

## დასაქმებული პირის სამუშაო პროცესის/სივრცის ვიდეომონიტორინგი

პირადი და ოჯახური ცხოვრების, პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის უფლებების დაცვა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის ძირითადი მიზანია. ვიდეომონიტორინგი მონაცემთა დამუშავების ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს. დასაქმებული პირის, როგორც მონაცემთა სუბიექტის პირადი ავტონომიის პატივისცემის უფლების დასაცავად და მისი სამუშაო სივრცის/პროცესის ვიდეომონიტორინგის კანონიერად განსახორციელებლად, აუცილებელია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონით დადგენილი არაერთი სამართლებრივი საკითხის გათვალისწინება.

წინამდებარე ნაშრომში განიხილება დასაქმებულის სამუშაო ადგილზე ვიდეომონიტორინგის განხორციელების საკანონმდებლო რეგულირება და პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის, ევროპის ქვეყნების საზედამხედველო ორგანოებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა, დასაქმებულის სამუშაო პროცესისა თუ სივრცის ვიდეომონიტორინგთან დაკავშირებული ცალკეული საკითხები და დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი/უფლებამოსილი პირის ძირითადი ვალდებულებები.

**საკვანძო სიტყვები:** პერსონალური მონაცემი, სამუშაო სივრცე/პროცესი, სამუშაო ადგილი, ვიდეომონიტორინგი, მონაცემთა უსაფრთხოება, ზეგავლენის შეფასება.

### 1. შესავალი

პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება საქართველოს კონსტიტუციით აღიარებული ადამიანის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა. ფიზიკური პირის პერსონალური ავტონომია პირადი ცხოვრების უფლების ძირითად პრინციპად მოიაზრება<sup>1</sup>. აღნიშნულ პრინციპს კი, თავის მხრივ, უკავშირდება პერსონალური მონაცემების კონცეფცია, როგორც

\* ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის აპარატის იურისტი.

<sup>1</sup> Case of Pretty v. the United Kingdom, [2002] ECHR App. No. 2346/02, §61.

პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების უმნიშვნელოვანესი ასპექტი. რამდენადაც არსებობს ადამიანი, არსებობს პერსონალური მონაცემებიც. შესაბამისად, ნებისმიერ დემოკრატიულ სახელმწიფოში ადამიანის, როგორც უზენაესი ღირებულების, პირადი ცხოვრების დაცვა პრიორიტეტი უნდა იყოს.

პირადი ცხოვრების დაცვის განუზომელი მნიშვნელობის მიუხედავად, როგორც ეროვნული, ასევე საერთაშორისო კანონმდებლობის მიხედვით, აღნიშნული უფლება დაცვის აბსოლუტური სტანდარტით არ ხასიათდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ გარკვეულ შემთხვევებში, უფლების შეზღუდვა დასაშვებია. ადამიანის უფლებათა ერთმანეთთან კონკურირებადი ხასიათის გათვალისწინებით, აუცილებელია მათ შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვა, რაც გულისხმობს საქმის განმხილველი ორგანოს/პირის მიერ თითოეული შემთხვევის ინდივიდუალურ შეფასებასა და ანალიზს. პერსონალური მონაცემების დაცვის უფლებას, ხშირად, მეორე მხარის სიტყვისა და გამოხატვის თავისუფლების უფლება უპირისპირდება. ამ უფლებათა შორის სამართლიანი ბალანსის დაცვის მიზნით, საქმის განმხილველი ორგანოს/პირის მიერ გარემოებათა სრულყოფილი შესწავლა და თანაზომიერების პრინციპის შესაბამისად განხილვაა აუცილებელი. სახელმწიფოს მიერ უფლების შეზღუდვა მართლზომიერია, თუ შეზღუდვის შესაძლებლობა დადგენილია კანონით, იგი ემსახურება ლეგიტიმურ მიზანს და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების, განსაკუთრებით კი პირადი და ოჯახური ცხოვრების, პირადი სივრცისა და კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის უფლებების დაცვის ერთ-ერთი ძირითადი ეროვნული საკანონმდებლო აქტია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის რეგულირების საგანი, სხვა საკითხებთან ერთად, სხვადასხვა კერძო თუ საჯარო სივრცეში ვიდეომონიტორინგის განხორციელების გზით პერსონალურ მონაცემთა დამუშავებაა. პირადი ცხოვრების დაცულობის ამ მნიშვნელოვანი სპექტრის მოცულობიდან გამომდინარე, წინამდებარე კვლევის მიზანია ვიდეომონიტორინგის განხორციელების ერთ-ერთი მიმართულების - დასაქმებული პირის სამუშაო პროცესის/სივრცის ვიდეომონიტორინგთან დაკავშირებული არსებითი საკითხების წარმოჩენა. შესაბამისად, ნაშრომის ფარგლებში განხილული იქნება აღნიშნული თემატიკის საკანონმდებლო რეგულირება, განიმარტება დასაქმებულის სამუშაო სივრცისა თუ პროცესის არსი, ასევე, პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი. ამასთან, კვლევის ძირითად ნაწილში მოცემული იქნება პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის, ევროპის მონაცემთა დაცვის საზედამხებლო ორგანოებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს რელევანტური, საუკეთესო პრაქტიკა.

## 2. ვიდეომონიტორინგის განხორციელების საკანონმდებლო რეგულირება

ვიდეომონიტორინგი არის საჯარო ან კერძო სივრცეში განთავსებული/დამონტაჟებული ტექნიკური საშუალებების გამოყენებით ვიზუალური გამოსახულების მონაცემთა დამუშავება, კერძოდ, ვიდეოკონტროლი ან/და ვიდეოჩაწერა (გარდა ფარული საგამოძიებო მოქმედებისა).<sup>2</sup> განსხვავებით 2024 წლის პირველი მარტიდან ამოქმედებული კანონისა, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ 2011 წლის 28 დეკემბრის კანონი ვიდეომონიტორინგის ცნებას არ ითვალისწინებდა, თუმცა ვიდეოჩაწერას მონაცემთა დამუშავების ერთ-ერთ ფორმად მიიჩნევდა. ევროპული კანონმდებლობის იმპლემენტაციისა და მასთან ჰარმონიზაციის მიზნის გათვალისწინებით, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონით სრულყოფილად მოწესრიგდა ვიდეომონიტორინგთან დაკავშირებული საკითხები. განისაზღვრა დასაქმებულის სამუშაო პროცესისა თუ სივრცის ვიდეომონიტორინგის განხორციელების საფუძვლები.

ვიდეომონიტორინგი პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების დასაშვები ფორმაა, თუ იგი მიმდინარეობს დანაშაულის თავიდან აცილების, მისი გამოვლენის, საზოგადოებრივი უსაფრთხოების, პირის უსაფრთხოებისა 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<sup>3</sup>.

დასაქმებული პირის სამუშაო ადგილზე ვიდეომონიტორინგის განხორციელების მიზანი შესაძლოა განსხვავდებოდეს იმისდა მიხედვით, თუ რა სახის სამუშაო პროცესი მიმდინარეობს, როგორია სამუშაო სივრცის სპეციფიკა და ა.შ.<sup>4</sup> სწორედ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ზოგიერთ შემთხვევაში დამსაქმებელი ვალდებულიც<sup>5</sup> კია განახორციელოს ვიდეომონიტორინგი<sup>6</sup>. შრომითი ურთიერთობების მრავალფეროვანი ხასიათიდან გამომდინარე, მოქმედი კანონმდებლობა იძლევა შესაძლებლობას, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის საზედამხედველო

<sup>2</sup> „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 3144-XIმს-Xმპ, 14/06/2023, მუხლი 3, ქვეპუნქტი „დ“.

