

Enyingi Agrár Zártkörűen működő Részvénytársaság
8134 Mátyásdomb-Ágostonpuszta

ADATVÉDELMI ÉS KEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ
munkavállalóknak

2023. szeptember 1.

1. Az adatkezelésre vonatkozó fontosabb információk

Adatkezelő neve: Enyingi Agrár Zártkörűen működő Részvénytársaság (cégjegyzékszám: 07-10-001081)

Adatkezelő elérhetősége:

székhely: 8134 Mátyásdomb, Ágostonpuszta 0174/32 hrsz

telefonszám: 22- 372-014, 22/ 436-454, 30-5609-401,30-5609-402, 30-5609-426

fax: 22-436-461

email: agoston@eagrt.hu

Adatkezelő képviselőjének neve: Szávay Gábor vezérigazgató

Adatkezelő képviselőjének elérhetősége:

8134 Mátyásdomb, Ágostonpuszta 0174/32 hrsz

telefonszám: 22- 372-014, 22/ 436-454, 30-5609-401,30-5609-402, 30-5609-426

fax: 22-436-461

email: agoston@eagrt.hu

2. A munkavállalók társaság által kezelt személyes adatai és azok védelme

a. A személyes adatok védelmével kapcsolatos fogalmak:

b. érintett: bármely információ alapján azonosított vagy azonosítható természetes személy;

c. azonosítható természetes személy: az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, azonosító szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy fizikai, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható;

d. személyes adat: az érintetthez vonatkozó bármely információ;

e. különleges adat: a személyes adatok különleges kategóriáiba tartozó minden adat, azaz a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok,

f. 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 adott természetes személyből vett biológiai minta elemzéséből ered;

- g. biometrikus adat:** egy természetes személy fizikai, fiziológiai vagy viselkedési jellemzőire vonatkozó olyan, sajátos technikai eljárásokkal nyert személyes adat, amely lehetővé teszi vagy megerősíti a természetes személy egyedi azonosítását, mint például az arckép vagy a daktiloszkópiai adat;
- h. egészségügyi adat:** egy természetes személy testi vagy szellemi 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;
- i. bűnügyi személyes adat:** a büntetőeljárás során vagy azt megelőzően a bűncselekménnyel vagy a büntetőeljárással összefüggésben, a büntetőeljárás lefolytatására, illetve a bűncselekmények felderítésére jogosult szerveknél, továbbá a büntetés-végrehajtás szervezeténél keletkezett, az érintettel kapcsolatba hozható, valamint a büntetett előéletre vonatkozó személyes adat;
- j. közérdekű adat:** az állami vagy helyi önkormányzati feladatot, valamint jogszabályban meghatározott egyéb közfeladatot ellátó szerv vagy személy kezelésében lévő és tevékenységére vonatkozó vagy közfeladatának ellátásával összefüggésben keletkezett, a személyes adat fogalma alá nem eső, bármilyen módon vagy formában rögzített információ vagy ismeret, függetlenül kezelésének módjától, önálló vagy gyűjteményes jellegétől, így különösen a hatáskörre, illetékességre, szervezeti felépítésre, szakmai tevékenységre, annak eredményességére is kiterjedő értékelésére, a birtokolt adatfajtákra és a működést szabályozó jogszabályokra, valamint a gazdálkodásra, a megkötött szerződésekre vonatkozó adat;
- k. közérdekből nyilvános adat:** a közérdekű adat fogalma alá nem tartozó minden olyan adat, amelynek nyilvánosságra hozatalát, megismerhetőségét vagy hozzáférhetővé tételét törvény közérdekből elrendeli;
- l. hozzájárulás:** az érintett akaratának önkéntes, határozott és megfelelő tájékoztatáson alapuló egyértelmű kinyilvánítása, amellyel az érintett nyilatkozat vagy az akaratát félreérthetetlenül kifejező más magatartás útján jelzi, hogy beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok kezeléséhez;
- m. adatkezelő:** az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely - törvényben vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusában meghatározott keretek között - önállóan vagy másokkal együtt az adat kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az adatfeldolgozóval végrehajtatja;
- n. adatkezelés:** az alkalmazott eljárástól függetlenül az adaton végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így különösen gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, lekérdezése, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adat további felhasználásának megakadályozása, fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése;
- o. bűnüldözési célú adatkezelés:** a jogszabályban meghatározott feladat- és hatáskörében a közrendet vagy a közbiztonságot fenyegető veszélyek megelőzésére vagy elhárítására, a bűnmegelőzésre, a bűnfelderítésre, a büntetőeljárás lefolytatására vagy ezen eljárásban való közreműködésre, a szabálysértések megelőzésére és felderítésére, valamint a szabálysértési eljárás lefolytatására vagy ezen eljárásban való közreműködésre, továbbá a büntetőeljárásban vagy szabálysértési eljárásban megállapított jogkövetkezmények végrehajtására irányuló tevékenységet folytató

szerv vagy személy (a továbbiakban együtt: bűnüldözési adatkezelést folytató szerv) ezen tevékenység keretei között és céljából - ideértve az ezen tevékenységhez kapcsolódó személyes adatok levéltári, tudományos, statisztikai vagy történelmi célból történő kezelését is - (a továbbiakban együtt: bűnüldözési cél) végzett adatkezelése;

p. adattovábbítás: az adat meghatározott harmadik személy számára történő hozzáférhetővé tétele;

q. nyilvánosságra hozatal: az adat bárki számára történő hozzáférhetővé tétele;

r. adattörlés: az adat felismerhetetlenné tétele oly módon, hogy a helyreállítása többé nem lehetséges;

s. adatkezelés korlátozása: a tárolt adat zárolása az adat további kezelésének korlátozása céljából történő megjelölése útján;

t. adatmegsemmisítés: az adatot tartalmazó adathordozó teljes fizikai megsemmisítése;

u. adatfeldolgozás: az adatkezelő megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által végzett adatkezelési műveletek összessége;

v. adatfeldolgozó: az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely - törvényben vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusában meghatározott keretek között és feltételekkel - az adatkezelő megbízásából vagy rendelkezése alapján személyes adatokat kezel;

w. adatvédelmi incidens: az adatbiztonság olyan sérelme, amely a továbbított, tárolt vagy más módon kezelt személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisülését, elvesztését, módosulását, jogosulatlan továbbítását vagy nyilvánosságra hozatalát, vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést eredményezi;

x. profilalkotás: személyes adat bármely olyan - automatizált módon történő - kezelése, amely az érintett személyes jellemzőinek, különösen a munkahelyi teljesítményéhez, gazdasági helyzetéhez, egészségi állapotához, személyes preferenciáihoz vagy érdeklődéséhez, megbízhatóságához, viselkedéséhez, tartózkodási helyéhez vagy mozgásához kapcsolódó jellemzőinek értékelésére, elemzésére vagy előrejelzésére irányul;

y. címzett: az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely részére személyes adatot az adatkezelő, illetve az adatfeldolgozó hozzáférhetővé tesz;

z. A személyes adatok kezelésének elvei

Az adatkezelő személyes adatokat, mint munkáltató és mint szerződéses partner kezel. A személyes adatok kezelésére vonatkozó elvek ezért egyrészt az EU rendelet, az Info tv és a Munka törvénykönyve alapján határozhatók meg.

a.) Célhoz kötöttség elve:

Személyes adat kizárólag **meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból, valamely jog gyakorlása, vagy kötelezettség teljesítése érdekében** kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az **adatkezelés céljának**, az adatkezelés a célokkal össze nem egyeztethető módon nem történhet. Az adatok felvételének és kezelésének **tisztességesnek és törvényesnek** kell lennie.

