

Munkavállalói tájékoztató

Az Adatkezelő munkáltató azonosító adatai:

EX-ON MÉRNÖKIRODA KFT.

(1183 Budapest, Örs u. 3.; e-mail címe: info@ex-on.hu, telefonszáma: +36 1 297 0279,
fax: +36 1 290 2867, honlap: www.ex-on.hu)
(a továbbiakban: „Munkáltató”)

Az Adatkezelő képviselőjének neve, elérhetősége:

Neve: Zsarnovszki Attila
Postacíme: 1183 Budapest, Örs utca 3.
E-mail címe: zsarnovszki.attila@ex-on.hu
Telefonszáma: +36 20 520 9788

Az Adatvédelmi Tisztviselő neve, elérhetősége:

Neve: Katona Diána
Postacíme: 1183 Budapest, Örs utca 3.
E-mail címe: katona.diana@ex-on.hu
Telefonszáma: +36 20 626 6929



EX-ON

2018.

1. A TÁJÉKOZTATÁS CÉLJA

A Munkáltató által kezelt munkavállalói személyes adatokra vonatkozó részletes adatkezelési és adatvédelmi szabályokat a jelen személyes adatok védelméről szóló tájékoztató (a továbbiakban: „Tájékoztató”) tartalmazza.

A Munkáltató célja, hogy a személyes adatok pontos és biztonságos, valamint a vonatkozó nemzeti (különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, a továbbiakban: „Mt.” és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, a továbbiakban: „Info tv.”) és európai uniós szabályoknak (az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, a továbbiakban: „GDPR”) megfelelő kezelését biztosítsa.

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.

2. AZ ÉRINTETTEK KÖRE

A Tájékoztató hatálya kiterjed a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra (ideértve a passzív állományban lévő munkavállalókat is), munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott magánszemélyre, a kölcsönzött munkavállalóra, az iskolaszövetkezeti és nyugdíjszövetkezeti foglalkoztatottra, továbbá a Munkáltatóval munkaviszonyban nem álló, de munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében ideiglenesen a Munkáltatóhoz átirányított (kiküldött, kirendelt) magánszemélyre (továbbiakban együttesen: **„Munkavállaló” vagy „Érintett”**). A Tájékoztató az abban foglalt adatkezelések tekintetében kiterjed a Munkavállaló hozzátartozóira, illetve a Munkavállaló által a munkaviszonnyal összefüggő eseti célból (pl. vészhelyzeti kapcsolattartó) megjelölt és nem hozzátartozónak minősülő magánszemélyekre is. A hozzátartozó és egyéb célból megjelölt, nem hozzátartozó Érintettek esetében a Munkavállaló kötelessége, hogy a Tájékoztatót az adatkezelést megelőzően az Érintettnek átadja vagy egyéb módon vele megismertesse. A Tájékoztató egy adott Munkavállalóra tekintettel mindaddig alkalmazandó, ameddig a Munkáltató a Munkavállalóról adatot kezel, függetlenül attól, hogy az Érintett munkaviszonya a munkáltatónál már megszűnt.

2.1. A GDPR 13. és 14. cikke szerinti tájékoztatás

A Munkáltató az egyes adatkezelési céljaihoz tartozó tájékoztató adatokat a jelen Tájékoztató mellékletében sorolja fel, így különösen:

- + az adatkezeléssel érintett személyes adatok kategóriáit,
- + az adatkezelés célját, jogalapját,
- + a Munkáltató vagy harmadik fél jogos érdekeit,
- + a címzettek (adatkezelők, közös adatkezelők, adatfeldolgozók, kiszervezett tevékenységet végzők, egyéb harmadik felek) kategóriáit, továbbá
- + az adatok tárolási idejére vonatkozó információkat.

A melléklet azt a célt szolgálja, hogy az Érintettek a rájuk vonatkozó adatkezelési célokkal kapcsolatos tájékoztatást könnyen átlátható, világos és lényegre törő formában is megkaphassák.

