

О ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

В связи с последними изменениями в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс, Кодекс) в редакцию стали приходить вопросы касательно персональных данных работника. Вот один из них: «Я в некотором замешательстве, и мне не понятны изменения в статье 65 Трудового кодекса, в частности, отмена положения «в случае изменения персональных данных работник обязан в течение десяти рабочих дней сообщить об этом работодателю»? По всему Трудовому кодексу у работодателя есть обязанность в определенных случаях направлять уведомления либо заявления посредством курьерской почты, почтовой связи на домашний адрес работника. Раньше подпункт 8) статьи 65 ТК РК в прежней редакции являлся инструментом в работе кадровиков, на основании которого можно было обновить базу данных с домашним адресом, телефоном. Я кадровик с многолетним опытом и не помню за все свое время работы, чтобы работники сами сознательно приходили и оповещали об изменении своих персональных данных. Теперь мы вынуждены внести изменения в свои внутренние документы и трудовой договор, отменить такую обязанность работника и не имеем права запрашивать информацию у работников об изменении их персональных данных? Прошу разъяснить данные изменения».

В связи с ноябрьскими изменениями в 2013 году в Трудовом кодексе действительно было исключено положение подпункта 8) статьи 65 Трудового кодекса, где работник был обязан, в случае изменения персональных данных, в течение десяти рабочих дней сообщить об этом работодателю.

При заключении трудового договора стороны должны руководствоваться обязательными положениями статьи 28 Трудового кодекса, и в частности, включить в содержание трудового договора фамилию, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность.

Следовательно, работодатель при заключении трудового договора обязан запросить у будущего работника информацию о нем для заполнения и дальнейшего заключения трудового договора. В дальнейшем, в течение срока действия трудового договора на основании пункта 1-1 статьи 28 Трудового кодекса при изменении реквизитов сторон соответствующие изменения должны быть внесены в трудовой договор. В случае изменений реквизитов у работодателя, работнику предлагается подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, тем самым, работодатель выполнит свою обязанность и не допустит нарушения трудового законодательства Республики Казахстан.

Если изменения произойдут в реквизитах работника, данное требование сложно исполнить работодателю без соответствующего сообщения работника о произошедших изменениях. Учитывая, что, в соответствии с подпунктом 1) пункта 2 статьи 22 Трудового кодекса, работник обязан выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, полагаю целесообразно в трудовом договоре прописать работнику обязанность сообщить о возникших изменениях в течение срока действия трудового договора информацию, которая входит в его реквизиты, в том числе адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства.

Предусмотреть это можно в актах работодателя, в частности, в Положении о защите персональных данных работника либо в Правилах трудового распорядка. Согласно пункту 3 статьи 22 Трудового кодекса работник имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные Кодексом. Так как, в соответствии с пунктом 2 статьи 69 Трудового кодекса, среди прочих условий, закрепленных в Правилах трудового распорядка, могут быть и иные вопросы регулирования трудовых отношений.

На основании подпунктов 4) и 7) статьи 65 Трудового кодекса, где в обязанности работодателя входит: обрабатывать персональные данные, представленные лично работником либо уполномоченными государственными органами, с предварительным уведомлением и получением согласия работника; обеспечить ознакомление с актом работодателя, устанавливающим, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, порядок сбора, обработки и защиты персональных данных работника, можно сделать вывод, что наличие вышепредложенной редакции в актах работодателя либо в трудовом договоре не является нарушением трудового законодательства.

Согласно пункту 2 статьи 10 Трудового кодекса Республики Казахстан только положения трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, признаются недействительными и не подлежат применению.

После изменений в законодательстве, в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса, работодатель не имеет права требовать от работника информацию только о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также информацию о его членстве или деятельности в общественных объединениях, в том числе в профессиональных союзах.

Разумеется, возникает вопрос, а что относится к частной жизни работника? В соответствии со статьей 10 Гражданского процессуального кодекса Республики Казахстан от 13 июля 1999 года № 411 (далее – ГПК РК) частная жизнь граждан, личная и семейная тайна находятся под охраной закона. Каждый имеет право на тайну личных владений и сбережений, переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничения этих прав в ходе гражданского процесса допускаются только в случаях и в порядке, прямо установленных законом. Следовательно, частная жизнь граждан находится под защитой государства, но что именно относится к частной жизни, в законодательстве четко не определено.

Обратимся за разъяснением статьи 10 к комментарию ГПК РК, где под частной жизнью понимается сфера жизнедеятельности одного отдельного человека, которая дорога только ему, поэтому вмешательство со стороны общества, государства без согласия на то самого лица, недопустимо. Личная тайна, являясь частью частной жизни, предполагает наличие сведений, которые лицо хранит в секрете, даже от близких (к ним можно отнести сведения, касающиеся здоровья, подробности интимной жизни и др.). Законодатель предусматривает возможность получения представителями ряда профессий при исполнении ими служебных обязанностей сведений, носящих личный характер, и обязывает сохранить их в тайне. К таковым относятся тайна усыновления, врачебного диагноза, завещания, адвокатская, банковская тайна, данные предварительного следствия и другие. В случае разглашения фактов, составляющих личную или семейную тайну, виновные лица несут установленную законом ответственность. Соответствующие статьи предусмотрены в гражданском, административном и уголовном законодательстве.

