

## თანამედროვე ტექნოლოგიების მეშვეობით დასაქმებულელთა კონტროლის შესახებ

დავით ომსარაშვილი <sup>1</sup>, გიორგი გ. თუმანიშვილი <sup>2</sup>

<sup>1</sup>სამართლის მაგისტრი,  
კავკასიის უნივერსიტეტის დოქტორანტი  
<sup>2</sup>სამართლის დოქტორი,  
კავკასიის უნივერსიტეტის პროფესორი,  
მეცნიერების, ინჟინერიისა და ტექნოლოგიის მსოფლიო აკადემიის წევრი

### აბსტრაქტი

თანამედროვე ტექნოლოგიების ეპოქაში, შრომითი ურთიერთობისას დასაქმებულის პერსონალურ მონაცემთა ხელშეუხებლობის დაცვა მნიშვნელოვანია, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ბიზნეს სუბიექტების მიერ სამუშაო ადგილებზე სათვალთვალო და ინფორმაციული სტრიმის დამჭერი სისტემების გამოყენება დღითიდღე პოპულარული ხდება. სწორედ ამიტომ, აუცილებელია სამუშაო ადგილზე ვიდეო კამერების ან სხვა თანამედროვე ტექნოლოგიის გამოყენებისას, სამართლებრივი და ეთიკური საკითხების სათანადო შესწავლა. ტექსტში განხილულია საკითხთა ფართო წრე, რომელიც კითხვის ქვეშ აყენებს დამსაქმებლის უფლებას თანამედროვე ტექნოლოგიებით მიღებული/დამუშავებული ინფორმაციის, მათ შორის სათვალთვალო კამერების მეშვეობით მიღებული ინფორმაცია გამოიყენოს დასაქმებულთა დისციპლინის კონტროლის მიზნისათვის ან/და ეს ინფორმაცია წარადგინოს სასამართლოში, დასაქმებულის მიერ ჩადენილი გადაცდომის მტკიცებულების სახით. ტექსტში გაანალიზებულია როგორც ქართული, ასევე ევროპული ქვეყნების სტანდარტები თანამედროვე ტექნოლოგიების მეშვეობით დამსაქმებელთა მონიტორინგისა და პერსონალური მონაცემების მოპოვების/დამუშავებისა და შენახვასთან დაკავშირებით.

**საკვანძო სიტყვები:** *Hi-Tech, კამერა, თვალთვალი, კონტროლი, შრომა, დასაქმებული*

### შესავალი

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით პერსონალურ მონაცემთა „ხელშეუხებლობა არის ინდივიდის ავტონომიურობის, დამოუკიდებელი განვითარების, მისი ღირსების დაცვის წინაპირობა.“<sup>1</sup>

\* კორესპონდენციისათვის: omsarashvili1@gmail.com

\*\* კორესპონდენციისათვის: georgetumanishvili@gmail.com

ადამიანთა უმეტესობა ცხოვრების უმეტეს ნაწილს სამუშაო ადგილზე ატარებს. სამუშაო კი არ უკავშირდება მხოლოდ და მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვებას, იგი დაკავშირებულია პირის ღირსებასთან, თავისუფლად განვითარების უფლებასთან, სოციალიზაციასთან და სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან. ასევე საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ „შრომის პროცესში ადამიანი ახდენს საკუთარი უნარ-ჩვევების გამოყენებას, მათ საკუთარი, საზოგადოებისა და სახელმწიფოს ინტერესების შესაბამისად წარმართვას. ეს არის პროცესი, რომლის საშუალებითაც მისი განმახორციელებელი ახდენს სოციალიზაციას, საკუთარი თავის, იდეების, შესაძლებლობების ერთგვარ რეალიზაციას. პიროვნების განვითარებისთვის არსებითია, თავი იგრძნოს საზოგადოების სრულფასოვან, საჭირო წევრად, რაც მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს მის პიროვნებას. შესაბამისად, ეს უფლება გადაჯაჭვულია პიროვნული განვითარების უფლებასთან.“<sup>2</sup>

საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად შრომითი ურთიერთობა ეს არის შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ.<sup>3</sup> შრომით ურთიერთობას ახასიათებს ერთი მხარის დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ყოფნა მეორესადმი. ხოლო ორგანიზაციული მოწყობის პირობა თავის თავში გულისხმობს დამსაქმებლის უფლებას აკონტროლოს დასაქმებულის საქმიანობა. დამსაქმებლის ეს უფლება ლოგიკურია და რა თქმა უნდა, დაცვის ღირსი ინტერესია, თუმცა მნიშვნელოვანია, კონტროლის განხორციელებისას არ შეილახოს დასაქმებულთა უფლებები, პატივი და ღირსება.

მრავალი წელია მსოფლიოში ქვეყნების უმრავლესობა ცდილობს დასაქმებულებს შეუქმნას ღირსეული სამუშაო პირობები. იმისთვის რომ ეს მიზანი მიღწეულ იქნეს მნიშვნელოვანია, შრომითი უფლებების დაცვასთან ერთად, დიდი ყურადღება მიექცეს დასაქმებულთა კონტროლის მექანიზმებისა და პრაქტიკაში მათი მიმდინარეობის შესწავლას. ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად კონტროლის მრავალფეროვანი საშუალებები ჩნდება. ამიტომ თითოეული მათგანი უნდა იქნეს გამოკვლეული, რათა დადგინდეს ხომ არ ლახავს ესა თუ ის საშუალება (მაგალითისთვის, სამუშაო ადგილზე ვიზუალური ან/და აუდიო მონიტორინგი) ინფორმაციული სტრიმინგის აღრიცხვა და გაშიფვრა (როგორც არის, კომპანიის შიდა ან ინტერნეტ ქსელში ჩართული პირადი მოწყობილობები) დასაქმებულთა უფლებებს, მათ პატივს და ღირსებას. ასევე რამდენად კანონიერად ხორციელდება ამ მონაცემების მოპოვება, დამუშავება და შენახვა.

<sup>1</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ივნისის N1/2/458 განჩინება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები - დავით სართანია და ალექსანდრე მაჭარაშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წინააღმდეგ;

<sup>2</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2016 წლის 19 აპრილის საქმეზე: საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ;

<sup>3</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი. მე-2 მუხლის 1-ლი პუნქტი; საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. ხელმისაწვდომია აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=17> ნანახია: 22/12/2020

პერსონალური მონაცემის დაცვის და შრომის სამართალი ერთმანეთთან მჭირდროდ დაკავშირებულია, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე ეს უკანასკნელი დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დამუშავების გარეშე წარმოუდგენელია. დასაქმებისა და შრომითი ურთიერთობების პროცესში პერსონალური მონაცემები შესაძლებელია დამუშავდეს სხვადასხვა მიზნით, როგორც არის საჭირო კადრების შერჩევა, მშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლება და ა.შ. შესაბამისად, პერსონალური მონაცემების დამუშავება შრომით ურთიერთობებში მნიშვნელოვანია მკაცრად განსაზღვრულ წესებს დაექვემდებაროს, რათა დაცულ იქნეს ბალანსი როგორც დამსაქმებლის ლეგიტიმურ ინტერესს, ასევე დასაქმებულთა უფლებებს შორის.

ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად შრომითი ურთიერთობები უფრო და უფრო მრავალფეროვანი ხდება. იცვლება და იხვეწება სამუშაო ინვენტარი, ზოგჯერ შესასრულებელი სამუშაოც კი, სამუშაო ადგილი და ა.შ. იცვლება და მრავალფეროვნდება ასევე დასაქმებულთა კონტროლის საშუალებები. ტექნოლოგიის განვითარებასთან ერთად ასევე იხვეწება ხელოვნური ინტელექტისა და Machine Learning (მანქანური სწავლება) გამოყენება და მიღებული მონაცემების დამუშავების არეალი ყოველდღიურად იზრდება. რაც იმას ნიშნავს, რომ შესაძლებელია თუნდაც ციფრული კამერით მიღებული გამოსახულებიდან სპეციალური ალგორითმების გამოყენებით ადამიანებს შორის განხორციელებული საუბრის სრული რეკონსტრუქცია, ასევე შესაძლებელია პრაქტიკულად მთლიანად გაკონტროლდეს ის მონაცემები, რომელთა გადაცემაც ხორციელდება (თუნდაც დაშიფრული სახით) კომპანიის ქსელში მიერთებული პირადი მოხმარების მოწყობილობიდან.

დღევანდელი მდგომარეობისთვის სიახლეს აღარ წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი სამუშაო ადგილზე მონიტორინგის მიზნით ვიდეო/ციფრულ კამერებს იყენებს. შეიძლება ითვქას, რომ მსგავსი ტიპის კონტროლი ჩვეულებრივ მოვლენად იქცა. თუმცა სამწუხაროდ დამსაქმებელთა მხრიდან ვიდეო/ციფრულ მონიტორინგის დროს დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვას ნაკლები ყურადღება ეთმობა. აუცილებელია, რომ ქართული სამართლის მეცნიერებამ სიღრმისეულად შეისწავლოს და გაანალიზოს აღნიშნული.

