

Selgitustaotlus

Lugupeetud Andmekaitse Inspeksioon

Soovime selgitusi seoses biomeetria kasutamiseга töösuhetes. Esmalt selgitame Begin OÜ tausta ning seejärel soovime aru saada, mis tingimustel on biomeetria kasutamine töösuhetes lubatud.

Oleme loonud tööajaarvestuse tarkvara, et tööandjatel oleks võimalik täpsemini ja mugavamalt pidada kohustuslikku tööaja arvestust. Tööaja registreerimiseks on meil loodud mitmeid võimalusi, nii terminalis (näopõhine identifitseerimine, sõrmejälg, kiipkaart, PIN kood), mobiiltelefonirakenduses kui ka töötajate iseteeninduses (tööaja sisestamine jooksvalt või tagajärgi).

Meie biomeetriline lahendus on loodud selliselt, et olukorras, kus kasutaja esmakordselt biomeetrilist lahendust kasutab, võetakse tema biomeetriline andmestik ja sellest genereeritakse spetsiaalse algoritmi abil unikaalne matemaatiline väärtus (kood). See kood on krüpteeritud ning salvestatakse turvaliselt kesksesse andmebaasi. See omakorda tähendab, et algseid biomeetrilisi kujutisi ei salvestata ning genereeritud koodi on võimalik kasutada üksnes meie terminalis tööaja registreerimiseks.

Saame aru, et sõltumata sellest, et kasutusele on võetud kaitsemeetmed selleks, et eriliigiliste andmete edaspidist kasutust vältida (st ei salvestata biomeetrilist jäljendit vaid genereeritakse kood, mis toimib ainult konkreetse terminaliga), tuleb lähtuda sellise registreerimisviisi kasutamisel isikuandmete kaitse üldmääruse (GDPR) artikli 9 reeglitest (ehk sõltumata kaitsemeetmetest, loetakse see biomeetriliseks lahenduseks).

Kui see nii on, siis arusaadavalt on võimalik sellist registreerimisviisi kasutada üksnes juhul, kui töötaja on andnud selleks GDPR-le vastava nõusoleku. Selle tagamiseks peab töötajal olema registreerimiseks ka alternatiivne (mittebiomeetriline) registreerimisvõimalus. Ehk kui võtta meie registreerimisvõimalused, siis terminali puhul on võimalik tööaega registreerida nii biomeetrilise tuvastusega kui ka kiipkaardi või PIN koodiga, samuti täiendavad alternatiivsed mittebiomeetrilised registreerimisviisid. **Kas me saame õigesti aru, et olukorras, kus tööandja võtab töötajalt GDPR-le vastava nõusoleku ning biomeetriline töötaja registreerimine on töötaja enda vabatahtlik otsus (sh on alternatiivina võimalik kasutada muid registreerimisviise), siis on biomeetriline töötaja registreerimine töösuhetes lubatud.** Ehk meie terminali puhul peab saama töötaja valida, millist registreerimisviisi (kas biomeetrilist või mittebiomeetrilist) ta eelistab.