**ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

# Суды поддержали работника, который не подписал согласие на обработку персональных данных по образцу (Определение 1-го КСОЮ от 18.06.2024 по делу № 88-19257/2024).

Работник согласился на обработку персональных данных, но не по формам работодателя. По этой причине работодатель  не предоставил ему дополнительные льготы: ДМС и дотацию на питание. Работник оспорил в судебном порядке действия организации.

Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции отклонила доводы о праве работодателя по своему усмотрению определять условия выплат, не являющихся обязательными, поскольку в силу положений Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=433304&date=31.07.2024) Российской Федерации установление работодателем условий о предоставлении работникам определенных дополнительных льгот может быть поставлено в зависимость исключительно от деловых и профессиональных качеств работника, а не в связи с использованием работником при предоставлении согласия на обработку персональных данных установленной работодателем формы выражения такого согласия.

Также судом указано, что предоставление персональных данных и согласие на их обработку осуществляется субъектом свободно, своей волей и в своем интересе. Выражение такого согласия субъектом или его представителем дается в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, что следует из положений [статьи 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&demo=1&base=LAW&n=439201&date=31.07.2024&dst=100278&field=134) Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». При этом, требование работодателя о даче согласия на обработку персональных данных по строго определенному образцу явно противоречит требованиям законодательства, регулирующего отношения, связанные с персональными данными.

Подобный подход уже встречался в судебной практике, например, у 3-го КСОЮ (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 18.12.2023 № 88-25965/2023).

1. **Суды признали незаконным увольнение многодетного отца за прогул и изменили формулировку основания увольнения (**[**Определение Забайкальского краевого суда от 04 апреля 2024 г. по делу № 33-962/2024**](https://www.garant.ru/files/6/8/1720386/apellyacionnoe_opredelenie_sk_po_grajdanskim_delam_zabaykal_skogo_kraevogo_suda_o_%281%29.odt)**).**

Многодетный отец обратился к работодателю с заявлением о предоставлении части отпуска в удобное для него время. Директор выразил категорическое несогласие. Работник написал заявление об увольнении и улетел в отпуск со всеми членами семьи. Директор, согласовав увольнение с отработкой в две недели, в связи с отсутствием работника на рабочем месте уволил его за прогул.

Суды признали увольнение незаконным и напомнили, что работодатель обязан был предоставить многодетному отцу отпуск в удобное для него время, поскольку в соответствии со статьей 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

По требованию работника суды изменили формулировку основания увольненияна «расторжение трудового договора по инициативе работника» и взыскали в пользу работника компенсацию морального вреда.