

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: РИСКИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Омурчиева Эльвира Маратовна¹

*Заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин Университета Кунаева,
кандидат юридических наук, г. Алматы, Республика Казахстан,
e-mail: ya@elvira-marat.ru*

Саудабаева Дария Ермагамбетовна

*Исполнительный директор ТОО «BP Law Company», докторант Казахского
национального педагогического университета имени Абая, магистр социальных
наук, г. Алматы, Республика Казахстан, e-mail: d.saudabaeva@bplaw.kz*

Аннотация. В статье проведено исследование, посвященное проблемам применения законодательства о персональных данных работников работодателем. В целях соблюдения регуляторных норм и корректного правоприменения необходимо правильно понимать, что собой представляют персональные данные. Это позволит избежать ситуации их незаконной обработки, поскольку последствием такого является привлечение работодателя к юридической ответственности.

Законодательством РК перечень персональных данных не предусмотрен, что усугубляет на практике применение норм, не ясно, какая информация может быть отнесена к персональным данным. Общий подход сводится к тому, что к персональным данным относится любая информация, относящаяся к определенному лицу и позволяющая идентифицировать человека.

Целью статьи является определить, в каких рамках работодателю следует обрабатывать персональные данные работника, чтобы не допустить их разглашения с учетом положений законодательства о доступе к информации. В статье авторы раскрывают ответ на вопрос, что следует относить к персональным данным работника, и каким образом работодатель должен получать доступ к персональным данным ограниченного доступа.

Авторами проведен анализ казахстанской судебной практики касательно персональных данных, обозначены риски работодателя в случае нарушения личных неимущественных прав работников. Кроме того, проведен анализ случаев предоставления персональных данных в рамках адвокатских запросов.

Правильное понимание работы с персональными данными работников позволят избежать работодателям нарушений личных неимущественных прав работников, тем более, что практика привлечения работодателей к административной и гражданско-правовой ответственности весьма широка.

Ключевые слова: защита, персональные данные, работодатель, работник, сбор, обработка, конфиденциальность, незаконное распространение, информация, ответственность.

¹ Автор для корреспонденции

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ДЕРБЕС ДЕРЕКТЕР ТУРАЛЫ ЗАҢНАМАСЫН ҚОЛДАНУ МӘСЕЛЕЛЕРІ: ЖҰМЫС БЕРУШІ ҮШІН ТӘУЕКЕЛДЕР

Эльвира Маратқызы Омурчиева

*Қонаев университетінің азаматтық-құқықтық пәндер кафедрасының
меңгерушісі, заң ғылымдарының кандидаты, Алматы қ.,
Қазақстан Республикасы, e-mail: ya@elvira-marat.ru*

Дария Ермагамбетовна Саудабаева

*"BP Law Company" ЖШС атқарушы директоры, Алматы қ.,
Қазақстан Республикасы, Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық
университетінің докторанты, әлеуметтік ғылымдар магистрі,
e-mail: d.saudabaeva@bplaw.kz*

Аннотация. Мақалада жұмыс берушінің қызметкерлердің дербес деректері туралы заңнаманы қолдану мәселелеріне арналған зерттеу жүргізілді. Реттеуші нормаларды сақтау және дұрыс құқық қолдану мақсатында жеке деректердің не екенін дұрыс түсіну қажет. Бұл оларды заңсыз өңдеу жағдайынан аулақ болады, өйткені мұның салдары жұмыс берушіні заңды жауапкершілікке тарту болып табылады.

ҚР заңнамасында дербес деректердің тізбесі көзделмеген, бұл нормаларды іс жүзінде қолданудың бұзылуы, дербес деректерге қандай ақпарат жатқызылуы мүмкін екені анық емес. Жалпы тәсіл жеке мәліметтерге белгілі бір адамға қатысты және адамды анықтауға мүмкіндік беретін кез-келген ақпарат кіретіндігіне байланысты.

Зерттеудің мақсаты ақпаратқа қол жеткізу туралы заңнаманың ережелерін ескере отырып, қызметкердің жеке деректерін жария етпеу үшін жұмыс берушінің қай шеңберде өңдеу керектігін анықтау болып табылады. Мақалада, автор қызметкерлердің жеке деректеріне не жатқызу керек және қол жетімділігі шектеулі ақпаратқа жұмыс беруші қалай қол жеткізу керектігін туындататын сұрақтардың жауабын саралайды.

Зерттеу шеңберінде дербес деректерге қатысты қазақстандық сот практикасына талдау жүргізілді, жұмыскерлердің жеке мүлкі емес құқықтары бұзылған жағдайда жұмыс берушінің тәуекелдері белгіленді. Бұдан басқа, Адвокаттық сауалдар шеңберінде дербес деректерді беру жағдайларына талдау жүргізілді.

Қызметкерлердің жеке деректерімен жұмысты дұрыс түсіну жұмыс берушілерге қызметкерлердің жеке мүлкі емес құқықтарын бұзудан аулақ болуға мүмкіндік береді, әсіресе жұмыс берушілерді әкімшілік және азаматтық-құқықтық жауапкершілікке тарту тәжірибесі өте кең.

Түйінді сөздер: қорғау, дербес деректер, жұмыс беруші, қызметкер, жинау, өңдеу, құпиялылық, заңсыз тарату, ақпарат, жауапкершілік.

PROBLEMS OF EXECUTION OF THE LEGISLATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN ON PERSONAL DATA: RISKS FOR THE EMPLOYER

Omurchieva Elvira Maratovna

*Head of the Department of Civil Law Disciplines
of Kunaev University, Candidate of juridicial sciences,
Almaty, Republic of Kazakhstan, e-mail: ya@elvira-marat.ru*

Saudabayeva Dariya Ermagambetovna

*Executive Director of BP Law Company LLP, Almaty, Republic of Kazakhstan,
doctoral student of Abai Kazakh National Pedagogical University,
Master of Social Sciences, e-mail: d.saudabaeva@bplaw.kz*

Abstract. *The article demonstrates the analysis conducted on the subject of generic problems occurring during the application process of the legislative norms of employee's personal data by employers. It is of paramount importance to understand correctly the authentic definition of the term "personal data" in order to secure the compliance of the regulatory norms and legal enforcement. This allows avoiding situations where personal data can be subjected to illegal processing, since the consequences of such cases are the bringing an employer to legal responsibility.*

The legislation of the Republic of Kazakhstan does not stipulate the exact checklist of personal data constituents, and this exacerbates the application of the norms in practice. Hence, there is ambiguity related to lucid understanding of what particular information can be attributed to personal data. A common approach leads to the statement that any information related to a particular individual and the information allowing to provide a person's identification constitutes the personal data.

The aim of the study is to determine within which framework the employer should process the employee's personal data in order to prevent its disclosure, taking into account the provisions of the legislation on access to information.

The authors of the article reveal the answer to the question of what should be attributed to the employee's personal data, and how the access to restricted personal data must be performed by the employer.

As part of the study, the analysis of Kazakh judicial practice regarding the personal data has been conducted by the authors; the risks of an employer in case of violation of personal non-property rights of employees were specified. In addition, the analysis of cases of providing personal data in the framework of lawyer requests was undertaken.

A proper comprehension of operating with personal data of employees will enable employers to avoid violations of personal non-property rights of personnel, especially since the practice of bringing employers to administrative and civil liability has been widespread.

Keywords: *protection, personal data, employer, employee, collection, processing, confidentiality, illegal distribution, information, responsibility.*

DOI: 10.52026/2788-5291_2024_77_2_111

Введение

Стремительное развитие технологий и активное внедрение цифровизации практически во все сферы экономики и общественной жизни не только в Казахстане, но и во всем мире привели к широкому распространению и использованию информации различного характера в информационных системах и социальных сетях, а также к обеспечению конфиденциальности. Это, безусловно, ставит задачу перед государством и обществом выработать конструктивные решения в области защиты персональных данных.

В соответствии с пунктом 1.5.5 Протокола совещания заседания Комиссии при Президенте Республики Казахстан по вопросам внедрения цифровизации в Республике Казахстан № 21-01-7.21 от 27 октября 2021 года Министерством цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности Республики Казахстан (МЦРИ-АП РК) проводятся работы по внесению законодательных изменений по усилению ответственности за утечку персональных данных граждан. Проектом Закона Республики Казахстан «О внесении изменений

и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам информационной безопасности» предусматривается внесение поправок в законы Республики Казахстан, направленных на усиление защиты персональных данных и определение новых механизмов взаимодействия при обеспечении информационной безопасности объектов информатизации государственных органов, а также поправок, разработанных во исполнение Указа Главы государства от 13 апреля 2022 года № 872 «О мерах по дебюрократизации деятельности государственного аппарата» [1].

Среди всего прочего, разработчиками законопроекта предлагается дополнить пункт 2 статьи 25 Закона Республики Казахстан от 21 мая 2013 года N 94-V «О персональных данных и их защите» новым подпунктом 3-2) следующего содержания: «в течение одного рабочего дня с момента обнаружения нарушения безопасности персональных данных уведомить уполномоченный орган о данном нарушении с указанием контактных данных лица, ответственного за организацию обработки персональных данных» [1].

В Казахстане уже имели место неоднократные случаи утечек персональных данных [2], что неизбежно ведет к использованию персональных данных в преступных целях.

Физические лица, чаще всего, не отдавая себе отчет и распространяя свои данные, ведут к тому, чтобы личная информация становилась публичной и доступной. Это дает возможность без особых усилий идентифицировать личность человека посредством изображения, голоса, сведений официальных документов, информации по месту нахождения и др.