A Munkáltató által végzett egyes adatkezelési célok az alábbiak:

- + A munkaszerződés létesítéséhez kapcsolódó adatkezelés, ideértve a képesítéssel, referenciákkal kapcsolatos adatkezeléseket is;

- + A Munkavállaló alkalmasságával (egészségügyi és szakmai), kapcsolatos adatkezelés
- + A Munkavállaló ellenőrzésével, megfigyelésével kapcsolatos adatkezelés, ezen belül:
 - o Munkaidő-nyilvántartással kapcsolatos adatkezelés
 - o Kamerás megfigyelés
 - o E-mail használat ellenőrzése
 - o Internet használat ellenőrzése
 - o Céges mobil telefon használat ellenőrzése
 - o Céges személygépkocsival történő geolokációs (GPS) megfigyelés
 - o Munkára képes állapot ellenőrzése (alkohol, egyéb tudatmódosító szerek)
- + A Munkavállaló teljesítményértékelésével kapcsolatos adatkezelések
- + A Munkavállaló részére adandó juttatásokkal kapcsolatos adatkezelések (ideértve a cafeteria juttatásokat, illetve a magánpénztári munkáltatói juttatásokat is)
- + A Munkavállaló részére adandó jóléti juttatásokkal kapcsolatos adatkezelések (üdültetés, rehabilitációs szolgáltatások, egészségügyi intézményi szolgáltatások)
- + A Munkavállalóval szembeni intézkedésekkel kapcsolatos adatkezelések
- + A Munkavállaló munkaegészségügyi, munkavédelmi, illetve munkabalesettel összefüggő adatainak kezelése
- + A Munkavállaló részére nyújtott védőeszközökkel kapcsolatos személyes adatok kezelése (munkaruha, védőcipő, stb.)
- + A Munkavállaló adatainak egyéb célból (pl. belső hírlevél, rendezvényszervezés, stb.) történő adatkezelése

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

3. A MUNKÁLTATÓI ADATKEZELÉS ALAPELVE, CÉLJA, 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.

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.

3.2. Jogalap

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

Hozzájárulás: A Munkavállaló – amennyiben a hozzájárulás önkéntessége bizonyítható – hozzájárulást adhat személyes adatainak kezeléséhez (ennek mintáját az 1. sz. melléklet tartalmazza). A Munkavállaló a hozzájárulását önkéntes alapon nyújtja, és jogosult azt bármikor visszavonni. A visszavonás az azt megelőzően végrehajtott adatkezelés jogszerűségét nem érinti.

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;

Jogi kötelezettség teljesítése: uniós vagy nemzeti jog által megkívánt adatkezelés.

Jogos érdek: ide tartoznak a Munkáltató vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges adatkezelések. A Munkáltató vagy harmadik fél jogos érdekét az adatkezelési célra vonatkozó Kivonat rögzíti. Jogos érdeken alapuló adatkezelés csak abban az esetben történhet, ha a Munkáltató érdekmérlegelési 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.

4. AZ ADATTOVÁBBÍTÁSRA VONATKOZÓ TÁJÉKOZTATÁSOK

A Munkáltató meghatározott célból – így különösen valamely harmadik személlyel fennálló szerződés teljesítése érdekében, illetve a jogszabályban meghatározott kötelezettség, munkaviszonyból származó munkáltatói kötelezettség teljesítése, vagy a vállalatcsoport belső adminisztratív céljának 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.

Amennyiben a Munkáltató személyes adatot harmadik országba – tehát az Európai Unión kívüli országba - továbbít (vagy harmadik országban működő adatkezelő számára elérhetővé tesz), úgy a Munkáltató köteles arról gondoskodni, hogy a harmadik országban működő adatkezelő, vagy adatfeldolgozó a Munkavállaló személyes adataival kapcsolatosan a Munkáltató által biztosított védelemmel azonos mértékű védelmet biztosítson a GDPR V. fejezetében foglaltaknak megfelelően.

