

2. Приходько А.И. Воспрепятствование разрешению дел в арбитражных судах: актуальные вопросы судебного правоприменения. – М.: Волтерс Клувер, 2006, 248 с.
3. Юдин А. В. Злоупотребление процессуальными правами в гражданском судопроизводстве. – СПб: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2008, 311, 312-313, 315, 316, 327, 328 с.
4. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V «Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.01.2022 г.) // [online.zakon.kz](http://online.zakon.kz)
5. Аболонин В. О. Злоупотребление правом на иск в гражданском процессе Германии. – М.: Волтерс Клувер, 2009, 8 с.
6. Гражданский кодекс Швейцарии от 10.12.1907 г. (по состоянию на 01.01.2017 г.) // [wipolex.wipo.int](http://wipolex.wipo.int)
7. Сулейменов М. К. Добросовестность в гражданском праве: проблемы теории и практик // [online.zakon.kz](http://online.zakon.kz)
8. Әбдірайым Б.Ж., Хасенов М.Х. О законодательном закреплении принципа добросовестности в Гражданском кодексе Республики Казахстан. – Астана: Право и государство, 2017, 81 с.
9. Дождев Д. Пять фактов об одном из важнейших наследий римского права и его современном понимании // URL: [www.postnauka.ru/faq/36362](http://www.postnauka.ru/faq/36362) (05.12.2016)
10. Чукреев А. А. Добросовестность в системе принципов гражданского права // Журнал российского права. – М.: Норма, 2002, 100-104 с.

УДК 349.222.2

## **К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ПРАВ СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Сырлыбаева Фатима Маратовна**

[syrlbayevaf@gmail.com](mailto:syrlbayevaf@gmail.com)

Докторант 3-го курса кафедры гражданского, трудового и экологического права ЕНУ  
им. Л.Н.Гумилева, Нур-Султан, Казахстан  
Научный руководитель – Нургалиева Е.Н.

В настоящее время идет бурное развитие информационного общества и трудовое право работников уже не укладываются в рамки новой, зарождающейся общественной организации труда, что объективно требует исследования вопросов, связанных с информационным трудовым правом субъектов и их правовой защите. Произошли изменения в области занятости, что с неизбежностью влечет изменения в трудовом законодательстве. В настоящее время вопросы защиты информационных прав работников приобретают все большую актуальность, поскольку стремительный переход к цифровизации повышает уязвимость информации. Персональные данные гражданина отнесены к конфиденциальной информации, охраняемой государством. В статье особое внимание уделено праву на информацию субъектов трудового права и ее защите. Рассмотрены вопросы правовой защиты информационных прав наемных работников, обеспечивающих право на защиту частной жизни граждан, основные нарушения информационных прав наемными

работниками, а также порядок привлечения к дисциплинарной ответственности в таких случаях.

Цифровизация прочно вошла как в ежедневную профессиональную деятельность во всех сферах, так и в повседневную жизнь, что в первую очередь связано с реализацией Государственной программы «Цифровой Казахстан» [1]. Цифровизация коснулась и сферы регулирования трудовых отношений, что повлекло за собой изменения и во взаимодействии участников трудовых отношений и соответственно повышает роль информации в трудовые отношения.

Одним из основных принципов информационного права является открытость информации, что значит способность граждан осуществлять закрепленное и гарантированное Конституцией Республики Казахстан право на свободный поиск, передачу, получение, распространение и производство информации всякими, не противоречащими закону способами [2]. Наблюдаемому сейчас информационному социуму характерно усиление роли права на доступ к информации, что необходимо для обеспечения определенных преимущественных национальных интересов и правового обеспечения конфиденциальности информации. При этом одним из основных направлений определяется организационно-правовая охрана установленного правового режима информации, связанная с работой с персоналом и обеспечением безопасности наемных работников, как непосредственных носителей информации ограниченного доступа.

Проблемы, связанные с повышением уровня технологического развития общества, находятся в центре внимания различных международных организаций, правительств и исследовательских институтов, а также имеют отношение и к сопутствующим цифровизации экономики изменений в сфере труда. К примеру, в начале 2019 г. Европейская комиссия подготовила заключительный доклад по изучению влияния цифровой трансформации на трудовые отношения, где отмечалась необходимость их адаптации к новым реалиям для предупреждения рисков в сфере безопасности и гигиены труда [3]. А в Конгресс США также в 2019 году был внесен законопроект об использовании искусственного интеллекта в сфере труда — AI Jobs Act [4].