<sup>3</sup> „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 3144-XIმს-Xმპ, 14/06/2023, მუხლი 10, პუნქტი 1.

<sup>4</sup> მაგალითად, „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20 მუხლის მე-17 პუნქტით განსაზღვრულია, რომ პირის უსაფრთხოების დაცვისა და მავნე ზეგავლენისგან არასრულწლოვნის დაცვის მიზნით უნდა განხორციელდეს ვიდეოთვალთვალი სკოლის გარე და შიდა პერიმეტრებზე.

<sup>5</sup> იხ., მაგალითად, „აზარტული და სხვა მომგებიანი თამაშობების (გარდა წამახალისებელი გათამაშებისა) ადგილებზე და გარე პერიმეტრზე ვიდეომეთვალყურეობის სისტემებისა და მათი დამონტაჟება-ექსპლუატაციის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2007 წლის 29 აგვისტოს №1143 ბრძანება.

<sup>6</sup> ტაკაშვილი ს., პერსონალური მონაცემების დამუშავების სტანდარტი დასაქმებულის სამუშაო სივრცის ვიდეომონიტორინგისას, სამართლის მეთოდები, №8, 2024, 129.

ორგანომ თითოეულ, კონკრეტულ შემთხვევაში შეაფასოს დამსაქმებლის ის ლეგიტიმური ინტერესი, რაც უშუალოდ არ არის მითითებული კანონში, თუმცა მიეკუთვნება „სხვა ლეგიტიმური ინტერესის სფეროს“. ამისგან განსხვავებით, 2024 წლის პირველ მარტამდე მოქმედი კანონის რეგულაცია 7 სამუშაო ადგილზე ვიდუოთვალთვალის სისტემის განთავსების კანონისმიერ მიზნად ადგენდა მხოლოდ პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვისა და გამოცდის/ტესტირების მიზნებს. ამდენად, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მოქმედი რეგულაცია შეფასების მეტ სივრცეს ტოვებს, რათა კომპლექსური საკითხები კანონიერად და სამართლიანად გადაწყდეს.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამართალში მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია ევროპის საბჭოს პერსონალური მონაცემების ავტომატური დამუშავებისას ფიზიკური პირების დაცვის შესახებ 1981 წლის 28 იანვრის 108-ე კონვენციას და ასევე, მოდერნიზებულ 108-ე კონვენციას. პერსონალური მონაცემების დამუშავების უმთავრეს საერთაშორისო აქტად კი ევროკავშირის „მონაცემთა დაცვის ძირითადი რეგულაცია“ (შემდგომში - “GDPR”) გვევლინება. საგულისხმოა, რომ როგორც აღნიშნული კონვენციები, ისე “GDPR“-ი ვიდუომონიტორინგის მეშვეობით პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების წესებს არ ითვალისწინებს, თუმცა ერთმნიშვნელოვნად ადგენს, რომ დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი/დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირები ამ გზით მონაცემთა დამუშავებისას უნდა მოქმედებდნენ მონაცემთა სუბიექტის ღირსების, კანონიერი ინტერესებისა და ფუნდამენტური უფლებების დაცვის ვალდებულებიდან გამომდინარე.

ამდენად, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის საზედამხედველო ორგანოები (DPAs) ვიდუომონიტორინგის გზით დასაქმებულის პერსონალური მონაცემების დამუშავების კანონიერების შესწავლის პროცესში ხელმძღვანელობენ ეროვნული კანონმდებლობით, ევროკონვენციებით და GDPR-ის იმ რელევანტური ნორმებით, რომლებითაც გათვალისწინებულია პერსონალური მონაცემების დამუშავებასთან დაკავშირებული პრინციპები თუ მონაცემთა დამუშავების ზოგადი წესები.

### 3. დასაქმებული პირის სამუშაო სივრცე/პროცესი

დასაქმებული პირი, ისევე როგორც დამსაქმებელი, შრომითი ურთიერთობის სუბიექტია. დასაქმებული არის ფიზიკური პირი, რომელიც შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, დამსაქმებლისათვის ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს. იგი, ასევე, შესაძლებელია იყოს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული საჯარო მოსამსახურე.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 5669-რს, 28/12/2011, მუხლი 12, პუნქტი 3.

<sup>8</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17/12/2010, მუხლი 3, პუნქტი 3. ასევე, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლის „დ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საჯარო მოსამსახურე არის პროფესიული საჯარო მოხელე/საჯარო მოხელე/მოხელე,

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონში მოცემულია დასაქმებული პირისა და მისი სამუშაო სივრცის/ადგილის განმარტება, რომლის მე-3 მუხლის „კ“ და „ლ“ ქვეპუნქტების თანახმად, კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული უშუალოდ ახორციელებს შრომით საქმიანობას სამუშაო ადგილად მიიჩნევა, ხოლო სამუშაო სივრცე არის ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული ან სხვა პირი სამსახურებრივი დანიშნულებით იმყოფება/გადაადგილდება და რომელსაც დამსაქმებელი პირდაპირ ან არაპირდაპირ აკონტროლებს.<sup>9</sup> იდენტურ განმარტებას ვხვდებით, მაგალითად, „სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 1 ივლისის №341 დადგენილებაშიც. ამავე დადგენილებით გამიჯნულია ღია და დახურული სამუშაო სივრცეებიც. თუმცა, სამუშაო ადგილისა და სივრცის შესაძლო სპეციფიკური ხასიათიდან გამომდინარე, კანონქვემდებარე ნორმატიულ აქტებში მსგავსი ტერმინების განსხვავებულ განმარტებასაც ვხვდებით.<sup>10</sup>

რაც შეეხება სამუშაო პროცესს, იგი დაკავშირებულია დასაქმებული პირის უშუალო საქმიანობასთან, აღნიშნული შრომითი პროცესი კი შესაძლოა განსხვავდებოდეს მისი ხანგრძლივობით, შესასრულებელი სამუშაოს თავისებურებით და სხვა. სამუშაო პროცესი შესაძლოა გულისხმობდეს არა მხოლოდ მის დახურულ, არამედ ღია ცის ქვეშ წარმოებასაც, რაც გამოიკვეთა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის მიერ ერთ-ერთ კომპანიაში დასაქმებული პირების მონაცემთა დამუშავების კანონიერების შესწავლისას<sup>11</sup>. საქმის გარემოებების მიხედვით, კომპანია მონაცემთა დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირის მეშვეობით, სამხრე კამერების გზით, ახორციელებდა გარე სივრცეებში მომუშავე დასაქმებულების ვიდეომონიტორინგს, ვინაიდან არსებობდა თანამშრომლების ჯანმრთელობის დაზიანების მაღალი რისკი. შესწავლის პროცესში დადგინდა, რომ აღნიშნული გარე სივრცეები კომპანიის თანამშრომლების ძირითადი სამსახურებრივი ფუნქცია-მოვალეობების შესასრულებლად განკუთვნილ ადგილს წარმოადგენდა. ამდენად, სამუშაო ადგილზე ვიდეომონიტორინგის წესების დარღვევიდან გამომდინარე (კომპანიას არ ჰქონდა შემუშავებული წერილობითი დოკუმენტი ვიდეომონიტორინგის განხორციელების თაობაზე), იგი ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის 69-ე მუხლის საფუძველზე. შესაბამისად, სამუშაო პროცესების

ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი.

<sup>9</sup> შუად. რეკომენდაციები ვიდეომონიტორინგის და აუდიომონიტორინგის განხორციელების თაობაზე, 2024, 8.

<sup>10</sup> მაგალითად, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2021 წლის 29 დეკემბრის №104/ნ ბრძანება, მუხლი 3, ქვეპუნქტი „დ“.

