Вправе ли работодатель или нанятая им организация производить снятие отпечатков пальцев работников?

Защита персональных данных · https://trud.online/baza/vprave-li-rabotodatel-ili-nanyataya-im-organizacziya-proizvodit-snyatie-otpechatkov-palczev-rabotnikov/

Дактилоскопия бывает двух видов: в рамках государственной дактилоскопической регистрации и негосударственная дактилоскопия по инициативе работодателя. Если сотрудники не должны проходить дактилоскопию в обязательном порядке, работодатель вправе получить отпечатки пальцев работников, но только с их разрешения. Если большинство работников дали согласие на получение своих отпечатков пальцев, работодатель не вправе заставить меньшинство последовать их примеру. В этом случае работодателю придется использовать для них альтернативную пропускную систему (например, по пластиковым картам, пропускам и т.д.). Следовательно, чтобы организовать доступ в офис по отпечаткам пальцев, работодателю нужно получить от работника заявление о согласии. Отпечатки пальцев относятся к одному из видов персональных данных - биометрическим персональным данным (сведениям, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность) - ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ "О персональных данных". Однако этот вид персональных данных имеет некоторые особенности, обусловленные его характером. Так, Закон № 152-ФЗ, относя биометрические данные к специальной категории персональных данных, устанавливает, что они могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных (ч. 1 ст. 11). Исключение составляют лишь перечисленные в ч. 2 этой статьи случаи (в частности, связанные с осуществлением правосудия и исполнением судебных актов, оперативно-розыскной деятельностью, противодействием терроризму, коррупции и т.п.), к которым использование таких данных работодателем для контроля трудовой дисциплины не относится.