Правовая регламентация информационных прав субъектов трудового права на данный момент является одной из актуальных проблем современной науки трудового права. Соответственно актуальным является вопрос о необходимости создания соответствующего правового механизма защиты персональных данных.

Так, в отчете по утечкам конфиденциальной информации InfoWatch за 2018-2020 годы в Республике Казахстан «утекло» более 11 млн. записей персональных данных и платежной информации. Об этом свидетельствуют выявленные за исследуемый период утечки информации ограниченного доступа из коммерческих компаний, некоммерческих организаций, государственных органов и других организаций Казахстана [5].

Процесс перехода социума от индустриальной экономики к цифровой меняет трудовые отношения, при этом происходящие изменения носят и количественный, и качественный характер. Внедрение «сквозных» цифровых систем в производство и сервис последовательно повышает уровень их автоматизации, вследствие чего увеличиваются объемы применения сложных компьютерных программ и автоматизированных технологий, неизбежно ведущие к изменениям в организации наемного труда. В настоящее время многие работы, которые раньше делались работниками, можно выполнять автоматизированно с помощью программного обеспечения с элементами искусственного интеллекта. При этом персональные данные и многая другая информация сейчас доступна в компьютерных программах, используемых в организациях, в связи с чем также возникает вопрос о безопасности информационных прав субъектов трудового договора. Обезопасить персональные данные можно через законодательный механизм их обращения.

Так, 21 мая 2013 года Республикой Казахстан был принят Закон №94-V «О персональных данных и их защите» [6], после был принят Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года №418-V «Об информатизации» [7]. Конституция Республики Казахстан, регламентируя базовые ценности общества и права на их защиту, не содержит прямого указания о праве на защиту персональных данных. В статье 18 Конституции Республики Казахстан отмечается, что «каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и достоинства. Каждый имеет право на тайну личных вкладов и сбережений, переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничения этого права допускаются только в случаях и в порядке, прямо установленных законом».

Также граждане Казахстана владеют правом и свободой в информационной сфере. Под «информационными правами и свободами» понимается комплекс правомочий человека в информационной сфере: в вопросах поиска, получения, передачи, производства и распространения информации, применения информационных технологий и сервисов, обеспечения защиты информации. Сама информация официально понимается как «сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления» и становится в настоящее время универсальным товаром» [8]. Соответственно и актуализируется вопрос об их защите и о роли государственных органов в этом процессе.

В настоящее время по запросам многих государственных органов предоставляется информация персонального характера, не только органами, в которые могут обращаться граждане в силу сложившихся жизненных обстоятельств, но и их непосредственными работодателями.

Статья 22 Закона Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» указывает на обязанности собственника и (или) оператора, а также третьего лица по защите персональных данных. Данные меры должны обеспечивать:

- а) предотвращение неразрешенного доступа к персональным данным;
- б) своевременное обнаружение фактов неразрешенного доступа к персональным данным, если такой доступ не удалось предотвратить;
- в) уменьшение негативных последствий неразрешенного доступа к персональным данным;
- г) предоставление доступа государственной технической службе к объектам информатизации, использующим, хранящим, обрабатывающим и распространяющим персональные данные ограниченного доступа, содержащиеся в электронных информационных ресурсах, для реализации обследования обеспечения защищенности процессов хранения, обработки и распространения персональных данных ограниченного доступа, содержащихся в электронных информационных ресурсах в порядке, определяемом уполномоченным органом.

Некоторые ученые указывают на необходимость обязательного включения в трудовой договор условия о неразглашении информационных прав для укрепления эффекта превентивного воздействия закона на конкретных наемных работников, обладающих информационными правами в силу выполнения трудовых или служебных функций [9]. При этом также важно состояние информационной безопасности как наемных работников, так и работодателей в условиях глобального информационного общества.