A munkavállalótól csak olyan 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**. (Mt. 10§)

A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek.

Az adatkezelés során biztosítani kell az **adatok pontosságát, teljességét** és - ha az adatkezelés céljára tekintettel szükséges - **naprakészségét**, minden ésszerű intézkedést meg kell tenni annak érdekében, hogy az adatkezelés céljából pontatlan személyes adatok haladéktalanul törlésre vagy javításra kerüljenek. **Az adatok csak az adatkezelési cél eléréséhez szükséges ideig tárolhatóak.**

A személyes adatok kezelését **jogszerűen** és **tisztességesen**, valamint az érintett számára **átlátható módon** kell végezni.

Az adatkezelés célját az adatok rögzítését megelőzően, világosan és egyértelműen meg kell határozni.

A célnak kellően részletesnek kell lennie annak érdekében, hogy azonosíthatóak legyenek a szükséges adatkezelési műveletek és az alkalmazandó további garanciális szabályok.

A cél meghatározásának részletezettsége alapvetően az adatkezelés körülményeitől és a kezelt személyes adatok fajtáitól függ.

A munkáltatónak minden egyes adatkezelés esetében adatkezelési célonként külön-külön **meg kell határoznia azt a jogot, amelynek gyakorlásához szükséges valamely személyes adat kezelése, vagy azt a kötelezettséget, amelynek teljesítése szükségessé teszi az adatkezelést.**

A munkáltatónak minden adatkezeléséhez célt kell rendelnie. Azaz személyes adat csak akkor kezelhető, ha az lényeges, ha az adat kezelése nélkül a munkaviszony létesítése, fenntartása, megszűnése nem lenne lehetséges. A munkáltatónak az adatkezelései jogszerűségét elsősorban azzal kell alátámasztania, hogy minden adatkezelése vonatkozásában igazolni tudja az adatkezelés célját, és azt, hogy az adatkezelés a cél eléréséhez szükséges.

Mindezek alapján a munkáltató köteles a munkavállalóktól kért adatok körét előre oly módon meghatározni, hogy az adatok csakis a munkaviszony létesítéséhez, fenntartásához, megszűnéséhez kapcsolódjanak.

A **munkavállalókat tájékoztatni kell** arról, hogy a tőlük kért adatok, velük szemben alkalmazott vizsgálatok milyen információként szolgálhatnak a munkáltató számára.

Amennyiben az adatokon eltérő célokból végeznek műveleteket, akkor a célokat egyenként definiálni kell. Továbbá az **adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adott adatkezelési célnak, és tilos adatokat kezelni olyan újabb célból, amely összeegyeztethetetlen az eredetivel.**

b.) Szükségesség - arányosság elve

A kezelt adatok körét a **szükséges mértékre** kell korlátozni- amely adat nem **szükséges** vagy **relaváns** az adatkezelési célhoz azt nem lehet kezelni.

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.

A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. 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. (Mt. 9-11§)

Ezen alapelvnek elsődlegesen a munkáltatói ellenőrzéseknél van jelentősége:

Az alkalmazott eszköznek alkalmasnak kell lennie a cél elérésére, vagyis csak akkor lehet ellenőrzést folytatni, ha egyértelmű, hogy az alkalmazni kívánt eszköz, módszer által az ellenőrzés útján a védeni kívánt munkáltatói érdekek, jogok sérelme megelőzhető.

Az ellenőrzés csak a szükséges mértékű adatkezeléssel járhat. Ez egyszerre jelenti az adatkezelés időbeni korlátozottságát, és azt is, hogy a személyes adatokat csak a szükséges esetben, és csak az arra feljogosított személyek használhatják fel. Az ellenőrzés csak a munkával összefüggésben történhet, a **munkavállalók magánélete nem ellenőrizhető**. Ezzel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a munkavállalókat a munkahelyen is megilleti a magánélethez való jog, és ezt a munkáltatónak tiszteletben kell tartania.

1. A személyes adatok kezelésének jogalapja

A személyes adatok kezelése kizárólag akkor jogszerű ha jogalapja megállapítható. A magyar és az uniós jogszabályi rendelkezések alapján különböző jogalapok alkalmazhatóak annak érdekében, hogy az adatkezelés jogszerű legyen, amelyek a következők lehetnek

- az érintett hozzájárulása
- szerződés teljesítése (amiben az érintett szerződő fél)
- az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése
- az érintett személy létfontosságú érdekeinek védelme
- az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott jogosítvány gyakorlásának keretében történik
- az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges

a) Az érintett hozzájárulása:

A hozzájárulás jogalapjának legfontosabb feltétele, hogy annak **önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie és megfelelő tájékoztatásnak kell megelőznie**. A hozzájárulást valamennyi adatkezelési célhoz egyenként kell beszerezni. Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő jogalappal az adatkezeléshez.

Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.

A hozzájárulás megfelelő jogalap lehet, ha az adatkezelésre nem a munkaviszonnyal összefüggésben kerül sor, vagyis ha az adatkezelés a munkáltatói jogok gyakorlásával nem áll kapcsolatban.

Infotv. 3. § 7. pont: „hozzájárulás: az érintett akaratának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adat – teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.”

A hozzájárulás jogalapjának egyik speciális esete az Infotv. 6. § (3) bekezdésében megfogalmazott kivétel, amelynek alapján 16 éven aluli kiskorúakat érintő adatkezelések jogszerűségéhez szükséges a szülő beleegyezése. Az Mt. ezzel szemben más szabályokat tartalmaz a kiskorúak munkavállalásával kapcsolatban.

Ha a személyes adat felvételére az érintett hozzájárulásával került sor, az adatkezelő a felvett adatokat törvény eltérő rendelkezésének hiányában

- a) a rá vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése céljából, vagy
- b) az adatkezelő vagy harmadik személy jogos érdekének érvényesítése céljából, ha ezen érdek érvényesítése a személyes adatok védelméhez fűződő jog korlátozásával arányban áll további külön hozzájárulás nélkül, valamint az érintett hozzájárulásának visszavonását követően is kezelheti.

Kétség esetén azt kell vélelmezni, hogy az érintett a hozzájárulását nem adta meg.

b. Szerződés teljesítése

Természetes személyekkel, illetve jogi személyek természetes személy képviselőjével kötött szerződés esetében a szerződés megkötéséhez, illetve teljesítéséhez szükséges a szerződő partner személyes adatainak kezelése. Mivel maga a szerződés a felek közötti konszenzust tükrözi ezért az adatkezelésnek ez egy jogszerű alapja.

Ha a hozzájáruláson alapuló adatkezelés célja az adatkezelővel írásban kötött szerződés végrehajtása, a szerződésnek tartalmaznia kell minden olyan információt, amelyet a személyes adatok kezelése szempontjából - e törvény alapján - az érintettnek ismernie kell, így különösen a kezelendő adatok meghatározását, az adatkezelés időtartamát, a felhasználás célját, az adatok továbbításának tényét, címzettjeit, adatfeldolgozó igénybevételének tényét. A szerződésnek félreérthetetlen módon tartalmaznia kell, hogy az érintett aláírásával hozzájárul adatainak a szerződésben meghatározottak szerinti kezeléséhez.

c. Jogi kötelezettség teljesítése

Sok esetben magát az adatkezelést valamely jogszabályi előírás teljesítésére irányuló kötelezettség teszi szükségessé.

