

Проект «Радио Dentons Санкт-Петербург»

Выпуск 3: Защита персональных данных во время пандемии коронавируса COVID-19

Владислав Архипов

Советник российской практики Dentons в области интеллектуальной собственности, информационных технологий и телекоммуникаций

E: vladislav.arkhipov@dentons.com



Екатерина Тютюк

Юрист российской практики Dentons в области интеллектуальной собственности, информационных технологий и телекоммуникаций

E: ekaterina.tytiuk@dentons.com



В.А.: Эпидемия коронавируса – это событие, которое представляет собой вызов не только для организационных способностей государств, компаний и отдельных граждан, но и для сложившихся представлений о том, как обычно развивается юридическая практика каждый день. Хороший пример – это форс-мажор, о котором раньше многие задумывались исключительно теоретически, и о котором мои коллеги уже поговорили, но область информационных отношений, область персональных данных, также не осталась в стороне. Сейчас многие компании измеряют температуру своих работников и посетителей, следуя рекомендациям или указаниям преимущественно местных властей, и в связи с этим возникают юридические вопросы и в области персональных данных, ведь температура – это персональные данные.

Е.Т.: Владислав, в связи с этим вопрос: есть ли уже какие-либо официальные позиции, пояснения, комментарии государственных органов? Как действовать, есть ли основания для измерения температуры?

В.А.: Екатерина, да. 10-го марта Роскомнадзор опубликовал разъяснения по этому вопросу, они вызвали живое обсуждение среди специалистов на Фейсбуке, и разъяснения вкратце сводятся к следующим позициям: температура – это специальная категория персональных данных; без согласия данные о температуре можно обрабатывать в соответствии с трудовым законодательством, поскольку состояние работника в части его температуры связано с выполнением им своих трудовых функций; если измеряется температура не у работника, согласие дается конклюдентными действиями; субъектов персональных данных, то есть работников, гостей, нужно информировать об этой процедуре, а показания тепловизора рекомендуется уничтожать в течение суток.

Е.Т.: Владислав, если честно, не все кажется убедительным в этой позиции. Как юрист, который на постоянной основе занимается проблемами персональных данных, не могли бы Вы дать какой-то общий комментарий, может быть, практически ориентированный?

В.А.: Я бы сказал, что сложно поспорить с той позицией, что температура тела в привязке к конкретному субъекту (а без привязки какой смысл ее измерять?) действительно представляет собой специальную категорию персональных данных. Насчет уничтожения в течение суток, в принципе, существенных вопросов нет, это вполне соответствует принципу обработки персональных данных до того момента, пока это не станет ненужным, то есть до того момента, пока цели не будут исчерпаны. Хотя, может быть, сведения о температуре могут реально потребоваться и позже, но, может быть, можно будет их минимизировать/анонимизировать, это отдельный вопрос. Могут быть некоторые сомнения, связанные с условием обработки персональных данных в соответствии с трудовым законодательством, особенно с темв той части, как действительно расценивать

согласие в виде конклюдентных действий, ведь согласие по российскому законодательству должно быть письменным, в отличие, кстати, от GDPR (General Data Protection Regulation). Определенно, здесь должна быть прозрачность и законность процесса сбора температуры. Вопрос в том, что могут быть дискуссии [относительно условий обработки].

Е.Т.: Может быть, тогда и остановимся на вопросе об условиях обработки, которые указал Роскомнадзор? Вы согласны с теми основаниями, которые приведены в комментарии?

В.А.: Не уверен. Я думаю, что ситуация здесь достаточно сложная. Дело в том, что по российскому законодательству единственным основанием для обработки, которое крайне сложно или невозможно оспорить в данном случае, будет именно письменное согласие, потому что указание на трудовое законодательство, на самом деле, спорно. Может ли слегка повышенная температура у сотрудника препятствовать выполнению им трудовых функций? Не факт. Ясности здесь для целей именно законодательства о персональных данных мы не получим без специального системного анализа вопроса по трудовому праву. Другие основания из статьи 10 закона «О персональных данных» подходят маловероятно, но проблема заключается в следующем: вопрос состоит в том, релевантны они или нет. В действительности же, мы понимаем логичность этой процедуры, мы понимаем, почему она вводится. Действительно, в ней есть смысл, в этом есть элемент ответственности каждого из нас; поэтому она и воспринимается в целом как легитимная, хотя не соответствующая однозначно букве закона. А, может, и соответствующая, если, кстати, применить расширительное толкование: обработка в соответствии с трудовым законодательством. Но это, опять же, работает только в отношении работников. Здесь [для всех категорий субъектов персональных данных] гораздо логичнее бы смотрелась обработка на другом общем основании, например, в части 2 статьи 10 закона «О персональных данных» есть пункт 7: обработка в соответствии с законодательством российской федерации о безопасности. Мне кажется, именно это должно подразумеваться, но для этого в законодательстве о соответствующем виде безопасности должна быть предусмотрена такая мера, либо возможность ее установления, либо какая-то общая норма. Мне кажется так.

