

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის სამართლებრივი ფარგლები

I. შესავალი

ტექნოლოგიური პროგრესის განვითარების კვალდაკვალ, კომუნიკაციამ, როგორც ურთიერთობის ფორმამ, საკმაოდ ფართო გაგება შეიძინა. კომუნიკაციის ფორმად სოციალური ქსელები და ელექტრონული ფოსტები საკმაოდ დიდ როლს თამაშობენ, რომლებიც ადამიანთა ყოველდღიური ცხოვრების განუყოფელ ნაწილად იქცნენ. სამართლებრივი და ტრადიციული გაგებით, „მიმოწერა“ გულისხმობს წერილებისა და სხვა დოკუმენტაციის გაგზავნასა და მიღებას ფოსტის მეშვეობით. „მიმოწერა“ ასევე მოიცავს სატელეფონო კომუნიკაციას და ელექტრონული ფოსტის გამოყენებასაც.¹ ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებით, როგორიცაა ელექტრონული ფოსტით (როგორც პირადი, ასევე სამსახურებრივი), messenger-ით, whatsapp-ითა და viber-ით, განხორციელებული მიმოწერა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებულ შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში.

როგორც პირადი, ასევე სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის, ასევე messenger-ის, whatsapp-ისა და viber-ის მოხმარება ინფორმაციის სწრაფი გაცვლისა და სამსახურის ინტერესების მიღწევას უზრუნველყოფს. ტექნოლოგიურმა მიღწევებმა მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა სამუშაო ადგილის რეგულაციაში, რაც საკმაოდ აძლიერებს დამსაქმებლების უნარს, თვალ-ყური ადევნონ თანამშრომლებს და უზრუნველყოფდნენ უპრეცედენტო შესაძლებლობებს თანამშრომლის საქმიანობის თითქმის ყველა ასპექტის მონიტორინგისთვის.²

ქართული კანონმდებლობა ითვალისწინებს, ზოგადად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მონიტორინგის შესაძლებლობას, სამუშაოს შესრულების ფარგლებში, საჯარო სექტორში (ნაწილობრივ) და არა კერძო სექტორში, თუმცა არ

* სულხან-საბა ორბელიანის უნივერსიტეტის სამართლის მაგისტრი.

¹ Klass and others v. Germany [ECtHR], App. No. 5029/ 71, 6 September 1978, §28.

² Wilborn S.E., Revisiting the Public/Private Distinction: Employee Monitoring in the Workplace, Georgian Law Review, Vol. 32, No. 3, 1998, 826.

აკონკრეტებს რა სამართლებრივი საფუძვლით და რა წინაპირობების არსებობისას. კერძო სექტორში ზედამხედველობის განხორციელების კანონიერება კი კანონს მიღმა რჩება. მონიტორინგის პროცესის სიხშირე განსაკუთრებით ვლინდება დასაქმებულის ზემოაღნიშნულ ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებით განხორციელებულ მიმოწერაზე. ეს კი საკანონმდებლო სიცარიელეს ქმნის, ვინაიდან არ არსებობს ამ საკითხის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმა, არც ეროვნულ და არც უცხოურ კანონმდებლობაში, რაც არის იმის მანიშნებელი, რომ დამსაქმებლის ამგვარი ქმედება უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებად შეიძლება შეფასდეს და გამოიწვიოს დასაქმებულის კონსტიტუციით დაცული პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლებაში (და არა მხოლოდ) თვითნებური და გაუმართლებელი ჩარევა. შესაბამისად, ამ მხრივ განსახილველი თემა საკმაოდ აქტუალურია და პრობლემას უქმნის დასაქმებულის უფლებებს.

ნაშრომის მიზანია, მიმოიხილოს შრომითსამართლებრივ დავებში დასაქმებულის დაცვის გარანტიები საქართველოში, დასაქმებულის როგორც პირადი, ასევე სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის, ასევე messenger-ის, whatsapp-ისა და viber-ის მეშვეობით განხორციელებული მიმოწერის მონიტორინგის ჩათვლით. შესაბამისად, უნდა დადგინდეს, ზოგადად, რას გულისხმობს დამსაქმებლის პირადი კომუნიკაციის უფლება; აგრეთვე, განისაზღვროს ზემოაღნიშნული ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებების არსებობის და მასზე მონიტორინგის განხორციელების მიზნები; ასევე, უნდა გაირკვეს რა სახის ინფორმაციაზე უნდა განხორციელდეს კონტროლი, არის ის სამსახურის ოფიციალური ინფორმაცია თუ თანამშრომლებს შორის არსებული შიდასტრუქტურული ხასიათის მიმოწერა? ამავდროულად, უნდა დადგინდეს, საკანონმდებლო ვაკუუმის არსებობის პირობებში, რა სახის სტანდარტი და წინაპირობები არსებობს სასამართლო პრაქტიკაში და ქმნიან თუ არა ისინი უფლების დაცვის მყარ გარანტიას? უნდა შემოწმდეს, რა სახის რისკების გამომწვევა შეუძლია დამსაქმებლის მიერ, დასაქმებულის გაფრთხილების გარეშე ან მისი თანხმობის არარსებობის შემთხვევაში, მონიტორინგის განხორციელებას და რა სამართლებრივი შედეგები შეიძლება დადგეს? ასევე, უნდა დადგინდეს მონიტორინგის განხორციელების მასშტაბი და მოცულობა, უფლებაში ჩარევის ინტენსივობა და ევროსასამართლოს პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე, დადგინდეს რა სტანდარტი მოქმედებს განსახილველ საკითხთან მიმართებით? აგრეთვე, უნდა განისაზღვროს, რა შესაძლო სამართლებრივი მოთხოვნები შეიძლება წარმოეშვათ მხარეებს მონიტორინგის შედეგად? ამ ყოველივეს კვლავდაკვალ, არსებული თეორიისა და პრაქტიკის სინთეზის ფონზე, შემუშავდება დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის განხორციელების ტესტიც.

კვლევა მოიცავს როგორც ქართული სასამართლოს, ასევე ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს და სხვადასხვა ქვეყნის სასამართლოს პრაქტიკას. კვლევა ეფუძნება დესკრიფციულ, ანალიტიკურ, შედარებითსამართლებრივ, ისტორიულ და დედუქციურ კვლევის მეთოდებს, რომლებიც ემსახურება ნაშრომში წამოწეული პრობლემის აქტუალობასა და მათი გადაჭრის გზების მონახვას. წინამდებარე ნაშრომში გამოყენებულია შემდეგი ჰერმენევტიკული მეთოდები, კერძოდ: გრამატიკული, სისტემური, ისტორიული, ტელეოლოგიური და შედარებითსამართლებრივი, რაც ხაზს გაუსვამს საკანონმდებლო სიცარიელის შევსების პრობლემას და საკვლევი თემის მნიშვნელობას. განხილული იქნება იურიდიულ ლიტერატურაში გამოთქმული სამართლებრივი შეფასებები და შეხედულებები.

წინამდებარე ნაშრომი ხუთი ნაწილისაგან შედგება, რომელთაგან, შესაბამისად, პირველი და მეხუთე, შესავალი და დასკვნაა, ხოლო ძირითადი კვლევა მეორე-მეოთხე ნაწილებშია მოცემული. მეორე ნაწილში განხილულია, დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის უფლებით დაცული სფერო, რა სახის ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებს მოიცავს ის და ამ მხრივ უფლების დაცვის რა სტანდარტი მოქმედებს შრომით ურთიერთობებში, მესამე ნაწილი ეთმობა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის შესახებ ინფორმაციას, ასევე განხილულია მისი განხორციელების მიზნები და წინაპირობები. მეოთხე ნაწილში მოცემულია, სამართლებრივი ფარგლების შესახებ საუბარი, კერძოდ, განხილულია უკანონო მონიტორინგის შედეგად მხარეთა შესაძლო სამართლებრივი მოთხოვნები, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები, აგრეთვე, შემუშავებულია დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის ტესტი და მისი შინაარსობრივი მხარე.

II. დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის უფლება

1. კომუნიკაციის თავისუფლებით დაცული სფერო

თანამედროვე კომუნიკაციის საშუალებების ფართო მნიშვნელობიდან გამომდინარე, კომუნიკაციის თავისუფლება კონსტიტუციური რანგის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების ერთ-ერთი მთავარი ასპექტია³, რომელიც ადამიანის კერძო ბატონობის სფეროს განეკუთვნება, მისი პირადი სივ-

³ ტულუში თ., ბურჯანაძე გ., მშვენიერაძე გ., გოცირიძე გ., მენაბდე ვ., ადამიანის უფლებები და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს სამართალწარმოების პრაქტიკა, თბილისი, 2013, 75-76. დამატებით იხ., ერემაძე ქ., ძირითადი უფლებები თავისუფლებისთვის, თბილისი, 2020, 213.

რცის ნაწილია⁴. მისით სარგებლობა კი ყველა ადამიანს შეუძლია, როგორც საქართველოს მოქალაქეს, ისე მოქალაქეობის არმქონე პირებსაც.⁵ კომუნიკაციის თავისუფლება ადამიანის ყოველდღიური ცხოვრების არსებითი ნაწილია.⁶ შეიძლება ითქვას, რომ თავისუფლების კონცეფცია ძალიან დიდ როლს თამაშობს პირადი ცხოვრების კონსტიტუციური უფლების ჩამოყალიბებაში.⁷ „ეს არის პიროვნების უფლება მისი შეხედულებით ჩამოაყალიბოს და განავითაროს ურთიერთობები სხვა ადამიანებთან, განსაზღვროს საკუთარი ადგილი, დამოკიდებულება და კავშირი გარე სამყაროსთან.“⁸

კომუნიკაციის თავისუფლების უფლებას მოიხსენიებენ, როგორც **The Right To Privacy**⁹, ანუ „პირადულობის“ (კონფიდენციალურობის, პირადი ხელშეუხებლობის) უფლებას. ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესმა სასამართლომ საქმეზე *Griswold v. Connecticut*¹⁰ დაადგინა პირადულობის კონსტიტუციური უფლება, რომელიც გამომდინარეობდა „ბილი უფლებათა შესახებ“ (**The Bill of Rights**) კანონპროექტის რამდენიმე შესწორების „პენუმბრიდან“¹¹. ამის საპირწონედ, ლიტერატურაში აღნიშნავენ, რომ „პირადულობის ზოგადი უფლების“¹² შესახებ დათქმა არა თუ უფლებათა ბილში, არამედ ვერც სხვა რაიმე სამართლებრივ დოკუმენტში, მათ შორის, კონსტიტუციაში, და ვერც პრეცედენტულ

⁴ კორკელია კ., პირადი ცხოვრების, მიმონერისა და საცხოვრებლის ხელშეუხებლობის უფლებები საქართველოს კონსტიტუციის მიხედვით, ჟურნ. „ქართული სამართლის მიმოხილვა“, №7, 2004, 78-79; იხ., Niemietz v. Germany [ECtHR], App. No. 13710/88, 16 December 1992.

⁵ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლისა და საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁶ ფაფიაშვილი ლ., პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა პირადი ჩხრეკისას მობილურ ტელეფონებთან მიმართებით, ჟურნ. „საკონსტიტუციო სამართლის მიმოხილვა“, VII, 2015, 81.

⁷ ლომთათიძე ე., ხანთაძე ნ., ზედელაშვილი დ., პირადი თავისუფლება და ავტონომია, თბილისი, 2018, 14-116.

⁸ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2009 წლის 10 ივნისის №1/2/458 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქეები – დავით სართანია და ალექსანდრე მაჭარაშვილი საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს წინააღმდეგ“, II-4.

⁹ <<https://bit.ly/3r4TSK7>> [05.04.2022].

¹⁰ Griswold v. Connecticut, 381 US 479 (1965).

¹¹ Greely H.T., A footnote to Penumra in Griswold v. Connecticut, Constitutional Commentary, Vol. 6, No. 2, 1989, 253-255.

¹² იურიდიულ ლიტერატურაში პირადულობა და კონფიდენციალურობა მიჩნეულია, როგორც ადამიანის ფუძემდებლური უფლება და ყოველი ადამიანის გონივრული მოლოდინის ფაქტი, Everet A.M., Wong Y., Paynter J., Balancing Employee and Employer Rights: An International Comparison of E-mail Privacy in the Workplace, J. Individual Employment Rights, Vol. 11, No. 4, 2004-2005, 293, იხ. ციტირება: The Australian Privacy Charter, The Australian Privacy Charter Group, Law School, University of New South Wales, Sydney, Australia, 1994. იხ., <<http://privacy.org.au/apcc/Charter.html>> [05.04.2022]

გადაწყვეტილებებში მოიძებნება.¹³ თუმცა, ფაქტი ერთია, რომ დროთა განმავლობაში, ტექნოლოგიური პროგრესის პარალელურად, როგორც კონსტიტუციურ, ასევე საერთაშორისო დონეზე, უფრო მეტად განმტკიცდა და პრაქტიკული მნიშვნელობა მიიღო პირადი კომუნიკაციის უფლებამ.

დასაქმებულის (და არა მხოლოდ) პირადი კომუნიკაციის უფლება დაცულია საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის მე-2 პუნქტით (ძველი რედაქციის მე-20 მუხლის მიხედვით, „ყოველი ადამიანის პირადი ცხოვრება, პირადი საქმიანობის ადგილი, პირადი ჩანაწერი, მიმოწერა, საუბარი სატელეფონო და სხვა სახის ტექნიკური საშუალებით, აგრეთვე ტექნიკური საშუალებებით მიღებული შეტყობინებანი ხელშეუხებელია“¹⁴), მიხედვით, ადამიანის პირადი სივრცე და კომუნიკაცია ხელშეუხებელია. პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლება, ასევე, განმტკიცებულია „ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის“ კონვენციის (შემდგომში – „ევროკონვენცია“) მე-8 მუხლის პირველი პუნქტით, რომლის თანახმადაც, ყველას აქვს უფლება, რომ დაცული იყოს მისი პირადი და ოჯახური ცხოვრება, საცხოვრისი და მიმოწერა. საუბარი „სატელეფონო“ და „სხვა ტექნიკური საშუალებით“ არის ორი ან მეტი პირის ვერბალური კომუნიკაცია ტელეფონის, რადიომიმღების ან ვერბალური კომუნიკაციისთვის განკუთვნილი ინტერნეტპროგრამების გამოყენებით, ხოლო „ტექნიკური საშუალებებით მიღებულ შეტყობინებებში“ იგულისხმება წერილობითი კომუნიკაცია ტელეფონის, ტელეფაქსის, ტელეგრამის, ტელექსის, ელექტრონული ფოსტის, სხვა შესაბამისი ინტერნეტპროგრამების, პეიჯერის და სხვა ანალოგიური ტექნიკური ინსტრუმენტების გამოყენებით.¹⁵ „იმავდროულად, დაცულია როგორც სადენიანი (ოპტიკურბოჭკოვანი), ისე უსადენო (რადიოტალღაზე მომუშავე) ელექტრონული საკომუნიკაციო სისტემებით დამყარებული კომუნიკაცია.“¹⁶

¹³ Ryland S., AIDS and Right to Privacy, Southern University Law Review, Vol. 16, No. 2, 1989, 399.

¹⁴ საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლის პირველი პუნქტის პირველი წინადადება.

¹⁵ საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა, ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პ. ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 185, იხ. ციტირება: H. Krüger, M. Pagenkopf, Art. 10, in: M. Sachs (Hrsg.), Grundgesetz: Kommentar, München 2003, Rn. 14 f.; B. Pieroth, B. Schlink, Grundrechte: Staatsrecht II, 18., neubearb. Aufl., Heidelberg 2002, Rn. 773 f.

¹⁶ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 14 აპრილის №1/1/625,640 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ბურჯანაძე, ლიკა საჯაია, გიორგი გოცირიძე, თათია ქინქლაძე, გიორგი ჩიტიძე, ლაშა ტულუში, ზვიად ქორიძე, ა(ა)იპ „ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო“, ა(ა)იპ „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველო“, ა(ა)იპ „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია“, ა(ა)იპ „სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოება“ და ა(ა)იპ „ადამიანის უფლებათა ცენტრი“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-23.

აღნიშნულ უფლებასთან დაკავშირებით, საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლო ერთ-ერთ საქმეზე¹⁷ განმარტავს, რომ „დაცული სფეროს არსი არის, პირველ რიგში, ნებისმიერი ამ ტექნიკური საშუალებით ვერბალურად თუ სხვა გზით (მიმოწერით) კომუნიკაციის შინაარსის ხელშეუხებლობა, ანუ გაცვლილი ინფორმაციის ანონიმურობა ნებისმიერი მესამე პირისგან, სახელმწიფოს ჩათვლით. ამ უფლებრივი კომპონენტებით საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლი იცავს კომუნიკაციის თავისუფლებას. ეს უფლება არის გარანტია ადამიანებისთვის, თავად განსაზღვრონ დამოუკიდებლად, მათი სურვილისა და არჩევანის მიხედვით, კომუნიკაციის შინაარსი და პირთა წრე (პარტნიორები), ვისთანაც სურთ ურთიერთობა, მოსაზრებების გაცვლა კონკრეტულ საკითხებზე, თემებზე“.¹⁸ აღნიშნული უფლება უშუალო კავშირშია ადამიანის თვითგამოხატვის უფლებასთან. ეს იმითაც აიხსნება, რომ ადამიანს უნდა შეეძლოს საკუთარი მიმოწერის საჯარო სივრცისაგან დაცვა, მისთვის სასურველ სოციალურ გარემოებაში გამჟღავნება. მას უნდა ჰქონდეს გონივრული მოლოდინი იმისა, რომ რაიმე სახის კონტროლისგან დაცული იქნება.¹⁹ ეს კი უზრუნველყოფილი უნდა იყოს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მხრიდან. ინფორმაციის გადინება და მისი საჯარო სივრცისთვის გაცნობა საკმაოდ მარტივია, მისი გაუმჟღავნებლობა კი საკმაოდ დიდ რესურსსა და ადამიანურ ცნობისმოყვარეობასთან ასოცირდება. „დემოკრატიული საზოგადოების არსებობა და განვითარება კი წარმოუდგენელი და შეუძლებელია ინფორმაციის თავისუფლების, აზრთა გაცვლისა და ადამიანების ნებისმიერ სფეროში თავისუფალი კომუნიკაციის გარანტირებული შესაძლებლობის გარეშე.“²⁰

რაოდენ ურთიერთკავშირშიც უნდა იყოს მიმოწერის თავისუფლება აზრის გამოხატვასთან, სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით, ყურადსადეგია ის მომენტი, რომ დაცვის სფეროში ხდება მხოლოდ კონფიდენციალურად დამყარებული ურთიერთობა და არა იმგვარი კომუნიკაცია, რომელიც საყოველთაოდ ხელმისაწვდომი წყაროების საშუალებით მყარდება და პირთა განუ-

¹⁷ იქვე, II-24. დამატ. იხ., მონაცემთა დაცვის ევროპული სამართლის სახელმძღვანელო, ლუქსემბურგი, 2018, 372-375.

¹⁸ იქვე.

¹⁹ Ajunwa I., Crawford K., Schultz J., *Limitless Worker Surveillance*, California Law Review, Vol. 105, No. 3, 2017, 748.

²⁰ საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2016 წლის 14 აპრილის №1/1/625,640 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს სახალხო დამცველი, საქართველოს მოქალაქეები – გიორგი ბურჯანაძე, ლიკა საჯაია, გიორგი გოცირიძე, თათია ქინქლაძე, გიორგი ჩიტიძე, ლაშა ტულუში, ზვიად ქორიძე, ა(ა)იპ „ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო“, ა(ა)იპ „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველო“, ა(ა)იპ „საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია“, ა(ა)იპ „სამართლიანი არჩევნებისა და დემოკრატიის საერთაშორისო საზოგადოება“ და ა(ა)იპ „ადამიანის უფლებათა ცენტრი“ საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II-24.

საზღვრელი წრისკენ არის მიმართული (კომუნიკაცია რადიო და ტელევიზიის საშუალებით და სხვ.).²¹ აქვე აღსანიშნავია, რომ ტექნიკური საშუალებით საუბრისა და ტექნიკური საშუალებით მიღებული შეტყობინების ხელშეუხებლობის უფლებით დაცული არიან როგორც ფიზიკური, ისე იურიდიული პირები.²²

მიმონერის/კომუნიკაციის პატივისცემის უფლება საკმაოდ ახლოს დგას პირადი ცხოვრების პასტივისცემის უფლებასთან²³. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ მიმონერის კონცეფცია, მისი ყველა სხვა მნიშვნელობის გათვალისწინებით, მოიცავს სატელეფონო კომუნიკაციასაც²⁴ და ტელექსით გადაცემულ შეტყობინებებსაც²⁵. დადებითად უნდა შეფასდეს ის ფაქტი, რომ ტექნოლოგიურმა პროგრესმა ევროპულ სასამართლოს უზიდა იმისკენ, რომ დეტალურად განემარტა „მიმონერა“, რომელშიც მან სხვადასხვა გადაწყვეტილების ფარგლებში, ელექტრონული ფოსტა, სოციალური ქსელები და სხვა მსგავსი საშუალებებიც მოიაზრა.²⁶ კანონი უნდა იყოს ნათელი და განჭვრეტადი კომუნიკაციის ფარულ მონიტორინგთან მიმართებით და ნორმა უნდა იძლეოდეს იმის რეალურ გარანტიას, რომ ადამიანები იქნებიან ინფორმირებულები იმ გარემოებების შესახებ, რომელთა არსებობის დროსაც ხელისუფლების ორგანოებს წარმოეშობათ უფლებამოსილება, რომ ისინი განახორციელებენ ფარულ და პოტენციურ ჩარევას პირადი მიმონერის ხელშეუხებლობის უფლებაში.²⁷

აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ პრეცედენტულ საქმეზე *Katz v. United States*²⁸ ამერიკის უზენაესმა სასამართლომ კომუნიკაციის თავისუფლების (პიროვნულობის უფლების) ბუნების ორ მთავარ ასპექტზე გაამახვილა ყურადღება, რომლებიც დაცული იყო აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 და მე-14 შესწორებებით.²⁹

²¹ საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე, საქართველოს მოქალაქეობა, ადამიანის ძირითადი უფლებანი და თავისუფლებანი, პაატარა ტურავას რედაქტორობით, თბილისი, 2013, 185, იხ. ციტირება: H. Krüger, M. Pagenkopf, Art. 10, in: M. Sachs (Hrsg.), Grundgesetz: Kommentar, München 2003, Rn. 14a; B. Pieroth, B. Schlink, Grundrechte: Staatsrecht II, 18., neubearb. Aufl., Heidelberg 2002, Rn. 773.

²² იქვე.

²³ საქართველოს კონსტიტუციის მე-15 მუხლის პირველი მუხლი.

²⁴ *Klass and others v. Germany* [ECtHR], App. no. 5029/71, 6 September 1978, §28.

²⁵ იხ., *Christie v. the United Kingdom* [ECtHR], App. no. 21482/93, 27 June 1994.

²⁶ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკისა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვა, პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება და სახელმწიფოს ვალდებულებები, 2017, 192.

²⁷ იქვე, 194-195, იხ. ციტირება: ვალენსუელა კონტრერასი ესპანეთის წინააღმდეგ (*Valenzuela Contreras v. Spain*), 30 ივლისი, 1998 წ., § 46, Reports of Judgments and Decisions 1998-V-ე პარაგრაფი; ხანი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (*Khan v. the United Kingdom*), № 35394/97, 2000 წლის 12 მაისი.

²⁸ *Katz v. the United States*, 389 U.S. 347 (1967), §350.

²⁹ *Elison L.M., NettikSimmons D., Right of Privacy, Montana Law Review, Vol. 48, No. 1, 1987, 5.*

მოცემულ საკმეზე სასამართლომ აღნიშნა, რომ „მეოთხე შესწორება არ შეიძლება ითარგმნოს ზოგადკონსტიტუციურ პირადულობის უფლებად“, თუმცა აქვე დაამატა, რომ მოცემული უფლების დაცვა – იყო დამოუკიდებელი და დაცული სხვა ადამიანებისგან – ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს. ეს ყოველივე კი სახელმწიფოს ეროვნულ საკანონმდებლო რეგულირებას უნდა დაექვემდებაროს.³⁰

ამგვარად, დასაქმებულის კომუნიკაციის (მიმოწერის) ხელშეუხებლობის უფლებით დაცული სფერო, როგორც ეროვნული, ასევე ევროსასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, მოიცავს მისი ინტერნეტკომუნიკაციების მეშვეობით განხორციელებულ მიმოწერასაც, როგორც კომუნიკაციის ფორმებს.

2. დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის საშუალებები

2.1. სამსახურებრივი ფუნქციების შესრულების ეფექტური მექანიზმები

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული სამსახურებრივი ურთიერთობის ეფექტურად განვითარების ერთ-ერთი საუკეთესო და აპრობირებული მეთოდია სწორედ ინტერნეტკომუნიკაციების საშუალებების გამოყენება. ეს არა მხოლოდ ყოველდღიური გარემოფაქტორებითა და ტექნოლოგიური პროგრესით არის გამოწვეული, არამედ ზოგადად შრომითი ურთიერთობის გაუმჯობესების მოტივით.³¹ ამ მხრივ განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებით, როგორცაა: ელექტრონული ფოსტით (როგორც პირადი, ასევე სამსახურებრივი), messenger-ით, whatsapp-ითა და viber-ით განხორციელებული მიმოწერა. ისინი კი ეფექტურად და გონივრულად უნდა იქნეს გამოყენებული როგორც დამსაქმებლის³², ასევე დასაქმებულის³³ მხრიდან.

დამსაქმებლის მხრიდან ზემოაღნიშნულ ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებზე მონიტორინგის განხორციელების კანონიერება, სამართლებრივი თვალსაზრისით, ერთ კონკრეტულ და მთავარ მიზანს ემსახურება – დაცულ იქნეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ინტერესებს შორის ბალანსი³⁴ და პირადი

³⁰ იქვე.

³¹ Boyd P., Tipping the Balance of Power: Employer Intrusion on Employee Privacy through Technological Innovation, St. John's Journal of Legal Commentary, Vol. 14, No. 2, 1999, 181-182.

³² Sprague R., Survey of (Mostly Outdated and Often Ineffective) Laws Affecting Work-Related Monitoring, Chicago-Kent Law Review, Vol. 93, No. 1, 2018, 223-224.

³³ McGregor M., The Use of E-mail and the Internet at Work, Juta's Business Law, Vol. 11, No. 3, 2003, 191.

³⁴ Echols M., Striking a Balance between Employer Business Interests and Employee Privacy: Using Respondet Superior to Justify the Monitoring of Web-Based, Personal Electronic Mail Accounts of Employees in the Workplace, Computer Law Review and Technology Journal, Vol. 7, No. 3, 2003, 291.

კომუნიკაციის უფლება³⁵. თუმცა, რამდენად და რა სახით არის დაცული, ეს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა დადგინდეს. უდავოა ის ფაქტი, რომ თანამედროვე ტექნოლოგიები საკმაოდ დიდ შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებელს, რომ აკონტროლოს დასაქმებულის პირადი სივრცე, მათ შორის, მისი პირადი მიმოწერა, ელექტრონული მეილი და სხვა.³⁶ „დაკვირვების“ საუკეთესო საშუალებას კი მონიტორინგის შესაბამისი პროცესის სწორად წარმართვა უზრუნველყოფს, რაც პროდუქტიულად და უსაფრთხოდ უნდა ჩატარდეს.³⁷ მონიტორინგი ძირითადად მიმდინარეობს სპეციალური კამერების, ზედამხედველობის სპეციალური კომპიუტერული სისტემებითა და მექანიზმებით.³⁸ მიმოწერის ეს საშუალებები არის საქმიანი კომუნიკაციის მეთოდები, რომლებიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ კოლეგებთან, პარტნიორებთან და სხვა მესამე პირებთან ურთიერთობის დამყარებაში.³⁹ მათ სხვადასხვა მიზანი აქვთ, რომელთა არსებობა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შრომითი ურთიერთობების ეფექტურობის თვალსაზრისით.

მოსამსახურე ვალდებულია შეასრულოს თავისი სამსახურებრივი მოვალეობანი⁴⁰, რომელიც განსაზღვრულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, სხვა კანონებით, თანამდებობრივი ინსტრუქციებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით⁴¹. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების ვალდებულება, ასევე, გამომდინარეობს შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის წარმოშობის მომენტიდან⁴², როდესაც ხდება „შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისთვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ“⁴³.

სამსახურებრივი ფუნქციების პირნათლად შესრულება ხელს უწყობს თანამშრომელთა მოტივაციას, რათა დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების ხარისხი სამსახურის ინტერესებს მაქსიმალურად შეესაბამებოდეს.⁴⁴ ზემოაღ-

³⁵ იქვე, 280.

³⁶ Hash P.E., Ibrahim C. M., E-Mail, Electronic Monitoring, and Employee Privacy, South Texas Law Review, Vol. 37, No. 3, 1996, 893-894.

³⁷ Paterson M., Monitoring of Employee Emails and Other Electronic Communications, University of Tasmania Law Review, Vol. 21, No. 1, 2002, 2.

³⁸ Sprague R., Applying the Electronic Communications Privacy Act in the Workplace: Struggling to Keep Pace with Paradigm Shifts in Technology, 2010, 35.

³⁹ <<https://bit.ly/3GdU52n>> [30.01.2022].

⁴⁰ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 52-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

⁴¹ იქვე.

⁴² საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁴³ იქვე, პირველი პუნქტი.

⁴⁴ Tabak F., Smith W.P., Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy?, Academy of Management Perspectives, Vol. 23, No. 4, 2009, 33.

ნიშნული ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებების გამოყენება კი ქმედითი მექანიზმებია ინფორმაციის სწრაფი და მარტივი გაცვლისთვის⁴⁵, როგორც სამსახურის შიდა საქმიანობის შესრულების დროს, ასევე, მესამე პირებთან ურთიერთობის თვალსაზრისით. შესაბამისად, ისინი, თავის მხრივ, უზრუნველყოფენ თანამშრომლებს შორის შესასრულებელ საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის სწრაფ ხელმისაწვდომობასა და მომსახურების გაუმჯობესებას.

