



პერსონალურ მონაცემთა დამუშავება შრომით ურთიერთობაში

საკანონმდებლო სიახლეები

გლობალურ და ეროვნულ დონეზე, პერსონალურ მონაცემებთან დაკავშირებული უფლებების დარღვევის სიხშირისა და პოტენციური ზიანის მასშტაბურობის გათვალისწინებით, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს უფლებებისა და საკანონმდებლო რეგულაციების შესახებ მონაცემთა სუბიექტების ინფორმირებულობა. შრომითი ურთიერთობა სუბორდინაციული ხასიათის გათვალისწინებით უფლებათა დარღვევის მომეცებულ რისკს შეიცავს, მათ შორის, პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების თვალსაზრისითაც. შესაბამისად, აუცილებელია დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება, რაც ხელს შეუწყობს, ერთი მხრივ, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონის აღსრულებას, მეორე მხრივ კი, შრომით ურთიერთობაში პერსონალური მონაცემების დამუშავებისას დასაქმებულთა უფლებების რეალიზებას.

შინაარსი

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონის მიღების წინაპირობები;
2. საკანონმდებლო სიახლეები;
3. სსიპ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური;

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონის მიღების წინაპირობები

2023 წლის 14 ივნისს საქართველოს პარლამენტმა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონი მიიღო, რომლითაც ახლებურად დარეგულირდა არაერთი საკითხი, მათ შორის, საკითხები, რომლებიც შრომით ურთიერთობაში პერსონალურ მონაცემთა დამუშავებას შეეხება კერძოდ, პერსონალური და განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების ცნება, მონაცემთა დამუშავების საფუძვლები და მიზნები, სამუშაო ადგილზე აუდიო და ვიდეომონიტორინგი, დამუშავების თაობაზე დასაქმებულის ინფორმირების წესი, პერსონალური მონაცემების შემცველი დოკუმენტაციის ასლის მიწოდების წესი და ვადა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცერი, სსიპ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის მანდატი, სანქციები, და სხვ. ახალი კანონის უმეტესი ნაწილი 2024 წლის 01 მარტიდან ამოქმედდება, რამდენიმე მუხლი კი - 2024 წლის 01 ივნისიდან.

ამ კანონის მიღება განპირობებული იყო როგორც პრაქტიკაში გამოვლენილი ხარვეზების აღმოფხვრით, ისე ევროკავშირთან ასოცირების შეთანხმებით ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად, პერსონალურ მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებით ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან დასაახლოებლად.

საკანონმდებლო სიახლეები

ახალი კანონით არაერთი სიახლე დამკვიდრდა, თუმცა წინამდებარე საინფორმაციო ბიულეტენში მიმოხილული იქნება მხოლოდ ის სიახლეები, რომლებიც დასაქმებულებსა და შრომით ურთიერთობებს შეეხება.

პერსონალური მონაცემი

ახალი კანონით გაფართოვდა ჩამონათვალი მონაცემებისა, რომლებითაც შესაძლებელია პირის იდენტიფიცირება. კერძოდ, პერსონალური მონაცემი არის ნებისმიერი ინფორმაცია, რომელიც ფიზიკურ პირს უკავშირდება და რომლითაც ფიზიკური პირის ვინაობის დადგენა არის შესაძლებელი. ასეთი მონაცემებია: სახელი, გვარი, საიდენტიფიკაციო ნომერი, გეოლოკაციის მონაცემები, ელექტრონული კომუნიკაციის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, ფიზიკური, ფიზიოლოგიური, ფსიქიკური, ფსიქოლოგიური, გენეტიკური, ეკონომიკური, კულტურული ან სოციალური მახასიათებელი.¹

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ თუ დამსაქმებელი მის შესახებ, საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე (დისკრიმინაციები, ჩასარიცხი აპარატების ინკასაცორები, უკავშირებადობის სისტემაში მომუშავე ოპერატორები, მძღოლები, ტექნიკოსები, სასწრაფო დახმარების სამედიცინო პერსონალი, მაშველები და სხვა), აგროვებს მაგალითად გეოლოკაციის - ე.წ. GPS-ის მონაცემებს, დასაქმებული უფლებამოსილი იქნება, სამუშაოს შესრულების მიზნით, დამსაქმებლისგან გამოითხოვოს მისი გადაადგილების ამსახველი ჩანაწერების ასლი. ეს, იმასაც ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი ე.წ. GPS-ის მონაცემების შეგროვებისას ვალდებული ხდება, დაიცვას კანონის მოთხოვნები მონაცემების შეგროვებისა და დამუშავების მიმართ.

აქამდე არსებული პრაქტიკა მოწმობდა, რომ დამსაქმებლები ყოველგვარი გაფრთხილების, პროპორციულობის დაცვის გარეშე, ბუნდოვანი მიზნითა და შენახვის არაგონივრული ხანგრძლივობით მოიპოვებდნენ დასაქმებულთა გადაადგილების ამსახველ მონაცემებს. პროფკავშირების პრაქტიკაში დაფიქსირებულა ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც დამსაქმებლები აგროვებდნენ არა მხოლოდ სამუშაო დროის, არამედ, არასამუშაო დროის განმავლობაში პირადი (არასამსახურებრივი მიზნით) გადაადგილების ამსახველ მონაცემებსაც.

