



Ügyszám: NAIH/2019/1074  
Előzmény ügyszám: NAIH/2018/3693/V

..... részére

.....

Tisztelt .....!

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: „**Hatóság**”) érkezett levelében azzal kapcsolatban kért tájékoztatást, hogy az általános adatvédelmi rendelet<sup>1</sup> (a továbbiakban: „**GDPR**”) alapján milyen jogalappal írhatja elő a munkáltató a munkavállalók kötelező biometrikus azonosítását a munkahelyi belépéssel kapcsolatban.

A Hatóság az alábbiakról tájékoztatja.

A Hatóságnak a GDPR szerint és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló **2011. évi CXII. törvény** (a továbbiakban: **Infotv.**) **38. §-a**<sup>2</sup> szerint sem feladata, hogy valamely meghatározott adatkezelés értékelését elvégezze és annak jogszabályi megfelelőségéről előzetesen állásfoglalást alakítson ki vagy adatkezelési kérdésekben konzultációt folytasson. Ilyen tevékenység folytatása jelentősen meg is haladná a Hatóság erőforrásait. Az adatkezelés valamennyi ismérve az adatkezelőnél áll rendelkezésre, ezért elsősorban ő képes annak megítélésére, hogy a jogszabályi megfelelés érdekében milyen intézkedések lehetnek szükségesek; a Hatóság nem veheti át az adatkezelő e tekintetben fennálló felelősségét. Ezzel összhangban a GDPR is azt írja elő a Hatóság egyik feladatául, hogy felhívja az adatkezelők (adatfeldolgozók) figyelmét a rendelet szerinti kötelezettségeikre, és kérésre tájékoztatást nyújtson az érintettnek az őt megillető jogok gyakorlásával kapcsolatban [**GDPR 57. cikk (1) bekezdés d) és e)** pontja<sup>3</sup>].

Tájékoztatom továbbá, hogy a Hatóság egyedi adatkezelést – főszabály szerint – csak vizsgálati vagy hatósági eljárás keretében minősít, az eset összes körülményének figyelembevételével. A megváltozott jogi környezet, az Európai Adatvédelmi Testület jogegységesítő, autentikus-jogértelmező szerepe és a Hatósághoz érkező, egyedi ügyekre vonatkozó álláspont kialakítása iránti kérések nagy száma miatt a Hatóság vizsgálati és hatósági eljárásaihoz szükséges erőforrásokra is tekintettel – főszabály szerint – a személyes adatok védelmére vonatkozó előírások értelmezésére és magyarázatára irányuló megkeresésekre nem ad ki egyedi állásfoglalást. Mindez természetesen nem érinti az adatvédelmi hatásvizsgálat eredményének függvényében lefolytatandó előzetes konzultációkat, a tanúsítás keretei között esetlegesen sorra kerülő egyeztetéseket, valamint a jogszabályból fakadó tájékoztatási kötelezettségek teljesítését.

<sup>1</sup> Az **EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 rendelete** a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről; elérhetősége: [https://www.naih.hu/files/GDPR\\_TXT\\_HU.pdf](https://www.naih.hu/files/GDPR_TXT_HU.pdf)

<sup>2</sup> **Infotv. 38. § „(2) A Hatóság feladata a személyes adatok védelméhez, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzése és elősegítése, továbbá a személyes adatok Európai Unión belüli szabad áramlásának elősegítése.**

**(2a) Az általános adatvédelmi rendeletben a felügyeleti hatóság részére megállapított feladat- és hatásköröket a Magyarország joghatósága alá tartozó jogalanyok tekintetében az általános adatvédelmi rendeletben és e törvényben meghatározottak szerint a Hatóság gyakorolja.”**

<sup>3</sup> A **GDPR 57. cikk (1) bekezdés d) és e)** pontja alapján „Az e rendeletben meghatározott egyéb feladatok sérelme nélkül, a felügyeleti hatóság a saját területén ellátja a következő feladatokat

**d) felhívja az adatkezelők és az adattfeldolgozók figyelmét az e rendelet szerinti kötelezettségeikre;**

**e) kérésre tájékoztatást ad bármely érintettnek az e rendelet alapján őt megillető jogok gyakorlásával kapcsolatban, és e célból adott esetben együttműködik más tagállamok felügyeleti hatóságaival;”**

A fentiekre és a beadványában foglaltakra tekintettel a Hatóság az alábbiakra hívja fel a szíves figyelmét.

