

Правовой разбор: «чёрные списки» работников, блокирующие трудоустройство, и систематические переработки

1. Краткая постановка вопроса

Работница уволилась по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), дисциплинарных взысканий не имела, однако после увольнения из банка получает массовые отказы в трудоустройстве от других банков в течение часа после отклика — при том что до увольнения отклики были результативны. Она связывает это с передачей бывшим работодателем (или его службой безопасности) сведений о ней третьим лицам — так называемым «чёрным списком». Параллельно она описывает систематическое установление работодателем 14-часовых смен в рамках пятидневной рабочей недели «под удобный руководителю график», что при нормальной продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (ч. 1 ст. 91 ТК РФ) означало переработку порядка 30 часов в неделю. Заявленная позиция работницы: «незаконно, но доказать невозможно» — этот тезис ниже разбирается отдельно (§ 9) и признаётся неточным: доказывание здесь трудное, но не безнадёжное, а часть требований доказывается почти автоматически — за счёт распределения бремени доказывания и обязанностей работодателя и банков как операторов персональных данных. Одновременно разбираются и контрдоводы ответчиков (когда «список» и гибкий график формально законны), поскольку без этого оценка перспектив была бы односторонней.

Отдельно об используемых редакциях: формулировки ст. 86, 88 ТК РФ в разборе сверены с редакцией, вводимой Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ (изменения в ст. 88 — сугубо редакционные: «в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами» вместо «в случаях, установленных федеральным законом», а также уточнение про одного индивидуального предпринимателя). На существо выводов это не влияет.

2. Ключевая развилка: что именно нарушено и кто ответчик

Ситуация распадается на четыре самостоятельных правовых требования с разными ответчиками, разными сроками и разной доказуемостью. Смешивать их в одном иске можно, но квалифицировать нужно отдельно.

Версия	Нарушение	Ответчик	Срок	Доказуемость
I	Незаконная обработка и передача персональных данных (гл. 14 ТК РФ; Закон № 152-ФЗ)	бывший работодатель; банк-получатель; оператор базы	3 мес. по ст. 392 ТК РФ — нет, здесь иск не трудовой; исковая давность не применяется к требованию о пресечении (ст. 208 ГК РФ), к убыткам/моральному вреду — 3 года	средняя, растёт после запросов и жалоб
II	Распространение порочащих, не соответствующих действительности сведений (ст. 152 ГК РФ)	бывший работодатель (и/или банк-распространитель)	опровержение — без давности; убытки и моральный вред — 3 года (ст. 196, 208 ГК РФ; п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 24.02.2005 № 3)	средняя/низкая — зависит от того, факты или оценки
III	Необоснованный отказ в заключении трудового договора, дискриминация (ст. 3, 64 ТК РФ)	банк-отказник	3 месяца (ч. 1 ст. 392 ТК РФ)	низкая в части понуждения; высокая в части получения доказательств
IV	Нарушение режима рабочего	бывший работодатель	1 год со дня установленного	

Версия	Нарушение	Ответчик	Срок	Доказуемость
	времени, сверхурочная работа без оплаты (ст. 91, 99, 103, 104, 152, 236 ТК РФ)		срока выплаты (ч. 3 ст. 392 ТК РФ)	высокая — документы у работодателя

Принципиальный тактический вывод: версия IV — самая «проходная» в суде и одновременно лучший инструмент получения документов (табелей, графиков, приказов), а версия I — самая результативная по репутационному эффекту и по возможности пресечь распространение. Версия III самостоятельного выигрыша почти не даёт, но она нужна как рычаг: она обязывает банк письменно объяснить причину отказа.

3. Версия I. «Чёрный список» как незаконная обработка персональных данных

3.1. Квалификация явления

«Чёрный список» недобросовестных работников — это база (реестр, файл, «стоп-лист»), содержащая сведения о физических лицах: Ф. И. О., дата рождения, место работы, основания увольнения, оценочные характеристики, иногда — сведения о недостатках, судимости, состоянии здоровья. Такая информация прямо подпадает под определение персональных данных — «любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённому или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)» (п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). Важно: оценочные характеристики («не recommended», «неблагонадёжна», «конфликтна») — это тоже персональные данные, поскольку они относятся к идентифицируемому лицу. Это ключевой пункт: даже если по ст. 152 ГК РФ защита не сработает (оценки не проверяются на соответствие действительности), режим персональных данных применяется к ним в полном объёме.

Соответственно, ведение и тем более межорганизационная передача такого реестра — это обработка персональных данных (ст. 3, 5, 6 Закона № 152-ФЗ), которая требует: (а) законной цели, (б) правового основания, (в) согласия субъекта либо иного основания, предусмотренного ч. 1 ст. 6 Закона № 152-ФЗ.

3.2. Почему основания обработки здесь отсутствуют

Обработка допускается только для заявленных при сборе целей и только в объёме, соответствующем этим целям (ч. 2 ст. 5 Закона № 152-ФЗ); объединение баз с несовместимыми целями не допускается (ч. 3 ст. 5); хранение — не дольше, чем требуется (ч. 5 ст. 5); по достижении целей данные подлежат уничтожению (ч. 7 ст. 5, ч. 5 ст. 21).