¹ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-3 მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში დღითიდღე იზრდება ადამიანთა მიერ სოციალური ქსელებისა და ელექტრონული კომუნიკაციის სხვადასხვა საშუალების გამოყენების ინტენსივობა და უფლებათა დარღვევის მასშტაბი. შესაბამისად, ახალმა კანონმა უპასუხა თანამედროვე გამოწვევებს და ჩამონათვალში აისახა ცეცხლოლოგიური პროგრესით გამოწვეული ცვლილებაც - ელექტრონული კომუნიკაციის მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, როგორც პერსონალური მონაცემი. აქ იგულისხმება ელ. ფოსტის მისამართი, სოციალურ ქსელებში პირის ანგარიში, კომენტარი, სტატუსი, მოწონება, მიმოწერა და სხვა.

განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემი

განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემი არის მონაცემი, რომლითაც დგინდება ფიზიკური პირის რასობრივი ან ეთნიკური კუთვნილება, პოლიტიკური შეხედულებები, რელიგიური, ფილოსოფიური ან სხვაგვარი მრჩამსი, პროფესიული კავშირის წევრობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სქესობრივი ცხოვრება, ბრალდებულის, მსჯავრდებულის, გამართლებულის ან დაზარალებულის სტატუსი სისხლის სამართლის პროცესში, მსჯავრდების, ნასამართლეობის, განრიდების, ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) ან ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახური ძალადობის მსხვერპლად ცნობის, პაციმრობისა და სასჯელის აღსრულების ფაქტი, აგრეთვე, ბიომეტრიული და გენეტიკური მონაცემები.²

მონაცემისთვის „განსაკუთრებულის“ სტატუსის მინიჭება ხაზს უსვამს მის სენსიტიურობას, პირად ცხოვრებაში მისი ინციპურობის ხარისხს. სწორედ ამიტომ, კანონი ამ მონაცემების დამუშავების ე.ი. ცოდნის უფლების მოსპოვებლად კიდევ უფრო მყარ საფუძველს ითხოვს, ვიდრე ე.წ. „ჩვეულებრივი“ მონაცემების დამუშავებისას.

აქამდე მოქმედი კანონით განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემად მიიჩნეოდა პირის ადმინისტრაციულ პაციმრობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია.

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს იმას, რომ თუ დამსაქმებელი მოითხოვს ზემოთ დასახელებული მონაცემების გამჟღავნებას, ის უფლებამოსილია დამსაქმებლისგან მიიღოს დასაბუთება, რომელი კანონიერი საფუძველით და რა აუცილებლობით არის განპირობებული მათი ცოდნის საჭიროება, არასაკმარისი დასაბუთების შემთხვევაში კი - უარი თქვას მათ გამჟღავნებაზე.

² „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-3 მუხლის „ბ“ ქვეპუნქტი.

ბიომეტრიული მონაცემი

ბიომეტრიული მონაცემი ტექნიკური საშუალებების გამოყენებით დამუშავებული, მონაცემთა სუბიექტის ფიზიკურ, ფიზიოლოგიურ ან ქცევით მახასიათებელთან დაკავშირებული მონაცემია, რომელიც მისი უნიკალური იდენტიფიცირების ან ვინაობის დადასტურების შესაძლებლობას იძლევა.³

მონაცემთა დამუშავება

მონაცემთა დამუშავება მონაცემთა მიმართ შესრულებული ნებისმიერი მოქმედებაა, მათ შორის, მათი: შეგროვება, მოპოვება, მათზე წვდომა, მათი ფოტოგადაღება, ვიდეომონიტორინგი ან/და აუდიომონიტორინგი, ორგანიზება, დაჯგუფება, ურთიერთდაკავშირება, შენახვა, შეცვლა, აღდგენა, გამოთხოვა, გამოყენება, დაბლოკვა, წაშლა ან განადგურება, აგრეთვე, მონაცემთა გამჟღავნება მათი გადაცემით, გასაჯაროებით, გავრცელებით ან სხვაგვარად ხელმისაწვდომად განდობით.⁴

მონაცემთა სუბიექტი და მისი თანხმობა

მონაცემთა სუბიექტი არის ნებისმიერი ფიზიკური პირი, რომლის შესახებაც მუშავდება პერსონალური მონაცემები.⁵ პერსონალური მონაცემები იურიდიულ პირს არ გააჩნია. ხშირად დამსაქმებლები შინაგანაწესით კრძალავენ დამსაქმებლის პერსონალური მონაცემების, როგორებიცაა: კომპანიის საკონტაქტო ინფორმაცია, ამა თუ იმ თანამდებობისთვის განკუთვნილი ხელფასი და სხვ. მესამე პირებისთვის გამჟღავნებას“ და აწესებენ დისციპლინურ პასუხისმგებლობასაც. როგორც აქამდე მოქმედი, ისე ახალი კანონით აღნიშნული ინფორმაცია არ წარმოადგენს პერსონალურ მონაცემს იმის გამო, რომ იურიდიულ პირს, საერთოდ, არ გააჩნია პერსონალური მონაცემი.