ამგვარად, დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციების საშუალებების მეშვეობით განხორციელებული ინფორმაციის გაცვლის პროცესი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა იქნეს დადგენილი, თუ რა სახის ინფორმაციასთან გვაქვს საქმე და უნდა გაირკვეს ის თანამშრომლების შორის შიდასტრუქტურული ხასიათის მიმონერა ხომ არ არის. ზემოაღნიშნული კომუნიკაციის საშუალებები უზრუნველყოფს სამსახურებრივი ფუნქციების ეფექტურად და გონივრულად განხორციელებას.

2.2. სამსახურებრივი ელ-ფოსტით წარმოებული ოფიციალური მიმონერა

განსაკუთრებით საინტერესო და მოქნილი მეთოდია ელექტრონული ფოსტით, კერძოდ, სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტით (**Bussiness or Corporate E-mail**)⁴⁶ განხორციელებული სამსახურებრივი კომუნიკაცია. როგორც წესი, აღნიშნული ელექტრონული ფოსტით იგზავნება და მასზე ინახება სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებული ოფიციალური სახის ინფორმაცია.⁴⁷ მისი არსებობა იცავს დამსაქმებელს კონფიდენციალური ინფორმაციის უნებლიე გამჟღავნების შედეგად წარმოქმნილი პასუხისმგებლობისგან.⁴⁸

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე⁴⁹ ელექტრონული ფოსტით წარმოებული ოფიციალური მიმონერა საჯარო ინფორმაციად ცნო. აღნიშნულ საქმეზე აიპ „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის“ (IDFI-ის)⁵⁰ საჩივარი დაკმაყოფილდა და პირველმა ორმა ინსტანციამ

⁴⁵ Rustad M.L., Paulsson S. R., Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe, University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law, Vol. 7, No. 4, 2005, 830.

⁴⁶ Twomey D.P., Employer Monitoring of Telephone Calls and Electronic Mail: Staying Within the Employer Exceptions Under Federal Law, Business Law Review, Vol. 28, 1995, 121.

⁴⁷ ალაბიშვილი ი., ბესელია გ., ცუხიშვილი ნ., „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“, საქართველოს მთავრობის დადგენილების კომენტარი, თბილისი, 2018, 165.

⁴⁸ Miller C.S., Poe B.D., Employment Law Implications in the Control and Monitoring of E-mail Systems, University of Miami Business Law Journal, Vol. 6, 1996, 113.

⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილება №ბ-1482-2 (გან-17).

⁵⁰ <https://idfi.ge/ge/pagel/p/our_history> [31.01.2022].

ადმინისტრაციულ ორგანოს დააკისრა ინფორმაციის გაცემის ვალდებულება ორი კუმულაციური წინაპირობის არსებობისას, კერძოდ, როდესაც ინფორმაცია არის სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით მიღებული, დამუშავებული, შექმნილი ან გაგზავნილი და როდესაც ინფორმაცია ოფიციალური დოკუმენტის სახით არის წარმოდგენილი.⁵¹ საკასაციო სასამართლომ ხაზი გაუსვა იმას, რომ „სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტით სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებით გაგზავნილი ან მიღებული ინფორმაცია, წარმოადგენს ინფორმაციას, რომელიც ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ნებისმიერი პირისთვის“⁵² და ეს ყოველივე საჯარო ინფორმაციის⁵³ დეფინიციის ფართო განმარტებას დააფუძნა. თუმცა, საკასაციო სასამართლო აქვე მიუთითებს, რომ „აღნიშნული განმარტება არ გულისხმობს უწყების შიდა რგოლის თანამშრომლების მიერ გადაწყვეტილების შესაქმნელად წარმოებულ შიდა მოსამზადებელ მიმოწერას“⁵⁴. მოცემულ საქმეზე საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილება პრეცედენტული მნიშვნელობის მატარებელია,⁵⁵ რომელმაც ინფორმაციის საჯაროობის თაობაზე, მის სასარგებლოდ მიიღო გადაწყვეტილება ისე, რომ სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტით მიმოწერა საჯარო ინფორმაციის დეფინიციას დაუქვემდებარა⁵⁶.

აღნიშნულ სასამართლო პრაქტიკაზე დაყრდნობით, შრომით ურთიერთობებში სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით განხორციელებული ოფიციალური ინფორმაცია საჯარო ინფორმაციად არის დადგენილი. შესაბამისად, დაცულ უნდა იქნეს ამ ინფორმაციის პრაქტიკული რეალიზება დაინტერესებულ პირებისათვის. მიუხედავად ამისა, უმჯობესია, რომ სამსახურებრივი კონფიდენციალური ინფორმაცია (მათ შორის, ელექტრონული ფორმითაც მიმოწერილი ოფიციალური ინფორმაცია) არ გამჟღავნდეს, რადგანაც ის, შესაძლოა, რაიმე სახის სამსახურებრივ საიდუმლოებას შეიცავდეს. ეს კი დამსაქმებლის საქმიან რეპუტაციაზე⁵⁷ დადებითად არ აისახება.

⁵¹ <<https://bit.ly/3GecRGX>> [31.01.2022].

⁵² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილება №ბ-1482-2 (გან-17).

⁵³ საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის მე-2 მუხლის პირველი ნაწილის „მ“ პუნქტი.

⁵⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილება №ბ-1482-2 (გან-17).

⁵⁵ იხ., საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2017 წლის 14 სექტემბრის გადაწყვეტილება №ბს-286-284 (კ-17).

⁵⁶ გრიგალაშვილი გ., სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტა და საჯარო ინფორმაცია, ნიგნში: „რთული შემთხვევები სასამართლო პრაქტიკაში“, ტომი II, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2022, 32.

⁵⁷ Estreicher S., Employer Reputation at Work, Hofstra Labor & Employment Law Journal, Vol. 27, No. 1, 2009, 3-4.

ყურადღებია ის ფაქტიც, რომ არა მხოლოდ ელექტრონული ფოსტებით, არამედ messenger-ით, whatsapp-ითა და viber-ითაც ხდება სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებული ინფორმაციების გაცვლა. ეს უფრო მოსახერხებელი და მარტივი მეთოდია ყოველდღიური კომუნიკაციისთვის. თუმცა, ე. წ. „სამსახურებრივი ჩათის“⁵⁸ არსებობა რამდენად ადეკვატურია და დაცვაუნარიანი, ან კიდევ უსაფრთხო როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის პერსპექტივიდან, ეს უკვე კანონს მიღმა რჩება. არ ხდება მასში დანერგილი ინფორმაციების გაფილტვრა, მით უმეტეს, როდესაც არსებობს შანსი იმისა, რომ პროფესიული საქმიანობის თაობაზე არსებული მიმოწერა გასაჯაროვდეს და ამით ვინმეს უფლება დაირღვეს ისე, რომ დარღვეული უფლების აღმდგენი სამართლებრივი ნორმა არ არსებობს არც ქართულ და არც უცხოურ რეალობაში. whatsapp-ისა და viber-ის „სამსახურებრივი ჩატი“ თანაბარი სანდოობითა და უსაფრთხოებით შეიძლება, შეფასდეს ინფორმაციის გაუმჟღავნელობის თვალსაზრისით, თუმცა დაცვის ზუსტი ხარისხი არაა დადგენილი.⁵⁹ ერთია, რასაც აღნიშნული მიმოწერის საშუალებების შემქმნელები ამბობენ და მეორეა, პრაქტიკა როგორ რეაგირებს შესაბამის „ნათქვამზე“. Messenger-ის მეშვეობით განხორციელებული მიმოწერა კი ნამდვილად არ გამოირჩევა ინფორმაციის კონფიდენციალურობით.⁶⁰

ამგვარად, მონიტორინგის პროცედურების ადეკვატურად დადგენა, თავის მხრივ, განაპირობებს ელექტრონული ფოსტით წარმოებული ოფიციალური მიმოწერის დაცვის ხარისხს და არა მხოლოდ. ასევე განისაზღვრა ის ფაქტიც, რომ ზემოაღნიშნული კომუნიკაციის საშუალებებით, კერძოდ, ე. წ. „სამსახურებრივი ჩათის“ მეშვეობით განხორციელებულ სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ინფორმაციაზე დაცვის რა ხარისხი ვრცელდება, ისე, რომ არ მოხდეს მისი გამჟღავნება სხვა მესამე პირებისთვის, ან თუნდაც თავად დამსაქმებლისთვის.

⁵⁸ <<https://bit.ly/3j8Bjk2>> [07.04.2022].

⁵⁹ არსებობს რეალური საშიშროება იმისა, რომ whatsapp-ის, viber-ისა და messenger-ის ე. წ. „სამსახურებრივი ჩათის“ მეშვეობით განხორციელებული მიმოწერა გამჟღავნდეს (დასაქმებულის პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლების დარღვევით). ეს იქედანაც გამომდინარეობს, რომ ტელეფონს აქვს ე.წ. „დასკრინვის“ ფუნქცია და ხელის მარტივი მოძრაობით, შეიძლება, გადაღებულ იქნეს ფოტო. დეტალურად იხ., <<https://bit.ly/3r7hpKs>> [07.04.2022].

⁶⁰ Jaeger E., Facebook Messenger: Eroding User Privacy to Collect, Analyze, and Sell Your Personal Information, Vol. 31, No. 3, 2014, 394.

3. დასაქმებულის კომუნიკაციის თავისუფლების დაცვის სტანდარტი

3.1. კერძო და საჯარო სექტორის ურთიერთმიმართების კონტექსტში

სახელმწიფო არის მთავარი ინიციატორი სუბიექტი, რომელიც უზრუნველყოფს ადამიანის დარღვეული უფლების დაცვას მაქსიმალური სამართლებრივი გარანტიებით. ამ წესიდან გამონაკლისი არც დასაქმებულია. თუმცა, პირადი კომუნიკაციის უფლების დაცვის სტანდარტი, ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის თვალსაზრისით, განსხვავდება იმით, საქმე ეხება კერძო სექტორს თუ საჯარო სექტორს.⁶¹ ფაქტი ერთია, რომ ქართული კანონმდებლობა და სასამართლო პრაქტიკა აქაც ჩვეული სამართლებრივი „მდუმარების“ ფიცს არ არღვევს. ეს არც არის გასაკვირი იმ მოცემულობაში, როდესაც დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის საკითხის მარეგულირებელი საკანონმდებლო ჩანაწერი არც ერთ სამართლებრივ აქტში მოიძებნება. ზედმეტია საუბარი სასამართლო პრაქტიკაზე.

ზემოაღნიშნული განსხვავებების ლოგიკური ახსნა, ალბათ, იქედან გამომდინარეობს, რომ საჯარო სექტორში მომუშავე პირი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის დაცვის ქვეშ იმყოფება⁶² და საჯარო სექტორი თავად სახელმწიფოს მიერ დელეგირებული უფლებამოსილების ფარგლებში ახორციელებს თავის სამსახურებრივ საქმიანობას⁶³. მაშინ, როდესაც ამგვარი შესაძლო (და არა ზუსტი) ახსნა მოეძებნება უფლების დაცვას ქართულ რეალობაში, პრობლემის გადაჭრის გზები პრეცედენტულ სამართალში შეიძლება აღმოჩნდეს. ამერიკული სასამართლოები, როგორც წესი, არ ადგენენ პირადი კომუნიკაციის უფლების დარღვევას, მაშინ როცა დამსაქმებლები აკვირდებიან დასაქმებულებს საჯარო ადგილებში (სამსახურში).⁶⁴ ამგვარი დასკვნა კი ემყარება იმ ლოგიკურ საფუძველს, რომ საჯარო სექტორში ნაკლები მოლოდინი (*Expectations of privacy*) აქვთ დასაქმებულებს თავიანთი ინტერნეტკომუნიკაციების დამსაქმებლის მიერ კონტროლის თაობაზე. აღნიშნულის შესახებ აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 შესწორებაც საუბრობს.⁶⁵ აქვე დათქმაც არის იმის თაობაზე, რომ კონკრე-

⁶¹ Determann L., Sprague R., Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable in Europe, Destroyers in the United States, Berkeley Technology Law Journal, Vol. 26, No. 2, 2011, 987.

⁶² „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლი.

⁶³ <<https://bit.ly/3NYmUFa>> [10.04.2022].

⁶⁴ Sprague R., Survey of (Mostly Outdated and Often Ineffective) Laws Affecting Work-Related Monitoring, Chicago-Kent Law Review, Vol. 93, No. 1, 2018, 246.

⁶⁵ იქვე, 247.

ტული ინდივიდები არ კარგავენ მე-4 შესწორებით დადგენილ უფლებებს და გარანტიებს მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ ისინი კერძო სექტორის ნაცვლად საჯარო სექტორს ემსახურებიან.⁶⁶

ამ ყოველივეს ფონზე, კერძო სექტორი დაცვის ნაკლები ხარისხით გამოირჩევა. ამის მთავარი გამომწვევი მიზეზი კი არის ის გარემოება, რომ საკითხის მარეგულირებელი სამართლებრივი ნორმის არარსებობის გამო, იქმნება საკანონმდებლო ვაკუუმი. გამოსავალი კვლავ პრეცედენტებში უნდა მოიხილეს. შეიძლება ითქვას, რომ კერძო სექტორში დასაქმებულები, ფაქტობრივად, განწირულები არიან მონიტორინგის კუთხით. ამაზე აშშ-ის საკონსტიტუციო მართლმსაჯულების პრაქტიკაც მეტყველებს, რომელიც რეგულირების მიღმა ტოვებს კერძო დასაქმებულებს.⁶⁷ ამის ჭეშმარიტ ახსნას თავად აშშ-ს პრეცედენტული სამართლის სისტემაც განაპირობებს. ამ სფეროში დღემდე მთავარი ფედერალური კანონი არის 1986 წლის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტი“⁶⁸ და „დასაქმებულის კონფიდენციალურობის დაცვის აქტი“⁶⁹, რომლებიც კრძალავენ ელექტრონული კომუნიკაციების თვალყურის დევნებას⁷⁰. თუმცა, პრობლემის გადაჭრის გარკვეული ალტერნატიული გზები არა მხოლოდ ქვეყნის უზენაეს კანონში – კონსტიტუციაში მოიძებნება, არამედ ამერიკის ცალკეული შტატის ეროვნულ კანონმდებლობაშიც უნდა იქნეს ნაპოვნი. არსებობს შტატები⁷¹, რომლებიც მკაცრად აკონტროლებენ კერძო დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის კომუნიკაციების ზედამხედველობას სამუშაო პერიოდში⁷², განსხვავებით იმ შტატებისაგან, სადაც დასაქმებულის კომუნიკაციის თავისუფლებას ნაკლებად იცავენ⁷³. კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებს კანონმდებელი, უხეშად რომ ითქვას, დამსაქმებლის „ბედის ანაბარად“ ტოვებს იმ გაგებით, რომ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების უსაზღვრო არეალი რჩება. იქ, სა-

⁶⁶ Determann L., Sprague R., Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable in Europe, Destroyers in the United States, Berkeley Technology Law Journal, Vol. 26, No. 2, 2011, 987.

⁶⁷ Ajunwa I., Crawford K., Schultz J., Limitless Worker Surveillance, California Law Review, Vol. 105, No. 3, 2017, 757.

⁶⁸ <<https://bit.ly/3ugiphW>> [01.02.2022].

⁶⁹ Ajunwa I., Protecting Workers' Civil Rights in the Digital Age, North California Journal of Law & Technology, Vol. 21, No. 4, 2020, 24.

⁷⁰ Lee L.T., Watch Your E-mail! Employee E-mail Monitoring and Privacy Law in the Age of the "Electronic Sweatshop", John Marshall Law Review, Vol. 28, No. 1, 1994, 151.

⁷¹ ასეთი სულ 10 შტატია: ალიასკას, კალიფორნიის, ფლორიდის, ჰავაის, ილინოისის, ლუიზიანას, მონტანას, ნიუ-იორკის, სამხრეთ კაროლინისა და ვაშინგტონის შტატები. ზოგიერთი მათგანი პერსონალური მონაცემების მაქსიმალურ დაცვას უზრუნველყოფს.

⁷² Ajunwa I., Crawford K., Schultz J., Limitless Worker Surveillance, California Law Review, Vol. 105, No. 3, 2017, 757.

⁷³ იქვე, 759-760.

დაც დასაქმებული „სუსტ მხარედ“ გვევლინება, ამ სიტყვის პირდაპირი გაგებით, და მისი რეალური უფლებები სამართლებრივი უკუგდების წინაშე დგას, დიდი ალბათობაა იმისა, რომ პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის უფლების დაცვა კანონს მიღმა დარჩეს, კონსტიტუციის ქალღმერთ დანერგულ უსახურ ჩანანერად. ურთიერთობაში აშკარად გამოკვეთილია დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დასაქმებულთან შედარებით⁷⁴, რაც უდავოდ იწვევს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების გადამეტებულად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას. სწორედ ამგვარ „უთანასწორობაში“ ბალანსის აღდგენასა და დაცვას ემსახურება შრომის სამართალი.⁷⁵ ამ დროს კი დასაქმებულს წარმოეშობა სახელმწიფოს მიმართ პრეტენზიები უფლების აღდგენის თაობაზე, თუმცა საშუალება, რომელიც „ფართოდ განასხვავებს სამართალს სამართლისაგან“⁷⁶, არაქმედითი იქნება თვით პრეტენდენტული სამართლის ნიაღშიც კი. ერთადერთია კალიფორნიის შტატი, რომლის შიდა კონსტიტუციაც თანაბრად ვრცელდება როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში მომუშავე პირებზე, კომუნიკაციების დაცვის თვალსაზრისით⁷⁷, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს.

კომუნიკაციის თავისუფლების სახელმწიფოსმიერ დაცვის სტანდარტთან დაკავშირებით ყურადსაღებია ის ფაქტი, რომ, როგორც ზემოთ აღინიშნა, უფლების დაცვის ამერიკული მოდელი მთავარ აქცენტს მის თავისუფლებაზე აკეთებს⁷⁸. ეს იქედან გამომდინარეობს, რომ ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი აქვთ უზენაეს სამართლებრივ დანაწესად მიჩნეული, რომელიც მონიტორინგის მთავარ ასპექტს წარმოადგენს და რომელიც გამოხატვის თავისუფლების კონტექსტშიც მოიაზრება (ამ გაგებით ის საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებასაც მოიცავს, თუმცა რამდენად ითვალისწინებს სასამართლო ამ ყოველივეს, ეს ცალკე შეფასების საგანია). უფლების დაცვის ევროპული მოდელის მთავარ სამართლებრივი წყარო კი ადა-

⁷⁴ Evans L., *Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity*, California Law Review, Vol. 95, No. 4, 2007, 1139.

⁷⁵ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 14.

⁷⁶ Taylor A.M., *Email Surveillance@Work.com: Employee E-Mail and the Legality of Employer Monitoring*, Adelphia Law Journal, Vol. 14, 2001-2003, 9.

⁷⁷ Diluzio S., (Potter, Anderson & Corroon) *Workplace E-mail: It's Not as Private as You Might Think*, Delaware Journal of Corporate Law, Vol. 25, No. 3, 2000, 745, იხ. ციტირება: *Porten v. the University of San Francisco*, 134 Cal. Rptr. 839, 842 (Cal. Ct. App. 1976) (recognizing a state constitutional violation even when there is no state action).

⁷⁸ Chivvis M.A., *Consent to Monitoring of Electronic Communications of Employees as an Aspect of Liberty and Dignity: Looking to Europe*, Fordham Intellectual Property, Media & Entertainment Law Journal, Vol. 19, No. 3, 2009, 803-805.

მიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლია. შეიძლება ამერიკული და ევროპული ნორმა, საკანონმდებლო ტექნიკის თვალსაზრისით, ერთ კონკრეტულ მიზანს ემსახურებოდეს – დაიცვას დასაქმებულის პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლება და კომუნიკაციის თავისუფლება, თუმცა ევროპული მოდელის მთავარი ამოსავალი არა ადამიანის თავისუფლებაზე, არამედ მის პიროვნულ ღირსებაზე გადის⁷⁹. უფრო მეტიც, ევროპული მოდელის კვალდაკვალ განვითარდა ამერიკული მოდელი, კერძოდ, რევოლუციურმა ომმა ითამაშა წამყვანი როლი და მეორე მსოფლიო ომამდე მხოლოდ მაღალი სტატუსის მქონე ადამიანებს შეეძლოთ დაეცვათ თავიანთი უფლება პიროვნული ღირსების საფუძველზე.⁸⁰ ზოგჯერ ისტორიული და პოლიტიკური გარემოებები აიძულებს სამართალს იყოს სამართლიანი.⁸¹ ეს განპირობებულია თავად საზოგადოებრივი წეს-წყობილების განსხვავებული პერიპეტიებით. კანონმდებელი ვერ იქნება ყოვლისშემოქმედი, თუმცა, ფაქტი ერთია, რომ სამართლებრივი ნორმა ყოველი ადამიანის ინტერესებს კონკრეტულად უნდა ერგებოდეს, რასაც ზოგჯერ ისტორიული-გენეტიკური გადმონამთი პრაქტიკულად სრულყოფს კიდეც, რაც ევროპისა და ამერიკის შემთხვევაში რეალურად განხორციელდა. საბოლოოდ, უფლების დაცვის ორი განსხვავებული, თუმცა სამართლიანი მოდელი დამკვიდრდა, ისიც ადამიანის ინტერესებზე ორიენტირებული. ამ ყოველივეს ისიც განამტკიცებს, რომ ადამიანის უფლებათა დაცვის ევროპული კონვენცია, ასევე, ევროპარლამენტისა და საბჭოს 1995 წლის 24 ოქტომბრის N95/46/EC დირექტივა „პერსონალურ მონაცემთა დამუშავებასა და აღნიშნულ მონაცემთა თავისუფლად მოძრაობასთან დაკავშირებით ფიზიკური პირების უფლებების დაცვის შესახებ“⁸² მაქსიმალური და თანაბარი დაცვის სტანდარტით ეპყრობა როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებს კომუნიკაციის მონიტორინგის თვალსაზრისით.⁸³

ამგვარად, აღნიშნული გარანტიები სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა იქნეს გათვალისწინებული და კანონი უნდა განსაზღვრავდეს დანაშაულის სახეებს, რომელთა ჩადენის დროსაც შეიძლება გაიცეს ფარული თვალთვალის ან კომუნიკაციის მონიტორინგის ბრძანება. ასევე, უნდა დადგინდეს ადგილი ხომ არ აქვს საგამონაკლისო ჩარევას უფლებით დაცულ სფეროში.

⁷⁹ იქვე, 817.

⁸⁰ იქვე, 818.

⁸¹ რადბრუხი გ., სამართლის ფილოსოფია, გ. ჯიმშელაძის თარგმანი, გ. მესხის რედაქტორებით, თბილისი, 2022, 220-222.

⁸² <<https://bit.ly/3QNLr0X>> [25.06.2022].

⁸³ Chivvis M.A., Consent to Monitoring of Electronic Communications of Employees as an Aspect of Liberty and Dignity: Looking to Europe, Fordham Intellectual Property, Media & Entertainment Law Journal, Vol. 19, No. 3, 2009, 822.

დაცვის სტანდარტი განსხვავდება იმით, პირი დასაქმებულია საჯარო, თუ კერძოს სექტორში. თანაც ამ დროს ისიც მნიშვნელოვანია, დაცვის რომელი სტანდარტის საფარველქვეშ ექცევა ესა თუ ის დასაქმებული – ამერიკული მოდელის, თუ ევროპული მოდელის? უფლების დარღვევის ხარისხი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შემოწმდეს.

3.2. სახელმწიფოს მიერ პრაქტიკის შედეგად გაცემული გარანტიები

ადამიანის კომუნიკაციასთან მიმართებით, ფარული თვალთვალის განხორციელებისას, ევროკონვენციის მე-8 მუხლით დაცულ უფლებაში თვითნებური ჩარევის თავიდან ასაცილებლად, ევროსასამართლომ პრეცედენტულ სამართალში განსაზღვრა შემდეგი მინიმალური გარანტიები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს კონვენციის მონაწილე სახელმწიფოების ეროვნული კანონმდებლობა:

- ა) კანონი უნდა განსაზღვრავდეს დანაშაულის სახეების ჩამონათვალს, რომელთა ჩადენის შემთხვევაშიც შეიძლება გაიცეს ფარული თვალთვალის ან კომუნიკაციის მონიტორინგის ბრძანება და კანონი უნდა განსაზღვრავდეს იმ პირთა კატეგორიას, რომელთა კომუნიკაციის კონტროლიც დაიშვება გარკვეულ გარემოებებში;⁸⁴
- ბ) კანონი მკაცრად უნდა განსაზღვრავდეს კომუნიკაციის კონტროლის ან ფარული თვალთვალის ვადებსა და ხანგრძლივობას;⁸⁵
- გ) კანონი ამომწურავად უნდა განსაზღვრავდეს ფარული თვალთვალის შედეგად მოპოვებული ინფორმაციის გამოკვლევის, გამოყენებისა და შენახვის, ისევე როგორც ფარული თვალთვალის შედეგად მოპოვებული ინფორმაციის მესამე მხარისთვის გადაცემის პროცედურებს;⁸⁶
- დ) ეროვნული კანონმდებლობა უნდა ითვალისწინებდეს ჯეროვან გარანტიებს ხელისუფლების ორგანოების მხრიდან უფლებამოსილების ბოროტად ან თვითნებურად გამოყენების საწინააღმდეგოდ. ევროსასამართლო ყურადღებას აქცევს საქმის ყველა გარემოებას, მათ შორის, უფლებაში ჩარევის ღონისძიების ხასიათს, ფარგლებსა და ხანგრძლივობას, ღონისძიების გატარების საფუძვლებს, იმ ორგანოების უფლებამოსილებასა და კომპეტენციას, რომლებსაც შეუძლიათ, გასცენ ნებართვა

⁸⁴ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკისა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვა, პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება და სახელმწიფოს ვალდებულებები, 2017, 194-195.

⁸⁵ იქვე.

⁸⁶ იქვე.

და ზედამხედველობა გაუწიონ ფარული საგამოძიებო ღონისძიების ჯერონად აღსრულებას;⁸⁷

- ე) ევროპული სასამართლოს მხრიდან გარანტიების შეფასებისას, ასევე, დიდი ყურადღება ექცევა, სამართლებრივი დაცვის რა საშუალებებს ითვალისწინებს ეროვნული კანონმდებლობა იმ პირებთან დაკავშირებით, რომელთა მიმართ ხორციელდება ფარული თვალთვალი (კომუნიკაციის კონტროლი), ან რომლებიც ასაჩივრებენ მათ მიმართ ეროვნული კანონმდებლობით დაშვებულ პოტენციურ თვალთვალს.⁸⁸

შესაბამისად, როგორც პრაქტიკა, ასევე სამართლებრივი ნორმები იმაზე მეტყველებს, რომ სახელმწიფოს აქვს როგორც პოზიტიური, ასევე ნეგატიური ვალდებულება, რომლებიც პირნათლად უნდა შეასრულოს დემოკრატიულობის უზენაესობის გათვალისწინებით.

ყურადსაღებია შემდეგი გარემოებაც, რომ ერთადერთი სასამართლო შემთხვევა, რომელიც სხვაგვარად არ აიხსნება, როგორც გაუთვალისწინებელი ჩარევა, ეხებოდა სატელეფონო კომპანიის ინტერესს, დატოვოს ხაზები ღია, საქმიანი მომხმარებელთა ზარებისთვის, როგორც შემთხვევითი მომსახურების განწევისთვის. ამ კონტექსტში აღმოჩნდა, რომ კომპანიის მონიტორინგისას, დამსაქმებელი დასაქმებულის პერსონალურ ზარებს ამონებდა გამონაკლისის სახით. ამგვარ გამონაკლისებს ჩვეულებრივ უწოდებენ „ბიზნესის გაფართოების“⁸⁹ გამონაკლისს, რომელიც იძლევა ინფორმაციის ინტერპრეტაციის საშუალებას და რომელიც, შეიძლება, სასამართლომ საკუთრების დაცვითი ხასიათის გამონაკლისის ელექტრონული ფოსტის კონტექსტში ჩასვას.⁹⁰

ამგვარად, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რა სახის გარანტიებს გასცემს სახელმწიფო და რა სახის საკანონმდებლო ბაზაზე აფუძნებს მას. დაცვის სტანდარტი კი გარკვეული სახის გაიდლაინებით უნდა ჰქონდეს განერილი, რა თქმა უნდა, როგორც სახელმწიფოს პოზიტიური, ასევე ნეგატიური ვალდებულების გათვალისწინებით.

⁸⁷ იქვე.

⁸⁸ იქვე.

⁸⁹ Bindler S.E., Peek and Spy: A Proposal for Federal Regulation of Electronic Monitoring in the Work Place, Washington University Law Quarterly, Vol. 70, No. 3, 1992, 856-857. დამატ. იხ., Griffin J.J., The Monitoring of Electronic Mail in the Private Sector Workplace: an Electronic Assault on Employee Privacy Rights, Software Law Journal, Vol. 4, No. 3, 1991, 514.

⁹⁰ Baumhart J.T., The Employer's Right to Read Employee E-mail: Protecting Property or Personal Prying? The Labor Lawyer, Vol. 8, No. 4, 1992, 932.

III. დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგი

1. დასაქმებულის სამუშაო დრო

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებული შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ფარგლებში სამუშაო დროის განსაზღვრა ერთ-ერთი არსებითი პირობაა⁹¹. სამუშაო დროის ცნებას, როგორც ვიწრო, ასევე ფართო გაგება აქვს.⁹² მსგავსი განმარტება კი საკანონმდებლო ჩანაწერშიც აისახა და ჩამოყალიბდა „ნორმირებული სამუშაო დროის“ ცნება. კერძოდ, ეს არის „ნებისმიერი დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც დასაქმებული მუშაობს დამსაქმებლის განკარგულების პირობებში და ახორციელებს თავის საქმიანობას ან/და ასრულებს თავის მოვალეობებს“⁹³. მსგავსად განმარტავს მას „სამუშაო დროის შესახებ“ დირექტივა 2003/88⁹⁴. ამავდროულად, კანონმდებელი აქვე აკეთებს დათქმას, რომ ასეთ დროდ დადგინდა არაუმეტეს 40 საათი⁹⁵, რაც შეეხება ისეთ სანარმოებს, რომლებშიც სამუშაო რეჟიმის უწყვეტობა 8 საათზე მეტხანს მიმდინარეობს, ნორმირებულ სამუშაო დროდ განისაზღვრა არაუმეტეს 48 საათი⁹⁶. დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დასაქმებული დაავალდებულოს ნორმირებულ სამუშაო დროზე მეტი პერიოდის მუშაობით (მაგრამ, არა ზეგანაკვეთური სამუშაო, რომელიც სხვაგვარად რეგულირდება) და სამსახურზე დარჩენით⁹⁷, თუმცა, მსგავსი შინაარსის ნორმა პრაქტიკაში სხვაგვარად ხორციელდება ხოლმე. ამის ორგვარი ახსნა შეიძლება მოიძებნოს, კერძოდ, როდესაც თავად დამსაქმებელი არღვევს შესაბამის ვალდებულებას ან კიდევ რაიმე გარემო ფაქტორები განაპირობებს მსგავსი ტიპის დარღვევებს (დასაქმებულის არანორმირებული სამუშაო დროით სამსახურებრივი საქმიანობის შესრულების უწყვეტობა).

ობიექტური მხარის თვალსაზრისიდან გამომდინარე, არ იქნება ურიგო იმის აღნიშვნა, რომ დასაქმებულის უფლება, იმუშაოს დადგენილ ნორმირებულ სამუშაო დროში ისე, რომ ზეგანაკვეთურ შრომადაც არ ჩაეთვალოს არანორმირე-

⁹¹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-14 მუხლის პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი.

⁹² სამუშაო დრო, საკანონმდებლო სიახლეები სამუშაო დროის შესახებ, საინფორმაციო ბიულეტენი, 2021, 2. იხ., <<https://bit.ly/3M84K22>> [17.04.2022].

⁹³ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

⁹⁴ <<https://bit.ly/3OgQVQL>> [17.04.2022].

⁹⁵ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის მე-2 პუნქტი.

⁹⁶ იქვე, მე-3 პუნქტი.

⁹⁷ ეს ყოველივე ზეგანაკვეთურ შრომად (სშკ-ის 27-ე მუხლის პირველი ნაწილი) შეიძლება ჩაითვალოს, რაც, თავის მხრივ, საჭიროებს დასაქმებულის თანხმობას, აუცილებელი კომპონენტის სახით (გარკვეული გამოწვევების გარდა).

ბულ პერიოდში მუშაობა, გამოწვეულია ზემოაღნიშნული ორივე გარემოებით.⁹⁸ უწინარესად უნდა აღინიშნოს თავად გარემო პირობები და სოციალური ასპექტი, რომელშიც მოიაზრება კორონავირუსის შედეგად გამოწვეული ეპიდსიტუაცია. Covid-19-დან გამომდინარე საკანონმდებლო რეგულაციების ფონზე, დამსაქმებელთა უმრავლესობა იძულებული გახდა, დასაქმებულებთან სამსახურებრივი საქმიანობა გაეგრძელებინა ონლაინ, დისტანციურ რეჟიმში.⁹⁹ შესაბამისად, ორივე მხარეს მოუწია კომპანიაში სამუშაო ადგილის დატოვება – კომფორტის ზონიდან გამოსვლა და მათთვის სამსახურებრივი საქმიანობის სახლში „გადატანა“.¹⁰⁰ მსგავსი ვითარება კი სამსახურებრივ დროის მენეჯმენტზეც უარყოფითად აისახა, ყველა სხვა სირთულესთან ერთად. მთელი სამსახურებრივი ინფორმაციის გაცვლა, მოვალეობის შესრულება და სხვა სახის აქტივობების განხორციელება თანამშრომლებს კომპიუტერის მეშვეობით უწევთ. აღნიშნული, კი არ კონტროლდება და არსებობს რეალური საშიშროება კიბერდანაშაულის ჩადენის, უფლების ბოროტად გამოყენებისა და დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის საშუალებების არამიზნობრივად გამოყენებისა. ამ ყოველივეს მოქმედი საკანონმდებლო რეგულირებაც დიდად ხელს უწყობს „ნებისმიერი დროის მონაკვეთის“¹⁰¹ ტერმინის არსებობით და მას არ აკონკრეტებს. ერთი მხრივ, სასწორის პინაზე დგას დამსაქმებლის ინტერესები და, მეორე მხრივ, კი დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის უფლების დაცვა, რომლის აწონ-დანონვა მხოლოდ დამსაქმებლის პერსპექტივიდან არ უნდა შეფასდეს.¹⁰²

საგულისხმოა ისიც, რომ ესა თუ ის კონკრეტული სამართლებრივი შემთხვევა, ერთი სამართლის სისტემის ქვეყნებისათვის, განსხვავებულად შეიძლება აღიქმებოდეს. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ, ფინეთი, რომელიც, საქართველოს მსგავსად, კონტინენტური ევროპის სამართლის ნაწილია¹⁰³, სხვაგვარად არეგულირებს სამუშაო საათების განრიგს. კერძოდ, ფინეთის „სამუშაო საათების შესახებ“ 1996 წლის კანონის მიხედვით, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შეუძლიათ შეთანხმდნენ იმ საკითხზე, რომ თანამშრომელი დარჩეს სახლში და იქიდან განახორციელოს სამსახურებრივი მოვალეობები, ან/და უნდა უზრუნველყოს ის გარემოება, რომ საქიროების შემთხვევაში გამო-

⁹⁸ სამუშაო დრო, საკანონმდებლო სიახლეები სამუშაო დროის შესახებ, საინფორმაციო ბიულეტენი, 2021, 2. იხ., <<https://bit.ly/3M84K22>> [17.04.2022].

⁹⁹ Balfe S.C., An Employer's Top 10 Considerations for Pandemic Preparedness, *Journal of Health & Biomedical Law*, Vol. 11, No. 1, 2015, 3.

¹⁰⁰ დისტანციური მუშაობის სახელმძღვანელო, იხ., <<https://bit.ly/37mMLpS>> [17.04.2022].

¹⁰¹ საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის პირველი პუნქტი.

¹⁰² Joana D., Availability Periods: Working Hours or Rest Periods, *European Employment Law Cases* 2018, No. 3, 2018, 4.

¹⁰³ <<https://bit.ly/3MbMbtK>> [17.04.2022].

ცხადდეს სამსახურში¹⁰⁴. მიუხედავად იმისა, კანონით ნებადართულია თუ არა თანამშრომლების მონიტორინგი (მათ შორის, მათი ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებები), დამსაქმებლის აღნიშნული ქმედება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება კანონიერი, თუ ის სამუშაო საათებში განხორციელდება,¹⁰⁵ რაც დადებითად უნდა შეფასდეს. შედეგად მიიღება ის მოცემულობა, რომ სწორად უნდა განისაზღვროს დამსაქმებლის სამუშაო დრო. მნიშვნელობა არ აქვს სამსახურებრივი საქმიანობა თავად კომპანიაში ხორციელდება, თუ დისტანციურ რეჟიმში, სახლის პირობებში, თუ სხვა გარემოში – დამსაქმებლის თვითნებობის ასპარეზი, დამსაქმებლის პირადი კომუნიკაციების მონიტორინგის თვალსაზრისით, საკმაოდ ფართოა.

ამგვარად, დამსაქმებელმა არ უნდა დაავალდებულოს დამსაქმებული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა, ზეგანაკვეთური შრომის აღიარების გარეშე, შეასრულოს რაიმე სახის ვალდებულება მიუხედავად იმისა, ის უშუალოდ სამუშაო ადგილზე სრულდება თუ დისტანციურ რეჟიმში. სამუშაო დროის ზუსტად განსაზღვრა კი განაპირობებს მონიტორინგის განხორციელების კანონიერებას ან უფლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევებს, რაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს.

2. დამსაქმებლის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის მიზნები

საჯარო დაწესებულება უზრუნველყოფს სამუშაო დისციპლინის დაცვას შიდა აუდიტისა და მონიტორინგის სამსახურის მეშვეობით.¹⁰⁶ თუმცა, კერძო დამსაქმებლის შემთხვევაშიც იგივე სტანდარტი¹⁰⁷ მოქმედებს, ოღონდ იმ განსხვავებით, რომ, ამ შემთხვევაში, მონიტორინგს ის თავად ახორციელებს¹⁰⁸.

სამუშაოსთან დაკავშირებული ტიპური მონიტორინგი მოიცავს გაგზავნილი და მიღებული ელექტრონული ფოსტის სკანირებას ანტივირუსული პროგრამული უზრუნველყოფის საშუალებით. ეს პროგრამული უზრუნველყოფა მონიტო-

¹⁰⁴ Joana D., Availability Periods: Working Hours or Rest Periods, European Employment Law Cases 2018, No. 3, 2018, 3.

¹⁰⁵ იქვე, 4.

¹⁰⁶ ალაბიშვილი ი., ბესელია გ., ცუხიშვილი ნ., „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების კომენტარი, თბილისი, 2018, 90.

¹⁰⁷ Griffin J.J., The Monitoring of Electronic Mail in the Private Sector Workplace: an Electronic Assault on Employee Privacy Rights, Software Law Journal, Vol. 4, No. 3, 1991, 512.

¹⁰⁸ Scales M., Employer Catch-22: The Paradox between Employer Liability for Employee Criminal Acts and the Prohibition against Ex-Convict Discrimination, George Mason Law Review, Vol. 11, No. 2, 2002, 432.

რინგს უწევს თანამშრომლების მიერ წვდომის მქონე ვებსაიტებს, ასევე ასკანერებს შეტყობინებებს და დანართებს, რათა დაბლოკოს არასაჭირო და მავნე ინფორმაცია.¹⁰⁹

2.1. დამსაქმებლის სამსახურებრივი ინტერესების დაცულობა

დამსაქმებელი საკმაოდ დიდი სიფრთხილითა და პასუხისმგებლობით უდგება სამსახურში დასაქმებულის აყვანას. ამის ერთ-ერთ მიზანს კი თავად სამსახურებრივი ინტერესების საფუძვლიანი უზრუნველყოფა და პრაქტიკული რეალიზება ქმნის, რაც დადებითად აისახება კიდევ მის საქმიან რეპუტაციაზე¹¹⁰. საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ საქმეზე განმარტა, რომ „დასაქმებულის მიერ წარსულში ჩადენილი დანაშაულებრივი ქმედება – მიმართული ადამიანის სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის წინააღმდეგ, შესაძლოა, ინვესტის დამსაქმებლის საქმიანი რეპუტაციის შელახვას ან ქმნიდეს ამის საფრთხეს“¹¹¹, რომელიც მის შრომითსაბაზრო „იმიჯზე“ უარყოფითად იმოქმედებს. დამსაქმებელი, როგორც სამუშაოს მიმცემი (დამკვეთი), განსაზღვრავს არა მხოლოდ იმას, თუ რა სამუშაო უნდა შესრულდეს, არამედ, როგორ უნდა შესრულდეს.¹¹² პრევენციული ხასიათის მატარებელია მსგავსი ღონისძიების გატარება დამსაქმებლის მხრიდან. ამაზე ისიც მეტყველებს, რომ დამსაქმებლის პერსპექტივიდან, ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგი ტარდება ხარისხის უზრუნველყოფის მიზნით და მომავალი საფრთხეების თავიდან აცილების გარანტიით.¹¹³

შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებით განხორციელებული მიმოწერის კონტროლი კანონიერ ფარგლებში დასაშვებია¹¹⁴. თუმცა, ამ მხრივ ამერიკის შეერთებული შტატების კანონმდებლობა, ქვეყანაში კომპანიების მზარდი რაოდენობის ფონზე, დამ-

¹⁰⁹ Determann L., Sprague R., Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable in Europe, Destroyers in the United States, Berkeley Technology Law Journal, Vol. 26, No. 2, 2011, 982.

¹¹⁰ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილი.

¹¹¹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2016 წლის 23 სექტემბრის გადაწყვეტილება №ას-624-596-2016, პუნქტი 1.4.1.

¹¹² საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის თანარედაქტორობით, თბილისი, 2017, 33-34, იხ. ციტირება: Hepple B., Fredman S., Truter G., Great Britain, in International Encyclopedia for Labour Law and Industrial Relations, B წლის Ianpain R. (Editor in Chief), Vol. 6, The Hague/London/Boston, "Kluwer Law International" 2002, 82.

¹¹³ Sonne J.A., Monitoring for Quality Assurance: Employer Regulation of Off-Duty Behavior, Georgia Law Review, Vol. 43, No. 1, 2008, 135.

¹¹⁴ ამაზე უცხოური სასამართლო პრაქტიკაც მეტყველებს, იხ., O'Connor v. Ortega, 480 US 709 (1987), United States v. Mark L. Simons, 206_F.3d_392 (2000), Stengart v. Loving Care Agency, Inc., 990 A. 2d 650, (2010).

საქმებელს პირდაპირ შრომის შინაგანანგისით ურეგულირებს და ერთ-ერთ პირობად უწესებს, მაგალითად, ელექტრონული ფოსტის ზედამხედველობის ფაქტს.¹¹⁵ ამ უკანასკნელს კი იმით ამართლებს, რომ სამსახურებრივი ინტერესი უნდა იქნეს დაცული და თავიდან იქნეს აცილებული დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საკითხი დასაქმებულის მიერ სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის გამოყენებისას, პირადი მიზნების თვალსაზრისით. კერძოდ, სახეზე არ უნდა იყოს „პრეტენზიები დისკრიმინაციის ან სექსუალური შევიწროების შესახებ, რომელიც გამომწვეულია ... თანამშრომლების სექსუალური, რასობრივი, ან სხვა სახის მუქარით ან შევიწროებით, ელექტრონული ფოსტით ან ინტერნეტგრაფიკით ან შეტყობინებებით, აგრეთვე, ცილისწამების, საავტორო უფლებების დარღვევის, თაღლითობის ან სხვა პრეტენზიების გამო, რომლებიც დაკავშირებულია თანამშრომლების არასწორ ქმედებებთან“¹¹⁶. სამსახურებრივი ინტერესის დაცულობა, ალბათ, ზოგადი ხასიათის მიზნად შეიძლება ჩაითვალოს. ის, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს იმ კონკრეტული მიზნების მიღწევას, რომლებიც ემსახურება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის არსებულ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის ეფექტურობას.¹¹⁷

ამგვარად, დამსაქმებლის მიერ მონიტორინგის განხორციელება ემსახურება სამსახურებრივი ინტერესების პრაქტიკულ განხორციელებას. თანაც ეს ყოველივე კანონიერად უნდა მოხდეს ან კანონის ჩანაწერის, ან შინაგანანგში გაწერილი წინაპირობების გათვალისწინებით.

2.2. სამსახურებრივი ინფორმაციის დაცვა და სხვა მიზნები

სამსახური არის ის ადგილი, სადაც შესრულებული სამუშაოს შესახებ ინფორმაცია უნდა იყოს დაცული და კონფიდენციალური¹¹⁸, რა თქმა უნდა, სამუ-

¹¹⁵ Rustad M.L., Paulsson S.R., Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe, University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law, Vol. 7, No. 4, 2005, 837.

¹¹⁶ იქვე, იხ. ციტირება: Schreiber M.E., Employer E-mail and Internet Risks, Policy Guidelines and Investigations, Massachusetts Law Review, Vol. 85, No. 2, (2000).

¹¹⁷ ასეთი სახის კონკრეტული მიზნები არის, მაგალითად, დასაქმებულის პროდუქტიულად მუშაობა, სამსახურის კომპიუტერული სისტემის მიზნობრივად გამოყენება, მართლსაწინააღმდეგო ქმედების თავიდან აცილება და სხვა. დამატ. იხ., Lasprogata G., King N.J., Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, the United States, and Canada. Stanford Technology Law Review, Vol. 4, 2004, 3-4. შეად: Sonne J.A., Monitoring for Quality Assurance: Employer Regulation of Off-Duty Behavior, Georgia Law Review, Vol. 43, No. 1, 2008, 166.

¹¹⁸ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის აპარატის რეკომენდაციები შრომით უერთიერობებში პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ, თბილისი, 11. <file:///C:/Users/User/Downloads/Labour-Rec%20(4).pdf> [01.02.2022].

შაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. სამსახურებრივი ინფორმაცია, როგორც ზემოთ უკვე აღინიშნა, მოიცავს როგორც ოფიციალური (საჯარო) ხასიათის ინფორმაციას, რომელიც ხელმისაწვდომია ნებისმიერი დაინტერესებული პირისთვის¹¹⁹, ელექტრონული ფოსტის მიმონერის თვალსაზრისით, ასევე, გულისხმობს სამსახურის შიდასტრუქტურული რგოლის თანამშრომლების მიერ გადაწყვეტილების შესაქმნელად წარმოებულ და შექმნილ შიდამოსამზადებელ მიმონერას¹²⁰. შესაბამისად, ის, რაც საჯარო ხასიათისაა, გაცილებით ნაკლები დაცვაუნარიანობით სარგებლობს, ვიდრე ის, რაც კონფიდენციალური და საიდუმლო ხასიათისაა.

გასათვალისწინებელია, რომ სამსახურებრივი მიმონერა და ინფორმაციის გაცვლა არა მხოლოდ ერთი და იმავე რანგის თანამშრომლებს შორის მიმდინარეობს, არამედ, შიდასტრუქტურული თვალსაზრისით, სხვადასხვა განყოფილებაში დასაქმებული პირებიც აქტიურად ებმებიან აღნიშნულ პროცესში. ამ მხრივ ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დარღვევამ და თავად შიდა ინფორმაციის გამოყენებამ, შესაძლოა, ინტერესთა კონფლიქტი გამოიწვიოს, როდესაც „საჯარო მოსამსახურე იყენებს ისეთ ინფორმაციას, რომელიც არის კონფიდენციალური ან მხოლოდ შიდა გამოყენების და არ არის იგი ჯერ ხელმისაწვდომი საჯაროდ“¹²¹. მსგავსი სტანდარტი ვრცელდება სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის მოხმარების დროსაც (არ იქნება ურიგო იმის აღნიშვნა, რომ მსგავსი სტანდარტი ანალოგიის სახით გავრცელდეს ზემოაღნიშნულ ინტერნეტკომუნიკაციის სხვა საშუალებებზე, ვინაიდან მათ არასწორი გამოყენება ერთნაირ სამართლებრივ შედეგებს იწვევს).¹²² ეს ძირითადად გამოიხატება იმაში, რომ ასეთ დროს ორი სახის საფრთხის შემცველი რისკი შეიძლება, აღმოცენდეს, კერძოდ: უპირველეს ყოვლისა, არის იმის შესაძლებლობა, რომ ელ-ფოსტამ შეიძლება, ზიანი მიაყენოს ფირმის ინტელექტუალურ საკუთრებას ან სხვა არამატერიალურ აქტივებს.¹²³ მაგალითად, დოკუმენტი, რომელიც დაკავშირებულია კომპანიის დაპატენტებულ პროდუქტთან, სავაჭრო ნიშნებთან, მომხმარებლების პირად ინფორმაციასთან.¹²⁴ ეს ძირითადად იმ დროს შეიძლება იქნეს სახიფათო, როდესაც ინტელექტუალური საკუთრების უფლებების, კერძოდ, სამსახურებრივ „ნოუ-ჰა-

¹¹⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა პალატის 2018 წლის 18 იანვრის გადაწყვეტილება №ბ-1482-2 (გან-17).

¹²⁰ იქვე.

¹²¹ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 51.

¹²² Tabak F., Smith W.P., Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy?, Academy of Management Perspectives, Vol. 23, No. 4, 2009, 34.

¹²³ იქვე.

¹²⁴ იქვე.

უსთან“ არის საქმე და ის გასაიდუმლოებულია.¹²⁵ მეორე და ყველაზე მნიშვნელოვანი რისკი არის სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის არამიზნობრივი გამოყენება, რომელიც გამოიწვევს მთლიანი სისტემის მოშლას და მავნე ინფორმაციის გადინებას სამსახურიდან, რომელიც საკმაოდ დიდ დანახარჯებთან არის დაკავშირებული ფირმისთვის.¹²⁶

დამსაქმებლის პოზიციიდან გამომდინარე, დასაქმებულის სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის მიმონერის კონტროლს, გარკვეული თვალსაზრისით, აქვს პრევენციული ბუნება. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი მენეჯერი შეიძლება გულმოდგინედ მუშაობდეს იმისთვის, რომ თანამშრომლებისთვის ეთიკური და ადეკვატური სამუშაო გარემო შექმნას, ასეთი სამუშაო უნდა იყოს დაბალანსებული ყოველმხრივ. აღნიშნული კი ემსახურება იმას, რომ თავიდან იქნეს აცილებული სამსახურებრივი ინფორმაციის გამჟღავნების შედეგად არსებული ხარვეზები და შეიქმნას გარემო, სადაც ელექტრონული ფოსტით მიმონერას რაიმე დანაშაულებრივი განზრახვა არ ექნება.¹²⁷

სამსახურებრივი ინფორმაციის ეფექტურად დაცვისა და უსაფრთხოებიდან გამომდინარეობს ბევრი სხვა მიზანი, რომელიც უკავშირდება დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის კანონიერად განხორციელებას. აღნიშნულთან დაკავშირებით საინტერესოა ამერიკის შეერთებული შტატების შემთხვევა, სადაც ამ სფეროში დღემდე მთავარი ფედერალური კანონი არის 1986 წლის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტი“¹²⁸, რომელიც კრძალავს ელექტრონული კომუნიკაციების თვალყურის დევნებას.¹²⁹

ზემოაღნიშნული ფედერალური კანონი მოითხოვს კომპანიის ელექტრონული მონიტორინგის პოლიტიკის განხორციელებას რამდენიმე მიზნის მისაღწევად¹³⁰, როგორიცაა: 1. ზედამხედველობის მისაღები მიზეზების და კონკრეტული ბიზნესმიზნების დადგენა; 2. მონიტორინგის პროცედურების დეტალური განმარტება, რომლებიც გამოიყენება ან არა; 3. უნდა შეიცავდეს შეზღუდვებს შეგროვებული და მოპოვებული ინფორმაციის გამოყენებასთან დაკავშირებით, რომლებიც, თავის მხრივ, ზღუდავს მას დასახული მიზნებით და უზრუნველყოფს კონფიდენციალურობას; 4. უზრუნველყოს გონივრული უსაფრთხოების ზომები

¹²⁵ Sprague R., Applying the Electronic Communications Privacy Act in the Workplace: Struggling to Keep Pace with Paradigm Shifts in Technology, 2010, 6.

¹²⁶ Tabak F., Smith W.P., Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy?, Academy of Management Perspectives, Vol. 23, No. 4, 2009, 35.

¹²⁷ <<https://bit.ly/35EhHAO>>[01.02.2022].

¹²⁸ <<https://bit.ly/3ugiphW>> [01.02.2022].

¹²⁹ Lee L.T., Watch Your E-mail! Employee E-mail Monitoring and Privacy Law in the Age of the “Electronic Sweatshop”, John Marshall Law Review, Vol. 28, No. 1, 1994, 151.

¹³⁰ იქვე, 173.

არაავტორიზებული წვდომის თავიდან ასაცილებლად; 5. თანამშრომლები უნდა იყვნენ ინფორმირებულები მათი ელექტრონული ფოსტის მონიტორინგის შესახებ, რათა კონფიდენციალურობა იქნეს დაცული; 6. დეტალურად უნდა იქნეს გაწერილი თანამშრომლებისთვის სახელმძღვანელო მითითებები ელექტრონული ფოსტის გამოყენებასთან დაკავშირებით.¹³¹

ამგავრად, სამსახურებრივი ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა უმნიშვნელოვანესია სამსახურებრივი მიზნების მისაღწევად. ინფორმაციის გადინებამ არ უნდა შეუქმნას დამსაქმებელს საფრთხის შემცველი რისკები, რომლებიც გამოიწვევს მთლიანი სამსახურის სისტემის მოშლას. უნდა არსებობდეს სტანდარტი და აშშ-ის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტის“ მსგავსი დოკუმენტი, რომელიც კრძალავს ელექტრონული კომუნიკაციების თვალყურის დევნებას უკანონოდ.

3. მონიტორინგის განხორციელების კანონიერი წინაპირობები

3.1. მონიტორინგის დასაშვებობა და კანონიერი წინაპირობები

კერძო სექტორში დასაქმებული პირის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის განხორციელებასთან დაკავშირებით, სამწუხაროდ, რაიმე სახის საკანონმდებლო წინაპირობები არ არის რეგლამენტირებული. თუმცა, „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი დამსაქმებელს აძლევს ვიდეოკამერით თვალთვალის უფლებას, კერძოდ, „საჯარო და კერძო დაწესებულებებს შესაბამისი მონიტორინგის განხორციელების მიზნით შეუძლიათ განახორციელონ თავიანთი შენობების ვიდეოთვალთვალი, თუ ეს აუცილებელია პირის უსაფრთხოებისა და საკუთრების დაცვის, არასრულწლოვნის მავნე ზეგავლენისგან დაცვის, საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის და გამოცდის/ტესტირების მიზნებისათვის“¹³². თუმცა, კანონმდებელი აქვე აკეთებს დათქმას, რომ ვიდეოთვალთვალის სისტემის მეშვეობით შესაძლებელია მხოლოდ შენობის გარე პერიმეტრისა და შესასვლელის მონიტორინგის განხორციელება.¹³³

როგორც უცხოური, ისე ქართული სასამართლო პრაქტიკა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის განხორციელების ორ კანონიერ წინაპირობას გამოჰყოფს: დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის

¹³¹ იქვე.

¹³² „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-12 მუხლის პირველი პუნქტი.

¹³³ იქვე, მე-2 პუნქტი.

ინფორმირების ვალდებულება¹³⁴ და დასაქმებულის თანხმობა¹³⁵ შესაბამისი მონიტორინგის განხორციელების თაობაზე. სამწუხაროდ, საკვლევ თემასთან დაკავშირებით, არც თუ ისე ბევრი ქართული სასამართლო გადაწყვეტილება არსებობს. განსახილველ საკითხთან მიმართებით, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ ერთ-ერთ შრომითსამართლებრივ დავაზე¹³⁶ ძალიან კარგი მსჯელობა განავითარა. მოცემულ საქმეზე დავის საგანი არის შრომითი ურთიერთობის მოშლის კანონიერების საკითხი. საქმეში არსებული მასალების მიხედვით, სახეზე არის დასაქმებულის მიერ შრომითი ვალდებულების უხეში დარღვევა, რომელიც მის გათავისუფლებას სამუშაოდან ამართლებს.¹³⁷ პირველი და მეორე ინსტანციის სასამართლოების მიერ დადგინდა, რომ შრომითი მოვალეობის უხეში დარღვევა გამოიხატა პირად საუბარში მოსარჩელის მიერ მეუღლესთან ამ უკანასკნელის დამსაქმებლის შეურაცხმყოფელად მოხსენიებაში და გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასაქმებულისთვის არ იყო ცნობილი დამსაქმებლის მიერ მისი მეუღლის პირადი მიმონერის გაკონტროლების თაობაზე.¹³⁸ საკასაციო სასამართლომ მხედველობაში არ მიიღო ის ფაქტი, რომ „პირადი მიმონერის თაობაზე არსებობს ადამიანის უფლებათა ევროსასამართლოს განმარტება, რომელიც პირის სამუშაოდან გათავისუფლებას პირადი მიმონერის გამო გამორიცხავს“¹³⁹ და აქვე აკონკრეტებს, რომ „ხსენებული მიმონერის გაცნობა არღვევს პერსონალურ მონაცემებს და კანონით დაუშვებელია“¹⁴⁰. იმიტომაც არის აღნიშნული გადაწყვეტილება საინტერესო, რომ მსგავსად სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტისა, ელექტრონული კომუნიკაცია და მიმონერა, აქაც სამსახურის კორპორაციული „სკაიპის“ მეშვეობით ხორციელდებოდა¹⁴¹. სხვათაშორის, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორის გადაწყვეტილებაში, მხარეთა განმარტებების საფუძველზე, დადგენილად არის მიჩნეული ის გარემოება, რომ „მოსარჩელის (დასაქმებულის) სარგებლობაში არსებული „სკაიპის“ შემონახვამდე გარკვეული დროით ადრე,

¹³⁴ *Barbulescu v. Romania* [ECtHR], App. No. 61496/08, 5 September 2017, §27.

¹³⁵ *Copland v. the United Kingdom* [ECtHR], App. No. 62617/00, 3 April 2007. იხ., Ma F., *Copland v. the United Kingdom: What is Privacy and How Can Transnational Corporations Account for Differing Interpretations*, *Loyola of Los Angeles International and Comparative Law Review*, Vol. 31, No. 2, 2009, 309.

¹³⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება №ას-1696-2018.

¹³⁷ იქვე, 1-ელი პუნქტის 1.1. ქვეპუნქტი.

¹³⁸ იქვე.

¹³⁹ იქვე.

¹⁴⁰ იქვე.

¹⁴¹ იქვე, 1.2. ქვეპუნქტი.

დამსაქმებლის ხელმძღვანელი პირებისგან კომპანიაში დასაქმებულ პირებს მიეცათ დირექტივა, რომ პარტნიორ კომპანიაში დასაქმებულ პირებზე საუბრისას ყოფილიყვნენ კორექტულები და პარტნიორებთან უარყოფითი დამოკიდებულება არ გამოეხატათ, მათ შორის, არც ელექტრონული კომუნიკაციის პროცესში¹⁴², თუმცა, მსგავსი განმარტება ვერ ამართლებს იმ ფაქტს, მონიტორინგის თაობაზე ნამდვილად იცოდა თუ არა დასაქმებულმა უშუალოდ დამსაქმებლისგან. ეს ფაქტი დადებითად, დამსაქმებლის სამართლებრივი პოზიციიდან გამომდინარე, ნამდვილად ვერ შეფასდება. ამასთანავე, აღსანიშნავია ისიც, რომ ქართულ რეალობაში არსებობს „ელექტრონული კომუნიკაციების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელიც, სამწუხაროდ, არ ითვალისწინებს უშუალოდ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მეშვეობით განხორციელებული მიმოწერის მონიტორინგს და არც მის წინაპირობებს.

