

# **Adatvédelmi tájékoztató**

2018.május 23.

Adatkezelő:

Targonax Kft.

2142 Nagytarcsa, Csonka János út 1.

Adószám: 13555634-2-13

## Tartalom

<i>Adatvédelmi tájékoztató célja</i> .....	3
<i>Munkavállalók adatainak kezelése</i> .....	3
<i>Álláspályázatra jelentkezők adatainak kezelése</i> .....	4
<i>Külső személyek adatainak kezelése</i> .....	5
<i>Munkáltatói ellenőrzés és megfigyelés</i> .....	5
<i>Kamerahasználat</i> .....	5
<i>Céges laptopok, pc-k, e-mail fiókok, telefonok, internethasználat ellenőrzése</i> .....	6
<i>GPS használatának szabályai</i> .....	7
<i>Béleltető rendszer és biometrikus adatok kezelése</i> .....	7
<i>Visszaélések bejelentése</i> .....	7
<i>Adatvédelmi incidensek</i> .....	8
<i>Adatvédelmi felelős</i> .....	9
<i>Személyes adatokat tartalmazó iratok, fájlok kezelése</i> .....	9
<i>Adatvédelmi tájékoztató közzététele</i> .....	9
<i>Hivatkozások</i> .....	9

## Adatvédelmi tájékoztató célja

Az adatvédelmi tájékoztató célja az magánszemélyekre vonatkozó adatvédelmi szabályoknak megfelelő működés biztosítása, az adatvédelmi működés leírása.

## Munkavállalók adatainak kezelése

Munkaadó köteles tájékoztatni munkavállalót a személyes adatainak tárolásáról. A munkaviszony megszűnését követően munkaadó a személyes adatokat törli, kivételt képeznek az SZJA-bevallással kapcsolatos adatok, dokumentumok, mert azok megsemmisítését a törvény tiltja.

A személyes adatok kezelésével kapcsolatban az alábbi jogalapokról beszélhetünk:

### 1. A munkavállaló hozzájárulása

A munkaviszony létesítésének feltétele a munkavállaló adatainak munkaadó általi kezelése, a hatóságok felé történő bejelentése. Emiatt munkavállaló az adatainak kezelését nem tagadhatja meg. Ha azonban az adatkezelés a munkaadói jogok gyakorlásával nem áll kapcsolatban, úgy a személyes adatok kizárólag az érintett hozzájárulásával kezelhetők.

### 2. Jogszabályon alapuló adatkezelési kötelezettség

Az adózás rendjéről szóló 2003. XCII. törvény 16.§ 4. bekezdése szabályozza:

*„...foglalkoztatott biztosított családi és utónevét, adóazonosító jelét, születési idejét, biztosítási jogviszonyának kezdetét, kódját, megszűnését, a biztosítás szünetelésének időtartamát, a heti munkaidejét, a FEOR-számát, a végzettségét, szakképzettségét, szakképesítését, továbbá az ezt igazoló okiratot kibocsátó intézmény nevét és az okirat számát. Ha a biztosított nem rendelkezik adóazonosító jellel, a születési családi és utónevét, születési helyét, anyja születési családi és utónevét és a biztosított állampolgárságát is kötelező bejelenteni”.*

### 3. A munkaadó jogos érdeke

Személyes adat kezelhető abban az esetben is, ha a munkahelyi adatkezelés a munkaadó jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ennél az érdekeknél magasabb rendűek a munkavállalók személyes adatai védelméhez és a magánéletük tiszteletben tartásához való joguk.

Jogszabályi hivatkozások:

GDPR 88. cikk: „A tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében, különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, a munka irányítását, tervezését és szervezését, a munkahelyi egyenlőséget és sokféleséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkaadó vagy a fogyasztó tulajdonának védelmét is, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy

kollektív gyakorlása és élvezete céljából, valamint a munkaviszony megszüntetése céljából.”

### *Álláspályázatra jelentkezők adatainak kezelése*

Azon adatok közlését, melyek kifejezetten nem kapcsolódnak az adott munkakörhöz, vagy ahhoz nem elengedhetetlenül szükségesek, a munkáltató nem kérheti, ellenkező esetben cél nélküli, azaz jogellenes adatkezelés valósulna meg.