3 „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტი.

4 „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-3 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტი.

5 „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-3 მუხლის „ლ“ ქვეპუნქტი.

მონაცემთა სუბიექტის თანხმობას რაც შეეხება, ის მონაცემთა სუბიექტის (დასაქმებულის) მიერ მის შესახებ მონაცემთა კონკრეტული მიზნით დამუშავებაზე აქტიური მოქმედებით (და არა, მაგალითად, ღუმილით), წერილობით (მათ შორის, ელექტრონულად) ან ბეპირად, თავისუფლად და მკათიოდ გამოხატული ნებაა. ⁶ თანხმობის კანონიერად მისაჩნევად უმთავრესია, რომ თანხმობა გაცემული იყოს თავისუფალი ნების საფუძველზე.

შრომითი ურთიერთობის დაქვემდებარული ბუნების გამო დასაქმებულის მიერ მონაცემების დამუშავებაზე თანხმობის გამოხატვა ყოველთვის შეიცავს ეჭვს იმის თაობაზე, რომ იგი გაცემულია შრომითი ურთიერთობის დასაწყებად ან შესანარჩუნებლად ე.ი. არის არა გაცნობიერებული თანხმობა, არამედ დათანხმება უკვე ჩამოყალიბებულ პირობაზე, რომელიც ან ისე უნდა იყოს მიღებული, როგორც ფორმულირებულია ან არ შედგება შრომითი ურთიერთობა. არსებული პრაქტიკა მოწმობს, რომ დამსაქმებლები თითქმის ყველა შემთხვევაში მონაცემთა დამუშავების საფუძველად თანხმობას იყენებენ, რათა თავი აარიდონ სხვა საფუძველის კანონიერების მტკიცების ცვირთს.

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს მონაცემთა დამუშავების სხვა კანონიერი საფუძველის დასახელება და დასაბუთება, რაც დასაქმებულს დააზღვევს მონაცემების არააუცილებელი მოცულობით დამუშავების რისკისგან. ეს, აგრეთვე, იმასაც ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულის თანხმობა მონაცემთა დამუშავებაზე მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა გამოიყენოს, თუ არ არსებობს დამუშავების სხვა კანონიერი საფუძველი.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცერი

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცერი მონაცემთა დამმუშავებლის მიერ განსაზღვრული პირია, რომელიც „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონით გათვალისწინებულ ფუნქციებს ასრულებს.⁷ აქამდე მოქმედი კანონით პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ყოლა სავალდებულო არ იყო.

ახალი კანონით განისაზღვრა ის ორგანიზაციებიც, რომლებისთვისაც პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ყოლა სავალდებულოა. ესენია:

- საჯარო დაწესებულება, სადაზღვევო ორგანიზაცია, კომერციული ბანკი, მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია, საკრედიტო ბიურო, ელექტრონული კომუნიკაციის კომპანია, ავიაკომპანია, აეროპორტი, სამედიცინო დაწესებულება;

- ავრეთვე, პირი, რომელიც დიდი რაოდენობით მონაცემთა სუბიექტების მონაცემებს ამუშავებს ან ახორციელებს მათი ქცევის სისტემატურ და მასშტაბურ მონიტორინგს, ვალდებულია, დანიშნოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცერი.⁸ მონაცემთა სუბიექტების დიდ რაოდენობად მიიჩნევა საქართველოს მოსახლეობის არანაკლებ 3%, რომელიც მოსახლეობის აღწერის ბოლო შედეგების მიხედვით გამოითვლება.

⁷ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-3 მუხლის „ფ“ ქვეპუნქტი.

⁸ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 33-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

⁹ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 31-ე მუხლის მე-7 პუნქტი.

ახალი კანონითვეა განსაზღვრული პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ფუნქციები:

— მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე დამსაქმებლისა და დასაქმებულის კონსულტაცია;

— მონაცემთა დამუშავებასთან დაკავშირებული რეგულაციების შესრულების მონიტორინგი, საჩივრების ანალიზი და რეკომენდაციების გაცემა;

— მონაცემთა დამუშავებლის (შრომით ურთიერთობაში - დამსაქმებლის) წარმომადგენლობა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურთან ურთიერთობაში, სამსახურის მოთხოვნით ინფორმაციისა და დოკუმენტების წარდგენა, სამსახურის დავალებებისა და რეკომენდაციების შესრულების მონიტორინგი;

— მონაცემთა სუბიექტის, მათ შორის, დასაქმებულის მიმართვის შემთხვევაში მისთვის ინფორმაციის მიწოდება.¹⁰

¹⁰ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 33-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ფუნქცია შეიძლება, შეასრულოს როგორც მონაცემთა დამმუშავებელი ორგანიზაციის თანამშრომელმა, ისე მომსახურების ხელშეკრულების საფუძველზე მომსახურების გამწევა პირმა. დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ოფიცრის საქმიანობის დამოუკიდებლობა.¹¹

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრს უფლება აქვს, შეასრულოს სხვა ფუნქციაც, თუ ეს არ წარმოშობს ინტერესთა კონფლიქტს, 12 რაც იმას ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს შეუძლია, დასაქმებულის თანხმობით მას შეუთავსოს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ფუნქცია, თუ არ არსებობს ინტერესთა კონფლიქტი უკვე არსებულ და პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ფუნქციას შორის. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, თუ დასაქმებული ისეთ პოზიციაზე მუშაობს, რომლის მოვალეობა მონაცემების დამუშავება (მაგალითად, HR, იურისტი, ბუღალტერი და სხვ.), მას არ შეიძლება, დაეკისროს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრის ფუნქცია ინტერესთა კონფლიქტის გამო.

