Работая в IT-компании, в какой-то момент я узнаю, что работодатель передает мои персональные данные (номер телефона, место жительства, номер зарплатной карты) другой компании. При этом в трудовом договоре и ни в одном другом соглашении с работодателем такое условие не прописано, у меня не запрашивали письменного согласия и не уведомляли о передаче моих данных.

Я не согласен с такими действиями и хочу прекратить передачу моих данных. Чтобы разобраться в ситуации, мне следует обратиться к законодательному закреплению своего права на неприкосновенность частной жизни и личную тайну, предусмотренного ст. 23 Конституции РФ; найти правовые аргументы, которые можно использовать во время переговоров с работодателем и получающей данные компанией или в дальнейшем в суде.

Основным источником правовых норм, охраняющих мои персональные данные, является Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 30.12.2020) "О персональных данных". Кроме того, в связи со спецификой моих отношений с работодателем, мне следует обратиться к источникам трудового права, а именно к Трудовому кодексу РФ. Чтобы привлечь работодателя или получающую данные компанию к ответственности за правонарушение в сфере персональных данных, можно также ознакомиться с нормами Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Для поиска текста нужных мне нормативно-правовых актов я воспользуюсь системой КонсультантПлюс и юридическими форумами, например, Закон.ру и Право.ру.

В ст.6 ФЗ "О персональных данных" предоставлен закрытый перечень случаев, когда допускается обработка персональных данных любого лица вне зависимости от того, выступает ли он работником в трудовых отношениях.

Под мою ситуацию могут подойти два варианта, указанных в статье: наличие согласия субъекта персональных данных или действие работодателя во исполнение возложенных на него законом обязательств. Свое согласие я не предоставлял, а про цели обработки персональных данных мне следует уточнить у получающей их компании во время переговоров.

Согласно п.3 ст.18 ФЗ "О персональных данных", если персональные данные получены не от субъекта персональных данных, оператор до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить субъекту персональных данных следующую информацию:

1) наименование либо фамилия, имя, отчество и адрес оператора или его представителя;

2) цель обработки персональных данных и ее правовое основание;

3) предполагаемые пользователи персональных данных;

4) установленные настоящим Федеральным законом права субъекта персональных данных;

5) источник получения персональных данных.

Таким образом, даже если работодатель или получающая данные компания преследуют цели по выполнению обязательств, возложенных на них законом, они все равно должны были предоставить мне перечисленную выше информацию.

Важно отметить, что согласно п.4 ст.13.11 КоАП РФ невыполнение оператором предусмотренной обязанности по предоставлению субъекту персональных данных информации, касающейся обработки его персональных данных влечет предупреждение или наложение административного штрафа на индивидуальных предпринимателей - от десяти тысяч до пятнадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до сорока тысяч рублей. Иными словами, если работодатель или получающая данные компания не предоставили мне указанную в п.3 ст.18 ФЗ "О персональных данных" информацию, то они могут быть привлечены к административной ответственности.

В соответствие со ст.88 ТК РФ, при передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать ряд требований, в том числе не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях, предусмотренных законом и не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

Следовательно, мне нужно проанализировать сложившуюся ситуацию с точки зрения трудового законодательства и проверить, выполнены ли работодателем все перечисленные требования. Получить больше полезной информации я смогу во время переговоров.

Согласно ст. 90 ТК РФ, лица, виновные в нарушении законодательства в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Примером такой административной ответственности является уже указанная ранее ст. 13.11 КоАП РФ.

Подводя итог, для решения ситуации следует провести переговоры с получающей данные компанией и проверить соблюдение ей порядка из ст.18 ФЗ "О персональных данных", а также переговоры с работодателем и проверить соблюдение порядка ст.18 ФЗ "О персональных данных" и соблюдение требований ст. 88 ТК РФ. Если законодательство не соблюдено, то я смогу запустить административное производство и привлечь нарушителей к ответственности по ст. 13.11 КоАП РФ.