

# HUMÁN ERŐFORRÁS TERÜLETRE VONATKOZÓ ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ

[a GDPR 13. vagy 14. cikke alapján]

Az Adatkezelő munkáltató azonosító adatai: [cégneve, székhelye, postacíme (azonos), e-mail címe, központi telefonszáma, honlapja]: **ALFA-NOVA Kft. 2400 Dunaújváros, Építők útja 1., [dunaujvaros@alfanova.hu](mailto:dunaujvaros@alfanova.hu), 06-25-411-528 , [www.alfanova.hu](http://www.alfanova.hu)** (a továbbiakban: „Munkáltató”)

Az Adatkezelő képviselőjének neve, elérhetősége [postacíme, e-mail címe, telefonszáma]: **Horváth István, 5000 Szolnok, Széchenyi krt. 2., 06-56-420-294**

Az Adatvédelmi Tisztviselő [ha a munkáltatónál működik] neve, elérhetősége [postacíme, e-mail címe, telefonszáma]: **Csajbókné Nagy Magdolna, 2400 Dunaújváros, Építők útja 1., [csajbokne.magdolna@alfanova.hu](mailto:csajbokne.magdolna@alfanova.hu), 06-25-510-224**

## Értelmező rendelkezések

adatfeldolgozó	az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel
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
adatkezelő	a Munkáltató, valamint 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
adattvédelmi 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
biometrikus adat	egy természetes személy testi, fiziológiai vagy viselkedési jellemzőire vonatkozó minden olyan sajátos technikai eljárásokkal nyert személyes adat, amely lehetővé teszi vagy megerősíti a természetes személy egyedi azonosítását, ilyen például az arckép vagy a daktiloszkópiai adat
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 adattvédelmi szabályoknak
egészségügyi adat	egy természetes személy testi vagy pszichikai egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról
Érintett	az a Munkavállaló, természetes személy, akinek a személyes adatait kezelik
EU tagállam	az Európai Unió tagállamai, így Ausztria, Belgium, Bulgária, Ciprus, Csehország, Dánia, Egyesült Királyság, Észtország, Finnország, Franciaország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Írország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Svédország, Szlovákia és Szlovénia
felügyeleti hatóság	egy európai uniós tagállam által a GDPR 51. cikknek megfelelően létrehozott független közhatalmi szerv
GDPR	az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete 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)
genetikai adat	egy természetes személy örökölt vagy szerzett genetikai jellemzőire vonatkozó minden olyan személyes adat, amely az adott személy fiziológiájára vagy egészségi állapotára vonatkozó egyedi információt hordoz, és amely elsősorban az említett természetes személyből vett biológiai minta elemzéséből ered
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
Info tv.	az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény
Kivonat(ok)	a Munkáltató egyes adatkezelési céljaihoz tartozó tájékoztató kivonatok
különleges adatok	a személyes adatok különleges kategóriába tartozó személyes adatok
Munkavállaló	(1) a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállaló (ideértve a passzív állományban lévő munkavállalókat is), munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott magánszemély, a kölcsönzött munkavállaló, az iskolaszövetkezeti és nyugdíjszövetkezeti foglalkoztatott, továbbá a Munkáltatóval munkaviszonyban nem álló, de munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében ideiglenesen a Munkáltatóhoz átirányított (kiküldött, kirendelt) magánszemély, továbbá,  (2) szükség esetén, a toborzással érintett magánszemélyek, illetve az (1) bekezdésben említett személyek hozzátartozói, és az (1) bekezdésben említett személyek által a munkaviszonnyal összefüggő eseti célból (pl. vészhelyzeti kapcsolattartó) megjelölt és nem hozzátartozónak minősülő magánszemélyek, és  (3) az (1) bekezdésben említett személyek mint volt munkavállalók, addig amíg a Munkáltató azok személyes adatait kezeli
Munkavállaló hozzájárulása	a Munkavállaló mint Érintett akaratának önkéntes, konkrét és megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása, amellyel a Munkavállaló nyilatkozat vagy a megerősítést félreérthetetlenül kifejező cselekedet útján jelzi, hogy beleegyezését adja az őt érintő személyes adatok kezeléséhez
Munkáltató	ALFA-NOVA Kft., mint adatkezelő
Mt.	a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
nemzetközi szervezet	a nemzetközi közjog hatálya alá tartozó szervezet vagy annak alárendelt szervei, vagy olyan egyéb szerv, amelyet két vagy több ország közötti megállapodás hozott létre vagy amely ilyen megállapodás alapján jött létre
profilalkotás	személyes adatok automatizált kezelésének bármely olyan formája, amelynek során a személyes adatokat valamely természetes személyhez fűződő bizonyos személyes jellemzők értékelésére, különösen a munkahelyi teljesítményhez, gazdasági helyzetéhez, egészségi állapothoz, személyes preferenciákhoz, érdeklődéshez, megbízhatósághoz, viselkedéshez, tartózkodási helyhez vagy

mozgáshoz kapcsolódó jellemzők elemzésére vagy előrejelzésére használják

személyes adat

azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) 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

személyes adatok  
különleges kategóriái

a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a természetes személyek egyedi azonosítását célzó genetikai és biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok

*Megjegyzés*

*A GDPR által meghatározott egyéb fogalmakat annak 4. cikke tartalmazza.*

## 1 A Tájékoztató 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 az Mt. és az Info tv.)<sup>1</sup> és európai uniós szabályoknak (különösen a 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 A GDPR 13. és 14. cikke szerinti tájékoztató

A Munkáltató az egyes adatkezelési céljaihoz tartozó tájékoztató adatokat a Kivonatokban bocsátja a Munkavállaló rendelkezésére, így különösen:

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

A Kivonatokat azt a célt szolgálják, hogy a Munkavállaló a rá vonatkozó adatkezelési célokkal kapcsolatos tájékoztatót könnyen átlátható, világos és lényegre törő formában is megkaphassa.

A Munkáltató által végzett egyes adatkezelési célok az alábbiak:

- Toborzás során történő adatkezelés
- A munkaszerződés létesítéséhez kapcsolódó adatkezelés, ideértve a képesítéssel, referenciákkal kapcsolatos adatkezeléseket is
- A Munkavállaló alkalmasságával (egészségügyi és szakmai), munkaegészségügyi állapotával 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 Csomag és/vagy ruházat ellenőrzése
  - 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 is)
- A Munkavállalóval szembeni intézkedésekkel kapcsolatos adatkezelések (Compliance and disciplinary)

<sup>1</sup> Az Info tv., továbbá az Mt. módosítása várható a GDPR hatálybalépése előtt!

- 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 Kivonatok a Tájékoztatóval együttesen értelmezendők. A Tájékoztató és a Kivonatok a GDPR 13. és 14. cikke, valamint az Mt. 10. §-a szerinti tájékoztatásnak minősülnek.

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

## 3 A Munkáltatói adatkezelés alapelvei, céljai és jogalapjai

### 3.1 Alapelvek, célok

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

A Munkavállalók személyes adatainak gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történhet. A Munkáltató csak a szükséges mértékű személyes adatot kezel az adatkezelési cél és jogalap együttes fennállásáig. Az adatkezelési célokat a célokhoz rendelt Kivonatok tartalmazzák.

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 Jogalapok

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. Az érdekmérlegelési teszt nem része sem a Tájékoztatónak sem pedig a Kivonatnak.

- (v) [Egyéb, a munkaviszony szempontjából egyedi adatkezelési jogalapok lehetnek még: a Munkavállaló vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdeke vagy közérdekű adatkezelés, illetve a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat ellátásával összefüggő adatkezelés.]<sup>2</sup>

Amennyiben Munkáltató a Munkavállalótól gyűjti az adatokat és a Munkavállaló a fenti jogalapokon kezelt adatokat nem adja meg, akkor az adatszolgáltatás lehetséges következménye lehet a munkaviszony létrejöttének vagy fenntartásának lehetetlenülése, illetőleg az adott munkáltatói intézkedés alkalmazásának lehetetlenülése. Ha a Munkavállaló a szolgáltatandó adatoknak csak egy részét nem adja meg, akkor a nem teljeskörűen szolgáltatott adatok alapján kell megítélni, hogy az adatszolgáltatás elmaradása okozhatja-e a munkaviszony létrejöttének vagy fenntartásának lehetetlenülését. Szerződésen alapuló adatkezelés esetén a lehetetlenülés jogkövetkezményeit a Munkáltató csak akkor alkalmazhatja, ha igazolja, hogy a szolgáltatott adat nélkül az érintett szerződés teljesítésére nem képes.

A Munkáltató a Munkavállaló különleges adatait – ideértve elsősorban az egészségügyi adatokat – különösen az alábbi célból, illetve jogalapon kezelheti:

- (i) GDPR 9. cikk (2) bek. a) pontja: 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.
- (ii) GDPR 9. cikk (2) bek. b) pontja: Pl. uniós vagy tagállami jog, illetve a tagállami jog szerinti kollektív szerződés felhatalmazása esetén a Munkáltató adatkezelést folytathat a foglalkoztatást, valamint a szociális biztonságot és szociális védelmet szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdekében.
- (iii) GDPR 9. cikk (2) bek. f) pontja: Ez a jogalap alkalmazható, ha a különleges adat kezelésére jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez szükséges célból kerül sor.<sup>3</sup>

#### *Megjegyzés*

*A személyes adatok különleges kategóriáiba tartozó adatok kezelése esetében (pl. egészségügyi adatok) minden egyes esetben szükséges a Munkáltató egyedi körülményeinek és igényeinek figyelembe vételével a jelen pont megfelelő módosítása.*

## 4 A Munkavállaló (Érintett) jogai az adatkezeléssel kapcsolatosan

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

<sup>2</sup> A felsorolás nem teljeskörű, további információk a GDPR 6. cikkében található.

<sup>3</sup> A felsorolás nem teljeskörű, további információk a GDPR 9. cikkében található.