დამსაქმებელს აკისრია ინფორმირების ვალდებულება¹⁴³, რომლის თაობაზე არაერთი ერთგვაროვანი სასამართლო გადაწყვეტილება არსებობს. თანაც ისიც გასათვალისწინებელია, რომ შრომითი ურთიერთობა დაფუძნებულია „სუბორდინაციის“ პრინციპზე¹⁴⁴, როდესაც დასაქმებული სამუშაოს ასრულებს დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში¹⁴⁵. აღნიშნული პრინციპის არსიდან გამომდინარე, დასაქმებული გარკვეული თვალსაზრისით „ექვემდებარება“ დამსაქმებელს, ოღონდ სამუშაოს შესრულების კონტექსტში და არა ნების ავტონომიის შეზღუდვის ხარჯზე. ეს ყოველივე კი დამსაქმებელს აკისრებს მეტ პასუხისმგებლობას¹⁴⁶, ყველა დასაქმებულს მოექცეს თანაბრად და თანასწორად, რათა დავის წარმოშობის შემთხვევაში დისკრიმინაციის ფაქტი თავიდან აიცილოს. ამ მხრივ კი, როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის ინტერესები პრაქტიკულად განხორციელდება. თანაც შრომის კანონმდებლობა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს ინფორმაციის გაცვლის შესაძლებლობას წინასახელშეკრულებო ეტაპზეც (გარკვეულ საგამონაკლისო შემთხვევებში) და შრომითი ხელშეკრულების დადებაამდე¹⁴⁷ აძლევს. აღნიშნული დანაწესის ტელეოლოგიური და სისტემური განმარტებიდან გამომდინარე, კანდიდატი, პოტენციურ დასაქმებულად უნდა იქნეს აღქმული და ინფორმირების ვალდებულება შრომითი ხელშეკრულების

¹⁴² იქვე, 1.2.10. ქვეპუნქტი.

¹⁴³ Cicchetti C.A., *The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring*, *American Business Law Journal*, Vol. 48, No. 2, 2011, 298.

¹⁴⁴ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 23 მარტის განჩინება №ას-1261-1520-09.

¹⁴⁵ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 33.

¹⁴⁶ იქვე.

¹⁴⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-11 მუხლი.

დადების შემდეგაც უნდა მოქმედებდეს. ეს იმ მარტივი მიზეზის გამო შეიძლება მოხდეს, რომ არც დასაქმებულის და არ დამსაქმებლის ინტერესები იქნეს დარღვეული, მათი დაუდევრობისა თუ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვანი შესრულების შედეგად. ინფორმირების ვალდებულება¹⁴⁸ კი ნებისმიერი სახის სამსახურებრივ საქმიანობასა და ქმედებაზე უნდა გავრცელდეს, რომელიც მხარეთა ინტერესებს დააბალანსებს და უფრო ეფექტურს გახდის. თანაც, ისიც გასათვალისწინებელია, რომ „შრომით ურთიერთობაში აშკარად გამოკვეთილია დამსაქმებლის უპირატესი მდგომარეობა „სუსტ“ მხარესთან – დასაქმებულთან შედარებით, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს „ძლიერი“ მხარის მიერ თავისი უფლებების ბოროტად, მეორე მხარის საზიანოდ გამოყენების საშიშროებას“¹⁴⁹. აქვე აღსანიშნავია ისიც, რომ აშშ-ის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტის“ შესაბამის ჩანაწერზე გაცილებით უფრო მკაცრი არის ფლორიდის „კომუნიკაციების უსაფრთხოების აქტის“¹⁵⁰ დათქმა, რომლითაც იკრძალება ნებისმიერი ელექტრონული კომუნიკაციის (მათ შორის, სამუშაო ადგილის) შინაარსში ყოველგვარი ჩარევა და მისი გასაჯაროება, მიუხედავად იმისა სახეზე არის თუ არა მიმოწერის ავტორის ან მისი მიმღების შესაბამისი თანხმობა¹⁵¹. თანაც, ზოგიერთ შტატს თავად აქვს დადგენილი კონკრეტული სახის დებულებები, რომლებიც უშუალოდ ზღუდავენ დამსაქმებელს იმ კუთხით, რომ დასაქმებულის გარეშე არ განახორციელოს მის ელექტრონულ ფოსტაზე (პირადზეც და სამსახურებრივზეც) შესაბამისი მონიტორინგი.¹⁵²

მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს გარკვეული სახის უფლების დაცვის მექანიზმები და მონიტორინგის კანონიერად ჩატარების წინაპირობები, ინტერნეტ-კომუნიკაციის ზოგიერთი საშუალება მაინც დამსაქმებლის ბატონობის სფეროში რჩება. მაგალითად, **whatsapp**-ის, **viber**-ისა და **messenger**-ის მეშვეობით გაგზავნილი ინფორმაციები ე. წ. „ხმოვანი ჩანაწერის“ (voicemail) სახით დამსაქმებლის

¹⁴⁸ Cote M., *Getting Dooced: Employee Blogs and Employer Blogging Policies under the National Labor Relations Act*, *Washington Law Review*, Vol. 82, No. 1, 2007, 136.

¹⁴⁹ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება №ას-864-1150-09.

¹⁵⁰ Bast M.C., *Eavesdropping in Florida: Beware a Time-Honored But Dangerous Pastime*, *Nova Law Review*, Vol. 21, No. 1, 1996, 460.

¹⁵¹ Lasprogata G., King N.J., *Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, the United States, and Canada*, *Stanford Technology Law Review*, Vol. 4, 2004, 33, იხ. ციტირება: See, e.g.S, e-security of Communications Act, FLA. STAT. 934.01 et seq. (2003). See also DAVID M. SAFON, *WORKPLACE PRIVACY, REAL ANSWERS, AND PRACTICAL SOLUTIONS*, 101_02 (2000) (collecting references to state laws restricting interception and access to electronic communication and workplace-specific laws restricting electronic monitoring).

¹⁵² იქვე.

აბსოლუტურ პრეროგატივას წარმოადგენს მათი კონტროლი, ისე, რომ ამის საფუძველი მას არც საკანონმდებლო და არც რაიმე შინაგანანგის დებულებით არ აქვს განსაზღვრული.¹⁵³ უფრო მეტიც, არსებობს სპეციალური პროგრამა¹⁵⁴ (The Unified Messaging Program), რომელიც კიდევ უფრო ხელმისაწვდომს ხდის კონტროლის შესაძლებლობას და უბიძგებს დამსაქმებელს ბოროტად გამოიყენოს თავისი სამართლებრივი სტატუსი¹⁵⁵. გამომდინარე აქედან, მსგავსი დათქმა უნდა იქნეს განერილი შესაბამის შინაგანანგში, საკანონმდებლო ცვლილების არსებობის მიუხედავად.

ზემოაღნიშნულ გადანყვეტილებაზე¹⁵⁶ საკასაციო სასამართლომ შეაფასა პარტნიორი კომპანიის მხრიდან მიმომწერის მონიტორინგი და მის საფუძველზე პარტნიორული ურთიერთობის შეწყვეტის საკითხი. მან თავისი მსჯელობის საფუძველად ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი მოიხმო და აღნიშნა, რომ „დამსაქმებლის მხრიდან პირადი მიმომწერის კონტროლს გააჩნია გარკვეული ჩარჩოები და ის უპირობოდ დასაშვებ ქცევად არ შეიძლება ყოველთვის შეფასდეს“¹⁵⁷. ამის თაობაზე საკასაციო სასამართლომ ევროსასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკაც¹⁵⁸ მოიყვანა მსჯელობის ნაწილში.

ამგვარად, არსებული „მყარი“ სასამართლო პრაქტიკა დასაქმებულს აძლევს რეალურ შესაძლებლობას, რომ, სულ მცირე, ინფორმირებული მაინც იყოს ამ უკანასკნელის სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის დამსაქმებლის მიერ მონიტორინგის განხორციელების თაობაზე. ის გასცემს, თუ არ გასცემს თანხმობას, მონიტორინგის განხორციელებაზე, ეს უკვე ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს. სამწუხაროდ, საკანონმდებლო მოწესრიგება კი არ არსებობს მონიტორინგის განხორციელების წინაპირობების განსაზღვრის კონტექსტში და სასამართლო პრაქტიკის მიერ დადგენილი სტანდარტის დანერგვა უნდა მოხდეს საკანონმდებლო სფეროში. დასაქმებულის „სუსტი“ სამართლებრივი სტატუსი დამსაქმებლის მიერ ბოროტად გამოყენების საშუალებას არ უნდა იძლეოდეს, სუბორდინაციის პრინციპის თვალსაზრისით. ინფორმირე-

¹⁵³ Cicchetti C.A., The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring, American Business Law Journal, Vol. 48, No. 2, 2011, 321.

¹⁵⁴ იქვე.

¹⁵⁵ Morgan C., Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use, McGill Law Journal, Vol. 44, No. 4, 1999, 902.

¹⁵⁶ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 ივლისის გადანყვეტილება №ას-1696-2018.

¹⁵⁷ იქვე, პუნქტი 1.3.4.

¹⁵⁸ Barbulescu v. Romania [ECtHR], App. No. 61496/08, 5 September 2017, Labita v. Italy [ECtHR], App. No.26772/95, 6 April 2000, B. v. France [ECtHR], App. No. 13343/87, 25 March 1992.

ბის ვალდებულება ნებისმიერი სახის სამსახურებრივი საქმიანობის თაობაზე უნდა გავრცელდეს, რომელიც მხარეთა ინტერესებს დააბალანსებს.

3.2. დასაქმებულის დამოკიდებულება შესაძლო მონიტორინგზე

დასაქმებულ-დამსაქმებელს შორის არსებული შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, კითხვაზე – აქვთ თუ არა თანამშრომლებს თავიანთ პერსონალურ ონლაინ ანგარიშებსა და ინტერნეტკომუნიკაციაზე კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინი? პასუხი არის ერთი – უპირველესად, აუცილებლად აღიარებენ ხოლმე, რომ სოციალური მედიასაიტების უმრავლესობა თავიანთ მომხმარებლებს ნებას რთავს, რომ კომუნიკაცია სხვადასხვა გზით განახორციელონ.¹⁵⁹ ეს არც არის გასაკვირი ციფრული სამყაროს ეპოქაში. თუმცა რაოდენ რეგულირებადი და მოსალოდნელია დასაქმებულის პირადი სივრცის მონიტორინგი, ამაზე ქართული სასამართლო პრაქტიკა ღიად არ საუბრობს. თუმცა, არსებობს მთელი რიგი მეთოდები და სტანდარტები, რომლებიც რაღაც დონეზე მაინც აწესრიგებს ინტერნეტკომუნიკაციის ზედამხედველობის საკითხს¹⁶⁰.

პირადი კომუნიკაციის უფლების, რომელიც აშშ-ის კონსტიტუციის საფარველქვეშ აღმოცენდა¹⁶¹, დაცვა თანაბარი ხარისხობრივი მაჩვენებლით მიმდინარეობს საერთო სამართლის ქვეყნებშიც¹⁶². დამსაქმებლებს აქვთ საკმაოდ ფართო სპექტრი იმისა, რომ თავისუფლად „დაათვალიერონ“ დასაქმებულების სამსახურებრივი პირადი სივრცე არასამუშაო საათებშიც კი, რაც, თავის მხრივ, წარმოშობს იმის რისკს, რომ არაჯეროვნად იქნება გამოყენებული დამსაქმებლის შრომითსამართლებრივი „სიძლიერე“.¹⁶³ შესაბამისად, საინტერესოა მსჯელობა იმაზე, რა მოლოდინი აქვს დასაქმებულს თავისი პირადი სივრცის კონტროლთან და რა სახის კონტროლი ვრცელდება მასზე?

3.2.1. გონივრული მოლოდინის სტანდარტი

გონივრული მოლოდინის (**the reasonable expectation**) სტანდარტი, თავისი არსობრივი გაგებით, გულისხმობს იმ მოცემულობას, როდესაც დასაქმებულს აქვს რეალური მზაობა იმისა, რომ თავისი ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებ-

¹⁵⁹ Park S., Employee Internet Privacy: A Proposed Act that Balances Legitimate Employer Rights and Employee Privacy, American Business Law Journal, Vol. 51, No. 4, 2014, 795.

¹⁶⁰ მაგალითად, აშშ-ის 1986 წლის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტი“, <<https://bit.ly/3ugiphW>> [27.04.2022].

¹⁶¹ Griswold v. Connecticut, 381 US 479 (1965).

¹⁶² Williams K.R., Protecting What You Thought Was Yours: Expanding Employee Privacy to Protect the Attorney-Client Privilege from Employer Computer Monitoring, Ohio State Law Journal, Vol. 69, No. 2, 2008, 354.

¹⁶³ Park S., Employee Internet Privacy: A Proposed Act that Balances Legitimate Employer Rights and Employee Privacy, American Business Law Journal, Vol. 51, No. 4, 2014, 796.

ბებით განხორციელებული მიმონერა დაცული იქნება დამსაქმებლის მიერ (და არა მხოლოდ) გაუმჟღავნელობისგან¹⁶⁴, მათ შორის, მონიტორინგისგანაც.¹⁶⁵ ეს ერთგვარი კონფიდენციალურობის მოლოდინია, რომ დასაქმებულის პირადი სივრცე სხვა პირის ხელყოფის საგანი არ გახდეს.¹⁶⁶

კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 შესწორების კვალდაკვალ განვითარდა¹⁶⁷ და ის საერთო სამართლის სისტემის წიაღში ჰპოვებს თავის პრაქტიკულ დანიშნულებას. მოცემულ სტანდარტთან დაკავშირებით, აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ პრეცედენტულ საქმეზე *Katz v. United States*¹⁶⁸ პირველად აღნიშნა, რომ „მე-4 შესწორება იცავს ხალხს და არა ადგილებს“¹⁶⁹, რაც, თავის მხრივ, გულისხმობს იმ ფაქტს, რომ ადამიანებს აქვთ ერთმანეთთან კომუნიკაცია, რომელიც ელექტრონული ფორმითაც ხორციელდება. ყურადღების მიღმა არ უნდა დარჩეს ის გარემოებაც, რომ, საზოგადოების მხრიდან დანახული დამსაქმებელ-დასაქმებულის შრომითი ურთიერთობის სოციალური ასპექტის გათვალისწინებით, თავად სოციუმი უნდა განწყოს დადებითად იმ მოცემულობის მიმართ, რასაც გონივრული მოლოდინის „შეცნობადობა“ ჰქვია¹⁷⁰. აქ მოიაზრება გარემოება, რომელიც დასაქმებულს აფიქრებინებს, რომ მისი პირადი სივრცე დაცულია და ამის გარანტი თავად დამსაქმებელია. აღნიშნულის საპირწონედ, დაცვის გონივრული მოლოდინი არ შეიძლება ჰქონდეს დასაქმებულს, როდესაც მიმონერა განხორციელდა თავად დასაქმებულის კუთვნილი კომპიუტერული სისტემის მეშვეობით, ან კიდევ, როდესაც კომპანიის მიერ კონტროლირებადი მეილით იგზავნება შეტყობინება.¹⁷¹

¹⁶⁴ გამოხატვის თავისუფლებისა და პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დაცვის გლობალური პრინციპები, პოლიტიკის დოკუმენტი, ორგანიზაცია „მე-19 მუხლი“, ააიპ „ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტის“ თარგმანი, 23. დეტალურად იხ.: <<https://bit.ly/3wTiQhG>> [26.05.2022].

¹⁶⁵ Ghoshray S., Employer Surveillance versus Employee Privacy: The New Reality of Social Media and Workplace Privacy, Northern Kentucky Law Review, Vol. 40, No. 3, 2013, 611. მდრ., Brown M., Dent C., Privacy Concerns over Employer Access to Employee Social Media, Monash University Law Review, Vol. 43, No. 3, 2017, 821.

¹⁶⁶ Sherman M.A., Webmail at Work: The Case for Protecting against Employer Monitoring, Touro Law Review, Vol. 23, No. 3, 2007, 668.

¹⁶⁷ Calisti M.C., You Are Being Watched: The Need for Notice in Employer Electronic Monitoring, Kentucky Law Journal, Vol. 96, No. 4, 2007-2008, 650.

¹⁶⁸ Katz v. United States, 389 U.S. 347 (1967).

¹⁶⁹ <<https://bit.ly/3LiprrX>> [26.04.2022].

¹⁷⁰ Sherman M.A., Webmail at Work: The Case for Protecting against Employer Monitoring, Touro Law Review, Vol. 23, No. 3, 2007, 669.

¹⁷¹ Lasprogata G., King N. J., Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, the United States, and Canada, Stanford Technology Law Review, Vol. 4, 2004, 25.

თუმცა, ფაქტი ერთია, კერძო კომპანიაში დასაქმებული უნდა იყოს დარწმუნებული, რომ „მისი ელ-ფოსტით კომუნიკაცია იქნება კონფიდენციალური და პრივილეგირებული“¹⁷², მაგრამ რა ხარისხით ხდება მისი დაცვა, ეს ცალკე შეფასების საგანია. აღნიშნულის საპირწონედ, საჯარო სექტორში დასაქმებული პირი კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის გაცილებით მაღალი დაცვაუნარიანობით სარგებლობს, რომლის საფუძვლებიც აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 და მე-14 შესწორებით არის გამყარებული¹⁷³, შესაბამისი პრაქტიკის¹⁷⁴ დანერგვადავით. კერძოდ, პრაქტიკის მიხედვით, მთავარი აქცენტი სასამართლომ გააკეთა გონივრული მოლოდინის დარღვევის ფაქტზე და აღნიშნა, რომ დასაქმებულის აღნიშნული სამოქალაქო სამართლებრივი უფლების დარღვევა გამართლებულია იმ ფონზე, როდესაც მას საზოგადოებრივი ინტერესი უპირისპირდება¹⁷⁵, თუმცა, სამწუხაროდ, თავად საჯარო ინტერესი არ განუმარტავს, რაც შეფასებითი კატეგორიაა და, შესაძლოა, დასაქმებულის საზიანოდ გამოიყენოს კიდეც დამსაქმებელმა.

ყურადსაღებია ის ფაქტიც, რომ თავად გონივრული მოლოდინის სტანდარტი ორ ეტაპად უნდა შემოწმდეს – პირველი, არსებობს თუ არა ზოგადად აღნიშნული სტანდარტი კონკრეტულ შრომით ურთიერთობაში და, მეორე, თუ არსებობს, რამდენად შეურაცხმყოფელია ის დასაქმებულის პიროვნებისთვის¹⁷⁶.¹⁷⁷ კონფიდენციალურობის მოლოდინი იზომება არა იმის მიხედვით თუ რა სპეციფიკის გათვალისწინებით და რა დოზით ხდება დასაქმებულის ინტერნეტ-კომუნიკაციის თავისუფლებაში ჩარევა, არამედ იმის მიხედვით, თუ თავად მოლოდინის პროცესი რამდენად „გონივრულია“.¹⁷⁸ ეს მეთოდი გამართლებულია კიდეც იმ თვალსაზრისით, რომ პრევენციული ხასიათი შეიძლება მიიღოს მო-

¹⁷² Smyth v. Pillsbury Co., 914 F. Supp. 97 (1996).

¹⁷³ Kanski A.M., Employee Drug Testing – Balancing the Employer's Right to Know with the Employee's Right to Privacy, Detroit College of Law Review, Vol. 27, No. 1, 1987, 31.

¹⁷⁴ Division 241 Amalgamated Transit Union (AFL-CIO) v. Susy, 429 U.S. 1029 (1976).

¹⁷⁵ იქვე.

¹⁷⁶ აღნიშნული საკითხი პროცესუალური ხასიათის შეიძლება იყოს, რაც, შესაბამისად, განაპირობებს იმასაც, რომ მტკიცების ტვირთი დასაქმებულზეა, იხ., Chapman K.W., I Spy Something Read – Employer Monitoring of Personal Employee Webmail Accounts, North Carolina Journal of Law & Technology, Vol. 5, No. 1, 2003, 128. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ გონივრული მოლოდინის მტკიცების ტვირთის შეტრუნება ხდება და ის დამსაქმებელზე გადადის, როდესაც შინაგანანესით არის განსაზღვრული კომუნიკაციის თავისუფლებაში ჩარევის მართლზომიერება, იხ., DeTienne K.B., Flint R.D., The Boss's Eyes and Ears: A Case Study of Electronic Employee Monitoring and the Privacy for Consumers and Workers Act, Labor Lawyer, Vol. 12, No. 1, 1996, 98.

¹⁷⁷ Chapman K.W., I Spy Something Read – Employer Monitoring of Personal Employee Webmail Accounts, North Carolina Journal of Law & Technology, Vol. 5, No. 1, 2003, 128.

¹⁷⁸ იქვე.

ნიტორინგის განხორციელებამ და დასაქმებულმა, კანონიერების ფარგლებში, თავიდან აიცილოს მოსალოდნელი ინფორმაციის გასაჯაროება. ამაზე მეტყველებს ევროკავშირის „კონფიდენციალურობისა და ელექტრონული კომუნიკაციების შესახებ“ დირექტივა, რომელიც ერთიან მინიმალურ სტანდარტს აწესებს ინტერნეტკომუნიკაციის მეშვეობით მიმონერულ კონფიდენციალური ინფორმაციის როგორც დაცვისა და შეგროვების¹⁷⁹, ასევე პერსონალური მონაცემების დამუშავებისა და გაზიარების თვალსაზრისით.¹⁸⁰ აღნიშნულ საკითხს კი ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო უფრო პოზიტიურად უყურებს და ამაზე, მის მიერ დადგენილი პრაქტიკაც¹⁸¹ მიაჩნდება. მას სურს, რომ ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის განხორციელებას დადებითი ელფერი შემატოს, ისე, რომ დაცულ იქნეს დასაქმებულის უფლებები. თანაც ამას, იმით ამართლებს, რომ სატელეფონო კომუნიკაციის მონიტორინგის თაობაზე არსებული სტანდარტი ლოგიკურად არ უნდა ვრცელდებოდეს ელ-ფოსტით მიმონერასა და ინტერნეტით სარგებლობაზე.¹⁸² შესაბამისად, ის მონიტორინგის წინაპირობად დასაქმებულის გაფრთხილებას აწესებს. აღსანიშნავია ისიც, რომ კანადის, რომელიც ანგლო-ამერიკული სამართლის სისტემის მიმდევარია¹⁸³, „ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა ქარტია“, დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის კუთხით, წინასწარი თანხმობის¹⁸⁴ გარდა, კონტროლის მნიშვნელოვან წინაპირობად დამაჯერებელი კონკრეტული ინტერესის საფუძვლის არსებობასაც განიხილავს¹⁸⁵.

ლოგიკურია იმის აღნიშვნაც, რომ პირადი სივრცის დაცვის გონივრული მოლოდინი არა მხოლოდ ობიექტური მხარის გადმოსახედიდან, არამედ ინდივიდუ-

¹⁷⁹ Goldman A.L., Overview and U.S. Perspective, *Comp. Labor Law & Policy Journal*, Vol. 24, No. 1, 2004, 10. დამატ. იხ., კორკელია კ., მჭედლიძე ნ., ნალბანდოვი ა., საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისობა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციისა და მისი ოქმების სტანდარტებთან, თბილისი, 2005, 189-190.

¹⁸⁰ Wheelwright K., Monitoring Employees' Email and Internet Use at Work – Balancing the Interests of Employers and Employees, *Journal of Law and Information Science*, Vol. 13, 2002, 81.

¹⁸¹ Halford v. the United Kingdom [ECtHR], App. No.20605/92, 25 June 1997.

¹⁸² Wheelwright K., Monitoring Employees' Email and Internet Use at Work – Balancing the Interests of Employers and Employees, *Journal of Law and Information Science*, Vol. 13, 2002, 81. შდრ., საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა, პირადი და ოჯახური ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება, საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი, თბილისი, 2014, 7.

¹⁸³ <<https://bit.ly/3MzzskX>> [28.04.2022].

¹⁸⁴ Kovac-Orlandic M.R., Employee's Right to Privacy: Where Is the Bound of the Employer's Right to Monitor Employees' Communications, *Strani Pravni Zivot (Foreign Legal Life)*, Vol. 64, No. 4, 2020, 95.

¹⁸⁵ Morgan Ch., Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use, *McGill Law Journal*, Vol. 44, No. 4, 1999, 854.

ალურად, ყოველი კონკრეტული შემთხვევის მიხედვითაც უნდა შეფასდეს.¹⁸⁶ ეს, ალბათ, იმაზეც არის დამოკიდებული თავად დასაქმებულს როგორი სახის სამსახურებრივი ურთიერთობა აქვს დამსაქმებელთან. კერძოდ, ნდობის ფაქტორი საკმაოდ დიდ როლს ასრულებს მსგავს სიტუაციებში.¹⁸⁷ ერთის მხრივ, თავად დამსაქმებელმა უნდა შექმნას მეგობრული და წყნარი სამუშაო გარემო და, მეორე მხრივ, დასაქმებულის პირნათლად უნდა ასრულებდეს თავის ფუნქციებს.¹⁸⁸ ეს გაგებულები უნდა იქნეს, როგორც სამართლებრივი, ისე ადამიანური ურთიერთობის თვალსაზრისით. ამგვარი ურთიერთობის ფონზე კი ნაკლებმოსალოდნელი იქნება უკანონო მონიტორინგიც.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ნამდვილად ცხადყო ის ფაქტი, რომ დასაქმებულის გონივრული მოლოდინი პირადი კომუნიკაციების დაცვაზე არ უნდა იქნეს ბოროტად გამოყენებული დამსაქმებლის მიერ. კერძოდ, ევროსასამართლომ საქმეზე *Barbulescu v. Romania*¹⁸⁹ აღნიშნა, რომ სატელეფონო ზარები, ელექტრონული ფოსტები და ინტერნეტრესურსის მოხმარება სამუშაო ადგილზე დაცულია ევროკონვენციის მე-8 მუხლით. მოცემულ საქმეზე, ვინაიდან გამცხადებელი არ იყო გაფრთხილებული მონიტორინგის თაობაზე, მას ჰქონდა პირადი სივრცის დაცვის გონივრული მოლოდინი სამსახურის შენობაში, რაც დამსაქმებელმა არაკანონიერად განახორციელა.¹⁹⁰ შესაბამისად, გამოდის, რომ პირადი ინფორმაციის შეგროვება და დამუშავება დასაქმებულის ელფოსტიდან, მისი ნებართვის გარეშე, არის უფლებამოსილების არამართლზომიერად გამოყენება, რაც იწვევს ევროკონვენციით დაცული პირადი კომუნიკაციის თავისუფლების დარღვევას და რასაც, შეიძლება, დამსაქმებლის სამოქალაქოსამართლებრივი პასუხისმგებლობაც მოჰყვეს დასაქმებულის სასარგებლოდ.

საყოველთაოდ მიღებულია, რომ ევროკავშირის წევრი ქვეყნები გაცილებით მეტი დაცვაუნარიანობით გამოირჩევიან დასაქმებულის კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის პერსპექტივიდან.¹⁹¹ ასეთი ქვეყნების სამართლებრივი ხიბლი ალბათ იმაში გამოიხატება, რომ მათი ეროვნული კანონმდებლობა საკმაოდ ფართო გასაქანს აძლევს დასაქმებულს, იყოს დაცული სამართლის უზე-

¹⁸⁶ Williams K.R., Protecting What You Thought Was Yours: Expanding Employee Privacy to Protect the Attorney-Client Privilege from Employer Computer Monitoring, *Ohio State Law Journal*, Vol. 69, No. 2, 2008, 354.

¹⁸⁷ Dekker A., Vices or Devices: Employee Monitoring in the Workplace, *South African Mercantile Law Journal*, Vol. 16, No. 4, 2004, 626.

¹⁸⁸ Rose E., Busby N., Power Relations in Employment Disputes, *Journal of Law and Society*, Vol. 44, No. 4, 2017, 697.

¹⁸⁹ *Barbulescu v. Romania* [ECtHR], App. No. 61496/08, 5 September 2017, §35.

¹⁹⁰ იქვე.

¹⁹¹ Kambellari E., Employee E-mail Monitoring and Workplace Privacy in the European Perspective, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 5, No. 1, 2014, 9.

ნაესობით.¹⁹² კონტინენტური ევროპის სამართლის სისტემის წიაღშიც კი განსხვავდება კერძო კომპანიაში დასაქმებული პირის პრაქტიკული დანიშნულების კუთხითაც. მაგალითად, საფრანგეთის შემთხვევაში¹⁹³, თუ ელექტრონული ფოსტის მონიტორინგი ნაკლები სამართლებრივი საფუძვლით განხორციელდება, არც იქნება გასაკვირი, რომ ის არ ჩაითვალოს მიმონერის კონფიდენციალურობის დარღვევად¹⁹⁴. რასაც ვერ ვიტყვით იტალიაზე¹⁹⁵, რომელიც კანონის უზენაესობისა და დემოკრატიულობის კვალდაკვალ, უპირატესობას დასაქმებულის წინასწარ ინფორმირებას ანიჭებს¹⁹⁶ და მონიტორინგი კანონის ლოგიკურ-გონივრულ საწყისზე გაჰყავს. შესაბამისად, თავად ერთი სამართლის სისტემის ქვეყნებში არის ეროვნულ დონეზე განსხვავებული მიდგომა ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის თვალსაზრისით.

შრომითი ხელშეკრულების სინალაგმატური ბუნებიდან¹⁹⁷ გამომდინარე, მნიშვნელოვანია თავად მხარეთა კონკრეტული ინტერესების დაბალანსება. მონიტორინგის თვალსაზრისით, ერთმანეთს უპირისპირდება დამსაქმებლის სამუშაო ადგილზე არსებული კომპანიის ნივთების გამოყენების გონივრულობისა¹⁹⁸ (რაც გამოწვეულია ბიზნეს ინტერესებიდან¹⁹⁹) და დასაქმებულის მიერ სამსახურში მიტანილი პირადი ნივთების კონფიდენციალურობის²⁰⁰ ინტერესები. მათი განწონასწორება კი გამართლებულია დასაქმებულის სასარგებლოდ, იმ პრაქტიკაზე დაყრდნობით, რომელზეც აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ შესანიშნავი მსჯელობა განავითარა და დაუშვა სამუშაო საათებში პირადი სივრცის დაცვის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის არსებობა²⁰¹. მთავარი დეტალი, რომელიც სასამართლომ დაასკვნა, არის ის, რომ დასაქმებულის აღნიშნული სტანდარ-

¹⁹² იქვე.

