



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy pracodawca ma prawo pozyskiwać dane biometryczne pracowników, np. w celu rejestracji godzin ich przyścia i wyjścia z zakładu pracy?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, pracodawca nie ma prawa pozyskiwać danych biometrycznych pracowników na potrzeby realizacji stosunku pracy, nawet za zgodą każdego pracownika. Przetwarzanie przez pracodawców danych biometrycznych osób, które są u nich zatrudnione, jest możliwe, ale pod warunkiem, że dane te są wykorzystywane w innych celach, niezwiązanych ze stosunkiem pracy i istnieje uprawnijająca do tego określona podstawa prawna.

UZASADNIENIE: _____

Pracodawcy na potrzeby stosunku pracy nie mogą przetwarzać danych biometrycznych pracowników, gdyż nie zezwalają na to obowiązujące przepisy prawa.

Zakres danych osobowych pracowników, jakich może żądać zatrudniający, określa art. 22¹ Kodeksu pracy. Są to imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca może żądać także numeru PESEL oraz innych informacji, w tym imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli od ich podania zależy korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień. Innych danych pracodawca może żądać jedynie wówczas, gdy ich udostępnienie nakazują odrębne przepisy.

Kodeks pracy w zakresie w nim nieuregulowanym odsyła do przepisów ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (art. 22¹ § 5 Kodeksu pracy). Przepisy tej ustawy określają m.in., na jakiej podstawie można legalnie wykorzystywać (przetwarzać) dane osobowe, wymieniając zgodę osoby, której dane dotyczą, czy istnienie przepisu prawa, który zezwala na przetwarzanie danych osobowych w określonym celu (art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych). Jednak w przypadku pozyskiwania danych osobowych pracownika innych niż wskazane wyżej, m.in. linii papilarnych, nie można powoływać się na jego zgodę jako podstawę prawną. Żeby zgoda osoby mogła być uznana za podstawę prawną, musi być wyrażona w sposób dobrowolny. Jednak w relacji zachodzącej między pracodawcą a pracownikiem trudno jest mówić o takiej dobrowolności, gdyż brak jest tu równowagi podmiotowej (stosunek nadrzędności i podrzędności podmiotów), co często może sprzyjać wymuszeniu zgody. Stanowisko GODO poparł także Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (I OSK 249/09, niepubl.), stwierdzając, że „wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. (...) Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22¹ Kodeksu pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika”.

A zatem jedyną podstawą do gromadzenia odcisków linii papilarnych może być przepis prawa. Skoro jednak nie ma regulacji zezwalających pracodawcom na żądanie od podwładnych danych biometrycznych, takich jak linie papilarne, obraz tęczówki oka czy kod DNA, to ich gromadzenie jest zabronione.

Dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, że pracodawca nie może pobierać i wykorzystywać odcisków linii papilarnych w celu rejestracji godzin przyścia i wyjścia pracowników z zakładu pracy jest także stanowisko w tej sprawie Grupy Roboczej Art. 29. Jest to organ

konsultacyjny, składający się z przedstawicieli organów ochrony danych osobowych obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, którego rolą jest czuwanie nad stosowaniem przez państwa członkowskie dyrektywy nr 95/46/WE w sprawie ochrony danych osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych. Uznała ona – w dokumencie roboczym w sprawie biometrii z 1 sierpnia 2003 r. – że ryzyko naruszenia swobód i fundamentalnych praw obywatelskich musi być proporcjonalne do celu, któremu służy. Oznacza to, że przy wykorzystywaniu danych osobowych należy kierować się zasadą proporcjonalności wyrażoną w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych (dane muszą być adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane). Nie można zatem uznać, aby wykorzystywanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników było proporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania. Czas pracy można bowiem kontrolować za pośrednictwem innych środków, mniej ingerujących w prywatność. Stanowisko to podzielił także Naczelny Sąd Administracyjny w powołanym wyżej wyroku z 1 grudnia 2009 r. Przetwarzanie przez pracodawców danych biometrycznych osób, które są u nich zatrudnione, jest możliwe, ale pod warunkiem, że dane te są wykorzystywane w innych celach, niezwiązanych ze stosunkiem pracy i istnieje określona uprawniający do tego podstawa prawna. Może nią być np. uzasadniony interes pracodawcy, jakim jest ochrona niektórych pomieszczeń przed dostępem osób nieupoważnionych.

Reasumując, pracodawca nie ma prawa, aby przetwarzać dane biometryczne pracowników np. na potrzeby kontroli czasu ich pracy, ale może wykorzystywać je, aby sprawdzać np.: kto wchodzi do bankowego skarbcza czy pomieszczenia, w którym przechowywane są informacje niejawne. Warto jednak zauważyć, że takiemu sprawdzeniu na potrzeby bezpieczeństwa poddawani są nie tylko pracownicy, ale każda osoba wchodząca do takiego pomieszczenia, np. serwisant czy kontroler.

Podnosimy kwalifikacje

Szkolenia

Kompendium prawa pracy – aktualny stan prawny

19–22.07.2011 r. – Międzyzdroje, Hotel Wolin***

Cel szkolenia:

▶ zapoznanie z aktualnymi zmianami w Kodeksie pracy, jak również inne istotne kwestie z zakresu prawa pracy.

Prowadzący: Karol Siergiej

Dyplomowany specjalista ds. kadr – warsztaty dla zaawansowanych z egzaminem potwierdzającym posiadanie kwalifikacji zawodowych

23.07–7.08.2011 r. – Warszawa

Cel szkolenia:

▶ zapoznanie uczestników, w sposób interaktywny i warsztatowy, z zaawansowanymi zagadnieniami prawa pracy w codziennej pracy specjalistów ds. kadr.

Prowadzący: Maciej Chakowski, Przemysław Ciszek

Excel w dziale personalnym – warsztaty specjalistyczne

25–26.07.2011 r. – Warszawa

Cel szkolenia:

▶ pokazanie, jak korzystając z funkcjonalności dostępnych w MS Excel, przyspieszyć pracę w zakresie przygotowania, obróbki i analizowania danych, ▶ nauka, jak liczyć różnego rodzaju wskaźniki w dziale personalnym przy użyciu arkusza kalkulacyjnego. Ponadto pokażemy, jak szybko analizować bardzo duże bazy danych i tworzyć z nich raporty.

Prowadząca: Danuta Woźnica

Prawo pracy dla zaawansowanych na podstawie aktualnego orzecnictwa Sądu Najwyższego oraz zarządzanie sobą w czasie

9–13.08.2011 r. – Krynica Zdrój, hotel KRYNICA Conference

Cel szkolenia:

▶ uzyskanie lub ugruntowanie posiadanej wiedzy z zakresu prawa pracy, ▶ poznanie aspektów prawa pracy dotyczących nawiązywania i rozwiązywania umów o pracę, urlopów oraz czasu pracy, ▶ pokazanie, w jaki sposób można zarządzać sobą w czasie, ▶ dostarczenie narzędzi organizacji czasu pracy, ▶ omówienie najnowszych zmian w zakresie wydawania świadectw pracy i wyjaśnienie związanych z tym problemów.

Prowadzący: Anna Telec, Katarzyna Majewska

Informacje i zapisy:

INFOR Training Sp. z o.o.
tel. 22 530 42 59, faks 22 530 43 09
e-mail: szkolenia@infor.pl
www.szkolenia.infor.pl