

TÁJÉKOZTATÁS A MUNKAVÁLLALÓ RÉSZÉRE A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK MUNKAVISZONYBÓL EREDŐ KORLÁTOZÁSÁRÓL

az EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló) 2016/679 rendeletében (GDPR), továbbá az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (Infotv.) foglaltakra figyelemmel

I. TÁJÉKOZTATÁS A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK MUNKAVISZONYBÓL EREDŐ KORLÁTOZÁSÁRÓL

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 9. § rendelkezései szerint a törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.

(1) A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

(2) A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.

A munkáltató az Mt. személyhez fűződő jogok védelme tárgyában előírt tájékoztatási kötelezettségnek az alábbiak szerint tesz eleget.

1. Tájékoztatás a Munka Törvénykönyvéről

A munkáltató ezúton tájékoztatja a munkavállalót az Mt. személyiségvédelmi rendelkezéseiről:

10. § (1) *A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.*

(2) *A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.*

(3) *Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.*

(4) *A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.*

(5) *A munkáltató az (1)-(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.*

11. § (1) *A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely*

a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy

b) törvényben védett jelentős érdek

súlyos, vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.

- (2) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen
- a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,
 - b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,
 - c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,
 - d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,
 - e) a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez
- fűződő érdek.
- (3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.
- (4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhatja meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása
- a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,
 - b) törvény által védett titok, vagy
 - c) a (2) bekezdés b)-d) pontja szerinti törvény által védett érdek
- séremlének veszélyével járna.
- (5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.
- 11/A. § (1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.
- (2) 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.
- (3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.
- (4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.
- (5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.

2. Tájékoztatás a személyes adatok kezeléséről

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaszerződésben meghatározott személyes adatait a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) előírásaiban rögzített ideig őrzi meg, mely szerint a biztosított, illetve volt biztosított biztosítási jogviszonyával összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó munkaügyi iratokat a biztosított, volt biztosított iránt irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni. A munkáltató adatkezelési tájékoztatója – amely tartalmazza az érintett személy jogait és kötelezettségeit, a jogérvényesítés szabályait is - elérhető személyesen a munkáltató székhelyén, vagy a munkáltató honlapján.

2.1. Munka Törvénykönyve alapján szerződés teljesítése, illetve munkáltató jogos érdekének érvényesítés jogcímén az alábbi adatkezeléseket végzi:

- ✓ Munkaügyi, személyzeti nyilvántartás
- ✓ Alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos adatkezelés
- ✓ Számítógép, laptop, tablet ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- ✓ A munkahelyi internethasználat esetleges ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- ✓ Céges mobiltelefon használatának esetleges ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- ✓ Kamerás megfigyelés a bejáratoknál.

2.2. A Munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy jogi kötelezettség teljesítése jogcímén, törvényben előírt adó és járulékkötelezettségek teljesítése (adó-, adóelőleg, járulékok megállapítása, bérszámfejtés, társadalombiztosítási ügyintézés) céljából kezeli a munkavállalók – nyilatkozata alapján családtagjaik - adótörvényekben előírt személyes adatait (kifizetői adatkezelés).

2.3. A munkavállaló kijelenti, hogy a munkáltató adatkezelési szabályzatát, a munkaviszonnyal kapcsolatos adatkezelésről szóló fejezetét, és ebben a kezelhető személyes adatok körére, az adatkezelés céljára, az adattárolás időtartamára, az adatok címzettjeire, továbbá a kifizetői adatkezelésre, az adatbiztonsági intézkedésekre, az érintett munkavállaló adatkezeléssel kapcsolatos jogaira vonatkozó rendelkezéseket megismerte, és ezzel a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének eleget tett. A Társaság általános adatkezelési tájékoztatója elérhető a Társaság honlapján, másolata elkérhető az ügyvezetőtől személyesen.

3. Tájékoztatás személyes adatok átadásáról adatfeldolgozóknak

3.1. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaszerződésben megadott személyes adatait a munkaviszonyból eredő adó-, járulékkötelezettség, számviteli kötelezettség kötelezettségek teljesítése érdekében – a törvényben meghatározottak szerint – könyvviteli szolgáltató, mint adatfeldolgozó és a Magyar Államkincstár számára átadja.