Erkölcsei bizonyítvány kérhető a Mt. 44/A § alapján az érintettől kérhető, viszont nem igazolható a bűnügyi nyilvántartási rendszerből történő adatkérés útján.

Közösségi oldal, interneten található információk felhasználhatók, amennyiben azok nyilvánosak, lényegesek az álláspályázattal vagy a munkakörrel kapcsolatban, de nem menthetők le, nem tárolhatók, nem küldhetők tovább más számára.

Irreleváns, a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, vallásra vonatkozó adat kezelése tilos!

Alkalmassági vizsgálat és egészségügyi vizsgálat adatai felhasználhatók, tárolhatók, amennyiben a munkakör betöltéséhez elengedhetetlenül szükséges.

Az önéletrajzok kezelésének célja a munkakör betöltése. Ezért, ha a munkakört egy jelentkező betölti, akkor megszűnt a cél és a ki nem választott jelentkezők adatait meg kell semmisíteni. Továbbá azokat, akik időközben visszaléptek.

Jogszabályi hivatkozások:

Info tv. 20. § - A munkáltató köteles előzetes tájékoztatni a pályázót azon személyes adatainak kezelésével kapcsolatban, melyek a munkaviszony létesítéséhez feltétlenül szükségesek.

Info tv. 4. § 2. bek.: Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.

Mt. 10. § 2. bek.: *„A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről.”*

Mt. 10.§ 1. bek.: *„A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.”*

Info törvény 17. § 2. bek. d. pont: az önéletrajzokat törölni kell, ha az adatkezelés célja megszűnt, vagy az adatok tárolásának törvényben meghatározott határideje lejárt.

## *Külső személyek adatainak kezelése*

Cégünk tevékenységéből adódóan nem áll sem vevői, sem szállítói kapcsolatban magánszemélyekkel, így sem a beszerzési, sem az értékesítési folyamat során nem kér, nem kezel, nem tárol személyes adatokat.

Kivételt képeznek ez alól azon ügyletek, melyeknél szerződés köttetik a Partnerrel, melynek során ellenőrizzük a társaságra jogosult személy adatait. Ezen adatkezelés az érintett hozzájárulásával történik, és az adatok törlésére a szerződés lejáratát követően sor kerül.

## *Munkáltatói ellenőrzés és megfigyelés*

A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti, ehhez nem szükséges munkavállaló hozzájárulása.

Jogsabályi hivatkozások:

Mt. 11. § - A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal 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. A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak

Mt. 52.§ - munkavállaló alapvető kötelessége az, hogy köteles munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére állni és munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.

Mt. 11. § 2. bek., Infotv. 20. § 2. bek. - A munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűnek, ha megtörtént az előzetes tájékoztatás.

Mt. 9. § 2. bek. - A munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűnek, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges

Mt. 11. § 1. bek. - A munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűnek, ha az alkalmazott eszközök, módszerek nem járnak az emberi méltóság megsértésével, illetőleg a munkavállaló magánéletét nem ellenőrzik.

## *Kamerahasználat*

Mivel a Mt. nem ad felhatalmazást az elektronikus megfigyelésre, így ebben az esetben más jogszabályokat kell alkalmazni. *Személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény.*

Kamerával történő elektronikus megfigyelést elsődlegesen az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, a veszélyes anyagok őrzése, az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme, vagyonvédelem céljából lehet alkalmazni. Pl. gépek, alkatrészek, jelentős értéket képviselő eszközök, nyersanyagok, készpénz.

Munkáltató a munkavállalókról készült felvételeket, fényképeket csak hozzájárulás esetén adhatja át harmadik fél számára, kivéve, ha bűncselekményre utaló jelet észlel.