Цели обработки персональных данных работника перечислены в ч. 1 ст. 86 ТК РФ (обеспечение соблюдения законов, содействие трудоустройству, обучению, продвижению по службе, обеспечение личной безопасности, контроль количества и качества работы, сохранность имущества). «Информирование других кредитных организаций о нежелательности трудоустройства конкретного лица» ни в этот перечень, ни в цели, заявленные при сборе данных, не входит. Это обработка, несовместимая с целями сбора (ч. 2 ст. 5 Закона № 152-ФЗ) — самостоятельный состав нарушения.

Передача третьим лицам без письменного согласия работника запрещена ст. 88 ТК РФ; исключения — предупреждение угрозы жизни и здоровью работника и случаи, прямо установленные федеральными законами (запросы органов ПФР, ФНС, военкоматов, полиции в порядке ст. 13 Федерального закона от 07.02.2011 № 3-ФЗ, органов предварительного расследования и т. п.). Передача «другим банкам по кадровому обмену» ни под одно исключение не подпадает. Дополнительно действует ст. 7 Закона № 152-ФЗ: операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать их третьим лицам и не распространять без согласия субъекта.

Отдельно — ст. 13.14 КоАП РФ (разглашение информации с ограниченным доступом), которая применяется к разглашению сведений, доступ к которым ограничен федеральным законом, и работает как «страховочный» состав, если по ст. 13.11 КоАП РФ возникнут сложности с квалификацией.

3.3. Применима ли гл. 14 ТК РФ к бывшим работникам — две позиции

Это спорный вопрос, который ответчик почти наверняка поднимет.

Позиция А (узкая, формально-догматическая). Гл. 14 ТК РФ говорит о «работнике» (ст. 86–90 ТК РФ). После прекращения трудового договора лицо работником не является, следовательно, ст. 88 ТК РФ к нему не применяется, а обработка регулируется исключительно Законом № 152-ФЗ. Практический вывод при этой позиции: требования строятся на ст. 5, 6, 7, 9, 21 Закона № 152-ФЗ, а ст. 88 ТК РФ используется лишь как ориентир (аналогия) и как

характеристика того стандарта поведения, который работодатель сам для себя установил.

Позиция Б (широкая, доминирующая в практике). Работодатель продолжает обрабатывать данные бывшего работника (кадровые документы, личные дела, архив), то есть остаётся оператором; более того, в силу ст. 86 ТК РФ и ст. 18.1, 19 Закона № 152-ФЗ он обязан обеспечить режим конфиденциальности и после увольнения. Гл. 14 ТК РФ действует в части, не противоречащей Закону № 152-ФЗ, как специальная норма для «трудовых» данных. Практический вывод: к бывшему работодателю применимы оба режима одновременно, что усиливает позицию истца (нарушение ст. 88 ТК РФ — самостоятельное основание, наряду с нарушением Закона № 152-ФЗ).

Обе позиции на исход дела влияют слабо, поскольку стандарт в обоих случаях одинаков: нет письменного согласия — нет права на передачу. Но при формулировании иска безопаснее опираться на Закон № 152-ФЗ как на основной режим, а ТК РФ — как на дополнительный.

3.4. Специальные категории — усиливающий аргумент

Если в «списке» фигурировали сведения о состоянии здоровья, беременности, судимости, членстве в профсоюзе — применяются:

- ст. 10 Закона № 152-ФЗ (специальные категории: состояние здоровья, судимость — обработка допускается только в случаях, прямо предусмотренных ч. 2 указанной статьи, по общему правилу — с согласия в письменной форме);
- п. 5 ч. 1 ст. 86 ТК РФ (запрет получать и обрабатывать данные о членстве в общественных объединениях и профсоюзной деятельности);
- абз. 6 ст. 88 ТК РФ (запрет запрашивать информацию о состоянии здоровья, кроме сведений о возможности выполнения трудовой функции).

Сведения о судимости в трудовых отношениях допустимы лишь в узких случаях (ст. 65, ст. 331.1 ТК РФ — для отдельных видов деятельности). Их наличие в межбанковском «стоп-листе» — грубое нарушение.

3.5. Согласие: что проверить в первую очередь

Если при трудоустройстве в предыдущий банк работница подписывала согласие на обработку персональных данных, необходимо проверить его содержание, поскольку именно на него будет ссылаться ответчик:

- согласие должно быть конкретным, предметным, информированным, сознательным и однозначным (ч. 1 ст. 9 Закона № 152-ФЗ);

- в письменной форме должны быть указаны цель, перечень данных, перечень действий, срок, а также — при передаче — лица, которым может быть передана информация (ч. 4 ст. 9 Закона № 152-ФЗ);
- согласие может быть отозвано в любой момент (ч. 2 ст. 9 Закона № 152-ФЗ).

Ключевой аргумент: согласие на передачу данных «неограниченному кругу кредитных организаций» или «в целях формирования кадрового резерва отрасли» не соответствует требованиям конкретности и предметности и не может служить основанием передачи; кроме того, отзыв согласия (направленный письменно с уведомлением о вручении) прерывает правомерность обработки с даты получения, а дальнейшее сохранение данных в «списке» становится нарушением ч. 5 ст. 21 Закона № 152-ФЗ.

