

**Munkaügyi adatkezelési tájékoztató**  
**a "HELVET" Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság**  
**munkavállalói részére**

Tartalom

<b>I. A munkajogviszonyban előforduló adatkezelésről általában</b> .....	2
<b>Adatkezelő</b> .....	2
<b>Érintettek</b> .....	2
<b>Fogalmak</b> .....	2
<b>Alapelvek</b> .....	3
Az adatkezelés jogalapjai általánosságban .....	4
<b>Adatfeldolgozás</b> .....	4
<b>Adattovábbítás</b> .....	5
Belföldre és az EGT-n (Európai Gazdasági Térség) belül .....	5
Adattovábbítás az EGT-n kívülre .....	5
<b>Jogok és jogorvoslati lehetőségek</b> .....	5
Érintett jogai .....	5
Helyesbítéshez való jog .....	6
Törléshez való jog (az elfeledtetéshez való jog) .....	6
Az adatkezelés korlátozásához való jog .....	6
Az adathordozhatósághoz való jog .....	7
A tiltakozáshoz való jog .....	7
Automatizált döntéshozatal egyedi ügyekben, beleértve a profilalkotást .....	7
Visszavonáshoz való jog .....	7
Eljárási szabályok .....	7
Kártérítés, sérelemdíj .....	8
Bíróság, NAIH .....	8
<b>II. A munkaviszonyban előforduló egyes adatkezelések</b> .....	8
1. Állásra jelentkezők adatainak kezelése .....	8
2. Munkaköri alkalmassági vizsgálattal kapcsolatos adatkezelés .....	8
3. Munkaviszony létesítésével kapcsolatos adatkezelés .....	9
4. Munkaviszony teljesítésével és megszüntetésével kapcsolatos adatkezelés .....	9
5. A munkabalesetek nyilvántartásával kapcsolatos adatkezelés .....	10
6. Munkavállalók munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzése .....	11
<b>III. Figyelemfelhívás</b> .....	11

A "HELVET" Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság elkötelezett a munkavállalók (a továbbiakban: „**Munkavállalók**” vagy „**Érintettek**”) személyes adatainak védelme mellett, kiemelten fontosnak tartja az Érintettek személyes adatainak védelméhez fűződő személyiségi jogok tiszteletben tartását.

2018. május 25. napjával hatályba lép az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETE (a továbbiakban: a „**GDPR**”), ami Magyarországon Társaságunknál is alkalmazandó és a személyes adatok védelmére és kezelésére vonatkozó fontos előírásokat tartalmaz.

Fontos tudni, hogy a GDPR hatálybalépése nem változtat a munkaszerződés teljesítése (pl. bérszámfejtés, adatszolgáltatások, stb.) érdekében kezelt adatok körén, ugyanakkor magas szintű tájékoztatói, adatvédelmi és adatkezelési követelményeket fogalmaz meg a személyes adatok mindenfajta kezelésére.

A GDPR szabályai úgy is érintik Önöket, mint érintetteket (erről fog szólni az alábbi tájékoztató) akiknek személyes adatait a munkaviszonnyal kapcsolatban kezeljük és úgy is érintheti, hogy ha az adatok kezelésében részt vesznek (adatkezeléssel és adatvédelemmel kapcsolatos kötelezettségek betartása, erről nem a jelen tájékoztató szól).

Jelen Tájékoztató tartalmazza a "HELVET" Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság, mint adatkezelő (a továbbiakban: „**Munkáltató**” vagy **Adatkezelő**”) a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő adatok kezeléséről szóló tájékoztatását **GDPR**, és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: **Info tv.**), valamint az egyéb vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelő adatkezelés érdekében.

Jelen Tájékoztató célja:

- annak biztosítása, hogy a Munkavállalók tisztában legyenek azzal, hogy a személyes adataikat milyen módon, milyen elvek mentén kezeli a Munkáltató,
- annak bemutatása, hogy melyek a munkaviszony során előforduló legtipikusabb adatkezelések, amelyek érintik a Munkavállalókat.

Munkáltató fenntartja magának a jogot jelen Tájékoztató bármikori megváltoztatására, azzal, hogy az esetleges változásokról haladéktalanul a helyben szokásos módon tájékoztatja a Munkavállalókat.

## **I. A munkajogviszonyban előforduló adatkezelésről általában**

### **Adatkezelő**

**"HELVET" Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság**

**Székhely: 2085 Pilisvörösvár, Szent László utca 20.**

**Képviselője: Schmidt Attila ügyvezető**

**Képviselő elérhetősége: 2085 Pilisvörösvár, Szent László utca 20., e-mail: andrea.peller@helvet.hu**

### **Érintettek**

Az azonosított vagy azonosítható természetes személy az érintett. Jelen Tájékoztató értelmében érintett a Munkáltatóval munkaviszonyban álló természetes személy Munkavállalók.