Е.Т.: Интересная позиция! Тогда такой вопрос: может ли человек отказаться от измерения температуры, но все равно попасть в организацию, в которой установлено такое требование?

В.А.: Вот это еще один хороший открытый вопрос. Но, когда я говорю: «Хороший вопрос», – здесь я, конечно, понимаю, что для бизнеса такая фраза звучит как интерес патологоанатома, который говорит: «О! Как интересно!». На самом деле, конечно, я бы сказал, что этот вопрос скорее сводится к юридическому значению тех актов, которые устанавливают, что работников или гостей, допустим, если это прямо указано, нельзя пускать на территорию какой-либо организации, если у них выявлена повышенная температура. Ведь получается, что если компания не в состоянии проконтролировать, но обязана предупредить ситуацию, когда человек с температурой (соответственно, с подозрением на коронавирус) окажется в организации, то при наличии такой обязанности вполне правомерно не допустить человека, который отказывается от осмотра. Либо, если правомерность такого действия неоднозначна, в случае, если потом будет судебное разбирательство, то, по всей видимости, эта организация, которая не пустила человека, сможет сослаться на крайнюю необходимость.

Е.Т.: Интересный ответ! Владислав, спасибо за этот развернутый, но несколько теоретический комментарий! Я, так же как и некоторые другие слушатели подкаста, присутствовала на ваших лекциях в университете. Может быть, в конце стоит сформулировать несколько практических принципов, ориентируясь на запросы бизнеса: как действовать?

В.А.: Спасибо, Екатерина! Действительно, с интересной темой легко увлечься, но, в целом, вот что следует из нашего краткого обсуждения: позиция Роскомнадзора (пусть в ней и есть некоторые моменты, которые могут вызвать спор среди тех, кто разбирается в тематике персональных данных) действительно отвечает реалиям времени, а принципы следующие: если на уровне, например, регионального законодательства или на уровне федерального законодательства (мы сейчас не обсуждаем правовой статус, режим, значение этих актов и обязательств) для организации установлена обязанность не допускать на свою территорию лиц, у которых наблюдается повышенная температура (это может касаться и других внешних признаков в текущей эпидемиологической ситуации), тогда отказ человека от измерения температуры может вполне использоваться организацией как основание для того, чтобы не допускать такого человека на свою территорию. Дело в том, что такого рода запрет выглядел бы произвольным в любой другой ситуации, но сейчас он продиктован текущими противоэпидемиологическими мерами. В таком случае, в принципе, есть довольно убедительные шансы защитить позицию организации в суде в споре с органом исполнительной власти или в споре с конкретным

частным субъектом. При этом нужно следовать остальным базовым принципам обработки персональных данных: обработка, говоря простым языком и кратко, должна быть прозрачной, то есть лица, входящие на территорию организации должны понимать, что их персональные данные собираются, они, возможно, будут храниться, если будут храниться, лицо должно понимать, кем, в течение какого промежутка времени, и, соответственно, персональные данные не должны храниться больше, чем это требуется в конкретной ситуации. Либо это сутки, как говорил Роскомнадзор, либо это может быть и больший промежуток времени, в зависимости от того, какие события мы будем наблюдать далее. И затем эти данные должны уничтожаться.

Е.Т.: Большое спасибо за ответ и за интересную беседу!

В.А.: Спасибо, Екатерина! Надеемся, уважаемые коллеги, друзья, что у вас все будет хорошо.

Глобальный Dentons COVID-19 хаб*



- Глобальный трекер трудового законодательства в связи с COVID-19
- Обзоры различных юрисдикций
- Полезные ссылки
- Информация о COVID-19 и его влиянии на глобальную экономику и право
- 70+ статей по теме COVID-19
-

Проект «Радио Dentons Санкт-Петербург»**



Периодические обзоры и аудио подкасты на следующие темы:

- Принятие решений без совместного физического присутствия участников на годовых собраниях – что нужно учесть?
- Форс-мажор: защита или риски?
- Как защитить свои персональные данные?
- Спасают ли рублевые контракты от валютных рисков?
- Удаленная работа – не приговор для бизнеса.
- Регулярные апдейты регуляторных изменений в 83 странах мира, где есть офисы Dentons.

* <https://www.dentons.com/en/issues-and-opportunities/covid-19-coronavirus-hub>

** <https://www.dentons.com/ru/insights/alerts/2020/march/17/project-radio-dentons-st-petersburg>

Контакты

Dentons в Санкт-Петербурге

stpetersburg@dentons.com

БЦ «Дженсен Хауз» Невский пр., д. 32-34, лит. А
191011 Санкт-Петербург Российская Федерация