



EVIN

ERZSÉBETVÁROSI
INGATLANGAZDÁLKODÁSI
NONPROFIT ZRT.

MUNKAVÁLLALÓI ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ

Verzió: 1.1. Hatályos: 2025. június 15-
től visszavonásig.

KIVONAT

Az EVIN Erzsébetvárosi
Ingatlanguzdasági
Nonprofit Zártkörűen
Működő Részvénytársaság
(EVIN Nonprofit Zrt.) a
vele munkaviszonyban
álló munkavállalók
személyes adatainak
kezelésével kapcsolatos
információkat az EU
Általános Adatvédelmi
Rendelete (GDPR)
szempontjai alapján a
jelen Tájékoztató foglalja
össze.

EVIN
Nonprofit Zrt.

Tartalom

1.	A tájékoztató célja	2
2.	Ki az Adatkezelő, ki(k) az adatfeldolgozó(k)?	2
	Az Adatkezelő:	2
	Adatfeldolgozók:	2
3.	Személyes adatok kezeléséről szóló általános tájékoztatás	3
4.	A munkáltató jogi kötelezettségének teljesítéséhez és a munkaszerződés teljesítéséhez szükséges adatkezelésről szóló részletes tájékoztatás	5
4.1.	Munkaügyi és személyzeti nyilvántartás keretében történő adatkezelés	5
4.2.	A felek közötti munkaszerződés teljesítéséhez kapcsolódó adatkezelés	6
4.3.	A munkavédelmi és tűzvédelmi oktatáshoz kapcsolódó adatkezelés	7
5.	A munkáltató jogos érdekében történő adatkezeléséről szóló részletes tájékoztatás	7
5.1.	Munkáltató által biztosított ímél fiók, számítógép-eszköz, internethasználat, telefon ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés.	7
5.2.	GPS helymeghatározó rendszer működtetéséhez kapcsolódó adatkezelés a Parkolási Üzletágban, parkolási ellenőri munkakörben	9
5.3.	A munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatával kapcsolatos adatkezelés ..	11
6.	A közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett adatkezelés	12
6.1.	Arcképes igazolványhoz szükséges fénykép kezelése	12
7.	A munkavállaló hozzájárulása alapján végzett adatkezelés	13
7.1.	A „Digitális ötletláda” elnevezésű javaslattételi felülethez kapcsolódó adatkezelés 13	
8.	A munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásának korlátozásáról szóló tájékoztatás	13
9.	Változásmutató	14
10.	A munkavállaló nyilatkozata	15



1. A tájékoztató célja

- 1) A munkáltató – mint adatkezelő – AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETÉNEK megfelelően (GDPR; Általános Adatvédelmi Rendelet – a továbbiakban: **Rendelet**) átvizsgálta adatkezelési folyamatait. Ennek keretében a munkavállaló részére a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: **Mt.**) alapján korábban kiadott tájékoztatókat is felülvizsgálta és a munkavállaló részére a Rendelet és az Mt. szabályait egybefoglaló tájékoztatót ad a személyes adatainak kezeléséről és a személyhez fűződő jogairól.
- 2) Az **Mt.** 9.-11/A. §-a által előírt kötelezettségek betartása érdekében ez a tájékoztató foglalja össze a munkáltató olyan adatkezeléseit, amelyekben a munkavállaló személyes adatainak adatkezelése történik akár a munkáltató, mint adatkezelő, akár a munkáltató megbízásából más szervezet, mint adatfeldolgozó által.
- 3) A jelen tájékoztató és bármely korábban kiadott egyéb tájékoztató, tájékoztatás esetleges eltérő tartalma esetén a jelen tájékoztatót kell alapul venni a közlés (a jelen dokumentum Munkavállaló által történő aláírása) napjától.
- 4) A munkáltató a jelen tájékoztatás előtt átadja, illetve megismerhetővé teszi a munkavállaló számára a mindenkor hatályos teljes:
 - a) Adatvédelmi és Adatkezelési Szabályzatát (a továbbiakban: **Szabályzat.**),
 - b) Informatikai Biztonsági Szabályzatát (a továbbiakban: **IBSZ**).A Szabályzatok hatályos verziója elérhető a **Z:\Kozos\SZABÁLYZATOK\HATÁLYOS** könyvtárban. A Szabályzatot – és azok későbbi, a munkáltató által közölt változásai esetén minden aktuálisan hatályba lépő verzióját – a munkavállaló köteles teljeskörűen megismerni és munkáját ennek ismeretében és ennek megfelelően végezni.

