Ügyszám: 110/K/2009-3.

[…] részére

Tisztelt Uram!

Az Adatvédelmi Biztos Irodájához megküldött beadványára, melyben munkáltatója által bevezetni tervezett biometrikus (ujjlenyomatos) beléptető rendszer jogszerűségével kapcsolatban fogalmaz meg kérdéseket, az alábbi tájékoztatást adom.

Valóban létezik olyan eljárás, amelynek során a személyek azonosítása egyedi ujjlenyomatuk alapján történik. Ez az úgynevezett biometrikus személyazonosítás, amely elsősorban a bűnüldözés területén használatos, de a technológia kezd elterjedni úti okmányok részeként, illetve nagyobb gazdasági társágok körében is, mely utóbbival kapcsolatban számos állampolgári beadványt kapok.

A munkáltató a munkajogi jogviszonyból eredően jogosult ellenőrizni a munkavállaló munkavégzését, egyéb munkajogi kötelezettségének teljesítését, így például azt, hogy az előírt időpontban a munkavállaló munkahelyre megérkezik-e illetve mikor távozik. Ennek az ellenőrzésnek azonban korlátot szabnak az érintett munkavállaló személyiségi jogai, többek között a személyes adatok védelméhez fűződő jog.

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (a továbbiakban: Avtv.) értelmében a beléptető rendszer személyes adatokat kezel. Személyes adatot pedig az Avtv. 3. § (1) bekezdés értelmében csak akkor lehet kezelni, ha arra törvény ad felhatalmazást, vagy az érintett hozzájárul. Mivel törvény nem írja elő, hogy a munkáltató a munkavállalók ujjlenyomatát kezelje, így arra csak az érintett munkavállalók önkéntes és kifejezett hozzájárulása esetén van lehetőség.

Az adatkezelés során tekintettel kell lenni a célhoz kötöttség elvére, amely megköveteli, hogy személyes adat kezelésére csak meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése céljából kerüljön sor. [Avtv. 5. (1) bekezdés] A célhoz kötött adatkezelés elvéből fakad továbbá az, hogy biometrikus személyes adat azonosításra csak akkor alkalmazható, ha az elérni kívánt cél alkotmányosan elfogadható, és az más, enyhébb jogkorlátozó eszközzel nem megvalósítható.

A munkavállalók munkahelyre történő beléptetését többféle módon végezheti a munkáltató. Ennek egyik formája a biometrikus személyes adatokat ellenőrző beléptető rendszer. E rendszer használatának – tekintettel arra, hogy a működés során a munkáltatók személyes adatainak kezelése történik – meg kell felelnie az Avtv., illetve egyéb irányadó jogszabályok követelményeinek.

Az ujjlenyomatot kétféle formában lehet kezelni: egyrészt magáról az ujjról képzett lenyomat rögzítésével, másrészt pedig az ujjlenyomat barázdáiról képzett egyedi személyazonosítást lehetővé tevő pontok rögzítésével. Ez utóbbi eljárás napjainkra az elterjedtebb, a személyiségi jogok védelmének oldaláról pedig biztonságosabb, tekintettel arra, hogy ennek az eljárásnak az eredményeként az egyes munkavállalókról egy számsor kerül rögzítésre, amelyből egy ujjlenyomatot képezni viszont nem lehet. A beléptető rendszer a munkavállaló ujjlenyomatáról képzett számsort veti össze a korábban leképzett számsorral, az ujjlenyomat képét tehát nem tárolják.

A számsort rögzítő ujjlenyomat-ellenőrző rendszereket – az érintett személyek alkotmányos jogainak védelme szempontjából – aszerint szükséges megkülönböztetni, hogy az ujjlenyomatról képzett összehasonlító számsort milyen formában és ki kezeli. Az adatok kezelése alapvetően kétféleképpen történhet: a munkáltató által üzemeltetett központi adatbázisban vagy a munkavállaló birtokában lévő azonosító kártyán.

Abban az esetben, ha a munkáltató központi adatbázisában történik az ujjlenyomatokról képzett számsor kezelése, akkor a beléptetés során a munkáltató ujjáról képzett számsort ezekkel az adatokkal veti össze a rendszer. A központi adatbázisban tárolt számsor tehát a munkavállaló személyes adata, melynek felhasználásával őt a későbbiekben azonosítani lehet.

A munkavállaló birtokában lévő adatkártyán tárolt számsor felhasználásával történő beléptetés esetén a munkáltató nem kezel központi adatbázisban a munkavállaló biometrikus adatával kapcsolatos adatot. Az eljárás lényege, hogy a beléptetés során, a beléptetést végző eszköz felhasználásával azt állapítják meg, hogy a kártya használója azonos-e az annak használatára jogosult személlyel. Az ujjlenyomat képe, illetőleg az arról képzett számsor azonban nem kerül rögzítésre. A belépés és kilépés időpontja egy központi adatbázisban kerül rögzítésre.

A célhoz kötött adatkezelés, valamint az adatminimum elvéből következik, hogy több, azonos célú adatkezelés közül azt kell alkalmazni, amely kevésbé korlátozza az érintett jogait, vagy amely munkáltatói adatkezeléssel egyáltalán nem jár. Ezen utóbbira példa a munkavállalók vonalkódos azonosítása vagy sorszámmal ellátott mágneskártyás beléptetése.

Fenti állásfoglalásom általános jellegű, azonban tájékoztatom, hogy Önnek lehetősége van adatvédelmi vizsgálat lefolytatását kérni, amennyiben a vizsgálathoz szükséges adatokat (munkáltató megnevezése, a beléptető rendszerrel kapcsolatos további információk) beadványában megjelöli.

Budapest, 2009. február 11.

Üdvözlettel:

Dr. Jóri András