С другой стороны, существует и объективная необходимость для законного обмена данными их передачи, тем самым, ставит перед юридической наукой задачи определение разумных границ обработки персональных данных.

Отдельного внимания заслуживают взаимоотношения работников и работодателя касательно сбора и обработки персональных данных, в условиях проведения интервью с кандидатами, приема на работу, обязанности работодателей обеспечить ведение кадрового делопроизводства, заполнения и сдачи отчетности в уполномоченные органы и информационные системы, привлечение к ответственности работодателя в случае разглашения персональных данных своих работников является неизбежным.

Следует также проанализировать и дать ответы на вопросы раскрытия информации, содержащей персональные данные работников, работодателем по запросам уполномоченных органов и лиц. Такие ситуации нередки, поэтому важно правильно применять нормы законодательства РК в целях обеспечения защиты персональных данных работников. Также считаем целесообразным изучить, какие требования предъявляются к хранению и обработке персональных данных, понимать, а также знать о правовых последствиях нарушения данных требований.

Материалы и методы исследования

Методологическую основу составляют общенаучные и специальные методы познания отдельных правовых явлений. В частности, метод системно-структурного анализа, формально-логический метод, метод сравнительного правоведения. Анализ современного состояния казахстанского законода-

тельства касательно предмета исследования произведен с помощью аналитико-синтетического метода.

Результаты и обсуждение

Как определяет п.1 ст.18 Конституции Республики Казахстан (далее - РК), каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и достоинств².

Нормативным правовым актом, регулирующим отношения в сфере персональных данных, является Закон РК от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» (далее – Закон о ПД).

Является очевидным тот факт, что отсутствие четкого понимания, что представляют собой персональные данные, приводит к нарушениям, следствием которого выступает привлечение к административной ответственности.

Согласно пп. 2) статьи 1 Закона о ПД персональные данные - сведения, относящиеся к определенному или определяемому на их основании субъекту персональных данных, зафиксированные на электронном, бумажном и (или) ином материальном носителе³.

Из данного определения следует, что к персональным данным могут быть отнесены любая информация, относящаяся к определенному лицу, поскольку четкий перечень того, что законодатель относит к персональным данным, в Законе о ПД отсутствует. Однако понимание содержания персональных данных важно для избежания несанкционированной утечки.

Такая проблема была поднята в казахстанской юридической науке. В частности, О.В. Лозовая отмечает, что из определения идентифицируемого лица в европейском законодательстве как раз вытекает ряд критериев, которые предъявляются к персональным данным [3, с. 129].

По мнению Н.В. Бегуль и А.В. Никулина, персональные данные представляют собой средство идентификации конкретного человека, то есть выделяют его из множества на основе комплекса достоверно установленных идентификационных признаков [4, с. 231].

Обращаясь к зарубежному опыту, следует отметить, что в Европейском союзе основным документом, регламентирующим порядок защиты персональных данных яв-

² Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029&pos=183;-50#pos=183;-50. (Дата обращения: 18.02.2024).

³ Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226&sub_id=10000&pos=56;-49#pos=56;-49. (Дата обращения: 18.02.2024).

ляется регламент (ЕС) 2016/679 европейского Парламента и Совета от 27 апреля 2016 г. о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном перемещении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий регламент по защите данных, GDPR), в котором установлено, что защита физических лиц при обработке персональных данных является фундаментальным правом⁴.

Статья 4 GDPR дает следующее определение «персональных данных»: «Персональные данные» означают любую информацию, относящуюся к идентифицированному или идентифицируемому физическому лицу («субъект данных»); идентифицируемое физическое лицо - это лицо, которое можно идентифицировать прямо или косвенно, в частности, посредством ссылки на идентификатор, такой как имя, идентификационный номер, данные о местоположении, онлайн-идентификатор, или на один или несколько факторов, специфичных для физического, физиологического, генетического, психического, экономического, культурная или социальная идентичность этого физического лица⁵. Таким образом, очевидно, что в тексте GDPR понятие персональных данных более конкретизировано и учитывает различные аспекты идентичности личности.

Защита персональных данных имеет важное значение в регулировании трудовых отношений, поскольку в соответствии с пп. 24) ст. 23 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) работодатель обязан осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите⁶.

Следует подчеркнуть, как отмечают в юридической литературе, это необходимо также для защиты прав личности и невмеша-

тельства в личное пространство работников работодателя и третьих лиц, преследующих цель нанесения им материального ущерба и посягательства на их трудовые права и интересы [5, с. 3].