2. Ki az Adatkezelő, ki(k) az adatfeldolgozó(k)?

Az Adatkezelő:

neve: **EVIN Erzsébetvárosi Ingatlangezdemény Nonprofit Zártkörűen Működő Részvénytársaság (EVIN Nonprofit Zrt.)**

adószáma: **12194528-2-42**

cégjegyzékszám: **01-10-043258**

székhelye: **1071 Budapest, Damjanich u 12.**

postai címe: **1400 Budapest, 7. posta, Pf. 67.**

weboldala: <https://evin.hu/>

ímél címe: evin@evin.hu

Az Adatkezelő adatvédelmi tisztviselője:

neve: **Baksai Zoltán**

postai címe: **1071 Budapest, Damjanich u 12.**

ímél címe: dpo@evin.hu

Adatfeldolgozók:

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkavállaló személyes adatainak kezelése kapcsán a következő adatfeldolgozókat veszi igénybe, valamint arról is, hogy az egyes adatfeldolgozók személye a munkavállaló munkaviszonya alatt változhat.

1) **Bérszámfejtő szolgáltató**

neve: **Adószabászat Könyvelő, Bérszámfejtő és Adótanácsadó Kft.**

adószáma: **10378027-2-41**

székhelye: **1033 Budapest, Laktanya u. 35.**

általa végzett művelet: **munkabér kifizetésében közreműködés.**



2) Foglalkozás-egészségügyi szolgáltató

neve: **Sirály Bt.**
adószáma: **28366258-2-42**
székhelye: **1073 Budapest, Dohány u. 71. II/5.**

általá végzett művelet: **munkavállalók foglalkozás-egészségügyi alkalmassági vizsgálata.**

3) Tűz- és munkavédelmi szolgáltató

neve: **Somogyvári & Kerekes Munkavédelmi és Tűzvédelmi Tanácsadó Bt.**
adószáma: **25020672-1-13**
székhelye: **2367 Újhartyán, Újsor u. 5.**

általá végzett művelet: **kötelező oktatások elvégzése.**

4) Informatikai rendszerüzemeltetés-támogatási szolgáltató:

neve: **Appertúra Kft.**
adószáma: **11778547-2-43**
székhelye: **1191 Budapest, Toldy u. 5-19. fszt. 2.**

általá végzett művelet:

Informatikai rendszer üzemeltetésének támogatása az EVIN Nonprofit Zrt. rendszergazda munkavállalója munkájának segítése, távollétében a rendszer üzemeltetése, felügyelete. Az adatfeldolgozói minőség a feladatvégzés során az adatokba történő betekintés lehetősége révén jön létre.

5) GPS adatok gyűjtője (parkolási ellenőrnél)

neve: **SessionBase Kft.**
adószáma: **11471721-2-43**
székhelye: **1116 Budapest, Fehérvári út 126-128.**

általá végzett művelet: **PDA-eszközökön előálló helyadatok kezelése.**

3. Személyes adatok kezeléséről szóló általános tájékoztatás

1) Az **Mt.** 11/A. §-ának rendelkezései szerint:

- a) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, ilyen esetben erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatnia kell.
- b) 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.
- c) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be (abban az esetben is, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközét használja).
- d) A munkáltató ellenőrzési jogosultsága szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül az az adat is, hogy a munkavállaló betartja-e azt a korlátozást, hogy a számítástechnikai eszközt kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használja-e.

2) A munkavállaló által használt számítástechnikai eszközön tárolt minden adat esetében a munkáltató az adatkezelő, így ebben a minőségében nem tudna megfelelni a rá vonatkozó kötelezettségeknek, ha a munkavállaló munkaviszonyával össze nem függő személyes adatokat is tárolna a



számítástechnikai eszközén. Ezért a munkáltató a jelen szabályzatban hirdeti ki, hogy nem teszi lehetővé a munkavégzésre átadott számítástechnikai eszköz(ök) magánhasználatát.

