

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ГРНТИ 10.63.01

УДК 347.963(574)

DOI: 10.54649/2077-9860-2025-2-87-90

А.Е. Чингисбаева¹**¹м.ю.н., сеньор-лектор,****Каспийский общественный университет****Республика Казахстан, г. Алматы****ORCID: 0009-0000-6326-9208, E-mail: anarchik1702@mail.ru**

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация

В статье рассматриваются правовые и организационные аспекты защиты персональных данных работника в условиях цифровизации трудовых отношений. Проанализированы ключевые нормативные акты, регулирующие сбор, обработку и хранение персональной информации, а также обязанности работодателя по обеспечению конфиденциальности и безопасности данных. Особое внимание уделено правам работника на защиту своих персональных данных, механизмам контроля за их соблюдением, а также ответственности за нарушения законодательства в данной сфере. Приводятся практические рекомендации по обеспечению эффективной защиты персональных данных в организациях.

Проведённое исследование основано на анализе законодательства Республики Казахстан, регулирующего обработку и защиту персональных данных работников. В статье рассматриваются основные проблемы правового регулирования персональных данных в сфере трудовых отношений, включая вопросы доступа к информации, обеспечения конфиденциальности и ответственности за нарушения законодательства. Особое внимание уделяется современным вызовам, связанным с цифровизацией трудовых отношений и использованием электронных информационных систем. Результаты исследования позволяют определить основные направления совершенствования механизмов защиты персональных данных работников и повышения уровня правовой культуры в данной сфере.

Ключевые слова: персональные данные, работник, информация, работодатель, защита, личная и коммерческая тайна, база данных

Введение

Актуальность проблемы защиты персональных данных в наше время чрезвычайно высока и продолжает возрастать. С каждым годом все больше аспектов жизни переходит в цифровую среду – от онлайн-покупок и банковских операций до электронной медицины, дистанционного обучения и удаленной работы. Это означает, что все больше персональных данных граждан попадает в цифровые системы.

Как определяет п.1 ст.18 Конституции Республики Казахстан, каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и достоинств. Каждый имеет право на тайну личных владений и сбережений, переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничения этого права до-

пускаются только в случаях и в порядке, прямо установленных законом.¹

Отношения, связанные с персональными данными, регулирует закон Республики Казахстан № 94-V «О персональных данных и их защите» от 21 мая 2013 года. Согласно ст.1 указанного закона персональные данные – это сведения, относящиеся к определенному или определяемому на их основании субъекту персональных данных, зафиксированные на электронном, бумажном и (или) ином материальном носителе.² Согласно ст.6 Закона, perso-

¹ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года. // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> (по состоянию на 02.12.2024 год). (дата обращения 20.05.2025).

² Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года N 94-V. О персональных данных и их защите. // URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094/z13094.htm> (дата обращения 20.05.2025).

нальные данные могут быть общедоступными и ограниченного доступа. Общедоступными являются сведения, на которые в соответствии с законами Республики Казахстан не распространяются требования соблюдения конфиденциальности. Информация с ограниченным доступом – информация, отнесенная к государственным секретам, личной, семейной, банковской, коммерческой тайне, тайне медицинского работника и (или) иным охраняемым законом тайнам, персональные данные ограниченного доступа, а также служебная информация ограниченного распространения.¹

Методы и материалы

В процессе исследования использованы общенаучные и специальные юридические методы познания, методы анализа и синтеза, давшие возможность выявлению особенностей правового регулирования защиты персональных данных работников в Республике Казахстан. Особое внимание уделялось анализу положений Конституции Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «О персональных данных и их защите», а также иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы защиты информации и обеспечения конфиденциальности персональных данных. Для анализа норм Конституции Республики Казахстан, законодательства о персональных данных и трудового законодательства, регулирующих обработку и защиту персональной информации работников были использованы сравнительно-правовой и формально-юридический методы. Материалами исследования послужили нормативные правовые акты Республики Казахстан, а также научные исследования по вопросам защиты персональных данных и трудового права, а также материалы правоприменительной практики. В ходе исследования применялись методы системного и логико-правового анализа, позволившие рассмотреть правовые нормы, регулирующие защиту персональных данных работников. Использование системного подхода позволило определить место института защиты персональных данных работников в общей системе правового регулирования информационных отношений. Кроме того, применялся метод нормативно-правового анализа, направленный на выявление особенностей правового регулирования обработки персональных данных работников в действующем законодательстве Республики Казахстан.

Результаты и обсуждение

В законе Республики Казахстан № 94-V «О персональных данных и их защите» нет четкого

понимания того, что представляют собой персональные данные, и это приводит к нарушениям, следствием которого выступает привлечение к административной ответственности. Абаев Ф.А. считает, что персональные данные работника – это информация, которая имеет отношение к профессиональной квалификации работника, его деловым, профессиональным качествам и к требованиям, которые могут быть предъявлены к ним в связи с характером работы [1].

