

BioSys Sp. z o.o.
 Ul. Friedleina 4-6/131
 30-009 Kraków

**OŚWIADCZENIE O OCHRONIE
 DANYCH OSOBOWYCH W ZAKRESIE CZYTNIKÓW BIOMETRYCZNYCH
 ORAZ CZYTNIKÓW WYPOSAŻONYCH W APARATY FOTOGRAFICZNE**

Szanowni Państwo,

w związku z pytaniami oraz wątpliwościami naszych Klientów dotyczących prawnych możliwości stosowania czytników biometrycznych oraz czytników wyposażonych w aparaty fotograficzne na potrzeby systemów czasu pracy oraz kontroli dostępu do pomieszczeń, poniżej przedstawiamy nasze stanowisko w tej sprawie.

W zakresie wejścia w życie przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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, czyli tzw. RODO pragniemy zaznaczyć, że rozporządzenie to wprowadza szereg fundamentalnych zmian oraz uzupełnień obowiązujących przepisów prawa. Między innymi pojawi się definicja legalna pojęcia danych biometrycznych, rozumianych *in expressis verbis* jako: 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.

Dane biometryczne

Przepisy dopuszczają przetwarzanie danych biometrycznych w okolicznościach związanych z wypełnianiem obowiązków lub wykonywaniem szczególnych uprawnień przez administratora lub osobę, której dane dotyczą w dziedzinie pracy lub za uzyskaniem zgody pracownika.

Wprost mówi o tym motyw 155 preambuły RODO: „(w) prawie państwa członkowskiego lub w porozumieniach zbiorowych, w tym zakładowych porozumieniach z przedstawicielami pracowników, mogą być przewidziane przepisy szczegółowe o przetwarzaniu danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności warunki, na których dane osobowe w związku z zatrudnieniem można przetwarzać za zgodą pracownika do celów procedury rekrutacyjnej, wykonywania umowy o pracę, w tym wykonywania obowiązków określonych w przepisach lub w porozumieniach zbiorowych, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy.”.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 Rozporządzenia dane biometryczne zostały w sposób jednoznaczny zakwalifikowane jako dane szczególnej kategorii, przez co do ich przetwarzania będzie wymagana zgoda od pracowników bądź użytkowników. Rozporządzenie wprowadza również możliwość wprowadzenia przez ustawodawców krajowych dodatkowych ograniczeń w zakresie danych biometrycznych, przez co ostateczny kształt nowych przepisów będzie znany po zmianie ustawy o ochronie danych osobowych.

Projekt ustawy „Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych” przewiduje wprowadzenie przywołanych założeń RODO i umożliwienie korzystania z czytników biometrycznych po uprzednio uzyskanej zgodzie pracownika na co wprost wskazuje Art. 5 ust. 2. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60 i 962) po art. 22¹ dodaje się art. 22² – 22⁴. Nowo dodany zapis Art. 22² par. 2 wyjaśnia kwestię wykorzystania danych biometrycznych w sposób jednoznaczny: „Przetwarzanie przez pracodawcę danych biometrycznych obejmuje tylko dane osobowe pracownika, jeśli dotyczą one stosunku pracy i pracownik wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej.”

Rejestratory obrazu

Przywołany projekt ustawy precyzuje również kwestię wykorzystania monitoringu wizyjnego przez pracodawcę. W nowo dodanym zapisie art. 22⁴ par. 1 wskazuje, że „Dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca podejmuje decyzję o wprowadzeniu szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring), jeżeli uzna to za konieczne. Monitoring nie może stanowić środka kontroli wykonywania pracy przez pracownika.”

Wykorzystanie czytników kart zbliżeniowych połączonych z urządzeniem rejestrującym obraz (aparaturę fotograficzną/kamera) w systemach kontroli dostępu oraz rejestracji czasu pracy należy sklasyfikować jako środki techniczne służące poprawie bezpieczeństwa oraz ochrony mienia. Utrwalanie wizerunku osoby korzystającej z karty dostępowej niewątpliwie zapewnia bezpieczeństwo osoby, której karta została powierzona i ułatwia przeprowadzenie procesu dowodowego w przypadku nieautoryzowanego użytkownika karty przez osobę do tego nieuprawnioną (np. w przypadku zgubienia czy kradzieży karty dostępowej). W praktyce eliminuje to możliwość poruszania się po obiekcie osoby nieuprawnionej co ma bezpośrednio przełożenie na poprawę bezpieczeństwa w budynku oraz ochronę mienia pracodawcy.

Nie bez znaczenia jest również fakt, że właścicielem identyfikatora – karty dostępowej w całym okresie jej użytkowania jest pracodawca, który powierzą ją, na określonych zasadach, pracownikowi. To na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia takich środków techniczno – organizacyjnych by powierzone pracownikowi mienie wykorzystywane było w sposób przewidziany regulaminem i zgodnie z zamierzonym celem. Tego typu praktyka jest od lat stosowana przez producentów bankomatów i innych urządzeń, wykorzystujących autoryzację poprzez karty zbliżeniowe.

Należy również zaznaczyć, że utrwalanie wizerunku osoby korzystającej z karty dostępowej nie stanowi kontroli wykonywania pracy przez pracownika. Utrwalane jest bowiem – w zależności od doboru sprzętu – jedno bądź kilka zdjęć bezpośrednio przed urządzeniem rejestrującym. Tego typu rozwiązanie jest biegunowo odległe od systemów monitorowania stanowiska pracy przez kamery przemysłowe CCTV i z przyczyn technicznych nie może być traktowane jako narzędzie kontroli wykonywania pracy przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze, decyzję o wprowadzeniu systemu podejmuje pracodawca bez uzgodnienia z pracownikami i w myśl przywołanych przepisów nie jest wymagana zgoda pracownika na objęcie systemem.

Paweł Żurek
Prezes Zarządu

Katarzyna
Wiceprezes Zarządu

BioSys Sp. z o.o.
ul. Na Stawach 6/24
34-200 Sucha Beskidzka
NIP 552-166-78-21
REGON 120604950