- 3) A munkáltató általános ellenőrzési jogával élve, a tisztességes adatkezelés elvét szem előtt tartva törekszik érvényesíteni a személyes adatok védelmét. Olyan ellenőrzést végez, hogy az ellenőrzés minél kisebb mértékben érintse a munkavállaló magánszféráját. Ennek keretében betartja az ellenőrzés mértékének fokozatosságát, és azt csak a szükséges és indokolt esetben és csak az elengedhetetlenül szükséges mértékben végzi el.
- 4) Az ellenőrzés során a munkáltató tiszteletben tartja az érintett személyiségi jogait, így elsősorban a magántitokhoz és a levéltitokhoz, a magánélethez való jogot, nem csak Munkavállalója, hanem más, harmadik személy, így pl. az ímél feladója vagy címzettje esetében is.
- 5) A munkáltató az ellenőrzés során lehetőség szerint biztosítja a munkavállaló jelenlétét, hogy az érintett előre jelezhesse a levél privát (személyes) vagy munkavégzési célú-e.
- 6) A munkáltató lehetőség szerint már a címzett ímélcímének felépítéséből és az ímél tárgyából igyekszik feltárni azt, hogy az magáncélú ímél-e, és ezért nem törekszik megismerni az ilyen ímél tartalmát.
- 7) Az adatkezelés/ellenőrzés további esete lehet a munkavállaló távolléte/helyettesítése esetén a munkavégzéshez szükséges adatok kinyerése a munkavállaló által használt számítógépről, adathordozóból, ímél fiókból stb. A munkáltató ennek során is igyekszik elkerülni azt, hogy a munkavállaló által a munkavégzés céljára használt eszközökön a magáncéllal tárolt adatait megismerje. Ezért a levél tárgya és címzettje alapján egyértelműen magáncélúnak minősített levél tartalmát a munkáltató nem nyitja meg.
- 8) Az ellenőrzés során a munkáltató különös figyelemmel jár el az olyan ímél tartalmát illetően, amelyhez mellékletet csatolt a munkavállaló. Ebben az esetben a munkáltató gazdasági/szolgálati érdekei védelmében meggyőződhet a melléklet tartalmáról, különösen, ha a levél tárgya és címzettje alapján a levél munkavégzés célzatú, illetve a melléklet adatmennyisége jelentősnek minősülhet, valamint a mellékelte fájl neve vélelmezhetően a munkáltató tevékenységét, ahhoz fűződő érdekeit érinti.
- 9) A munkáltató az ellenőrzés során a birtokába került magáncélú személyes adatok (vagy harmadik személy adatai) megismerésének szándékosságát és a megismerés felelősségét kizárja. Ugyanakkor a munkáltató az ilyen módon tudomására jutott munkavállalói vagy harmadik fél (ímél feladója vagy címzettje) személyes adataival nem él vissza, azt harmadik személy (illetéktelen) tudomására nem hozza. Utóbbi alól kivételt képezhet valamely jogszabály alapján eljáró hatóság.
- 10) Amennyiben a munkavállaló bármely okból az ellenőrzésen nincs jelen, az elvégzett ellenőrzésről és annak eredményéről, valamint a tervezett intézkedésről és eljárásról a munkáltató legkésőbb 3 munkanapon belül írásban tájékoztatja a munkaviszonyban lévő munkavállalót.
- 11) A munkáltató az ellenőrzés vagy más művelet (például az eszközök karbantartása) során akarata ellenére tudomására jutott személyes adatokat bizalmasan kezeli, azokat nem rögzíti (fegyelmi vagy hatósági eljárás esetét kivéve) és nem továbbítja harmadik személy számára. Mindezek érdekében a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét, hogy a karbantartásra vagy végleg leadott elektronikus eszközökről távolítson el minden magánjellegű személyes adatot annak érdekében, hogy azok ne kerülhessenek a munkáltató birtokába.
- 12) A munkáltató e tájékoztató keretében felhívja a munkavállaló figyelmét arra, hogy amennyiben az ellenőrzési jogának gyakorlása folytán a jelen tájékoztatóban, valamint az egyéb vonatkozó belső szabályzatokban foglaltak be nem tartása ellenére privát célú vagy tartalmú személyes adat kerül a munkáltató birtokába, azért a munkáltató csak felróhatósága mértékéig vonható felelősségre.