### **Fogalmak**

- **személyes adat:** az érintettre, vagyis jelen esetben a Munkavállalóra vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható.
- **hozzájárulás:** az érintett akaratának önkéntes, konkrét és megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása, amellyel az érintett nyilatkozat vagy a megerősítést félreérthetetlenül kifejező cselekedet útján jelzi, hogy beleegyezését adja az őt érintő személyes adatok kezeléséhez.

- **adatkezelő:** az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja. Jelen esetben az adatkezelő a Munkáltató.
- **adatkezelés:** a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés, továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés.
- **adatfeldolgozó:** az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel.
- **harmadik fél:** az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely nem azonos az érintettel, az adatkezelővel, az adatfeldolgozóval vagy azokkal a személyekkel, akik az adatkezelő vagy adatfeldolgozó közvetlen irányítása alatt a személyes adatok kezelésére felhatalmazást kaptak.
- **címzett:** az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, akivel vagy amellyel a személyes adatot közlik, függetlenül attól, hogy harmadik fél-e. Azon közhatalmi szervek, amelyek egy egyedi vizsgálat keretében az uniós vagy a tagállami joggal összhangban férhetnek hozzá személyes adatokhoz, nem minősülnek címzettnek; az említett adatok e közhatalmi szervek általi kezelése meg kell, hogy feleljen az adatkezelés céljainak megfelelően az alkalmazandó adatvédelmi szabályoknak.
- **adatvédelmi incidens:** a biztonság olyan sérülése, amely a továbbított, tárolt vagy más módon kezelt személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisítését, elvesztését, megváltoztatását, jogosulatlan közlését vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést eredményezi.

## Alapelvek

- **Jogszerűség, tisztességes eljárás és átláthatóság:** a személyes adatok kezelésének minden esetben jogszerűen, tisztességesen és az érintett, vagyis jelen esetben a Munkavállalók számára átláthatóan kell megvalósulnia. Ennek megfelelően a Munkáltató köteles a Munkavállalót tömör, átlátható, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világosan és közérthetően tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről.
- **Célhoz kötöttség:** a célhoz kötöttség elvének megfelelően csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés jogszerű, előre meghatározott és egyértelmű céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas.
- **Korlátozott tárolhatóság:** a korlátozott tárolhatóság értelmében személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.
- **Adattakarékosság:** az adattakarékosság értelmében a személyes adatok az adatkezelés céljainak megfelelőek és relevánsak kell, hogy legyenek, és a szükségesre kell korlátozódniuk.
- **Pontosság:** a személyes adatoknak pontosnak és szükség esetén naprakésznek kell lenniük, így minden észszerű intézkedést meg kell tenni annak érdekében, hogy a pontatlan személyes adatok törölve vagy helyesbítve legyenek.
- **Integritás és bizalmas jelleg:** a személyes adatok kezelését oly módon kell végezni, hogy megfelelő technikai vagy szervezési intézkedések alkalmazásával biztosítva legyen azok megfelelő biztonsága, az adatok jogosulatlan vagy jogellenes kezelésével, véletlen elvesztésével, megsemmisítésével vagy károsodásával szembeni védelmet is ideértve, amelyről az adatbiztonság keretében hozott intézkedések útján gondoskodik a munkáltató.
- **Adatbiztonság:** a személyes adatok kezelését oly módon kell végezni, hogy megfelelő technikai vagy szervezési intézkedések alkalmazásával biztosítva legyen azok megfelelő biztonsága, az adatok jogosulatlan vagy jogellenes kezelésével, véletlen elvesztésével, megsemmisítésével vagy károsodásával szembeni védelmet is ideértve, amelyről az adatbiztonság keretében hozott intézkedések útján gondoskodik a munkáltató.
- **Szükségesség, arányosság:** a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.
- **Emberi méltóság, magánélet** A munkáltató a munkavállalót csak a munkavissonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során

alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

### **Az adatkezelés jogalapjai általánosságban**

A munkavállalók adatainak kezelése alapvetően négy jogalap szerint történhet:

1. szerződés teljesítése, valamint a szerződés megkötését megelőzően az Érintett kérésére történő lépések megtétele,
2. az Érintett hozzájárulása,
3. jogi kötelezettség teljesítése, illetve
4. Adatkezelő vagy harmadik fél jogos érdeke.

