

## ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ

**BBarbulescu v. Romania**

**(განაცხადი №61496/08; 05.09.2017)**

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლოს დიდმა პალატამ, 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილებით საქმეზე „ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ“, თერთმეტი ხმით რვის წინააღმდეგ დაადგინა, რომ

დაირღვა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლი (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემა).

სასამართლომ დაადგინა, რომ ეროვნულმა ხელისუფლებამ ადეკვატურად არ დაიცვა ბ-ნი ბარბულესკუს პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლება. შესაბამისად, ხელისუფლებამ ვერ დაიცვა სამართლიანი ბალანსი შეპირისპირებულ ინტერესებს შორის. კერძოდ, ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ უზრუნველყვეს იმის დადგენა, გააფრთხილეს თუ არა წინასწარ ბ-ნი ბარბულესკუ იმის თაობაზე, რომ შესაძლებელი იყო მის კომუნიკაციებზე მონიტორინგი განხორციელებულიყო; სასამართლოებმა ყურადღება არ გაამახვილეს არც იმ ფაქტზე, რომ მომჩივანს არ ეცნობა მონიტორინგის ფორმა და მასშტაბი ან მის პირად ცხოვრებასა და მიმოწერაში ჩარევის მოცულობა. გარდა ამისა, ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ შეძლეს განესაზღვრათ, პირველ რიგში, კონკრეტული მიზეზები, რომლებიც ამართლებდნენ მონიტორინგის ზომების მიღებას; მეორე რიგში, შეეძლო თუ არა დამსაქმებელს მიეღო იმგვარი ზომები, რომლებიც ნაკლებად ჩაერეოდა ბ-ნი ბარბულესკუს პირად ცხოვრებასა და მიმოწერაში; და მესამე რიგში, შესაძლებელი იყო თუ არა აპლიკანტის კომუნიკაციების ხელმისაწვდომობა მისი ცოდნის გარეშე.

### ძირითადი ფაქტები

მომჩივანი, ბოგდან მიჰაი ბარბულესკუ, წარმოშობით რუმინელია, რომელიც 1979 წელს დაიბადა და ცხოვრობს ბუქარესტში.

2004 წლის 1-ლი აგვისტოდან 2007 წლის 6 აგვისტომდე ბ-ნი ბარბულესკუ დასაქმებული იყო კერძო კომპანიაში როგორც ინჟინერი, გაყიდვების კუთხით. დამსაქმებლების მოთხოვნით, მან შექმნა “Yahoo Messenger“-ის ანგარიში კლიენტებისთვის პასუხის გაცემის მიზნით. 2007 წლის 3 ივლისს კომპანიამ

დასაქმებულებს შორის გაავრცელა ინფორმაცია, რომლის მიხედვით ერთი თანამშრომელი სამსახურიდან გაათავისუფლეს დისციპლინალური გადაცდომის გამო, მას შემდეგ რაც მან პირადი მიზნებისთვის გამოიყენა ინტერნეტი, ტელეფონი და ასლგადამღები აპარატი. 2007 წლის 13 ივლისს ბ-ნი ბარბულესკუ დამქირავებელმა დაიბარა ახსნა-განმარტების წარსადგენად. აპლიკანტს ეცნობა, რომ განხორციელდა მისი "Yahoo Messenger"-ის მონიტორინგი და არსებობდა მტკიცებულება, რომ მან ინტერნეტი პირადი მიზნებისთვის გამოიყენა.

ბ-ნმა ბარბულესკუმ წერილობით უპასუხა, რომ მან მომსახურება მხოლოდ სამსახურებრივი მიზნებისთვის გამოიყენა. დამსაქმებელმა მას წარუდგინა 45 გვერდიანი მასალა 2007 წლის 5-12 ივლისის კომუნიკაციებიდან, რომელიც შეიცავდა პირადი ხასიათის მიმოწერას ძმასთან და საცოლესთან; ზოგიერთი მესიჯი ინტიმური ხასიათის იყო. 2007 წლის 1-ელ აგვისტოს დამსაქმებელმა ბ-ნ ბარბულესკუსთან შრომითი ხელშეკრულება შეწყვიტა კომპანიის შინაგანაწესის დარღვევისათვის, რომელიც კრძალავდა კომპანიის რესურსების პირადი მიზნებისთვის გამოყენებას.