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.

5. A MUNKAVÁLLALÓI (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.

5.1. A hozzáféréshez kapcsolódó 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:

- + Az adatkezelés céljai az adott személyes adat vonatkozásában,
- + Az érintett személyes adat kategóriái,

- + 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)
- + Az érintett személyes adatok tárolásának tervezett időtartama, vagy ha ez nem lehetséges, ezen időtartam meghatározásának szempontjai
- + A Munkavállalót megillető érintetti jogok (helyesbítés, törlés vagy korlátozás joga, az adathordozhatósághoz való jog, valamint a tiltakozás joga az ilyen személyes adatok kezelése ellen)
- + A valamely felügyeleti hatósághoz címzett panasz benyújtásának joga
- + Ha az adatot a Munkáltató nem a Munkavállalótól szerezte, akkor a forrásra vonatkozó minden elérhető információ
- + 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, 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 az Érintett 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 az Érintett 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.

5.2. 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, teljeskörű 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.

5.3. 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:

- + A Munkavállaló által megjelölt személyes adatra nincsen szükség abból a célból, amelyből azokat a Munkáltató gyűjtötte vagy más módon kezelte;
- + 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;
- + A Munkavállaló a Munkáltató *jogos érdeken* 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;
- + A Munkáltató a személyes adatot jogellenesen kezelte,
- + A Munkáltató által kezelt adatot a Munkáltatóra alkalmazandó uniós vagy nemzeti jogban előírt jogszabályi kötelezettség teljesítéséhez törölni kell
- + A Munkavállaló az adatkezelés ellen tiltakozik és nincs elsőbbséget élvező ok az adatkezelésre.

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

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, a Munkáltató 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 az Érintett személyes adatait azok nyilvánosságra hozatala következtében ismerték meg. A Munkáltató a tájékoztatójában arról köteles a többi adatkezelőt értesíteni, hogy az Érintett személyes adataira mutató linkek vagy e személyes adatok másolatának, illetve másolatpéldányának törlését az Érintett kérte.

A Munkáltató az Érintett törléshez való jogának érvényesítésére irányuló kérelemnek teljesítését követően haladéktalanul tájékoztatja azon személyeket, akikkel az Érintett személyes adatait közölte, feltéve, hogy az nem lehetetlen vagy nem igényel a Munkáltatótól 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:

- + a véleménynyilvánítás szabadságához és a tájékozódáshoz való jog gyakorlásához;
- + a magyar vagy Európai Unió jogszabály által a Munkáltatóra telepített személyes adatok kezelésére irányuló kötelezettség teljesítéséhez;
- + közérdekből vagy a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása keretében végzett feladat végrehajtásához;
- + a népegészségügy területét érintő közérdek megvalósításához;
- + közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból, feltéve, hogy az Érintett elfeledtetéshez való jogának gyakorlása következtében valószínűsíthetően lenehetetlené vagy komolyan veszélyeztetetté válna az adatkezelés;
- + jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez.

5.4. 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:

- + A Munkavállaló vitatja a személyes adatok pontosságát (ebben az esetben a korlátozás addig tart, amíg a Munkáltató ellenőrzi az adat pontosságát);
- + A Munkáltató a személyes adatot jogellenesen kezelte, de Munkavállaló törlés helyett korlátozást kér;
- + A Munkáltató számára az adatkezelés célja megszűnt, de a Munkavállaló igényli azokat jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez;
- + 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; ebben az esetben a korlátozás addig áll fenn, 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 az Érintett személyes adatait közölte, feltéve, hogy az nem lehetetlen vagy nem igényel a Munkáltatótól aránytalan erőfeszítést. A Munkavállalót kérésére a Munkáltató tájékoztatja ezen címzettekről.