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ თუ მას კონსულტაცია დასჭირდება ან კითხვა გაუჩნდება დამსაქმებლის მიერ პერსონალური მონაცემების დამუშავების პროცესზე, მის უფლებებზე, პერსონალური მონაცემების შემცველი დოკუმენტაციის ასლის გადაცემაზე და სხვ. სამუშაო ადგილზე ეყოლება საამისოდ საკონტაქტო პირი. ეს არ ნიშნავს იმას, რომ მონაცემთა დამუშავების კანონიერებაზე დასაქმებული ან სამსახური უფლებამოსილია, პასუხისმგებლობა დააკისროს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ოფიცრს, პასუხისმგებლობა კვლავაც დამმუშავებელს (დამსაქმებელს) ეკისრება.

¹¹ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 33-ე მუხლის მე-7 პუნქტი.

¹² „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 33-ე მუხლის მე-3 პუნქტი.

მონაცემთა დამუშავების საფუძვლები

მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია, თუ:

მონაცემთა სუბიექტმა (დასაქმებულმა) განაცხადა თანხმობა მის შესახებ მონაცემთა ერთი ან რამდენიმე კონკრეტული მიზნით დამუშავებაზე, განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემის დამუშავების შემთხვევაში კი მონაცემთა სუბიექტმა წერილობითი თანხმობა განაცხადა;

აუცილებელია მონაცემთა სუბიექტთან (დასაქმებულთან) დადებული გარიგებით ნაკისრი ვალდებულების შესასრულებლად ან გარიგების დასადავად;

გათვალისწინებულია კანონით;

საჭიროა დამუშავებლის მიერ კანონმდებლობით დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად;

კანონის თანახმად, მონაცემი საჯაროდ ხელმისაწვდომია ან მონაცემთა სუბიექტმა (დასაქმებულმა) იგი საჯაროდ ხელმისაწვდომი გახადა;

აუცილებელია მონაცემთა სუბიექტის (დასაქმებულის) ან სხვა პირის სასიცოცხლო ინტერესების დასაცავად, მათ შორის, ეპიდემიის ან/და მისი გავრცელების აღკვეთის, ბუნებრივი კატასტროფების სამართავად;

აუცილებელია მნიშვნელოვანი საჯარო ინტერესის დასაცავად;

აუცილებელია კანონმდებლობით განსაზღვრული საჯარო ინტერესის სფეროსთვის მიკუთვნებული ამოცანების შესასრულებლად;

აუცილებელია დამუშავებლის ან მესამე პირის მნიშვნელოვანი ლეგიტიმური ინტერესების დასაცავად, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ არსებობს მონაცემთა სუბიექტის (მათ შორის, არასრულწლოვნის) უფლებების დაცვის აღმაცემი ინტერესი;

აუცილებელია მონაცემთა სუბიექტის (დასაქმებულის) განცხადების განსახილველად (მისთვის მომსახურების გასაწევად).¹³

აქამდე მოქმედი კანონით მონაცემთა დამუშავების ერთ-ერთი საფუძველი მონაცემთა სუბიექტის ზოგადი თანხმობა იყო, ახალი კანონით კი თანხმობა მაშინაა მონაცემთა დამუშავების საფუძველი, თუ ის გაცხადებულია კონკრეტული მიზნით დამუშავებაზე.

¹³ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-5 მუხლის 1-ლი პუნქტი.

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებელი ვერ მოიპოვებს, მაგალითად, ინფორმაციას ნასამართლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის და ა.შ. შესახებ, თუ წინასწარ არ მიიღებს ამ კონკრეტული მიზნებით დასაქმებულის (წერილობით) თანხმობას. აქამდე არსებული პრაქტიკით დამსაქმებელი შრომით ხელშეკრულებაში ან შინაგანაწესში ზოგად მუხლს მიუთითებდა, რომ დოკუმენტზე ხელმოწერით დასაქმებული თანხმობას აცხადებდა პერსონალური მონაცემების დამუშავებაზე, კონკრეტულად რა ინფორმაციას მოიპოვებდა, დასაქმებულისთვის ხშირად უცნობი რჩებოდა. ასეთი ჩანაწერი ახალ კანონთან თავსებადი აღარაა.