ბ-ნმა ბარბულესკუმ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება სასამართლოების წინაშე გაასაჩივრა და დავობდა, რომ გადაწყვეტილება მისი შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ არაკანონიერი იყო, ვინაიდან დამსაქმებელმა მისი კომუნიკაციების მონიტორინგით, კონსტიტუციისა და სისხლის სამართლის კოდექსის საწინააღმდეგოდ, დაარღვია მიმოწერის უფლება. 2007 წლის დეკემბერში მომჩივნის საჩივარი უარყო ბუქარესტის რაიონულმა სასამართლომ იმ საფუძველით, რომ დამსაქმებლები უფლებამოსილნი იყვნენ დაედგინათ ინტერნეტის მოხმარების წესები, რადგან ინტერნეტი იყო დასაქმებულთათვის პროფესიული მიზნების შესასრულებლად მინიჭებული ინსტრუმენტი. რაიონულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბ-ნი ბარბულესკოსთვის დისციპლინარული სანქციის დაკისრებამდე ცოტა ხნით ადრე, კიდევ ერთი თანამშრომელი გაათავისუფლდა ინტერნეტის, ტელეფონისა და ასლგადამღები აპარატის პირადი მიზნებისთვის გამოყენების საფუძველზე.

ბ-ნმა ბარბულესკუმ აღნიშნული გადაწყვეტილება გაასაჩივრა და ამტკიცებდა, რომ სასამართლომ შეპირისპირებულ ინტერესებს შორის სამართლიანი ბალანსი არ დაიცვა. 2008 წლის 17 ივნისის საბოლოო გადაწყვეტილებით სააპელაციო სასამართლომ მისი საჩივარი არ დააკმაყოფილა. მან არსებითად დაადასტურა ქვედა ინსტანციის სასამართლოს დასკვნები. მონაცემთა დაცვის შესახებ ევროკავშირის 95/46 EC დირექტივაზე დაყრდნობით, სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ დამსაქმებლის ქცევა, მას შემდეგ რაც მან გააფრთხილა ბ-ნი ბარბულესკო და მისი კოლეგები იმის თაობაზე, რომ კომპანიის რესურსები არ გამოეყენებინათ პირადი

მიზნებისთვის, გონივრული იყო; სასამართლომ ასევე განაცხადა, რომ ბ-ნი ბარბულესკოს კომუნიკაციების მონიტორინგი იყო ერთადერთი საშუალება იმის დადგენისა, არსებობდა თუ არა დისციპლინური დარღვევა.

### **საჩივრები, პროცედურა და სასამართლოს შემადგენლობა**

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლზე (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემა) დაყრდნობით, ბ-ნი ბარბულესკუ დავობდა, რომ დამსაქმებლის გადაწყვეტილება, შეეწყვიტა მასთან შრომითი ხელშეკრულება, მას შემდეგ რაც განახორციელა მისი ელექტრონული კომუნიკაციების მონიტორინგი, არღვევდა მისი პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლებას; აპლიკანტი ჩიოდა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ვერ უზრუნველყვეს მისი პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლების დაცვა.

განაცხადი ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში 2008 წლის 15 დეკემბერს შევიდა.

2016 წლის 12 იანვრის გადაწყვეტილებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პალატამ, ექვსი ხმით ერთის წინააღმდეგ, დაადგინა, რომ კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევას ადგილი არ ჰქონია. სასამართლომ დაასკვნა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა დაიცვეს სამართლიანი ბალანსი ბ-ნი ბარბულესკოს პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლებასა და დამსაქმებლის ინტერესებს შორის. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ბ-ნი ბარბულესკოს პირად ცხოვრებასა და კორესპონდენციაში ჩარევა განხორციელდა. თუმცა, დამსაქმებლის მიერ მისი კომუნიკაციების (“Yahoo Messenger”) მონიტორინგი დისციპლინური სამართალწარმოების კონტექსტში გონივრული იყო.