Ezen jogalapok valamelyikére van szükség ahhoz, hogy a Munkáltató által végzett adatkezelési művelet jogszerű legyen, így minden adatkezelési művelethez külön jogalapot szükséges rendelni. Az alábbiakban található a jogalapok részletes leírása (konkrét adatkezelési műveletekhez tartozó jogalapok pedig a II. pont alatt találhatóak):

#### **1. Szerződés teljesítése**

A munkaviszony munkaszerződés útján jön létre, így a Munkáltató elsődlegesen ezen a szerződéses jogviszony keretében jogosult a Munkavállaló adatainak kezelésére. Ez különösen a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszűntetése) vagy a Munka Törvénykönyvéből eredő igény érvényesítése körében felmerülő adatkezelésekre terjed ki.

#### **2. Az Érintett hozzájárulása**

Hozzájárulásról az érintett önkéntes, konkrét, egyértelmű döntése esetén beszélhetünk, vagyis a Munkavállalónak jogában áll – megfelelő tájékoztatás birtokában – eldönteni, hogy a konkrét adatkezeléshez hozzájárul-e. A hozzájárulás megtagadása miatt a Munkavállalót semmiféle hátrány nem érheti. Az Érintett a hozzájárulását bármikor visszavonhatja, de a visszavonás nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét.

#### **3. Jogi kötelezettség teljesítése**

A munkahelyi adatkezelések jelentős része a munkaviszonnyal együtt járó adminisztratív terhekből fakadó kötelező törvényi rendelkezéseken alapul (adókötelezettségre, társadalombiztosításra vonatkozó jogszabályok).

#### **4. Adatkezelő vagy harmadik személy jogos érdeke**

Jogos érdekre akkor hivatkozhat a Munkáltató, amikor saját vagy valamely harmadik fél jogos érdeke elsőbbséget élvez az Érintett olyan érdekeivel vagy alapvető jogaival és szabadságaival szemben, amelyek a személyes adatok védelmét teszik szükségessé. A munkaviszony keretében több vonatkozásban is felmerülhet az Adatkezelő vagy harmadik féljogos érdeke, mint jogalap, például munkahelyi ellenőrzés keretében (Mt. 11/A. §), vagy amikor a Munkáltató a cégcsoporton belül továbbítja a munkavállaló személyes adatait.

### **Adatfeldolgozás**

A Munkáltató a munkaviszonnyal kapcsolatban jogszabályban meghatározott kötelezettségek és a munkaszerződésben foglaltak teljesítése érdekében külső szolgáltatókat vesz igénybe, amelyek önálló adatkezelőként, vagy adatfeldolgozóként járnak el. Adatfeldolgozás során az adatfeldolgozó a Munkáltató nevében és érdekében, az általa meghatározott célból munkavállalói személyes adatok kezelését végzik.

Egyes adatkezelési műveletek vonatkozásában adatfeldolgozási feladatokat látnak el:

Név	Székhely	Feladat
Kaló Ügyvédi Iroda	1033 Budapest, Kórház utca 6-12.	Munkaügyi iratok készítése, véleményezése, jogi tanácsadás.
Soft-Consulting Kft.	1113 Budapest, Karolina út 65. l.em.	Bérszámfejtő program
OL-Munkaidő Kft.	2120 Dunakeszi, Madách Imre u.4.	Munkaidő nyilvántartó rendszer

OTP Pénztárszolgáltató Zrt.	1051 Budapest, Mérleg u.4.	Szép kártya
Auto-Securit Zrt.	1039 Budapest, Szentendrei út 407.	Gépjármű GPS rendszer
Design Kft.	6000 Kecskemét, Ipari út 6.	Veszélyes hulladék szállítás
Unicredit Zrt.	1054 Budapest, Szabadság tér 5-6.	Banki szolgáltatások
Mednexus Kft.	1173 Budapest, Ferihegyi út 81.	Egészségügyi Szolgáltatás
UnionVienna Insurance Biztosító Zrt.	1082 Budapest, Baross utca 1.	Útasbiztosítások
Lízerné Tompa Ildikó	1213 Budapest, Szentmiklósi út 37.	Könvvizsgálat
Uniqua Biztosító Zrt.	1134 Budapest, Róbert Károly krt. 70-74.	Casco Biztosítás
Aegon Nyugdíjpénztár Zrt.	1091 Budapest, Üllői út 1.	Vagyonbiztosítás
Allianz Aranykor Nyugdíjpénztár Zrt.	1087 Budapest, Könyves Kálmán krt.48-52.	Kiállítások biztosítás
Kertész Sándor Béla 'Kisadozó'	1121 Budapest, Tállya u. 16-18.	Munkavédelmi szolgáltató, munkavédelemmel kapcsolatos feladatok ellátásában történő közreműködés

### Adattovábbítás

A Munkáltató önálló jogalap fennállása esetén személyes adatot továbbíthat harmadik felek számára. Adattovábbításnak minősül az is, amikor a Munkáltató személyes adatot továbbít valamely bíróságnak vagy más hatóságnak az ilyen szervektől érkező hivatalos megkeresésre, felhívásra, jogszabály alapján.