Дополнительную защитную функцию в некоторой степени выполняет дисциплинарная, материальная и иные виды ответственности. Вопросы контроля и мониторинга электронных сообщений наемных работников и использования ими средств связи при проведении мероприятий по защите информационных прав являются спорными. Как указывает А.С. Куликов, право наемного работника на тайну переписки и переговоров вступает в конфликт с интересами работодателя и его правом контролировать надлежащее исполнение наемным работником своих обязанностей [10].

В Постановлении Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1196 «Об утверждении Правил отнесения сведений к служебной информации ограниченного распространения и работы с ней» указано, что «конфиденциальная информация – это все виды информации (включая коммерческую, банковскую, налоговую, нотариальную, врачебную, личную, адвокатскую тайну), в отношении которой в соответствии с нормативными правовыми актами государств-членов Евразийского экономического союза, международными договорами ограничен доступ (установлена конфиденциальность), то есть установлено обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к данной информации, требование не передавать (не разглашать) такую информацию третьим лицам без письменного согласия ее обладателя. На законодательном уровне личная информация о человеке имеет конфиденциальный характер и охраняется государством. И все субъекты, которые имеют доступ к такой информации, обязаны соблюдать правила, установленные законом».

Безусловно, особую роль в правовой регламентации защиты информационных прав имеют акты Европейского союза и одним из важных актов в этой сфере является Регламент № 2016/679 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС» (далее – Общий регламент о защите персональных данных) [11]. Данный акт является общеевропейским стандартом в сфере защиты информационных прав, кроме этого служит моделью и ориентиром для национального законодательства многих государств мира, поскольку аналогичного документа, разработанного региональными международными организациями не имеется.

В регламенте Европейского союза имеется норма об обязанности операторов уведомлять субъектов персональных данных и надзорные органы при возникновении инцидентов, связанных с нарушением безопасности персональных данных. Надзорные органы при этом должны быть уведомлены в течение 3 суток с момента обнаружения инцидента. В действующем казахстанском законодательстве, как и российском аналогичной

нормы нет, в связи с чем считаем, что перенятие указанной нормы в Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите» позволило бы гарантировать защиту информационных прав работника на достаточно высоком уровне.

Сбор и обработка персональных данных, используемые для формирования информационной модели пользователя системы и его поведения позволяет работодателям результативно решать задачи, и одновременно с этим оказывает негативное воздействие на соблюдение прав и свобод наемных работников.

Изменения в трудовых отношениях в условиях глобальной цифровизации вызывают потребность в изменении правовой регламентации, делая необходимым пересмотр ряда положений трудового законодательства. Изменение условий труда происходит по следующим направлениям:

- переход на электронный документооборот, в том числе между работодателями и работниками;

- цифровизация контроля работодателя за выполнением трудовых обязанностей работниками путем использования высокотехнологичных средств контроля; - автоматизация рабочих процессов через передачу определенных функций сложным ИТ-программам;

- автоматизация рабочих процессов путем введения современной электронной техники на предприятиях (оснащение производственных цехов и складов промышленными, возможно даже коллаборативной робототехникой, которые могут тесно контактировать с работниками предприятия, введение профессиональных сервисных роботов в области оказания различных услуг);

- интеллектуализация процессов управления с помощью использования систем поддержки выполнения задач с элементами искусственного интеллекта (алгоритмический менеджмент) и т.д.

Нужно отметить, что использование персональных данных работодателем не имеет должной правовой регламентации. На данный момент не определены универсальные критерии, которые бы позволили сбалансировать необходимость защиты информационных прав наемных работников и потребности работодателей в условиях цифровой экономики. При использовании персональных данных стороны трудового договора определенно имеют проблемы с соблюдением положений нормативных актов о защите персональных данных.

Работодателем должен назначить комиссию, которая в процессе служебного расследования должна: 1) установить факт и объективную сторону события нарушения порядка обращения с информацией ограниченного доступа, 2) определить поиск утраченных носителей, несущих охраняемую законом тайну, выявляет виновных лиц, 3) установить факторы, благоприятствующие раскрытию сведений, утрате их носителей или иным рискам для введенного режима конфиденциальности, 4) разработать предложения по их устранению, а также 5) определить размер и характер нанесенного при нарушении конфиденциальности ущерба.

Наемный работник, нарушивший защиту определенных сведений, может быть привлечен к различным видам ответственности, включая увольнение по инициативе работодателя. При виновном разглашении конфиденциальной информации также возможно привлечение и к полной материальной ответственности.

Для привлечения виновного лица к ответственности следует учитывать взаимосвязь и соотношение трудового законодательства и законодательства об информации ограниченного доступа. Условиями привлечения к дисциплинарной ответственности при виновном нарушении конфиденциальности (секретности) сведений являются:

- наличие обязательства о неразглашении сведений или соблюдении установленного режима ограничения доступа;
- введение режима тайны в отношении определенных сведений в соответствии с положениями действующего законодательства;
- определение перечня и (или) характера охраняемых сведений;
- допуск к сведениям в связи с исполнением трудовых или служебных обязанностей, для которых необходимы.

Работодатель может утвердить в качестве локального акта «Положение о защите персональных данных работника», однако обязанность его разработки и утверждения на законодательном уровне не предусмотрена. В указанном Положении следовало бы определить порядок обработки персональных данных, обеспечивать защиту прав и свобод работников при их обработке, а также определить ответственность лиц за нарушение правил, регулирующих обработку и защиту персональных данных.

Несомненно, Республика Казахстан занимается повышением информационной безопасности, однако определенные вопросы действующего законодательства в указанной сфере еще нуждаются в совершенствовании, в связи с чем использование опыта международной правовой регламентации защиты информационных прав стал бы действенным фактором и позволил восполнить пробелы казахстанского законодательства по вопросам защиты информационных прав, в том числе и в отношении субъектов трудового прав.

#### **Список использованных источников**

1. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 года № 827 «Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан» // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1700000827> (дата обращения 7.01.2022г.)
2. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029#activate\\_doc=2](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029#activate_doc=2)
3. Final report of the High-Level Expert Group on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/policy-and-investment-recommendations-trustworthy-artificial-intelligence> (дата обращения: 25.04.2020)
4. AI Jobs Act. Available at: [https://www.congress.gov/116/bills/hr827/BILLS\\_116/hr827ih.pdf](https://www.congress.gov/116/bills/hr827/BILLS_116/hr827ih.pdf)
5. Сколько персональных данных «утекло» в РК за последние два года // [https://forbes.kz/process/skolko\\_personalnyih\\_dannyih\\_uteklo\\_v\\_rk\\_za\\_poslednie\\_dva\\_goda](https://forbes.kz/process/skolko_personalnyih_dannyih_uteklo_v_rk_za_poslednie_dva_goda); 6. Закон Республики Казахстан от 21 мая 2013 года № 94-V «О персональных данных и их защите» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2021 г.) // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1300000094>
7. Закон Республики Казахстан от 24 ноября 2015 года № 418-V «Об информатизации» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.06.2021 г.) // [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=33885902](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33885902)
8. Чунихина Т. Н. Трансформация правового статуса личности в условиях цифровизации экономики // Гуманитарные, социальноэкономические и общественные науки, 2020. - №2. - С.199–207
9. Саматова А.А. Уголовная ответственность за разглашение тайны усыновления (удочерения): проблемы теории и практики // Актуальные проблемы экономики и права. - 2011. - №4. - С.288
10. Куликов А.С. Уголовная ответственность за нарушение тайны переписки и телефонных переговоров работника // Вестник Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. - 2016. - №6(56). - С.99
11. Регламент Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2016/679 от 27 апреля 2016 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71936226>

УДК 349.2

## ПАНДЕМИЯ КЕЗІНДЕ ҚАШЫҚТАН ЖҰМЫСҚА ӨТУ

**Түстікбаев Ілияс Нұрболұлы**

[iliyas01kz@mail.ru](mailto:iliyas01kz@mail.ru)

Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ азаматтық, еңбек және экология кафедрасының 2

курс докторанты

Ғылыми жетекшісі – Е.Н. Нургалиева

Кәсіпорынның штаттық қызметкерлері өз міндеттерін жұмыс орнынан тыс орындайтын және жұмыс процесіндегі негізгі коммуникациялар цифрлық технологияларды пайдалана отырып жүзеге асырылатын еңбек процесін ұйымдастырудың ерекше нысаны қашықтан жұмыс болып табылады. Әрине, қашықтан жұмыс істеу экономикалық қызметтің