

## ДЖЕРЕМИ ЛИ (JEREMY LEE) ПРОТИВ КОМПАНИИ SUPERIOR WOOD

Австралия, Азиатско-Тихоокеанский регион

### Завершено Расширяет выражение

#### СПОСОБ ВЫРАЖЕНИЯ

Невербальный

#### ДАТА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

1 мая 2019 г.

#### НОМЕР ДЕЛА

[2019] FWCFCB 2946

#### СУДЕБНЫЙ ОРГАН

Административный суд

#### ОБЛАСТЬ ПРАВА

Трудовое право

#### ОСНОВНЫЕ ТЕМЫ

Защита и хранение данных

#### ИТОГИ

Отмена решения суда низшей инстанции, отмена или признание закона/действия неконституционными

#### ТЭГИ

биометрические данные, наблюдение, право на частную жизнь, хранение и защита данных, высказывания, связанные с трудовыми отношениями

#### Обзор включает в себя:

- Анализ дела
- Ориентация решения
- Глобальная перспектива
- Значимость дела

## АНАЛИЗ ДЕЛА

### **Резюме и итоги**

Комиссия по справедливому труду Австралии постановила, что отказ в предоставлении конфиденциальной личной информации работодателю не может служить веским основанием для увольнения. Работник не дал согласие на использование своих биометрических данных посредством сканирования отпечатков пальцев с целью контроля явки на работу, и был уволен после внедрения на предприятии новой системы. Работник высказал опасения по поводу использования сканеров и данных, а также отсутствия гарантии надежного хранения его данных и недопущения их передачи третьим лицам. Он подал жалобу на несправедливое увольнение в Комиссию по справедливому труду, и при изначальном рассмотрении дела отдельным членом комиссии увольнение было признано справедливым. После обжалования Комиссия подчеркнула, что работники имеют право на защиту конфиденциальной личной информации в соответствии с Законом о неприкосновенности частной жизни 1988 года, и признала незаконным непредставление работодателем уведомления о сборе информации и отсутствие у него политики конфиденциальности. Комиссия постановила, что введение биометрических сканеров не являлось «обоснованной необходимостью» для работодателя.

---

### **Факты**

25 октября 2017 года австралийская компания Superior Wood Pty Ltd провела собрание трудового коллектива, объявив о введении сканеров отпечатков пальцев для контроля явки на работу. 2 ноября 2017 года один из сотрудников, Джереми Ли, выразил обеспокоенность по поводу контроля его биометрических данных и неспособности Superior Wood гарантировать защиту от доступа к данным или от их использования третьими лицами при хранении данных в электронном виде. 7 ноября 2017 года Ли вновь проинформировал Superior Wood о своих опасениях по поводу использования сканеров и сбора его биометрических данных. 22 ноября 2017 года компания дала письменный ответ, предоставив документ от поставщика сканера с пояснением характера собираемых данных и заявлением о том, что они не могут быть использованы «ни для каких иных

целей, кроме как для привязки номера вашей платежной ведомости к времени прихода/ухода» [п. 8].

В течение декабря 2017 года состоялось несколько встреч по поводу отказа Ли использовать сканеры для регистрации своего прихода на рабочее место и ухода с него. 21 декабря 2017 года компания официально внедрила новую политику, а 2 января 2018 года, после семинедельного испытательного срока, на предприятии были официально установлены сканеры. 9 января 2018 года Ли получил устный выговор за отказ воспользоваться сканером и предупреждение о том, что дальнейшее несоблюдение правил политики приведет к его увольнению. После дальнейших обсуждений Ли был окончательно уволен 12 февраля 2018 года.

Ли обратился в Комиссию по справедливому труду с жалобой на несправедливое увольнение, которая была заслушана членом комиссии Хант. 1 ноября 2018 года Хант пришла к выводу, что вновь введенные правила не были суровыми, несправедливыми или необоснованными, поскольку способствовали повышению безопасности в случае чрезвычайной ситуации, избавляя от необходимости искать бумажный журнал учета прихода и ухода сотрудников, чтобы удостовериться в их присутствии на рабочем месте. Кроме того, сканеры повысили надежность и эффективность использования зарплатной ведомости. Комиссар также отметил, что компания Superior Wood имела право управлять своими делами, требуя от сотрудников соблюдения правил, а отказ от их соблюдения после соответствующего предупреждения мог привести к обоснованному увольнению. Член комиссии постановила, что правила соответствовали Закону о неприкосновенности частной жизни 1988 года (Закон), поскольку являлись обоснованной необходимостью, и все сотрудники, кроме Ли, дали подразумеваемое согласие на сбор своих данных, предоставив свои отпечатки пальцев для сканирования.

Ли обжаловал решение Хант в отношении своего увольнения в Комиссию по справедливому труду.

---

## Обзор решения

На рассмотрении данного дела председательствовали заместитель председателя Комиссии по справедливому труду Сэмс, заместитель председателя Гостенник и комиссар Макиннон. Центральный вопрос заключался в том, мог ли отказ Ли от предоставления конфиденциальной личной информации работодателю служить достаточно веским основанием для его увольнения.

Ли обжаловал девять аспектов заключения комиссара, а именно:

1. Вывод о том, что несоблюдение требований политики являлось достаточно веским основанием для увольнения.
2. Вывод о том, что решение о его увольнении за отстаивание права на защиту конфиденциальной информации не было суровым, несправедливым и необоснованным решением в условиях, когда ему угрожали увольнением за несогласие на сбор его биометрических данных.
3. Фактическую ошибку в выводе о том, что новые сканеры повысили безопасность.
4. Фактическую ошибку в выводе о том, что он не давал согласия на сбор биометрических данных, в то время как его согласия никто не спрашивал.
5. Вывод о том, что внедрение биометрических сканеров было обоснованно необходимым.
6. Вывод о том, что другие сотрудники дали подразумеваемое согласие, предоставив свои отпечатки пальцев, и что сбор данных был законным.
7. Непризнание того, что подразумеваемое согласие не является достаточным для сбора конфиденциальной информации.
8. Вывод об отсутствии нарушения Закона о неприкосновенности частной жизни в отношении сбора информации о нем, поскольку данные о нем не собирались.
9. Вывод о том, что предоставление отпечатков пальцев для использования в сканерах подразумевает согласие, нарушение же Закона наступает только в случае осуществления сканирования, следовательно, Superior Wood не мог нарушить неприкосновенность частной жизни Ли, если его отпечатки не сканировались.

Компания Superior Wood заявила, что, несмотря на отсутствие политики конфиденциальности и уведомления о сборе конфиденциальной информации, она не нарушила Закон, поскольку в отношении сканирования отпечатков пальцев действует исключение, предусмотренное разделом 7B (3) Закона. Это положение гласит, что действие или практика, осуществляемые работодателем и непосредственно связанные с текущими или прежними трудовыми отношениями между работодателем и физическим лицом, а также личное дело сотрудника, хранящееся в организации и относящееся к данному лицу, освобождаются от требования соответствовать Австралийским принципам конфиденциальности (АПК). Компания Superior Wood утверждала, что все записи, созданные работодателем, в том числе и будущие, подпадают под действие этого исключения.

Комиссия отметила, что Закон применяется к «субъектам АПК», к которым относятся организации, являющиеся юридическими лицами, и что компания Superior Wood представляет собой субъект АПК, следовательно, подпадает под действие Закона [п. 29]. Комиссия оценила дело с учетом закрепленных в Законе принципов конфиденциальности.

В связи с апелляцией Ли против заключения члена комиссии Хант о том, что несоблюдение политики Superior Wood было уважительной причиной для его увольнения, комиссия рассмотрела третий принцип конфиденциальности (принцип №3), который касается сбора личной информации, запрашиваемой организацией - субъектом АПК, и запрещает сбор конфиденциальной информации о физическом лице, за исключением случаев, когда это лицо согласилось на сбор информации, а эта информация является обоснованно необходимой для выполнения одной или нескольких функций, или видов деятельности организации. «Конфиденциальная информация» включает биометрическую информацию, предназначенную для использования в целях автоматизированной биометрической проверки или биометрической идентификации. Применяя этот принцип к фактам данного дела, комиссия отметила, что Superior Wood не нарушила его, собрав конфиденциальную информацию Ли без его согласия. При этом комиссия подчеркнула, что принцип №3 имеет гораздо более широкое применение и распространяется как на случаи требования о предоставлении информации, так и на случаи фактического сбора информации, вопреки утверждениям компании Superior Wood. В данном случае Ли получил от руководства компании указание, а его отпечатки были

затребованы (или запрошены) с целью контроля за явкой на работу. Комиссия постановила, что данное указание прямо противоречило принципу №3 [п. 47].

Комиссия применила принцип №5, который касается уведомления о сборе личной информации и гласит, что во время, до или (если это невозможно) в кратчайшие сроки после сбора личной информации организацией-субъектом АПК, эта организация обязана предпринять разумные шаги для уведомления физического лица о некоторых конкретных вопросах или иным образом проинформировать физическое лицо об этих вопросах. Комиссия сделала три важных замечания. Во-первых, компания Superior Wood не направила Ли (или любому другому сотруднику) уведомление о сборе личных данных. Хотя Ли был проинформирован о цели сбора данных и последствиях отказа, он не был должным образом проинформирован о дополнительных вопросах, как того требует принцип №5, в частности, о том, какие организации будут иметь доступ к его конфиденциальной информации, о политике конфиденциальности компании Superior Wood, об информации, касающейся жалоб на нарушение конфиденциальности, и о том, как получить доступ к его личной информации. Во-вторых, комиссия отметила, что в компании Superior Wood отсутствовала политика конфиденциальности, что также нарушало принцип №1. В-третьих, компания Superior Wood имела все возможности для предоставления Ли этой информации либо до, либо во время регистрации его отпечатков для сканирования, поскольку внедрение сканеров было официально опробовано в течение ноября и декабря 2017 года и началось только в начале января 2018 года.

Комиссия отклонила утверждение компании Superior Wood о том, что она освобождена от соблюдения Принципов конфиденциальности, сочтя, что «это противоречит четко сформулированным положениям Закона, которые изложены в настоящем времени и относятся к записям, «хранящимся» в организации» [п. 56]. Комиссия подчеркнула, что раздел об исключениях применим только к записям, которые уже были получены и хранятся в организации, и не охватывает будущие записи о работнике.

Соответственно, комиссия постановила, что «данное г-ну Ли указание согласиться на сбор данных об отпечатках пальцев, при том, что он не давал такого согласия, было незаконным» и, следовательно, «не является веским основанием для его увольнения» [п. 58]. Суд отметил, что согласие, полученное только после сообщения о том, что ему грозит увольнение, «не было бы подлинным согласием» [п. 58].

Комиссия поддержала доводы Ли о том, что решение о его увольнении было суровым, несправедливым и необоснованным. Она вновь заявила об отсутствии подлинного согласия и отклонила аргумент Superior Wood о том, что позиция Ли в отношении использования его биометрических данных в сканерах противоречила его позиции в отношении анализа ДНК в связи с тестированием на наркотики и алкоголь. Комиссия заявила, что в отсутствии каких-либо доказательств позиции Ли в отношении тестирования на наркотики и алкоголь, Superior Wood не может сослаться на это предполагаемое противоречие.

Комиссия постановила, что внедрение биометрических сканеров не было «обоснованно необходимым» для компании Superior Wood. Она подчеркнула, что компания не оценила стоимость альтернативных сканированию отпечатков пальцев методов сбора данных, таких как брелоки и карточки, компьютерные и мобильные системы авторизации, а также возможности SMS и электронной почты, и отметила, что, хотя компания предоставила доказательства того, что Ли не смог бы получить зарплату через систему начисления заработной платы без использования сканеров, на самом деле он получил зарплату после официального внедрения сканеров. Комиссия также отметила отсутствие доказательств того, что сканирование поможет более точному учету рабочего времени или позволит Superior Wood отыскать Ли в случае чрезвычайной ситуации. Соответственно, комиссия постановила, что у компании Superior Wood не было «обоснованной необходимости» продолжать сбор отпечатков пальцев Ли, тем более что другие имевшиеся варианты даже не рассматривались.

Комиссия подчеркнула, что ни одна из организаций, имевших доступ к биометрической информации, собранной компанией Superior Wood, не имела реального механизма защиты и управления данными в соответствии со своими обязательствами по Закону, и подчеркнула, что Ли имел право на защиту своей биометрической информации.