4. A munkáltató jogi kötelezettségének teljesítéséhez és a munkaszerződés teljesítéséhez szükséges adatkezelésről szóló részletes tájékoztatás

4.1. Munkaügyi és személyzeti nyilvántartás keretében történő adatkezelés

- 1) A munkáltató a munkaszerződésben feltünteti és kezeli a munkavállaló személyazonosító adatait, illetve a munkaviszony szempontjából lényeges egyéb adatait, azzal, hogy a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.
- 2) A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyához szorosan kapcsolódóan nyilvántartja a munkavállaló bér- és munkaügyi dokumentumait is.
 - a) A nyilvántartás, bérelszámolás, béren kívüli juttatás és utalás érdekében: teljes név, születési név, születési hely és idő, törzsszám, lakcím, állampolgárság, anyja neve, tartózkodási hely címe, adóazonosító jel, TAJ-szám, nyugdíjas törzsszám, személyigazolvány szám, bankszámlaszám, SZÉP számlaszám, családi állapot, neme, végzettséget és nyelvtudást igazoló bizonyítványok másolatai, erkölcsi bizonyítvány adatai, magánnyugdíjpénztári, önkéntes nyugdíjpénztári, önkéntes egészségpénztári tagság, jövedelem adatok (bér, szabadság, munkaidőkedvezmény, ügyelet, készenlét) és levonások, letiltások, beosztás, keresőképtelenség kódja, munkaviszony kezdete és vége.
 - b) A kapcsolattartás érdekében: telefonszám, ímélcím, lakcím, tartózkodási hely címe.
 - c) Adókedvezmény, pótszabadság, egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai (táppénz, CSED, GYED stb.) érdekében: gyermek(ek) adatai (név, születési hely és idő, lakcím, TAJ szám, adóazonosító jel, anyja neve, születési anyakönyvi kivonat), házastárs adatai, megváltozott munkaképesség igazolására szolgáló dokumentum, orvosi igazolás, adókedvezményekhez kapcsolódó nyilatkozatok, szociális hozzájárulási adókedvezmény igazolás.
- 3) A munkavállaló személyi anyagában tárolt dokumentumok: önéletrajz, előző munkáltatótól származó kilépő igazolások másolata, felvételt jóváhagyó nyomtatvány, személyi lap és az ahhoz kapcsolódó nyilatkozatok, munkaszerződés, munkaköri leírás, nyilatkozat további jogviszonyról, megváltozott munkaképesség igazolására szolgáló dokumentum, T1041 NAV nyomtatvány, SZÉP kártyára vonatkozó nyilatkozat, M30 járulékigazolás, letiltás, vagy levonás alapjául szolgáló dokumentumok, bérkarton, egészségbiztosítási pénzbeli ellátás igényléséhez, folyósításához szükséges nyilatkozatok, munkabérelőleg igénylő nyomtatvány, szabadságterv és kiírás. Üzemi baleset esetén, jegyzőkönyvek, határozatok, orvosi szakvélemények
- 4) A munkáltató a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) az alábbi adatokat tartalmazó dokumentumokat adja ki a munkavállaló részére: Munkáltatói igazolás (név, születéskori név, születési hely, év, hónap, nap, TAJ száma, anyja születéskori neve, a Munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartama, az Ön emelt összegű végkielégítésben való részesülése), Adatlap a Munkáltatótól származó jövedelemről (név, adóazonosító jel, születési hely, év, hónap, nap, lakcím, nyugdíjas törzsszám), Adatlap bírósági végzéssel meghatározott kötelezettségekről (név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap), Járulékigazolás (TAJ szám, név, születéskori név, anyja neve, születési hely, biztosítás kezdete, biztosítás megszűnte), Igazolvány a biztosítási és az egészségbiztosítási ellátásokról (név, születéskori név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap, TAJ szám, az igazolvány kiállításának időpontja), Igazolólap az álláskereső járadék és az álláskereső segély megállapításához (név, születéskori



név, anyja neve, születési hely, év, hónap, nap, TAJ szám, lakóhelye, tartózkodási helye). Nyilatkozat a 30 napot meghaladó mértékű fizetés nélküli szabadságokról, valamint bérjegyzék.

5) **Az adatkezelés jogalapja:** jogi kötelezettség teljesítése.

A munkajogi, a számviteli, az adó, valamint a társadalombiztosítási jogszabályok alapján az érintett személyes adatok megadása kötelező, ennek hiányában a munkáltató nem tudja a munkavállalót alkalmazni.