¹⁹³ <<https://bit.ly/3KkVyG6>> [27.04.2022].

¹⁹⁴ Kambellari E., Employee E-mail Monitoring and Privacy in the European Perspective, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 5, No. 1, 2014, 9.

¹⁹⁵ <<https://bit.ly/3KkVyG6>> [27.04.2022].

¹⁹⁶ Kambellari E., Employee E-mail Monitoring and Workplace Privacy in the European Perspective, *Iustinianus Primus Law Review*, Vol. 5, No. 1, 2014, 13.

¹⁹⁷ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 45.

¹⁹⁸ DeLisi A., Employer Monitoring of Employee Email: Attorney-Client Privilege Should Attach to Communications That the Client Believed Was Confidential, *Fordham Law Review*, Vol. 81, No. 6, 2013, 3537.

¹⁹⁹ Rodriguez D.A., Chipping in at Work: Privacy Concerns Related to the Use of Body Microchip (RFID) Implants in the Employer-Employee Context, *Iowa Law Review*, Vol. 104, No. 3, 2019, 1595.

²⁰⁰ Hash P.E., Ibrahim Ch. M., E-Mail, Electronic Monitoring, and Employee Privacy, *South Texas Law Review*, Vol. 37, No. 3, 1996, 895.

²⁰¹ O'Connor v. Ortega, 480 US 709 (1987).

რტი გაავრცელა მის სამუშაო კაბინეტზეც და ფაილების შესანახ საცავზეც.²⁰² ამ გადაწყვეტილების შესაბამისად, მსგავსი სტანდარტის მოქმედების არეალი არა მხოლოდ დასაქმებულის კომუნიკაციის საშუალებებზე, არამედ მის სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებულ დეტალებზეც ვრცელდება, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს.

ყურადსაღებია ის ფაქტიც, რომ არ არსებობს რაიმე საკანონმდებლო ჩანაწერი, რომელიც დაარეგულირებდა დასაქმებულის კონფიდენციალური გონივრული მოლოდინის ე. წ. „ხანდაზმულობის ვადას“. კერძოდ, აქ იგულისხმება ის, თუ რა პერიოდში აქვს დასაქმებულს რეალური მოლოდინი იმისა, რომ მისი პირადი სივრცე და ინტერნეტკომუნიკაცია მისი სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგაც დაცული იქნება გასაჯაროებისგან. აშშ-ის უზენაესი სასამართლო საქმეზე *Smyth v. Pillsbury Co.* შეეცადა, არსებული საკანონმდებლო სიცარიელე შეევსო და აღნიშნა, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შემდეგაც, თანამშრომელი უნდა დარწმუნდეს იმაში, რომ მისი ელექტრონული მეილი არ იქნება გაკონტროლებული დამსაქმებლის მიერ.²⁰³ მიუხედავად გათავისუფლებული თანამშრომლის ამგვარი რწმენისა, დამსაქმებელს ავტომატურად გადაეცემა დასაქმებულის ელ-ფოსტის მეშვეობით განხორციელებული მიმონერის შესაძლებლობა²⁰⁴, რაც, თავის მხრივ, უზრუნველყოფს უკანონო მონიტორინგის წარმართვას.

ამგვარად, განისაზღვრა კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის არსი. აღნიშნული მოიაზრებს დასაქმებულის რეალურ განცდას იმისას, რომ მისი სამსახურებრივი პირადი სივრცე და კომუნიკაციის საშუალებები დაცული იქნება დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებისგან. ეს მეთოდი განმტკიცებულია როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ასევე სასამართლო პრაქტიკაშიც. მისი პრაქტიკული რეალიზება კი დამოკიდებულია იმაზე, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამსახურებრივი ურთიერთობის ფარგლებში ნდობის რა ხარისხი არსებობს. ამაზე ისიც მეტყველებს, რომ ამ სტანდარტის საზომი ფაქტორი არის ის, თუ თავად მოლოდინის პროცესი რამდენად გონივრულია დასაქმებულის გადმოსახედიდან. ძირითად შემთხვევაში, ის შინაგანაწესში არის განსაზღვრული, თუმცა ასეც რომ არ იყოს, ალბათ, თავად შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, პირადი სივრცის მაქსიმალური დაცვა ორივე მხარის პრეროგატივას უნდა წარმოადგენდეს.

²⁰² Chivvis M.A., Consent to Monitoring of Electronic Communications of Employees as an Aspect of Liberty and Dignity: Looking to Europe, *Fordham Intellectual Property, Media & Entertainment Law Journal*, Vol. 19, No. 3, 2009, 816.

²⁰³ *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp. 97 (1996).

²⁰⁴ *Sidbury B.F.*, You've Got Mail.. and Your Boss Knows It: Rethinking the Scope of the Employer E-mail Monitoring Exceptions to the Electronic Communications Privacy Act, *UCLA Journal of Law and Technology*, Vol. 5, No. 2, 2001, 10.

3.2.2. კვლევის გონივრულობის სტანდარტი

კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის ლოგიკური ჯაჭვის გაგრძელება არის თავად „კვლევის გონივრულობის“²⁰⁵ მეთოდი. კვლევის, ანუ კონტროლის განხორციელების პროცესი მოიცავს იმ მომენტებს, რომ ის უნდა შესრულდეს გონივრულად, მყარი საფუძვლის კანონიერების გათვალისწინებით. ამისათვის კი საჭიროა, დასაქმებულს ჰქონდეს დასაქმებულის წინასწარი თანხმობა მონიტორინგის თაობაზე, რის შემდეგაც მიმდინარეობს დასაქმებულის შესაბამისი ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებების კვლევა და მონიტორინგი.²⁰⁶ აღნიშნული სტანდარტის კონსტიტუციური საფუძვლები აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 შესწორების დაცვის საფარველქვეშ არის მოქცეული²⁰⁷ და დასაქმებულის გარანტირებულ უფლებათა სიას კიდევ უფრო განამტკიცებს.

კვლევის გონივრულად განხორციელების სტანდარტი არა მხოლოდ კონსტიტუციური რანგის პრინციპია, არამედ ის თავის რეალურ დანიშნულებას სასამართლო პრაქტიკაშიც ჰპოვებს. ამ მიმართულებით საკმაოდ ნათელი მაგალითია აშშ-ის უზენაესი სასამართლოს პრეცედენტული გადაწყვეტილება საქმეზე *O'Connor v. Ortega* ²⁰⁸, რომელზეც სასამართლომ განმარტა, რომ სამუშაო ადგილზე კვლევის პროცესი უნდა წარიმართოს გონივრულობის სტანდარტის სახით. აღნიშნული მეთოდი ერთგვარი სამართლებრივი ხიდია დასაქმებულის უფლების საკანონმდებლო ჩანაწერის თეორიულ არსებობასა და მის პრაქტიკულ სრულყოფას შორის. ამაზე ისიც მეტყველებს, რომ გონივრულობის სტანდარტმა ჩაანაცვლა ე. წ. „სავარაუდო მიზეზების“ სტანდარტი²⁰⁹, რომელიც დაცვის არც ისე მაღალი ხარისხით გამოირჩეოდა. საგულისხმოა ის გარემოება, რომ არა მხოლოდ პროცესუალური (მტკიცების ტვირთის) თვალსაზრისით, არამედ თავად სამსახურის შიდაუნეებრივი დავის ფარგლებშიც, დასაქმებულმა უნდა ჩამოთვალოს იმ ფაქტების სია, რომელიც „დასაწყისშივე იყო გამართლებული“²¹⁰, რასაც შემდგომ მოჰყვა გონივრული კვლევისა და მონიტორინგის განხორციელება²¹¹.

²⁰⁵ <<https://bit.ly/378u5di>> [03.05.2022].

²⁰⁶ Dekker A., Vices or Devices: Employee Monitoring in the Workplace, South African Mercantile Law Journal, Vol. 16, No. 4, 2004, 635.

²⁰⁷ <<https://bit.ly/378u5di>> [03.05.2022]. დამატ. იხ., Deyerle K. A., Genetic Testing in the Workplace: Employer Dream, Employee Nightmare – Legislative Regulation in the United States and the Federal Republic of Germany, Comparative Labor Law Journal, Vol. 18, No. 4, 1997, 564.

²⁰⁸ O'Connor v. Ortega, 480 US 709 (1987).

²⁰⁹ Ecker R.B., To Catch a Thief: The Private Employer's Guide to Getting and Keeping an Honest Employee, UMKC Law Review, Vol. 63, No. 2, 1994, 265.

²¹⁰ O'Connor v. Ortega, 480 US 709 (1987).

²¹¹ Ecker R.B., To Catch a Thief: The Private Employer's Guide to Getting and Keeping an Honest Employee, UMKC Law Review, Vol. 63, No. 2, 1994, 265.

ალბათ, ასეც უნდა მომხდარიყო იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ თანამედროვე კომუნიკაცია უფრო იხვეწება და დიდია ალბათობაც იმისა, რომ ადამიანის შექმნილი ტექნოლოგიები თავად ადამიანის ზედამხედველობის ქვეშ მოექცეს, ყოველგვარი გაფრთხილებისა და დაუდევრობის ობიექტად. ყოველივე ამის ფონზე, ყველაზე სასიამოვნო შეგრძნებაა, როცა უფლების დაცვისას ყურადღება გონიერებასა და საღ აზრს ეთმობა²¹².

კვლევის გონიერულობის სტანდარტის პრაქტიკული ხორცშესხმა, ალბათ, დამოკიდებულია არა მხოლოდ მისი კონსტიტუციური საფუძვლების არსებობაზე, არამედ ის სახელმწიფოს მიმდინარე კანონმდებლობაშიც უნდა იყოს განვრცობილი. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კერძო კომპანიაში დასაქმებულის შემთხვევაში²¹³, რომელიც პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის უფლების არც ისე დიდი დაცვაუნარიანობით სარგებლობს²¹⁴. ერთ-ერთი პირველი შტატი, რომელმაც თამამი ნაბიჯი გადადგა აშშ-ის ძირითადი საკანონმდებლო სივრცის წინააღმდეგ, არის ტეხასის შტატი. მიუხედავად იმისა, რომ ტეხასის შესაბამისმა კანონმა (რომელიც კერძო დასაქმებულის კომუნიკაციის მონიტორინგს ეხებოდა) ვერ იხილა დღის სინათლე, პრაქტიკოსი იურისტების მიერ ამ კანონის ვერმიღებით კრიტიკის ქარცეცხლში გაიარა აშშ-ის მთავრობამ.²¹⁵ მოცემული კანონით აკრძალული იყო დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენება ფარული მეთვალყურეობისა და არაგონივრული ჩხრეკის (კვლევის) თვალსაზრისით.²¹⁶ თანაც ამას ისიც ემატებოდა, რომ აკრძალვა, ასევე, ვრცელდებოდა დასაქმებულების შესახებ არასაჭირო პირადი ინფორმაციის მოპოვებაზეც.²¹⁷ გამომდინარე აქედან, არ იქნება ურიგო თქმა იმისა, რომ პრეცედენტული სამართლის წიაღშიც კი, ზოგჯერ კონსტიტუციური ჩანაწერიც არაფრისმთქმელია და, ხშირ შემთხვევაში, კერძო დასაქმებულის უფლებებიც გონივრულად შეიძლება არ იქნეს დაცული.

²¹² Chivvis M.A., Consent to Monitoring of Electronic Communications of Employees as an Aspect of Liberty and Dignity: Looking to Europe, Fordham Intellectual Property, Media & Entertainment Law Journal, Vol. 19, No. 3, 2009, 817.

²¹³ Ajunwa I., Crawford K., Schultz J., Limitless Worker Surveillance, California Law Review, Vol. 105, No. 3, 2017, 757.

²¹⁴ Rustad M.L., Paulsson S.R., Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe, University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law, Vol. 7, No. 4, 2005, 841.

²¹⁵ Hash P.E., Ibrahim C.M., E-Mail, Electronic Monitoring, and Employee Privacy, South Texas Law Review, Vol. 37, No. 3, 1996, 905.

²¹⁶ იქვე. დამატ. იხ., ფარსადანიშვილი ნ., ბრძოლა ტერორიზმის წინააღმდეგ და ადამიანის უფლებათა დაცვა, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო სტანდარტები და საქართველო, კ. კორკელიას რედაქტორობით, თბილისი, 2011, 283.

²¹⁷ იქვე.

საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი არის ერთგვარი წინაპირობა, რომელიც კერძო დასაქმებულს უნდა გააჩნდეს თავის სამუშაო გარემოში.²¹⁸ დამსაქმებელი სანამ უშუალოდ ჩხრეკის, კვლევის ორდერს მოიპოვებს, თანამშრომელს მანამდე უნდა ჰქონდეს განცდა იმისა, რომ მისი პირადი სივრცე (მისი ნივთები, სამუშაო მაგიდა, დოკუმენტები, კომპიუტერი და ა.შ.) დაცული იქნება ყოველგვარი უკანონო ჩარევისაგან.²¹⁹ შესაბამისად, გამოდის, რომ თუ დასაქმებულს წინასწარ არ ექნება გონივრული მოლოდინის განცდა, მაშინ ჩხრეკა არაკონსტიტუციურად ჩაითვლება (რაც, თავის მხრივ, დამსაქმებელსაც არ აწყობს დავის წარმოშობის შემთხვევაში, ვინაიდან მტკიცების ტვირთი მასზე შემობრუნდება²²⁰). აღნიშნულის საპირწონედ, მიუხედავად იმისა საჯარო სექტორში დასაქმებულს აქვს თუ არა კონფიდენციალურობის დაცვის მაღალი გონივრული მოლოდინი, დამსაქმებლის მიერ ჩხრეკის, კვლევის ორდერის გამოყენება მისაღები და დასაშვები ფაქტია²²¹, თანაც იმ პირობებში, როდესაც დამსაქმებლის ამ ქმედებაზე თავად კონსტიტუციაც კი არ რეაგირებს. ლოგიკურად გამოდის, რომ აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 შესწორება დარღვევად არ თვლის აღნიშნულ გარემოებას საჯარო სექტორში მომუშავე პირის შემთხვევაში, რასაც საკმაოდ ნეგატიური დატვირთვა შეიძლება ჰქონდეს დასაქმებულის საზიანოდ. თუმცა ყურადღების მიღმა ვერ დარჩება ის ფაქტი, რომ თავად აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 შესწორება უკრძალავს მთავრობას უკანონო და უსაფუძვლო ჩხრეკა-ამოღების პროცესის წარმართვას, შესაბამისი კონსტიტუციური ჩანაწერის საფუძვლის არსებობისას.²²² ეს უკანასკნელი იმითაც დასტურდება, რომ მხოლოდ და მხოლოდ არაგონივრულ ჩხრეკა-ამოღებას, რა თქმა უნდა, საჯარო მოსამსახურის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის თვალსაზრისით²²³, შეიძლება ჰქონდეს არაკონსტიტუციური საფუძვლები,

²¹⁸ ინტერნეტ მომხმარებელთა ძირითადი უფლებების სახელმძღვანელო, სამართლებრივი დოკუმენტები, რეკომენდაცია CM/Rec(2014)6 და განმარტებითი მემორანდუმი, 8-9. დეტალურად იხ., <<https://bit.ly/3wSLNuj>> [26.05.2022].

²¹⁹ Katz v. United States, 389 U.S. 347 (1967). დამატ. იხ., მჭედლიძე ნ., შრომითი უფლებები, საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკის მიმოხილვა, თბილისი, 2019, 19, 35.

²²⁰ DeTienne K.B., Flint R.D., The Boss's Eyes and Ears: A Case Study of Electronic Employee Monitoring and the Privacy for Consumers and Workers Act, Labor Lawyer, Vol. 12, No. 1, 1996, 98.

²²¹ Determann L., Sprague R., Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable in Europe, Destroyers in the United States, Berkeley Technology Law Journal, Vol. 26, No. 2, 2011, 987-988.

²²² Sidbury B.F., You've Got Mail.. and Your Boss Knows It: Rethinking the Scope of the Employer E-mail Monitoring Exceptions to the Electronic Communications Privacy Act, UCLA Journal of Law and Technology, Vol. 5, No. 2, 2001, 9.

²²³ საჯარო დამსაქმებლების მიერ ჩატარებულმა ჩხრეკის პროცესმა შესაძლოა გამოიწვიოს აშშ-ის კონსტიტუციის მე-4 შესწორების შესაბამისი მუხლების ამოქმედება იმ გაგებით, რომ სივრცე, სადაც ჩხრეკა-კვლევა მიმდინარეობს, კომუნიკაციის კონტროლის

მაშინაც კი როდესაც სახეზე არის კონფიდენციალურობის დაცვის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი.²²⁴

ამგვარად, კვლევის გონივრულობის სტანდარტი არის კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის სამართლებრივი გაგრძელება. ის ერთგვარი მეთოდია, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელმა კანონის შესაბამისად უნდა განახორციელოს დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგი და ამის რეალური წინასწარი მოლოდინი დასაქმებულს უნდა გააჩნდეს. საკმაოდ დიდი მნიშვნელობისაა იმის განსაზღვრა, დასაქმებული კერძო სექტორის წარმომადგენელია, თუ საჯარო დაწესებულებაში მუშაობს. ამის თაობაზე პრაქტიკაც და შესაბამისი კონსტიტუციური ჩანაწერიც სხვაგვარად რეაგირებს, რაც, საბოლოო ჯამში, დასაქმებულის, როგორც „სუსტი“ მხარის საზიანოდ გამოიყენება ხოლმე. გამომდინარე აქედან, მაქსიმალურად განერილი უნდა იყოს გონივრული კვლევის სტანდარტის წინაპირობები, რათა დამსაქმებლის თვითნებობის შესაძლებლობა საფუძველშივე აღიკვეთოს.

3.2.3. გონივრულობის ზღვარი

ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის განხორციელება კანონიერი გზებით დასაშვებია²²⁵, თუმცა, საინტერესოა რა სახის ზღვარი შეიძლება დაწესდეს²²⁶, რომლის მიღმაც დამსაქმებელი დასაქმებულის პირად სივრცეში

თვალსაზრისით, არის სივრცე, რომელშიც დასაქმებულს აქვს კონფიდენციალურობის მაღალი ხარისხით დაცვის გონივრული და რეალური მოლოდინი. შესაბამისად, აღნიშნული სტანდარტის მაქსიმალური პრაქტიკული რეალიზების მიმართ, დასაქმებულს წარმოეშობა კიდევ კონსტიტუციური რანგის პრეტენზია, *O'Connor v. Ortega*, 480 US 709 (1987). იხ. *City of Ontario, Cal. v. Quon*, 560 U.S. 746 (2010); იხ. *Levinson A.R., Workplace Privacy and Monitoring: The Quest for Balanced Interests*, *Cleveland State Law Review*, Vol. 59, No. 177, 2011, 19.

²²⁴ Morgan C., *Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use*, *McGill Law Journal*, Vol. 44, No. 4, 1999, 866.

²²⁵ Szweda E.A., *Applying the Personal Data (Privacy) Ordinance to Employee Monitoring*, *Hong Kong Law Journal*, Vol. 43, No. 3, 2013, 951. ამაზე იხივს მეტყველებს, რომ დასაქმებულის პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლება არ არის აბსოლუტური კონსტიტუციური უფლება. ლოგიკურია, რომ დემოკრატია, ეყრდნობა რა კერძო და საჯარო ინტერესებს შორის გონივრული ბალანსის არსებობას, „უფლებათა უმრავლესობის შეზღუდვა აუცილებელია, რადგან მათი რეალიზაცია ხშირად წარმოშობს ღირებულებათა კონფლიქტს ... მაშინ, როდესაც ინტერესების დაპირისპირება აუცილებელია, წარმოიშობა მათი ჰარმონიზაციის, სამართლიანი დაბალანსების აუცილებლობა“, დეტალ. იხ., საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2011 წლის 22 დეკემბრის №1/1/477 გადაწყვეტილება საქმეზე, „საქართველოს სახალხო დამცველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ“, II, 45.

²²⁶ Hunt C., Bell C., *Employer Monitoring of Employee Online Activities outside the Workplace: Not Taking Privacy Seriously*, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 18, No. 2, 2015, 420.

ველარ ჩაერევა, თუნდაც სამართლებრივი საფუძვლების არსებობისას²²⁷. ყველაზე ნათელი და პრაქტიკული ინსტრუმენტი აღნიშნული მიზნის მისაღწევად, ალბათ, გონივრული ზღვრის²²⁸ დადგენაა. ეს ზღვარი ერთგვარი დემარკაციული ხაზია, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებულის დაცვას მაქსიმალური სამართლებრივი გარანტიით.

ზღვრის დადგენა აღიქმება როგორც დაცვის მექანიზმი, რომელიც სხვადასხვა კანონმდებლობით განსხვავებულად ნესრიგდება. არსებობს „ეროვნული შრომითი ურთიერთობის აქტი“²²⁹, რომელიც გარკვეულ შეზღუდვებს უწესებს დამსაქმებელს კერძო დასაქმებულის კომუნიკაციების კონტროლის კუთხით²³⁰.

გონივრული ზღვარი არის შეფასებითი კატეგორია და უმჯობესი იქნება, რომ დამსაქმებელმა შრომის შინაგანანქნაში განეროს დეტალურად გასაკონტროლებელ ინფორმაციათა ნუსხა, სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე. მაგალითად, დამსაქმებელს შეუძლია განსაზღვროს იმ ნივთებისა და ინტერნეტრესურსის გამოყენების ფარგლები, რომლებიც კომპანიას ეკუთვნის.²³¹ ეს ერთგვარი გონივრულობის ზღვარია, რომლის მიღმაც დასაქმებულს აღარ ექნება კომპანიის საკუთრების გამოყენების უფლება, მათ შორის, კომუნიკაციების კუთხითაც, და ნაკლები მოლოდინი ექნება პირად სივრცეში ჩარევისა, დამსაქმებლის მხრიდანაც. აღსანიშნავია ისიც, რომ იურიდიულ ლიტერატურაში²³² ჩამოყალიბდა ოთხსაფეხურიანი ინფორმაციის მოპოვების სტანდარტი: 1. საშუალებების შეფასება, რომელსაც დამსაქმებელი იყენებს ინფორმაციის მისაღებად, 2. დამსაქმებლის ინტერესი ინფორმაციის მოპოვებაზე, 3. ინფორმაციის მოპოვების პროცესის შესაბამისობის დადგენა დასაქმებულის პირადი სივრცის ხელშეუხებლობის უფლებასთან და 4. მონიტორინგის ადგილისა და დროის განსაზღვრა.²³³ ფაქტობრივად, ამ სტანდარტის დანერგვა შრომით ურთიერთობებში საკმაოდ პრაქტიკული დანიშნულების იქნება კერძო

²²⁷ Aloisi A., Gramano E., *Artificial Intelligence Is Watching You at Work: Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019, 110.

²²⁸ *U.S. v. Maxwell*, 45 M.J. 406 (C.A.A.F. (1996)), &3.

²²⁹ <<https://bit.ly/3kWhzkn>> [10.05.2022].

²³⁰ Scott K.M., *When Is Employee Blogging Protected by Section of the NLRA?*, *Duke Law & Technology Review*, Vol. 5, No. 17, 2005, 3-4.

²³¹ DeTienne K.B., Flint R.D., *The Boss's Eyes and Ears: A Case Study of Electronic Employee Monitoring and the Privacy for Consumers and Workers Act*, *Labor Lawyer*, Vol. 12, No. 1, 1996, 98.

²³² Cavico Frank J., *Invasion of Privacy in the Private Employment Sector: Tortious and Ethical Aspects*, *Houston Law Review*, Vol. 30, No. 3, 1993, 1302.

²³³ Ecker R.B., *To Catch a Thief: The Private Employer's Guide to Getting and Keeping an Honest Employee*, *UMKC Law Review*, Vol. 63, No. 2, 1994, 268.

სექტორში დასაქმებულის უფლებების დაცვის თვალსაზრისით. თუმცა, საკანონმდებლო ჩანაწერი ზოგჯერ სანინალმდებოზე მეტყველებს და გამართლებას იმაში ჰპოვებს, რომ მონიტორინგის განხორციელება არ იქნება ქმედითი ნაბიჯი, თუ ის წარიმართება ერთდროულად „გონივრული და არაკონსტიტუციური“²³⁴ გზით.

ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ როდესაც ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის თაობაზე შრომითსამართლებრივი დავა წარმოიშობა, სასამართლო გონივრული ზღვრის შეფასებისას ხელმძღვანელობს შინაგანი მყარი რწმენით.²³⁵ აქ დიდი ალბათობით, იგულისხმება ის მოცემულობა, როცა განისაზღვრება დასაქმებულის მიერ მოპოვებული ინფორმაციის კონფიდენციალურობის საკითხი, შემდგომ ხდება იმის დადგენა, თუ რამდენად გონივრული იყო მისი მოპოვება დასაქმებულის თანხმობის გარეშე²³⁶. ალბათ, მთავარი ამოსავალი წერტილი მაინც იმაში მოიძებნება, თუ თავად კომუნიკაცია რა სახის არის და როგორი დამოკიდებულება შეიძლება ჰქონდეს დასაქმებულს მისი სწორი გამოყენების მიმართ. შესაბამისად, სადავო შემთხვევისას, გონივრულობის ზღვრის დადგენა როგორც შინაგანანესის, ასევე მოსამართლის შინაგანი რწმენის საფუძველზეც უნდა მოხდეს. ამაზე არის დამოკიდებული მონიტორინგის ეფექტურად და კანონიერად წარმართვა.²³⁷ ეს არის ერთგვარი ყოველდღიური რეჟიმისა და სამსახურებრივი ინფორმაციის გაცნობის პროცესი, სადაც დამსაქმებელი ბიზნესინტერესის²³⁸ არსებობაზე მიუთითებს²³⁹ ისე, რომ თითქოს მონიტორინგის განხორციელება საქმიანობის ჩვეულებრივი შემადგენელია ნაწილია²⁴⁰. სწორედ აქედან გამომდინარე, გონივრული ზღვრის დადგენა იქნება გარანტი იმისა, რომ

²³⁴ იქვე., შდრ., 1968 წლის „ფედერალური დანაშაულის კონტროლისა და უსაფრთხო ქუჩების აქტს“, დეტალ. იხ., <<https://bit.ly/399tZ5H>> [10.05.2022]. დამატ. იხ., ოქრუაშვილი მ., პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობა, თბილისი, 2005, 24.

²³⁵ Imwinkelried E.J., The Applicability of Privileges to Employees' E-mails: The Errors Caused by the Confusion between Privilege Confidentiality and Other Notions of Privacy, Michigan State Law Review, Forthcoming, UC Davis Legal Studies Research Paper No. 362, 2013, 7-8.

²³⁶ იქვე.

²³⁷ Everet A.M., Wong Yim-Yu, Paynter John, Balancing Employee and Employer Rights: an International Comparison of E-mail Privacy in the Workplace, J. Individual Employment Rights, Vol. 11, No. 4, 2004-2005, 297. იხ. ციტირება: J. C. Sipior and B. T. Ward, The Ethical and Legal Quandary of Email Privacy, Communications of the ACM, 38(12), 48-54, 1995.

²³⁸ Epps v. St. Mary's Hospital of Athens, Inc., 802 F.2d 412 (1986)., დამატ. იხ., Beeson J.D., Cyberprivacy on the Corporate Intranet: Does the Law Allow Private-Sector Employers to Read Their Employees' E-mail, University of Hawai'i Law Review, Vol. 20, No. 1, Summer/Fall 1998, 179.

²³⁹ White J.J., E-Mail@Work.Com: Employer Monitoring of Employee E-Mail, Alabama Law Review, Vol. 48, No. 3, 1997, 1086.

²⁴⁰ იქვე, 1087.

მხარეთა ინტერესების ბალანსი დაცულ იქნეს²⁴¹ და დამსაქმებელმა თავისი სამართლებრივი სტატუსი ბოროტად არ გამოიყენოს²⁴². ამას ისიც ადასტურებს, რომ დამსაქმებელი მის ხელთარსებულ კონტროლის ყველა სახის მეთოდს რაიმე შეზღუდვის გარეშე ვერც განახორციელებს იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ როგორც საკანონდებლო, ასევე სასამართლო სტანდარტიც ინტერესთა გონივრულ დაბალანსებაზე მიუთითებს და დამსაქმებელს მათი დაცვისკენ მოუწოდებს.²⁴³ ამ ყოველივეს კვალდაკვალ გონივრულობის განსაზღვრება ძალაუნებურად ყალიბდება²⁴⁴, რაც დადებითად უნდა შეფასდეს.

ამგვარად, გონივრული ზღვარი უნდა განისაზღვროს შრომის შინაგანანესში, რომელშიც დაკონკრეტებული იქნება მონიტორინგის ობიექტები. ეს იქნება ერთგვარი დაცვის გარანტი დასაქმებულისთვის, რათა მისი კანონიერი უფლებები დაცულ იქნეს და დამსაქმებლის უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებას არ ჰქონდეს ადგილი.

4. მონიტორინგის ჩატარებაზე დასაქმებულის უარის თქმის შედეგები

აშშ-ის 1986 წლის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტი“²⁴⁵ ადგენს ფართო აკრძალვას ელექტრონულად შენახულ კომუნიკაციებზე წვდომასა და გამჟღავნების თაობაზე და აღნიშნავს, რომ ელექტრონული შენახვა, ამ აქტის მიზნებისთვის, მოიცავს როგორც შეტყობინების დროებით შენახვას ელექტრონული ფოსტით ინფორმაციის გადაცემის დროს, ასევე, მუდმივ შენახვას სისტემის შესაბამისი პროვაიდერის მიერ.²⁴⁶ თუმცა, როგორც

²⁴¹ Wilborn S.E., *Revisiting the Public/Private Distinction: Employee Monitoring in the Workplace*, *Georgian Law Review*, Vol. 32, No. 3, 1998, 853.