3.6. Требования, которые можно заявить

1. Признание действий по обработке и передаче данных незаконными (ст. 12 ГК РФ, ст. 17 Закона № 152-ФЗ).
2. Пресечение дальнейшей обработки и передачи — прекращение обработки (ч. 3 ст. 21 Закона № 152-ФЗ; ст. 1065 ГК РФ как превентивная защита; п. 2 ч. 1 ст. 140 ГПК РФ как обеспечительная мера — запрет распространения на время спора).
3. Удаление (уничтожение) сведений — ч. 5 ст. 21 Закона № 152-ФЗ; п. 5 ст. 152.2 ГК РФ (право требовать удаления информации о частной жизни, а также пресечения или запрещения её дальнейшего распространения).
4. Обязание направить письменные уведомления об отзыве сведений всем получателям (по аналогии с п. 1 и п. 3 ст. 152 ГК РФ — опровержение тем же способом, которым сведения распространены; отзыв документа, исходящего от организации).
5. Возмещение убытков и компенсация морального вреда. По ст. 17 Закона № 152-ФЗ — защита прав в судебном порядке, включая возмещение убытков и компенсацию морального вреда; по ч. 2 ст. 24 Закона № 152-ФЗ моральный вред возмещается независимо от возмещения имущественного вреда и убытков. Причинная связь между блокировкой трудоустройства и действиями ответчика доказывается труднее, чем сам факт незаконной обработки, — поэтому разумно заявлять моральный вред как основное денежное требование, а убытки (упущенная выгода в виде неполученной зарплаты) — как факультативное, с осторожной оценкой.

3.7. Ответственность

- Дисциплинарная и материальная — ст. 90, 192, 193, 238 ТК РФ (для виновных должностных лиц работодателя).

- Административная — ч. 1 и ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ (обработка в случаях, не предусмотренных законодательством, либо несовместимая с целями сбора; обработка без письменного согласия, когда оно требуется — санкции по ч. 2 существенно выше). С 30 мая 2025 г. санкции ст. 13.11 КоАП РФ ужесточены Федеральным законом от 30.11.2024 № 420-ФЗ, введена самостоятельная ответственность за утечки. Давность привлечения по данной категории — один год (ст. 4.5 КоАП РФ), что важно: жалоба в Роскомнадзор имеет смысл и спустя месяцы.
- Уголовная — ст. 137 УК РФ (незаконное распространение сведений о частной жизни, составляющих личную или семейную тайну, в том числе с использованием служебного положения — ч. 2), ст. 272 УК РФ (при неправомерном доступе к базам данных). Реалистичность ст. 137 УК РФ невысока: сведения о трудовой деятельности не всегда квалифицируются как «личная или семейная тайна», практика по таким делам в трудовых конфликтах редка.
- Гражданско-правовая — ст. 151, 152, 152.2, 1064, 1068, 1080 ГК РФ (при совместном причинении вреда несколькими участниками обмена — солидарная ответственность).

3.8. Практический вывод по версии I

Это основная и наиболее перспективная линия. Она не требует доказывать «умысел в отместку» и не требует оспаривать увольнение — достаточно установить факт обработки/передачи данных при отсутствии согласия и правового основания, а бремя доказывания наличия согласия и законного основания лежит на операторе (ч. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 9 Закона № 152-ФЗ; общий принцип ст. 56 ГПК РФ, где оператор — профессиональный участник отношений). Слабое место — установить, кто именно передал данные; решение этого вопроса — в § 9.

4. Версия II. Защита чести, достоинства и деловой репутации (ст. 152 ГК РФ)

4.1. Состав требования

Гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший их не докажет, что они соответствуют действительности (п. 1 ст. 152 ГК РФ). Деловая репутация гражданина (в том числе не являющегося

индивидуальным предпринимателем) защищается по тем же правилам (п. 1 ст. 152, ст. 150 ГК РФ).

Три элемента, которые доказывает истец, и один, который доказывает ответчик (п. 7 Постановления Пленума ВС РФ от 24.02.2005 № 3):

Элемент	Кто доказывает
Факт распространения сведений (сообщение их хотя бы одному лицу)	истец
Порочащий характер (умаление чести, достоинства, деловой репутации)	истец
То, что сведения касаются именно истца	истец
Соответствие сведений действительности	ответчик

Презумпция добросовестности истца здесь не работает — работает презумпция ложности распространённых сведений, пока не доказано обратное. Это принципиально важно для оценки ситуации «доказать невозможно»: в части соответствия действительности доказывать должна не работница, а бывший работодатель.

4.2. Порочащие утверждения о фактах против оценочных суждений — две позиции

Позиция А: сведения содержат утверждения о фактах. «Нарушала трудовую дисциплину», «допускала недостачу», «совершила хищение», «уволена за прогул» — это проверяемые утверждения о событиях. Такие сведения подлежат опровержению по п. 1 ст. 152 ГК РФ; ответчик обязан доказать их соответствие действительности (п. 2, 7 Постановления Пленума № 3). Именно в этом сценарии линия защиты наиболее эффективна, а при заведомой ложности возможна и постановка вопроса о клевете (ст. 128.1 УК РФ, при обвинении в преступлении против половой неприкосновенности или с использованием служебного положения — квалифицированные составы; дела частного обвинения — ст. 20 УПК РФ, заявление мировому судье).

Позиция Б: сведения содержат оценочные суждения. «Неблагодёжна», «не рекомендована», «конфликтна», «не соответствует корпоративной культуре» — оценочные суждения, мнения и убеждения не являются предметом опровержения по ст. 152 ГК РФ, поскольку их невозможно проверить на соответствие действительности (п. 9 Постановления Пленума № 3). Исключение — если суждение выражено в оскорбительной, унижающей

форме: в этом случае защита возможна (п. 9 Постановления Пленума № 3; за оскорбление — ст. 5.61 КоАП РФ, поскольку ст. 130 УК РФ утратила силу).