A kamera kihelyezésének helyéről a NAIH (NAIH-4384-2/2012/V sz. ügyben hozott) tájékoztatása az irányadó, mely szerint „*a kialakult adatvédelmi gyakorlat értelmében munkahelyen kamera a munkavállaló munkavégzésének, illetőleg munkahelyi viselkedésének megfigyelése céljából nem helyezhető el olyan helyiségekben, amelyekben állandó munkavégzés folyik, ebből következően pedig, nem működtethető kamera irodákban, illetőleg munkahelyiségekben*”

A 36/2005. (X. 5.) AB határozat alapján:

- nem lehet olyan kamerát elhelyezni, amely kizárólag egy munkavállalót és az általa végzett tevékenységét figyeli meg,
- jogellenesnek az olyan elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazása, amelynek célja a munkavállalók munkahelyi viselkedésének a befolyásolása,
- az ellenőrzés nem járhat az emberi méltóság vagy a személyiségi jogok megsértésével: nem lehet kamerát elhelyezni különösen az öltözőkben, zuhanyzóknak, az illemhelyiségekben, illetve az ahhoz tartozó váróban, étkezőben, kivéve, ha a munkahely területén jogszerűen senki sem tartózkodhat (így különösen munkaidőn kívül vagy a munkaszüneti napokon), akkor a munkahely teljes területe megfigyelhető,
- nem ellenőrizhető a munkavállaló magánélete,
- nem lehet cél a munkavállaló magatartásának, szokásainak megfigyelése, a munkaintenzitás ellenőrzése.

Szvtv 31. § 2. bek. - felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított három munkanap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell, kivéve, ha bírósági, hatósági eljárásban felhasználásra kerül.

## *Céges laptopok, pc-k, e-mail fiókok, telefonok, internethasználat ellenőrzése*

### 1. Céges laptopok, pc-k

Az eszközök a cég tevékenységét szolgálják, azokon magáncélú adatok tárolása nem engedélyezett. A biztonsági mentés és a gépek adatainak törlése kizárólagosan a munkáltató hatáskörébe tartoznak. Munkavállaló elfogadja, hogy amennyiben mégis privát adatokat tárol az eszközökön, azokhoz munkáltató hozzáférhet, és a munkavállaló jelenlétében bármikor törölheti, módosíthatja azokat.

### 2. E-mail fiókok

Az e-mail fiókok a cég tevékenységét szolgálják, azokon magáncélú e-mailek tárolása nem engedélyezett. A biztonsági mentés és a fiók adatainak törlése kizárólagosan a munkáltató hatáskörébe tartoznak. Munkavállaló elfogadja, hogy amennyiben mégis privát e-maileket, csatolmányokat tárol a fiókban, azokhoz munkáltató hozzáférhet,

és a munkavállaló jelenlétében bármikor törölheti azokat. Magánlevelek tartalmának munkáltató általi megismerése, lementése azonban tilos!

### 3. Telefonok

A telefonok a cég tevékenységét szolgálják, azokon magáncélú kommunikáció nem engedélyezett. Munkavállaló elfogadja, hogy amennyiben mégis privát üzeneteket, képeket tárol a telefonon, azokhoz munkáltató hozzáférhet, és a munkavállaló jelenlétében bármikor törölheti azokat. Magánbeszélgetések lehallgatása, magánüzenetek elolvasása, lementése azonban tilos!

### 4. Internethasználat

A céges készülékeken /laptopok, pc-k, telefonok/ lévő internet előfizetés a cég tevékenységét szolgálja. Magánjellegű böngészés nem engedélyezett. Munkáltató fenntartja a jogot bármely olyan oldal betöltésének blokkolására, mely látogatása megítélése szerint nem hozható összefüggésbe a munkavégzéssel. A munkavállaló által korábban magáncéllal látogatott oldalak tartalmát, az ott folytatott böngészést azonban nem ellenőrizheti.

#### *GPS használatának szabályai*

A GPS alapú ellenőrzés kizárólag munkával, munkaszervezéssel összefüggő célokat szolgálhat. A jármű kizárólag abban az esetben látható el nyomkövető eszközzel, ha az ellenőrzés a munkakörből fakadóan valóban szükséges, és az ezzel járó korlátozás más, enyhébb jogkorlátozást eredményező módon nem valósítható meg.

A cél a járművek helyzetének meghatározása, nem a munkavállaló követése!