2016 წლის 6 ივნისს, ბ-ნი ბარბულესკუს მოთხოვნით, საქმე გადაეცა დიდ პალატას. საფრანგეთის მთავრობასა და ევროპის პროფკავშირების კონფედერაციას (ECPF) მიენიჭათ უფლება საქმეში ჩართულიყვნენ, როგორც მესამე პირები.

### **სასამართლოს გადაწყვეტილება**

მე-8 მუხლი (პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემის უფლება)

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადასტურა, რომ ბ-ნი ბარბულესკუს საქმეში კონვენციის მე-8 მუხლი გამოყენებადი იყო და დაასკვნა, რომ

„პირადი ცხოვრებისა“ და „მიმოწერის“ ცნებები მოიცავს სამუშაო სივრცეში განხორციელებულ კომუნიკაციასაც. მიუხედავად იმისა, რომ სადავო იყო რამდენად ჰქონდა ბ-ნ ბარბულესკუს 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. პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლება განაგრძობს არსებობას, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული უფლება საჭიროების ფარგლებში შეიძლება შეზღუდული იყოს.

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში გასაჩივრებული ღონისძიება, კერძოდ, ბ-ნი ბარბულესკუს კომუნიკაციების მონიტორინგი, რამაც გამოიწვია მისი სამსახურიდან გათავისუფლება, განახორციელა კერძო კომპანიამ, იგი გაზიარებულ იქნა ეროვნული სასამართლოების მიერ. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ საჩივარი განხილული უნდა ყოფილიყო სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულების ჭრილში. ეროვნულ ხელისუფლებას მოეთხოვებოდა, დაეცვა ბალანსი შეპირისპირებულ ინტერესებს შორის, კერძოდ, ერთი მხრივ, ბ-ნი ბარბულესკუს პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლებასა და, მეორე მხრივ, მისი დამსაქმებლის უფლებას შორის - გაატაროს იმგვარი ღონისძიებები, რომლებიც უზრუნველყოფს კომპანიის შეუფერხებელ მართვას.

რაც შეეხება საკითხს - დაიცვა თუ არა ეროვნულმა ხელისუფლებამ სამართლიანი ბალანსი ზემოხსენებულ ინტერესებს შორის, სასამართლომ პირველ რიგში აღნიშნა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ნათელი მითითება გააკეთეს ბ-ნი ბარბულესკუს პირადი ცხოვრების პატივისცემის უფლებასა და შესაბამის სამართლებრივ პრინციპებზე. სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა ევროკავშირის დირექტივაზე<sup>1</sup> და მასში მოცემული პრინციპებზე, კერძოდ, აუცილებლობა, მიზნის დაზუსტება, გამჭვირვალობა, ლეგიტიმურობა, პროპორციულობა და უსაფრთხოება. ეროვნულმა სასამართლოებმა ასევე განიხილეს, ჩატარდა თუ არა დისციპლინური სამართალწარმოება შეჯიბრებითობის პრინციპის დაცვით და მიეცა თუ არა ბ-ნ ბარბულესკოს არგუმენტების წარდგენის შესაძლებლობა.

---

<sup>1</sup> ევროპის პარლამენტის და საბჭოს 1995 წლის 24 ოქტომბრის 95/46/EC დირექტივა „პირთა დაცვის შესახებ მათი პირადი მონაცემების გადამუშავების პროცესში და ასეთი მონაცემების თავისუფალი მიმოქცევის შესახებ“.

თუმცა, ეროვნულმა სასამართლოებმა არ გამოარკვეეს, მიეცა თუ არა ბ-ნ ბარბულესკუს წინასწარი გაფრთხილება იმის შესახებ, რომ დამსაქმებელს შეიძლება განეცოხრილებინა მონიტორინგი; ეცნობა თუ არა მას მონიტორინგის ფორმისა და მოცულობის თაობაზე. რაიონულმა სასამართლომ უბრალოდ შენიშნა, რომ დასაქმებულთა ყურადღება გამახვილდა იმ ფაქტზე, რომ ბ-ნი ბარბულესკუსთვის დისციპლინური სანქციის დაკისრებამდე ცოტა ხნით ადრე, კიდევ ერთი თანამშრომელი გათავისუფლდა ინტერნეტის, ტელეფონისა და ასლგადამღები აპარატის პირადი მიზნებისთვის გამოყენების საფუძველზე. სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ მომჩივანი გაფრთხილებული იყო, არ გამოეყენებინა კომპანიის რესურსები პირადი მიზნებისთვის.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, საერთაშორისო და ევროპული სტანდარტების<sup>2</sup> გათვალისწინებით, მიიჩნია, იმისათვის რომ გაფრთხილება ჩათვლილიყო წინასწარ მიცემულად, დამსაქმებელს მომჩივანი უნდა გაეფრთხილებინა მონიტორინგის დაწყებამდე, განსაკუთრებით როდესაც საქმე ეხებოდა დასაქმებულთა კომუნიკაციების შინაარსის გაცნობას. სასამართლომ საქმის მასალების საფუძველზე დაასკვნა, რომ ბ-ნი ბარბულესკუ წინასწარ არ გააფრთხილეს დამსაქმებლის მიერ განსახორციელებელი მონიტორინგის ბუნებისა და მასშტაბის შესახებ; აგრეთვე იმის თაობაზე, რომ დამსაქმებელი შეიძლება გაცნობოდა მისი შეტყობინებების შინაარსს. რაც შეეხება მონიტორინგის ფარგლებს და ბ-ნი ბარბულესკუს პირად სივრცეში შეჭრის ხარისხს, აღნიშნული საკითხი არ შეისწავლა არცერთმა ეროვნულმა სასამართლომ, მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელმა მონიტორინგის პერიოდში ჩაიწერა ბ-ნი ბარბულესკუს ყველა კომუნიკაცია და შემდეგ დაბეჭდა ისინი.

ეროვნულმა სასამართლოებმა ასევე საკმარისად არ შეაფასეს, არსებობდა თუ არა კანონიერი საფუძვლები, რომლებიც გაამართლებდა ბ-ნი ბარბულესკუს კომუნიკაციების მონიტორინგს. რაიონულმა სასამართლომ მიუთითა კომპანიის 10 სისტემების დაზიანების თავიდან არიდების საჭიროებაზე, ასევე ონლაინ რეჟიმში უკანონო საქმიანობის შემთხვევაში კომპანიისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების შესაძლებლობაზე. მიუხედავად ამისა, ზემოთ მოცემული მაგალითები მხოლოდ თეორიული იყო, ვინაიდან არ არსებობდა რაიმე მითითება იმისა, რომ ბ-ნი ბარბულესკუ კომპანიას ზემოხსენებული რისკების წინაშე აყენებდა. გარდა ამისა,

---

<sup>2</sup> კერძოდ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 1997 წლის პრაქტიკის კოდექსი დასაქმებულთა პერსონალური მონაცემების დაცვის შესახებ და ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec (2015)5 რეკომენდაცია სახელმწიფოებისათვის შრომითი ურთიერთობის კონტექსტში პერსონალური მონაცემების დამუშავების შესახებ.

არცერთმა ეროვნულმა სასამართლომ სათანადოდ არ შეისწავლა დამსაქმებლის მიერ მიღწეული მიზნის მიღწევა შეიძლებოდა თუ არა ნაკლებად მზლუდავი საშუალებით, ვიდრე ბ-ნი ბარბულესკუს კომუნიკაციების შინაარსის გაცნობა იყო. უფრო მეტიც, არცერთმა სასამართლომ არ განიხილა მონიტორინგის შედეგებისა და შემდგომი დისციპლინარული სამართალწარმოების სერიოზულობა, კერძოდ, მომჩივნის მიმართ გამოიყენეს ყველაზე მკაცრი დისციპლინარული სანქცია- სამსახურიდან გათავისუფლება. საბოლოოდ, სასამართლოებმა არ დაადგინეს დისციპლინარული სამართალწარმოების დროს რა ეტაპზე ჰქონდა დამსაქმებელს მომჩივნის კომუნიკაციებზე წვდომა, კერძოდ, გაეცნო თუ არა ის მიმოწერას იმ პერიოდში, როდესაც მან ბ-ნი ბარბულესკუ კომპანიის რესურსების გამოყენების შესახებ ახსნა-განმარტების მისაცემად დაიბარა.