²⁴² საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2010 წლის 28 აპრილის განჩინება №ას-864-1150-09.

²⁴³ Rosenblum M.F., *The Expanding Scope of Workplace Security and Employee Privacy Issues*, *DePaul Business Law Journal*, Vol. 3, No. 1, Fall/Winter 1990-1991, 82. დამატ. იხ., Strohmayer N. M., *Drawing the Line: Niswander's Balance between Employer Confidentiality Interests and Employee Title VII Anti-Retaliation Rights*, *Iowa Law Review*, Vol. 95, No. 3, 2010, 1040.

²⁴⁴ Wilborn S.E., *Revisiting the Public/Private Distinction: Employee Monitoring in the Workplace*, *Georgian Law Review*, Vol. 32, No. 3, 1998, 870. აღნიშნულ ინფორმაციას ასევე განამტკიცებს „მომხმარებელთა და დასაქმებულთა კონფიდენციალურობის აქტის“ საკანონმდებლო ჩანაწერიც. შდრ., Rosenblum M.F., *The Expanding Scope of Workplace Security and Employee Privacy Issues*, *DePaul Business Law Journal*, Vol. 3, No. 1, Fall/Winter 1990-1991, 98.

²⁴⁵ <<https://bit.ly/3ugiphW>> [01.02.2022].

²⁴⁶ Baumhart J.T., *The Employer's Right to Read Employee E-mail: Protecting Property or Personal Prying?* *The Labor Lawyer*, Vol. 8, No. 4, 1992, 925-926.

ზემოთ აღინიშნა, დასაქმებულის პრეროგატივაა თანხმობას იტყვის თუ არა მონიტორინგის განხორციელებაზე. სამწუხაროდ, არ არის უარის თქმის შედეგები მონესრიგებული არც კანონმდებლობით და არც სასამართლო პრაქტიკით, თუმცა, ლოგიკური ჯაჭვის გაგრძელება იქნება იმ ფაქტის აღნიშვნა, რომ, თუ დასაქმებულის მიერ გაცემული თანხმობა იწვევს ზედამხედველობის პროცესის კანონიერად წარმართვას, მაშინ ლოგიკური სილოგიზმის მეთოდის გამოყენებითა და განმარტების უკუდასკვნის საფუძველზე, თავად დასაქმებულის უარი გამოიწვევს მონიტორინგის არჩატარებას, ანდა ჩატარებას რაიმე კანონიერი საფუძვლის გარეშე.

საკმაოდ საინტერესო მიდგომას ავითარებს აშშ ელექტრონული ფოსტის მიმოწერის მონიტორინგის საკანონმდებლო მონესრიგებასთან დაკავშირებით დასაქმებულის უარის თქმის დროს. კერძოდ, აშშ-ში კერძო სექტორში დასაქმებულ თანამშრომლებს არ აქვთ კონსტიტუციური შესაძლებლობა და უფლების დაცვის საპროცესო მექანიზმი კერძო დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული მონიტორინგის (როგორც უკანონო, ასევე კანონიერი ფორმით განხორციელებული) წინააღმდეგ, თუნდაც ის განხორციელდეს დისკრიმინაციულად, დასაქმებულის ყოველგვარი გაფრთხილებისა თუ ინფორმირების გარეშე.²⁴⁷ ამის საპირისპიროდ, საჯარო სექტორში დასაქმებულებს აქვთ გარკვეული კონსტიტუციური დაცვის ქმედითი საშუალება მათ მიმართ განხორციელებული შეურაცხმყოფელი მონიტორინგისგან, რადგან საჯარო დამსაქმებლები ექვემდებარებიან კონსტიტუციურ შეზღუდვებს, როგორიცაა გონივრული ჩხრეკისა და ამოღების უფლება.²⁴⁸ ყურადსაღებია ის ფაქტი, რომ აშშ ანგლო-ამერიკული სამართლის სისტემის ქვეყანაა²⁴⁹, სადაც პოზიტიური სამართალი უფუნქციოა ხშირ შემთხვევაში და პრეცედენტული გადაწყვეტილებებია სახელმწიფო მართლწესრიგის მთავარი სამართლებრივი წყარო. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არც არის გასაკვირი, რომ კერძო დამსაქმებელი გამოხატვის თავისუფლებით სარგებლობდეს სახელმწიფო სტრუქტურებთან შედარებით და მაღალი ნების ავტონომია ჰქონდეს ელექტრონული ფოსტის მონიტორინგისას დასაქმებულის თანხმობის გარეშე. ეს, ალბათ, იმიტაც არის განპირობებული, რომ აშშ-ში მოქმედებს ამერიკული სამართლებრივი რეალიზმის დოქტრინა²⁵⁰, რომელიც ნორმის იდეალური ინტერპრეტაციის შესაძლებლობას იძლევა უკვე

²⁴⁷ Rustad M.L., Paulsson S. R., Monitoring Employee E-mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe, University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law, Vol. 7, No. 4, 2005, 841.

²⁴⁸ იქვე.

²⁴⁹ <<https://bit.ly/3oi0LXd>> [02.02.2022].

²⁵⁰ <<https://bit.ly/3ITUg4K>> [02.02.2022].

არსებულ პრეცედენტული გადაწყვეტილებებზე დაყრდნობით, მსჯელობის განვითარების თვალსაზრისით.²⁵¹

განსხვავებით ზემოაღნიშნული სტანდარტისა, „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტით“²⁵² დადგენილი აკრძალვების გარდა, ელექტრონული ფოსტის მონიტორინგის აკრძალვა სამ განსხვავებულ გამოწვევის უშვებს, რომელთაგან შეიძლება რომელიმე დამსაქმებელს მისცეს შესაბამისი ნებართვა და შესაძლებლობა, რომ დააკვირდეს თანამშრომლების სამსახურებრივი ელფოსტის გამოყენებას და მისი მოხმარების სიხშირეს.²⁵³ დამსაქმებლის ეს ე.წ. „თავისუფალი შეზღუდვის“ პრაქტიკული განხორციელება არ იწვევს მის არც სისხლისსამართლებრივ და არც სამოქალაქოსამართლებრივ პასუხისმგებლობას²⁵⁴, რაც ნეგატიურად შეიძლება იქნეს აღქმული თვითნებობის ფაქტების გაზრდის რისკის გამო. თუმცა, არც ისაა გამორიცხული, რომ ყოველივე ეს სამსახურებრივი ინტერესების სრულყოფილი რეალიზებით იქნეს გამართლებული.

პირველი არის „თანხმობის გამონაკლისი“²⁵⁵, რომელიც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს, აკონტროლოს იმ პირთა ელექტრონული ფოსტის გამოყენება, რომლებიც მანამდე თანხმობას აცხადებდნენ მონიტორინგზე²⁵⁶. ამის ნათელი მაგალითია ის შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელი უზრუნველყოფს სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტის მოხმარების შესაბამის პოლიტიკას იმ მომენტში, როდესაც დასაქმებული აღიარებს, რომ მან ის წაიკითხა.²⁵⁷

მეორე არის „პროვაიდერის გამონაკლისი“²⁵⁸, რომელიც საშუალებას აძლევს ელექტრონული ფოსტის სერვისების პროვაიდერს „ამოჭრას“ შესაბამისი ელექტრონული ფოსტით განხორციელებული მიმოწერა მის სისტემაში²⁵⁹, რაც იმას ნიშ-

²⁵¹ დარცმელიძე რ., ჩუბინიძე ლ., მარბერი მედისონის წინააღმდეგ: ჯონ მარშალის ხელოვნება, ჟურნ. „სამართლის მეთოდები“, №5, 2021, 182.

²⁵² <<https://bit.ly/3ugiphW>> [01.02.2022].

²⁵³ Muhl C.J., Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers beware, Monthly Labor Review, Vol. 126, No. 2, 2003, 39.

²⁵⁴ Twomey D.P., Employer Monitoring of Telephone Calls and Electronic Mail: Staying Within the Employer Exceptions Under Federal Law, Business Law Review, Vol. 28, 1995, 123.

²⁵⁵ U.S. Code, Title 18, Part I, Chapter 119, § 2511, (2)(d).

²⁵⁶ Lee L.T., Watch Your E-mail! Employee E-mail Monitoring and Privacy Law in the Age of the “Electronic Sweatshop”, John Marshall Law Review, Vol. 28, No. 1, 1994, 153.

²⁵⁷ Muhl C.J., Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers beware, Monthly Labor Review, Vol. 126, No. 2, February 2003, 39.

²⁵⁸ U.S. Code, Title 18, Part I, Chapter 119, § 2510, (5)(a)(ii).

²⁵⁹ Levinson A.R., Toward a Cohesive Interpretation of the Electronic Communications Privacy Act for the Electronic Monitoring of Employees, West Virginia Law Review, Vol. 114, No. 6, 2012, 502.

ნავს, რომ დამსაქმებლებს არ ეკრძალებათ ელექტრონული ფოსტის შემოწმება იმ სისტემებზე, რომლებსაც ისინი აწვდიან თავიანთ თანამშრომლებს.²⁶⁰ სავარაუდოდ, დასაქმებულთა სისტემა უნდა იყოს უზრუნველყოფილი დამსაქმებლის მიერ და არა მესამე მხარის სერვისის მიერ.²⁶¹

მესამე არის „ჩვეულებრივი ბიზნესის საგამონაკლისო შემთხვევა“²⁶², რომლებიც დამსაქმებელს უფლებას აძლევს თვალყური ადევნოს დასაქმებულის სამსახურებრივი ელექტრონულ ფოსტის მეშვეობით განხორციელებულ შეტყობინებებს, რომლებიც გაგზავნილია ჩვეულებრივი ბიზნეს კუროს ფარგლებში²⁶³. თუმცა ფედერალური კანონი აქვე აკეთებს დათქმას, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ეს გამონაკლისი სიტყვასიტყვით ვრცელდება მხოლოდ სამუშაოსთან დაკავშირებულ, ანუ კორპორაციულ ელექტრონულ ფოსტაზე²⁶⁴ (ისიც ბიზნესინტერესის არსებობის ფარგლებში²⁶⁵), გამონაკლისის სახით, მან შეიძლება დამსაქმებელს მისცეს წვდომა პერსონალურ ელექტრონულ ფოსტაზე, როდესაც ისინი იგზავნიან ბიზნესის სისტემის ფარგლებში და ხორციელდება შესაბამისი ტრანზაქციები²⁶⁶. ამგვარი დათქმები კი მეტად თვალსაჩინოს ხდის მონიტორინგის განხორციელების პროცესს.

გამოდის, რომ ელექტრონული ფოსტის (ისევე, როგორც დასაქმებულის ყველა სხვა ინტერნეტიზაციის საშუალებაზე) მონიტორინგის განხორციელებაზე დასაქმებულის უარის თქმის შედეგები ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შემოწმდეს, ვინაიდან, რაიმე ერთიანი სტანდარტი არაა ჩამოყალიბებული სამართლებრივ სივრცეში და, სხვათაშორის, საგამონაკლისო შემთხვევებიც არსებობს, რომლებიც კიდევ უფრო იძლევიან ვითომ „კანონიერი“ მონიტორინგის განხორციელების შესაძლებლობებს.

²⁶⁰ Muhl C.J., Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers beware, Monthly Labor Review, Vol. 126, No. 2, 2003, 39.

²⁶¹ იქვე.

²⁶² U.S. Code, Title 18, Part I, Chapter 119, § 2511, (2)(a)(i).

²⁶³ Muhl C.J., Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers beware, Monthly Labor Review, Vol. 126, No. 2, February 2003, 39. დამატებით იხ.: Robson R., Friending the NLRB: The Connection between Social Media, Concerted Activities and Employer Interests, Hofstra Labor & Employment Law Journal, Vol. 31, No. 1, 2013, 114.

²⁶⁴ Sonne J.A., Monitoring for Quality Assurance: Employer Regulation of Off-Duty Behavior, Georgia Law Review, Vol. 43, No. 1, 2008, 166.

²⁶⁵ Poirier M.A., Employer Monitoring of the Corporate E-Mail System: How Much Privacy Can Employees Reasonably Expect, University of Toronto Faculty of Law Review, Vol. 60, No. 2, 2002, 101.

²⁶⁶ Muhl C.J., Workplace E-mail and Internet Use: Employees and Employers beware, Monthly Labor Review, Vol. 126, No. 2, February 2003, 39. დამატებით იხ.: Greenberg T.R., E-mail, and Voice Mail: Employee Privacy and the Federal Wiretap Statute, American University Law Review, Vol. 44, No. 1, 1994, 236.

IV. მონიტორინგის სამართლებრივი გამართლება და პასუხისმგებლობა

1. მონიტორინგის შედეგად მხარეთა შესაძლო სამართლებრივი უფლებები

დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგი, ჩატარებული მისი თანხმობისა და წინასწარი ინფორმირების გარეშე, გარკვეული სახით შეიძლება იყოს დაკავშირებული მხარეთა სამოქალაქოსამართლებრივ უფლებებთან²⁶⁷. ეს შრომითი ხელშეკრულების სინალგამატურობიდანაც გამომდინარეობს²⁶⁸. სამსუხაროა, ის მოცემულობა, რომ მონიტორინგის შედეგად არც საკანონმდებლო ჩანაწერი და არც სასამართლო პრაქტიკა რაიმე სახის სამოქალაქოსამართლებრივ უფლებებს არ განსაზღვრავს, თუმცა მსჯელობისა და ზოგიერთი ნორმის ანალოგიის სახით, დასაშვებია ამგვარი უფლებების არსებობის ფაქტიც. სამოქალაქო უფლებების ვაკუუმის შევსებას კი ევროპის მართლმსაჯულების სასამართლო კონსტიტუციური პრინციპების პრაქტიკაში დანერგვით ცდილობს და ამაზე მიუთითებს კიდეც.²⁶⁹

საგულისხმოა ისიც, რომ ქართული საკანონმდებლო სივრცე არც ამ კითხვაზე იძლევა პასუხს, რაც უარყოფითად აისახება მხარეთა ინტერესებზე. მაშინ, როდესაც სახელმწიფოს კანონის უზენაესობასა და დემოკრატიულობაზე აქვს პრეტენზია, მისი მართლმსაჯულება ნებისმიერი უფლების ადრესატს დაცვის მყარ გარანტიებს უნდა უქმნიდეს²⁷⁰ და მისი ეს სამართლებრივი დაცვის „დაპირებები“ ზოგად აბსტრაქციად არ უნდა დარჩეს, მატერიალური სახით დაწერილ მკვდარ ნორმად. შესაბამისად, გამოსავალი არა ახლის შექმნაში, არამედ არსებული გონივრულად და სწორად გამოყენებაშია.²⁷¹ აქ მოიაზრება ის მოცემუ-

²⁶⁷ Farrell J., The Promise of Executive Order 11246: Equality as a Fact and Equality, as a Result, DePaul Journal for Social Justice, Vol. 13, No. 2, 2020, 31.

²⁶⁸ საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, ნ. ბაქაქურის, თ. თოდრიასა და ზ. შველიძის რედაქტორობით, თბილისი, 2017, 45.

²⁶⁹ Determann L., Sprague R., Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable in Europe, Destroyers in the United States, Berkeley Technology Law Journal, Vol. 26, No. 2, 2011, 1022.

²⁷⁰ ერემაძე ქ., ინტერესთა დაბალანსება დემოკრატიულ საზოგადოებაში, თბილისი, 2013, 7, 31.

²⁷¹ აღნიშნული ცნობილია, როგორც „მოსამართლე ჰერკულისის“ თეორია, რომლის არსიც იმაში მდგომარეობს, რომ მოსამართლე გვევლინება „სამართალშემფარდებლისა“ და არა „სამართალშემოქმედის“ როლში. მისი ამოსავალი წერტილიც ისაა, რომ პრაქტიკაში უკვე დაწერილი და ადაპტირებული ნორმები იქნეს რეალიზებული ნორმის ინტერპრეტაციის სახით, რაც ისედაც კანონმდებლობის ნაწილია. დეტალ. იხ., Galea D., Hard Cases, Manchester Review of Law, Crime and Ethics, Vol. 2, 2013, 243; დამატ. იხ.,

ლობა, რომ მონიტორინგის შედეგად, როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმებული საკმაოდ ფრთხილად და, ამავედროულად, გაბედული ნაბიჯებით გადიან ერთმანეთის ინტერესთა დაბალანსების რთულ და პრობლემურ ბილიკზე. მაგრამ, სწორედაც ის არის საინტერესო, რომ ეს ბილიკები მხარეთა სამართლებრივ მოთხოვნებს საკანონმდებლო ჩანაწერს უქვემდებარებს, რაც კიდევ უფრო დაცვაუნარიანს ხდის უფლების არსებობას.

დასაქმებულის პერსპექტივიდან გამომდინარე, ყველაზე ლოგიკური და სამართლებრივ ჩარჩოში მოქცეული იქნება ის სამოქალაქო სამართლებრივი მოთხოვნები, რასაც დასაქმებულის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა²⁷², გავრცელებული ინფორმაციის უარყოფა²⁷³ და მორალური ზიანის ანაზღაურება²⁷⁴ ჰქვია. ეს ყოველივე, ალბათ, იქიდან გამომდინარეობს, რომ როდესაც უკანონო მონიტორინგის ფაქტი დადგება, ალბათობა მაღალია იმისა, რომ დასაქმებულის პირადი მიმოწერები, თუნდაც ე.წ. „სამსახურებრივი ჩათები“²⁷⁵ გასაჯაროვდეს. აღნიშნული კი დასაქმებულს, თავისი სტატუსიდან გამომდინარე, აიძულებს, რომ შეწყვიტოს დამსაქმებელთან საქმიანი ურთიერთობა²⁷⁶, ერთგვარი ბზარი ჩნდება სამსახურებრივ ურთიერთობაში, სანდოობასა და შრომითი თანამშრომლობის შემდგომი გაგრძელების თვალსაზრისით²⁷⁷. იმ პირობებში, როდესაც საკანონმდებლო სიცარიელის შევსებას პრაქტიკაც ვერ უზრუნველყოფს, მაშინ ყველაზე ლოგიკური ბმა, ალბათ, იმ ზოგადი ჰიპოთეზების დაშვებასა და სამართლის ზოგადი პრინციპების გამოყენებაში შეიძლება იქნეს ნაპოვნი²⁷⁸, რომელიც უფლების სუბიექტისთვის სარგებლის მომტანია. უხეშად რომ ითქვას, აქ ყველაზე კარგი საილუსტრაციო მაგალითი იქნება სისხლის სამართლებრივი პრინციპის არსებობა – „ყველა

Rai A., Dworkin's Hercules as a Model for Judges, *Manchester Review of Law, Crime and Ethics*, Vol. 6, 2017, 58-68; დამატ. იხ., დუორკინი რ., რთული შემთხვევები, ნ. ქარქუსაშვილისა და ლ. ლურსმანაშვილის თარგმანი, დ. გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2021, 8-17, 66.

²⁷² საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე და 48-ე მუხლები.

²⁷³ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის მე-18 მუხლის მე-3 ნაწილის პირველი წინადადება.

²⁷⁴ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 413-ე მუხლის პირველი ნაწილი. აქვე აღსანიშნავია ისიც, რომ არსებობს „დასაქმებულის კომპენსაციის აქტი“, რომელიც ყოველმხრივ უზრუნველყოფს დასაქმებულის მონიტორინგის შედეგად მიყენებული ზიანის ანაზღაურებასთან დაკავშირებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებას, დეტალ. იხ., Worugji I.N.E., *Work Injuries Compensation under the Employee's Compensation Act in Nigeria: What Is Next*, *Journal of Law, Policy and Globalization*, Vol. 10, No. 30-[i], 2013, 31.

²⁷⁵ <<https://bit.ly/3j8Bjk2>> [15.05.2022].

²⁷⁶ *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp. 97 (1996).

²⁷⁷ *Morgan C.*, *Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use*, *McGill Law Journal*, Vol. 44, No. 4, 1999, 889.

²⁷⁸ *Dworkin R.*, *Hard Cases*, *Harvard Law Review*, Vol. 88, No. 6, 1975, 1064.

ექვე უნდა გადაწყდეს ბრალდებულის სასარგებლოდ²⁷⁹, რომლის ზოგადსაკანონმდებლო შინაარსი და დათქმა, შრომითსამართლებრივ ქრილში, ანალოგიის სახით დასაქმებულზეც შეიძლება გავრცელდეს. ეს ერთგვარი რეალური აღქმა იქნება იმისა, რომ დასაქმებული, როგორც „სუსტი“ მხარე²⁸⁰, სახელშეკრულებო თანასწორობის პრინციპიდან გამომდინარე, გაიგივებული იქნეს დამსაქმებელთან და მისი სამართლებრივი უფლებები გარანტირებული იყოს. ხელშეკრულების ყველა ბუნდოვანი ნორმა კი განიმარტება ხელშეკრულების პირობების მიმწოდებლის სანინალმდეგოდ, რასაც იურიდიული პრაქტიკა *contra proferendum* პრინციპის სახელით იცნობს.²⁸¹ იმ ფაქტობრივ მოცემულობაში, როდესაც შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში დამსაქმებელია პირობების შემთავაზებელი, ხოლო დასაქმებული ეთანხმება ამ პირობებს²⁸², ლოგიკური სილოგიზმის უკუდასკვნის საფუძველზე გამოდის, რომ ხელშეკრულების ბუნდოვანი ნორმები განიმარტება „დაჩაგრული“ მხარის, ანუ დასაქმებულის ინტერესების სასარგებლოდ. შესაბამისად, აღნიშნული მსჯელობის დედუქცია არის იმ კითხვაზე პასუხი, რაც შეიძლება წარმოეშვას დასაქმებულს თავის სამართლებრივ მოთხოვნებთან მიმართებით უკანონო მონიტორინგის შედეგად.

რაც შეეხება დამსაქმებელს, თუ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებების მონიტორინგი წარიმართა კანონის მოთხოვნათა დაცვით, მაშინ მას შეიძლება წარმოეშვას შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის²⁸³, ინტერნეტრესურსის გამოყენების შეზღუდვის²⁸⁴ და მისი არამიზნობრივი გამოყენების შედეგად გამოწვეული ხარჯების ანაზღაურების²⁸⁵, ასევე, საქმიანი რეპუტაციის შელახვიდან²⁸⁶ გამომდინარე მოთხოვნები. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის უფლება, მონიტორინგის კონტექსტში, განხორციელებადი სამართლებრივი უფლებაა, რომელიც გამომდინარეობს იქიდან, რომ ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობით

²⁷⁹ საქართველოს კონსტიტუციის 31-ე მუხლის მე-7 პუნქტი.

²⁸⁰ Evans L., *Monitoring Technology in the American Workplace: Would Adopting English Privacy Standards Better Balance Employee Privacy and Productivity*, *California Law Review*, Vol. 95, No. 4, 2007, 1139.

²⁸¹ Fairfield J.A.T., *The Search Interest in Contract*, *Iowa Law Review*, Vol. 92, No. 4, 2007, 1270.

²⁸² შველიძე ზაქარია, *შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა*, გადაწყვეტილებათა კრებული, თბილისი, 2020, 12.

²⁸³ საქართველოს შრომის კოდექსის 47-ე და 48-ე მუხლები.

²⁸⁴ Biondo A., *Confidentiality and Attorney-Client Privilege in the Internet Age: How To Handle Employer Monitoring of Employee Email*, *St. John's Law Review*, Vol. 90, No. 2, 2016, 466.

²⁸⁵ საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილი.

²⁸⁶ იქვე, მე-18 მუხლის მე-2 ნაწილი.

დამსაქმებელს ხელი მიუწვდება დასაქმებულის ელ-ფოსტაზე, სატელეფონო ზარებზე და შეუძლია მათი კონტროლი²⁸⁷.

გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ სამსახურის კუთვნილი ინტერნეტ-რესურსი შესაძლოა დამსაქმებელმა შეზღუდოს თავად სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე.²⁸⁸ მისი არამიზნობრივი გამოყენება კი, თავის მხრივ, ზიანს აყენებს დამსაქმებელს მატერიალურად, შესაბამისად, მას აქვს ხარჯებისა და ზიანის ანაზღაურების მოთხოვნის უფლება საქართველოს სამოქალაქო კოდექსის 394-ე მუხლის პირველი ნაწილის საფუძველზე. ამას განაპირობებს ის, რომ ნორმის ტელელოგიური განმარტებიდან და შრომითი ხელშეკრულების ორმხრივი ბუნების გათვალისწინებით, ზიანის ანაზღაურება უნდა მოხდეს იმ მხარის მიერ, რომლის არაკანონიერმა ქმედებამაც გამოიწვია მისი დადგომა²⁸⁹. მიუხედავად იმისა, რომ ამ საკითხის მარეგულირებელი კონკრეტული ნორმა ქართულ რეალობაში არ არსებობს, მარტივია იმის აღქმა, რომ „ნორმასთან მიმართებით საჭირო არაა მისი ნამდვილობის საფუძვლის ძიება“²⁹⁰, არამედ ნორმის სუბიექტი მას იღებს, როგორც „სავალდებულოს, თავისთავად გონივრულს“²⁹¹. სწორედაც, ზიანის ანაზღაურების მომწესრიგებელი საკანონმდებლო ჩანაწერის არსებობა განაპირობებს ამ მუხლის პრაქტიკული დანიშნულების გონივრულად გამოყენებას.

ყურადსაღებია ის გარემოებაც, რომ დასაქმებულის არაგონივრულად გამოყენებული ინტერნეტკომუნიკაცია და გასაჯაროებული სამსახურებრივი ინფორმაცია, საბოლოო ჯამში, ცუდად შეიძლება აისახოს დამსაქმებლის საქმიან რეპუტაციაზე.²⁹² ეს უკანასკნელი მოიაზრებს „საზოგადოების მიერ პირის პროფესიული თუ სხვა საქმიანი თვისებების შეფასებას“²⁹³. წამყვანი „საბაზრო

²⁸⁷ Jan H.K., Shah S.K., Internet Monitoring of Federal Judges: Striking a Balance between Independence and Accountability, Hofstra Labor & Employment Law Journal, Vol. 20, No. 1, 2002, 155. შდრ., Decker K.H., Refining Pennsylvania's Standard for Invalidating a Non-Competition Restrictive Covenant When an Employee's Termination Is Unrelated to the Employer's Protectible Business Interest, Dickinson Law Review, Vol. 104, No. 4, 1999-2000, 632-645.

²⁸⁸ Grange J., Froger C., Cyber-Monitoring in the French Workplace, International Business Lawyer, Vol. 31, No. 5, 2003, 215.

²⁸⁹ Pagnatarro M.A., Genetic Discrimination and the Workplace: Employee's Right to Privacy v. Employer's Need to Know, American Business Law Journal, Vol. 39, No. 1, 2001, 158

²⁹⁰ Corpus Juris, ნიგნი I, სამართალმცოდნეობის საკითხები, დიმიტრი გეგენავას რედაქტორობით, თბილისი, 2015, 21, იხ. ციტირება: კელზენი ჰ., ძირითადი ნორმის საკითხისათვის, დ. გეგენავას თარგმანი, ჟურნ. „სარჩევი“, №1-2(3-4), 2012, 253.

²⁹¹ იქვე.

²⁹² Denisov v. Ukraine [ECtHR], App. No. 76639/11, 25 September 2018.

²⁹³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2015 წლის 11 მაისის გადაწყვეტილება №ას-1084-1034-2014.

სახის²⁹⁴ შელახვა კი არც ერთ დამსაქმებელს არ აწყობს, ნებისმიერი გარემოების არსებობის შემთხვევაშიც კი. შესაბამისად, საქმიანი რეპუტაციის დაცვის უფლება დამსაქმებელს პრაქტიკულად შეუძლია განახორციელოს²⁹⁵.

ამგვარად, ფაქტობრივად, კანონმდებელი აძლევს როგორც დასაქმებულს, ასევე დამსაქმებელს უფლებას გამოიყენოს მათ ხელთარსებული სამართლებრივი რესურსი და კონკრეტული სამართლებრივი პრეტენზიების დაყენებით მიიღონ სამართლებრივი სარგებელი უფლების დაცვის კონტექსტში. შესაძლო სამოქალაქოსამართლებრივი უფლებები დასაქმებულის მხრიდან არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, გავრცელებული ინფორმაციის უარყოფა და მორალური ზიანის ანაზღაურება, ხოლო დამსაქმებლის პერსპექტივიდან კი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ინტერნეტრესურსის გამოყენების შეზღუდვა და მისი არამიზნობრივი გამოყენების შედეგად გამონვეული ხარჯების ანაზღაურება, ასევე, საქმიანი რეპუტაციის დაცვა.

2. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები

დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებებზე მონიტორინგის ექსკლუზიური უფლებამოსილება დამსაქმებელს გააჩნია. საკმაოდ მაცდურად ჟღერს იყო კომპანიის ხელმძღვანელი და პარალელურად კანონმდებლობა გზულდავდეს დასაქმებულის კონტროლში.²⁹⁶ მიუხედავად იმისა, რომ მსგავსი ნებისყოფის გამომუშავებას, ალბათ, დამსაქმებელს თავისი სამართლებრივი სტატუსიც აიძულებს, მაინც საეჭვოა ის ფაქტი, რომ მინიმალურად შეიძლება შეიჭრას დასაქმებულის პირად სივრცეში და საკუთარი უფლებამოსილება ბოროტად არ გამოიყენოს²⁹⁷. გამომდინარე აქედან, უკანონო მონიტორინგის განხორციელება შესაბამის სამართლებრივ სანქციებთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული და მის პასუხისმგებლობას (როგორც სამოქალაქოსამართლებრივს²⁹⁸, ასევე სისხლის-სამართლებრივს²⁹⁹) იწვევდეს.

²⁹⁴ ქათამაძე ნ., პირადი არაქონებრივი უფლებების დაცვის სამოქალაქოსამართლებრივი მექანიზმი, თბილისი, 2020, 162, იხ. ციტირება: ბიჭია მ., პირადი ცხოვრების დაცვა საქართველოს სამოქალაქო სამართლის მიხედვით, სადისერტაციო ნაშრომი, თბილისი, 2012, 113.