Az egyes adatkezelési műveletekhez tartozó konkrét adattovábbítások az egyes adatkezelési műveleteknél kerültek feltüntetésre.

### Belföldre és az EGT-n (Európai Gazdasági Térség) belül

Az Érintett személyes adatai csak szükséges esetben, mértékben és ideig kerülnek továbbításra az egyes adatkezelési műveletek mellett meg határozott harmadik feleknek.

Az EGT-államba irányuló adattovábbítást úgy kell tekinteni, mintha Magyarország területén belüli adattovábbításra kerülne sor.

### Adattovábbítás az EGT-n kívülre

A munkaviszony keretében nem történik adattovábbítás EGT-n kívüli területre.

### Jogok és jogorvoslati lehetőségek

#### Érintett jogai

##### Hozzáférési jog

Az Érintett jogosult arra, hogy a személyes adatokhoz és a következő információkhoz hozzáférést kapjon:

- a személyes adatok másolata (további példányok plusz költség ellenében),
- az adatkezelés céljai,
- az érintett személyes adatok kategóriái,
- automatizált döntéshozatallal, profilalkotással kapcsolatos adatok,
- adatátvételnél a forrásra vonatkozó információk,
- címzettek, akik részére az adatokat közölték vagy közölni fogják (adattovábbítás),
- harmadik országba történő adattovábbítással kapcsolatos információk, garanciák,
- a tárolás időtartama vagy a tárolási időtartam meghatározásának szempontjai,
- az érintett jogai,

j) hatósághoz fordulás joga.

### **Helyesbítéshez való jog**

A Munkavállaló jogosult arra, hogy kérésére a munkáltató indokolatlan késedelem nélkül helyesbítse a rá vonatkozó pontatlan személyes adatokat. Figyelembe véve az adatkezelés célját, a munkavállaló jogosult arra, hogy kérje a hiányos személyes adatok – egyebek mellett kiegészítő nyilatkozat útján történő – kiegészítését.

### **Törléshez való jog (az elfeledtetéshez való jog)**

Munkavállaló jogosult arra, hogy kérésére a Munkáltató indokolatlan késedelem nélkül törölje a rá vonatkozó személyes adatokat, Munkáltató pedig köteles arra, hogy a munkavállalóra vonatkozó személyes adatokat indokolatlan késedelem nélkül törölje, ha az alábbi indokok valamelyike fennáll:

- a) személyes adatokra már nincs szükség abból a célból, amelyből azokat gyűjtötték vagy más módon kezelték,
- b) az érintett munkavállaló visszavonja az adatkezelés alapját képező hozzájárulását, és az adatkezelésnek nincs más jogalapja,
- c) az érintett munkavállaló tiltakozik az adatkezelés ellen,
- d) a személyes adatokat jogellenesen kezelték,
- e) a személyes adatokat az adatkezelőre alkalmazandó uniós vagy tagállami jogban előírt jogi kötelezettség teljesítéséhez törölni kell,
- f) a személyes adatok gyűjtésére a gyermekeknek a személyes adatok kezeléséhez való hozzájárulására vonatkozó feltételek körében említett információs társadalommal összefüggő szolgáltatások kínálásával kapcsolatosan került sor.

A törléshez való joggal akkor nem élhet a Munkavállaló, amennyiben az adatkezelés szükséges többek között:

- a) jogi kötelezettség teljesítéséhez,
- b) jogi igények érvényesítéséhez.

Amennyiben a Munkáltató nyilvánosságra hozta a személyes adatot és azt a fentiek értelmében törölni köteles, úgy az elérhető technológia és megvalósítás költségeinek figyelembevételével megteszi az észszerűen elvárható lépéseket annak érdekében, hogy tájékoztassa az adatokat kezelőket, hogy az érintett kérelmezte a szóban forgó személyes adatok törlését.

### **Az adatkezelés korlátozásához való jog**

Munkavállaló jogosult arra, hogy kérésére a Munkáltató korlátozza az adatkezelést, ha az alábbiak valamelyike teljesül:

- a) a Munkavállaló vitatja a személyes adatok pontosságát, ez esetben a korlátozás arra az időtartamra vonatkozik, amely lehetővé teszi, hogy a munkáltató, mint adatkezelő ellenőrizze a személyes adatok pontosságát,
- b) az adatkezelés jogellenes, és a Munkavállaló ellenzi az adatok törlését, és ehelyett kéri azok felhasználásának korlátozását,
- c) Munkáltatónak már nincs szüksége a személyes adatokra adatkezelés céljából, de a Munkavállaló igényli azokat jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez,
- d) a Munkavállaló tiltakozott az adatkezelés ellen (ez esetben a korlátozás arra az időtartamra vonatkozik, amíg megállapításra nem kerül, hogy az adatkezelő jogos indokai elsőbbséget élveznek-e az érintett jogos indokaival szemben).