<sup>11</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 20 ნოემბრის №გ-1/340/2024 გადაწყვეტილება.

განსხვავებულობის მიუხედავად, კანონი დასაქმებული პირების პერსონალურ მონაცემებს თანაბრად იცავს.

#### 4. პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ ახალი კანონი ვიდეომონიტორინგის განხორციელებას გამორიცხავს ისეთ სივრცეში, სადაც სუბიექტს პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი აქვს.<sup>12</sup>

პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი განისაზღვრება არა ფიზიკური პირის სუბიექტური შეხედულებით, არამედ ობიექტური დამკვირვებლის, მესამე მხარის თვალთახედვიდან<sup>13</sup>. დასაქმებული პირის სამუშაო ადგილზე პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი ობიექტურად არსებობს ისეთ სივრცეებში, როგორცაა, მაგალითად, ჰიგიენისთვის განკუთვნილი ადგილები. ასევე, თუ შესასრულებელი სამუშაო განსაკუთრებული სპეციფიკით ხასიათდება და საჭიროებს გამოსაცვლელი ოთახების არსებობას, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონით, ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე, არ დაიშვება ასეთი სივრცის ვიდეომონიტორინგი. ამ და მსგავს სივრცეებში ვიდეომონიტორინგის განხორციელება საყოველთაოდ აღიარებულ ზნეობრივ ნორმებს ეწინააღმდეგება. თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ თითოეული სივრცის *Numerus Clausus* პრინციპით გათვალისწინება შეუძლებელია, კანონმდებელმა დაამკვიდრა ტერმინი - პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი.

გარდა ზემოთ ჩამოთვლილი შემთხვევებისა, დასაქმებულს სამუშაო ადგილზე პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი შესაძლოა გაუჩნდეს სამუშაო ადგილზე განთავსებულ სამზარეულოში, სადაც იგი, ძირითადად, იმყოფება შესვენებისთვის განკუთვნილ დროს. მსგავსი მოლოდინის არსებობა გონივრულია ასევე ისეთ სამუშაო ადგილზე, სადაც არსებობს დღისა და ღამის ცვლა (მაგალითად, სამედიცინო დაწესებულებები, ობიექტის დაცვის კომპანიები) და როდესაც ამგვარ დაწესებულებებში ვხვდებით მოსასვენებელ სივრცეებს<sup>14</sup>.

„გარკვეულ გარემოში ადამიანს პირადი ცხოვრების დაცულობისა და პატივისცემის ლეგიტიმური მოლოდინი აქვს“<sup>15</sup>. ამდენად, პირადი ცხოვრების დაცულობის მომეტებული საჭიროებიდან გამომდინარე, კანონმდებელი

<sup>12</sup> „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 3144-XIმს-Xმპ, 14/06/2023, მუხლი 10, პუნქტი 4.

<sup>13</sup> *European Data Protection Board (EDPB), Guidelines 3/2019 on Processing of Personal Data Through Video Devices, Version 2.0, Adopted on 29 January 2020, §36.*

<sup>14</sup> მაგალითად, „ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებაში უსაფრთხოებისა და საზოგადოებრივი წესრიგის დაცვის წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 29 იანვრის №06/ნ ბრძანებით დადგენილია, რომ დაუშვებელია ვიდეოთვალთვალის განხორციელება სკოლის საპირფარეოში, გამოსაცვლელ ოთახებში, საკლასო ოთახში და სამასწავლებლოში.

<sup>15</sup> *Case of Von Hannover v. Germany, [2004] ECHR App. No. 59320/00, §51.*

ყოველგვარი გამონაკლისის გარეშე კრძალავს მსგავსი სივრცეების ვიდეომონიტორინგს და შესაბამისად, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის 69-ე მუხლიც ჯარიმის სახით უფრო მეტად მაღალ სანქციას ითვალისწინებს იმ შემთხვევისთვის, როდესაც დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი ვიდეომონიტორინგს ახორციელებს სივრცეში, სადაც მონაცემთა სუბიექტის პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი არსებობს.

## 5. “Ultima Ratio“-ს პრინციპის მნიშვნელობა დასაქმებულის სამუშაო სივრცის/პროცესის ვიდეომონიტორინგისას

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-10 მუხლის მე-3 პუნქტის მიხედვით, დასაქმებული პირის სამუშაო პროცესის/სივრცის ვიდეომონიტორინგი დასაშვებია მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში, თუ კანონით განსაზღვრული მიზნების მიღწევა სხვა საშუალებით შეუძლებელია ან დაკავშირებულია არაპროპორციულად დიდ ძალისხმევასთან. ვიდეომონიტორინგის განხორციელების სამართლებრივი, ლეგიტიმური საფუძვლები განსაზღვრულია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-10 მუხლის პირველი პუნქტით (პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვა, საზოგადოებრივი უსაფრთხოება და ა.შ.). მიუხედავად ამისა, დასაქმებული პირის სამუშაო პროცესის/სივრცის ვიდეომონიტორინგის განხორციელების კანონიერად მიჩნევისთვის კანონმდებელი აწესებს უფრო მაღალ სტანდარტებს და განსაზღვრავს, რომ კანონისმიერი მიზნის არსებობასთან ერთად, მონაცემთა დამუშავებისთვის პასუხისმგებელმა პირმა უნდა დაამტკიცოს, რომ დასახული მიზანი სხვა საშუალების გამოყენებით ვერ მიიღწევა ან ალტერნატიული მეთოდის გამოყენება არაპროპორციულად დიდ ძალისხმევას საჭიროებს. შესაბამისად, სამუშაო სივრცის/პროცესის ვიდეომონიტორინგი, როგორც *Ultima Ratio*, განსაკუთრებულ შემთხვევებშია დასაშვები, როდესაც არ არსებობს სხვა ლოგიკური და ნაკლებად მზღუდავი ალტერნატივა, რაც პირადი ცხოვრების უფლებაში ჩარევას გამართლებს.

საკითხის პრაქტიკული მიმოხილვისთვის საინტერესოა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის მიერ გეგმური ინსპექტირების ფარგლებში ერთ-ერთი კერძო სკოლის მიერ ვიდეომონიტორინგის განხორციელების კანონიერების შესწავლის საკითხი<sup>16</sup>. საქმის გარემოებების მიხედვით, სკოლის ინფორმატიკის საკლასო ოთახში ხორციელდებოდა ვიდეომონიტორინგი. სკოლის წარმომადგენლის განმარტებით, ვიდეომონიტორინგის მიზანს წარმოადგენდა საკუთრების დაცვა, უსაფრთხოების პრევენცია და ზარალის მიმცენებელი პირის იდენტიფიცირება. გარდა ამისა, ვიდეომონიტორინგი ხორციელდებოდა ტესტირების მიზნით, პერიოდულად განსახორციელებელი

<sup>16</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 22 ნოემბრის №გ-1/342/2024 გადაწყვეტილება.