სამუშაო ადგილის ვიდეომონიტორინგი

ვიდეომონიტორინგის განხორციელება დასაშვებია დანაშაულის თავიდან აცილების, მისი გამოვლენის, საზოგადოებრივი უსათრთხოების, შირის უსათრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, არასრულწლოვანის დაცვის (მათ შორის, მავნე ზეგავლენისგან დაცვის), საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის, გამოცდის/ტესტირების მიზნებისთვის, აგრეთვე, სხვა საჯარო ან/და სხვა ლეგიტიმური ინტერესის სფეროსთვის მიკუთვნებული ამოცანების შესასრულებლად, თუ ვიდეომონიტორინგის განხორციელება მონაცემთა დამუშავების მიზნის ადეკვატური და პროპორციული საშუალებაა.

დამსაქმებელი, რომელიც ახორციელებს ვიდეომონიტორინგს ვალდებულია, წერილობით განსაზღვროს ვიდეომონიტორინგის მიზანი და მოცულობა, ვიდეომონიტორინგის ხანგრძლივობა და ვიდეოჩანაწერის შენახვის ვადა, ვიდეოჩანაწერზე წვდომის, მისი შენახვისა და განადგურების წესი და პირობები, მონაცემთა სუბიექტის უფლებების დაცვის მექანიზმები.

სამუშაო პროცესის ანდა სამუშაო სივრცის ვიდეომონიტორინგი დასაშვებია მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში, თუ ზემოთ დასახელებული მიზნების მიღწევა სხვა საშუალებით შეუძლებელია ან დაკავშირებულია არაპროპორციულად დიდ ძალისხმევასთან. დაუშვებელია ვიდეომონიტორინგის განხორციელება გამოსაცვლელ ოთახებში, ჰიგიენისთვის განკუთვნილ ადგილებში ან ისეთ სივრცეში, სადაც სუბიექტს პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი აქვს ან/და ვიდეომონიტორინგის განხორციელება საყოველთაოდ აღიარებულ ზნეობრივ ნორმებს ეწინააღმდეგება.

ვიდეომონიტორინგის სისტემა და ვიდეოჩანაწერები დაცული უნდა იყოს არამართლობიერი ხელყოფისა და გამოყენებისგან. მონაცემთა დამუშავებელმა უნდა უზრუნველყოს ვიდეოჩანაწერებზე წვდომის თითოეული შემთხვევის აღრიცხვა, მათ შორის, წვდომის დროისა და მომხმარებლის სახელის აღრიცხვა, რომელიც წვდომის განმახორციელებელი პირის იდენტიფიცირების შესაძლებლობას იძლევა.

ვიდეომონიტორინგის განმახორციელებელი ვალდებულია, ვიდეომონიტორინგის მიმდინარეობის შესახებ გამათრთხილებელი ნიშანი თვალსაჩინოდ განათავსოს, დასაქმებული კი დამატებით წერილობით გაათრთხილოს ვიდეომონიტორინგის კონკრეტული მიზნის (მიზნების) შესახებ. გამათრთხილებელი ნიშანი უნდა შეიცავდეს წარწერას, მარტივად აღქმად გამოსახულებას ვიდეომონიტორინგის მიმდინარეობის თაობაზე, აგრეთვე, მონიტორინგის განმახორციელებელი პირის სახელწოდებასა და მის საკონტაქტო მონაცემებს.¹⁴

საგულისხმოა, რომ ამ საკითხზე სასამართლო პრაქტიკაც იმავე სტანდარტს ადგენს. სასამართლოს განმარტებით, **წერილობით ინფორმირების გარეშე მოპოვებული ვიდეო ჩანაწერები დაუშვებელი მტკიცებულებაა, საკუთარისი არაა სამუშაო ადგილზე გამათრთხილებელი ნიშნების არსებობა.**¹⁵

დაუშვებელ მტკიცებულებად შეიძლება, ჩაითვალოს სამუშაო ადგილის ვიდეო მონიტორინგის შედეგად მოპოვებული ჩანაწერები, რომლებიც დამსაქმებელმა გამოიყენა დასაქმებულის მიერ სამუშაოს არაჯეროვნად შესრულების ფაქტის დადგენის მიზნით, თუ, მაგალითად, დასაქმებული წინასწარ ინფორმირებული იყო სამუშაო ადგილის ვიდეო მონიტორინგის მხოლოდ საკუთრების დაცვის მიზნით წარმოებაზე. ამ მოტივით ჩანაწერების დაუშვებლად ცნობის მიზეზი კანონის მოთხოვნაა, რომლის თანახმადაც, დაუშვებელია პერსონალურ მონაცემთა თავდაპირველი მიზნისგან განსხვავებული მიზნით დამუშავება მონაცემთა სუბიექტის თანხმობის გარეშე. აღნიშნულის ცოდნა მნიშვნელოვანია, რადგან ხშირად დამსაქმებლები ვიდეო ჩანაწერების ჩვენებით ცდილობენ დასაქმებულისგან აღიარებითი ახსნა-განმარტების მოპოვებას, რაც, ჩანაწერებისგან განსხვავებით, დასაშვები მტკიცებულებაა.

