

Rzeczpospolita, Danuta Frey, data 02.12.2009

PRACODAWCA NIE MOŻE BRAĆ ODCISKÓW PALCÓW

Danych biometrycznych nie wolno wykorzystywać do kontroli czasu pracy.

Pracodawca nie ma prawa pobierać odcisków palców od zatrudnionych, nawet za ich zgodą. Jest to obejście przepisów kodeksu pracy - stwierdził Naczelny Sąd Administracyjny (sygn. I OSK 249/09).

Kodeks pracy w art. 22 wymienia dane, jakich pracodawca może żądać od pracownika. Pobieranie i przetwarzanie innych danych jest niedopuszczalne – podkreśliła sędzia Ewa Dzbeńska.

Tymczasem systemami biometrycznymi wykorzystującymi linie papilarnie interesuje się wielu przedsiębiorców. Uważa się je za skuteczniejszy od innych sposób rejestracji czasu pracy.

W spółce LG Electronics Mława wprowadzono rejestrację wejść i wyjść z zakładu za pomocą czytników linii papilarnych, przetwarzanych na zapis cyfrowy. Odbyło się to za zgodą pracowników, wyrażoną w pisemnych oświadczeniach.

Generalny inspektor danych osobowych nakazał usunięcie i zaprzestanie pobierania takich informacji, gdyż nie ma to podstawy prawnej. Nie legalizuje tego wyrażenie zgody przez pracowników. Spółka natomiast powoływała się na art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, który zezwala na przetwarzanie danych (w tym wypadku na pobieranie odcisków palców) za zgodą zainteresowanych.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie potwierdził, że przetworzone do postaci cyfrowej linie papilarnie pracowników spółki są ich danymi osobowymi. Nie podzielił jednak stanowiska o braku podstawy prawnej i uchylił decyzję GODO zaskarżoną przez spółkę. Taką podstawą jest zgoda zainteresowanych – stwierdził. Mimo że w kodeksie pracy nie ma mowy o danych osobowych w postaci linii papilarnych czy wzoru siatkówki oka, firma może je gromadzić, jeżeli spełniona zostanie choć jedna legalizująca przesłanka.

W wyniku skargi kasacyjnej generalnego inspektora NSA uchylił ten wyrok i oddalił skargę spółki. Żeby mówić o zgodzie jako przesłance legalności, musi istnieć równorzędność obu stron – podkreślił. Pracodawca i pracownik nie są równorzędnymi podmiotami i nie można wykluczyć, że zgoda będzie wymuszona.

Na mocy dyrektyw europejskich dane biometryczne podlegają szczególnej ochronie. Można je pobierać i przetwarzać tylko wówczas, gdy zezwala na to ustawa, np. o policji, o paszportach czy o Straży Granicznej. Kodeks pracy nie zawiera takich przepisów. Zgodnie zaś z zasadą zawartą w ustawie o ochronie danych osobowych, administrator danych powinien zapewnić, że będą one adekwatne do celów, w jakich są zbierane. Trudno zaś uznać za adekwatne pobieranie danych biometrycznych do kontrolowania czasu pracy.

OFICJALNE STANOWISKO FIRMY PTC SECURITY SYSTEMS DOTYCZĄCE ARTYKUŁU

Firma PTC SECURITY SYSTEMS na bieżąco monitoruje zagadnienia związane z legalnością biometrycznych systemów rejestracji czasu pracy i ewidencji obecności pracowników [BIOFINGER-RCP/EOP] oraz jest w stałej komunikacji z Głównym Inspektoratem Ochrony Danych Osobowych (GODO) i firmą LG Electronics Sp. z o.o. w Mławie.

Wyrok Sądu NSA nie jest aktem ustanawiającym prawo w Polsce.

Firma PTC SECURITY SYSTEMS zdaje sobie sprawę z ewentualnych niepokojów, które mogą być wywołane artykułem Pani Danuty Frey, zamieszczonym na łamach gazety 'Rzeczpospolita'.

Artykuł bezsprzecznie przedstawia formę, która miała wywołać kontrowersje wśród czytelników. Nagłówek artykułu "Pracodawca nie może brać odcisków palców" jest wyłączną twórczością autorki.

-1/2-

PTC SECURITY SYSTEMS

ul. Wosia Budzysza 7
80-612 Gdańsk
NIP: 583-203-06-00

tel. (+48 58) 768 59 10
faks (+48 58) 768 59 11

www.ptc.gda.pl
www.biofinger.pl
eMail: biuro@ptc.gda.pl



BIOFINGER-KD/RCP . SSWIN . CCTV . SSP . SKD/RCP . LAN

Oficjalne uzasadnienie wyroku o sygnaturze I OSK 249/09 z dnia 01.12.2009 roku, pojawi się w ciągu 30 dni od daty opublikowania. Niezależnie od treści uzasadnienia, wyrok o sygnaturze I OSK 249/09 nie odnosi się do ogółu przedsiębiorców oraz firm zarejestrowanych w Polsce, a jedynie do konkretnej sprawy firmy LG Electronics Sp. z o.o. w Mławie i nie ustanawia prawa polskiego.

Na dzień dzisiejszy, w przepisach prawa pracy, nie istnieje ustawa regulująca wykorzystywanie biometrii do celów rejestracji czasu pracy i ewidencji obecności pracowników.

W związku z brakiem odpowiedniej (oraz niezbędnej) podstawy prawnej, sędzia NSA nie posiada argumentów prawnych do użycia określenia stwierdzającego ogólną nielegalność systemów biometrycznych wykorzystywanych do celów rejestracji czasu pracy i ewidencji obecności pracowników.

Kodeks Pracy w artykule 22₁ §5 dotyczącym danych osobowych, które pracodawca może uzyskać od pracownika, w kwestiach nieuregulowanych odrębnymi przepisami prawnymi, odnosi się do Ustawy o Ochronie Danych Osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 roku (rozdział 3, artykuł 23).

Ustawa o Ochronie Danych Osobowych jest zgodna z dyrektywami Unii Europejskiej i traktuje linie papilarne (cyfrowy obraz linii papilarnych) jako **daną osobową zwykłą**, typu: imię i nazwisko, itp.

Ustawa reguluje, iż za pisemną zgodą pracownika jest możliwe przetwarzanie danych osobowych zwykłych, gdy istnieje obowiązek wynikający z przepisów prawa. Kodeks pracy określa, między innymi:

Art. 129¹¹ Określa obowiązek pracodawcy do rzetelnej ewidencji czasu pracy.

Art. 94 Określa obowiązek pracodawcy do organizacji pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy.

Na dzień dzisiejszy, nie ma innych technologicznych rozwiązań poza biometrycznymi systemami ewidencji czasu pracy, które gwarantują rzetelne wywiązanie się pracodawców z obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu Pracy.

Z uzyskanych informacji, firma LG Electronics Sp. z o.o. w Mławie zapowiada złożenie wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy.



Dyrektor Generalny
PTC SECURITY SYSTEMS
mgr inż. JACEK LIPSKI

