

УДК 349.22:004.056(575.2)
DOI: 10.36979/1694-500X-2026-26-7-66-70

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ПРИНЯТИЯ ЦИФРОВОГО КОДЕКСА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

А.Н. Иманкулова, Ж.Т. Исмаилова

Аннотация. Рассматривается комплексный теоретический анализ правовых основ регулирования персональных данных работников, используемых при заключении трудового договора, обусловленный принятием и вступлением в законную силу Цифрового кодекса Кыргызской Республики. Исследуется вопрос об особенностях перехода от «фрагментарных» нормативно-правовых актов в области персональных данных к целостному кодифицированному документу и его влиянию на практику заключения трудовых отношений. В статье также отмечается роль и значение ведения электронного делопроизводства, использования цифровых документов, а также новых требований к оформлению согласия работника на обработку его персональных данных. В результате комплексного исследования вопросов обработки персональных данных работников авторами определены некоторые коллизионные моменты в отечественном трудовом законодательстве и предложены рекомендации по его актуализации в соответствии с новыми цифровыми реалиями.

Ключевые слова: труд; трудовые отношения; Трудовой кодекс; персональные данные; обработка персональных данных; Цифровой кодекс; соглашение об обработке персональных данных.

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН САНАРИПТИК КОДЕКСИН КАБЫЛ АЛУУ ШАРТТАРЫНДА КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЖЕКЕ МААЛЫМАТТАРЫН УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛУУ

А.Н. Иманкулова, Ж.Т. Исмаилова

Аннотация. Макалада Кыргыз Республикасынын Санариптик кодексинин кабыл алынышы жана мыйзамдуу күчүнө кириши менен шартталган, эмгек келишимин түзүүдө колдонулуучу кызматкерлердин жеке маалыматтарын жөнгө салуунун укуктук негиздерине комплекстүү теориялык талдоо жүргүзүлөт. Жеке маалыматтар чөйрөсүндөгү «фрагментардык» (үзүндү) ченемдик-укуктук актылардан бирдиктүү кодификацияланган документке өтүүнүн өзгөчөлүктөрү жана анын эмгек мамилелерин түзүү практикасына тийгизген таасири изилденет. Ошондой эле макалада электрондук иш кагаздарын жүргүзүүнүн, санариптик документтерди колдонуунун ролу менен мааниси, ошондой эле кызматкердин өзүнүн жеке маалыматтарын иштетүүгө берген макулдугун тариздөөгө коюлган жаңы талаптар белгиленген. Кызматкерлердин жеке маалыматтарын иштетүү маселелерин комплекстүү изилдөөнүн натыйжасында авторлор тарабынан ата мекендик эмгек мыйзамдарындагы айрым коллизиялык (карама-каршылыктуу) учурлар аныкталып, аны жаңы санариптик реалдуулукка шайкеш келтирүү боюнча сунуштар берилген.

Түйүндүү сөздөр: эмгек; эмгек мамилелери; Эмгек кодекси; жеке маалыматтар; жеке маалыматтарды иштетүү; Санариптик кодекс; жеке маалыматтарды иштетүү жөнүндө макулдашуу.

LEGAL REGULATION OF PERSONAL DATA OF EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF THE ADOPTION OF THE DIGITAL CODE OF THE KYRGYZ REPUBLIC

A.N. Imankulova, Zh.T. Ismailova

Abstract. This article provides a comprehensive theoretical analysis of the legal framework for regulating personal data of employees used in the concluding of an employment contract, due to the adoption and entry into force of the Digital Code of the Kyrgyz Republic. The authors study the features of the transition from "fragmentary" regulatory legal acts in the field of personal data to a complete codified document and its impact on the practice of entering into labor relations. The article also notes the role and importance of electronic record keeping, the use of digital documents, as well as new requirements for issuing employee consent to the processing of their personal data. As a result of a comprehensive study of the processing of personal data of employees, the authors identified some conflict-of-laws issues in the domestic labor legislation and offered recommendations for updating it in accordance with the new digital realities.

Keywords: labor; labor relations; Labor Code; personal data; personal data processing; Digital Code; personal data processing agreement.

В условиях активного перехода к цифровому формату общественных отношений, в том числе трудовых, массового использования современных информационных технологий вопрос об обеспечении защиты персональных данных человека приобретает еще большую актуальность. Несмотря на очевидные положительные сдвиги в правовом регулировании трудовых отношений, обусловленные последними нововведениями, практика обращения с персональными данными работника продолжает сохранять риски неправомерных действий, в том числе связанных с утечкой информации, нелегальным трансграничным перемещением сведений и др. Как подчеркивают некоторые эксперты, отдельные дискуссионные вопросы возникают при «внедрении электронного документооборота (в том числе с использованием технологий искусственного интеллекта), передаче многими работодателями отдельных процессов на аутсорсинг (например, передача ведения бухгалтерского учета третьим лицам) и др. [1, с. 25]. В этой связи, изучение вопросов правового регулирования персональных данных субъектов трудовых отношений на более глубоком теоретическом уровне представляется объективным и целесообразным.