A könyvviteli szolgáltató elérhetőségei:

CÉGNÉV:	Brite Könyvelő, Tanácsadó Kft.
SZÉKHELY:	1056 Budapest, Fővám tér 2.
CÉGJEGYZÉKSZÁM:	01 09 705115
ADÓSZÁM:	12822649241
HONLAP:	www.brite.hu
TELEFONSZÁM:	+36 1 267-3669
KÉPVISELŐ NEVE:	Gergely Beáta ügyvezető

A Magyar Államkincstár elérhetőségei:

NÉV:	Magyar Államkincstár
SZÉKHELY:	1054 Budapest, Hold utca 4.
HONLAP:	www.allamkincstar.gov.hu
E-MAIL CÍM:	info@allamkincstar.gov.hu
TELEFONSZÁM:	+36/1-452-2900; +36/20-881-9530; +36/30-344-0040; +36/70-460-9000
ADATVÉDELMI	Dr. Dobai Bálint

TISZTVISELŐ NEVE:	
ELÉRHETŐSÉG:	adatvedelem@allamkincstar.gov.hu

- 3.2. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaszerződésben megadott személyes adatait jogvita, szerződéses kapcsolatok rendezése céljából a Dr. Vigh András Ügyvédi Iroda (1122 Budapest, Bíró utca 7.) adatfeldolgozó részére átadhatja.
Az adatkezelők és adatfeldolgozók pontos megnevezését a Társaság adatvagyon leltára tartalmazza.

4. Tájékoztatás a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról és az érintett jogairól

A munkavállaló tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek ellenőrzése, vagyonvédelem, céljából a munkáltató jogos érdeke jogcímén az alábbi technikai eszközöket alkalmazza:

4.1. Elektronikus megfigyelőrendszer

1. A munkáltató a munkahelyen elektronikus megfigyelőrendszert (kamerarendszert) alkalmazhat, kivéve olyan helyen, ahol a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen öltözőben, mosdóban, illemhelyen.

Kamerával megfigyelt helyiségek, területek:

A kamerák a székhelyen, a bejáratok előtti területre irányulnak.

A kezelt adatok köre: a kamera látószögébe került személy(ek) arcképe, hangja.

A kamerarendszer 0-24 órában működik.

2. A rögzített kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított három munkanap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell. Felhasználásnak az minősül, ha a rögzített kép-, hang-, vagy kép- és hangfelvételt, valamint más személyes adatot bírósági vagy más hatósági eljárásban bizonyítékként felhasználják.
3. A kép és hangfelvételt munkavállalóval kapcsolatban a törvényben írt jogosultakon kívül csak a kezelőszemélyzet, illetve a munkaszerződésben foglalt tájékoztatás és a munkáltató belső szabályai szerint munkáltatói jogkört gyakorló ismerheti meg.
4. Az, akinek jogát vagy jogos érdekét a kép-, hang-, vagy a kép- és hangfelvétel, illetve más személyes adatának rögzítése érinti, a kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvétel, illetve más személyes adat rögzítésétől számított három munkanapon belül jogának vagy jogos érdekének igazolásával kérheti, hogy az adatot annak kezelője ne semmisítse meg, illetve ne törölje.
5. A kép – és hangfelvétel kezelésének további szabályaira a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
6. A munkáltató kijelenti, hogy a dolgozó magatartásának folyamatos rögzítésére a kamera nem alkalmas. Arcfelismerési technológiák alkalmazásától tartózkodik.

1. A munkavállaló a magántelefonját a munkahelyen csak kivételesen, a munkavégzési kötelezettség megszegése nélkül használhatja.
2. A munkáltató nem engedélyezi a céges mobiltelefon magáncélú használatát, a mobiltelefon csak munkavégzéssel összefüggő célokra használható, és a munkáltató valamennyi kimenő hívás hívószámát és adatait, továbbá a mobiltelefonon tárolt adatokat ellenőrizheti.
3. A munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, ha a céges mobiltelefont magáncélra használta. Ez esetben az ellenőrzés akként folytatható le, hogy a munkáltató hívásrészletezőt kér a telefonszolgáltatótól és felhívja a munkavállalót arra, hogy a dokumentumon a magáncélú hívások esetében a hívott számokat tegye felismerhetetlenné. A munkáltató előírhatja, hogy a magáncélú hívások költségeit a munkavállaló viselje, jelenleg azonban ilyen előírás társaságunknál nincs.