A munkahelyi adatkezelések egy jelentős része törvényi rendelkezésen alapul: vagy olyan törvényi előíráson, amely kötelezővé teszi az adatkezelést, vagy olyan jogszabályon, amely

csupán lehetővé teszi az adatkezelést. Mindkét esetben előfordul, hogy az adott törvény az adatkezelés valamennyi körülményét szabályozza, de olyan jogszabály által nevesített adatkezelés is létezik, amelynél a törvény az adatkezelés részleteit, körülményeit nem határozza meg, azokat az adatkezelőre bízta.

Törvényen alapuló, kötelező adatkezelést széles körben rendelnek el az adókötelezettségre, társadalombiztosításra vonatkozó jogszabályok. Ezen jogszabályok rendelkezései a munkáltatók és a munkavállalók számára kötelezettséggé jelennek meg, vagyis ezek ténylegesen kötelező adatkezelések.

Ezen túlmenően a munkaviszonyra is irányadóak lehetnek olyan törvények, amelyek az adatkezelést a munkáltató számára lehetővé teszik.

d. érintett személy létfontosságú érdekeinek védelme

Az érintett személy létfontosságú érdekei különösen az élet és testi épség védelme, vagyonának védelme.

A Különleges adatok kezelése tilos kivéve ha

- az érintett kifejezett hozzájárulása,
- a saját vagy más személy létfontosságú érdekeinek védelméhez,
- az adatkezelés az adatkezelőnek vagy az érintettnek a foglalkoztatása érdekében szükséges
- az adatkezelés valamely politikai, világnézeti, vallási vagy szakszervezeti célú alapítvány, egyesület vagy bármely más nonprofit szervezet megfelelő garanciák mellett végzett jogszzerű tevékenysége keretében történik
- az adatkezelés olyan személyes adatokra vonatkozik, amelyeket az érintett kifejezetten nyilvánosságra hozott,
- az adatkezelés jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez szükséges, vagy amikor a bíróságok igazságszolgáltatási feladatkörükben járnak el,
- az adatkezelés jelentős közérdek miatt szükséges,
- az adatkezelés megelőző egészségügyi vagy munkahelyi egészségügyi célokból, a munkavállaló munkavégzési képességének felmérése, orvosi diagnózis felállítása, egészségügyi vagy szociális ellátás vagy kezelés nyújtása, illetve egészségügyi vagy szociális rendszerek és szolgáltatások irányítása érdekében szükséges

Ha az érintett cselekvőképtelensége folytán vagy más elháríthatatlan okból nem képes hozzájárulását megadni, akkor a saját vagy más személy létfontosságú érdekeinek védelméhez, valamint a személyek életét, testi épségét vagy javait fenyegető közvetlen veszély elhárításához vagy megelőzéséhez szükséges mértékben a hozzájárulás akadályainak fennállása alatt az érintett személyes adatai kezelhetők.

A 16. életévét betöltött kiskorú érintett hozzájárulását tartalmazó jognyilatkozatának érvényességéhez törvényes képviselőjének beleegyezése vagy utólagos jóváhagyása nem szükséges.

e. A jogos érdeken alapuló adatkezelés

A jogos érdeken alapuló adatkezelés esetében pontosan meg kell határozni azt az érdeket, ami az adatkezelést indokolja. Ilyen érdek lehet különösen

- élet és testi épség védelme, **különös tekintettel az emberi életre veszélyes járványhelyzetben folytatott védekezés**
- vagyonvédelem
- csalások, bűncselekmények megelőzése
- közvetlen üzletszerzés
- munkaszervezés
- hatékonyság növelés
- technikai eszközök működőképességének ellenőrzése
- technológia betartásának ellenőrzése
- állatjóléti ellenőrzések

Az Adatvédelmi Irányelv értelmében személyes adat kezelhető abban az esetben is, ha a munkahelyi adatkezelés a munkáltató – kivételesen harmadik fél – jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ennél az érdekeknél magasabb rendűek a munkavállalók személyes adatai védelméhez és a magánéletük tiszteletben tartásához való joguk.

A jogalap egyik fő jellemzője az, hogy ez a munkavállalók hozzájárulásától függetlenül jogszerűvé teheti a munkáltató adatkezelését, feltéve, ha a munkáltató jogos érdeke arányosan korlátozza a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát, magánszféráját.

A jogalap alkalmazása során a munkáltatónak két követelményre kell figyelemmel lennie. Egyrészt ezen jogalap alkalmazásakor a magyar jogszabályi előírásokat, így különösen az Mt. és az Infotv. rendelkezéseit kell alapul vennie. Másrészt ezzel egyidejűleg el kell végeznie az érdekmérlegelési tesztet. Az érdekmérlegelési tesztet az alábbiak figyelembe vételével kell elvégezni:

- milyen szempontok alapján lehet meghatározni a munkáltatói jogos érdeket,
- mire kell a munkáltatónak figyelemmel lennie az érintetti érdekek, jogok meghatározása során,
- melyek az érdekmérlegelési teszt elvégzése során megfontolandó kulcsfontosságú tényezők,
- melyek lehetnek például az adatkezelők által alkalmazott olyan intézkedések, amelyek biztosítják az érintettek magánszférájának és személyes adatainak védelmét.

Az érdekmérlegelési teszt elvégzése során a munkáltatónak számos szempontra figyelemmel kell lennie, ezért az érdekmérlegelést több lépcsőben kell végrehajtani.

- *1. lépés:* a munkáltatónak a tervezett adatkezelés megkezdése előtt át kell tekintenie, hogy a célja elérése érdekében feltétlenül szükséges-e személyes adat kezelése: rendelkezésre állnak-e olyan alternatív megoldások, amelyek alkalmazásával személyes adatok kezelése nélkül megvalósítható a tervezett cél.
- *2. lépés:* a munkáltatói jogos érdek lehető legpontosabb meghatározása (így különösen az Mt. 10. § (1) bekezdésének figyelembe vételével).
- *3. lépés:* annak meghatározása, hogy mi az adatkezelés célja, milyen személyes adatok, meddig tartó adatkezelését igényli a jogos érdek.
- *4. lépés:* annak meghatározása, hogy a munkavállalóknak mik lehetnek az érdekeik az adott adatkezelés vonatkozásában

- 5. lépés: annak meghatározása, hogy miért korlátozza arányosan a munkáltatói jogos érdek – és az ennek alapján végzett adatkezelés a munkavállalói jogokat, várakozásokat.

Az érdekmérlegelésen alapuló munkahelyi adatkezelések esetében többek között az alábbi garanciák biztosíthatják az adatkezelés szükségesség-arányosságát:

- *A fokozatosság elvének érvényesülése.* Ennek a garanciának elsődlegesen a munkáltatói ellenőrzésekkel együtt járó adatkezelések esetén van jelentősége. A munkáltatónak a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével. Ha nincs ilyen, akkor a magánszférát legkevésbé korlátozó módszert kell alkalmaznia, amelynek nyomán korlátozott körben ismer meg személyes adatokat.