საგანმანათლებლო პროექტების ფარგლებში. შემოწმებისას გამოიკვეთა, რომ სკოლას განათლების სამინისტროსთან შეთანხმებული ჰქონდა „უსაფრთხოების წესი“, რომლითაც სხვა სივრცეებთან ერთად საკლასო ოთახებში ვიდეომონიტორინგი დაუშვებლად იყო მიჩნეული. ამდენად, გარდა იმისა, რომ ინფორმატიკის საკლასო ოთახში ვიდეომონიტორინგის მიმდინარეობა აღნიშნულ წესს არღვევდა, სამსახურის შეფასებით, იგი არ იყო დასახელებული მიზნების მიღწევის ადეკვატური და პროპორციული საშუალება, ვინაიდან საკუთრების დაცვა, უსაფრთხოების პრევენცია და ზარალის მიმყენებელი პირის იდენტიფიცირება სხვა ალტერნატიული საშუალებებითაც შეიძლებოდა, ასეთად კი დასახელდა მასწავლებლებთან დადებულ ხელშეკრულებებში, მატერიალური ფასეულობის დაცვის მიზნით, შესაბამისი ვალდებულებების გაწერა, ასევე, ნივთებზე პასუხისმგებელი/მეთვალყურე პირის გამოყოფა. რაც შეეხება ტესტირების მიზანს, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული მიზანი შესაძლოა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-10 მუხლის პირველ პუნქტში პირდაპირ სახელდება, დადგინდა, რომ საკლასო ოთახში ტესტირების მონიტორინგის მიზნის მიღწევა შესაძლებელი იყო მხოლოდ და მხოლოდ უშუალოდ ამ პროცესის ვიდეომონიტორინგით, ხოლო ტესტირების დაწყებამდე და დასრულების შემდგომ ვიდეომონიტორინგის განხორციელება დასახელებულ მიზანს სცდებოდა. ამდენად, კანონის 69-ე მუხლის (ვიდეომონიტორინგის განხორციელების წესების დარღვევა) შესაბამისად, სკოლა ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად.

საგანმანათლებლო დაწესებულება წარმოადგენს სივრცეს, სადაც სასწავლო პროცესში ჩაბმული არიან როგორც მოსწავლეები/სტუდენტები, ისე დასაქმებული პირები (მაგალითად, მასწავლებლები, ლექტორები). შესაბამისად, ასეთ დაწესებულებებში არსებული სივრცეები იმავდროულად წარმოადგენს დასაქმებულების სამუშაო სივრცეს. შესაბამისად, ვიდეომონიტორინგის განხორციელების მიზანი უნდა ამართლებდეს პირად ცნოვრებაში ჩარევას. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საქმეზე „ანტოვიჩი და მირკოვიჩი მონტენეგროს წინააღმდეგ“, განმარტა, რომ აუდიტორია წარმოადგენს ლექტორების სამუშაო ადგილს, სადაც ისინი არა მხოლოდ ასწავლიან სტუდენტებს, არამედ ურთიერთობენ მათთან და თავიანთ სოციალურ იდენტობას ავითარებენ. რამდენადაც სასწავლო პროცესზე ზედამხედველობის განხორციელებას, როგორც ვიდეომონიტორინგის მიზანს, ეროვნული კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა, ხოლო პირთა უსაფრთხოების დაცვის რეალური აუცილებლობა არ გამოვლინდა, სასამართლომ აუდიტორიების ვიდეომონიტორინგი ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევად მიიჩნია<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> *Case of Antović and Mirković v. Montenegro*, [2017] ECHR App. No. 70838/13, §44, §55-§60.



*Ultima Ratio*-ს პრინციპის მნიშვნელობა ნათლად იკვეთება პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის კიდევ ერთ გადაწყვეტილებაში<sup>18</sup>, რომლის მიხედვით, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი (კოლეჯი) რამდენიმე აუდიტორიაში (მათ შორის, სახელოსნო, სამკერვალო, ინტეგრირებული ლაბორატორია) განთავსებული ვიდეოკამერების მეშვეობით ახორციელებდა ვიდეომონიტორინგს. დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი აღნიშნული სივრცეების მონიტორინგის მიზნად ასახელებდა აუდიტორიებში განთავსებული, ძვირადღირებული მოწყობილობებისა და ინვენტარის დაცვას. გადაწყვეტილებაში აღინიშნა, რომ აუდიტორია, თავისი არსით, წარმოადგენს სტუდენტებისათვის სასწავლო და პედაგოგებისთვის სამუშაო სივრცეს, სადაც ერთმანეთს შორის კომუნიკაციის საგანს განეკუთვნება არა მხოლოდ სასწავლო თემატიკა, არამედ პირადი და ზოგადი ხასიათის საკითხებიც. მიუხედავად იმისა, რომ საკუთრების დაცვა ლეგიტიმურ მიზნად მიიჩნევა, არსებობდა აღნიშნული მიზნის მიღწევის სხვა, ალტერნატიული საშუალებები, კერძოდ, კოლეჯში ყოველწლიურად ტარდებოდა ინვენტარიზაცია, ასევე, პედაგოგებთან დადებული ხელშეკრულება ითვალისწინებდა მათ პასუხისმგებლობას კოლეჯის მატერიალურ ქონებაზე. დასახული მიზნის მიღწევა შეიძლებოდა, ასევე, ნივთებზე პასუხისმგებელი პირის გამოყოფით, ძვირადღირებული ინვენტარის დაცულ სივრცეში შენახვით, მათი გამოყენებისა და დაბრუნების ფაქტების აღრიცხვით. ასე რომ, აღნიშნულ სივრცეებში ვიდეომონიტორინგის განხორციელება კოლეჯის მიერ დასახელებული მიზნის მიღწევის აუცილებელი, ადეკვატური საშუალება არ იყო. ამდენად, ვინაიდან ვიდეომონიტორინგის განხორციელება არ წარმოადგენდა დასახული მიზნის მიღწევის ერთადერთ საშუალებას, ვიდეომონიტორინგის სისტემის განთავსების სამართლებრივი საფუძველი არ არსებობდა, შესაბამისად, კოლეჯს დაევალა სასწავლო აუდიტორიებში ვიდეომონიტორინგის შეწყვეტა.

დასაქმებულის სამუშაო სივრცის/პროცესის ვიდეომონიტორინგის დასაშვებობის ზემოაღნიშნული, განსაკუთრებული რეგულირება გამომდინარეობს როგორც პირადი ცხოვრების უფლების დაცვის აუცილებლობიდან, ასევე სხვა ფუნდამენტურ უფლებებზე (მაგალითად, შეკრების თავისუფლება) ე. წ. „მსუსხავი ეფექტის“<sup>19</sup> მოხდენის მაღალი ალბათობიდან. მაშასადამე, ლეგიტიმური ინტერესის არსებობასთან ერთად, ვიდეომონიტორინგი დასაქმებულის მონაცემთა დამუშავების მიზნის ადეკვატურ და პროპორციულ საშუალებას უნდა წარმოადგენდეს.

<sup>18</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 26 ნოემბრის №გ-1/346/2024 გადაწყვეტილება.

<sup>19</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური, რეკომენდაციები ვიდეომონიტორინგის და აუდიომონიტორინგის განხორციელების თაობაზე, 2024, 8.

## 6. დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი და დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირების ძირითადი ვალდებულებები

### 6.1. ინფორმირების ვალდებულება

მას შემდეგ, რაც დამსაქმებელს სამუშაო ადგილზე „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონით გათვალისწინებული ვიდეომონიტორინგის განხორციელების საფუძველი ექნება, მას, როგორც დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ/დამუშავებაზე უფლებამოსილ პირს, წარმოეშობა არაერთი ვალდებულება. მაგალითად, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-10 მუხლის მე-8 პუნქტის თანახმად, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი/დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირი ვალდებულია ვიდეომონიტორინგის მიმდინარეობის შესახებ გამაფრთხილებელი ნიშანი<sup>20</sup> თვალსაჩინოდ განათავსოს, ხოლო ამ მუხლის მე-3 პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევაში – დამატებით, დასაქმებული პირი წერილობით გააფრთხილოს ვიდეომონიტორინგის კონკრეტული მიზნის (მიზნების) შესახებ. აღნიშნული მოთხოვნების დაცვის შემთხვევაში მონაცემთა სუბიექტი მის შესახებ მონაცემთა დამუშავების თაობაზე ინფორმირებულად მიიჩნევა.