4.3. Tájékoztatás a számítógép és internet használat ellenőrzéséről

1. Főszabály, hogy a munkavállaló csak a munkaköri feladatával kapcsolatos honlapokat tekintheti meg, a személyes célú munkahelyi internethasználatot a munkáltató megtiltja.
2. A munkaköri feladatként a Társaság nevében elvégzett internetes regisztrációk jogosultja a Társaság, a regisztráció során a Társaságra utaló azonosítót, jelszót kell alkalmazni. Amennyiben a személyes adatok megadása is szükséges a regisztrációhoz, a munkaviszony megszűnésekor azok törlését köteles kezdeményezni a Társaság.
3. Munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy bizonyos honlapokat elérhetetlenné tesz, ezáltal nem szükséges a kommunikáció folyamatos megfigyelése, mely aránytalan lenne a munkavállaló számára.

4.4. E-mail fiók használatának ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés

1. Társaságunk a munkavállalók részére saját, névre szóló céges e-mail fiókot bocsát rendelkezésre, a társaság érdekében a munkavállaló a saját, ill. a központi e-mail cím használata történik.
2. Tekintve, hogy a Társaság e-mail fiókot bocsát a munkavállaló rendelkezésére – ezen e-mail címet és fiókot a munkavállaló kizárólag munkaköri feladatai céljára használhatja, annak érdekében, hogy a munkavállalók ezen keresztül tartsák egymással a kapcsolatot, vagy a munkáltató képviseletében levelezzenek az ügyfelekkel, más személyekkel, szervezetekkel.
3. A munkavállaló az e-mail fiókot személyes célra nem használhatja, a fiókban személyes leveleket nem tárolhat.
4. A munkáltató jogosult az e-mail fiók teljes tartalmát és használatát rendszeresen – 3 havonta - ellenőrizni, ennek során az adatkezelés jogalapja a munkáltató jogos érdeke. Az ellenőrzés célja az e-mail fiók használatára vonatkozó munkáltatói rendelkezés betartásának ellenőrzése, továbbá a munkavállalói kötelezettségek (Mt. 8.§, 52. §) ellenőrzése. Az ellenőrzés során a munkáltató a vélelmezetten magáncélú levelek tartalmát nem olvassa el, nem kívánja megismerni, kérni fogja azok törlését.

4.5. A munkáltatói ellenőrzésre és jogkövetkezményeire a következő eljárási szabályok vonatkoznak, melyeket következetesen be kell tartani:

1. Az ellenőrzésre és adatkezelésre az ügyvezető jogosult.
2. Az ellenőrzés minden esetben jegyzőkönyvet kell készíteni.
3. Amennyiben az ellenőrzés körülményei nem zárják ki ennek lehetőségét, biztosítani kell, hogy a munkavállaló jelen lehessen az ellenőrzés során.

4. Az ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt kerül sor az ellenőrzésre, munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést, - milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre (fokozatosság elvének betartása) és mi az eljárás menete, - milyen jogai és jogorvoslati lehetőségei vannak az ellenőrzéssel együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.
5. Az ellenőrzés során a fokozatosság elvét kell alkalmazni. Elsődlegesen a cím és tárgyadatokról kell megállapítani, hogy a tartalom a munkavállaló munkaköri feladatával kapcsolatos, és nem személyes célú. Nem személyes célú tartalmakat a munkáltató korlátozás nélkül vizsgálhat.
6. Ha jelen szabályzat rendelkezéseivel ellentétben az állapítható meg, hogy a munkavállaló az eszközt személyes célra használta, fel kell szólítani a munkavállalót, hogy a személyes adatokat haladéktalanul törölje. A munkavállaló távolléte, vagy együttműködésének hiánya esetén a személyes adatokat az ellenőrzéskor a munkáltató törli. Az eszköz szabályzattal, munkáltatói utasítással ellentétes használata miatt a munkáltató a munkavállalóval szemben munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazhat.
7. A munkavállaló az eszköz ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban a munkáltató adatkezelési szabályzatának az érintett jogairól szóló fejezetében írt jogokkal élhet.

5. Tájékoztatás a munkaidőn kívüli magatartás korlátozásáról

Az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint „a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.” Ez alapján a munkáltató azt az elvárást fogalmazza meg a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásával, vélemény-nyilvánításával összefüggésben, hogy csak olyan magatartást nem tanúsíthat, és olyan véleményt nem nyilváníthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltató helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

Kelt, Budapest 20 19 év július hó 08 nap


Dr. Béres András
munkáltató




Dr. Suki Dávid