- *A munkavállaló jelenlétének biztosítása.* Ugyancsak a munkáltatói ellenőrzések keretében van szerepe ezen garanciának. Amennyiben az ellenőrzés körülményei nem zárják ki ennek lehetőségét, akkor biztosítani kell, hogy a munkavállaló jelen lehessen az ellenőrzés

A koronavírus terjedésére tekintettel

- 1. Az a munkavállaló, akinél, vagy akinek családtagjánál koronavírus fertőzés veszélye áll fenn, illetve akinél koronavírus fertőzést diagnosztizálnak haladéktalanul köteles ezt telefonon a munkahelyi vezetőjénekbejelenteni.**

A munkahelyi vezetők kötelesek a hozzájuk érkezett bejelentéseket haladéktalanul továbbítani a főágazatvezető és a vezérigazgató felé, valamint kötelesek a lehetséges fertőtlenítéseket elrendelni és a szükséges óvintézkedéseket megtenni.

- 2. A társaság valamennyi telephelyén a munkavállalók a munka megkezdése előtt kötelesek a munkahelyi vezetőnél jelentkezni, nyilatkozni arra vonatkozóan, hogy fertőzött személlyel nem kerültek kapcsolatba, illetve betegség jeleit nem mutatják. A munkahelyi vezető a nyilatkozatot követően elvégzi a testhőmérséklet ellenőrzést. Az ellenőrzés eredményétől függően a munkahelyi vezető dönt arról, hogy a munkavállaló végezhet-e munkát.**

A munkavállalók kötelesek a munkahelyi vezetőket értesíteni amennyiben a közvetlen környezetükben (szűkebb és tágabb család, rokonság, szomszéd, barát) lázas beteg, koronavírusos megbetegedés, önkéntes vagy hatósági karantén van.

A munkáltató a vírus elleni védekezés során tudomására jutott egészségi adatokat kizárólag a többi munkavállaló életének és testi épségének megóvása, illetve a munkavégzés megszervezése érdekében használhatja fel.

A munkavállalók jogai

Az érintett személyeknek az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbi jogai vannak:

- Átlátható tájékoztatáshoz, kommunikációhoz való jog
- az adatkezelőnek elő kell segítenie, hogy az érintett a jogait gyakorolni tudja
- hozzáférési jog
- helyesbítéshez való jog
- törléshez való jog
- adatkezelés korlátozásához való jog
- adathordozhatósághoz való jog
- tiltakozáshoz való jog
- automatizált döntés alóli mentesség joga
- adatvédelmi incidensről való tájékoztatás joga
- panasztétel joga (hatósági jogorvoslathoz való jog)
- bírósági jogorvoslathoz való jog (hatósággal illetve adatkezelővel szemben)

Az érintett kérelmére az adatkezelő tájékoztatást ad az érintett általa kezelt, illetve az általa vagy rendelkezése szerint megbízott adatfeldolgozó által feldolgozott adatairól, azok forrásáról, az adatkezelés céljáról, jogalapjáról, időtartamáról, az adatfeldolgozó nevéről, címéről és az adatkezeléssel összefüggő tevékenységéről, az adatvédelmi incidens körülményeiről, hatásairól és az elhárítására megtett intézkedésekről, továbbá - az érintett személyes adatainak továbbítása esetén - az adattovábbítás jogalapjáról és címzettjéről.

Infotv. 20. § (1)-(2) bekezdés Az érintettel az adatkezelés megkezdése előtt közölni kell, hogy az adatkezelés hozzájáruláson alapul vagy kötelező. Az érintettet az adatkezelés megkezdése előtt egyértelműen és részletesen tájékoztatni kell az adatai kezelésével kapcsolatos minden tényről, így különösen az adatkezelés céljáról és jogalapjáról, az adatkezelésre és az adatfeldolgozásra jogosult személyéről, az adatkezelés időtartamáról, arról, ha az érintett személyes adatait az adatkezelő a 6. § (5) bekezdése alapján kezeli, illetve arról, hogy kik ismerhetik meg az adatokat. A tájékoztatásnak ki kell terjednie az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogaira és jogorvoslati lehetőségeire is.

Mt 9 § A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.”

Mt 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.”

Mt. 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 sérelmének 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.

Mt. 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.

Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,) „b) a 9. § (2) bekezdésében, a 10. § (5) bekezdésében, a 11. § (5) bekezdésében, a 11/A. § (1) bekezdésében, a 93. § (4) bekezdésében, a 97. § (4) bekezdésében, a 108. § (1) bekezdésében, a 110. § (5) és (6) bekezdésében, a 138. § (4) bekezdésében és a 193. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

Az adatkezelő az adatvédelmi incidenssel kapcsolatos intézkedések ellenőrzése, valamint az érintett tájékoztatása céljából nyilvántartást vezet, amely tartalmazza az érintett személyes adatok körét, az adatvédelmi incidenssel érintettek körét és számát, az adatvédelmi incidens időpontját, körülményeit, hatásait és az elhárítására megtett intézkedéseket, valamint az adatkezelést előíró jogszabályban meghatározott egyéb adatokat.

Az adatkezelő az adattovábbítás jogszerűségének ellenőrzése, valamint az érintett tájékoztatása céljából adattovábbítási nyilvántartást vezet, amely tartalmazza az általa kezelt személyes adatok továbbításának időpontját, az adattovábbítás jogalapját és címzettjét, a továbbított személyes adatok körének meghatározását, valamint az adatkezelést előíró jogszabályban meghatározott egyéb adatokat.

Az adatkezelő köteles a kérelem benyújtásától számított legrövidebb idő alatt, legfeljebb azonban 25 napon belül, közérthető formában, az érintett erre irányuló kérelmére írásban megadni a tájékoztatást.

Ha a személyes adat a valóságnak nem felel meg, és a valóságnak megfelelő személyes adat az adatkezelő rendelkezésére áll, a személyes adatot az adatkezelő helyesbíti.

A személyes adatot törölni kell, ha

- a) kezelése jogellenes;
- b) az érintett - a 14. § c) pontjában foglaltak szerint - kéri;
- c) az hiányos vagy téves - és ez az állapot jogszerűen nem orvosolható -, feltéve, hogy a törlést törvény nem zárja ki;
- d) az adatkezelés célja megszűnt, vagy az adatok tárolásának törvényben meghatározott határideje lejárt;
- e) azt a bíróság vagy a Hatóság elrendelte.

Törlés helyett az adatkezelő zárolja a személyes adatot, ha az érintett ezt kéri, vagy ha a rendelkezésére álló információk alapján feltételezhető, hogy a törlés sértené az érintett jogos érdekeit. Az így zárolt személyes adat kizárólag addig kezelhető, ameddig fennáll az az adatkezelési cél, amely a személyes adat törlését kizárta.

Az adatkezelő megjelöli az általa kezelt személyes adatot, ha az érintett vitatja annak helyességét vagy pontosságát, de a vitatott személyes adat helytelensége vagy pontatlansága nem állapítható meg egyértelműen.

A helyesbítésről, a zárolásról, a megjelölésről és a törlésről az érintettet, továbbá mindazokat értesíteni kell, akiknek korábban az adatot adatkezelés céljára továbbították. Az értesítés mellőzhető, ha ez az adatkezelés céljára való tekintettel az érintett jogos érdekét nem sérti.

Ha az adatkezelő az érintett helyesbítés, zárolás vagy törlés iránti kérelmét nem teljesíti, a kérelem kézhezvételét követő 25 napon belül írásban vagy az érintett hozzájárulásával elektronikus úton közli a helyesbítés, zárolás vagy törlés iránti kérelem elutasításának ténybeli és jogi indokait. A helyesbítés, törlés vagy zárolás iránti kérelem elutasítása esetén az adatkezelő tájékoztatja az érintettet a bírósági jogorvoslat, továbbá a Hatósághoz fordulás lehetőségéről.

