Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58

Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

Sylwia Zaborska
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ORCID: 0000-0002-9811-9995
sylwia.zaborska@umcs.pl

Wybrane aspekty prawne dotyczące przetwarzania danych biometrycznych pracowników

ABSTRAKT

Z uwagi na wzrost popularności technik biometrycznych w praktyce można zauważyć pojawiające się wątpliwości dotyczące przesłanek warunkujących przetwarzanie danych biometrycznych. Przedmiotowe nieścisłości pojawiają się na gruncie różnych dziedzin prawa, w tym na gruncie prawa pracy. Niniejszy artykuł zawiera rozważania teoretyczne dotyczące przetwarzania danych szczególnej kategorii. Jego celem jest zwrócenie uwagi na potrzebę stworzenia odpowiednich regulacji prawnych służących zapewnieniu bezpieczeństwa przetwarzania danych biometrycznych pracowników oraz kandydatów do pracy. Artykuł rozpoczyna się od wyjaśnienia pojęcia danych biometrycznych oraz traktuje o praktycznych stronach wykorzystania narzędzi biometrycznych. W dalszej części autorka poddaje analizie regulacje prawne dotyczące przetwarzania danych biometrycznych w relacjach pomiędzy pracodawcą jako administratorem danych osobowych a pracownikiem jako podmiotem, którego dane są przetwarzane. W wyniku przeprowadzonych badań zaprezentowane zostało stanowisko wskazujące, że pracodawca przetwarzający dane biometryczne zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy powinien każdorazowo ustalać, czy dysponuje przewidzianą przez przepisy prawa przesłanką legalizującą przetwarzanie tych danych. Niniejszy artykuł jest jedną z niewielu prac w polskim dorobku piśmienniczym na temat przetwarzania danych biometrycznych. Głównym celem jest zaprezentowanie sytuacji, w których pracodawca może zgodnie z aktualnie obowiązującym stanem prawnym przetwarzać dane biometryczne swoich pracowników. Artykuł stanowi formę uniwersalnego przedstawienia problemu i może być przedmiotem zainteresowania zwłaszcza praktyków prawa.

Słowa kluczowe: biometria; dane biometryczne; prawo pracy; narzędzia biometryczne

WPROWADZENIE

Współcześnie weryfikacja i identyfikacja osób przy użyciu kart, kodów czy PIN-ów staje się coraz mniej popularna. Wynika to przede wszystkim z rozwoju nowych technologii wykorzystujących techniki biometryczne. Techniki te umożliwiają szybkie i wygodne potwierdzenie tożsamości danej osoby, bez potrzeby zapamiętywania skomplikowanych haseł. Wzrostu znaczenia systemów biometrycznych należy upatrywać m.in. w tym, że cechy biometryczne mają charakter uniwersalny (każdy człowiek je posiada) i unikalny (u każdego człowieka wyglądają inaczej oraz są trwałe, ponieważ z reguły nie ulegają one zmianom)[1]. Ponadto w przypadku posługiwania się biometrią nie ma obaw, że dana osoba zapomni kodu czy zgubi klucze, stwarzając tym samym zagrożenie udostępnienia poufnych informacji osobom trzecim. Narzędzia biometryczne w praktyce znajdują zastosowanie przede wszystkim jako środki kontroli dostępu, gwarantują bowiem wysoki poziom zabezpieczeń[2]. Również na gruncie relacji pracodawcy z pracownikiem należy zauważyć, że coraz bardziej powszechnym

[1] Article 29 – Data Protection Working Party, Working document in biometrics, Adopted on 1 August 2003, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80_en.pdf [dostęp: 10.08.2021], s. 3.
[2] D. Gutowska, *Techniki identyfikacji osób z wykorzystaniem indywidualnych cech biometrycznych*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Elektroniki i Automatyki Politechniki Gdańskiej" 2004, nr 20, s. 69.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

zjawiskiem staje się stosowanie rozwiązań biometrycznych. Jest to szczególnie związane z rejestrowaniem czasu pracy pracownika oraz zabezpieczaniem pomieszczeń przed dostępem nieuprawnionych osób[3]. Wobec nasilającego się trendu w stosowaniu rozwiązań biometrycznych konieczność uregulowania przetwarzania danych biometrycznych pracowników stała się zjawiskiem nieuchronnym. Pracodawcy każdorazowo w toku korzystania z danych osobowych swoich pracowników powinni mieć świadomość konsekwencji prawnych wynikających z niezgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych.

Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na rolę pracodawcy w procesie przetwarzania danych biometrycznych zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy. Analiza regulacji prawnych dotycząca przetwarzania danych biometrycznych w relacjach pomiędzy pracodawcą jako administratorem danych osobowych a pracownikiem jako podmiotem, którego dane są przetwarzane, prowadzi do wniosku, że pracodawca powinien każdorazowo ustalać, czy dysponuje przewidzianą przez przepisy prawa przesłanką legalizującą przetwarzanie tych danych.

POJĘCIE DANYCH BIOMETRYCZNYCH

W terminologii nauk informatycznych biometria jest definiowana jako technologia automatycznej identyfikacji tożsamości na podstawie cech biologicznych człowieka. W literaturze przedmiotu wyróżnia się cechy statyczne, takie jak wygląd, układ linii papilarnych, oraz cechy dynamiczne, ściśle związane z zachowaniem człowieka, jak np. dynamika chodu czy sposób składania podpisu[4]. Unikalne cechy ciała, organizmu czy też zachowania każdego człowieka określane są mianem charakterystyk biometrycznych[5]. Wraz ze wzmożonym wykorzystywaniem rozwiązań i technik biometrycznych powstała także potrzeba stworzenia w tym zakresie odpowiednich regulacji prawnych[6]. W stanie prawnym wyznaczonym przepisami dyrektywy 95/46/WE[7] ustalanie przesłanek dopuszczalności i legalności przetwarzania danych biometrycznych powodowało szereg niejasności. Wynikało to przede wszystkim z braku obowiązywania legalnej definicji danych biometrycznych[8]. Dyrektywa 95/46/WE nie poruszała bezpośrednio przedmiotowego zagadnienia. Głównym źródłem wiedzy dotyczącym relacji pomiędzy prawem a biometrią były opinie opracowane przez Grupę Roboczą Art. 29 ds. Ochrony Danych Osobowych[9]. Dopiero na gruncie 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

[3] M. Tomaszewska-Michalak, *Prawne i kryminalistyczne aspekty wykorzystania technologii biometrycznej w Polsce*, Warszawa 2015, s. 110.
[4] W. Gutfeter, A. Pacut, *Człowiek w systemie biometrycznym*, [w:] *Dokumenty a prawo*, red. M. Tomaszewska-Michalak, T. Tomaszewski, Warszawa 2015, s. 79.
[5] A. Krasuski, *Ochrona danych osobowych na podstawie RODO*, Warszawa 2018, s. 118.
[6] D. Jaroszewska-Choraś, *Biometria. Aspekty prawne*, Gdańsk 2016, s. 17.
[7] Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.Urz. L 281, 23.11.1995, s. 31–50), dalej: dyrektywa 95/46/WE.
[8] Dane biometryczne w uprzednio obowiązującym stanie prawnym nie były przypisane ani do danych wrażliwych, ani do danych zwykłych. Zob. A. Krasuski, *op. cit.*, s. 118.
[9] Na temat Grupy Roboczej zob. szerzej: Urząd Ochrony Danych Osobowych, https://uodo.gov.pl/57 [dostęp: 7.02.2020].

