότητα στους τηλεεργαζόμενους να διεκπεραιώνουν εργασίες διαδοχικά, που σημαίνει ότι με το τέλος της βάρδιας των εργαζομένων στην Ασία, η τηλεργασία μεταφέρεται στην Ευρώπη, στη συνέχεια στην Αμερική, κυκλικά χωρίς να σταματάει η λειτουργία της επιχείρησης. Αυτή η αλληλουχία έχει ιδιαίτερη σημασία, για εργασίες που πρέπει, λόγω της φύσης τους, να εκτελούνται συνεχώς ή είναι υψηλής προτεραιότητας<sup>164</sup>.

- Εκτός συνόρων τηλεργασία (Offshore Teleworking), η οποία αποτελεί ένα είδος υπεργολαβίας εργασίας του τριτογενούς τομέα με ανάθεση παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους, που τείνουν να γίνουν ζώνες εξαγωγής τηλεργασίας<sup>165</sup>.

<sup>160</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) ό.π., σ. 270

<sup>161</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 137

<sup>162</sup> Ροϊδης, Ν., (2021) *Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του Covid-19*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ. 19

<sup>163</sup> Ροϊδης, Ν., (2021) ό.π., σ. 20

<sup>164</sup> Ροϊδης, Ν., (2021) ό.π., σ. 20

<sup>165</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 271

- Τηλεκατοικίες (Telecottages) είναι ειδικοί χώροι συνήθως εγκατεστημένες σε άγονες σε απομακρυσμένες περιοχές με προηγμένα τεχνολογικά συστήματα, ώστε να εξυπηρετούνται οι εργαζόμενοι που αδυνατούν να διανύουν μεγάλες αποστάσεις για να μεταβούν στα γραφεία των φορέων που εργάζονται. Αποτελούν συνήθως κρατική πρωτοβουλία για την οικονομική αναγέννηση της υπαίθρου<sup>166</sup>.

- Τηλεχωριά (televillages) είναι μια σύγχρονη μορφή «τηλεεγκαταστάσεων - τηλεσπιτιών» με άρτιο τεχνολογικό εξοπλισμό, που καλύπτουν ανάγκες επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών και οι οποίες στελεχώνονται από εργαζόμενους που επιλέγουν ένα διαφορετικό τρόπο ζωής, συνδυάζοντας δηλαδή τη ζωή στην επαρχία με την άμεση πρόσβαση στον κόσμο της πληροφορίας, Εμφανίστηκαν από τις αρχές του 1980 και εξαπλώθηκαν ραγδαία, σε σημείο που να υπάρχουν πάνω από 500 telecottages σε όλη την Ευρώπη και τα οποία αποτελούν την πιο σύγχρονη μορφή των telecottages, ως προς τον τεχνολογικό εξοπλισμό και τις δυνατότητές του, έχοντας ως απώτερο σκοπό την ενδυνάμωση των τοπικών οικονομιών<sup>167</sup>.

- Τηλε-υπηρεσίες (Tele-Services), οι οποίες είναι εξωτερικές υπηρεσίες σε έναν οργανισμό, για να παρέχουν γραμματειακή ή τεχνική υποστήριξη από απόσταση.

Άλλες μορφές τηλεργασίας<sup>168</sup> είναι:

α) το Hot desking, δηλαδή τηλεργασία παρεχόμενη από διαφόρους, μη σαφώς προσδιορισμένους χώρους ή και σε χώρο που διαθέτει εργοδότης, όπου ο εργαζόμενος συνδεδεμένος διαδικτυακά παρέχει τις υπηρεσίες του για το σύνολο ή μέρος του συμβατικού χρόνου εργασίας του, προς τους πελάτες του εργοδότη, συνήθως με παροχή και αμφίδρομη διακίνηση πληροφοριών,

β) το Hoteling, το οποίο είναι εφάμιλλο του hot desking, κατά το οποίο όμως οι εργαζόμενοι πρέπει να προβλέψουν να κάνουν κράτηση του χώρου που θα χρειαστούν για την εργασία τους για τον εκτιμώμενο χρόνο άσκησης των καθηκόντων τους,

γ) τα Collaborative offices (συνεργατικά γραφεία), τα οποία αποτελούν «δεατό» περιβάλλον διαδικτυακώς διαμορφωμένο, όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεργάζονται, ακόμα κι αν βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες πληροφορικής και

δ) οι day extenders, δηλαδή εργαζόμενοι από το σπίτι, συνήθως εκτός του ωραρίου εργασίας της επιχείρησης, τις απογευματινές ώρες ή τα σαββατοκύριακα κατά περίπτωση, συνήθως σε περιόδους

---

<sup>166</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ.σ. 3-4. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf). Βλ. και Ληξουριώτης Ι. (1998) «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», *Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων*, τεύχος 3/1998, και Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2004), *Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα*, Αθήνα

<sup>167</sup> Κυριακούλιας, Π., (2020) «Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19». Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, *Θεματικό δελτίο ενημέρωσης ΕΙΕΑΔ*, Τεύχος 3, Νοέμβριος 2020, Μελέτες-Έρευνες, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σ. 7.

Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)

<sup>168</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 4. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

φόρτου εργασίας, ή κοντά στην λήξη προθεσμιών, αλλά και ως αντικαταστάτες εργαζομένων που απουσιάζουν λόγω αδείας.

ε) Πρόσφατη μορφή τηλεργασίας αποτελεί, και ο διαμοιρασμός της εργασίας (job sharing) όπου την ευθύνη απέναντι στον εργοδότη για το ίδιο αντικείμενο εργασίας αναλαμβάνει μια ομάδα εργαζόμενων, οι οποίοι στη μεταξύ τους σχέση ενεργούν ως άτυπη ένωση προσώπων ή ως αστική εταιρεία, χωρίς να παύει η εργασιακή σχέση του κάθε εργαζόμενου με τον εργοδότη να έχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας<sup>169</sup>, ή να παίρνει τη μορφή της πρόσκαιρης εργασίας, δηλαδή ορισμένου χρόνου ή εποχιακής απασχόλησης<sup>170</sup>.

Νέα ειδική μορφή τηλεργασίας, που απαιτεί την ψηφιακή οργάνωση των επιχειρήσεων, είναι η ψηφιακή τηλεργασία με τις διαδικτυακές (ψηφιακές) πλατφόρμες στις οποίες κυριαρχούν νέες μορφές απασχόλησης, που εντάσσονται στο σύστημα των crowdworking, με συμβαλλόμενα μέρη σε μια τριμερή σχέση να είναι οι crowdsourcers (εργοδότες), οι platforms (πλατφόρμες) και οι crowdworkers (εργαζόμενοι), οι οποίοι μέσω της πλατφόρμας αυτής, απευθύνονται σε ένα ευρύ κοινό προς ανάληψη εργασίας<sup>171</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 68 του Ν. 4808/2021, «ψηφιακές πλατφόρμες» καλούνται οι επιχειρήσεις που ενεργούν είτε απευθείας είτε ως μεσάζοντες και μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας συνδέουν παρόχους υπηρεσιών ή επιχειρήσεις ή τρίτους με χρήστες ή πελάτες ή καταναλωτές και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές ή συναλλάσσονται απευθείας μαζί τους. Δημιουργείται, όμως, σύγχυση στο κατά πόσο οι εργαζόμενοι στις πλατφόρμες αυτές απασχολούνται ή όχι με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Για το λόγο αυτό, στο άρθρο, 69 του παραπάνω νόμου αναφέρεται ότι οι ψηφιακές πλατφόρμες συνδέονται με τους παρόχους υπηρεσιών είτε με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας είτε συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι που τελούν υπό εξάρτηση να προστατεύονται από το εργατικό δίκαιο<sup>172</sup>.

### **3.4. Ιστορική εξέλιξη της τηλεργασίας στην Ε.Ε. έως την εποχή της πανδημίας Covid-19**

Η τηλεργασία ως νέα μορφή εργασίας εμφανίστηκε για πρώτη φορά το 1973 από έναν ερευνητή που εργαζόταν για την Εθνική Διοίκηση Αεροναυτικής και Διαστήματος ή «National Aeronautics and Space Administration – (NASA), καθηγητή Πανεπιστημίου και διευθυντή του Ερευνητικού Κέντρου για την τηλεργασία του Πανεπιστημίου της Νότιας Καρολίνας, τον Jack Nilles, ο οποίος εφάρμοσε πειραματικά την μέθοδο της τηλεργασίας στην ομάδα του με σκοπό να εκπληρώνονται τα εργασιακά

<sup>169</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) ό.π., σ. 5.

<sup>170</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 273

<sup>171</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 291

<sup>172</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 144

καθήκοντα των μελών της ομάδας του με την ελάχιστη δυνατή μετακίνηση από και προς την έδρα της εργασίας, από τον οποίο προήλθε και ο όρος «telework (teleworking)». Το παράδειγμά του ακολούθησαν και άλλα Πανεπιστήμια στις ΗΠΑ, αλλά και επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και φορείς του δημοσίου, με επιτυχία. Τη δεκαετία του 1980 και του 1990 αναπτύχθηκε η τηλεργασία περισσότερο, με τη βοήθεια της τεχνολογικής επανάστασης, καθώς επεκτάθηκε η χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και των ΤΠΕ με το διαδίκτυο<sup>173</sup>. Στο βιβλίο του Jack Nilles με τίτλο «The Telecommunications - Transportation Tradeoff» εμφανίζεται ένας πρώτος ορισμός της τηλεργασίας η «εργασία από το σπίτι κατά την οποία η επικοινωνία με το γραφείο ή τους πελάτες ή οποιονδήποτε άλλον γίνεται με την χρήση τηλεπικοινωνιών, τηλέφωνο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και άλλους διαθέσιμους τρόπους», και είναι η απάντηση στο πρόβλημα της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και της κατανάλωσης ενέργειας<sup>174</sup>. Σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη της έννοιας της τηλεργασίας έπαιξε η παγκόσμια πετρελαϊκή κρίση του 1973 – 1974, η οποία επιδείνωσε τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετώπιζαν πολλά βιομηχανικά έθνη, καθώς η τιμή του πετρελαίου τετραπλασιάστηκε. Ο Nilles πρότεινε την τηλεργασία ως μοντέλο εργασίας, τονίζοντας τα οφέλη που θα είχαν οι επιχειρήσεις που θα την υιοθετούσαν όπως η εξοικονόμηση οικονομικών πόρων και χρόνου. Με την πρόοδο της τεχνολογίας, η τηλεργασία έγινε ελκυστικότερη για τις επιχειρήσεις, γεγονός που οδήγησε τη δεκαετία του '80 να αναπτυχθούν τα «τηλεκέντρα», τα οποία ήταν γραφεία κοντά στις κατοικίες των εργαζομένων με τον κατάλληλο εξοπλισμό<sup>175</sup>.

Η τηλεργασία ήταν θεσμοθετημένη και αναγνωρισμένη ως μορφή εργασίας από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), από την Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και από τις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών της Ε.Ε. και εκτός αυτής, ήδη από το τέλος του 20<sup>ου</sup> αιώνα, αλλά περισσότερο στα πρώτα χρόνια του 21<sup>ου</sup>, αλλά έλαβε τα μεγαλύτερα ποσοστά εφαρμογής της με το ξέσπασμα της πανδημίας σε παγκόσμιο επίπεδο, αφού επιβλήθηκε υποχρεωτικά από τον Μάρτιο του 2020, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η παγκόσμια υγειονομική κρίση. Επομένως κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω θεσμοθέτηση κανόνων και διαδικασιών εφαρμογής της, ώστε να διασφαλιστούν οι εργαζόμενοι, με τον διαχωρισμό εργασιακής και ιδιωτικής ζωής και της προστασίας των δεδομένων τους, καθώς και τη σωστή εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων, όσον αφορά τα ωράρια εργασίας, τις αμοιβές, τον τεχνολογικό εξοπλισμό, το λογισμικό και την επιμόρφωσή τους<sup>176</sup>. Αρχικά η

---

<sup>173</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 14

<sup>174</sup> Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, σ. 10

<sup>175</sup> Περιβολιώτης, Δ., (2022) *Τηλεργασία και άγχος: Η επίδραση της φυσικής δραστηριότητας*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 13

<sup>176</sup> Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, σ.σ. 6-8

εφαρμογή της ήταν περιορισμένη, σε ειδικές κατηγορίες και κλάδους εργαζόμενων, κυρίως υψηλής εξειδίκευσης, που μπορούσαν να εργαστούν με αυτή την μορφή εργασίας, ενώ από τα πρώτα χρόνια του 21ου αιώνα άρχισε να κερδίζει έδαφος και σε άλλες κατηγορίες και κλάδους εργαζόμενων κυρίως λόγω των δυνατοτήτων που έδωσε η ταχύτατη εξέλιξη της επιστήμης της Πληροφορικής και της Τηλεπικοινωνίας. Αυτοαπασχολούμενοι, απασχολούμενοι στους τομείς Πληροφορικής και Τεχνολογίας και σε επιχειρήσεις «υψηλής έντασης γνώσης» παρουσίαζαν μεγαλύτερα ποσοστά τηλεργασίας πριν την πανδημία, ποσοστά που έφταναν το 35% έως 40%. Σημαντικές διαφορές στα ποσοστά αυτά παρουσιάζονται ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε., που οφείλονται στις διαφορές οργάνωσης της οικονομίας, της πολιτικής στον εργασιακό τομέα αλλά και στην εκπαίδευση<sup>177</sup>.

Η τηλεργασία από το 2005 μέχρι το 2015 αφορούσε έναν στους πέντε εργαζομένους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, που εργαζόταν, σε περιστασιακή ή σε τακτική βάση, εξ αποστάσεως αξιοποιώντας τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας<sup>178</sup>, και θεωρούνταν πιο διαδεδομένη και κατάλληλη σε τομείς οικονομικών υπηρεσιών και υπηρεσιών πληροφορικής και τεχνολογίας, για επαγγέλματα υψηλού επιπέδου προσόντων, όπως των ανώτερων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών, επαγγελματίες τεχνικούς συναφών επαγγελμάτων, ώσπου το ξέσπασμα μιας πανδημίας οδήγησε εκατομμύρια εργαζομένους, όχι μόνο στην Ευρώπη αλλά παγκοσμίως, να καταφύγουν στην τηλεργασία από το σπίτι. Σύμφωνα, λοιπόν, με μελέτες που διεξήχθησαν το 2020 από το Eurofound<sup>179</sup>, διαπιστώθηκε ότι το 40% των εργαζομένων στην Ε.Ε. άρχισαν να εργάζονται σε πλήρη απασχόληση εξ αποστάσεως, καθώς η τηλεργασία αποτέλεσε τον κανόνα παροχής εργασίας με σκοπό την απρόσκοπτη λειτουργία πλήθους επιχειρήσεων, ώστε να διασφαλιστούν η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων, παράλληλα με τη διατήρηση της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων, μέχρι να αντιμετωπιστεί η παγκόσμια υγειονομική κρίση. Όπως γίνεται αντιληπτό, η καθιέρωσή της δεν αφορά όλο το σύνολο της οικονομίας, αλλά κλάδους και επαγγέλματα στα οποία είναι δυνατή η γενικευμένη καθιέρωσή της. Εξαιτίας, όμως, του επείγοντος χαρακτήρα για την αντιμετώπιση της πανδημίας του Covid-19, το μέτρο της τηλεργασίας δεν έλαβε απαραίτητα οικειοθελή χαρακτήρα, αλλά είτε επιβλήθηκε μονομερώς, κυρίως, με σχετική κρατική νομοθετική πρόβλεψη, είτε εφαρμόστηκε ύστερα από προφορική συμφωνία μεταξύ των δύο μερών<sup>180</sup>.

---

<sup>177</sup> Κυριακούλιας, Π., (2020) «Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19». Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, *Θεματικό δελτίο ενημέρωσης ΕΙΕΑΔ*, Τεύχος 3, Νοέμβριος 2020, Μελέτες-Έρευνες, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σ. 2

Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)

<sup>178</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 6. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>179</sup> Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

<sup>180</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ.σ. 5-7. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)



### 3.5. Ενωσιακό και Εθνικό δίκαιο για την τηλεργασία

Όπως έχει ήδη ειπωθεί παραπάνω, η φιλοσοφία της Ε.Ε. για τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις αρχίζει να διαγράφεται ήδη από το 1993 στη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση, με κύριο στόχο τη μείωση της ανεργίας, η οποία θεωρήθηκε ότι οφείλεται στη χαμηλή ανταγωνιστικότητα λόγω του υψηλού κόστους εργασίας. Η Λευκή Βίβλος ανέδειξε ως βασικό χαρακτηριστικό την ευελιξία, με έμφαση στις νέες μορφές εργασίας. Επίσης, η έννοια της ευελιξίας περιέχεται και στη Λευκή Βίβλο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική το 1994, ενώ για πρώτη φορά γίνεται αναφορά στην ευελιξία με ασφάλεια το 2007 στη Συνθήκη της Λισαβόνας, για να συμπεριληφθεί και στην Πράσινη Βίβλο για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου, προτείνοντας την τηλεργασία ως ευέλικτη μορφή εργασίας. Ήδη από το 2000 η Σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισαβόνα στράφηκε προς την τηλεργασία και τους εξαρτημένους εργαζόμενους, με τελικό αποτέλεσμα αυτών των διαβουλεύσεων να προκύψει η Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία, παρέχοντας ένα γενικό πλαίσιο και ρυθμίζοντας ειδικότερα θέματα, όπως ο εθελοντικός χαρακτήρας της τηλεργασίας, οι συνθήκες εργασίας, η προστασία της ιδιωτικής ζωής, τα δικαιώματα των εργαζομένων και άλλα τέτοιου είδους ζητήματα<sup>181</sup>.

Έτσι λοιπόν, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στις 16.7.2002, υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου και μεταξύ των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, κατόπιν προτροπής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ευρωπαϊκή Συμφωνία – Πλαίσιο για την τηλεργασία<sup>182</sup>, με την οποία επιδιώχθηκε να καλυφθεί το νομοθετικό κενό που υπήρχε για το συγκεκριμένο είδος εργασίας, κάνοντας χρήση του άρθρου 139 ΣΕΚ<sup>183</sup>. Αποτέλεσε την πρώτη προσπάθεια να εγκαθιδρυθεί ένα γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσον αφορά στις εργασιακές συνθήκες των τηλεεργαζομένων, αλλά και στη συμφιλίωση διαφορετικών αναγκών, εργοδοτών και εργαζομένων, της ευελιξίας για τους εργοδότες και της ασφάλειας για τους τηλεεργαζόμενους, εντάσσοντας στο ίδιο καθεστώς προστασίας τηλεεργαζόμενους και εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης<sup>184</sup>. Παρόλα αυτά, η συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία, η οποία προέτρεπε για προώθηση και υιοθέτησή της μέσα στα επόμενα 4 χρόνια από τους εθνικούς

<sup>181</sup> Μηλιώτης, Κ., (2013) *Τηλεργασία: Νομικά και Τεχνολογικά Ζητήματα*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, σ.σ. 27-28

<sup>182</sup> Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), η UNICE/UEAPME και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων (CEEP) υπέγραψαν στις 16.07.2002 τη Συμφωνία - Πλαίσιο για την τηλεργασία (FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK, 16/7/2002), περιλαμβάνοντας 12 άρθρα, στα οποία θεσπίζεται ένα γενικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τις συνθήκες εργασίας των τηλεεργαζομένων.

