

19.03.2014

Czytnik linii papilarnych - kontrola czasu pracy przez pracodawcę

GIODO

Stan prawny: 2014-03-18 15:38

Zdarza się, że [pracodawcy](#) montują w [zakładach](#) pracy urządzenia będące czytnikami linii papilarnych. Mają one na celu kontrolę [czasu pracy](#) pracowników przez pracodawcę. Czy przetwarzanie [danych](#) biometrycznych przez pracodawcę jest zgodne z [prawem](#)?

Zakaz przetwarzania danych biometrycznych przez pracodawcę

Pracodawcy na potrzeby realizacji stosunku pracy nie mogą przetwarzać danych biometrycznych pracowników, gdyż nie zezwalają na to obowiązujące przepisy prawa. Katalog danych, jakie pracodawcy mogą pozyskiwać od pracowników na potrzeby zatrudnienia, określony został w art. 221 Kodeksu pracy, jest to katalog zamknięty i nie ma w nim danych biometrycznych. Konstytucja RP gwarantuje zaś, że nikt inaczej niż na podstawie ustawy nie może zostać zobowiązany do przekazania informacji o sobie. Przesłanką zezwalającą na pozyskiwanie od pracowników ich danych biometrycznych na potrzeby realizacji stosunku pracy nie może być też ich zgoda, gdyż w relacjach pracodawca – pracownik trudno byłoby ją uznać za dobrowolną, co potwierdził m.in. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (*sygn. akt I OSK 249/09*).

Zobacz również serwis: [Czas pracy](#)

Naruszenie zasady adekwatności przetwarzania danych

Ponadto pozyskanie odcisków palców pracowników, jak również porównywanie odwzorowania punktów charakterystycznych palca przez czytniki linii papilarnych z zapisanymi na nich danymi, w celu ich identyfikacji w związku z wprowadzeniem systemu dokonującego na ich podstawie kontroli dostępu do np. systemu czy budynku, może prowadzić do naruszenia zasady adekwatności przetwarzania danych (art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych), albowiem są to cele, które mogą być osiągnięte w inny sposób lub za pomocą innych technik, niezwiązanych z przetwarzaniem danych biometrycznych. Nie bez znaczenia jest również to, iż pozyskiwanie przedmiotowych danych prowadzi do zbyt daleko idącej ingerencji w prywatność danej osoby.

Proporcjonalność

Wskazał na to Naczelny Sąd Administracyjny w powołanym wyroku z 1 grudnia 2009 r., w którym odwołał się do opinii Grupy Roboczej Art. 29 przyjętej 1 sierpnia 2003 r. – Dokument

roboczy w sprawie biometrii (GT 80) cyt.: „w przyjętym przez Grupę (Grupa Robocza Artykułu 29 ds. ochrony danych osobowych) w dniu 1 sierpnia 2003 r. dokumencie roboczym w sprawie Biometrii przyjęto jako niezbędną zasadę proporcjonalności i legalności. Oznacza to, że ryzyko naruszenia swobód i fundamentalnych praw obywatelskich musi być proporcjonalne do celu, któremu służy. Skoro zasada proporcjonalności wyrażona w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych jest głównym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących przetwarzania danych biometrycznych, to stwierdzić należy, że wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników (...) jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania”.

Polecamy również: [Praca w godzinach nadliczbowych - prawa pracownika](#)

Podobne stanowisko zaprezentował Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 6 września 2011 r. (*sygn. akt I OSK 1476/10*). Natomiast Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z 20 czerwca 2011 r. (*sygn. akt SA/Wa 719/11*), powołując się na ww. dokument roboczy zaznaczył, że „pracodawca popełnia błąd jeśli próbuje zalegalizować przetwarzanie danych pochodzących od pracownika za pomocą uzyskanej od pracownika zgody. Można posłużyć się zgodą, jeśli odnosi się ona do przypadku, w którym pracownik ma całkowitą swobodę jej udzielenia i może odmówić udzielenia takiej zgody bez poniesienia szkody”.

Odmienne natomiast należałoby rozpatrywać pozyskiwanie danych biometrycznych w celu ochrony szczególnych interesów pracodawcy, np. zapewnienia bezpieczeństwa poufnych informacji czy systemów, i jedynie, gdy pozyskiwanie danych biometrycznych dotyczyć będzie tylko wybranych pracowników i na potrzeby realizacji innych celów niż wynikające ze stosunku pracy.

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

Zadaj pytanie: [Forum Kadry](#)



Źródło: Własne

Artykuł z dnia: 2014-03-19

Czytaj więcej na Infor.pl: <http://kadry.infor.pl/kadry/indywidualne-prawo-pracy/czas-pracy/artykuly/680172,czytnik-linii-papilarnych-kontrola-czasu-pracy-przez-pracodawce.html#ixzz2wOP1VJfX>