A munkavállalók előzetes tájékoztatásának követelménye

Infotv. 20. § (1)-(2) bekezdés Az érintettel az adatkezelés megkezdése előtt közölni kell, hogy az adatkezelés hozzájáruláson alapul vagy kötelező. Az érintettet az adatkezelés megkezdése előtt egyértelműen és részletesen tájékoztatni kell az adatai kezelésével kapcsolatos minden tényről, így különösen az adatkezelés céljáról és jogalapjáról, az adatkezelésre és az adatfeldolgozásra jogosult személyéről, az adatkezelés időtartamáról, arról, ha az érintett személyes adatait az adatkezelő a 6. § (5) bekezdése alapján kezeli, illetve arról, hogy kik ismerhetik meg az adatokat. A tájékoztatásnak ki kell terjednie az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogaira és jogorvoslati lehetőségeire is.

Mt 9 § A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.”

Mt 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.”

Mt. 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 sérelmének 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.

Mt. 11/A. § (1) A munkavállaló a munkavisztonnyal 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 munkavisztonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkavisztonnyal 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.

Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,) „b) a 9. § (2) bekezdésében, a 10. § (5) bekezdésében, a 11. § (5) bekezdésében, a 11/A. § (1) bekezdésében, a 93. § (4) bekezdésében, a 97. § (4) bekezdésében, a 108. § (1) bekezdésében, a 110. § (5) és (6) bekezdésében, a 138. § (4) bekezdésében és a 193. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléteszik.

3. A Munkavállalók társaság által kezelt személyes adatai:

Adatkezelés célja:

A társaság csak olyan személyes adatokat kezel, melyek tevékenységének ellátásához, feladatainak teljesítéséhez szükségesek. Az adatkezelés célja alapján az alábbi adatokat különbözteti meg a társaság:

- munkaviszony létesítéséhez, teljesítéséhez fenntartásához (foglalkoztatáshoz), megszüntetéséhez kapcsolódó adatok
- társadalombiztosítási kifizetésekhez kapcsolódó adatok (TB kifizető hely)
- törvényi előírások teljesítése
- vagyonvédelemhez kapcsolódó adatok
- önkéntes pénztári belépés
- kollektív szerződéses juttatások biztosítása
- tovább képzések
- társaság jogos érdekének biztosítása

Érintettek kategóriái:

- munkavállalók, munkára jelentkezők, tanulók
- munkavállalók családtagjai

Személyes adatok kategóriái:

- név, születéskori név
- születési hely, idő
- anyja neve
- lakcím, tartózkodási hely
- állampolgárság
- adóazonosító jel
- nyugdíjas törzsszám
- nyugdíj típusa összege
- TAJ szám
- iskolai végzettség, bizonyítvány
- jogosítvány típusa száma, kategóriája
- családi állapot
- gyermekek száma, neve, adóazonosítója, TAJ száma
- házastárs neve, adóazonosítója, TAJ száma
- munka alkalmassági egészségügyi állapot
- szakszervezeti tagság
- bankszámlaszám
- előző munkahely- TB kiskönyv
- előző munkahelyek igazolásai
- fennálló tartozások, gyerektartás
- munkaképesség csökkenésére vonatkozó adatok
- telefonszám, email cím
- kamera felvételek
- GPS adatok

A társaság a munkavállalók személyes adatait tartalmazó okmányokról másolatot készít, illetve szkennelt formában tárolja azokat.

A munkáltató az adatokat az alábbi címzetteknek továbbíthatja :

- NAV,
- TB,
- foglalkozás egészségügyi szolgálat,
- önkéntes nyugdíjpénztár,
- nyugdíj és egészségbiztosítási igazgatóság,
- bíróságok,
- végrehajtók,
- önkormányzatok,
- kollektív szerződés alapján nyújtott juttatás szolgáltatója
- iskolák, képző szervek,
- bankok,
- NEXON bérprogram üzemeltetője

- kamarák

Törlési határidők:

- önéletrajzok, pályázatok- elbírálást követően törlésre kerülnek.
- munkaviszonyhoz kapcsolódó adatok- 60 év
- társadalombiztosításhoz kapcsolódó adatok- 60 év
- GPS adatok- maximum 6 hónap
- kamera felvételek- maximum 6 hónap

Az adattovábbítás szabályai

Az Infotv. 3. § 13. pontja értelmében adattovábbításnak minősül az, amikor személyes adatot meghatározott harmadik személy számára hozzáférhetővé tesznek. Az Infotv. 3. § 22. pontja alapján harmadik személy az adatkezelőn, az érintetten és az adatfeldolgozón kívül minden más személy és szervezet. A munkaviszonyban az érintett a munkavállaló, az adatkezelő a munkáltató, és minden, rajtuk kívüli személy harmadik személynek minősül, így például harmadik személynek minősülnek a munkáltatóval egy vállalatcsoportban lévő más vállalatok is. Ebből fakadóan adattovábbításnak tekinthető az is, amikor a munkáltató egy közös adatbázisba tölti fel a munkavállalók személyes adatait, amely adatbázishoz más adatkezelők (más leányvállalatok, az anyavállalat) is hozzáférhet. A társaság a munkavállalók adatait fent felsorolt címzettek irányába teljesít.

A munkavállalók jogai az adatkezeléssel kapcsolatban:

Az érintett személyeknek az adatkezeléssel kapcsolatban az alábbi jogai vannak:

- Átlátható tájékoztatáshoz, kommunikációhoz való jog
- az adatkezelőnek elő kell segítenie, hogy az érintett a jogait gyakorolni tudja
- hozzáférési jog
- helyesbítéshez való jog
- törléshez való jog
- adatkezelés korlátozásához való jog
- adathordozhatósághoz való jog
- tiltakozáshoz való jog
- automatizált döntés alóli mentesség joga
- adatvédelmi incidensről való tájékoztatás joga
- panasztétel joga (hatósági jogorvoslathoz való jog)
- bírósági jogorvoslathoz való jog (hatósággal illetve adatkezelővel szemben)

Az érintett kérelmére az adatkezelő tájékoztatást ad az érintett általa kezelt, illetve az általa vagy rendelkezése szerint megbízott adatfeldolgozó által feldolgozott adatairól, azok forrásáról, az adatkezelés céljáról, jogalapjáról, időtartamáról, az adatfeldolgozó nevééről, címéről és az adatkezeléssel összefüggő tevékenységéről, az adatvédelmi incidens körülményeiről, hatásairól és az elhárítására megtett intézkedésekről, továbbá - az érintett személyes adatainak továbbítása esetén - az adattovábbítás jogalapjáról és címzettjéről.

Az adatkezelő az adatvédelmi incidenssel kapcsolatos intézkedések ellenőrzése, valamint az

érintett tájékoztatása céljából nyilvántartást vezet, amely tartalmazza az érintett személyes adatok körét, az adatvédelmi incidenssel érintettek körét és számát, az adatvédelmi incidens időpontját, körülményeit, hatásait és az elhárítására megtett intézkedéseket, valamint az adatkezelést előíró jogszabályban meghatározott egyéb adatokat.

Az adatkezelő az adattovábbítás jogszerűségének ellenőrzése, valamint az érintett tájékoztatása céljából adattovábbítási nyilvántartást vezet, amely tartalmazza az általa kezelt személyes adatok továbbításának időpontját, az adattovábbítás jogalapját és címzettjét, a továbbított személyes adatok körének meghatározását, valamint az adatkezelést előíró jogszabályban meghatározott egyéb adatokat.