მნიშვნელოვანია იმის ცოდნაც, რომ სამუშაო ადგილად მიიჩნევა უშუალოდ ის ადგილი ან სივრცე, სადაც დასაქმებული ასრულებს სამუშაოს ან/და ატარებს სამუშაო საათების დიდ ნაწილს და არა, დამსაქმებლის მთელი ოფისი, შენობა, სამშენებლო მოედანი, სამუშაო პროცესის მთელი არეალი და ა.შ.

¹⁴ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-10 მუხლი.

¹⁵ #2/2007-23 საქმეზე თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2023 წლის 20 სექტემბრის საოქმო განჩინება და 2023 წლის 04 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებელმა მტკიცების მაღალი სტანდარტით უნდა დაასაბუთოს სამუშაო ადგილზე საგამონაკლისო წესით ვიდეომონიტორინგის აუცილებლობა და ის, რომ კანონიერი მიზნის მიღწევა სხვა საშუალებებით შეუძლებელია. ახალი კანონის ეს მოთხოვნა პრომით ურთიერთობაში ვიდეოთვალთვალის შესახებ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ მიღებულ რამდენიმე პრეცედენტული გადაწყვეტილებით დადგენილ სტანდარტებსაც მოიაზრებს.

ECtHR დიდი პალატის გადაწყვეტილება საქმეზე Lopez Ribalda and Others vs. Spain (17.10.2019): მიუხედავად იმისა, რომ ესპანეთის კანონმდებლობა მოითხოვდა ვიდეო თვალთვალის შესახებ წინასწარ გაფრთხილებას, დიდმა პალატამ არ დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება) დარღვევა დასაქმებულთა ვიდეო კონტროლის გამო იქ, სადაც საჯაროობის მოლოდინი მაღალია; ECtHR გადაწყვეტილება საქმეზე Koepke vs. Germany (05.10.2010): დასაქმებული გათავისუფლდა ქურდობის გამო. ქურდობის ფაქტი დამსაქმებელმა თარული ვიდეო თვალთვალის შედეგად დაადგინა. სასამართლომ ეს მტკიცებულება უკანონოდ მოპოვებულად ცნო და დაადგინა კონვენციის მე-8 მუხლის (პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება) დარღვევა, რადგან დამსაქმებელმა ვერ დაასაბუთა, რატომ არ შეეძლო ქურდობის ფაქტის დადგენა თარული ვიდეო თვალთვალის გარეშე.

სამუშაო ადგილის აუდიომონიტორინგი

- აუდიომონიტორინგის განხორციელება დასაშვებია:
- მონაცემთა სუბიექტის თანხმობით;
- საოქმო ჩანაწერის საწარმოებლად;
- დამმუშავებლის მნიშვნელოვანი ლეგიტიმური ინტერესის დასაცავად, თუ განსაზღვრულია სათანადო და კონკრეტული ღონისძიებები მონაცემთა სუბიექტის უფლებებისა და ინტერესების დასაცავად;
- კანონმდებლობით პირდაპირ გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში, ასეთია, მაგალითად, სასამართლო სხდომის აუდიო ჩაწერა, ოპერაციის მიმდინარეობის ჩაწერა და სხვ.

ვიდეომონიტორინგის მსგავსად აუდიომონიტორინგის განმახორციელებელიც ვალდებულია, წერილობით წინასწარ განსაზღვროს აუდიომონიტორინგის მიზანი და მოცულობა, აუდიომონიტორინგის ხანგრძლივობა, აუდიოჩანაწერზე წვდომის, მისი შენახვისა და განადგურების წესი და პირობები, მონაცემთა სუბიექტის უფლებების დაცვის მექანიზმები.

აუდიომონიტორინგის განმახორციელებელი (დამსაქმებელი), აგრეთვე, ვალდებულია წინასწარ ან აუდიომონიტორინგის დაწყებისთანავე გაატვრთხილოს მონაცემთა სუბიექტი აუდიომონიტორინგის განხორციელების შესახებ და განუმარტოს უარის თქმის თაობაზე მისი უფლება (თუ უარი კანონით დასაშვებია).

მონაცემთა სუბიექტის აუდიომონიტორინგის შესახებ გამატვრთხილებელი ნიშნითინფორმირების შემთხვევაში, ეს გამატვრთხილებელი ნიშანი უნდა შეიცავდეს ჩარჩერას, მარტივად აღქმად გამოსახულებას აუდიომონიტორინგის მიმდინარეობის შესახებ, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირის სახელწოდებასა და მის საკონტაქტო მონაცემებს.¹⁶

აქამდე მოქმედი კანონით აუდიომონიტორინგი საერთოდ არ იყო კანონით რეგულირებული. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის პრაქტიკა კი მოწმობდა, რომ დამსაქმებლები აუდიომონიტორინგს ძირითადად, კანონსაწინააღმდეგოდ აწარმოებდნენ.¹⁷

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ ის ყოველთვის ინფორმირებული უნდა იყოს სამუშაო ადგილზე აუდიომონიტორინგის განხორციელების შესახებ, წინააღმდეგ შემთხვევაში აუდიო ჩანაწერი უკანონოდ მოპოვებულად ჩაითვლება და ვერ იქნება გამოყენებული დასაქმებულის საწინააღმდეგო მტკიცებულებად.

