

*Гаврилова И.М.,
студент
2 курс магистратуры,
институт права и национальной безопасности
РАНХиГС,
Россия, г. Москва*

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ

***Аннотация:** Статья посвящена анализу согласия работника как правового основания обработки персональных данных в трудовых отношениях. В статье рассматриваются нормативные основания применения согласия, его соотношение с иными основаниями обработки, предусмотренными законодательством, а также требования к содержанию и форме письменного согласия работника. Особое внимание уделено случаям передачи персональных данных работников третьим лицам, отзыва согласия и типичным ошибкам работодателей при оформлении и использовании согласия. На основе анализа законодательства и правоприменительной практики формулируются выводы о необходимости разграничения обработки, основанной на трудовом договоре и законе, и обработки, допускаемой только при наличии согласия работника.*

***Ключевые слова:** персональные данные; работник; согласие; обработка персональных данных; трудовые отношения; работодатель; защита персональных данных.*

***Annotation:** The article is devoted to analyzing an employee's consent as a legal basis for personal data processing in labor relations. The study examines the legal grounds for using consent, its relationship with other processing grounds*

provided by law, and the requirements for content and form of written consent by an employee. Special attention is paid to transferring employees' personal data to third parties, withdrawal of consent, and typical employer mistakes in the drafting and application of consent. Based on the analysis of legislation and case law, the paper formulates conclusions on the need to distinguish processing grounded in the employment contract and law from processing allowed only on the basis of the employee's consent.

Key words: *personal data; employee; consent; personal data processing; labor relations; employer; data protection.*

Институт согласия субъекта персональных данных занимает центральное место в российском регулировании обработки персональных данных, однако в сфере трудовых отношений его практическое значение нередко неправильно оценивается работодателями и самими работниками. На уровне правоприменения это выражается в избыточном и формальном документообороте, смешении согласия с иными правовыми основаниями обработки, а также в ошибочных управленческих решениях при отзыве согласия работником.

Цель статьи является анализ правовой природы согласия работника на обработку персональных данных, определение сферы, где согласие является необходимым, и где обработка допустима без него, а также выявление ключевых практических рисков для работодателя. Объектом исследования выступают трудовые отношения, связанные с обработкой персональных данных работников и соискателей, предметом – требования законодательства к согласию и особенности правоприменения в этой сфере.

Базовое регулирование согласия субъекта персональных данных содержится в статье 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – Федеральный закон № 152-ФЗ), которая закрепляет требования к волеизъявлению субъекта и к содержанию

письменной формы согласия. В трудовой сфере данная норма применяется во взаимосвязи с общими требованиями статьи 86 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и специальными правилами передачи персональных данных, установленными статьей 88 ТК РФ.

Согласно статье 9 Федерального закона № 152-ФЗ согласие должно быть свободным, конкретным, информированным, сознательным и однозначным, а в случаях, прямо предусмотренных федеральным законом, оформляется в письменной форме, в том числе в виде электронного документа, подписанного электронной подписью¹. При этом закрытый перечень иных правовых оснований обработки закреплен в части 1 статьи 6 Федерального закона № 152-ФЗ, что принципиально важно для оценки роли согласия в трудовых отношениях.

В правоприменительной практике часто встречается подход, при котором согласие работника рассматривается как универсальное и необходимое основание любой обработки его персональных данных, что приводит к включению чрезмерно общих формулировок и отдельных условий о согласии во все кадровые документы. Между тем статья 6 Федерального закона № 152-ФЗ допускает обработку персональных данных без согласия субъекта, в частности, когда это необходимо для исполнения обязанностей оператора, установленных законодательством, а также для исполнения трудового договора с работником. Специальные нормы трудового законодательства подтверждают приоритет таких «законных» оснований: статья 86 ТК РФ прямо предусматривает право работодателя обрабатывать персональные данные работника в целях соблюдения законов, обеспечения трудоустройства, контроля и безопасности,

¹ Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 30.12.2024) // Собрание законодательства РФ", 31.07.2006, № 31 (1 ч.), ст. 3451.

а статья 57 ТК РФ обязывает работодателя включать в трудовой договор обязательные персональные сведения без получения отдельного согласия.²

В судебной и экспертной практике обоснованно указывается, что при обработке персональных данных работников в пределах требований трудового законодательства согласие не является обязательным и не может подменять собой иные правовые основания³.

Несмотря на широкие возможности обработки персональных данных без согласия работника, существуют ситуации, когда получение согласия становится обязательным и юридически значимым инструментом легализации обработки. Во-первых, это случаи передачи персональных данных работника третьим лицам, не предусмотренные законом напрямую: статья 88 ТК РФ запрещает сообщать персональные данные работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением специально оговоренных законом случаев (угроза жизни и здоровью, иные случаи, предусмотренные ТК РФ и федеральными законами).

Во-вторых, согласие требуется при обработке специальных категорий персональных данных и биометрических данных работника, за исключением специально предусмотренных законом оснований, например, когда обработка необходима в целях трудового законодательства или охраны труда.

В-третьих, согласие обязательно, когда работодатель обрабатывает персональные данные, разрешенные работником для распространения, то есть подлежащие раскрытию неопределенному кругу лиц (публикация фотографий, информации о работнике на сайте и т.п.), причем такое согласие подчиняется особым требованиям, установленным актами Роскомнадзора.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

³ Вопрос: Согласие работника на обработку персональных данных в случае поручения обработки персональных данных аутсорсинговой компании (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2021 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/77242258/>

Наконец, согласие вполне уместно запрашивать у соискателей, ведь их персональные данные обрабатывают еще до подписания трудового договора. На это отдельно указывают разъяснения регулятора и мнения экспертов в литературе.

Часть 4 статьи 9 Федерального закона № 152-ФЗ детально перечисляет обязательные элементы письменного согласия, и это полностью касается согласия от работника. В нем обязательно должны стоять фамилия, имя, отчество субъекта, его адрес и данные паспорта, информация об операторе (то есть работодателе), цель обработки, список персональных данных, операции с ними, срок согласия и механизм его отзыва.

На практике работодатели часто допускают типичную ошибку: используют расплывчатые формулировки вроде «обработка любых данных в любых целях». Это идет вразрез с требованием конкретности и предметности согласия, из-за чего его могут признать недействительным. К тому же сейчас усиливают формальные требования: в свежих разъяснениях подчеркивают, что нельзя «вшивать» согласие в другие документы (скажем, в трудовой договор). Его нужно оформлять отдельно, особенно в электронном документообороте.

Субъект данных может отозвать согласие, когда угодно, и оператор тогда обязан остановить обработку, если только не действуют другие законные основания. В трудовых отношениях отзыв согласия не обрушивает всю обработку данных: многое держится на исполнении трудового договора и требований закона, включая хранение кадровых бумаг и отчетность⁴.

Судебная практика это подтверждает: простой отзыв согласия не повод для увольнения или отстранения сотрудника, если его работа требует обработки определенных данных по закону и договору. Но работодателю все

⁴ Вопрос: Согласие работника на обработку персональных данных в случае поручения обработки персональных данных аутсорсинговой компании (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2021 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/77242258/>

равно нужно разобраться в деталях и прекратить то, что шло только на основе согласия (например, маркетинговые рассылки или ненужные публикации), и при необходимости перестроить процессы или перераспределить задачи, если без согласия не обойтись.

Отдельного анализа заслуживает ситуация поручения обработки персональных данных работника третьим лицам, а именно аутсорсинговым компаниям, провайдерам облачных сервисов, организациям, оказывающим услуги по расчёту заработной платы и т.п. Статья 6 Федерального закона № 152-ФЗ допускает обработку персональных данных по поручению оператора без получения отдельного согласия субъектов, при этом ответственность перед субъектом несёт оператор. Однако в трудовой плоскости такая передача неизбежно пересекается с требованиями статьи 88 ТК РФ о недопустимости сообщения персональных данных третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением прямо установленных законом случаев.

Вопрос о соотношении этих норм в правоприменении решается неоднозначно: часть экспертов и правоприменителей исходит из приоритета специальных требований ТК РФ и необходимости получения согласия работника при передаче его данных внешнему исполнителю, даже если такая передача формально вписывается в модель «обработки по поручению». Практически разумным представляется комбинированный подход: заключение договора поручения обработки с третьим лицом с детальной регламентацией мер по защите данных и одновременное получение у работников письменного согласия на передачу их персональных данных конкретному или определенной категории операторов.

Анализ законодательства и практики показывает, что согласие работника на обработку персональных данных не является универсальным основанием обработки и должно рассматриваться как дополнительный, а не основной правовой инструмент в системе защиты персональных данных

работников. Ключевое значение имеет корректное разграничение ситуаций, где работодатель вправе обрабатывать данные без согласия (исполнение закона и трудового договора), и ситуаций, требующих получения письменного согласия (передача третьим лицам, распространение, специальные и биометрические данные, данные соискателей)⁵.

Таким образом, для минимизации рисков работодателям целесообразно разработать модель правовых оснований обработки персональных данных работников с приоритетом исполнения трудового законодательства и договора, используя согласие только там, где отсутствует иное основание; пересмотреть формы согласия, обеспечив их конкретность и предметность (цели, состав данных, операции, категории получателей, сроки и порядок отзыва); формализовать порядок действий при отзыве согласия работником, включая анализ сохраняющихся правовых оснований и корректировку бизнес-процессов; регламентировать передачу данных внешним исполнителям через договоры поручения обработки и, при необходимости, получать письменные согласия работников на такую передачу.

Реализация этих подходов позволит работодателю одновременно обеспечивать законность обработки персональных данных работников и снижать избыточный документооборот, сохраняя согласие в тех сферах, где оно действительно необходимо и эффективно с точки зрения защиты прав субъекта персональных данных.

Использованные источники:

1. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред. от 30.12.2024) // Собрание законодательства РФ", 31.07.2006, № 31 (1 ч.), ст. 3451.

⁵ Информационный ресурс Хабр: «Согласие на обработку ПДн: где обязательно, где нет и как всё оформить правильно» [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/articles/955092/>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Вопрос: Согласие работника на обработку персональных данных в случае поручения обработки персональных данных аутсорсинговой компании (ответ службы Правового консалтинга ГАРАНТ, апрель 2021 г.) [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/77242258/>

4. Информационный ресурс Хабр: «Согласие на обработку ПДн: где обязательно, где нет и как всё оформить правильно» [Электронный ресурс]. URL: <https://habr.com/ru/articles/955092/>