ზემოთ ჩამოთვლილი გარემოებების გათვალისწინებით, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ეროვნულმა სასამართლოებმა ადეკვატურად არ დაიცვეს ბ-ნი ბარბულესკუს პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის პატივისცემის უფლება და, შესაბამისად, მათ ვერ დაიცვეს სამართლიანი ბალანსი შეპირისპირებულ ინტერესებს შორის. ამრიგად, წინამდებარე საქმეზე დაირღვა კონვენციის მე-8 მუხლი.

### **სამართლიანი დაკმაყოფილება**

სასამართლომ დაადგინა, რომ დარღვევის დადგენა საკმარისი იყო ბ-ნი ბარბულესკუს მიერ განცდილი არამატერიალური ზიანის სამართლიანი დაკმაყოფილებისათვის.

### **განსხვავებული მოსაზრებები**

მოსამართლე კარაკასმა გამოთქვა ნაწილობრივ განსხვავებული აზრი. მოსამართლეებმა რაიმონდმა, დედოვმა, კიოლბრომ, მიტსმა, მოურუ-ვიკსტრომ და იკემ გამოხატეს საერთო განსხვავებული აზრი. აღნიშნული მოსაზრებები თან ერთვის გადაწყვეტილებას.

### **რას ნიშნავს სასამართლოს გადაწყვეტილება პრაქტიკის თვალსაზრისით?**

ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის მოცემული გადაწყვეტილება არ ნიშნავს იმას, რომ დამსაქმებელს არც ერთ შემთხვევაში არ აქვს დასაქმებულის კომუნიკაციის მონიტორინგის უფლება ან მათ არ შეუძლიათ დასაქმებულის გათავისუფლება სამსახურში ინტერნეტის პირადი მიზნებისთვის გამოყენების საფუძველზე. თუმცა,

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ კონვენციის ხელმოწერმა ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა კომუნიკაციების მონიტორინგს თან ერთვოდეს ადეკვატური და საკმარისი გარანტიები უფლების ბოროტად გამოყენების საწინააღმდეგოდ.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო აწესებს კრიტერიუმებს, რომლებიც ეროვნულმა ხელისუფლებამ უნდა გამოიყენოს იმის შეფასებისას, დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ღონისძიება იყო თუ არა მისაღწევი მიზნის პროპორციული და დაცული იყო თუ არა დასაქმებული ადეკვატური საშუალებებით. ეროვნულმა ხელისუფლებამ უნდა დაადგინოს შემდეგი:

- ეცნობა თუ არა დასაქმებულს მისი მიმოწერისა და სხვა კომუნიკაციების შესაძლო მონიტორინგის შესახებ; აგრეთვე ინფორმირებული იყო თუ არა ის მონიტორინგის დაწყების თაობაზე. მსგავსი ღონისძიება კონვენციის მე-8 მუხლის მოთხოვნებთან შესაბამისად რომ იქნეს მიჩნეული, დამსაქმებელმა მიმოწერის მონიტორინგის განხორციელების შემთხვევაში წინასწარ და ნათლად უნდა გააფრთხილოს დასაქმებული;
- რა მასშტაბით განხორციელდა მონიტორინგი და რა მოცულობით მოხდა დასაქმებულის პირად ცხოვრებასა და კორესპონდენციაში ჩარევა. მიმოწერის რაოდენობის მონიტორინგი განსხვავდება მიმოწერის შინაარსის მონიტორინგისაგან. მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული განხორციელდა ყველა კომუნიკაციის მონიტორინგი თუ მხოლოდ მისი ნაწილის; ასევე გასათვალისწინებელი ფაქტორია, იყო თუ არა მონიტორინგი დროში შეზღუდული და რამდენ ადამიანს ჰქონდა წვდომა პირის პირად მიმოწერაზე;
- წარმოადგინა თუ არა დამსაქმებელმა კანონიერი საფუძვლები, რომლებიც გამართლებდა ელექტრონული კომუნიკაციის მონიტორინგს და მიმოწერის შინაარსის გაცნობას. გამომდინარე იქედან, რომ მიმოწერის შინაარსის მონიტორინგი უფრო იჭრება პირადი ცხოვრებისა და მიმოწერის უფლებით დაცულ სფეროში, ის საჭიროებს უფრო წინად დასაბუთებას;
- შესაძლებელი იყო თუ არა მონიტორინგის სისტემის დაწესება ნაკლებად მზღუდავი მეთოდებითა და საშუალებით, ვიდრე დასაქმებულის კომუნიკაციების შინაარსის გაცნობაა. იმის შეფასება, შესაძლებელი იყო თუ არა მიზნის მიღწევა დასაქმებულის მიმოწერის შინაარსის სრული წვდომის გარეშე, უნდა მოხდეს თითოეული საქმის კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით.