²⁹⁵ Estreicher S., Employer Reputation at Work, Hofstra Labor & Employment Law Journal, Vol. 27, No. 1, 2009, 3-9.

²⁹⁶ <<https://bit.ly/3ugiphW>> [16.05.2022].

²⁹⁷ Leahy M.C.M., Employer Liability for Employee Misuse of Internet, 105 Am. Jur. Trials 1 (Originally published in 2007), 2022, 14-15.

²⁹⁸ Wood C.C., Solving the Information Security & Privacy Crisis by Expanding the Scope of Top Management Personal Liability, Journal of Legislation, Vol. 43, No. 1, 2016, 115.

²⁹⁹ Scales M., Employer Catch-22: The Paradox between Employer Liability for Employee Criminal Acts and the Prohibition against Ex-Convict Discrimination, George Mason Law Review, Vol. 11, No. 2, 2002, 420.

სამწუხაროა, მაგრამ ქართული კანონმდებლობა არც ამ საკითხზე იძლევა განმარტებებს. უცხოური სასამართლო პრაქტიკა დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის უფლების დარღვევიდან წარმოშობილ სამოქალაქო პასუხისმგებლობაზე მიუთითებს და აღნიშნავს, რომ კერძო სექტორში დასაქმებული პირი ამ მხრივ განსაკუთრებული დაცვაუნარიანობით სარგებლობს.³⁰⁰ დამსაქმებელი ვერ გაექცევა პასუხისმგებლობას იმ მარტივი მიზეზის გამო, რომ თითქოს მისთვის ცნობილი არ ყოფილა მონიტორინგის არაკანონიერი საფუძვლით ჩატარების შესახებ.³⁰¹ უმჯობესი იქნება, რომ მას პასუხისმგებლობის ფარგლები თავად შინაგანანესში ან მიმდინარე ეროვნულ კანონმდებლობაშიც ჰქონდეს განსაზღვრული.³⁰² სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა კი სოციალურად მიღებულ ფენომენს წარმოადგეს ამ შემთხვევაში.³⁰³ გამოდის, რომ ევროპულ მოდელში ნაკლებად გამართლებულია პასუხისმგებლობის დაკისრება, რასაც ამერიკულ მოდელზე ვერ ვიტყვით, სადაც დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ფარგლები შეზღუდულია,³⁰⁴ მიუხედავად იმისა, მონიტორინგი კანონიერი საფუძვლით ჩატარდა თუ არა. აქ მოიაზრება ის მოცემულობა, რომ აშშ-ში მოქმედი 1986 წლის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტი“³⁰⁵ გარკვეული სახის საგამონაკლისო შემთხვევებს³⁰⁶ იცნობს, რომელიც არა თუ პასუხისმგებლობას, არამედ მცირე სამართლებრივ სანქციასაც არ ითვალისწინებს მონიტორინგის უკანონოდ ჩატარების შემთხვევაშიც, განსაკუთრებით კერძო სექტორში³⁰⁷. შესაბამისად, დამსაქმებლის ქმედება ამ მხრივ გამართლებულია და ის თავისუფლდება პასუხისმგებლობისგან.

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის წინასწარ გათვალისწინებას გარკვეული სახის პრევენციული ხასიათი შეიძლება

³⁰⁰ Oliver H.D., Why Information Privacy and the Employment Relationship Don't Mix: Workplace E-mail and Internet Monitoring in the United Kingdom and Canada, 2001, 48.

³⁰¹ McGregor M., The Use of E-mail and the Internet at Work, *Juta's Business Law*, Vol. 11, No. 3, 2003, 190.

³⁰² Nowak J.S., Employer Liability for Employee Online Criminal Acts, *Federal Communications Law Journal*, Vol. 51, No. 2, 1999, 470.

³⁰³ Radin S.A., Corporate Criminal Liability for Employee-endangering Activities, *Columbia Journal of Law and Social Problems*, Vol. 19, No. 1, 1983, 51.

³⁰⁴ Richman A., Restoring the Balance: Employer Liability and Employee Privacy, *Iowa Law Review*, Vol. 86, No. 4, 2001, 1338-1339.

³⁰⁵ <<https://bit.ly/3ugiphW>> [01.02.2022].

³⁰⁶ Lasprogata G., King N. J., Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, the United States and Canada, *Stanford Technology Law Review*, Vol. 4, 2004, 34

³⁰⁷ Pistorius T., Monitoring, Interception and Big Boss in the Workplace: Is the Devil in the Details?, *Potchefstroom Electronic Law Journal*, Vol. 12, No. 1, 2009, 6.

ჰქონდეს.³⁰⁸ ამაზე ისიც მეტყველებს, რომ დასაქმებულის კომუნიკაციის საშუალებებზე მონიტორინგის უკანონოდ განხორციელების პოტენციური რისკები შემცირდება დამსაქმებლისთვის პასუხისმგებლობის სწორი და გონივრული დაკისრებით. აღნიშნულს კონკრეტულად ჩატარებული სტატისტიკაც ადასტურებს.³⁰⁹ ისიც ყურადსაღებია, რომ პასუხისმგებლობის რელსებიდან დამსაქმებლის გადაყვანა დამოკიდებულია იმაზე, დასაქმებული რამდენად დაადასტურებს თავის პირად კომუნიკაციის უფლებაში ჩარევის ფაქტს და მის ლეგიტიმურობას.³¹⁰ თუმცა, თავის მხრივ, არც დამსაქმებელი თავისუფლდება მტკიცების ტვირთისაგან და მასაც უწევს გარკვეული ფაქტების მტკიცება.³¹¹

ამგვარად, უფლების ბოროტად გამოყენების შედეგად დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს როგორც სისხლისსამართლებრივი, ასევე სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობა. მისი მოქმედების ფარგლები კი განსხვავებულია ამერიკული და ევროპული მოდელების მიხედვით. ევროპულ სტანდარტში არ არის გამართლებული პასუხისმგებლობის შეზღუდვა, რასაც ამერიკული მოდელი სრულიად საპირისპიროდ არეგულირებს. პასუხისმგებლობის წინასწარ განერას შინაგანანესში კი აქვს პოტენციური რისკების თავიდან აცილების ფუნქცია.

3. დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის ტესტი

დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის სწორად წარმართვის პროცესი უმნიშვნელოვანესია როგორც დამსაქმებლის სამსახურებრივი ინტერესიდან³¹² გამომდინარე, ისე დასაქმებულის პირადი სივრცის ხელშეუხებლობის უფლებისა და კომუნიკაციის თავისუფლების დაცვის კუთხით³¹³. შესაბამისად, უნდა განისაზღვროს კონკრეტული პროცედურული საკითხები, რო-

³⁰⁸ Paterson M., Monitoring of Employee Emails and Other Electronic Communications, University of Tasmania Law Review, Vol. 21, No. 1, 2002, 4.

³⁰⁹ Fudge J., Fragmenting Work, and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation, Osgoode Hall Law Journal, Vol. 44, No. 4, 2006, 642-643.

³¹⁰ Davidson J. E., Reconciling the Tension between Employer Liability and Employee Privacy, George Mason University Civil Rights Law Journal, Vol. 8, No. 2, 1998, 157.

³¹¹ Mesker B. R., Sex Discrimination: Defining Standards of Employer Liability for Hostile Work Environment Claims, Washburn Law Journal, Vol. 38, No. 3, 1999, 977.

³¹² Velazquez E.J., Waters v. Churchill: Government-Employer Efficiency, Judicial Deference, and the Abandonment of Public-Employee Free Speech by the Supreme Court, Brooklyn Law Review, Vol. 61, No. 3, 1995, 1056.

³¹³ Smith W.P., Tabak F., Monitoring Employee E-mails: Is There Any Room for Privacy?, Academy of Management Perspectives, Vol. 23, No. 4, 2009, 35-36.

მელიც კომუნიკაციის საშუალებებზე მონიტორინგის პროცესს კანონიერსა და ეფექტურს გახდის, ანუ უნდა შემუშავდეს ე.წ. „მონიტორინგის ტესტი“.

3.1. მონიტორინგის კონკრეტული ობიექტის განსაზღვრა

მონიტორინგის ტესტის ჩამოყალიბებისთვის აუცილებელია განისაზღვროს იმ ობიექტთა ნუსხა, რომელზეც შეიძლება განხორციელდეს დამსაქმებლის მიერ კონტროლი. საკვლევი თემის ფარგლებში მონიტორინგის საგანი შეიძლება იყოს დასაქმებულის ისეთი კომუნიკაციის საშუალებები, როგორიცაა ელექტრონული ფოსტით (როგორც პირადი, ასევე სამსახურებრივი), messenger-ით, whatsapp-ითა და viber-ით განხორციელებული მიმოწერა. საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ მსგავსად ზემოაღნიშნული საშუალებებისა, სატელეფონო ზარებისა³¹⁴ და ე.წ. „ხმოვანი შეტყობინებების“³¹⁵ კონტროლიც არანაკლებ მნიშვნელოვანია, რომლის დაცვა უნარიანობის ხარისხი განსხვავდება³¹⁶ თითოეული ზემოთჩამოთვლილის პრაქტიკაში დამკვიდრებული გარანტიისგან.

აქვე უნდა აღინიშნოს ის მოცემულობაც, რომ მონიტორინგის პროცესის სწორად წარმართვის თვალსაზრისით, ცალკე შეფასებას იმსახურებს პრაქტიკისა და თეორიის სინთეზის შედეგად ჩამოყალიბებული მონიტორინგის რამდენიმე სახის ტესტის არსებობა. ამისთვის კი არსებითად საჭიროა თავად მონიტორინგისა და ზედამხედველობის ცნებების ერთმანეთისგან გამიჯვნა. ზედამხედველობის პროცესი არის ერთგვარი ზოგადი შემოწმების, სამსახურებრივი ინტერესებიდან გამომდინარე კონტროლი, ხოლო მონიტორინგი არის პროცესი, რომელიც დასაქმებულის ქცევას და საქმიანობის შესრულების მიმდინარეობას აკვირდება, მის შინაარსში შედის, რამაც, საბოლოოდ, შეიძლება გამოიწვიოს პირადი კომუნიკაციის უფლების დარღვევა.³¹⁷ შესაბამისად, გამოდის, რომ ორი თითქოს მსგავსი შინაარსის ტერმინი, პროცედურული თვალსაზრისით, განსხვავებულ შედეგებს იწვევს. ეს შეიძლება სამი სახით წარიმართოს: ფიზიკური (ჯაშუშობა და თვალთვალი კომუნიკაციის საშუალებებზე), ფსიქოლოგიური (ე.წ. „პოლიგრაფის ტესტი“³¹⁸) და პერ-

³¹⁴ Klass and others v. Germany [ECtHR], App. no. 5029/71, 6 September 1978, §28.

³¹⁵ Cicchetti C.A., The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring, American Business Law Journal, Vol. 48, No. 2, 2011, 321. დამატებით იხ.: Levinson A. R., Carpe Diem: Privacy Protection in Employment Act, Akron Law Review, Vol. 43, No. 2, 2010, 356.

³¹⁶ Wheelwright K., Monitoring Employees' Email and Internet Use at Work – Balancing the Interests of Employers and Employees, Journal of Law and Information Science, Vol. 13, 2002, 81.

³¹⁷ Dekker A., Vices or Devices: Employee Monitoring in the Workplace, South African Mercantile Law Journal, Vol. 16, No. 4, 2004, 624.

³¹⁸ Flanagan S. M., Employer-Employee Relations – The Employee Polygraph Protection

სონალურ მონაცემთა შეგროვებაზე (დასაქმებულის შესახებ სამსახურში არსებული პირადი ინფორმაცია) მონიტორინგის ტესტი.³¹⁹

ამგვარად, განისაზღვრა მონიტორინგის ტესტის სწორად წარმართვისთვის დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებები კონკრეტულად. განსხვავებული ტესტების არსებობა კი დამოკიდებულია თავად მონიტორინგისა და ზემდამედველობის ტერმინების ზუსტ გამიჯვნაზე, ვინაიდან მათი ჩატარება განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებთან ასოცირდება.

3.2. დამსაქმებლის ვალდებულებები მონიტორინგის ჩატარებამდე

როგორც საკვლევი ნაშრომის წინა თავებში უკვე დადგინდა, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის სწორად წარმართვისთვის, წინასწარ შეატყობინოს³²⁰ კონტროლის განხორციელების თაობაზე და მოიპოვოს მისი თანხმობა ამ პროცესის კანონიერად ჩატარების თვალსაზრისით. საინტერესოა იმის გათვალისწინება, რომ იურიდიულ ლიტერატურაში წინასწარი ინფორმირების ვალდებულება ასევე ცნობილია „გონივრული შეტყობინების“ (The Reasonable Notice) სახელით, რომელიც გონივრულობის სტანდარტს უწესებს დამსაქმებელს³²¹. ეს განსაკუთრებით კერძო სექტორში დასაქმებულის უფლების დაცვის კონტექსტში ვლინდება.³²² აღნიშნული კი იქიდანაც გამომდინარეობს, რომ კერძო სექტორი გაცილებით ნაკლები დაცვაუნარიანობით სარგებლობს მონიტორინგის კუთხით, შესაბამისად, წინასწარი გონივრული ინფორმირების სტანდარტის დაწესება დამსაქმებლისთვის მონიტორინგის განხორციელებისას უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენების თავიდან აცილების აუცილებელი კომპონენტია. ამას კი, თავის მხრივ, განაპირობებს ისიც, რომ სადავო ღონისძიების განხორციელებამდე, ამ შემთხვევაში მონიტორინგის დაწყებამდე, და მისი დასრულების შემდეგაც³²³ დამსაქმებელმა უნდა შეადაროს დასაქმებულის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება-

Act: Eliminating Polygraph Testing in Private Employment Is Not the Answer, Southern Illinois University Law Journal, Vol. 11, No. 2, 1986-1987, 357. დამატ. იხ., Ecker R. B., To Catch a Thief: The Private Employer's Guide to Getting and Keeping an Honest Employee, UMKC Law Review, Vol. 63, No. 2, 1994, 260.

³¹⁹ Dekker A., Vices or Devices: Employee Monitoring in the Workplace, South African Mercantile Law Journal, Vol. 16, No. 4, 2004, 624.

³²⁰ Yerby J., Legal and Ethical Issues of Employee monitoring, The Online Journal of Applied Knowledge Management, 2013, 46.

³²¹ Bindler S. E., Peek, and Spy: A Proposal for Federal Regulation of Electronic Monitoring in the Work Place, Washington University Law Quarterly, Vol. 70, No. 3, 1992, 884.

³²² Cicchetti C. A., The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring, American Business Law Journal, Vol. 48, No. 2, 2011, 325.

³²³ Denisov v. Ukraine [ECtHR], App. no. 76639/11, 25 September 2018.

ში ჩარევის მართლზომიერება-აუცილებლობა და თავის სამსახურებრივი ინტერესი. აქ კი ამოქმედდება „ინტერესთა ბალანსის ტესტი“³²⁴, რომელიც მხარეთა სამართლებრივი მოთხოვნების სამართლიანად გადაწყვეტას უწყობს ხელს³²⁵. თუმცა არის ქვეყნები, რომლებიც მსგავსი ტესტის არსებობას არც სასამართლო პრაქტიკით აღიარებს, მით უმეტეს, სამუშაო დროის პერიოდში.³²⁶

მონიტორინგის ჩატარებისთვის დამსაქმებელმა, უმჯობესია, განსაზღვროს მონიტორინგის ფარგლები. ამას ისიც განაპირობებს, რომ დასაქმებულს თანხმობის გაცემა გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს.³²⁷ ლოგიკურია, რომ ამას მიმოწერის შინაარსის დეტალურად დადგენაც მოჰყვება, რაც კონტროლის პროცესს უფრო ეფექტურს გახდის. თანხმობის მიღების ვალდებულებაზე სასამართლოს არაერთი პრეცედენტული გადაწყვეტილება მიუთითებს. მიუხედავად იმისა, რომ ქართულ რეალობაში მხოლოდ ერთი გადაწყვეტილება³²⁸ (რომლის შინაარსი ზემოთ უკვე განხილულია) გვაქვს, დასაფასებელია ის ფაქტი, რომ საკითხის მარეგულირებელი საკანონმდებლო სიცარიელის პირობებში, საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ გამოჰყო მონიტორინგის წინაპირობები, რა თქმა უნდა, უცხოურ სასამართლო პრაქტიკაზე დაყრდნობით. ეს ყოველივე კი დადებითად უნდა შეფასდეს. პრობლემის გადაჭრას კი მხოლოდ ეროვნული პრაქტიკა ვერ შეძლებს, არამედ მთავარი აქცენტი უცხოური პრაქტიკის სისტემურ ანალიზზე უნდა გაკეთდეს.

მონიტორინგის წინაპირობად დასაქმებულის მიერ გაცემული თანხმობის თაობაზე ევროსასამართლოს საკმაოდ ფართო სპექტრი აქვს პრეცედენტული გადაწყვეტილებების სახით. ერთ-ერთი ასეთი პირველი რეზონანსული გადაწყვეტილებაა საქმე *Copland v. the United Kingdom*³²⁹. აღნიშნულ საქმეზე ევროსასამართლომ დაადგინა ადამიანის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლების დარღვევის ფაქტი, რომელიც გამოიწვია სახელმწიფოს მხრიდან ამ პიროვნების

³²⁴ Velazquez E.J., *Waters v. Churchill: Government-Employer Efficiency, Judicial Deference, and the Abandonment of Public-Employee Free Speech by the Supreme Court*, Brooklyn Law Review, Vol. 61, No. 3, 1995, 1056.

³²⁵ Kesan J.P., *Cyber-Working or Cyber-Shirking: A First-Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace*, Florida Law Review, Vol. 54, No. 2, 2002, 303.

³²⁶ Lasprogata G., King N.J., *Regulation of Electronic Employee Monitoring: Identifying Fundamental Principles of Employee Privacy through Comparative Study of Data Privacy Legislation in the European Union, the United States, and Canada*, Stanford Technology Law Review, Vol. 4, 2004, 35.

³²⁷ Dekker A., *Vices or Devices: Employee Monitoring in the Workplace*, South African Mercantile Law Journal, Vol. 16, No. 4, 2004, 624.

³²⁸ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2020 წლის 31 ივლისის გადაწყვეტილება №ას-1696-2018.

³²⁹ *Copland v. the United Kingdom* [EctHR], App. No.62617/00, 3 April 2007.

ტელეფონის, ელექტრონული ფოსტისა და ინტერნეტის გამოყენების მონიტორინგმა, დასაქმებულის შესაბამისი ინფორმირებისა და თანხმობის გარეშე, დირექტორის მოადგილის ბრძანებამ. ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ამ საქმეში ჩარევა არ შეესაბამებოდა შიდა კანონმდებლობას.³³⁰ აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ პიროვნული სივრცის დაცვის უფლების შემადგენელი ნაწილია პირის უფლება, არ იქნეს თვალყურის დევნების ობიექტი, არ მოხდეს მისი მიყურადება, ფარული ჩანერა, გაფრთხილების გარეშე მონიტორინგი და ა.შ., რომლებიდანაც გამომდინარეობს, რომ კერძო კომუნიკაციის საიდუმლოების დარღვევა ეფუძნება ზოგად პიროვნულ უფლებას და წარმოადგენს საკუთარ ხმაზე უფლების კონკრეტულ შემთხვევას.³³¹ მიმოწერის ხელშეუხებლობაში იგულისხმება როგორც წერილობით კორესპონდენციის გაცვლა, ასევე ინფორმაციის ტელეკომუნიკაციის სხვადასხვა საშუალებით გაზიარება.³³² ყოველივე ეს უკავშირდება კორესპონდენციების გახსნისა თუ ცენზურის დაუშვებლობას. თუ დადგინდება, რომ ცენზურის განხორციელება კანონით არ იყო დასაშვები, თავისთავად, ადგილი აქვს პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დარღვევას³³³, მათ შორის, მიმოწერის კონტექსტშიც.

ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილების³³⁴ მსჯელობის ფარგლებში, ევროკონვენციის მე-8 მუხლი რომც არ არსებობდეს, თავად სახელმწიფომ არ უნდა დაუშვას ის ფაქტი, რომ დასაქმებულის პოზიცია „სუსტ“ მხარედ დაკვალიფიცირდეს. სახელმწიფოა მთავარი აქტორი და მამოძრავებელი ძალა, რომელმაც არა თუ თავად შექმნილი კანონის უკუშედეგებზე უნდა აგოს პასუხი და დაიცვას უფლებადარღვეული პირის ინტერესები³³⁵, არამედ მან უნდა იტვირთოს ნეგატიური ვალდებულება არ შექმნას დასაქმებულის უფლებების „დამჩაგრელი“ კანონი და მისი ინტერესები დამსაქმებლის ინტერესებს უნდა გაუთანაბროს. ის ფაქტი, რომ მისი პირადი სატელეფონო ზარები, ელექტრონული ფოსტა იქნა გადამოწმებული მისი გაფრთხილების გარეშე, ეს არა თუ კანონის, არამედ ადამიანური რესურსების სახელმწიფოს მხრიდან ბოროტად გამოყენების ფაქტია. ევროსასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში ისიც აღნიშნა, რომ კანონს უნდა ჰქონდეს მაღალი ხარისხი და ლეგიტიმაცია, ის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი შესაბამისი პირებისთვის, რომელსაც უნდა შეეძლოს, განჭვრიტოს კანონის

³³⁰ იქვე, §6-17.

³³¹ ქათამაძე ნ., პირადი არაქონებრივი უფლებების დაცვის სამოქალაქოსამართლებრივი მექანიზმი, თბილისი, 2020, 127.

³³² B. v. France [ECtHR], App. No. 13343/87, 25 March 1992.

³³³ Labita v. Italy [ECtHR], App. No. 26772/95, 6 April 2000.

³³⁴ Copland v. the United Kingdom [ECtHR], App. No. 62617/00, 3 April 2007.

³³⁵ <<https://bit.ly/3GmYyQv>> [03.02.2022].

შედეგები მასთან მიმართებით და, ამავე დროს, კანონი უნდა აკმაყოფილებდეს სიცხადის მოთხოვნას.³³⁶

უმთავრესი მოთხოვნაა, რომ შიდაკანონმდებლობის არსებობასთან ერთად, უფლებაში ჩარევა მოხდეს კანონიერად, შეზღუდვა უნდა იყოს უშუალოდ კანონში განერილი, თუმცა მხოლოდ ეროვნულ დონეზე მისი არსებობა ვერ იქნება უფლების დაცულობის მაღალი ხარისხის შემანარჩუნებელი.³³⁷ ევროკონვენციის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი პირდაპირ უთითებს იმაზე, რომ ამ მუხლით დაცულ უფლებაში ჩარევას უნდა ჰქონდეს შესაბამისი საკანონმდებლო საფუძველი ეროვნულ კანონმდებლობაში, ეს კი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა განისაზღვროს.

ევროსასამართლომ საქმეზე *Barbulescu v. Romania*³³⁸ დაადგინა, რომ ეროვნულმა ხელისუფლებამ ადეკვატურად არ დაიცვა ბარბულესკუს პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლება. შესაბამისად, ვერ იქნა დაცული შეპირისპირებულ ინტერესთა შორის ბალანსი. სასამართლოებმა ყურადღება არ გაამახვილეს არც იმ ფაქტზე, რომ მომჩივანს არ ეცნობა მონიტორინგის ფორმა და მასშტაბი, ასევე მის პირად მიმოწერაში ჩარევის მოცულობა. გარდა ამისა, მათ ვერ შეძლეს განესაზღვრათ: 1. კონკრეტული მიზეზები, რომლებიც ამართლებდნენ მონიტორინგის ზომების მიღებას და 2. შეეძლო თუ არა დამსაქმებელს, მიეღო იმგვარი ზომები, რომლებიც ნაკლებად ჩაერეოდა ბარბულესკუს პირად ცხოვრებასა და მიმოწერაში, და 3. შესაძლებელი იყო თუ არა აპლიკანტის კომუნიკაციების ხელმისაწვდომობა, მისი ცოდნის გარეშე.³³⁹

სასამართლომ აღნიშნულ საქმეზე დაასკვნა, რომ „პირადი ცხოვრებისა“ და „მიმოწერის“ ცნებები მოიცავს სამუშაო სივრცეში განხორციელებულ კომუნიკაციასაც.³⁴⁰ მიუხედავად იმისა, რომ სადავო იყო რამდენად ჰქონდა განმცხადებელს პირადი ცხოვრების დაცვის გონივრული მოლოდინი, დამსაქმებლის მიერ ინტერნეტის მოხმარების შესახებ შემზღუდველი რეგულაციების გათვალისწინებით, რის შესახებაც იგი ინფორმირებული იყო, სასამართლომ აღნიშნა, რომ დამსაქმებლის მითითებები პირის პირად სოციალურ ცხოვრებას სამსახურში სრულად ვერ აკრძალავს. სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების ქრილში ეროვნულ ხელისუფლებას მოეთხოვებოდა, დაეცვა ინტერესთა ბალანსი პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობასა და დამსაქმებლის

³³⁶ *Having v. France* [ECtHR], App. No. 176-B, 24 April 1990.

³³⁷ *Copland v. the United Kingdom* [ECtHR], App. No. 62617/00, 3 April 2007, §39-49.

³³⁸ *Barbulescu v. Romania* [ECtHR], App. No. 61496/08, 5 September 2017.

³³⁹ იქვე.

³⁴⁰ იქვე.

უფლებას შორის, რომლითაც კომპანიის მართვა უპრობლემოდ წარიმართება³⁴¹. სასამართლომ მტკიცებულებების საფუძველზე დაასკვნა, რომ განმცხადებელი წინასწარ არ გააფრთხილეს დამსაქმებლის მიერ განსახორციელებელი მონიტორინგის ბუნებისა და მასშტაბის შესახებ, აგრეთვე იმის თაობაზეც, რომ დამსაქმებელი შეიძლება გაცნობოდა მისი შეტყობინების შინაარსს.³⁴²

აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში³⁴³ მოიყვანა ევროსასამართლოს ერთგვაროვანი პრაქტიკა და თქვა, რომ „სამუშაო შენობიდან სატელეფონო ზარის განხორციელება, ისევე, როგორც ელექტრონული მიმონერა, დაცულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით. თუ დასაქმებული არ არის გაფრთხილებული მონიტორინგის შესახებ, მას აქვს ლეგიტიმური მოლოდინი, რომ მისი პირადი კომუნიკაცია და ინტერნეტით სარგებლობა დაცულია ჩარევისგან³⁴⁴, განსხვავებით იმ შემთხვევებისგან, როდესაც დამსაქმებლის შიდა რეგულაცია მკაცრად კრძალავს კომპანიის კომპიუტერისა და რესურსების პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას, რასაც კონკრეტულ შემთხვევაში ჰქონდა ადგილი“³⁴⁵.

ყურადსაღებია ის ფაქტიც, რომ „პარტნიორ კომპანიასთან ელექტრონული მიმონერის კონტროლის თაობაზე მოსარჩელის (დასაქმებულის) წინასწარი ინფორმირების მტკიცება, პოზიტიური მტკიცების პრინციპიდან გამომდინარე, მაინც მოპასუხეს (დამსაქმებელს) ეკისრებოდა“³⁴⁶. შესაბამისად, დამსაქმებელზე დასაქმებულის ინფორმირების ვალდებულება და მტკიცების ტვირთი სამსახურებრივ ელექტრონულ ფოსტაზე მონიტორინგის განხორციელების შესახებ. აღნიშნული კი იქიდანაც გამომდინარეობს, რომ ელექტრონული ფოსტის „კონვერტები“ შეიცავს მხოლოდ სამი სახის ინფორმაციას, კერძოდ, გამგზავნის მისამართს, მიმღების მისამართს და შეტყობინების სათაურს, რომელიც მოკლედ აღწერს „კონვერტის“ შინაარსს.³⁴⁷ ეს ყოველივე კი განაპირობებს იმ ფაქტს, რომ დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს მიყენებული ზიანი და არა დასაქმებულმა, ვი-

³⁴¹ იქვე.

³⁴² იქვე.

³⁴³ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 ივლისის №ას-1696-2018 გადაწყვეტილება.

³⁴⁴ *Halford v. the United Kingdom* [ECtHR], App. No.20605/92, 25 June 1997.

³⁴⁵ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2020 წლის 31 ივლისის №ას-1696-2018 გადაწყვეტილება, პუნქტი 1.3.4.

³⁴⁶ იქვე. 1.3.5.

³⁴⁷ Beeson J.D., Cyperprivacy on the Corporate Intranet: Does the Law Allow Private-Sector Employers to Read Their Employees' E-mail, *University of Hawai'i Law Review*, Vol. 20, No. 1, 1998, 213. დამატებით იხ. Kesan J.P., Cyber-Working or Cyber-Shirking: The First-Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace, *Florida Law Review*, Vol. 54, No. 2, 2002, 295-296.

ნაიდან სამსახურებრივი ელ-ფოსტის მიზანიც სამსახურის საქმიანობის სრულყოფა გახლავთ.³⁴⁸

აქვე მსჯელობის საგანია ისიც, რომ, მართალია, დასაქმებულის სამსახურებრივი ელექტრონული ფოსტა არ არის მისი პირადი საკუთრება და პირადი მიზნებისთვის კომუნიკაციის გამოყენების საშუალება, თუმცა ეს *a priori* არ ნიშნავს, რომ ის პირადი მიმონერის ხელშეუხებლობის უფლების დაცულ სფეროში არ ექცევა და ამით დასაქმებულის მიმონერის უფლება არ იზღუდება. პირიქით, აქ ნორმა უფრო ფართოდ უნდა იქნეს განმარტებული, ანმყო დროის შესაბამისად, რასაც „ცოცხალი კონსტიტუციის შესახებ“³⁴⁹ დოქტრინაც და „სამოსამართლო თვითბოჭვის“³⁵⁰ მოძღვრებაც ქადაგებს. ეს კი, თავის მხრივ, მოითხოვს, რომ დამსაქმებელმა ინფორმირებული ვალდებულება შეასრულოს დასაქმებულის თანხმობის მიღების თვალსაზრისით, წინააღმდეგ შემთხვევაში, თავად მონიტორინგი დაკარგავს აზრს და მოხდება უფლებაში არათანაზომიერი და გაუმართლებელი ჩარევა ყოველი კონკრეტული შემთხვევის დადგომის დროს.