Внедрение цифровых технологий в сферу труда в Казахстане привело к созданию Единой системы учета трудовых договоров. Правовая регламентация нашла свое отражение в положениях трудового законодательства. В соответствии с пп. 41-7) ст. 16 ТК РК уполномоченный государственный орган по труду обеспечивает конфиденциальность и защиту персональных данных работника, содержащихся в единой системе учета трудовых договоров, в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите⁷, а также согласно пп. 41-8) представляет сведения из единой системы учета трудовых договоров физическим и юридическим лицам с учетом требований законодательства Республики Казахстан о персональных данных и их защите⁸.

В условиях регламентации требований касательно персональных данных работодатель обязан получить согласие на сбор и обработку персональных данных работника.

В соответствии с пп.5 ст.1 Закона РК о ПД, под сбором персональным данных понимаются действия, направленные на получение персональных данных. В свою очередь под обработкой персональных данных следует понимать действия, направленные на накопление, хранение, изменение, дополнение, использование, распространение, обезличивание, блокирование и уничтожение персональных данных⁹.

Кроме того, следует учесть тот факт, что Закон о ПД предусматривает деление персональных данных на общедоступные и ограниченного доступа, что вдвойне усиливает степень ответственности работодателя за их хранение.

⁴ REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN#d1e1374-1-1>. (Дата обращения: 18.02.2024).

⁵ REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) // <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=EN#d1e1374-1-1>. (Дата обращения: 18.02.2024).

⁶ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=838;-40#pos=838;-40. (Дата обращения: 18.02.2024).

⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=632;-29#pos=632;-29. (Дата обращения: 18.02.2024).

⁸ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=632;-29#pos=632;-29. (Дата обращения: 18.02.2024).

⁹ Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226&sub_id=10000&pos=56;-49#pos=56;-49. (Дата обращения: 18.02.2024).

Согласно абзацу 6 ст.6 Закона РК о ПД, персональными данными ограниченного доступа являются персональные данные, доступ к которым ограничен законодательством РК¹⁰.

Возникают закономерные вопросы, что следует относить к персональным данным работника, и каким образом работодатель должен получать доступ к персональным данным ограниченного доступа.

Ответ на первый вопрос не позволит работодателю злоупотреблять в сборе излишних личных сведений.

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 [5, с. 18]. Следовательно, информация, которую следует запрашивать работодателю от работника, должны ограничиваться исключительно профессиональными сведениями о нем в рамках трудового законодательства и не выходить в пространство его личной жизни.

В соответствии с п. 1 ст. 8. Закона РК о ПД субъект или его законный представитель дает (отзывает) согласие на сбор, обработку персональных данных письменно, посредством государственного сервиса, негосударственного сервиса либо иным способом, позволяющим подтвердить получение согласия¹¹.

На практике, как правило, работодатели получают согласие на сбор и обработку персональных данных в отдельном письменном заявлении либо такие положения включаются в текст трудового договора, тогда как как вышеуказанный пункт не ограничивает получение доступа иным способом, главное, чтобы оно позволяло подтвердить получение согласия.

В этой связи не ясно, можно ли считать добровольное предоставление персональных данных согласием на их сбор и обработку. Это объясняется общим подходом, что смысл любой тайны заключается в том, согласен ли владелец на ее разглашение или нет. У многих работодателей установлена практика заполнения типовых форм анкет кандидатами на вакантную должность, что по своей сути не является нарушением дей-

ствующего законодательства РК. И в таких случаях претендент на должность передает свои персональные данные работодателю добровольно.

Много вопросов остаются нерешенными в законодательстве РК касательно персональных данных.

К примеру, информация, содержащаяся в резюме кандидата на вакантную должность содержит персональные данные, и при размещении анкеты в информационных системах либо ее направлении непосредственно потенциальному работодателю, по нашему мнению, означает дачу добровольного согласия на их обработку и хранение. Но данная позиция вступает в противоречие с п. 1 ст. 8. Закона РК о ПД, требующий письменного согласия. Считаем, что предоставление персональных данных кандидатом в случае предоставления анкеты следует считать способом, позволяющим подтвердить получение согласия, но в целях участия в процессе подбора персонала. Соответственно, если такого кандидата не принимают на работу, то для сохранения его резюме в кадровом резерве работодателю необходимо получить письменное согласие на сбор и обработку персональных данных.

Размещение же любых сведений и фотографий с изображением работника на интернет-ресурсе, доске почета и прочих площадках требует письменного согласия в обязательном порядке.

Отвечая на вопрос, вправе ли работодатель распространять информацию об уволенных лицах или передавать ее в случае запроса в иные компании, считаем, что необходимо получать письменное согласие на сбор и обработку персональных данных, поскольку отношения по распространению информации об уволенном лице выходят за пределы отношений, урегулированных трудовым договором, и целей обработки персональных данных бывшего работника.

Необходимо наличие таких документов, как: согласие работников на получение работодателем персональных данных от третьих лиц; уведомление работника о получении его персональных данных от третьих лиц; согласие работника на обработку данных; приказ об утверждении списка лиц, имеющих доступ к персональным данным работников; обязательство о неразглашении;

¹⁰ Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226&pos=115;-33#pos=115;-33. (Дата обращения: 18.02.2024).

¹¹ Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226&pos=146;-49#pos=146;-49. (Дата обращения: 18.02.2024).

согласие работника на передачу его данных третьим лицам. В целях сохранения режима конфиденциальности следует вести журнал учета персональных данных, их выдачи и передачи третьим лицам, что обеспечит документальную фиксацию доступа к данным. Также рекомендуется проведение регулярных проверок наличия документов, содержащих персональные данные, во избежание их пропажи [6, с. 150].

Работодатель обрабатывает персональные данные работника, поскольку эти сведения необходимы для возникновения, продолжения и прекращения трудовых отношений, поскольку трудовой договор должен содержать иначе никаких трудовых отношений не возникнет, поскольку персональные данные работника вносятся в содержание трудового договора согласно ст. 28 ТК РК, а также используются на протяжении всей трудовой деятельности работника.

Следует обратить внимание на содержание п. 8 ст. 7 Закона РК о ПД, согласно которому обработка персональных данных должна ограничиваться достижением конкретных, заранее определенных и законных целей. Не допускается обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных¹². Из этого следует, что действия работодателя касательно персональных данных должны ограничиваться исключительно рамками исполнения трудового договора, а цели должны быть однозначными, законными и соответствовать исполнению сторонами трудовых отношений своих обязанностей, а также должно исключать незаконность их обработки и распространения.

Справедливо мнение А.А. Беденкова, И.С. Хоменко, которые считают, что данные обрабатываются только для обеспечения нормативно-правовых актов и соблюдения законов, трудоустройства, обучения, обеспечения контроля качества работы, обеспечения личной безопасности работника и сохранности его имущества. Работодатель должен самостоятельно, руководствуясь действующим законодательством, определить, какая информация необходима для отнесения её к категории персональных данных работника [6, с. 149].

Согласно ст.11 Закона РК о ПД, собствен-

ники и (или) операторы, а также третьи лица, получившие доступ к персональным данным ограниченного доступа, обеспечивают их конфиденциальность путем соблюдения требований не допускать их распространения без согласия субъекта или его законного представителя либо наличия иного законного основания¹³.

В Казахстане уже имеется практика по привлечению к административной ответственности за подобные нарушения, в частности за то, что не были применены необходимые меры по защите персональных данных. Этот вопрос находится на контроле МЦРИАП. Обычно нарушения выявляются во время проверок или на основании обращения граждан. Например, к ответственности были привлечены крупный местный банк и телекоммуникационный оператор. Они не применяли средства идентификации и аутентификации пользователей, также у них не было назначено ответственное лицо за организацию обработки персональных данных, и, соответственно, они не оповещали об инцидентах информационной безопасности, связанных с незаконным доступом к персональным данным ограниченного доступа. Помимо крупных субъектов бизнеса к административной ответственности по той же статье были привлечены и управляющие организации столичных жилых комплексов, коммерческие организации, одно должностное лицо государственного органа, а также одно предприятие водоснабжения и водоотведения. Рассмотрим также примеры из казахстанской судебной практики [7].

Кызылординским городским судом рассматривалось гражданское дело по иску Ж.М. к ответчику ТОО «См» о защите чести, достоинства и деловой репутации, признании незаконным использование персональных данных, взыскании морального, материального вреда.

Истец работала в редакции газеты «Б» на должности секретаря руководителя и на 0.5 ставке бухгалтера, 14.07.2016 г областная общественно-политическая газета «Кызылординские вести» в номере № 14 опубликовала статью с названием «К нам пришел ОМЦ» от ее имени, в статье от имени истца была распространена информация, что Кызылординский акимат открыл в данном городе филиал и не стал ждать соглашения,

¹² Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226&pos=133;-41#pos=133;-41. (Дата обращения: 18.02.2024).

¹³ Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31396226&pos=227;-17#pos=227;-17. (Дата обращения: 18.02.2024).

а для жителей важно, что у них открылся именно филиал ОМЦ, а не какое-то другое медучреждение. После публикации статьи со стороны администрации были выражены недовольства, недоверие работодателя из-за недовольства администрации города, вследствие которого она испытывала унижение, стыд, отчаяние, приказом от 1.08.2016 г. она была переведена на должность бухгалтера и потеряла часть заработка, которые она могла бы получить на прежней должности, редакция газеты добровольно отказалась опровергать недостоверную информацию, поэтому просили защитить честь, достоинство и деловую репутацию истца, признать незаконным использование ее персональных данных в газете, обязать ТОО «См» дать официальное опровержение не соответствующих действительности сведений содержащихся в газете, взыскать с ответчика сумму за возмещение морального вреда, материального вреда, утраченный заработок, которые она могла бы получить на прежней должности.

В судебном заседании было установлено, что истец Ж.М. не давала разрешения областной общественно-политической газете на публикацию от ее имени вышеуказанной статьи, интервью газете не давала, указанный факт был подтвержден представителем ответчика.

Из содержания статьи, опубликованной областной общественно-политической газетой в номере № 14 под названием «К нам пришел ОМЦ» усматривается, что статья не содержит сведения, порочащие честь и достоинство истца Ж.М. Однако, редакция газеты незаконно использовала имя и персональные данные истца Ж.М.

Суд посчитал, что ответчиком допущены нарушения личных неимущественных прав истца, которые причиняют ей нравственные страдания. Поэтому требование истца в части признания незаконным использование областной общественно-политической газетой персональных данных истца в статье «К нам пришел ОМЦ», опубликованной в номере № 14 от 14.07.2016г. и обязанности дать официальное опровержение не соответствующих действительности сведений, касающихся использования имени и персональных данных и возмещении морального вреда подлежат удовлетворению. При этом, по мнению суда, Истцом не представлены доказательства подтверждающие, что ее перевод с должности секретаря руководителя

на должность бухгалтера ГБУ «Редакция городской газеты Б» был осуществлен вследствие публикации спорной статьи в газете. Поэтому, требования истца в части взыскания материального вреда, удовлетворению не подлежат¹⁴.

Таким образом, незаконная обработка персональных данных является нарушением личных неимущественных прав физического лица и подлежат защите.

На практике также существует множество случаев требований предоставления персональных данных работников на основании адвокатских запросов, на которые, как известно, требуется предоставление ответа в течение десяти рабочих дней, в противном случае влечет для адресата ответственность, предусмотренную ст. 668 КоАП РК. Как следует поступать в данном случае работодателю, чтобы не допустить нарушения в отношении персональных данных работников? Обратимся к судебной практике.

Районным судом №2 Алмалинского района города Алматы рассмотрено гражданское дело по иску адвоката к ответчику АО «BANK» по требованиям Истца признать незаконным отказ АО «BANK», выраженный в письменном ответе за исходящим № 24-26/362 от 05.03.2019 года на адвокатский запрос адвоката о предоставлении копий документов из личного дела работника Ф.А., обязать АО «BANK» выдать из личного дела работника Ф.А. копию заявления о приеме на работу, заявлений о предоставлении отпусков, налоговых вычетов, кадровые приказы, автобиографию и личный листок по учету кадров.

Адвокатом по принятому поручению ИП в адрес ответчика был направлен адвокатский запрос, в котором истребованы сведения о трудовой деятельности Ф.А., а также копии документов из личного дела данного лица. 05.03.2019 года ответчиком предоставлен ответ и выдана только копия приказа о прекращении трудового договора и заявление об увольнении, иную информацию об истребовании документов ответчик отказался выдать, сославшись о том, что сведения о сотрудниках являются коммерческой тайной.

Судом установлено, 04.03.2019 года адвокат обратился в АО «BANK» с адвокатским запросом о предоставлении сведений в отношении работника Ф.А.: работал ли, когда и в какой период и в каких должностях,

¹⁴ Дело № 10321/16 // <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/1468717>. (Дата обращения: 18.02.2024).

выдать копии из личного дела заявление о приеме на работу или увольнении, заявление о предоставлении отпусков, налоговых вычетов и т.д., кадровые приказы, автобиографию, личный листок по учету кадров, в связи представлением в суде интересов ИП.

На данный запрос директором по работе персоналом АО «BANK» был дан ответ о том, что Ф.А. работал в период с 03.06.2015 года в должности специалиста контакт центра, с 01.02.2016 года в должности менеджера управления контакт -центра, с 03.01.2018 года трудовой договор расторгнут в соответствии со ст.49 п.5 ТК РК, по инициативе работника. По второму пункту запроса адвоката разъяснено о том, что сведения, запрашиваемые являются коммерческой тайной и представлено не может без согласия другой стороны.

Ответчиком был предоставлен приказ от 03.01.2018 года о прекращении действия трудового договора с Ф.А., копия его заявления о расторжении трудового договора от 03.01.2018 года.

Не соглашаясь с ответом и предоставленными документами, истец считает, что нарушены его права как адвоката.

Однако, суд посчитал необоснованным данные утверждения заявителя по следующим основаниям, руководствуясь пп.2 ст.1, п.8 ст. 1 Закона РК о ПД.

Постановлением Правительства РК от 26 февраля 2016 года № 117, утвержден Перечень персональных данных физических лиц, включаемых в состав государственных электронных информационных ресурсов, которые включает в себя: фамилию, имя, отчество, транскрипцию фамилии и имени, данные о рождении (дата и место рождения), национальность, пол, семейное положение, данные о гражданстве (гражданство (прежнее гражданство); дата приобретения/утраты гражданства Республики Казахстан), индивидуальный идентификационный номер (ИИН), портретное изображение (оцифрованная фотография), подпись, юридический адрес, дата регистрации (снятия с регистрации) юридического адреса, данные документа, удостоверяющего личность (наименование, номер, дата выдачи, срок действия документа, орган, выдавший документ).

