

Правомерность отказа главного врача (его заместителя) в предоставлении сведений о факте трудовых отношений конкретного работника со ссылкой на законодательство о персональных данных

1. Краткая постановка вопроса

Заявитель обратился к руководителю медицинской организации (главному врачу) либо к его заместителю с запросом о том, работал ли ранее или работает ли в настоящее время у данного работодателя конкретный работник. Работодатель отказал, сославшись на законодательство о персональных данных. Требуется установить, является ли сам факт наличия (отсутствия) трудовых отношений конкретного лица персональными данными, доступ к которым ограничен без согласия субъекта; обязана ли организация раскрыть эти сведения третьему лицу без согласия работника и при каких условиях; и какие последствия влечёт правомерный и неправомерный отказ. Ответ зависит от трёх переменных: (1) правовой квалификации сведений о факте трудовых отношений; (2) правового статуса и законного интереса запрашивающего лица; (3) наличия основания обработки, предусмотренного законом помимо согласия работника.

2. Раздел I. Является ли факт трудовых отношений персональными данными: конкурирующие версии

Версия 1 (основная): да, это персональные данные работника

Обоснование:

- Согласно п. 1 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» персональные данные — любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определённом либо определяемому физическому лицу. Указание «гражданин X работал/работает в организации N» прямо идентифицирует X и характеризует его трудовую биографию, то есть относится к нему.
-

- Статья 85 ТК РФ: персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника; обработка включает получение, хранение, комбинирование, **передачу** или любое другое использование.
- Статья 86 ТК РФ (п. 1) ограничивает обработку строго определёнными целями (обеспечение соблюдения законов, содействие трудоустройству и продвижению, личная безопасность работников, контроль количества и качества работы, сохранность имущества). Ответ на запрос постороннего лица в эти цели не входит.
- Абзац 2 ст. 88 ТК РФ (в том числе в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ): **не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника**, кроме случаев угрозы жизни и здоровью работника и иных случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.
- Статья 7 Федерального закона № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 20.02.2026 № 26-ФЗ): операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать их третьим лицам и не распространять без согласия субъекта, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Существенно, что сведения о трудовой деятельности не относятся к специальным категориям (ст. 10 Федерального закона № 152-ФЗ) и не являются биометрическими (ст. 11), однако это не выводит их из режима персональных данных — просто снижает «порог чувствительности» и влияет лишь на объём мер защиты.

Версия 2 (альтернативная): сведения общедоступны либо нейтральны, и потому охрана не действует

Эта версия применима только в ограниченных ситуациях:

- Субъект сам предоставил доступ неограниченному кругу лиц к этим сведениям (публикация на сайте организации, в социальных сетях, резюме на открытой платформе, визитка) — основание обработки: п. 9 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ (обработка данных, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен самим субъектом); при распространении — отдельное согласие по ст. 10.1 указанного закона, оформляемое по установленной форме.
- Сведения о работнике раскрыты в силу закона: например, данные о единоличном исполнительном органе организации содержатся в ЕГРЮЛ, который открыт и общедоступен (ст. 5, 6 Федерального закона от

08.08.2001 № 129-ФЗ). Для руководителя организации факт занятости в соответствующей должности частично общедоступен.

- Обязательное раскрытие по закону для отдельных категорий лиц (государственные служащие, депутаты, судьи) — п. 10 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ, Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ.

За пределами этих ситуаций версия не работает: если субъект сам сведения не раскрывал и согласия на распространение не давал, ссылка на «общедоступность» несостоятельна.

Версия 3 (промежуточная): сведения — персональные данные, но «малочувствительные», и ключевой вопрос не в квалификации, а в основании обработки

Сторонники этого подхода исходят из того, что спор о терминах бесплоден: даже если факт трудовых отношений — персональные данные, отказ не становится автоматическим. Значение имеет:

- наличие основания обработки по ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ (согласие субъекта — п. 1; необходимость для осуществления правосудия и исполнения судебного акта — п. 3; исполнение возложенных законом на оператора функций — п. 2; права и законные интересы оператора или третьих лиц при условии ненарушения прав субъекта — п. 6);
- соблюдение принципов обработки (ст. 5: законность, целесообразность, соответствие целям, минимизация объёма, точность);
- часть 2 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ, допускающая обработку без согласия в целях, перечисленных в п. 2–11 ч. 1 ст. 6, но только при соблюдении всех требований закона.

