

Kary organów nadzorczych w Unii Europejskiej



Kraj oraz organ nadzorczy

Holandia

Dutch Supervisory Authority for Data Protection



Data wydania decyzji

30 kwietnia 2020 r.



Podmiot kontrolowany

Pracodawca



Wysokość kary

725 000 EUR

FORSAFE
BEZPIECZEŃSTWO PONAD WSZYSTKO



Rodzaj naruszenia

Naruszenie art. 5 i 9 RODO.
Niewystarczająca podstawa prawna przetwarzania danych.



Przedmiot decyzji

Źródło postępowania:

Holenderski organ nadzorczy otrzymał zawiadomienie, że pracownicy jednego z podmiotów (Pracodawca) są zobowiązani do zeskanowania odcisków palców w celu rejestrowania czasu pracy.

Opis wydarzeń:

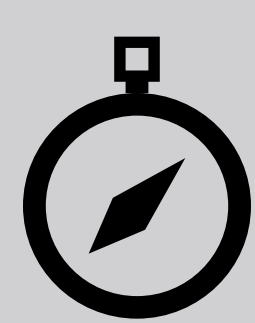
- 1) Holenderski organ nadzorczy zdecydował o dokonaniu czynności kontrolnych u Pracodawcy celem rozpatrzenia przedmiotowej sprawy.
- 2) W trakcie czynności kontrolnych holenderski organ nadzorczy ustalił, iż:
 - a) stacje skanujące odciski palców były połączone z programem, który oprócz sprawdzania obecności i nieobecności zapewniał wgląd w godziny pracy, nieobecności i nadgodziny,
 - b) Pracodawca przechowywał w cyfrowym folderze wszystkie szablony odcisków palców obecnych i byłych pracowników, jakie kiedykolwiek zeskanowano,
 - c) szablony odcisków palców były zapisywane od 23 stycznia 2017 r. i na dzień 18 marca 2019 r. Pracodawca posiadał 1348 szablonów odcisków palców a tym samym przechowywał dane biometryczne o 337 pracownikach,
 - d) Pracodawca nie posiadał polityki, procedur lub innych dowodów na udzielenie zgody na zapisywanie odcisków palców, co zostało potraktowane jako brak wyraźnej zgody na przetwarzanie danych biometrycznych pracowników.
- 3) Pracodawca od 6 listopada 2019 r. zaprzestał skanowania odcisków palców nowych pracowników a 16 kwietnia 2019 r. usunął wspomniane dane biometryczne.
- 4) Biorąc pod uwagę powyższe holenderski organ nadzorczy uznał, iż naruszenie trwało od 25 maja 2018 r. do 16 kwietnia 2019 r.
- 5) Holenderski organ nadzorczy stwierdził również, że przetwarzanie danych biometrycznych w kontekście zapobiegania nadużyciom przy rejestracji czasu pracy, kontroli obecności i autoryzowanego korzystania ze sprzętu nie jest konieczne i proporcjonalne.

Przyczyna naruszenia:

Pracodawca przetwarzał dane biometryczne swoich pracowników.

Decyzja Dutch Supervisory Authority for Data Protection (AP):

Kara pieniężna w wysokości 725 000 EU.



Kompas FORSAFE

JAK UNIKAĆ TAKICH NARUSZEŃ?

Zdaniem Prezesa UODO pracodawca nie może przetwarzać danych biometrycznych pracowników w celu ewidencji czasu pracy.

Dane biometryczne mogą być wykorzystywane m.in. w celu:

- 1) zapewnienia bezpieczeństwa osobowego,
- 2) zapewnienia bezpieczeństwa przemysłowego,
- 3) ochrony informacji,
- 4) weryfikacji osób podejrzanych i ocenie ich udziału w przestępstwach,
- 5) wydawania dokumentów identyfikacyjnych (paszportów),
- 6) kontroli dostępu do określonych sfer bezpieczeństwa.

Wykorzystując dane biometryczne zawsze należy rozważyć czy jest to adekwatne w stosunku do celu, jaki będzie realizowany.

