

Biometria w zatrudnieniu to niewolnictwo na miarę XXI wieku

dr Edyta Bielak-Jomaa: Statyczne myślenie o bezpieczeństwie infrastruktury informatycznej jest złudne. Nie ma bowiem możliwości, by w stu procentach zabezpieczyć dane

Jak ocenia pani projektowane zmiany kodeksu pracy zezwalające na przetwarzanie danych biometrycznych przez pracodawców? Budzą one mój niepokój co do zgodności z RODO. Po pierwsze w odniesieniu do wyrażania zgody przez pracownika, a po drugie - skoro kwestie te uregulowane są w przepisach kodeksu pracy, to będą dotyczyły jedynie pracowników, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Rodzi się więc pytanie, jaka byłaby podstawa prawna przetwarzania danych biometrycznych pozostałych osób, które pracują dla danego podmiotu.

Zgodnie z projektem dane biometryczne będą mogły być przetwarzane, jeśli będą dotyczyły stosunku pracy. Jak taki związek ustalić?

Nie będzie to łatwe. Dane biometryczne nie zostały bowiem skatalogowane na potrzeby stosunku pracy. Również RODO nie wymienia wszystkich rodzajów takich danych. Natomiast zgodnie z projektem nowelizacji kodeksu pracy pracodawca będzie mógł przetwarzać wybrane przez siebie rodzaje danych biometrycznych, a zatem będzie miał tutaj dosyć dużą dowolność, podczas gdy RODO podwyższa wymogi dotyczące ochrony danych biometrycznych, zaliczając je do szczególnych kategorii danych.

I ciężar odpowiedzialności za udowodnienie zgodności z RODO będzie ciążył właśnie na pracodawcy?

Tak, ale wynika to z treści rozporządzenia unijnego i idei reformy danych osobowych, czyli przeniesienia ciężaru odpowiedzialności za przetwarzanie danych na ich administratorów - w tym przypadku pracodawców. Zastrzegam, że nawet jeśli z formalnego punktu widzenia zgoda pracownika będzie

podstawą prawną do przetwarzania danych biometrycznych, to zgodnie z RODO musi mieć ona charakter oświadczenia dobrowolnego.

A czy dobrowolność w stosunkach pracy jest w ogóle możliwa?

Zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażanym zarówno przez GIODO, jak i NSA - rzeczywista dobrowolność jest wyjątkiem. Wynika to z charakteru prawnego stosunku pracy, w którym pracownik jest jego słabszą stroną. Tymczasem w RODO wyraźnie wskazuje się obowiązek udzielenia dobrowolnej zgody. Ministerstwo Cyfryzacji skupia się na tym, że dane biometryczne będą odpowiednio zabezpieczone. Zapomina jednak o jednej z podstawowych zasad - minimalizacji danych. Zgodnie z nią, jeśli da się osiągnąć ten sam cel, mniej ingerując w dane osobowe i prywatność pracownika, to ten cel powinniśmy osiągnąć przy użyciu takich właśnie, mniej inwazyjnych środków. I dlatego np. ewidencja czasu pracy przy użyciu biometrii nie powinna być dozwolona. Przepisy szczególne powinny zakładać wzmocnienie pozycji pracownika w zakresie przetwarzania danych biometrycznych, dając mu świadomość, że ingerencja w jego dane osobowe nie będzie nadmierna. Nie było przecież celem ustawodawcy europejskiego, żeby ułatwiać życie pracodawcom kosztem pracowników.

W moim odczuciu zaproponowane przepisy dotyczące przetwarzania danych biometrycznych na podstawie zgody będą kolidować z RODO. Bo projekt ustawy, zakładając rozszerzenie katalogu danych osobowych w kodeksie pracy, nie zmienia przecież charakteru stosunku pracy, którego jednym z głównych elementów jest podporządkowanie pracownika.

Pracodawca nie będzie jednak aż tak silny, skoro zgoda będzie mogła być cofnięta?



DR EDYTA BIELAK-JOMAA

generały inspektor ochrony danych osobowych

Teoretycznie to prawda, gdyż cofnięcie tej zgody nie może być podstawą do ukarania pracownika lub rozwiązania z nim umowy. Z góry zakłada się też, że zatrudniony nie musi wyrazić zgody, a zatem pracodawca, który zdecyduje się, by np. dostęp do miejsca pracy odbywał się na podstawie danych biometrycznych, będzie musiał utrzymywać równoległe dwa systemy: ten z użyciem biometrii oraz tradycyjny.

Czy projekt rzeczywiście osłabia pozycję pracownika?

Według mnie tak. Idzie trochę w kierunku umożliwienia niewolnictwa na miarę XXI wieku. Jeżeli zaś mowa o bezpieczeństwie, to pracodawcy będą stosować taką biometrię, która będzie z ich perspektywy najwygodniejsza i najtańsza. A przecież dane biometryczne są nie do odtworzenia. Raz stracone, funkcjonują i można się nimi posługiwać, ale nie da się ich już zablokować ani zmienić tak jak karty z chipem.

Ciążąca na pracodawcy odpowiedzialność za ochronę danych będzie więc olbrzymia. Zaś kradzież tożsamości staje się niestety chlebem powszednim.

Jak zatem w lepszy sposób uregulować kwestię danych biometrycznych pracowników?

Katalog otwarty zawsze powoduje chęć zgromadzenia danych na zapas, więcej niż tak naprawdę potrzeba. Korzystniejsze byłoby zatem stworzenie katalogu zamkniętego. Musiałby on być oczywiście bardzo dobrze przemyślany.

Minister Stroiżyńska zastrzega, że wszystkie dane biometryczne będą szyfrowane. I nawet jeśli wypłyną, to będą bezużyteczne.

I na dziś do pewnego stopnia mnie to przekonuje. Jednak może się to okazać prawdą tylko do pierwszego wypłynięcia danych biometrycznych. W obliczu postępu technologicznego nie mamy bowiem gwarancji, że za 5-10 lat odczytanie tych danych będzie nadal niemożliwe. Przy czym RODO nie nakazuje, żeby pracodawcy korzystali z nowinek technicznych, tylko aby stosowali rozwiązania, które są najlepsze i najbezpieczniejsze.

Ala łatwiej jest zgubić kartę z chipem niż wykraść dane z zabezpieczonego serwera, zdołać je odszyfrować i wykorzystać.

Takie statyczne myślenie o bezpieczeństwie infrastruktury informatycznej jest złudne, bowiem pojawiające się zagrożenia mają charakter dynamiczny. Co więcej, nie zawsze radzą sobie z nimi nawet te podmioty, które mają znaczne środki oraz dużą wiedzę w tym zakresie. Nie ma bowiem możliwości, by w stu procentach zabezpieczyć dane. A w odróżnieniu od zgubienia pojedynczej karty, wyciek danych z serwerów zazwyczaj ma masowy charakter i jego skutki dotyczą wielu osób. Poza tym nie chodzi tylko o to, czy danymi biometrycznymi będzie posługiwał się złodziec, ale także o sytuacje, w których będzie nimi rozporządzał podmiot uprawniony, lecz w nieuprawniony sposób.



Rozmawiał Jakub Styczyński