Практический смысл версии: отказ правомерен не потому, что «это персональные данные вообще», а потому что **конкретный запросчик не назвал ни одного основания обработки помимо согласия работника.**

Практический вывод по разделу I. По доминирующему подходу факт наличия либо отсутствия трудовых отношений конкретного лица — персональные данные этого лица, и по общему правилу они не могут быть сообщены третьему лицу без его письменного согласия. Ссылка главного врача на законодательство о персональных данных сама по себе корректна, но её достаточность определяется статусом запрашивающего (раздел III).

3. Раздел II. Общее правило и закрытый перечень исключений

Общее правило: передача персональных данных работника третьей стороне допускается только с его письменного согласия (абз. 2 ст. 88 ТК РФ; ст. 7, п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ).

Исключения, при которых согласие не требуется:

1. Необходимость предупреждения угрозы жизни и здоровью работника (абз. 2 ст. 88 ТК РФ).
2. Иные случаи, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами (абз. 2 ст. 88 ТК РФ в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ; в ранее действовавшей редакции — «в случаях, установленных федеральным законом»).
3. Обработка, необходимая для осуществления правосудия, исполнения судебного акта, акта иного органа или должностного лица, подлежащих исполнению (п. 3 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ).
4. Обработка, необходимая для исполнения полномочий, возложенных на оператора законодательством, а также для осуществления прав и законных интересов третьих лиц при условии ненарушения прав субъекта (п. 2 и п. 6 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ).
5. Защита жизни, здоровья, иных жизненно важных интересов субъекта при невозможности получить согласие (п. 5 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ).
6. Обязательное опубликование или раскрытие в соответствии с федеральным законом (п. 10 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ).

Дополнительно: получение персональных данных работника у третьих лиц допускается только после предварительного уведомления работника и с его письменного согласия (п. 3 ст. 86 ТК РФ); при передаче данных получатель должен быть предупреждён о целях использования и обязан соблюдать конфиденциальность (абз. 4 ст. 88 ТК РФ).

4. Раздел III. Разбор по правовому статусу запрашивающего лица

4.1. Запрашивает сам работник (в том числе бывший)

Отказ неправомерен.

- Статья 89 ТК РФ прямо закрепляет право работника на полную информацию о своих персональных данных и их обработке, на свободный бесплатный доступ к ним, включая получение копий любой записи, содержащей его персональные данные (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом), а также право на обжалование в суд неправомерных действий или бездействия работодателя.
- Часть 1 ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ (в редакции Федерального закона от 20.02.2026 № 26-ФЗ) даёт субъекту право на ознакомление со своими персональными данными; ограничения исчерпывающе перечислены в ч. 8 этой же статьи (ранее — ч. 5): оборона, безопасность государства, охрана правопорядка; данные, обрабатываемые органами, осуществившими задержание или предъявившими обвинение; нарушение конституционных прав и свобод других лиц. Ни одно из этих оснований к рассматриваемой ситуации не относится.
- Статья 62 ТК РФ обязывает работодателя по письменному заявлению работника не позднее трёх рабочих дней выдать надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (приказ о приёме, переводы, приказ об увольнении, выписка из трудовой книжки, справки о заработной плате и страховых взносах и др.), безвозмездно.
- Сведения о трудовой деятельности формируются в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ, Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ) и доступны работнику, в том числе через личный кабинет на портале государственных услуг.

