

**HODIMNING SHAXSGA DOIR MA'LUMOTLARINI HIMOYA QILISH  
KAFOLATLARI YANGI TAHRIRDAGI MEHNAT KODEKSI  
VA XALQARO TAJRIBA MISOLIDA**

*Djalilov Nigmatulla Karimovich*

*Toshkent viloyati yuridik texnikumi o'qituvchisi*

**Annotatsiya:** mazkur maqolada hodimning mehnat munosabatlarida shaxsiga doir ma'lumotlarni saqlashning dolzarbligi va uning huquqiy asoslari, shuningdek, mazkur sohada yangi tahrirda qabul qilingan Mehnat kodeksi va rivijlangan xorijiy davlatlar tajribasi misolida atroflicha muhokama qilingan

**Annotatsiya:** в данной статье подробно рассмотрено значение хранения персональных данных работника в трудовых отношениях и его правовая основа, а также вновь принятый Трудовой кодекс в этой сфере и опыт развитых зарубежных стран

**Annotation:** in this article, the importance of storing personal data of an employee in labor relations and its legal basis, as well as the newly adopted Labor Code in this field and the experience of developed foreign countries are discussed in detail

**Kalit so'zlar:** shaxs, hodim, shaxsiy ma'lumot, oshkor etish, javobgarlik

**Ключевые слова:** лисо, работник, личная информация, разглашение, ответственность

**Key words:** person, employee, personal information, disclosure, responsibility

O'zbekiston respublikasi konstitutsiyasida har bir shaxsning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqi (37-modda) hamda har kimning erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi (25-modda)ga ega ekanligi belgilangan. Shuningdek, 27-moddada shaxsning sha'ni, obro'si shaxsiy hayotining daxlsiz ekanligi belgilangan bo'lib unga hech kimning aralashishi mumkin emas[1]. Shunday ekan xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini huquqiy muxofaza etish masalasi bosh qomusimiz bo'yicha belgilangan inson huquqlarning amaliyoti hisoblanadi. O'zbekiston respublikasida shaxsga doir ma'lumotlarni huquqiy muhofaza qilish sohasi yangi soha hisoblanadi.

*Mazkur sohani takomillashtirish xalqaro rivojlangan davlatlar qonunchiligida ham markaziy o'rinni egallaydi. Jumladan, Germaniyada 1977-yilda konstitutsiyaviy hujjat – "Shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish to'g'risida"gi qonun qabul qilindi, Buyuk Britaniyada 1998-yil iyuldan "Axborotni himoya qilish to'g'risida"gi qonun, Shvetsiyada "Axborotni himoya qilish to'g'risida"gi qonun kuchga kirdi. "Axborotni himoya qilish" (1973), Fransiyada 1978-yil 6-yanvardagi "Informatika, kartotekalar va erkinliklar to'g'risida" gi qonun, Vengriyada – 1992-yil "Shaxsga doir ma'lumotlar va jamoat manfaatlarini ko'zda tutuvchi ma'lumotlarni nashr etish*

to'g'risida" gi qonun, 1999-yilda Ispaniyada "Shaxsga doir ma'lumotlarni himoya qilish to'g'risida" qonun kuchga kirdi.

Shaxsga doir ma'lumotlarni huquqiy muhofaza qilish sohasida shaxsning *mehnat qilishi bilan bog'liq ma'lumotlarini muhofaza qilish alohida o'rinni egallaydi. Endi bevosita xodimning shaxsga doir ma'lumotlari muhofazasiga ayrim davlatlardagi qonunchilik normalariga e'tibor qaratamiz. Ko'plab davlatlarda xodimning shaxsga doir ma'lumotlari muxofazasi alohida huquq instituti sifatida shakllangan. Misol uchun Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida xodimning shaxsiy ma'lumotlari muxofazasi masalasi* alohida bobda aks etgan. 14-bob qoidalarida hususan shunday qoidalar belgilangan.