Munkáltató kizárólag a jármű céges futásáról készíthet részletes kimutatást. Amennyiben engedélyezett a magáncélú használat, úgy erről kizárólag összesítő kimutatás készíthető, mely nem tartalmazza a tételes útvonalat, megállóhelyeket.

#### *Beléptető rendszer és biometrikus adatok kezelése*

A cég nem üzemeltet beléptető rendszert és nem használ biometrikus adatokat.

#### *Visszaélések bejelentése*

A panaszokról és a közérdekű bejelentésekről a 2013. évi CLXV. törvény (Pktv) rendelkezik.

Munkáltató közérdek vagy nyomós magánérdek védelme céljából, a Pktv. 13. §-ában adott felhatalmazás alapján megállapított magatartási szabályok megsértésének bejelentésére visszaélés-bejelentési rendszert hozhat létre.

Bejelentést bárki tehet, akinek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdeke fűződik. A bejelentésben megadott személyes adatokat a bejelentés kivizsgálása céljából a munkáltató kezelheti és a bejelentés kivizsgálásában közreműködő külső szervezet részére továbbíthatja (Pktv. 14. § (1) bekezdés).

Azt is tájékoztatni kell, akit a bejelentés érint. Törölni kell azonban a bejelentésben nem érintett harmadik személyre vonatkozó, a bejelentés kivizsgálásához nem szükséges, valamint az e törvény szerint nem kezelhető adatokat.

Munkáltató köteles a bejelentőt a kivizsgálás eredményéről, valamint a megtett intézkedésekről tájékoztatni. A bejelentő személyét a bejelentést kivizsgálókon kívül más nem ismerheti meg.

Ha a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, akkor intézkedni kell a feljelentés megtételéről. Ha nem bűncselekmény, de sérti a foglalkoztatói szervezet által meghatározott magatartási szabályokat, a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően a munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat. Ha a bejelentés nem megalapozott vagy további intézkedés megtétele nem szükséges, a bejelentésre vonatkozó adatokat a vizsgálat befejezését követő 60 napon belül törölni kell.

### *Adatvédelmi incidensek*

Info tv.: személyes adat jogellenes kezelése vagy feldolgozása, így különösen a jogosulatlan hozzáférés, megváltoztatás, továbbítás, nyilvánosságra hozatal, törlés vagy megsemmisítés, valamint a véletlen megsemmisülés és sérülés.

GDPR: 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.

Incidensek pl.:

- Hackelés eredménye
- Véletlen kikerülés (tömeges e-mail küldése BCC nélkül)
- Munkavállaló elviszi/tönkreteszi az (ügyfél) adatállományt

Az adatkezelő kötelezettségei:

- Adatbiztonság követelményének betartása (megelőzés)
- Elhárítás, kárcsökkentő lépések megtétele
- Nyilvántartás vezetése és tájékoztatás
- GDPR bevezetését követően bejelentés a NAIH felé, ha a feltételek fennállnak



## *Adatvédelmi felelős*

A Társaság adatvédelmi felelőse a cég ügyvezetője.

## *Személyes adatokat tartalmazó iratok, fájlok kezelése*

A munkavállalók és a korábbi munkavállalók személyes adatait személyenként külön tároljuk azok törvényben meghatározott lejárataig. Papíralapon az ügyvezetői irodában, elektronikusan az ügyvezető számítógépén található, jelszóval védett helyen.

## *Adatvédelmi tájékoztató közzététele*

Jelen tájékoztató a <http://targonax.hu/> oldalon elérhető.

## *Hivatkozások*

Alaptörvény VI. cikk (2) bekezdése

Info tv. – (2011. évi CXII. tv.)

Munka törvénykönyve – (2012. évi I. tv.)

Magán-munkaközvetítőkről – (2004. évi CX. tv.)

118/2001. (VI. 30.) Korm. rendelet

SzVMt. – (2005. évi CXXXII. tv.)

Pktv. – (2013. évi CLXV. törvény)

Gazdasági reklám – (2008. évi XLVIII. tv.)

Elektronikus hírközlési – (2003. évi C. tv.)

E-ker. törvény – (2001. évi CVIII. tv.)

Szakágazati jogszabályok

GDPR – (EU 2016/679 rendelete)