Отечественная нормативно-правовая база, регулирующая вопросы обработки персональных данных, на протяжении последнего времени претерпевала значительные изменения. Вместе с тем, несмотря на вносимые в нее существенные поправки и изменения, она сохранила свою

стратегическую цель – на государственном уровне обеспечить реальными механизмами реализации информационных прав граждан, в том числе на создание безопасных условий для обработки их персональных сведений. Напомним, что ранее ведущим нормативно-правовым актом в области работы с персональными данными был Закон Кыргызской Республики (далее – КР) «Об информации персонального характера» [2]. Важным преимуществом этого закона стало легальное определение понятия «персональные данные», а также ключевых условий их обработки и использования. Так, согласно ст. 3 Закона под персональными данными следовало понимать «зафиксированную информацию на материальном носителе о конкретном человеке, отождествленную с конкретным человеком или которая может быть отождествлена с конкретным человеком, позволяющую идентифицировать этого человека прямо или косвенно, посредством ссылки на один или несколько факторов, специфичных для его биологической, экономической, культурной, гражданской или социальной идентичности» [2]. В данном определении можно заметить, что законодатель предпринял попытку включить важные свойства персональных данных:

- фиксированность персональных данных на материальных носителях;
- возможность при помощи персональных данных идентифицировать человека прямо или косвенно;

- персональные данные содержат информацию о конкретном человеке.

Далее Закон о персональных данных определяет существенные правовые основания для работы с персональными данными, а именно:

- обязательное получение согласия субъекта персональных данных на обработку персональных данных;
- обработка данных должна осуществляться исключительно в установленных целях и на определенный период времени;
- возможность субъекта отказать в обработке его персональных данных и не указывать при этом причину своего отказа и др.

Несмотря на обозначенные преимущества данного Закона, новые реалии продиктовали объективную необходимость кардинальной модернизации отечественной нормативной базы в сфере персональных данных. С учетом этого был принят и вступил в юридическую силу Цифровой кодекс КР [3] (далее – ЦК КР), который заложил правовые основы для регулирования целостной цифровой среды в Кыргызстане. В сравнении с предыдущим Законом КР «Об информации персонального характера» ЦК КР как комплексный кодифицированный акт регулирует не только вопросы обработки персональных данных человека, но и систематизирует универсальные правила «игры» для всех участников цифрового пространства. Кроме того, он закрепляет основы национальной цифровой экосистемы, более гибкие уровни обеспечения защищенности данных посредством риск-ориентированного подхода, «цифровое равенство» бумажных и электронных версий документов и др.

ЦК КР существенным образом изменил подход к определению термина «персональные данные», предложив более «легкую» его версию. Так, согласно п. 42 ст. 1 Цифрового кодекса КР под персональными данными следует понимать «цифровые данные, содержащие информацию персонального характера» [3]. В свою очередь, информация персонального характера представляет собой «информацию (независимо от ее достоверности) о физическом лице, которое может быть идентифицировано либо на основании этой информации, либо на основании

этой информации в совокупности с другой информацией, к которой владелец записей имеет доступ или может его получить» [3].

Обозначенные положительные стороны ЦК КР возможны для использования в различных сферах жизнедеятельности человека. Трудовые отношения в данном случае не являются исключением. Как известно, взаимодействие потенциальных участников трудовых отношений – работодателя и работника – обусловлено необходимостью проведения собеседования и приемом перечня определенных документов, содержащих сведения о кандидате на работу. В данном контексте вопрос о правовых основах регулирования персональных данных будущего работника представляет собой особую актуальность и практический интерес.

В частности, некоторые исследователи отмечают, что при проведении собеседования могут возникнуть некоторые спорные вопросы относительно вида и объема предоставляемых сведений. К примеру, спорным является вопрос о предоставлении генетической информации. При ответе на данный вопрос некоторые авторы придерживаются следующего мнения: «с точки зрения защиты персональных данных в отношении человеческого генома представляется перспективным установление законодательного запрета на получение и обработку таких данных даже с согласия работника. Исключение должны составлять случаи, когда получение генетической информации работодателем может предотвратить риски для работника и третьих лиц (например, пассажиров) в отношении специального списка профессий, который должен быть согласован социальными партнерами на основе данных медицины труда» [4, с. 81]. В практике зарубежных стран существует перечень вопросов, которые нельзя задавать будущему работнику с целью получения его персональных сведений. К таким недопустимым вопросам относятся, к примеру, вопросы женщине-кандидату о намерении в будущем вступить в брак или иметь детей.

Отсутствие в действующем трудовом законодательстве четких критериев отбора персональных данных работников создает некоторую неопределенность и возможность использования

«излишних» сведений, касающихся личной жизни кандидата. Кроме того, ЦК КР отмечает, что обработка персональных данных должна осуществляться с учетом принципа минимализма сведений. В этой связи, в целях гармонизации положений Трудового кодекса (ТК) и ЦК КР, обеспечения защиты неприкосновенности частной жизни работника авторами предлагается дополнить ТК КР нормой, запрещающей необоснованный сбор избыточной информации. Такой информацией следует считать сведения о политических, религиозных и иных убеждениях, о частной жизни, генетических данных и данных о состоянии здоровья, вытекающих за рамки медицинских противопоказаний к осуществлению трудовых функций и др.