<sup>183</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ΄ έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 80 και Κυριακούλιας, Π., (2020) «Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19». Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, *Θεματικό δελτίο ενημέρωσης ΕΙΕΑΔ*, Τεύχος 3, Νοέμβριος 2020, Μελέτες-Ερευνες, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σ. 27

Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)

<sup>184</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 18

κοινωνικούς εταίρους, δεν έλαβε ποτέ τη μορφή Ευρωπαϊκής Οδηγίας για υποχρεωτική εφαρμογή, με συνέπεια η εφαρμογή της να αφηθεί στην πρωτοβουλία των επιμέρους εθνικών κοινωνικών εταίρων, στις επιλογές, στις διαδικασίες και στις ειδικές πρακτικές κάθε χώρας<sup>185</sup>. Το πρώτο άρθρο της συμφωνίας περιείχε το σκοπό της θέσπισης, ο οποίος ήταν ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας μέσω της τηλεργασίας, η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η επίτευξη της αναγκαίας ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, η βελτίωση της ποιότητας των θέσεων απασχόλησης και των ευκαιριών ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και, εν τέλει, η θέσπιση ενός κοινού πλαισίου προστασίας κάθε μορφής κανονικής τηλεργασίας. Στο άρθρο 4 εισάγεται η έννοια του συγκρίσιμου εργαζομένου, δηλαδή του εργαζομένου που απασχολείται εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, καθώς και η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των δύο αυτών ομάδων εργαζομένων, εντός κι εκτός της επιχείρησης<sup>186</sup>.

Στην Ελλάδα, υπήρξε αρχικά συμφωνία των εθνικών κοινωνικών εταίρων με το άρθρο 14 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2004-2005 στις 24.5.2004 για μελλοντική ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας - Πλαίσιο με ημερομηνία έναρξης την 30.9.2004, ενώ τελικά υλοποιήθηκε με το άρθρο 4 της ΕΓΣΣΕ 2006-2007 ως Προσάρτημα Β<sup>187</sup> στις 12.4.2006 και απέκτησε κανονιστική ισχύ για όλους τους εργαζόμενους όλων των κλάδων της χώρας<sup>188</sup>.

Από τα πρώτα νομοθετήματα στη χώρα μας για την τηλεργασία αποτελεί ο Ν. 2639/1998, όπου στο άρθρο 1 του κεφ. Α, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 του Ν. 3846/2010, προστατεύει την κάθε συμφωνία εργοδότη με τον εργαζόμενο για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, που μπορεί να εργάζεται με κάποια ειδική μορφή απασχόλησης, όπως είναι και η τηλεργασία, με τη μορφή της «παροχής υπηρεσιών» και «έργου», καθώς και τις περιπτώσεις αμοιβής κατά «μονάδα εργασίας» (φασόν), τηλεργασίας και της κατ' οίκον απασχόλησης, στις οποίες μπορεί να υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία, εφόσον η εργασία παρέχεται στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες<sup>189</sup>. Η μόνη διαφορά της αρχικής ρύθμισης ήταν ότι είχε καταστήσει ως επιβεβλημένη για τον εργοδότη την

---

<sup>185</sup> Κυριακούλιας, Π., (2020) «Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19». Μελέτη για την πρόωση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, *Θεματικό δελτίο ενημέρωσης ΕΙΕΑΔ*, Τεύχος 3, Νοέμβριος 2020, Μελέτες-Ερευνες, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σ. 27

Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)

<sup>186</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 16. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>187</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 293

<sup>188</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 19

<sup>189</sup> Το άρθρο 1 του Ν. 2639/1998, όπως τροποποιήθηκε από το άρθ. 1 του Ν. 3846/2010, χαρακτηριστικά ανέφερε: «Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα (9) συνεχείς μήνες».

υποχρέωση γνωστοποίησης της σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας εντός 15 ημερών στην Επιθεώρηση Εργασίας, ενώ στην τροποποίηση, που επήλθε με το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010, καθίσταται ευκολότερη, ελαστικότερη και λιγότερο αυστηρή, ως προς τα νομικά και τυπικά προαπαιτούμενα, η σύναψη των ειδικών αυτών μορφών απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα είχε τη μετατόπιση του βάρους της απόδειξης εξαρτημένης εργασίας στον εργαζόμενο, ο οποίος ήταν πλέον υπεύθυνος να αποδείξει εάν εργάζεται αποκλειστικά και αυτοπροσώπως στον ίδιο εργοδότη επί εννέα (9) συνεχείς μήνες, διαφορετικά δεν θεμελιώνεται το τεκμήριο της «εξάρτησης» υπέρ του εργαζομένου<sup>190</sup>. Η τηλεργασία, λοιπόν, ρυθμίστηκε ως είδος απασχόλησης, με το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010, το οποίο περιέχει επιπρόσθετες ρυθμίσεις ως προς την τηλεργασία και ειδικότερα ως προς τον τρόπο σύναψης και το πλαίσιο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία, καθώς και τη δυνατότητα μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία.

Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010, προβλέπεται ότι κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας για τηλεργασία ο εργοδότης υποχρεούται να παραδίδει γραπτώς στον εργαζόμενο, μέσα σε οκτώ (8) ημέρες, το σύνολο των πληροφοριών που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας. Αυτές οι πληροφορίες αφορούν την ιεραρχική σύνδεση με τους προϊσταμένους του στην επιχείρηση, τα λεπτομερή καθήκοντά του, τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της, όπως τηλεπικοινωνίες, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ. Επίσης ορίζονται τα χρονικά όρια της τηλετοιμότητας, αν στη σύμβαση περιέχεται τέτοια συμφωνία, καθώς και οι προθεσμίες ανταπόκρισης του μισθωτού. Σε περίπτωση μετατροπής της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, καθορίζεται στη συμφωνία αυτή μια περίοδος προσαρμογής τριών (3) μηνών, κατά την οποία οποιοδήποτε από τα μέρη, μετά από τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, μπορεί να θέσει τέλος στην τηλεργασία και ο μισθωτός να επιστρέψει στην εργασία του σε αντίστοιχη θέση με αυτή που κατείχε. Ο εργοδότης θεωρείται υπεύθυνος να αναλάβει το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα των τηλεπικοινωνιών, παρέχοντας στον μισθωτό τεχνική υποστήριξη για την παροχή της εργασίας του και αναλαμβάνοντας να αποκαταστήσει τις δαπάνες επισκευής των συσκευών που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεσή της ή να τις αντικαταστήσει σε περίπτωση βλάβης, ακόμα κι αν οι συσκευές αυτές ανήκουν στον μισθωτό, εκτός κι εάν στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται διαφορετικά. Επιπλέον, στη σύμβαση ή στη σχέση εργασίας ορίζεται και ο τρόπος χρηματικής αποκατάστασης εκ μέρους του εργοδότη της χρησιμοποίησης του οικιακού χώρου εργασίας του μισθωτού, ενώ με συλλογικές συμβάσεις προσδιορίζονται επίσης ειδικότερα πλαίσια για τη ρύθμιση του ίδιου ζητήματος. Τέλος, ο εργοδότης,

---

<sup>190</sup> Κυριακούλιας, Π., (2012) *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο – Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012*, Άρθρα και Μελέτες 2/2012, Μάρτιος 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σ. 28. Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf)

έχει την υποχρέωση να πληροφορεί γραπτώς εντός δύο (2) μηνών από την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, τον τηλεργαζόμενο για το πρόσωπο και για τα στοιχεία επικοινωνίας των εκπροσώπων του προσωπικού στην επιχείρηση<sup>191</sup>.

Η επόμενη νομοθετική ρύθμιση για το φαινόμενο της τηλεργασίας πραγματοποιήθηκε με την ΠΝΠ (ΦΕΚ Α'55/11.3.2020), στα πλαίσια αποτροπής εξάπλωσης της πανδημίας του κορωνοϊού, όπου ελήφθησαν κατεπείγοντα μέτρα για την αντιμετώπισή του, καθώς και για την προστασία της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, με άρση της αμοιβαίας συναίνεσης των μερών για μετάβαση σε καθεστώς τηλεργασίας και τυχόν άρνηση του εργαζόμενου αντιστοιχεί σε άρνηση παροχής εργασίας στην επιχείρηση, με κίνδυνο απόλυσης<sup>192</sup>. Η κυριότερη μορφή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι η τηλεργασία, σύμφωνα με την Εγκύκλιο 12339/404/2020, με την οποία διευκρινίστηκε ότι η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης, ως μονομερής επιβολή του εργοδότη, υπάγεται στο διευθυντικό του δικαίωμα, παρέχοντάς του την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την επίτευξη των σκοπών λειτουργίας της. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρ. 4 παρ. 3 της Κ.Υ.Α. 12998/232/2020, και όπως διευκρινίστηκε από την εγκύκλιο 13738/413/2020, οι επιχειρήσεις-εργοδότες, που πλήττονταν σημαντικά είχαν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν με τους εργαζομένους τους, των οποίων τις συμβάσεις είχαν προηγουμένως θέσει σε αναστολή (δικαιούχοι αποζημίωσης ειδικού σκοπού), την παροχή εργασίας με τηλεργασία, μόνο για πρόσκαιρες ανάγκες της επιχείρησης<sup>193</sup>. Αυτονόητο είναι ότι με το πέρας των έκτακτων συνθηκών και τη λήξη του χρόνου ισχύος των έκτακτων μέτρων, ο εργαζόμενος δικαιούται να επιστρέψει αμέσως στην εργασία του και στη θέση που κατείχε, χωρίς περαιτέρω διατυπώσεις και χωρίς την τήρηση προθεσμίας δεκαπέντε (15) ημερών, καθώς οι συνέπειες της άσκησης του σχετικού εργοδοτικού διευθυντικού δικαιώματος αίρονται αυτοδίκαια με την πάροδο της χρονικής ισχύος του μέτρου<sup>194</sup>.

Επιπλέον, ως κατεπείγον μέτρο για την αποτροπή εξάπλωσης του κορωνοϊού, υπό τη μορφή ΠΝΠ, εφαρμόστηκε για πρώτη φορά η εξ' αποστάσεως εργασία και στο δημόσιο. Ειδικότερα, με την από 14-3-2020 ΠΝΠ ορίστηκε ότι εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται άμεσος κίνδυνος εμφάνισης και διασποράς του Covid-19, μετά από απόφαση του Υπουργού Υγείας και για χρονικό διάστημα έως έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος της ΠΝΠ, οποιαδήποτε αναθέτουσα αρχή μπορεί να προβαίνει

---

<sup>191</sup> Άρθρο 5 του Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α'66/11.5.2010) «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»

<sup>192</sup> Μπουμπουχερόπουλος, Π., (2020) «Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2». Στο Συλλογικό, *Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σ. 945

<sup>193</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 19. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>194</sup> Μπουμπουχερόπουλος, Π., (2020) «Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2». Στο Συλλογικό, *Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σ. 947

στη διαδικασία της απευθείας ανάθεσης για την προμήθεια των απαραίτητων υλικών, υπηρεσιών, τεχνολογικού εξοπλισμού για την επίτευξη της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας των υπαλλήλων της και την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, κατά παρέκκλιση οποιασδήποτε άλλης διάταξης της εθνικής νομοθεσίας περί δημοσίων συμβάσεων, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 6 του άρθρου 5 της από 11.3.2020 ΠΝΠ, κατά την κρίση, δηλαδή, του οικείου Υπουργού ή του αρμόδιου οργάνου διοίκησης του φορέα<sup>195</sup>. Με την έκτακτη αυτή νομοθέτηση προσδιορίστηκαν τα μέτρα που όφειλε να λάβει κάθε φορέας του δημόσιου τομέα, ώστε να εξασφαλιστεί η λειτουργία του απρόσκοπτα με το απαραίτητο προσωπικό, δια ζώσης και εξ αποστάσεως για να αποφεύγεται ο συνωστισμός στα γραφεία. Σύμφωνα, λοιπόν, με τις υπηρεσιακές τους ανάγκες και τα δεδομένα της πορείας της πανδημίας, έπρεπε να εκδώσουν «πλάνο έκτακτης ανάγκης», λαμβάνοντας υπόψη τη δυνατότητα του κάθε υπαλλήλου να εργαστεί με αυτό τον τρόπο αλλά και τις δυνατότητες της υπηρεσίας να τον υποστηρίξει τεχνικά<sup>196</sup>. Με την Κ.Υ.Α. 20788/610/2020 δόθηκε παράταση στην ισχύ της από 11-3-2020 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α'55/11- 03-2020), και συνεπώς παρατάθηκε η δυνατότητα του εργοδότη να καθορίζει με απόφασή του την άσκηση καθηκόντων με τη μορφή εξ αποστάσεως εργασίας, έως 30.6.2020, με επιπλέον παράταση έως 31.7.2020, δυνάμει της Κ.Υ.Α. 26308/768/2020, και κατόπιν έως 30.9.2020. Όλες οι προαναφερόμενες ρυθμίσεις αφορούν σε συμβάσεις τηλεργασίας εξαρτημένης εργασίας και όχι στο πλαίσιο σύμβασης ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου<sup>197</sup>. Στο δημόσιο τομέα η τηλεργασία διακόπηκε κατά τους θερινούς μήνες του 2020, μιας και η πανδημία παρουσίασε ύφεση στη χώρα μας, λόγω των καιρικών συνθηκών που επέτρεψαν τον καλύτερο αερισμό των κλειστών χώρων αλλά και λόγω μειωμένης προσέλευσης των υπαλλήλων, εξαιτίας των καλοκαιρινών αδειών τους. Το Νοέμβριο, όμως, επανήλθε το μέτρο της τηλεργασίας, όταν αυξήθηκαν τα ποσοστά των ασθενών με Covid-19, επιβάλλοντάς τη πλέον ως υποχρεωτική για τους μισούς τουλάχιστον υπαλλήλους σε κάθε υπηρεσία εκ περιτροπής<sup>198</sup>.

Μετά από την κατεπείγουσα νομοθετική πρωτοβουλία με σκοπό την άμεση αντιμετώπιση των κινδύνων για τη δημόσια υγεία από τις συνέπειες της πανδημίας και της λήξης της επείγουσας κατάστασης, η αρτιότερη μέχρι σήμερα νομοθετική ρύθμιση στο θέμα της τηλεργασίας συναντάται στα δύο νέα νομοθετήματα του 2021, τον Ν. 4807/2021, που ρυθμίζει το καθεστώς της τηλεργασίας στο δημόσιο τομέα και τον Ν. 4808/2021, που αναφέρεται στον ιδιωτικό τομέα, όπου το άρθρο 67

---

<sup>195</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ.σ. 19-20. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>196</sup> Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, σ. 34

<sup>197</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ.σ. 19-20. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>198</sup> Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, σ. 35

αντικατέστησε το άρθρο 5 του Ν. 3846/2010, ώστε να θεσπιστεί ένα συνεκτικότερο νομοθετικό πλαίσιο για την τηλεργασία.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τη διάταξη του άρθρου 67 παρ. 2 του Ν. 4808/2021, τηλεργασία παρέχεται έπειτα από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, είτε κατά το χρόνο της πρόσληψης, είτε με τροποποίησή της κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση απασχόλησης του εργαζόμενου υπό το καθεστώς της τηλεργασίας, ο εργοδότης παρέχει μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή με οποιονδήποτε άλλο πρόσφορο τρόπο, εντός οκτώ (8) ημερών στον τηλεργαζόμενο τις γραπτές πληροφορίες που προβλέπονται στο ΠΔ 156/1994, που ενσωμάτωσε την Οδηγία 91/531 και ισχύουν για κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω τηλεργασίας<sup>199</sup>. Οι όροι αυτοί περιλαμβάνουν: α) το δικαίωμα αποσύνδεσης, που προβλέπει η παρ. 10, β) την ανάλυση του πρόσθετου κόστους, με το οποίο επιβαρύνεται περιοδικώς ο τηλεργαζόμενος από την τηλεργασία, ιδίως το κόστος τηλεπικοινωνιών, του εξοπλισμού και της συντήρησής του και τους τρόπους κάλυψής του από τον εργοδότη, γ) τον αναγκαίο για την παροχή της εργασίας εξοπλισμό, τον οποίο διαθέτει ο τηλεργαζόμενος ή του παρέχει ο εργοδότης και τις διαδικασίες τεχνικής υποστήριξης, συντήρησης και αποκατάστασης των βλαβών του εξοπλισμού αυτού, δ) οποιουσδήποτε περιορισμούς στη χρήση του εξοπλισμού ή εργαλείων πληροφορικής, όπως το διαδίκτυο και τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής τους, ε) συμφωνία περί τηλετιμότητας, τα χρονικά όρια αυτής και τις προθεσμίες ανταπόκρισης του εργαζομένου, στ) τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της τηλεργασίας και τις διαδικασίες αναγγελίας εργατικού ατυχήματος που ο τηλεργαζόμενος τηρεί, σύμφωνα με την παρ. 9 και ζ) την υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεργαζόμενου και τις ενέργειες και διαδικασίες που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής. Όσα στοιχεία από τα προαναφερόμενα δεν αφορούν εξατομικευμένα στον εργαζόμενο μπορούν να γνωστοποιούνται και μέσω ανάρτησης στο εσωτερικό δίκτυο Η/Υ (intranet) της επιχείρησης ή κοινοποίησης σχετικής επιχειρησιακής πολιτικής<sup>200</sup>. Κατ' εξαίρεση, και εφόσον η τηλεργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, μπορεί να εφαρμόζεται είτε μετά από απόφαση του εργοδότη για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας και για όσο χρόνο διαρκούν οι λόγοι αυτοί, είτε μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του με απασχόληση στις εγκαταστάσεις και για όσο χρόνο διαρκεί ο κίνδυνος αυτός. Το άρθρο 67 παρ. 3β ορίζει ότι οι παθήσεις, τα νοσήματα ή οι αναπηρίες του εργαζόμενου καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και Υγείας, ενώ σε περίπτωση διαφωνίας του

<sup>199</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 138

<sup>200</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 83

εργοδότη, η διαφορά μπορεί να επιλυθεί από την Επιθεώρηση Εργασίας, ύστερα από αίτηση του εργαζόμενου, σύμφωνα με το άρθρο 3B του Ν. 3996/2011 (Α'170).

Μολονότι η τηλεργασία αρχικά αγνοήθηκε παντελώς από το δημόσιο τομέα, η εμφάνιση της πανδημίας του Covid-19 και της παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης που προκάλεσε, οδήγησε σε κάμψη της αντίστασης του δημόσιου τομέα σε αυτή τη μορφή της εργασίας, ώστε να κάνει αποδεκτή τη μεγάλη χρησιμότητά της και στο δημόσιο, εκτός από τον ιδιωτικό τομέα που ήδη εφαρμοζόταν, έστω και περιορισμένα. Η ψήφιση του νόμου Ν. 4807/2021 έδωσε λύση στην αντιμετώπιση των ειδικών προβλημάτων που θέτει η τηλεργασία στο δημόσιο. Αντικείμενο του νόμου είναι ο προσδιορισμός της έννοιας και των βασικών αρχών της τηλεργασίας, ο καθορισμός του χρονικού πλαισίου και του τόπου παροχής της, καθώς και της διαδικασίας υποβολής του αιτήματος για τηλεργασία εκ μέρους των υπαλλήλων και της έκδοσης σχετικής απόφασης και του περιεχομένου της. Ο νόμος στα δεκαεννέα (19) άρθρα του περιλαμβάνει τους όρους και τις προϋποθέσεις για τους μονίμους δημοσίου υπαλλήλους και τους εργαζόμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους φορείς της Κυβέρνησης, στα ΝΠΔΔ, στις επιχειρήσεις και οργανισμούς του δημοσίου, έχοντας ως βασική αρχή την καθιέρωση μικτής μορφής τηλεργασίας με εργασία στους χώρους του δημόσιου τομέα, καθώς και την καθιέρωση ποσοστού τηλεεργαζομένων<sup>201</sup>. Εξαίρεση από την εφαρμογή της τηλεργασίας αποτελούν οι υπάλληλοι που ασκούν καθήκοντα Προϊσταμένου, καθώς και οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης. Επίσης εξαιρούνται από την εφαρμογή του νόμου 4807/2021 οι υπάλληλοι της Βουλής, η οποία διαθέτει δικό της Κανονισμό λειτουργίας, βάσει του Συντάγματος, τον οποίο τροποποιεί και συμπληρώνει χωρίς τη συμμετοχή της εκτελεστικής εξουσίας<sup>202</sup>.

