



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ**

0078 Երևան, Հայաբյան 41ա, Հեռ.՝ 010 594 192
Էլ. հասցե՝ hayrapetyan.gevorg@moj.am

Վարչական վարույթ. գործ N-006/01/19

ՈՐՈՇՈՒՄ

Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով յուրաքանչյուրին տրված պարզեւատրման չափը հրապարակելու դեպքում անձնական տվյալների մշակման համապատասխանությունն «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներին ստուգելու վերաբերյալ

25.02.2019թ.

ք. Երևան

ՀՀ արդարադատության նախարարության Անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալության (այսուհետ նաեւ Անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալություն, Գործակալություն) պետ Գեուրգ Հայրապետյանս՝ ուսումնասիրելով «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպության (այսուհետ նաեւ՝ ՀԿ) նախագահ Շուշան Դոյոյանի կողմից Գործակալությանը 2019 թվականի հունվարի 25-ին հասցեագրված դիմումի առիթով Անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալության նախաձեռնությամբ 2019 թվականի հունվարի 25-ին հարուցված N-006/01/19 վարչական վարույթի նյութերը.

ՊԱՐԶԵՑԻ

1. Գործի նախապատմությունը.

1.1. «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպության (այսուհետ նաեւ՝ ՀԿ) նախագահ Շուշան Դոյոյանը հայտնել է, որ 2019 թվականի հունվարի 21-ին դիմել է Երևանի քաղաքապետարան՝ խնդրելով տրամադրել 2018 թվականի սեպտեմբերից դեկտեմբեր ժամանակահատվածում Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով

յուրաքանչյուրին տրված պարզևավճարի չափը, որին ի պատասխան 20.01.2019 թվագրմամբ գրությամբ քաղաքապետարանը ՀԿ-ի հարցմանը պատասխանել է, որ պաշտոնական հարցում է ուղարկվել ՀՀ արդարադատության նախարարության անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալություն և եթե հարցմամբ պարզվի, որ խախտվում են մարդու անհատական տվյալների գաղտնիության ռեժիմը, ապա տվյալները չեն հրապարակվի:

1.2. ՀԿ-ի նախագահը նաեւ հայտնել է, որ ՀԿ-ն 2019 թվականի հունվարի 23-ին Երեւանի քաղաքապետարանին է դիմել տեղեկություն ստանալու կրկնակի հարցմամբ, որին ի պատասխան Երևանի քաղաքապետարանը 23.01.19թ. թվագրմամբ գրությամբ պատասխանել է, որ Գործակալությունից ստացվել է համապատասխան եզրակացությունը, որի եզրափակիչ մասը տեղադրված է քաղաքապետարանի աշխատակազմի տեղեկատվության և հասարակայնության հետ կապերի վարչության պետի Ժ/պ Իոսիֆ Կուբատյանի ֆեյսբուքյան էջում՝ արդյունքում անձնական տվյալների պաշտպանության պատրվակով մերժելով ՀԿ-ին տրամադրել տեղեկություններ:

1.3. ՀԿ-ի նախագահը գտել է, որ Երեւանի քաղաքապետարանն անձնական տվյալների պաշտպանության պատրվակով միջամտել է Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոնի՝ տեղեկություն ստանալու սահմանադրական իրավունքին, ինչպես նաեւ գտել է, որ ԻԱԿ-ի պահանջած տեղեկությունները պետք է տրամադրվեին, քանի որ նախատեսված են օրենքներով՝ ներառյալ Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածով: Համապատասխան իրավական վերլուծությունը կներկայացնենք լսումների ընթացքում:

1.4. Վերոնշյալը հաշվի առնելով՝ ՀԿ-ն խնդրել է Գործակալությանը պարզել՝ արդյոք 2018թ-ի սեպտեմբերից դեկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում Երևանի քաղաքապետարանի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով յուրաքանչյուրին տրված պարզևավճարի չափը հրապարակելը հակասում է «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված՝ անձնական տվյալների մշակման սկզբունքներին:

2. Վարույթի հիմքերը և հիմնավորումները.

Գործակալության նախաձեռնությամբ հարուցված վարչական վարույթը կատարվում է հետևյալ հիմքի սահմաններում և ներքոհիշյալ հիմնավորումներով.

2.1. «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Վարչական վարույթ հարուցելու հիմքերն են՝ ա) անձի դիմումը, բողոքը. բ) վարչական մարմնի նախաձեռնությունը»: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ վարչական մարմնի նախաձեռնությամբ «... վարչական վարույթը հարուցվում է այն գործողության (գործողությունների) սկսման

օրվանից, որը նպատակամղված է վարչական մարմնի նախաձեռնությամբ վարչական ակտի ընդունմանը»:

2.2. «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 34-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Վարչական մարմնի նախաձեռնությամբ վարչական վարույթ հարուցելու հիմքերն են՝ վարչական ակտ ընդունելու վերաբերյալ օրենքի պահանջը, դրանից բխող անհրաժեշտությունը կամ օրենքով վարչական մարմնին վերապահված հայեցողական լիազորությունը»:

2.3. ՀՀ ԱՆ Անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալությունը ՀՀ կառավարության՝ 2015թ.-ի հուլիսի 2-ի 734-Ն որոշմամբ ճանաչվել է «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված լիազոր մարմին:

2.4. «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 24-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 1-ին կետի համաձայն՝ «Անձնական տվյալների պաշտպանության լիազոր մարմինը՝ 1) ստուգում է իր նախաձեռնությամբ կամ համապատասխան դիմումի հիման վրա անձնական տվյալների մշակման համապատասխանությունը սույն օրենքի պահանջներին»:

2.5. Նույն հոդվածի 3-րդ մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ «Անձնական տվյալների պաշտպանության լիազոր մարմինը՝ ... 3) պահանջում է արգելափակել, կասեցնել կամ դադարեցնել սույն օրենքի պահանջները խախտող անձնական տվյալների մշակումը»,

2.6. Նույն մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ « ... 4) օրենքով նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում մշակողից պահանջում է անձնական տվյալների ուղղում, փոփոխում, ուղեփակում կամ ոչնչացում»:

2.7. Նույն մասի 12-րդ կետի համաձայն՝ «Անձնական տվյալների պաշտպանության լիազոր մարմինը՝ ... 12) ապահովում է տվյալների սուբյեկտի իրավունքների պաշտպանությունը»:

2.8. Անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալությունը հիմնվել է նաև «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 30-րդ եւ 34-րդ հոդվածների իրավակարգավորումների վրա:

2.9. Սույն վարույթը կատարվում է՝ հիմնվելով «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորումների վրա, մասնավորապես՝ Օրենքի 4-րդ հոդվածով սահմանված օրինականության, ինչպես նաև Օրենքի 5-րդ հոդվածով սահմանված համաչափության սկզբունքների վրա:

2.10. Սույն վարույթով որոշում կայացնելիս Գործակալությունը նաև հաշվի է առել «Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի, ՀՀ Սահմանադրության, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի, «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի

եւ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորումները, ինչպես նաեւ անձնական կյանքի եւ անձնական տվյալների պաշտպանությանը վերաբերող դոկտրինալ մոտեցումները:

3. Վարույթի համար նշանակություն ունեցող փաստերը.

Սույն վարչական վարույթի քննության համար էական նշանակություն ունեն հետևյալ փաստերը.

3.1. Երեւանի քաղաքապետի՝ 2018 թվականի դեկտեմբերի 21-ի թիվ 691-Ա կարգադրությամբ (այսուհետ նաեւ՝ 691-Ա կարգադրություն) եւ Երեւանի քաղաքապետի՝ 2018 թվականի դեկտեմբերի 24-ի թիվ 692-Ա կարգադրությամբ (այսուհետ նաեւ՝ 692-Ա կարգադրություն) համապատասխանաբար Երեւանի քաղաքապետարանի աշխատակիցները եւ Երևանի վարչական շրջանների Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի սոցիալական ծառայության տարածքային կենտրոնների և քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման տարածքային բաժինների աշխատակիցները (բոլորը միասին այսուհետ՝ Երեւանի քաղաքապետարանի աշխատակիցներ) խրախուսվել են դրամական պարգևատրմամբ՝ համաձայն կարգադրությունների հավելվածների:

3.2. 691-Ա կարգադրությունը պարունակում է պարգևատրում ստացած 432 աշխատողների անունը, ազգանունը, հայրանունը, պաշտոնը եւ ստացած 13-րդ աշխատավարձի եւ պարգևատրման գումարի չափը, իսկ 692-Ա կարգադրությունը պարունակում է պարգևատրում ստացած 1196 աշխատողների անունը, ազգանունը, հայրանունը, պաշտոնը եւ ստացած եւ պարգևատրման գումարի չափը:

3.3. 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները Երեւանի քաղաքապետարանի կայքում հրապարակվել էին առանց հավելվածի:

3.4. «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը 2019 թվականի հունվարի 21 թվագրված տեղեկություն ստանալու թիվ 340-99 հարցմամբ (այսուհետ նաեւ՝ Հարցում) դիմել է Երևանի քաղաքապետարանին: Հարցմամբ ՀԿ-ն հղում է արել ՀՀ Սահմանադրության 42-րդ եւ 51-րդ հոդվածների եւ «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի վրա եւ խնդրել է «(...) տրամադրել 2018թ.-ի սեպտեմբերից դեկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում Երևանի քաղաքապետի կողմից պարգևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով յուրաքանչյուրին տրված պարգևավճարի չափը»::

3.5. Երեւանի քաղաքապետարանը ՀԿ-ի Հարցմանն ի պատասխան 2019 թվականի հունվարի 20 թվագրված թիվ Հ/19 գրությամբ հայտնել է. «Ի պատասխան Ձեր հարցման՝ տեղեկացնում ենք, որ պաշտոնական հարցում է ուղարկվել ՀՀ արդարադատության նախարարության անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալություն: Նաև տեղեկացնում ենք, որ օրեր առաջ «Ազատություն» ռադիոկայանին տրված հարցազրույցում Երևանի քաղաքապետի տեղակալ Հայկ Սարգսյանը նշել է, որ եթե հարցման արդյունքում պարզվի, որ խախտվել է մարդու

