



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

Michał Serzycki

Warszawa, dnia 18 lutego 2010 r.

DOLiS-035-116/10

Kurator Oświaty

proszę o dostosowanie procesu przetwarzania danych osobowych do zasad wynikających z przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.).

W nawiązaniu do dotychczasowej korespondencji, pozostającej w związku wprowadzeniem w Kuratorium Oświaty z siedzibą w [...], zwanego dalej Kuratorium Oświaty, elektronicznego systemu rejestrującego wejścia i wyjścia pracowników z wykorzystaniem cyfrowego obrazu linii papilarnych, tj. prowadzącego do przetwarzania danych biometrycznych, proszę o uwzględnienie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych w procesie przetwarzania danych osobowych pracowników Kuratorium Oświaty.

Zgodnie z brzmieniem art. 7 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.), organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa (zasada legalizmu). Przepis ten implikuje, iż wszelkie działania ograniczające konstytucyjne wolności i prawa osobiste człowieka i obywatela, w tym również prawo do ochrony danych osobowych, powinny znajdować ustawową podstawę prawną. Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego zostało zagwarantowane w treści art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zaś poszczególne uprawnienia, składające się na treść tego prawa – w innych przepisach konstytucyjnych. W myśl zaś art. 51 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Przepis ten nie określa w sposób jednoznaczny podmiotu zobowiązanego do realizacji prawa w nim zagwarantowanego. Oznacza to, że wymieniony przepis konstytucyjny dotyczy wszelkich przypadków, w których jednostka zobowiązana zostaje do ujawniania informacji o sobie innym podmiotom (instytucjom, osobom). Art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, iż ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie

i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw.

Podmioty przetwarzające dane osobowe są obowiązane do stosowania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych na każdym etapie przetwarzania tych danych, zarówno w sytuacji, gdy zbierają dane, przechowują je, czy też udostępniają, o ile przepisy innych aktów prawnych nie określają w sposób szczególny procesu przetwarzania danych osobowych. Przez przetwarzanie danych osobowych rozumieć należy jakiejkolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych (art. 7 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych). Stosownie natomiast do norm wynikających z art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Osobą możliwą do zidentyfikowania jest osoba, której tożsamość można określić bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności przez powołanie się na numer identyfikacyjny albo jeden lub kilka specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne (art. 6 ust. 2 ustawy). Informacji nie uważa się za umożliwiającą określenie tożsamości osoby, jeżeli wymagałoby to nadmiernych kosztów, czasu lub działań (art. 6 ust. 3 ustawy). W świetle cytowanej definicji, za dane osobowe uznaje się zatem zarówno takie informacje, które pozwalają bezpośrednio na określenie tożsamości konkretnej osoby, jak również takie, które nie pozwalają na jej natychmiastową identyfikację, są jednakże przy pewnym nakładzie kosztów, czasu lub działań wystarczające do jej ustalenia. Nie stanowią natomiast danych osobowych takie informacje, na podstawie których nie jest możliwe zidentyfikowanie osoby oraz takie, na podstawie których wprowadzić można byłoby ją zidentyfikować, lecz wiązałoby się to z nadmiernymi kosztami, czasem lub działaniami.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, iż dane biometryczne określonej osoby, takie jak np. jej linie papilarne, czy obraz tęczówki oka, niewątpliwie można uznać za dane osobowe w rozumieniu powołanej wyżej definicji. Dane biometryczne to szczególny rodzaj danych osobowych, gdyż pozwalają na ustalenie tożsamości osoby w sposób pewny. Z racji ich wyłącznej przynależności do danej osoby, dane biometryczne stanowią swego rodzaju „identyfikator” osoby fizycznej. W tym miejscu zasadnym jest odwołanie się do opinii niezależnego organu konsultacyjnego Unii Europejskiej, jakim jest Grupa Robocza do spraw ochrony osób wobec przetwarzania danych osobowych, powołana na mocy art. 29 Dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r., przyjętej w dniu 1 sierpnia 2003 r., pt. „Dokument Roboczy w sprawie biometrii” (12168/02/FR GT 80). Jak wskazano w przedmiotowej opinii cyt.: „(...) środki identyfikacji biometrycznej lub ich wersja numeryczna w formie wzorca są, w większości przypadków, danymi osobowymi”.