Существенным условием правомерной обработки персональных данных, в том числе субъектов трудовых отношений, является получение от принципала данных согласия на их обработку. Данное положение регламентируется ч. 2 ст. 79 ЦК КР, где отмечается, что «получение согласия субъекта на осуществление отдельных видов обработки его данных при наличии оснований обработки, осуществляется в случаях, предусмотренных законом» [3]. Кроме того, обработка персональных данных должна осуществляться исключительно в том объеме, в котором возможно достижение цели такой обработки. При заключении трудового договора обязательными элементами его содержания выступают персональные данные работника – фамилия, имя, отчество, персональный идентификационный номер. Эти сведения носят конфиденциальный характер и должны истребоваться работодателем исключительно в целях исполнения трудового договора. В контексте выполнения требований ЦК использование работодателем сведений, удостоверяющих личность работника, признается правомерной, если обработка персональных данных не выходит за пределы установленной цели обработки. Вместе с тем, не все персональные данные работника собираются исключительно для выполнения трудового договора. В частности, дата рождения работника может быть использована для иных корпоративных целей, к примеру, для отправки ему поздравительной открытки в честь юбилея. Спорным

признается вопрос – необходимо ли получение согласия работника на обработку подобных данных о себе [5, с. 69].

Некоторые спорные моменты в области обработки персональных данных работника могут возникать при предоставлении ему отдельных льгот, к примеру, предусмотренных корпоративными программами (фитнес-клуб, добровольное медицинское страхование и др.). В решении данного вопроса принципиально важным является разграничение содержания предоставляемых работнику льгот – государственных или корпоративных. В случае, если работодатель предоставляет предусмотренные трудовым законодательством льготы (к примеру, пособие по беременности и родам), то обработка персональных данных осуществляется на законных основаниях, и получение согласия на эту процедуру принципала данных носит либо формальный характер, либо вовсе не требуется. В случае, если работника требуется включить в программу корпоративного страхования работодателю требуется передать его персональные данные третьему лицу (к примеру, страховой компании). При передаче персональных данных третьим лицам без согласия принципала данных обработка сведений признается недействительной. Вместе с тем, отсутствие согласия может лишить работодателя возможности включить работника в перечень лиц, в отношении которых необходимо оформить страховой полис. В данном случае лишение работника корпоративных льгот является не «наказанием», а следствием технической невозможности ее реализации без обработки персональных данных. В целом, лишение работника любых гарантированных льгот на основании его отказа предоставлять свои персональные данные для обработки считается незаконным и квалифицируется как дискриминация работника.

В заключение анализа регулирования персональных данных работника как субъекта трудовых отношений хотелось бы отметить значительную роль Цифрового кодекса, принятие которого ознаменовало качественный переход от фрагментарного регулирования цифровых данных к его системному и комплексному аналогу. Персональные данные, в том числе в сфере

трудовых отношений, являются фундаментальным элементом личности, обеспечение защиты и охраны которых является для любого демократического государства одним из приоритетных направлений их политики.

Цифровой кодекс в своем содержании позволил унифицировать нормы о персональных данных и создать единую правовую основу для их эффективного и безопасного использования. В условиях повсеместной цифровизации и риска нарушения неприкосновенности частной жизни Кодекс укрепил правовой статус работника, «превратив» его в активного субъекта персональных данных, имеющего реальную возможность контролировать процесс обработки его личных сведений. Кроме того, в отношении любого юридического лица как непосредственного обработчика персональных данных, в том числе его сотрудников, предусматривается юридическая ответственность за нарушение правил обработки цифровых данных, отсутствие регистрации в Реестре уполномоченного государственного органа и иные правонарушения. В этой связи, учитывая сложившуюся ситуацию в данной сфере, автором предлагается внести соответствующие корректировки в отечественное трудовое законодательство, предусмотрев нормы

об обработки персональных данных участников трудовых отношений.

Поступила: 04.02.2026;

рецензирована: 18.02.2026; принята: 20.02.2026.

Литература

1. *Бережнов А.А.* Проблемы защиты персональных данных работников на современном этапе / А.А. Бережнов // Трудовое право России и за рубежом. 2024. № 3.
2. Закон Кыргызской Республики от 14 апреля 2008 года № 58 «Об информации персонального характера» (утратил силу). URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/202269/edition/1239270/ru> (дата обращения: 09.02.2026).
3. Цифровой кодекс Кыргызской Республики от 31 июля 2025 года № 178. URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/3-48/edition/35412/ru> (дата обращения: 09.02.2026).
4. *Люттов Н.Л.* Запрет генетической дискриминации и защита генетических персональных данных: перспективы модификации норм трудового права / Н.Л. Люттов // Журнал российского права. 2021. Т. 25. № 10.
5. *Тишкович К.С.* Актуальные проблемы обработки персональных данных в трудовых правоотношениях / К.С. Тишкович // Вестник Омского университета. 2023. Т. 20. № 1.