საკითხი აქტუალურია რამდენადაც, საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორი ყოველწლიურ ანგარიშში რამოდენიმე წელია უთითებს, რომ ხშირია დასაქმებულთა უფლებების შელახვა დამსაქმებლის მიერ სამუშაო ადგილებზე ვიდეო/ციფრულ მონიტორინგის განხორციელებისას. მაგალითისთვის, 2017 წლის ანგარიშებში მითითებულია, რომ „კანონით მკაცრად დადგენილი მიზნების გარდა, როგორცაა: დანაშაულის თავიდან აცილება, საზოგადოებრივი წესრიგის, პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების, საიდუმლო ინფორმაციისა და არასრულწლოვნის მავნე ზეგავლენისაგან დაცვა, კერძო ორგანიზაციები ვიდეოთვალთვალს ხშირად იყენებდნენ განსხვავებული მიზნებითაც. კერძოდ, სამუშაო ადგილის

ვიდეოთვალთვალი მიმდინარეობდა დასაქმებული პირების ინფორმირების გარეშე, მონიტორინგის სისტემების გამოყენება ხდებოდა მათი ქცევის, ჩაცმულობის, კომუნიკაციის კონტროლის მიზნით. ამასთან, ხშირად დაწესებულებებს ვიდეო ჩანაწერების უსაფრთხოების დასაცავად არ ჰქონდათ მიღებული შესაბამისი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები.<sup>4</sup> სამწუხაროდ, თუ დავეყრდნობით შემდეგი წლების ანგარიშებს, მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით ტენდენცია არ შეცვლილა.<sup>5</sup>

აღნიშნულ ანგარიშების გადმოცემით უამრავ დასაქმებულს უწევს იმუშაოს უწყვეტი კონტროლის ქვეშ. ასეთ დროს კონტროლდება მისი ჩაცმულობა, ქცევა, ზოგიერთ შემთხვევაში საუბარიც კი. რა თქმა უნდა, მონაცემთა დამმუშავებელ ორგანიზაციას გააჩნია კანონიერი მიზანი, აკონტროლოს მომსახურების ხარისხი, თუმცა ამის გაკეთება შესაძლებელია დასაქმებულთა და მომხმარებელთა პირად ცხოვრებაში ნაკლები ჩარევით. დამსაქმებელმა კონტროლი არ უნდა განახორციელოს დასაქმებულთა ღირსების შელახვისა და სტრესის ხარჯზე. სწორედ ამიტომ, პერსონალურ მონაცემთა დამმუშავებლებმა უნდა დაიცვან სამართლიანი ბალანსი საკუთარ კანონიერ ინტერესებსა და სუბიექტის პერსონალური მონაცემების დაცვის უფლებას შორის. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ მონიტორინგის ტექნიკური საშუალებები ადვილად ხელმისაწვდომი მეთოდია თანამშრომელთა და მომხმარებელთა კონტროლისთვის, არ უნდა მოხდეს მისი გამოყენება ადამიანთა პირადი ცხოვრებაში ჩარევის ხარჯზე?<sup>6</sup>

წარმოდგენილი ტექსტის მიზანია კიდევ უფრო უკეთესად იქნას გააზრებული და ახსნილი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის მნიშვნელობა ქართულ სამართალსა და პრაქტიკაში. მიმოხილულ იქნეს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის რეგლამენტირების ისტორია და საერთაშორისო დონეზე დადგენილი სტანდარტები მშრომელთა პერსონალური ინფორმაციის დაცვის შესახებ. ყოველივე ამის გათვალისწინებით კი სამართლებრივად მართებულად და თანმიმდევრულად დასაბუთდეს, თუ რა შეიძლება იყოს ლეგალური ბაზისი ასეთი კონტროლის წარმოების და ასევე პასუხი გაეცეს კითხვას თუ რა შემთხვევაში და რა მოცულობით უნდა ჰქონდეს დამსაქმებელს ამ მონაცემების მტკიცებულების სახით გამოყენების უფლება და საშუალება.

### საქართველოს კანონმდებლობა

პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი დეტალია პირის პერსონალური მონაცემების დაცვა. საქართველოს 1921 წლის 21 თებერვლის კონსტიტუციით დაცული იყო პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა, რომელიც ორი მუხლის შინაარსში იყო მოცემული, კერძოდ, 28-ე მუხლის თანახმად: „ყოველი მოქალაქის ბინა შეუვალია: მხოლოდ სასამართლოს დადგენილებით შეიძლება მისი

<sup>4</sup> იხ. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2017 წლის ყოველწლიური ანგარიში.

<sup>5</sup> იხ. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2018 და 2019 წლის ყოველწლიური ანგარიშები.

<sup>6</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2018 წლის ყოველწლიური ანგარიში;

გაჩხრეკა კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში,“ ხოლო 29-ე მუხლი იცავდა პირად მიმოწერას: „კერძო მიწერ-მოწერა ხელშეუხებელია: მისი ამოხმა და გადასინჯვა შეიძლება მხოლოდ სასამართლოს დადგენილებით.“<sup>7</sup>

დღეს, პირადი ცხოვრების დაცვის უფლება საქართველოს მოქმედი კონსტიტუციითაა გარანტირებული. იგი ადგენს, რომ „ყოველი ადამიანის პირადი ცხოვრება, პირადი საქმიანობის ადგილი, პირადი ჩანაწერი, მიმოწერა, საუბარი სატელეფონო და სხვა სახის საშუალებით, აგრეთვე ტექნიკური საშუალებებით მიღებული შეტყობინებანი ხელშეუხებელია. აღნიშნული უფლებების შეზღუდვა დაივება სასამართლოს გადაწყვეტილებით ან მის გარეშე, კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას.“<sup>8</sup>

საქართველოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის რეკომენდაციებში ვკითხულობთ: „დამსაქმებელმა პერსონალური მონაცემების დამუშავებისას პატივი უნდა სცეს დასაქმებულთა კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებებსა და თავისუფლებებს, მათ შორის, ადამიანის პატივისა და ღირსების, პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობისა და პიროვნების თავისუფალი განვითარების უფლებებს“<sup>9</sup>

„საქართველოში პერსონალურ მონაცემთა განმარტება და მისი მოცულობის განსაზღვრა სპეციალური კანონის მიღებამდე ხორციელდებოდა „საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის“ მეშვეობით.“<sup>10</sup> ასევე პერსონალური მონაცემთა დაცვის ნორმატიული აქტები მიმოხილული იყო სხვადასხვა საკანონმდებლო აქტებში (მაგ. სისხლის სამართლის საპროცესო კოდექსი, კანონი სტატისტიკის შესახებ და ა.შ.).<sup>11</sup>

ამჟამად პერსონალური მონაცემები საკანონმდებლო დონეზე დაცულია საქართველოს კანონით, პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, რომელიც საკანონმდებლო ორგანოს მიერ 2011 წელს იქნა მიღებული. ამ კანონის მიზანია „პერსონალური

<sup>7</sup>კახაბერ გოშაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ სამართლებრივი გარანტიები., სადისერტაციო ნაშრომი., საქართველოს უნივერსიტეტი. თბილისი 2017. გვ.59

<sup>8</sup> საქართველოს კონსტიტუცია. საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. მუხლი 15. ხელმისაწვდომია აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36> ; ნანახია: 22/12/2020

<sup>9</sup> პერსონალური მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის რეკომენდაციები რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ;

<sup>10</sup> თამთა არჩუაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვის გარანტიები, მონაცემთა სუბიექტის თანხმობის გარეშე ინფორმაციის დამუშავებისას., აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი., 2016. გვ. 9 ხელმისაწვდომია: <http://www.library.court.ge/upload/TAMTA%20ARCHUADZE.pdf> ნანახია: 20/12/2020

<sup>11</sup> მაია ცერცვაძე. პიროვნების დაცვის საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები პერსონალური მონაცემების ავტომატიზირებული დამუშავებისას. Georgian Electronic Scientific Journal #1-2002 გვ.35 [http://gesj.internet-academy.org.ge/ge/list\\_artic\\_ge.php?b\\_sec=jur&issue=2002-12](http://gesj.internet-academy.org.ge/ge/list_artic_ge.php?b_sec=jur&issue=2002-12) ნანახია: 21/12/2020

მონაცემის დამუშავებისას უზრუნველყოს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა, მათ შორის, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დაცვა.<sup>12</sup>

კანონის თანახმად „პერსონალური მონაცემია ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც უკავშირდება იდენტიფიცირებულ ან იდენტიფიცირებად ფიზიკურ პირს. პირი იდენტიფიცირებადია, როდესაც შესაძლებელია მისი იდენტიფიცირება პირდაპირ ან არაპირდაპირ, კერძოდ, საიდენტიფიკაციო ნომრით ან პირის მახასიათებელი ფიზიკური, ფიზიოლოგიური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, კულტურული ან სოციალური ნიშნებით.“<sup>13</sup> ასევე მნიშვნელოვანია პირის იდენტიფიცირება ე.წ. მომხმარებელთან არსებული ციფრული სერთიფიკატებით შესაძლებლობა, რაც გულისხმობს, გარკვეულ სისტემებში მომხმარებლის სახელისა და პაროლის გამოყენებით შესვლას და შემდგომ საინფორმაციო აქტივობას, მაგალითისათვის (პირად ელექტრონულ ფოსტაზე შესვლა) სამსახურეობრივი ქსელისა თუ ინტერნეტის გამოყენებით.