Zakres danych osobowych, jakie pracodawca może gromadzić w związku z zatrudnieniem, został szczegółowo określony w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Zgodnie z § 1 tego artykułu, pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących imię (imiona), nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania, adres do korespondencji, wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Zakres danych osobowych pracownika, jakie pracodawca może od niego pozyskać jest szerszy i obejmuje niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, również inne dane osobowe pracownika, a także imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, oraz numer PESEL (art. 22¹ § 2 Kodeksu pracy). Jednocześnie z przepisów prawa pracy wynika, iż poza danymi wymienionymi w art. 22¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania tylko tych danych osobowych, w stosunku do których obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów prawa (§ 4 tego artykułu). Art. 22¹ § 5 ustawy Kodeks pracy stanowi, iż w zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych. W obowiązującym w Polsce porządku prawnym brak jest przepisów powszechnie obowiązujących, odnoszących się do szerokiej kategorii podmiotów, na podstawie których pracodawca mógłby żądać udostępnienia przez pracowników ich danych biometrycznych, do których należą m.in. linie papilarne. Nie można zatem uznać za trafny argument wskazany w piśmie Pana Kuratora z dnia (...) stycznia 2010 r. (znak: ...), iż cyt.: „decyzję w sprawie wprowadzenia wskazanego systemu podjęto w celu sprawniejszego zarządzania zasobami ludzkimi w Kuratorium, z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy oraz przy wykorzystaniu nowoczesnych technik informatycznych (zwłaszcza wewnętrznego elektronicznego obiegu dokumentów) (...)”.

Mając na uwadze powyższe wskazać trzeba, że pozyskiwanie przez pracodawcę odcisków palców pracowników w celu ich identyfikacji, w związku z wprowadzeniem systemu dokonującego na ich podstawie ewidencji czasu pracy, oceniane jest przez organ do spraw ochrony danych osobowych jako prowadzące do naruszenia zasady adekwatności przetwarzania danych, o której mowa w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z tym przepisem, administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane. W wyroku z dnia 1 grudnia 2005 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny (sygn. II SA/Wa 917/2005) orzekł, iż cyt.: „*Adekwatność danych w stosunku do celu ich przetwarzania powinna być rozumiana jako równowaga pomiędzy uprawnieniem osoby do dysponowania swymi danymi a interesem administratora danych. Równowaga będzie zachowana, jeżeli administrator zażąda danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne*

do wypełnienia celu, w jakim dane są przez niego przetwarzane”. Stwierdzenie to implikuje wniosek, iż administrator danych nie może przetwarzać danych w zakresie szerszym niż niezbędny dla osiągnięcia zamierzonego celu, jak również danych o większym, niż uzasadniony tym celem stopniu szczegółowości. Gromadzenie odcisków palców pracowników zdecydowanie nie jest adekwatne do celu ich przetwarzania, tj. ewidencji czasu pracy. Ponadto nie bez znaczenia jest, iż pozyskiwanie przedmiotowych danych prowadzi do zbyt daleko idącej ingerencji w prywatność pracownika.

W ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wątpliwa jest zarówno zasadność, jak i celowość pozyskiwania - w postaci odcisków linii papilarnych – danych pracowników dla ewidencji czasu pracy. Podobne stanowisko zajął Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 1 grudnia 2009 r. (sygn. akt I OSK 249/09), w którym - oceniając celowość pozyskiwania za zgodą pracowników ich danych biometrycznych dla weryfikacji czasu pracy - orzekł, iż 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”.

Sąd przyjął zatem w tej sprawie, że pozyskiwanie danych biometrycznych jest nadmierną ingerencją w prywatność człowieka.

Konkludując, zasadnym jest zmiana praktyki polegającej na pobieraniu odcisku palca (cyfrowego obrazu linii papilarnych) pracowników Kuratorium Oświaty w celu ewidencji czasu pracy tych pracowników, w szczególności, gdy możliwe jest stosownie innych technik autoryzacji wejść/wyjść tego pracownika, nie ingerujących tak głęboko w jego prywatność – prawo zagwarantowanie konstytucyjnie.

Proszę zatem Pana Kuratora o podjęcie stosownych działań, mających na celu dostosowanie procesu przetwarzania danych osobowych pracowników Kuratorium Oświaty do powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności zaś o uwzględnienie przepisów ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o ochronie danych osobowych, oraz o poinformowanie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych o działaniach podjętych w przedmiotowej sprawie.