Исходя из вышеуказанных норм действующего законодательства, следует, что общедоступными персональными данными признается информация, которая находится

и/или может находиться в открытых источниках, а персональные данные ограниченного доступа являются сведения, которые стали известны при осуществлении другими лицами профессиональной и служебной деятельности, и не подлежащих распространению. Запрашиваемые же заявителем сведения не находятся в открытых источниках, в связи с чем, суд признает, что запрашиваемая адвокатом информация относится к персональным данным ограниченного доступа.

При таких обстоятельствах, суд пришел к выводу, что АО «BANK» отказывая в выдаче запрашиваемых сведений, действовал обосновано и правомерно, отказ полностью мотивирован со ссылкой на законы и согласуется с требованиями пункта 1 статьи 11 Закона РК о ПД. При этом суд учел, что заявитель в установленном законом порядке не представляет интересы Ф.А., согласия последнего на получение его персональных данных ограниченного доступа не имеется.

Суд посчитал, что ответчик, отказывая в предоставлении сведений по запросу истца от 04.03.2019 года, действовал в пределах своей компетенции и с полным соблюдением требований действующего законодательства, АО «BANK» не нарушены и не права и законные интересы заявителя как адвоката.

Между тем, в суде установлено, что ответчиком обращение адвоката не было оставлено без рассмотрения, а также суд считает, что ответ был дан по существу обращения, заявителю было отказано в предоставлении ответчику необходимых сведений в силу требований Закона о ПД, что свидетельствует о том, что АО «BANK» не было допущено бездействие при рассмотрении адвокатского запроса.

При вышеуказанных обстоятельствах, суд приходит к выводу, что иск подлежит отказу в удовлетворении¹⁵.

С данным решением трудно не согласиться, поскольку, руководствуясь ч. 3 ст. 8 ГК РК осуществление гражданских прав не должно нарушать прав и охраняемых законодательством интересов других субъектов права.

Получение личных данных работника возможно только у него самого; если это невозможно, то получение личных сведений у третьей стороны осуществляется только с письменного согласия работника [6, С. 150]. Следовательно, при обработке персональных данных следует принимать во внимание, получено ли согласие владельца, тем более, когда это касается передачи третьим лицам.

¹⁵ Дело №7520-19-00-2/7493 // <https://sb.prgapp.kz/lawsuits/1071532>. (Дата обращения: 18.02.2024).

Также работодателю следует учесть, что в соответствии с Кодексом «О здоровье народа и системе здравоохранения» доступ к информации о факте обращения за медицинской помощью, состояния здоровья и иные сведения, полученные в ходе обследования составляют информацию ограниченного доступа. Доступ к информации о факте обращения за медицинской помощью, состояния здоровья и иные сведения, полученные в ходе обследования составляют информацию ограниченного доступа в соответствии с Кодексом «О здоровье народа и системе здравоохранения»¹⁶. Это означает, что работодатель обязан обеспечить конфиденциальность такой информации и не допускать разглашения.

Закключение

Таким образом, отвечая на вопрос, что такое персональные данные, можно выбрать два пути: развивать принятую в Казахстане позицию в Законе о ПД, либо обратить внимание на европейский подход к понятию персональных данных.

Считаем, что определение «персональные данные» нуждается в доработке, поскольку персональные данные представляют собой не только сведения, относящиеся к определенному или определяемому на их основании субъекту персональных данных, зафиксированные на электронном, бумажном и (или) ином материальном носителе, но и в целом любую информацию, которая позволяет прямо или косвенно определить идентичность физического лица по различным категориям, как это усматривается в тексте GDPR.

Работодателю же следует обрабатывать персональные данные работника в рамках возникновения, продолжения и прекращения трудовых отношений, но этим не всегда ограничивается, поскольку сведения медицинского характера, социальной направленности, семейного положения, а в определенных случаях и физического, физиологического, генетического, психического,

экономического, культурного характера используются работодателем на протяжении всей трудовой деятельности работника.

Правильное понимание работы с персональными данными работников позволяют избежать работодателям нарушений личных неимущественных прав работников, тем более, что практика привлечения работодателей к административной и гражданско-правовой ответственности весьма широка. Вышеуказанные примеры показывают, что государство, помимо законодательных изменений, принимает реальные меры к привлечению к ответственности субъектов предпринимательства и усиливает контроль за защитой персональных данных в Казахстане. Нарушение законодательства в сфере персональных данных влечет административную (ст. 79 КоАП РК), а в особо запущенных случаях и уголовную ответственность (ст. 147 УК РК).