Általánosságban a munkahelyi adatkezelések, így a munkavállalók biometrikus adatai esetében a joggyakorlat nem változik a tekintetben 2018. május 25-öt követően sem, hogy erős függelmi viszonyokban a hozzájárulás jogcím főszabály szerint nem alkalmazható a személyes adatok kezelésére. Ezt erősítik meg a GDPR rendelkezései és az Adatvédelmi Irányelv 29. cikke alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport **259. számú iránymutatása**, amely a Hatóság honlapján is elérhető magyarul<sup>4</sup>. Ebből fakadóan az érintett hozzájárulása tipikusan nem képezheti az adatkezelés érvényes jogalapját erős függelmi jogviszonyokban.

Ugyanezen okból a munkaszerződésbe vagy kollektív szerződésbe foglalt biometrikus adatszolgáltatási kötelezettség sem jogszerű, és egyébként ez az adatkezelés a munkaszerződés teljesítéséhez nem is feltétlenül szükséges.

Egyes kivételes esetekben azonban, ha a hozzájárulás szabadon és következményektől mentesen megtagadható, továbbá ha a hozzájárulás nem a munkaviszony fenntartásának feltétele, akkor az adatkezelés jogalapjául az érintett hozzájárulása is szolgálhat. Ha a hozzájárulás nélkül az érintett munkaviszonya megszűnik vagy terheesebbé válik, valamely előnytől esik el, vagy egyéb hátrányt szenved el, akkor a hozzájárulás érvénytelen az akaratképzés szabadságának hiánya miatt.

Ha a fenti kivételes feltételek nem állnak fenn, akkor a **GDPR 6. cikkének** egyéb jogalapjai, elsősorban az **(1) bekezdés f) pont**<sup>5</sup> szerinti jogalap jöhet szóba a munkahelyen történő biometrikus adatkezelésre, a körülményektől függően. Mindenképp fontos szempont, hogy az adatkezelő vagy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges-e az adatkezelés, továbbá az adatkezelés arányossága fennáll-e, amit a munkáltatónak kell megfelelően bizonyítania és dokumentálnia egy érdekmérlegelési tesztben. Az érdekmérlegelés alapján csak akkor alkalmazható a jogos érdek jogalap az adatkezelésre, ha az érintettek jogai és szabadságai az adott esetben nem élveznek elsőbbséget, és ennek világos és valós oka megfelelően bemutatásra és dokumentálásra kerül. Az arányosság elvének egyik központi kérdése, hogy van-e alternatívája a biometrikus rendszer alkalmazásának. Az adatkezelő minden esetben köteles ellenőrizni, hogy egyes alternatív intézkedések lehetnének-e a kitűzött célra tekintettel ugyanolyan hatékonyak, de kisebb beavatkozással járók, és köteles ezeket az alternatívákat választani.

Természetesen vannak esetek, amikor a biometrikus rendszerek használata az adatkezelő jogos érdekét szolgálja. Az ilyen érdeken alapuló adatkezelés azonban csak akkor jogszerű, ha az adatkezelő bizonyítani tudja, hogy az érdeke objektív módon magasabb rendű az érintett adatvédelmi jogainál. Az Adatvédelmi Munkacsoport a 6/2014. számú véleményében<sup>6</sup> hoz erre olyan példát, amelyik illeszkedik a munkahelyi adatkezelés világába: egy tudományos kutatólaboratórium, amely halálos vírusokkal dolgozik, biometrikus beléptetési rendszert használ, mivel ha ezek a vírusok kiszabadulnak a laboratóriumból, igen nagy kockázatot jelentenének a közegészségügyre. Megfelelő biztosítékokat alkalmaznak, ideértve azt, hogy a biometrikus adatokat nem egy központi rendszerben, hanem a munkavállalók személyes belépőkártyáin tárolják. Még ha az adatok tágabb értelemben érzékenynek bizonyulnak is, az adatkezelés közérdeket szolgál, és a biztosítékok megfelelő használata csökkenti a visszaélések kockázatát.