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE[10] dane biometryczne zostały uznane za dane szczególnej kategorii[11], podobnie jak dane osobowe ujawniające poglądy polityczne, dane o stanie zdrowia albo dane o orientacji seksualnej[12]. Tym samym przedmiotowe dane zostały objęte ochroną w wyższym stopniu niż dane zwykłe. Podwyższony standard ochrony wynika przede wszystkim ze szczególnego charakteru przetwarzanych informacji. Zgodnie z definicją legalną zawartą w art. 4 pkt 14 RODO dane biometryczne to informacje wynikające ze specjalnego przetwarzania technicznego, które dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej i umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne. Pod pojęciem specjalnego przetwarzania technicznego należy natomiast rozumieć wykorzystanie takich metod i środków, których celem jest dokonanie analizy cech biometrycznych i doprowadzenie do identyfikacji osoby fizycznej (np. skanowanie siatkówki oka). W odniesieniu do danych biometrycznych obowiązuje co do zasady zakaz ich przetwarzania. Zakaz ten nie jest jednak bezwzględny, gdyż określone zostały pewne przesłanki, które umożliwiają zgodne z prawem przetwarzanie danych szczególnej kategorii. Oprócz okoliczności wskazanych bezpośrednio w art. 9 ust. 2 RODO, ustawodawca unijny przyznał również państwom członkowskim prawo do wprowadzenia dodatkowych wyjątków od zakazu przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych lub danych dotyczących zdrowia (art. 9 ust. 4 RODO).

PRZETWARZANIE DANYCH BIOMETRYCZNYCH NA GRUNCIE KODEKSU PRACY

W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 4 maja 2019 r., dokonanej na mocy ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych innych 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[13], polski ustawodawca dostosował przepisy prawa pracy do brzmienia regulacji unijnej. Do Kodeksu pracy[14] wprowadzono m.in. art. 22^{1b}, który odnosi się bezpośrednio do przetwarzania przez pracodawcę danych szczególnie chronionych. Zgodnie z jego brzmieniem zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Paragraf drugi przedmiotowego artykułu wskazano natomiast, że przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do

[10] Dz.Urz. L 119, 4.05.2016, s. 1–88, dalej: RODO.
[11] Podział danych na dane zwykłe i dane wrażliwe odgrywa istotną w rolę w zakresie obowiązków administratorów danych osobowych, szczególnie przy analizie oceny ryzyka danych i związanego z tym bezpieczeństwa przetwarzania, rejestrowania czynności i obowiązkowego powoływania inspektora ochrony danych osobowych (D. Lubasz, *Dane zwykłe i szczególne kategorie danych*, [w:] *RODO w e-commerce*, red. D. Lubasz, Warszawa 2018).
[12] Katalog danych szczególnie chronionych ma charakter zamknięty i został zawarty w art. 9 ust. 1 RODO.
[13] Dz.U. 2019, poz. 730.
[14] Ustawa z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony[15].

W konsekwencji Kodeks pracy wskazuje na dwie przesłanki, które uprawniają pracodawcę do legalnego przetwarzania danych biometrycznych. Pierwszą z nich jest zgoda, która powinna mieć charakter dobrowolny, jednoznaczny, świadomy i uprzedni. Drugą jest natomiast niezbędność przetwarzania z uwagi na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji oraz pomieszczeń.

Odnosząc się do przetwarzania danych szczególnej kategorii, w tym danych biometrycznych, na podstawie zgody, należy mieć na uwadze, że w tym przypadku warunkiem ważności zgody jest jej przekazanie z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, odmiennie zatem niż w przypadku przekazywania danych zwykłych, które mogą być pobierane z inicjatywy pracodawcy, pracownika oraz kandydata do pracy[16]. Podmiotowe ograniczenie kręgu osób uprawnionych do przekazania zgody jest związane z zagrożeniem ochrony danych osobowych wynikającym z braku równowagi sił pomiędzy stronami stosunku pracy. Mając na uwadze korelację zachodzącą pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, może istnieć obawa, że pracownik – obawiając się negatywnych następstw – nie będzie w stanie odmówić pracodawcy wyrażenia zgody na przetwarzanie swoich danych[17]. Obostrzenie możliwości przetwarzania danych wrażliwych pracowników lub kandydatów do pracy na podstawie zgody wyłącznie do danych udostępnianych pracodawcy z inicjatywy pracownika lub kandydata do pracy stanowi przejaw podwyższonego poziomu ochrony danych sensualnych[18]. Prowadzi to do wniosku, że celem przedmiotowej regulacji jest także uniemożliwienie ewentualnego sugerowania przez pracodawcę podania przez pracownika danych szczególnie chronionych. W istocie pracodawca nie może nawet zainicjować procesu, który zakładałby przetwarzanie danych podlegających szczególnej ochronie, nawet gdyby pracownicy popierali przedmiotowy proces i go akceptowali[19].