Практический вывод: если в «списке» записано «не рекомендована к приёму» — иск по ст. 152 ГК РФ, скорее всего, будет проигран. Если записано «уволена за нарушения / допускала недостачу / склонна к хищениям» — иск имеет хорошие перспективы. Границу устанавливает лингвистическая экспертиза (ст. 79 ГПК РФ), о назначении которой целесообразно заявлять ходатайство.

4.3. Комбинация версий I и II — главный технический приём

Даже если по ст. 152 ГК РФ суд откажет (оценочное суждение), отказ по этой версии не уничтожает версию I: оценочная характеристика, позволяющая идентифицировать работницу, является персональными данными, а её передача третьим лицам без согласия — нарушением Закона № 152-ФЗ и ст. 88 ТК РФ. То есть в конструкции иска нужно заявлять требования альтернативно (суд выбирает применимую норму), а не «или-или» по разным искам.

4.4. Требования

1. Опровержение тем же способом, которым сведения распространены, либо аналогичным способом (п. 1 ст. 152 ГК РФ). Практически — obligation направить письма-опровержения в адрес конкретных банков-получателей и (или) obligation исключить сведения из базы.
2. Замена или отзыв документа, исходящего от организации (п. 3 ст. 152 ГК РФ) — это прямо применимо к служебным запискам, «характеристикам», «информационным письмам» службы безопасности.
3. При широкой известности и невозможности довести опровержение — удаление информации, пресечение или запрещение дальнейшего распространения (п. 4 ст. 152 ГК РФ).
4. Возмещение убытков и компенсация морального вреда (ст. 151, 1099–1101 ГК РФ; п. 5 ст. 152 ГК РФ; Постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33).
5. Обеспечительные меры — запрет ответчику совершать действия по распространению сведений (п. 2 ч. 1 ст. 140 ГПК РФ). Суды удовлетворяют такие заявления не всегда, но заявлять их нужно: это единственный способ остановить распространение до вынесения решения.

4.5. Сроки

На требование об опровержении исковая давность не распространяется (ст. 208 ГК РФ; п. 10 Постановления Пленума № 3). На требования о возмещении убытков и компенсации морального вреда давность распространяется — три

года (ст. 196, 208 ГК РФ). Это означает: требование «удалите и опровергните» можно заявить и через несколько лет после увольнения, что для ситуации с «чёрным списком» критически важно.

4.6. Практический вывод по версии II

Работает при наличии в «списке» проверяемых утверждений о фактах. Не работает против оценочных формулировок — но в этом случае подключается версия I. Увольнение по собственному желанию этой линии никак не мешает (см. § 5.5 и § 8).

5. Версия III. Отказ банка в трудоустройстве: ст. 64 и ст. 3 ТК РФ

5.1. Позиция А: отказ правомерен (свобода подбора кадров)

Работодатель свободен в подборе персонала (ст. 8, 22 ТК РФ), а запрет касается лишь необоснованного отказа (ч. 1 ст. 64 ТК РФ) и ограничений, не связанных с деловыми качествами (ч. 2 ст. 64 ТК РФ). Под деловыми качествами понимаются способности выполнять трудовую функцию с учётом профессионально-квалификационных и личностных качеств (п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). К ним суды относят и требования, предъявляемые в связи с особенностями работы (например, для кредитных организаций — требования к уровню риска, к отсутствию конфликта интересов). Отсюда типичный довод банка: «кандидат не прошёл проверку службы безопасности, что относится к оценке деловых качеств и внутренним процедурам управления рисками». При таком доводе иск о понуждении к заключению трудового договора почти всегда проигрывается: суд не вправе обязать работодателя заключить договор с конкретным лицом, кроме случаев, когда такая обязанность прямо предусмотрена законом.

5.2. Позиция Б: отказ необоснован и/или дискриминационен

Дискриминация — это ограничение прав в зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, **а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами** (ч. 2 ст. 3, ч. 2 ст. 64 ТК РФ). «Наличие в некой базе, сформированной предыдущим работодателем» — обстоятельство, не связанное с деловыми качествами. Такое построение в принципе допустимо.

Здесь же работает перераспределение бремени доказывания: при установлении судом признаков дискриминации (косвенных данных, показательных отказов) работодатель обязан доказать, что отказ основан на деловых качествах (п. 10 Постановления Пленума № 2; ст. 3, 64 ТК РФ). Практика по делам о дискриминации неоднородна: часть судов требует от истца прямых доказательств дискриминационного мотива, часть — довольствуется косвенными и переносит бремя на работодателя. Вторая позиция для работницы выгоднее и её нужно активно аргументировать.

Ограниченность этой версии состоит в том, что её практический «выход» — не трудоустройство, а компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ) и, косвенно, получение письменных объяснений причин отказа. Административная ответственность — ст. 5.62 КоАП РФ (дискриминация). Уголовная — ст. 145 УК РФ — здесь практически неприменима: она охватывает только необоснованный отказ по мотивам беременности либо наличия детей до трёх лет.

5.3. Главная ценность версии III — не иск, а рычаг

ч. 5 ст. 64 ТК РФ: по письменному требованию лица, которому отказано, работодатель обязан сообщить причину отказа **в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней** со дня предъявления требования. Отказ — обжалуем в суд (ч. 6 ст. 64 ТК РФ). В связке со ст. 14 и 20 Закона № 152-ФЗ (доступ к своим персональным данным и сведениям об источнике их получения) это даёт реальный шанс получить письменное подтверждение, что информация пришла от предыдущего работодателя или из внешней базы. Это — доказательство, которое самостоятельно иначе не добывается.

