

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

## OŚWIADCZENIE O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH W ZAKRESIE DANYCH BIOMETRYCZNYCH

Szanowni Państwo,

w związku z licznymi 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 pojawia 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.

Ponadto zgodnie z art. 9 RODO dane biometryczne zostały w sposób jednoznaczny zakwalifikowane jako dane tzw. wrażliwe, których przetwarzanie co do zasady jest zabronione, poza wyjątkami wskazanymi w treści art. 9 ust. 2 RODO, wśród których najważniejsze znaczenie ma pierwszy tiret tj. można przetwarzać dane biometryczne jeśli:

a) *osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach, chyba że prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego przewidują, iż osoba, której dane dotyczą, nie może uchylić zakazu, o którym mowa w ust. 1;*

Zgodnie z pkt a) dane biometryczne mogą być przetwarzane, o ile osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarzanie tych danych. Zgoda ta musi być dobrowolna, a więc jej niewyrażenie nie powinno powodować negatywnych konsekwencji dla tej osoby. Nie jest możliwe uzależnianie zawarcia umowy np. z pracownikiem od wyrażenia takiej zgody. Ponadto, zgoda zawsze może być cofnięta przez osobę, której dane dotyczą.

Oznacza to, że w przypadku identyfikowania swoich pracowników na podstawie danych biometrycznych konieczne jest odebranie od nich odrębnej, wyraźnej zgody w tym zakresie. Ponadto, przedsiębiorca powinien zapewnić możliwość skorzystania z alternatywnych metod uwierzytelniania takiej osoby, tak aby świadczenie pracy mogło odbywać się również w stosunku do osób, które nie wyraziły stosownej zgody.

Mając na uwadze treść pkt a) wskazanego powyżej możliwe jest również zbieranie i przetwarzanie danych biometrycznych od pracowników. W tym wypadku trzeba jednak mieć na względzie treść art. 88 RODO na mocy którego każde z państw członkowskich Unii Europejskiej może wprowadzić bardziej szczegółowe rozwiązania w zakresie zatrudniania pracowników. Polska z tej możliwości skorzystała wprowadzając zmiany do kodeksu pracy. Część zmian,

tj. dodanie art. 22<sup>2</sup> oraz art. 22<sup>3</sup> do kodeksu pracy wynika z wejścia w życie ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Przepisy te regulują kwestie monitoringu wizyjnego oraz korespondencji mailowej.

Nowe regulacje wprowadza również ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Artykuł 4 w/w aktu z dniem 4 maja 2019 r. wprowadził zmiany do art. 22<sup>1</sup> oraz dodał art. 22<sup>1a</sup> oraz art. 22<sup>1b</sup> do brzmienia kodeksu pracy. Przepisem kluczowym z punktu widzenia zastosowania danych biometrycznych jest treść art. 22<sup>1b</sup> k.p., zgodnie, z którym:

*„§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 221a § 2 stosuje się odpowiednio.*

*§ 2. Przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych 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.*

*§ 3. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.”;*

Zgodnie z powyższym dopuszcza się zbieranie danych wrażliwych, w tym danych biometrycznych od pracowników w trzech sytuacjach:

1. gdy przekazanie takich danych następuje z inicjatywy pracownika oraz po wyrażeniu przez niego zgody;
2. jeśli jest to niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę;
3. jeśli jest to niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Wszystkie wskazane okoliczności mają istotne znaczenie z punktu widzenia pracodawców. Niemniej jednak należy również zwrócić szczególną uwagę na wypracowane obecnie stanowisko UODO w zakresie zbierania danych w postaci odcisków palca na potrzeby systemów rejestracji czasu pracy oraz systemów kontroli dostępu.

Zgodnie z interpretacją UODO brak jest jakichkolwiek podstaw do pobierania danych biometrycznych na potrzeby rejestracji czasu pracy pracowników. Zgodnie z opinią UODO, takiej podstawy nie daje art. 22<sup>1b</sup> k.p. Nadto nawet w przypadku wydania zgody przez pracownika, zachodzi sytuacja zależności na linii pracownik-pracodawca, co wyklucza uznanie zgody pracownika za podstawę prawną przetwarzania takich danych. Końcowe przetwarzanie danych biometrycznych dla potrzeb systemu RCP naruszałoby art. 5 RODO, a więc zasadę legalności (lit. a), ograniczenia celu (lit. b) oraz minimalizacji danych (lit. c), ponieważ pracodawca nie byłby w stanie wykazać, dlaczego i na jakiej podstawie prawnej przetwarza dane biometryczne pracowników do celów związanych z weryfikowaniem ich obecności w pracy.

UODO przy tym dopuszcza możliwość przetwarzania danych biometrycznych dla systemów kontroli dostępu. Niemniej jednak pomieszczenia, do których dostęp będzie zabezpieczony w ten sposób muszą, zgodnie z art. 22<sup>1b</sup> k.p., chronić szczególnie ważne informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę bądź wymagają one szczególnej ochrony.