Az adatkezelő köteles a kérelem benyújtásától számított legrövidebb idő alatt, legfeljebb azonban 25 napon belül, közérthető formában, az érintett erre irányuló kérelmére írásban megadni a tájékoztatást.

Ha a személyes adat a valóságnak nem felel meg, és a valóságnak megfelelő személyes adat az adatkezelő rendelkezésére áll, a személyes adatot az adatkezelő helyesbíti.

A személyes adatot törölni kell, ha

- a) kezelése jogellenes;
- b) az érintett - a 14. § c) pontjában foglaltak szerint - kéri;
- c) az hiányos vagy téves - és ez az állapot jogszerűen nem orvosolható -, feltéve, hogy a törlést törvény nem zárja ki;
- d) az adatkezelés célja megszűnt, vagy az adatok tárolásának törvényben meghatározott határideje lejárt;
- e) azt a bíróság vagy a Hatóság elrendelte.

Törlés helyett az adatkezelő zárolja a személyes adatot, ha az érintett ezt kéri, vagy ha a rendelkezésére álló információk alapján feltételezhető, hogy a törlés sértené az érintett jogos érdekeit. Az így zárolt személyes adat kizárólag addig kezelhető, ameddig fennáll az az adatkezelési cél, amely a személyes adat törlését kizárta.

Az adatkezelő megjelöli az általa kezelt személyes adatot, ha az érintett vitatja annak helyességét vagy pontosságát, de a vitatott személyes adat helytelensége vagy pontatlansága nem állapítható meg egyértelműen.

A helyesbítésről, a zárolásról, a megjelölésről és a törlésről az érintettet, továbbá mindazokat értesíteni kell, akiknek korábban az adatot adatkezelés céljára továbbították. Az értesítés mellőzhető, ha ez az adatkezelés céljára való tekintettel az érintett jogos érdekét nem sérti.

Ha az adatkezelő az érintett helyesbítés, zárolás vagy törlés iránti kérelmét nem teljesíti, a kérelem kézhezvételét követő 25 napon belül írásban vagy az érintett hozzájárulásával elektronikus úton közli a helyesbítés, zárolás vagy törlés iránti kérelem elutasításának ténybeli és jogi indokait. A helyesbítés, törlés vagy zárolás iránti kérelem elutasítása esetén az adatkezelő tájékoztatja az érintettet a bírósági jogorvoslat, továbbá a Hatósághoz fordulás lehetőségéről.

4. Egyes speciális munkahelyi adatkezelések

a. Az állaspályázatra jelentkezők pályázatainak, önéletrajzainak megőrzése

Az önéletrajzok, pályázatok esetében az adatkezelés célja az, hogy a meghirdetett munkakört betöltsék. Ennek megfelelően, ha a munkáltató a jelentkezők közül kiválasztott egy személyt a meghirdetett állásra, akkor megszűnt az adatkezelés célja, és a ki nem választott jelentkezők személyes adatait törölni kell.

Ezzel egyidejűleg fennáll a törlési kötelezettség abban az esetben is, ha az érintett még a jelentkezés során meggondolja magát, visszavonja pályázatát.

A munkáltató alapvetően csak az érintett kifejezett, egyértelmű és önkéntes hozzájárulása alapján őrizheti meg a pályázatokat, feltéve, ha azok megőrzésére szükség van.

A jelentkezők információs önrendelkezési jogát az biztosítja a legmagasabb szinten, ha tájékoztatást kapnak arról is, ha a munkáltató nem őt választotta az adott állásra.

Személyes adatnak minősül az adatból levont, az érintettre vonatkozó következtetés is. Ennek megfelelően, ha a munkáltató bármilyen feljegyzést készít a pályázóról, akkor az is a pályázó személyes adatának minősül. Ezzel kapcsolatban két követelményt szükséges szem előtt tartani:

- erre is kiterjed az érintett tájékoztatáshoz való joga, vagyis, hogy megismerje, a munkáltató milyen következtetéseket vont le a pályázati anyagával összefüggésben.

- a munkáltatónak törölnie kell az ilyen természetű, az érintettre levont következtetéseket tartalmazó feljegyzéseket is.

b. Alkalmassági vizsgálatok

Az Mt. 10. § (1) bekezdése alapján a munkavállalókkal szemben kizárólag két típusú alkalmassági vizsgálat alkalmazható:

- vannak olyan alkalmassági vizsgálatok, amelyeket munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő.

- vannak olyanok is, amelyeket nem ír ugyan elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, de amelyre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükség van.

Részletesen tájékoztatni kell a munkavállalókat többek között arról, hogy az alkalmassági vizsgálat milyen készség, képesség felmérésére irányul, a vizsgálat milyen eszközzel, módszerrel történik. Amennyiben jogszabály írja elő a vizsgálat elvégzését, akkor tájékoztatni kell a munkavállalókat erről.

Kizárólag a vizsgált munkavállalók, illetve a vizsgálatot végző szakember ismerhetik meg az eredményeket, kivéve az alkalmassági minősítést.

c. A munkavállalók feddhetetlen előéletének igazolása

A hatósági erkölcsi bizonyítvány, mint jogintézmény célja többek között az, hogy a munkavállaló a munkáltató előtt erkölcsi alkalmasságát az adott munkakörrel kapcsolatosan igazolja. Erre az érintettet a munkaviszony létesítése előtt, a felvételi eljárás során, illetőleg a munkaviszony fennállása alatt is felszólíthatja a munkáltató, amennyiben az erkölcsi alkalmasság igazolása valamely jogszabályban meghatározottak szerint, az adott munkakör betöltéséhez valóban elengedhetetlen.

d. A munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése

Munkahelyi kamerás megfigyelés

Jogszábaály négy esetben teszi lehetővé az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazását:

- az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme,
- a veszélyes anyagok őrzése,
- az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme,
- vagyónvédelem.

A célhoz kötött adatkezelés elvéből fakadóan tehát munkahelyen elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazni elsődlegesen ezen célokból lehet, illetve a rögzített felvételek is ezen célokból használhatók fel. Amennyiben a munkáltató más célból szeretné alkalmazni a kamerás megfigyelést, akkor ott igazolnia kell azt a jogos érdeket, amely szükségessé teszi a kamera alkalmazását.

Az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazhatóságának fontos feltétele, hogy semmiképp sem lehet kamerát elhelyezni olyan helyiségben, amelyben a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen az öltözőkben, zuhanyzóknban, az illemhelyiségekben vagy például orvosi szobában, váróban.

A munkáltató elektronikus megfigyelőrendszert kizárólag a saját tulajdonában (vagy a használatában) álló épületrészek, helyiségek és területek, illetőleg az ott történt események megfigyelésére alkalmazhat, közterület megfigyelésére azonban nem.

Az elektronikus megfigyelőrendszer által rögzített felvételek tárolásának időtartama maximum 6 hónap.

- az adatkezelés jogalapja: élet és testi épség védelme, vagyónvédelem, állatjóléti feltételeknek való megfelelés,
- a felvétel tárolásának helyét is időtartamát az adatok megismerésére jogosult személyek körét a melléklet tartalmazza,

- a felvételek visszánzésére a mellékletben meghatározott személyek jogosultak, amennyiben a jogalap sérelme feltételezhető. A munkáltató a felvételeket a jogalpnál meghatározott ellenőrzéseken túl az Mt 11§ (2) bekezdésében foglaltak ellenőrzésére is felhasználhatja, vagyón elleni cselekmények esetében pedig a nyomozó hatóságoknak továbbíthatja.

- a munkavállalót megilleti a kamera felvételek visszánzésénél való részvétel joga, a kamera felvétel tárolási időt követő törlésének követelésére való jog, valamint a továbbításról való tájékoztatás joga. A jogok megsértése esetén a munkavállalók az általános adatvédelmi jogorvoslatra jogosultak.

A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott e-mail fiók használatának ellenőrzése

A társaság a vezetők, középvezetők illetve adminisztratív munkavállalók részére céges email fiókot hoz létre. A munkavállalók az email fiókot magán célra is használhatják. Az e-mail fiók használatát a munkáltató nem ellenőrzi.

A „céges e-mail fiók” esetleges ellenőrzése illetve a munkaállomás átadása esetében a **munkáltatói jogos érdek** lesz az adatkezelés jogalapja. Ezen ellenőrzés esetében kiemelt figyelmet kell fordítani az célhoz kötött adatkezelés elvén és a szükségesség-arányosság követelményén túl az érintettek magánszférájára is, hiszen adott esetben különféle, a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó személyes adat is a munkáltató tudomására juthat, illetve vele munkaviszonyban nem álló személyek (az e-mailek küldői vagy címzettjei) adatait is megismerheti. A munkáltatónak az email fiók használatának ellenőrzése illetve átadása előtt

közölnie kell a munkavállalókkal, hogy milyen érdeke miatt kerül sor a munkáltatói intézkedésre. A munkavállaló az ellenőrzés illetve az átadás előtt a magán jellegű emailokat jogosult törölni.

Az ellenőrzés első lépéseként az e-mail cím és a levél tárgyának az ellenőrzésére kerül sor.

A magánjellegű levelekkel kapcsolatban szükséges kiemelni azt is, hogy az ilyen e-mailek tartalmát a munkáltató nem jogosult megismerni

Az e-mail fiók használatának ellenőrzésénél, átadásánál biztosítani kell a munkavállaló jelenlétét. A munkáltatói ellenőrzés e formájánál ugyanis a munkavállaló és harmadik személyek különböző személyes adatai lehetnek benne a levelezőrendszerben, amelyek megismerésére a munkáltató nem jogosult. Az ellenőrzést megelőzően a munkáltatónak részletes tájékoztatást kell biztosítania a munkavállalók számára. A tájékoztatásban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:

- milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor az e-mail fiók ellenőrzésére (illetve természetesen a konkrét ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdekek miatt kerül sor az ellenőrzésre),
- a 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 a munkavállalóknak az e-mail fiók ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

A munkaállomás átadását követően a munkáltató gondoskodik az emailok törléséről.

A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott laptop ellenőrzése

A munkáltató bizonyos munkakörben dolgozó munkavállalók számára „céges laptopot, biztosít a munkájuk elvégzéséhez. A laptopot a munkavállalók saját, személyes céljaikra is használhatják. A laptopon elkülönítve kerül tárolásra a céges és a magán jellegű használat.

A laptopon tárolt adatokat a munkáltató ellenőrizheti.

A „céges laptop” tartalmának ellenőrzése illetve a laptop átadása esetében a munkáltatói **jogos érdek az adatkezelés jogalapja**. Ezen ellenőrzés esetében kiemelt figyelmet kell fordítani az célhoz kötött adatkezelés elvén és a szükségesség-arányosság követelményén túl az érintettek magánszférájára is, hiszen adott esetben különféle, a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó személyes adat is a munkáltató tudomására juthat, illetve vele munkaviszonyban nem álló személyek adatait is megismerheti.

A munkáltatónak a laptop tartalmának ellenőrzése illetve átadása előtt közölnie kell a munkavállalóval, hogy pontosan milyen érdeke miatt kerül sor a munkáltatói intézkedésre. A munkáltatónak a fokozatosság elvére figyelemmel lépcsőzetes ellenőrzési rendszert kell kidolgoznia, amelyben megfelelően érvényesülhet a személyes adatok védelme, illetve hogy az ellenőrzés minél kisebb mértékben érintse a munkavállalók magánszféráját. A laptop tartalmának az ellenőrzése illetve átadása során ezért biztosítani kell a munkavállalók jelenlétét.

A laptop átadását követően a magán jellegű tartalmak törlésre kerülnek.

Az internethasználat ellenőrizhetősége

A munkavállaló által meglátogatott weboldal vagy az internethasználatával kapcsolatban a számítógépen rögzített, lementett információk (például az elmentett felhasználónév, jelszó) a munkavállaló személyes adatainak tekinthetők. Ebből fakadóan a munkáltatónak a munkavállalók internethasználatával összefüggésben is tekintettel kell lennie az adatvédelmi követelményekre.

Az internethasználat ellenőrzése esetén szintén a munkáltatói jogos érdek lesz az adatkezelés jogalapja. A munkáltatónak előzetesen részletes tájékoztatást kell biztosítania a munkavállalók számára az ellenőrzésről. A tájékoztatóban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:

- hogy milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor az internethasználat ellenőrzésére (illetve természetesen a konkrét ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt kerül sor az ellenőrzésre),
- a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést,
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre (fokozatosság elvének betartása) és mi az eljárás menete,
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségeik vannak a munkavállalóknak az internet használatának ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

A céges mobiltelefon , tablet használatának ellenőrizhetősége

A társaság bizonyos munkakörökhöz személyes használatra céges mobil telefont illetve tabletet biztosít, melyhez a társaság által finanszírozott keretet határoz meg. A telefon, tablet magáncélra is használható.

A hivatalos hívások adatait a munkáltató megismerheti, a magáncélú hívások adatait nem.

A „céges mobiltelefon” használatának ellenőrzése esetén a munkáltatói jogos érdek az adatkezelés jogalapja. Az ellenőrzés nem terjedhet ki arra, hogy a munkavállalók magáncélból kit és mikor hívtak fel. Az ellenőrzésnél elengedhetetlen, hogy a munkáltató előzetesen részletes tájékoztatást biztosítson a munkavállalók számára. A tájékoztatóban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:

- hogy milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor a „céges mobiltelefon” használatának ellenőrzésére,
- a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést,
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre és mi az eljárás menete,
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségei vannak a munkavállalóknak „céges mobiltelefon” ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

A társaság bizonyos **munkahelyeken** céges mobiltelefont biztosít. Ezek a telefonok **magáncélra nem használhatóak. A társaság jogosult a magáncélú használatot ellenőrizni és annak térítési díját a munkavállalóval megfizettetni.**

WayQuest GPS alapú technológiai rendszerrel végzett nyomkövetés

A WayQuest rendszer ismertetését a melléklet tartalmazza.

A GPS navigációs rendszer által tárolt adat a gépjárművet vezető személyes adatának is minősül, minthogy annak alapján következtetéseket lehet levonni a munkavállalóra (például mikor, milyen útvonalon haladt a munkavállaló, mennyi idő alatt milyen távolságot tett meg).

A GPS alkalmazása logisztikai, munkaszervezési és vagyonvédelmi célból indokolt. A munkafolyamatok, és ezáltal közvetve a munkavállaló ellenőrzése kizárólag munkával, munkaszervezéssel, vagyonvédelemmel összefüggő célokat szolgálhat.

A GPS rendszer alkalmazása esetén a munkáltatói jogos érdek lesz az adatkezelés jogalapja.

Szükséges, hogy a munkáltató megfelelő tájékoztatást biztosítson a munkavállalók részére.