5.4. Практический вывод по версии III

Как самостоятельный иск — низкая перспектива (за исключением взыскания морального вреда при доказанном дискриминационном мотиве). Как инструмент доказывания — ключевая.

6. Версия IV. Режим рабочего времени, 14-часовые смены, сверхурочные

6.1. Норма и её нарушение

Нормальная продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю (ч. 1, 2 ст. 91 ТК РФ). Работодатель обязан вести учёт фактически

отработанного времени (ч. 3 ст. 91 ТК РФ). Пятидневная неделя с 14-часовыми сменами — это 70 часов в неделю, то есть 30 часов сверхурочной работы еженедельно.

Сверхурочная работа — работа по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности (ч. 1 ст. 99 ТК РФ). Привлечение требует письменного согласия работника и допускается только в случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ (необходимость закончить начатую работу при непредвиденной задержке, угроза порчи имущества, угроза жизни и здоровью; временные работы по ремонту механизмов; неявка сменщика). Без согласия — только в исключительных случаях ч. 3 ст. 99 ТК РФ, с последующим уведомлением профсоюза.

Императивный предел: сверхурочные работы **не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год** (ч. 6 ст. 99 ТК РФ). При 30 часах переработки в неделю годовой лимит исчерпывается за месяц. Превышение лимита — нарушение независимо от наличия согласия работника, то есть согласием работодатель здесь защититься не может.

Дополнительные нарушения, которые вытекают из описанной схемы:

- ст. 103 ТК РФ — при сменной работе графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения в действие; «постановка под удобный руководителю график» — нарушение порядка;
- ст. 104 ТК РФ — суммированный учёт вводится только там, где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени; учётный период — не более года (для отдельных категорий — не более трёх месяцев). Если суммированный учёт введён «задним числом» или не введён вовсе, а переработки есть — нарушение;
- ст. 108 ТК РФ — перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, в рабочее время не включается; при 14-часовой смене обязанность обеспечить возможность отдыха и приёма пищи должна исполняться фактически;
- ст. 110 ТК РФ — продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов;
- ст. 111, 113 ТК РФ — выходные дни и порядок привлечения к работе в выходные (письменное согласие, учёт мнения профсоюза, запреты для отдельных категорий).

Отдельно: если режим работы был установлен правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (ст. 100, 103, 104 ТК РФ), то

его изменение в одностороннем порядке «по удобству руководителя» без соглашения сторон (ст. 72 ТК РФ) либо без соблюдения процедуры ст. 74 ТК РФ (уведомление за два месяца) неправомерно.

6.2. Оплата

Сверхурочная работа оплачивается: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном (ч. 1 ст. 152 ТК РФ). По желанию работника повышенная оплата может быть заменена дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ч. 2 ст. 152 ТК РФ) — замена не может быть навязана работодателем. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни — не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ) либо с предоставлением другого дня отдыха (ч. 3 ст. 153 ТК РФ).

Если оплата не произведена или произведена в одинарном размере — на сумму задолженности начисляются проценты (денежная компенсация) не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ), плюс компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

6.3. Ответственность работодателя

- Административная: ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства), ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ (невыплата заработной платы).
- Уголовная: ст. 145.1 УК РФ — при частичной невыплате свыше трёх месяцев либо полной невыплате свыше двух месяцев (либо выплате ниже МРОТ) — в отношении руководителя организации.
- Дисциплинарная и материальная — ст. 192, 195, 238 ТК РФ.

6.4. Сроки — критически важный момент

- По денежным требованиям (неоплаченные сверхурочные, компенсация по ст. 236 ТК РФ) — **один год** со дня установленного срока выплаты (ч. 3 ст. 392 ТК РФ). При увольнении расчёт производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ), соответственно течение срока начинается с этой даты.
- По иным индивидуальным трудовым спорам — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
- При пропуске срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). Обращение в ГИТ и прокуратуру иногда признаётся уважительной причиной, но практика неоднородна — полагаться на это нельзя, иск нужно подавать в пределах срока.
- Важно: при признании денежных требований обоснованными они удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК РФ), то есть взыскание не

ограничено трёхмесячным периодом, предшествующим обращению в суд, — но только в пределах периода, по которому не пропущен годовой срок.

6.5. Практический вывод по версии IV

Самая «денежная» и самая доказуемая линия. Её сила — в том, что основное доказательство (табели, графики, приказы, расчётные листки) находится у работодателя, а бремя доказывания правильности начисления и выплаты заработной платы, а также соблюдения режима рабочего времени, лежит на нём (ст. 22, 91, 136 ТК РФ; ст. 56 ГПК РФ). Работнице достаточно представить косвенные данные (пропуска, переписку, показания свидетелей), а «отсутствие табелей» толкуется не в пользу работодателя. Увольнение по собственному желанию этой линии не препятствует: право на оплату фактически отработанного времени не зависит от основания увольнения.

7. Версия V. Контрдоводы ответчиков: когда «список» и график законны

Разбор был бы неполным без этой части — именно на неё будет опираться противоположная сторона.

7.1. «Список» законен, если есть надлежащее согласие

Если работница подписала согласие, в котором прямо названы: цель (например, «проверка при трудоустройстве в кредитные организации — участники кадрового обмена»), перечень данных, перечень лиц, которым передаются данные, и срок, — ответчик может доказать правомерность. Оценка: такие согласия в «отраслевых» формулировках чаще всего не соответствуют требованию конкретности (ч. 1, 4 ст. 9 Закона № 152-ФЗ), но проверить текст необходимо до подачи иска.

7.2. «Список» законен как внутренний учёт

Ведение внутреннего реестра в пределах одной организации (или у одного ИП — абз. 4 ст. 88 ТК РФ) в целях, соответствующих ч. 1 ст. 86 ТК РФ, с ознакомлением работников под роспись с документами, определяющими порядок обработки (п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ; ст. 18.1 Закона № 152-ФЗ), и с соблюдением мер защиты (ст. 19 Закона № 152-ФЗ) — формально допустимо. Нарушение возникает в момент **передачи** таких сведений за пределы организации (ст. 88 ТК РФ). Практический вывод: в иске нужно акцентировать именно факт межорганизационной передачи, а не факт хранения.

7.3. График законен при суммированном учёте и надлежащих согласиях

Если введён суммированный учёт (ст. 104 ТК РФ), есть графики, оформлены письменные согласия на сверхурочные, соблюден годовой лимит 120 часов (ч. 6 ст. 99 ТК РФ) и произведена оплата по ст. 152 ТК РФ — нарушений нет. Оценка: в описанной ситуации 14-часовые смены в пятидневке при 40-часовой норме математически несовместимы с лимитом ч. 6 ст. 99 ТК РФ, поэтому эта защита рассыпается, если только норма не была снижена для работницы (ч. 1–2 ст. 92, ст. 94 ТК РФ — инвалиды, несовершеннолетние, вредные условия).

7.4. Как нейтрализовать

Запросить у бывшего работодателя копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ — обязанность выдать не позднее трёх рабочих дней со дня подачи письменного заявления), включая: трудовой договор, ПВТР, положение об обработке персональных данных (и доказательство ознакомления под роспись), приказ о введении суммированного учёта, графики сменности, приказы о привлечении к сверхурочной работе, табели, расчётные листки (ст. 136 ТК РФ), акты и докладные записки. Отказ или молчание — самостоятельное нарушение, фиксируемое жалобой в ГИТ и ходатайством об истребовании в суде.

8. Бремя доказывания: полная раскладка

Требование	Истец доказывает	Ответчик доказывает	Норма
Опровержение порочащих сведений	факт распространения, порочащий характер, отнесённость к истцу	соответствие сведений действительности	п. 1 ст. 152 ГК РФ; п. 7 Постановления Пленума № 3
Незаконная обработка/передача ПД	факт обработки и передачи (или создания условий для передачи), отсутствие согласия по имеющимся у него сведениям	наличие правового основания и согласия; соблюдение целей и объёма	ч. 1 ст. 5, ч. 1 ст. 6, ч. 1 ст. 9, ст. 7 Закона № 152-ФЗ; ст. 86, 88 ТК РФ; ст. 56 ГПК РФ

Требование	Истец доказывает	Ответчик доказывает	Норма
Необоснованный отказ/ дискриминация	признаки дискриминации (косвенные данные), отказ	что отказ основан на деловых качествах	ст. 3, 64 ТК РФ; п. 10 Постановления Пленума № 2
Сверхурочные, режим труда	факт работы за пределами нормы (косвенные и прямые доказательства)	правильность учёта, соблюдение ст. 99, 103, 104 ТК РФ, факт и полнота оплаты	ст. 22, 91, 99, 136, 152 ТК РФ; ст. 56 ГПК РФ
Моральный вред	факт нарушения, нравственные страдания, причинная связь	отсутствие нарушения, размер компенсации	ст. 151, 1099–1101 ГК РФ; ст. 237 ТК РФ; Постановление Пленума № 33

Именно эта раскладка опровергает тезис «доказать невозможно»: по трём из пяти блоков основное бремя лежит не на работнице.

9. «Доказать невозможно» — почему это не так: пошаговый алгоритм

Шаг 1. Письменные причины отказа — по каждому банку

Направить в банки, отказавшие после увольнения, письменное требование о сообщении причины отказа в письменной форме (ч. 5 ст. 64 ТК РФ). Срок ответа — семь рабочих дней. Вручать лично с отметкой о принятии либо направлять заказным письмом с описью вложения и уведомлением. Цель — получить письменный документ, в котором будет указано основание отказа. Формулировки «по результатам проверки службы безопасности», «по информации, полученной из открытых источников», «не соответствует требованиям» — уже доказательство, подлежащее судебной проверке.

Шаг 2. Запросы как субъект персональных данных — по каждому банку

Направить запрос по ст. 14 и 20 Закона № 152-ФЗ: подтверждение факта обработки, правовые основания и цели, способы, перечень обрабатываемых данных, **источник получения данных**, перечень лиц, которым данные

переданы или могут быть переданы, сроки обработки, порядок реализации прав. Срок ответа — 10 рабочих дней (ч. 1 ст. 20 Закона № 152-ФЗ). Отказ или неполный ответ — основание для жалобы в Роскомнадзор и самостоятельное нарушение (ст. 17, 24 Закона № 152-ФЗ).

Шаг 3. Запрос бывшему работодателю

Две линии одновременно: - ст. 62 ТК РФ — копии документов, связанных с работой (3 рабочих дня); - ст. 14, 20 Закона № 152-ФЗ — сведения об обработке и о передаче данных третьим лицам за весь период; - письменный отзыв согласия на обработку персональных данных (ч. 2 ст. 9 Закона № 152-ФЗ) с требованием прекратить обработку и уничтожить данные (ч. 5 ст. 21 Закона № 152-ФЗ). Отзыв создаёт «точку отсчёта»: любая передача после его получения — уже бесспорное нарушение.

Шаг 4. Жалобы — параллельно, не вместо суда

- **Роскомнадзор** (ст. 23 Закона № 152-ФЗ; Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ) — по факту незаконной обработки и по факту непредоставления сведений; по результатам возможен протокол по ст. 13.11 КоАП РФ.
- **Прокуратура** (ст. 10, 21, 27 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1) — общая проверка соблюдения законодательства о персональных данных и трудового законодательства.
- **Государственная инспекция труда** (ст. 353, 356, 357 ТК РФ) — по режиму рабочего времени и оплате; вправе выдать предписание об устранении нарушений.
- **Банк России** (ст. 56, 73 Федерального закона от 10.07.2002 № 86-ФЗ) — жалоба на соблюдение банком законодательства, включая Закон № 152-ФЗ, при работе с данными кандидатов.

Шаг 5. Судебное истребование доказательств

В исковом заявлении (или отдельным ходатайством) заявить об истребовании (ст. 57 ГПК РФ):

- от банков-отказников: сведения о том, поступали ли запросы о кандидате от бывшего работодателя, от третьих лиц, из внешних реестров; журналы и логи; положение о проверке кандидатов; договоры с организациями, ведущими «стоп-листы»; переписку подразделения безопасности;
- от бывшего работодателя: положение об обработке персональных данных и доказательства ознакомления; локальные акты о проверке персонала; приказы, графики, табели; переписку со сторонними организациями о

передаче сведений о работниках; сведения о лицах, которым передавались данные о работнице.

При неисполнении требования суда применяется судебный штраф (ст. 57, гл. 8 ГПК РФ), а при выявлении нарушений — частное определение (ст. 226 ГПК РФ).

Шаг 6. Иные доказательства

Свидетели (ст. 69 ГПК РФ) — коллеги, которым отказывали со ссылкой на «список», сотрудники кадровых служб; аудиозаписи разговоров об отказе (ст. 77 ГПК РФ — допустимы как доказательство, полученное без нарушения закона); скриншоты переписки и откликов; сопоставление хронологии (до увольнения — приглашения на собеседования и офферы, после — отказы в течение часа, что само по себе указывает на отсутствие реального рассмотрения); лингвистическая экспертиза формулировок (ст. 79 ГПК РФ). Дополнительно — «контрольные отклики» с тождественным резюме без указания последнего места работы: строго говоря, это не процессуальное доказательство, но это диагностический инструмент, позволяющий оценить наличие «фильтра».

Шаг 7. Преюдиция

Если Роскомнадзор привлечёт работодателя к ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ, вступившее в силу постановление по делу об административном правонарушении обязательно для суда, рассматривающего гражданское дело, по вопросам о том, имели ли место соответствующие действия и совершены ли они данным лицом (ч. 4 ст. 61 ГПК РФ). То есть административное производство может дать тот самый «недостающий» факт, который в гражданском процессе доказывался бы годами.

Шаг 8. Ограничения — честно

Реальные узкие места: (1) установление конкретного передающего лица/канала (особенно при обмене через неформальные контакты служб безопасности); (2) позиция суда, относящего формулировки к оценочным суждениям; (3) невысокие размеры компенсации морального вреда в практике — обычно от нескольких тысяч до нескольких десятков тысяч рублей (ст. 151, 1101 ГК РФ; Постановление Пленума № 33), реже выше; (4) сроки — по трудовым денежным требованиям один год (ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Но всё это влияет на размер и полноту выигрыша, а не на саму возможность защиты.

10. Процессуальные детали

- **Подсудность.** Иски о защите трудовых прав — по месту жительства истца (ч. 6 ст. 29 ГПК РФ). Иски о защите чести, достоинства и деловой репутации, а также о защите персональных данных — по общему правилу по месту нахождения ответчика (ст. 28 ГПК РФ); при соединении требований с трудовыми появляется возможность предъявить иск по своему месту жительства. Районный суд (ст. 24 ГПК РФ).
- **Госпошлина.** Работники освобождены от судебных расходов по трудовым спорам (ст. 393 ТК РФ). По неимущественным требованиям о защите репутации и персональных данных госпошлина уплачивается в размере, установленном ст. 333.19 НК РФ (в редакции Федерального закона от 08.08.2024 № 259-ФЗ размеры существенно повышены); при цене иска о компенсации морального вреда пошлина не уплачивается.
- **Судебные издержки.** При выигрыше — возмещение расходов на представителя (ст. 98, 100 ГПК РФ).
- **Обеспечительные меры.** Заявление о запрете распространения сведений и о запрете уничтожения/изменения документов и баз (ст. 139, 140 ГПК РФ).
- **Мировое соглашение** — реалистичный сценарий: исключение сведений из базы, письма в банки, компенсация. Для работодателя риск административной ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ и репутационный риск часто делают мировую выгоднее суда.

11. Сводные практические выводы по каждой версии

Версия I (персональные данные). Основная линия. Не требует доказывать мотив «в отместку», не связана с увольнением. Бремя доказывания правомерности обработки — на операторе. Требования: прекращение обработки, удаление, уведомление получателей, моральный вред (ч. 2 ст. 24 Закона № 152-ФЗ). Перспектива: средне-высокая при условии, что удастся установить факт передачи.