ამდენად, კანონი ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრავს, რომ ვიდეომონიტორინგის მეშვეობით დასაქმებული პირის პერსონალური მონაცემის (ვიზუალური გამოსახულების) დამუშავება დაუშვებელია იმგვარად, რომ მონაცემთა სუბიექტისთვის აღქმადი არ იყოს ამ პროცესების შესახებ. გამჭვირვალობის პრინციპის დაცვის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, კანონმდებლობა დასაქმებული პირის სამუშაო სივრცის/პროცესის ვიდეომონიტორინგის შემთხვევაში აწესებს ინფორმირების კიდევ უფრო მაღალ სტანდარტს და გარდა გამაფრთხილებელი ნიშნის განთავსებისა, დამსაქმებელს, როგორც დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ/დამუშავებაზე უფლებამოსილ პირს, აკისრებს ვალდებულებას, დასაქმებული პირები წერილობით გააფრთხილოს ვიდეომონიტორინგის კონკრეტული მიზნ(ებ)ის შესახებ. აქედან გამომდინარე, თუ მონაცემთა დამუშავება გამჭვირვალობის პრინციპის დაცვით არ განხორციელდება, იარსებებს რისკი იმისა, რომ დამსაქმებლის ინტერესი (მაგალითად, უზრუნველყოს მისი საკუთრების უსაფრთხოება) გაუმართლებელ, არალეგიტიმურ მიზნად გარდაიქმნას<sup>21</sup>.

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებული პირის ინფორმირების ვალდებულების შეუსრულებლობის კუთხით მნიშვნელოვანია ადამიანის

<sup>20</sup> ვიდეომონიტორინგის მიმდინარეობის შესახებ გამაფრთხილებელი ნიშანი უნდა შეიცავდეს შესაბამის წარწერას, მარტივად აღქმად გამოსახულებას ვიდეომონიტორინგის მიმდინარეობის თაობაზე და დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირის სახელწოდებასა და მის საკონტაქტო მონაცემებს.

<sup>21</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on Data Processing at Work, Adopted on 8 June 2017, 9.

უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე „ლოპეზ რიბალდა და სხვები ესპანეთის წინააღმდეგ“<sup>22</sup>. საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მიხედვით, მომჩივნები ბარსელონაში მდებარე ერთ-ერთ სუპერმარკეტში მოლარეებად და კონსულტანტებად მუშაობდნენ. სუპერმარკეტის ადმინისტრაციამ 2009 წლის მარტში შეიტყო კომპანიის ფინანსური დანაკარგების შესახებ. აღნიშნულის მიზეზის გამოსაძიებად გადაწყდა ვიდეოკამერების მონტაჟი. განთავსებული ვიდეოკამერებიდან ზოგიერთი იყო ფარული, რომელთა ხედვის არეალში სალაროები ექცეოდა. კომპანიამ ხილული ვიდეოკამერების განთავსების თაობაზე დასაქმებულებს აცნობა და გამაფრთხილებელი ნიშანიც განათავსა. რამდენიმე თვეში კომპანიის 14 თანამშრომელთან, მათ შორის მოსარჩელებთან, კომპანიის კუთვნილი ნივთების/პროდუქტების ქურდობის გამო შრომითსამართლებრივი ურთიერთობა შეწყდა. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პალატის გადაწყვეტილებით დადგინდა კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა, რადგან დასაქმებული პირები არ ყოფილან სრულად ინფორმირებული ვიდეომონიტორინგის შესახებ და არ იქნა დაცული სამართლიანი ბალანსი პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლებისა და მეორე მხარის ინტერესებს შორის. გადაწყვეტილება მოპასუხე მხარემ დიდ პალატაში გაასაჩივრა. დიდი პალატის შეფასებით, სუპერმარკეტი ღია სივრცეს წარმოადგენდა და სალაროში თანხის გადახდა პირადი სახის არ ყოფილა, თუმცა, ვიდეომონიტორინგი იმავდროულად ხორციელდებოდა სამუშაო ადგილზე. გადაწყვეტილებაში ხაზი გაესვა დასაქმებულის პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინის საკითხს და აღინიშნა, რომ ამგვარი მოლოდინი ნაკლებად არსებობს სივრცეში, სადაც სამსახურებრივი ფუნქციები საჯაროდ, მომხმარებლებთან ვერბალური კონტაქტით გამოიხატება. ამასთან, იმის გათვალისწინებით, რომ თვალთვალი მხოლოდ 10 დღის განმავლობაში გაგრძელდა და ჩანაწერებზე წვდომა პირთა შეზღუდულ წრეს ჰქონდა, პირად ცხოვრებაში ჩარევის სიმძიმე მაღალი ხარისხის არ იყო, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულები ვიდეომონიტორინგის შესახებ ინფორმირებული იქნებოდნენ, დამსაქმებლის მიზანი - დაედგინა სუპერმარკეტში ქურდობის მიზეზები, მიღწეული ვერ იქნებოდა. ევროსასამართლომ ხაზი გაუსვა დასაქმებულის ინფორმირების განსაკუთრებულ მნიშვნელობას და აღინიშნა, რომ გაუმართლებელია მცირედი ეჭვის დროს დასაქმებულების უკანონო ქმედებათა გამოვლენის მიზნით ვიდეომონიტორინგის ფარულად განხორციელება. თუმცა, მიუხედავად ამისა, სასამართლომ განმარტა, რომ დასაქმებულთა უკანონო ქმედებების შესახებ გონივრული ეჭვის არსებობისას, რასაც თან ახლავს ზარალის დიდი მოცულობაც, ინფორმირების ვალდებულების არსებობის მიუხედავად, გამართლებული იყო კომპანიის მენეჯმენტის მიერ ზემოაღნიშნული ზომების მიღება, რათა თანამშრომელთა ქმედებებს კომპანიის საქმიანობის პარალიზება არ გამოეწვია. ამდენად, პირადი ცხოვრების უფლებაში ჩარევა მართლზომიერი აღმოჩნდა.

<sup>22</sup> *Case of López Ribalda and others v. Spain*, [2019] ECHR App. No. 1874/13; 8567/13.

პირადი ცხოვრების უფლების დარღვევა არ დაადგინა ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ კიდევ ერთ-ერთ საქმეში, რომელიც ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებაში მითითებული გარემოებების მსგავსია. საქმე ეხებოდა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებული პირის (მოლარის) ფარულ ვიდეომონიტორინგს. სასამართლომ დამსაქმებლის მიზანი - დაეცვა საკუთარი ქონება და გამოევიდინა ქურდობის შემთხვევები, მიიჩნია ღირებულ ლეგიტიმურ ინტერესად, რომლის მიღწევა სხვა თანაბრად ეფექტური საშუალებით შეუძლებელი იქნებოდა.<sup>23</sup>

გარდა ზემოაღნიშნულისა, გაერთიანებული სამეფოს მონაცემთა დაცვის საზედამხედველო ორგანოს ("ICO") მიერ შემუშავებულ, დასაქმებულ პირთა კანონიერი მონიტორინგის შესახებ სახელმძღვანელოში ვკითხულობთ, რომ იმ საგამონაკლისო შემთხვევებში, რაც გულისხმობს, მაგალითად, სისხლის სამართლის დანაშაულის პრევენციას/გამოვლენას, დასაშვებია სამუშაო ადგილზე ფარული ვიდეომონიტორინგის განხორციელება. ამასთან, სხვა საკითხებთან ერთად გათვალისწინებული უნდა იყოს, რომ ვიდეომონიტორინგი მხოლოდ უფლებამოსილმა პირებმა განახორციელონ მკაცრად შეზღუდული დროისა და ვიდეოკამერების ლიმიტირებული ხელის არეალის გათვალისწინებით<sup>24</sup> და არსებობდეს მონაცემთა დაცვაზე ზეგავლენის შეფასება.<sup>25</sup> თუმცა, დასახელებული მიზნის არსებობის მიუხედავად, დაუშვებელია ფარული ვიდეომონიტორინგი იმ სივრცეებში, სადაც დასაქმებულს პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი აქვს<sup>26</sup> (მაგალითად, საპირფარეო, გამოსაცვლელი ოთახები და ა.შ.).