На наш взгляд, персональными данными является любая информация, по которой можно идентифицировать человека. А именно:

- Удостоверение личности: фотография, фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, ИИН и национальность
- Индивидуальный идентификационный номер (ИИН), он присваивается каждому гражданину и не меняется до конца жизни.
- Паспортные данные – серия и номер паспорта, дата и место выдачи.
- Адрес проживания и контакты, например, почтовый адрес, телефон, электронная почта.
- Медицинская информация: данные о здоровье, медицинская история, результаты анализов и лечения.
- Банковские данные: информация о банковских счетах, кредитах, дебетовых и кредитных картах.
- Налоговая информация: декларации, информация о доходах и уплаченных налогах.
- Биометрические данные, например, отпечатки пальцев, снимки лица, запись голоса

Перечислим некоторые основные проблемы, с которыми сталкиваются работодатели и работники:

1. Несанкционированный доступ к персональным данным. Доступ к данным может получить лицо, не уполномоченное на это, например, через уязвимости в системе хранения данных. Например, сотрудник ИТ-службы копирует базу данных с персональными сведениями для личных целей или по заказу третьих лиц

2. Недостаточная осведомленность работодателей и работников. Зачастую, стороны, заключившие трудовой договор, не знают требования закона. Так, работодатель при приеме на работу собирает больше информации, чем нужно, не оформляя согласие или не уведомляя работника.

3. Нарушения при передаче данных третьим лицам. Нередко работодатели передают персональные данные сторонним организациям (охране, страховым организациям) без достаточных оснований или согласия.

¹ Закон Республики Казахстан от 16 ноября 2015 года № 401-V ЗРК. О доступе к информации. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000401> (дата обращения 20.05.2025).

4. Нарушение режима хранения и уничтожения данных. Данные работника хранятся дольше, чем это необходимо, или не уничтожаются по окончании трудовых отношений. Личные дела уволенных сотрудников хранятся десятилетиями без правового основания

5. Обработка данных без согласия. Публикация фотографии сотрудника на сайте без получения письменного согласия.

6. Отсутствие внутренней политики защиты данных. Так, во многих организациях нет регламентов по сбору, хранению и обработке персональных данных. Нет инструкции для кадровиков, кто и как может работать с анкетами, трудовыми договорами и т.д.

7. Конфликт между интересами работодателя и правами работника. Например, установка камер наблюдения в офисе без уведомления сотрудников, мониторинг переписки. Все это может нарушать права работника.

Предлагаем следующие пути решения:

1. Обучение персонала – как работников, так и ИТ-специалистов кадровиков. А также необходимо повысить осведомленность граждан, а именно, проводить широкую разъяснительную работу среди населения, объясняя, какие данные считаются персональными, как их защищать и куда обращаться в случае нарушения.

2. Усилить контроль за соблюдением законодательства.

Необходимо создать эффективную систему контроля за соблюдением закона о защите персональных данных, чтобы обеспечить соблюдение требований со стороны всех организаций, работающих с персональными данными. Назначение ответственного за защиту персональных данных работника.

3. Разработка и внедрение политики обработки персональных данных работника. Внедрять современные технологии защиты данных, т.е. использовать современные технические средства и методы защиты информации, чтобы предотвратить утечки данных и кибератаки

4. Соблюдение требований законодательства о защите персональных данных работника. А для этого необходимо усилить ответственность за нарушения законодательства о защите персональных данных, чтобы повысить

мотивацию к соблюдению требований закона.

За нарушение законодательства Республики Казахстан о персональных данных и их защите предусмотрена административная ответственность, включая штрафы. Так, например, статья 79 КоАП предусматривает штрафы за незаконный сбор и (или) обработку персональных данных, если эти деяния не содержат признаков уголовно наказуемого деяния.¹ Размеры штрафов зависят от вида нарушения и категории субъекта, совершившего правонарушение (физическое лицо, должностное лицо, юридическое лицо, малый, средний или крупный бизнес).

Заключение

Подводя итог, можно сказать, что защита персональных данных работников – это не просто требование законодательства, но и показатель зрелости и ответственности работодателя. Работодателям важно не только формально исполнять требования закона, но и выстраивать внутренние процессы так, чтобы защита персональных данных стала неотъемлемой частью корпоративной культуры. Сегодня защита персональных данных – это не право выбора, а обязанность. Организациям стоит уже сейчас проанализировать свои процедуры, обучить сотрудников и внедрить надежные меры защиты, чтобы не столкнуться с серьезными последствиями в будущем. Решение проблем защиты персональных данных требует комплексного подхода и совместных усилий со стороны государства, бизнеса и граждан.