ვინაიდან წარმოდგენილი ტექსტი ძირითადად ეხება დასაქმებულთა პერსონალურ მონაცემებსა და ვიდეო/ციფრულ მონიტორინგს, მნიშვნელოვანია დავადგინოთ, თუ როგორ განმარტავს „დასაქმებულს“ აღნიშნული ნორმატიული აქტი. საინტერესოა, რომ პერსონალური მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის მიერ გამოცემულ რეკომენდაციებში ტერმინ „დასაქმებულის“ ქვეშ არ მოიაზრება მხოლოდ საქართველოს ორგანული კანონით, შრომის კოდექსით განსაზღვრული პირი. არამედ, რეკომენდაციის თანახმად: დასაქმებული“ მოიცავს: „განმცხადებელს/კანდიდატს - პირს, რომელმაც დასაქმების მიზნით მიმართა დამსაქმებელს; თანამშრომელს - პირს, რომელიც შრომით ურთიერთობაში იმყოფება დამსაქმებელთან ან ანაზღაურებად საქმიანობას ეწევა სახაზინო საბიუჯეტო დაწესებულებაში, მათ შორის შტატგარეშე მოსამსახურეს.<sup>14</sup> დასაქმების რეზერვში შეყვანილ პირს; სტაჟიორს, მოხალისეს; ასევე ყველა პირს, რომელიც ზემოაღნიშნულ ურთიერთობებში იმყოფებოდა დამსაქმებელთან. ამასთან ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში პერსონალური მონაცემების დაცვის ინსპექტორმა არ გაიზიარა დამსაქმებლის პოზიცია სტაჟიორებთან და დამხმარე პერსონალთან დაკავშირებით, რომ ისინი არ იმყოფებიან შრომით ურთიერთობაში და არ წარმოადგენენ მონაცემთა დამუშავების სუბიექტს. გადაწყვეტილებაში განმარტებულია, რომ „პერსონალური მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტის თანახმად, სამუშაო ადგილზე თვალთვალის სისტემის გამოყენებისას დაწესებულებაში დასაქმებული ყველა პირი წერილობითი ფორმით უნდა იყოს ინფორმირებული თვალთვალის განხორციელებისა და მისი

<sup>12</sup> საქართველოს კანონი, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>

<sup>13</sup> საქართველოს კანონი, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ., საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>

<sup>14</sup> პერსონალური მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობაში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ.

უფლებების შესახებ. კანონი ცალკე არ არეგულირებს სტაჟიორებისა თუ სხვადასხვა დამხმარე ან დროებითი სამუშაოს შემსრულებელი პირებისათვის ვიდეოთვალთვალის შესახებ ინფორმირებულობის წესს. თუმცა, გამომდინარე იქიდან, რომ მსგავსად სააფთიაქო ქსელში დასაქმებული სხვა პირებისა, სტაჟიორების და დამხმარე პერსონალის ყოველდღიური საქმიანობა ექვევა აუდიო-ვიზუალური მონიტორინგის ქვეშ მუდმივ რეჟიმში, მათზე უნდა გავრცელდეს ზემოაღნიშნული კანონის მე-12 მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილი წესი.<sup>15</sup>

კანონის თანახმად მონაცემთა დამუშავება ეს არის ავტომატური, ნახევრად ავტომატური ან არაავტომატური საშუალებების გამოყენებით მონაცემთა მიმართ შესრულებული ნებისმიერი მოქმედება, კერძოდ, შეგროვება, ჩაწერა, ფოტოზე აღბეჭდვა, აუდიოჩაწერა, ვიდეო/ციფრული ჩაწერა, ორგანიზება, შენახვა, შეცვლა, აღდგენა, გამოთხოვა, გამოყენება ან გამჟღავნება მონაცემთა გადაცემის, გავრცელების ან სხვაგვარად ხელმისაწვდომად გახდომის გზით, დაჯგუფება ან კომბინაცია, დაბლოკვა, წაშლა ან განადგურება. მონაცემთა დამმუშავებელია საჯარო დაწესებულება, ფიზიკური ან იურიდიული პირი, რომელიც ინდივიდუალურად ან სხვებთან ერთად განსაზღვრავს პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების მიზნებსა და საშუალებებს, უშუალოდ ან უფლებამოსილი პირის მეშვეობით ახორციელებს მონაცემთა დამუშავებას.

ზემოხსენებული კანონის მე-4 მუხლი ადგენს მონაცემების დამუშავების პრინციპებს, რომლის თანახმადაც მონაცემთა დამუშავებისას მონაცემები უნდა დამუშავდეს კანონიერად და სამართლიანად. მნიშვნელოვანია, რომ ეს კანონი დიდ ყურადღებას უთმობს მონაცემთა სუბიექტის ღირსების დაცვას. მონაცემების დამმუშავებელმა არ უნდა შელახოს იგი.

კანონის თანახმად მონაცემები შეიძლება დამუშავდეს მხოლოდ და მხოლოდ კონკრეტული მკაფიოდ განსაზღვრული კანონიერი მიზნებისათვის. დაუშვებელია სხვა, პირველად მიზანთან შეუთავსებელი მიზნით მონაცემების დამუშავება.

ასევე მონაცემები შეიძლება დამუშავდეს მხოლოდ იმ მოცულობით, რომელიც აუცილებელია შესაბამისი კანონიერი მიზნის მისაღწევად. მონაცემები უნდა იყოს იმ მიზნის ადეკვატური და პროპორციული, რომლის მისაღწევადაც მუშავდება ისინი.

მონაცემები ნამდვილი და ზუსტი უნდა იყოს და, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა განახლდეს. კანონიერი საფუძვლის გარეშე შეგროვებული და დამუშავების მიზნის შეუსაბამო მონაცემები უნდა დაიბლოკოს, წაიშალოს ან განადგურდეს.

მონაცემები შეიძლება შენახულ იქნეს მხოლოდ იმ ვადით, რომელიც აუცილებელია მონაცემთა დამუშავების მიზნის მისაღწევად. იმ მიზნის მიღწევის შემდეგ, რომლისთვისაც მუშავდება მონაცემები, ისინი უნდა დაიბლოკოს, წაიშალოს ან

<sup>15</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორი გადაწყვეტილება N გ-1/045/2015; 20/05/2015

განადგურდეს ან შენახული უნდა იქნეს პირის იდენტიფიცირების გამომრიცხავი ფორმით, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი.

განსახილველი მიზნებისთვის როგორც ნათლად ჩანს, დამსაქმებელმა დასაქმებულის პერსონალური მონაცემები უნდა დაამუშაოს საკანონმდებლო მოთხოვნების სრული დაცვით. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმებული განაცხადებს თანხმობას პირადი ინფორმაციის დამუშავებაზე, დამსაქმებელმა შრომითი ურთიერთობის პროცესში უნდა დაამუშაოს მხოლოდ ის პერსონალური მონაცემები, რომლებიც აუცილებელია აღნიშნული მიზნის მისაღწევად.

### საერთაშორისო სამართალი

1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია პირველი საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტია, რომელშიც ნახსენებია პირადი ცხოვრების უფლება. კერძოდ, მე-12 მუხლის თანახმად: არავის მიმართ არ შეიძლება თვითნებური ჩარევა მის პირადსა და ოჯახურ ცხოვრებაში, თვითნებური ხელყოფა მისი საცხოვრებელი ბინის ხელშეუხებლობის, მისი კორესპონდენციის საიდუმლოების, ან/და მისი პატივისა და რეპუტაციისა. ყოველ ადამიანს აქვს უფლება დაცული იყოს კანონის მიერ ასეთი ჩარევისა თუ ხელყოფისაგან.<sup>16</sup>

მსგავსი შინაარსის შემცველია 1966 წლის 19 დეკემბრის საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, რომლის მე-17 მუხლში შემდეგი ჩანაწერია: „1. არავინ არ უნდა განიცადოს თვითნებური ან უკანონო ჩარევა თავის პირად და ოჯახურ ცხოვრებაში, მისი საცხოვრებლის შეუვალობის ან მისი კორესპონდენციის საიდუმლოების თვითნებური ან უკანონო ხელყოფა, ან მისი ღირსებისა და რეპუტაციის უკანონო ხელყოფა. 2. თითოეულ ადამიანს აქვს უფლება, რომ კანონმა დაიცვას ასეთი ჩარევისა თუ ხელყოფისაგან.“<sup>17</sup>

პირადი ცხოვრების პატივისცემის იდეა განმტკიცდა ევროპის საბჭოს ფარგლებში. ეს მოხდა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის 1950 წლის კონვენციაში (შემდგომში-ევროპული კონვენცია) (მე-8 მუხლი) აღნიშნული უფლების ასახვით. შემდგომში კი ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ ინტერპრეტირების გზით, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დაცვის ქვეშ მოექცა პერსონალური მონაცემების დამუშავების შემთხვევები.<sup>18</sup> დროთა

<sup>16</sup> ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია. საქართველოში ძალაშია საქართველოს უზენაესი საბჭოს 1991 წლის 15 სექტემბრის დადგენილებით. ხელმისაწვდომია: <http://www.parliament.ge/uploads/other/137/137343.pdf>

<sup>17</sup> საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ; ხელმისაწვდომია: <http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/aqtebi2.pdf>

<sup>18</sup> ნინო საგინაშვილი., პერსონალური მონაცემების დაცვა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა. ადამიანის უფლებათა სტანდარტების გავლენა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე. სტატიათა კრებული. გვ 167.

ხელმისაწვდომია: <http://www.library.court.ge/upload/7110HRStandardsImpact.pdf>



განმავლობაში მოხდა პირადი ცხოვრებისა და პერსონალური მონაცემების დაცვის უფლებათა ცალ-ცალკე ჩამოყალიბება და განვითარება. მათი ცალ-ცალკე აღიარება როგორც ქვეყნების შიგნით, ასევე საერთაშორისო დონეზე.

აუცილებლად უნდა ავღნიშნოთ „ევროპის საბჭოს მიერ მომზადებული 108-ე კონვენცია „პერსონალური მონაცემების ავტომატიზირებულ დამუშავებასთან დაკავშირებით პიროვნებათა დაცვის შესახებ“,<sup>19</sup> „რომელიც ხელმოწერილ იქნა 1981 წლის 28 იანვარს სტრასბურგში ევროპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოების მიერ და დღემდე წარმოადგენს მსოფლიო მნიშვნელობის პირველ იურიდიულ საერთაშორისო დოკუმენტს პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ“<sup>20</sup>

ამ კონვენციის მიზანია მონაწილე ქვეყნების ტერიტორიაზე თითოეული ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების პატივისცემის უზრუნველყოფა მიუხედავად ეროვნებისა და საცხოვრებელი ადგილისა, კერძოდ, პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დაცვა მათი პერსონალური მონაცემების ავტომატიზირებულ დამუშავებასთან დაკავშირებით (მონაცემების დაცვა)<sup>21</sup> აღსანიშნავია, რომ ამ კონვენციის საფუძველზე მინისტრთა საბჭოს არაერთი რეკომენდაცია გაიცა.