Az adatkezelés korlátozásának következményeként az ilyen személyes adatokat a tárolás kivételével csak:

- a) az Érintett hozzájárulásával,
- b) jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez,
- c) más természetes vagy jogi személy jogainak védelme érdekében, vagy
- d) az Unió, illetve valamely tagállam fontos közérdekéből lehet kezelni.

Munkáltató az Érintettet, akinek kérésére korlátozták az adatkezelést, az adatkezelés korlátozásának feloldásáról előzetesen tájékoztatja.

### **Az adathordozhatósághoz való jog**

Az Érintett jogosult arra, hogy a rá vonatkozó, általa a munkáltató, mint adatkezelő rendelkezésére bocsátott személyes adatokat tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban megkapja, továbbá jogosult arra, hogy ezeket az adatokat egy másik adatkezelőnek továbbítsa anélkül, hogy ezt akadályozná az az Adatkezelő, amelynek a személyes adatokat a rendelkezésére bocsátotta, ha:

- a) az adatkezelés az Érintett hozzájárulásán alapul, vagy olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az Érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az Érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges, és
- b) az adatkezelés automatizált módon történik.

Az adathordozhatósághoz való jog gyakorlása során az érintett jogosult arra, hogy kérje a személyes adatok adatkezelők közötti közvetlen továbbítását.

### **A tiltakozáshoz való jog**

Az Érintett jogosult arra, hogy a saját helyzetével kapcsolatos okokból bármikor tiltakozzon személyes adatainak jogos érdeken alapuló kezelése ellen. Ebben az esetben Munkáltató a személyes adatokat nem kezelheti tovább, kivéve, ha Munkáltató 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.

### **Automatizált döntéshozatal egyedi ügyekben, beleértve a profilalkotást**

Az Érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené. Nem alkalmazható a fenti jogosultság, ha az adatkezelés

- a) az Érintett és az Adatkezelő közötti szerződés megkötése vagy teljesítése érdekében szükséges,
- b) meghozatalát az adatkezelőre alkalmazandó olyan uniós vagy tagállami jog teszi lehetővé, amely az Érintett jogainak és szabadságainak, valamint jogos érdekeinek védelmét szolgáló megfelelő intézkedéseket is megállapít, vagy
- c) az Érintett kifejezett hozzájárulásán alapul.

### **Visszavonáshoz való jog**

Hozzájáruláson alapuló adatkezelés esetén Munkavállaló jogosult arra, hogy az adatkezeléshez adott hozzájárulását bármikor visszavonja. A hozzájárulás visszavonása nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét.

### **Eljárási szabályok**

Munkáltató elősegíti a Munkavállalók fenti jogainak gyakorlását, így a hozzá beérkező kérelmekre indokolatlan késedelem nélkül, de legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított **egy hónapon belül** tájékoztatja az Érintettet a fenti jogok gyakorlására irányuló kérelem nyomán hozott intézkedésekről. Szükség esetén, figyelembe véve a kérelem összetettségét és a kérelmek számát, ez a határidő további két hónappal meghosszabbítható, azonban csak akkor, ha a határidő meghosszabbításáról a munkáltató a késedelem okainak megjelölésével a kérelem kézhezvételétől számított egy hónapon belül tájékoztatja az érintett munkavállalót.

Ha a munkavállaló **elektronikus úton** nyújtotta be a kérelmet, a tájékoztatásra is elektronikus úton kerül sor, kivéve, ha a Munkavállaló azt másként kéri.

Amennyiben a Munkáltató nem tesz intézkedéseket a Munkavállaló kérelme nyomán, úgy késedelem nélkül, de legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított 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.

Munkáltató fenti információkat és tájékoztatást **díjmentesen** biztosítja, azonban, ha 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 észszerű díjat számolhat fel, vagy megtagadhatja a kérelem alapján történő intézkedést.

A Munkáltató minden olyan címzettet tájékoztat az általa végzett valamennyi helyesbítésről, törlésről vagy adatkezelés-korlátozásról, akivel, illetve amellyel a személyes adatot közölték, kivéve, ha ez lehetetlennek bizonyul, vagy aránytalanul nagy erőfeszítést igényel. A Munkavállalót kérésére az adatkezelő tájékoztatja e címzettekről.