Следует помнить о том, что в отсутствие четкого перечня сведений, относимых к персональным данным физических лиц, вероятность «утечек» только повышается. В таких условиях работодателю следует предпринимать меры для обеспечения несанкционированного разглашения персональных данных. Необходимо обратить внимание на то, что получение письменного согласия на их сбор и обработку недостаточно, работодатель должен разработать и утвердить перечень персональных данных, обеспечить регламентирование правил работы с этими объектами для тех работников, которые могут иметь доступ к данной информации в рамках своих должностных обязанностей, в целях определения границ их обработки.

Кроме того, действия работодателя касательно персональных данных должны ограничиваться исключительно рамками исполнения трудового договора, а цели должны быть однозначными, законными и соответствовать исполнению сторонами трудовых отношений своих обязанностей, а также должно исключать незаконность их обработки и распространения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дайырбеков Р. Уведомление об утечке персональных данных: оценка и обсуждение // <https://drfl.kz/ru/uvedomlenie-ob-utechke-personalnykh-dannykh/>. (Дата обращения: 18.02.2024).
2. Тукушева А. «От избирателей до госсекретов». Какие данные казахстанцев утека-

¹⁶ Кодекс Республики Казахстан от 7 июля 2020 года № 360-VI «О здоровье народа и системе здравоохранения» // https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34464437. (Дата обращения: 18.02.2024).

ют в интернет и сколько на этом зарабатывают // <https://kz.kursiv.media/2023-10-02/tksh-utechki-internet/>. (Дата обращения: 18.02.2024).

3. Лозовая О.В. Законодательство Республики Казахстан в сфере защиты персональных данных: сравнительный анализ с правом Европейского Союза // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. - №1.- 2015. - С. 128-133.

4. Бугель Н.В., Никулин А.В. Защита персональных данных как объект организационно-правового регулирования // Вестник Санкт-Петербургского университета России. - №2. – 2012. – С. 230-233 // <file:///C:/Users/Dell/Downloads/zaschita-personalnyh-dannyh-kak-obekt-organizatsionno-pravovogo-regulirovaniya.pdf>. (Дата обращения: 18.02.2024).

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

6. Беденкова А.А., Хоменко И.С. Правовой статус персональных данных работников // Вестник науки Сибири. - 2014. - № 4. – 148-151 // <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-status-personalnyh-dannyh-rabotnikov>. (Дата обращения: 18.02.2024).

7. Кожамкулова Д., Шамсутдинова К. Личные данные: что изменилось в законодательстве <https://kapital.kz/tehnology/107542/lichnyye-dannyye-chto-izmenilos-v-zakonodatel-stve.html> (Дата обращения: 18.02.2024).

REFERENCES

1. Dajyrbekov R. Uvedomlenie ob utechke personal'nyh dannyh: ocenka i obsuzhdenie // <https://drfl.kz/ru/uvedomlenie-ob-utechke-personalnykh-dannykh/>. (Data obrashhenija: 18.02.2024)

2. Tukusheva A. “Ot izbiratelej do gossekretov”. Kakie dannye kazahstancev utekajut v internet i skol'ko na jetom zarabatyvajut // <https://kz.kursiv.media/2023-10-02/tksh-utechki-internet/>. (Data obrashhenija: 18.02.2024).

3. Lozovaja O.V. Zakonodatel'stvo Respubliki Kazahstan v sfere zashhity personal'nyh dannyh: sravnitel'nyj analiz s pravom Evropejskogo Sojuza // Vestnik Instituta zakonodatel'stva Respubliki Kazahstan. - №1.- 2015. - S. 128-133.

4. Bugel' N.V., Nikulin A.V. Zashhita personal'nyh dannyh kak ob#ekt organizacionno-pravovogo regulirovaniya // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta Rossii. - №2. – 2012. – S. 230-233 // <file:///C:/Users/Dell/Downloads/zaschita-personalnyh-dannyh-kak-obekt-organizatsionno-pravovogo-regulirovaniya.pdf>. (Data obrashhenija: 18.02.2024).

5. Abaev F.A. Pravovoe regulirovanie otnoshenij po zashhite personal'nyh dannyh rabotnika v trudovom prave: avtoref. diss. k.ju.n. – М., 2014. – 26 s.

6. Bedenkova A.A., Homenko I.S. Pravovoj status personal'nyh dannyh rabotnikov // Vestnik nauki Sibiri. - 2014. - № 4. – 148-151 // <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-status-personalnyh-dannyh-rabotnikov>. (Data obrashhenija: 18.02.2024).

7. Kozhamkulova D., Shamsutdinova K. Lichnye dannye: chto izmenilos' v zakonodatel'stve <https://kapital.kz/tehnology/107542/lichnyye-dannyye-chto-izmenilos-v-zakonodatel-stve.html> (Data obrashhenija: 18.02.2024).