### **3.6. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας**

Σε αρχικό στάδιο η τηλεργασία προκαλεί μία αύξηση του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης, κατά την εκκίνηση και την αρχική εφαρμογή της, εξαιτίας της αναβάθμισης της τεχνολογικής υποδομής και της εκπαίδευσης των τηλεεργαζόμενων και των εποπτών τους. Τα πλεονεκτήματα, όμως, για την επιχείρηση είναι πολλά περισσότερα από τα αρχικά βάρη, καθώς μειώνει το πάγιο και λειτουργικό κόστος της επιχείρησης, με την εξοικονόμηση χρημάτων από τα έξοδα των εγκαταστάσεων, τη μείωση κόστους γραφείων, τη μείωση ενεργειακού κόστους και ενεργειακού αποτυπώματος και από

---

<sup>201</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 294

<sup>202</sup> Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, σ. 44

το κόστος μετακινήσεων του προσωπικού. Παρατηρείται αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας λόγω ισορροπημένης προσωπικής ζωής με βελτίωση του ηθικού των εργαζόμενων, και καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης, με μείωση απουσιών από την εργασία, ευκολότερη συμμόρφωση με τη νομοθεσία για τους αναγκαστικούς απασχολούμενους (ΑΜΕΑ), μείωση της εξάπλωσης ασθενειών, βελτίωση επιχειρηματικής ανταπόκρισης σε διαφορετικές ζώνες ωρών χωρίς να σταματά η λειτουργία της επιχείρησης αλλά με μεταφορά της εργασίας σε διαφορετικές χώρες ή ηπείρους<sup>203</sup>.

Η τηλεργασία έχει πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους, καθώς εξασφαλίζουν καλύτερη ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας, ιδιαίτερα οι γονείς, και κυρίως οι γυναίκες, που δεν μπορούν εύκολα να μετακινηθούν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων<sup>204</sup>, όταν υπάρχουν ανήλικα τέκνα, υπερήλικες ή ανήμποροι γονείς που χρειάζονται φροντίδα και είναι αδύνατη η απομάκρυνση του προσώπου που έχει την ευθύνη τους από το σπίτι. Επίσης, γίνεται ευκολότερη η απασχόληση ΑΜΕΑ, καθώς είναι άτομα με ειδικές ανάγκες, ή φυσικές δυσκολίες ή ακόμα και λόγω γήρατος, εξαιτίας των προβλημάτων υγείας τους, δεν μπορούν να απομακρύνονται από την οικία τους, ή τους προσφέρεται η ευχέρεια για σταδιακή μετάβαση στην εργασία μετά από την αντιμετώπιση κάποιου προβλήματος υγείας. Με την τηλεργασία αποκτούν πλέον δυνατότητες απασχόλησης από το σπίτι, χωρίς να χρειάζεται να μετακινηθούν για να εργασθούν<sup>205</sup>. Επιπλέον, υπάρχει σημαντική εξοικονόμηση κόστους μεταφοράς και περισσότερος ελεύθερος χρόνος, άρα και μεγαλύτερη ελευθερία στην κατανομή του χρόνου εργασίας και γενικότερα στη διαμόρφωση της σχέσης του χρόνου εργασίας με τον ελεύθερο χρόνο, καθώς εξοικονομούν σημαντικό χρόνο που καταναλώνεται στις μετακινήσεις από και προς τον τόπο εργασίας, αλλά και περισσότερες επιλογές για τον τόπο της κατοικίας<sup>206</sup>.

Πλεονεκτήματα, όμως, προσφέρει η τηλεργασία και στην κοινωνία με την αύξηση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας και τη μείωση της ανεργίας, αφού συμβάλλει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και νέων ειδικοτήτων, αυξάνοντας την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, ακόμη και σε απομακρυσμένες περιοχές. Επιπλέον, γίνεται εξοικονόμηση πόρων κοινωνικής ασφάλισης, αναφέρονται λιγότερα ατυχήματα ή αρρώστιες, ενώ παράλληλα γίνεται τεράστια εξοικονόμηση ενέργειας, μείωση του ενεργειακού αποτυπώματος των εργαζομένων και μειωμένα κόστη συντήρησης οδικού δικτύου<sup>207</sup>. Επίσης, η τηλεργασία συμβάλλει στην αντιμετώπιση προβλημάτων

---

<sup>203</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ.σ. 9-10. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>204</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις, Ζ'* έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 76

<sup>205</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 268

<sup>206</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις, Ζ'* έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 76

<sup>207</sup> Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΛΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 15



ποιότητας ζωής, καθώς μειώνει τις περιβαλλοντικές επιβαρύνσεις, όπως είναι τα συγκοινωνιακά προβλήματα και τις καθημερινές μαζικές μετακινήσεις του εργαζόμενου πληθυσμού από την κατοικία στο χώρο εργασίας και αντίστροφα, ώστε να εξομαλυνθεί η κυκλοφοριακή συμφόρηση, να μειωθεί η περιβαλλοντική μόλυνση, ο θόρυβος και οι ρύποι<sup>208</sup>. Ένα ακόμα πλεονέκτημα της τηλεργασίας είναι ότι δημιουργεί τις συνθήκες ώστε να συγκρατηθεί ο πληθυσμός στην περιφέρεια, με αποτέλεσμα να υπάρξει περιφερειακή ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή, αφού παρέχει στο εργατικό δυναμικό στις περιφέρειες ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση με αυτές των εργαζομένων σε μεγαλύτερα αστικά κέντρα, συμβάλλοντας έτσι και στην αποκέντρωση των μεγάλων αστικών πόλεων<sup>209</sup>. Τέλος, με την εφαρμογή της τηλεργασίας ενισχύεται και η οικονομία, καθώς μειώνεται η ανεργία και κυρίως των ατόμων με ειδικές ανάγκες ή γονέων και υπάρχει αύξηση του ενεργού πληθυσμού, το οποίο συνεπάγεται και μεγαλύτερη αύξηση των παραγόμενων προϊόντων, άρα και αύξηση των εσόδων μίας χώρας.

Η τηλεργασία, όμως, εκτός από πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους έχει και μειονεκτήματα, τα οποία εξηγούν γιατί οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων μέχρι πρόσφατα είχαν αρνητική στάση απέναντι στη μορφή αυτή της απασχόλησης. Αντιλήφθηκαν, δηλαδή, την κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση των τηλεεργαζομένων από τους συναδέλφους τους εντός της επιχείρησης, την ελλιπή αντιπροσώπευσή τους και τη μειωμένη συνδικαλιστική συμμετοχή, την αποσάθρωση των στοιχείων της συλλογικής επαγγελματικής δράσης, τον κίνδυνο νέων δυσμενών διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού, με μειωμένες ευκαιρίες για εκπαίδευση και κατάρτιση και συνεπώς μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, οδηγούν στην άνιση μεταχείρισή τους σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους<sup>210</sup>. Υπάρχει, επίσης, ο υπαρκτός κίνδυνος απώλειας της μισθωτής σχέσης και των αντίστοιχων αμοιβών, ωφελειών και συνεπώς της νομικής προστασίας από το εργατικό δίκαιο<sup>211</sup>. Κάποιες επιχειρήσεις μπορεί να αυθαιρετούν σε βάρος των εργαζομένων είτε προσφέροντας λιγότερες απολαβές σε τηλεεργαζόμενους, είτε εξαναγκάζοντάς τους σε υπερωρίες που δεν πληρώνονται, είτε σε έξοδα που σχετίζονται με την εργασία τους, αλλά δεν αποζημιώνονται από τον εργοδότη, γεγονός που ασκεί ψυχολογική πίεση στους εργαζόμενους. Πρόκειται για

---

<sup>208</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 76

<sup>209</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 9. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>210</sup> Μηλιώτης, Κ., (2013) *Τηλεργασία: Νομικά και Τεχνολογικά ζητήματα*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, σ. 27

<sup>211</sup> Γαλάζιος, Κ., Ρίζος, Β., (2020) *Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, Απρίλιος 2020. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ), σ. 8. Διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>

αυθαιρεσίες που μπορούν να προληφθούν σε συνθήκες κοινωνικοποίησης μεταξύ των εργαζομένων και με τη δημιουργία συλλογικότητας και σωματείων προστασίας των δικαιωμάτων τους<sup>212</sup>.

Με την τηλεργασία τα όρια ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, ατομική και οικογενειακή, καθώς και τα όρια ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και τον ελεύθερο χρόνο καθίστανται ρευστά, καθώς παρατηρείται απώλεια της διάκρισης κατοικίας και εργασίας. Η ευρεία δυνατότητα συνδυασμού τηλεργασίας και τηλετοιμότητας θα μειώσει το χρόνο αμειβόμενης εργασίας, ενώ θα διευρύνει το χρόνο δέσμευσης του τηλεργαζόμενου. Από τη μία δίνει περισσότερες δυνατότητες κίνησης και ελευθερίας, αλλά από την άλλη καθιστά τον εργαζόμενο δέσμιος σε διαρκή βάση, κινδυνεύοντας να γίνει «στρατιώτης της επιχείρησης»<sup>213</sup>, το οποίο συνεπάγεται διεύρυνση ωραρίου και εντατικοποίηση της εργασίας με αύξηση του άγχους, που θα δημιουργήσει ζητήματα εξισορρόπησης μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Για το λόγο αυτό αναγνωρίζεται πρώτη φορά νομοθετικά με το άρθρο 67 παρ.10 του Ν. 4808/2021 το δικαίωμα της αποσύνδεσης, προκειμένου ο τηλεργαζόμενος να μην είναι διαρκώς στη διάθεση του εργοδότη, κάτι που μπορεί να επιφέρει διατάραξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και έλλειψη χρόνου για πραγματική ανάπαυση. Έτσι θεσπίζεται το δικαίωμα του τηλεργαζόμενου να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του. Η προστασία του τηλεργαζόμενου εξασφαλίζεται με την υποχρεωτική καθιέρωση των τεχνικών και οργανωτικών μέσων που είναι απαραίτητα για την άσκηση του δικαιώματος της αποσύνδεσης και την απαγόρευση κάθε δυσμενούς διάκρισης σε βάρος του, εξαιτίας της άσκησης αυτού του δικαιώματος<sup>214</sup>. Άλλωστε ορίζεται ρητώς στο άρθρο 66 παρ.1 περ.γιδ' του Ν. 4808/2021, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον γίνεται ως αντίδραση στην άσκηση εκ μέρους του εργαζόμενου του δικαιώματος αποσύνδεσης<sup>215</sup>. Μάλιστα το Eurofound, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση της ζωής και της εργασίας των συνθηκών εργασίας, νωρίτερα από την εκδήλωση της πανδημίας, δηλαδή από τον Ιούλιο του 2019, είχε δημοσιεύσει έκθεση με τίτλο «Το δικαίωμα να κλείνεις τον διακόπτη» (The right to switch off). Στη συγκεκριμένη έκθεση το Ίδρυμα επισήμανε ότι οι εργαζόμενοι από τον τόπο κατοικίας είναι περισσότερο επιρρεπείς στην εργασία για

---

<sup>212</sup> Παπαδόπουλος, Στ., (2021) *Η τηλεργασία στο σήμερα και ο επαναπροσδιορισμός της στην Ελλάδα λόγω Covid-19*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Διοίκηση έργων και ανάπτυξη προϊόντων», Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 23

<sup>213</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 9. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>214</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 84-85

<sup>215</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 278

μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και σε πιο ακανόνιστες ώρες, γεγονός που θέτει σε κίνδυνο τη σωματική και ψυχική υγεία<sup>216</sup>.

Επιπλέον, ο κίνδυνος που απορρέει από την κατ' οίκον τηλεργασία, εξαιτίας των ρευστών ορίων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής χρήσης των τεχνολογιών, είναι ορατός, μιας κι η εγκατάσταση συστημάτων πληροφορικής στην οικία του εργαζόμενου δίνει την τεχνική δυνατότητα στον εργοδότη να διεισδύει σε πολλές πτυχές της προσωπικής ζωής του εργαζόμενου, με κίνδυνο απώλειας της ιδιωτικής ζωής<sup>217</sup>, ενώ έννοιες όπως ελευθερία εγκατάστασης και άσυλο της κατοικίας αρχίζουν να διαφοροποιούνται μετά τη μετατροπή του χώρου κατοικίας σε χώρο εργασίας<sup>218</sup>. Γι' αυτό ορίζεται ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ελέγχει την απόδοση του εργαζόμενου με τρόπο που σέβεται την ιδιωτική του ζωή, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των προσωπικών του δεδομένων, ενώ απαγορεύεται η χρήση κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσης. Βέβαια την ίδια υποχρέωση έχει κι ο εργαζόμενος να διασφαλίζει τα επαγγελματικά απόρρητα και να προστατεύει τα επαγγελματικά δεδομένα της επιχείρησης<sup>219</sup>. Σύμφωνα, λοιπόν, με το άρθρο 27 του Ν. 4624/2019 ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει τον εργαζόμενο, είτε εγγράφως είτε ηλεκτρονικά, σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας και για το δικαίωμά του να ανακαλέσει την τυχόν δοθείσα συγκατάθεση. Η επεξεργασία είναι δυνατή όταν επιβάλλεται για λόγους εκπλήρωσης νομικών υποχρεώσεων του εργοδότη, όπως είναι η καταβολή μισθών, επιδομάτων και εισφορών που προβλέπονται κατά την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία, ή για λόγους προστασίας του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, με εγκατάσταση καμερών στο χώρο της επιχείρησης για λόγους ασφαλείας και προστασίας από κακόβουλες ενέργειες και κλοπές εμπορευμάτων<sup>220</sup>.

Επίσης, ο τόπος της κατοικίας του τηλεεργαζόμενου μπορεί να δημιουργεί ορισμένα τεχνικά ζητήματα, σε περίπτωση που η περιοχή στην οποία βρίσκεται, αντιμετωπίζει προβλήματα συνδεσιμότητας ή χαμηλής ταχύτητας, που προσφέρεται από τους παρόχους των δικτύων τηλεπικοινωνιών. Ακόμα κι ο χώρος της κατοικίας, στην οποία διαμένει, θα μπορούσε να αποτελέσει εμπόδιο για την παροχή τηλεργασίας, εάν δεν διαθέτει κάποιον ανεξάρτητα διαμορφωμένο χώρο, που να χρησιμοποιείται ως χώρος εργασίας και θα εξασφαλίζει τις κατάλληλες συνθήκες για συγκέντρωση και εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, μακριά από οικιακούς θορύβους. Εάν βέβαια στο σπίτι υπάρχουν και μικρά παιδιά, ενδεχομένως αυτό να δημιουργεί περαιτέρω δυσκολίες και αντιπερισπασμούς από την εργασία, η οποία γίνεται πολύ δύσκολη, με αποτέλεσμα να υπάρχει

---

<sup>216</sup> Κοψίνη, Χρ., (2020) *Δικαίωμα στην αποσύνδεση*, Άρθρο στην Εφημερίδα των Συντακτών, 19.10.2020

Διαθέσιμο στο: [https://www.efsyn.gr/kosmos/eyropi/264797\\_dikaioma-stin-aposyndesi](https://www.efsyn.gr/kosmos/eyropi/264797_dikaioma-stin-aposyndesi)

<sup>217</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 76-77

<sup>218</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 268

<sup>219</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 141-142

<sup>220</sup> Σιώπη, Δ., (2022) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου*. Διαθέσιμο στο: <https://siopi-law.gr/i-prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-tou-ergazomenou/>

μειωμένη παραγωγικότητα και αυξημένο στρες με ψυχολογικές επιπτώσεις στην καθημερινότητά του και την υγεία του<sup>221</sup>.

Όσον αφορά την υγιεινή και ασφάλεια των κατ' οίκον τηλεεργαζομένων, σύμφωνα με την Εγκυκλοπαίδεια Υγιεινής και Ασφάλειας της ΔΟΕ, παραμονεύουν διάφοροι κίνδυνοι, όπως είναι ο ελλιπής εξαερισμός και φωτισμός των χώρων εργασίας, η πιθανότητα πυρκαγιάς, το εργασιακό στρες, η επιδείνωση ασθένειας ή ατυχήματος κατά την εργασία, αλλά και πιθανές ακατάλληλες συνθήκες εργασίας, όπως ανεπαρκής χώρος, κλιματισμός και θέρμανση, έπιπλα ακατάλληλα για την ορθή στάση του σώματος και την τοποθέτηση του υπολογιστή. Η ιδιαιτερότητα που παρουσιάζει η εκτέλεση της εργασίας στην οικία των εργαζομένων, η οποία εκτελείται χωρίς την εποπτεία του εργοδότη, απαιτεί να γίνεται κατάλληλη εκτίμηση των κινδύνων αυτών, ώστε να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά από τον εργοδότη, ο οποίος θεωρείται από το νόμο υπεύθυνος, και να αποτελέσουν μέρος της ατομικής σύμβασης εργασίας και ως εκ τούτου των συμβατικών υποχρεώσεων της εργοδότης επιχείρησης, αλλά και πως μπορεί να εφαρμοστεί από τον τηλεεργαζόμενο<sup>222</sup>. Ο εργοδότης παρέχει πληροφορίες στον εργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης για τις προδιαγραφές του χώρου τηλεεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο, ενώ από την πλευρά του ο εργαζόμενος υποχρεούται να εφαρμόζει τη νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, να μην υπερβαίνει το ωράριο εργασίας του και να τηρεί τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας<sup>223</sup>. Επίσης, προβλέπεται ότι ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι αρμόδιες ελεγκτικές αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεεργασίας, δηλαδή στην κατοικία του τηλεεργαζόμενου, μετά από προηγούμενη προειδοποίηση και εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου, ενώ έχει το δικαίωμα και ο εργαζόμενος να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στην οικία του για λόγους προστασίας της υγείας του και της επαγγελματικής του ασφάλειας<sup>224</sup>.

Η πρόσφατη υγειονομική κρίση, εξαιτίας της πανδημίας του Covid-19, ανάγκασε πολλές επιχειρήσεις να προσφύγουν στην τηλεεργασία προκειμένου να περιορίσουν τον κίνδυνο διασποράς του ιού, αναδεικνύοντας παράλληλα τα πλεονεκτήματα που προσφέρει η τηλεεργασία, αλλά και τα

---

<sup>221</sup> Παπαδόπουλος, Στ., (2021) *Η τηλεεργασία στο σήμερα και ο επαναπροσδιορισμός της στην Ελλάδα λόγω Covid-19*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Διοίκηση έργων και ανάπτυξη προϊόντων», Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 20

<sup>222</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 15. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>223</sup> Γαλάζιος, Κ., Ρίζος, Β., (2020) *Τηλεεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, Απρίλιος 2020. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (ΙΝΕ), σ. 9. Διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>

<sup>224</sup> Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 142

προβλήματα που δημιουργούνται από τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, για τα οποία απαιτείται η κατάλληλη νομοθετική ρύθμιση, ώστε να διασφαλίζεται η προστασία των εργαζομένων<sup>225</sup>.

### 3.7. Το προφίλ του τηλεργαζόμενου

Η τηλεργασία μπορεί να παρέχεται είτε βάσει συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας είτε βάσει συμβάσεως ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου. Στην παρούσα εργασία το ενδιαφέρον στρέφεται στην τηλεργασία ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Ο τηλεργαζόμενος είναι ένα φυσικό πρόσωπο που προσφέρει τηλεργασία και απολαμβάνει τα ίδια δικαιώματα που προβλέπονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που βρίσκονται μέσα στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης. Παρόλα αυτά οι εργαζόμενοι με τη μορφή της τηλεργασίας αποτελούν χαρακτηριστική περίπτωση, στην οποία καθίσταται δυσχερής ο χαρακτηρισμός της εργασιακής τους σχέσης ως εξαρτημένης, εξαιτίας της έλλειψης του στοιχείου της προσωπικής παρουσίας τους στο χώρο της επιχείρησης, με συνέπεια τη χαλαρή εποπτική και ελεγκτική παρέμβαση του εργοδότη. Σύμφωνα με τη θεωρία της «εξάρτησης», θεμέλια εννοιολογική βάση της είναι ο προσδιορισμός και ο έλεγχος του τόπου, του τρόπου και του χρόνου εργασίας, στοιχεία που κατά την τηλεργασία εκφεύγουν της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη ή περιορίζονται δραματικά<sup>226</sup>. Για το χαρακτηρισμό της σχέσης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, η νομολογία χρησιμοποιεί το κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης, που στην περίπτωση της τηλεργασίας είναι σε σημαντικό βαθμό εξασθενημένο, καθώς το κριτήριο αυτό στηριζόταν στις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις της βιομηχανικής κοινωνίας, όπου η παροχή της εργασίας γινόταν εντός των εγκαταστάσεων του εργοδότη και υπό τον άμεσο έλεγχο και εποπτεία του. Στην περίπτωση όμως του τηλεργαζόμενου, η φαινομενική ανεξαρτησία του θέτει τον κίνδυνο να χαρακτηριστεί ως ανεξάρτητος επαγγελματίας και κατά συνέπεια να στερείται της προστασίας που παρέχει η εργατική νομοθεσία, ενώ στην πραγματικότητα παρουσιάζει στον ίδιο βαθμό την ανάγκη προστασίας με τους λοιπούς μισθωτούς εργαζόμενους. Για τον καλύτερο διαχωρισμό, λοιπόν, των τηλεργαζόμενων από τους ανεξάρτητους επαγγελματίες λαμβάνεται υπόψη το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης, που σημαίνει ότι ένας τηλεργαζόμενος με σύμβαση εξαρτημένης σχέσης εργασίας προσφέρει τις υπηρεσίες του σε έναν μόνο εντολέα, χωρίς να διαθέτει δικά του κεφάλαια και οργάνωση και χωρίς να χρησιμοποιεί για λογαριασμό του την εργασία τρίτων προσώπων.

---

<sup>225</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 77

<sup>226</sup> Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 272

Αξιοποιείται, δηλαδή, το στοιχείο του επιχειρηματικού κινδύνου, όπου ελέγχεται αν συντρέχει από την πλευρά του τηλεεργαζόμενου εκούσια ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου και η οποία συνάγεται από μια εύλογη εξισορρόπηση επιχειρηματικών κινδύνων και ευκαιριών<sup>227</sup>. Εν τέλει, με ρητή διάταξη του άρθρου 1 παρ.1 του Ν. 3846/2010, που αντικατέστησε το άρθρο 1 παρ.1 του Ν. 2639/1998, ισχύει το τεκμήριο της εξαρτημένης εργασίας και όχι το αρνητικό κριτήριο του άρθρου 69 παρ.2 του Ν. 4808/2021, που αναφέρεται ειδικά στην εργασία μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, ενώ για το χαρακτηρισμό της τηλεεργασίας είναι αδιάφορο εάν η εργασία είναι σωματική ή πνευματική, αρκεί να χρησιμοποιείται η τεχνολογία, όπως επίσης δεν ενδιαφέρει αν πρόκειται για εργασία στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα<sup>228</sup>.

Τα κυριότερα στοιχεία που σκιαγραφούν το προφίλ του τηλεεργαζόμενου είναι: α) η μόρφωση, καθώς κρίνεται χρήσιμο να είναι κάτοχοι ενός πτυχίου ή διπλώματος, β) οι ικανότητες οργάνωσης γραφείου, καθώς ο ίδιος οργανώνει το χώρο που θα εργασθεί, μιας και θα βρίσκεται εκτός της επιχείρησης, γ) οι γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή, το οποίο ίσως είναι το κυριότερο εργαλείο για την πραγματοποίηση της τηλεεργασίας, δ) οι ικανότητες οργάνωσης και αυτονομίας, να είναι, δηλαδή, σε θέση, χωρίς κάποιον προϊστάμενο να τον ελέγχει, να οργανώνει αποτελεσματικά την εργασία του, ε) οι δυσκολίες μετακίνησης, που μπορεί να αντιμετωπίζει, εάν πρόκειται για άτομο μεγαλύτερης ηλικίας ή με ειδικές ανάγκες, στ) η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών και οι αυξημένες, κατά συνέπεια, οικογενειακές υποχρεώσεις, ζ) ο μοναχικός χαρακτήρας, εάν είναι άτομο που του αρέσει να εργάζεται χωρίς την παρουσία άλλων ανθρώπων ή συναδέλφων στον ίδιο εργασιακό χώρο, καθώς έχει καλύτερη συγκέντρωση.

---

<sup>227</sup> Ζερδελής, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 78-79

<sup>228</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 295-296

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 4.1. Σχέσεις μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη

Το Σύνταγμα, καθώς, δεν προβλέπει ρητά την προστασία του δικαιώματος στην προσωπικότητα, γίνεται αντιληπτό ότι η προστασία αυτή απορρέει από το συνδυασμό του άρθρου 2 παρ. 1 Σ, ως προστασία της ανθρώπινης αξίας, του άρθρου 5 παρ. 1 Σ, της ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου μέσω της συμμετοχής στην οικονομική ζωή, η οποία επιτυγχάνεται και με την κατάρτιση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, του άρθρου 22 Σ, της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία και της υποχρέωσης του κράτους για ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού, και, τέλος, του άρθρου 25 Σ, της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων συνολικά. Έκφραση του άρθρου 5 Σ αποτελεί το άρθρο 5Α Σ, που κατοχυρώνει το δικαίωμα στην πληροφόρηση, προβλέποντας τους αναγκαίους περιορισμούς, ενώ το άρθρο 9Α Σ κατοχυρώνει το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης, παρέχοντας προστασία στο άτομο, ιδίως κατά την ιδιωτική του ζωή, αναφορικά με τα προσωπικά του δεδομένα σε σχέση, όμως, με τους πιθανούς κινδύνους που ελλοχεύουν από την επεξεργασία τους. Προς την ίδια κατεύθυνση κινήθηκε και ο Ν. 2472/1997, ο οποίος επεδίωξε με την οριοθέτηση της διαδικασίας συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων να προστατέψει τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων<sup>229</sup>. Σύμφωνα με τη Δούκα, «με τη θέσπιση των προϋποθέσεων για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων όταν αφορά τους εργαζόμενους, η ιδιωτικότητα μπορεί να προσδιοριστεί σε δύο επίπεδα. Το πρώτο είναι το «φυσικό», που διαμορφώνεται από μία σειρά δικαιωμάτων, όπως αυτό της προσωπικότητας, του ασύλου της κατοικίας, του απορρήτου της αλληλογραφίας, της προστασίας της ιδιωτικής ζωής, και το δεύτερο επίπεδο είναι το «πληροφοριακό», που προσδιορίζεται από το δικαίωμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων έναντι των κινδύνων της επεξεργασίας τους. Προστασία παρέχεται αντίστοιχα και στα δύο αυτά επίπεδα. Το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων, συνεπεία της τεχνολογικής ανάπτυξης, αποτελεί πλέον ιδιαίτερο, συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα, διακριτό τόσο από το δικαίωμα προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας, όσο και από την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη έναντι του εργαζομένου»<sup>230</sup>. Υπάρχει, λοιπόν, σύγκρουση μεταξύ του δικαιώματος του εργοδότη στην πληροφόρηση των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου που θεσπίζεται από το άρθρο 5Α Σ και του δικαιώματος του εργαζομένου στην προστασία των

<sup>229</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 19-20

<sup>230</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 78-79

προσωπικών του δεδομένων που θεσπίζεται από το άρθρο 9Α Σ και αφορά στη συλλογή, επεξεργασία και χρήση των προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη<sup>231</sup>.

Παρόλα αυτά, σε κάποιες περιπτώσεις, κρίνεται απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών προκειμένου ο εργοδότης να εκπληρώσει κάποιες υποχρεώσεις του. Σύμφωνα με το Σύνταγμα, λοιπόν, έχει και ο εργοδότης κατοχυρωμένα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της ιδιοκτησίας στο άρθρο 17 Σ, το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας του άρθρου 5 παρ. 1 Σ με την ευρύτερη έννοια, καθώς και το δικαίωμα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας του άρθρου 106 παρ. 2 Σ<sup>232</sup>. Άλλα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στον εργοδότη μέσα από το εργατικό δίκαιο είναι το διευθυντικό του δικαίωμα, σχετιζόμενο με την προστασία των συμφερόντων του και των περιουσιακών του στοιχείων, αλλά και των υποχρεώσεών του απέναντι στους εργαζόμενους. Η σύμβαση εργασίας είναι αυτή που καθορίζει το πλαίσιο μέσα στο οποίο προσφέρουν την εργασία τους στον εργοδότη μέσω των οδηγιών και εντολών του, ενώ κρίνεται επιβεβλημένη η τήρησή τους από τους εργαζόμενους, καθώς έχουν την υποχρέωση της συμμόρφωσης προς το διευθυντικό του δικαίωμα. Το διευθυντικό δικαίωμα, βέβαια, οριοθετείται και δεν επιτρέπεται η παραβίαση θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, όσον αφορά στην εργασία τους αλλά και στην προσωπική τους ζωή<sup>233</sup>. Βέβαια, επειδή είναι πρόδηλο το στοιχείο της εξάρτησης του εργαζομένου από τον εργοδότη στη σχέση εργασίας που έχουν συνάψει μεταξύ τους, γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχει εγγενής ανισότητα των μερών, με αποτέλεσμα να επιτείνονται και τα θέματα επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων<sup>234</sup>. Εν τέλει, τα δύο αυτά δικαιώματα, των εργαζομένων και του εργοδότη, εκτός από συγκρουσιακό χαρακτήρα, έχουν παράλληλα και συμπληρωματικό, καθώς το ένα αποτελεί φραγμό στο άλλο, ενώ δεν είναι κανένα τους απόλυτο δικαίωμα και δεν υφίσταται ιεραρχία μεταξύ τους, με αποτέλεσμα να επιβάλλεται η εναρμονισμένη άσκησή τους μέσω της αρχής της αναλογικότητας<sup>235</sup>.

Ως μερικά ενδεικτικά παραδείγματα προσβολής της προσωπικότητας του εργαζόμενου από τον εργοδότη μπορούν να θεωρηθούν εκείνα που αφορούν στην τοποθέτησή του κάτω από τις εντολές άλλου εργαζόμενου με κατώτερο βαθμό, στην αφαίρεση καθηκόντων προϊσταμένου και την ανάθεση

---

<sup>231</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 19-20

<sup>232</sup> Θεοδόσης Γ., (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και εταιρειών*, σ. 596

<sup>233</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 25

<sup>234</sup> Γκικόκα, Γ., (2019) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση», Τμήμα Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων, Πολυτεχνική σχολή Πανεπιστημίου Αιγαίου, σ.σ. 8-9

<sup>235</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 19-20



υπηρεσίας χωρίς πραγματικό περιεχόμενο, ισοδυναμώντας με θέση του εργαζόμενου σε αδράνεια, με την τοποθέτησή του εκτός οργανικής θέσης και με μη ανάθεση υπηρεσίας ανάλογης των ικανοτήτων και των προσόντων του, με παράνομη θέση σε διαθεσιμότητα, με την άρνηση του εργοδότη να απασχολεί τον μισθωτό και την παρεμπόδισή του να συνεχίσει να εργάζεται, με ειρωνική, καταφρονητική και υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη έναντί του, με ξυλοδαρμό ή σεξουαλική παρενόχληση από τον εργοδότη ή άλλους συναδέλφους, χωρίς τη λήψη απαραίτητων μέτρων για την προστασία του εργαζόμενου. Επομένως, για να αποφεύγονται παραβιάσεις δικαιωμάτων σε περίπτωση σύγκρουσης των δικαιωμάτων ενός εκ των δύο πλευρών, θα πρέπει τα προβλήματα αυτά να επιλύονται σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, με την οποία κάθε νομοθετικός περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων πρέπει να είναι απολύτως αναγκαίος για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με νόμο σκοπού. Είναι αναγκαία η στάθμιση των διαφορετικών συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένων και επιτακτική η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων<sup>236</sup>.

#### **4.2. Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων**

Η σχέση εργασίας, ως ένα από τα είδη έννομης σχέσης, συσχετίζεται άμεσα με την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων από τον ίδιο τον εργοδότη ως υπεύθυνο επεξεργασίας δεδομένων σε διαφορετικά στάδια της συμβατικής σχέσης. Η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων ξεκινάει, δηλαδή, ήδη από το προσυμβατικό στάδιο, όπου συλλέγονται δεδομένα για τη διακρίβωση της ικανότητας και καταλληλότητας του προσώπου προς εργασία, και συνεχίζεται μετά τη σύναψη σύμβασης κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό με επικαιροποιημένα στοιχεία των ήδη διαθέσιμων στον εργοδότη<sup>237</sup>. Τα δεδομένα αυτά μπορεί να αφορούν στα φορολογικά του εργαζόμενου, στην υγεία του και τυχόν εργατικά ατυχήματα, τη μισθοδοσία, τις άδειες, διάφορες υπηρεσιακές μεταβολές, κ.ά., ενώ η συλλογή τους πραγματοποιείται όχι μόνο προς όφελος του εργοδότη αλλά και για το συμφέρον του εργαζόμενου<sup>238</sup>. Επεξεργασία δεδομένων, επίσης, πραγματοποιείται και κατά το στάδιο λήξης της συμβατικής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, για λόγους συνταξιοδότησης του εργαζόμενου ή λόγω ποινικής δίωξης στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης. Τα προσωπικά δεδομένα του εργαζόμενου, όμως, διατηρούνται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, καθώς είναι απαραίτητα για συγκεκριμένους νόμιμους

<sup>236</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ.σ. 22, 26

<sup>237</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ. 103

<sup>238</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 56

σκοπούς είτε αφορούν τον εργοδότη ως απόδειξη της απασχόλησης του εργαζόμενου για φορολογικό έλεγχο της επιχείρησης είτε αφορούν τον εργαζόμενο για δυνατότητα λήψης βεβαίωσης απασχόλησης για κάθε νόμιμη δική του χρήση<sup>239</sup>.

Το 2001 η ΑΠΔΠΧ εξέδωσε την Οδηγία 115/2001, ένα κείμενο μη δεσμευτικού χαρακτήρα, που ρύθμιζε το πρόβλημα επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο, καθώς με τη βοήθεια των νέων τεχνολογιών είναι εφικτό να καταγραφεί μεγάλος όγκος πληροφοριών, μεταξύ άλλων και κάποιων απολύτως προσωπικών. Η Οδηγία δεν περιείχε κανονιστικές ρυθμίσεις αλλά ερμηνευτικές διατάξεις των νομοθετικών ρυθμίσεων του Ν. 2472/1997, ο οποίος επεδίωκε την οριοθέτηση της διαδικασίας συλλογής και επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων από τον εργοδότη και την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους, καθώς και του Ν. 2774/1999, σχετικά με την προστασία προσωπικών δεδομένων στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, συμπληρωματικά του νομοθετικού πλαισίου της προστασίας προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων. Στην Οδηγία 115/2001 η ΑΠΔΠΧ τόνισε ότι η συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με τη χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης των εργαζόμενων πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται, ει δυνατόν, στην προσωπική συμπεριφορά, στα προσωπικά χαρακτηριστικά ή στις προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές επαφές των εργαζόμενων, ενώ σημείωσε ότι θα πρέπει να προβλέπεται η ύπαρξη χώρων που δεν ελέγχονται ούτε παρακολουθούνται<sup>240</sup>. Η Οδηγία αυτή αμφισβητεί την ελευθερία επιλογής του εργαζόμενου για συγκατάθεση λόγω της εγγενούς ανισότητας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη υποστηρίζοντας ότι η επεξεργασία επί τη βάση της συγκατάθεσης ή της εκπλήρωσης υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας (άρθρα 5 και 7 του Ν. 2472/97 όπως ισχύει) είναι μεν νόμιμη, αλλά, όπως διαπιστώνει η Αρχή, η αφηρημένη κανονιστική διατύπωση δε λαμβάνει υπόψη το στοιχείο της εξάρτησης στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας. Το στοιχείο αυτό αποδυναμώνει τη βαρύτητα της ελεύθερης συγκατάθεσης ή της ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης<sup>241</sup>. Είναι, βεβαίως, προφανής η ανισότητα μεταξύ του υποκειμένου των δεδομένων, που είναι ο εργαζόμενος, και του υπεύθυνου επεξεργασίας, δηλαδή ο εργοδότης, αφού ο εργαζόμενος βρίσκεται υπό την εξουσία και την επιρροή του εργοδότη του, καθώς οι αποφάσεις του τελευταίου επιφέρουν έννομα αποτελέσματα που επηρεάζουν σημαντικά τον εργαζόμενο<sup>242</sup>.

---

<sup>239</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 18-19, 93

<sup>240</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 49

<sup>241</sup> Μήτρου, Λ., (2016) «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων». Στο Κοτσαλής, Λ., (επιμ.) (2016) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα σ. 202

<sup>242</sup> Παλαιοχωρινού, Ι., (2021) *Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και

Στόχος της Οδηγίας 115/2001 ήταν η ευκολότερη και σαφής εφαρμογή των αρχών των νόμων για αποτελεσματικότερη προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων λόγω αρκετών σχετικών καταγγελιών. Ακολούθησε η πλήρης κατάργηση του Ν. 2774/1999 με νεότερο νόμο, τον Ν. 3471/2006, που ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο την Ευρωπαϊκή Οδηγία 2002/58/ΕΚ, έχοντας ως σκοπό την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, καθώς και του απορρήτου των επικοινωνιών.

Με τη Γνωμοδότηση 2/2017 της ΟΕ29 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Προστασίας Δεδομένων (ΕΣΠΔ) σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, βασιζόμενη στην Οδηγία 95/46/ΕΚ για την Προστασία των Δεδομένων και τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία των Δεδομένων (ΓΚΠΔ) 2016/679 για την τηλεργασία αναφέρεται ρητά ότι η επεξεργασία δεδομένων στο πλαίσιο ελέγχου των τηλεεργαζόμενων είναι δυσανάλογη του διευθυντικού δικαιώματος, όσον αφορά τη διευθέτηση και έλεγχο του χρόνου εργασίας, ενώ καταλήγει πως το περιεχόμενο των επικοινωνιών, καθώς και των δεδομένων κυκλοφορίας, που σχετίζονται με τις επικοινωνίες, απολαμβάνουν τα ίδια θεμελιώδη δικαιώματα όπως και οι αναλογικές επικοινωνίες<sup>243</sup>. Τονίζεται, πάντως, τόσο στην Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ όσο και στη Γνωμοδότηση 2/2017 της ΟΕ29 η δυσμενής θέση του εργαζομένου μέσα στην εξουσιαστική σχέση του με τον εργοδότη και εκφράζεται η αμφιβολία αν υπάρχει στην πραγματικότητα πλήρης ελευθερία βουλήσεως και αυτοδιάθεσης, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι δεν θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί η συγκατάθεση του εργαζομένου ως νομική βάση επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα<sup>244</sup>. Κατά την άποψη της Παναγοπούλου - Κουτνατζή, αυτό αποτυπώθηκε με μια πολύ γενική και ασαφή διατύπωση στον εθνικό νόμο και υποστηρίζει ότι η συγκατάθεση των εργαζομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων θα έπρεπε να αφορά μόνο σε επεξεργασίες που αποσκοπούν αποκλειστικά στην παροχή προνομίων στους εργαζομένους, όπως για παράδειγμα η συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο ή σε πρόγραμμα διαθέσεως μετοχών<sup>245</sup>.

Στη Γνωμοδότηση 15/2011 της ΟΕ29 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, αναφέρεται ότι στις εργασιακές σχέσεις, όπου υπάρχει πάντα κατάσταση εξάρτησης, ο εργαζόμενος μπορεί να φοβάται για διαφορετική μεταχείριση εάν δεν δώσει τη συγκατάθεσή του, αντιμετωπίζοντας τον κίνδυνο να υποστεί αρνητικές συνέπειες στο εργασιακό του καθεστώς. Υπό την απειλή αυτή δεν μπορεί να

---

πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 21

<sup>243</sup> Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*, σ. 14. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)

<sup>244</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 43

<sup>245</sup> Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2019) «Συνταγματική θεώρηση του νόμου περί προστασίας δεδομένων (Ν.4624/2019)», *Επιστημονικό Περιοδικό «Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης & Επικοινωνίας» (ΔiMEE)*, Μελέτες-Γνωμοδοτήσεις, Τεύχος 3/2019, Έτος 16°, σ. 336

αρνηθεί τη συγκατάθεση<sup>246</sup>. Περαιτέρω δε, όσον αφορά στη διαπίστωση της ανεπάρκειας της συγκατάθεσης ως αυτοτελούς νομικής βάσης για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, η Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στη Γνωμοδότησή της 8/2001 για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης, αναφέρει σχετικά ότι «Εάν ο εργοδότης πρέπει να προβεί στην επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ως αναγκαία και αναπόφευκτη συνέπεια της απασχόλησης, η προσπάθεια νομιμοποίησης της επεξεργασίας αυτής μέσω της συγκατάθεσης οδηγεί σε παραπλάνηση. Η προσφυγή στη συγκατάθεση πρέπει να περιορίζεται σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει πράγματι ελευθερία επιλογής και μπορεί να αποσύρει τη συγκατάθεσή του μεταγενέστερα χωρίς να υφίσταται ζημία».

Η Οδηγία 95/46/ΕΚ με το άρθρο 8 παρ.1, προβλέπει την απαγόρευση της επεξεργασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, με ταυτόχρονη εξαίρεση στην παρ. 2, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο, για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων και των δικαιωμάτων του υπεύθυνου της επεξεργασίας στον τομέα του εργατικού δικαίου, μέχρι εκεί που το επιτρέπει η εθνική νομοθεσία με επαρκείς εγγυήσεις<sup>247</sup>. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 88 στον ΓΚΠΔ και την αιτ. σκ.155, προβλέπεται να δίνεται η συγκατάθεση των εργαζόμενων, μιας και ο εργαζόμενος, όπως έχει ήδη αναφερθεί, αποτελεί το αδύνατο σημείο στη σχέση με τον εργοδότη του. Σε εθνικό επίπεδο, αντίστοιχα, το άρθρο 27 του Ν. 4624/2019 ρυθμίζει την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, επιτρέποντας την επεξεργασία των δεδομένων των εργαζόμενων ύστερα από συγκατάθεσή τους και μόνον εάν είναι απαραίτητη η επεξεργασία για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας, δεδομένα όπως η συλλογή βιογραφικών, ψυχομετρικά τεστ προσωπικότητας κατά τη διαδικασία της πρόσληψης, ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και για την εκτέλεσή της<sup>248</sup>. Επιπλέον, στην παρ. 2 του άρθρου 27 προβλέπει ότι κατ' εξαίρεση η συγκατάθεση του εργαζόμενου παρέχεται ως νομική βάση για την επεξεργασία δεδομένων με βάση δύο κριτήρια, πρώτον είναι η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζόμενου και δεύτερον οι περιστάσεις υπό τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεσή του<sup>249</sup>.

Ο ΓΚΠΔ στο άρθρο 5 παρ. 1 στ. β' απαγορεύει την περαιτέρω επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων όταν γίνεται για σκοπό ασύμβατο με τον αρχικό, για τον οποίο συλλέχθηκαν, καθώς η ανεξέλεγκτη ή η παράνομη επεξεργασία των δεδομένων τους, ή η διαβίβασή τους σε τρίτους δύναται να προκαλέσει προσωπική βλάβη των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 25 του

<sup>246</sup> Γνωμοδότηση 15/2011 της ΟΕ29 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης, σ. 15

<sup>247</sup> Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σ. 11

<sup>248</sup> Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 204

<sup>249</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 43

ΓΚΠΔ οι εργοδότες έχουν υποχρέωση συμμόρφωσης και προστασίας των δεδομένων, καθώς οφείλουν να εφαρμόζουν τα αναγκαία και κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, και να μπορούν να αποδεικνύουν ότι η επεξεργασία των δεδομένων συμμορφώνεται στις επιταγές του Κανονισμού, με σκοπό την προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας των εργαζομένων. Τα μέτρα αυτά εξειδικεύονται στο άρθρο 32 του Κανονισμού στα οποία περιλαμβάνονται τεχνικές, όπως η ψευδωνυμοποίηση, η κρυπτογράφηση των δεδομένων, η διασφάλιση του απορρήτου, της εμπιστευτικότητας, της ακεραιότητας, καθώς και της διαθεσιμότητας και ανθεκτικότητας των συστημάτων και υπηρεσιών επεξεργασίας, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι κίνδυνοι που απορρέουν από την επεξεργασία. Οι εργοδότες οφείλουν να συλλέγουν και να επεξεργάζονται μόνο τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που είναι αναγκαία για συγκεκριμένους σκοπούς που αφορούν την εργασία τους, επιλέγοντας και σχεδιάζοντας συστήματα επεξεργασίας σύμφωνα με την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων στα πλαίσια της αρχής της αναλογικότητας, η οποία ειδικεύεται στην παρ. 1 του άρθρου 25 ΓΚΠΔ, προκρίνοντας τα μέτρα που είναι ανάλογα κάθε φορά με το είδος των δεδομένων, την επεξεργασία και τους κινδύνους που απορρέουν από αυτή<sup>250</sup>. Στο άρθρο 30 του Κανονισμού οι εργοδότες, ως υπεύθυνοι επεξεργασίας έχουν την υποχρέωση να τηρούν αρχείο για όλες τις δραστηριότητες επεξεργασίας που πραγματοποιούν, με την προϋπόθεση στις επιχειρήσεις τους να απασχολούνται περισσότεροι από 250 εργαζόμενοι. Επιπλέον, στα άρθρα 33 και 34 του ΓΚΠΔ οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να γνωστοποιούν, άμεσα ή εντός 72 ωρών από τη στιγμή γνώσης του γεγονότος, τόσο στους εργαζόμενους όσο και στην αρμόδια εποπτική αρχή, κάθε παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα προκειμένου να αποφευχθεί η πρόκληση σημαντικού κινδύνου για τα προστατευόμενα έννομα συμφέροντα των εργαζόμενων. Τέλος, στα άρθρα 35 και 36 του ΓΚΠΔ ορίζεται ότι οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου της επεξεργασίας στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ειδικά όταν χρησιμοποιούνται νέες τεχνολογίες, πριν προβούν στην επεξεργασία των δεδομένων για αποφυγή πρόκλησης σημαντικής βλάβης των εργαζόμενων. Σε περίπτωση διαπίστωσης αδυναμίας να προσδιοριστούν και να αντιμετωπιστούν οι κίνδυνοι αυτοί, είναι υποχρεωμένοι οι εργοδότες να ζητήσουν τη γνώμη της εποπτικής αρχής πριν την έναρξη της επεξεργασίας.

Ο Ν. 4624/2019 στο άρθρο 27 παρ. 8, κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 9 παρ.2β και άρθρο 88 του ΓΚΠΔ, διευκρινίζει ότι στη ρύθμιση εντάσσονται όλοι ανεξαιρέτως οι εργαζόμενοι, καθώς ως εργαζόμενοι νοούνται οι απασχολούμενοι με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, ακόμη και με σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών, χωρίς διακρίσεις, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό φορέα, καθώς και οι υποψήφιοι για εργασία και οι πρώην απασχολούμενοι.

---

<sup>250</sup> Ιγγλεζάκης, Ι., (2020) *Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων (κανονισμός 2016/679) και ο εφαρμοστικός νόμος (Ν.4624/2019)*, 3<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Interactive Books, Θεσσαλονίκη, σ. 203

Ο ΓΚΠΔ με το άρθρο 6, αναφέρεται στις περιπτώσεις μη αναγκαίας συγκατάθεσης των εργαζόμενων σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής τους σχέσης, όταν κρίνεται απαραίτητη για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη έναντι τρίτων ή του δημοσίου, όπως και σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, λόγω αντικειμενικής αδυναμίας να δώσει ο ίδιος τη συγκατάθεση για τη γνωστοποίηση των προσωπικών του στοιχείων κατά τη διακομίδή του σε νοσοκομείο, οφείλει να το κάνει ο εργοδότης, για να διαφυλάξει τα συμφέροντα του εργαζόμενου. Εξειδίκευση του ΓΚΠΔ γίνεται και στο άρθρο 27 παρ. 1 του Ν. 4624/2019, όπου προβλέπεται ότι τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης της σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη εργασίας για την εκτέλεσή της ή ακόμα και τη διακοπή της σχέσης εργασίας. Σε όλες, όμως, τις περιπτώσεις θα πρέπει να γίνεται επεξεργασία, ως προς την έκταση και το χρόνο διάρκειας και αποθήκευσης αυτών των δεδομένων, σύμφωνα με τις αρχές της αναλογικότητας, της νομιμότητας, της αναγκαιότητας, της επικουρικότητας, της αντικειμενικότητας, του περιορισμού του σκοπού, της ελαχιστοποίησης των δεδομένων, της ακρίβειας των δεδομένων, του χρονικού περιορισμού τήρησης των δεδομένων, της ακεραιότητας και της εμπιστευτικότητας της επεξεργασίας, της λογοδοσίας του υπεύθυνου επεξεργασίας, όπως αυτές προβλέπονται στην παρ.5 του άρθρου 27 του Ν.4624/2019, ερειδόμενες από το άρθρο 5 του ΓΚΠΔ<sup>251</sup>.

Ο εργοδότης, ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων των εργαζομένων του, έχει συμφέρον να θέλει να συλλέγει και να επεξεργάζεται τα δεδομένα αυτά για να έχει γνώση της εκπλήρωσης των συμβατικών υποχρεώσεων των εργαζομένων, όπως είναι το ωράριο εργασίας, αλλά και για να ελέγχει και να αξιοποιεί τα περιουσιακά του στοιχεία, όπως είναι τα μέσα παραγωγής, ο εξοπλισμός της επιχείρησης και τα ηλεκτρονικά μέσα προλαμβάνοντας πιθανές καταστροφές στις εγκαταστάσεις και παράνομη χρήση του διαδικτύου από τους εργαζόμενους, με ορατό κίνδυνο νομικών συνεπειών του εργοδότη. Ένα επιπλέον κίνητρο για τη συγκέντρωση και επεξεργασία δεδομένων από τον εργοδότη είναι για την εξασφάλιση των χώρων εργασίας, ώστε να παραμένουν ασφαλείς, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τον ίδιο τον εργοδότη και τους πελάτες του<sup>252</sup>. Συμφέρον, επίσης, του εργοδότη είναι να διασφαλίζει το επιχειρηματικό απόρρητο από τους εργαζόμενους ή την αποφυγή διολιοφθορών των ηλεκτρονικών προγραμμάτων και ηλεκτρονικών προϊόντων της επιχείρησης, καθώς και τυχόν απειλές της υγείας και της ασφάλειας τρίτων, λόγω ελλιπούς άσκησης των καθηκόντων τους<sup>253</sup>. Τέλος, εξασφαλίζει την αποτελεσματική άσκηση του διευθυντικού του

<sup>251</sup> Ζωγραφόπουλος, Δ., (2018) «Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 167

<sup>252</sup> Σαράντη, Ερ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 29-30

<sup>253</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ.σ. 24-26

δικαιώματος, με τη διαπίστωση ότι οι εργαζόμενοι τηρούν τις εντολές του και τις διαδικασίες παραγωγής, ώστε η επιχείρηση να λειτουργεί ορθά και να εξασφαλίζεται η ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, το οποίο επιτυγχάνεται με την πρόσληψη κατάλληλου και ικανού προσωπικού σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Συνεπώς, είναι αδιαμφισβήτητο το έννομο συμφέρον του εργοδότη για τη συγκέντρωση και επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων του, που αφορούν στην ιδιωτική ζωή, τόσο για την διασφάλιση των απορρήτων στοιχείων της επιχείρησής του, όσο και για την πρόληψη τυχόν νομικών ευθυνών του από παράνομες ιδιωτικές συμπεριφορές τους και τη διασφάλιση της εμπορικής πίστης και την προστασία του από αθέμιτο ανταγωνισμό<sup>254</sup>. Με άλλα λόγια, στο εργασιακό περιβάλλον, το έννομο συμφέρον του εργοδότη συνίσταται στον εντοπισμό ή την πρόληψη της απώλειας πνευματικής και υλικής εταιρικής ιδιοκτησίας, στην προστασία της ιδιοκτησίας και των περιουσιακών του στοιχείων, στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων που απασχολεί και στο δικαίωμά του να προστατεύεται από τυχόν ζημιά που μπορεί να προκληθεί στον ίδιο ή σε τρίτους από ενέργειες ή και παραλείψεις των εργαζομένων.

Συμπερασματικά, ο εργοδότης ως υπεύθυνος επεξεργασίας δεδομένων μπορεί να προβεί σε επεξεργασία δεδομένων με βάση το έννομο συμφέρον του, εκτός κι αν υπερισχύει το έννομο συμφέρον ή τα θεμελιώδη δικαιώματα του εργαζομένου, οπότε τότε κρίνεται αναγκαία η στάθμιση των συμφερόντων των δύο πλευρών. Ο αναγκαστικός χαρακτήρας του εργατικού δικαίου θέτει την ανάγκη της στάθμισης των εκατέρωθεν συγκρουόμενων δικαιωμάτων, καθώς από τη μια είναι το διευθυντικό δικαίωμα, η ιδιοκτησία του εργοδότη και η ασφάλεια των χώρων εργασίας και από την άλλη ο σεβασμός στην ιδιωτικότητα και ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός των εργαζομένων<sup>255</sup>. Για το λόγο αυτό σκόπιμο είναι να μπορεί ο εργαζόμενος να προσφύγει στην ΑΠΔΠΧ, χωρίς το φόβο επιβολής κυρώσεων ή άλλων δυσμενών μέτρων από εργοδοτικής πλευράς. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η Αρχή τονίζει πως είναι απαραίτητο να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι εκ των προτέρων για την εισαγωγή και χρήση μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης, για το σκοπό συλλογής των δεδομένων, για τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά των μεθόδων αυτών, για τυχόν διαβιβάσεις των δεδομένων σε τρίτους και για τα δικαιώματά τους σε σχέση με τα προσωπικά τους δεδομένα. Εάν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει καμία τέτοιου είδους ενημέρωση για το χώρο εργασίας του, τυχόν δεδομένα που έχουν συλλεγεί με αυτόν τον τρόπο, δεν επιτρέπεται νομικά να χρησιμοποιηθούν εις βάρος του<sup>256</sup>.

---

<sup>254</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, σ. 114

<sup>255</sup> Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 205

<sup>256</sup> Σαράντη, Ειρ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 31-33 και σ. 50

### 4.3. Προστασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεργαζόμενων στον Ιδιωτικό Τομέα

Η χρήση των νέων τεχνολογιών και η εξέλιξη του διαδικτύου στα πλαίσια του εργασιακού περιβάλλοντος είναι αναπόφευκτη και απαραίτητη τόσο για την αύξηση της αποδοτικότητας όσο και για την προστασία της περιουσίας μίας επιχείρησης, χωρίς, όμως, να αγνοούνται οι υπαρκτοί κίνδυνοι για την ιδιωτικότητα και τα προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων. Οι κίνδυνοι αυτοί προήλθαν από την τεχνολογική εξέλιξη των υπολογιστών, των βάσεων δεδομένων, της τεχνητής νοημοσύνης και του διαδικτύου, με σκοπό να βελτιώσουν τη διαδικασία επεξεργασίας, αλλά εξαιτίας των ασύλληπτων δυνατοτήτων επεξεργασίας, μπορούν εύκολα να υπερβούν τα νομοθετημένα όρια και να εισβάλουν ανεξέλεγκτα στον ιδιωτικό βίο των εργαζόμενων.

Το εργατικό δίκαιο σε συνδυασμό με το δίκαιο προστασίας προσωπικών δεδομένων παρέχει προστασία όχι μόνο στους εργαζόμενους στη συμβατική τους σχέση με τους εργοδότες τους, αλλά και στους υποψήφιους εργαζόμενους και σε οποιονδήποτε έχει ήδη συνταξιοδοτηθεί. Επειδή αυτή η σχέση, όπως έχει ήδη ειπωθεί, είναι εξουσιαστική, έχουν επιβληθεί κανόνες από την πολιτεία για την εξασφάλιση προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους, της προσωπικότητάς τους, της αξιοπρέπειάς τους. Τα δικαιώματά τους απορρέουν από την ιδιότητά τους ως εργαζόμενοι αλλά και ως υποκείμενα προσωπικών δεδομένων. Οι εργαζόμενοι πολλές φορές δεν μπορούν να αρνηθούν τη συγκατάθεση για την επεξεργασία των δεδομένων τους υπό τον φόβο να υποστούν αρνητικές συνέπειες στο εργασιακό τους καθεστώς. Σύμφωνα, λοιπόν, με το εργατικό δίκαιο, λόγω της εξάρτησης του εργαζόμενου από τον εργοδότη και την ισχυρή θέση εξουσίας του έναντι του εργαζόμενου, δικαιολογείται και επιβάλλεται η έννομη προστασία του ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων σε όλα τα στάδια της εργασιακής τους σχέσης από τη σύσταση μέχρι τη λήξη της σύμβασης<sup>257</sup>.

Η επεξεργασία, λοιπόν, των προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων, απλών ή ευαίσθητων, γίνεται αποδεκτή από τον ΓΚΠΔ και είναι σύννομη όταν ισχύουν δύο προϋποθέσεις, είτε γίνεται με τη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων ή είτε γίνεται χωρίς τη συγκατάθεση, εφόσον η επεξεργασία κρίνεται απαραίτητη, σύμφωνα με τα άρθρα 6, 7 και 9 του ΓΚΠΔ και το άρθρο 27 και του Ν. 4624/2019. Η συγκατάθεση των εργαζόμενων, η οποία συνδέεται άμεσα με το δικαίωμα σεβασμού της αξιοπρέπειας της προσωπικότητας του ατόμου, πρέπει να είναι ρητή δήλωση βουλήσεως με απόλυτη ελευθερία ανάκλησης οποτεδήποτε το θελήσουν, καθώς επίσης και καθορισμένη για συγκεκριμένους σκοπούς της επιχείρησης<sup>258</sup>. Μάλιστα, όπως αναφέρει ο

<sup>257</sup> Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σ.σ. 103, 235

<sup>258</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζόμενων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 33-34



Χριστοδούλου, η σημασία της συγκατάθεσης του εργαζόμενου σχετικοποιείται εξαιτίας της υπεροχής του εργοδότη έναντι του εργαζόμενου και του υπαρκτού κινδύνου να χάσει τη δουλειά του, και συνεπώς τον βιοπορισμό του, εάν προβάλλει αντιρρήσεις στη συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων του. Εξαιτίας του λόγου αυτού, η συγκατάθεσή του αποκλειστικά και μόνο δεν πρέπει να δικαιολογεί την επεξεργασία των δεδομένων του, αλλά να ισχύουν σωρευτικά και άλλες προϋποθέσεις, ώστε να καθίσταται η επεξεργασία επιτρεπτή<sup>259</sup>. Αναμφίβολα, λοιπόν, δεν τίθεται θέμα νομιμότητας της επεξεργασίας που βασίζεται στη συγκατάθεση του εργαζόμενου, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζει το άρθρο 27 παρ.2 του Ν. 4624/2019. Αντίθετα, δεν απαιτείται η συγκατάθεση, όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη, όπως προβλέπεται στο άρθρο 6 του ΓΚΠΔ για τα απλά δεδομένα και στο άρθρο 9 για τις ειδικές κατηγορίες των ευαίσθητων δεδομένων, τα οποία αναλύθηκαν σε προηγούμενο κεφάλαιο. Ακόμη, όμως, και στην περίπτωση της απαραίτητης επεξεργασίας πρέπει να προσδιορίζεται η έκταση της επιτρεπόμενης επεξεργασίας, να λαμβάνονται τα κατάλληλα προστατευτικά μέτρα και να είναι δυνατή η ενημέρωση και η παρέμβαση των εργαζομένων. Για την επεξεργασία ειδικών κατηγοριών δεν υπάρχουν οι εξαιρέσεις των γενικών προσωπικών δεδομένων, αλλά προβλέπονται εξαιρέσεις για λόγους δημόσιου συμφέροντος. Όσον αφορά στα ευαίσθητα δεδομένα, στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων, ορίζεται ότι απαιτούνται ειδικοί πρόσθετοι όροι για τη συγκατάθεση που περιορίζεται σε συγκεκριμένο σκοπό και με την υποχρέωση τήρησης του απορρήτου από την πλευρά του εργοδότη. Μάλιστα, υπάρχει ειδική πρόβλεψη στο άρθρο 14 παρ. 1 του Ν. 2472/1997 προσωρινής δικαστικής προστασίας του εργαζόμενου για αποφάσεις που λαμβάνονται αποκλειστικά με αυτοματοποιημένη επεξεργασία<sup>260</sup>.

Τόσο, λοιπόν, ο ΓΚΠΔ όσο και ο εθνικός νόμος Ν. 4624/2019 έλαβαν υπόψη τις ιδιαιτερότητες των εργασιακών σχέσεων, μιας και γίνεται αντιληπτό πως το θεσμικό πλαίσιο της επεξεργασίας και της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι αλληλένδετο με τους κανόνες του εργατικού δικαίου σε μία αμφίδρομη, διαδραστική σχέση, ενώ η Ομάδα του άρθρου 29 θεωρεί πως «η αλληλεπίδραση αυτή είναι αναγκαία και πολύτιμη και πρέπει να συμβάλει στην ανάπτυξη λύσεων, που θα εξασφαλίζουν την κατάλληλη προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων»<sup>261</sup>. Κατά τον Ζωγραφόπουλο, η συνδυασμένη ερμηνεία και εφαρμογή των κανόνων του δικαίου προστασίας του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και του εργατικού δικαίου οφείλει να αποσκοπεί και να επιφέρει ως αποτέλεσμα την επαύξηση της προστασίας του

<sup>259</sup> Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 204-205

<sup>260</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 33-34, 39

<sup>261</sup> Μήτρου, Λ., (2017) *Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου (ΕΕργΔ)*, Τόμος 76<sup>ος</sup>, Τεύχος 2, σ. 156

υποκειμένου των δεδομένων, ως εργαζόμενου. Επίσης, θεωρεί ότι με το άρθρο 22 του ΓΚΠΔ και την αιτ. σκ. 71 παρέχεται προστασία του υποκειμένου των δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων έναντι αποκλειστικά αυτοματοποιημένης ατομικής λήψης αποφάσεων σε βάρος του, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, όπως είναι οι πρακτικές ηλεκτρονικών προσλήψεων χωρίς ανθρώπινη παρέμβαση, διακρίσεις στην απασχόληση βάσει ευαίσθητων δεδομένων των προσώπων και ιδίως της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Κατοχυρώνεται ρητά το δικαίωμα του υποκειμένου, ως υποψήφιου προς εργασία ή ως εργαζόμενου, να μην υπόκειται σε τέτοιου είδους απόφαση ή τουλάχιστον οφείλει ο εργοδότης-υπεύθυνος επεξεργασίας να διασφαλίσει, ως ελάχιστο μέτρο, ανθρώπινη παρέμβαση από την πλευρά του, έκφραση άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης από τον εργαζόμενο. Στην περίπτωση που δεν συντρέχουν οι ουσιαστικές προϋποθέσεις εφαρμογής του άρθρου 22, τότε η προστασία των εργαζόμενων εδράζεται στη διάταξη του άρθρου 21 του ΓΚΠΔ για την άσκηση του δικαιώματος εναντίωσης, αντίρρησης. Σύμφωνα με αυτό, ορίζεται ότι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αντιταχθεί σε επεξεργασία δεδομένων του, ο εργοδότης δεν δύναται να υποβάλει πλέον αυτά τα δεδομένα σε επεξεργασία, εκτός εάν αποδείξει τη συνδρομή επιτακτικών και νόμιμων λόγων για την επεξεργασία, οι οποίοι υπερικχύουν των συμφερόντων, των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του υποκειμένου ή για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων<sup>262</sup>. Ο Ν. 4624/2019 στο άρθρο 2 προβλέπει την εφαρμογή του στην «εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στη μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία τέτοιων δεδομένων, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης από: α) δημόσιους φορείς ή β) ιδιωτικούς φορείς, εκτός και εάν η επεξεργασία πραγματοποιείται από φυσικό πρόσωπο στο πλαίσιο αποκλειστικά προσωπικής ή οικιακής δραστηριότητας». Επίσης, αναφορά στην αυτοματοποιημένη επεξεργασία γίνεται και στο άρθρο 15 παρ. 1 του ίδιου νόμου σχετικά με τις ελεγκτικές εξουσίες της ΑΠΔΠΧ. Σύμφωνα με τον Κουκιάδη, η αυτοματοποιημένη επεξεργασία, η οποία δεν διευκρινίζεται εάν είναι ολική ή μερική, περιέχει πρόσθετους κινδύνους, ιδιαίτερα αυξημένους στις εργασιακές σχέσεις, καθώς παρέχει τη δυνατότητα στον εργοδότη με τη χρησιμοποίηση αλγορίθμων να μεταφέρει την ευθύνη αποφάσεών του σε σχέση με την ικανότητα και συμπεριφορά των μισθωτών, στη χρήση τεχνολογικών μέσων. Θεωρεί ότι στον Ν. 4624/2019, εάν και είχε τη δυνατότητα ο εθνικός νομοθέτης να συμπεριλάβει πρόσθετες ρυθμίσεις για μεγαλύτερη προστασία από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία, δεν το έκανε και συνεπώς ισχύουν όλες οι αντίστοιχες ρυθμίσεις του Κανονισμού που ρυθμίζουν το θέμα ευκρινέστερα με πρόσθετους κανόνες προστασίας, όταν χρησιμοποιείται αποκλειστικά η αυτοματοποιημένη επεξεργασία, ενώ

---

<sup>262</sup> Ζωγραφόπουλος, Δ., (2018) «Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ.σ. 161, 173, 183, 185, 187

λαμβάνει πρόνοια και στην περίπτωση κατάρτισης προφίλ που σχετίζεται με την αυτοματοποιημένη επεξεργασία<sup>263</sup>. Η κατάρτιση προφίλ ορίζεται στο άρθρο 4 παρ. 4 του Κανονισμού ως «οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου».

Στα πλαίσια της προστασίας των υποκειμένων των εργαζομένων κατοχυρώνεται στα άρθρα 37 έως και 39 του ΓΚΠΔ ο υποχρεωτικός θεσμός του Υπεύθυνου Προστασίας Δεδομένων, ένας θεσμός που ήδη προβλεπόταν προαιρετικά από τις διατάξεις της Οδηγίας 95/46/ΕΚ. Ο ορισμός του γίνεται από τον υπεύθυνο επεξεργασίας και τον εκτελούντα την επεξεργασία σε κάθε περίπτωση, και είναι υποχρεωτικός όταν η επεξεργασία διενεργείται από δημόσια αρχή ή φορέα, εκτός από τα δικαστήρια (τυπικό κριτήριο) και από επιχειρήσεις ειδικού σκοπού, στις οποίες οι βασικές δραστηριότητες συνιστούν πράξεις επεξεργασίας ή πρόκειται για επεξεργασία μεγάλης κλίμακας ειδικών κατηγοριών προσωπικού (ουσιαστικό κριτήριο)<sup>264</sup>. Τα καθήκοντά του, όπως έχουν αναφερθεί αναλυτικά σε προηγούμενο κεφάλαιο, στα πλαίσια της λειτουργικής ανεξαρτησίας του, είναι η παροχή ενημέρωσης και συμβουλών στον υπεύθυνο επεξεργασίας ή στον εκτελούντα την επεξεργασία, η παρακολούθηση της συμμόρφωσής τους με τον Κανονισμό και τον Ν. 4624/2019, καθώς και η συνεργασία του με την εποπτική αρχή. Το ειδικό καθεστώς λειτουργικής ανεξαρτησίας σημαίνει ότι δεν λαμβάνει εντολές ως προς την άσκηση των καθηκόντων του, δεν απολύεται ούτε υφίσταται κυρώσεις από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία στα όρια εκτέλεσης των καθηκόντων του, ενώ λογοδοτεί απευθείας στο ανώτατο διοικητικό επίπεδο του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία.

Ένα ιδιαίτερα κρίσιμο θέμα διείσδυσης στην ιδιωτικότητα του εργαζόμενου, που απαντάται συχνά εντός των επιχειρήσεων, αλλά πλέον και στην τηλεργασία, είναι το ζήτημα της βιντεοεπιτήρησης και ο έλεγχος των εργαζόμενων με ηλεκτρονικά μέσα, όπως είναι τα συστήματα καμερών κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης CCTV, η καταγραφή των ψηφιακών επικοινωνιών και της on line συμπεριφοράς των εργαζόμενων σε κοινωνικά δίκτυα ή στο ιστορικό επισκέψεων σε διαδικτυακές ιστοσελίδες. Η χρήση των καμερών μπορεί να γίνεται επιτρεπτή μόνο όταν είναι απαραίτητη για την προστασία προσώπων και αγαθών και σε καμιά περίπτωση για την παρακολούθηση των εργαζόμενων και τον έλεγχο της απόδοσής τους. Επίσης, όσον αφορά στην παρακολούθηση των

---

<sup>263</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ.σ. 889-890

<sup>264</sup> Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ. 52

κοινωνικών δικτύων, όπως Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, ο εργοδότης νομιμοποιείται να προσπελάσει αυτά τα μέσα ως εργαλεία για διασφάλιση των εννόμων συμφερόντων του, με την πληροφόρησή του για τα δημοσίως διαθέσιμα κατεχόμενα επαγγελματικά προσόντα των εργαζόμενων, όπως σπουδές, τυχόν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, οτιδήποτε δηλαδή σχετίζεται με την επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου, ενώ δεν επιτρέπεται να γίνεται διερεύνηση της προσωπικής του ζωής. Μάλιστα η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) έχει εκδώσει την Οδηγία 1/2011 που αφορά στους όρους λειτουργίας συστημάτων βιντεοεπιτήρησης σε συνδυασμό με τη προγενέστερη Οδηγία 115/2001 για τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπου κρίνεται νόμιμη η εγκατάσταση καμερών για λόγους ασφαλείας προσώπων και εγκαταστάσεων και προστασίας εγκαταστάσεων και προϊόντων, αλλά δεν επιτρέπεται για έλεγχο των εργαζομένων και επιτήρησης της εργασίας τους. Ένα άλλο πρόβλημα γεννάται όταν ο εργαζόμενος κατά την εργασία του χρησιμοποιεί τον τεχνολογικό εξοπλισμό του εργοδότη και το επαγγελματικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (email) και ο εργοδότης εγκαθιστά προγράμματα για έλεγχο της απόδοσης και γενικότερα της εργασιακής αλλά και προσωπικής συμπεριφοράς μέσω των εργαλείων αυτών. Θα πρέπει να ορίζεται ένας προσωπικός αποθηκευτικός χώρος στον υπολογιστή και του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ώστε να διαχωρίζονται οι κινήσεις του εργαζόμενου σε προσωπικό επίπεδο και να διασφαλίζονται τα προσωπικά δεδομένα και τα θεμελιώδη δικαιώματά του<sup>265</sup>. Επίσης, με την Απόφαση 61/2004, που αφορούσε την πρόσβαση του εργοδότη στους προσωπικούς υπολογιστές των εργαζομένων, η ΑΠΔΠΧ ενέκρινε τη συγκατάθεση του εργαζόμενου ως βάση επεξεργασίας με την προϋπόθεση αυτή να συνοδεύεται και από τη λήψη μέτρων από τον εργοδότη<sup>266</sup>, τα οποία μπορεί να είναι η τροποποίηση των όρων χρήσης εξοπλισμού πληροφορικής και επικοινωνιών, η διαμόρφωση πολιτικής ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή και διαδικτύου στο εσωτερικό της εταιρείας, η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο στην εφαρμογή της πολιτικής όσο και στη διερεύνηση τυχόν παραβιάσεων, ούτως ώστε με βάση τις αρχές του σκοπού και της αναλογικότητας να εξασφαλίζεται η προστασία της ιδιωτικότητας και των επικοινωνιών των εργαζομένων<sup>267</sup>. Στα πλαίσια αυτά και μετά τα δεδομένα που προέκυψαν από τη διαχείριση της πανδημίας στο χώρο των επιχειρήσεων και έδειξαν πως το πρόβλημα διογκώθηκε, η ΑΠΔΠΧ προχώρησε στην έκδοση Κατευθυντήριων Γραμμών<sup>268</sup> για λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο της τηλεργασίας, που αφορούν: α) την πρόσβαση στο Διαδίκτυο, με τη χρήση ασφαλών πρωτοκόλλων και κωδικούς β) τη χρήση εφαρμογών

<sup>265</sup> Σιώπη, Δ., (2022) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου*. Διαθέσιμο στο: <https://siopi-law.gr/i-prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-tou-ergazomenou/>

<sup>266</sup> Μήτρου, Λ., (2016) «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων». Στο Κοτσαλής, Λ., (επιμ.) (2016) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 203

<sup>267</sup> Παλαιοχωρινού, Ι., (2021) *Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ. 23

<sup>268</sup> Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) «Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020: Λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο της τηλεργασίας»

ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή ανταλλαγής μηνυμάτων, γ) τη χρήση τερματικής συσκευής ή και αποθηκευτικών μέσων, εφοδιασμένα με αντιϊικά προγράμματα, και διαχωρισμός των επαγγελματικών αρχείων από τα προσωπικά τους αρχεία, δ) την πραγματοποίηση τηλεδιασκέψεων, με χρήση πλατφορμών, που υποστηρίζουν υπηρεσίες ασφαλείας (κρυπτογράφηση)<sup>269</sup>.

Η προστασία των δεδομένων των εργαζόμενων είναι επαυξημένη από τον ΓΚΠΔ με την πρόβλεψη ενός ιδιαίτερα αυστηρού πλέγματος διοικητικών, αστικών και ποινικών κυρώσεων για υπευθύνους ή εκτελούντες την επεξεργασία. Οι διοικητικές κυρώσεις, οι οποίες αφορούν την επιβολή προστίμων χωρίς να απαιτείται πταίσμα (αντικειμενική ευθύνη), οφείλουν να είναι για κάθε μεμονωμένη περίπτωση αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές, σύμφωνα με το άρθρο 83 του ΓΚΠΔ και το άρθρο 39 του Ν. 4624/2019. Οι παραβάσεις επισύρουν είτε διοικητικά πρόστιμα ως 10.000.000 EUR ή 20.000.000 EUR, ή σε περίπτωση επιχειρήσεων, έως το 2% ή το 4% του συνολικού παγκόσμιου ετήσιου κύκλου εργασιών του προηγούμενου οικονομικού έτους, ανάλογα με το ποιο είναι υψηλότερο, ανάλογα με την παραβιαζόμενη πράξη, δηλαδή τη φύση και τη βαρύτητα της παράβασης, τη διάρκεια ή τυχόν προηγούμενες παραβάσεις<sup>270</sup>. Τα πρόστιμα βαρύνουν τον εργοδότη, ο οποίος είναι ο υπεύθυνος επεξεργασίας των δεδομένων και υπό ορισμένες προϋποθέσεις βαρύνουν και τον εκτελούντα την επεξεργασία.

