

Odcisk palca może służyć do kontroli czasu pracy pracownika

Wykorzystanie danych biometrycznych w postaci linii papilarnych pracownika w systemie elektronicznego rozliczania czasu pracy nie stanowi wykroczenia przeciw obowiązującym przepisom prawnym jeśli pracownik wyrazi na to zgodę – takie jednoznaczne stanowisko zajął Wojewódzki Sąd Administracyjny (WSA) w Warszawie w wyroku z dnia 27 listopada 2008r.



Wyrok ten zapadł w słynnej sprawie LG vs GİODO. Spółka LG Electronics z Mławy zaskarżyła dwie decyzje Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, które zapadły w sprawie wykorzystania przez LG danych biometrycznych podwładnych. GİODO kilkakrotnie wypowiadał się w stosunku do pracodawców wykorzystujących tego typu dane, jednak żadna skarga pracodawców nie dotarła, aż na wokandę sądu administracyjnego. **Wyrok zatem należy uznać jako precedensowy.**

Skarga spółki LG Electronics

W skardze wniesionej do WSA spółka LG zarzuciła min. błędną interpretację art. 23 ust. 1 [ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych](#) przez GİODO. Przepis ten dopuszcza bowiem przetwarzanie danych osobowych m.in. wówczas, gdy osoba, której one dotyczą, wyrazi na to zgodę. Decyzja GİODO, którą spółka skarżyła zakładała, że pisemna zgoda pracownika nie uprawnia pracodawcy do wykorzystywania danych biometrycznych w systemach RCP i nakazywała demontaż istniejącego w zakładach w Mławie systemu rcp.

Argumentacja GİODO

GİODO powołał się na art. 22 Kodeksu Pracy który mówi jakie dane pracodawca może wykorzystywać i żądać od pracownika (NIP, Pesel, imię i nazwisko). Nie ma tu mowy o danych biometrycznych i tą drogę argumentacji wybrał GİODO. GİODO uznał nadrzędność kodeksu pracy względem ustawy o ochronie danych osobowych i błędnie interpretował jej zapis. W swoich oświadczeniach stwierdzał, że wykorzystanie linii papilarnych do kontroli pracowników to środek nieadekwatny do zamierzonego celu i że są inne sposoby mniej ingerujące w prywatność pracownika.

Uzasadnienie wyroku sądu – sąd za postępem technicznym

Po wysłuchaniu obu stanowisk sąd uznał rację spółki LG Electronics i uchylił decyzję GİODO. Jak podkreślał sędzia, podstawą jest tutaj wspomniana ustawa (art. 23 ust. 1 [ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych](#)). Każda metoda tam wymieniona jest

samoistna a jedną z nich jest uzyskanie przez pracodawcy zgody na przetwarzanie danych zainteresowanego pracownika. Sędzia uznał, że prawidłowości takiego postępowania nie można kwestionować i podważanie ich byłoby ryzykowne w aspekcie postępu technicznego .

Podsumowanie

Pracodawca ma prawo przetwarzać dane osobowe (w tym również cyfrowy obraz linii papilarnych) pracowników (użytkowników) biometrycznych systemów Rejestracji Czasu Pracy w przypadku:

1. pisemnej zgody pracownika (użytkownika)
- LUB
2. odpowiedniego zapisu w umowie o pracę,

Komentarz

Zarząd spółki *BioSys* z uwaga śledzi rozwój wydarzeń w kontekście prawnego uregulowania kwestii biometrycznych systemów RCP. Ustawa sprzed 12 lat (1997r) nie może w swojej treści poruszać kwestii związanych z technologia biometryczną istniejącą w Polsce od ok.3 lat. Przepisy nie po raz pierwszy nie nadarzą za techniką.

Wierzimy, że ustawodawca określi jednoznacznie obowiązki pracodawcy w poruszonym aspekcie na łamach ustawy i tym samym „zamknie furtkę” nieuczciwym pracownikom.