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მიხედვით, დასაქმებული პირის სამუშაო პროცესის/სივრცის ვიდეომონიტორინგი შესაძლოა დანაშაულის გამოვლენის მიზნით ხორციელდებოდეს. კანონი უშუალოდ დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი/დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირის მიერ დასაქმებული პირის სამუშაო პროცესის/სივრცის ფარული ვიდეომონიტორინგის შესაძლებლობას არ ითვალისწინებს, არამედ, ერთმნიშვნელოვნად განსაზღვრავს დასაქმებულების, როგორც მონაცემთა სუბიექტების წერილობითი გაფრთხილების ვალდებულებას. სამუშაო ადგილზე ფარული ვიდეომონიტორინგი, თავისი არსით, პირად ცხოვრებაში ჩარევის ძალიან მძიმე შემთხვევაა, აღნიშნული შესაძლებლობა კი დამსაქმებლის მიერ დასაქმებული პირების პირადი ცხოვრების ამსახველი სხვა სახის ინფორმაციის უკანონო მოპოვების რისკებს ქმნის<sup>27</sup>. აქედან გამომდინარე, რადგან ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს მიერ

<sup>23</sup> *Case of Köpke v. Germany*, [2010] ECHR, App. No. 420/07.

<sup>24</sup> EDPS, Video-Surveillance Guidelines, Brussels, 17 March 2010, 31-32 <[https://www.edps.europa.eu/sites/default/files/publication/10-03-17\\_video-surveillance\\_guidelines\\_en.pdf](https://www.edps.europa.eu/sites/default/files/publication/10-03-17_video-surveillance_guidelines_en.pdf)> [16.12.2024].

<sup>25</sup> მსოფლიო პრაქტიკა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური, 2023, ოქტომბერი, 7-8.

<sup>26</sup> Workplace Monitoring: What Are Your Employees' Rights? <<https://gdprinformers.com/gdpr-articles/workplace-monitoring-rights>> [15.12.2024].

<sup>27</sup> რაც შესაძლოა სისხლის სამართლის კოდექსით გათვალისწინებულ პასუხისმგებლობას იწვევდეს (მაგალითად, პირადი ცხოვრების ამსახველი ინფორმაციის ან პერსონალური მონაცემების ხელყოფა (სისხლის სამართლის კოდექსი, №2287, მუხლი 157).

ზემოაღნიშნულ გადაწყვეტილებებში მოცემული პრეცედენტული განმარტებების თანახმად, განსაკუთრებული გარემოებების არსებობის შემთხვევაში სამუშაო ადგილზე ფარული ვიდეომონიტორინგი დასაშვებია, მიზანშეწონილია მისი განხორციელება არა თავად დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ/დამუშავებაზე უფლებამოსილ პირთა მიერ, არამედ სამართალდამცავი ორგანოების მხრიდან (მაგალითად, სისხლის სამართლის დანაშაულის გამოვლენის მიზნით).

მონაცემთა სუბიექტის სათანადო ინფორმირების მნიშვნელობა იკვეთება პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკის<sup>28</sup> მიხედვითაც, რომლის თანახმად, დაუშვებელია სამუშაო ადგილზე ისეთი ვიდეოკამერების არსებობა, რომლებიც არ ფუნქციონირებს. კერძოდ, იმ შემთხვევაში თუ ვიდეოკამერა დამონტაჟებულია, მაგრამ არ მუშაობს, დამსაქმებელი ვალდებული იქნება მოახდინოს ასეთი ვიდეოკამერ(ებ)ის დემონტაჟი ან ვიდეომონიტორინგი განხორციელოს კანონით დადგენილი წესით, რაც ეფუძნება პირადი ცხოვრების დაცვისა და პატივისცემის მოთხოვნას. დასაქმებული პირი მსგავს შემთხვევაში არ არის ინფორმირებული, რომ არ მიმდინარეობს მისი ვიზუალური გამოსახულების, როგორც პერსონალური მონაცემის, დამუშავება. ამდენად, იგი შეიძლება უსაფუძვლოდ ვარაუდობდეს, რომ მუშავდება მისი პერსონალური მონაცემები, რამაც, დიდი ალბათობით, შესაძლოა მის მიერ საკუთარი ქცევის არაგონივრული კონტროლი გამოიწვიოს.

ინფორმირების ვალდებულების შესრულებით იმავედროულად რეალიზდება მონაცემთა დამუშავების გამჭვირვალობის პრინციპი, ხოლო პერსონალური მონაცემები დამუშავდება კანონიერად, თუ დასაქმებულ პირს ექნება სრულყოფილი ინფორმაცია, რომ სამუშაო სივრცე/პროცესი რეალურად ექვემდებარება ვიდეომონიტორინგს.

## 6.2. წერილობითი დოკუმენტის შემუშავების ვალდებულება

მონაცემთა სუბიექტის ინფორმირებასთან ერთად, მნიშვნელოვანია, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელმა/დამუშავებაზე უფლებამოსილმა პირმა, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-4 მუხლით დადგენილი პრინციპების შესაბამისად, 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.

ვიდეომონიტორინგის მეშვეობით მონაცემთა დამუშავების პროცესის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფის გარდა, დამსაქმებელი ვალდებულია: პერსონალური მონაცემები შეაგროვოს/მოიპოვოს მხოლოდ კონკრეტული,

<sup>28</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 22 ნოემბრის №გ-1/342/2024 გადაწყვეტილება, 18.

მკაფიოდ განსაზღვრული და ლეგიტიმური მიზნებისთვის<sup>29</sup>; დაამუშაოს მონაცემები მხოლოდ იმ ვადითა და მოცულობით, რომელიც აუცილებელია შესაბამისი ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად<sup>30</sup>. სწორედ ამ პრინციპებს ეფუძნება დამსაქმებლის ვალდებულება - წერილობით ჩამოაყალიბოს ის მნიშვნელოვანი საკითხები, რაც ვიდეომონიტორინგს შეეხება. მიუხედავად იმისა, რომ ამავე ვალდებულების მარეგულირებელ ნორმაში არ არის მითითებული აღნიშნული წერილობითი დოკუმენტის მონაცემთა სუბიექტისთვის გაცნობის თაობაზე, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის 24-ე და 25-ე მუხლებით მონაცემთა სუბიექტის ინფორმირების ვალდებულება მსგავსი საკითხების შესახებ მაინც დადგენილია იმის მიუხედავად, მონაცემების შეგროვება ხდება უშუალოდ მონაცემთა სუბიექტისგან თუ არა.

გარდა ზემოაღნიშნულისა, გაერთიანებული სამეფოს მონაცემთა დაცვის საზედამხედველო ორგანოს („ICO“) მიერ შემუშავებულ ერთ-ერთ სახელმძღვანელოში აღნიშნულია, რომ დასაქმებულ პირთა მონიტორინგისას პერსონალურ მონაცემთა დაცვის მიზნით მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა განსაზღვროს მონაცემთა დაცვაზე ზეგავლენის შეფასების საჭიროება. ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ ამ პროცესში არსებობს განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემთა დამუშავების ალბათობა<sup>31</sup>, დამსაქმებელს ექნება ზეგავლენის შეფასების ვალდებულება.

დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი ვალდებულია, ზეგავლენის შეფასებისას შექმნას წერილობითი დოკუმენტი პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 28 თებერვლის №21 ბრძანებით დამტკიცებული წესის შესაბამისად. ამავე ბრძანების თანახმად, ახალი ტექნოლოგიების, მონაცემთა კატეგორიის, მოცულობის, მონაცემთა დამუშავების მიზნებისა და საშუალების გამოყენებით მონაცემთა დამუშავების შედეგად ადამიანის ძირითადი უფლებებისა და თავისუფლებების შელახვის საფრთხის შექმნის მაღალი ალბათობა დასაქმებულ პირთა მიმართ შესაძლოა არსებობდეს ორი კუმულატიური პირობის დაკმაყოფილებისას, კერძოდ, იმ შემთხვევაში თუ, მაგალითად, პროფაილინგის შედეგად ხდება დასაქმებულთა მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხის შეფასება და მიმდინარეობს დასაქმებულთა ქცევის ან მდგომარეობის (მათ შორის, ფიზიკური/ჯანმრთელობის მდგომარეობის) სისტემატური და მასშტაბური მონიტორინგი<sup>32</sup>. ამდენად, დამსაქმებელმა მონაცემთა დაცვაზე ზეგავლენის შეფასების საჭიროება უნდა შეაფასოს

<sup>29</sup> საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, 3144-XIმს-XXმპ, 14/06/2023, მუხლი 4, პუნქტი 1, ქვეპუნქტი „ბ“.

<sup>30</sup> საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, 3144-XIმს-XXმპ, 14/06/2023, მუხლი 4, პუნქტი 1, ქვეპუნქტები: „გ“; „ე“.

<sup>31</sup> ICO, Guideline on Monitoring of Workers by Employers, 2023, p. 20; 35 <<https://ico.org.uk/media/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/employment-information/employment-practices-and-data-protection-monitoring-workers-1-0.pdf>> [20.12.2024].

<sup>32</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 28 თებერვლის №21 ბრძანება, მუხლი 5, ქვეპუნქტი „ა“ და „ბ“.

ზემოაღნიშნული ბრძანებით დადგენილი წესის შესაბამისად, რომლითაც განსაზღვრული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში, მას ექნება ვალდებულება, შეიმუშაოს ზეგავლენის შეფასების დოკუმენტი.

### 6.3. მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის ვალდებულება

დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი/დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირის კიდევ ერთ ძირითად ვალდებულებად მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვა უნდა დავასახელოთ. მონაცემთა უსაფრთხოება, როგორც პრინციპი, გულისხმობს დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი/უფლებამოსილი პირის მიერ მონაცემთა დამუშავებისას ისეთი ტექნიკური და ორგანიზაციული ზომების მიღებას, რომლებიც სათანადოდ უზრუნველყოფს მონაცემთა დაცვას უნებართვო ან უკანონო დამუშავებისგან, შემთხვევითი დაკარგვისგან, განადგურებისგან ან/და დაზიანებისგან<sup>33</sup>. სწორედ აღნიშნულ პრინციპს ეფუძნება „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნა, რომ ვიდეომონიტორინგის სისტემა და ვიდეოჩანაწერები იყოს დაცული არამართლზომიერი ხელყოფისა და გამოყენებისგან. დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ პირს აქვს ვალდებულება, უზრუნველყოს ვიდეოჩანაწერებზე წვდომის თითოეული შემთხვევის აღრიცხვა (ე. წ. „ლოგირება“), მათ შორის, წვდომის დროისა და მომხმარებლის სახელის აღრიცხვა, რაც წვდომის განმახორციელებელი პირის იდენტიფიცირების შესაძლებლობას იძლევა.

უსაფრთხოების გარანტიების შექმნის ვალდებულების მნიშვნელობაზე იმსჯელა საფრანგეთის მონაცემთა დაცვის საზედამხედველო ორგანომ ერთ-ერთი გადაწყვეტილების ფარგლებში და განმარტა, რომ დასაქმებულის ვიდეომეთვალყურეობის სისტემა უნდა ყოფილიყო საკმარისად ძლიერი პაროლით დაცული და მასზე წვდომა პირთა შეზღუდულ წრეს უნდა ჰქონოდა.<sup>34</sup> დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ/დამუშავებაზე უფლებამოსილ პირს აქვს ვალდებულება, ვიდეომონიტორინგის სისტემის გამართულობა ხშირად გადაამოწმოს და სისტემაზე არასანქცირებული წვდომის შემთხვევებზე სათანადო რეაგირება მოახდინოს.<sup>35</sup>

ლატვიის პერსონალურ მონაცემთა დაცვის საზედამხედველო ორგანომ განიხილა საქმე, რომელიც შეეხებოდა სამუშაო ადგილზე დამონტაჟებული ე. წ. “CCTV” ვიდეოკამერების მეშვეობით დასაქმებულების სამუშაო სივრცის ვიდეომონიტორინგს. საქმის გარემოებების მიხედვით, კომპანიის თანამშრომელმა ვიდეოჩანაწერი მონაცემთა სუბიექტს სხვადასხვა საკომუნიკაციო პლატფორმის მეშვეობით გაუზიარა, თუმცა კომპანიის

<sup>33</sup> საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, 3144-XIმს-Xმპ, 14/06/2023, მუხლი 4, პუნქტი 1, ქვეპუნქტი „ვ“.

<sup>34</sup> CNIL, Employee monitoring: CNIL Fined AMAZON FRANCE LOGISTIQUE €32 Million, <<https://www.cnil.fr/en/employee-monitoring-cnil-fined-amazon-france-logistique-eu32-million>> [10.12.2024].

<sup>35</sup> იბ. <<https://pdps.ge/ka/content/978/5263/ra-unda-vicodeT-videomonitoringis-Sesaxeb>> [11.12.2024].

შინაგანაწესის თანახმად, თანამშრომლებს ვიდუოჩანაწერებზე წვდომისა და მისი გაზიარების უფლება არ ჰქონდათ. საზედამხედველო ორგანომ განმარტა, რომ კომპანიას მონაცემთა უსაფრთხოებისთვის შემუშავებული ჰქონდა ტექნიკური და ორგანიზაციული ზომები. ამდენად, კომპანია, როგორც დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი, ვერ იქნებოდა პასუხისმგებელი იმ თანამშრომლის ქმედებაზე, რომელმაც განზრახ არ დაიცვა კომპანიის მიერ დადგენილი მონაცემთა უსაფრთხოების წესები.<sup>36</sup>

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის 27-ე მუხლი კონკრეტულად არეგულირებს მონაცემთა უსაფრთხოების საკითხებს. კერძოდ, ამავე მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტების თანახმად, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი ვალდებულია მიიღოს სათანადო ტექნიკური და ორგანიზაციული ზომები მონაცემთა ამ კანონის შესაბამისად დამუშავების უზრუნველსაყოფად და შეძლოს მონაცემთა დამუშავების ამ კანონთან შესაბამისობის დადასტურება. ამასთან, დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი პირი და დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირი ვალდებული არიან მიიღონ მონაცემთა დამუშავების შესაძლო და თანამდევ საფრთხეების შესაბამისი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს მონაცემთა დაცვას მონაცემთა დაკარგვისგან, უკანონო დამუშავებისგან, მათ შორის, განადგურებისგან, წაშლისგან, შეცვლისგან, გამჟღავნებისგან ან გამოყენებისგან. მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის მნიშვნელობას ცხადყოფს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის მიერ დადგენილი ერთგვაროვანი პრაქტიკაც, რომლის შესაბამისად, მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვასთან დაკავშირებული მოთხოვნების შეუსრულებლობის დადასტურებისთვის არ არის აუცილებელი მონაცემთა უკანონო გამჟღავნების ფაქტის არსებობა, არამედ ისიც საკმარისია, რომ „მონაცემთა დამუშავებისთვის პასუხისმგებელმა პირმა არ გაითვალისწინოს მონაცემთა დამუშავებასთან დაკავშირებული რისკები და თავისი ქმედებით ან უმოქმედობით შექმნას მონაცემთა უკანონო დამუშავების საფრთხე“<sup>37</sup>.

