


Gépbér-Színpad Kft.

**ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓJA
MUNKAVÁLLALÓK RÉSZÉRE**



	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	2/22 oldal
---	---	------------

Verzió:	V-1.0
Hatálybalépés dátuma:	2018.05.25.

Tartalomjegyzék

1	Bevezetés	4
2	Értelmező rendelkezések	4
3	Az adatkezelés alapelvei, céljai és jogalapjai	4
	3.1 Alapelvek, célok	4
	3.2 Jogalapok.....	5
	3.3 Adatszolgáltatás elmulasztása	5
4	A Munkavállaló (Érintett) jogai az adatkezeléssel kapcsolatban	5
	4.1 A hozzáféréshez való jog	5
	4.2 A helyesbítéshez való jog	6
	4.3 A törléshez való jog („az elfeledtetéshez való jog”).....	7
	4.4 Az adatkezelés korlátozásához való jog	8
	4.5 A tiltakozáshoz való jog.....	8
	4.6 Az adathordozhatósághoz való jog	8
	4.7 Egyedi ügyekben alkalmazott automatizált döntéshozatalról való döntés joga, beleértve a profilalkotást.....	9
	4.8 Jogorvoslathoz való jog	9
	4.9 Eljárási szabályok az érintetti jogok gyakorlása esetén	10
5	Adattovábbítás	11
6	ADATKEZELÉSI CÉLOK, AZ ADATOK KEZELÉSÉNEK JOGALAPJA	11
7	A személyes adatok tárolásának módja, az adatkezelés biztonsága	21
8	Egyéb rendelkezések	22

1 Bevezetés

A Gépbér-Színpad Kft. mint Munkáltató és Adatkezelő (a továbbiakban: Munkáltató), elkötelezett a Munkavállalók személyes adatainak védelme mellett, és kiemelten fontosnak tartja a Munkavállalók információs önrendelkezési jogának tiszteletben tartását. Ezért Munkáltató a Munkavállalók személyes adatait bizalmasan kezeli, és megtesz minden olyan biztonsági, technikai és adminisztratív intézkedést, mely az adatok biztonságát garantálja, valamint kötelezettséget vállal arra, hogy a tevékenységével kapcsolatos minden adatkezelés megfelel a vonatkozó hatályos hazai és Európai Uniói jogszabályokban, így különösen az Európai Parlament és a Tanács 2016/679 rendeletben (továbbiakban: GDPR) meghatározott elvárásoknak.

Jelen Tájékoztató célja, hogy ismertesse az adatkezelés elveit, bemutassa az adatkezelés és adatvédelem vonatkozó szabályait, valamint hogy részletes tájékoztatást adjon a Munkavállalók személyes adatainak kezeléséről.

A Tájékoztató hatálya valamennyi, a munkaviszony körében, vagy azzal összefüggésben kezelt személyes adatra kiterjed, függetlenül az adat gyűjtésének, felhasználásának, rögzítésének, tárolásának, megsemmisítésének módjától, illetve függetlenül attól, hogy azok papír alapon vagy elektronikusan kerülnek tárolásra.

A Tájékoztató a GDPR 13. és 14. cikke, valamint az Mt. 10. §-a szerinti tájékoztatásnak minősül.

A Tájékoztatóban foglaltak megismerése és betartása a Munkáltató minden képviselője, tisztségviselője, Munkavállalója és megbízottja számára kötelező.

2 Értelmező rendelkezések

A Tájékoztató a személyes adat és egyéb kifejezések fogalmát a GDPR 4. cikkével összhangban határozza meg és annak megfelelően használja. A fogalmak definícióit lásd az Adatkezelési és Adatvédelmi Szabályzatban.

3 Az adatkezelés alapelvei, céljai és jogalapjai


3.1 Alapelvek, célok

A Munkáltató a Munkavállalóktól kizárólag olyan adatokat kér és tart nyilván, amelyek a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényegesek, és a Munkavállaló személyhez fűződő jogait nem sértik.

A Munkavállalók személyes adatainak gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történhet. A Munkáltató csak a szükséges mértékű személyes adatot kezel az adatkezelési cél és jogalap együttes fennállásáig. Az adatkezelési célokat és azokhoz kapcsolódóan az adatkezelés jogalapját jelen Tájékoztató tartalmazza.

A Munkáltató által kezelt személyes adatoknak pontosnak és - szükség esetén - naprakésznek kell lennie.

A Munkáltató törekszik arra, hogy a személyes adatok kezelését olyan technikai (elsősorban információ-biztonsági) vagy szervezési intézkedések alkalmazásával végezze, amelyek a személyes adatok biztonságát elősegítik.

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	5/22 oldal
---	---	------------

3.2 Jogalapok

A Munkáltató a Munkavállaló személyes adatait – ide nem értve a különleges adatokat - különösen az alábbi jogalapon kezelheti:

- (i) Hozzájárulás: A Munkavállaló – amennyiben a hozzájárulás önkéntessége bizonyítható – hozzájárulást adhat személyes adatainak kezeléséhez. A Munkavállaló a hozzájárulását önkéntes alapon nyújtja, és jogosult azt bármikor visszavonni. A visszavonás az azt megelőzően végrehajtott adatkezelés jogszerűségét nem érinti.
- (ii) Szerződés előkészítése, ill. szerződés teljesítése: Ez a jogalap alkalmazható a munkaszerződéshez vagy a munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb szerződés (pl. tanulmányi szerződés) teljesítéséhez szükséges adatkezelések esetén, amelyben a Munkavállaló az egyik fél, vagy ha az adatkezelés a szerződés megkötését megelőzően a Munkavállaló kérésére történő lépések megtételéhez szükséges.
- (iii) Jogi kötelezettség teljesítése: Amennyiben Európai Unió vagy hazai jogszabályban foglalt jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges, a Munkáltató jogosult a Munkavállaló személyes adatait kezelni.
- (iv) Jogos érdek: Ide tartoznak a Munkáltató vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges adatkezelések. Jogos érdeken alapuló adatkezelés csak abban az esetben történhet, ha a Munkáltató érdek mérlegelési tesztet készít, amelyben rögzíti és megvizsgálja, hogy a Munkáltató jogos érdeke arányosan korlátozza-e a Munkavállaló személyes adatok védelméhez való jogát, magánszféráját, illetve azt, hogy miként biztosítható az egyensúly a Munkáltató és a Munkavállaló érdekei között.
- (v) [Egyéb, a munkaviszony szempontjából egyedi adatkezelési jogalapok lehetnek még: a Munkavállaló vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdeke vagy közérdekű adatkezelés, illetve a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat ellátásával összefüggő adatkezelés.]

3.3 Adatszolgáltatás elmulasztása

A Munkáltató a Munkavállaló személyes adatainak kezelésével kapcsolatban a Tájékoztató 6. pontjában tájékoztatja a Munkavállalót arról, hogy a személyes adat szolgáltatása kötelező-e, és az adatszolgáltatás elmaradása milyen következményekkel jár.

4 A Munkavállaló (Érintett) jogai az adatkezeléssel kapcsolatosan

A Munkavállaló kérelmezheti a Munkáltatótól a rá vonatkozó személyes adatokhoz való hozzáférést, azok helyesbítését, törlését vagy kezelésének korlátozását, és tiltakozhat az ilyen személyes adatok kezelése ellen. A Munkavállalót megilleti továbbá az adathordozhatósághoz való jog és a jogorvoslathoz való jog, valamint az egyedi ügyekben alkalmazott automatizált döntéshozatalról való döntés joga, beleértve a profilalkotást is (lásd 4.7. pont).

4.1 A hozzáféréshez való jog

A Munkavállaló jogosult arra, hogy a Munkáltatótól visszajelzést kapjon arra vonatkozóan, hogy személyes adatainak kezelése folyamatban van-e, és ha ilyen adatkezelés folyamatban van, akkor jogosult arra, hogy a személyes adatokhoz és az alábbi információkhoz hozzáférést kapjon:

- (i) az adatkezelés céljai az adott személyes adat vonatkozásában,
- (ii) a kezelt személyes adatok kategóriái,

- (iii) azon címzettek kategóriái, akinek az érintett személyes adatait közölték vagy közölni fogják, ideértve különösen a harmadik országbeli címzetteket, ill. nemzetközi szervezeteket (a harmadik országbeli címzettek, továbbá a nemzetközi szervezetek részére történő adattovábbítás esetén a Munkavállaló jogosult tájékoztatást kérni arra vonatkozóan, hogy az adattovábbítás megfelelő garanciák mellett történik-e),
- (iv) az érintett személyes adatok tárolásának tervezett időtartama, vagy ha ez nem lehetséges, ezen időtartam meghatározásának szempontjai,
- (v) a Munkavállalót megillető érintetti jogok (helyesbítés, törlés vagy korlátozás joga, az adathordozhatósághoz való jog, valamint a tiltakozás joga az ilyen személyes adatok kezelése ellen),
- (vi) a valamely felügyeleti hatósághoz címzett panasz benyújtásának joga,
- (vii) ha az adatot a Munkáltató nem a Munkavállalótól szerezte, akkor a forrásra vonatkozó minden elérhető információ,
- (viii) az érintett személyes adatra vonatkozó automatizált döntéshozatal ténye, ideértve a profilalkotást is; ha történik ilyen természetű adatkezelés, akkor a tájékoztatásnak ki kell terjednie az alkalmazott logikára és arra, hogy az ilyen adatkezelés milyen jelentőséggel bír, és a Munkavállalóra nézve milyen várható következményekkel jár.

Ha a Munkavállaló elektronikus úton nyújtotta be a kérelmét, a kért információkat széles körben használt elektronikus formában kell rendelkezésre bocsátani (pl. e-mail), kivéve, ha a Munkavállaló másként kéri.

A Munkáltató a Munkavállalótól a kérelem teljesítését megelőzően, annak tartalmának pontosítását, a kérelmezett információk, illetve adatkezelési tevékenységek pontos megjelölését kérheti.

Amennyiben a Munkavállaló jelen pont szerinti hozzáférési joga hátrányosan érinti mások jogait és szabadságait, így különösen mások üzleti titkait vagy szellemi tulajdonát, a Munkáltató jogosult a Munkavállaló kérelmének teljesítését szükséges és arányos mértékben megtagadni.

Abban az esetben, amennyiben a Munkavállaló a fenti tájékoztatást több példányban kéri, a Munkáltató jogosult a többlet példányok elkészítésének adminisztratív költségeivel arányos és ésszerű mértékű díjat felszámítani.

Amennyiben a Munkavállaló által megjelölt személyes adatot a Munkáltató nem kezeli, úgy erről is köteles a Munkavállalót írásban tájékoztatni.


4.2 A helyesbítéshez való jog

A Munkavállaló jogosult ahhoz, hogy a reá vonatkozó személyes adatok helyesbítését kérje. Amennyiben Munkavállalóra vonatkozó személyes adatok hiányosak, úgy a Munkavállaló jogosult a személyes adatok kiegészítését kérni.

A helyesbítéshez/kiegészítéshez kapcsolódó jog gyakorlása során a Munkavállaló köteles megjelölni, hogy mely adatok pontatlanok, illetve hiányosak, továbbá köteles a Munkáltatót a pontos, teljes körű adatról is tájékoztatni. A Munkáltató jogosult indokolt esetben a Munkavállalót felhívni arra, hogy a pontosított adatot megfelelő módon – elsősorban okirattal - bizonyítsa a Munkáltató számára.

A Munkavállaló az adatok helyesbítését, kiegészítését indokolatlan késedelem nélkül teljesíti.

A Munkáltató a Munkavállaló helyesbítéshez való jogának érvényesítésére irányuló kérelmének teljesítését követően haladéktalanul tájékoztatja azon személyeket, akikkel a Munkavállaló személyes adatait közölte, feltéve, hogy az nem lehetetlen vagy nem igényel a Munkáltatótól aránytalan erőfeszítést. A Munkavállalót kérésére a Munkáltató tájékoztatja ezen címzettekről.

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	7/22 oldal
---	---	------------

4.3 A törléshez való jog („az elfeledtetéshez való jog”)

A Munkavállaló jogosult indítványozni, hogy a Munkáltató a reá vonatkozó személyes adato(ka)t indokolatlan késedelem nélkül törölje, amennyiben az alábbi indokok valamelyike fennáll:

- (i) a Munkavállaló által megjelölt személyes adatra nincsen szükség abból a célból, amelyből azokat a Munkáltató gyűjtötte vagy más módon kezelte,
- (ii) a Munkáltató a személyes adatot (ideértve a különleges adatot is) a Munkavállaló hozzájárulása alapján kezelte, a Munkavállaló a hozzájárulását írásban visszavonta és az adatkezelésnek nincs más jogalapja,
- (iii) a Munkavállaló a Munkáltató *jogos érdekén* alapuló adatkezelés tekintetében tiltakozik az adatkezelés ellen, és nincs a Munkáltató számára olyan kényszerítő erejű jogos ok, amely elsőbbséget élvez a Munkavállaló érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amelyek jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódnak,
- (iv) a Munkáltató a személyes adatot jogellenesen kezelte,
- (v) a Munkáltató által kezelt adatot a Munkáltatóra alkalmazandó uniós vagy nemzeti jogban előírt jogszabályi kötelezettség teljesítéséhez törölni kell,
- (vi) a Munkavállaló az adatkezelés ellen tiltakozik és nincs elsőbbséget élvező jogszerű ok az adatkezelésre.

A Munkavállaló a törléshez kapcsolódó kérelmét írásban köteles előterjeszteni és köteles megjelölni, hogy mely személyes adatot milyen okból kíván töröltetni.

A törléshez kapcsolódó jog gyakorlása esetén a Munkáltató a 4.9 pontban meghatározott eljárási szabályok figyelembe vételével köteles eljárni.