- a) Az **Mt.** 286. § (1) bekezdése alapján a munkajogi igény három év alatt évül el. Ezért a munkáltató minden olyan, a munkaviszony során keletkezett nyomtatványt, okiratot eddig tárol, amelyre más jogszabály három évnél hosszabb megőrzési időt nem ír elő.
 - b) a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény [**Számv.tv.**] 169. (2) bekezdése szerint a könyvviteli elszámolást közvetlenül és közvetetten alátámasztó számviteli bizonylatot (ideértve a főkönyvi számlákat, az analitikus, illetve részletező nyilvántartásokat is), legalább 8 évig kell olvasható formában, a könyvelési feljegyzések hivatkozása alapján visszakereshető módon megőrizni. (Ilyenek pl.: számlák, jelenléti ív, táppénz kifizetés alapjául szolgáló dokumentumok, üzemi balesethez kapcsolódó dokumentumok, pótszabadság alapjául szolgáló dokumentumok, NAV adatlapok, adókedvezmény alapjául szolgáló dokumentumok, bérszámfejtéshez összesített adatok, munkabérelőleg, levonások, szabadsághoz kapcsolódó adatlapok stb.)
 - c) A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény [**Tbj.**] 99/A. § (1) bekezdése szerint a Tbj. szerinti nyilvántartásra kötelezett a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó munkaügyi iratokat, adatokat és foglalkoztatási igazolásokat a biztosítottra, volt biztosítottra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni.
- 6) **Az adatkezelési cél:** A munkavállaló alkalmazása és az ahhoz kapcsolódó kötelezettségek teljesítése (kapcsolattartás, bérszámfejtés, kötelező adatszolgáltatás)
- 7) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** A vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes, HR- és Személyügy, szabadságadatok esetén a közvetlen vezető.
- 8) **Az adatkezelés időtartama:** A kilépést követően a személyes adatokat archiváljuk, és a mindenkor munkajogi, a számviteli, valamint a társadalombiztosítási jogszabályok által meghatározott ideig tároljuk.
- 9) **Adatfeldolgozó:** a munkáltató a 2. pontban bemutatott adatfeldolgozót veszi igénybe a bérszámfejtés elvégzéséhez.
- 10) **A munkáltató adatot továbbít:**
- a) a bérszámfejtő adatfeldolgozón keresztül a Nemzeti Adó és Vámhivatalba továbbítja a béradatokat, a bejelentéshez és kijelentéshez kapcsolódó, valamint az adókedvezményhez kapcsolódó adatokat.
 - b) statisztikai adatként a Budapest Főváros VII. kerület Erzsébetváros Polgármesteri Hivatalába.
 - c) a letiltást elrendelőnek (pl.: bíróság, NAV, végrehajtó) a letiltással kapcsolatban szükséges adatokat.

4.2. A felek közötti munkaszerződés teljesítéséhez kapcsolódó adatkezelés

- 1) Az **Mt.** 6. § (4) bekezdése szerint a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az **Mt.**-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.



- 2) **Az adatkezelés jogalapja:** az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél.
- 3) **Az adatkezelési cél:** A munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek teljesítése.
- 4) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** A vezérigazgató, vezérigazgató-helyettes, HR- és Személyügy, szabadságadatok esetén a közvetlen vezető.
- 5) **Az adatkezelés időtartama:** a munkáltató a munkavállaló által tudomására hozott adatokat, illetve azok változását a munkavállaló személyi anyagában addig kezeli, ameddig az adatkezelési cél eléréséig szükséges.
- 6) **Adatfeldolgozó:** a munkáltató ehhez az adatkezeléshez adatfeldolgozót nem vesz igénybe.

4.3. A munkavédelmi és tűzvédelmi oktatáshoz kapcsolódó adatkezelés

- 1) A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [[Munkavéd.tv.](#)] 55. §-a alapján a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.
- 2) **Az adatkezelés jogalapja:** jogi kötelezettség teljesítése.
- 3) **Az adatkezelési cél:** A Munkavéd.tv. szerinti kötelezettség betartása, a munkavállaló biztonságának elérése.
- 4) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** HR- és Személyügy.
- 5) **Az adatkezelés időtartama:** a munkaviszony fennállása alatt.
- 6) **Adatfeldolgozó:** a munkáltató ehhez az adatkezeléshez a 2. pontban bemutatott adatfeldolgozót veszi igénybe a tűz- és munkavédelmi oktatások megtartásához és az esetleges munkabaleset bejelentéséhez. