



USAID
 ამერიკელი ხალხისგან



სახელმწიფო
 ინსპექტორის
 სამსახური

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის
 გადაწყვეტილებები

**მონაცემთა დამუშავება
 ურომით ურთიერთობებში**



3

აღნიშნული დოკუმენტი მომზადდა კონსულტანტის თათია კაჭარავას მიერ, აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI) პროექტის ფარგლებში.

დოკუმენტში გამოთქმული შეხედულებები არ გამოხატავს აშშ-ის მთავრობის, აშშ-ის საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) ან GGI-ის შეხედულებებს.

ISBN 978-9941-8-4022-7

**სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის
გადაწყვეტილებები**

**მონაცემთა დამუშავება შრომით
ურთიერთობებში**

3

I თავი. დასაქმების კანდიდატების მონაცემების დამუშავება

საქმე №1

სუპერმარკეტების ქსელის მიერ დასაქმების კანდიდატების მონაცემების დამუშავება

8

საქმე №2

საჯარო სამსახურში დასაქმების კანდიდატა მონაცემების დამუშავება

11

საქმე №3

ბენზინგასამართი სადგურების ქსელის მიერ დასაქმების კანდიდატა მონაცემების დამუშავება

14

II თავი. დასაქმებული პირების ინფორმირება

საქმე №4

სამსახურებრივი მოკვლევის თაობაზე ინფორმაციის მოთხოვნა

18

საქმე №5

ინფორმაციის მიღების უფლების შეზღუდვა

20

საქმე №6

კერძო კომპანიის მიერ დოკუმენტების ასლების გაცემის ვალდებულება

22

საქმე №7

ინფორმაციის გაცემის ფორმა და მოცულობა

24

III თავი. მონაცემების გამჟღავნება და უსაფრთხოების დაცვა

საქმე №8

მონაცემთა შემთხვევითი გამჟღავნება

27

საქმე №9

მონაცემების გამჟღავნება სოციალურ ქსელში

29

საქმე №10

მონაცემების დამუშავება ელექტრონული სისტემების საშუალებით

31

IV თავი. დასაქმებული პირების მონიტორინგი

საქმე

№11

გადაადგილების კონტროლი
ე.წ. „GPS“ მონიტორინგით

34

1. აუდიო/ვიდეო მონიტორინგი

საქმე

№12

ვიდეოთვალთვალი
სამუშაო ადგილზე და
გამოსაცვლელ ოთახებში

37

საქმე

№13

სააფთიაქო ქსელში
ვიდეო-აუდიო
კონტროლი

39

საქმე

№14

აუდიომონიტორინგი
სასწრაფო სამედიცინო
დახმარების
ავტომობილებში

41

2. კომუნიკაციის საშუალებების კონტროლი

საქმე

№15

დასაქმებულთა პირადი
მიმოწერის გაცნობა

44

საქმე

№16

სამსახურებრივ რესურსებზე
წვდომის შეზღუდვა

46

3. შესვლა-გასვლის აღრიცხვა

საქმე

№17

სასამართლოს შენობაში
შესვლა-გასვლის აღრიცხვა

49

საქმე

№18

შესვლა-გასვლის აღრიცხვა
ბიომეტრიული მონაცემების
გამოყენებით

51

4. ქცევის მონიტორინგი COVID 19-ის წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესში

საქმე

№19

დასაქმებულთა თერმოსკრინინგის შედეგად მოპოვებული მონაცემების დამუშავება

53

საქმე

№20

დასაქმებულთა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული კითხვარები

55

საქმე

№21

ვირუსის პრევენციული ზომების შესრულების კონტროლი

57

V თავი. მონაცემების დამუშავება დისციპლინური წარმოების მიზნებისათვის

საქმე

№22

სამსახურებრივი შემონმების მიზნით მონაცემების გადამონმება და გაზიარება

60

საქმე

№23

დისციპლინური წარმოების შედეგების გასაჯაროება

62

საქმე

№24

ვიდეოსათვალთვლო სისტემის ჩანაწერების დისციპლინური წარმოების მიზნით გამოყენება

64

საქმე

№25

მონაცემების გამჟღავნება ერთობლივი დისციპლინური წარმოების შემთხვევაში

66

შემოკლებები და ტერმინთა განმარტებები

ინსპექტორი - სახელმწიფო ინსპექტორი

სამსახური - სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური

მონაცემი - პერსონალური მონაცემი

ILO - შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია/The International Labour Organization

GDPR - მონაცემთა დაცვის ზოგადი რეგულაცია/General Data Protection Regulation

ICO – გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისრის ოფისი /Information Commissioner`s Office

შესავალი

შრომითი და მისი თანმდევი ურთიერთობის ფარგლებში დამსაქმებლები აგროვებენ სხვადასხვა კატეგორიისა და მოცულობის პერსონალურ მონაცემებს. შრომითი ურთიერთობის არსიდან გამომდინარე, ხშირად დამსაქმებელს ხელი მიუწვდება დასაქმებულის სენსიტიურ (ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ნასამართლობის, დისციპლინური ქცევის/გადაცდომის, უნარ-ჩვევების შესახებ) მონაცემებზეც და აქვს მათი თავისუფალი გამოყენების რეალური მექანიზმები. ამასთან, დასაქმებული მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დამსაქმებელზე და ხშირად სამუშაოს შენარჩუნების მიზნით, იძულებულია თანხმობა განაცხადოს მონაცემების სხვადასხვა ფორმით დამუშავებაზე.

დასაქმებულს პირადი ცხოვრების დაცვის უფლება უნარჩუნდება სამუშაო დროსაც. შესაბამისად, დამსაქმებლებმა შრომითი ურთიერთობის სხვადასხვა ეტაპზე - კანდიდატის შერჩევის, დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების, მისი დანიშნულების, მის მიმართ დისციპლინური წარმოების ჩატარების, მისთვის შვებულების მიცემის, მისი სამსახურიდან გათავისუფლების დროს - უნდა დაიცვან სამართლიანი ბალანსი დასაქმებულის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებასა და დამსაქმებლის კანონიერ ინტერესებს შორის. დამსაქმებელი ორგანიზაცია ვალდებულია ეფექტიანად მართოს დასაქმებულის მონაცემების დამუშავების თითოეული შემთხვევა, დაიცვას თანამშრომლის შესახებ მოპოვებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობა, უსაფრთხოება და მონაცემები დაამუშაოს ღირსების შეუღახავად.

2014-2021 წლებში სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურმა შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მონაცემთა დამუშავებასთან დაკავშირებული 150-მდე საქმე შეისწავლა, მათ შორის, ჩაატარა საჯარო და კერძო ორგანიზაციების კომპლექსური შემოწმება. შესწავლილი საქმეები აჩვენებს, რომ დასაქმებულთა შესახებ სხვადასხვა ორგანიზაციაში დაცული მონაცემები მრავალფეროვანია. ასევე, მრავალფეროვანია მონაცემთა დამუშავების დროს გამოვლენილი დარღვევები და ნაკლოვანებები. იკვეთება ისეთი სახის დარღვევები როგორცაა: საჭიროების გარეშე/არაგონივრული ვადით დასაქმებულის მონაცემების შენახვა, უსაფრთხოების წესების დარღვევა, თავდაპირველ მიზანთან შეუთავსებელი მიზნით მონაცემების გამოყენება, დასაქმებულთა მონიტორინგი/კონტროლი არაპროპორციული მოცულობით და ინფორმირების წესების დარღვევა. ნიშანდობლივია, რომ ორგანიზაციათა უმეტესობას არ აქვს შემუშავებული მონაცემთა დაცვის მარეგულირებელი შიდა აქტები, სადაც გაწერილი იქნებოდა მონაცემთა დამუშავების პროცესი, მონაცემთა დამუშავებისას

გასათვალისწინებელი წესები და აკრძალვები, მონაცემებზე წვდომის უფლებამოსილი პირები და მათი უფლება-მოვალეობები, არასანქცირებული წვდომის პრევენციის მექანიზმები და მონაცემთა არაკანონიერი დამუშავების შემთხვევაში პასუხისმგებლობის ზომები.

ამ სფეროში არსებულ გამოწვევებზე საპასუხოდ, სახელმწიფო ინსპექტორის ლონდა თოლორაიას ინიციატივით მომზადდა კრებული, რომლის მიზანია საქართველოში შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მონაცემთა დაცვის მაღალი სტანდარტის დამკვიდრების ხელშეწყობა, დაინტერესებული პირებისთვის სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის საუკეთესო პრაქტიკის, სამსახურის განმარტებებისა და საერთაშორისო სტანდარტების გაცნობა და რეკომენდაციების შეთავაზების გზით მსგავსი დარღვევების პრევენცია.

კრებული აერთიანებს 2016 წლიდან 2021 წლის სექტემბრის ჩათვლით სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ შესწავლილ 25 (ოცდახუთი) რეალურ საქმეს. თითოეული საქმე შედგება რამდენიმე ნაწილისაგან - ფაქტობრივი გარემოებები, სამართლებრივი შეფასება, სახელმწიფო ინსპექტორის გადაწყვეტილება, რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის. ასევე, თითოეულ საქმეზე მითითებულია წყაროები, მათ შორის კანონმდებლობა, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილებები, ევროპის საბჭოსა და ევროკავშირის შესაბამისი რეგულაციები, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სახელმძღვანელო მითითებები, რომელთა გათვალისწინებაც ორგანიზაციებს დაეხმარება მონაცემების მართვის პროცესის უკეთ ადმინისტრირებაში.

განმცხადებლების, ასევე, მონაცემთა დამმუშავებელი ცალკეული იურიდიული და ფიზიკური პირის იდენტიფიცირების შესაძლებლობის გამორიცხვის მიზნით, საქმეებში მითითებული ინიციალები, გარკვეული ფაქტობრივი გარემოებები და თარიღები შეცვლილია, ხოლო მითითებული სამართლებრივი ნორმები მოცემულია საქმის განხილვის დროს მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

საქართველოში პერსონალურ მონაცემთა დამუშავების კანონიერებაზე კონტროლს 2013 წლიდან ახორციელებდა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატი, რომელიც 2019 წლის 10 მაისიდან გარდაიქმნა სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურად. აღნიშნულის გათვალისწინებით, 2019 წლის 10 მაისამდე განხილულ საქმეებში პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორი და პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატი მითითებულია როგორც სახელმწიფო ინსპექტორი და სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური.



I თავი. დასაქმების კანდიდატების მონაცემების დამუშავება

ორგანიზაციები დიდი მოცულობით მონაცემებს ამუშავებენ შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და კანდიდატის შერჩევის ეტაპზე. უშუალოდ შრომითი ურთიერთობის დაწყებამდე კონკურსის გამოცხადების, კანდიდატთა რეზიუმეს შეგროვების, კანდიდატის შერჩევის და მასთან ამავე მიზნით დამატებითი კომუნიკაციის პროცესი ხასიათდება გარკვეული სპეციფიკურობით და საჭიროებს მონაცემთა დამუშავების კანონმდებლობით დადგენილი წესების დაცვას. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მონაცემთა მინიმუმებისა და მათი პროპორციული მოცულობით დამუშავების პრინციპების დაცვა, ასევე, სავალდებულო და არასავალდებულო მონაცემების მკაფიოდ გამიჯვნა, კანდიდატის სათანადო ინფორმირება და არასაჭირო მონაცემების დროულად წაშლა/დეპერსონალიზება.

საქმე №1

სუპერმარკეტების ქსელის მიერ დასაქმების კანდიდატების მონაცემების დამუშავება



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წელს სამსახურის ინიციატივით ჩატარდა სუპერმარკეტების ქსელის (შემდგომში - კომპანია) მიერ მასთან დასაქმების მსურველი პირების (შემდგომში - კანდიდატი) პერსონალური მონაცემების დამუშავების კანონიერების შემოწმება.

შემოწმების ფარგლებში დადგინდა, რომ კომპანია მოიპოვებდა კანდიდატის მაიდენტიფიცირებელ, საკონტაქტო, განათლებისა და სამსახურებრივი გამოცდილების შესახებ ინფორმაციას. კანდიდატს ამ მონაცემების გაზიარება კომპანიისთვის შეეძლო სოციალური ქსელის (linkedin, Facebook), ვებგვერდის, ელექტრონული ფოსტის ან სუპერმარკეტებში განთავსებული დასაქმების ყუთების საშუალებით. გამოცხადებული ვაკანსიების ტექსტში მითითებული იყო, რომ სააპლიკაციო ფორმა შესაძლოა შეიცავდეს განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემებს. მიუხედავად ამისა, კომპანია მსგავს მონაცემებს რეალურად არ ამუშავებდა და ხსენებული ჩანაწერით ცდილობდა დაეზღვიო განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების შემთხვევითი/კანდიდატის ინიციატივით გამოგზავნის შესაძლო ფაქტები.

შემოწმებისას ასევე დადგინდა, რომ კომპანია კანდიდატის მონაცემებს ელექტრონული ფორმით ინახავდა უვადოდ, რათა მომავალში სხვადასხვა ვაკანსიებისთვის განეხილა ისინი. ხოლო დასაქმების ყუთებში განთავსებულ ანკეტებს პერიოდულად ანადგურებდა, თუმცა აღნიშნულის

თაობაზე წესი/ინსტრუქცია არ ჰქონდა შემუშავებული. შემონებისას ასევე გაირკვა, რომ ვებგვერდის მეშვეობით შეგროვებულ კანდიდატების მონაცემებზე რამდენიმე თანამშრომელს საერთო მომხმარებლის სახელითა და პაროლით ჰქონდა წვდომა. ამავე ელექტრონულ სისტემაში კი სრულად არ აღირიცხებოდა მონაცემების მიმართ შესრულებული მოქმედებები. ამასთან, კომპანიის ვებგვერდზე არ იყო განთავსებული მონაცემების დამუშავების მიზნის, საჭიროების, მონაცემთა სუბიექტების უფლებებისა და უსაფრთხოების ზომების შესახებ ინფორმაცია.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორმა კანდიდატების მონაცემების განუსაზღვრელი ვადით შენახვა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მონაცემთა დამუშავების პრინციპის დარღვევად მიიჩნია. აღნიშნული ქვეპუნქტის მიხედვით, მონაცემები შეიძლება შენახულ იქნეს მხოლოდ იმ ვადით, რომელიც აუცილებელია მონაცემთა დამუშავების მიზნის მისაღწევად.

სახელმწიფო ინსპექტორმა არ გაიზიარა კომპანიის განმარტება სამომავლოდ სხვა ვაკანსიებზე მონაცემების განუსაზღვრელი ვადით გამოყენების შესახებ, რადგან კანდიდატის მიერ გამოგზავნილი მონაცემები ემსახურება კონკრეტული განაცხადის ფარგლებში მის შერჩევას. ახალი ვაკანსიის ფარგლებში კი კომპანიას სჭირდება განახლებული ინფორმაცია, ვინაიდან, გარკვეული დროის გასვლის შემდგომ მონაცემები შესაძლოა მოძველდეს, შეიცვალოს, ან პირი აღარ იყოს დაინტერესებული კომპანიაში დასაქმებით.

სახელმწიფო ინსპექტორმა ასევე გამოავლინა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის პირველი და მე-2 პუნქტებით დადგენილი მონაცემთა უსაფრთხოების წესების დარღვევა და განმარტა, რომ ვებგვერდის მეშვეობით დამუშავებული მონაცემების უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, პასუხისმგებელი პირის იდენტიფიცირებისათვის, აუცილებელია სრულად აღირიცხოს მონაცემების მიმართ შესრულებული ყველა მოქმედება, ხოლო მონაცემებზე წვდომის მქონე პირები სარგებლობდნენ პერსონიფიცირებული მომხმარებლით.

სახელმწიფო ინსპექტორმა ასევე გაუმართლებლად მიიჩნია ე.წ. „თავის დაზღვევის“ მიზნით ვაკანსიის განაცხადში განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების მითითებაც. სახელმწიფო ინსპექტორმა განმარტა, რომ განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების შრომითი მიზნებისათვის გამოყენება დასაშვებია მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში. მაგალითად, პირის ნასამართლობისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ მონაცემების დამუშავება დასაშვებია, თუ ეს აუცილებელია შრომითი ვალდებულებების და ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, მათ შორის, დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად. ამასთან, კომპანიამ კანდიდატებს უნდა მიაწოდოს მხოლოდ რეალური ინფორმაცია დამუშავებული მონაცემების კატეგორიის, მონაცემების დამუშავების მიზნის, საჭიროების, მონაცემთა სუბიექტების უფლებებისა და მონაცემთა უსაფრთხოების მიზნით მიღებული ზომების შესახებ. აღნიშნული მნიშვნელოვანია მონაცემთა სუბიექტების შეცდომაში შეყვანის თავიდან აცილებისა და მათი უფლებების ეფექტიანი რეალიზებისთვის. მონაცემების უსაფრთხოებისთვის კი, მიზანშეწონილია, კომპანიას გააჩნდეს შიდა ინსტრუქცია/წესი, სადაც განერილი იქნება ანკეტებზე წვდომის უფლების მქონე პირთა ქცევის წესები და მათი განადგურების პროცედურა.

ინსპექტორის გადანჯვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 და მე-17 მუხლების დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე და 46-ე მუხლების მე-2 პუნქტებით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ასევე, კომპანიას დაევალა მონაცემთა შენახვის გონივრული ვადის განსაზღვრა, მონაცემთა უსაფრთხოებისთვის შესაბამისი ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომების მიღება, ანკეტების განადგურების წესისა და პროცედურის შემუშავება და ვაკანსიების ტექსტში მონაცემთა დამუშავების თაობაზე მხოლოდ რეალური ინფორმაციის მითითება.



საჯარო სამსახურში დასაქმების კანდიდატთა მონაცემების დამუშავება



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წელს სამსახურის ინიციატივით შემოწმდა სსიპ - საჯარო სამსახურის ბიუროს (შემდგომში - ბიუროს) მიერ ვებგვერდის - www.hr.gov.ge (შემდგომში - ვებგვერდი) მეშვეობით საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველთა მონაცემების დამუშავების პროცესი. კერძოდ, სამსახურმა შეამოწმა ვებგვერდზე რეგისტრაციის, რეგისტრირებული ანგარიშების მართვის, ვაკანსიაზე განცხადებების გაგზავნის, განმცხადებლის მონაცემების ვაკანტურ პოზიციასთან შესაბამისობის დადგენის, დასაქმების მსურველის მონაცემებზე წვდომის, ვებგვერდზე ასახული მონაცემების უსაფრთხოებისა და შემდგომი ნაშლის/დეპერსონალიზების საკითხები.

შემოწმების ფარგლებში დადგინდა, რომ ვებგვერდი ფუნქციონირებდა 2011 წლიდან და იგი ამავე ვებგვერდზე რეგისტრირებულ დასაქმების მსურველ პირებს და საჯარო დაწესებულებებს ერთმანეთთან აკავშირებდა. ვებგვერდზე რეგისტრაციისას კანდიდატი ქმნიდა საკუთარ ანგარიშს, სადაც უთითებდა მაიდენტიფიცირებელ და საკონტაქტო მონაცემებს. ამასთან, ელექტრონული ფორმით ეთანხმებოდა საკუთარი მონაცემების შრომითსამართლებრივი მიზნებისთვის დამუშავებას. წარმატებით დარეგისტრირებული კანდიდატი თავად ქმნიდა საკუთარ ელექტრონულ რეზიუმეს და სურვილის შესაბამისად დამატებით უთითებდა განათლების, სამუშაო გამოცდილების, ოჯახური მდგომარეობისა და საკუთარი უნარების შესახებ ინფორმაციას.

შემოწმების ფარგლებში დადგინდა, რომ კანდიდატის ანგარიშის დეაქტივაციის/ნაშლის ფუნქცია ვებგვერდს არ ჰქონდა. საჯარო დაწესებულებას კი დაუბრკოლებელი და უვადო წვდომა ჰქონოდა მის მიერ გამოცხადებული ვაკანსიის ფარგლებში გაკეთებულ განაცხადებსა და გაგზავნილ დოკუმენტებზე. ამასთან, ვებგვერდის ფუნქციონალში - „ონლაინ მიმოწერა“ (რომელიც გამოიყენებოდა კანდიდატისა და ადმინისტრატორის საკომუნიკაციოდ) შემდგარი მიმოწერა სისტემაში ინახებოდა უვადოდ.