Формальный нюанс: запрос должен содержать номер основного документа, удостоверяющего личность, сведения о дате его выдачи и выдавшем органе, а также собственноручную подпись (либо электронную подпись) — ч. 3 ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ. Отсутствие этих реквизитов позволяет оператору предложить уточнить запрос, но не является основанием для отказа по существу. Порядок и срок ответа оператора на запрос субъекта установлены ст. 20 Федерального закона № 152-ФЗ.

4.2. Запрашивает представитель работника (адвокат по поручению, профсоюз, иное уполномоченное лицо)

Отказ неправомерен при подтверждении полномочий.

- Статья 89 ТК РФ прямо предусматривает право работника на определение своих представителей для защиты персональных данных.
- Часть 3 ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ допускает обращение с запросом как самого субъекта, так и его законного представителя.
- Абзац 8 ст. 88 ТК РФ обязывает передавать персональные данные представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, ограничивая объём только теми данными, которые необходимы представителю для выполнения его функций.
- Полномочия подтверждаются доверенностью (ст. 182, 185 ГК РФ), ордером или иным документом, предусмотренным Федеральным законом от 31.05.2002 № 63-ФЗ.

4.3. Запрашивает третье лицо без специального правового статуса (частное лицо, кредитор, родственник, бывший супруг, контрагент, потенциальный работодатель)

Отказ правомерен.

- Основание: абз. 2 ст. 88 ТК РФ, ст. 7 и п. 1 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ, а также ст. 23 и 24 Конституции РФ (неприкосновенность частной жизни, личной и семейной тайны; сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются).
- Наличие «интереса» у запрашивающего само по себе не создаёт основания обработки: п. 6 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ применяется ограничительно и требует, чтобы обработка не нарушала права и свободы субъекта; предоставление сведений о работнике постороннему лицу этому условию, как правило, не отвечает.
- Легальные способы получения сведений: истребование доказательств судом (ст. 57 ГПК РФ, ст. 66 АПК РФ) — суд выдаёт запрос, обязательный для исполнения (ст. 13 ГПК РФ); в исполнительном производстве — через судебного пристава-исполнителя (ст. 64, 65 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ). Например, при взыскании алиментов (ст. 80, 81 СК РФ) сведения о трудоустройстве должника устанавливаются судом или приставом, а не прямым запросом взыскателя в организацию.
- Конкурирующая позиция: если запрашивающий докажет, что факт трудовых отношений непосредственно определяет объём его прав (например, в деликтном споре о возмещении вреда, причинённого

работником, — ст. 1068 ГК РФ), интерес может быть признан законным, но и в этом случае он реализуется преимущественно через судебный запрос.

- Отдельно о потенциальном работодателе, проверяющем кандидата: перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, установлен ст. 65 ТК РФ, а получение данных о кандидате у третьих лиц требует его письменного согласия (п. 3 ст. 86 ТК РФ). Запрос характеристики с прежнего места работы без согласия кандидата неправомерен.

4.4. Запрашивают органы и лица, действующие на основании закона

Отказ неправомерен и влечёт ответственность.

- Суд: ст. 57, 13 ГПК РФ, ст. 66 АПК РФ, ст. 29, 38 УПК РФ; неисполнение требования суда о представлении доказательств влечёт наложение штрафа (ч. 3 ст. 57 ГПК РФ).
- Прокурор: ст. 6, 22 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
- Органы предварительного расследования и дознания: ст. 21, 38, 73, 74 УПК РФ. Невыполнение законных требований влечёт ответственность по ст. 17.7 КоАП РФ.
- Судебный пристав-исполнитель: ст. 64, 65 Федерального закона № 229-ФЗ, ст. 14 Федерального закона от 21.07.1997 № 118-ФЗ.
- Государственная инспекция труда: ст. 356, 357 ТК РФ.
- Нотариус: ст. 15, 16 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1 (нотариальный запрос в связи с совершаемым нотариальным действием).
- Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации и органы, осуществляющие персонифицированный учёт: Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ, Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ.
- Органы, исполняющие уголовные наказания и меры уголовно-правового характера, — в пределах полномочий, установленных УИК РФ.