անհատական տվյալների գաղտնիության պահպանման ռեժիմը, ապա տվյալները չեն հրապարակվի:»:

3.6. «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը 2019 թվականի հունվարի 23 թվագրված տեղեկություն ստանալու թիվ 341-02 կրկնակի հարցմամբ (այսուհետ նաեւ՝ Կրկնակի հարցում) դիմել է Երևանի քաղաքապետարանին: Կրկնակի հարցմամբ ՀԿ-ն վկայակոչել է «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք 49-րդ հոդվածը, հղում է արել ՀՀ Սահմանադրության 42-րդ եւ 51-րդ հոդվածների եւ «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի վրա եւ խնդրել է «(...) տրամադրել 2018թ.-ի սեպտեմբերից դեկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով յուրաքանչյուրին տրված պարզևավճարի չափը:»:

3.7. Երեւանի քաղաքապետարանը ՀԿ-ի Կրկնակի հարցմանն ի պատասխան 2019 թվականի հունվարի 23 թվագրված թիվ Հ/29 գրությամբ հայտնել է. «Ի պատասխան Ձեր հարցման՝ տեղեկացնում ենք, որ ՀՀ ԱՆ անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալությունից ստացվել է համապատասխան եզրակացությունը, որի եզրափակիչ մասն իր ֆեյսբուքյան էջում տեղադրել է նաև Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի տեղեկատվության և հասարակայնության հետ կապերի վարչության պետի Ժ/Պ Իոսիֆ Կուբատյանը: Եզրակացության բովանդակությանը առաջարկում ենք, ծանոթանալ հետևյալ հղումով՝

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=10215865285937252&set=a.1518221287675&type=3&theater>»:

3.8. «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը 2019 թվականի հունվարի 25-ին դիմել է Գործակալությանը՝ խնդրելով պարզել՝ արդյոք 2018 թ.-ի սեպտեմբերից դեկտեմբեր ընկած ժամանակահատվածում Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով յուրաքանչյուրին տրված պարզևավճարի չափը հրապարակելը հակասում է Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքով սահմանված՝ անձնական տվյալների մշակման սկզբունքներին:

3.9. «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպության կողմից ՀՀ արդարադատության նախարարության Անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալությանը 2019 թվականի հունվարի 25-ին հասցեագրված դիմումը հաշվի առնելով՝ ՀՀ ԱՆ անձնական տվյալների պաշտպանության գործակալությունում 2019 թվականի հունվարի 25-ին հարուցվել է վարչական վարույթ՝ Երևանի քաղաքապետարանի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը՝ նշելով յուրաքանչյուրին տրված պարզևավճարի չափը հրապարակելու դեպքում անձնական տվյալների մշակման

համապատասխանությունն «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջներին ստուգելու համար:

3.10. Վարչական վարույթի շրջանակներում 2019 թվականի փետրվարի 1-ին նշանակվել են լուսններ, որոնց վարույթի մասնակիցները չեն ներկայացել:

3.11. 2018 թվականի հունվարի 27-ին Ֆեյսբուք (facebook) սոցիալական ցանցով Երեւանի քաղաքապետարանի տեսաուղերձից հետո 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունների հավելվածները հրապարակվել են Երեւանի քաղաքապետարանի կայքում:

4. Պատճառաբանություններ և եզրահանգումներ.

Ուսումնասիրելով վարչական վարույթի նյութերը՝ պարզեցի.

4.1. Սույն վարչական վարույթով անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյո՞ք խնդրո առարկա տեղեկություններն անձնական տվյալներ են: «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ անձնական տվյալ է «ֆիզիկական անձին վերաբերող ցանկացած տեղեկություն, որը թույլ է տալիս կամ կարող է թույլ տալ ուղղակի կամ անուղղակի կերպով նույնականացնել անձի ինքնությունը.»:

Միաժամանակ, պետք է հաշվի առնել, որ Երեւանի քաղաքապետարանի կողմից իր աշխատակիցներին տրամադրվող պարզեատրումների հրապարակման հարցը գտնվում է աշխատող-գործատու հարաբերությունների շրջանակում: Ուստի, անհրաժեշտ է խնդրո առարկա տեղեկությունները դիտարկել նաեւ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 16-րդ գլխով նախատեսված կարգավորումների լուսի ներքո, որոնք վերաբերում են աշխատողների անձնական տվյալների պաշտպանությանը: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 131-րդ հոդվածի 1-ին պարբերության համաձայն՝ «Աշխատողի անձնական տվյալները աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված և որոշակի աշխատողին վերաբերող՝ գործատուին անհրաժեշտ տեղեկություններն են.»:

Վերոնշյալ նորմերի վերլուծությունից բխում է, որ թեեւ որեւէ աշխատանքի համար սահմանված վարձատրության չափը կամ պարզեատրումն ինքնին (առանձին, ապանձնավորված կերպով օգտագործելու դեպքում) անձնական տվյալ չէ, սակայն, եթե աշխատավարձը կամ պարզեատրման չափն օգտագործվում է անձին նույնականացնող տվյալների հետ համակցության մեջ (օրինակ՝ եթե նշվում է անձի անուն, ազգանուն և աշխատավարձի կամ պարզեատրման չափը, ապա այն դիտարկվում է որպես անձնական տվյալ: Այլ կերպ ասած՝, կոնկրետ աշխատողի (անվանական) պարզեատրման չափը («անձի անուն - նրան տրված պարզեատրման չափ» տեղեկությունների համակցությունը), այնքանով, որքանով կապված է կոնկրետ նույնականացվող, որոշակի աշխատողի հետ, թույլ է տալիս նույնականացնել անձին որպես նման պարզեատրում ստացող անձ «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի իմաստով անձնական տվյալ է,

իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 131-րդ հոդվածի իմաստով՝ աշխատողի անձնական տվյալ:

Սույն վարույթի շրջանակներում քննարկվում է Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը հրապարակելու կամ տեղեկություն ստանալու հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելու հարցը, այսինքն, պարզևատրում ստացած անձանց ինքնությունը բացահայտելու, նրանց անուններն ու ազգանունները հրապարակելու եւ յուրաքանչյուրին (որոշակի աշխատողներին) տրված պարզևավճարի չափը հրապարակելու հարցը:

Հետևաբար, սույն վարույթի խնդրո առարկա տեղեկություններն անձնական տվյալներ են:

4.2. Սույն վարույթով անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյո՞ք Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկի հրապարակումը կամ տեղեկություն ստանալու հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելը համարվում է անձնական տվյալների մշակում:

«Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ անձնական տվյալների մշակում է «անկախ իրականացման ձևից և եղանակից (այդ թվում՝ ավտոմատացված, տեխնիկական ցանկացած միջոցներ կիրառելու կամ առանց դրանց) ցանկացած գործողություն կամ գործողությունների խումբ, որը կապված է անձնական տվյալները (...) փոխանցելու (...) հետ.»: Նույն մասի 3-րդ կետի համաձայն՝ անձնական տվյալների փոխանցում է երրորդ անձանց «անձնական տվյալները որոշակի կամ անորոշ շրջանակի այլ անձանց փոխանցելուն կամ դրանց հետ ծանոթացնելուն ուղղված գործողություն, այդ թվում՝ զանգվածային լրատվության միջոցներով անձնական տվյալները հրապարակելը, տեղեկատվական հաղորդակցման ցանցերում տեղադրելը կամ այլ եղանակով անձնական տվյալներն այլ անձի մատչելի դարձնելը.»:

Վերոնշյալից բխում է, որ ինչպես անձնական տվյալները հրապարակելը, այնպես էլ դրանք տեղեկատվական հաղորդակցման ցանցերում տեղադրելը, համացանցում (պաշտոնական կայքում) տեղադրելը, հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելը համարվում է անձնական տվյալների փոխանցում: Ընդ որում, պետք է հաշվի առնել, որ սույն վարչական վարույթի հիմքում ընկած դիմումով «Ինֆորմացիայի ազատության կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը Երևանի քաղաքապետարանի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկի հրապարակման դեպքում անձնական տվյալների մշակման իրավաչափության հարցը բարձրացրել է ինչպես ՀՀ Սահմանադրության 42-րդ եւ 51-րդ հոդվածների եւ «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածով սահմանված՝ տեղեկություն ստանալու իրավունքի համատեքստում, այնպես էլ «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենք

49-րդ հոդվածով սահմանված՝ Երևանի քաղաքապետարանի կողմից խնդրո առարկա տեղեկությունը սեփական նախաձեռնությամբ հրապարակելու համատեքստում: Ուստի, Գործակալությունը հարկ է համարում հստակեցնել, որ սույն վարույթի քննարկման առարկա է անձնական տվյալների փոխանցումը՝ որպես «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի իմաստով անձնական տվյալների մշակում, ինչը ներառում է ինչպես անձնական տվյալների հրապարակումը, այնպես էլ հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրումը:

Հետևաբար, Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը հրապարակելը կամ տեղեկություն ստանալու հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելը «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի իմաստով անձնական տվյալների մշակում է:

4.3. Սույն վարույթով անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյո՞ք Երևանի քաղաքապետարանն է տվյալ պարագայում անձնական տվյալներ մշակողը:

«Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն՝ անձնական տվյալներ մշակող է «(...) տեղական ինքնակառավարման մարմին, (...) որը կազմակերպում և (կամ) իրականացնում է անձնական տվյալների մշակում.»: ***Հետևաբար, Երևանի քաղաքապետարանի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների անձնական տվյալները մշակող է հանդիսանում Երևանի քաղաքապետարանը:***

4.4. Սույն վարչական վարույթը հարուցվել է պարզելու համար Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը հրապարակելու կամ հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելու (անձնական տվյալները երրորդ անձին փոխանցելու) դեպքում անձնական տվյալների մշակման համապատասխանությունն «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքին: Ընդ որում, անհրաժեշտ է պարզել արդյո՞ք անձնական տվյալների մշակումը նախատեսված է օրենքով եւ համապատասխանում է անձնական տվյալների մշակման օրինականության սկզբունքին, եւ եթե այո, ապա արդյո՞ք անձնական տվյալները մշակվել են օրենքով սահմանված ձևով եւ քանակով եւ մշակումը համապատասխանում է անձնական տվյալների մշակման համաչափության սկզբունքին:

4.5. Ուստի, սույն վարույթով որոշում կայացնելու համար անհրաժեշտ է պատասխանել հետեւյալ հարցին՝ արդյո՞ք օրինական է պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը (691-Ա

եւ 692-Ա կարգադրություններ) Երեւանի քաղաքապետարանի կողմից հրապարակելը:

«Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն «1. Անձնական տվյալներ մշակելը օրինական է, եթե՝ 1) տվյալները մշակվել են օրենքի պահանջների պահպանմամբ, և տվյալների սուբյեկտը տվել է իր համաձայնությունը, բացառությամբ սույն օրենքով կամ այլ օրենքներով ուղղակիորեն նախատեսված դեպքերի, 2) մշակվող տվյալները ձեռք են բերվել անձնական տվյալների հանրամատչելի աղբյուրներից»: Նույն օրենքի 9-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ «5. Առանց տվյալների սուբյեկտի համաձայնության անձնական տվյալներ կարող են մշակվել, եթե տվյալներ մշակելն ուղղակիորեն նախատեսված է օրենքով»:

Վերոնշյալից բխում է, որ անձնական տվյալների մշակումը կհամարվի օրինական, եթե մշակումն իրականացվի կամ անձնական տվյալի սուբյեկտի **համաձայնությամբ**, կամ համաձայնության բացակայության դեպքում մշակումն **ուղղակիորեն նախատեսված լինի օրենքով**, կամ տվյալները ձեռք բերվեն անձնական տվյալների **հանրամատչելի աղբյուրներից**: Ընդ որում, պետական եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից անձնական տվյալի մշակման հիմքերից որեւէ մեկն ընտրելու հայեցողությունը պետք է մեկնաբանել հնարավորինս նեղ. այն պարագայում, երբ անհրաժեշտ է, որ պետական մարմինն օգտվի անձնական տվյալի մշակման համաձայնության կամ հանրամատչելի աղբյուրից ձեռք բերված լինելու հիմքերից, անհրաժեշտ է, որ այդ հնարավորությունը (հայեցողությունը) նույնպես արտացոլված լինի օրենքով: Նման դիրքորոշում Գործակալությունը հայտնել է թիվ N-017/09/17 վարչական գործով կայացված որոշմամբ՝ հաշվի առնելով ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածը, որի 1-ին մասի համաձայն՝ «Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով»:

4.6. Վերոնշյալի համատեքստում Գործակալությունը հարկ է համարում նշել, որ անձնական տվյալների մշակման օրինական հիմքերը նախատեսելով՝ «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքն **ինքնին չի արգելում այս կամ այն անձնական տվյալի մշակումը, այդ թվում՝ հրապարակումը կամ փոխանցումը, չի սահմանում տեղական ինքնակառավարման մարմնի կողմից անձնական տվյալներ տրամադրելու կամ դրա տրամադումը մերժելու կարգը եւ պայմանները, ինչպես նաեւ չի սահմանում այս կամ այն անձնական տվյալների՝ գաղտնիք լինելու կարգավիճակը**: Վերոգրյալից հետևում է, որ որոշակի հարաբերությունները կամ **կոնկրետ մարմնի գործունեությունը կամ կոնկրետ իրավահարաբերությունը կարագավորող օրենքներով** կարող են ուղղակիորեն

սահմանվել այս կամ այն անձնական տվյալի փոխանցման (այդ թվում՝ հրապարակման) թույլտվություն կամ արգելք: Իր այս դիրքորոշմանը Գործակալությունը հանգել է՝ համադրելով ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ եւ 34-րդ հոդվածները: Այսպես, ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «1. Յուրաքանչյուր ոք ունի իր մասնավոր և ընտանեկան կյանքի (...) անձեռնմխելիության իրավունք»: Ընդ որում, ՀՀ Սահմանադրության դոկտրինալ մեկնաբանությունների համաձայն՝ «(...) մասնավոր կյանքը կազմում է մարդու անձնական կյանքի այն կողմը, որին մարդը, իր ազատության շնորհիվ, չի ցանկանում հաղորդակից դարձնել ուրիշներին: Դա մարդու կյանքի այն մասն է, որն անձեռնմխելի է շրջապատի համար: Այն արտացոլում է ամեն մի մարդու բնական ձգտումը՝ ունենալու իր ինտիմ եւ գործարար հետաքրքրությունների անձնական աշխարհը, որը հեռու լինի ուրիշների միջամտությունից» (ՀՀ Սահմանադրության գիտագործնական մեկնաբանությունների ժողովածու, 2010թ., էջ 276): Իր հերթին, ՀՀ Սահմանադրության 34-րդ հոդվածը սահմանում է՝ «1. Յուրաքանչյուր ոք ունի իրեն վերաբերող տվյալների պաշտպանության իրավունք: 2. Անձնական տվյալների մշակումը պետք է կատարվի բարեխղճորեն, օրենքով սահմանված նպատակով, անձի համաձայնությամբ կամ առանց այդ համաձայնության՝ օրենքով սահմանված այլ իրավաչափ հիմքի առկայությամբ»: Այսպիսով, ի տարբերություն ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի, որը նախանշում է մասնավոր (անձնական) եւ ընտանեկան կյանքի գաղտնիության իրավունքը, ՀՀ Սահմանադրության 34-րդ հոդվածը խոսում է ոչ թե գաղտնիքի, այլ տվյալների բարեխիղճ եւ (համաձայնության բացակայության պայմաններում) օրենքով սահմանված հիմքի առկայությամբ մշակելու վերաբերյալ: Հետեւաբար, օրենսդիրը չի շեղվել սահմանադրի կողմից իր համար նախանշված սահմաններից՝ անձնական տվյալների մշակման սկզբունքները եւ կանոնները սահմանող «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում անձնական տվյալները չնույնացնելով գաղտնիքի հետ (այսպես, անձնական տվյալները կարող են լինել նաեւ հանրամատչելի):

4.7. Գործակալության վերոնշյալ դիրքորոշումը չի նշանակում, որ անձնական տվյալները չեն կարող համարվել կամ դառնալ այնպիսին կամ մշակվել այնպես, որ խախտեն մարդու մասնավոր (անձնական) կյանքի անձեռնմխելիության կամ անձնական կյանքի հարգանքի իրավունքը: Ավելին, հաճախ անձնական տվյալների մշակումը կարող է վկայել անձնական կյանքին միջամտության եւ անգամ անձնական կյանքի հարգման իրավունքի խախտման մասին: Այս կապակցությամբ պետք է հաշվի առնել, որ «Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ նաեւ՝ ՄԻԵԿ) 8-րդ հոդվածով երաշխավորված անձի անձնական և ընտանեկան կյանքի հարգման իրավունքի տեսանկյունից հիմնարար նշանակություն է տրվում նաեւ անձնական տվյալների պաշտպանությանը (տես՝ «2-ն ընդդեմ Ֆինլանդիայի» (1997 գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի (այսուհետ նաեւ՝ ՄԻԵԴ) վճիռը):

Վերոնշյալի համատեքստում պետք է նշել, որ ինչպես ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ հոդվածը, այնպես էլ ՄԻԵԿ 8-րդ հոդվածը (որի 1-ին մասը սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի իր անձնական ու ընտանեկան կյանքի, բնակարանի և նամակագրության նկատմամբ հարգանքի իրավունք) անձնական կյանքը հարգելու իրավունքը չեն բացարձականացնում եւ ինչպես ՄԻԵԿ 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասն է թույլատրում միջամտություն մարդու այս իրավունքին, երբ դա նախատեսված է օրենքով և անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի թիվս այլնի (inter alia) այլ անձանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով, այնպես էլ ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի 2-րդ մասն է նախատեսում, որ մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն օրենքով՝ ի թիվս այլնի այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով:

Վերոնշյալը հաշվի առնելով՝ սույն վարույթի 4.5 կետի 4-րդ պարբերությամբ Գործակալության հայտնած դիրքորոշումը նշանակում է, որ անձնական տվյալն ինքնին, անձնական տվյալ լինելու ուժով դեռեւս պարտադիր չէ, որ լինի միջամտող մարդու անձնական կյանքին, իսկ միջամտող լինելու դեպքում պարտադիր չէ, որ միջամտությունը լինի ապօրինի: Այլ կերպ ասած՝ անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքը բացարձակ իրավունք չէ՝ այն հավասարակշռվում է մարդու այլ իրավունքներով: Ուստի, պետք է հարց տալ՝ արդյո՞ք մարդու վերաբերյալ տեղեկությունների տվյալ կիրառումը անձնական տվյալների այնպիսի մշակում է, որը հանգեցնում է անձնական կյանքի հարգման իրավունքի խախտման (տես՝ «Փերրին ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» (2003) գործով ՄԻԵԴ վճիռը, պարագրաֆ 40), ինչպես նաեւ պետք է պարզել՝ արդյոք միջամտությունը (անձնական տվյալների մշակումը) նախատեսված է օրենքով (տես՝ «P.G.-ն և J.H.-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» (2001) գործով ՄԻԵԴ վճիռը, որով ՄԻԵԴ-ը ՄԻԵԿ 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասի խախտում է արձանագրել, քանի որ ազգային օրենքը նախատեսած չի եղել անձնական տվյալների մշակումը, ուստի միջամտությունը չի համապատասխանել օրենքին):

Վերոնշյալի համատեքստում Գործակալությունը նաեւ ուշադրություն է դարձնում այն հանգամանքի վրա, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը աշխատողի անձնական տվյալների կարգավիճակը որոշելու հարցում մասմաբ սահմանափակել է անձին: Այսպես, այն դեպքում, երբ աշխատողի անձնական տվյալների փոխանցումը երրորդ անձանց նախատեսված է օրենքով, աշխատողը զրկվել է իր կամահայտնությամբ (համաձայնությամբ) դրանց գաղտնիության ռեժիմ տալու եւ այլ անձանց փոխանցումը արգելելու ազատությունից:

Անդրադառանալով անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքի՝ մարդու այլ իրավունքների հետ հավասարակշռվող իրավունք լինելու հարցին՝ Գործակալությունը հարկ է համարում սույն վարույթի շրջանակներում քննարկման ենթակա հարցի բնույթից ելնելով արձանագրել, որ անձնական կյանքի հարգանքի (մասնավորապես՝

անձնական տվյալների պաշտպանության) իրավունքը հաճախ բախվում է արտահայտվելու ազատության (մասնավորապես՝ տեղեկատվության ազատության) իրավունքին: Միաժամանակ, այս իրավունքներից որեւէ մեկին նախապատվություն տալու համար անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյոք առկա է անձնական կյանքին հարգանքի իրավունքին միջամտության կամ տեղեկատվության ազատության իրավունքի սահմանափակման հիմք, որը նախատեսված է օրենքով: Ընդ որում, վերոնշյալ երկու իրավունքների միջեւ նախապատվությունը տարբեր հանգամանքների առկայության դեպքում օրենսդիրը կարող է տալ մի դեպքում մի իրավունքին՝ զոհելով մյուսը, մեկ այլ դեպքում մյուս իրավունքին (տես՝ «Ֆոն Հաննովերն ընդդեմ Գերմանիայի» (2004, 2012, 2013) գործերով ՄԻԵԴ վճիռները):

Ուստի, Գործակալությունը գտնում է, որ յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում կախված գործատուի կարգավիճակից, աշխատողի կարգավիճակից, աշխատողի տվյալները պահանջողի կարգավիճակից կամ փոխանցման դեպքից՝ պետք է վերհանել վերաբերելի օրենսդրությունը և պարզել՝ արդյոք տվյալ դեպքում օրենքով սահմանված է գործատուի իրավունքը կամ պարտականությունը հրապարակելու աշխատողի անձնական տվյալները, թե սահմանված չէ և պետք է առաջնորդվել աշխատողի համաձայնությամբ: Այլ կերպ ասած՝ անհրաժեշտ է պարզել՝ արդյո՞ք իր անձնական տվյալների կարգավիճակը որոշելու եւ իր կամահայտնությամբ դրանց գաղտնիքի (անձնական կյանքի գաղտնիքի) կարգավիճակ տալու մարդու ազատությունը չի սահմանափակվել որեւէ օրենքով այդ տվյալների հրապարակում (այլ անձանց տրամադրում) նախատեսելով:

4.8. Վերանշյալից ելնելով եւ հաշվի առնելով, որ «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը սահմանում է անձնական տվյալների մշակման ընդհանուր սկզբունքները եւ կանոնները, իսկ նույն օրենքի 8-րդ հոդվածը բլանկետային է, քանի որ անձնական տվյալների մշակման օրինականությունը պայմանավորում է այլ օրենքներով ուղղակիորեն նախատեսված լինելու հանգամանքով՝ Գործակալությունը հարկ է համարում ընդգծել, որ սույն վարույթով որոշում կայացնելու համար անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաեւ աշխատողների անձնական տվյալների պաշտպանության վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումներին: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Աշխատողի անձնական տվյալները փոխանցելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել հետևյալ պահանջները. 1) աշխատողի անձնական տվյալները չհայտնել երրորդ անձանց՝ առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա անհրաժեշտ է աշխատողի կյանքին և առողջությանը սպառնացող վտանգը կանխելու համար, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում. (...):»:

Վերոնշյալից բխում է, որ որպես ընդհանուր կանոն՝ աշխատողի անձնական տվյալները այլ անձանց փոխանցելիս, այդ թվում՝ հրապարակելիս, գործատուն ՀՀ

աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի պահանջին համապատասխան պետք է առաջնորդվի աշխատողի կամահայտնությամբ և առանց նրա գրավոր համաձայնության նրա տվյալները չփոխանցի այլ անձանց, բացառությամբ եթե այլ օրենքներով այլ բան է նախատեսված: Համադրելի կանոն է սահմանում նաեւ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 199-րդ հոդվածը՝ նախատեսելով, որ աշխատողի աշխատավարձի եւ աշխատանքի այլ պայմանների վերաբերյալ տվյալները տրամադրվում կամ հրապարակվում են միայն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված դեպքերում կամ աշխատողի համաձայնությամբ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կանոններին համադրելի է «Պետական պաշտոններ եւ պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» օրենքի 27-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորումը, որի համաձայն՝ պետական պաշտոն եւ պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին տեղեկատվությունը կարող է տրամադրվել միայն տվյալ անձի համաձայնությամբ կամ օրենքով սահմանված դեպքերում, ուստի այս օրենքին Գործակալությունն առանձին չի անդրադառնում): Արդյունքում, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի սահմանում միմիայն աշխատողի գրավոր համաձայնությամբ նրա անձնական տվյալները հրապարակելու իմպերատիվ կանոն, այլ թույլ է տալիս բացառություն, այն է՝ առանց աշխատողի համաձայնության նրա անձնական տվյալների հրապարակումը թույլատրվում է, եթե նախատեսված է օրենքով և հակառակը՝ եթե որևէ օրենքով սահմանված չէ աշխատողի անձնական տվյալների հրապարակումը, ապա պետք է առաջնորդվել նրա համաձայնությամբ:

4.9. Գործակալությունն արձանագրում է, որ մի կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի իմաստով այլ օրենք է, որով, որպես կոնկրետ աշխատանքային իրավահարաբերությունը կարագավորող օրենք, ուղղակիորեն նախատեսված է աշխատողի անձնական տվյալների մշակումը (այլ անձանց փոխանցումը), մյուս կողմից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի 3-րդ մասը եւ 199-րդ հոդվածը նույնպես բլանկետային նորմեր են, քանի որ աշխատողի անձնական տվյալների մշակման օրինականությունը համաձայնության բացակայության պայմաններում պայմանավորում է այլ օրենքներով: Ուստի, Գործակալությունը հարկ է համարում ընդգծել, որ սույն վարույթով որոշում կայացնելու համար անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաեւ տվյալներ մշակող Երեւանի քաղաքապետարանի գործունեությունը կարգավորող օրենսդրությանը:

Այսպես, «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի համաձայն՝ «1. Քաղաքապետն իր իրավասության սահմաններում, ղեկավարվելով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ, ընդունում է որոշումներ, արձակում կարգադրություններ: 2. Քաղաքապետի (...)

ակտերը մեկշաբաթյա ժամկետում ենթակա են տեղադրման նաև քաղաքապետարանի պաշտոնական համացանցային կայքում:»։ Գործակալությունը հարկ է համարում ընդգծել, որ Երեւանի քաղաքապետը կամ ընդունում է որոշումներ, կամ արձակում է կարգադրություններ, եւ թեւ խնդրո առարկա դեպքում Երեւանի քաղաքապետարանի աշխատողներին պարգեատրումը տրվել է կարգադրությամբ, սակայն եւ կարգադրության, եւ որոշման համար գործում է հրապարակման նույն կանոնը, ուստի էական չէ, թե կոնկրետ որ տեսակի իրավական ակտով է Երեւանի քաղաքապետը պարգեատրել Երեւանի քաղաքապետարանի աշխատակիցներին:

«Նորմատիվ իրավական ակտերի» ՀՀ օրենքի 13-րդ հոդվածի 9-րդ մասի համաձայն՝ «Նորմատիվ իրավական ակտով հաստատվող կանոնները, կանոնադրությունները, կարգերը, ցանկերը, աղյուսակները և այլն ամրագրվում են (կամ ձևակերպվում են) նորմատիվ իրավական ակտի անբաժանելի մաս համարվող հավելվածների ձևով: Հավելվածներն առանց տվյալ նորմատիվ իրավական ակտի իրավաբանական ուժ չունեն: Նորմատիվ իրավական ակտի համապատասխան մասերը հղում են պարունակում այդ հավելվածներին:»։ Նույն օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «2. Սույն օրենքով սահմանված ենթաօրենսդրական նորմատիվ իրավական ակտերին վերաբերող օրենսդրական տեխնիկայի, նորմատիվ իրավական ակտի կառուցվածքի, նորմատիվ իրավական ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու, նորմատիվ իրավական ակտերի գործողությունը դադարեցնելու, ժամկետների հաշվարկման վերաբերյալ դրույթների գործողությունը տարածվում է անհատական և ներքին իրավական ակտերի վրա, եթե այլ բան սահմանված չէ օրենքով կամ այն նորմատիվ իրավական ակտով, որով նախատեսվել է անհատական կամ ներքին իրավական ակտի ընդունում:»:

Գործակալությունն արձանագրում է, որ «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքը չի սահմանել որեւէ այլ կանոն Երեւանի քաղաքապետի իրավական ակտերի հավելվածների վերաբերյալ, ուստի, վերոնշյալ կարգավորումներից հստակ է, որ Երեւանի քաղաքապետի արձակած կարգադրության հավելվածը նույնպես կարգադրության մաս է եւ կարգադրության հետ կազմում է մեկ ամբողջություն, ուստի, «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածով նշված քաղաքապետի կարգադրությունը կայքում հրապարակելու պահանջը վերաբերում է նաեւ հավելվածին:

4.10. Միաժամանակ անհրաժեշտ է պատասխանել հետեւյալ հարցին՝ արդյո՞ք ազգային օրենքի վերլուծությունից բավարար չափով հստակ եւ որոշակի է, որ Երեւանի քաղաքապետի կարգադրության հրապարակումը կարող է հանգեցնել կամ պարտադիր հանգեցնում է նաեւ անձնական տվյալների հրապարակման:

Այսպես, ՄԻԵԿ 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ չի թույլատրվում պետական մարմինների միջամտությունն անձնական կյանքի նկատմամբ հարգանքի իրականացմանը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա **նախատեսված է օրենքով**: Նմանապես, ՀՀ Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նախատեսում է, որ մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության իրավունքը կարող է սահմանափակվել միայն **օրենքով**, իսկ ՀՀ Սահմանադրության 34-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ անձնական տվյալների մշակումը առանց անձի համաձայնության պետք է կատարվի **օրենքով սահմանված** այլ իրավաչափ հիմքի առկայությամբ: «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի, 9-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ անձի համաձայնության բացակայության դեպքում անձնական տվյալների մշակում օրինական է, եթե **ուղղակիորեն** է նախատեսված օրենքներով: Իր հերթին՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածը սահմանում է, որ առանց անձի համաձայնության աշխատողի անձնական տվյալները կարող են փոխանցվել երրորդ անձանց ի թիվս այլնի **օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում**:

ՄԻԵԴ-ը «օրենքով նախատեսված» արտահայտությունը մեկնաբանել է հետևյալ կերպ. նախ և առաջ պահանջվում է, որպեսզի օրենքը բավականաչափ հասանելի լինի, որպեսզի անձը կարողանա հասկանալ կոնկրետ դեպքում կիրառվող իրավունքի նորմերը և երկրորդ՝ օրենքը պետք է ձևակերպված լինի բավարար ճշգրտությամբ, որպեսզի անձը կարողանա կանոնակարգել իր վարքագիծը: Անձը պետք է կարողանա որոշ չափով, կոնկրետ դեպքում ողջամտության սահմաններում կանխատեսել, թե ինչ հետևանքներ կունենա իր կողմից որդեգրած գործելակերպը (տես՝ «Սանդեյ Թայմսն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության» (1979) գործով ՄԻԵԴ վճիռը):

Իր հերթին, «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը որոշակիության կանոն է նախատեսել անձնական տվյալների մշակման հիմքերից յուրաքանչյուրի համար՝ սահմանելով, որ օրենքի հիման վրա անձնական տվյալների մշակում նախատեսելիս պետք է գործի ուղղակիության կանոնը: Նմանապես, համաձայնության հիման վրա անձնական տվյալների մշակում նախատեսելիս 9-րդ հոդվածով սահմանել է համաձայնության տրամադրման հնարավորություն այդ մասին վկայող գործողությունների միջոցով՝ նշելով, որ այդ գործողությունները պետք է լինեն **հավաստի**:

Եվրամիության Հոդված 29 Անձնական տվյալների պաշտպանության աշխատանքային խումբը /Article 29 Data Protection Working Party/ (այսուհետ նաեւ՝ Հոդված 29) «համաձայնության» հասկացության վերաբերյալ 2011թ.-ի հուլիսի 13-ի իր
15/2011 կարծիքում
(http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp187_en.pdf)

անդրադառնալով համաձայնության չափանիշներին՝ նշել է, որ համաձայնությունը պետք է լինի «**միանշանակ**», ինչը նշանակում է, որ **չպետք է որեւէ կասկած մնա**,

որ տվյալների սուբյեկտի համաձայնությունն ուղղված է հենց անձնական տվյալների մշակմանը:

Գործակալությունը գտնում է, որ անձնական տվյալների մշակման նշված հիմքերը (օրենքը եւ համաձայնությունը) որոշակիության համադրելի չափանիշներ ունեն, եւ տվյալների մշակումն օրենքով **ուղղակիորեն** նախատեսելու կանոնը նպատակ ունի օրենքի համար ապահովել այնպիսի որոշակիություն, ինչպիսին ապահովում է համաձայնության համար դրա **հավաստի** լինելը: Հետեւաբար, «օրենքներով ուղղակիորեն նախատեսված է» ասելով Գործակալությունը նկատի ունի, որ **որեւէ կասկած չպետք է մնա, որ օրենքը նախատեսել է այդ անձնական տվյալների մշակումը (խնդրո առարկա դեպքում՝ հրապարակումը կամ տրամադրումը երրորդ անձանց):**

4.11. Վերոնշյալ կետում արտահայտած դիրքորոշման լույսի ներքո Գործակալությունը հարկ է համարում անդրադառնալ սույն որոշման 4.8 եւ 4.9 կետերում վկայակոչված օրենքներին եւ գնահատել՝ արդյո՞ք նշված օրենքների կարգավորումները թույլ են տալիս պնդել, որ խնդրո առարկա դեպքում անձնական տվյալների մշակումն ուղղակիորեն է նախատեսված օրենքներով:

Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածը զետեղված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատողների անձնական տվյալների պաշտպանությունը» վերտառությամբ 16-րդ գլխում: Նշված հոդվածը վերնագրված է «Աշխատողի անձնական տվյալների փոխանցումը», դրա բովանդակությունը, մասնավորապես 1-ին մասի բառակազմը **որեւէ կասկած չեն թողնում, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածն նախատեսում է անձնական տվյալների մշակում (տվյալ դեպքում՝ փոխանցում):** Հետեւաբար, **Գործակալությունը գտնում է, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի դեպքում պահպանված է օրենքով ուղղակիորեն նախատեսված լինելու կանոնը:**

Ինչ վերաբերում է «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածին, ապա միանշանակ է, որ այս հոդվածը մի կողմից սահմանում է այն իրավական ակտերի տեսակները, որոնք կարող է ընդունել (կամ արձակել) քաղաքապետը, մյուս կողմից քաղաքապետի ակտերը քաղաքապետարանի պաշտոնական համացանցային կայքում տեղադրելու պահանջ է նախատեսում **առանց տարանջատելու այդ ակտերի տեսակները եւ առանց բացառությունների:** Այս համատեքստում անհրաժեշտություն է առաջանում պարզել, ի վերջո նման դրույթ սահմանելով՝ օրենսդիրը հաշվի է առել արդյոք, որ քաղաքապետի կարգադրությունը կարող է պարունակել անձնական տվյալներ: Այս հարցին պատասխանելու համար Գործակալությունն ուսումնասիրել է 2018 թվականի հոկտեմբերից միջեւ սույն որոշման կայացման օրը հրապարակված գործող քաղաքապետի կարգադրությունները: Ըստ այդմ, Երեւանի

քաղաքապետարանի կայքում **հրապարակված՝** գործող քաղաքապետի՝ 2018 թվականի հոկտեմբերին արձակած 1, նոյեմբերին հրապարակված 58-ից 57, դեկտեմբերին հրապարակված 101-ից 94 (96, որոնցից երկուսը սույն վարույթի առարկա դարձած՝ Երեւանի քաղաքապետարանի աշխատակիցներին պարգևատրելու վերաբերյալ կարգադրություններն են), հունվարին հրապարակված 83-ից 81 եւ փետրվարին սույն որոշման կայացման օրվա դրությամբ հրապարակված 43-ից 42 կարգադրությունները պարունակում են անձնական տվյալներ: Ընդ որում,

- տարբեր (գնման ընթացակարգի գնահատող, կատարված եւ ավարտված աշխատանքների շահագործման ընդունող, պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունների իրականացման գործընթացն ուսումնասիրող) հանձնաժողովներ ձեւավորելու/ստեղծելու մասին կարգադրությունները կամ դրանցում փոփոխություն կատարելու մասին կարգադրությունները պարունակում են քաղաքապետարանի աշխատողների անձնական տվյալներ՝ հանձնաժողովների կազմը՝ անձի անվան առաջին տառը, ազգանունը, պաշտոնը, հանձնաժողովի կազմում ընդգրկված լինելու կամ հանձնաժողովի կազմում փոխարինվելու լինելու հանգամանքը,

- աշխատանքային խումբ ստեղծելու մասին կարգադրությունները պարունակում են քաղաքապետարանի աշխատողների անձնական տվյալներ՝ աշխատանքային խմբի անհատական կազմը՝ անձի անունը, ազգանունը, պաշտոնը, աշխատանքային խմբում ընդգրկված լինելու հանգամանքը,

- ներքին աուդիտի կոմիտե սահմանելու մասին կարգադրությունը (դրանում կատարված փոփոխությունը) պարունակում է քաղաքապետարանի աշխատողների անձնական տվյալներ՝ ներքին աուդիտի կոմիտեի կազմը՝ անձի անվան առաջին տառը, ազգանունը, պաշտոնը, կոմիտեի կազմում ընդգրկված լինելու հանգամանքը,

- գումար հատկացնելու մասին կարգադրություններից մեկը (**հրապարակված հավելվածը**) պարունակում է Արցախյան պատերազմում, ինչպես նաև հայրենիքի սահմանների պաշտպանության ժամանակ վիրավորված՝ 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձանց (թվով 145) անձնական տվյալներ՝ անձի անունը, ազգանունը, հասցեն, հաշմանդամության խումբը, հաշմանդամության վկայականի համարը, անձնագրային տվյալները, որպես օգնություն ստացած գումարի չափը, քաղաքի բյուջեի այն ծրագրի անվանումը, որով տրվել է օգնությունը (Սոցիալապես անապահով ընտանիքներին տոնական և հիշատակի օրերին աջակցություն) Արցախյան պատերազմի կամ ՀՀ և ԱՀ սահմանների պաշտպանության ժամանակ վիրավորում ստացած լինելու հանգամանքը,

- գումար հատկացնելու մասին մեկ այլ կարգադրություն պարունակում է դրամական աջակցություն ստացած անձի անձնական տվյալներ՝ անձի անունը, ազգանունը, հասցեն, հաշմանդամության խումբը, ստացած դրամական աջակցության չափը,

քաղաքի բյուջեի այն ծրագրի անվանումը, որով տրվել է օգնությունը (Սոցիալապես անապահով անձանց աջակցություն),

- վերոնշյալ կարգադրությունները դրանց կատարման հսկողության մասով պարունակում են քաղաքապետարանի աշխատողների անձնական տվյալներ՝ պատասխանատուի անունը կամ անվան առաջին տառը եւ ազգանունը, տվյալ աշխատանքային պարտականությունը, կատարման պարբերականությունը:

Հաշվի առնելով, որ Երեւանի քաղաքապետարանի աշխատակիցները պարգեատրվել են Երեւանի քաղաքապետի կարգադրությամբ՝ Գործակալությունը հարկ չի համարում նույն մանրակրկտությամբ ուսումնասիրել նաեւ Երեւանի քաղաքապետի ընդունած որոշումները, սակայն փաստում է, որ դրանցում նույնպես առկա են ինչպես քաղաքապետարանի աշխատողների, այնպես էլ այլ անձանց անձնական տվյալներ: Օրինակ,