Inson va fuqaroning huquq va erkinliklarini ta'minlash uchun ish beruvchi va uning vakillari xodimning shaxsiy ma'lumotlariga ishlov berishda quyidagi umumiy talablarga rioya qilishlari shart:

- xodimning shaxsiy ma'lumotlariga ishlov berish faqat qonunlar va boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarga rioya etilishini ta'minlash, xodimlarga ishga joylashishda, ta'lim olishda va lavozimi ko'tarilishda yordam berish, xodimlarning shaxsiy xavfsizligini ta'minlash, ularning miqdorini nazorat qilish maqsadida amalga oshirilishi mumkin;

- xodimning barcha shaxsiy ma'lumotlari o'zidan olinishi kerak. Agar xodimning shaxsiy ma'lumotlarini faqat uchinchi shaxsdan olish mumkin bo'lsa, u holda xodim bu haqda oldindan xabardor qilinishi va undan yozma roziligi olinishi kerak. Ish beruvchi xodimga shaxsiy ma'lumotlarni olishning maqsadlari, mo'ljallangan manbalari va usullari, shuningdek olinadigan shaxsiy ma'lumotlarning tabiati va ularni olishga yozma rozilik berishdan bosh tortish oqibatlari to'g'risida xabardor qilishi shart[2];

Ish beruvchi, RF Mehnat Kodeksida yoki boshqa federal qonunlarda nazarda tutilgan hollardan tashqari, xodimning jamoat birlashmalariga a'zoligi yoki kasaba uyushmasi faoliyati to'g'risidagi shaxsiy ma'lumotlarini olish va qayta ishlashga haqli emas.

Xodimlarning shaxsiy ma'lumotlarini saqlash va ulardan foydalanish tartibi ish beruvchi tomonidan ushbu Kodeks va boshqa federal qonunlar talablariga muvofiq belgilanadi.

Xodimning hayoti va sog'lig'iga tahdidning oldini olish uchun zarur bo'lgan hollar, shuningdek ushbu Kodeksda yoki boshqa federal qonunlarda nazarda tutilgan boshqa hollardan tashqari xodimning yozma rozilgisiz xodimning shaxsiy ma'lumotlarini uchinchi shaxslarga oshkor qilish mumkin emas.

Germaniyada esa xodimning shaxsga doir ma'lumotlari muxofazasi xalqaro konvensiya va shartnomalar, hamda shaxsiy ma'lumotlar muxofazasi

to'g'risidagi qonuni asosida tartibga solinadi. Germaniya 1985-yilda 1981-yildagi shaxsiy ma'lumotlarga avtomatlashtirilgan tarzda ishlov berishda jismoniy shaxslarning ma'lumotlarini ximoya qilish bo'yicha yevropa konvensiyasini ratifikatsiya qildi. Shuningdek 1995-yildagi Yevropa parlamenti va hukumatlati tomonidan qabul qilingan xodimning shaxsiy ma'lumotlari muxofazasi bo'yicha konvensiyani ham ratifikatsiya qilgan bo'lib, xodimning shaxsga doir ma'lumotlari muxofazasi masalalari ushbu xalqaro hujjatlar qoidalari doirasida tartibga solinadi.

Germaniyada shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha birinchi qonun 1970-yilda GESsenda qabul qilingan. Bungacha dunyoning hech bir joyida bunday qonunlar yo'q edi. Undan keyin 1977-yilda 1990-yilda qayta ko'rib chiqilgan "Shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish to'g'risida" Federal qonuni qabul qilindi.

Ushbu qonunning asosiy maqsadi – "shaxsni shaxsiy ma'lumotlarini manipulyatsiya qilish orqali uning shaxsiy hayotiga tajovuzlardan himoya qilish". Qonun davlat federal organlari (davlat tomonidan tartibga solish mexanizmlari mavjud bo'lmaganda) va nodavlat muassasalar tomonidan shaxsiy ma'lumotlarni qayta ishlash va tijorat yoki kasbiy maqsadlarda foydalanish uchun to'plangan shaxsiy ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va ulardan foydalanishga nisbatan qo'llaniladi. Hukumat ayni damda qonunni Yevropa Ittifoqi Direktivasiga muvofiqlashtirish uchun tuzatishlar kiritish ustida ishlamoqda.

Germaniyada 16 ta shtat mavjud bo'lib, barcha shtatlarida ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha o'z qonunlari mavjud. Federal ma'lumotlarni himoya qilish komissiyasi qonunning bajarilishi uchun javobgardir. Har bir Germaniya shtatida ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha mahalliy qonunlarni amalga oshirish uchun tegishli komissiyalar mavjud. Xususiyl sektorda esa nazorat har bir shtatda faoliyat yurituvchi qonun bilan belgilangan organ tomonidan amalga oshiriladi (odatda shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha komissar tayinlanadi). Bundan tashqari, to'g'ridan-to'g'ri yoki o'zgartirishlar orqali jismoniy shaxslarning shaxsiy ma'lumotlariga ishlov berish masalasini hal qiladigan deyarli barcha Germaniya qonunlarida ma'lumotlarni himoya qilish to'g'risidagi tegishli qonunga havolalar yoki shaxsiy daxlsizlik huquqini aks ettiruvchi shaxsiy ma'lumotlarga ishlov berish qoidalari bo'yicha maxsus qoidalar mavjud. 1997-yilda Germaniyada qabul qilingan "Axborot va aloqa (multimedia) xizmatlari to'g'risida"gi qonun kompyuter tarmoqlari orqali uzatiladigan axborotlarni muxofaza qilish mexanizmlarini belgilab berdi. Xuddi shu qonun elektron raqamli imzolarga qo'yiladigan talablarni belgilaydi.[3]

Yangi tahrirdagi O'zbekiston respublikasi mehnat kodeksi esa bir muncha mukammalroq shaklga ega bo'ldi. Unda shaxsga doir ma'lumotlarni huquqiy muhofaza qilishning yanada xususiylroq shakli, ya'ni, xodimning shaxsga doir ma'lumotlarini huquqiy muhofazasiga bag'ishlangan alohida bob mavjud. Yangi tahrirdagi mehnat kodeksida xodimning shaxsga doir ma'lumotlari bilan ishlash bobi

bevosita shaxsga doir ma'lumotlarni muhofaza qilishning yanada xususiyroq sohasi hisoblanadi. Kodeksda shaxsga doir ma'lumotga quyidagicha ta'rif beradi. "Mehnatga oid munosabatlar sababli ish beruvchiga taqdim etilgan, xodimning, shuningdek, uning oila a'zolarining hayotidagi faktlar, voqealar va holatlar to'g'risidagi axborot xodimning shaxsga doir ma'lumotlaridir". Mazkur kodeksning 176-modda: "Xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish chog'idagi umumiy talablar va ularni himoya qilish kafolatlari"sida kafolatlari keltirib o'tilgan. Agar, ish beruvchi tomonidan xodimning shaxsga doir ma'lumotlariga ishlov berish va ularni himoya qilish tartibi buzilganligi xodimning mehnat qilish imkoniyatidan qonunga xilof ravishda mahrum bo'lishiga sabab bo'lsa yoki xodimning mehnatiga haq to'lash miqdorining pasayishiga olib kelsa, xodimning mahrum bo'lgan ish haqi o'rnini qoplash majburiyati o'z aybi bilan mazkur qoidabuzarlikka yo'l qo'yilgan ish beruvchi zimmasiga yuklatiladi. Ish beruvchi tomonidan xodimning nomiga dog' tushiradigan va haqiqatga to'g'ri kelmaydigan ma'lumotlar tarqatilgan taqdirda, ish beruvchi ushbu ma'lumotlarni rad etishi shart qilib belgilab qo'yilishi ham xodimning mehnat huquqining yanada kafolatlarini mustahkamlaydi.

Yuqoridagilarni tahlil qilish yakunlari bo'yicha shuni taklif qilishimiz mumkinki, ishga kirishga nomzod bo'lgan shaxsning shaxsga doir ma'lumotlari muhofazasi ochiq qolib ketgan deb hisoblaymiz. Chunki, har bir shaxs hali ishga qabul qilinishidan avvalroq o'zi haqidagi ma'lumotlarni ish beruvchiga taqdim etadi. Bu esa, ish beruvchiga nomzod shaxsning shaxsga doir ma'lumotlarini tarqatish, qayta ishlash imkonini beradi. Shuning uchun ham qonunchilikka xodimning shaxsga doir ma'lumotlari bilan bir qatorda ishga kirishga nomzod shaxs ma'lumotlari muxofazasini hamda tegishli javobgarlik masalasini ham kiritish zaruriyati tug'iladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi. <https://lex.uz/docs/-20596>.
2. "Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii" (TK RF) ot 30.12.2001 N 197-FZ (poslednyaya redaktsiya).
3. Федеральный акт о защите данных (BundesdatenschutzGESetz – BDSG 2001)
4. Yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>.