Во всех этих случаях обязанность предоставить сведения прямо предусмотрена федеральным законом, что охватывается оговоркой абз. 2 ст. 88 ТК РФ и п. 2, 3, 6 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ. Ссылка на законодательство о персональных данных как на основание отказа здесь несостоятельна.

4.5. Адвокатский запрос (адвокат, не представляющий данного работника)

Ситуация конфликтная, практика неоднородна.

- Пункт 1 ст. 6.1 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ: органы и организации обязаны дать ответ на адвокатский запрос в тридцатидневный срок.
- Пункт 4 указанной статьи допускает отказ, в частности, если запрашиваемые сведения отнесены законом к информации с ограниченным доступом. Персональные данные работника подпадают под режим конфиденциальности (ст. 7 Федерального закона № 152-ФЗ).

Позиция А (преобладающая на практике): организация вправе отказать либо предложить представить согласие работника, поскольку раскрытие персональных данных третьему лицу без согласия субъекта противоречит ст. 7, 9 Федерального закона № 152-ФЗ и ст. 88 ТК РФ.

Позиция Б: если адвокат действует в интересах доверителя, чьи права непосредственно зависят от устанавливаемого факта, а истребование сведений невозможно иным путём, отказ может быть признан незаконным как нарушающий право на квалифицированную юридическую помощь (ст. 48 Конституции РФ).

Позиция В (компромиссная): организация сообщает о самой возможности предоставить сведения только при наличии согласия работника либо о том, что ответ будет дан в объёме, не содержащем персональных данных иных лиц.

4.6. Журналистский запрос (средство массовой информации)

Отказ правомерен.

- Пункт 7 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ допускает обработку персональных данных для осуществления профессиональной деятельности журналиста, однако для работодателя как оператора передача данных СМИ равнозначна распространению и требует согласия субъекта (ст. 7, ст. 10.1 Федерального закона № 152-ФЗ).
- Статья 41 Закона РФ от 27.12.1991 № 2124-1 «О средствах массовой информации» устанавливает режим конфиденциальной информации; ст. 47 определяет права журналиста, не отменяя обязанности соблюдать охраняемые законом тайны.
- Дополнительно действует ст. 152.2 ГК РФ (охрана частной жизни гражданина).

4.7. Специфика медицинской организации

Для главного врача и его заместителя действует дополнительный уровень ограничений:

- Статья 13 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» — врачебная тайна: сведения о факте обращения за медицинской помощью, состоянии здоровья, диагнозе и иные сведения, полученные при обследовании и лечении, не подлежат разглашению.
- Абзац 7 ст. 88 ТК РФ запрещает запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, кроме сведений, относящихся к вопросу о возможности выполнения трудовой функции; п. 4 ст. 86 ТК РФ ограничивает обработку специальных категорий персональных данных. Обязательные медицинские осмотры (ст. 220 ТК РФ) формируют документы, доступ к которым также ограничен.
- Как руководитель медицинской организации главный врач, как правило, является оператором персональных данных и обязан обеспечить режим конфиденциальности за счёт средств работодателя (п. 7 ст. 86 ТК РФ), ознакомив работников под роспись с локальными актами о порядке обработки персональных данных (п. 8 ст. 86 ТК РФ, абз. 5 ст. 88 ТК РФ).

Это означает, что даже в пограничных ситуациях объём защищаемой информации у главного врача шире, чем у обычного работодателя.

5. Раздел IV. Последствия отказа и способы защиты

5.1. Если отказ правомерен (запросчик — третье лицо без специального статуса)

Легальные пути получения сведений:

- судебный запрос (ст. 57 ГПК РФ, ст. 66 АПК РФ), в том числе в порядке обеспечения доказательств (ст. 64, 65 ГПК РФ);
- запрос судебного пристава-исполнителя (ст. 64 Федерального закона № 229-ФЗ) по ходатайству стороны исполнительного производства;
- обращение в прокуратуру при наличии признаков нарушения закона (ст. 10, 22, 27 Федерального закона № 2202-1).

