

Обязанности работодателя по противоэпидемическим мероприятиям: как передавать персональные данные работников

В соответствии с [Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 N 121 \(ред. от 19.06.2021\)](#) на работодателе лежит обязанность по актуализации информации о работниках, переведенных на дистанционный режим работы (с соблюдением требований законодательства о персональных данных), путем направления информации через личный кабинет на сайте СПб ГБУ "Центр развития и поддержки предпринимательства". В соответствующей форме, размещенной в личном кабинете, содержится таблица, которую необходимо заполнить в том числе номерами телефонов работников.

Но возникает вопрос. Учитывая положения законодательства о персональных данных, вправе ли работодатель без получения согласия работника направить через личный кабинет данные о его номере телефона?

С точки зрения законодательства о персональных данных

Персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных) ([ст. 3 Закона о персональных данных](#)).

Как [разъясняет Минкомсвязи](#), абонентский номер или адрес электронной почты могут быть признаны персональными данными в случае, когда такая информация относится прямо или косвенно к определенному или определяемому физическому лицу. Например, абонентский номер, принадлежащий юридическому лицу, не может рассматриваться в качестве персональных данных.

Закон о персональных данных устанавливает, что обработка персональных данных осуществляется [с согласия субъекта персональных данных](#) на обработку его персональных данных. При этом предусмотрены [случаи](#), когда допускается обработка персональных данных без согласия субъекта персональных данных. В частности, [допускается](#) обработка персональных данных, которая необходима для достижения целей, предусмотренных международным договором Российской Федерации или законом, для осуществления и выполнения возложенных законодательством Российской Федерации на оператора функций, полномочий и обязанностей.

Из [судебной практики](#) следует, что номер мобильного телефона относится к персональным данным даже без указания иных данных, позволяющих идентифицировать физическое лицо.

Как установлено в [статье 88 ТК РФ](#), при передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать требования о запрете сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Обязанности работодателя при режиме повышенной готовности

Но при этом надо учитывать особенности режима повышенной готовности.

Органы управления и силы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций функционируют в режиме повышенной готовности - при [угрозе возникновения чрезвычайной ситуации](#).

В случае угрозы возникновения и распространения инфекционных заболеваний предусмотрено [введение ограничительных мероприятий \(карантина\)](#)

на территории Российской Федерации, территории соответствующего субъекта Российской Федерации, муниципального образования, в организациях и на объектах хозяйственной и иной деятельности

К [ограничительным мероприятиям \(карантину\)](#) относятся административные, медико-санитарные, ветеринарные и иные меры, направленные на предотвращение распространения инфекционных заболеваний и предусматривающие особый режим хозяйственной и иной деятельности, ограничение передвижения населения, транспортных средств, грузов, товаров и животных.

Правительство Санкт-Петербурга имеет право [устанавливать обязательные для исполнения](#) гражданами и организациями правила поведения при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Эти правила поведения (санитарно-противоэпидемические мероприятия) должны соответствовать нормам законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения. Точного их перечня не существует, уполномоченные органы их разрабатывают, исходя из ситуации. При этом, под [санитарно-противоэпидемическими \(профилактическими\) мероприятиями](#) понимаются организационные, административные, инженерно-технические, медико-санитарные, ветеринарные и иные меры, направленные на устранение или уменьшение вредного воздействия на человека факторов среды обитания, предотвращение возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений) и их ликвидацию.

[Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 N 121 \(ред. от 19.06.2021\)](#) издано во исполнение указанных прав и в соответствии с законодательством о защите граждан от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

В соответствии с пунктом 2-41, 2-52 [Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 13.03.2020 N 121 \(ред. от 13.06.2021\)](#) организациям (индивидуальным предпринимателям) предписано обеспечить направление списка телефонных номеров работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам), указанных в [абзаце первом пункта 2-42](#) постановления, не переведенных на дистанционный режим работы, а также актуализировать информацию, в случае изменения количества работников (исполнителей по гражданско-правовым договорам), не переведенных на дистанционный режим работы, в течение трех дней со дня указанного изменения.

Таким образом, номера телефонов, зарегистрированные на сотрудников, являются персональными данными и, по общему правилу, работодателю необходимо согласие на их обработку. Однако, поскольку передача таких персональных данных в Центр развития предпринимательства предусмотрена постановлением Правительства Санкт-Петербурга, принятым во исполнение Федерального закона "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера", то можно сделать вывод, что в приведенной ситуации согласия работников не требуется. При этом каких-либо официальных разъяснений или судебной практики по соответствующим случаям нет.