

OPINIA PRAWNA

dot. przetwarzania danych biometrycznych pracowników

Pracodawca że przetwarzać dane biometryczne pracownika wyłącznie za jego zgodą w ściśle określonym celu np. w celu elektronicznego ewidencjonowania obecności w pracy, umożliwienia dostępu do określonych pomieszczeń

W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że aktualnie w przepisach Kodeksu pracy (k.p.) nie została wprost wyrażona możliwość korzystania z danych biometrycznych pracowników. Aktualnie, zgodnie z treścią art. 22¹ § 1 i 2 k.p., pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania następujących danych osobowych:

1. imię (imiona) i nazwisko;
2. imiona rodziców;
3. data urodzenia;
4. miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
5. wykształcenie;
6. przebieg dotychczasowego zatrudnienia
7. 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*);
8. numer PESEL pracownika

Z powyższego wynika, że **polski ustawodawca obecnie postanowił nie regulować kwestii pozyskiwania przez pracodawcę danych biometrycznych od pracownika**. Wprawdzie w art. 22¹ § 4 k.p. dopuszczono możliwość zbierania innych danych osobowych niż powyższe, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. W aktualnie obowiązującym stanie prawnym istnieją jedynie szczegółowe regulacje dot. przetwarzania danych biometrycznych m.in. w zakresie danych zawartych w dokumentach paszportowych (*ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o dokumentach paszportowych*), jako jeden ze środków bezpieczeństwa fizycznego stosowanych do zabezpieczania informacji niejawnych (*Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 maja 2012 r. w sprawie*

środków bezpieczeństwa fizycznego stosowanych do zabezpieczania informacji niejawnych), przepisy przewidujące niezwłoczne protokolarne komisyjne zniszczenie danych biometrycznych osób podejrzanych o popełnienie przestępstw ściganych z oskarżenia publicznego, które nie zostały skazane (*ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa*), kończą na przepisie wprowadzającym przestępstwo polegające na nielegalnym przetwarzaniu danych biometrycznych (*ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych*).

W zakresie ochrony danych osobowych pracowników, od dnia 25 maja 2018r. znajduje Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). Rozporządzenie to obejmuje swoim zakresem także przetwarzanie danych osobowych pracowników, albowiem chroni dane wszystkich osób fizycznych.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 4 pkt. 4 RODO "dane biometryczne" to dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne. Zgodnie zaś z treścią zawartą w motywie 51 RODO fotografie są objęte definicją "danych biometrycznych", gdy są przetwarzane specjalnymi metodami technicznymi, umożliwiającymi jednoznaczną identyfikację osoby fizycznej lub potwierdzenie jej tożsamości.

Zgodnie z motywem 51 RODO danych biometrycznych nie należy przetwarzać, chyba że RODO dopuszcza ich przetwarzanie w szczególnych przypadkach. Przewidziano dodatkowo także, że każde państwo członkowskie UE ma możliwość zachować lub wprowadzić dalsze warunki przetwarzania danych biometrycznych, w tym ich ograniczenia (*motyw 53 RODO*).

Przetwarzanie danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej jest zgodnie z treścią art. 9 ust. 1 RODO zabronione (*jako zasada*), zaś wyjątki dopuszczono w kolejnym ustępie. Zgodnie z treścią art. 9 ust. 2 a) RODO przetwarzanie danych biometrycznych jest dozwolone jeżeli osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach.

Powyższe oznacza, że **pracodawca mógłby przetwarzać dane biometryczne pracownika za jego zgodą w ściśle określonym celu**, np. ewidencji czasu pracy pracownika, czy dostępu do określonych pomieszczeń. Zaznaczyć od razu trzeba, że pracownik będzie miał prawo w dowolnym momencie wycofać taką zgodę, nadto o prawie wycofania musi zostać poinformowany, zanim wyrazi zgodę (*art. 7 ust. 3 RODO*). Brak zgody lub cofnięcie zgody przez pracownika nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, ani spowodować innych negatywnych dla niego konsekwencji.

Na koniec wskazać trzeba, że **w przypadku zamiaru wprowadzenia u danego pracodawcy systemu przetwarzającego dane biometryczne pracowników (w celu identyfikacji lub weryfikacji osoby w systemach kontroli dostępu, np. wejścia do określonych obszarów lub pomieszczeń), wymagane jest uprzednie (przed rozpoczęciem przetwarzania) przeprowadzenie oceny skutków przetwarzania dla ich ochrony**, o którym mowa w art. 35 ust. 4 RODO. Ocena zawiera co najmniej:

- a. systematyczny opis planowanych operacji przetwarzania i celów przetwarzania, w tym, gdy ma to zastosowanie - prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez pracodawcę jako administratora;
- b. ocenę, czy operacje przetwarzania są niezbędne oraz proporcjonalne w stosunku do celów;
- c. ocenę ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane dotyczą, o którym mowa w art. 35 ust. 1 RODO;
- d. środki planowane w celu zaradzenia ryzyku, w tym zabezpieczenia oraz środki i mechanizmy bezpieczeństwa mające zapewnić ochronę danych osobowych i wykazać przestrzeganie RODO, z uwzględnieniem praw i prawnie uzasadnionych interesów osób, których dane dotyczą, i innych osób, których sprawa dotyczy.

Obowiązek powyższy wynika wprost z Komunikatu Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z dnia 17 sierpnia 2018 r. w sprawie wykazu rodzajów operacji przetwarzania danych osobowych wymagających oceny skutków przetwarzania dla ich ochrony (*M.P. poz. 827 z 24.08.2018r.*).

Adwokat Karol Kolankiewicz

stan prawny na dzień: 3 października 2018r.