ვებგვერდთან დაკავშირებული უსაფრთხოების ზომების შესწავლის შედეგად ასევე დადგინდა, რომ მონაცემების დათვალიერებისა და მონაცემების ცვლილების შემთხვევაში სისტემა არ აღრიცხავდა იდენტიფიკატორს. ხოლო, სისტემაში რეგისტრირებული ბიუროს ყოფილი თანამშრომლების მომხმარებლები შემოწმების დროისთვის კვლავ აქტიური იყო. ამასთან, ბიუროს არ ჰქონდა შემუშავებული ოფიციალური აქტი, რომელიც განსაზღვრავდა და დაარეგულირებდა მონაცემებზე წვდომის, მონაცემებზე წვდომის უფლების მქონე პირების უფლებამოსილების, მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვისა და პერსონალურ მონაცემთა დაცვის პოლიტიკასთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, ვებგვერდის ფუნქციონირების ფარგლებში ბიურო კანონმდებლობის საფუძველზე და კანონმდებლობით გათვალისწინებული მიზნების მიღწევისათვის ამუშავებდა მონაცემებს. ბიუროს, როგორც საჯარო დაწესებულების ფუნქცია/მოვალეობები უკავშირდებოდა საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველთა ბაზის ადმინისტრირებასა და დახვეწას. ამდენად, სახეზე იყო „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული საფუძველი.

მონაცემთა დამუშავების კანონიერების უზრუნველსაყოფად, გარდა მონაცემთა დამუშავების საფუძვლებისა, აუცილებელია, დაცული იყოს მონაცემთა დამუშავების პრინციპები, კერძოდ, მონაცემთა დამუშავებელი ვალდებულია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმოქმედოს დამუშავებული მონაცემების მოცულობის და მონაცემთა დამუშავების ვადის მინიმუმაციის პრინციპით. ბიუროს მიერ მონაცემების საჭიროების გარეშე უვადოდ შენახვის პრაქტიკა, სახელმწიფო ინსპექტორმა შეუსაბამოდ მიიჩნია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით დადგენილ მოთხოვნებთან. სახელმწიფო ინსპექტორის განმარტებით, საჯარო დაწესებულებებისთვის და ბიუროს ადმინისტრატორის როლის მქონე თანამშრომლებისთვის დასაქმების მსურველის მიერ გაგზავნილ განაცხადზე უვადოდ ხელმისაწვდომობის საკითხის შეფასებისას მხედველობაშია მისაღები ბიუროს უმნიშვნელოვანესი ფუნქცია - დასაქმების მსურველი პირის ვაკანსიის ფორმალურ მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენა და ამ პროცესის სათანადოდ განხორციელებისათვის დასაქმების მსურველი პირის ინფორმაციაზე წვდომის მნიშვნელობა, თუმცა, აღნიშნული არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას დასაქმების მსურველთა მონაცემების უვადოდ შენახვის ლეგიტიმურ საფუძველად. ამასთანავე, ვებგვერდის მეშვეობით გაკეთებული განაცხადების ხელმისაწვდომობა დაკავშირებული უნდა იყოს გონივრულ ვადებთან, რაც თავის მხრივ, შეიძლება გამომდინარეობდეს საკონკურსო ეტაპებიდან, კონკურსის შედეგების გასაჩივრების და საჩივრების/სარჩელების განხილვის ვადებიდან, ასევე, კანდიდატსა და კონკრეტულ ორგანიზაციას შორის წარსული გამოცდილების შესახებ პოტენციური დამსაქმებლის დაინტერესებიდან, თუმცა, აღნიშნული ვერ გახდება გაკეთებული განაცხადების ვებგვერდზე უვადოდ შენახვის საფუძველი. ვადების გონივრულობის შეფასებისას გასათვალისწინებელია დაწესებულების ტექნიკური შესაძლებლობა, ჩამოტვირთოს დასაქმების მსურველთა მიერ გაკეთებული განაცხადები (რეზიუმე), ასევე, მიბმული დოკუმენტები და კანონიერი მიზნის შესაბამისი ვადით შეინახოს ელექტრონული ან მატერიალური სახით.

სახელმწიფო ინსპექტორმა ასევე მიუთითა, რომ აქტიური მომხმარებლის წაშლის შეუძლებლობის პრაქტიკა არ იყო თავსებადი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 22-ე მუხლით გათვალისწინებულ მონაცემთა სუბიექტის უფლებასთან - მოითხოვოს მის შესახებ დამუშავებული ინფორმაციის წაშლა და განადგურება.

ბიუროს მიერ ელექტრონული მონაცემების მიმართ განხორციელებული მოქმედებების არასათანადო აღრიცხვა (განმახორციელებლის იდენტიფიკატორის გარეშე) და ყოფილი თანამშრომლების მომხმარებლების აქტიური სახით დატოვება, სახელმწიფო ინსპექტორმა შეუსაბამოდ მიიჩ-

ნია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის პირველ და მე-2 პუნქტებით დადგენილ მონაცემთა უსაფრთხოების წესებთან. გადაწყვეტილებაში აღინიშნა, რომ ელექტრონული ფორმით დაცულ მონაცემთა მიმართ განხორციელებული მოქმედებების აღრიცხვა ამცირებს მონაცემთა უკანონო დამუშავების, მათ შორის, გამჟღავნების რისკებს და ახდენს მონაცემთა უკანონო დამუშავების პრევენციას. შესაბამისად, აღნიშნული ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომა მნიშვნელოვანია მონაცემთა უსაფრთხოებისთვის. არასაჭირო მომხმარებლების სისტემაში აქტიური სახით დატოვება კი მუდმივად ქმნის ვებგვერდის საშუალებით მონაცემთა უკანონო წვდომის რისკებს.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 და მე-17 მუხლებით დადგენილი მოთხოვნების დარღვევის გამო ბიურო ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე და 46-ე მუხლების პირველი პუნქტებით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება. ასევე, გამოვლენილი ნაკლოვანებების/დარღვევების აღმოფხვრის მიზნით ბიუროს დაევალა მონაცემთა შენახვის გონივრული ვადების განსაზღვრა, მონაცემთა უსაფრთხოების დასაცავად ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომების მიღება და ვებგვერდზე რეგისტრირებული ანგარიშების წაშლის შესაძლებლობის უზრუნველყოფა.

ბენზინგასამართი სადგურების ქსელის მიერ დასაქმების კანდიდატთა მონაცემების დამუშავება



ფაქტობრივი გარემოებები

2016 წელს სამსახურის ინიციატივით შემოწმდა ბენზინგასამართი სადგურების ქსელის (შემდგომში - კომპანია) მიერ მასთან დასაქმების მსურველი პირების (შემდგომში - კანდიდატი) მონაცემების დამუშავების კანონიერება.

შემოწმების ფარგლებში დადგინდა, რომ კომპანიაში დასაქმებისათვის კონკურსში მონაწილეობის მიღება შესაძლებელი იყო კანდიდატის მიერ შესაბამისი დოკუმენტების ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით ან მატერიალური ფორმით კომპანიის იურიდიულ მისამართზე წარდგენის გზით. იმ კანდიდატთა რეზიუმეები, რომლებმაც ვერ გადალახეს გასაუბრების ეტაპი, ნადგურდებოდა ქალაქის დამაქუცმაცებლის (ე.წ. „შრედერის“) მეშვეობით, ხოლო ელექტრონულ ფოსტაზე მიღებული რეზიუმეები ამავე ფოსტაზე ინახებოდა უვადოდ.

შემოწმების ფარგლებში ასევე დადგინდა, რომ კონკურსის მიზნებისათვის კომპანიას შემუშავებული ჰქონდა ანკეტის სტანდარტული ფორმა - „კანდიდატის ანკეტა“, სადაც მოცემული იყო შემდეგი შესავსები ველები: მაიდენტიფიცირებელი მონაცემები, საკონტაქტო მონაცემები, განათლების, შრომითი საქმიანობის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ნასამართლობის და სხვა.

„კანდიდატის ანკეტა“ არ შეიცავდა რაიმე სახის მითითებას, თუ რომელი გრაფის შევსება იყო აუცილებელი და რომლის - არა. კომპანიის განმარტებით, ანკეტაში სავალდებულო იყო მხოლოდ პირადობის დამადასტურებელ მოწმობაში მითითებული მონაცემების და საცხოვრებელი მისამართის შევსება. შემოწმების შედეგად ასევე დადგინდა, რომ ნასამართლობის და ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია კომპანიას რეალურად სჭირდებოდა არა ყველა ვაკანსიაზე, არამედ მხოლოდ კონკრეტულ პოზიციებზე, სადაც ამ ინფორმაციის გადამოწმება აუცილებელი იყო სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტების შესაბამისად, 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 შეიძლება შენახულ იქნეს მხოლოდ იმ ვადით, რომელიც აუცილებელია მონაცემთა დამუშავების მიზნის მისაღწევად.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, კომპანიამ დაარღვია დამუშავების ზემოაღნიშნული პრინციპები, კერძოდ:

- სპეციალური შესავსები ფორმა - „კანდიდატის ანკეტა“ გულისხმობდა, რომ კომპანია დაინტერესებულია მიიღოს ანკეტის შესაბამისი ველებით განსაზღვრული ინფორმაცია. კომპანიას დასაქმების კანდიდატისგან ესაჭიროებოდა ანკეტაში მითითებული მხოლოდ გარკვეული კატეგორიის მონაცემების მითითება, სხვა ველების (როგორცაა, „ჯანმრთელობის მდგომარეობა“, „ნასამართლობა“, „ოჯახური მდგომარეობა ანკეტის შევსების მომენტში“, „ჩამოთვალეთ ოჯახის წევრები წლოვანების მიხედვით“) ანკეტაში დაშვებით კი საჭიროების და კონკრეტული მიზნის გარეშე მოიპოვებდა დამატებით მონაცემებს.
- ანკეტაში ნათლად და მკაფიოდ არ იყო მითითებული, თუ რომელი ველის შევსება იყო სავალდებულო, რაც ქმნიდა დასაქმების კანდიდატების შესახებ პერსონალური მონაცემების კანონიერი მიზნის არაადეკვატური და არაპროპორციული მოცულობით დამუშავების შესაძლებლობას.
- ელექტრონული ფოსტის მისამართზე კანდიდატთა რეზიუმეების განუსაზღვრელი ვადით შენახვა წინააღმდეგობაში იყო მონაცემთა მიზნის პროპორციული ვადით შენახვის პრინციპთან და წარმოშობდა მათი უკანონო დამუშავების რისკებს.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის დარღვევით მონაცემთა დამუშავების გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში, სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. მასვე დაევალა დამუშავებული მონაცემების მოცულობის, მათი შენახვის ვადის განსაზღვრა და კანდიდატის ანკეტის რეალურ საჭიროებებთან შესაბამისობაში მოყვანა.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

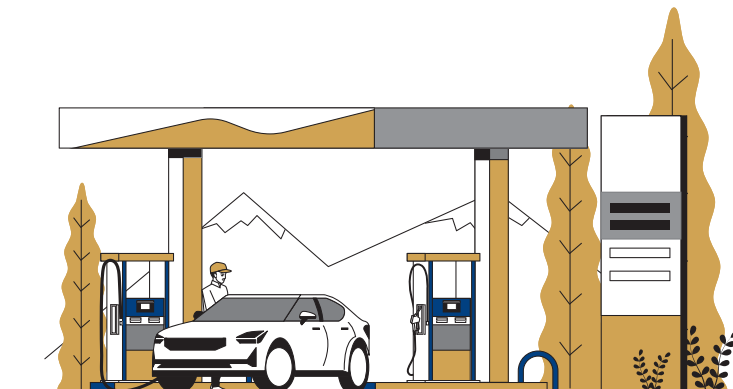
- დასაქმების მიზნით, დასაშვებია, შეგროვდეს მხოლოდ ის მონაცემები, რომლებიც აუცილებელია კანდიდატის შესარჩევად და მისი კომპეტენციის დასადგენად. კანდიდატის მონაცემების შეგროვებისას, მხედველობაშია მისაღები ვაკანტური სამუშაოს ტიპი და მის შესრულებასთან დაკავშირებული რეალური საჭიროებები.
- დასაქმების მიზნით მონაცემების მოპოვება დასაშვებია უშუალოდ კანდიდატისგან. იმ შემთხვევაში, თუ აუცილებელია მესამე პირისგან მონაცემების მოპოვება/გადამოწმება, კანდიდატს წინასწარ უნდა ეცნობოს აღნიშნულის თაობაზე.
- ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას, კანდიდატს მკაფიოდ და ნათლად უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია მონაცემთა კატეგორიის, დამუშავების მიზნების, ფორმებისა და მიღებული უსაფრთხოების ზომების შესახებ.
- კანდიდატისთვის ნათელი უნდა იყოს რომელი მონაცემების მიწოდებაა სავალდებულო და რომლის არასავალდებულო. არასავალდებულო ინფორმაციის მიუწოდებლობა არ შეიძლება გახდეს პირის კონკურსის შემდგომ ეტაპზე გადაყვანის შეზღუდვის საფუძველი.

- თუ ვაკანსიაზე კონკურსი გამოცხადდა და განცხადებები მიიღება ელექტრონული ფორმით, გათვალისწინებული უნდა იყოს განაცხადების მიღების უსაფრთხო/დაცული გზა. ელ-ფოსტით ან ელექტრონული აპლიკაციის სახით მიღებული განაცხადი პირდაპირ უნდა გადაეცეს თანამშრომელს, რომელიც უშუალოდ არის ჩართული კადრების შერჩევის პროცესში.
- ჯანმრთელობასთან და ნასამართლობასთან დაკავშირებული მონაცემების დასაქმების მიზნებისათვის დამუშავება დასაშვებია მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში, როდესაც ეს აუცილებელია სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე. მაგალითად, მძიმე, მავნე ან/და საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებულის ფიზიკურ შესაძლებლობათა შეფასებისთვის.
- დამსაქმებელმა უნდა შეაფასოს კანონიერი მიზნის მისაღწევად რა ვადით არის საჭირო და აუცილებელი დასაქმების მსურველი პირების მონაცემების შენახვა და აღნიშნული ვადის გასვლის/მიზნის მიღწევის შემდგომ უზრუნველყოს მონაცემების წაშლა, განადგურება ან იდენტიფიცირების გამომრიცხავი ფორმით შენახვა.
- სასურველია, დამსაქმებელმა შეიმუშავოს შიდაორგანიზაციული რეგულაცია, რომელიც განსაზღვრავს მონაცემების მოპოვების პროცედურას, მონაცემებზე თანამშრომლების წვდომის უფლების მქონე პირთა ქცევის წესებს და ამ წესების დარღვევის შემთხვევაში პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხებს, ასევე არასაჭირო ინფორმაციის განადგურების პროცედურას.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4, მე-5, მე-15, მე-17 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/document/view/1561437?publication=22>;
2. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-11 მუხლი - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=20>;
3. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-20, 21-ე, 27-ე, 28-ე, 34-ე-36-ე და 83-ე მუხლები - <https://matsne.gov.ge/document/view/3031098?publication=35>;
4. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-5 და მე-13 მუხლები - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
5. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური რეგლამენტი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, მე-4-მე-8 პუნქტები - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf;
6. ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2016 წლის 27 აპრილის რეგულაცია (EU) 2016/679 პერსონალურ მონაცემთა დამუშავებისას ფიზიკურ პირთა დაცვისა და ასეთი მონაცემების თავისუფალი მიმოცვლის შესახებ, რომელიც აუქმებს 95/46/EC დირექტივას (შემდგომში - მონაცემთა დაცვის ზოგადი რეგულაცია), მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი და 88-ე მუხლი - <https://personaldata.ge/cdn/2018/11/GDPR-%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%98.pdf>;
7. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისიის ოფისი (ICO), პირველი თავი - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf;
8. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>.



II ტავი. დასაქმებული პირების ინფორმირება

დასაქმებული პირები სარგებლობენ მონაცემთა სუბიექტის ყველა უფლებით, კერძოდ: ინფორმაციის მიღების, გასაჩივრების, მონაცემების წაშლის/გასწორების/შეცვლის მოთხოვნის, თანხმობის გამოთხოვის, მონაცემთა სამართლიანი, პროპორციული, ღირსების შეუღალახავი ფორმით დამუშავების უფლებით და ა.შ.

შრომით ურთიერთობებში მონაცემთა დამუშავების პროცესის გამჭვირვალობა განსაზღვრავს დამსაქმებლის სანდოობას და განაპირობებს დასაქმებულის სხვა ძირითადი უფლებების სათანადოდ განხორციელებას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მონაცემთა დამუშავება ეხება დასაქმებულის სამუშაო პირობებს, მის შეფასებას, მისი უფლებების შეზღუდვას, პირადი საქმის წარმოებას და მონაცემთა გაზიარების საკითხს. დასაქმებულს უნდა შეეძლოს, გონივრული ინტერვალებით და ზედმეტი შეფერხების გარეშე, ინფორმაციისა და დოკუმენტების მიღება მასთან დაკავშირებული პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ. სრულყოფილი ინფორმაციის ფლობა არის დასაქმებულის მთავარი მექანიზმი მიიღოს ინფორმირებული, გაცნობიერებული გადაწყვეტილებები, აღმოაჩინოს შესაძლო უზუსტობები/ნაკლოვანებები და მოითხოვოს მათი აღმოფხვრა, გაუჩნდეს მონაცემების უკანონო დამუშავების გონივრული ეჭვი და მიმართოს უფლების დაცვის კანონით გათვალისწინებულ საშუალებებს.

საქმე №4

სამსახურებრივი მოკვლევის თაობაზე ინფორმაციის მოთხოვნა



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წლის 12 მაისს სამსახურს განცხადებით მიმართა გ.ი.-მ მისი ყოფილი დამსაქმებლების მიერ ინფორმირების წესების დარღვევაზე რეაგირების მოთხოვნით.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ განმცხადებელმა 2017 წლის თებერვალში დამსაქმებელ კომპანიებს მოსთხოვა 2010-2016 წლებში მისი მონაცემების დამუშავების შესახებ უმეტესწილად ზოგადი ხასიათისა და მოცულობითი ინფორმაცია. მათ შორის, კონკრეტულ დროს (მითითებული იყო თარიღები) განმცხადებლის მიმართ დაწყებული დისციპლინური მოკვლევის შესახებ ინფორმაცია (რომელი მონაცემები დამუშავდა, რა იყო მონაცემთა დამუშავების მიზნები, რა გზით შეგროვდა მონაცემები, ვისგან შეგროვდა მონაცემები, ვისზე გაიცა ისინი და სხვა).

განხილვის ფარგლებში ასევე დადგინდა, რომ განმცხადებელს რამდენიმე თვით ადრე მიღებული ჰქონდა კომპანიებში დაცული მისი მონაცემების შემცველი იგივე შინაარსის დოკუმენტები. აღნიშნულის გათვალისწინებით, კომპანიები თვლიდნენ, რომ განმცხადებელი უკვე ფლობდა მოთხოვნილ ინფორმაციას და მათი ხელახლა მიწოდების ვალდებულება არ გააჩნდათ. ამასთან, მოთხოვნა იყო ზოგადი ხასიათის და მოცულობითი, რაც კონკრეტული პასუხების გაცემას შეუძლებელს ხდიდა. კომპანიებმა განმცხადებელს მაინც მიაწოდეს მოთხოვნილი ინფორმაცია, თუმცა კანონმდებლობით დადგენილი 10 (ათი) დღიანი ვადის დარღვევით.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლი მონაცემთა სუბიექტს ანიჭებს უფლებას მონაცემთა დამმუშავებელ ორგანიზაციას მოსთხოვოს კონკრეტული ინფორმაცია (მის შესახებ რომელი მონაცემები მუშავდება, მონაცემთა დამმუშავების მიზანი, მონაცემთა დამმუშავების სამართლებრივი საფუძველი, რა გზით შეგროვდა მონაცემები) და აირჩიოს ინფორმაციის მიღების ფორმა. მონაცემთა სუბიექტს ინფორმაცია უნდა მიეწოდოს დაუყოვნებლივ ან კანონით პირდაპირ განსაზღვრულ შემთხვევაში მოთხოვნიდან არაუგვიანეს 10 (ათი) დღისა.

სახელმწიფო ინსპექტორმა განმარტა, რომ განმცხადებლის მოთხოვნის ზოგადი ხასიათის გათვალისწინებით, დამმუშავებლების მიერ მითითებული განზოგადებული პასუხები დამმუშავების მიზნებისა და საჭიროებების შესახებ ცალკეულ შემთხვევაში პირდაპირ, ძირითად შემთხვევაში კი არაპირდაპირ აწვდიდა მონაცემთა სუბიექტს ინფორმაციას მისი მონაცემების დამმუშავების სამართლებრივი საფუძვლების, მიზნებისა და შეგროვების წყაროს შესახებ, თუმცა განმცხადებელს მისი მონაცემების დამმუშავების შესახებ ინფორმაცია მიეწოდა კანონით დადგენილი 10 (ათი) დღიანი ვადის დარღვევით, რაც ეწინააღმდეგებოდა ზემოხსენებული კანონის 21-ე მუხლის მოთხოვნებს.

სახელმწიფო ინსპექტორმა არ გაიზიარა კომპანიების არგუმენტები, ვინაიდან, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლი და ასევე 24-ე მუხლი, რომელიც ეხება მონაცემთა სუბიექტის უფლების შეზღუდვას, არ ითვალისწინებს ინფორმაციის მიუწოდებლობის შესაძლებლობას იმ შემთხვევაში, თუ მონაცემთა სუბიექტი უკვე ფლობს მას. მიუხედავად იმისა, თუ რა ინფორმაციას ფლობს განმცხადებელი მონაცემების დამმუშავების თაობაზე, მას უფლება აქვს უშუალოდ მონაცემთა დამმუშავებლისგან მოითხოვოს ინფორმაცია. აღნიშნული უფლების რეალიზება დროში შეზღუდული არ არის, ვინაიდან, მონაცემთა დამმუშავება მიმდინარე პროცესია და გარკვეული დროის შემდგომ მონაცემთა დამმუშავების საფუძვლები, შემდგომი გამოყენების ფორმები და მიზნები შესაძლებელია შეიცვალოს.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის დარღვევისათვის დამსაქმებელი კომპანიები ცნობილ იქნენ სამართალდამრღვევებად ამავე კანონის 50-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდათ გაფრთხილება.

ინფორმაციის მიღების უფლების შეზღუდვა



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წლის 20 მაისს სამსახურს განცხადებით მიმართა ბ.გ.-მ ყოფილი დამსაქმებელი კომპანიის მიერ მისი ინფორმირების წესების დარღვევაზე რეაგირების მოთხოვნით.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ განმცხადებელმა კომპანიას მოსთხოვა მის მიმართ დანყებული დისციპლინური წარმოების ფარგლებში მონაცემების დამუშავების შესახებ ინფორმაცია. განმცხადებლის ძირითად ინტერესს წარმოადგენდა, თუ კონკრეტულად ვისგან მიენოდა ინფორმაცია კომპანიას განმცხადებლის არასათანადო ქცევის შესახებ.

განცხადების განხილვის შედეგად დადგინდა, რომ განმცხადებელს მიენოდა ზოგადი ინფორმაცია მონაცემთა შეგროვების გზის თაობაზე, თუმცა განმცხადებელს არ ეცნობა კონკრეტულად, თუ რომელი პირების მიერ დაფიქსირებული პრეტენზიის საფუძველზე დაიწყო კომპანიამ მოკვლევა განმცხადებლის წინააღმდეგ (აღნიშნული მოკვლევა დისციპლინურ წარმოებაში არ გადაზრდილა, შესაბამისად, არც განმცხადებლისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი დამდგარა). კომპანიამ სახელმწიფო ინსპექტორს განუმარტა, რომ აღნიშნული ინფორმაციის გაუცემლობის საფუძველს წარმოადგენს ზემოაღნიშნული პირების ინტერესების დაცვა, ვინაიდან მსგავს შემთხვევაში თანამშრომლებს უნდა ჰქონდეთ მოლოდინი, რომ მათ შესახებ ინფორმაცია დარჩება ანონიმური.

ამავე განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ დროის საკმაოდ მცირე მონაკვეთში განმცხადებელმა მოითხოვა ერთი და იმავე საკითხთან დაკავშირებული ინფორმაცია, რის შესახებაც მას გაეცა პასუხი. კომპანია მიიჩნევდა, რომ განმცხადებელი ბოროტად იყენებდა საკუთარ უფლებებს და კომპანიას ახარჯვინებდა დროს და რესურსს.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლი ითვალისწინებს მონაცემთა სუბიექტის უფლებას - მიიღოს ინფორმაცია, თუ რა გზით შეგროვდა მის შესახებ მონაცემები. სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით მნიშვნელოვანია, რომ მოცემულ შემთხვევაში, განმცხადებელს მიენოდა ინფორმაცია მონაცემთა შეგროვების გზის თაობაზე, რაც აკმაყოფილებდა ზემოხსენებული მუხლის მოთხოვნებს.

ამასთან, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი ითვალისწინებს შემთხვევებს, რომელთა არსებობისას დასაშვებია ამავე კანონის 21-ე მუხლით განსაზღვრული უფლებების შეზღუდვა. მსგავსი შემთხვევაა გარემოება,

როდესაც მონაცემთა სუბიექტის უფლებების რეალიზებამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას სხვათა უფლებებსა და თავისუფლებებს. მოცემულ შემთხვევაში, მოკვლევა დისციპლინურ წარმოებაში არ გადაზრდილა, შესაბამისად, არც განმცხადებლისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხი დამდგარა დღის წესრიგში. აღნიშნულის გათვალისწინებით, განმცხადებლის აღმატებული ინტერესი, თავისი უფლებების დასაცავად დაედგინა, თუ ვინ მიაწოდა კომპანიას ინფორმაცია მისი სავარაუდო არასათანადო ქცევის შესახებ, არ გამოიკვეთა. ამასთან, სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, მნიშვნელოვანია „მამხილებელი“ პირების ვინაობა დარჩეს ანონიმური, რათა, ერთი მხრივ, მათ შემდგომში თავი არ შეიკავონ მსგავსი ინფორმაციის გამჟღავნებისგან და, მეორე მხრივ დამსაქმებელს ჰქონდეს შესაძლებლობა მიიღოს ინფორმაცია ამა თუ იმ დასაქმებული პირის მხრიდან სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გამოვლენილი არასათანადო ქცევის შესახებ.

სახელმწიფო ინსპექტორმა შეაფასა საკმაოდ მცირე დროის მონაკვეთში განმცხადებლის მიერ ერთი და იმავე ინფორმაციის მოთხოვნის საკითხიც. კერძოდ, „პერსონალური მონაცემების ავტომატური დამუშავებისას ფიზიკური პირების დაცვის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციის მე-8 მუხლის „ბ“ პუნქტის შესაბამისად, ნებისმიერ პირს უნდა შეეძლოს, საჭიროების შემთხვევაში, გარკვეული პერიოდულობითა და გადაჭარბებული დაგვიანებისა თუ დანახარჯების გარეშე მასთან დაკავშირებული პერსონალური მონაცემების არსებობის ფაქტის დადასტურება და მონაცემების მოპოვება მისაღები ფორმით. აღნიშნული დანაწესი ხაზს უსვამს მონაცემთა სუბიექტისთვის ინფორმაციის მიღების საჭიროებას და, ასევე, პერიოდულობას. ყურადღება უნდა მიექცეს იმ გარემოებას, რომ განმცხადებელსა და კომპანიას შორის ამ პერიოდში არ წარმოშობილა ახალი სახის ურთიერთობა, რომელსაც შესაძლოა განმცხადებლის მხრიდან მისი ინტერესის საგანთან დაკავშირებით შეეცვალა მონაცემთა დამუშავების საფუძვლები, მიზნები და დამუშავებულ მონაცემთა მოცულობა. ამდენად, კომპანიების პრეტენზია უფლების ბოროტად გამოყენების თაობაზე საფუძვლიანი იყო.

ინსპექტორის გადანყვეტილება

განცხადების განხილვის ფარგლებში „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის დარღვევა არ დადგინდა.



კერძო კომპანიის მიერ დოკუმენტების ასლების გაცემის ვალდებულება



ფაქტობრივი გარემოებები

2020 წლის 10 მარტს სამსახურს განცხადებით მიმართა თ.კ.-მ კერძო კომპანიის მიერ მისი ინფორმირების წესის დარღვევაზე რეაგირების მოთხოვნით.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ განმცხადებელი 2019 წლის თებერვლიდან დასაქმებული იყო კომპანიაში. 2020 წლის 5 თებერვალს მან ელექტრონული ფოსტის მისამართზე მიმართა კომპანიას და მოსთხოვა მასთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების ასლის გადაცემა. აღნიშნულის საპასუხოდ, კომპანიამ მას განუმარტა, რომ ძველი სამართლებრივი დოკუმენტები დაარქივებული ჰქონდა და არ იყო ხელმისაწვდომი, ვინაიდან ინახებოდა სპეციალურ საცავში, რომელიც პანდემიასთან დაკავშირებული შეზღუდვების გამო არ იყო მიმდინარე ეტაპზე ღია. კომპანიამ დამატებით განუმარტა განმცხადებელს, რომ კერძო სამართლის იურიდიულ პირს ამგვარი დოკუმენტის ასლის გაცემის ვალდებულება არ გააჩნდა.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, პირს უფლება აქვს, გაეცნოს მის შესახებ საჯარო დაწესებულებაში არსებულ პერსონალურ მონაცემებს და უსასყიდლოდ მიიღოს ამ მონაცემების ასლები, გარდა იმ მონაცემებისა, რომელთა გაცემისათვის საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულია საფასური.

სახელმწიფო ინსპექტორმა განმარტა, რომ კომპანია წარმოადგენდა კერძო სამართლის სუბიექტს და მასზე ვერ გავრცელდებოდა ხსენებული კანონის 21-ე მუხლის მე-5 პუნქტით დადგენილი ვალდებულებები. შესაბამისად, კომპანიას არ ჩაუდენია ამავე კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა. თუმცა კომპანიამ დაარღვია კანონმდებლობით და საერთაშორისო სამართლით დადგენილი მონაცემთა სუბიექტის ინფორმირების სტანდარტი, ვინაიდან, პირის უფლება - წვდომა ჰქონდეს კერძო დაწესებულებებში დაცულ საკუთარ პერსონალურ მონაცემებზე, გარანტირებულია როგორც საერთაშორისო სამართლით, ასევე შიდა კანონმდებლობითაც. კერძოდ, „პერსონალური მონაცემების ავტომატური დამუშავებისას ფიზიკური პირების დაცვის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციის მე-8 და საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის“ 181-ე მუხლები პირდაპირ ავალდებულებს კერძო კომპანიას, გადასცეს პირს მასთან დაკავშირებული დოკუმენტების ასლები. ამასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-8 მუხლით დაცული პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება არაერთ

საქმეში განმარტა, როგორც სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულება - უზრუნველყოს ინდივიდის უფლება გაეცნოს პირადი მონაცემების შემცველ ინფორმაციას.

ინსპექტორის გადანყვეტილება

განცხადების განხილვის ფარგლებში „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენის ფაქტი არ დადგინდა, თუმცა მონაცემთა სუბიექტის ინფორმირების საერთაშორისო და ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი წესის დარღვევის გამო სახელმწიფო ინსპექტორმა კომპანიას დაავალა 10 (ათი) დღის ვადაში განმცხადებლისთვის შრომითი ხელშეკრულების ასლის გადაცემა.

ინფორმაციის გაცემის ფორმა და მოცულობა



ფაქტობრივი გარემოებები

2020 წლის 10 მაისს სამსახურს განცხადებით მიმართა ბ.გ.-მ დამსაქმებელი საჯარო დაწესებულების მიერ მისი პერსონალური მონაცემების შემცველი დოკუმენტაციის გაუცემლობის ფაქტზე რეაგირების მოთხოვნით.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ 2020 წლის 10 თებერვალს განმცხადებელმა პერსონალური მონაცემების შემცველი დოკუმენტების მისთვის გადაცემის მიზნით მიმართა დაწესებულებას. კერძოდ, განმცხადებელმა მოითხოვა მასთან დაკავშირებით შევსებული 2019 წლის წლიური შეფასების ფორმა და დოკუმენტი, რომელშიც ასახული იყო მისი პროფესიული განვითარების პროგრამები.

განხილვის ფარგლებში ასევე დადგინდა, რომ განმცხადებელს მიღებული ჰქონდა 2019 წლის მოხელის შეფასების ფორმა, სამინისტროში დაცული სახით. აღნიშნული დოკუმენტი განმცხადებლის უშუალო ხელმძღვანელმა ელექტრონული ფოსტის საშუალებით გააგზავნა სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტში და ბ.გ. დოკუმენტის მიღების ფაქტი განმცხადებელმაც დაადასტურა.

გარდა ამისა, დადგინდა, რომ სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტმა შექმნა თანამშრომელთა, მათ შორის განმცხადებლის, სასწავლო პროგრამებსა და კურსებში მონაწილეობის შესახებ ინფორმაციის ამსახველი დოკუმენტი, „ექსელის“ ფაილის სახით, რომელიც განმცხადებლის მიერ 2020 წლის 10 თებერვლის მოთხოვნის წარდგენის მომენტისათვის დაწესებულებაში არსებობდა და მას არ მისწოდებია.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, დაწესებულებამ ვერ უზრუნველყო განმცხადებლის სათანადო ინფორმირება და დაარღვია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის მე-5 პუნქტი. აღნიშნული რეგულაციის შესაბამისად, პირს უფლება აქვს გაცნოს მის შესახებ საჯარო დაწესებულებაში არსებულ მონაცემებს და უსასყიდლოდ მიიღოს ამ მონაცემების ასლები.

მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელმა დაწესებულებამ განმცხადებელს გადასცა 2019 წლის შეფასების ფორმა, რეაგირების გარეშე დატოვა განმცხადებლის კონკრეტული მოთხოვნა მისი პროფესიული განვითარების პროგრამების ამსახველი დოკუმენტის გადაცემის თაობაზე. სახელმწიფო ინსპექტორმა აღნიშნა, რომ მონაცემთა სუბიექტის უფლება - გაცნოს მის შესახებ საჯარო დაწესებულებაში არსებულ პერსონალურ მონაცემებს და მიიღოს ამ მონაცემების ასლები,

გარანტირებულია მოქმედი კანონმდებლობით. ამასთან, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს მონაცემთა სუბიექტის ვალდებულებას, დაასაბუთოს მონაცემების გაცნობის/მიღების ინტერესი და მიზანი. ხოლო, თავის მხრივ, მონაცემთა დამმუშავებელი ვალდებულია უზრუნველყოს მონაცემთა სუბიექტის უფლების რეალიზება, მათ შორის, სრულად გადასცეს მას პერსონალური მონაცემების შემცველი დოკუმენტები მოთხოვნის მომენტისათვის არსებული სახით.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 21-ე მუხლის დარღვევისათვის დაწესებულია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 50-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება. ასევე, დაევალა მოთხოვნილი დოკუმენტაციის განმცხადებლისთვის 10 დღის ვადაში მიწოდება.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- დასაქმებულს მისი მოთხოვნისას, გონივრული ინტერვალებით და ზედმეტი შეფერხების გარეშე, დაუყოვნებლივ ან არაუგვიანეს 10 (ათი) დღისა უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია მისი პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ.
- დამსაქმებელმა მკაფიო და კონკრეტული ინფორმაცია უნდა გადასცეს მონაცემთა სუბიექტს დამუშავებული მონაცემების ნუსხის, მონაცემების დამუშავების მიზნ(ებ)ის, სამართლებრივი საფუძვლ(ებ)ისა და შეგროვების წყარო(ებ)ის შესახებ.
- თუ მონაცემთა სუბიექტის მოთხოვნა ზოგადი ხასიათისაა, შესაძლებელია მოთხოვნის დაკონკრეტებაზე მითითებაც. ამასთან, თუ არ დამუშავებულა/მუშავდება ის მონაცემები, რომლებსაც მოთხოვნა შეეხება, სასურველია, მონაცემთა სუბიექტს ეცნობოს აღნიშნულის შესახებ.
- დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს საკუთარი მონაცემების შეცვლა, დაბლოკვა, წაშლა, თუ ისინი არაზუსტია და/ან დამუშავებულია კანონის დარღვევით.
- დასაქმებულს უფლება აქვს გონივრულ ვადაში მიიღოს მისი მონაცემების შემცველი დოკუმენტების (პირადი საქმე, შრომითი ხელშეკრულება, დანიშვნის/გათავისუფლების ბრძანება, შეფასებები და ა.შ.) ასლები.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15, 21-ე- 26-ე მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>;
2. „სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 და მე-16 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4276790?publication=5>;
3. „პერსონალური მონაცემების ავტომატური დამუშავებისას ფიზიკური პირების დაცვის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციის მე-8 მუხლი - <https://matsne.gov.ge/document/view/1244845?publication=0>;
4. საქართველოს კანონის „საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის“ 181-ე - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/31702?publication=115>;
5. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Gaskin v The United Kingdom, 7 Jul 1989 - <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57491%22%5D%7D>;
6. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე K.H. and Others v. Slovakia, 28 Apr 2009 - <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-92418%22%5D%7D>;
7. მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე College van burgemeester en wethouders van Rotterdam v. M.E.E. Rijkeboer, 7 May 2009 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62007CJ0553>;
8. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-11 მუხლი - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
9. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური რეგლამენტი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, მე-11 პუნქტი - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf;
10. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისიის ოფისი (ICO), პუნქტი 2.8. - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf;
11. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>.



III თავი. მონაცემების გამჟღავნება და უსაფრთხოების დაცვა

ორგანიზაციაში ნებისმიერი ფორმით დაცული მონაცემები საჭიროებს განსაკუთრებულ გაფრთხილებას და მათი კონფიდენციალურობის დასაცავად ადეკვატური ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომების მიღებას.

დასაქმებულთა მონაცემების დამუშავების პროცესში, როგორც წესი, ჩართულია არაერთი პირი, რომლებიც ადმინისტრაციული, ორგანიზაციული, ფინანსური, საარქივო და სხვა ფუნქციის შესრულებისთვის აგროვებენ და იყენებენ აღნიშნულ ინფორმაციას. ამასთან, მონაცემები უმეტესწილად მუშავდება სხვადასხვა ელექტრონული სისტემის საშუალებით, რომლებზეც პირთა განუსაზღვრელ წრეს აქვს დაშვება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა წინასწარ შეაფასოს მონაცემთა უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საფრთხეები, შემუშავებული ჰქონდეს უსაფრთხოების დაცვის პოლიტიკა და პერიოდულად განაახლოს მონაცემთა დამუშავებასთან დაკავშირებულ შიდა რეგულაციები. ამასთან, ორგანიზაციის ის თანამშრომლები, რომლებიც უშუალოდ მონაცემთა დამუშავების პროცესში არიან ჩართულნი, ინფორმირებული უნდა იყვნენ პირადი ცხოვრების პატივისცემისა და მონაცემების კონფიდენციალურობის დაცვის საკითხების შესახებ.

განსაკუთრებით საყურადღებოა მონაცემთა გამჟღავნების საკითხი, როდესაც მონაცემები გადის დამსაქმებლის კონტროლის სფეროდან. მონაცემთა გამჟღავნებამდე ორგანიზაციამ წინასწარ უნდა შეაფასოს გამჟღავნების ფორმა, ადრესატთა ვინაობა, მისი/მათი სანდოობა, გადაცემული მონაცემების სამომავლო დამუშავებისა და მონაცემთა სუბიექტის უფლებებზე მათი გამჟღავნების შესაძლო ნეგატიური გავლენის საკითხი.

საქმე №8

მონაცემთა შემთხვევითი გამჟღავნება



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წლის 22 ივნისს სამსახურს განცხადებით მიმართა კ.ბ.-მ ერთ-ერთი საჯარო დაწესებულების მიერ მისი მონაცემების სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე გამჟღავნების ფაქტზე რეაგირების მოთხოვნით.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ დაწესებულების შიდა აუდიტის სამსახურმა 10 (ათი) თანამშრომლის, მათ შორის, განმცხადებლის მიმართ დაიწყო სამსახურებრივი შემოწმება. შემოწმების შესახებ შედგა წერილობითი დასკვნა, რომლითაც დადასტურდა დისციპლინური გადაცდომის ფაქტი. დაწესებულებამ ერთ-ერთ თანამშრომელს, რომლის მიმართაც ასევე მიმდინარეობდა სამსახურებრივი შემოწმება, გაუგზავნა ელექტრონული ფორმით აღნიშნული

დასკვნა, რომელშიც დაფარა სხვა პირთა მონაცემები, თუმცა გამოიყენა იმგვარი მეთოდი, რომლითაც მარტივად, ზედმეტი ძალისხმევის გარეშე შესაძლებელი იყო დასკვნაზე დატანილი შტრიხების მოშორება. მონაცემთა დაფარვის გამოყენებული მეთოდი ნებისმიერი პირისთვის ხელმისაწვდომს ხდიდა დასკვნაში მითითებულ პირთა, მათ შორის, განმცხადებლის მონაცემებს.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, მონაცემთა დამმუშავებელი ვალდებულია მიიღოს ისეთი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფს მონაცემთა დაცვას შემთხვევითი ან უკანონო განადგურებისაგან, შეცვლისაგან, გამჟღავნებისაგან, მოპოვებისაგან, ნებისმიერი სხვა ფორმით უკანონო გამოყენებისა და შემთხვევითი ან უკანონო დაკარგვისაგან. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად, მონაცემთა უსაფრთხოებისათვის მიღებული ზომები მონაცემთა დამმუშავებასთან დაკავშირებული რისკების ადეკვატური უნდა იყოს.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, მესამე პირისთვის გასაგზავნი დასკვნის მოდიფიკაციისას, დაწესებულებამ ვერ მიიღო ისეთი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები, რომლებიც უზრუნველყოფდა განმცხადებლის პერსონალური მონაცემების შემცველი ინფორმაციის შემთხვევითი გამჟღავნების პრევენციას.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის მოთხოვნების დარღვევის გამო დაწესებულება ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება. ამასთან, დაევალა პერსონალური მონაცემების შემცველი დოკუმენტის მესამე პირთათვის გადაცემისას ისეთი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომების მიღება, რაც უზრუნველყოფს მონაცემთა შემთხვევითი ან/და უკანონო გამჟღავნებისაგან დაცვას.

მონაცემების გამჟღავნება სოციალურ ქსელში



ფაქტობრივი გარემოებები

2019 წლის 20 სექტემბერს სამსახურს განცხადებით მიმართა ბ.გ.-მ დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიერ მისი მონაცემების გამჟღავნების ფაქტზე რეაგირების მოთხოვნით.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ 2019 წლის 10 სექტემბერს ორგანიზაციამ სოციალურ ქსელ „Facebook“-ში საკუთარ გვერდზე გაასაჯაროვა ორგანიზაციის გამგეობის 2019 წლის 08 სექტემბრის კრების სხდომის ოქმი რომელიც შეიცავდა განმცხადებლის, როგორც ორგანიზაციის გამგეობის წევრის მონაცემებს (სახელს, გვარს, პირად ნომერს, ინფორმაციას მისი გამგეობის წევრობისა და კონკრეტულ კრებაზე დასწრების შესახებ).

ორგანიზაცია მიუთითებდა, რომ განმცხადებლის მონაცემები რეგისტრირებული იყო სსიპ -საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში და შესაბამისად, მონაცემები იყო საჯარო. ოქმის სოციალურ ქსელში დამატებით გასაჯაროება კი მიზნად ისახავდა ორგანიზაციის წევრების ინფორმირებას.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ განმცხადებლის, როგორც ორგანიზაციის გამგეობის წევრის გარკვეული მონაცემები (სახელი, გვარი, პირადი ნომერი და ინფორმაცია ორგანიზაციის გამგეობის წევრობის შესახებ) 2015 წლიდან რეგისტრირებული იყო საჯარო რეესტრში. გამგეობის 2019 წლის 08 სექტემბრის სხდომის კონკრეტული ოქმი კი ორგანიზაციამ სსიპ - საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში წარადგინა 2019 წლის 11 სექტემბერს.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ვ“ ქვეპუნქტის მიხედვით, მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია, თუ კანონის თანახმად, მონაცემები საჯაროდ ხელმისაწვდომია ან მონაცემთა სუბიექტმა ისინი ხელმისაწვდომი გახადა. „საჯარო რეესტრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო რეესტრში რეგისტრირებული მონაცემები და მარეგისტრირებულ ორგანოში დაცული დოკუმენტაცია არის საჯარო და ხელმისაწვდომია გასაცნობად ნებისმიერი პირისათვის.

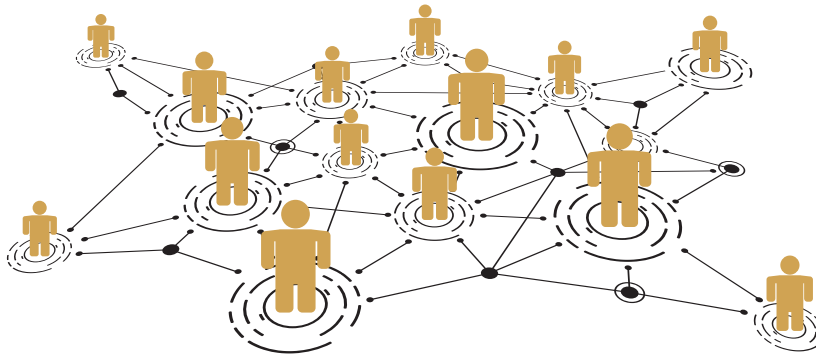
სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, 2019 წლის 10 სექტემბერს მონაცემთა დამუშავების ზემოაღნიშნული საფუძველი სახეზე არ იყო. კერძოდ, განმცხადებლის გარკვეული მონაცემები 2015 წლიდან რეგისტრირებული იყო სსიპ - საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში, თუმცა, ორგანიზაციამ სოციალურ ქსელ „Facebook“-ში გაასაჯაროვა ისეთი მონაცემები (გამგეობის კონკრეტულ კრებაზე განმცხადებლის დასწრების შესახებ ინფორმაცია), რომელიც 2019 წლის 10

სექტემბრისთვის არ წარმოადგენდა ამავე სააგენტოში რეგისტრირებულ მონაცემს. ორგანიზაციამ 2019 წლის 08 სექტემბრის ოქმი სააგენტოში წარადგინა მონაცემების სოციალურ ქსელში გასაჯაროების შემდგომ.

სახელმწიფო ინსპექტორმა ასევე არ გაიზიარა ორგანიზაციის განმარტება ორგანიზაციის წევრთა ინფორმირების მიზნის შესახებ, რადგან სოციალურ ქსელში ოქმის გასაჯაროებით მონაცემები ხელმისაწვდომი გახდა როგორც ორგანიზაციის წევრებისთვის, ასევე მესამე პირებისთვის. ორგანიზაციას შეეძლო საკუთარი მიზნის მისაღწევად გამოეყენებინა იმგვარი საშუალება, რომელიც გამორიცხავდა მონაცემის მესამე პირებისთვის გამჟღავნებას.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის დარღვევის გამო ორგანიზაცია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება.



მონაცემების დამუშავება ელექტრონული სისტემების საშუალებით



ფაქტობრივი გარემოებები

2016 წელს სახელმწიფო ინსპექტორის ინიციატივით ჩატარდა ბენზინგასამართი სადგურების ქსელის (შემდგომში - კომპანია) შემოწმება, რომელიც, მათ შორის, მოიცავდა ქსელში დასაქმებული პირების მონაცემების ელექტრონული სისტემების მეშვეობით დამუშავების კანონიერების შესწავლას.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ კომპანია ადამიანური რესურსების მართვის მიზნით იყენებდა პროგრამულ უზრუნველყოფას, სადაც ხორციელდებოდა კადრების აღრიცხვის ფურცელში მითითებული მონაცემების, აგრეთვე, შრომითი ურთიერთობის პერიოდში თანამშრომლის შესახებ მიღებული სხვა ინფორმაციის (წახალისების ფორმები, დისციპლინური სახდელები (ჯარიმა და სხვა), ხელფასი და სხვა) დამუშავება.

პროგრამულ უზრუნველყოფაზე წვდომა ჰქონდა კომპანიის რამდენიმე დეპარტამენტის თანამშრომელს, რომელთაგან სამს არ გააჩნდა პერსონიფიცირებული მომხმარებლის სახელი და სარგებლობდნენ ერთი მომხმარებლით. ამასთან, სისტემაში არ აღირიცხებოდა თუ რომელი მონაცემის დათვალიერება მოხდა და ვის მიერ. შემოწმების ფარგლებში ასევე დადგინდა, რომ კომპანიას არ ჰქონდა მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის განმსაზღვრელი დოკუმენტი/პოლიტიკა და არ ჰქონდა დადგენილი მონაცემთა შემცველ ელექტრონულ ბაზებზე წვდომის უზრუნველსაყოფად რაიმე ფორმალური პროცედურა.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, ელექტრონული მონაცემების მიმართ შესრულებული მოქმედებების არასათანადო აღრიცხვით, ასევე საერთო მომხმარებლების მეშვეობით რამდენიმე პირის მიერ სისტემაზე დაშვებით კომპანიამ დაარღვია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლით დადგენილი მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის სტანდარტი. სახელმწიფო ინსპექტორმა ასევე აღნიშნა, რომ მონაცემთა უსაფრთხოების დარღვევის დადგენისათვის, აუცილებელი არ არის სამართლებრივი შედეგის - მონაცემთა უკანონო გამჟღავნების ფაქტის დადგომა, საკმარისია, დამუშავებელმა თავისი ქმედებით ან უმოქმედობით შექმნას მონაცემთა უკანონო გამჟღავნების საფრთხე. ელექტრონული ფორმით დაცული მონაცემების უსაფრთხოების უზრუნველსაყოფად, მათზე წვდომის ადვილად ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამას გააჩნდეს მონაცემთა მიმართ შესრულებული ნებისმიერი ქმედების აღრიცხვის შესაძლებლობა, ქმედების განმახორციელებელი პირის იდენტიფიცირების ფორმით, რათა არ მოხდეს მონაცემების უკანონო მოპოვება, გამჟღავნება, გამოყენება, განადგურება და ა.შ. ასევე, არასანქცირებული წვდომის შემთხვევაში კომპანიას უნდა შეეძლოს სამართალდამრღვევი პირ(ებ)ის იდენტიფიცირება და მისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის მოთხოვნების დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ასევე, დაევალა მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის ადეკვატური ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომების მიღება.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- დამსაქმებელმა მონაცემთა უსაფრთხოების დასაცავად უნდა მიიღოს ადეკვატური ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომები ნებისმიერი ფორმით მონაცემთა დამუშავებისას, მათ შორის, მონაცემების შენახვისას.
- დამსაქმებელმა პერიოდულად უნდა შეაფასოს მონაცემთა უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რისკები და შეიმუშაოს ამ რისკების ადეკვატური უსაფრთხოების დაცვის პოლიტიკა.
- თუ მონაცემთა დამუშავებისთვის გამოიყენება ელექტრონული პროგრამები, მასთან წვდომა შესაძლებელი უნდა იყოს მხოლოდ შესაბამისი ავტორიზაციით (მაგ.: წვდომა პერსონიფიცირებული სახელის და პაროლის საშუალებით). უპირატესობა უნდა მიენიჭოს ე.წ. „როლებზე“ (Role based access control) დაფუძნებულ სისტემას და მასზე წვდომა უნდა ჰქონდეს მხოლოდ პირთა შეზღუდულ წრეს, სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე.
- მონაცემთა დამუშავებისთვის გამოყენებული ელექტრონული სისტემები რეგულარულად უნდა შემოწმდეს და გადაიხედოს. ამავე სისტემებით მონაცემთა გაზიარებისას კი, სასურველია გამოყენებული იყოს დაშიფრული გზები.
- დოკუმენტის დეპერსონალიზების მიზნით გამოყენებული უნდა იქნეს მონაცემთა დაფარვის ადეკვატური და უსაფრთხო ფორმა.
- ორგანიზაციის ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელიც უშუალოდ ჩართულია მონაცემთა დამუშავებაში, ინფორმირებული უნდა იყოს მონაცემთა უსაფრთხოების დასაცავად შემუშავებული ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომების, პერსონალური მონაცემების დაცვის უფლების პათივისცემისა და ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვის აუცილებლობის შესახებ.
- პერსონალური მონაცემების მატარებელი დოკუმენტები უნდა ინახებოდეს დაცულ, მესამე პირთაგან იზოლირებულ ადგილას, სადაც დაუშვებელი იქნება შესაბამისი ნებართვისა და უფლებამოსილების გარეშე შეღწევა. მსგავსი დოკუმენტების შესანახად შესაძლებელია სპეციალური შემნახველი საცავების (სეიფები და სხვა) გამოყენებაც.
- თუ მონაცემების უსაფრთხოების დარღვევა გამოიწვევს დასაქმებულის უფლებებისა და თავისუფლებების შელახვას, მიზანშეწონილია, ორგანიზაციამ მონაცემთა სუბიექტს აცნობოს დარღვევის/ინციდენტის თაობაზე.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 და მე-18 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>;
2. „პერსონალური მონაცემების ავტომატური დამუშავებისას ფიზიკური პირების დაცვის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენციის მე-7 მუხლი - <https://matsne.gov.ge/document/view/1244845?publication=0>;
3. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-12 მუხლი - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური რეგლამენტი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, მე-7 პუნქტი - https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf;
5. მონაცემთა დაცვის ზოგადი რეგულაციის (GDPR) მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, 32-ე მუხლი - <https://personaldata.ge/cdn/2018/11/GDPR-%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%98.pdf>;
6. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისიის ოფისი (ICO), პუნქტი 2.2. - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf;
7. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>.

IV თავი. დასაქმებული პირების მონიტორინგი

მომსახურების ხარისხის გაუმჯობესების, სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების, ქონების, დისციპლინის დაცვის ან/და სხვა მიზნით, დამსაქმებელი ხშირად აკონტროლებს დასაქმებულ პირებს. აღნიშნული შესაძლოა გამოიხატოს ვიდეომონიტორინგში, სამუშაო დროის აღრიცხვაში, პირადი და სამსახურებრივი საშუალებების (მაგალითად, სოციალური ქსელების, მეილებისა თუ სხვა საკომუნიკაციო არხების) შემოწმებაში.

მონაცემთა დაცვის მარეგულირებელი აქტები არ კრძალავს დასაქმებულთა კონტროლს სამუშაო ადგილზე. მეტიც, დამუშავების აღნიშნული ფორმა მნიშვნელოვანი სარგებლის მომტანი შეიძლება იყოს სამუშაო პროცესის გაუმჯობესების, უსაფრთხო და სტაბილური სამუშაო გარემოს შექმნისათვის. თუმცა სამუშაო ადგილის, მუშაობის პროცესის, დასაქმებულის ქცევის, მისი საკომუნიკაციო არხების მონიტორინგი მნიშვნელოვანი ჩარევაა პირად ცხოვრებაში და საჭიროებს გარკვეული წესებისა და პირობების დაცვას. მათ შორის: დასაქმებულის წინასწარ და სათანადო ინფორმირებას, მონიტორინგის სისტემების მხოლოდ აუცილებლობისა და საჭიროების შემთხვევაში გამოყენებას, კონტროლის პრევენციული/ნაკლებ შემზღუდავი მექანიზმების გამოყენებას და ა.შ.

საქმე №11

გადაადგილების კონტროლი ე.წ. „GPS“ მონაცემებით



ფაქტობრივი გარემოებები

2018 წლის 22 აგვისტოს სამსახურს ერთ-ერთმა პირმა შეატყობინა, რომ მისი დამსაქმებელი კომპანია ე.წ. „GPS“ მონაცემებით მეშვეობით აკონტროლებდა მასთან დასაქმებული პირების ავტოსატრანსპორტო საშუალებებით გადაადგილებას, როგორც სამუშაო, ისე არასამუშაო დროს. აღნიშნული შეტყობინების საფუძველზე დაიწყო დასაქმებული კომპანიის არაგეგმური შემოწმება. სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმების ფარგლებში დადგინდა, რომ პროდუქციის მესამე პირებისთვის გაცნობა/შეთავაზების და გაყიდვის მიზნით, კომპანიის გარკვეულ თანამშრომლებს მუდმივად უწევდათ სხვადასხვა მიმართულებით გადაადგილება. გადაადგილების მიზნით კომპანია მათ სთავაზობდა კონკრეტული ოდენობით სანვავს, რისთვისაც აუცილებელი იყო ავტოსატრანსპორტო საშუალებაში ე.წ. „GPS“ მონაცემების დამონტაჟება. კომპანია ე.წ. „GPS“ მონაცემებით 24-საათიან რეჟიმში მოიპოვებდა ინფორმაციას ავტოსატრანსპორტო საშუალების ადგილმდებარეობის, შესრულებული მარშრუტების, განვლილი კილომეტრაჟის, კონკრეტულ მისამართზე გაჩერების ხანგრძლივობისა და განვითარებული სიჩქარის შესახებ. ამასთან, აღნიშნული ინფორმაცია ავტომატურად გენერირდებოდა კომპანიის

ელექტრონულ სისტემაში, სადაც დამატებით მითითებული იყო ამავე პირების შემდეგი მონაცემები: სახელი, გვარი, კუთვნილი ავტოსატრანსპორტო საშუალების მოდელი, მარკა, გამოშვების წელი და სახელმწიფო ნომერი. მიღებულ ინფორმაციას კომპანია იყენებდა თანამშრომლების სამსახურებრივი მოვალეობების ჯეროვანი შესრულების მონიტორინგის მიზნით. სისტემაში ინფორმაცია ინახებოდა ერთი წლის ვადით.

შემონების ფარგლებში ასევე დადგინდა, რომ ე.წ. „GPS“ მონაცემების დამონტაჟებამდე დასაქმებულსა და დასაქმებულს შორის ფორმდებოდა წერილობითი შეთანხმება, რომლის მიხედვით, დასაქმებული აცხადებდა თანხმობას მის კუთვნილ ავტოსატრანსპორტო საშუალებაში მონაცემების განთავსებაზე. წერილობითი შეთანხმებით დასაქმებულს მიენოებოდა კონკრეტული ინფორმაცია მონიტორინგის მიზნებისა და ამ მიზნით მოპოვებული მონაცემების შესახებ.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 და მე-5 მუხლების შესაბამისად, მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია დამუშავების სამართლებრივი საფუძვლის არსებობისას, ამასთან, დამუშავების პროცესი შესაბამისობაში უნდა იყოს კანონით განსაზღვრულ პრინციპებთან.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, ვინაიდან კომპანიის საქმიანობის სპეციფიკა გულისხმობდა დამსაქმებლის მიერ წინასწარ განსაზღვრულ მისამართებზე დასაქმებულთა ვიზიტს კომპანიის მიზნებისათვის და მის ხარჯზე, კომპანიის ინტერესი - მონიტორინგი გაენია სამუშაოს ჯეროვანი შესრულებისთვის და სამსახურებრივი დროის, რესურსების ეფექტიანი გამოყენებით თავიდან აერიდებინა ფინანსური დანაკლისები, ლეგიტიმური იყო. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასაქმებული თანხმობას აცხადებდა ე.წ. „GPS“ მონაცემების მის ავტოსატრანსპორტო საშუალებაში დამონტაჟებაზე და ამასთან, მას ჰქონდა შესაძლებლობა არ დაქვემდებარებოდა მონიტორინგს. ამდენად, განსახილველ შემთხვევაში „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის მოთხოვნების დარღვევა არ დადგინდა.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, კომპანიის მიერ დასაქმებული პირების მონაცემების ე.წ. „GPS“ მონაცემების მეშვეობით დამუშავების პროცესი არ შეესაბამებოდა მონაცემთა პროპორციული, კონკრეტული მიზნით და მიზნის შესაბამისი ვადით დამუშავების კანონით განსაზღვრულ პრინციპებს შემდეგ მიზეზთა გამო:

- კომპანია დასახელებულ მიზანთან შეუთავსებელი პროპორციულობით და მოცულობით ამუშავებდა დასაქმებულთა ცალკეულ მონაცემებს, კერძოდ, ავტოსატრანსპორტო საშუალების მოძრაობის სიჩქარეს, არასამუშაო დროს მის ადგილმდებარეობას, მარშრუტს, განვლილ კილომეტრაჟს და კონკრეტულ მისამართზე ავტოსატრანსპორტო საშუალების გაჩერების ხანგრძლივობას. აღნიშნული მონაცემების დამუშავების კონკრეტული მიზანი კომპანიამ ვერ მიუთითა;
- კომპანიაში დასაქმებული პირის სამუშაო დრო განისაზღვრებოდა კვირაში ხუთი სამუშაო დღით (ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით) და სამუშაო დღის ხანგრძლივობა იყო 8 (რვა) საათი - 9:00 საათიდან 18:00 საათამდე, 14:00 საათიდან 15:00 საათამდე შესვენებით. მიუხედავად ამისა,

„GPS“ მონყობილობების საშუალებით, ზემოაღნიშნული ინფორმაცია სრულად მუშავდებოდა და სისტემაში აისახებოდა ყოველდღე, 24-საათიან რეჟიმში, როგორც სამუშაო, ასევე არასამუშაო საათებში;

- კომპანიის განმარტებით, მონიტორინგის განხორციელების მიზნებისთვის საკმარისი იყო „GPS“ მონყობილობების მეშვეობით დამუშავებული ინფორმაციის შენახვა 3 (სამი) თვის ვადით, რაც მონიტორინგის განმახორციელებელ პირებს მისცემდა მიმდინარე და გასული 2 (ორი) თვის მონაცემების გადამონმების საშუალებას. მიუხედავად ამისა, შემონმების ფარგლებში დადგინდა, რომ სისტემაში დაცული მონაცემი ინახებოდა 1 (ერთი) წლის ვადით.

