Ügyszám: 89/K/2007-3.

[…] részére

Tisztelt […] Úr!

Ön […]-én kelt levelében állásfoglalásomat kérte a cégénél kialakítandó, biometrikus alapú beléptető rendszer kapcsán.

Beadványa szerint, vállalatánál jelenleg mágneskártyás belépető rendszer működik, a munkavállalók rendelkezésére bocsátott kártyák közül azonban már több meghibásodott, azok pótlása többlet költséget eredményez, továbbá a dolgozok esetenként otthon felejtik kártyájukat, vagy más dolgozóknak átadva azt megpróbálják kijátszani a rendszert.

Állásfoglalásom a beadványban ismertetett adatkezelési célok alapján a következő:

A munkáltató a munkavállaló munkavégzését, illetőleg egyéb munkajogi kötelezettségének teljesítését – így az előírt időpontban történő munkahelyre érkezést is – a munkajogi jogviszonyból fakadóan jogosult ellenőrizni. Ennek az ellenőrzésnek azonban korlátot szabnak az érintett munkavállaló személyiségi jogai, így többek között a személyes adatai védelméhez való jog tiszteletben tartása.

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (továbbiakban: Avtv.) 3. § (1) bekezdése értelmében személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárult, vagy ha azt törvény elrendeli.

Az Avtv. 2. § 1. pontja értelmében személyes adat bármely meghatározott (azonosított vagy azonosítható) természetes személlyel (a továbbiakban: érintettel) kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. A személy különösen akkor tekinthető azonosíthatónak, ha őt – közvetlenül vagy közvetve – név, azonosító jel, illetőleg egy vagy több, fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző tényező alapján azonosítani lehet.

Az Avtv. 2. § 6. pontja értelmében hozzájárulás az érintett kívánságának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok – teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.

Az Avtv. 2. § 9. pontja értelmében adatkezelés az alkalmazott eljárástól függetlenül az adatokon végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így például gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adatok további felhasználásának megakadályozása. Adatkezelésnek számít a fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése is.

Az Avtv. 5. §-a ismerteti a célhoz kötött adatkezelés elvét. E rendelkezés értelmében személyes adatot kezelni csak meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében lehet. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie e célnak. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas, csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig.

A munkavállalók munkahelyre történő beléptetését többféle módon végezheti a vezető. Ennek egyik formája a munkavállalók biometrikus személyes adatait ellenőrző beléptető rendszer. E rendszer használatának – tekintettel arra, hogy a működtetésük az érintett munkavállalók személyiségi jogait korlátozhatja – meg kell felelnie az Avtv. által támasztott követelményeknek.

Az ujjlenyomatot alapvetően 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 beléptető rendszer a munkavállaló ujjlenyomatáról képzett számsort veti össze a korábban leképzett számsorral, az ujjlenyomat képe tehát nem kerül rögzítésre.

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, egyrészt a munkáltató által üzemeltetett központi adatbázisban, illetőleg 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, mely felhasználásával őt a későbbiekben is azonosítani lehet.

A munkavállaló által birtokolt 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 történik az összehasonlítás, mely során azt állapítja meg az ellenőrzésre jogosult, hogy a kártya használója azonos-e az annak használatára jogosult személlyel. Az ujjlenyomat képe, illetőleg az arról képzett számsor azonban nem kerül külön rögzítésre. A belépés ténye, illetőleg a kilépés időpontja egy központi adatbázisban kerül rögzítésre.

A célhoz kötött adatkezelés elvéből, továbbá az adatminimalizálás követelményéből fakadóan több, azonos célú adatkezelés közül azt szükséges alkalmazni, amely kevésbé korlátozza az érintett jogait, vagy amely munkáltatói adatkezeléssel nem jár.

A fentieken túl arra is fel kell hívnom a figyelmét, hogy a biometrikus beléptetőrendszerek üzemeltetése az érintett munkavállalók személyiségi jogai oldaláról mindenképp egy bizonyos kockázattal jár.

Az egyes technikai eszközök használatával járó költségek – így az idővel elhasználódott beléptető kártyák cseréje – szükségszerűen együtt járnak azok működésével. Ezeknek a költségeknek a csökkentése nem indokolhatja az Alkotmány 59. § (1) bekezdésébe foglalt emberi jog sérelmét.

A beléptetés, illetőleg a munkavállalók ellenőrzésének hatékonysága sem elfogadható indok, többek között azért, mert a korábbi, biometrikus beléptető rendszerekkel kapcsolatos vizsgálataim során kitűnt, hogy az ilyen jellegű beléptetés hatékonysága esetenként nem magasabb a mágneskártyás beléptetésen alapuló rendszernél.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a beléptető rendszer kijátszásával munkaviszonyból fakadó kötelezettségét megszegi, ezt az irányadó munkajogi szabályok alapján a munkáltató szankcionálhatja, a kártyás beléptetést pedig ebből a célból meg lehet szigorítani.

A fentiek alapján tehát, a beadványában ismertetett adatkezelési célok a biometrikus alapú beléptető rendszer kialakítását, működtetését, az azzal járó személyes adatok kezelését nem teszi indokolttá.

Budapest, 2007. január 17.

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila