



Autor: Maciej Ogórek

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

RODO: ODCISK PALCA NA BRAMCE W FIRMIE

Przetwarzanie danych biometrycznych do celów rejestracji czasu pracy jest niezgodne z RODO, nawet jeśli pracownicy dobrowolnie się na to zgodzą.

11 maja 2020 r. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych zaprezentował swoje stanowisko odnośnie przetwarzania tzw. danych biometrycznych do celów rejestracji czasu pracy. Zgodnie z definicją zawartą w art. 4 pkt 14 RODO są 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. Do przetwarzania tego rodzaju danych może dojść np. w przypadku wykorzystania urządzeń rozpoznających głos, układ twarzy lub układ żył, czy też skanujących odcisk palca.

MOŻLIWOŚĆ PRZETWARZANIA

Przetwarzanie tego rodzaju danych podlega szczególnym ograniczeniom. Jest ono dopuszczalne w sytuacjach i na warunkach opisanych w art. 9 RODO. Wśród przesłanek wymienionych w ust. 2 znajdują się m.in. okoliczności uzasadniające przetwarzanie danych wrażliwych (w tym danych biometrycznych), takie jak uzyskanie wyrażnej zgody osoby, której dane mają być przetwarzane, niezbędność przetwarzania do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, czy niezbędność przetwarzania do ochrony żywotnych interesów osoby fizycznej.

KONKRETYZACJA WARUNKÓW

Uważa się, że na podstawie art. 9 ust. 4 państwa członkowskie są uprawnione do doprecyzowania zasad przetwarzania danych wrażliwych (w tym danych biometrycznych) w konkretnych okolicznościach. Ustawodawstwo krajowe może dookreślić warunki, w których przetwarzanie takich danych będzie zgodne z prawem.

Przejawem skorzystania z tego uprawnienia przez polskie ustawodawstwo wydaje się być art. 221b kodeksu pracy. Przewiduje on, że przetwarzanie danych wrażliwych może odbywać się na podstawie zgody wyrażonej z inicjatywy pracownika. Ta regulacja stanowi uzupełnienie przepisów RODO umożliwiających przetwarzanie danych wrażliwych na podstawie wyrażnej zgody (art. 9 ust. 2 lit. a RODO). Z mocy przepisów kodeksu pracy taką zgodę pracownik może wyrazić tylko z własnej inicjatywy. Oznacza to, że pracodawca nie może proponować wyrażenia zgody na przetwarzanie danych biometrycznych.

BRAK RÓWNOWAGI RELACJI

W odniesieniu do tej kwestii pewną niejasność powodują uwagi PUODO dotyczące zgody wyrażanej przez pracownika. Z jednej strony PUODO wskazuje, że przetwarzanie danych biometrycznych wymaga zgody wyrażonej z inicjatywy pracownika. Z drugiej strony stwierdza jednak, że zgoda wyrażona przez pracownika nie powinna stanowić podstawy przetwarzania ze względu na brak równowagi stron w relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (motyw 43 RODO).

Jak już wspomniano, w doktrynie dopuszcza się możliwość dookreślania zasad przetwarzania danych wrażliwych przez państwa członkowskie na podstawie art. 9 ust. 4 RODO. Skoro zatem polski ustawodawca dopuścił przetwarzanie tego rodzaju danych na podstawie zgody pracownika wyrażonej z jego inicjatywy, to nie powinno być wątpliwości, że dane wrażliwe można przetwarzać na tej podstawie, niezależnie od ewentualnej nierównowagi stron stosunku pracy. Co więcej, wydaje się, że konieczność wyjścia przez pracownika z inicjatywą przetwarzania danych wrażliwych w pewien sposób niweluje wspomniany brak równowagi stron.

W praktyce przetwarzanie danych biometrycznych z inicjatywy pracownika do celów rozliczania czasu pracy nie byłoby jednak atrakcyjnym rozwiązaniem. Rejestracja czasu pracy prowadzona jest przez pracodawcę i w zasadzie to on decyduje o sposobie rejestrowania. Natomiast zgodę na przetwarzanie danych biometrycznych pracownik może cofnąć w każdym momencie. To ryzyko powoduje, że takie rozwiązanie byłoby mało pragmatyczne.

INNA PODSTAWA

Art. 221b § 2 k.p. zezwala na przetwarzanie danych biometrycznych, gdy ich podanie jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony. Jak wskazuje się w doktrynie, w tym przypadku nie ma konieczności uzyskiwania zgody pracownika na przetwarzanie danych wrażliwych. Skoro art. 221b k.p. nie uchyla pozostałych podstaw legalności przetwarzania danych wymienionych w art. 9 ust. 2 RODO, to przetwarzanie danych biometrycznych byłoby również możliwe w razie wystąpienia którejś z pozostałych przesłanek tam wymienionych. Przepisy te nie stanowią jednak podstawy dla przetwarzania danych biometrycznych na potrzeby rozliczania czasu pracy.

WBREW ZASADOM

W świetle powyższych ustaleń, co do zasady słuszna wydaje się konkluzja PUODO, że przetwarzanie danych biometrycznych nie będzie zgodne z zasadą legalności. Niezależnie natomiast od ustaleń dotyczących istnienia podstawy przetwarzania danych osobowych, należy zgodzić się z poglądem PUODO, że przetwarzanie danych biometrycznych w celu rejestracji czasu pracy stanowiłoby naruszenie zasady ograniczenia celu przetwarzania danych osobowych oraz zasady minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. b-c RODO).

Zasada ograniczenia celu oznacza, że cel przetwarzania musi być jednoznaczny i wyraźnie określony oraz usprawiedliwiony, określony w czasie, a także zgodny z celem, dla którego dane zostały zebrane. Należy ocenić, że rejestracja czasu pracy nie stanowiłaby takiego usprawiedliwionego celu przetwarzania.

Z kolei zasada minimalizacji danych nakazuje, aby przetwarzane dane były adekwatne i ograniczone do tego, co niezbędne dla celów, w których następuje przetwarzanie. Nie ma wątpliwości, że w celu rejestrowania czasu pracy możliwe jest zastosowanie rozwiązań, które nie wykorzystują przetwarzania szczególnej kategorii danych, jakimi są dane biometryczne.

ZDANIEM AUTORA

Maciej Ogórek, młodszy prawnik w [krakowskim biurze](#) Rödl & Partner

Przetwarzanie danych biometrycznych dla celów rejestracji czasu pracy było uznawane za niedozwolone już przed wejściem w życie RODO – ze względu na sprzeczność z zasadą proporcjonalności. W orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego podkreślano, że „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 zatrudnionych w spółce z o.o. jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania” (wyrok NSA z 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09).

Konkludując, w celu rejestracji czasu pracy pracodawca powinien poprzestać na wykorzystaniu technologii, które nie prowadzą do przetwarzania danych biometrycznych pracowników. Dozwolonymi w tym zakresie rozwiązaniami będzie m.in. tradycyjna lista obecności czy indywidualne identyfikatory lub karty dostępu.