ევროპულ ქვეყნებში გერმანიამ, საფრანგეთმა და შვედეთმა პირველებმა მიიღეს საკანონმდებლო აქტები რომელიც ეხებოდა ინდივიდების შესახებ არსებულ ინფორმაციას. ეს მიიჩნევა პირველი თაობის მარეგულირებელ მექანიზმებად, მათი შემუშავება 1970-იან წლებში დაიწყო და დასრულდა 1981 წელს ევროპის საბჭოს 108-ე კონვენციის მიღებით (Fuster/ფუსტერი, 2014, გვ. 56).<sup>22</sup>

პერსონალური მონაცემების დაცვის რეგლამენტირებაზე საუბრისას აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ასევე ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ 1980 წელს შემუშავებული პირადი ცხოვრების დაცვისა და პერსონალურ მონაცემთა საერთაშორისო გადაცემის თაობაზე მიღებული

<sup>19</sup> Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data., European Treaty Series – No. 108 ., <https://rm.coe.int/16808ade9d>

<sup>20</sup> მაია ცერცვაძე. პიროვნების დაცვის საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები პერსონალური მონაცემების ავტომატიზირებული დამუშავებისას. Georgian Electronic Scientific Journal #1-2002 გვ.29. ხელმისაწვდომია: [http://gesj.internet-academy.org.ge/ge/list\\_artic\\_ge.php?b\\_sec=jur&issue=2002-12](http://gesj.internet-academy.org.ge/ge/list_artic_ge.php?b_sec=jur&issue=2002-12) ნანახია: 21/12/2020

<sup>21</sup> მაია ცერცვაძე. პიროვნების დაცვის საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები პერსონალური მონაცემების ავტომატიზირებული დამუშავებისას. Georgian Electronic Scientific Journal #1-2002 გვ.30 ხელმისაწვდომია:

[http://gesj.internet-academy.org.ge/ge/list\\_artic\\_ge.php?b\\_sec=jur&issue=2002-12](http://gesj.internet-academy.org.ge/ge/list_artic_ge.php?b_sec=jur&issue=2002-12) ნანახია :21/12/2020

<sup>22</sup> კახაბერ გომაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ სამართლებრივი გარანტიები სადისერტაციო ნაშრომი., საქართველოს უნივერსიტეტი. თბილისი 2017. გვ.94

სარეკომენდაციო ხასიათის დებულებები (OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data).<sup>23</sup>

რეკომენდაცია ამკვიდრებს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის რვა პრინციპს, ესენია:

**1. მონაცემების შეგროვების შეზღუდვის პრინციპი**

პერსონალური მონაცემების შეგროვება უნდა ხდებოდეს შეზღუდვებით. რაც გულისხმობს, რომ ნებისმიერი ასეთი მონაცემები უნდა იქნას მიღებული კანონიერი და სამართლიანი საშუალებებით და, შესაბამისი მონაცემთა სუბიექტის ცოდნით ან თანხმობით.

**2. მონაცემთა ხარისხის პრინციპი**

პერსონალური მონაცემები უნდა შეესაბამებოდეს იმ მიზნებს, რისთვისაც ისინი უნდა იქნას გამოყენებული და, იმ მიზნებისათვის, რამდენადაც ეს აუცილებელია, უნდა იყოს ზუსტი, სრული და განახლებული.

**3. კონკრეტული მიზნის პრინციპი**

მიზნები, რომელთა გამოც გროვდება პერსონალური მონაცემები უნდა განისაზღვროს არა უგვიანეს მონაცემთა შეგროვების დაწყებამდე, ხოლო შემდგომი გამოყენება შეზღუდული იქნება ამ მიზნების შესრულებით.

**4. გამოყენების შეზღუდვის პრინციპი**

პერსონალური მონაცემები არ უნდა გამოქვეყნდეს, გახდეს ხელმისაწვდომი ან სხვაგვარად იქნას გამოყენებული მე -9 პუნქტის შესაბამისად განსაზღვრული მიზნების გარდა, გამონაკლისია:

ა) მონაცემთა სუბიექტის თანხმობით; ან

ბ) კანონმდებლობით განსაზღვრული ორგანოს მიერ.

**5. უსაფრთხოების გარანტიების პრინციპი**

პერსონალური მონაცემები დაცული უნდა იყოს უსაფრთხოების გონივრული გარანტიებით, რისკებისგან, როგორცაა მონაცემთა დაკარგვა ან უნებართვო წვდომა, განადგურება, გამოყენება, შეცვლა ან გამჟღავნება.

**6. ღიაობის პრინციპი**

<sup>23</sup> OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data <http://www.oecd.org/digital/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm>

უნდა არსებობდეს ღიაობის ზოგადი პოლიტიკა პერსონალურ მონაცემებთან დაკავშირებით განვითარებული მოვლენების, პრაქტიკისა და პოლიტიკის შესახებ. ხელმისაწვდომი უნდა იყოს პერსონალური მონაცემების არსებობისა და ხასიათის, მათი გამოყენების ძირითადი მიზნების, აგრეთვე მონაცემთა კონტროლერის პირადობისა და ჩვეულებრივი საცხოვრებლის დასადგენად.

#### 7. ინდივიდს უნდა ჰქონდეს უფლება:

მონაცემთა დამმუშავებლისგან მიიღოს დასტური, აქვს თუ არა მონაცემთა მაკონტროლებელს მასთან დაკავშირებული მონაცემები;

მას უნდა ჰქონდეს უფლება მიიღოს აღნიშნული მონაცემები და ასევე დაგაასაჩივროს ისინი. მოითხოვოს მონაცემთა წაშლა, გასწორება, შევსება ან შესწორება.

#### 8. ანგარიშვალდებულების პრინციპი

მონაცემთა დამმუშავებელი პასუხისმგებელი უნდა იყოს იმ ზომების შესაბამისად, რომლებიც მოქმედებს ზემოაღნიშნულ პრინციპებზე.<sup>24</sup>

1981 წლის 28 იანვარს ევროპის საბჭოს მიერ მიღებულ იქნა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის თაობაზე საერთაშორისო აქტი. ევროპის საბჭოს კონვენცია პერსონალური მონაცემების ავტომატური დამუშავებისას ფიზიკური პირების დაცვის შესახებ შეიძლება ითქვას, რომ წარმოადგენს პირველ საერთაშორისო სამართლებრივ დოკუმენტს, სადაც ასახულია უზოგადესი პრინციპები, რომელიც შემდგომ გახდა სახელმძღვანელო დოკუმენტი სხვა უფრო დეტალური რეგულაციებისთვის.<sup>25</sup>

2018 წლის 25 მაისს პერსონალური მონაცემების დასაცავად ევროკავშირის ტერიტორიაზე ახალი რეგულაცია, – General Data Protection Regulation (GDPR), ანუ მონაცემთა დაცვის ზოგადი რეგულირება შევიდა ძალაში. <sup>26</sup> მან ჩაანაცვლა 1995 წელს მიღებულ Data Protection Directive-ს (DPD),<sup>27</sup> ანუ მონაცემთა დაცვის დირექტივას და მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა პერსონალური მონაცემების დაცვა.

საქართველოსთვის ევროკავშირის ეს ახალი რეგულაცია მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ახალი რეგულაცია ევროკავშირის საზღვრებს სცდება და ყველა ისეთ ორგანიზაციას ეხება, რომელიც ევროკავშირის მოქალაქის მონაცემებს ამუშავებს.

<sup>24</sup> OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data <http://www.oecd.org/digital/ieconomy/oecdguidelinesontheprivacyandtransborderflowsofpersonaldata.htm>

<sup>25</sup> კახაბერ გოშაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ სამართლებრივი გარანტიები სადისერტაციო ნაშრომი., საქართველოს უნივერსიტეტი. თბილისი 2017. გვ.95

<sup>26</sup> General Data Protection Regulation GDPR <https://gdpr-info.eu/>

<sup>27</sup> Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data; Official Journal L 281 , 23/11/1995 P. 0031 - 0050 <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:en:html>

GDPR მოითხოვს, რომ მონაცემთა მაკონტროლებელმა მონაცემთა სუბიექტს მიაწოდოს ინფორმაცია მისი პირადი მონაცემების დამუშავების შესახებ, ლაკონურად, გამჭვირვალედ და გასაგებად. გამჭვირვალობა მიიღწევა პირის ინფორმირებით და ეს უნდა გაკეთდეს მონაცემთა შეგროვამდე და შემდგომი ცვლილებების შეტანამდე. შეიძლება ითქვას, რომ GDPR ასევე განამტკიცებს იმ პრინციპებს, რომელიც ჩვენ უკვე განვიხილეთ და რომლებიც აღნიშნულია OECD-ის რეკომენდაციებში, კერძოდ, მონაცემების დამუშავების კონკრეტული მიზნის აუცილებლობის, ინფორმაციის დაცვის, მონაცემთა ხარისხის პრინციპი და ა.შ. GDPR გარკვეულწილად ახლებურად იაზრებს აღნიშნულ პრინციპებს თანამედროვე გამოწვევების ფონზე.