Версия II (ст. 152 ГК РФ). Работает только против проверяемых утверждений о фактах; против оценок — нет (п. 9 Постановления Пленума № 3). Требование об опровержении не ограничено исковой давностью (ст. 208 ГК РФ). Увольнение по собственному желанию этой линии не мешает: законность увольнения не входит в предмет доказывания по иску о защите репутации.

Версия III (ст. 64, 3 ТК РФ). Как иск — слабая (суд не обяжет заключить договор; ст. 145 УК РФ здесь неприменима). Как инструмент — ключевая: письменное требование о причине отказа (ч. 5 ст. 64 ТК РФ, 7 рабочих дней)

даёт документ, на котором строятся версии I и II. Срок обращения — 3 месяца (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), поэтому требования к банкам нужно направлять немедленно.

Версия IV (рабочее время). Наиболее доказуемая и «денежная». Нарушение ч. 6 ст. 99 ТК РФ (120 часов в год) при 30 часах переработки в неделю — арифметически неизбежно. Согласием работника превышение лимита не оправдывается. Срок — один год со дня установленного срока выплаты (ч. 3 ст. 392 ТК РФ), взыскание — в полном размере (ст. 395 ТК РФ), плюс проценты по ст. 236 ТК РФ и моральный вред по ст. 237 ТК РФ.

Версия V (контрдоводы). Проверить: (а) текст подписанного согласия на обработку; (б) факт ознакомления под роспись с документами об обработке персональных данных (п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ) — отсутствие ознакомления само по себе нарушение; (в) наличие приказа о суммированном учёте и графиков, доведённых за месяц (ст. 103, 104 ТК РФ); (г) письменные согласия на сверхурочные.

Общая рекомендация по последовательности. Сначала — «собирающий» этап (шаги 1–4 § 9: требования к банкам, запросы как субъекту персональных данных, запрос к бывшему работодателю, отзыв согласия, жалобы в Роскомнадзор и ГИТ). Он занимает 1–2 месяца и почти не требует затрат. Затем — иск, в котором требования по версиям I, II и IV соединены, с ходатайствами об истребовании доказательств и об обеспечительных мерах. Обратный порядок (сразу иск без досудебных запросов) резко снижает шансы: без письменных ответов банков и без ответа работодателя об источниках передачи доказательственная база будет только косвенной.

И последнее по существу заявленного тезиса: «незаконно, но доказать невозможно» — это не юридический вывод, а описание одной (самой трудной) части доказывания. Незаконность здесь устанавливается не через поиск злого умысла, а через отсутствие правового основания обработки и через арифметику рабочего времени. Оба обстоятельства доказываются документами, которые обязаны иметь и обязаны представить именно ответчики.

12. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации — ст. 23, 24, 37, 46.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (по ИПС «Законодательство России», pravo.gov.ru, nd=102074279; с учётом редакции, вводимой

-
- Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ) — ст. 2, 3, 8, 22, 56, 57, 62, 64, 72, 74, 77, 80, 84.1, 86, 88, 90, 91, 92, 94, 99, 100, 103, 104, 108, 110, 111, 113, 136, 140, 152, 153, 189, 192, 193, 236, 237, 238, 353, 356, 357, 392, 393, 395.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть первая — ст. 1, 10, 12, 150, 151, 152, 152.1, 152.2, 196, 208.
 4. Гражданский кодекс Российской Федерации, часть вторая — ст. 1064, 1065, 1068, 1080; часть третья — ст. 1099, 1101.
 5. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 3, 5, 6, 7, 9, 10, 14, 17, 18.1, 19, 20, 21, 22, 23, 24.
 6. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» — ст. 22 (хранение документов по личному составу не создаёт права на их передачу третьим лицам).
 7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 4.5, 5.27 (ч. 1, 6), 5.61, 5.62, 13.11 (ч. 1, 2), 13.14; с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 30.11.2024 № 420-ФЗ.
 8. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 128.1, 137, 145, 145.1, 272.
 9. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 24, 28, 29, 35, 56, 57, 61 (ч. 4), 69, 71, 77, 79, 98, 100, 139, 140, 226.
 10. Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая — ст. 333.19 (в редакции Федерального закона от 08.08.2024 № 259-ФЗ).
 11. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 7, 12.
 12. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» — ст. 6, 6.1 (адвокатский запрос).
 13. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10, 21, 27.
 14. Федеральный закон от 10.07.2002 № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)» — ст. 56, 73.
 15. Федеральный закон от 02.12.1990 № 395-1 «О банках и банковской деятельности» — ст. 26 (банковская тайна не распространяется на сведения о кандидате и не создаёт основания для обмена «стоп-листами»).

Акты судебных органов

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.02.2005 № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» — п. 1, 2, 5, 7, 9, 10.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 10.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».

Оговорка о практике. Конкретные судебные акты по делам о «чёрных списках» работников немногочисленны и не образуют единообразной линии: часть судов квалифицирует такие сведения как персональные данные и удовлетворяет требования о пресечении и компенсации морального вреда, часть — относится к формулировкам как к оценочным суждениям и отказывает по ст. 152 ГК РФ. Именно поэтому в разборе обе линии изложены отдельно, с указанием условий применения каждой, а не сведены к одной «генеральной» позиции.

