

Ким Людмила

Магистрант

Направление: Юриспруденция

Магистерская программа: Гражданское право, предпринимательское право, семейное право

Актуальные проблемы защиты персональных данных работника: по материалам правоприменительной практики

Аннотация. В статье проводится анализ современных вопросов обеспечения конфиденциальности и безопасности персональных данных сотрудников на основе обзора правоприменительной практики. Особое внимание уделяется значимым судебным позициям, иллюстрирующие широкое распространение случаев несанкционированного использования личной информации работников. Законодательное регулирование особенностей обработки данных, в том числе при удаленном формате труда, остается фрагментарным. В условиях стремительной цифровизации трудовых отношений данная проблема приобрела особую остроту. В связи с этим автор не только систематизирует судебную практику, но и предлагает пути совершенствования нормативно-правовой базы в рассматриваемой сфере.

Ключевые слова: личные неимущественные права, корпорация, юридическое лицо, защита, деловая репутация, судебная практика.

В условиях тотальной цифровизации общественной жизни особую значимость приобретает проблема защиты персональных данных. Внедрение цифровых решений спровоцировало рост числа нарушений прав субъектов таких данных. Эта тенденция характерна и для сферы труда, чему способствует массовый переход на дистанционную работу. Утечка конфиденциальной информации и несанкционированный доступ к ней стали одним из наиболее серьезных угроз. Инциденты с раскрытием личной информации встречаются часто, а их причины кроются как в действиях внешних злоумышленников, так и в халатности или

умышленных нарушениях со стороны внутренних сотрудников компаний.

Ключевой преградой для эффективной защиты персональных данных являются пробелы в законодательстве. Сложившаяся ситуация требует дальнейшего улучшения нормативно-правовой базы в этой области. Это обусловлено множеством трудностей, с которыми судебные органы сталкиваются в процессе рассмотрения дел, касающихся защиты персональных данных, а также устойчивой тенденцией к увеличению числа инцидентов, связанных с несанкционированным доступом к информации о сотрудниках и её незаконным использованием.

Как справедливо отмечает М.С. Серова, «в условиях цифровизации баланс интересов работника и работодателя требует принципиально новых подходов к определению пределов допустимого контроля» [7, с. 630]. Одновременно возрастает правовая сознательность работников, что ведёт к увеличению числа судебных споров в данной сфере и актуализирует необходимость системного анализа правоприменительной практики.

Судебная и административная практика регулярно сталкивается с нарушениями прав владельцев персональных данных, особенно в трудовом праве. Наблюдается тенденция к увеличению количества споров, вытекающих из нарушений персональных данных работника. Как следствие, актуализируется вопрос о защите таких данных посредством судебной формы.

Особый интерес в рамках анализа представляет Определение Верховного Суда Российской Федерации от 08.09.2020, где исследовался вопрос о том, являются ли паспортные данные персональными [5]. Организация опубликовала на своем сайте сканы трудовых книжек сотрудников, где четко просматривались серия и номер. Сотрудник подал иск, требуя признать действия незаконными и выплатить компенсацию за моральный вред. Коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ подчеркнула, что серия и номер паспорта, являясь набором цифр, позволяют идентифицировать личность человека, поэтому относятся к персональным данным. Суд указал, что согласие на обработку персональных данных должно носить конкретный и осознанный характер. При этом размещение персональных данных паспорта в общедоступном пространстве без согласия их владельца расценивается

как противоправное действие согласно текущему законодательству. Данная позиция имеет принципиальное значение, поскольку она распространила режим персональных данных на номерные идентификаторы, которые ранее не всегда рассматривались судами как охраняемая информация. Итогом этой ситуации стало ужесточение обязанности нанимателей воздерживаться от размещения данных, позволяющих идентифицировать личность сотрудников, если те не дали на это разрешение.

Определение Верховного Суда РФ от 29.01.2018 № 305-КГ17-21291 касалось статуса данных в социальных сетях [4]. Работодатель расторг договор, используя информацию из открытой страницы сотрудника в социальной сети «ВКонтакте». Работник оспорил увольнение, указав, что работодатель не вправе использовать его личные данные из социальных сетей. Верховный Суд РФ занял принципиальную позицию: сведения, размещенные в социальных сетях, не считаются общедоступными в рамках закона о персональных данных, даже если аккаунт открыт для всех, при условии отсутствия от работника отдельного согласия на обработку этих данных работодателем. Суд указал, что размещение информации в социальной сети предназначено для неопределённого круга лиц, но не даёт права работодателю использовать эти данные в трудовых целях. Этот прецедент имеет ключевое значение, поскольку он ставит рамки для практики цифрового профилирования сотрудников и подчеркивает значимость четкого разграничения между частной и рабочей сферами в цифровом пространстве.