დასაქმებულის კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტისა³⁵¹ და კვლევის გონივრულობის სტანდარტის³⁵² შესაბამისად, უმჯობესი იქნება, რომ მონიტორინგის პროცესი წარიმართოს თავად დასაქმებულის თანდასწრებით, მიუხედავად იმისა, რომ ის ინფორმირებულია ამის თაობაზე დამსაქმებლის მხრიდან და თანაც გაცემული აქვს თანხმობა მონიტორინგის ჩატარებაზე. ეს დამსაქმებლის მიერ პროცესის კეთილსინდისიერად წარმართვასაც შეუწყობს ხელს.

ამგვარად, ევროპულმა სასამართლომ ჩამოაყალიბა ზემოაღნიშნული გადაწყვეტილებების საფუძველზე სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც უნდა იხელმძღვანელოს დამსაქმებელმა დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის ფარგლებში და მისი ეს ქმედება უნდა განხორციელდეს პირადი მიმონერის ხელშეუხებლობის უფლების დაცვით, ან მასში ჩარევის თანაზომიერად.

³⁴⁸ United State v. Clegg, 509 F.2d 605 (1975).

³⁴⁹ „ცოცხალი კონსტიტუციის შესახებ“ დოქტრინა ოლივერ უენდელ ჰოლმისის სახელს უკავშირდება და გამოსავალს ნორმის არსებული ვითარებისა და ანმყოს შესაბამისად განმარტებაში ჰპოვებს.

³⁵⁰ ნებერიძე მ., გაბელაშვილი ნ., სამოსამართლო თვითბოჭვა – სასამართლოს დამოუკიდებლობის გარანტი?, ჟურნ. „ახალგაზრდა ადვოკატები“, №8, 2018, 23, იხ. ციტირება: Justice Holmes and the Metaphysics of Judicial Restraint, D. Luban, Duke Law Journal, Vol. 44, No. 3, 1994, 451.

³⁵¹ Ghoshray S., Employer Surveillance versus Employee Privacy: The New Reality of Social Media and Workplace Privacy, Northern Kentucky Law Review, Vol. 40, No. 3, 2013, 611. შდრ., Brown M., Dent C., Privacy Concerns over Employer Access to Employee Social Media, Monash University Law Review, Vol. 43, No. 3, 2017, 821.

³⁵² Dekker A., Vices or Devices: Employee Monitoring in the Workplace, South African Mercantile Law Journal, Vol. 16, No. 4, 2004, 635.

რი შეზღუდვით. შეზღუდვის კანონიერების წინაპირობები კი ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა იყოს განერილი, ისევე, როგორც მონიტორინგის განხორციელების მასშტაბი და მოცულობის გაცნობა უფლებაში ჩარევის თვალსაზრისით. თანაც, პირადი მიმონერის ხელშეუხებლობის უფლება უფრო ფართოდ უნდა იქნეს განმარტებული მონიტორინგის წინაპირობების დადგენის კუთხით, რაც მის კანონიერებას განაპირობებს. ინფორმირებულობა და თანხმობა კი კუმულაციურად უნდა იყოს სახეზე. ამასთან, უმჯობესია, რომ დასაქმებული დაესწროს მონიტორინგის პროცესს მეტი კონფიდენციალურობისა და პროცესის კეთილსინდისიერად ჩატარების მიზნით.

3.3. მონიტორინგის შედეგები

მონიტორინგის ტესტის სრულყოფილად ჩამოყალიბებისთვის მხოლოდ ზემოაღნიშნული პროცედურების კანონიერად გავლა არაა საჭირო, არამედ სხვადასხვა ქვეყნის კანონმდებლობისა და ქართული რეალობის გათვალისწინებით, შესაძლოა კიდევ რამდენიმე დეტალურად განერილი პროცედურული სტადია გამოიყოს.

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით ქართული რეალობა აქილევსის ქუსლივითაა და კითხვაზე პასუხის მოძიებას დუმილით აგრძელებს. შესაბამისად, უცხოური სასამართლო პრაქტიკა აქაც პრობლემის მოგვარების მარტივი გამოსავალია. აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ ორსაფეხურიანი სისტემა³⁵³ ჩამოაყალიბა – პირველად უნდა შემოწმდეს, გამართლებული იყო თუ არა ქმედების (მონიტორინგის) დანეშება³⁵⁴, და იყო თუ არა კვლევის გონივრულობის სტანდარტის³⁵⁵ დაცვით ჩატარებული ის, იმ გარემოებების გათვალისწინებით, რომლებიც ამართლებდნენ უფლებაში ჩარევას?³⁵⁶ ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, დადგინდეს პროპორციულობის საკითხი მონიტორინგის გონივრულ განხორციელებასა და უფლების დარღვევის პოტენციურ რისკს შორის.³⁵⁷ არსებობს ქვეყ-

³⁵³ The City of Ontario, Cal. v. Quon, 560 U.S. 746 (2010).

³⁵⁴ Determann L., Sprague R., Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations Are Reasonable in Europe, Destroyers in the United States, Berkeley Technology Law Journal, Vol. 26, No. 2, 2011, 987-988.

³⁵⁵ Poirier M.A., Employer Monitoring of the Corporate E-Mail System: How Much Privacy Can Employees Reasonably Expect, University of Toronto Faculty of Law Review, Vol. 60, No. 2, 2002, 98.

³⁵⁶ Sidbury B.F., You've Got Mail.. and Your Boss Knows It: Rethinking the Scope of the Employer E-mail Monitoring Exceptions to the Electronic Communications Privacy Act, UCLA Journal of Law and Technology, Vol. 5, No. 2, 2001, 9-10. დამატ. იხ., კუბლაშვილი კ., ძირითადი უფლებები, თბილისი, 2008, 156-159.

³⁵⁷ Swzeda E.A., Applying the Personal Data (Privacy) Ordinance to Employee Monitoring, Hong Kong Law Journal, Vol. 43, No. 3, 2013, 953.

ნები, რომლებსაც მონიტორინგის შეზღუდვის კანონიერება ეროვნულ, სახელმწიფოთაშორის ან რეგიონალურ დონეზე მაინც აქვთ რეგულირებული.³⁵⁸

მონიტორინგის თავიდან აცილების საუკეთესო გზა ალბათ, შინაგანანესში მისი პროცედურული საკითხების განერა იქნებოდა, თუმცა არც ის იქნება ურიგო, რომ დამსაქმებელმა დასაქმებულს შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებამდე მიაწოდოს მონიტორინგის თაობაზე შეტყობინება³⁵⁹. მსგავსი სახის შეტყობინება კი შემდეგ ინფორმაციას უნდა მოიცავდეს: „1. განსახორციელებელი მონიტორინგის ტიპი; 2. პერსონალური მონაცემების ტიპი, რომელიც შეგროვდება; 3. კალენდარული კვირის საათები და დღეები, რომლებზეც წარიმართება მონიტორინგი; 4. შეგროვებული მონაცემების გამოყენება სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე; 5. მონიტორინგის არსებობის ფაქტის შესახებ წინასწარ ცოდნა და შესაბამისი გონივრული მოლოდინის გამორიცხვა; 6. კვლევის გონივრულობის ფარგლები; 7. ამ სტანდარტების განსაზღვრის მეთოდები; 8. დასაქმებულის წინასწარი თანხმობა; 9. ელექტრონული მონიტორინგის შინაარსობრივი ზღვრის დადგენა და აღწერა; 10. შესაბამის საგამონაკლისო შემთხვევაზე მინიშნება, რომელიც მონიტორინგს დასაშვებად მიიჩნევს; 11. მონიტორინგის წარმართვა დასაქმებულის თანდასწრებით“.³⁶⁰ მსგავსი შინაარსის ხუთსაფეხურიანი მონიტორინგის კანონიერად ჩატარების სისტემას³⁶¹ აწესებს „კონფიდენციალურობის შესახებ აქტი“, რომელიც დადებითად უნდა შეფასდეს.

ამგვარად, ქართული და უცხოური როგორც საკანონმდებლო ჩანაწერის, ასევე სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე ჩამოყალიბდა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე კანონიერი მონიტორინგის ჩატარების ტესტი. შესაბამისად, განისაზღვრა ის კონკრეტული სტადიები, რომელიც მონიტორინგის განხორციელების პროცესს უფრო ეფექტურს ხდის და სამართლებრივ საფუძველზე აღმოცენებულ ფენომენს ქმნის. ეს ერთგვარი ძირითადი პრინციპებია, რომლებიც შრომით შინაგანანესსა და ეროვნულ საკანონმდებლო დონეზეც უნდა იყოს რეგულირებული და დეტალურად განერილი. დამსაქმებელმა კი უნდა იმოქმედოს ამ პრინციპებისა და სტანდარტების მოთხოვნათა დაცვით, წინააღმდეგ შემთხვევაში დაირღვევა მხარეთა ინტერესთა ბალანსი, რომელიც შრომითი კანონმდებლობის ქვაკუთხედი.

³⁵⁸ Everet A.M., Wong Y., Paynter J., Balancing Employee and Employer Rights: an International Comparison of E-mail Privacy in the Workplace, J. Individual Employment Rights, Vol. 11, No. 4, 2004-2005, 301.

³⁵⁹ <<https://bit.ly/3yJgmOL>> [18.05.2022].

³⁶⁰ Levinson A.R., Carpe Diem: Privacy Protection in Employment Act, Akron Law Review, Vol. 43, No. 2, 2010, 344.

³⁶¹ Bindler S.E., Peek and Spy: A Proposal for Federal Regulation of Electronic Monitoring in the Work Place, Washington University Law Quarterly, Vol. 70, No. 3, 1992, 867-868.

V. დასკვნა

დასაქმებულის კომუნიკაციის (მიმონერის) ხელშეუხებლობის უფლებით დაცული სფერო, როგორც ეროვნული, ასევე, ევროსასამართლოს პრაქტიკის მიხედვით, მოიცავს მისი ინტერნეტკომუნიკაციის მეშვეობით განხორციელებულ მიმონერასაც, როგორც კომუნიკაციის ფორმებს. აღნიშნული ფორმებით ინფორმაციის გაცვლის პროცესი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა იქნეს დადგენილი, თუ რა სახის ინფორმაციასთან გვაქვს საქმე და უნდა გაირკვეს, ის თანამშრომლებს შორის შიდასტრუქტურული ხასიათის მიმონერა ხომ არ არის? ზემოაღნიშნული კომუნიკაციის საშუალებები უზრუნველყოფს სამსახურებრივი ფუნქციების ეფექტურად და გონივრულად განხორციელებას.

მონიტორინგის პროცედურების ადეკვატურად დადგენა, თავის მხრივ, განაპირობებს ელექტრონული ფოსტით წარმოებული ოფიციალური მიმონერის დაცვის ხარისხს. ასევე განისაზღვრა ის ფაქტიც, თუ ზემოაღნიშნული კომუნიკაციის საშუალებებით, კერძოდ, ე. წ. „სამსახურებრივი ჩატის“ მეშვეობით განხორციელებულ სამსახურებრივ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ინფორმაციაზე დაცვის რა ხარისხი ვრცელდება, ისე, რომ არ მოხდეს მისი გამჟღავნება სხვა მესამე პირებისთვის, ან თუნდაც თავად დამსაქმებლისთვის.

უფლების დაცვის გარანტიები სახელმწიფოების ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა იქნეს გათვალისწინებული და კანონი უნდა განსაზღვრავდეს დანაშაულის სახეებს, რომელთა ჩადენის დროსაც შეიძლება გაიცეს ფარული თვალითვალის ან კომუნიკაციის მონიტორინგის ბრძანება. ასევე, უნდა დადგინდეს ადგილი ხომ არ აქვს საგამონაკლისო ჩარევას, უფლებით დაცულ სფეროში? დაცვის სტანდარტი განსხვავდება იმის მიხედვით, პირი დასაქმებულია საჯარო თუ კერძოს სექტორში. თანაც, ამ დროს, ისიც მნიშვნელოვანია, დაცვის რომელი სტანდარტის საფარველქვეშ ექცევა ესა თუ ის დასაქმებული – ამერიკული მოდელის, თუ ევროპული მოდელის? უფლების დარღვევის ხარისხი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შემოწმდეს. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რა სახის გარანტიებს გასცემს სახელმწიფო და რა სახის საკანონმდებლო ბაზაზე აფუძნებს მას. დაცვის სტანდარტი კი გარკვეული სახის გაიდლაინებით უნდა ჰქონდეს განერილი, რა თქმა უნდა, როგორც სახელმწიფოს პოზიტიური, ასევე ნეგატიური ვალდებულების გათვალისწინებით.

საგულისხმოა, რომ დამსაქმებელმა არ უნდა დაავალდებულოს დასაქმებული ნორმირებული სამუშაო დროის მიღმა, ზეგანაკვეთური შრომის აღიარების გარეშე, შეასრულოს რაიმე სახის ვალდებულება მიუხედავად იმისა, ის უშუალოდ სამუშაო ადგილზე სრულდება, თუ დისტანციურ რეჟიმში. სამუშაო დროის ზუსტად განსაზღვრა კი განაპირობებს მონიტორინგის განხორციელების კანონ-

ნიერებას ან უფლების ბოროტად გამოყენების შემთხვევებს, რაც ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს. ეს ლოგიკურიცაა იმ პირობებში, როცა დამსაქმებლის მიერ მონიტორინგის განხორციელება ემსახურება სამსახურებრივი ინტერესების პრაქტიკულ რეალიზებას. თანაც, ეს ყოველივე კანონიერად უნდა მოხდეს ან კანონის ჩანაწერის, ან შინაგანაწესში გაწერილი წინაპირობების გათვალისწინებით. თანაც, სამსახურებრივი ინფორმაციის კონფიდენციალურობის დაცვა უმნიშვნელოვანესია სამსახურებრივი მიზნების მისაღწევად. ინფორმაციის გადინებამ არ უნდა შეუქმნას დამსაქმებელს რისკები, რომლებიც გამოიწვევენ მთლიანი სამსახურის სისტემის მოშლას. უნდა არსებობდეს სტანდარტი და აშშ-ის „ელექტრონული კომუნიკაციების კონფიდენციალურობის აქტის“ მსგავსი დოკუმენტი, რომელიც კრძალავს ელექტრონული კომუნიკაციების თვალყურის დევნებას უკანონოდ.

არსებული „მყარი“ სასამართლო პრაქტიკა დასაქმებულს აძლევს რეალურ შესაძლებლობას, რომ, სულ მცირე, ინფორმირებული მაინც იყოს ამ უკანასკნელის მისი ელ-ფოსტის დამსაქმებლის მიერ მონიტორინგის თაობაზე. ის გასცემს, თუ არ გასცემს თანხმობას, მონიტორინგის განხორციელებაზე, ეს უკვე ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შეფასდეს. სამწუხაროდ, საკანონმდებლო მონესრიგება კი არ არსებობს მონიტორინგის განხორციელების წინაპირობების განსაზღვრის კონტექსტში და სასამართლო პრაქტიკის მიერ დადგენილი სტანდარტის დანერგვადობა უნდა მოხდეს საკანონმდებლო სფეროში. დასაქმებულის „სუსტი“ სამართლებრივი სტატუსი დამსაქმებლის მიერ ბოროტად გამოყენების საშუალებას არ უნდა იძლეოდეს, სუბორდინაციის პრინციპის თვალსაზრისით. ინფორმირების ვალდებულება ნებისმიერი სახის სამსახურებრივ საქმიანობაზე უნდა გავრცელდეს, რომელიც მხარეთა ინტერესებს დააბალანსებს.

წარმოდგენილ ნაშრომში განისაზღვრა კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის არსი. აღნიშნული მოიაზრებს დასაქმებულის მიერ იმის რეალურ განცდას, რომ მისი სამსახურებრივი პირადი სივრცე და კომუნიკაციის საშუალებები დაცული იქნება დამსაქმებლის მიერ უფლების ბოროტად გამოყენებისაგან. ეს მეთოდი განმტკიცებულია როგორც საკანონმდებლო დონეზე, ისე სასამართლო პრაქტიკითაც. მისი პრაქტიკული რეალიზება კი დამოკიდებულია იმაზე, დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის სამსახურებრივი ურთიერთობის ფარგლებში ნდობის რა ხარისხი არსებობს. ამაზე ისიც მეტყველებს, რომ ამ სტანდარტის საზომი ფაქტორი არის ის, თუ თავად მოლოდინის პროცესი რამდენად გონივრულია დასაქმებულის გადმოსახედიდან. ძირითადად, ის შინაგანაწესში არის ხოლმე განსაზღვრული, თუმცა ასეც რომ არ იყოს, ალბათ, თავად შრომითი ურთიერთობის სპეციფიკის გათვალისწინებით, პირადი სივრცის მაქსიმალური დაცვა ორივე მხარის პრეროგატივა უნდა იყოს.

კვლევის გონივრულობის სტანდარტი არის კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტის სამართლებრივი გაგრძელება. ის ერთგვარი მეთოდია, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელმა კანონის შესაბამისად უნდა განხორციელოს დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგი და ამის რეალური წინასწარი მოლოდინი დასაქმებულს უნდა გააჩნდეს. საკმაოდ დიდი მნიშვნელობისაა იმის განსაზღვრა, დასაქმებული კერძო სექტორის წარმომადგენელია, თუ საჯარო დაწესებულებაში მუშაობს. ამის თაობაზე პრაქტიკაც და შესაბამისი კონსტიტუციური ჩანაწერიც სხვაგვარად რეაგირებს, რაც, საბოლოო ჯამში, როგორც წესი, დასაქმებულის, როგორც „სუსტი“ მხარის საზიანოდ გამოიყენება. გამომდინარე აქედან, მაქსიმალურად უნდა გაიწეროს გონივრული კვლევის სტანდარტის წინაპირობები, რათა დამსაქმებლის თვითნებობის შესაძლებლობა საფუძველშივე აღიკვეთოს.

გონივრული ზღვარი უნდა განისაზღვროს შრომის შინაგანაწესში, რომელშიც დაკონკრეტებული უნდა იყოს მონიტორინგის ობიექტები. ეს იქნება ერთგვარი დაცვის გარანტი დასაქმებულისთვის, რათა მისი კანონიერი უფლებები გარანტირებულ იქნეს და დამსაქმებელმა უფლებამოსილება ბოროტად არ გამოიყენოს.

ელექტრონულ ფოსტაზე (ისევე, როგორც დასაქმებულის ყველა სხვა ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებაზე) მონიტორინგის განხორციელებაზე დასაქმებულის უარის თქმის შედეგები ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში უნდა შემოწმდეს, ვინაიდან, ერთიანი სტანდარტი არაა ჩამოყალიბებული სამართლებრივ სივრცეში და, სხვათაშორის, საგამონაკლისო შემთხვევებიც არსებობს, რომლებიც კიდევ უფრო იძლევიან ვითომ „კანონიერი“ მონიტორინგის განხორციელების შესაძლებლობებს.

ფაქტობრივად, კანონმდებელი უფლებას აძლევს როგორც დასაქმებულს, ასევე დამსაქმებელს გამოიყენოს მის ხელთ არსებული სამართლებრივი რესურსი და კონკრეტული სამართლებრივი პრეტენზიების დაყენებით მიიღოს სამართლებრივი სარგებელი უფლების დაცვის კონტექსტში. შესაძლო სამოქალაქოსამართლებრივი უფლებები დასაქმებულის მხრიდან არის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, გავრცელებული ინფორმაციის უარყოფა და მორალური ზიანის ანაზღაურება, ხოლო დამსაქმებლის პერსპექტივიდან კი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა, ინტერნეტრესურსის გამოყენების შეზღუდვა და მისი არამიზნობრივი გამოყენების შედეგად გამონეული ხარჯების ანაზღაურება, ასევე, საქმიანი რეპუტაციის დაცვა.

უფლების ბოროტად გამოყენების შედეგად დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს როგორც სისხლისამართლებრივი, ასევე სამოქალაქოსამართლებრივი პასუხისმგებლობა. მისი მოქმედების ფარგლები კი განსხვავებულია ამერიკუ-

ლი და ევროპული მოდელების მიხედვით. ევროპულ სტანდარტში არ არის გამართლებული პასუხისმგებლობის შეზღუდვა, რასაც ამერიკული მოდელი სრულიად საპირისპიროდ არეგულირებს. პასუხისმგებლობის წინასწარ გაწერას შინაგანანესში კი აქვს პოტენციური რისკების თავიდან აცილების ფუნქცია.

განისაზღვრა მონიტორინგის ტესტის სწორად წარმართვისათვის დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალებები კონკრეტულად. განსხვავებული ტესტების არსებობა კი დამოკიდებულია თავად მონიტორინგისა და ზედამხედველობის ტერმინების ზუსტ გამიჯვნაზე, ვინაიდან მათი ჩატარება განსხვავებულ სამართლებრივ შედეგებთან ასოცირდება.

ევროსასამართლომ პრეცედენტული პრაქტიკის საფუძველზე ჩამოაყალიბა სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც უნდა იხელმძღვანელოს დამსაქმებელმა დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციის მონიტორინგის ფარგლებში და მისი ეს ქმედება უნდა განხორციელდეს პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლების დაცვით, ან მასში ჩარევის თანაზომიერი შეზღუდვით. შეზღუდვის კანონიერების წინაპირობები კი ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა იყოს გაწერილი, ისევე როგორც მონიტორინგის განხორციელების მასშტაბი და მოცულობის გაცნობა, უფლებაში ჩარევის თვალსაზრისით. გარდა ამისა, პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლება უფრო ფართოდ უნდა იქნეს განმარტებული მონიტორინგის წინაპირობების დადგენის კუთხით, რაც მის კანონიერებას განაპირობებს. ინფორმირებულობა და თანხმობა კი კუმულაციურად უნდა იყოს სახეზე. თანაც, უმჯობესია, რომ დასაქმებული დაესწროს მონიტორინგის პროცესს, მეტი კონფიდენციალურობისა და პროცესის კეთილსინდისიერად ჩატარების მიზნით.

ქართული და უცხოური როგორც საკანონმდებლო, ასევე სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე ჩამოყალიბდა დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე კანონიერი მონიტორინგის ჩატარების ტესტი (**იხ. დანართი N1**). შესაბამისად, განისაზღვრა ის კონკრეტული სტადიები, რომელიც მონიტორინგის განხორციელების პროცესს უფრო ეფექტურს გახდის და სამართლებრივ საფუძველზე აღმოცენებულ ფენომენს შექმნის. ეს ერთგვარი ძირითადი პრინციპებია, რომლებიც როგორც შრომის შინაგანანესში, ასევე, ეროვნულ საკანონმდებლო დონეზეც უნდა იყოს დეტალურად რეგულირებული. დამსაქმებელმა უნდა იმოქმედოს ამ პრინციპებისა და სტანდარტების დაცვით, წინააღმდეგ შემთხვევაში დაირღვევა მხარეთა ინტერესთა ბალანსი, რომელიც შრომითი კანონმდებლობის ქვაკუთხედაა.

ზემოაღნიშნული დასკვნების საფუძველზე დაყრდნობით, აღნიშნული საკითხი ნამდვილად პრობლემური და აქტუალურია როგორც შრომითსამართლებრივი, ისე პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლებაში ჩარევის კონსტიტუციურობის შეფასების თვალსაზრისით. ევროსასამართლომ ჩამოაყალიბა

სტანდარტი, რომლის მიხედვითაც უნდა იხელმძღვანელოს დამსაქმებელმა დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის ფარგლებში და მისი ეს ქმედება უნდა განხორციელდეს პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლების დაცვით. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ უფლების შეზღუდვის კანონიერების წინაპირობები ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში უნდა იყოს გაწერილი, ისევე, როგორც მონიტორინგის მასშტაბი, მისი მოცულობა, დადგენა იმისა, თუ რა მიზნით სჭირდება დამსაქმებელს ჩარევის შედეგად მოპოვებული ინფორმაცია. თანაც, პირადი მიმოწერის ხელშეუხებლობის უფლება უფრო ფართოდ უნდა იქნეს განმარტებული მონიტორინგის წინაპირობების დადგენის კუთხით, რაც მის კანონიერებას განაპირობებს. ზემოაღნიშნული ორი წინაპირობა კი აუცილებლად უნდა იქნეს დაცული დამსაქმებლის მხრიდან, რათა მონიტორინგის განხორციელებას კანონიერი საფუძველი დაედოს, თუნდაც, სასამართლო პრაქტიკაზე დაყრდნობით. სახელმწიფომ წინ უნდა წაინიოს და ფეხი აუწყოს საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელების პროცესსაც. ჩარევის საგამონაკლისო შემთხვევების არსებობა კი შესაბამისი საფუძვლებით უნდა იქნეს გამართლებული და კონკრეტულად უნდა განისაზღვროს, ყოველი შემთხვევის დადგომისას. კონკრეტული მონიტორინგის ტესტის არსებობა კიდევ უფრო ეფექტურს გახდის ამ პროცესის სწორად და კანონიერად წარმართვას.

დანართი N1

დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის ტესტი

1. მონიტორინგის განხორციელების კანონიერი საფუძვლებისა და დასაშვებობის შემოწმება
2. კანონიერი წინაპირობების განსაზღვრა მონიტორინგის განხორციელებამდე
 - 2.1. დასაქმებულის პერსპექტივიდან
 - 2.1.1. დასაქმებულის კონფიდენციალურობის გონივრული მოლოდინის სტანდარტი და ფარგლები
 - 2.1.2. დასაქმებულის კვლევის გონივრულობის სტანდარტი და ფარგლები
 - 2.2. დამსაქმებლის პერსპექტივიდან
 - 2.2.1. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინასწარი ინფორმირების ვალდებულება მონიტორინგის ჩატარების თაობაზე
 - 2.2.2. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის წინასწარი ინფორმირების ვალდებულების გონივრული ფორმით შეტყობინება მონიტორინგის ჩატარების თაობაზე

- 2.2.3. დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის თანხმობა მონიტორინგის ჩატარების თაობაზე
- 2.2.4. დასაქმებულის მიერ მონიტორინგის წარმართვაზე უარის თქმის გონივრულობის შეფასება და კანონიერი საფუძვლების განსაზღვრა
- 2.3. მონიტორინგის საგამონაკლისო შემთხვევების დადგენა, რომელიც მონიტორინგს დასაშვებად მიიჩნევს
 - 2.3.1. „თანხმობის გამონაკლისის“ განსაზღვრა
 - 2.3.2. „პროვაიდერის გამონაკლისის“ განსაზღვრა
 - 2.3.3. „პროვაიდერის გამონაკლისის“ განსაზღვრა
- 2.4. მონიტორინგის განხორციელების პროპორციულობა, აუცილებლობა და მართლზომიერება – ინტერესთა ბალანსის ტესტის გათვალისწინება კონსტიტუციურსამართლებრივ ქრილში
- 2.5. გონივრულობის ზღვრის წინასწარი დადგენა
 - 2.5.1. დამსაქმებლის მიერ თავისი სამართლებრივი სტატუსის კანონიერად გამოყენების ფარგლები
 - 2.5.2. დამსაქმებლის მიერ თავისი უფლებამოსილებების ბოროტად გამოყენების აკრძალვა
 - 2.5.3. დასაქმებულის პირადი კომუნიკაციის თავისუფლების დაცვა
- 3. კანონიერი წინაპირობების განსაზღვრა მონიტორინგის პროცესის მიმდინარეობისას
 - 3.1. მონიტორინგის კონკრეტული ინტერნეტკომუნიკაციის საშუალების, როგორც ობიექტის, განსაზღვრა
 - 3.2. განსახორციელებელი მონიტორინგის ტიპის განსაზღვრა
 - 3.3. ელექტრონული მონიტორინგის შინაარსობრივი ზღვრის დადგენა და აღწერა
 - 3.4. მონიტორინგის განხორციელების მიზნების დასაქმებულისთვის გაცნობა
 - 3.5. გამოყენებული კომუნიკაციის საშუალებებით მიმონერილი ინფორმაციის დადგენა, რომელიც შეგროვდება
 - 3.6. შეგროვებული მონაცემების გამოყენება სამსახურის ინტერესებიდან გამომდინარე
 - 3.7. მონიტორინგის განხორციელების პერიოდის დადგენა – კალენდარული კვირის საათების, სამუშაო დღეების განსაზღვრა, რომლის პერიოდშიც წარიმართება მონიტორინგი
 - 3.8. მონიტორინგის წარმართვა დასაქმებულის თანდასწრებით
 - 3.8.1. კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით
 - 3.8.2. კეთილსინდისიერების პრინციპის დაცვით

- 3.8.3. სახელშეკრულებო თავისუფლების პრინციპის დაცვით
- 3.8.4. *contra proferendum* პრინციპის დაცვით
- 3.9. დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, მის ინტერნეტკომუნიკაციაზე მონიტორინგის ხანდაზმულობის ვადის განსაზღვრა
4. გონივრულობის ზღვრის დადგენისა და მონიტორინგის ჩატარების სამართლებრივი შედეგები
 - 4.1. დამსაქმებლის სამოქალაქოსამართლებრივი ან/და სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დადგენა და ფარგლები
 - 4.2. მონიტორინგის შედეგად მხარეთა შესაძლო სამართლებრივი მოთხოვნები
 - 4.2.1. დასაქმებულის პერსპექტივიდან
 - 4.2.1.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
 - 4.2.1.2. გავრცელებული ინფორმაციის უარყოფა
 - 4.2.1.3. მორალური ზიანის ანაზღაურება
 - 4.2.2. დამსაქმებლის პერსპექტივიდან
 - 4.2.2.1. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა
 - 4.2.2.2. ინტერნეტრესურსის გამოყენების შეზღუდვა
 - 4.2.2.3. ინტერნეტრესურსის არამიზნობრივი გამოყენების შედეგად გამოწვეული ხარჯების ანაზღაურება
 - 4.2.2.4. საქმიანი რეპუტაციის უფლება
5. მონიტორინგის ტესტის თითოეული სტადიის დეტალურად გაწერა შრომის შინაგანაწესში ან/და მიმდინარე შრომით კანონმდებლობაში