Если запрашивающий — гражданин, а организация государственная или муниципальная, обращение рассматривается в порядке Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ; ответ должен быть дан в письменной форме в

тридцатидневный срок (ст. 12). Это не отменяет требования ст. 7 и 9 Федерального закона № 152-ФЗ, но обязывает оформить отказ мотивированно.

5.2. Если отказ неправомерен (работник, его представитель, уполномоченный орган)

- Жалоба в государственную инспекцию труда (ст. 356, 357 ТК РФ) — при нарушении ст. 62, 89 ТК РФ.
- Обращение в прокуратуру (ст. 10, 22 Федерального закона № 2202-1).
- Жалоба в Роскомнадзор как уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных (ст. 17, 23 Федерального закона № 152-ФЗ).
- Судебное обжалование: ст. 3, 131, 132 ГПК РФ. Требования — предоставление документов и сведений, компенсация морального вреда (ст. 151, 1099–1101 ГК РФ, ст. 24 Федерального закона № 152-ФЗ, ст. 237 ТК РФ), для работника — также в порядке индивидуального трудового спора (ст. 381, 391 ТК РФ).

5.3. Ответственность за нарушения

- Дисциплинарная и материальная — ст. 90, 192, 238, 243 ТК РФ.
- Административная — ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства, включая непредоставление документов, связанных с работой); ст. 13.11 КоАП РФ (нарушение установленного законом порядка обработки персональных данных) с учётом ужесточения, введённого Федеральными законами от 24.02.2021 № 19-ФЗ, от 14.07.2022 № 266-ФЗ и от 30.11.2024 № 420-ФЗ; ст. 17.7 КоАП РФ (невыполнение законных требований прокурора, следователя, дознавателя).
- Уголовная — ст. 137 УК РФ (нарушение неприкосновенности частной жизни); ст. 272.1 УК РФ (незаконное использование и передача персональных данных), введённая Федеральным законом от 30.11.2024 № 421-ФЗ.
- Гражданско-правовая — компенсация морального вреда (ст. 151, 152.2, 1099–1101 ГК РФ, ст. 24 Федерального закона № 152-ФЗ). Разъяснения о компенсации морального вреда при нарушении личных неимущественных прав даны в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33; о защите нематериальных благ — в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25; о распространении недостоверных сведений — в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24.02.2005 № 3.

Обратите внимание на симметричность риска: если главный врач сообщит сведения о работнике третьему лицу **без** законного основания, последствия для организации и должностного лица будут теми же (ст. 90 ТК РФ, ст. 13.11

КоАП РФ, ст. 137 УК РФ, ст. 152.2 ГК РФ), а если сведения окажутся недостоверными — дополнительно возникнет основание по ст. 152 ГК РФ.