- რა შედეგი გამოიწვია მონიტორინგმა დასაქმებულისთვის და რა მიზნით გამოიყენა დამსაქმებელმა მონიტორინგის შედეგად მოპოვებული ინფორმაცია, კერძოდ, აღნიშნული ინფორმაცია ემსახურებოდა თუ არა მონიტორინგით დასახული მიზნის მიღწევას.
- უზრუნველყოფილი იყო თუ არა დასაქმებული ადეკვატური გარანტიებით, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ დამსაქმებლის მიერ განხორციელებული მონიტორინგი სხვის უფლებაში ჩარევას წარმოადგენს. გარანტიებმა უნდა უზრუნველყოს, რომ დამსაქმებელს არ ჰქონდეს წვდომა მიმოწერის შინაარსზე, სანამ დასაქმებულს ამის შესახებ წინასწარ არ ეცნობება.

არის თუ არა ეს პირველი საქმე, სადაც ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განიხილა დამსაქმებლის მიერ ელექტრონული კომუნიკაციების მონიტორინგი?

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ წინამდებარე საქმეზე პირველად განიხილა *კერძო კომპანიის* მიერ დასაქმებულის ელექტრონული მიმოწერის მონიტორინგი. საქმეზე „*კოპლანდი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ*” (*Copland v. United Kingdom*) (გადაწყვეტილება) №62617/00, ECHR 2004-XI, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლის დარღვევა იმ საფუძველით, რომ აპლიკანტის სატელეფონო კომუნიკაციების, ელექტრონული ფოსტისა და ინტერნეტის მოხმარების მონიტორინგი „არ იყო კანონით დადგენილი”, შესაბამისად, იმ დროს არ არსებობდა მონიტორინგის სამართლებრივი საფუძველი. გარდა ამისა, სასამართლოს მიღებული აქვს გადაწყვეტილებები არაერთ საქმეზე, რომელიც შეეხება სატელეფონო კომუნიკაციების მოსმენებს ან ხელისუფლების ორგანოების მიერ ელექტრონული მონაცემების ამოღებას ეროვნული უსაფრთხოების დაცვის კონტექსტში.

რას შედეგის მომტანია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს აღნიშნული გადაწყვეტილება კონვენციის სხვა ხელშემკვრელი სახელმწიფოებისთვის?

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ინდივიდუალურად განიხილავს თითოეულ წარდგენილ საჩივარს. თუმცა, კონვენციის სხვა ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს სასამართლოს პრეცედენტული სამართალი შესაძლებლობას აძლევს გამოიტანონ დასკვნები; მათი სისტემის ადამიანის უფლებათა ევროპულ



პრაქტიკასთან შესაბამისობაში მოყვანისა და მსგავსი დარღვევების თავიდან მიზნით, მიიღონ შესაბამისი ზომები. გადაწყვეტილებაში საქმეზე „ბარბულესკუ რუმინეთის წინააღმდეგ“ სასამართლო ადგენს კრიტერიუმებს, რომლებიც ეროვნულმა ხელისუფლებამ უნდა გამოიყენოს იმის შეფასებისას, დასაქმებულთა კომუნიკაციების მონიტორინგისთვის დამსაქმებლის მიერ გამოყენებული ღონისძიებები იყო თუ არა მისაღწევი მიზნის პროპორციული და დაცული იყო თუ არა დასაქმებული ადეკვატური გარანტიებით.