УДК 349.2 https://www.npzhdialog.ru/17-2026

Работодатель как оператор персональных данных при трудоустройстве работника

Киреев Владимир Святославович,
магистрант, Российская государственная академия интеллектуальной собственности

Аннотация. Статья посвящена выявлению пробела в законодательстве Российской Федерации, связанного с признанием работодателя оператором персональных данных при трудоустройстве работника. На основе анализа действующих правовых норм рассмотрены особенности правового положения работодателя как оператора персональных данных. По результатам исследования предложено внесение изменений в законодательство Российской Федерации, направленных на устранение выявленного пробела в правовом регулировании.

Ключевые слова: работодатель, персональные данные, оператор персональных данных.

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» принят с учетом положений подписанной Российской Федерацией Конвенции Совета Европы о защите персональных данных в целях обеспечения защиты прав и свобод граждан при обработке их персональных данных. В условиях повсеместной цифровизации различных аспектов жизни человека все чаще выявляются проблемные вопросы правового регулирования соответствующих отношений.

В настоящее время большинство работодателей при трудоустройстве работников используют электронные вычислительные машины и специальное программное обеспечение, в т. ч. для внесения сведений о трудовой деятельности работника в рамках требований ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Для внесения подобных сведений необходимо осуществлять обработку персональных данных самого работника.

Законодательство Российской Федерации требует от лиц, осуществляющих обработку персональных данных, уведомлять уполномоченный орган о намерении осуществлять такую обработку, за исключением предусмотренных законом случаев.

Исходя из ст. 3 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных», оператором персональных данных признается лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующее и (или) осуществляющее обработку персональных данных, а также определяющее цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, и действия, совершаемые с персональными данными. Обработка персональных данных включает сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение, извлечение, использование, передачу, обезличивание, блокирование, удаление и уничтожение персональных данных [2].

В пп. 1 и 2 Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. N 687, определены особенности отнесения обработки персональных данных к неавтоматизированной. Так, если использование, уточнение, распространение и уничтожение персональных данных осуществляются при непосредственном участии человека в отношении каждого субъекта персональных данных, подобная обработка может признаваться осуществляемой без использования средств автоматизации. Само по себе наличие персональных данных в информационной системе или их извлечение из нее также не означает, что обработка осуществляется с использованием средств автоматизации. При этом указанные положения не исключают наличие у соответствующего лица статуса оператора персональных данных.

Также необходимо учитывать, что п. 2 ст. 86 ТК РФ закрепляет норму, указывающую на необходимость руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными федеральными законами при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника.

Из вышеизложенного следует, что осуществление работодателем действий, связанных с обработкой персональных данных, свидетельствует о наличии у него статуса оператора персональных данных. При этом использование автоматизированных систем имеет значение не для возникновения самого статуса оператора, а для определения возможности применения предусмотренных законодательством исключений из обязанности по уведомлению уполномоченного органа.

При трудоустройстве работник предоставляет работодателю документы, поименованные в ст. 65 ТК РФ и содержащие персональные данные, которые обрабатываются путем их сбора, записи и совершения иных необходимых действий.

При этом лицо, являющееся работодателем, в обязательном порядке обрабатывает персональные данные работника не только при трудоустройстве, но и при ведении кадровой и расчетной работы, направленной на обеспечение предусмотренных законодательством прав работника. С учетом изложенного можно сделать вывод о том, что лицо, являющееся работодателем и осуществляющее обработку персональных данных работника, фактически обладает статусом оператора персональных данных. Использование при этом автоматизированных систем существенно ограничивает возможность применения исключения, предусмотренного для обработки персональных данных исключительно без использования средств автоматизации.

Необходимо обратить внимание на то, что законодательство прямо не связывает обязанность работодателя, предусмотренную ч. 1 ст. 22 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных», с самим фактом наличия у лица статуса работодателя. Вместе с тем возникновение трудовых отношений предполагает обработку персональных данных работников и, следовательно, наличие у работодателя статуса оператора персональных данных.

Из содержания ч. 1 ст. 22 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» следует, что оператор персональных данных обязан до начала обработки таких данных направить уведомление в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных о намерении осуществлять обработку персональных данных. При этом сам факт создания юридического лица еще не свидетельствует о возникновении соответствующей обязанности. Такая обязанность возникает до начала обработки персональных данных, если на нее не распространяются предусмотренные законом исключения.

Неисполнение обязанности по уведомлению уполномоченного органа о намерении осуществлять обработку персональных данных влечет административную ответственность, предусмотренную ч. 10 ст. 13.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях: наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 тыс. до 10 тыс. руб., на должностных лиц — от 30 тыс. до 50 тыс. руб., на юридических лиц — от 100 тыс. до 300 тыс. руб. [3].

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что работодатель, осуществляющий обработку персональных данных работников, является оператором персональных данных в силу действующего законодательства Российской Федерации. При этом неисполнение работодателем обязанности по уведомлению уполномоченного органа, если такая обязанность предусмотрена законодательством, может повлечь привлечение к административной ответственности.

Исключения, предусмотренные Федеральным законом N 152-ФЗ, предполагают наличие определенных условий осуществления обработки персональных данных. В частности, отдельное исключение связано с обработкой персональных данных исключительно без использования средств автоматизации. Вместе с тем применительно к работодателям возможность использования данного исключения существенно ограничена, поскольку исполнение ряда обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, предполагает работу со сведениями в электронной форме. Даже если работодатель осуществляет отдельные операции с персональными данными без использования средств автоматизации, нормы ТК РФ обязывают его, в частности, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника.

Таким образом, наличие у лица статуса работодателя предполагает осуществление обработки персональных данных работников и, как следствие, наличие статуса оператора персональных данных. По мнению автора, существующая ситуация может приводить к дополнительной нагрузке на уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных. Изменению сложившейся ситуации могло бы способствовать внесение изменений в ст. 22 Федерального закона N 152-ФЗ. Представляется целесообразным дополнить ч. 2 данной статьи новым исключением, связанным с обработкой работодателем персональных данных работников исключительно в целях возникновения и осуществления трудовых отношений. В таком случае соответствующая обработка не влекла бы обязанности работодателя уведомлять уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных о намерении осуществлять обработку персональных данных.

Примечания

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: http://pravo.gov.ru/?oprd&ysclid=mt480zb1vo900148585 (дата обращения: 14.08.2026).

2. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» // Собрание законодательства РФ. 2006. N 31 (ч. I). Ст. 3451.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. I). Ст. 1.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. N 1 (ч. I). Ст. 3.

5. Мельникова М. Е. Порядок и условия обработки персональных данных // National Science. 2022. N 1.

6. Кутенков Ю. И. Понятие персональных данных работника в российском трудовом праве // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2015. N 4.

7. Гильмуллина Д. А., Чикенева И. В. О защите персональных данных в системе трудовых правоотношений // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2014. N 3.

English version

Employer as a personal data operator when hiring an employee

Kireev Vladimir Svyatoslavovich, master's student, Russian State Academy of Intellectual Property

Abstract. This article identifies a gap in the legislation of the Russian Federation related to the recognition of an employer as a personal data operator when hiring an employee. Based on an analysis of the current legal provisions, the specific features of the employer's legal status as a personal data operator are examined. Based on the findings of the study, amendments to the legislation of the Russian Federation are proposed with the aim of eliminating the identified gap in legal regulation.

Keywords: employer, personal data, personal data operator.