Η παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, εκτός από τις διοικητικές κυρώσεις που επιφέρει, δημιουργεί και αστική ευθύνη, που είναι αποκαταστατική και αποζημιωτική, καθώς συνιστά αδικοπραξία και επιφέρει αστικές κυρώσεις. Η αστική αποζημιωτική ευθύνη για υλική και ηθική βλάβη ρυθμίζεται ρητά στις διατάξεις των άρθρων 79 και 82 ΓΚΠΔ, όπου ο εργαζόμενος που έχει υποστεί ζημία δικαιούται αποζημίωση από τον υπεύθυνο επεξεργασίας ή τον εκτελούντα την επεξεργασία για τη ζημία που υπέστη. Το σύστημα ευθύνης του Κανονισμού, σύμφωνα με τον Κουκιάδη, εδράζεται στη νόθο αντικειμενική ευθύνη, χωρίς να απαιτείται, δηλαδή, πταίσμα του υπεύθυνου επεξεργασίας για τη θεμελίωση της ευθύνης του και το ίδιο ισχύει και τον εκτελούντα την επεξεργασία, αλλά με ειδικότερους όρους για αυτόν. Μπορούν, παρόλα αυτά, να απαλλαγούν από την ευθύνη, όπως προβλέπεται από τον Κανονισμό, στην περίπτωση που μπορούν να αποδείξουν ότι δεν φέρουν καμία ευθύνη για το γενεσιουργό γεγονός της ζημίας, κάτι όμως εξαιρετικά δυσχερές<sup>271</sup>. Επίσης, με βάση τα άρθρα 57-59 ΑΚ περί προστασίας της προσωπικότητας, στοιχειοθετείται η ευθύνη από παράνομη επεξεργασία προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου και δικαιούται να ζητήσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, ενώ εάν οι αποφάσεις του

<sup>269</sup> Κουμεντάκης, Σ., (2020) *Τηλεργασία & προσωπικά δεδομένα: και η ουτοπία (;) της διασφάλισής τους*. Άρθρο στην Εφημερίδα Μακεδονία (ΜτΚ) 26.4.2020. Διαθέσιμο στο: <https://www.makthes.gr/tilergasia-prosopika-dedomena-kai-i-oytopia-tis-diasfalis-toys-276454>

<sup>270</sup> Ζωγραφόπουλος, Δ., (2018) «Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 170

<sup>271</sup> Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, σ. 891

εργοδότη λόγω της παράνομης επεξεργασίας δεδομένων βλάπτουν τα δικαιώματα του εργαζόμενου με οικονομική ζημία, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει αποζημίωση και ακυρότητα της βλαπτικής απόφασης. Στα πλαίσια των αστικών κυρώσεων κινείται και ο Ν. 4624/2019, όπου στο άρθρο 40 παρ. 1 θίγει αντίστοιχα θέματα εκδίκασης αγωγών του υποκειμένου των δεδομένων κατά του υπεύθυνου επεξεργασίας ή του εκτελούντος την επεξεργασία λόγω παραβίασης των διατάξεων για την προστασία των προσωπικών δεδομένων<sup>272</sup>.

Ο ΓΚΠΔ στο άρθρο 84 προβλέπει τη δυνατότητα των κρατών – μελών να θεσπίζουν κυρώσεις για παραβάσεις που δεν αποτελούν αντικείμενο διοικητικών προστίμων, ενώ στην αιτ. σκ. 149 του Κανονισμού προβλέπεται ότι μπορούν να θεσπίζουν ποινικές κυρώσεις για παραβάσεις του Κανονισμού και των εθνικών κανόνων. Στα πλαίσια, λοιπόν, αυτά, οι *ποινικές κυρώσεις* που θεσπίστηκαν με το άρθρο 38 του Ν. 4624/2019 προβλέπουν τιμωρία με φυλάκιση μέχρι ενός (1) έτους, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη σε όποιον χωρίς δικαίωμα: α) επεμβαίνει με οποιονδήποτε τρόπο σε σύστημα αρχειοθέτησης δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, και με την πράξη του αυτή λαμβάνει γνώση των δεδομένων αυτών, β) τα αντιγράφει, αφαιρεί, αλλοιώνει, βλάπτει, συλλέγει, καταχωρεί, οργανώνει, διαρθρώνει, αποθηκεύει, προσαρμόζει, μεταβάλλει, ανακτά, αναζητεί πληροφορίες, συσχετίζει, συνδυάζει, περιορίζει, διαγράφει, καταστρέφει, ενώ για δεδομένα ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων η ποινή της φυλάκισης μπορεί να συνοδεύεται και από χρηματική ποινή έως εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ, εάν η πράξη δεν τιμωρείται βαρύτερα με άλλη διάταξη. Οι ποινές είναι βαρύτερες και φτάνουν έως και δέκα (10) ετών κάθειρξη, εάν ο υπαίτιος είχε σκοπό να προσπορίσει στον εαυτό του ή σε άλλον μεγάλο παράνομο περιουσιακό όφελος ή να προκαλέσει ζημία άνω των εκατόν είκοσι χιλιάδων (120.000) ευρώ, ενώ αν από τις πράξεις του έχει προκληθεί κίνδυνος για την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος ή για την εθνική ασφάλεια, επιβάλλεται κάθειρξη και χρηματική ποινή έως τριακόσιες χιλιάδες (300.000) ευρώ.

---

<sup>272</sup> Παλαιοχωρινού, Ι., (2021) *Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης, σ.σ. 58-59

#### **4.4. Προστασία των προσωπικών δεδομένων των τηλεεργαζόμενων στο Δημόσιο Τομέα**

Τα δικαιώματα των εργαζόμενων, που αφορούν στην προστασία των προσωπικών τους δεδομένων, στα πλαίσια της απασχόλησής τους, κατοχυρώνονται εξίσου σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, αφού οι κίνδυνοι που προκύπτουν από την επεξεργασία τους παραμένουν ίδιοι, καθώς οι νέες τεχνολογίες δημιουργούν νέες δυνατότητες για «ψηφιακή επιτήρηση» του εργαζόμενου, εμπεριέχοντας κρίσιμες απειλές για την ιδιωτικότητα και το ηθικό του εργαζόμενου.

Η Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ αναφέρει ότι η ερμηνεία και προσαρμογή των γενικών κανόνων προστασίας προσωπικών δεδομένων αφορά αδιακρίτως τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, καθώς αναφέρεται στο σύνολο των απασχολούμενων. Όσον αφορά στον ιδιωτικό τομέα, η Οδηγία βρίσκει εφαρμογή εφόσον πρόκειται για πρόσωπα που εργάζονται κατά τις οδηγίες και υπό τον έλεγχο του εργοδότη, συνιστά, δηλαδή, σχέση εξάρτησης μεταξύ προϊσταμένου-εργοδότη και υπαλλήλου, ενώ αδιάφορο είναι το κύρος της σχέσης απασχόλησης. Αν και 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, όπως είναι η πρόσληψη, η οργάνωση εργασίας, η αξιολόγηση απασχολούμενων, κ.ά. 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. Επίσης, η Οδηγία ορίζει ως χώρο εργασίας κάθε χώρο 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, όπως η τηλεργασία, και β) για να αποφευχθεί η περιγραφή των υποχρεώσεων και δεσμεύσεων του υπεύθυνου επεξεργασίας μέσω του στενού προσδιορισμού των χώρων εργασίας<sup>273</sup>.

Στο άρθρο 4 του Ν. 4624/2019 ως δημόσιος φορέας ορίζεται το εξής: «οι δημόσιες αρχές, οι ανεξάρτητες και ρυθμιστικές διοικητικές αρχές, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και τα νομικά πρόσωπα και οι επιχειρήσεις αυτών, οι κρατικές ή δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί, τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου

<sup>273</sup> Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ *Προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων*, σ.σ. 6-8

που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους ή η διοίκησή τους ορίζεται από αυτό».

Η Δημόσια Διοίκηση, μέσω των νέων τεχνολογιών και της έκρηξης των δεδομένων, αντιμετωπίζει πλέον έννοιες και γνωστικά αντικείμενα, όπως «υπολογιστικό νέφος (clouding)», «μεγάλος όγκος δεδομένων (big data)» ή «διαδίκτυο των πραγμάτων (Internet of Things, IoT)», που δεν γνώριζε στο απώτερο παρελθόν. Η τεχνολογία αλλά και η πανδημία έφερε ταχύτατα τη δημόσια διοίκηση αντιμέτωπη με τις προκλήσεις αυτές και ανέπτυξε επιτυχώς τον τομέα της παροχής υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, η οποία δεν είναι μία απλή εφαρμογή της πληροφορικής και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), αλλά πρόκειται για έναν διακλαδικό τομέα που διαπλέκονται αρκετοί κλάδοι, με βασικό σκοπό όλων την παροχή στους πολίτες ενός αποτελεσματικού εργαλείου, με το οποίο μπορούν να επικοινωνούν, να αλληλεπιδρούν με τη δημόσια διοίκηση. Σε αυτό συνέβαλε η βελτιστοποίηση της ροής των πληροφοριών, οι οποίες παρέχονται με ασφάλεια στις συναλλαγές. Βεβαίως και η δημόσια διοίκηση είναι υποχρεωμένη να τηρεί τους κανόνες που έχει θέσει το κράτος για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, όταν επεξεργάζεται δεδομένα όλων των πολιτών, αλλά και των δημόσιων υπαλλήλων της, στα πλαίσια εξυπηρέτησης του δημόσιου συμφέροντος ή της άσκησης δημόσιας εξουσίας. Ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας δίνει τη δυνατότητα στο δημόσιους υπαλλήλους να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους και στον τομέα των προσωπικών δεδομένων, δίνοντάς τους το δικαίωμα της έκφρασης διαφωνίας για δεδομένα που αναφέρονται αποκλειστικά στην ιδιωτική τους ζωή και δεν αφορούν την υπηρεσιακή τους κατάσταση<sup>274</sup>.

Στα πλαίσια της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, η δημόσια διοίκηση οφείλει να χρησιμοποιεί στα πληροφοριακά της συστήματα, για την εκτέλεση της λειτουργίας της, τέτοια μέτρα ώστε να διαφυλάσσει τα προσωπικά δεδομένα των ατόμων. Σε αυτό μπορεί να συμβάλει το μέτρο της ψευδωνυμοποίησης, όπως ορίζεται ρητά στον ΓΚΠΔ ως: «η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα κατά τρόπο ώστε τα δεδομένα να μην μπορούν πλέον να αποδοθούν σε συγκεκριμένο υποκείμενο των δεδομένων χωρίς τη χρήση συμπληρωματικών πληροφοριών, εφόσον οι εν λόγω συμπληρωματικές πληροφορίες διατηρούνται χωριστά και υπόκεινται σε τεχνικά και οργανωτικά μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν μπορούν να αποδοθούν σε ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο». Η ψευδωνυμοποίηση δεν ταυτίζεται με την ανωνυμοποίηση. Το μέτρο της ψευδωνυμοποίησης, καθώς και της κρυπτογράφησης, προβλέπεται και στον Ν. 4624/2019, ως προτεινόμενα μέτρα που υποχρεούται να λαμβάνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας για την προστασία των έννομων συμφερόντων του υποκειμένου των δεδομένων.

---

<sup>274</sup> Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, σ.σ. 49-50, 53



Είναι γενικότερα αποδεκτό, ότι οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα υπερτερούν σε ωφελήματα σε σχέση με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, καθώς τόσο ο ΓΚΠΔ όσο και ο εθνικός νόμος Ν. 4624 παρέχουν επιπλέον εχέγγυα για το δημόσιο τομέα από ό,τι στον ιδιωτικό. Η νέα νομοθεσία για την προστασία προσωπικών δεδομένων παρέχει συνολικά ένα ασφαλές νομοθετικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων, εξασφαλίζοντας βασικές αρχές επεξεργασίας δεδομένων και τηρώντας την αρχή της αναλογικότητας, με τελικό σκοπό την αρμονική συνύπαρξη της προστασίας των προσωπικών δεδομένων με άλλα συγκρουόμενα αγαθά, ακόμα και σε περιόδους κρίσεως.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι μεταβαλλόμενες συνθήκες σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης φύσης και δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας, οφείλονται κυρίως στην οικονομική παγκοσμιοποίηση αλλά και στις ραγδαία εξελισσόμενες τεχνολογίες της πληροφορικής και του διαδικτύου των τελευταίων ετών. Αυτή η ταχεία ανάπτυξη της τεχνολογίας επηρέασε και τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και τις μορφές οργάνωσης της εργασίας, κάνοντας επιτακτική την ανάγκη εφαρμογής τους, όπως είναι η τηλεργασία, κατόπιν μάλιστα της έλευσης μίας πανδημίας παγκοσμίως που άλλαξε άρδην το σκηνικό στον εργασιακό τομέα, με θετικές και αρνητικές συνέπειες για τους εργαζόμενους, τους εργοδότες, αλλά και την κοινωνία ολόκληρη.

Η τεχνολογική αυτή πρόοδος, μάλιστα, έδωσε τη δυνατότητα στον εργοδότη να διεισδύσει στην ιδιωτικότητα του εργαζόμενου και ακόμα περισσότερο του τηλεεργαζόμενου, τόσο σε προσωπικές όσο και σε οικογενειακές πτυχές της ζωής του, εφαρμόζοντας καινοτόμες λογισμικές εφαρμογές, και τεχνικές προστασίας ασφάλειας συστημάτων, ώστε να ελέγχει την ασφάλεια του χώρου και των υλικών της επιχείρησης, παράλληλα, όμως, ελέγχει και την τήρηση των υποχρεώσεων των εργαζόμενων και την εργασιακή τους απόδοση. Στα εργαλεία που διαθέτει πλέον ο εργοδότης είναι τα συστήματα βιντεοεπιτήρησης με κάμερες κλειστού κυκλώματος τηλεόρασης, άλλα συστήματα που καταγράφουν τις ψηφιακές επικοινωνίες και τη συμπεριφορά των εργαζομένων, όταν εκείνοι χρησιμοποιούν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ανταλλάσσοντας και προσωπικά μηνύματα, ή κάνουν αναρτήσεις σε κοινωνικά δίκτυα ή επισκέπτονται διαδικτυακές ιστοσελίδες, με το πρόσχημα της προστασίας από κακόβουλο λογισμικό υλικό που θα προκαλούσε υλική, ηθική ή και ποινική βλάβη στον εργοδότη. Επίσης ευρεία χρήση έχουν και τα εξελιγμένα συστήματα εντοπισμού και αναγνώρισης, όπως είναι η χρήση βιομετρικών μεθόδων αναγνώρισης και ταυτοποίησης με δακτυλικά αποτυπώματα, η αναγνώριση προσώπου, η γεωμετρία της παλάμης, οι βιομετρικές κάρτες, καθώς και η χρήση συστημάτων γεωγραφικού εντοπισμού (GPS).

Εξαιτίας αυτών των προβλημάτων που φέρνει η πρόοδος της τεχνολογίας, κρίνεται απαραίτητη η εξασφάλιση της προστασίας της ιδιωτικότητας του εργαζόμενου. Ο εργοδότης μπορεί να συλλέγει και να επεξεργάζεται προσωπικά δεδομένα των εργαζόμενων μέχρι ενός ορίου, δηλαδή μόνο για νόμιμους σκοπούς για την εξυπηρέτηση των έννομων συμφερόντων του, που ρητά ορίζονται από την ευρωπαϊκή και την εθνική νομοθεσία, όπως είναι ο Γενικός Κανονισμός για την Προστασία των Δεδομένων (ΓΚΠΔ) και ο Ν. 4624/2019, και υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις που αυτοί προβλέπουν. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας, τα συγκρουόμενα συμφέροντα, από τη μια πλευρά το διευθυντικό δικαίωμα, η ιδιοκτησία του εργοδότη και η ασφάλεια στο χώρο εργασίας, και από την άλλη η ιδιωτικότητα και ο πληροφοριακός αυτοκαθορισμός των εργαζόμενων, είναι απαραίτητο να σταθμίζονται, ώστε να αποφεύγονται βλαπτικές ενέργειες και από τις δύο πλευρές.

Βεβαίως η θέση των εργαζόμενων είναι η πλέον ευάλωτη σε αυτή σχέση, όπως έχει αναφερθεί ως εξουσιαστική σχέση, και για το λόγο αυτό οι νομοθετικές διατάξεις έχουν εξασφαλίσει την ανάλογη προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζόμενων. Εκτός, δηλαδή, από τη συγκατάθεση του υποκειμένου των δεδομένων που απαιτείται, στις περισσότερες των περιπτώσεων, πέραν των εξαιρέσεων του νόμου, υποχρεωτική είναι από πλευράς του εργοδότη η ενημέρωση των εργαζόμενων με σαφή τρόπο για την παρακολούθησή τους, είτε μέσω βιντεοεπιτήρησης, είτε μέσω λογισμικών εργαλείων, για τους σκοπούς της παρακολούθησης και τους τρόπους, αλλά και για το δικαίωμα πρόσβασής τους στα δεδομένα που συλλέγονται από την παρακολούθηση. Επιπλέον, την περίοδο της πανδημίας του Covid-19, εκδόθηκαν δύο νεότεροι νόμοι για την προστασία των εργαζόμενων, κυρίως των τηλεεργαζόμενων, λόγω της μεγάλης εφαρμογής της τηλεργασίας σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, προκειμένου να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και η αδιάκοπη λειτουργία του δημόσιου τομέα στην παροχή υπηρεσιών στους πολίτες, και συνεπώς η ομαλή οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας μας. Ο Ν. 4807/2021 αφορά στους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ ο Ν. 4808/2021 με το άρθρο 67 παρέχει προστασία στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και εισάγει το δικαίωμα της αποσύνδεσης, δηλαδή το δικαίωμα των τηλεεργαζόμενων να αποσυνδέονται από τα ψηφιακά και επικοινωνιακά εργαλεία μετά τη λήξη του χρόνου εργασίας τους.