¹⁶ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-11 მუხლი.

¹⁷ იხ. ბმულზე: <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf> გვ. 41-43.

მონაცემთა სუბიექტის უფლებები

მონაცემთა სუბიექტს (დასაქმებულს) უფლება აქვს:

მონაცემთა დამმუშავებელს (დამსაქმებელს) მოსთხოვოს იმის დადასტურება, მუშავდება თუ არა მის შესახებ მონაცემები;

დასაბუთებულია თუ არა მონაცემთა დამმუშავება;

უსასყიდლოდ მიიღოს ინფორმაცია მის შესახებ იმ მონაცემის თაობაზე, რომელიც მუშავდება, აგრეთვე, ამ მონაცემის დამმუშავების საფუძვლისა და მიზნის შესახებ;

მიიღოს ინფორმაცია მონაცემთა შენახვის ვადის შესახებ და სხვ.

პასუხი გაცემული უნდა იყოს მოთხოვნის წარდგენიდან არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა.

მონაცემთა სუბიექტს უფლება აქვს, თავად აირჩიოს მოთხოვნილი ინფორმაციის მიწოდების ფორმაც (მატერიალური, ელექტრონული), ხოლო თუ მოთხოვნაში არ მიუთითა რა ფორმით სურს მიიღოს პასუხი, მას ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს იმავე ფორმით, რომლითაც მოხდა ინფორმაციის მოთხოვნა.¹⁸

მონაცემთა სუბიექტს ასევე უფლება აქვს დამმუშავებელთან გაეცნოს მის შესახებ არსებულ პერსონალურ მონაცემებს და უსასყიდლოდ მიიღოს ამ მონაცემების ასლები, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კანონმდებლობით გათვალისწინებულია საფასური. ასლების მიღების უფლება მონაცემთა სუბიექტს აქვს მოთხოვნის წარდგენიდან არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღისა.¹⁹

აქამდე მოქმედი კანონით, საერთოდ არ იყო განსაზღვრული დამმუშავებელ მონაცემთა ასლების გაცემის ვადა, რაც პრაქტიკაში ხშირად გამოიყენებოდა ისე, რომ დამსაქმებლები არაგონივრულად ხანგრძლივ ვადას ანდომებდნენ პასუხის გაცემას, რაც აფერხებდა დასაქმებულთა მიერ უფლებებით სარგებლობას.

¹⁸ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-13 მუხლი.

¹⁹ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის მე-14 მუხლი.

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ თუ დამსაქმებლისგან მის შესახებ ინფორმაციას მოითხოვს ელექტრონულად და არ მიუთითებს, რომ მატერიალურად მიაწოდოს, დამსაქმებელმა მას მოთხოვნილი ინფორმაცია უნდა მიაწოდოს ელექტრონულად (და პირიქით). პრაქტიკაში ხშირად ხდება ისე, რომ დასაქმებულის მიერ მიწოდების თვორმის მითითების მიუხედავად, დამსაქმებელმა მას შესაძლოა მაინც მატერიალური სახით თოსტით გაუგზავნოს პასუხი, რაც დროში აჭიანურებს საჭირო ინფორმაციის მიღებას და რამაც, ამავდროულად შესაძლოა ზიანი მიაყენოს დასაქმებულის ინტერესების დაცვას ან უფლებათა რეალიზებას.

გასაჩივრების უფლება

მონაცემთა სუბიექტს უფლება აქვს „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონით გათვალისწინებული უფლებების დარღვევის შემთხვევაში მიმართოს სსიპ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურს, სასამართლოს ან/და თუ მონაცემთა დამმუშავებელი საჯარო დაწესებულებას და მას ზემდგომი ჰყავს, მიმართოს ზემდგომ ადმინისტრაციულ ორგანოს.

საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე მონაცემთა სუბიექტს უფლება აქვს, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურს ისევე, როგორც სასამართლოს მოსთხოვოს მონაცემთა დაბლოკვა (დროებითი შეზღუდვა).

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის გადაწყვეტილება მონაცემთა სუბიექტს შეუძლია, გაასაჩივროს სასამართლოში სამსახურის გადაწყვეტილების მისთვის გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში.

20

დასაქმებულისთვის ეს ნიშნავს, რომ თუ დამსაქმებელი მის შესახებ რაიმე მონაცემს გაასაჯაროებს ან მის წინააღმდეგ გამოიყენებს, უფლება აქვს მოითხოვოს მისი გავრცელების დაუყოვნებლივ შეზღუდვა იქამდე, სანამ გავრცელების კანონიერებას დაადგენს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური ან სასამართლო. აქამდე ეს შესაძლებელი იყო მხოლოდ სასამართლოს მიერ, თუმცა, ხანგრძლივობის გამო სანამ სასამართლო გავრცელებას შეზღუდავს, იმდენად გავრცელდეს, რომ უფლების ეფექტიანად დასაცავად მნიშვნელოვანი სიახლეა შეზღუდვის (დაბლოკვის) უფლებამოსილების მინიჭება პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურისთვისაც.