Проведенный анализ показывает, что в условиях цифровизации трудовых отношений значение правовой защиты персональных данных работников продолжает возрастать. Расширение использования информационных технологий в деятельности организаций требует совершенствования правовых механизмов обеспечения конфиденциальности и безопасности персональной информации. В этой связи особое значение приобретает повышение уровня правовой культуры работодателей и работников, разработка внутренних регламентов обработки персональных данных, а также внедрение современных технических средств защиты информации. Совершенствование законодательства и практики его применения позволит обеспечить более эффективную защиту прав работников и повысить уровень информационной безопасности в организациях.

¹ Об административных правонарушениях Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года № 235-V ЗРК. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000235> (дата обращения 20.05.2025).

Список литературы:

1. Абаев Ф.А. Правовое регулирование отношений по защите персональных данных работника в трудовом праве: автореф. дисс. к.ю.н. – М., 2014. – 26 с.

References:

1. 1.Abayev F.A. Pravovoye regulirovaniye otnosheny po zashchite personalnykh dannykh rabotnika v trudovom prave: avtoref. diss. k.yu.n. – M., 2014. – 26 s.

А.Е. Чингисбаева¹

¹з.ғ.м., сеньор-лектор,

Каспий қоғамдық университеті

Қазақстан Республикасы, Алматы қ.

ORCID: 0009-0000-6326-9208, E-mail: anarchik1702@mail.ru

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ЖЕКЕ ДЕРЕКТЕРІН ҚОРҒАУ**Аңдатпа**

Мақалада еңбек қатынастарын цифрландыру жағдайында қызметкерлердің жеке деректерін қорғаудың құқықтық және ұйымдастырушылық аспектілері қарастырылған. Жеке ақпаратты жинау, өңдеу және сақтау, сондай-ақ жұмыс берушінің құпиялылық пен деректердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерін реттейтін негізгі нормативтік құқықтық актілер талданады. Қызметкерлердің жеке деректерін қорғау құқықтарына, олардың сақталуын бақылау тетіктеріне, сондай-ақ осы саладағы заңнаманы бұзғаны үшін жауапкершілікке ерекше назар аударылады. Ұйымдарда жеке деректерді тиімді қорғауды қамтамасыз ету үшін практикалық ұсыныстар берілген.

Жүргізілген зерттеу қызметкерлердің жеке деректерін өңдеу мен қорғауды реттейтін Қазақстан Республикасының заңнамасын талдауға негізделген. Мақалада еңбек қатынастары саласындағы жеке деректерді құқықтық реттеудің негізгі мәселелері, соның ішінде ақпаратқа қол жеткізу, құпиялылықты қамтамасыз ету және заңнаманы бұзғаны үшін жауапкершілік мәселелері қарастырылады. Сонымен қатар еңбек қатынастарының цифрландырылуы және электрондық ақпараттық жүйелерді қолдану жағдайындағы жаңа қауіп-қатерлерге ерекше назар аударылады. Зерттеу нәтижелері қызметкерлердің жеке деректерін қорғау тетіктерін жетілдірудің негізгі бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді.

Түйінді сөздер: жеке деректер, қызметкер, ақпарат, жұмыс беруші, қорғау, жеке және коммерциялық құпиялар, мәліметтер базасы

A.E. Chingisbaeva¹

¹master of law, senior lecturer

Caspian Public University,

Republic of Kazakhstan, Almaty

ORCID: 0009-0000-6326-9208, E-mail: anarchik1702@mail.ru

PROTECTION OF PERSONAL DATA OF AN EMPLOYEE IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**Annotation**

The article examines the legal and organizational aspects of protecting the employee's personal data in the context of digitalization of labor relations. The key regulations governing the collection, processing and storage of personal information, as well as the employer's responsibilities to ensure the confidentiality and security of data are analyzed. Particular attention is paid to the employee's rights to protect their personal data, mechanisms for monitoring compliance with them, as well as liability for violations of legislation in this area. Practical recommendations are provided to ensure effective protection of personal data in organizations.

The research is based on the analysis of the legislation of the Republic of Kazakhstan regulating the processing and protection of employees' personal data. The article examines the main problems of legal regulation of personal data in the sphere of labor relations, including issues of access to information, ensuring confidentiality and liability for violations of the relevant legislation. Particular attention is paid to modern challenges associated with the digitalization of labor relations and the use of electronic information systems. The results of the study make it possible to identify key directions for improving mechanisms for protecting employees' personal data and enhancing the level of legal awareness in this area.

Keywords: personal data, employee, information, employer, protection, personal and commercial secrets, database