5.5. A tiltakozáshoz való jog

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

- + az adatkezelés **közérdekű** vagy a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges vagy
- + az adatkezelés a Munkáltató vagy egy harmadik fél **jogos érdekeinek** érvényesítéséhez szükséges,
- + 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.

5.6. 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 gyakorolhatók, amelyeket a Munkavállaló a Munkáltató rendelkezésére bocsátott, és a Munkavállaló hozzájárulásán vagy szerződéses jogalapon alapul az adatkezelés, és 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. Az 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.

6. ELJÁRÁSI SZABÁLYOK AZ ÉRINTETTI JOGOK GYAKORLÁSA ESETÉN

A hozzáférés, törlés, helyesbítés, korlátozás, tiltakozás továbbá adathordozhatóság esetén a következő eljárási szabályokat kell alkalmazni:

A Munkavállaló a kérelmét az Adatvédelmi tisztviselőnél nyújthatja be.

A kérelem benyújtása írásban történhet elektronikus levél útján vagy papír alapon. 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 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 hónappal meghosszabbíthatja. A meghosszabbítás tényéről, illetve okairól a Munkavállalót előzetesen 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 a Munkavállaló kérelmét elutasítja, köteles erről írásbeli határozatot hozni. Határozatában köteles megjelölni a döntés alapjául szolgáló tényállást, döntésének indoklását a megfelelő jogszabályok, illetve eseti döntések bemutatásával, továbbá köteles a Munkavállalót a Munkáltató döntésével szemben irányadó jogorvoslati lehetőségekről tájékoztatni.

A Munkavállaló az Érintetti jogok gyakorlásával kapcsolatos költségek megtérítésére kizárólag abban az esetben kötelezhető, amennyiben a Munkáltató a Munkavállalót a kérelme beérkezését követő 8 napon belül írásban tájékoztatta arról a körülményről, hogy kérelme túlzó jellegű, és ezzel egyidejűleg tájékoztatta az adminisztratív költség mértékéről, de a Munkavállaló mindezen körülmények ellenére az igényét írásban fenntartotta. Az igény fenntartásának minősül, ha a Munkavállaló a Munkáltatói tájékoztatás ellenére nem vonja vissza kérelmét 5 munkanapon belül vagy az ügyintézési határidő végéig.

A költségek viselésére kötelezett Munkavállaló a költséget vagy külön köteles megfizetni a Munkáltató által kibocsátott fizetési felszólítás kézhezvételétől számított 8 napon belül.

Ha a Munkavállaló a Munkáltató döntésével nem ért egyet, illetve ha a Munkáltató a vonatkozó fenti eljárási határidőt elmulasztja, úgy a Munkavállaló jogorvoslati lehetőségekkel élhet.

6.1. Jogorvoslathoz való jog

6.1.1. Panasztételi jog

Ha az Érintett úgy ítéli meg, hogy az adatkezelő (ideértve 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

Az Érintettnek 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.

6.1.2. Keresetindítási jog (Bírósághoz fordulás joga)

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

A Munkáltatóval, mint magyar adatkezelővel szemben, magyar bíróság előtt indítható per.

Amennyiben a Munkavállaló az adatfeldolgozóval szembeni kíván bírósági eljárást kezdeményezni, úgy azt az adatfeldolgozó tevékenységi helye szerinti tagállam bírósága előtt kell megindítani.

A Munkavállaló a pert a lakóhelye szerinti törvényszék előtt indíthatja meg. Magyarországon a törvényszékek elérhetősége az alábbi linken található: <http://birosag.hu/torvenyszekek>.

Amennyiben az Érintett szokásos tartózkodási helye az Európai Unió más tagállamában van, akkor a per a szokásos tartózkodási hely szerinti tagállam hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósága előtt is megindítható.

7. EGYÉB RENDELKEZÉSEK

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.

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 a helyben szokásos módon és a Tájékoztató közlésével azonos módon.

Hatályos: 2018.05.25.