²⁰ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 22-ე მუხლი და 63-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი, ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის 31-ე მუხლი.

სსიპ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი ისევე, როგორც აქამდე მოქმედი კანონის აღსრულებას ზედამხედველობს სსიპ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური. იგი კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი სახელმწიფო ორგანოა. მისი უფლებამოსილებებია:

მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე კონსულტაციის გაწევა;

მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებული განცხადებების განხილვა;

მონაცემთა დამუშავების კანონიერების შემოწმება (ინსპექტირება);

საქართველოში მონაცემთა დაცვის მდგომარეობისა და მასთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი მოვლენების შესახებ ინფორმაციის საზოგადოებისთვის მიწოდება და მისი ინფორმირებულობის გაზრდა.²¹

სამსახური მონაცემთა დამუშავების კანონიერებას ამოწმებს დაინტერესებული პირის (მონაცემთა სუბიექტის) განცხადების საფუძველზე, ან საკუთარი ინიციატივით. შემოწმების ფარგლებში სამსახური უფლებამოსილია, მოიპოვოს ყველა საჭირო მტკიცებულება. მასთან თანამშრომლობა და მოთხოვნილი ინფორმაციის/დოკუმენტაციის მიწოდება - სავალდებულოა.²²

დასაქმებული უფლებამოსილია, დამსაქმებლის მიერ მონაცემების დამუშავების კანონიერების შესასწავლად სამსახურს მიმართოს ანონიმური შეტყობინებითაც.

²¹ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 49-ე მუხლი.

²² „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 51-ე მუხლის 1-ლი, მე-3 და მე-4 პუნქტები.

სამსახური იღებს გადაწყვეტილებას, რომლის საფუძველზეც უფლებამოსილია:

მოითხოვოს დარღვევისა და მონაცემთა დამუშავებასთან დაკავშირებული ნაკლოვანებების მის მიერ მითითებული თვორმით და მითითებულ ვადაში გამოსწორება;

მოითხოვოს მონაცემთა დამუშავების დროებით ან სამუდამოდ შეწყვეტა;

მოითხოვოს მონაცემთა დამუშავების დაბლოკვა, წაშლა, განადგურება ან დეპერსონალიზაცია;

მოითხოვოს მონაცემთა სხვა სახელმწიფოსა და საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის გადაცემის შეწყვეტა;

წერილობით მისცეს რჩევები და გაუწიოს რეკომენდაცია მონაცემთა დამუშავებელს მონაცემთა დამუშავებასთან დაკავშირებული წესების უმნიშვნელოდ დარღვევის შემთხვევაში;

სამართალდამრღვევს დააკისროს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა.²³

²³ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 52-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონით დაცული უფლებების დარღვევის შემთხვევაში, პირს, შესაძლოა, პასუხისმგებლობა დაეკისროს სამართალდარღვევის ჩადენიდან არაუგვიანეს 4 თვისა, ხოლო თუ სამართალდარღვევა დენადია, ე.ი. არაერთჯერადი ხასიათისაა, მისი გამოვლენიდან არაუგვიანეს 4 თვისა.²⁴ მაგალითად, თუ ერთჯერადი ხასიათის დარღვევა ჩადენილია პირობითად 2024 წლის 05 მარტს, სამართალდამრღვევს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს 2024 წლის 05 მარტიდან 4 თვის განმავლობაში. თუ სამართალდარღვევა განგრძობითია და მისი ჩადენა დაიწყო 2024 წლის 05 მარტიდან, მაგრამ უფლების დარღვევის შესახებ მონაცემთა სუბიექტმა შეიტყო 2024 წლის 10 მარტს, სამართალდამრღვევს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს 2024 წლის 10 მარტიდან 4 თვის განმავლობაში.

სამსახურის გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს მხოლოდ სასამართლოში.²⁵

სამართალდამრღვევის მიმართ სანქციის სახით პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური უფლებამოსილია, გამოიყენოს გაფრთხილება ან ჯარიმა. ახალი კანონით გაზრდილია აქამდე მოქმედი კანონით განსაზღვრული საჯარიმო სანქციები, რაც მერყეობს 1000-დან 10 000 ლარამდე. ჯარიმის ოდენობა დამოკიდებულია სამართალდამრღვევის წლიურ ბრუნვაზე.

²⁴ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 65-ე მუხლის 1-ლი პუნქტი.

²⁵ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2023 წლის 14 ივნისის კანონის 52-ე მუხლის მე-ნ პუნქტი.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE



USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამა
USAID RULE OF LAW PROGRAM

ბიულეტენი მომზადდა საქართველოს პროტუკავშირების გაერთიანების მიერ USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამის მხარდაჭერით

USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამას ახორციელებს აღმოსავლეთ-დასავლეთის მარჯვის ინსტიტუტი (EWMI) ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მხარდაჭერით

ბიულეტენის შინაარსზე სრულიად პასუხისმგებელია საქართველოს პროტუკავშირების გაერთიანება და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს ზემოთ ნახსენები საერთაშორისო ორგანიზაციების შეხედულებებს