6. Практические выводы по каждой версии

1. **Вы запрашиваете сведения о себе.** Отказ незаконен; ссылка на законодательство о персональных данных несостоятельна, поскольку оно как раз и предоставляет вам право доступа (ст. 89 ТК РФ, ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ). Работодатель обязан выдать копии документов, связанных с работой, в течение трёх рабочих дней (ст. 62 ТК РФ).
2. **Вы законный представитель или адвокат по поручению работника, представитель профсоюза.** Отказ незаконен при подтверждении полномочий (ч. 3 ст. 14 Федерального закона № 152-ФЗ, ст. 89 ТК РФ, абз. 8 ст. 88 ТК РФ).
3. **Вы третье лицо без специального статуса (кредитор, родственник, бывший супруг, контрагент, новый работодатель).** Отказ правомерен. Единственный надёжный путь — судебный запрос (ст. 57 ГПК РФ, ст. 66 АПК РФ) либо запрос судебного пристава-исполнителя (ст. 64 Федерального закона № 229-ФЗ).
4. **Запрос исходит от суда, прокурора, органа следствия, судебного пристава, ГИТ, нотариуса, СФР, органа, исполняющего наказание.** Отказ неправомерен; ссылка на персональные данные не работает, поскольку применяется исключение по абз. 2 ст. 88 ТК РФ и п. 2, 3, 6 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ. За отказ — штраф по ч. 3 ст. 57 ГПК РФ и (или) ст. 17.7 КоАП РФ.
5. **Адвокатский запрос адвоката, не представляющего данного работника.** Исход неоднозначен: преобладающая практика признаёт отказ правомерным на основании п. 4 ст. 6.1 Федерального закона № 63-ФЗ и ст. 7 Федерального закона № 152-ФЗ; возможен и обратный исход, если суд признает приоритет права на квалифицированную юридическую помощь (ст. 48 Конституции РФ).
6. **Журналистский запрос.** Отказ правомерен (ст. 7, 10.1 Федерального закона № 152-ФЗ, ст. 41 Закона РФ № 2124-1, ст. 152.2 ГК РФ).
7. **Работник сам раскрыл сведения либо они раскрыты в силу закона** (руководитель организации в ЕГРЮЛ — ст. 5, 6 Федерального закона № 129-ФЗ; публичное согласие по ст. 10.1 Федерального закона № 152-ФЗ; обязательное раскрытие для отдельных категорий лиц — п. 10 ч. 1 ст. 6 Федерального закона № 152-ФЗ). В соответствующем объёме отказ может быть признан необоснованным.

Рекомендация по тактике для запрашивающего. Направьте письменный запрос с указанием: своего статуса, конкретного правового основания получения сведений, цели запроса и ссылки на норму, обязывающую организацию ответить. Устный отказ обжаловать практически невозможно, поэтому требуйте письменный мотивированный ответ: если организация государственная или муниципальная — в порядке ст. 12 Федерального закона № 59-ФЗ, в остальных случаях — со ссылкой на ст. 14 или ст. 20 Федерального закона № 152-ФЗ (для субъекта данных) либо на ст. 6.1 Федерального закона № 63-ФЗ (для адвоката).

7. Список использованных нормативных источников

Конституция и кодексы

1. Конституция Российской Федерации — ст. 23, 24, 48.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 62, 65, 66.1, 85, 86, 88, 89, 90, 192, 220, 237, 238, 243, 356, 357, 381, 391.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации — ст. 151, 152, 152.2, 182, 185, 1068, 1099, 1100, 1101.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 3, 13, 57, 64, 65, 131, 132.
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 64, 66.
6. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 21, 29, 38, 73, 74.
7. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации — нормы о полномочиях органов, исполняющих наказания.
8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27, 13.11, 17.7.
9. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 137, 272.1.
10. Семейный кодекс Российской Федерации — ст. 80, 81.

Федеральные законы

1. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» — ст. 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 10.1, 11, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24.
2. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (изменения в ст. 86, 88, 89 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 20.02.2026 № 26-ФЗ (новая редакция ст. 7 и 14 Федерального закона № 152-ФЗ).
4. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» — ст. 5, 6.

5. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 6, 10, 22, 27.
6. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» — ст. 6.1.
7. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» — ст. 64, 65.
8. Федеральный закон от 21.07.1997 № 118-ФЗ «Об органах принудительного исполнения Российской Федерации» — ст. 14.
9. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» — ст. 13.
10. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования».
11. Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации».
12. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ (о формировании сведений о трудовой деятельности в электронном виде).
13. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» — в части обязательного раскрытия сведений.
14. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ст. 10, 12.
15. Федеральные законы от 24.02.2021 № 19-ФЗ, от 14.07.2022 № 266-ФЗ, от 30.11.2024 № 420-ФЗ, от 30.11.2024 № 421-ФЗ (изменения в КоАП РФ и УК РФ).

Иные нормативные акты

1. Закон Российской Федерации от 27.12.1991 № 2124-1 «О средствах массовой информации» — ст. 41, 47.
2. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1 — ст. 15, 16.

Акты судебных органов

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда».
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации».

-
4. 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».

