

## SHAXSGA DOIR MA'LUMOTLARINI HIMOYA QILISH KAFOLATLARI

*Toshkent viloyati yuridik texnikumi o'quvchisi  
Bazarbaev Maxmudjon Maxamadjonovich*

**Annotatsiya:** ushbu maqolada hodimning mehnat faoliyatida shaxsga doir ma'lumotlarni saqlash, shuningdek, Mehnat kodeksida belgilangan tartiblar muhokama qilingan.

**Аннотация:** в данной статье подробно рассмотрены значение хранения персональных данных работника в трудовых отношениях и его правовая основа.

**Annotation:** in this article, the importance of storing personal data of an employee in labor relations and its legal basis.

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

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

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

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.

O'zbekiston respublikasi konstitutsiyasida har bir shaxsning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqi hamda har kimning erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqiga ega ekanligi 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'zoliigi 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 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.

O'zbekiston respublikasi mehnat kodeksida 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 hodimning 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. “Трудовой кодекс Российской Федерации” (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (последняя редакция).
3. Федеральный акт о защите данных (Bundesdatenschutzgesetz – BDSG 2001)
4. Yangi tahrirdagi O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>.