Przewaga ekonomiczna pracodawcy oraz sytuacja na rynku pracy mogą prowadzić do pozorności zgody. W związku z tym na gruncie prawa pracy szczególne znaczenie ma art. 7 ust. 4 RODO, zgodnie z którym przy ocenie tego, czy zgodę wyrażono dobrowolnie, w jak największym stopniu uwzględnia się m.in. to, czy od zgody na przetwarzanie tych danych nie jest uzależnione wykonanie umowy, w tym świadczenie usługi, jeśli przetwarzanie danych osobowych nie jest niezbędne do wykonania tej umowy. Ponadto w przypadku danych wrażliwych wymagana jest zgoda wyraźna. Kwalifikowana forma wyrażenia zgody uzasadniona jest przede wszystkim ochroną prywatności. Zgoda powinna mieć formę wyraźnego działania, np. poprzez oświadczenie woli pracownika. Działanie potwierdzające, przyzwalające jedynie na przetwarzanie danych osobowych nie będzie nosiło cech zgody wyraźnej. Należy również zwrócić uwagę na wciąż aktualne stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego, który w wyroku z 2009 r. przyjął jednoznacznie, że wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda

[15] Należy zauważyć, że regulacja zawarta w art. 22^{1b} Kodeksu pracy jest regulacją szczególną w odniesieniu do normy zawartej w art. 22^{1a} Kodeksu pracy, która odnosi się do przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika wyłącznie na podstawie zgody pracownika lub kandydata do pracy.
[16] M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, s. 58.
[17] *Ibidem*.
[18] M. Kuba, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, t. 1, Warszawa 2020, s. 240.
[19] J. Jarguz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, s. 127.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Za tak sformułowanym stanowiskiem przemawia zależność pracownika od pracodawcy. Brak równowagi w relacji pracodawca–pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych (biometrycznych)[20].

Nie ulega więc wątpliwości, że norma zawarta w art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy stanowi dodatkowe ograniczenie w przetwarzaniu danych biometrycznych na gruncie prawa pracy. Oprócz kwalifikowanej formy zgody, wynikającej z art. 9 ust. 2 lit. a RODO, niezbędne jest także określenie, z czyjej inicjatywy następuje przekazanie danych podlegających szczególnej ochronie. Dopiero łączne spełnienie tych dwóch przesłanek uprawnia administratora danych – pracodawcę – do legalnego przetwarzania danych wrażliwych. Podkreślenia wymaga również to, że zgoda na udostępnienie danych osobowych jest decyzją odwracalną, pozostającą w zakresie kontroli osoby, której dane dotyczą. Poprzez odpowiednie odesłanie do art. 22^{1a} § 2 Kodeksu pracy ustawodawca jednoznacznie przesądził, że brak zgody lub jej wycofanie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika. Nie może także powodować wobec niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza zaś nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Regulacja ta umożliwia realizację zasady dobrowolności wyrażenia zgody i prawa do jej wycofania[21]. Możliwość wycofania zgody pozostawia pewien zakres swobody i kontroli osobie, której dane miałyby być przetwarzane.

Kolejna sytuacja uprawniająca pracodawcę do legalnego przetwarzania danych biometrycznych związana jest z okolicznością, w której podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub kontrolę dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony. Niezbędnym kryterium do stosowania omawianego wyjątku jest faktyczne istnienie wyodrębnionych miejsc na terenie zakładu pracy, w których przechowywane są istotne informacje podlegające ochronie[22]. Weryfikacja dostępu do takich miejsc za pomocą technik biometrycznych nie wymaga uzyskania przez pracodawcę dodatkowej zgody pracowników na przetwarzanie ich danych osobowych[23]. Okolicznością warunkującą przetwarzanie danych osobowych będzie w takiej sytuacji uzasadniony interes pracodawcy oceniany łącznie z cechą niezbędności zastosowania środków kontroli dostępu[24]. Jak podkreślono w opinii Grupy Roboczej Art. 29, tego rodzaju interes jest uzasadniony tylko w sytuacji, jeżeli administrator danych – pracodawca – może wykazać, że jego interes jest obiektywnie nadrzędny względem prawa osoby, której dane dotyczą, do nierejestrowania jej w systemie biometrycznym[25]. Od-