ანალოგიური პრინციპებია დაცული ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დარგობრივი პრაქტიკის ინსტრუქციაში. ზოგადად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დარგობრივი პრაქტიკის ინსტრუქციები იძლევა სახელმძღვანელო მითითებებს ეკონომიკის ცალკეულ სექტორში შრომის უსაფრთხოებისა და ჰიგიენის კუთხით; მუშაკთა დაცვისა და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის უზრუნველყოფის ცალკეული ღონისძიებების შესახებ; მუშაკთა პერსონალური მონაცემების დაცვა და ა.შ.<sup>28</sup>

1997 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ შეიმუშავა პრაქტიკის ამსახველი კოდექსი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ.<sup>29</sup> ამ კოდექსის მიზანია უზრუნველყოს დასაქმებულთა პირადი მონაცემების დაცვა. როგორც შსო-ს პრაქტიკის კოდექსი, მას არა აქვს სავალდებულო ძალა, არამედ იძლევა რეკომენდაციებს. კოდექსი რა თქმა უნდა, არ ცვლის ეროვნულ კანონებს, რეგულაციებს, შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს.

კოდექსის თანახმად პერსონალური მონაცემები უნდა დამუშავდეს კანონიერად და სამართლიანად და მხოლოდ იმ მიზეზების გამო, რომელიც უშუალოდ ეხება მუშაკის დასაქმებას ან სამუშაოს შესრულებას. მონაცემები უნდა იქნეს მხოლოდ იმ მიზნით, რა მიზნითაც მოხდა მისი შეგროვება ან დამუშავება. აღნიშნულ დოკუმენტში მუშაკთა სხვა უფლებებთან ერთად ასევე განმტკიცებულია უფლება იცოდნენ მათი პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, ასევე შეისწავლონ და მიიღონ ნებისმიერი ჩანაწერის ასლი, რამდენადაც ჩანაწერში მოცემული მონაცემები შეიცავს მუშაკის პირად ინფორმაციას.

სტატის მიზნებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ აღნიშნული კოდექსის 5.4 პუნქტის შესაბამისად პერსონალური მონაცემები, რომლებიც შეგროვებულია ტექნიკურ ან ორგანიზაციული ხასიათის ღონისძიებებისთვის ავტომატიზირებული ინფორმაციული

<sup>28</sup> შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. თამაშის წესები. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_226313.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_226313.pdf)

<sup>29</sup> International Labour Organization., An ILO code of practice., Protection of workers' personal data., Geneva, International Labour Office, 1997 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)

სისტემების საშუალებით უსაფრთხოებისა და გამართული მუშაობის უზრუნველსაყოფად არ უნდა იქნას გამოყენებული მშრომელთა ქცევის გასაკონტროლებლად.<sup>30</sup>

ამ საკითხზე საუბრისას უმნიშვნელოვანესია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე *Antović and Mirković v. Montenegro*.<sup>31</sup> სადაც სასამართლომ პრინციპში გაიმეორა ის მიდგომა, რომელიც მანამდე ჰქონდა დადგენილი პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებით.

საქმე ეხებოდა უნივერსიტეტის ორი პროფესორის მიერ პირადი ცხოვრების საიდუმლოებასთან დაკავშირებულ საჩივარს მონტენეგროს წინაარმდეგ. მას შემდეგ, რაც სკოლაში ვიდეო/ციფრული მონიტორინგის კამერები განთავსდა დასაქმებულთა სამუშაო სივრცეში, პროფესორებმა განაცხადეს, რომ მათ ეფექტური კონტროლი არ ჰქონიათ შეგროვებული ინფორმაციის და ამასთან მსგავსი მეთვალყურეობა იყო უკანონო. შიდა სასამართლოებმა უარყვეს მომჩივანთა მოთხოვნები, რადგან დაადგინეს, რომ ვინაიდან საქმე ეხებოდა საჯარო აუდიტორიებს დარღვეული არ იყო პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება.

ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ადგილი ჰქონდა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევას, რადგან კამერების საშუალებით პროფესორების მეთვალყურეობა არ იყო კანონის შესაბამისი. ამასთან უარყოფილ იქნა მთავრობის არგუმენტი იმის შესახებ, რადგან არანაირი პირადი ცხოვრება არ აღმოჩენილა საფრთხის ქვეშ, რადგან სამეთვალყურეო ტერიტორია იყო საზოგადოებრივი, კერძოდ კი - სამუშაო ადგილი.

სასამართლომ ხაზგასმით აღნიშნა, გაიმეორა ადრე უკვე დადგენილი, რომ შესაძლებელია პირადი ცხოვრება მოიცავდეს პროფესიულ საქმიანობას და ითვლება, რომ ეს მომჩივნებთან მიმართებაშიც მოხდა. შესაბამისად, მე-8 მუხლი გამოიყენებოდა. საქმის არსებითად, შემდეგ სასამართლომ დაადგინა, რომ კამერის მეთვალყურეობა შეიცავდა განმცხადებლების უფლებებში ჩარევას, პერსონალური მონაცემების დაცვის სტანდარტების დარღვევას და მტკიცებულებებმა აჩვენა, რომ ამ მეთვალყურეობამ დაარღვია ქვეყნის შიდა სამართლის დებულებებიც. მეთვალყურეობა არღვევდა პერსონალური მონაცემთა დაცვის ქვეყნის შიდა რეგულაციებს, რადგან სწავლების მონიტორინგი არ იყო დაკვირვების (კონტროლის) ლეგიტიმური საფუძველი.

სასამართლომ კიდევ ერთხელ მყარად გაიმეორა, რომ "პირადი ცხოვრება" ფართო ტერმინია და იგი არ ექვემდებარება ამომწურავ განმარტებას, ვინაიდან ეს ძალიან შეზღუდვად ამ ტერმინის გაგებას. პირადი ცხოვრება არ უნდა შემოფარგლოთ ე.წ.

<sup>30</sup> International Labour Organization., An ILO code of practice., Protection of workers' personal data., Geneva, International Labour Office, 1997 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)

<sup>31</sup> European Courts Of Human Rights. CASE OF ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ v. MONTENEGRO (Application no. 70838/13)

„შიდა წრით“ ისე თითქოს, ეს არის სივრცე, რომელშიც ინდივიდმა შეიძლება იცხოვროს საკუთარი პირადი ცხოვრებით, ხოლო ცალკე არსებობს გარე სამყარო, რომელიც არ მოიცავს ამ წრეს. პირადი ცხოვრება ეს არის ინდივიდუალური შესაძლებლობა განავითაროს თავისი სოციალური იდენტობა.

### ვიდეო/ციფრული მონიტორინგი სამუშაო ადგილას

დღეს დამსაქმებელთა უმეტესობა სამუშაო ადგილის მონიტორინგს ვიდეო/ციფრული კამერებით ახდენს. შესაბამისად, კიდევ უფრო ბევრი დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დამუშავება ხდება ყოველდღიურად. გადაღება (მონაცემების შეგროვება) და შენახვა წარმოადგენს პერსონალური მონაცემების დამუშავების ერთ-ერთ სახეობას.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონის განმარტებით, მონაცემთა დამუშავება ნიშნავს ავტომატური, ნახევრად ავტომატური ან არაავტომატური საშუალებების გამოყენებით მონაცემთა მიმართ შესრულებული ნებისმიერი მოქმედებას, კერძოდ, შეგროვება, ჩაწერა, ფოტოზე აღბეჭდვა, აუდიოჩაწერა, ვიდეოჩაწერა, ორგანიზება, შენახვა, შეცვლა, აღდგენა, გამოთხოვა, გამოყენება ან გამჟღავნება მონაცემთა გადაცემის, გავრცელების ან სხვაგვარად ხელმისაწვდომად გახდომის გზით, დაჯგუფება ან კომბინაცია, დაბლოკვა, წაშლა ან განადგურება.

კანონი დამსაქმებელს არაერთ ვალდებულებებს აკისრებს სამუშაო ადგილზე ვიდეომონიტორინგის განხორციელებისას. თუმცა, როგორც პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის ყოველწლიური ანგარიშიდან ჩანს, ეს ვალდებულებები ხშირად არ სრულდება.<sup>32</sup>

ხშირია შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი ვიდეო გააღებას დასაქმებულთა ჩაცმულობის, სამსახურში გამოცხადების, დისციპლინის კონტროლისთვის იყენებს. შესაბამისად, არის ფაქტები, როდესაც დამსაქმებელი დისციპლინური სახდელის დაკისრებისას საფუძვლად ვიდეო/ციფრულ ჩანაწერებზე ასახულ დარღვევებზე უთითებს. არსებობს არაერთი ფაქტი ასევე, როდესაც დამსაქმებელმა სასამართლო საქმეზე ასეთი ჩანაწერები წარადგინა დასაქმებულის მიერ ხელშეკრულების ან/და შინაგანაწესის დარღვევის დასადასტურებლად. სინამდვილეში დამსაქმებლის ქმედება, დაქვემდებარებული პირის დისციპლინური კონტროლის მიზნით გამოიყენოს ვიდეო გადაღება, არ შეესაბამება არც საქართველოს და არც ჩვენ მიერ განხილულ საერთაშორისო სტანდარტებს.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის შესაბამისად, მონაცემთა დამუშავებისას დაცული უნდა იქნეს შემდეგი პრინციპები:

<sup>32</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2018 წლის ანგარიში;

მონაცემები უნდა დამუშავდეს სამართლიანად და კანონიერად, მონაცემთა სუბიექტის ღირსების შეუღალავად; მონაცემები შეიძლება დამუშავდეს მხოლოდ კონკრეტული, მკაფიოდ განსაზღვრული, კანონიერი მიზნებისათვის. დაუშვებელია მონაცემთა შემდგომი დამუშავება სხვა, თავდაპირველ მიზანთან შეუთავსებელი მიზნით; როგორც უკვე ვნახეთ, აღნიშნული პრინციპები სრულად თანხვედრაშია ევროპულ სტანდარტებთანაც.