ინსპექტორის გადანყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „ბ“, „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტების დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ამასთან, დაევალა დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების ე.წ. „GPS“ მონყობილობის მეშვეობით არასამუშაო დროს დამუშავების შეწყვეტა და აღნიშნული მონყობილობით მოპოვებული მონაცემების მოცულობისა და შენახვის ვადის, მონაცემთა დამუშავების კონკრეტულ კანონიერ მიზანთან შესაბამისობაში მოყვანა.



1. აუდიო/ვიდეო მონიტორინგი

დასაქმებულთა მონიტორინგის ყველაზე გავრცელებული ფორმაა სამუშაო ადგილზე აუდიო ან/და ვიდეო მონიტორინგი. კონტროლის ეს ფორმა მარტივი და ხელმისაწვდომია, ამასთან, მონიტორინგისთვის გამოყენებული სისტემების ტექნიკური მახასიათებლები იძლევა ქცევაზე პირდაპირი დაკვირვების, დეტალების ამოცნობის, პირის უნიკალური მახასიათებლების მოპოვების შესაძლებლობას, რაც წარმოადგენს ადამიანის პირად ცხოვრებაში პირდაპირ და უშუალო ჩარევას და საჭიროებს შესაბამის დასაბუთებას. დამუშავების მსგავსი ფორმების კანონიერების შეფასებისას მნიშვნელოვანია როგორც მონიტორინგის განხორციელების ტექნიკური საშუალებების, ასევე ფორმის, მასშტაბის, ინტენსივობის, პროპორციულობის პრინციპთან და უსაფრთხოების სტანდარტთან შესაბამისობის დადგენა.

საქმე №12

ვიდეოთვალთვალი სამუშაო ადგილზე და გამოსაცვლელ ოთახებში



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წელს სამსახურმა შეამოწმა სუპერმარკეტების ქსელის (შემდგომში - კომპანია) მიერ მონაცემთა დამუშავების პროცესი. მათ შორის, დასაქმებული პირების ვიდეო-აუდიო მონიტორინგის კანონიერება.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმების ფარგლებში დადგინდა, რომ ვიდეოთვალთვალი მიმდინარეობდა სავაჭრო ობიექტების (მაღაზიების) შემდეგ სივრცეებში: დარბაზში, მიმღებში, ავტოფარეხში, ავტოსადგომზე და მოლარე-ოპერატორის სამუშაო ადგილზე. ასევე, ვიდეოთვალთვალი მიმდინარეობდა ქალი თანამშრომლებისთვის განკუთვნილ გამოსაცვლელ ოთახებში. ვიდეოთვალთვალის განხორციელების მიზანს წარმოადგენდა კომპანიის მომხმარებლების, კომპანიაში დასაქმებული პირების უსაფრთხოების, ამასთან, კომპანიის საკუთრების და ქონების (პროდუქციის, სალარო აპარატისა და ფულადი თანხის) დაცვა.

შემოწმების ფარგლებში, ასევე, დადგინდა, რომ კომპანიაში დასაქმებული პირები არ იყვნენ წერილობითი ფორმით ინფორმირებულნი მათ სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალის მიმდინარეობისა და მათი უფლებების შესახებ. ამასთან, საკუთრების დაცვის მიზნით, კომპანია სავაჭრო ობიექტებში (მაღაზიებში) დასაქმებული მოლარე-ოპერატორების სამუშაო ადგილზე, ვიდეოსათვალთვალო კამერის მეშვეობით, 24-საათიან რეჟიმში ახორციელებდა აუდიომონიტორინგსაც. ჩანაწერებში მოლარე-ოპერატორის მონაცემების გარდა, ასახული იყო ამავე სავაჭრო ობიექტში (მაღაზიაში) დასაქმებული სხვა პირების აუდიო და ვიდეო ჩანაწერებიც.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, კომპანიამ დაარღვია კანონით დადგენილი ვიდეოთვალთვალის წესები, ვინაიდან, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის მე-3 და მე-5 პუნქტები სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალს მხოლოდ საგამონაკლისო აუცილებლობის შემთხვევებში - პირის უსაფრთხოების, საკუთრებისა და საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის მიზნებისათვის - ყველა დასაქმებული პირის წერილობითი ინფორმირების შემდგომ მიიჩნევს დასაშვებად. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტი კი იმპერატიულად განსაზღვრავს გამოსაცვლელ ოთახებში ვიდეოთვალთვალის განხორციელების დაუშვებლობის საკითხს.

ვინაიდან კომპანია ახორციელებდა დასაქმებულთა მუდმივ რეჟიმში აუდიომონიტორინგს და შესაბამისად, მონაცემების დამუშავებას ახორციელებდა იმაზე მეტი მოცულობით, ვიდრე საჭირო იყო კანონიერი მიზნის (კომპანიის საკუთრების, კერძოდ, ფულადი ფასეულობების უკანონო ხელყოფის პრევენციის) მისაღწევად, სახელმწიფო ინსპექტორმა ამ მოცულობით მონაცემთა დამუშავება შეუსაბამოდ მიიჩნია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილ მონაცემთა პროპორციული მოცულობით დამუშავების პრინციპთან.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 და მე-12 მუხლების დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე და 48-ე მუხლების პირველი პუნქტებით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში. კომპანიას სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა და დაევალა გამოსაცვლელ ოთახებში ვიდეოთვალთვალის განხორციელების დაუყოვნებლივ შეწყვეტა, ასევე, მოპოვებული ჩანაწერების სრულად წაშლა/განადგურება, მონაცემების მიზნის პროპორციული მოცულობით დამუშავება და მონიტორინგის შესახებ თანამშრომელთა სათანადო ინფორმირება.

ვიდეო-აუდიო კონტროლი სააფთიაქო ქსელში



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წელს სამსახურისთვის ცნობილი გახდა, რომ ერთ-ერთი კომპანიის აფთიაქებში დასაქმებული პირების მონიტორინგისთვის აუდიო-ვიდეო კონტროლი გამოიყენებოდა.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ კომპანია ვიდეოთვალთვალს ახორციელებდა როგორც შიდა, ასევე გარე პერიმეტრზე, სადაც თვალსაჩინო ადგილას გამოკრული იყო შესაბამისი გამაფრთხილებელი ნიშნები. ვიდეოთვალთვალის მიზანს წარმოადგენდა უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვა. ამასთან, სააფთიაქო ქსელის შიდა სივრცეში, კერძოდ, სააფთიაქო დახლებთან ვიდეოთვალთვალის დამატებით მიზანს წარმოადგენდა დასაქმებულთა მიერ მომსახურების ხარისხზე დაკვირვება.

რაც შეეხება აუდიო კონტროლს, შემოწმების შედეგად დადგინდა, რომ ვიდეოსათვალთვალთა კამერებისა და ფარმაცევტების დახლებზე განთავსებული აუდიოჩამწერი მოწყობილობების (მიკროფონების) მეშვეობით, 22 (ოცდაორი) ობიექტზე, 24-საათიან რეჟიმში მიმდინარეობდა დასაქმებულთა და მომხმარებელთა აუდიო-ვიდეო კონტროლი.

შემოწმების ფარგლებში, ასევე, გამოვლინდა, რომ კომპანიამ სამართალდამცავ ორგანოს მხოლოდ წერილობითი მიმართვის საფუძველზე გადასცა ვიდეოჩანაწერები სისხლის სამართლის საქმის მიზნებისათვის. ამასთან, კომპანია არ აღრიცხავდა მონაცემების გამჟღავნების შემთხვევებს.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის თანახმად, მონაცემები შეიძლება დამუშავდეს მხოლოდ იმ მოცულობით, რაც აუცილებელია შესაბამისი კანონიერი მიზნის მისაღწევად. მონაცემები უნდა იყოს იმ მიზნის ადეკვატური და პროპორციული, რომლის მისაღწევადაც მუშავდება ისინი.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც სახეზეა მონაცემთა დამუშავების რომელიმე სამართლებრივი საფუძველი, მხოლოდ ასეთი საფუძვლის და ლეგიტიმური მიზნის არსებობა არ არის მონაცემების კანონიერი დამუშავების საკმარისი პირობა. მონაცემთა დამუშავების ფორმა, ინტენსივობა, მასშტაბი პროპორციული უნდა იყოს დამუშავების რეალურ მიზნებთან და უნდა პასუხობდეს არსებულ საჭიროებებს.

მოცემულ შემთხვევაში, კომპანიას გააჩნდა კანონიერი მიზანი ეკონტროლებინა სააფთიაქო ქსელში მომსახურების ხარისხი, თუმცა ამ მიზნის მისაღწევად მონაცემების დამუშავების შერჩეული ფორმა და მოცულობა (აუდიომონიტორინგი 24-საათიან რეჟიმში) არ იქნა მიჩნეული პროპორციულად.

სახელმწიფო ინსპექტორმა აღნიშნა, რომ პერსონალურ მონაცემთა დამმუშავებლებმა უნდა დაიცვან სამართლიანი ბალანსი საკუთარ კანონიერ ინტერესებსა და სუბიექტის პერსონალური მონაცემების დაცვის უფლებას შორის. მხოლოდ ის ფაქტი, რომ აუდიომონიტორინგის ტექნიკური საშუალებები ადვილად ხელმისაწვდომი მეთოდია თანამშრომელთა და მომხმარებელთა მონიტორინგისათვის, მონაცემთა დამმუშავებელს არ აძლევს ადამიანთა პირად ცხოვრებაში გაუმართლებელი ჩარევის უფლებას. მომსახურების ხარისხის კონტროლი შესაძლებელია განხორციელდეს დასაქმებულთა და მომხმარებელთა პირად ცხოვრებაში ნაკლები ჩარევის გზით (მაგალითად, ე.წ. მისტიური კლიენტების მექანიზმის გამოყენების, სახელშეკრულებო შეზღუდვებისა და მომხმარებელთა პრეტენზიების/საჩივრების განხილვის გზით).

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ამასთან, დაევალა სამუშაო ადგილზე აუდიომონიტორინგის შეწყვეტა.



აუდიომონიტორინგი სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ავტომობილებში



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წლის 12 თებერვალს სამსახურს განცხადებით მიმართა თ.კ.-მ დამსაქმებელი საჯარო დაწესებულების მიერ სამუშაო ადგილზე აუდიომონიტორინგის კანონიერების შესწავლის მოთხოვნით. განმცხადებელი მიუთითებდა, რომ სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადებისთვის განკუთვნილ ავტოსატრანსპორტო საშუალებებში დამონტაჟებული იყო ვიდეოკამერები, რომლებსაც აქვთ აუდიოჩანერის ფუნქციაც.

განცხადების განხილვისა და ამავე განხილვის ფარგლებში სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ დაწესებულება უზრუნველყოფდა სახელმწიფოს მხრიდან მოსახლეობისთვის ჯანმრთელობის დაცვასთან დაკავშირებული პირველადი სერვისების მიწოდებას, მათ შორის, გადაუდებელ სასწრაფო სამედიცინო დახმარებას. დაწესებულებას საქართველოს მასშტაბით ჰყავდა 316 (სამას თექვსმეტი) სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადა (შემდგომში - ბრიგადა). თითოეული მათგანი შედგებოდა ერთი მძღოლისა და ორი ექიმისგან. ბრიგადის აღნიშნული წევრები გადაადგილდებოდნენ დაწესებულების ბალანსზე არსებული სპეციალური ავტოსატრანსპორტო საშუალებებით, რომლებშიც განთავსებული იყო ერთი ვიდეოსათვალთვალო კამერა.

ბრიგადის წევრების მიერ ფუნქცია-მოვალეობების შესრულების ხარისხის კონტროლის, დაწესებულების საკუთრების, მათ შორის ავტოსატრანსპორტო საშუალებებში არსებული ინვენტარის დაცვისა და სხვა პირთა საკუთრების ხელყოფის პრევენციის, სადაზღვევო შემთხვევის დადგომისას შემთხვევის დასადასტურებლად მტკიცებულების შექმნის მიზნით, დაწესებულება, თბილისში 2021 წლის 20 ივნისამდე, ხოლო, რეგიონებში საორიენტაციოდ 2021 წლის 12-13 ივლისამდე, ავტოსატრანსპორტო საშუალებებში დამონტაჟებული ვიდეოსათვალთვალო სისტემის საშუალებით 24-საათიან რეჟიმში იწერდა ავტოსატრანსპორტო საშუალების სალონის წინა ნაწილში მსხდომი ბრიგადის წევრების საუბარს. შემდგომ კამერები განახლდა და შეწყდა აუდიომონიტორინგი.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, სასწრაფო სამედიცინო დახმარების ბრიგადებისთვის განკუთვნილ ავტოსატრანსპორტო საშუალებებში აუდიოჩანერის განხორციელებით დაწესებულების მიერ დაირღვა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტის მოთხოვნა, კერძოდ, აუდიოჩანერის ფორმით დამუშავებული მონაცემების მოცულობა არ იყო დასახელებული კანონიერი მიზნების პროპორციული, შემდეგ გარემოებათა გამო:

- აუდიოჩანწერის გზით ბრიგადის წევრების მონაცემების დამუშავების მიზნად დაწესებულება მიუთითებდა მათი საქმიანობის ხარისხის კონტროლს და შესაბამისად, დაწესებულების გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფას. მიუხედავად ამისა, განხილვისას დადგინდა, რომ აუდიოჩანწერის გზით მოპოვებული მონაცემების გამოყენება აღნიშნული მიზნის მისაღწევად არ ხდებოდა.
- სადაზღვევო კომპანიების წინაშე დაწესებულების პოზიციის დასაცავად, ინვენტარის დაზიანების ან/და თანამშრომლებს შორის ურთიერთდაპირისპირების პრევენციის მიზნით აუდიომტკიცებულებების არსებობის აუცილებლობა არ არსებობდა. მით უფრო, იმ პირობებში, როდესაც დაწესებულება დამატებით ახორციელებდა ვიდეოთვალთვალსაც;
- ბრიგადის ძირითად სამუშაო ადგილს წარმოადგენდა ავტოსატრანსპორტო საშუალება, რომელშიც დამონტაჟებული იყო ვიდეოკამერა აუდიოჩანწერის გააქტიურებული ფუნქციონალით. შესაბამისად, ბრიგადის თანამშრომლები საკუთარ ცვლაში მუდმივ მონიტორინგს ექვემდებარებოდნენ, რაც ბუნებრივია, ზეგავლენას მოახდენდა მათ ყოველდღიურ ქცევაზე. არსებული ფორმით მათი მონაცემების დამუშავება განსაკუთრებით მაღალი ხარისხით იწვევდა მათ პირად ცხოვრებაში ჩარევას და არღვევდა სამართლიან ბალანსს მონაცემთა დამუშავების კანონიერ მიზანს, მონაცემთა დამუშავებლის ინტერესებსა და სუბიექტის უფლებებს შორის.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის დარღვევის გამო დაწესებულება ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება. ამასთან, დაევალა აუდიოჩანწერების წაშლა.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- დაუშვებელია დასაქმებულთა მონიტორინგი არასამუშაო დროს. ხოლო სამუშაო პროცესში მონიტორინგის ფორმა და მოცულობა შესაბამისობაში უნდა იყოს მონაცემთა დამუშავების კონკრეტულ კანონიერ მიზანთან.
- ტექნიკური საშუალებები/აღჭურვილობა, რომლებიც ავტომატურად მოიპოვებს პირის ადგილსამყოფელის შესახებ ინფორმაციას, დამსაქმებელმა შეიძლება გამოიყენოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ იგი აუცილებელია ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად და არ ემსახურება მხოლოდ დასაქმებულის კონტროლის მიზანს.
- მიზანშეწონილია, დამსაქმებელს წინასწარ ჰქონდეს შემუშავებული სამუშაო სივრცეში და სამუშაო დროს მონიტორინგის წესები და პირობები, რაც მარტივად ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ყველა თანამშრომლისთვის.
- ვიდეოსათვალთვალო სისტემის მეშვეობით მოპოვებული პერსონალური მონაცემების შემცველი ვიდეოჩანწერების გადაცემა სამართალდამცავი ორგანოებისთვის დასაშვებია სასამართლო გადაწყვეტილების ან გადაუდებელ შემთხვევაში პროკურორის დადგენილების საფუძველზე.
- სამუშაო ადგილზე ვიდეოთვალთვალი დასაშვებია მხოლოდ განსაკუთრებული აუცილებლობის შემთხვევებში, პირის უსაფრთხოების, საკუთრებისა და საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის მიზნებისათვის, ყველა დასაქმებული პირის წერილობითი ინფორმირების შემდგომ.

- ჰიგიენისთვის განკუთვნილი სივრცისა და გამოსაცვლელი ადგილების ვიდეოთვალთვალი დაუშვებელია ნებისმიერი საფუძვლით და მიზნით.
- ვიდეო/აუდიო მონიტორინგისთვის გამოყენებული ელექტრონული სისტემები უნდა იყოს ტექნიკურად გამართული, უსაფრთხო და სანდო.
- ვიდეო/აუდიო მონიტორინგის შედეგად შეგროვებული ინფორმაცია არ უნდა იქნეს გამოყენებული მონიტორინგის თავდაპირველ მიზანთან შეუთავსებელი მიზნით.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4, მე-5, მე-12 და მე-18 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>;
2. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-14, მე-15 და მე-16 მუხლები - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
3. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები ვიდეოთვალთვალის განხორციელების შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/video-surveillance-recommendation-final.pdf>;
4. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>;
5. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური რეგლამენტი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, პუნქტი 6.14 - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf;
6. 29-ე მუხლის სამუშაო ჯგუფი, მოსაზრება 2/2017 სამსახურში მონაცემთა დამუშავების შესახებ, WP 249, ბრიუსელი, 08.06.2017, მე-4 და მე-5 თავები - <https://www.huntonprivacyblog.com/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Opinion22017ondataprocessingatwork-wp249.pdf>;
7. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისიის ოფისი (ICO), მე-3 თავი - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf.

2. კომუნიკაციის საშუალებების კონტროლი

სამსახურებრივი მიზნებისათვის გამოიყენება მრავალფეროვანი საკომუნიკაციო არხები (ელექტრონული ფოსტა, სოციალური ქსელები, სატელეფონო კავშირი, სკაიპი და სხვა). უმეტესწილად, დასაქმებულ პირებს გადაეცემათ სამსახურებრივი ტექნიკური მოწყობილობები, სადაც ჩატვირთულია ელექტრონული სისტემები და საკომუნიკაციო არხები. თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც დასაქმებულებს უფლება აქვთ სამსახურებრივი რესურსები გამოიყენონ პირადი მიზნებისათვის ან პირიქით.

ნებისმიერ შემთხვევაში, სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულების დროს განხორციელებული ზარები და კორესპონდენცია, მისი შინაარსის გათვალისწინებით, წარმოადგენს დასაქმებული პირის პერსონალურ მონაცემებს და მისი კონტროლი დასაშვებია მხოლოდ უკიდურესი აუცილებლობისას, კონტროლის მიზნების და ფარგლების თაობაზე დასაქმებულთა ჯეროვანი ინფორმირების პირობებში.

საქმე №15

დასაქმებულთა პირადი მიმოწერის გაცნობა



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წლის 10 მარტს სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურს განცხადებით მიმართა თ.ბ.-მ და მოითხოვა დამსაქმებელი კომპანიის მიერ მისი პირადი ხასიათის ელექტრონული მიმოწერის დათვალიერების კანონიერების შესწავლა.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ კომპანიამ ინტერესთა შეუთავსებლობის სავარაუდო ფაქტზე დაიწყო დისციპლინური წარმოება განმცხადებლისა და მისი უშუალო უფროსის მიმართ. საკითხი შეეხებოდა მათ შორის შესაძლო სასიყვარულო ურთიერთობას, რაც წარმოადგენდა კომპანიის ქცევის კოდექსის დარღვევას. ამავე კოდექსის თანახმად, ინტერესთა შეუთავსებლობა შეიძლება წარმოიშვას იმ თანამშრომელთან ინტიმური ურთიერთობის დროს, რომელსაც აქვს ხელფასთან და დანინაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ზეგავლენის შესაძლებლობა. ნიშანდობლივია, რომ განმცხადებლის უშუალო უფროსის ინიციატივითა და ჩართულობით მოხდა განმცხადებლის დასაქმება და მისთვის ხელფასის გაზრდა. დისციპლინური წარმოების ფარგლებში კომპანიამ შეამოწმა განმცხადებელსა და მის უშუალო უფროსს შორის შიდა მიმოწერის პლატფორმის საშუალებით შემდგარი კომუნიკაცია. აღნიშნული პლატფორმა განკუთვნილი იყო კომპანიაში დასაქმებული პირების კომუნიკაციისთვის. მიმოწერის გაცნობის შემდგომ, კომპანიის დირექტორებმა განმცხადებელი დაიბარეს გამოკითხვაზე, სადაც მას აჩვენეს მიმოწერიდან ამონარიდები და დაუსვეს შეკითხვები შესაძლო ინტერესთა კონფლიქტის

თაობაზე. ამავე შეხვედრის ფარგლებში განმცხადებელმა იკითხა რა მიზნით ითხოვდნენ მისგან ინფორმაციას, თუმცა მას არ მიენოდა ინფორმაცია მისი მონაცემების მოთხოვნის მიზნის თაობაზე.