[20] Wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, Legalis nr 332309.
[21] M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 57.
[22] W literaturze przedmiotu pojawiają się postulaty, zgodnie z którymi ustawodawca powinien rozszerzyć potrzebę zabezpieczenia dostępu nie tylko do pomieszczeń, lecz także do stosownych urządzeń czy też innych przedmiotów wymagających szczególnego zabezpieczenia. Zob. M. Kuba, *Administrator Danych Biometrycznych – wybrane zagadnienia*, [w:] *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych*, red. M.A. Mielczarek, T. Wyka, Warszawa 2019, s. 101.
[23] U. Torbus, [w:] *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, red. M. Mędrala, Warszawa 2018, s. 102.
[24] M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 57.
[25] W ocenie Grupy Roboczej Art. 29 wykorzystanie technik biometrycznych będzie uzasadnione na przykład w razie konieczności zagwarantowania wysokiego poziomu bezpieczeństwa i ścisłej kontroli dostępu do labora-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

nosząc się do przesłanki niezbędności zastosowania środka kontroli dostępu, E. Suknarowska-Drzewiecka zwraca uwagę, że pojęcie to nie może być oceniane na podstawie subiektywnego przekonania pracodawcy z uwagi na wartość, jaką jest ochrona danych osobowych[26]. Również M. Nałęcz podkreśla, że ocena niezbędności powinna być przeprowadzana w odniesieniu do wartości, jaką stanowi ochrona danych osobowych[27]. Powyższe prowadzi do wniosku, że wykorzystanie przez pracodawcę środków kontroli biometrycznej powinno być poprzedzone szczegółową analizą dwóch przesłanek: interesu pracodawcy oraz niezbędności zastosowania środków kontroli dostępu.

Ustawodawca wprowadził także ograniczenie podmiotowe w zakresie osób uprawnionych do przetwarzania danych biometrycznych oraz innych danych szczególnych określonych w § 1 art. 22^{1b} Kodeksu pracy. Do ich przetwarzania mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych, wydane przez pracodawcę. Z uwagi na potrzebę ścisłej ochrony danych biometrycznych w literaturze przedmiotu podkreśla się, że pisemne upoważnienie powinno zostać udzielone w odrębnym dokumencie, z którego jednoznacznie będzie wynikać, do jakich konkretnie danych pracownik będzie miał dostęp oraz w jakim zakresie dane te będą przetwarzane[28]. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania tajemnicy (art. 22^{1b} § 3 Kodeksu pracy). Należy przy tym zaakcentować pewną nieścisłość legislacyjną. Omówione powyżej rozwiązanie ustawodawca odniósł wyłącznie do danych wrażliwych przetwarzanych w oparciu o zgodę osoby, której dane dotyczą. Zasadne byłoby rozszerzenie dodatkowego zabezpieczenia w postaci konieczności udzielenia stosownego upoważnienia także w odniesieniu do danych biometrycznych, o których mowa w art. 22^{1b} § 2 Kodeksu pracy.

PRZETWARZANIE DANYCH BIOMETRYCZNYCH PRACOWNIKÓW W CELU KONTROLI CZASU PRACY

Z uwagi na łatwość i wygodę w wykorzystywaniu technik biometrycznych pracodawcy coraz chętniej zaczęli zastanawiać się nad możliwością wykorzystania biometrii w celu kontroli czasu pracy pracowników. Znaczącym usprawnieniem byłaby bowiem możliwość rejestrowania czasu pracy za pomocą czytnika linii papilarnych niż konieczność podpisywania list obecności czy każdorazowego odbijania kart magnetycznych.