Amennyiben a Munkáltató a Munkavállaló törléshez kapcsolódó indítványának helyt ad, úgy a kezelt személyes adatot valamennyi nyilvántartásából törli, és erről a Munkavállalót megfelelő módon tájékoztatja.

Abban az esetben, amennyiben a Munkáltató az érintett személyes adatainak törlésére köteles, Adatkezelő minden olyan ésszerű lépést megtesz – ideértve a technikai intézkedések alkalmazását is – amely ahhoz szükséges, hogy a személyes adatok kötelező törléséről tájékoztassa azon adatkezelőket is, akik a Munkavállaló személyes adatait azok nyilvánosságra hozatala következtében ismerték meg. A Munkáltató a tájékoztatójában arról köteles a többi adatkezelőt értesíteni, hogy a Munkavállaló személyes adataira mutató linkek vagy e személyes adatok másolatának, illetve másolatpéldányának törlését az Érintett kérelmezte.

A Munkáltató a Munkavállaló törléshez való jogának érvényesítésére irányuló kérelmének teljesítését követően haladéktalanul tájékoztatja azon személyeket, akikkel a Munkavállaló személyes adatait közölte, feltéve, hogy az nem lehetetlen vagy nem igényel az Adatkezelőtől aránytalan erőfeszítést. A Munkavállalót kérésére a Munkáltató tájékoztatja ezen címzettekről.

A Munkáltató nem köteles a személyes adatok törlésére abban az esetben, ha az adatkezelés szükséges:

- (i) a véleménynyilvánítás szabadságához és a tájékozódáshoz való jog gyakorlásához,
- (ii) a magyar vagy európai uniós jogszabály által a Munkáltatóra telepített személyes adatok kezelésére irányuló kötelezettség teljesítéséhez,
- (iii) közérdekből vagy a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása keretében végzett feladat végrehajtásához,
- (iv) a népegészségügy területét érintő közérdek megvalósításához,

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	8/22 oldal
---	---	------------

- (v) közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból, feltéve, hogy a Munkavállaló elfeledtetéshez való jogának gyakorlása következtében valószínűsíthetően lehetetlenné vagy komolyan veszélyeztetetté válna az adatkezelés,
- (vi) jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez.

4.4 Az adatkezelés korlátozásához való jog

A Munkavállaló jogosult indítványozni, hogy a Munkáltató a reá vonatkozó személyes adato(k) kezelését, felhasználását korlátozza, amennyiben az alábbi indokok valamelyike fennáll:

- (i) a Munkavállaló vitatja a személyes adatok pontosságát (ebben az esetben a korlátozás addig tart, amíg a Munkáltató ellenőrzi az adat pontosságát),
- (ii) a Munkáltató a személyes adatot jogellenesen kezelte, de Munkavállaló törlés helyett korlátozást kér,
- (iii) a Munkáltató számára az adatkezelés célja megszűnt, de a Munkavállaló igényli azokat jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez,
- (iv) a Munkavállaló a Munkáltató jogos érdekében alapuló adatkezelés tekintetében tiltakozik az adatkezelés ellen, mely esetben a korlátozás addig tart, amíg megállapításra nem kerül, hogy a Munkáltató jogos indokai elsőbbséget élveznek-e a Munkavállaló jogos indokaival szemben.

Korlátozás esetén a személyes adatokat a tárolás kivételével csak a Munkavállaló hozzájárulásával vagy jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez, vagy más természetes vagy jogi személy jogainak védelme érdekében vagy uniós, illetve valamely európai uniós tagállam fontos közérdekből lehet kezelni.

A Munkáltató az adatkezelés korlátozásának feloldásáról a Munkavállalót előzetesen tájékoztatja.

A Munkáltató a Munkavállaló korlátozásához való jogának érvényesítésére irányuló kérelmének teljesítését követően haladéktalanul tájékoztatja azon személyeket, akikkel a Munkavállaló személyes adatait közölte, feltéve, hogy az nem lehetetlen vagy nem igényel a Munkáltatótól aránytalan erőfeszítést. A Munkavállalót kérésére a Munkáltató tájékoztatja ezen címzettekről.

4.5 A tiltakozáshoz való jog

A Munkavállaló jogosult arra, hogy a saját helyzetével kapcsolatos okokból bármikor tiltakozzon személyes adatainak kezelése ellen, ha:


- (i) az adatkezelés közérdekű vagy a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges vagy
- (ii) az adatkezelés a Munkáltató vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges,
- (iii) ideértve fenti adatkezeléseken alapuló profilalkotást is.

A fenti esetekben a Munkáltató a személyes adatokat nem kezelheti tovább, vagyis az adatokat törölni kell, kivéve, ha bizonyítja, hogy az adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos okok indokolják, amelyek elsőbbséget élveznek a Munkavállaló érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amelyek jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódnak.

4.6 Az adathordozhatósághoz való jog

A Munkavállaló jogosult arra, hogy a rá vonatkozó, a Munkáltató által kezelt személyes adatokat tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban megkapja, továbbá jogosult arra, hogy ezeket az adatokat másik adatkezelőnek továbbítsa anélkül, hogy ezt a Munkáltató akadályozná.

Az adathordozhatósághoz való jog azon személyes adatok tekintetében gyakorolható, amelyeket a Munkavállaló a Munkáltató rendelkezésére bocsátott, és

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	9/22 oldal
---	---	------------

- (i) a Munkavállaló hozzájárulásán vagy szerződéses jogalapon alapul az adatkezelés, és
- (ii) az adatkezelés automatizált módon történik.

Amennyiben az egyébként technikailag megvalósítható, a Munkáltató a Munkavállaló kérésére a személyes adatokat közvetlenül egy másik, a Munkavállaló kérelmében megjelölt adatkezelő részére továbbítja. A jelen pont szerinti adathordozhatósághoz való jog nem teremt kötelezettséget arra vonatkozóan, hogy az adatkezelők egymással műszakilag kompatibilis adatkezelő rendszereket vezessenek be vagy tartsanak fenn.

Az adathordozhatóság körében a Munkáltató köteles ingyenesen a Munkavállaló számára az adathordozót rendelkezésre bocsátani.

Abban az esetben, amennyiben a Munkavállaló adathordozhatósághoz való joga hátrányosan érinti mások jogait és szabadságait, így különösen mások üzleti titkait, vagy szellemi tulajdonát, a Munkáltató jogosult a Munkavállaló kérelmének teljesítését szükséges mértékben megtagadni.

Az adathordozhatóság körében tett munkáltatói intézkedés nem jelenti az adatok törlését, azokat a Munkáltató mindaddig nyilvántartja, ameddig az adatok kezelésére a Munkáltató megfelelő céllal, illetve jogalappal rendelkezik.

4.7 Egyedi ügyekben alkalmazott automatizált döntéshozatalról való döntés joga, beleértve a profilalkotást

A Munkavállaló jogosult kérni, hogy ne terjedjen ki rá a kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené.