Комиссия согласилась с доводами Ли об отсутствии доказательств усиления мер безопасности при использовании новых сканеров, но пришла к выводу, что член комиссии Хант располагала достаточными доказательствами, чтобы прийти к заключению о том, что сканеры обеспечивали безопасность благодаря своей способности отображать записи о посещаемости на телефонах руководителей, даже несмотря на то, что их основная функция заключалась в улучшении работы системы начисления заработной

платы, помогая отслеживать время пребывания работников на рабочем месте. Соответственно, комиссия отклонила это основание для апелляции.

Комиссия отклонила доводы Ли о том, что член комиссии Хант не могла установить факт его согласия на сбор данных, поскольку его согласия никто не спрашивал. Комиссия отметила, что у Ли действительно спрашивали согласия, поскольку он сам признал, что директор Superior Wood Скин Финлейсон спросил его, будет ли он пользоваться сканером, на что он ответил отказом.

Комиссия также отклонила аргумент Ли о том, что для конфиденциальной информации требуется более высокий уровень согласия и что при сборе данных у других сотрудников Superior Wood были использованы незаконные и нечестные методы. Комиссия отметила, что член комиссии Хант не должна была рассматривать вопросы, не связанные с увольнением Ли, и, в любом случае, другие сотрудники Superior Wood дали подразумеваемое согласие, зарегистрировав свои отпечатки пальцев.

В заключение комиссия пришла к выводу об отсутствии веского основания для увольнения Ли в соответствии с разделом 387(a) Закона о справедливом труде 2009 года, который гласит, что «при рассмотрении вопроса о том, является ли решение об увольнении суровым, несправедливым или необоснованным, следует принять во внимание наличие веского основания для увольнения, связанного с возможностями или поведением лица (включая его влияние на безопасность и благополучие других работников)» [п. 91]. Соответственно, Комиссия удовлетворила апелляцию и отменила решение, принятое членом комиссии Хант. Комиссия постановила, что, несмотря на отсутствие процедурных нарушений при увольнении г-на Ли в соответствии со статьей 387 Закона о справедливом труде, чаша весов склонилась в пользу г-на Ли, поскольку он не был виновен в инкриминируемом ему поведении и имел право на защиту своей конфиденциальной личной информации.



## ОРИЕНТАЦИЯ РЕШЕНИЯ

**Итог:** Решение суда расширяет сферу защиты права

Признав право работников на неприкосновенность частной жизни и необходимость подлинного согласия на сбор данных, которое не может быть получено через угрозу увольнения, решение Комиссии по справедливому труду расширило свободу выражения. Данное решение имеет важное значение для прав на неприкосновенность частной жизни на рабочем месте.

---

## ГЛОБАЛЬНАЯ ПЕРСПЕКТИВА

### **Перечень цитируемых источников**

**Национальные стандарты, законодательство или судебная практика**

- Закон Австралии о неприкосновенности частной жизни 1988 г.
- Принцип 1 Австралийских принципов конфиденциальности
- Принцип 3 Австралийских принципов конфиденциальности
- Принцип 5 Австралийских принципов конфиденциальности

---

## ЗНАЧИМОСТЬ ДЕЛА

**Решение суда создает обязательный или убедительный прецедент в рамках своей юрисдикции.**

## ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ ПО ДЕЛУ

- [Решение Комиссии по справедливому труду \(на английском языке\)](#)

### **Доклады, аналитические материалы и новостные статьи**

- **The impact of Lee v Superior Wood (English)**  
<https://www.minterellison.com/articles/the-impact-of-lee-v-superior-wood>
- **Australia: Can employers legally collect and store sensitive data about their employees? (English)**  
<https://www.mondaq.com/australia/employee-rights-labour-relations/848842/can-employers-legally-collect-and-store-sensitive-data-about-their-employees>
- **The full bench gives the ‘thumbs down’ to employer’s collection of biometric templates to clock on to work (English)**  
<https://www.maddocks.com.au/insights/the-full-bench-gives-the-thumbs-down-to-employers-collection-of-biometric-templates-to-clock-on-to-work>