Jednakże obecnie obowiązujące przepisy nie dają prawnej możliwości przetwarzania danych biometrycznych pracowników w celu kontroli ich czasu pracy[29]. Wciąż aktualne pozostaje orzecznictwo, zgodnie z którym taka forma kontroli w nowym stanie prawnym jest

torium badawczego prowadzącego badania nad groźnymi wirusami. Zabezpieczenie dostępu drzwiami, które otwierają się tylko w przypadku pomyślnej weryfikacji odcisków palców i skanu tęczówki oka jest bowiem uzasadnione koniecznością dopilnowania, aby eksperymenty z użyciem tych niebezpiecznych materiałów mogły wyłącznie przeprowadzać osoby zapoznane ze szczególnym ryzykiem i przeszkolone. Zob. Opinia Grupy Roboczej Art. 29 nr 2/2012 w sprawie zmian sytuacji w dziedzinie technologii biometrycznych, WP 193, s. 14.

[26] E. Suknarowska-Drzewiecka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz 2020*, red. K. Walczak, Legalis.

[27] M. Nałęcz, *op. cit.*, s. 58.

[28] *Ibidem*.

[29] D. Jarmużek, [w:] *RODO. Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, red. E. Jagiełło-Jaroszewska, D. Jarmużek, P. Zawadzka-Filipczyk, Warszawa 2018, s. 92–93.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

nieproporcjonalna do zamierzonego celu przetwarzania tych danych[30]. Na uwagę zasługuje stanowisko istniejącego do niedawna Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, w ocenie którego rejestracja wejść i wyjść personelu nie może być dokonywana przy wykorzystaniu systemu skanującego odciski linii papilarnych, gdyż prowadzi to do naruszenia zasady adekwatności przetwarzania danych. Cele te mogą zostać bowiem osiągnięte w inny sposób lub za pomocą innych technik, niezwiązanych bezpośrednio z przetwarzaniem danych biometrycznych[31].

Również w decyzji z dnia 18 lutego 2020 r. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych potwierdził, że przetwarzanie przez pracodawcę danych biometrycznych pracowników nie może służyć celowi, jakim jest ewidencja czasu pracy[32]. Zasygnalizował, że dane te z uwagi na swój charakter mogą być przetwarzane wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach. Natomiast pracodawca co do zasady dysponuje innymi narzędziami umożliwiającymi skuteczne rejestrowanie czasu pracy pracowników, bez konieczności stosowania nowoczesnych technologii wykorzystujących dane biometryczne pracowników. Jednocześnie Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych zwrócił uwagę, że posługując się danymi biometrycznymi pracownika do rejestracji czasu pracy, pracodawca naruszyłby zasady określone w RODO. Pracodawca działałby wbrew zasadzie legalności, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych, ponieważ nie byłby w stanie dowieść, na jakiej podstawie prawnej przetwarza dane biometryczne pracowników do celów związanych wyłącznie z rejestrowaniem czasu pracy[33]. Tym samym na gruncie aktualnie obowiązującego stanu prawnego pracodawcy nie mogą przetwarzać danych biometrycznych swoich pracowników do weryfikacji ich obecności w pracy. Do przedmiotowego celu nadal muszą służyć listy obecności czy indywidualne identyfikatory.

PODSUMOWANIE

Przetwarzanie danych biometrycznych z uwagi na ich szczególny charakter niesie za sobą wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób, których te dane dotyczą. Przedmiotowe naruszenie może mieć miejsce zwłaszcza na gruncie relacji zachodzącej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W związku z tym pojawiła się potrzeba zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa danych biometrycznych pracowników oraz kandydatów do pracy.

Pracodawca, będący administratorem danych osobowych zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy, powinien każdorazowo przetwarzać dane biometryczne jedynie w przypadku dysponowania podstawą przewidzianą przez przepisy prawa. W sytuacji kiedy przesłanką przetwarzania jest „zgoda", powinna być ona konkretna oraz wyrażona w sposób świadomy, jednoznaczny i dobrowolny, a jej wycofanie nie powinno skutkować wystąpieniem jakichkolwiek negatywnych konsekwencji po stronie pracownika. Jednocześnie podkreślenia wymaga, że pracodawca przystępujący do przetwarzania danych biometrycznych musi pamiętać o podstawowych zasadach wyrażonych w RODO, do których należy zaliczyć m.in. zasadę adekwatności oraz zasadę minimalizacji. Zgodnie z zasadą

[30] Wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, Legalis nr 332309.
[31] Decyzja GIODO z dnuia 23 września 2010 r., DIS/DEC-1133/37986/10.
[32] Decyzja PUODO z dnia 18 lutego 2020 r., ZSZZS.440.768.2018.
[33] *Ibidem*.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58
Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

adekwatności administrator danych ma obowiązek ograniczyć zakres przetwarzania danych wyłącznie do danych niezbędnych do osiągnięcia założonego przez siebie, zgodnego z prawem celu. Jeśli zatem administrator danych może osiągnąć ten sam skutek za pomocą przetwarzania danych mniej wrażliwych niż dane biometryczne, powinien wybrać tę metodę. Jednocześnie zakres pozyskiwanych przez pracodawcę danych musi być ograniczony do minimum niezbędnego dla realizacji założonego celu[34]. W związku z tym od pracodawców wymaga się zachowania równowagi pomiędzy własnym interesem a dobrami osobistymi pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem prawa do prywatności.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

Czarnowski A., [w:] *RODO. Przewodnik ze wzorami*, red. M. Gawroński, Warszawa 2018.

Gutfeter W., Pacut A., *Człowiek w systemie biometrycznym*, [w:] *Dokumenty a prawo*, red. M. Tomaszewska-Michalak, T. Tomaszewski, Warszawa 2015.

Gutowska D., *Techniki identyfikacji osób z wykorzystaniem indywidualnych cech biometrycznych*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Elektroniki i Automatyki Politechniki Gdańskiej" 2004, nr 20.

Jarguz J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.

Jarmużek D., [w:] *RODO. Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, red. E. Jagiełło-Jaroszewska, D. Jarmużek, P. Zawadzka-Filipczyk, Warszawa 2018.

Jaroszewska-Choraś D., *Biometria. Aspekty prawne*, Gdańsk 2016.

Krasuski A., *Ochrona danych osobowych na podstawie RODO*, Warszawa 2018.

Kuba M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, t. 1, Warszawa 2020.

Kuba M., *Administrator Danych Biometrycznych – wybrane zagadnienia*, [w:] *Administrator i inspektor ochrony danych osobowych*, red. M.A. Mielczarek, T. Wyka, Warszawa 2019.

Lubasz D., *Dane zwykłe i szczególne kategorie danych*, [w:] *RODO w e-commerce*, red. D. Lubasz, Warszawa 2018.

Nałęcz M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019.

Suknarowska-Drzewiecka E., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz 2020*, red. K. Walczak, Legalis.

Tomaszewska-Michalak M., *Prawne i kryminalistyczne aspekty wykorzystania technologii biometrycznej w Polsce*, Warszawa 2015.

Torbus U., [w:] *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, red. M. Mędrala, Warszawa 2018.

NETOGRAFIA

Article 29 – Data Protection Working Party, Working document in biometrics, Adopted on 1 August 2003, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2003/wp80_en.pdf [dostęp: 10.08.2021].

Urząd Ochrony Danych Osobowych, https://uodo.gov.pl/57 [dostęp: 7.02.2020].

INNE

Decyzja GIODO z dnuia 23 września 2010 r., DIS/DEC-1133/37986/10.

Decyzja PUODO z dnia 18 lutego 2020 r., ZSZZS.440.768.2018.

[34] Zgodnie z zasadą minimalizacji danych administrator powinien przetwarzać tylko takiego rodzaju dane i tylko o takiej treści, które są niezbędne ze względu na cel, w jakim są zbierane. Zob. A. Czarnowski, [w:] *RODO. Przewodnik ze wzorami*, red. M. Gawroński, Warszawa 2018, s. 70.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 02/11/2026 03:28:58

Uwaga! Artykuł został opublikowany w dwóch wersjach językowych – podstawą do cytowań jest wersja angielska

AKTY PRAWNE

Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.Urz. L 281, 23.11.1995, s. 31–50).

Rozporządzenie 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 (Dz.Urz. L 119, 4.05.2016, s. 1–88).

Ustawa z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2020, poz. 1320).

Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych innych 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 (Dz.U. 2019, poz. 730).

ORZECZNICTWO

Wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, Legalis nr 332309.

UMCS