A GPS adatokat a növénytermesztési termelés irányítók naponta összevetik a munka elosztás során meghatározott feladatokkal, ellenőrzik a munkavégzés helyét és az üzemanyag felhasználást. Amennyiben a vizsgálat során eltérést, rendellenességet tapasztalnak kötelesek azt a vezérigazgatónak jelezni.

Amennyiben a GPS adatok alapján munkaügyi vétség gyanúja merül fel és ezért a munkáltató az Mt. 11. §-ával összhangban végez ellenőrzést, akkor a GPS adatok ismételt ellenőrzésére és összevetésére kerül sor. Ennek során a munkavállaló nyilatkozatot tehet és a GPS adatokat

ellenőrizheti. Az ellenőrzés csak munkaidőben történhet és nem ellenőrizhető a munkavállalók földrajzi helyzete munkaidőn kívül. A munkavállalót az általános szabályok szerint megilleti a jogorvoslati lehetőség.

Az Enyingi Agrár Zrt részletes adatvédelmi szabályait az Adatvédelmi és Kezelési Szabályzat tartalmazza, mely a munkaügyi csoportnál megtekinthető.

Jelen tájékoztató mellékletét képezi a kamerákra vonatkozó tájékoztatás és a WayQuest rendszerre vonatkozó tájékoztatás.

Mátyásdomb, 2023. augusztus 28.

Szávay Gábor
vezérigazgató

Tájékoztató

a GPS alapú műholdas követő rendszerről

A Társaság gépeinek teljesítményét, a munkavégzés hatékonyságát, és vagyonának védelmét a gépekbe, járművekbe beépített ITineris Informatikai Kft. által létrehozott *WayQuest* rendszerrel kívánja biztosítani.

A *WayQuest* rendszer GPS alapú technológia felhasználásával **nyomon követi a gépjárművek mozgását**, valamint különböző fedélzeti egységek (pl. üzemanyagszint mérő) segítségével **mérési adatokat szolgáltat**, melyeknek feldolgozásával és kiértékelésével lehetőséget biztosít a **munkafolyamatok felügyeletére**, összehangolására, a gépek és a bennük lévő üzemanyag tulajdonvédelmére.

A *WayQuest* egy olyan hatékony kontrolling rendszer, amely az alábbi adatok **megfigyelésére és rögzítésére** alkalmas.

- a megtett utak hossza, pontos útvonala
- a gép megállásának, helye, ideje, időtartama,
- a gépek által teljesített üzemóra mennyisége,
- a gépek sebessége, teljesítménye,
- figyelemmel kísérhető például a vetőmag- és permetszer-felhasználás, illetve a munkavégzés minősége (sortávolság betartása, munkavégzés sebessége).
- az üzemanyagszint mérésével a gépben lévő üzemanyag mennyisége, a gépek fogyasztása, az üzemanyagszint indokolatlan csökkenése,

A rendszer megfigyelési funkciója biztosítja, hogy az ellenőrző személyek a műholdas követésnek megfelelően azonnal észlelik a GPS által küldött jeleket és szükség esetén azonnali intézkedést tehetnek.

Az adatok segítségével utólag is kimutatható, hogy adott gép illetve vezetője mikor, merre járt, mennyi időt töltött munkavégzéssel illetve megállással.

Szávay Gábor
vezérigazgató

TÁJÉKOZATÁS

A társaság területén működő kamera rendszerről

A Társaság a mezőgazdasági munkák baleset veszélyére, az alkalmazott technikai berendezések működőképességének biztosítására, az alkalmazott technológiák pontos betartására, az állatvédelmi feladatok ellátására és a vagyonvédelemre tekintettel kamerás megfigyelő rendszereket alkalmaz.

A kamerás megfigyelő rendszerek a látószögükben történő mozgás esetében kapcsolnak be és élő képet közvetítenek, illetve a felvételt rögzítik.

A kamerák elhelyezését és a megfigyelt területet a melléklet tartalmazza.

Tekintettel arra, hogy a kamerák a területen munkát végzőket, illetve az oda munkavégzés vagy egyéb célból belépő személyeket is rögzítik és a rögzített felvételek tárolásra kerülnek, ezért a munkavállaló igénye esetén megtekintheti a felvételt.

Szávay Gábor
vezérigazgató

H o z z á j á r u l á s

személyes adatok kezeléséhez munkavállalók részére

Alulírott, _____ (név), mint az Enyingi Agrár Zrt (8134 Mátyásdomb, Ágostonpuszta 0174/32) munkavállalója kijelentem, hogy a munkáltató tájékoztatást adott a részemre a személyes adataim kezeléséről és biztosította számomra, hogy az Adatvédelmi és Kezelési szabályzatot megismerhessem.

A szabályzat és a tájékoztatás alapján jelen nyilatkozat aláírásával hozzájárulok, hogy a Munkáltató az alábbi személyes adataimat kezelje:

- név
- születési név
- anyja neve
- lakcím
- Taj szám
- adóazonosító szám
- személyi igazolvány száma
- lakcímkártya száma
- jogosítvány
- iskolai végzettség
- családi állapot
- házastárs neve, adószáma, Taj száma, személyi igazolvány és lakcím kártya száma
- gyermekek neve , adószáma Taj száma, személyi igazolvány és lakcím kártya száma
- munkaköri alkalmassági vizsgálat
- nyugdíjas törzsszám
- bankszámlaszám

Hozzájárulásom kiterjed az adatok adóhatósághoz, társadalombiztosítási szervekhez, önkéntes nyugdíjpénztárhoz, bankhoz, bírósághoz, rendőrséghez, végrehajtóhoz, önkormányzathoz, való továbbítására is. Hozzájárulok továbbá, hogy a számítógépes bérszámfejtő program meghibásodása esetén adataimat a program készítőjének továbbítsák.

Hozzájárulok továbbá, hogy a munkáltató a személyes adataimat továbbképzésen való részvétel, önkéntes nyugdíjpénztárba történő belépés, hitelfelvétel, valamint Kollektív Szerződés alapján nyújtott juttatás szolgáltatása céljából továbbítsa az ügyben eljáró szervezethez.

Telefonszámom és email címem kezeléséhez hozzájárulásomat adom, a kapcsolattartás, munkaszervezés megkönnyítése érdekében.

Jelen nyilatkozat aláírásával tudomásul veszem, hogy a munkáltató telephelyein kamerák működnek. A kamerák működéséről tájékoztatást kaptam. Hozzájárulok, hogy a kamerák felvételeit, mint személyes adataimat, a munkáltató kezelje.

Tájékoztatást kaptamarról, hogy a társaság tulajdonát képező gépekbe, gépjárművekbe GPS műholdas követő rendszer került beépítésre. Hozzájárulok, hogy a GPS rendszer által rögzített személyes adataimat a munkáltató kezelje.

Dátum,

Nyilatkozat

Alulírott _____ (név)(szül idő, hely: _____
an: _____) mint az Enyingi Agrár Zrt (8134 Mátyásdomb, Ágostonpuszta
0174/32 hrsz) munkavállalója, jelen nyilatkozat aláírásával

tudomásul veszem,

hogy a társaság tulajdonát képező és általam munkavégzéshez használt munkagépekre Way
Quest műholdas megfigyelő rendszer került telepítésre.

A megfigyelő rendszer működésével kapcsolatos tájékoztatást megkaptam és a tájékoztatás
alapján

hozzájárulok,

hogy a munkáltatóm a megfigyelési rendszer alapján tudomására jutott személyes adataimat
teljeskörűen kezelje.

202_.._____