ამავე კანონის მე-5 მუხლის შესაბამისად, მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია, თუ: ა) არსებობს მონაცემთა სუბიექტის თანხმობა; ბ) მონაცემთა დამუშავება გათვალისწინებულია კანონით;

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 მუხლის თანახმად, კერძო სამართლის იურიდიული პირისა და ფიზიკური პირის მიერ ბიომეტრიულ მონაცემთა დამუშავება შეიძლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს აუცილებელია საქმიანობის განხორციელების, უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, აგრეთვე საიდუმლო ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან აცილების მიზნებისათვის, თუ ამ მიზნების სხვა საშუალებით მიღწევა შეუძლებელია ან გაუმართლებლად დიდ ძალისხმევას საჭიროებს.

ხოლო კანონის მე-12 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად „სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის სისტემის დაყენება შეიძლება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში, თუ ეს აუცილებელია პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის და გამოცდის/ტესტირების მიზნებისათვის და თუ ამ მიზნების სხვა საშუალებით მიღწევა შეუძლებელია.“ იგივე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად კი : „ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევაში სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის სისტემის გამოყენებისას შესაბამის კერძო ან საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული ყველა პირი წერილობითი ფორმით უნდა იყოს ინფორმირებული ვიდეოთვალთვალის განხორციელებისა და მისი უფლებების შესახებ.“

კამერების დამონტაჟების მიზეზი არ უნდა იყოს ის, რომ აკონტროლონ დასაქმებულთა საქმიანობა, მათი ვიზუალური მხარე, მოქმედებები. აღნიშნულს ამტკიცებს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2015 წლის ანგარიშის მიხედვით, წლის საანგარიშო პერიოდში ორი მსხვილი პროდუქციის რეალიზატორი კომპანიის 500-500 ლარით დაჯარიმების ფაქტი. კერძოდ, კომპანიების მიზანს, ვიდეოკონტროლისას საკუთრების დაცვასა და პირის უსაფრთხოებასთან ერთად, წარმოადგენდა დასაქმებულ პირთა მიერ გაწეული მომსახურების კონტროლის ხარისხი, რაც არაკანონიერი მიზანია.

ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ „მიუხედავად იმისა, რომ "პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ" საქართველოს კანონი ნათლად და მკაფიოდ ადგენს ქუჩაში და საზოგადოებრივ ტრანსპორტში, ასევე საჯარო და კერძო დაწესებულებების მიერ გარე პერიმეტრზე, შენობის შესასვლელში და სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის

განხორციელების წესს და კანონიერ მიზნებს, შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ ორგანიზაციების უმრავლესობა ვიდეოთვალთვალის სისტემის შედეგად მოპოვებულ ჩანაწერებს იყენებს სხვა, კანონთან შეუთავსებელი მიზნებითაც".<sup>33</sup>

ანგარიშში ასევე ნათქვამია, რომ ინსპექტორის აპარატმა შეისწავლა ორი მსხვილი პროდუქციის რეალიზატორი კომპანიის მიერ საკუთარ ქსელში შემავალ ობიექტებში ვიდეოთვალთვალის სისტემების მეშვეობით დასაქმებულთა და კომპანიის მომხმარებელთა პერსონალური მონაცემების დამუშავების კანონიერება.

"შემოწმების შედეგად დადგინდა, რომ კომპანიების სავაჭრო ობიექტებში ვიდეოთვალთვალის სისტემა განთავსებულია საკუთრების დაცვისა და პირის უსაფრთხოების მიზნებისთვის, თუმცა, ვიდეოთვალთვალის სისტემა ასევე გამოიყენებოდა დასაქმებულ პირთა მიერ გაწეული მომსახურების ხარისხის კონტროლის მიზნით.

ერთ-ერთი კომპანიის კუთვნილ სავაჭრო ობიექტებში შიდა პერიმეტრზე განთავსებული ვიდეოკამერების მეშვეობით, მომსახურების ხარისხის მონიტორინგის, კონსულტანტების ქცევისა და ვიზუალური მხარის კონტროლის მიზნით მუდმივ რეჟიმში ხორციელდებოდა ვიდეომონიტორინგი. მომსახურების სტანდარტების ზედმიწევნით შეუსრულებლობის შემთხვევაში დასაქმებულ პირს ეკისრებოდა პასუხისმგებლობა. ზოგიერთ შემთხვევაში ვიდეოჩანაწერების მეშვეობით კონტროლდება დასაქმებულთა სამუშაო ადგილზე შესვლისა და სამუშაო ადგილიდან გასვლის დრო.

მეორე კომპანიის კუთვნილ სავაჭრო ობიექტებში ვიდეოთვალთვალის თავდაპირველ მიზანს არ წარმოადგენდა დასაქმებულთა მიერ მომსახურების გაწევის კონტროლი. თუმცა, იმ შემთხვევაში, თუ ვიდეოთვალთვალის დროს უსაფრთხოების ოფიცრები დააფიქსირებდნენ სავაჭრო ობიექტში დასაქმებულის მიერ შრომის შინაგანაწესის ან ქცევის კოდექსის დარღვევას (მაგალითად, კონსულტანტი მოუწესრიგებელია, მომსახურების დროს სარგებლობს მობილური ტელეფონით და ა.შ.), აღნიშნულის თაობაზე აცნობდნენ სავაჭრო ობიექტის მენეჯერს შესაბამისი რეაგირების მოხდენის მიზნით", აღნიშნულია ანგარიშში.<sup>34</sup>

ინსპექტორის მიერ, კომპანიების მხრიდან ვიდეომონიტორინგის განხორციელების არსებული პრაქტიკა არ იქნა მიჩნეული კანონის შესაბამისად, რადგან კანონით ცალსახად დადგენილია, რომ სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის სისტემის დაყენების მიზნებს შეიძლება წარმოადგენდეს მხოლოდ პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების, ასევე, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვა, რომელთა სხვა საშუალებით მიღწევა უნდა იყოს შეუძლებელი. კომპანიის დასაქმებულთა მიერ გაწეული

<sup>33</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2015 წლის ანგარიში;

<sup>34</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2015 წლის ანგარიში;



მომსახურების კონტროლი, სამსახურში დროულად გამოცხადება და მოქმედი წესების დაცვა არ წარმოადგენს ვიდეომონიტორინგის განხორციელების კანონით დაშვებულ მიზანს. აქ ჩვენ უნდა გავიხსენოთ როგორც ქართული კანონმდებლობის, ასევე ევროპული სტანდარტების დათქმა, რომ კანონით განსაზღვრული მიზნის გარეშე მონაცემების დამუშავება დაუშვებელია.

მნიშვნელოვანია, რომ მსგავსი შინაარსის დასაბუთებით ერთ-ერთ სამოქალაქო საქმეზე, კერძოდ კი შრომით დავაზე, სადაც მოსარჩელეს გათავისუფლებული დასაქმებული წარმოადგენდა, თბილისის საქალაქო სასამართლომ დააკმაყოფილა მოსარჩელის წარმომადგენლის მოთხოვნა საქმის მასალებიდან მტკიცებულებების ამოღების შესახებ.

35

საქმეზე დამსაქმებელი კომპანიის მიერ მტკიცებულებად წარმოდგენილი იყო სამუშაო ადგილზე არსებული ვიდეომონიტორინგის ჩანაწერები, რომლითაც მოპასუხე ცდილობდა დასაქმებულის მიერ შრომითი ურთიერთობისათვის არასათანადო ქცევის დამტკიცებას.

წარმომადგენელმა მოითხოვა მოპასუხის მიერ შესაგებებელზე დართული დისკების, დაუშვებლად ცნობისა და საქმის მასალებიდან ამორიცხვის შესახებ, იმ მიზეზით, რომ აღნიშნულ დისკებზე ჩაწერილი ინფორმაცია ამოღებულია მოპასუხე კომპანიის შენობაში დამონტაჟებული ვიდეო სათვალთვალო კამერებიდან და იგი უკანონოდ იყო მოპოვებული, ვინაიდან ვიდეოთვალთვალის სისტემის გამოყენების შესახებ არ მომხდარა მოსარჩელის ინფორმირება წერილობით. მოსარჩელის წარმომადგენლის განმარტებით, მოცემულ შემთხვევაში ვიდეო სათვალთვალო კამერების დამონტაჟების მიზეზი იყო დასაქმებულთა საქმიანობის კონტროლი და არა ის მიზეზი, რაც უშუალოდ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ საქართველოს კანონითაა გათვალისწინებული.

სასამართლოს მიერ განჩინებაში განმარტებულია, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, მტკიცებულებებს სასამართლოს წარუდგენენ მხარეები. ამავე მუხლის მე-4 ნაწილის თანახმად, საქმის მოსამზადებელი ეტაპის დასრულებამდე წარდგენილი მტკიცებულებები საქმეს დაერთვება და მათ განიხილავს და შეამოწმებს სასამართლო ამ კოდექსის 225-ე მუხლით დადგენილი წესით. საქმის მოსამზადებელი ეტაპის დასრულების შემდეგ წარმოდგენილი მტკიცებულებების მიღების საკითხს სასამართლო განიხილავს მხარეთა მოსაზრებების გათვალისწინებით, ზეპირი მოსმენით.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 104-ე მუხლით სასამართლო არ მიიღებს, არ გამოითხოვს ან საქმიდან ამოიღებს მტკიცებულებებს, რომლებსაც საქმისათვის მნიშვნელობა არა აქვთ. ამავე საპროცესო კოდექსის 103-ე მუხლის მე-3

<sup>35</sup> თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020 წლის 26 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №2/3180-20

ნაწილით კანონის დარღვევით მოპოვებულ მტკიცებულებებს იურიდიული ძალა არა აქვთ. ამავე საპროცესო კოდექსის 225-ე მუხლით, მხარეთა და მესამე პირთა ახსნა-განმარტებების მოსმენის შემდეგ სასამართლო უფლებამოსილია, მხარის შუამდგომლობით ან თავისი ინიციატივით განიხილოს და შეამოწმოს სადავო მტკიცებულებები.