სამართლებრივი შეფასება

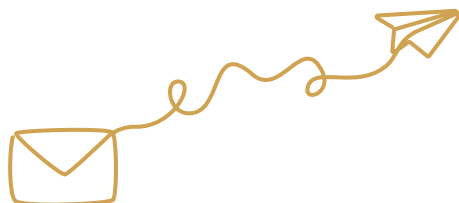
„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის თანახმად, მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია თუ მონაცემთა დამუშავება აუცილებელია მონაცემთა დამმუშავებლის ან მესამე პირის კანონიერი ინტერესების დასაცავად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს მონაცემთა სუბიექტის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის აღმატებული ინტერესი.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, განმცხადებლის დასაქმება და მისთვის სახელფასო ანაზღაურების გაზრდა განხორციელდა მისი უშუალო უფროსის ჩართულობით. შესაბამისად, იმ საკითხის დადგენა უშუალო უფროსი აღნიშნულ პროცესებში ხელმძღვანელობდა თუ არა პირადი ინტერესებით და იყო თუ არა სახეზე ინტერესთა შეუთავსებლობა, წარმოადგენდა კომპანიის ლეგიტიმურ ინტერესს. ამ ფარგლებში მონაცემთა დამუშავება, მათ შორის შიდა მიმოწერის პლატფორმის საშუალებით შემდგარი კომუნიკაციის შემოწმება, დასაშვებია იყო, თუმცა მონაცემთა პროპორციული მოცულობის გამოყენებით და სუბიექტის სათანადო ინფორმირების პირობებში. განცხადების განხილვის ფარგლებში სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ უტყუარად ვერ დადგინდა იყო თუ არა განმცხადებელი ჯეროვნად ინფორმირებული მიმოწერის შინაარსის მონიტორინგის შესაძლებლობის თაობაზე, იმ პერიოდში როდესაც განმცხადებელსა და ბ.ვ-ს შორის შედგა მიმოწერა.

აქვე, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, როდესაც მონაცემთა შეგროვება ხორციელდება უშუალოდ მონაცემთა სუბიექტისგან, მონაცემთა დამმუშავებელი ვალდებულია მონაცემთა სუბიექტს მიაწოდოს შემდეგი ინფორმაცია: მონაცემთა დამუშავების მიზანი, მონაცემთა მიწოდება სავალდებულოა თუ ნებაყოფლობითი, ხოლო თუ სავალდებულოა - მასზე უარის თქმის სამართლებრივი შედეგი. სახელმწიფო ინსპექტორმა განმარტა, რომ გამოკითხვისას განმცხადებელს არ მიენოდა ინფორმაცია მისი მონაცემების დამუშავების მიზნის თაობაზე, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული შეხვედრის ფარგლებში კომპანია უშუალოდ მონაცემთა სუბიექტისგან ახორციელებდა მონაცემთა შეგროვებას.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-15 მუხლის მოთხოვნების დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 50-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში, თუმცა ხანდაზმულობის ვადის გასვლის გამო მას ვერ დაეკისრა პასუხისმგებლობა.



სამსახურებრივ რესურსებზე წვდომის შეზღუდვა



ფაქტობრივი გარემოებები

2020 წლის 14 იანვარს სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურს განცხადებით მიმართა გ.კ-მ დამსაქმებელი კომპანიის მიერ განმცხადებლის პერსონალურ მონაცემებზე წვდომის უფლების შეზღუდვის ფაქტზე რეაგირების მოთხოვნით. განმცხადებელი მიუთითებდა, რომ დამსაქმებელმა კომპანიამ დალუქა მისი სამუშაო ოთახი და მას დაავალა ფორსმაჟორულ გარემოში პირადი ნივთების სამუშაო ადგილიდან გამოტანა. მოგვიანებით კი, მას შეეზღუდა სამსახურებრივ ელექტრონულ ფოსტაზე წვდომა.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ განმცხადებელი 2018 წლიდან შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული იყო კომპანიაში და ეს უკანასკნელი შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე ამუშავებდა მის პერსონალურ მონაცემებს. 2019 წლის 31 დეკემბერს მის წინააღმდეგ დაიწყო დისციპლინური წარმოება, რის გამოც მას შეეზღუდა წვდომა სამსახურებრივ რესურსებზე. ამავე წარმოების ფარგლებში დადგენილი გარემოებების საფუძველზე კი იგი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან.

სამართლებრივი შეფასება

განცხადების განხილვის ფარგლებში, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურმა შეისწავლა განმცხადებელთან გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულება (მათ შორის, კორპორატიული სახელმძღვანელო და თანამდებობრივი ინსტრუქცია (დასაქმებულის ძირითადი მოვალეობები)). ხელშეკრულების თანახმად, განმცხადებლის ელექტრონული ფოსტა წარმოადგენდა კომპანიის საკუთრებას, რომელიც შეიძლება გამოყენებული ყოფილიყო მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნით, კომპანიის ინტერესების დაცვისა და მისი კლიენტების მომსახურებისთვის. ამავე ხელშეკრულების მიხედვით, კომპანიას ნებისმიერ დროს, ობიექტური გარემოებების არსებობის პირობებში, უფლება ჰქონდა შრომითი ხელშეკრულების შეჩერების გარეშე დროებით არ დაეშვა დასაქმებული სამუშაო ადგილზე და შეეზღუდა მისთვის ინფორმაციულ სისტემებსა და ინფორმაციულ აქტივებზე წვდომა. ამდენად, განმცხადებელს წინასწარი ინფორმირებით, მისი თანხმობით, დისციპლინური წარმოების შეუფერხებლად განხორციელების, საკითხის სრულყოფილად შესწავლის, დოკუმენტების/ინფორმაციის მთლიანობის დაცვის უზრუნველყოფის, ასევე, შემდგომი დარღვევების პრევენციის მიზნით, შეეზღუდა წვდომა სამსახურებრივ საშუალებებზე. სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, კომპანიის მიერ განმცხადებლის მონაცემების დამუშავება ეფუძნებოდა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის „ა“ (მონაცემთა სუბიექტის თანხმობა) და „ე“ (მონაცემთა დამმუშავებლის აღმატებული კანონიერი ინტერესი) ქვეპუნქტებით გათვალისწინებულ საფუძვლებს.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

განცხადების განხილვის ფარგლებში „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნების დარღვევა არ დადგინდა.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- დამსაქმებლის მიერ სამუშაო დროს ელექტრონული კომუნიკაციების საშუალებით განხორციელებული მიმოწერის/საუბრის მონიტორინგის კანონიერებისთვის აუცილებელია, დასაქმებული პირები ჯეროვნად იყვნენ ინფორმირებულნი რა პერიოდულობით შეიძლება დაექვემდებარონ კონტროლს, ასევე მონიტორინგის ფორმის, ხასიათის, მიზნების და ფარგლების შესახებ.
- დაუშვებელია მიმოწერის/საუბრის შიგთავსზე წვდომა, როდესაც იმთავითვე შეცნობადია მისი პირადი ხასიათი.
- სასურველია, დამსაქმებელმა სამუშაოს დაწყებამდე მკაფიოდ გამიჯნოს სამსახურებრივი და პირადი საშუალებები, ასევე დასაქმებულებს აცნობოს შესაძლებელია თუ არა სამსახურებრივი საშუალებების პირადი მიზნებისათვის გამოყენება. აკრძალვის შემთხვევაში კი, მიაწოდოს ინფორმაცია მსგავსი აკრძალვების დარღვევის თანმდევი შედეგების შესახებ.
- თუ დასაქმებულ პირებს სამუშაო დროს ეკრძალებათ კონკრეტულ ინტერნეტ გვერდებზე წვდომა, სასურველია დამსაქმებელმა წვდომის შემთხვევების კონტროლის ნაცვლად გამოიყენოს ე.წ. ფილტრები, რაც გულისხმობს კონკრეტულ ვებგვერდებზე წვდომის შეზღუდვას/დაბლოკვას.
- საინფორმაციო სისტემები და ტექნოლოგიები, რომლებიც ავტომატურად აკონტროლებენ თანამშრომლების საქმიანობას და ქცევას, უნდა იყოს სპეციალურად შემუშავებული, უსაფრთხო და სანდო;
- უმჯობესია უპირატესობა მიენიჭოს ავტომატიზირებული მონიტორინგის სისტემებს (რომლებიც მონაცემებს ამუშავებენ ადამიანის ჩარევის გარეშე), ხოლო სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელმა კონტროლის/მონიტორინგის უფლებამოსილება უნდა მიანიჭოს შესაბამისი კომპეტენციის მქონე პირებს, რომლებსაც ზედმინვნით ეცოდინებათ პირადი ცხოვრების პატივისცემის, პერსონალური მონაცემების დაცვისა და ინფორმაციული უსაფრთხოების საკითხები.
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტისას დამსაქმებელმა დაუყოვნებლივ უნდა მიიღოს აუცილებელი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები დასაქმებულის ელექტრონული საკომუნიკაციო არხების/ანგარიშების დასახურად. სასურველია აღნიშნული განხორციელდეს დასაქმებულის თანდასწრებით.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4, მე-5 და მე-15 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>;
2. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-14, მე-15 და მე-16 მუხლები - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
3. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>;
4. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური რეგლამენტი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, პუნქტი 6.14 - https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf;
5. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისრის ოფისი(ICO), მე-3 თავი. - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf;
6. 29-ე მუხლის სამუშაო ჯგუფი, მოსაზრება 2/2017 სამსახურში მონაცემთა დამუშავების შესახებ, WP 249, ბრიუსელი, 08.06.2017, მე-4 და მე-5 თავები - <https://www.huntonprivacyblog.com/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Opinion22017ondataprocessingatwork-wp249.pdf>;
7. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე Copland v. UK (No. 62617/00, 03.04.2007) - <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22fulltext%22:%22Copland%20v%20United%20Kingdom%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-79996%22>;
8. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ v. MONTENEGRO (No. 70838/13, 28.11.2017) - <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22fulltext%22:%22ANTOVI%20AND%20MIRKOVI%20v.%20MONTENEGRO%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-178904%22>;
9. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე BĂRBULESCU v. ROMANIA (No 61496/08, 05.09.2017) - <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22fulltext%22:%22B%20RBULESCU%20v.%20ROMANIA%22,%22documentcollectionid%22:%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-180112%22>;
10. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 14 აპრილის გადაწყვეტილება საქმეზე №1/1/625,640 - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3263731?publication=0>.

3. სამსახურში შესვლისა და სამსახურიდან გასვლის აღრიცხვა

შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკა და ამავე სფეროში მოქმედი სპეციალური რეგულაციები მოითხოვს სამუშაო დროისა და დასაქმებულთა სამსახურში გამოცხადების აღრიცხვას. დამსაქმებელი ვალდებულია სამუშაო დღეს აღრიცხოს დრო, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებდა.

სამუშაო დროის აღრიცხვის სტანდარტული ფორმა მოიცავს დასაქმებულის მაიდენტიფიცირებელ მონაცემებს, დაკავებულ თანამდებობას, სამუშაოზე გამოცხადების/არგამოცხადების თარიღებს და სამუშაო (ნამუშევარი) საათების შესახებ ინფორმაციას.

მონაცემთა დაცვის მარეგულირებელი კანონმდებლობა ცალკე აწესრიგებს სამუშაო ადგილზე შესვლა-გასვლის აღრიცხვის საკითხს, ამ მიზნით გამოსაყენებელი მონაცემების ნუსხას და მათი შენახვის მაქსიმალურ ვადას.

საქმე №17

სასამართლოს შენობაში შესვლისა და სასამართლო შენობიდან გასვლის აღრიცხვა



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წელს სამსახურის ინიციატივით შემოწმდა სასამართლოს შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით დასაქმებულ პირთა მონაცემების დამუშავების პროცესი.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ სასამართლო, თანამშრომელთა სამუშაოზე დროული გამოცხადებისა და სამუშაო საათებში სასამართლოში ყოფნის ფაქტის დადგენის (მათ შორის, დისციპლინური საქმისწარმოების), ასევე სასამართლოს შენობაში შენახულ საქმეთა და სასამართლოს საკუთრების უსაფრთხოების დაცვის მიზნით, ელექტრონულად აღრიცხავდა თანამშრომელთა შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის დროს, ასევე, დასაქმებულთა ვინაობას და ინახავდა აღნიშნულ ინფორმაციას.

დასაქმებული სასამართლოს შენობაში შესვლისას, მის სახელზე განპიროვნებულ პლასტიკურ ბარათს აფიქსირებდა მოწყობილობაზე, რა დროსაც მოწყობილობასა და ელექტრონულ სერვერზე ავტომატურად აისახებოდა ამ თანამშრომლის სამსახურში გამოცხადებისა და სამსახურის დატოვების დრო.

შემომებისას ასევე დადგინდა, რომ სასამართლო 2014 წლიდან ინახავდა შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით დამუშავებულ დასაქმებულთა მონაცემებს. ამასთან, სასამართლოს შინაგანაწესი ითვალისწინებდა შენობაში შესვლა-გასვლის აღრიცხვის მიზნით დასაქმებულთა ბიომეტრიული მონაცემების შესაძლო დამუშავების თაობაზე დათქმას, მიუხედავად იმისა, რომ რეალურად მსგავსი მონაცემები არ მუშავდებოდა.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, სასამართლოს საკუთარი ფუნქცია/მოვალეობების სათანადოდ განსახორციელებლად ესაჭიროებოდა სასამართლოს შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვა და ამ მიზნით დასაქმებულთა მონაცემების დამუშავება, თუმცა სასამართლომ დაარღვია დასაქმებულთა მონაცემთა შენახვის კანონით დადგენილი ვადა. კერძოდ, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის თანახმად, საჯარო და კერძო დაწესებულებების შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით შეგროვებული მონაცემების შენახვის ვადა არ უნდა აღემატებოდეს მათი ჩაწერის დღიდან სამ წელს, თუ კანონით სხვა რამ არ არის დადგენილი. სამწლიანი ვადის გასვლის შემდეგ ისინი უნდა წაიშალოს ან განადგურდეს.

სახელმწიფო ინსპექტორმა ასევე მიუთითა, რომ უნდა შესწორებულიყო სასამართლოს შინაგანაწესში არსებული ჩანაწერი ბიომეტრიული მონაცემების შესაძლო დამუშავების შესახებ, ვინაიდან შესვლა-გასვლის აღრიცხვის მიზნით კანონი ამ ტიპის მონაცემების დამუშავებას არ ითვალისწინებს და ამასთან, ამ ჩანაწერს შეცდომაში შეჰყავდა დასაქმებულები.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის დარღვევის გამო სასამართლო ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 49-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება. ამასთან, დაევალა შინაგანაწესის კანონის მოთხოვნებთან შესაბამისობაში მოყვანა.



სამსახურში შესვლისა და სამსახურიდან გასვლის აღრიცხვა ბიომეტრიული მონაცემების გამოყენებით



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წლის 20 ივნისს სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურს განცხადებით მიმართა თ.ბ.-მ, მისი ყოფილი დამსაქმებელი კომპანიის მიერ დასაქმებული პირების შენობაში შესვლა-გასვლის აღრიცხვის მიზნით ბიომეტრიული მონაცემების გამოყენების ფაქტზე რეაგირების მოთხოვნით.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვისა და ამავე განხილვის ფარგლებში კომპანიის ადგილზე შემოწმებით დადგინდა, რომ კომპანიის ტერიტორიაზე შესასვლელში დამონტაჟებული იყო ბიომეტრიული მონაცემ(ებ)ის (თითის ანაბეჭდისა და სახის გამოსახულების) ნამკითხველი მოწყობილობა, რომლითაც კომპანია აღრიცხავდა თანამშრომელთა სახელს, გვარს, შენობაში შესვლისა და გასვლის დროს. კომპანია თანამშრომელთა შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით თითის ანაბეჭდისა და სახის გამოსახულების გამოყენების მიზნად მიუთითებდა თანამშრომლების მიერ სხვა თანამშრომლების ნაცვლად ბარათების გამოყენების შემთხვევების პრევენციას.

სამართლებრივი შეფასება

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, კომპანიამ დაარღვია ბიომეტრიული მონაცემებისა და შენობაში შესვლა-გასვლის აღრიცხვის მიზნით მონაცემთა დამუშავების წესები. კერძოდ, „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. ამავე კანონის მე-14 მუხლის შესაბამისად კი, დაწესებულებებს შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით შეუძლიათ შეაგროვონ მხოლოდ შემდეგი მონაცემები: სახელი (სახელი და გვარი), საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ნომერი და სახე, დასაქმებულის მისამართი, შენობაში შესვლისა და გასვლის თარიღები, დრო და მიზეზები.

სახელმწიფო ინსპექტორმა არ გაიზიარა კომპანიის არგუმენტი ბიომეტრიული მონაცემების გამოყენებასთან დაკავშირებით, ვინაიდან, კომპანიამ ვერ მიუთითა, თუ რატომ იქნებოდა მის მიერ მითითებული მიზნების მიღწევა შეუძლებელი სხვა საშუალებით, რომელიც უზრუნველყოფდა დასაქმებულ პირთა შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვას და რატომ საჭიროებდა ამ მიზნის მიღწევა სხვა საშუალებით გაუმართლებლად დიდ ძალისხმევას.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-10 და მე-14 მუხლების დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე და 48-ე მუხლების პირველი პუნქტებით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ასევე, დაევალა ბიომეტრიული მონაცემების დამუშავების შეწყვეტა და შეგროვებული მონაცემების განადგურება.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით დამსაქმებლებს შეუძლიათ შეაგროვონ მხოლოდ შემდეგი მონაცემები: სახელი (სახელი და გვარი), საიდენტიფიკაციო დოკუმენტის ნომერი და სახე, დასაქმებულის მისამართი, შენობაში შესვლისა და გასვლის თარიღები, დრო და მიზეზები.
- შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით შეგროვებული მონაცემების შენახვის ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 3 (სამი) წელს.
- შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვის მიზნით თითის ანაბეჭდის, სახის უნიკალური მახასიათებლების და სხვა ბიომეტრიული მონაცემების გამოყენება აკრძალულია.
- ბიომეტრიულ მონაცემთა დამუშავება შეიძლება მხოლოდ პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის მიზნებისათვის, აგრეთვე საიდუმლო ინფორმაციის გამულავნების თავიდან აცილების მიზნით, თუ ამ მიზნების სხვა საშუალებით მიღწევა შეუძლებელია ან დაკავშირებულია არაპროპორციულად დიდ ძალისხმევასთან.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ 24-ე მუხლი - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=20>;
2. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9, მე-10 და მე-14 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>;
3. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2021 წლის 12 თებერვლის №01-15/ნ ბრძანება „სამუშაო დროის აღრიცხვის ფორმისა და მისი წარმოების წესის დამტკიცების თაობაზე“ - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/5099344?publication=0>;
4. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-14, მე-15, მე-16 და მე-18 მუხლები - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
5. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>;
6. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისიის ოფისი(ICO), მე-3 თავი - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf;
7. 29-ე მუხლის სამუშაო ჯგუფი, მოსაზრება 2/2017 სამსახურში მონაცემთა დამუშავების შესახებ, WP 249, ბრიუსელი, 08.06.2017, მე-4 და მე-5 თავები - <https://www.huntonprivacyblog.com/wp-content/uploads/sites/28/2017/07/Opinion22017ondataprocessingatwork-wp249.pdf>.