- դասային աստիճան շնորհելու մասին որոշումները պարունակում են քաղաքապետարանի աշխատողների անձնական տվյալներ՝ անձի անունը, ազգանունը, պաշտոնը, դասային աստիճան ստանալու հանգամանքը,

- հողամասի կամ շենքի նկատմամբ քաղաքացու իրավունքները վերականգնելու, որոշ դեպքերում հողամասն ուղղակի վաճառքի միջոցով օտարելու մասին որոշումները պարունակում են դիմումատու անձի (քաղաքացու, ում իրավունքները վերականգնելու դիմում է ներկայացվել) անձնական տվյալներ՝ անձի անունը, ազգանունը, հայրանունը, ծննդյան թիվը, գույքի, գույքի նկատմամբ իրավունքների, գույք ձեռք բերելու հանգամանքի (կատարած գործարքի) մասին տեղեկություններ,

- ինքնակամ կառույցն օրինականացնելու, որոշ դեպքերում նաեւ հողամասի նպատակային ու գործառնական նշանակությունները սահմանելու մասին որոշումները պարունակում են դիմումատու անձի (կառույցն իրականացրած անձի) անձնական տվյալներ՝ անձի անունը, ազգանունը, հայրանունը, ինքնակամ կառույց իրականացրած լինելու հանգամանքի, գույքի, գույքի նկատմամբ իրավունքների, օրինականացման ուժով ստանձնած պատականությունների մասին տեղեկություններ

- վարձակալության պայմանագրեր կնքելու, կամ դրանց ժամկետը երկարացնելու կամ դրանցում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին որոշումները պարունակում են դիմումատու անձի (գույքը վարձակալած անձի) անձնական տվյալներ՝ անձի անունը, ազգանունը, հայրանունը, գույքի, գույքի նկատմամբ իրավունքների, վարձակալությամբ գույք ձեռք բերելու հանգամանքի (կատարած գործարքի) մասին տեղեկություններ:

Բացի այդ, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածը, որը վերաբերում է համայնքային ծառայության պաշտոնի նշանակմանը, սահմանում մի շարք պաշտոններում նշանակելու՝ համայնքի ղեկավարի (տվյալ դեպքում՝ Երեւանի քաղաքապետի) իրավասությունը: Նույն օրենքի 31-րդ հոդվածը, որն ընկել է 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունների ընդունման հիմքում, սահմանում է,

որ համայնքային ծառայողի նկատմամբ խրախուսանքները կիրառում է պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը: Վերոնշյալ նորմերը բավարար չափով հստակ են եւ ցույց են տալիս, որ մի կողմից քաղաքապետին է վերապահված պաշտոնում իր նշանակած աշխատողին պարգևատրելու իրավագործությունը, մյուս կողմից, ինչ ակտով էլ որ պարգևատրումն իրականացված լինի (որոշում թե կարգադրություն), այդ ակտը ենթակա է հրապարակման:

Վերոնշյալը, մասնավորապես՝ անձնական տվյալներ պարունակող կարգադրությունների քանակը (համամասնությունը), ինչպես նաեւ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի համապատասխան կարգավորումները հաշվի առնելով՝ Գործակալությունը գտնում է, որ անհնար է պատկերացնել, որ օրենսդիրը, նախատեսելով քաղաքապետի ակտերի հրապարակման պահանջ, չի ենթադրել (չի իմացել), որ Երեւանի քաղաքապետի ակտերը կարող են պարունակել անձնական տվյալներ: Ավելին, Երեւանի քաղաքապետարանի վարչական վարքագիծը՝ անձնական բազմաթիվ տվյալներ պարունակող կարգադրությունները, դրանց հավելվածները, ինչպես նաեւ որոշումները խնդրո առարկա կարգադրություններից ինչպես առաջ, այնպես էլ հետո հրապարակելը, վկայում են այն մասին, որ «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքը կիրառող Երեւանի քաղաքապետարանը նույնպես չէր կարող չիմանալ, որ քաղաքապետի ակտերը կարող են պարունակել, իսկ կարգադրությունները գերազանցապես պարունակում են անձնական տվյալներ:

Ուստի, որեւէ կասկած չի մնում, որ Երեւանի քաղաքապետի ակտերի հրապարակման պահանջը պարտադիր կերպով վերաբերում է նաեւ այն ակտերին, որոնք պարունակում են անձնական տվյալներ: Հետեւաբար, Գործակալությունը գտնում է, որ «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի («Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի համապատասխան կարգավորումների համադրությամբ) դեպքում պահպանված է օրենքով ուղղակիորեն նախատեսված լինելու կանոնը:

4.12. Սույն որոշման 4.5 - 4.11 կետերի հիման վրա Գործակալությունը գտնում է, որ Երեւանի քաղաքապետի պարգևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարգևատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրություններ) Երեւանի քաղաքապետարանի կողմից հրապարակելը չի հակասում անձնական տվյալների մշակման օրինականությանը:

4.13. Գործակալությունը հարկ է համարում արձանագրել, որ Երեւանի քաղաքապետարանի ակտերի հրապարակման դեպքում ներպետական օրենսդրությունը բավարար չափով որոշակիորեն տվել է այն կարգավորումները, որոնց վերլուծության արդյունքում կարելի է հանգել անձնական տվյալների մշակման

իրավաչափության վերաբերյալ եզրակացության, ուստի սույն վարույթով կայացվող որոշմամբ Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը հրապարակելու կամ հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելու իրավաչափության վերաբերյալ իրավունքի դաշտում դիտարկումներ անելու անհրաժեշտություն Գործակալությունը չի տեսնում:

4.14. Սույն վարույթով որոշում կայացնելու համար անհրաժեշտ է պատասխանել հետևյալ հարցին՝ արդյո՞ք համաչափ է հրապարակված պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը:

Ինչպես Գործակալությունն արձանագրեց սույն որոշման 4.11 կետում՝ 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները (հավելվածներով) հրապարակվել են «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի հիմքով, սակայն արձակվել են «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» կետի հիմքով, որի համաձայն՝ «Երկարամյա ծառայության, ինչպես նաև ծառայողական պարտականությունները կամ հատուկ առաջադրանքները որակյալ կատարելու համար համայնքային ծառայողի նկատմամբ կարող են կիրառվել խրախուսանքի հետևյալ տեսակները. (...) բ) միանվագ դրամական պարգևատրում.»։ Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ «2. Համայնքային ծառայողի նկատմամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի (...) «բ», (...) կետերով նախատեսված խրախուսանքները կիրառում է պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձը.»։ Նույն օրենքի 15-րդ հոդվածի համաձայն՝ «1. Համայնքային ծառայության գլխավոր խմբի և առաջատար խմբի առաջին ենթախմբի պաշտոններում նշանակում և այդ պաշտոններից ազատում է համայնքի ղեկավարը, իսկ առաջատար խմբի երկրորդ և երրորդ ենթախմբերի, ինչպես նաև կրտսեր խմբի պաշտոններում՝ աշխատակազմի քարտուղարը (բացառությամբ սույն հոդվածի 1.3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի)՝ մրցույթում հաղթող ճանաչված անձանցից:

Քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման տարածքային մարմինների ղեկավարներին պաշտոնում նշանակում և ազատում է համայնքի ղեկավարը:

Երևան քաղաքում քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման տարածքային մարմինների ղեկավարներին պաշտոնում նշանակում և ազատում է Երևանի քաղաքապետը:

1.1. Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի (բացառությամբ վարչական շրջանների ղեկավարների աշխատակազմերի) համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոնների խմբի, ինչպես նաև առաջատար պաշտոնների խմբի առաջին ենթախմբի պաշտոններում նշանակում և այդ պաշտոններից ազատում է Երևանի քաղաքապետը՝ մրցույթում հաղթող ճանաչված անձանցից:

Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի առաջատար պաշտոնների խմբի երկրորդ և երրորդ ենթախմբերի, ինչպես նաև կրտսեր պաշտոնների խմբի պաշտոններում նշանակում և այդ պաշտոններից ազատում է Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարը (բացառությամբ սույն հոդվածի 1.3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի)՝ մրցույթում հաղթող ճանաչված անձանցից:

1.2. Երևանի վարչական շրջանի ղեկավարի աշխատակազմի գլխավոր պաշտոնների խմբի, ինչպես նաև առաջատար պաշտոնների խմբի առաջին ենթախմբի պաշտոններում նշանակում և այդ պաշտոններից ազատում է Երևանի վարչական շրջանի ղեկավարը (բացառությամբ սույն հոդվածի 1.3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի)՝ մրցույթում հաղթող ճանաչված անձանցից:

1.3. Աշխատակազմում ներքին աուդիտի ստորաբաժանման ղեկավարին և աուդիտորներին պաշտոններում նշանակում և այդ պաշտոններից ազատում է համայնքի ղեկավարը: (...):

«Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 48-րդ հոդվածի համաձայն՝ «3. Քաղաքապետի տեղակալներին քաղաքապետի ներկայացմամբ նշանակում է ավագանին»: Նույն հոդվածի 11-րդ կետի համաձայն՝ «11. Քաղաքապետի խորհրդականներին, մամուլի քարտուղարին և օգնականներին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է քաղաքապետը»: Նույն օրենքի 48.1-րդ հոդվածի համաձայն՝ «1. Երևանն ունի Երևանի գլխավոր ճարտարապետ, որին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է քաղաքապետը: 2. Երևանի գլխավոր ճարտարապետը կարող է ունենալ օգնական, որին պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է քաղաքապետը»: Նույն օրենքի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Քաղաքապետն իրականացնում է հետևյալ սեփական լիազորությունները. (...) 3) օրենքով սահմանված կարգով նշանակում և ազատում է քաղաքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարին, կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումների ղեկավարներին. (...) 6) պաշտոնի նշանակում և պաշտոնից ազատում է քաղաքային կազմակերպությունների ղեկավարներին. (...) 7) նշանակում և ազատում է վարչական շրջանի ղեկավարներին»: Նույն օրենքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Վարչական շրջանի ղեկավարին նշանակում և նրա լիազորությունները դադարեցնում է քաղաքապետը»: Նույն օրենքի 91-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Վարչական շրջանի ղեկավարը՝ (...) 6) օրենքով սահմանված կարգով նշանակում և ազատում է վարչական շրջանի ղեկավարի տեղակալին (տեղակալներին), աշխատակազմի քարտուղարին, կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներին»: Հետեւաբար, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի կարգավորումների շրջանակներում Երեւանի քաղաքապետը կարող է խրախուսանք կիրառել՝ պարգևատրել, միայն այն աշխատողներին, որոնց պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունի:

Վերոնշյալ նորմերը վկայում են, որ Երեւանի քաղաքապետի իրավասության ներքո է գտնվում միայն Երևան քաղաքում քաղաքացիական կացության ակտերի գրանցման տարածքային մարմինների ղեկավարներին պաշտոնում, Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի համայնքային ծառայության գլխավոր պաշտոնների խմբի, ինչպես նաև առաջատար պաշտոնների խմբի առաջին ենթախմբի պաշտոններում, աշխատակազմում ներքին աուդիտի ստորաբաժանման ղեկավարին և աուդիտորներին պաշտոններում, քաղաքապետի խորհրդականներին, մամուլի քարտուղարին և օգնականներին, ունի Երևանի գլխավոր ճարտարապետին, քաղաքապետարանի աշխատակազմի քարտուղարին, կառուցվածքային և առանձնացված ստորաբաժանումների ղեկավարներին, քաղաքային կազմակերպությունների ղեկավարներին, վարչական շրջանի ղեկավարներին պաշտոնում նշանակելը: Ուստի, վերոնշյալ պաշտոնները զբաղեցնող անձանց անձնական տվյալներն են, որ քաղաքապետի կողմից պարզեատրված լինելու ուժով «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի հիմքով պետք է ներառվեն քաղաքապետի արձակած կարգադրության հավելվածում: Իսկ այն աշխատողների անձնական տվյալները, ում պաշտոնի նշանակելը, հետեւաբար նաեւ խրախուսելը դուրս է Երեւանի քաղաքապետի իրավասությունից, բնականաբար չպետք է ներառվեն պարզեատրման վերաբերյալ Երեւանի քաղաքապետի արձակած կարգադրության հավելվածում: Սակայն, Գործակալությունը փաստում է, որ խնդրո առարկա կարգադրությունների հավելվածներում ներառված են նաեւ **այն անձինք, ում նշանակելու, հետեւաբար նաեւ խրախուսելու իրավասություն Երեւանի քաղաքապետը չունի:** Գործակալությունը գտնում է, որ Երեւանի քաղաքապետի կողմից պաշտոնում չնշանակվող անձանց իր իրավասությունների սահմանազանցմամբ պարզեատրելը հանգեցրել է նրան, որ այդ անձանց անձնական տվյալները հայտնվեն 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունների հավելվածներում եւ «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի հիմքով հրապարակվեն, այնինչ, եթե քաղաքապետի կողմից պաշտոնում չնշանակվող անձինք պարզեատրվեն իրենց պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի (ոչ քաղաքապետի) կողմից, ապա «Երեւան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի կանոնը նրանց անձնական տվյալները պարունակող ակտի վրա չէր տարածվի:

Վերոգրյալից ելնելով՝ Գործակալությունը գտնում է, որ Երեւանի քաղաքապետի կողմից չնշանակվող պաշտոնները զբաղեցնող անձանց անձնական տվյալների մշակում չի համապատասխանում անձնական տվյալների մշակման համաչափության սկզբունքին, քանի որ այդ տվյալները չեն մշակվել օրենքներով սահմանված ձեով, 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունների հավելվածներում ներառվել եւ արդյունքում նաեւ հրապարակվել են ավելի մեծ

քանակով անձնական տվյալներ, քան սահմանված է օրենքներով, ուստի խախտվել է այն անձանց (Երեւանի քաղաքապետի կողմից չնշանակվող պաշտոնները զբաղեցնող անձանց) անձնական տվյալների պաշտպանության իրավունքը, ում պարզեատրելու, հետեւաբար նաեւ պարզեատրման վերաբերյալ արձակած կարգադրության հավելվածում ներառելու իրավասություն Երեւանի քաղաքապետը չուներ:

4.15. Գործակալությունը հարկ է համարում ընդգծել, որ սույն որոշման 4.14 կետով արտահայտած դիրքորոշումը չի վերաբերում 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները հրապարակելու օրինականությանը, այդ հարցի պատասխանը Գործակալությունը տվել է սույն որոշման 4.12 կետում: Սույն որոշման 4.14 կետով արտահայտած դիրքորոշումը վերաբերում է Երեւանի քաղաքապետի կողմից չնշանակվող պաշտոնները զբաղեցնող անձանց, հետեւաբար նաեւ՝ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի կարգավորումների շրջանակներում Երեւանի քաղաքապետի կողմից չխրախուսվող անձանց տվյալները 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրություններում **ներառելուն**, որի արդյունքում էլ նշված տվյալները կարգադրության հրապարակման ուժով հրապարակվել են: **Այլ կերպ ասած՝ Գործակալությունը գտնում է, որ 691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները պետք է հրապարակվեին, սակայն դրանցում ի սկզբանե չպետք է ներառվեին այն անձանց անձնական տվյալները, ում խրախուսելու իրավասություն Երեւանի քաղաքապետը չուներ:**

Գործակալությունը հարկ է համարում նաեւ ընդգծել, որ սույն որոշման 4.14 կետով արտահայտած դիրքորոշումը **չի նշանակում, որ** Երեւանի քաղաքապետի կողմից չնշանակվող պաշտոնները զբաղեցնող անձանց, հետեւաբար նաեւ՝ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի կարգավորումների շրջանակներում Երեւանի քաղաքապետի կողմից չխրախուսվող, սակայն իրենց նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի կողմից պարզեատրված անձանց տվյալները (ցանկը եւ ստացած պարզեատրման չափը) **չպետք է հրապարակվեն:** Այդ հարցը դուրս է սույն վարույթի առարկայից, քանի որ սույն վարույթով քննարկվում է Երեւանի քաղաքապետի կողմից պարզեատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզեատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները) հրապարակելու կամ հարցմամբ դիմողին հարցման հիման վրա դրանք տրամադրելու հարցը:

Սակայն, սույն վարույթով քննարկման ենթակա հարցն ընդունելով որպես առիթ՝ Գործակալությունը հարկ է համարում նշել, որ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի 3-րդ, 6-րդ հոդվածի 5-րդ եւ 8-րդ հոդվածի 4-րդ մասերի համաձայն՝ համայնքների ղեկավարների և նրանց տեղակալների, համայնքի ավագանու անդամի պաշտոնները **համայնքային քաղաքական** պաշտոններ են, Երեւանի գլխավոր ճարտարապետի, Երեւանի վարչական շրջանի ղեկավարի և նրա տեղակալի պաշտոնները **համայնքային վարչական** պաշտոններն են, իսկ համայնքի

ղեկավարի խորհրդականի, մամուլի քարտուղարի, օգնականի, համայնքների
ղեկավարի տեղակալի օգնականի, Երևանի գլխավոր ճարտարապետի օգնականի,
համայնքների ավագանու խմբակցությունների փորձագետների պաշտոնները
համայնքային հայեցողական պաշտոններն են: Նույն օրենքի 9-րդ հոդվածի 15-րդ
կետի համաձայն՝ «15. Համայնքային վարչական և համայնքային հայեցողական
պաշտոններում նշանակում և այդ պաշտոններից ազատում է համայնքի ղեկավարը,
եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ»: Սույն որոշման 4.14 կետում արդեն նշվել
են այն իրավական ակտերը, որոնք սահմանում են, թե Երեւանի
քաղաքապետարանում այս կամ այն պաշտոնում որ պաշտոնատար անձը
նշանակելու իրավասություն ունի:

Միաժամանակ, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի
համաձայն՝ նշված օրենքի կարգավորումները տարածվում են համայնքային
ծառայողների վրա, իսկ քաղաքական, հայեցողական պաշտոններ զբաղեցնող,
ինչպես նաև տեխնիկական սպասարկում իրականացնող անձինք համայնքային
ծառայողներ չեն համարվում: Այսպես, «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ
օրենքի 9-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «1. Յուրաքանչյուր աշխատակազմի
համայնքային ծառայության պաշտոնների անվանացանկը և համայնքային
ծառայության յուրաքանչյուր խմբում և ենթախմբում ընդգրկվող պաշտոնների
անվանացանկը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության
լիազորած պետական կառավարման մարմինը»: Համայնքային ծառայության
պաշտոնների յուրաքանչյուր խմբում եւ ենթախմբում ընդգրկվող պաշտոնների
անվանացանկը հաստատվել է ՀՀ տարածքային կառավարման նախարար-
փոխվարչապետի՝ 2008 թվականի դեկտեմբերի 4-ի N03-Ն հրամանով:
«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի կարգավորումները
նույնպես վերաբերում են համայնքային ծառայողներին: Արդյունքում, թեեւ տարբեր
իրավական ակտերով սահմանված է, թե Երեւանի քաղաքապետարանի՝
համայնքային ծառայող չհանդիսացող աշխատողներին որ պաշտոնատար անձն է
նշանակում պաշտոնի, սակայն հնարավոր չի եղել գտնել որեւէ իրավական ակտ, որը
կկարգավորեր Երեւանի քաղաքապետարանի՝ համայնքային ծառայող չհանդիսացող
աշխատողների խրախուսման կարգը:

Գործակալությունը հարկ է համարում արձանագրել, որ խնդրո առարկա դեպքում
անձնական տվյալների մշակմանը (տվյալ դեպքում պարզեւատրում ստացած
Երեւանի քաղաքապետարանի **բոլոր** աշխատողների անձնական տվյալների
մշակմանը (ցանկի եւ ստացած պարզեւատրման չափի հրապարակմանը))
վերաբերող ազգային օրենսդրությունը որոշակիորեն հետ է մնացել «Անձնական
տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքից եւ բավարար չափով միասնական
չէ, ինչն էլ հանգեցրել է նրան, որ սույն որոշման 4.14 կետում Գործակալությունն
արձանագրեց անձնական տվյալների մշակման համաչափության սկզբունքի
խախտում:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ Գործակալությունն արձանագրում է, որ բոլոր այն դեպքերում, երբ ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը լուրջ է աշխատողի անձնական տվյալների փոխանցման մասին, գործատուն պետք է առաջնորդվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումներով:

4.16. Ինչ վերաբերում է Երևանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները) հարցմամբ դիմողին հարցման հիման վրա տրամադրելուն, ապա Գործակալությունն արձանագրում է հետևյալը:

«Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ տեղեկություն է ի թիվս այլնի նաեւ անձի վերաբերյալ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ստացված և ձևավորված տվյալը: Նույն հոդվածի համաձայն՝ տեղեկություն տնօրինող են ի թիվս այլնի տեղեկություններ ունեցող տեղական ինքնակառավարման մարմինները, որոնք էլ նույն օրենքի 9-րդ հոդվածով սահմանված կարգով պարտավոր են իրենց տնօրինության տակ գտնվող եւ տրամադրելու իրավասության շրջանակներում գտնվող տեղեկությունները հարցման հիման վրա տրամադրել հարցմամբ դիմողին: **Հետևաբար, «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքն անձնական տվյալների մշակում նախատեսող օրենք է:** Ընդ որում, «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքը սահմանում է նաեւ տեղեկատվության ազատության սահմանափակումները՝ տեղեկության տրամադրման մերժման հիմքերը՝ 8-րդ հոդվածի 1-ին մասով մասնավորապես նշելով, որ «1. Տեղեկատվություն տնօրինողը, (...), մերժում է տեղեկության տրամադրումը, եթե դա՝ (...) 2) խախտում է մարդու անձնական և ընտանեկան կյանքի գաղտնիությունը, (...):» Վերոնշյալ նորմերի վերլուծությունից բխում է, որ «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքը տեղական ինքնակառավարման մարմնի իրավասության ներքո գտնվող եւ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով ստացված կամ ձևավորված տեղեկության տրամադրումը մերժելու հիմք է դիտում **ոչ թե տեղեկության՝ անձնական տվյալ լինելը, այլ տեղեկության՝ մարդու անձնական եւ ընտանեկան կյանքի գաղտնիք լինելը:**

Հաշվի առնելով սույն որոշման 4.7 կետում իր արտահայտած դիրքորոշումը՝ Գործակալությունը գտնում է, որ երբ աշխատողի անձնական տվյալների հրապարակումը նախատեսված է օրենքով եւ աշխատողը զրկվել է իր կամահայտնությամբ (համաձայնությամբ) դրանց գաղտնիության ռեժիմ տալու ազատությունից, այդ դեպքում մարդու անձնական եւ ընտանեկան կյանքի գաղտնիության հիմքն այլեւս կիրառելի չէ: **Այլ կերպ ասած՝ այն տեղեկությունը, որը ենթակա է հրապարակման (հրապարակվել է), ենթակա է նաեւ հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրման:**

Այսպես, ՀՀ վարչական դատարանը թիվ ՎԴ/4141/05/11 վարչական գործով՝ դիրքորոշում է հայտնել, որ այն տեղեկությունը, որը երրորդ անձինք օրինական հիմքերով ազատորեն ստանալու հնարավորություն ունեն, այլևս չի կարող համարվել որեւէ գաղտնիք (մեջբերում՝ «(...) առարկայազուրկ են (...) այն պնդումները, որ /տեղեկությունը/ (...) հանդիսանում է (...) գաղտնիք, քանի որ սույն տեղեկատվությունը երրորդ անձինք օրինական հիմքերով այն ազատորեն ստանալու հնարավորություն ունեն (...)»): Ընդ որում, այս չափանիշը վերաբերում է նաեւ անձնական տվյալներին եւ համադրելի է հանրամատչելի անձնական տվյալների հետ, քանի որ ըստ «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի՝ հանրամատչելի աղբյուրներից ձեռք բերված անձնական տվյալների մշակումն օրինական է:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ Գործակալությունը գտնում է, որ պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրություններ) Երեւանի քաղաքապետարանի կողմից հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելը չի հակասում «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքին:

4.17 Սույն որոշման 4.15 եւ 4.16 կետերով արտահայտած դիրքորոշման համատեքստում Գործակալությունը հարկ է համարում ընդգծել, որ Երեւանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրում ստացած որոշ աշխատակիցներ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի իմաստով հայտարարատու են եւ տեղեկատվության ազատության իրավունքի համատեքստում անձնական տվյալներ մշակման վերաբերյալ դատողություններ անելիս տվյալ դեպքում պետք է տարանջատել հայտարարատու հանդիսացող եւ հայտարարատու չհանդիսացող աշխատողների տվյալների հրապարակման առանձնահատկությունները:

Այսպես, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքն անձնական տվյալների մշակում նախատեսող օրենք է, որն ուղղակիորեն սահմանել է որոշակի խմբի պաշտոնյաների անձնական տվյալների, այդ թվում՝ **ստացած եկամուտների չափի հրապարակման պայմանը**: Ընդ որում, պետք է հաշվի առնել, որ հայտարարատու պաշտոնյան հրապարակում է աշխատանքից ստացած իր եկամուտի ընդհանուր չափը, որից հաշվարկման ենթակա են ստացված աշխատավարձը (մի թվով) եւ հավասարեցված այլ վճարները (մի թվով): Ուստի, սույն որոշման 4.17 կետում Գործակալության արտահայտած դիրքորոշման համատեքստում Գործակալությունը գտնում է, որ **այն աշխատողների այն անձնական տվյալները**, որոնք հանրամատչելի են նրանց՝ հայտարարատու լինելու ուժով, կարող են հարցման

¹ Տես՝ http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=38562071809524518

հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրվել է, դա **չի հակասի «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքին:**

4.18. Հաշվի առնելով այն, որ սույն վարույթի շրջանակներում քննարկվող հարցն ունեցել է հանրային որոշակի հնչեղություն՝ Գործակալությունը հարկ է համարում շեշտել, որ սույն որոշումը վերաբերում է Երևանի քաղաքապետի կողմից պարգևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարգևատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները) հրապարակելու կամ հարցմամբ դիմողին հարցման հիման վրա դրանք տրամադրելու իրավաչափությանը եւ չի կարող մեկնաբանվել որպես այլ գործատուների (այլ անձնական տվյալներ մշակողների, այդ թվում՝ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների) կողմից պարգևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարգևատրման չափը հրապարակելու վերաբերյալ որոշում: Փոխարենը, գործատուի կողմից աշխատողի անձնական տվյալների մշակման իրավաչափության վերաբերյալ սույն որոշմամբ արտահայտված ընդհանուր դիտարկումները Գործակալության հրապարակած խորհրդատվությունների եւ ուղեցույցերի հետ մեկտեղ կարող են ուղենիշ հանդիսանալ յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում աշխատողի անձնական տվյալների փոխանցման իրավաչափության վերաբերյալ որոշում կայացնելիս:

Մասնավորապես, յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում կախված գործատուի կարգավիճակից, աշխատողի կարգավիճակից, աշխատողի տվյալները պահանջողի կարգավիճակից կամ փոխանցման դեպքից՝ պետք է վերհանել վերաբերելի օրենսդրությունը և պարզել՝ արդյոք տվյալ դեպքում օրենքով սահմանված է գործատուի իրավունքը կամ պարտականությունը հրապարակելու աշխատողի անձնական տվյալները, թե սահմանված չէ և պետք է առաջնորդվել աշխատողի համաձայնությամբ: Ընդ որում, անձնական տվյալների մշակման «համաձայնության» հիմքի էությունը եւ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 134-րդ հոդվածի կարգավորումից բխում է, որ աշխատողի համաձայնությամբ առաջնորդվելու անհրաժեշտության դեպքում անհրաժեշտ է նախ օրենսգրքով սահմանված ձեռով պարզել աշխատողների կամահայտնությունը, ապա համաձայնությունը ստանալու դեպքում փոխանցել (հրապարակել) աշխատողի անձնական տվյալները, իսկ համաձայնությունը չստանալու դեպքում՝ մերժել:

Ելնելով վերոգրյալից և ղեկավարվելով «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 24-րդ հոդվածի 3-րդ մասով.

ՈՐՈՇԵՑԻ

1. Երեւանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները) Երեւանի քաղաքապետարանի կողմից հրապարակելը չի հակասում «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքին:

2. Երեւանի քաղաքապետի կողմից պարզևատրված աշխատակիցների ցանկը եւ յուրաքանչյուրին տրված պարզևատրման չափը (691-Ա եւ 692-Ա կարգադրությունները) Երեւանի քաղաքապետարանի կողմից հարցման հիման վրա հարցմամբ դիմողին տրամադրելը չի հակասում «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքին:

3. Երեւանի քաղաքապետի կողմից չնշանակվող պաշտոնները զբաղեցնող անձանց անձնական տվյալների մշակումը չի համապատասխանում անձնական տվյալների մշակման համաչափության սկզբունքին՝ սույն որոշման 4.14 եւ 4.15 կետերում Գործակալության արտահայտած դիրքորոշման շրջանակներում:

4. Երեւանի քաղաքապետին՝ արգելել այն աշխատողների անձնական տվյալների մշակումը (ամրագրումը, օգտագործումը (դրանց հիման վրա որոշումների կայացումը), հրապարակումը եւ այլն)), որոնց անձնական տվյալների մշակումը գտնվում է այլ պաշտոնատար անձի իրավասության շրջանակերում:

5. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում վարույթի մասնակիցներին այն հանձնելու հաջորդող օրվանից և օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում կարող է բողոքարկվել ՀՀ վարչական դատարան:

ՀՀ ԱՆ ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ

ԳՈՐԾԱԿԱԼՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏ

ԳԵՎՈՐԳ ՀԱՅՐԱՊԵՏՅԱՆ