<sup>4</sup> [https://www.naih.hu/files/wp259-rev-0\\_1\\_HU.PDF](https://www.naih.hu/files/wp259-rev-0_1_HU.PDF)

<sup>5</sup> **GDPR 6. cikk (1) f)** „az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek”

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217\\_hu.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_hu.pdf)

A fentiek alapján megállapítható, hogy általánosságban a biometrikus rendszerek alkalmazása nem elengedhetetlen és nem a legkíméletesebb eszköz a munkavállalók ellenőrzésénél.

A biometrikus adatok, mint különleges adatok kezelése esetén további jogszerűségi feltételeket ír elő a **GDPR 9. cikke**. A személyes adatok különleges kategóriáinak kezelése a **GDPR 9. cikk (1)** bekezdése alapján főszabály szerint még a **GDPR 6. cikk** szerinti feltételek fennállása mellett is tilos. Különleges személyes adatoknál, mint a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, a **GDPR 9. cikk (2)** bekezdésének valamely feltétele is meg kell, hogy valósuljon az általános jogalapon felül. Azt, hogy konkrétan az adott esetben mi valósul meg, csak az adatkezelő tudja az eset összes körülménye és az általa megvalósítani kívánt cél ismeretében eldönteni.

Ezen kívül a GDPR 9. cikke által megjelölt körben a tagállami jogalkotói aktusok engedhetik meg egyes esetekben a különleges adatok kezelését. A magyar ágazati jogszabályok GDPR miatti módosítása még folyamatban van, így a jelen állásfoglalás a GDPR szabályaira korlátozódik.

Felhívom továbbá a figyelmét arra, hogy a különleges személyes adatok kezelésével kapcsolatban a GDPR jelentős többletkötelezettségeket fogalmaz meg, például kötelező előzetes adatvédelmi hatásvizsgálat, adatvédelmi tisztviselő kinevezése, a megfelelő magas szintű védelmet garantáló szervezeti és működési szabályok.

A GDPR szabályainak értelmezéséhez hasznos segítséget jelentenek az Adatvédelmi Irányelv 29. cikke alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport iránymutatásai, amelyek elérhetők – jórészt magyarul is – a Hatóság honlapjáról (<https://www.naih.hu/29-es-munkacsoport-iranymutatasai.html>).

Ezen kívül feltehetőleg érdemes áttekinteni az Európai Bizottság felkészítő anyagait is ezeken a hivatkozásokon: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-18-386\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-386_hu.htm) és [https://ec.europa.eu/commission/priorities/justice-and-fundamental-rights/data-protection/2018-reform-eu-data-protection-rules\\_hu#library](https://ec.europa.eu/commission/priorities/justice-and-fundamental-rights/data-protection/2018-reform-eu-data-protection-rules_hu#library).

A GDPR-hez kapcsolódóan a honlapunkon megtalálhatók egyedi állásfoglalások is, amelyek ezen a hivatkozáson érhetők el: <https://www.naih.hu/az-adatvedelmi-reformmal-kapcsolatos-allasfoglalasok.html>.

Mindezekon túl felhívom szíves figyelmét, hogy a Hatóság – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem egyéb jogi eszköznek nem tekinthető, az normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik.

A Hatóság jelen ügyben rendelkezésre bocsátott információk alapján kialakított jogértelmezése más hatóságot, a bíróságot és az adatkezelőt nem köti, annak csak iránymutató jellege van. Az állásfoglalás, tájékoztatás kiadása tehát nem mentesíti annak címzettjét illetve az adatkezelőt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége, illetve az adatkezelésért fennálló felelősség alól.

Budapest, 2019. január „ „

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila  
elnök  
c. egyetemi tanár