Για να εξασφαλίζεται μια ολοκληρωμένη προστασία των εργαζόμενων, και δη των τηλεεργαζόμενων, η τακτική αναθεώρηση της νομοθεσίας, εθνικής και ευρωπαϊκής, είναι απαραίτητο να ακολουθεί την αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας, με θέσπιση ειδικότερων διατάξεων επιλύοντας συγκεκριμένα προβλήματα που θα ανακύπτουν κάθε φορά στις εργασιακές σχέσεις.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Βιβλία

1. Ακριβοπούλου, Χ., (2012) *Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή: από τη γένεση, στη σύγχρονη διαμόρφωση και προστασία του*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
2. Αλεξανδροπούλου - Αιγυπτιάδου, Ευγ., (2016) *Προσωπικά δεδομένα*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
3. Δαγτόγλου, Πρ., (2012) *Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα
4. Δασκαλάκης, Δ., (1995) *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*, Αντ.Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή
5. Δούκα, Β., (2011) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στη σχέση εργασίας, ο ν. 2472/1997 και οι εργαζόμενοι*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη
6. Ζέλιος, Ο., (2018) «Τηλεργασία». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
7. Ζερδέλης, Δ., (2019a) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Στ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη
8. Ζερδέλης, Δ., (2019b) *Εφαρμογές εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις, θέματα εμβάθυνσης*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη
9. Ζερδέλης, Δ., (2021) *Εγχειρίδιο εργατικού δικαίου: ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ζ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη
10. Ζωγραφόπουλος, Δ., (2018) «Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων για τις εργασιακές σχέσεις». Στο *Πληροφορική και Εργατικό Δίκαιο (16ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ)*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
11. Ηλιάδου, Αικ., (2016) «Η συνταγματική κατοχύρωση των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», Στο Κοτσαλής, Λ., (επιμ.) (2016) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
12. Ιγγλεζάκης, Ι., (2020) *Ο γενικός κανονισμός προστασίας προσωπικών δεδομένων (κανονισμός 2016/679) και ο εφαρμοστικός νόμος (Ν.4624/2019)*, 3<sup>η</sup> έκδοση, Εκδόσεις Interactive Books, Θεσσαλονίκη
13. Καρακώστας, Ι., (2011) *Το δίκαιο της προσωπικότητας*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
14. Κοτσαλής, Λ., Μενουδάκος, Κ., (2021) *Γενικός κανονισμός για την προστασία των προσωπικών δεδομένων (GDPR): νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική βιβλιοθήκη, Αθήνα
15. Κτιστάκη, Στ., (2014) *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, Παπαζήσης, Αθήνα
16. Κουκιάδης, Ι., (2019a) *Ο εργαζόμενος ως υποκείμενο προσωπικών δεδομένων κατά το Γενικό Κανονισμό Προστασίας δεδομένων*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη
17. Κουκιάδης, Ι., (2019b) *Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο: επιτομή*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη
18. Κουκιάδης, Ι. (2021) *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, Θ' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη
19. Ληξουριώτης, Ι., (2021) *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 7η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
20. Μήτρου, Λ., (2016) «Η προστασία των προσωπικών δεδομένων». Στο Κοτσαλής, Λ., (2016) (επιμ.) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
21. Μίτλεττον, Φ., (2016) «Η έννοια των προσωπικών δεδομένων». Στο Κοτσαλής, Λ., (επιμ.) (2016) *Προσωπικά Δεδομένα- Ανάλυση – Σχόλια – Εφαρμογή*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
22. Μπουμπουχερόπουλος, Π., (2020) «Αδυναμία παροχής εργασίας, τηλεργασία και εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής κατά την περίοδο ισχύος των μέτρων

- για τον περιορισμό της διάδοσης του κορωνοϊού SARS-CoV-2». Στο Συλλογικό, *Οικονομία - τεχνολογία - δίκαιο και εργασία*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα, σ.σ. 527-528, σ.σ. 911-980
23. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) *Ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων 679/2016/ΕΕ*, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη
  24. Παπαδημητρίου, Κ., (2022) *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2<sup>η</sup> έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
  25. Χριστοδούλου, Κ., (2020b) *Δίκαιο προσωπικών δεδομένων: Γενικός κανονισμός 679 / 2016 GDPR - Εκτελεστικός νόμος 4624 / 2019 - Ν 3471 / 2006 για δημόσια ηλεκτρονικά δίκτυα*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

## Περιοδικά

1. Ακριβοπούλου, Χ., (2011a) «Το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή: Θεωρητικά και μεθοδολογικά θεμέλια», *Το Σύνταγμα*, Τριμηνιαία Επιθεώρηση Ελληνικής και Ευρωπαϊκής Συνταγματικής Θεωρίας και Πράξης, Τεύχος 2ο, Απρίλιος-Μάιος-Ιούνιος, Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/wp-content/uploads/2013/06/Sydogma1.pdf>
2. Ακριβοπούλου, Χ., (2011b) «Το δικαίωμα στην προστασία των προσωπικών δεδομένων μέσα από το φακό του δικαιώματος στην ιδιωτική ζωή», *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου*, 7/2011, σ.σ. 679-691, Διαθέσιμο στο: <https://www.constitutionalism.gr/2213-to-dikaiwma-stin-prostasia-twn-proswpikwn-dedomenw/>
3. Θεοδόσης Γ., (2006) «Βασικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και εταιρειών*
4. Κούγιας, Κ., (2016) «Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης: Διαπιστώσεις και σκέψεις», *Κοινωνική Πολιτική*, Τεύχος 6, Ιούνιος 2016, σ.σ.85-109
5. Ληξουριώτης Ι., (1998) «Νέες τεχνολογίες, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και τηλεργασία», *Δελτίο Εταιρειών Επιχειρήσεων*, τεύχος 3/1998
6. Μήτρου, Λ., (2017) *Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου (ΕΕργΔ)*, Τόμος 76<sup>ος</sup>, Τεύχος 2
7. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2012c) «Η Διαύγεια στη δημόσια διοίκηση υπό το πρίσμα της προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα», *Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΔτΑ)*, Τεύχος 55/2012
8. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2016) «Η εξέλιξη του δικαιώματος στη λήθη (περί λήθης της λήθης;»», *ΕφημΔΔ*, Μελέτες-Απόψεις, Τεύχος 6/2016
9. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2017) «Τα νέα δικαιώματα για τους πολίτες βάσει του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων: μια πρώτη αποτίμηση και συνταγματική αξιολόγηση», *ΕφημΔΔ*, Μελέτες-Απόψεις, Τεύχος 1/2017
10. Παναγοπούλου - Κουτνατζή, Φ., (2019) «Συνταγματική θεώρηση του νόμου περί προστασίας δεδομένων (Ν.4624/2019)», επιστημονικό περιοδικό «Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης & Επικοινωνίας» (ΔiMEE), Μελέτες-Γνωμοδοτήσεις, Τεύχος 3/2019, Έτος 16ο

## Άρθρα ηλεκτρονικά

1. Γαλάζιος, Κ., Ρίζος, Β., (2020) *Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, Απρίλιος 2020. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (INE), Διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/wpcontent/uploads/2020/04/tilergasia.pdf>
2. Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
3. Καρβέλη, Κ., (2018) «Βασικές αρχές προστασίας δεδομένων – νομιμότητας επεξεργασίας», *Προστασία Ιδιωτικότητας και Ασφάλεια Πληροφοριών*, Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, Αθήνα. Διαθέσιμο στο: <https://www.dpa.gr>
4. Κουμεντάκης, Σ., (2020) *Τηλεργασία & προσωπικά δεδομένα: και η ουτοπία (;) της διασφάλισής τους*. Άρθρο στην Εφημερίδα Μακεδονία (ΜτΚ) 26.4.2020 Διαθέσιμο στο: <https://www.makthes.gr/tilergasia-prosopika-dedomena-kai-i-oytopia-tis-diasfalis-s-toys-276454>
5. Κοψίνη, Χρ., (2020) *Δικαίωμα στην αποσύνδεση*, Άρθρο στην Εφημερίδα των Συντακτών, 19.10.2020. Διαθέσιμο στο: [https://www.efsyn.gr/kosmos/eyropi/264797\\_dikaioma-stin-aposyndesi](https://www.efsyn.gr/kosmos/eyropi/264797_dikaioma-stin-aposyndesi)
6. Κυριακούλιας, Π., (2012) *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο – Πανόραμα της Μεταρρύθμισης της Εργατικής Νομοθεσίας 2010-2012*, Άρθρα και Μελέτες 2/2012, Μάρτιος 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_arthra\\_kai\\_meletes\\_2-2012.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf)
7. Κυριακούλιας, Π., (2020) «Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία COVID-19». Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα, *Θεματικό δελτίο ενημέρωσης ΕΙΕΑΔ*, Τεύχος 3, Νοέμβριος 2020, Μελέτες-Έρευνες, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού. Διαθέσιμο στο: [https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE\\_TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)
8. Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή Ελλάδος (ΟΚΕ), (2020) *Τηλεργασία: Προβλήματα και προοπτικές. Γνώμη Πρωτοβουλίας*. Διαθέσιμο στο: [http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno\\_gnomis\\_shetika\\_me\\_tin\\_tilergasia.pdf](http://www.oke.gr/sites/default/files/keimeno_gnomis_shetika_me_tin_tilergasia.pdf)
9. Σιώπη, Δ., (2022) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου*. Διαθέσιμο στο: <https://siopi-law.gr/i-prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-tou-ergazomenou/>
11. RONALD G. SULTANA, Η «ευελιξία με ασφάλεια»: συνέπειες στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Διαθέσιμο στο <https://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek/e-euelixia-me-asphaleia-sunepies-ste-dia-biou-sumbouleutike-kai-ton-epaggelmatiko-prosanatolismo/>
12. Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (2004), *Μελέτη για την προώθηση και εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα*, Αθήνα

## Διπλωματικές και διδακτορικές εργασίες

1. Αλεξανδρίδης, Δ., (2021) *Το εργατικό δίκαιο στον αιώνα της ψηφιακής οικονομίας: η νομική ρύθμιση της τηλεργασίας*, Διπλωματική εργασία, Διϊδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομικά», Τμήμα Οικονομικών Επιστημών Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης
2. Ανδρεαδάκη, Ε., (2022) *Η τηλεργασία στον ιδιωτικό τομέα λόγω Covid-19 και οι αλλαγές που έχουν επέλθει στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Οικονομική και Πολιτική», Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
3. Γιαννοπούλου, Στ., (2017) *Προστασία προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και Οικονομία», Πανεπιστήμιο Πειραιώς
4. Γκιοκά, Γ., (2019) *Η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση», Τμήμα Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων, Πολυτεχνική σχολή Πανεπιστημίου Αιγαίου
5. Δήμου, Β., (2021) *Περιορισμοί του δικαιώματος προστασίας προσωπικών δεδομένων*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Συνταγματικό Δίκαιο», Τμήμα Νομικής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
6. Κουμλελής, Δ., (2014) *Σύγχρονες μορφές ευέλικτης εργασίας και Τηλεργασία*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
7. Λούντου, Μ., (2021) *Η προστασία των Προσωπικών Δεδομένων των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα υπό το πρίσμα των πρόσφατων νομοθετικών εξελίξεων (σύγκριση - αντιπαραβολή και προοπτικές εξέλιξης)*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
8. Μαντούβαλος, Α., Καλούδας, Μ., Μαυροκέφαλος, Α., (2020) *Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Νομική και νομολογιακή προσέγγιση*, Πτυχιακή εργασία, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πατρών
9. Μηλιώτης, Κ., (2013) *Τηλεργασία: Νομικά και Τεχνολογικά ζητήματα*, Διπλωματική εργασία, Διατμηματικό ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
10. Νάσιος, Γ., (2020) *Η σύγκλιση των εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα: Η περίπτωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στο δημόσιο τομέα*, Διδακτορική διατριβή, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο
11. Ντόκας, Β., (2021) *Ασφάλεια προσωπικών δεδομένων στο σύγχρονο τεχνολογικό περιβάλλον*, Διπλωματική εργασία, Διϊδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης
12. Παλαιοχωρινού, Ι., (2021) *Προστασία προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων κατά τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων και κατά τον Ν. 4624/2019*, Διπλωματική εργασία, Διϊδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης
13. Παπαδόπουλος, Στ., (2021) *Η τηλεργασία στο σήμερα και ο επαναπροσδιορισμός της στην Ελλάδα λόγω Covid-19*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Διοίκηση έργων και ανάπτυξη προϊόντων», Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

14. Περιβολιώτης, Δ., (2022) *Τηλεργασία και άγχος: Η επίδραση της φυσικής δραστηριότητας*, Διπλωματική εργασία, ΠΜΣ «Διοίκηση Επιχειρήσεων», Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πειραιώς
15. Ροΐδης, Ν., (2021) *Η εφαρμογή του μοντέλου της τηλεργασίας στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση υπό το πρίσμα της πανδημίας του Covid-19*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
16. Σαλωνίτη, Μ.-Ρ., (2019) *Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα εν καιρώ μνημονίου*, Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Διοικητική επιστήμη και Δημόσιο Μάνατζμεντ», Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, Πάντειο Πανεπιστήμιο
17. Σαράντη, Ειρ., (2022) *Προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις*, Διπλωματική εργασία, Διδρυματικό ΠΜΣ «Δίκαιο και πληροφορική», Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας και Τμήμα Νομικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης
18. Σκυλάκου, Α., (2021) *Η τηλεργασία στον Δημόσιο Τομέα – Σύγχρονες εξελίξεις και μελλοντικές προοπτικές*, Διπλωματική εργασία, Κοινό ΠΜΣ «Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων», Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Λευκωσίας

## Ιστοσελίδες

1. <http://www.dpa.gr/>
2. <https://edpb.europa.eu/>
3. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

## Νομοθεσία

1. Ν. 1902/1990 (ΦΕΚ Α΄/138/17.10.1990) «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων»
2. Ν.1892/1990 (ΦΕΚ Α΄/101/3.7.1990) «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»
3. Ν. 2068/1992 (ΦΕΚ Α΄/118/9.7.1992) «Κύρωση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης 108/28.1.1981 για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα»
4. Ν. 2472/1997 (ΦΕΚ Α΄/50/10.4.1997) «Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»
5. Ν. 2639/1998 (ΦΕΚ Α΄/205/2-9-1998) «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις»
6. Ν. 2774/1999 (ΦΕΚ Α΄/287/22.12.1999) «Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τηλεπικοινωνιακό τομέα»
7. Ν. 2956/2001 (ΦΕΚ Α΄/258/6.11.2001) «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις»



8. Ν. 3471/2006 (ΦΕΚ Α'/133/28.6.2006) «Προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και τροποποίηση του Ν. 2472/1997»
9. Ν. 3846/2010 (ΦΕΚ Α'/66/11.5.2010) «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»
10. Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ Α'/115/15.7.2010) «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»
11. Ν. 3917/2011 (ΦΕΚ Α'/22/21.2.2011) «Διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθέσιμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημόσιων δικτύων επικοινωνιών, χρήση συστημάτων επιτήρησης με τη λήψη ή καταγραφή ήχου ή εικόνας σε δημόσιους χώρους και συναφείς διατάξεις»
12. Ν. 4624/2019 (ΦΕΚ Α'/137/29.8.2019) «Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, μέτρα εφαρμογής του Κανονισμού (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και ενσωμάτωση στην εθνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 και άλλες διατάξεις»
13. Ν. 4682/2020 (ΦΕΚ Α'/76/2.4.2020) «Κύρωση: α) της από 25.2.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αποφυγής και περιορισμού της διάδοσης κορωνοϊού» (Α'/42), β) της από 11.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του» (Α'/55) και γ) της από 14.3.2020 Π.Ν.Π. «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19» (Α'/64) και άλλες διατάξεις»
14. Ν. 4807/2021 (ΦΕΚ Α'/96/11.7.2021) «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις»
15. Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α'/101/19.6.2021) «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»
16. Π.Δ. 156/1994 (ΦΕΚ Α'/102/5.7.1994) «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» *(Το παρόν Π.Δ. καταργήθηκε με την περίπτωση α' του άρθρου 38 του Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α' 158/26-09-2023) από τη δημοσίευση του νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, σύμφωνα με το άρθρο 39 του ίδιου νόμου)*
17. Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) (ΦΕΚ Α'/55/11.03.2020) «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών συνεπειών της εμφάνισης του κορωνοϊού COVID-19 και της ανάγκης περιορισμού της διάδοσής του»
18. Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) (ΦΕΚ Α'/64/14-3-2020) «Κατεπείγοντα μέτρα αντιμετώπισης της ανάγκης περιορισμού της διασποράς του κορωνοϊού COVID-19»
19. Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου (ΠΝΠ) (ΦΕΚ Α'/161/22.8.2020) «Εκτακτα μέτρα για την ενίσχυση των αστικών συγκοινωνιών, την προμήθεια μέσων ατομικής προστασίας και την

πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας των σχολικών μονάδων, τη στήριξη των τουριστικών επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας και την ενίσχυση της Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας προς αντιμετώπιση των συνεπειών της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19, καθώς και τη στήριξη των πλημυροπαθών της Εύβοιας που επλήγησαν κατά τις πλημμύρες της 8ης και 9ης Αυγούστου 2020»

## Έγγραφα Ευρωπαϊκών και Εθνικών Αρχών

1. Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ) «Κατευθυντήριες Γραμμές 2/2020: Λήψη μέτρων ασφάλειας στο πλαίσιο της τηλεργασίας»
2. Απόφαση 61/2004 ΑΠΔΠΧ
3. Ανακοίνωση της Επιτροπής για τη Θέσπιση Κοινών Αρχών Σχετικά με την Ευελιξία με Ασφάλεια: «Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας και της ασφάλειας» (Council of Europe, 2006)
4. Γνωμοδότηση 8/2001 της ΟΕ29 για την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στις εργασιακές σχέσεις
5. Γνωμοδότηση 29/5/2002 της ΟΕ29 για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας
6. Γνωμοδότηση 15/2011 της ΟΕ29 σχετικά με τον ορισμό της συγκατάθεσης
7. Γνωμοδότηση 2/2017 της ΟΕ29 για την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία
8. Γνωμοδότηση 1/2022 ΑΠΔΠΧ. Διαθέσιμο στο: <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/gnomi-epi-proshedioy-pd-toy-ypoyrgeioy-esoterikon-shetika-me-tin>
9. Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προστασία του ατόμου από την αυτόματη επεξεργασία των προσωπικών πληροφοριών (Στρασβούργο, 28-1-1981), το οποίο υπήρξε το πρώτο δεσμευτικό διεθνές κείμενο που χάραξε την αφετηρία μιας νέας περιόδου για την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα. Η Σύμβαση αυτή κωδικοποίησε τις αρχές που αποτελούσαν το «σκληρό πυρήνα» της προστασίας των Δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα όπως π.χ. την ποιότητα της επεξεργασίας, τα ευαίσθητα δεδομένα και τα δικαιώματα των 25 ενδιαφερομένων κάθε φορά προσώπων και ταυτόχρονα έθεσε κανόνες για την προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πλαίσιο της διασυνοριακής ροής πληροφοριών.
10. GREEN PAPER - PARTNERSHIP FOR A NEW ORGANISATION OF WORK presented by the Commission, 1997
11. Εκσυγχρονισμένη Σύμβαση για την Προστασία των Φυσικών Προσώπων έναντι της Επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (Επικαιροποιημένη Σύμβαση 108/18.5.2018)
12. Σύμβαση 108/28.1.1981 του Συμβουλίου της Ευρώπης «Για την προστασία των ατόμων από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα»
13. Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων)

14. Οδηγία 115/2001 ΑΠΔΠΧ Προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.
15. Οδηγία 1/2011 ΑΠΔΠΧ Χρήση συστημάτων βιντεοεπιτήρησης για την προστασία προσώπων και αγαθών.
16. Οδηγία 95/46/ΕΚ για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο 24-10-1995)
17. Οδηγία 97/66/ΕΚ περί επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον τηλεπικοινωνιακό τομέα (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο 15-12-1997)
18. Οδηγία 2002/58/ΕΚ που αναφέρεται στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων και στην προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο 12-7-2002)
19. Οδηγία 2006/24/ΕΚ για τη διατήρηση δεδομένων που παράγονται ή υποβάλλονται σε επεξεργασία σε συνάρτηση με την παροχή διαθεσίμων στο κοινό υπηρεσιών ηλεκτρονικών επικοινωνιών ή δημοσίων δικτύων επικοινωνιών και για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/58/ΕΚ
20. Οδηγία 2009/136/ΕΚ για τροποποίηση της οδηγίας 2002/22/ΕΚ για την καθολική υπηρεσία και τα δικαιώματα των χρηστών όσον αφορά δίκτυα και υπηρεσίες ηλεκτρονικών επικοινωνιών, της οδηγίας 2002/58/ΕΚ σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών και του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 2006/2004 για τη συνεργασία μεταξύ των εθνικών αρχών που είναι αρμόδιες για την επιβολή της νομοθεσίας για την προστασία των καταναλωτών
21. Οικουμενική Διακήρυξη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ο.Η.Ε. 1948). Διαθέσιμη σε: <https://www.un.org/en/about-us/universaldeclaration-of-human-rights>
22. Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 της Οδηγίας 95/46/ΕΚ, Έγγραφο WP80 εργασίας σχετικά με τα στοιχεία βιομετρίας, Αύγουστος 2003. Διαθέσιμο σε: [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80_en.pdf)
23. Working Party on the Protection of Individuals with regard to the processing of their personal data, Opinion 4/2007 on the Concept of personal data (WP136), διαθέσιμο στο σύνδεσμο: <https://goo.gl/P1ESLX>
24. Σύσταση (Recommendation) αρ.509/1968 (Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης) στην οποία αναφέρονται δικαιώματα του Ανθρώπου αλλά και σύγχρονα επιστημονικά και τεχνολογικά επιτεύγματα
25. Σύσταση του Συμβουλίου του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) 23.9.1980 στην οποία υπήρχε Ειδική Σύσταση για τις κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες αναφέρονταν στην προστασία της ιδιωτικής ζωής και στις διασυνοριακές ροές δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.