### **Obraz odcisku palca a jego cyfrowy zapis**

Niezależnie od kwestii związanych z uwarunkowaniami prawnymi w Polsce dane biometryczne przetwarzane na potrzeby systemów biometrycznych nie są obrazami linii papilarnych. Za pośrednictwem odpowiedniego algorytmu

umieszczonego w czytniku po przyłożeniu palca do powierzchni skanera jego odcisk jest analizowany. Z każdego obrazu linii papilarnych wybierane są charakterystyczne punkty, które za pomocą wspomnianego wcześniej algorytmu zostają opisane i ich układ jest zapamiętywany. Ważnym jest, że to układ tych punktów, a nie obraz odcisku palca jest przetwarzany w urządzeniu.

Linie papilarne palca są skanowane przez specjalny czujnik, wmontowany w system zabezpieczający. Następnie jego zapis zostaje przetworzony w cyfrowy kod, na podstawie którego weryfikuje się danego użytkownika. Zatem nie obraz palca (odcisk), ale wyznaczony za pomocą algorytmu rozpoznania matematyczny odpowiednik tegoż obrazu jest porównywany z matrycą. Ma to kluczowe znaczenie w bezpieczeństwie przechowywania matryc porównawczych wszystkich pracowników. Systemy biometryczne oferowane przez Biosys nie przechowują obrazów linii papilarnych, a jedynie ich cyfrowy zapis. Nie ma zatem powodów do obaw o wykradnięcie odcisków palców pracowników lub użytkowników.

### Rejestratory obrazu

Zgodnie z art. 22<sup>2</sup> par. 1 kodeksu pracy „Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).”

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 do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Kamera zamontowana nad czytnikiem nie ma możliwości rozpoznawania twarzy, a jedynie rejestracji obrazu, w tym wypadku twarzy pracownika. Monitoring nie posiada jednej definicji, tzn. np. iż jest to system kamer nagrywających pomieszczenia wewnątrzzakładowe. Liczy się w tym wypadku definicja wynikająca z w/w postanowienia - środki techniczne umożliwiające rejestrację obrazu, w którą wpasowuje się kamera wykonująca zdjęcie/nagranie twarzy pracownika.

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 bezpośrednie 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 powierza 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.

### Wnioski

W warunkach prawnych związanych z wprowadzeniem RODO przepisy umożliwiają zbieranie odcisków danych biometrycznych klientów oraz mając na uwadze proponowane zmiany w kodeksie pracy również pracowników. W obu przypadkach wprowadzane są obostrzenia z uwagi na wrażliwy charakter takich danych. Ponad uwagi wskazane powyżej należy również mieć na uwadze art. 13 RODO dotyczącego obowiązku informacyjnego wobec osób, od których zbierane są dane osobowe.

Na podstawie przyjętych przepisów należy uznać, iż zbieranie danych biometrycznych jest możliwe przy systemach Kontroli Dostępu dla wybranych pomieszczeń przedsiębiorstwa. Przy systemach RCP obecnie brak jest takiej możliwości z punktu widzenia stanowiska UODO

### Komentarz Zarządu Firmy Biosys

Głównym celem Biosys jest zastosowanie biometrii jako narzędzia wspierającego systemy zabezpieczeń firm. Urządzenia oferowane przez naszą firmę spełniają zarówno funkcję kontroli dostępu oraz rejestracji czasu pracy. Możliwości stosowania biometrii przy systemach kontroli dostępu oraz rejestracji czasu pracy wobec pracowników są obecnie znane. Interpretacja UODO tych przepisów jest niezwykle zawężająca i restrykcyjna. Niemniej jednak interpretacja przepisów ulega ciągłym zmianom i nie można wykluczyć zmian w tym zakresie.

Podkreślamy przy tym jednak, że dotychczasowi użytkownicy biometrycznych zabezpieczeń wyrażają się w sposób pozytywny na temat stosowanej technologii i spośród kilku tysięcy wdrożeń tego typu systemów nie zanotowaliśmy żadnej skargi o naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych.

Co jednak podkreślamy, ostateczną decyzję co do zastosowania biometrii przy systemach rejestracji czasu pracy czy kontroli dostępu podejmuje klient na podstawie przeprowadzonej analizy uwzględniającej specyfikę prowadzonej przez niego działalności, ryzyk związanych z przetwarzaniem określonych grup danych osobowych i stosowanych zabezpieczeniach. Powyższa informacja Biosys nie stanowi porady prawnej oraz bezwzględnych wytycznych, a wyraża jedynie stanowisko Biosys co do obowiązującego stanu prawnego.


 Paweł Żurek  
 Prezes Zarządu


 Katarzyna  
 Wiceprezes Zarządu

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