A Munkáltató az adatkezelés tárgyát képező személyes adatok másolatát a Munkavállaló rendelkezésére bocsátja (hozzáférés joga). A Munkavállaló által kért további másolatokért a Munkáltató az adminisztratív költségeken alapuló, észszerű mértékű díjat számíthat fel. Ha a Munkavállaló elektronikus úton nyújtotta be a kérelmet, az információk elektronikus formátumban kerülnek rendelkezésre bocsátásra, kivéve, ha a Munkavállaló másként kéri.

### **Kártérítés, sérelemdíj**

Az a Munkavállaló, aki az adatkezelésre vonatkozó jogszabályi előírások megsértésének eredményeként vagyoni vagy nem vagyoni kárt szenvedett, az elszenvedett kárért kártérítésre jogosult. Ha a Munkáltató az érintett adatainak jogellenes kezelésével vagy az adatbiztonság követelményeinek megszegésével a Munkavállaló személyiségi jogát megsérti, a Munkavállaló a Munkáltatótól sérelemdíjat követelhet.

Az adatkezelésben érintett adatkezelő felelősséggel tartozik minden olyan kárért, amelyet a GDPR rendelkezéseit sértő adatkezelés okozott. Az adatfeldolgozó csak abban az esetben tartozik felelősséggel az adatkezelés által okozott károkért, ha nem tartotta be a kifejezetten az adatfeldolgozókat terhelő jogszabályi kötelezettségeket, vagy ha az Adatkezelő jogszerű utasításait figyelmen kívül hagyta vagy azokkal ellentétesen járt el.

Ha több adatkezelő vagy több adatfeldolgozó vagy mind az adatkezelő mind az adatfeldolgozó érintett ugyanabban az adatkezelésben, és felelősséggel tartozik az adatkezelés által okozott károkért, minden egyes adatkezelő vagy adatfeldolgozó egyetemleges felelősséggel tartozik a teljes kárért.

Az Adatkezelő mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt előidéző eseményért őt semmilyen módon nem terheli felelősség. Nem kell megtéríteni a kárt és nem követelhető a sérelemdíj annyiban, amennyiben a kár a károsult vagy a személyiségi jog megsértésével okozott jogsérelem az érintett munkavállaló szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartásából származott.

### **Bíróság, NAIH**

Az Érintett jogosult a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnál panaszt tenni jogainak megsértése esetén (Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, 1055 Budapest, Falk Miksa utca 9-11., 1363 Budapest, Pf.: 9.).

Munkavállaló jogainak megsértése esetén a Munkáltató ellen a Budapest Környéki Törvényszékhez vagy a Munkavállaló választása szerint a Munkavállaló lakóhelye/tartózkodási helye szerint illetékes bírósághoz fordulhat. A bíróság az ügyben soron kívül jár el.

## **II. A munkaviszonyban előforduló egyes adatkezelések**

Itt nem szabályozott adatkezelések is előfordulhatnak a munkaviszony során, azonban ilyen esetben Munkáltató vagy a jelen tájékoztató módosításával vagy külön adatkezelési tájékoztató útján értesíti a Munkavállalókat.

### **1. Állásra jelentkezők adatainak kezelése**

Az állásra jelentkezők adatainak kezeléséről szóló adatkezelési tájékoztató külön dokumentumban található, jelen tájékoztató részét nem képezi.

### **2. Munkaköri alkalmassági vizsgálattal kapcsolatos adatkezelés**

Munkaköri alkalmassági vizsgálat fogalma a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § a) pontja szerint:



„annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni”.

Amennyiben a munkakör betöltéséhez szükséges, úgy a munkavégzés megkezdését megelőzően munkaköri alkalmassági vizsgálat kerül elvégzésre, melyet a munkahely foglalkozás-egészségügyi orvosa végez. A vizsgálat során felmerülő esetleges adatkezelés vonatkozásában a foglalkozás-egészségügyi orvos, szolgáltató minősül adatkezelőnek. Munkáltató kizárólag a vizsgálat eredményét (alkalmas/nem alkalmas) jogosult megtudni, melynek eredményét az Mt. 10. § (1) és (4) bekezdése alapján a munkaviszony létesítése céljából kezeli a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja és a 9. cikk (2) bekezdés h) pontja alapján.