## 4.1 A hozzáféréshez való jog

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

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

Ha a Munkavállaló elektronikus úton nyújtotta be a kérelmét, a kért információkat széles körben használt elektronikus formában kell rendelkezésre bocsátani, kivéve, ha a Munkavállaló másként kéri.

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

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

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

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

## 4.2 A helyesbítéshez való jog

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

A helyesbítéshez/kiegészítéshez kapcsolódó jog gyakorlása során a Munkavállaló köteles megjelölni, hogy mely adatok pontatlanok, illetve hiányosak, továbbá köteles a Munkáltatót a pontos, 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (i) a véleménynyilvánítás szabadságához és a tájékozódáshoz való jog gyakorlásához,
- (ii) a magyar vagy európai uniós jogszabály által a Munkáltatóra telepített személyes adatok kezelésére irányuló kötelezettség teljesítéséhez,

- (iii) közérdekből vagy a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása keretében végzett feladat végrehajtásához,
- (iv) a népegészségügy területét érintő közérdek megvalósításához,
- (v) közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból, feltéve, hogy a Munkavállaló elfeledtetéshez való jogának gyakorlása következtében valószínűsíthetően lehetetlenné vagy komolyan veszélyeztetetté válna az adatkezelés,
- (vi) jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez.

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

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

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

#### **4.5 A tiltakozáshoz való jog**

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

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

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

## 4.6 Az adathordozhatósághoz való jog

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4.8 Jogorvoslathoz való jog

### 4.8.1 Panasztételhez való jog

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

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elérhetőségei:

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

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

Postacím: 1530 Budapest, Pf.: 5.

Telefon: +36-1-391-1400

Fax: +36-1-391-1410

E-mail: [ugyfelszolgalat@naih.hu](mailto:ugyfelszolgalat@naih.hu)

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

### 4.8.2 A bírósághoz fordulás joga (keresetindítási jog)

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

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

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

Tekintettel arra, hogy a Munkáltató nem minősül valamely tagállam közhatalmi jogosítványait gyakorolva eljáró közhatalmi szervének, a Munkavállaló a pert a szokásos tartózkodási hely szerinti tagállam hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bírósága előtt is megindíthatja, amennyiben a Munkavállaló szokásos tartózkodási helye az Európai Unió más tagállamában van.

### 4.8.3 Egyéb igényérvényesítési lehetőség

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

## 4.9 Eljárási szabályok az érintetti jogok gyakorlása esetén

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

### 4.9.1 A kérelem elbírálása

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

A Munkavállaló kérelmét az ügyvezetőnél, vagy az adatvédelmi tisztviselőnél nyújthatja be.

A kérelem benyújtása írásban történhet elektronikus levél útján vagy papír alapon. A kérelem a Tájékoztató 2. sz. mellékletében meghatározott „Kérelem” elnevezésű nyomtatványon is benyújtható. Ha a Munkáltató a kérelmet nem nyomtatványon nyújtja be, akkor a kérelmet tartalma alapján kell elbírálni. Ha a Munkavállaló elektronikus úton nyújtotta be a kérelmet, a tájékoztatást lehetőség szerint elektronikus úton kell megadni, kivéve, ha a Munkavállaló azt másként kéri.

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

A Munkáltató az írásban benyújtott kérelem kézhezvételétől számított 25 (huszonöt) napon belül köteles kérelmet elbírálni. Szükség esetén, figyelembe véve a kérelem összetettségét, illetve a folyamatban lévő kérelmek számát, a Munkáltató a kérelem elbírálásának határidejét meghosszabbíthatja. A meghosszabbítás tényéről, illetve a késedelem okairól a Munkavállalót tájékoztatni kell.

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

Ha a Munkáltató nem tesz intézkedéseket a Munkavállaló kérelme nyomán, késedelem nélkül, de legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított 25 (huszonöt) napon belül tájékoztatja a Munkavállalót az intézkedés elmaradásának okairól, valamint arról, hogy a Munkavállaló panaszt nyújthat be valamely felügyeleti hatóságnál és élhet bírósági jogorvoslati jogával.

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

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

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

#### 4.9.3 Kérelmező személyazonosságának vizsgálata

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

## 5 Adattovábbítás

A Munkáltató meghatározott célből – 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 megfelelően.

Amennyiben a Munkáltató személyes adatot harmadik országba – tehát az Európai Uniót kívüli országba – vagy nemzetközi szervezet részére továbbít (vagy harmadik országban működő adatkezelő vagy

nemzetközi szervezet számára elérhetővé tesz), úgy a Munkáltató köteles arról gondoskodni, hogy a harmadik országban működő címzett, illetve a nemzetközi szervezet 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 (pl. egyes ázsiai vagy afrikai országok), 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 továbbításához szükséges a Munkavállaló kifejezett hozzájárulása.

## 6 Egyéb rendelkezések

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

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

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

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

Dunaújváros, 2018. május 25.



**ALFA-NOVA**  
Energetikai Fejlesztő  
Tervező és Vállalkozó  
Kft.

ALFA-NOVA Kft.

Horváth István ügyvezető