4. ქვევის მონიტორინგი COVID-19-ის წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესში

COVID-19-ის გავრცელების შედეგად გამოწვეულმა ეპიდემიოლოგიურმა ვითარებამ ფორსმაჟორულ რეჟიმში მოაქცია შრომითი ურთიერთობებიც. ინფექციის გავრცელების პრევენციის მიზნით, ორგანიზაციებს მოუწიათ ჩვეული სამუშაო პროცესის შეცვლა, გაუთვალისწინებელი, უპრეცედენტო ზომების შემოღება და სამუშაოს შესრულების დისტანციურ რეჟიმში გადატანა. არაერთ ქვეყანაში, მათ შორის საქართველოში 2020 წლიდან გაჩნდა ახალი და დროებითი რეგულაციები, რომლებიც საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით მთელ რიგ ვალდებულებებს აკისრებს ორგანიზაციებს, რაც უმეტესწილად დაკავშირებულია დასაქმებულთა შესახებ დამატებითი მონაცემების შეგროვებასთან და მათ მონიტორინგთან.

ინფექციის გავრცელების პრევენცია და ადამიანების ჯანმრთელობის დაცვა მონაცემთა დამუშავების ლეგიტიმური მიზნებია, თუმცა იმის გათვალისწინებით, რომ ამ მიზნით ძირითადად ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ინფორმაცია გამოიყენება (რაც განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემია), აუცილებელია დამუშავების ფორმა და მასშტაბი იყოს გონივრული, სამართლიანი და არსებული საფრთხეების პროპორციული.

საქმე №19

დასაქმებულთა თერმოსკრინინგის შედეგად მოკოვიებული მონაცემების დამუშავება



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წელს სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის ინიციატივით ერთ-ერთი სადაზღვევო კომპანიის ცენტრალურ ოფისში ჩატარდა შენობაში შესვლისა და შენობიდან გასვლის აღრიცხვისა და ვიდეოსათვალთვალო სისტემების მეშვეობით დასაქმებული პირების პერსონალური მონაცემების დამუშავების კანონიერების შესწავლა.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ კომპანია COVID-19-ის გავრცელების შედეგად გამოწვეული ეპიდემიოლოგიური ვითარებიდან გამომდინარე, დამატებით აკონტროლებდა თანამშრომლებს და მოიპოვებდა მათ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ მონაცემებს. კერძოდ, პანდემიის პერიოდში კომპანია დასაქმებული პირის შენობაში შესვლას აღრიცხავდა ე.წ. „თერმოსკრინინგის ჟურნალის“ მეშვეობით, რომელშიც მითითებდა შემდეგ ინფორმაციას: შენობაში შესვლის თარიღი, დასაქმებულის სახელი და გვარი, ტემპერატურის შესახებ ინფორმაცია და ხელმოწერა. კომპანია შეგროვებულ მონაცემებს ინახავდა 2020 წლის ივნისიდან. კომპანიის განმარტებით, აღნიშნული მონაცემების დამუშავება განაპირობა

სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით ქვეყანაში შემოღებულმა სპეციალურმა რეგულაციებმა.

სამართლებრივი შეფასება

შემომების ფარგლებში დადგინდა, რომ სადაზღვევო კომპანიის მიერ მომხმარებლების პერსონალური, მათ შორის, განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების დამუშავება ემსახურებოდა საზოგადოებრივი ჯანმრთელობის დაცვას, ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის მართვასა და ფუნქციონირებას. „სამუშაო ადგილებზე ახალი კორონავირუსის (COVID-19) გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით რეკომენდაციების დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 მაისის №01-227/ო ბრძანებით დადგინდა, რომ დამსაქმებელს ყოველდღიურად უნდა გაეკონტროლებინა დასაქმებულთა ტემპერატურა. ხოლო, ყველა იმ პირს/ობიექტს, ვინც მესამე პირებს აწვდიდა ნებისმიერი სახის მომსახურებას, რეკომენდებული იყო სამუშაოს დაწყების წინ, 20 (ოცი) და მეტი დასაქმებულის არსებობის შემთხვევაში გაეკონტროლებინა დასაქმებულების ჯანმრთელობის მდგომარეობა ტემპერატურის გაზომვით.

აღსანიშნავია, რომ აღნიშნული რეკომენდაციებით არ იყო განსაზღვრული მონაცემთა დამუშავების მხრიდან დამატებითი ღონისძიებების განხორციელების, მათ შორის, აღნიშნული ინფორმაციის ე.წ. „თერმოსკრინინგის ჟურნალის“ მეშვეობით აღრიცხვისა და შენახვის ვალდებულება. თუმცა, სახელმწიფო ინსპექტორმა გაიზიარა სადაზღვევო კომპანიის არგუმენტაცია, რომ აღნიშნული ინფორმაციის ე.წ. „თერმოსკრინინგის ჟურნალის“ მეშვეობით აღრიცხვა და შენახვა ემსახურებოდა ზემოაღნიშნული ბრძანებითა და დანართით დადგენილი ვალდებულებების სადაზღვევო კომპანიის მხრიდან შესრულების სამომავლო მტკიცების მიზანს. მიუხედავად ამისა, სახელმწიფო ინსპექტორმა მიიჩნია, რომ სადაზღვევო კომპანია ე.წ. „თერმოსკრინინგის ჟურნალში“ არსებულ მონაცემებს ინახავდა კანონის მე-4 მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით დადგენილი მოთხოვნის დარღვევით, კერძოდ, იმაზე მეტი ვადით, ვიდრე ეს საჭირო იყო კონკრეტული, კანონიერი მიზნის მისაღწევად.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ამასთან, დაევალა ე.წ. „თერმოსკრინინგის ჟურნალში“ არსებული მონაცემების შენახვის საჭირო ვადის განსაზღვრა, ხოლო ამ ვადის გასვლის შემდგომ მონაცემების წაშლა ან იდენტიფიცირების გამომრიცხავი ფორმით მათი შენახვა.



დასაქმებულთა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული კითხვარები



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წელს სახელმწიფო ინსპექტორის ინიციატივით ჩატარდა ერთ-ერთი მიკროსაფინანსო ორგანიზაციის შემოწმება, რომელიც, მათ შორის, მოიცავდა დასაქმებული პირების ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული მონაცემების დამუშავების კანონიერების შესწავლას.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ ქვეყანაში არსებული ეპიდემიოლოგიური მდგომარეობიდან გამომდინარე, ორგანიზაციამ შეაგროვა დასაქმებულთა ჯანმრთელობის შესახებ მონაცემები 2020 წლის მარტისა და დეკემბრის თვეში. კერძოდ, 2020 წლის მარტში თანამშრომლებს გაეგზავნათ სპეციალური კითხვარი, სადაც აღინიშნა, რომ პანდემიის გამო შექმნილი სიტუაციიდან გამომდინარე, საქმიანობის უწყვეტობის მიზნით, მაღალი რისკის მქონე პირების იდენტიფიცირებისა და მათთვის კონკრეტული სამუშაო პირობების შექმნისათვის საჭირო იყო მათი ჯანმრთელობის შესახებ ინფორმაციის მოპოვება. კითხვარში ჩამოთვლილი იყოს სხვადასხვა დაავადებები, რომელთაგან თანამშრომლებს უნდა მოეწინააღმდეგებინათ ის დაავადება, რომლის მატარებლებიც იყვნენ. რამდენიმე თვის შემდგომ, ორგანიზაციამ ხელმეორედ გამოკითხა დასაქმებულები, ვინაიდან, მისი განმარტებით, გაიზარდა ქრონიკული დაავადებების ჩამონათვალი, რომელთა დროსაც „COVID-19“ მიმდინარეობდა მძიმე ფორმებში.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული მონაცემების დამუშავება დასაშვებია, თუ ეს აუცილებელია შრომითი ვალდებულებების და ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, მათ შორის, დასაქმების თაობაზე გადაწყვეტილების მისაღებად.

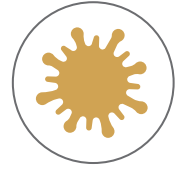
საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 24 მარტის №01-120/ო და 2020 წლის 29 მაისის №01-227/ო ბრძანებების შესაბამისად, ვირუსული ინფექციის პრევენციული ღონისძიებების დაგეგმვის მიზნით დამსაქმებლის მიერ უნდა განხორციელებულიყო ისეთი საკითხების შეფასება და შესწავლა, რომელსაც შესაძლოა რისკის ქვეშ დაეყენებინა დასაქმებულის სიცოცხლე და ჯანმრთელობა. ამავე რეგულაციების თანახმად, დამსაქმებლის მიერ უნდა შეფასებულიყო დასაქმებულის სამუშაო სპეციფიკა და ინდივიდუალური მახასიათებლები, რათა დასაქმებულს მისცემოდა შესაძლებლობა არ გამოცხადებულიყო სამუშაო ადგილას, თუ: მას აღენიშნებოდა რესპირატორული ინფექციისთვის დამახასიათებელი სიმპტომები (ხველა, ტემპერატურა, ცემინება, სუნთქვის გაძნელება, საერთო სისუსტე და ა.შ.) და იგი მიეკუთვნებოდა ვირუსული ინფექციის გართულებების მაღალი რისკის მქონე პირს (ასაკი, ქრონიკული დაავადებები (გულ-სისხლძარღვთა დაავადებები, დიაბეტი, ბრონქული ასთმა და სასუნთქი ორგანოების სხვა დაავადებები)).

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, სახეზე იყო განსაკუთრებული კატეგორიის მონაცემების დამუშავების სამართლებრივი საფუძველი და კანონიერი მიზნები, თუმცა დამუშავება არ შეესაბამებოდა მონაცემთა დამუშავების ამავე კანონის მე-4 მუხლის „გ“ ქვეპუნქტით დადგენილ პროპორციული დამუშავების პრინციპს. კერძოდ, დასახელებული კანონიერი მიზნის (სამუშაო პროცესის უწყვეტობა, ვირუსული ინფექციის გართულებების მაღალი რისკის მქონე პირების იდენტიფიცირება და მათთვის კონკრეტული სამუშაო პირობების შექმნა) მიღწევა ორგანიზაციას შეეძლო დასაქმებულების ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ნაკლები მოცულობის მონაცემების დამუშავების გზით. მაგალითად, ორგანიზაციას შეეძლო შეეგროვებინა არა თანამშრომლების კონკრეტული დაავადებების შესახებ ინფორმაცია (მაგალითად, კონკრეტული ქრონიკული დაავადებების მითითებით), არამედ მიეცა თანამშრომლებისთვის შესაძლებლობა მიეთითებინათ მხოლოდ ზოგადი ინფორმაცია, მიეკუთვნებოდნენ თუ არა ისინი ჩამოთვლილი დაავადებების მატარებელ პირებს.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის დარღვევის გამო ორგანიზაცია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა. ამასთან, დაევალა ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული მონაცემების მოცულობის მიზანთან შესაბამისობაში მოყვანა და არასაქირო ინფორმაციის წაშლა.

ვირუსის პრევენციის მიზნით მიღებული ზომების შესრულების კონტროლი



2021 წელს სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის ინიციატივით ჩატარდა ერთ-ერთი სადაზღვევო კომპანიის შემოწმება, რომელიც მოიცავდა ვიდეოსათვალთვალო სისტემების მეშვეობით დასაქმებული პირების პერსონალური მონაცემების დამუშავების კანონიერების შესწავლას.

სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ ჩატარებული შემოწმებით დადგინდა, რომ კომპანია შენობის შიდა და გარე პერიმეტრზე ახორციელებდა ვიდეოსათვალთვალს საკუთრებისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით. კომპანიაში თვალსაჩინო ადგილას განთავსებული იყო შესაბამისი გამაფრთხილებელი ნიშნები. ამასთან, სამუშაო ადგილების მონიტორინგის მიმდინარეობისა და მათი უფლებების თაობაზე თანამშრომლები წერილობითი ფორმით იყვნენ ინფორმირებულნი. შემოწმების ფარგლებში ასევე დადგინდა, რომ ვიდეოსათვალთვალი კომპანიის შიდა სივრცეში მიზნად ისახავდა ეპიდემიოლოგიური ვითარებიდან გამომდინარე ვირუსის პრევენციის მიზნით მიღებული ზომებისა და სპეციალური რეგულაციების შესრულების კონტროლს. ამავე ვიდეოსათვალთვალო სისტემის უსაფრთხოების ზომების შემოწმებისას დადგინდა, რომ სისტემა არ აღრიცხავდა მონაცემების (ვიდეოჩანაწერების) გადმოწერის/ამოღების ფაქტებს.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად, საჯარო და კერძო დაწესებულებებს შესაბამისი მონიტორინგის განხორციელების მიზნით შეუძლიათ განახორციელონ თავიანთი შენობების ვიდეოსათვალთვალი, თუ ეს აუცილებელია პირის უსაფრთხოების დაცვის მიზნით.

ვიდეოსათვალთვალის კანონიერების შეფასებისას სახელმწიფო ინსპექტორმა გააანალიზა კორონა-ვირუსის გავრცელების თავიდან აცილების მიზნით მოქმედი რეგულაციები (საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 მაისის №01-227/ო და 2020 წლის 6 ივნისის №01-56/ნ ბრძანებები), რომლებიც ადგენს სამუშაო ადგილებზე დამსაქმებულების, დასაქმებულებისა და სამუშაო სივრცეში მყოფი სხვა პირების ჯანმრთელობის დაცვის მიზნით ზოგად რეკომენდაციებს. ნიშანდობლივია, რომ ამ რეგულაციების შესრულება სავალდებულო იყო ყველა სექტორისათვის, რომლის სამუშაო სივრცეში სულ მცირე ერთი დასაქმებული ან/და ერთი სხვა/მესამე პირი იმყოფებოდა. ამავე რეგულაციების თანახმად, სახელმწიფოს მხრიდან შემოწმებას ექვემდებარებოდა დასაქმებულები სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე იყვნენ თუ არა აღჭურვილი აუცილებელი ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით (მათ შორის: ხელთათმანით, სამედიცინო ნიღბით).

ამდენად, კომპანიას მოქმედი სამართლებრივი აქტები ავალდებულებდა შესაბამისი ორგანიზაციული ზომების მიღებას და მათზე ზედამხედველობას. სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, თანამშრომელთა ჯანმრთელობის უსაფრთხოების დასაცავად შემუშავებული რეგულაციების კომპანიის თანამშრომლების მხრიდან (მაგ., პირბადის ტარების) შესრულების კონტროლი ვიდეოსათვალთვალო სისტემის მეშვეობით შესაბამებოდა ვიდეოსათვალთვალის კანონით დასაშვებ (პირის უსაფრთხოების დაცვისთვის) მიზანს.

მონაცემთა სისტემების უსაფრთხოების მოთხოვნებთან შემონების ფარგლებში ასევე გამოვლინდა, რომ ვიდეოსათვალთვალო სისტემაში სრულად არ აღირიცხებოდა მონაცემთა მიმართ შესრულებული ყველა მოქმედება (ვიდეოჩანაწერების ამოღება/ჩამოტვირთვა), რაც მიჩნეულ იქნა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის მე-2 პუნქტის დარღვევად.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის დარღვევის გამო კომპანია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა გაფრთხილება. ამასთან, მონაცემთა უსაფრთხოების დასაცავად დაევალა შესაბამისი ორგანიზაციულ-ტექნიკური ზომების მიღება.

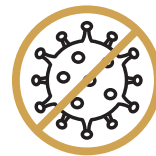
რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- დამსაქმებლებს დასაქმებულთა დაინფიცირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება შეუძლიათ დასაქმებულთა ნების მიუხედავად, თუ ეს ემსახურება უსაფრთხო შრომითი გარემოს უზრუნველყოფას ან/და ჯანმრთელობის დაცვის სისტემის მართვას.
- პანდემიასთან ბრძოლის მიზნებისათვის მონაცემების მოპოვებამდე დასაქმებულებს უნდა მიენოდოთ ინფორმაცია მონაცემების კატეგორიის, მათი დამუშავების საფუძვლების, მიზნებისა და საჭიროების შესახებ.
- პანდემიასთან ბრძოლის პირობებში დამსაქმებელს შეუძლია შეაგროვოს, მათ შორის, შემდეგი ინფორმაცია: აქვს თუ არა დასაქმებულს ვირუსის სიმპტომები და ჰქონდა თუ არა კონტაქტი ვირუსით დაინფიცირებულ პირ(ებ)თან.
- დასაქმებულის დაინფიცირების შესახებ ეჭვის არსებობის შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უნდა მიმართოს ჯანდაცვის შესაბამის უწყებას და დაექვემდებაროს მის მითითებებს.
- დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის დაინფიცირების შესახებ ინფორმაციის სხვა დასაქმებულებისათვის გამჟღავნება დასაშვებია, თუ ეს აუცილებელია დასაქმებულთან კონტაქტში მყოფი პირების გამოსავლენად ან/და ვირუსის შემდგომი გავრცელების პრევენციისთვის.
- პანდემიასთან ბრძოლის პირობებში მოპოვებული მონაცემები დამსაქმებელმა უნდა შეინახოს იმ ვადით, რაც აუცილებელია მის კომპეტენციას მიკუთვნებული ღონისძიებების განხორციელებისთვის. შემდგომ ეს მონაცემები უნდა წაშალოს, გაანადგუროს ან შეინახოს პირის იდენტიფიცირების გამომრიცხავი ფორმით.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4, მე-5, მე-6, მე-12, მე-17 და მე-18 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1561437?publication=22>;
2. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-14, მე-15 და მე-16 მუხლები - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
3. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 29 მაისის №01-227/ო ბრძანება - <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4883653?publication=27>;
4. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2020 წლის 6 ივნისის №01-56/ნ ბრძანება - <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4890027?publication=11>;
5. სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის რეკომენდაციები, COVID-19-ის წინააღმდეგ ბრძოლის პროცესში პერსონალური მონაცემების დამუშავება - <https://personaldata.ge/ka/recommendations?page=2>;
6. ევროპის მონაცემთა დაცვის საზედამხებველო ორგანოს სახელმძღვანელო მითითებები COVID-19-თ გამონწვეული კრიზისის ფარგლებში მონაცემთა დამუშავების თაობაზე - https://edps.europa.eu/system/files/2021-08/21-08-09_guidance_return_workplace_en_0.pdf; https://edps.europa.eu/sites/default/files/publication/20-07-15_edps_guidelines_remote_work_en.pdf;
7. მონაცემთა დაცვა და კორონავირუსი, რეკომენდაციები და სახელმძღვანელო მითითებები ორგანიზაციებისთვის, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისრის ოფისი(ICO) - <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-six-data-protection-steps-for-organisations/>.



V თავი. მონაცემების დამუშავება დისციპლინური წარმოების მიზნებისათვის

შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში კანონმდებლობის, ხელშეკრულების ან ორგანიზაციაში მოქმედი შიდა რეგულაციების დარღვევა სამსახურებრივი მოკვლევის/დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველია, რაც დაკავშირებულია დასაქმებულის მონაცემების სხვადასხვა ფორმით დამუშავებასთან.

სამსახურებრივი მოკვლევის/დისციპლინური წარმოების ფარგლებში ორგანიზაციამ შესაძლოა განახორციელოს შემდეგი მოქმედებები: გამოკითხოს თანამშრომლის კოლეგები; გამოითხოვოს მოკვლევისთვის საჭირო ინფორმაცია მესამე პირებისგან; დაათვალიეროს სამუშაო ადგილი, სამსახურებრივი კომუნიკაცია, ვიდეოჩანაწერები; გადახედოს დამსაქმებლის პირად საქმეს, მის მიერ შესრულებულ სამუშაოს და ა.შ. აუცილებელია მსგავსი აქტივობები იყოს გონივრული და პროპორციული. ორგანიზაციამ უნდა გაითვალისწინოს, რომ სამსახურებრივი მოკვლევის/დისციპლინური წარმოების ნებისმიერ ეტაპზე, განურჩევლად იმისა ჰქონდა თუ არა ადგილი გადაცდომას, დასაქმებული სარგებლობს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის უფლებით.

საქმე №22

სამსახურებრივი შემოწმების მიზნით მონაცემების გადამოწმება და გაზიარება



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წლის 20 მაისს სამსახურს განცხადებით მიმართა ბ.შ-მ. განმცხადებელი მიუთითებდა, რომ მისმა დამსაქმებელმა დაწესებულებამ სამსახურებრივი შემოწმების ფარგლებში უკანონოდ დაამუშავა მისი მონაცემები, მეტიც მას შემოწმების საბოლოო დასკვნის გადაცემის გზით გაუმჟღავნეს სხვა თანამშრომლების, კერძოდ ბ.ფ-ს და მ.კ-ს პერსონალური მონაცემებიც.

ბ.შ-ს განცხადების საფუძველზე დაწყებული შემოწმების შედეგად დადგინდა, რომ დაწესებულების შიდა აუდიტის სამსახურში დაინყო სამსახურებრივი შემოწმება ორი თანამშრომლის (მ.კ.-ს და განმცხადებლის) მიმართ. სამსახურებრივ შემოწმებას საფუძველად დაედო ერთ-ერთი თანამშრომლისგან მიღებული ინფორმაცია სამუშაო საათებში განმცხადებლისა და მ.კ-ს მიერ ალკოჰოლური სასმელის მიღების შესახებ.