საბოლოოდ, კანონით დადგენილ სხვა ვალდებულებებთან ერთად, მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვა მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც მის გარეშე არსებობს პერსონალური მონაცემების უკანონო წვდომის, გამჟღავნების, გასაჯაროების, გავრცელების რისკები, რაც მხოლოდ რისკის არსებობის შემთხვევაშიც კი, ქმნის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს.

<sup>36</sup> მსოფლიო პრაქტიკა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური, 2024, სექტემბერი, 4.

<sup>37</sup> პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 20 ნოემბრის №გ-1/340/2024 გადაწყვეტილება.



## 7. დასკვნა

მონაცემთა სუბიექტის სამსახურებრივი, პროფესიული ხასიათის საქმიანობა მისი პირადი ცხოვრების განუყოფელი, შემადგენელი ნაწილია. „სამსახურებრივი ცხოვრების პროცესში ადამიანთა უმრავლესობას აქვს გამორჩეული შესაძლებლობა, განავითარონ თავიანთი ურთიერთობა გარესამყაროსთან<sup>38</sup>“. შესაბამისად, პერსონალურ მონაცემთა დაცვა, როგორც პირადი ცხოვრების უფლების მნიშვნელოვანი ასპექტი, გარანტირებული უნდა იყოს დასაქმებული პირის სამუშაო ადგილზე.

წინამდებარე ნაშრომში განხილულ იქნა დასაქმებული პირის სამუშაო სივრცის/პროცესის საკანონმდებლო მოწესრიგება, განიმარტა პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი, *Ultima Ratio*-ს პრინციპი, გამოიკვეთა დამსაქმებლის, როგორც დამუშავებისთვის პასუხისმგებელი/დამუშავებაზე უფლებამოსილი პირის ვალდებულებები. თეორიულ საკითხებთან ერთად, შეფასდა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის, ევროპის ქვეყნების საზედამხედველო ორგანოებისა და ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა და მნიშვნელოვანი განმარტებები.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონი დასაქმებული პირის, როგორც მონაცემთა სუბიექტის, უფლებების დაცვის მაღალ სტანდარტებს ადგენს და სამუშაო პროცესის/სივრცის ვიდეომონიტორინგს დასაშვებს ხდის მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში. გარდა ამისა, დადგინდა, რომ სამუშაო ადგილზე იმგვარი სივრცის არსებობისას, სადაც პირს პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი აქვს, ვიდეომონიტორინგი დაუშვებელია იმისდა მიუხედავად, თუ რა ლეგიტიმური მიზანი შეიძლება გააჩნდეს დამსაქმებელს.

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონი განსაკუთრებულად იცავს დასაქმებული პირის პერსონალურ მონაცემებს და ამ პროცესში, რომელიც მხოლოდ განსაზღვრული წინაპირობების არსებობისას დაიშვება, დამსაქმებელს, როგორც დამუშავებისთვის პასუხისმგებელ/დამუშავებაზე უფლებამოსილ პირს აკისრებს მთელ რიგ ვალდებულებებს. ზემოაღნიშნული ვალდებულებების განუხრელი შეუსრულებლობა, ხოლო მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის კუთხით მხოლოდ პერსონალურ მონაცემთა უსაფრთხოების დარღვევის რისკის არსებობა, წარმოადგენს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევას და ქმნის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს.

<sup>38</sup> *Case of Bărbulescu v. Romania*, [2017] ECHR App. No. 61496/08, §61.

### ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, 4113-რს, 17/12/2010.
2. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 3144-XIმს-Xმპ, 14/06/2023.
3. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 4346-ლს, 27/10/2015.
4. „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 7178-ლს, 29/09/2020.
5. „ზოგადი განათლების შესახებ“ საქართველოს კანონი, სსმ, 1330, 08/04/2005.
6. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 28 თებერვლის №21 ბრძანება.
7. განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2021 წლის 29 დეკემბრის №104/ნ ბრძანება.
8. საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 29 იანვრის №06/ნ ბრძანება.
9. „აზარტული და სხვა მომგებიანი თამაშობების (გარდა წამახალისებელი გათამაშებისა) ადგილებზე და გარე პერიმეტრზე ვიდეომეთვალყურეობის სისტემებისა და მათი დამონტაჟება-ექსპლუატაციის წესის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შინაგან საქმეთა მინისტრის 2007 წლის 29 აგვისტოს №1143 ბრძანება.
10. „სამუშაო სივრცეში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის მინიმალური მოთხოვნების შესახებ ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 1 ივლისის №341 დადგენილება.
11. ტაკაშვილი ს., პერსონალური მონაცემების დამუშავების სტანდარტი დასაქმებულის სამუშაო სივრცის ვიდეომონიტორინგისას, სამართლის მეთოდები, №8, 2024, 129.
12. რეკომენდაციები ვიდეომონიტორინგის და აუდიომონიტორინგის განხორციელების თაობაზე, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური, 2024, 8.
13. მსოფლიო პრაქტიკა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური, 2023, ოქტომბერი, 7-8.
14. მსოფლიო პრაქტიკა, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური, 2024, სექტემბერი, 4.
15. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 26 ნოემბრის №გ-1/346/2024 გადაწყვეტილება.
16. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 22 ნოემბრის №გ-1/342/2024 გადაწყვეტილება.
17. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსის 2024 წლის 20 ნოემბრის №გ-1/340/2024 გადაწყვეტილება.

18. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the Protection of Natural Persons with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Aata, and Repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation), OJ L 119, 4/5/2016.
19. EDPB, Guidelines 3/2019 on Processing of Personal Data Through Video Devices, Version 2.0, 2020, §36.
20. Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 2/2017 on Data Processing at Work, 2017, 9.
21. Workplace Monitoring: What Are Your Employees' Rights? <<https://gdprinformers.com/gdpr-articles/workplace-monitoring-rights>> [15.12.2024].
22. EDPS, Video-Surveillance Guidelines, Brussels, 17 March 2010, 31-32 <[https://www.edps.europa.eu/sites/default/files/publication/10-03-17\\_video-surveillance\\_guidelines\\_en.pdf](https://www.edps.europa.eu/sites/default/files/publication/10-03-17_video-surveillance_guidelines_en.pdf)> [16.12.2024].
23. ICO, Guideline on the Monitoring of Workers by Employers, 20-35 <<https://ico.org.uk/media/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/employment-information/employment-practices-and-data-protection-monitoring-workers-1-0.pdf>> [20.12.2024].
24. CNIL, Employee Monitoring: Fined AMAZON FRANCE LOGISTIQUE €32 Million, <<https://www.cnil.fr/en/employee-monitoring-cnil-fined-amazon-france-logistique-eu32-million>> [10.12.2024].
25. López Ribalda and others v. Spain, [2019] ECHR, №1874/13; №8567/13.
26. Antović and Mirković v. Montenegro, [2017] ECHR, №70838/13, §44, §55-§60.
27. Bărbulescu v. Romania, [2017] ECHR, №61496/08, §61.
28. Köpke v. Germany, [2010] ECHR, №420/07.
29. Von Hannover v. Germany, [2004] ECHR, №59320/00, §51.
30. Pretty v. the United Kingdom, [2002] ECHR, №2346/02, §61.