სასამართლომ სწორედ იმ მოტივით ამოიღო აღნიშნული ვიდეო ჩანაწერები საქმიდან, რომ ისინი უკანონოდ მოპოვებულად მიიჩნია.

ამ თემაზე საუბრისას გარდა სამარლლებრივი ასპექტისა და დამსაქმებლის კანონდარღვევისა მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კომპანიის მიერ მსგავსი ქმედება უარყოფითად აისახება დასაქმებულთა ქცევაზე. ვიდეომონიტორინგის მეშვეობით დასაქმებულთა ქცევის ყოველწამიერი კონტროლმა შესაძლოა მხარეთა შორის უნდობლობა კიდევ უფრო გააღმავოს. ყოველშემთხვევაში თანამშრომელი იგრძნობს დამსაქმებლისგან უნდობლობას და მისი დამოკიდებულებაც, რაც იმას გულისხმობს, რომ რომ ეთიკური თვალსაზრისითაც არასწორია სამუშაო ადგილის მეთვალყურეობის გამოყენება თანამშრომლების მონიტორინგისთვის.

ამასთან მსგავსი ტიპის კონტროლის პრაქტიკად გამოყენებამ ხშირ შემთხვევაში შეიძლება გამოიწვიოს დასაქმებულთა ღირსების შელახვა და მომეტებული სტრესს სამუშაო ადგილზე.

სახელმწიფო და დამსაქმებელი უნდა დაეხმაროს ადამიანებს განავითარონ მორალური შესაძლებლობები, იცხოვრონ და იმუშაონ კეთილსინდისიერად ყველანაირ სიტუაციაში. თუ კომპანიას ნამდვილად სურს შეცვალოს ქცევა სათნოების ეთიკის გამოყენებით, ამის მარტივი გზა არსებობს: დასაქმებულებისთვის გამოცხადებული ნდობა. ამასთან რაღა თქმა უნდა დასაქმებულთა კონტროლის ძალიან ბევრი ადეკვატური მექანიზმი არსებობს. მაგალითად, სამსახურში გამოცხადების აღსაბეჭდად ე.წ. „ტაბელი“, შეუფერებელი ქცევის კონტროლი შესაძლებელია განახორციელოს დასაქმებლის უშუალო ხელმძღვანელმა პირმა და ა.შ.

მეტად მნიშვნელოვანია კიდევ ერთხელ აღინიშნოს, რომ მოპოვებული ინფორმაცია, შესაძლებელია არაკეთილსინდისიერ ხელში მძლავრ იარაღად იქცეს. მხოლოდ ვიზუალური ინფორმაციის მოპოვება, დღევანდელ დღეს უკვე იძლევა შესაძლებლობას რომ ეს ინფორმაცია დამშავებულ იქნას მანქანის დასწავლის ალგორითმებით, და განხორციელდეს საუბრის რეკონსტრუქცია, ასევე გაკონტროლდეს კომპიუტერზე აკრეფილი ტექსტი, პირადი მოხმარების მოწყობილობების მიერ მიღებული/გადაცემული ინფორმაცია.

აუცილებელია მეთვალყურეობის რეალური მიზნის კანონთან შესაბამისობაში განხორციელება. აქვე გვსურს ყურადღება გავამახვილოთ სხვა, მაგრამ თემასთან მჭიდრო კავშირში მყოფ საკითხზე, როგორც არის თუნდაც პირის კონკრეტულ

სამუშაო ადგილზე დასწრების აღრიცხვისათვის ვიდეო/ციფრული კონტროლის გამოყენება, ვთქვათ იმის მტკიცებისათვის, რომ პირი არ იმყოფებოდა კონკრეტულ მომენტში, მისთვის (სამუშაოს შესრულებისათვის განსაზღვრულ ადგილზე), რადგან კონკრეტული სამუშაოს შესრულება შესაძლებელია პირდაპირ იყოს ადგილზე ყოფნასთან დაკავშირებული. ნებისმიერი ასეთი გარემოების მტკიცებისათვის, ცალკე აღებული ჩანაწერი, კონტექსტიდან არის ამოღებული, რაც თავისმხრივ, პრობლემურს ხდის კონკრეტული მოქმედების შინაარსს. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულ ასეთ შემთხვევაში, მის მიმართ დისკრიმინაციული მოქმედების განხორციელების გამორიცხვის მოტივით უნდა შეეძლოს, მისი სამსახურეობრივი სტატუსის მქონდე სხვა დასაქმებულების ანალოგიური მოტივით (სამუშაო ადგილას ყოფნა) ინფორმაციის მოთხოვნა და მდგომარეობათა შედარება, იმისათვის, რომ დადგინდეს, რამდენად არის წარმოდგენილი მასალა კონტექსტთან ურთიერთკავშირში.

დამსაქმებელი, როგორც თვალთვალის განმახორციელებელი სუბიექტი, გარკვეულწილად, „ინფორმაციული ძალაუფლების“ მქონე სუბიექტად გვევლინება და ზუსტად ამიტომ, აუცილებელია ამ ძალაუფლების კანონმდებლობის შესაბამისობაში განხორციელება, ისე, რომ ერთი მხრივ ინფორმაციის მოპოვება/დამუშავება/შენახვა ხორციელდებოდეს კანონმდებლობით განსაზღვრული მიზნის შესაბამისად, ხოლო მეორე მხრივ, გამოირიცხოს ამ ინფორმაციის გამოყენება ზემოხსენებული მიზნის ფარგლებს გარეთ, მათ შორის, სასამართლოში მტკიცებულების სახით.

## დასკვნა

შრომითი ურთიერთობას ადამიანის ცხოვრებაში როგორც წესი, უმნიშვნელოვანესი ადგილი უკავია, ვინაიდან დროის დიდ ნაწილს დასაქმებული სამუშაოს უთმობს და ხშირად მასთან შესაბამისად გეგმავს როგორც პროფესიულ ასევე პირადი ცხოვრების განვითარებას. თავის მხრივ, სამუშაო არ უკავშირდება მხოლოდ საარსებო წყაროს მოპოვებას. იგი დაკავშირებულია ადამიანის თავისუფლებასთან, თავისუფლად განვითარებასთან, საზოგადოებაში ღირსეულ სოციალიზაციასთან და ა.შ. სწორედ ამიტომ უპირველესად სახელმწიფომ და თავად დამსაქმებელმა ყველა ღონე უნდა იხმარონ იმისათვის, რომ თანამედროვე სამუშაო გარემო იყოს დასაქმებულთათვის ღირსეული. სამუშაო ადგილი ადამიანებისათვის არ უნდა ასოცირდებოდეს არც ფიზიკურ და არც სულიერ დისკომფორტთან. ამ მიზნის მისაღწევად სხვა შრომით უფლებებსა და სტანდარტებთან ერთად აუცილებელია დაცულ იქნეს ადამიანთა პერსონალური მონაცემები ხელყოფისაგან. პერსონალურ მონაცემთა, ხელშეუხებლობა არის ადამიანის თავისუფლების კიდევ ერთი გარანტი. ხოლო შრომითი ურთიერთობის დამახასიათებელი თვისებებიდან გამომდინარე დამსაქმებელს თითქმის ყოველდღიურად უწევს დასაქმებულის პერსონალური მონაცემებთან შეხება. ამასთან ვინაიდან სხვა კერძოსამართლებრივი ურთიერთობისგან განსხვავებით შრომითი ურთიერთობის დროს დასაქმებული დამსაქმებელთან შედარებით „სუსტ“,

დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში იმყოფება, სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს, რომ არავის მიეცეს საშუალება ბოროტად განკარგოს პიროვნების პერსონალური მონაცემები.

შრომითი ურთიერთობისთვის დამახასიათებელი ე.წ. დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში ყოფნა და ორგანიზაციული მოწყობის პირობა თავის თავში მოიცავს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კონტროლს. ტექნოლოგიების განვითარებასთან ერთად კონტროლის მექანიზმები იცვლება, უფრო და უფრო მრავალფეროვანი ხდება. დამსაქმებელს ნამდვილად აქვს დაცვის ღირსი ინტერესი აკონტროლოს დასაქმებულთა სამუშაო სივრცე. თუმცა აღნიშნული კონტროლი არ უნდა განხორციელდეს სხვისი უფლებების შელახვის ხარჯზე. კონტროლის დროს ხშირად ხდება დასაქმებულთა პერსონალური ინფორმაციის მოპოვება, დამუშავება. შესაბამისად ახლა, ტექნოლოგიების ასეთი სწრაფი განვითარების ეპოქაში, მნიშვნელოვანია კონკრეტული ზღვარი გაივლოს დასაქმებულის პირად ცხოვრებას, პერსონალურ მონაცემებსა და დასაქმებულის კონტროლის უფლებას შორის. აქედან გამომდინარე აღნიშნული კონტროლის უფლება ცხადია არ არის შეუზღუდავი.

წარმოდგენილ ტექსტში განხილულ იქნა სამუშაო ადგილისთვის, უკვე შეიძლება ითქვას - ტრადიციული კონტროლის მექანიზმი, რასაც ვიდეო/ციფრული მონიტორინგის სახით ვიცნობთ. იგი აღარ წარმოადგენს სიახლეს სამუშაო ადგილებისთვის, თუმცა ხელმისაწვდომმა ტექნოლოგიებმა მისი რაოდენობა შრომით ურთიერთობებში მკვეთრად გაზარდა, რამაც თავის მხრივ ასევე გაზარდა იმ დასაქმებულთა რიცხვი, რომელთა პერსონალური მონაცემებს უკანონოდ მოპოვებან/და დამუშავება ხდება.

დედუქციური მსჯელობის საფუძველზე ნათელია, რომ დამსაქმებელს არ აქვს უფლება სამუშაო ადგილას დამონტაჟებული სისტემა დასაქმებულთა ქცევის, დისციპლინის კონტროლის მიზნებისათვის გამოიყენოს. ამასთან გამოჩნდა, რომ თითქმის ყველა საერთაშორისო სტანდარტი ფაქტობრივად თანხვედრაშია ერთმანეთთან. შეგვიძლია ვთქვათ, რომ განსხვავება მათ შორის ძალიან მცირეა. სამუშაო ადგილზე ვიდეომონიტორინგთან და დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დამუშავებასთან დაკავშირებით საქართველოს კანონმდებლობა თანხვედრაშია საერთაშორისო მიდგომებთან.

ასევე დასკვნის სახით შეგვიძლია აღვნიშნოთ, რომ „პირადი ცხოვრების“ ცნება უნდა იქნეს განმარტებული მისი ფართო მნიშვნელობით. დამსაქმებლებმა უნდა გაიაზრონ, რომ მიუხედავად დასაქმებულთა თანხმობისა, დამუშავდეს მათი პერსონალური მონაცემები, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება შეუზღუდავად და წინასწარ განსაზღვრული მიზნების იგნორირებით მოახდინოს მონაცემთა დამუშავება. ამასთან დამსაქმებლის მხრიდან უნდა იქნეს გააზრებული, რომ სამუშაო ადგილას დასაქმებული გარდა იმისა რომ მუშაობს, ის ახდენს სოციალიზაციას, უკავშირდება სხვა პირებს, ურთიერთობს მათთან, რაც იმას გულისხმობს, რომ ადამიანი ახდენს

საკუთარი თავის პრეზენტაციას საზოგადოების წინაშე. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ხდება სამუშაო ადგილას. შესაძლებელია პირადი სივრცე შემოდიოდეს სამუშაო სივრცეში, რაც ჩვეულებრივი ყოველდღიურობის ნაწილია. როდესაც ვსაუბრობთ ადამიანის პირად ცხოვრებასა და პერსონალურ ინფორმაციაზე, მისი შემოფარგვლა ან/და განსაზღვრა გეოგრაფიული, კონკრეტული ფიზიკური ტერიტორიით მიუღებელია.

სწორედ ამიტომ, საყოველთაო სტანდარტების შესაბამისად, პერსონალური მონაცემები დამსაქმებლის მხრიდან უნდა დამუშავდეს მხოლოდ და მხოლოდ კანონით მკაცრად განსაზღვრული მიზნებიდან გამომდინარე, შეზღუდული მოცულობით. ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია რომ გათვალისწინებული იყოს მისი დამუშავებისა და შემდგომი შენახვის აუცილებლობისა და უსაფრთხოების საკითხები.

ვიდეო/ციფრული თვალთვალის/კონტროლის შედეგად მოპოვებული მტკიცებულება, რომლითაც დამსაქმებელი სასამართლოში საქმის განხილვისას ეცდება დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის (ქცევითი, აზრის, გამოხატვის და ა.შ.) დარღვევა დაამტკიცოს, მოსამართლის მიერ ცნობილ უნდა იქნეს დაუშვებლად.

#### გამოყენებული ლიტერატურა:

1. კახაბერ გოშაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ძირითადი უფლება., ევროპის უნივერსიტეტი, გამომცემლობა „იურისტების სამყარო“, 2020;
2. თამთა არჩუაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვის გარანტიები, მონაცემთა სუბიექტის თანხმობის გარეშე ინფორმაციის დამუშავებისას., აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი., ხელმისაწვდომია: <http://www.library.court.ge/upload/TAMTA%20ARCHUADZE.pdf>
3. მაია ცერცვაძე. პიროვნების დაცვის საერთაშორისო სამართლებრივი სტანდარტები პერსონალური მონაცემების ავტომატიზირებული დამუშავებისას. Georgian Electronic Scientific Journal #1-2002
4. თუმანიშვილი, გიორგი გ. (2016). *ადამიანის, როგორც ფსიქოსოციალური, ბიოლოგოგიური არსების, ბუნების განსაზღვრელი მდგომარეობანი კლასიკურ (ტრადიციულ) და თანამედროვე პიროვნების თეორიებში მე-იდენტობის გააზრების ასპექტში.*
5. თუმანიშვილი, გიორგი გ. (2016). სამართალი - ბუნებაში არსებული ფენომენი თუ ადამიანის მიერ შექმნილი სისტემა? სამართლის წარმოშობის ახლებური გააზრების ასპექტში. *GESJ: Education Science and Psychology*, 4(41), 122–141. [https://www.researchgate.net/publication/309032421\\_samartali\\_-\\_bunebashi\\_arsebuli\\_penomeni\\_tu\\_adamianis\\_mier\\_shekmnili\\_sistema\\_samartlis\\_tsarmoshobis\\_ak\\_hlebuli\\_gaazrebis\\_aspektshi](https://www.researchgate.net/publication/309032421_samartali_-_bunebashi_arsebuli_penomeni_tu_adamianis_mier_shekmnili_sistema_samartlis_tsarmoshobis_ak_hlebuli_gaazrebis_aspektshi)
6. თუმანიშვილი, გიორგი გ. (2015). სამართალსუბიექტობის რამოდენიმე უმნიშვნელოვანესი საკითხის შესახებ. სამართალი და მსოფლიო, 1, 149–155.
7. Tumanishvili, G. G. (2016). Law - a Natural Phenomenon or a Manmade System? in the Light of New Understanding of the Origin of Law. *Education Sciences and Psychology*, 4, 122–141.

8. ნინო საგინაშვილი., პერსონალური მონაცემების დაცვა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა. ადამიანის უფლებათა სტანდარტების გავლენა საქართველოს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაზე. სტატიათა კრებული.
9. კახაბერ გოშაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ სამართლებრივი გარანტიები., სადისერტაციო ნაშრომი., საქართველოს უნივერსიტეტი. თბილისი 2017. გვ.59
10. ომარ მთივლიშვილი, დავით ჯავახიშვილი., პერსონალური მონაცემების დაცვის საკითხების სამართლებრივი მოწესრიგება და ადმინისტრაციულ ორგანოთა ვალდებულება., “საქართველოს იურიდიული ფორმების ასოციაცია (სიფა) ჟურნალი N4,2017
11. Michael Foutouchos ., The European Workplace: The Right to Privacy and Data Protection; Accounting Business & the Public Interest, Vol. 4, No. 1, 2005
12. Yvonne McDermott., Conceptualising the right to data protection in an era of Big Data., Big Data & Society., January-June 2017: 1–7.,The Author(s) 2017
13. Dolores-Fuensanta Martínez-Martínez., UNIFICATION OF PERSONAL DATA PROTECTION IN THE EUROPEAN UNION: CHALLENGES AND IMPLICATIONS., El profesional de la información, 2018, enero-febrero, v. 27, n. 1. E
14. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ივნისის N1/2/458 განჩინება საქმეზე, „საქართველოს მოქალაქეები - დავით სართანია და ალექსანდრე მაჭარაშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წინააღმდეგ;
15. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო 2016 წლის 19 აპრილის საქმეზე: საქართველოს მოქალაქეები – ილია ლეჟავა და ლევან როსტომაშვილი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ;
16. კახაბერ გოშაძე., პერსონალურ მონაცემთა დაცვისა და დამუშავების კონსტიტუციურ სამართლებრივი გარანტიები., სადისერტაციო ნაშრომი., საქართველოს უნივერსიტეტი. თბილისი 2017.
17. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორი გადაწყვეტილება N გ-1/045/2015; 20/05/2015
18. European Courts Of Human Rights. CASE OF ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ v. MONTENEGRO (Application no. 70838/13);
19. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2020 წლის 26 ნოემბრის განჩინება საქმეზე №2/3180-2
20. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია.
21. საქართველოს კონსტიტუცია;
22. საქართველოს შრომის კოდექსი;
23. საქართველოს კანონი პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ;
24. Convention for the Protection of Individuals with regard to Automatic Processing of Personal Data., European Treaty Series – No. 108 .,
25. OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data;
26. General Data Protection Regulation GDPR <https://gdpr-info.eu/>
27. Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data; Official Journal L 281 , 23/11/1995 P. 0031 - 0050
28. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. თამაშის წესები.
29. International Labour Organization., An ILO code of practice., Protection of

30. Workers' personal data., Geneva, International Labour Office, 1997
31. IT GOVERNANCE PRIVACY TEAM. (2017). EU General Data Protection Regulation (GDPR): An Implementation and Compliance Guide - Second edition. Ely, Cambridgeshire, United Kingdom: IT Governance Publishing. Retrieved December 22, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1trkk7x>;
32. Von Grafenstein, Maximilian. The Principle of Purpose Limitation in Data Protection Laws: The Risk-Based Approach, Principles, and Private Standards as Elements for Regulating Innovation. 1st ed., Nomos Verlagsgesellschaft MbH, 2018. JSTOR, [www.jstor.org/stable/j.ctv941v5w](http://www.jstor.org/stable/j.ctv941v5w). Accessed 22 Dec. 2020.

ანგარიშები:

1. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2015 წლის ყოველწლიური ანგარიში;
2. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2016 წლის ყოველწლიური ანგარიში;
3. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2017 წლის ყოველწლიური ანგარიში;
4. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2018 წლის ყოველწლიური ანგარიში;
5. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის 2019 წლის ყოველწლიური ანგარიში;

---

Article received 2020-12-27