Таким образом, из разъяснений следует, что сведения, касающиеся изменения фамилии, имени, отчества (если указано в документе, удостоверяющем личность) работника, адрес его постоянного места жительства и сведения о регистрации по месту жительства, наименование, номер, дату выдачи документа, удостоверяющего его личность, не могут рассматриваться как объект частной жизни.

Считаю уместным отметить, что на основании подпункта 1) пункта 2 статьи 23 Трудового договора работодатель обязан соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, а именно: при привлечении работника к дисциплинарной ответственности в случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания направить акт работнику письмом с уведомлением (пункт 6 статьи 73 ТК РК) либо в случае прекращения трудового договора, независимо от основания, копию акта работодателя о прекращении трудового

договора вручить работнику либо направить ему письмо с уведомлением в трехдневный срок (пункт 4 статьи 62 ТК РК).

Всем известно, что право на неприкосновенность частной жизни принадлежит каждому от рождения независимо от наличия или отсутствия у него гражданства, позволяя сохранять в тайне сведения, касающиеся его личной или семейной жизни. Человек вправе самостоятельно определять, какие сведения о его личной жизни можно предать огласке, а какие из них являются тайной.

Европейский суд по правам человека в своих решениях отмечает, что понятие личной жизни является достаточно широким и не поддается исчерпывающему определению. Оно охватывает как физическую, так и моральную стороны жизни индивида. Такие элементы, как, например, половая идентификация, пол, сексуальная ориентация и половая жизнь, относятся к личной жизни.

Таким образом, личная тайна – это сведения, касающиеся только одного лица и сохраняемые им в режиме секретности от других лиц, за исключением сведений, характеризующих публичную, служебную деятельность этого человека. К личной тайне можно отнести сведения о персональных данных, дружеских и интимных отношениях, сексуальной ориентации, религиозных или атеистических взглядах и убеждениях, имущественном положении, источниках доходов, месте проживания, увлечениях, пристрастиях, вредных привычках, заболеваниях (в том числе и о социально опасных – ВИЧ-инфекции, венерических заболеваниях, туберкулезе), проведении досуга и т.д. Сведения о противоправном поведении лица (совершении преступления или административного проступка) не образуют личную тайну, и их разглашение (например, сообщение правоохранительным органам) должно признаваться общественно полезным, а не общественно опасным деянием.

В юриспруденции считается, что получение информации в ходе беседы с самим лицом не является незаконным ее собиранием до того момента, пока сведения о частной жизни сообщаются добровольно.

Отвечая на поставленный вопрос читателя, необходимо выяснить, что конкретно относится к понятию персональных данных работника. Согласно подпункту 2) статьи 1 Закона Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94 «О персональных данных и их защите»* (далее – Закон о персональных данных) персональные данные – это сведения, относящиеся к определенному или определяемому на их основании субъекту персональных данных, зафиксированные на электронном, бумажном и (или) ином материальном носителе.

В соответствии со статьей 6 Закона о персональных данных персональные данные по доступности подразделяются на общедоступные и ограниченного доступа.

Общедоступные персональные данные – персональные данные, доступ к которым является свободным с согласия субъекта или на которые, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, не распространяются требования соблюдения конфиденциальности.

В целях информационного обеспечения населения используются общедоступные источники персональных данных (в том числе биографические справочники, телефонные, адресные книги, общедоступные электронные информационные ресурсы, средства массовой информации).

При приеме на работу работника работодатель должен получить письменное согласие на сбор, обработку персональных данных письменно или в форме электронного документа либо иным способом с применением элементов защитных действий, не противоречащих законодательству Республики Казахстан.

Персональные данные ограниченного доступа – персональные данные, доступ к которым ограничен законодательством Республики Казахстан.

В дальнейшем изменение и дополнение персональных данных осуществляются собственником и (или) оператором на основании обращения (запроса) субъекта или его

законного представителя либо в иных случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

По Закону о персональных данных в качестве субъекта персональных данных рассматривается и им является физическое лицо, к которому относятся персональные данные (подпункт 16) статьи 1 Закона). Дальнейшее использование персональных данных должно осуществляться собственником, оператором и третьим лицом только для ранее заявленных целей их сбора (статья 14 Закона о персональных данных).

Следовательно, не нарушая частной жизни и ограничиваясь информацией, необходимой для полноценного развития трудовых отношений работника и работодателя, в целях исполнения работодателем норм трудового законодательства Республики Казахстан, считаю, что работодатель вправе оставить в актах работодателя положение об обязанности предоставления работником общедоступных персональных данных, в том числе об изменении домашнего адреса и сведений о телефоне или изменении ФИО, а также иных данных, не противоречащих законодательству Республики Казахстан. Данная информация должна предоставляться самим работником для продолжения трудовых отношений с работодателем, что не нарушает его конституционного права.