**Adatkezelés célja:** munkavállaló munkára való alkalmasságáról történő megbizonyosodás.

**Adatkezelés jogalapja:** GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja és 9. cikk (2) bekezdés h) pontja.

**Adatkezelés időtartama:** munkaviszony megszűnését követő 3 év.

### 3. Munkaviszony létesítésével kapcsolatos adatkezelés

A munkaviszony létesítéséhez az Mt. 42. § (1) bekezdése szerint munkaszerződés szükséges. A munkaszerződés szabályozza a munkaviszonyból fakadó jogokat és kötelezettségeket mind a Munkáltató, mind a Munkavállaló részéről. Az Mt. 10. § (1) bekezdése alapján a Munkáltató a Munkavállalótól olyan személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges. A munkaszerződés megkötéséhez, munkaviszony létesítéséhez Munkáltató a munkaszerződésben feltüntetett adatokat kezeli munkaviszony létesítése céljából a GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja alapján.

**Adatkezelés célja:** a munkaszerződés megkötése, munkaviszony létesítése

**Jogalap:** GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja

**Adatkezelés időtartama:** Munkáltató a munkaszerződést a munkaviszony megszűnését követő 3 évig őrzi meg, azonban a társadalombiztosítási nyugellátás megállapításához szükséges munkavállaló adatokat a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt (5) évig kezeli a 1997. évi LXXXI. törvény 99/A. § (1) bekezdés alapján (ebbe a körbe tartoznak a járulékalapot képző kereset összege és a szolgálati idő megállapításához szükséges dokumentumok: járulékköteles munkabér és táppénz/gyed/gyes megfizetését igazoló dokumentumok (járulékalapot képző jövedelemről és a levont járulékról kiállított igazolás, kilépő dokumentumok, munkaviszony igazolás, be-és kijelentési nyomtatványok).

**Címzett:** A munkaviszony létesítésekor a Munkáltatónak bejelentési kötelezettsége keletkezik a Tbj. 1. § (4) bekezdése alapján, ezért a Munkáltató a Munkavállaló adatait megküldi az állami adó- és vámhatóság részére. A bejelentési kötelezettség és ezzel az adatok továbbításának jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, vagyis az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

**Az érintett személyes adatok kategóriái:** a munkaszerződésben a Munkavállaló által megadott személyes adatok, a bejelentési kötelezettséggel kapcsolatban pedig a biztosítási jogviszony kezdetéről szóló, állami adóhatósághoz teljesített bejelentésen (T1041) szereplő adatok.

### 4. Munkaviszony teljesítésével és megszüntetésével kapcsolatos adatkezelés

Az Mt. 10. § (1) bekezdése szerint a Munkáltató a munkavállalótól olyan személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony teljesítése és megszüntetése szempontjából lényeges. Munkáltató a munkaviszony teljesítése alatt **többek között** a bérszámfejtést, munkabérfizetést, szabadságolást, nyilvántartások vezetését, kötelező képzések lebonyolítását stb. érti. Munkaviszony megszüntetése alatt pedig a fennálló munkaviszony Munkáltató általi vagy Munkavállaló általi vagy közösen történő megszüntetését érti.

**Adatkezelés célja:** a munkaviszony teljesítése

**Jogalap:** GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja

**Címzett:**

- a Szabályzat törzsszövegének adatfeldolgozás pontjában felsorolt adatfeldolgozók, a nekik történő adattovábbítás jogalapja a Munkáltató jogos érdeke, vagyis a GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja.
- munkaviszony megszüntetése esetén a fentiekén túl bejelentési kötelezettsége keletkezik a Tbj. 1. § (4) bekezdése és 8. § alapján, ezért a Munkáltató a Munkavállaló adatait megküldi az állami adó- és vámhatóság részére. A bejelentési kötelezettség és ezzel az adatok továbbításának jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, vagyis az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

**Adatkezelés időtartama:**

- az adó megállapításához kapcsolódó, vagy ahhoz szükséges Munkavállalói adatokat tartalmazó dokumentumok megőrzési ideje az Art. 202. § (1) 203. §-ban foglaltak szabályozzák, ennek megfelelően „*az adó megállapításához való jog annak a naptári évnek az utolsó napjától számított öt év elteltével évül el, amelyben az adóról bevallást, adatbejelentést, bejelentést kellett volna tenni, illetve bevallás, adatbejelentés, bejelentés hiányában az adót meg kellett volna fizetni.*” illetve ez meghosszabbodhat 6-12 hónappal. Vagyis az adatkezelés időtartama 5+12 hónap.
- A társadalombiztosítási nyugellátás megállapításához szükséges munkavállaló adatok megőrzési ideje a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt (5) év.
- Az egyéb, fenti kategóriákba nem sorolt adatokat a Munkáltató a munkaviszony megszűnését követő 3 évig őrzi meg.

**Az érintett személyes adatok kategóriái:** munkaidővel kapcsolatos adatok (pl. jelenléti ív, szabadságok, stb); bérfizetéssel kapcsolatos adatok pl. bérfizetési jogcímek, összegek; cafeteria szabályzattal kapcsolatos adatok, nyilatkozatok

## **5. A munkabalesetek nyilvántartásával kapcsolatos adatkezelés**

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: „**Mvt.**”) 64. § (1) bekezdése szerint azt a munkabalesetet, amely esetében a munkavállaló több mint három munkanapon át nem volt munkaképes, valamint a foglalkozási megbetegedést és a fokozott expozíciós esetet be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni. A Munkáltatónak a munkabaleset során keletkezik bejelentési kötelezettsége, míg a foglalkozási megbetegedést az orvosi tevékenység körében azt elsőként észlelő orvosnak kell megtennie. Munkáltató köteles a súlyos munkabalesetet a munkavédelmi hatóságnak azonnal bejelenteni. Munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet és a fokozott expozíciós esetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleset esetén a munkabaleseti jegyzőkönyvben, fokozott expozíció esetén a vizsgálati lapon kell rögzítenie. A munkabaleset kivizsgálásának megkezdéséről a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát tájékoztatni kell.

**Adatkezelés célja:**

- munkabaleset nyilvántartásba vétele
- munkabaleset bejelentése
- munkabalesetről jegyzőkönyv felvétele

**Adatkezelés jogalapja:** az adatkezelés az Mvt. 64. § és a 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet (a továbbiakban: „**Rendelet**”) 5. § (2) bekezdése alapján történik, ezért az adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, vagyis az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges.

**Az érintett személyes adatok kategóriái:** a nyilvántartásba a következő adatokat szükséges a Munkáltatónak rögzítenie: név (ideértve a születési nevet is), anyja neve, társadalombiztosítási azonosító jele (taj-száma), születési hely és időpont, nem, állampolgárság, lakóhely (lakcím), a munkabaleset - minden évben 1-es sorszámmal kezdődő – számát, a sérült munkakörét, a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását, a sérült ellátására tett intézkedést, annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját.

**Címzett:**

- A munkáltatónak kötelessége a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatást biztosító szolgálat orvosát tájékoztatni a munkabaleset kivizsgálásának megkezdéséről, így a Munkáltató tájékoztatási kötelezettsége az Mvt. 64. § (4) bekezdése alapján áll fenn, ezért a tájékoztatás jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, vagyis az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

Foglalkozás-egészségügyi szolgáltató: **Mednexus Egészségügyi Kft.**

Címe: **1173 Budapest, Ferihegyi út 81.**

- Súlyos munkahelyi baleset esetén a Munkáltató köteles a balesetet bejelenteni a munkavédelmi hatóságnak (Kormányhivatal) az Mvt. 64. § (5) bekezdése alapján, így bejelentési kötelezettségnek jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, vagyis az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.
- Munkáltató köteles a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hónap 8. napjáig megküldeni a jegyzőkönyvet a társadalombiztosítási kifizetőhelynek, ennek hiányában az egészségbiztosítási pénztári feladatkörében eljáró fővárosi és vármegyei kormányhivatalnak. A jegyzőkönyv megküldési kötelezettségét a Rendelet 9. § d) pontja írja elő, ezért a jegyzőkönyv megküldésének jogalapja a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja, az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

**Az adatkezelés időtartama:** biztosítási jogviszony megszűnését követő elévülési időig.

## **6. Munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése**

Az Mt. 11/A. § szerint

- a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében **ellenőrizhető**. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót **előzetesen írásban tájékoztatja**.
- A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.
- A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba **tekinthet be**.

A céges gépkocsik vonatkozásában alkalmazott GPS helymeghatározó használatáról külön szabályzat rendelkezik.

## **III. Figyelemfelhívás**

Munkáltató felhívja a figyelmet arra, hogy

- a munkaviszonnyal kapcsolatos adatkezeléseket Munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri, adott esetben azok felülvizsgálatára és újraszabályozására,
- a hozzájáruláson alapuló adatkezeléseknél a tájékoztatások és hozzájárulás megújítására,
- informatikai és papír alapú adatkezelést érintő intézkedésekre, utasításokra,
- munkaköri leírások adatkezelési és adatvédelmi tárgyú pontosítására és aktualizálására

kerülhet sor, **ezért minden munkavállalótól fokozottan elvárjuk az előírások, a vonatkozó szabályzatok és a kapott utasítások folyamatos figyelemmel kísérését és betartását!**

Pilisvörösvár,

**"HELVET" Termelő, Szolgáltató és Kereskedelmi Korlátolt Felelősségű Társaság**  
**Schmidt Attila ügyvezető**