A Munkavállaló nem jogosult kérni az automatizált adatkezelésen alapuló döntés hatálya alóli mentesítést, ha a döntés szerződés megkötése vagy teljesítése érdekében szükséges, vagy a döntés meghozatalát európai uniós vagy tagállami jog teszi lehetővé, vagy ha a döntés a Munkavállaló kifejezett hozzájárulásán alapul.

Amennyiben az automatizált adatkezelés szerződés megkötése vagy teljesítése érdekében szükséges vagy a Munkavállaló hozzájárulásán alapul, akkor a Munkavállalót megilleti az a jog, hogy a Munkáltató részéről emberi beavatkozást kérjen, álláspontját kifejezze, és a döntéssel szemben kifogást nyújtson be.

A Munkáltató adatkezelései során mindent megtesz a személyes adatok különleges kategóriába tartozó adatok automatizált döntéshozatalba történő bevonásának elkerülésére. Amennyiben azonban ez nem elkerülhető, akkor a személyes adatok különleges kategóriái vonatkozásában kizárólag akkor végezhető automatizált döntéshozatal, ha az adatkezelés a Munkavállaló hozzájárulásán alapul vagy jelentős közérdek miatt szükséges európai uniós vagy tagállami jog alapján és az érintetti jogok védelme érdekében megfelelő intézkedések megtételére került sor.

4.8 Jogorvoslathoz való jog

4.8.1 Panasztételhez való jog

Ha a Munkavállaló úgy ítéli meg, hogy a Munkáltató általi személyes adatainak kezelése megsérti a mindenkor hatályos adatvédelmi jogszabályok, így különösen a GDPR, rendelkezéseit, jogában áll a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál panaszt benyújtani.

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elérhetőségei:

Honlap: <http://naih.hu/>


Cím: 1125 Budapest, Szilágyi Erzsébet fasor 22/c.

Postacím: 1530 Budapest, Pf.: 5.

Telefon: +36-1-391-1400

Fax: +36-1-391-1410

E-mail: ugyfelszolgalat@naih.hu

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	10/22 oldal
---	---	-------------

A Munkavállalónak joga van más, így különösen a szokásos tartózkodási helye, munkahelye vagy a feltételezett jogsértés helye szerinti európai uniós tagállamban létrehozott, felügyeleti hatóságnál is panaszt tenni.

4.8.2 A bírósághoz fordulás joga (keresetindítási jog)

A Munkavállaló – panasztételi jogától függetlenül – bírósághoz fordulhat, ha a személyes adatainak kezelése során megsértették a GDPR szerinti jogait.

A Munkáltatóval, mint belföldi tevékenységi hellyel rendelkező adatkezelővel szemben magyar bíróság előtt indítható per.

A Munkavállaló a pert a jelenlegi Infotv. 22. § (1) bek. szerint a lakóhelye szerinti törvényszék előtt is megindíthatja. Magyarországon a törvényszékek elérhetősége az alábbi linken található: <http://birosag.hu/torvenyszekek>.

4.8.3 Egyéb igényérvényesítési lehetőség

A Munkavállalónak jogában áll a panasznak a nevében történő benyújtásával, a felügyeleti hatóság határozatának bírósági felülvizsgálatával, a keresetindítással, valamint a kártérítési jogának a nevében történő érvényesítésével egy olyan nonprofit jellegű szervezetet vagy egyesületet megbízni, amelyet valamely európai uniós tagállam jogának megfelelően hoztak létre és amelynek alapszabályban rögzített céljai a közérdek szolgálata, valamint az érintettek jogainak és szabadságának a személyes adatok vonatkozásában biztosított védelme.

4.9 **Eljárási szabályok az érintetti jogok gyakorlása esetén**

A Munkáltató a fenti tájékoztatási kötelezettségének teljesítése és intézkedései megtétele során az ott meghatározottak szerint köteles eljárni. A fent meghatározott speciális szabályokat meghaladóan a Munkáltató a következő rendelkezések betartásával jár el.

4.9.1 A kérelem elbírálása

A 4.1 – 4.7 pontokban meghatározott érintetti jogok kapcsán kérelmezett intézkedésekkel kapcsolatban az alábbi eljárási szabályokat kell alkalmazni.

A Munkavállaló kérelmét az Adatvédelmi felelősnél nyújthatja be.


A kérelem benyújtása írásban történhet elektronikus levél útján vagy papír alapon. Ha a Munkavállaló elektronikus úton nyújtotta be a kérelmet, a tájékoztatást lehetőség szerint elektronikus úton kell megadni, kivéve, ha a Munkavállaló azt másként kéri.

A Munkavállaló köteles a kérelemben megjelölni, hogy a mely személyes adat vonatkozásában kéri a Munkáltató intézkedését.

A Munkáltató az írásban benyújtott kérelem kézhezvételétől számított 1 (egy) hónapon belül köteles kérelmet elbírálni. Szükség esetén, figyelembe véve a kérelem összetettségét, illetve a folyamatban lévő kérelmek számát, a Munkáltató a kérelem elbírálásának határidejét további 2 (kettő) hónappal meghosszabbíthatja. A meghosszabbítás tényéről, illetve a késedelem okairól a Munkavállalót a kérelem kézhezvételétől számított 1 (egy) hónapon belül tájékoztatni kell.

Amennyiben a Munkavállaló kérelme megalapozott, a Munkáltató a kért intézkedést az eljárási határidőn belül végrehajtja, és a végrehajtás megtörténtével kapcsolatosan írásbeli tájékoztatást ad a Munkavállaló részére.

Ha a Munkáltató nem tesz intézkedéseket a Munkavállaló kérelme nyomán, késedelem nélkül, de legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított 1 (egy) hónapon belül tájékoztatja a Munkavállalót az intézkedés elmaradásának okairól, valamint arról, hogy a Munkavállaló panaszt nyújthat be valamely felügyeleti hatóságnál és élhet bírósági jogorvoslati jogával.

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	11/22 oldal
---	---	-------------

4.9.2 A szolgáltatott információ, a nyújtott tájékoztatás és a megtett intézkedés díja

A Munkáltató a 4.1 – 4.7 pontokban meghatározott információkat, az érintetti jogokkal kapcsolatos tájékoztatást, illetve a kérelmezett intézkedéseket díjmentesen biztosítja. Amennyiben azonban a Munkavállaló kérelme egyértelműen megalapozatlan vagy – különösen ismétlődő jellege miatt – túlzó, a Munkáltató, figyelemmel a kért információ vagy tájékoztatás nyújtásával vagy a kért intézkedés meghozatalával járó adminisztratív költségekre

- (i) ésszerű összegű díjat számíthat fel vagy
- (ii) megtagadhatja a kérelem alapján történő intézkedést.