დაწესებულებამ ზემოაღნიშნული სამსახურებრივი შემოწმების ფარგლებში სხვადასხვა ფორმით დაამუშავა განმცხადებლის პერსონალური მონაცემები: გამოკითხა ბ.ფ; დაათვალიერა სამუშაო ადგილზე ვიდეოსათვალთვალო სისტემის (სამუშაო ადგილზე სასმელის მიღების ფაქტის ამსახველი) ჩანაწერები და ასევე, სამსახურთან ახლოს არსებულ სავაჭრო ობიექტში

განთავსებული ვიდეოსათვალთვალო სისტემის (სასმელის ყიდვის ფაქტის ამსახველი) ვიდეო-ჩანაწერები; საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს ცენტრალურ საინფორმაციო ბანკში გადაამონტაჟებული განმცხადებლის შესახებ ინფორმაცია (ალკოჰოლური თრობის მდგომარეობაში ავტოსატრანსპორტო საშუალების მართვის გამო დაჯარიმების შესახებ).

ხსენებული სამსახურებრივი შემონმების შედეგად შედგა წერილობითი დასკვნა, სადაც აღწერილი იყო დადგენილი გარემოებები და შედეგები. განმცხადებლისთვის გადაცემულ ამ დასკვნაში მესამე პირთა პერსონალური მონაცემები ძირითადად დეპერსონალიზებული იყო, თუმცა დასკვნის ერთ გვერდზე სამსახურებრივი შემონმების ფარგლებში გამოკითხული თანამშრომლის - ბ.ფ.-ს, ასევე მ.კ.-ს სახელი და გვარი არ იყო დეპერსონალიზებული. დაწესებულების განმარტებით, განმცხადებლისთვის გადაცემულ დასკვნაში ბ.ფ.-ს სახელისა და გვარის დაფარვა არ მოხდა შეცდომის გამო. ხოლო, მ.კ. განმცხადებელთან ერთად იმყოფებოდა შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის ჩადენის ადგილას, დისციპლინარული წარმოება მიმდინარეობდა ერთდროულად ორივე პირის მიმართ, რის გამოც მისი მონაცემების დაფარვის აუცილებლობა არ იკვეთებოდა.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ კანონის მე-5 მუხლის „გ“ და „ე“ ქვეპუნქტების თანახმად, მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია, თუ დამუშავება საჭიროა მონაცემთა დამმუშავებლის მიერ მისთვის კანონმდებლობით დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად, ასევე, მონაცემთა დამმუშავებლის ან მესამე პირის აღმატებული კანონიერი ინტერესების დასაცავად.

სახელმწიფო ინსპექტორმა მიიჩნია, რომ განმცხადებლის მონაცემები დამუშავდა დამსაქმებლის კანონმდებლობით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების ფარგლებში და მიზნად ისახავდა სამსახურებრივი შემონმების ფარგლებში გამოსაკვლევი გარემოებების დადგენას. ამდენად, შესაბამისობაში იყო კანონმდებლობის მოთხოვნებთან. ბ.ფ.-ს მონაცემების განმცხადებლის-თვის გამჟღავნებისას კი, დაწესებულებამ დაარღვია მონაცემთა უსაფრთხოების წესები. კერძოდ, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, დაწესებულებამ დასკვნის განმცხადებლისთვის გადაცემისას უნდა მიეღო ისეთი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნებოდა ბ.ფ.-ს პერსონალური მონაცემების შემცველი ინფორმაციის შემთხვევითი გამჟღავნების პრევენცია.

რაც შეეხება მ.კ.-ს მონაცემების დეპერსონალიზაციას, მ.კ. შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის დროს იმყოფებოდა განმცხადებელთან ერთად. ამასთან, განმცხადებლისა და მ.კ.-ს მიმართ დისციპლინარული საქმისწარმოება მიმდინარეობდა ერთობლივად, ერთ ფაქტზე და იყო ურთიერთდაკავშირებული. შესაბამისად, შემონმების შედეგებიც აისახა ერთიან დოკუმენტში და დასკვნაში ამ პირის მონაცემების დაფარვა აზრს მოკლებული იყო.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

დამსაქმებელმა დაწესებულებამ დაარღვია „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-17 მუხლი, რაც წარმოადგენს ამავე კანონის 46-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევას. ვინაიდან გასული იყო პასუხისმგებლობის დაკისრების ხანდაზმულობის ვადა, დამსაქმებელს ვერ დაეკისრა ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა, თუმცა პერსონალურ მონაცემთა გამჟღავნების პრევენციის მიზნით, დაწესებულების მიმართ გაიცა რეკომენდაცია - რამდენიმე დასაქმებულის მიმართ შესაძლო დისციპლინური გადაცდომის ფაქტზე სამსახურებრივი შემონმების შემთხვევაში შემაჯამებელი დოკუმენტაციის მომზადება მონაცემთა თითოეულ სუბიექტზე აწარმოოს დამოუკიდებლად.

დისციპლინური წარმოების შედეგების გასაჯაროება



ფაქტობრივი გარემოებები

2017 წლის 22 მაისს სამსახურს განცხადებით მიმართა თ.კ.-მ და მოითხოვა დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიერ მისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ ბრძანების სამსახურის შენობაში საჯაროდ ხელმისაწვდომ სტენდზე განთავსების კანონიერების შესწავლა.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ ორგანიზაცია სტენდზე აკრავდა დასაქმებულ პირებთან დაკავშირებულ, მათ შორის, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების, ასევე წახალისების, დანიშვნა/გათავისუფლების თაობაზე ბრძანებებს. ორგანიზაციამ აღნიშნულ სტენდზე 2017 წლის 3 მარტს განათავსა განმცხადებლისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების შესახებ დირექტორის ბრძანება, რომლის თანახმად, არასაპატიო მიზეზით სამსახურში დაგვიანების, სამსახურებრივ მოვალეობათა არაჯეროვნად შესრულებისათვის განმცხადებელს შეეფარდა ჯარიმა.

შემომების ფარგლებში ორგანიზაცია განმარტავდა, რომ განმცხადებლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის შესახებ ინფორმაციის გასაჯაროება ემსახურებოდა როგორც განმცხადებლის, ისე სხვა დასაქმებულების ინფორმირებას. თანამშრომელთა ინფორმირების აუცილებლობა განაპირობა იმ გარემოებამაც, რომ განმცხადებელი ხშირად აცდენდა სამუშაო საათებს, რაც იწვევდა სხვა თანამშრომელთა უკმაყოფილებას და მათში უთანასწორობის გაცდას.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის თანახმად, მონაცემთა დამუშავება დასაშვებია, თუ: არსებობს მონაცემთა სუბიექტის თანხმობა, მონაცემთა დამუშავება გათვალისწინებულია კანონით და ა.შ.

სახელმწიფო ინსპექტორმა არ გაიზიარა ორგანიზაციის არგუმენტაცია განმცხადებლის მონაცემების გაცნობის და სხვა თანამშრომლების ინტერესის დაკმაყოფილების საფუძვლით გასაჯაროების შესახებ. განმცხადებლის ინფორმირების მიზნით ბრძანების სტენდზე განთავსება არ წარმოადგენდა აუცილებელ ღონისძიებას, ვინაიდან დამსაქმებელს შეეძლო განმცხადებლისათვის ინდივიდუალურად ეცნობებინა მის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილება. რაც შეეხება სხვა თანამშრომლების ინტერესებს, დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე ინფორმაცია მიუთითებს პირის მიერ შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში გარკვეული წესების დარღვევაზე, რომლის შესახებ მონაცემთა სუბიექტს შესაძლოა არ სურდეს გარეშე პირების, მათ შორის, თანამშრომლების ინფორმირება. დასაქმებულს შრომითი ურთიერთობა აქვს დამსაქმებელთან. აქედან გამომდინარე, იგი ამავე ურთიერთობის ფარგლებში პასუხისმგებელია ორგანიზაციის და არა სხვა თანამშრომელთა წინაშე. აქედან გამომდინარე, თანამშრომელთა

ცნობისმოყვარეობა ან/და ინფორმაციის მიღების სურვილი არ ჩაითვალა განმცხადებლის ინტერესზე აღმატებულ ინტერესად და შესაბამისად, განმცხადებლის პერსონალური მონაცემების გასაჯაროების საფუძვლად.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

ორგანიზაციამ „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლით გათვალისწინებული საფუძვლების გარეშე გაასაჯაროვა განმცხადებლის მონაცემები, რაც წარმოადგენს ამავე კანონის 43-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ სამართალდარღვევას. სახელმწიფო ინსპექტორმა ორგანიზაციას ვერ დააკისრა ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ქმედების ხანდაზმულობის გამო, თუმცა დაავალა თანამშრომელთა პერსონალური მონაცემების შემცველი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტების მონაცემთა დამუშავების სამართლებრივი საფუძვლ(ებ)ის არსებობისას და მონაცემთა დამუშავების პრინციპების დაცვით გასაჯაროების უზრუნველყოფა.



ვიდეოსათვალთვალო სისტემის ჩანაწერების დისციპლინური წარმოების მიზნით გამოყენება



ფაქტობრივი გარემოებები

2021 წლის 16 ივლისს სამსახურს განცხადებით მიმართეს გ.ბ.-მ და ფ.გ.-მ, მათი ყოფილი დამსაქმებელი ორგანიზაციის მიერ განმცხადებლის მონაცემების შემცველი ვიდეოჩანაწერის გამოყენებისა და გასაჯაროების კანონიერების შესწავლის მოთხოვნით.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ ორგანიზაცია ამუშავებდა განმცხადებლების მონაცემებს სამსახურის შენობაში განთავსებული ვიდეოსათვალთვალო კამერების მეშვეობით.

2021 წლის 2 ივნისს ორგანიზაციის ადმინისტრაციულ შენობაში თანამშრომლებს შორის მოხდა ფიზიკური დაპირისპირება, რაც დააფიქსირა ამავე შენობაში განთავსებულმა ვიდეოსათვალთვალო კამერებმა. მომხდარი დაპირისპირების ფაქტზე მათ მიმართ დაიწყო დისციპლინური წარმოება, ხოლო კონფლიქტის ამსახველი ვიდეოჩანაწერი შემდგომში გამოყენებულ იქნა დისციპლინური საქმის წარმოების მასალად. 2020 წლის 30 ივლისს აღნიშნული ჩანაწერი გავიდა ერთ-ერთი ტელეკომპანიის ეთერში, სადაც გადაცემის წამყვანმა აღნიშნა, რომ ვიდეოჩანაწერი გადაღებული იყო ორგანიზაციის შენობაში განთავსებული ვიდეოსათვალთვალო კამერებით. სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახურის მიერ განცხადების განხილვის ფარგლებში არ დადასტურდა მესამე პირების, მათ შორის, განმცხადებლების მხრიდან გასაჯაროებულ ჩანაწერებზე (იდენტური ფორმით) ხელმისაწვდომობის ფაქტი. შესაბამისად, მხოლოდ ორგანიზაციას შეეძლო აღნიშნული ჩანაწერი ხელმისაწვდომი გაეხადა მესამე პირებისათვის.

ორგანიზაცია განხილვის ფარგლებში არ ადასტურებდა ჩანაწერების სხვა ტელეკომპანიისთვის გადაცემის ფაქტს, თუმცა მიუთითებდა, რომ განმცხადებლები ამ ფაქტთან დაკავშირებით არასწორ ინფორმაციას ავრცელებდნენ და სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზის არასწორ ინტერპრეტაციას ახდენდნენ. განმცხადებელთა ქმედების საპასუხოდ ორგანიზაციის ადმინისტრაციამ საჯარო განცხადება გაავრცელა, რომელიც ემსახურებოდა ორგანიზაციის ინტერესებისა და რეპუტაციის დაცვას.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 და მე-5 მუხლების შესაბამისად, მონაცემთა დამუშავება (გამჟღავნება/გასაჯაროება) დასაშვებია მხოლოდ კანონით განსაზღვრული სამართლებრივი საფუძვლით და კანონით დადგენილი პრინციპების დაცვით.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ ვიდეოჩანაწერები მესამე პირებისათვის ხელმისაწვდომი გახადა ორგანიზაციამ საკუთარი რეპუტაციის დაცვის მიზნით. ორგანიზაციის რეპუტაციის დაცვის ლეგიტიმური ინტერესის არსებობის მიუხედავად, თანამშრომლებს შორის მომხდარი ფიზიკური დაპირისპირების ამსახველი ვიდეოჩანაწერების გასაჯაროება სახელმწიფო ინსპექტორმა არ მიიჩნია კანონიერი მიზნის მიღწევის აუცილებელ და პროპორციულ საშუალებად. ორგანიზაციას დასახელებული მიზნების მიღწევა შეეძლო ნაკლები მოცულობის მონაცემების დამუშავების გზით, იმგვარად რომ არაპროპორციულად არ დაემუშავებინა განმცხადებელთა პერსონალური მონაცემები (მაგალითად, მხოლოდ საჯარო განცხადების გავრცელების გზით).

ამდენად, სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, ვიდეოჩანაწერის საჯაროდ გავრცელების გზით დასაქმებულ პირთა მონაცემების დამუშავება განხორციელდა კანონიერი მიზნისთვის შეუსაბამო მოცულობით.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლით გათვალისწინებული პრინციპების დარღვევის გამო ორგანიზაცია ცნობილ იქნა სამართალდამრღვევად ამავე კანონის 44-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩადენაში და სახდელის სახით შეეფარდა ჯარიმა.

მონაცემების გამჟღავნება ერთობლივი დისციპლინური წარმოების შემთხვევაში



ფაქტობრივი გარემოებები

2019 წლის 22 მაისს სამსახურს განცხადებით მიმართა ნ.ბ.-მ, დამსაქმებლის მიერ მის მიმართ წარმოებული დისციპლინური სამართალწარმოების შედეგების გამჟღავნების კანონიერების შესწავლის მოთხოვნით.

განცხადების განხილვის ფარგლებში დადგინდა, რომ დამსაქმებელმა ერთდროულად 3 (სამი) თანამშრომლის მიმართ ჩაატარა დისციპლინური სამართალწარმოება, მიღებული გადაწყვეტილება კი, რომელშიც სამივე თანამშრომლის მიმართ გატარებული დისციპლინური ღონისძიებები იყო ასახული, თითოეულ მათგანს სრული სახით გააცნო. დისციპლინური წარმოების საფუძველი გახდა მოქალაქის საჩივარი, რომელიც დაწესებულების კონკრეტული თანამშრომლების მიერ გაწეულ მომსახურებაზე გამოთქვამდა უკმაყოფილებას.

პერსონალური მონაცემების დამუშავების კანონიერების შესწავლის პროცესში დაწესებულებამ მიუთითა, რომ დისციპლინურ წარმოებაში მონაწილე პირებს ბრძანება გააცნო სრული მოცულობით პერსონალური მონაცემების დაუფარავად, ვინაიდან სხვა შემთხვევაში შეუძლებელი იქნებოდა დისციპლინური გადაცდომის ფაქტისა და დადგენილი გარემოებების შესახებ სრულყოფილი წარმოდგენის შექმნა.

სამართლებრივი შეფასება

„პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-5 მუხლის შესაბამისად, მონაცემთა დამუშავება (მათ შორის გამჟღავნება) დასაშვებია მხოლოდ კანონით განსაზღვრული სამართლებრივი საფუძვლით, მათ შორისაა მონაცემთა დამუშავების აუცილებლობა მონაცემთა დამმუშავებლის ან მესამე პირის კანონიერი ინტერესების დასაცავად, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც არსებობს მონაცემთა სუბიექტის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის აღმატებული ინტერესი.

სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, საერთო დისციპლინურ წარმოებაში ჩართულ მხარეებს, იმ ვითარებაში, როდესაც მათი ქმედებები შინაარსით ერთმანეთს უკავშირდება და დისციპლინური გადაცდომის გამოსარკვევად მათი ერთობლივად შეფასებაა საჭირო, აქვთ ლეგიტიმური ინტერესი სრულად გაეცნონ მიღებულ გადაწყვეტილებას. ეს მათ აძლევს შესაძლებლობას შეაფასონ დაწესებულების მიერ ჩატარებული დისციპლინური წარმოების სამართლიანობა/კანონიერება და სრულფასოვნად ისარგებლონ დისციპლინური სახდელის დაკისრების თაობაზე გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლებით. შესაბამისად, ამ შემთხვევაში მონაცემთა დამუშავების კანონიერების შეფასებისას გასათვალისწინებელია მესამე პირის კანონიერი ინტერესები.

სახელმწიფო ინსპექტორმა აღნიშნა, რომ მონაცემთა დამმუშავებელი ვალდებულია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად შეაფასოს მონაცემთა სუბიექტისა და მესამე პირების კანონიერი ინტერესები, მოახდინოს მათი დაბალანსება და ისე მიიღოს შესაბამისი გადაწყვეტილება. განხილულ შემთხვევაში სახელმწიფო ინსპექტორის შეფასებით, დამსაქმებლის მიერ მონაცემების დამუშავებას ჰქონდა სათანადო სამართლებრივი საფუძველი.

ინსპექტორის გადაწყვეტილება

განცხადების განხილვის ფარგლებში „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის დარღვევა არ დადგინდა.

რეკომენდაციები მსგავსი დარღვევების პრევენციისთვის

- დისციპლინური წარმოების მიზნით დასაშვებია მონაცემების დამუშავება მხოლოდ იმ მოცულობით, რომელიც აუცილებელია წარმოების ფარგლებში არსებითი გარემოებების, ქმედების სიმძიმის/ ხასიათის დასადგენად და შესაფასებლად. ამავე მიზნით გამოყენებული მონაცემები უნდა იყოს ადეკვატური და წაიშალოს გონივრულ ვადაში.
- რამდენიმე დასაქმებულის მიმართ შესაძლო დისციპლინარული გადაცდომის ფაქტზე სამსახურებრივი შემოწმება და შესაბამისი შემაჯამებელი დოკუმენტაციის მომზადება მიზანშეწონილია განხორციელდეს ცალ-ცალკე. ერთობლივი წარმოების ჩატარება გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, თუ სახეზეა არსებითად დაკავშირებული ფაქტები, რომელთა ცალ-ცალკე შესწავლა და გამოკვლევა არაგონივრული და წარმოების ეფექტიანი ჩატარებისთვის ხელისშემშლელია.
- დამსაქმებელი ვალდებულია დისციპლინური წარმოების მასალების/საბოლოო დასკვნის მესამე პირთათვის გადაცემისას მიიღოს ისეთი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები (მათ შორის, მონაცემების უსაფრთხო მეთოდის გამოყენებით დაფარვა), რაც უზრუნველყოფს მონაცემთა უკანონო დამუშავების პრევენციას და მონაცემთა დაცვას შემთხვევითი ან/და უკანონო გამჟღავნებისაგან.
- დისციპლინური წარმოების ფარგლებში, უშუალოდ მონაცემთა სუბიექტისგან ინფორმაციის გამოთხოვისას, მას წინასწარ უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია საკუთარი უფლებების, მონაცემთა დამუშავების მიზნის, საჭიროებისა და სავარაუდო შედეგების შესახებ.
- სამსახურებრივი მოკვლევის ფარგლებში დამუშავებული პერსონალური მონაცემები უნდა წაიშალოს გონივრულ ვადაში.

საინტერესო ბმულები

ამ საკითხთან დაკავშირებით შეგიძლიათ იხილოთ:

1. „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4, მე-5, მე-15, მე-17 მუხლები - <https://matsne.gov.ge/document/view/1561437?publication=22>;
2. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2015)5 რეკომენდაცია დასაქმების სფეროში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ, მე-13 მუხლი - <https://www.conjur.com.br/dl/conselho-europa-internet-trabalho.pdf>;
3. მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლოს გადაწყვეტილება საქმეზე CJEU, C-131/12, Google Spain SL, Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), Mario Costeja González [GC], 13.05.2014 - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX-%3A62012CJ0131>;
4. მონაცემთა დაცვის ზოგადო რეგულაციის (GDPR) მე-9 მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტი, 88-ე მუხლი - <https://personaldata.ge/cdn/2018/11/GDPR-%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%92%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%98.pdf>;
5. დასაქმებულთა დაცვის რეგლამენტი, გაერთიანებული სამეფოს საინფორმაციო კომისრის ოფისი(ICO), 2.13 პუნქტი - https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the_employment_practices_code.pdf;
6. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით ურთიერთობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ - <https://personaldata.ge/cdn/2018/12/Labour-Rec.pdf>.