Апелляционное определение Костромского областного суда от 09.06.2025 № 33-1229/2025 рассматривало спор об ознакомлении с профессиональными рисками [1]. На сайте компании была размещена информация о рисках и перечне вредных факторов, включающая персональные данные сотрудников. Работники подали иск, указав на нарушение порядка ознакомления и права на защиту данных. Суд признал, что публикация на сайте не гарантирует, что каждый конкретный работник получил и понял соответствующую информацию. Кроме того, суд указал, что персональные данные, содержащиеся в таких перечнях (фамилии, должности), могут быть использованы третьими лицами во вред работникам, а потому их публикация без

согласия недопустима. Этот случай демонстрирует, что при выполнении работодателем обязанности по ознакомлению сотрудников с особенностями их рабочих мест ключевым аспектом является баланс между прозрачностью сведений и конфиденциальностью данных персонала.

Решение Свердловского районного суда от 18.03.2025 № 2-1572/2025 касалось защиты прав субъекта персональных данных при передаче данных третьим лицам [6]. Из материалов судебного акта следует, что данные работника были переданы коллекторам. Суд установил, что работодатель передал данные работника третьему лицу без его согласия. Как следствие, суд признал незаконной обработку персональных данных и удовлетворил поданные требования. В приведенном примере персональные данные работника использованы со стороны работодателя фактически не в рамках трудовых отношений и без согласия работника, что является незаконным [3].

В контексте обсуждения судебной практики нельзя не упомянуть спор о передаче данных внешнему юристу, активно обсуждавшийся в 2025 году. Работодатель передал персональные данные уволенной работницы внешнему юристу для подготовки отзыва на её иск. Суд признал передачу законной, поскольку она была необходима для реализации права работодателя на судебную защиту, однако подчеркнул, что объем передаваемых данных должен быть минимально достаточным для достижения этой цели. [2]. Эта позиция соответствует принципу соразмерности обработки данных.

Особую важность приобретает упорядочивание положений судебной практики по делам об обработке персональных данных сотрудников. Для этого необходимо разработать и принять Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства о персональных данных», которое обобщит практику и даст разъяснения по ряду спорных вопросов. Важно указать, что при рассмотрении дел о защите персональных данных суды должны учитывать не только формальное соблюдение требований закона, но и фактические обстоятельства: характер обрабатываемых данных, цели и способы обработки, наличие или отсутствие угрозы правам субъекта. Необходимо оценивать соразмерность вмешательства в частную

жизнь целям трудовых отношений, что станет важным ориентиром для судов при рассмотрении дел о цифровом контроле и мониторинге.

Таким образом, на сегодняшний день защита персональных данных работников опирается на комплекс мер: федеральное законодательство, внутренние регламенты организаций и условия индивидуальных договоров. Федеральный уровень включает в себя нормы федерального законодательства, тогда как локальный основывается, например, на положениях о персональных данных, а индивидуальный устанавливается в рамках трудового договора и в согласии на обработку персональных данных, которые заключаются с конкретным работником.

Резюмируя анализ практики за 2024-2026 годы, можно выделить ключевые тенденции. Во-первых, усиливается ответственность работодателей за нарушение законодательств: растут административные штрафы, а суды чаще поддерживают требования сотрудников о компенсации морального вреда. Во-вторых, суды последовательно применяют единые критерии разграничения правомерной и незаконной обработки данных, учитывая цель обработки персональных данных (должна быть связана только с трудовыми отношениями) и соразмерность. В-третьих, суды фактически восполняют правовые пробелы, связанные с использованием цифровых технологий в труде, в частности, при дистанционной занятости.

Следовательно, проведенный анализ позволяет констатировать отсутствие полноценной законодательной базы, обеспечивающей на практике меры по защите персональных данных сотрудников, особенно в сфере удаленной работы. Необходимо устранить правовые противоречия, внося в нормативно-правовую базу специфические нормы о режиме обработки персональных данных работников в удаленном формате. Это позволит снизить риск злоупотреблений со стороны работодателей.

Литература

1. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от 09.06.2025 № 33-1229/2025 / [Электронный ресурс] / URL: <https://судебныерешения.рф/90602860?ysclid=muzttal6tn802798840>

2. Как работница оспаривала обращение работодателя к внешнему юристу для помощи в трудовом споре / [Электронный ресурс] / URL: <https://e.tspor.ru/1127878> (дата обращения: 10.09.2026).

3. Клепалова Ю.И. Актуальные вопросы кадрового делопроизводства в условиях цифровизации / Управление персоналом в условиях кадрового дефицита: Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 06 февраля 2025 года. – Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2025. С. 32-36.

4. Определение Верховного Суда РФ от 29.01.2018 № 305-КГ17-21291 / [Электронный ресурс] / URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-verkhovnogo-suda-rf-ot-29012018-n-305-kg17-21291-po-delu-n-a40-52502017/?ysclid=muzubnfeuj268858389>

5. Подборка судебных решений за 2025 год: Статья 7 «Конфиденциальность персональных данных» Федерального закона «О персональных данных» / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/152-fz_otvetstvennost/?ysclid=muzudntmy0669548309

6. Решение Свердловского районного суда от 18.03.2025 № 2-1572/2025 о защите прав субъекта персональных данных / [Электронный ресурс] / URL: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.09.2026).

7. Серова М.С. Защита персональных данных работника в условиях цифровизации: баланс интересов и пределы контроля работодателя // Молодой учёный. 2025. № 51 (602). С. 629-632.