4.9.3 Kérelmező személyazonosságának vizsgálata

Abban az esetben, amennyiben a Munkáltatónak a Tájékoztató 4.1 – 4.6 pontok szerinti kérelem előterjesztőjének kilétével kapcsolatban megalapozott kétsége támad, a Munkáltató a Munkavállaló személyazonosságának megerősítéséhez szükséges további információk rendelkezésre bocsátását igényelheti.

5 Adattovábbítás

A Munkáltató meghatározott célból – így különösen valamely harmadik személlyel fennálló szerződés teljesítése érdekében, illetve a jogszabályban meghatározott kötelezettség, munkaviszonyból származó munkáltatói kötelezettség teljesítése érdekében – a Munkavállalók személyes adatait továbbíthatja.

Adattovábbítás esetén – jogszabályon alapuló adattovábbítás kivételével – a Munkáltató kizárólag olyan címzettek részére továbbítja a Munkavállaló személyes adatait, amelyek az Európai Unió területén székhellyel rendelkeznek, vagy amelyek megfelelő garanciákat nyújtanak arra, hogy az általuk történő adatkezelés a GDPR követelményeinek megfelel.

Ha olyan harmadik országba történik az adattovábbítás, amely a személyes adatok megfelelő szintű védelmét a GDPR V. fejezete szerint biztosítani nem tudja, akkor az adattovábbítás csak akkor történhet a Munkavállaló hozzájárulása nélkül, ha az adattovábbítás megfelel a GDPR 49. cikk cikkében foglaltaknak; ennek hiányában a személyes adatok továbbításhoz szükséges a Munkavállaló kifejezett hozzájárulása.

6 ADATKEZELÉSI CÉLOK, AZ ADATOK KEZELÉSÉNEK JOGALAPJA

6.1. Bejelentési és nyilvántartási kötelezettségek céljából történő adatkezelés

A munkáltatónak a munkaviszony létesítésekor – a munkába lépést megelőzően – be kell jelentenie a munkavállalót, mint foglalkoztatottat az állami adóhatóság felé. Ebből a célból az adatkezelő gyűjti, tárolja és továbbítja az érintett személyes adatait.

Az adatkezelés jogalapja: jogszabályi kötelezettségek teljesítése

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 1. sz. mellékletének 3.-3.3. pontjai;

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- egyéb azonosító adatok (TAJ szám, adóazonosító);
- munkakör, FEOR szám;
- végzettséget igazoló iratok;
- biztosítási jogviszony kezdete és vége;

Adattovábbítás címzettjei:

- bérszámfejtést, könyvelést végző adatfeldolgozó;
- HR szolgáltatást nyújtó szolgáltató;
- állami adóhatóság;
- társadalombiztosítási hatóság;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre

Az adatkezelés időtartama: időben korlátlan, mert nem selejtezhetőek az adatok

6.2. Előző munkahelyre vonatkozó adatok kezelése

A munkáltató a munkaviszony létesítésekor elkéri a munkavállaló előző munkahelye által kiállított igazolásokat, mivel az azokon szereplő adatok rögzítése és nyilvántartása jogi kötelezettségek teljesítése (pl. munkabérből történő levonások) céljából szükséges.

Az adatkezelés jogalapja: jogszabályi kötelezettségek teljesítése

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelet 37. § (1) bekezdése.

A bírósági végrehajtásról szóló 1994. évi LIII. törvény 78. § (4) bekezdés.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- előző munkahely által kiállított igazolások;

Adattovábbítás címzettjei:

- bérszámfejtést, könyvelést végző adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év utolsó napja

6.3. Munkavédelmi, tűzvédelmi oktatáson történő részvétellel kapcsolatos adatkezelés

A munkáltató nyilvántartja a munkavállaló munkavédelmi és tűzvédelmi oktatáson történő részvételét.

Az adatkezelés jogalapja: jogszabályi kötelezettségek teljesítése

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 42. § c) pont


Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- munkakör;
- munkavédelmi, tűzvédelmi oktatás időpontja és megtörténtének igazolása;

Adattovábbítás címzettjei:

- munkavédelmi, tűzvédelmi feladatokat végző adatfeldolgozó;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év utolsó napja

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	13/22 oldal
---	---	-------------

6.4.A munkavállaló foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálatával kapcsolatos adatkezelés

A munkáltató nyilvántartja a munkavállaló foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálatának eredményét, az alkalmassági vizsgálat időpontját és az alkalmassági igazolás lejáratának dátumát.

Az adatkezelés jogalapja: jogszabályi kötelezettségek teljesítése

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 58. § (1) bekezdése.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- TAJ szám;
- munkakör;
- különleges, egészségügyi adatok, amennyiben az igazoló lapon szerepelnek;

Adattovábbítás címzettjei:

- foglalkozás-egészségügyi alkalmassági szolgáltató;
- foglalkozás-egészségügyi alkalmasságot nyilvántartó és ügyintéző adatfeldolgozó;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év utolsó napja

6.5. Erkölcsi bizonyítvánnyal kapcsolatos adatkezelés

A munkáltató nyilvántartja a munkavállaló által átadott erkölcsi bizonyítványt.

Az adatkezelés jogalapja: a munkáltató (adatkezelő) jogos érdeke

A munkáltatónál lényeges alkalmazási feltétel a munkavállaló erkölcsi feddhetetlensége, büntetlen előélete. Amennyiben a munkáltató az adott pozícióra úgy ítéli, szükséges a munkavállaló által beszerzett erkölcsi bizonyítvány bemutatása, és másolatának tárolása.

Az adatkezelő mérlegelte, hogy a munkavállalónak érdeke fűződik a személyes adatainak védelméhez, melyek közé tartozik az erkölcsi bizonyítványban foglalt tartalom is.

A munkáltató felelős a gazdasági érdekeinek, üzleti titkainak megóvásáért, a többi munkavállaló személy és vagyonbiztonságáért. A munkáltató úgy ítéli meg, hogy ezen érdekek érvényesülése elsőbbséget élvez az érintett munkavállalót megillető személyes adatok védelmével szemben.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- erkölcsi bizonyítvány;

Adattovábbítás címzettjei:

- HR szolgáltatást végző adatfeldolgozó;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnéséig.

6.6. Végzettséget, képzettséget, nyelvismeretet tanúsító bizonyítványok kezelése

A munkáltató egy adott munkakör betöltése érdekében kizárólag a megfelelő végzettséggel, képzettséggel, szakmai ismerettel, nyelvismerettel rendelkező munkavállalót kíván foglalkoztatni, ehhez a munkavállaló kapcsolódó iratait tárolja.

Az adatkezelés jogalapja: **az adatkezelő jogos érdeke;**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

Bizonyos munkakörök esetén lényeges és elengedhetetlen alkalmazási feltétel a munkavállaló végzettségének, képzettségének, szakismeretének és nyelvismeretének igazolása és az ezt alátámasztó dokumentumok tárolása, adatok rögzítése. Ez az érintett személyes adatok kezelése nélkül nem valósulhat meg.

Az adatkezelő mérlegelte, hogy a munkavállalónak érdeke fűződik a személyes adatainak védelméhez, melyek közé tartoznak a fenti adatok is. A munkáltató ugyanakkor felelős azért, hogy csak olyan munkavállalók dolgozzanak nála, akik az adott feladatra megfelelő kompetenciákkal rendelkeznek, mivel a munkáltató csak így tud megfelelni szerződéses kötelezettségeinek, hatósági előírásoknak, valamint így tudja az élet-, egészség- és vagyonvédelmet biztosítani.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- végzettségi, képzettségi, szakismereti és nyelvismereti adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- HR szolgáltatást végző adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év végéig.

6.7. Tanulmányi szerződéssel kapcsolatos adatkezelés

Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló tanulmányi szerződést kötnek, az ezzel kapcsolatos iratokat, adatokat a munkáltató nyilvántartja.

Az adatkezelés jogalapja: **szerződéses kötelezettségek teljesítése**

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- tanulmányi szerződéssel és annak teljesítésével összefüggő adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- HR szolgáltatást, könyvviteli szolgáltatást, bérszámfejtést végző adatfeldolgozó;
- tanulmányi szerződést lebonyolító szerv, mint adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év végéig.

6.8.A munkaviszony teljesítésével összefüggő adatkezelés (a munkavállaló munkabérével, teljesítményével, munkaidejével, jelenlétével, szabadságával, táppénzével, betegszabadságával, stb. kapcsolatos adatok kezelése)

A munkáltató a munkaszerződés teljesítése érdekében nyilvántartja a fenti adatokat.

Az adatkezelés jogalapja: **szerződéses kötelezettségek teljesítése.**

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- munkakör;
- munkaidő, jelenléti adatok;

- szabadság adatok;
- táppénz (betegszabadság) adatok, mint különleges adatok;
- bér és egyéb jövedelem adatok;

- bankszámla adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- HR szolgáltatást, könyvviteli szolgáltatást, bérszámfejtést végző adatfeldolgozó;
- munkaügyi hatóság;
- munkaügyi központ, foglalkoztatási hivatal;
- bírósági végrehajtó;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év végéig.

6.9. Adóbevallással és adófizetéssel kapcsolatos adatkezelés

A munkáltatót adó és járulék bevallási kötelezettség terheli a munkavállalóknak juttatott bér és egyéb jövedelem után.

Az adatkezelés jogalapja: **jogszabályi kötelezettség teljesítése;**

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 50. §-a;

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- egyéb azonosító adatok (TAJ, adóazonosító);
- munkakör;
- adóelőleg-nyilatkozatok;
- bér- és egyéb jövedelem számfejtési adatok;
- biztosítási jogviszony adatok;
- eltartottak, házastárs adatai;
- adó és járulék adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- könyvviteli szolgáltatást, bérszámfejtést végző adatfeldolgozó;
- adó és TB hatóságok;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év végéig.

6.10. Munkavégzés számítástechnikai rendszer útján történő megfigyelése, elemzése, ellenőrzése, az ehhez kapcsolódó jogosultságkezelés

Az adatkezelő a munkavégzés során figyelemmel kíséri a munkavállaló által használt szoftverekben – ide értve az internetes böngészést is – történt adatrögzítéseket, lekérdezéseket és adatforgalmat, ezeket naplózza és elemzi. Az ebből nyert információkat az adatkezelő felhasználja munkaszervezési, munkajogi és javadalmazási döntések meghozatala során. A munkáltató ellenőrizheti továbbá a munkavállaló részére biztosított céges telefonon, laptopon, tableten és egyéb IT eszközön tárolt adatokat, és az eszközök használatát, az azzal történő bejelentkezéseket, adatforgalmat, valamint az IT alkalmazásokban végzett tevékenységet is.

Az adatkezelés jogalapja: **adatkezelő jogos érdekeinek érvényesítése;**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

Az üzleti titkok védelme és az adatvédelem szempontjából, a fenti célból szükséges a munkavállaló személyes adatainak a kezelése. Ezen felül bizonyos munkáltatói döntések (pl. jutalmazás, vagy figyelmeztetés, felmondás) meghozatalához is szükségesek lehetnek a fenti információk.

A munkáltató az általa munkavégzéshez juttatott, a fenti körbe tartozó eszközök magáncélú használatát megtiltotta, így az érintett eszközök kizárólag a munkavégzés érdekében használhatóak. A munkáltató tisztában van azzal, hogy a tiltás ellenére előfordulhat, hogy a munkavállaló magánszférájába tartozó adatok is az eszközökre kerülnek, azonban ez csak abban az esetben fordulhat elő, ha a munkavállaló megsértette a munkáltató tiltó rendelkezését. Mindezekre tekintettel a munkáltató jogos érdeke fennáll az említett eszközök ellenőrzésével összefüggésben.

Az ellenőrzést a munkáltató meghatározott protokoll szerint végzi el, amit az említett eszközök használatának ellenőrzésére vonatkozó szabályzat tartalmaz.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- IT eszközökön tárolt adatok;
- IT eszköz használatával összefüggésben keletkezett adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- biztonsági szolgálatot ellátó adatfeldolgozó;
- IT szolgáltatást végző adatfeldolgozó;
- HR szolgáltatást végző adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: a munkaviszony megszűnését követő 6. év vége.

6.11. Gépkocsi útnyilvántartás, menetlevél kezelése

Az adatkezelő, amennyiben a munkavállalónak gépkocsit ad a munkavégzéséhez, vagy egyébként a munkavállaló gépkocsit használ, nyilván tartja a munkavállaló hivatali, céges útjait.

Az adatkezelés jogalapja: **adatkezelő jogos érdekeinek érvényesítése;**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

Gazdálkodási érdekből szükséges a gépkocsi céges használatának dokumentálása. A munkáltató rendelkezése alapján a gépkocsi magáncélú használatát nem rögzíti a munkavállaló, így a magánszférájába minimális beavatkozás történik a céges utak nyilvántartása kapcsán.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- gépkocsi üzleti célú használatának, és a tankolások adatai;

Adattovábbítás címzettjei:

- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: a munkaviszony megszűnését követő 6. év vége.

6.12. Beléptető rendszer üzemeltetése

A munkáltató a munkavállalóinak a telephelyekre és építési helyszínekre történő bejutáshoz, az ott történő közlekedéshez belépőkártyát biztosít.

Az adatkezelés jogalapja: **az adatkezelő jogos érdeke.**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

Vagyonvédelmi szempontból, továbbá egészség- és életvédelmi szempontból fontos, hogy a munkáltató tudja, hogy egy adott időszakban kik tartózkodtak a telephelyein, és a telephelyen (építési helyszínen) belül hol közlekedtek. Ezen felül a beléptető rendszer használata szükséges az üzleti titkok védelme szempontjából, valamint adatvédelmi szempontból is, mivel bizonyos helyiségekbe csak az arra feljogosított munkavállalók léphetnek be. A beléptető rendszer üzemeltetése során nem mellőzhető az érintett munkavállalóra vonatkozóan a fenti információk gyűjtése és tárolása. A munkáltató mérlegelte azt, hogy a munkavállalóknak is jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy a magánszférájukat, személyes adataikat a munkahelyén is megfelelően, korlátozottan kezeljék, ezért a munkáltató a beléptető rendszert nem használja a közösségi terekben (konyha, társalgó, aula, stb.), illetve a mosdókban történő tartózkodás rögzítésére.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- beosztás
- belépő kártya sorszáma;
- belépő kártya használatára vonatkozó adatok (eseménynapló);

Adattovábbítás címzettjei:

- biztonsági szolgálatot ellátó adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: az adatok a tárgyhónapot követő hónap utolsó napján törlésre kerülnek.


6.13. Csomag, ruházat, gépkocsi ellenőrzése

A munkáltató vagyonvédelmi okokból ellenőrizheti a munkavállalónál lévő csomagot (táska, szatyor, stb.; továbbiakban: „csomag”), a munkavállaló ruházatát, a gépkocsi utasterét és rakterét.

Az adatkezelés jogalapja: **az adatkezelő jogos érdeke;**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

Vagyonvédelmi szempontból – a munkahelyeken történő vagyon elleni bűncselekmények megelőzése érdekében – a munkáltató a fenti ellenőrzések során szükségszerűen személyes adatot is kezel. A munkáltató mérlegelte azt, hogy a munkavállalóknak jogos érdeke fűződik a magánszférájuk védelméhez, ezért a fenti adatkezelés során szigorú protokoll szerint jár el, az alábbiak szerint:

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	18/22 oldal
---	---	-------------

A munkáltató – illetve a munkáltató részéről erre feljogosított személy (továbbiakban: „vagyonőr”) – felhívja az ellenőrzésre kiválasztott munkavállalót, hogy nyissa ki a nála lévő csomagot, üritse ki a zsebét, illetve nyissa ki a gépjármű csomagterét. A munkavállaló csomagjához, ruházatához a vagyonőr nem nyúlhat, a gépjármű csomagterének nyitásában-zárásában közreműködhet, azonban az ott lévő tárgyakhoz nem nyúlhat.

Amennyiben az ellenőrzés eredményeként a vagyonőr mindent rendben talál, ennek eredményét, valamint az ellenőrzés tényét sem rögzíti. Bűncselekmény vagy szabálysértés gyanúja esetén a vagyonőr jegyzőkönyvet vesz fel az általa tapasztalt tényekről. A munkavállaló a közreműködést megtagadhatja, mely esetben erről a tényről a vagyonőr jogosult a munkáltatót értesíteni.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- ellenőrzés eredménye, az erről készült jegyzőkönyv;

Adattovábbítás címzettjei:

- biztonsági szolgálatot ellátó adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: bűncselekmény vagy szabálysértés gyanúja esetén a szükséges eljárások lefolytatásának végéig kezelhetőek az adatok.

6.14. Munkára képes állapot ellenőrzése

A munkáltató egészség- és életvédelmi okokból, valamint baleset megelőzés érdekében elsődlegesen szemrevételezéssel vizsgálja a munkavállaló munkára képes állapotát. Amennyiben kétségei merülnek fel a munkára képes állapottal kapcsolatban, felhívhatja a munkavállalót véralkohol szintet mérő szonda fűjására. Amennyiben a szonda alkohol fogyasztását mutatja ki, a munkáltató vagy a részéről eljáró személy erről jegyzőkönyvet vesz fel.

Az adatkezelés jogalapja: **az adatkezelő jogos érdeke;**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 52. § (1) bekezdés a) és b) pontja alapján a munkavállaló köteles munkavégzés céljából munkára képes állapotban megjelenni, és munkára képes állapotban a munkaidő alatt a munkáltató rendelkezésére állni. Ez azon felül, hogy a munkavállaló jogszabályi kötelezettsége, egyben a munkáltató felelőssége is, mivel egy ittas vagy bódult munkavállaló veszélyeztetheti a többi munkavállaló és más személyek egészségét és vagyontárgyait. Az ilyen típusú ellenőrzés szükségszerűen együtt jár személyes adatok kezelésével is.

A munkáltató mérlegelte, hogy a munkavállaló magánszférájában milyen sérelmet okoz a fenti adatkezelés és arra jutott, hogy az adatkezeléssel együtt járó előnyök – figyelemmel a többi munkavállalóra is – jelentősen meghaladják a munkavállalót a magánszférája korlátozása miatt érő hátrányt, sérelmet.

Mindazonáltal a munkáltató a fenti adatkezelést a lehető legszűkebb körben valósítja meg. Ennek során a negatív szondázás eredményét nem rögzíti, a szondáztatás során biztosítja, hogy illetéktelen személyek jelenléte miatt az érintett személyiségi jogai ne sérüljenek, és a szondáztatás pozitív eredményét – melyet jegyzőkönyvben rögzít – zártan kezeli. Tájékoztatja továbbá a munkavállalót, hogy a szondáztatásban való részvétele önkéntes, ugyanakkor annak megtagadása azzal jár, hogy a szondáztatást végző személy eltilthatja a munkavállalót a további munkavégzéstől és a védendő létesítmény területéről.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- ellenőrzés eredménye, az erről készült jegyzőkönyv;

Adattovábbítás címzettjei:

- biztonsági szolgálatot ellátó adatfeldolgozó;
- munkavédelmet ellátó adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: pozitív szonda eredmény esetén a munkaviszony megszűnését követő 6. évig, de legfeljebb a szükséges jogi eljárások befejezéséig tárolható a szondázásról felvett jegyzőkönyv.

6.15. Cafeteria

A munkáltató a munkavállalót a munkaviszony alapján megillető béren kívüli juttatások teljesítése érdekében kezeli a munkavállaló ezzel kapcsolatos nyilatkozatait.

Az adatkezelés jogalapja: **szerződéses kötelezettség teljesítése;**

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- egyéb azonosító adatok (TAJ, adóazonosító);
- választott juttatás összege;
- munkavállaló nyilatkozatai;
- béren kívüli juttatás formájától függő egyéb adatok (pl. nyugdíjpénztár, egészségpénztár, stb.);

Adattovábbítás címzettjei:

- könyvelést végző adatfeldolgozó;
- bérszámfejtést végző adatfeldolgozó;
- HR szolgáltatást nyújtó adatfeldolgozó;
- cafeteria szolgáltatást nyújtó adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: a munkaviszony megszűnését követő 6. évig.

6.16. Munkabalesetekkel kapcsolatos adatkezelés

A munkáltató a munkabalesetek nyilvántartása, kivizsgálása és az ezzel kapcsolatos adatszolgáltatás érdekében személyes adatokat kezel.

Az adatkezelés jogalapja: **jogszabályi kötelezettség teljesítése;**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) 64. § (3) bekezdése.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- az Mvt. szerinti azonosító adatok (név (ideértve a születési nevet is), anyja neve, társadalombiztosítási azonosító jele (taj-száma), születési hely és időpont, nem, állampolgárság, lakóhely (lakcím))
- egyéb a baleset miatt rögzítendő adatok;
- a baleset következtében az egészségi állapottal összefüggő különleges adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- munkavédelmi szolgáltatást nyújtó adatfeldolgozó;
- bérszámfejtést, HR szolgáltatást végző adatfeldolgozó;
- jogi szolgáltatást nyújtó adatfeldolgozó;
- munkavédelmi hatóság;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: a munkaviszony megszűnését követő 6. évig.

6.17. A Munkavállalóval szembeni intézkedésekkel kapcsolatos adatkezelések

A munkáltató a munkavállalóval szemben hozott intézkedéseit nyilvántartja.

Az adatkezelés jogalapja: **az adatkezelő jogos érdeke;**

Az adatkezelő az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbiakat mérlegelte:

A munkáltató a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján őt megillető, a munkaviszonnyal összefüggő döntéseket és azok okait, dokumentumait kizárólag az érintett munkavállaló személyes adataival együtt tudja kezelni, az adatkezelés elengedhetetlen és szükségszerű.

A munkavállalót megilleti a személyes adatainak a védelme és korlátozott kezelése, azonban ez a jog nem terjedhet addig, hogy a munkáltatót megillető jogos munkajogi igények érvényesítését kizárja. Erre való tekintettel – a munkáltató jogi igényeinek érvényesítése érdekében – a munkáltató jogszerűen kezeli az érintett adatokat.

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.)
- munkaviszonnyal összefüggő, a munkáltató döntését alátámasztó vagy azt befolyásoló iratok, adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- HR szolgáltatást végző adatfeldolgozó;
- jogi szolgáltatást nyújtó adatfeldolgozó;
- hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: a munkaviszony megszűnését követő 6. évig, illetve a szükséges jogi eljárások befejezéséig kezelhetőek a fenti céllal összefüggően adatok.

6.18. A Munkavállaló részére nyújtott védőeszközökkel kapcsolatos személyes adatok kezelése (munkaruha, védőcipő, stb.)

A munkáltató nyilvántartást vezet a munkavállalóknak átadott munkavédelmi eszközökről.

Az adatkezelés jogalapja: **jogszabályi kötelezettség teljesítése;**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- munkavédelmi eszköz átadás-átvételére, kihordási idejére vonatkozó adatok;

Adattovábbítás címzettjei:

- munkavédelmi szolgáltatás nyújtó adatfeldolgozó;
- munkavédelmi hatóság;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: munkaviszony megszűnését követő 6. év végéig.

6.19. Munkavállalók hozzátartozóinak (pl. gyermek, házastárs) adatkezelése

A munkáltató az adókötelezettség megállapítása céljából adatokat tarthat nyilván a munkavállaló hozzátartozóiról.

Az adatkezelés jogalapja: **jogszabályi kötelezettség teljesítése;**

Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény 50. § 6.a) pontja, illetve 7.a)-b) pontjai;

Az adatkezeléssel az alábbi személyes adatok érintettek:

- személyazonosító adatok (név, születési hely és idő, anyja neve, stb.);
- hozzátartozó személyazonosító adatai, adóazonosítója;

Adattovábbítás címzettjei:

- adó és TB hatóságok;
- könyvelést végző adatfeldolgozó;
- bérszámfejtést végző adatfeldolgozó;
- HR szolgáltatást nyújtó adatfeldolgozó;
- egyéb hatóságok, bíróságok megkeresésre;

Az adatkezelés időtartama: adó megállapítási kötelezettséget követő 6. év végéig.


Tájékoztató: A munkáltató az adó megállapításához szükséges adatok alapján nincs abban a helyzetben, hogy a munkavállaló hozzátartozóját azonosítsa és felvegye vele a kapcsolatot, ezért felhívja a munkavállaló figyelmét arra, hogy a fenti adatok kezeléséről tájékoztassa a hozzátartozóját. A hozzátartozó a jelen tájékoztató szerinti jogokkal rendelkezik a saját adataival kapcsolatban és jogosult az adatkezelőnél a tájékoztató szerinti módon eljárást kezdeményezni!

7 A személyes adatok tárolásának módja, az adatkezelés biztonsága

A Munkáltató számítástechnikai rendszereit, illetve az iratokat a budapesti, kecskeméti és szegedi telephelyein, illetve az Adatfeldolgozó telephelyén működteti, illetve tárolja.

A Munkáltató a személyes adatok kezelésére alkalmazott informatikai eszközöket úgy választja meg és üzemelteti, hogy a kezelt adat:

- csak az arra feljogosítottak számára legyen hozzáférhető,
- hitelessége és hitelesítése biztosított, változatlansága igazolható, valamint
- a jogosulatlan hozzáférés, betekintés és felhasználás ellen védett legyen.

	Adatkezelési Tájékoztató – Munkavállalók részére	22/22 oldal
---	---	-------------

A Munkáltató az adatokat megfelelő intézkedésekkel védi különösen a jogosulatlan hozzáférés, a szándékos vagy véletlen megváltoztatás, továbbítás, nyilvánosságra hozatal, törlés vagy megsemmisítés, valamint sérülés, illetve az alkalmazott technika változásaiból fakadó hozzáférhetetlenné válás ellen.

A Munkáltató és az Adatfeldolgozók informatikai rendszere és hálózata egyaránt védett a számítógéppel támogatott csalás, kémkedés, szabotázs, vandalizmus, tűz és árvíz, továbbá a számítógépes vírusok, a számítógépes betörések és a szolgáltatás megtagadáshoz vezető támadások ellen. Az üzemeltető a biztonságról fizikai, logikai és adminisztratív intézkedések bevezetésével gondoskodik.

8 Egyéb rendelkezések

A Tájékoztató 2018. május 25. napjától határozatlan időtartamra lépnek hatályba. A Tájékoztató hatályba lépésével minden korábban hatályos adatkezelési és adatvédelmi tájékoztató hatályát veszti.

A Tájékoztató rendelkezéseit attól az időtartamtól kezdődően kell új Munkavállaló vonatkozásában alkalmazni, hogy Munkáltató és a Munkavállaló között megállapodás jön létre a munkaviszony létesítésére és a Munkavállaló erre tekintettel a Munkáltató számára adatot ad át. A Tájékoztató rendelkezéseit a toborzás esetében már attól az időponttól alkalmazni kell, amikortól a pályázó adatai a Munkáltató számára közvetlenül vagy közvetve (pl. munkaerő-közvetítő útján) hozzáférhetővé válnak.

A Tájékoztató a hatályba lépés fordulónapjáig bezárólag minden évben legalább egyszer felülvizsgálatra kerülnek.

Jogszabályváltozás esetén, továbbá a Tájékoztató egyéb okból történő módosítása esetén a Tájékoztatót a jogszabályi változás alapulvételével, illetve egyéb okból módosítani kell és a Munkavállalókkal meg kell ismertetni a módosítás szövegét.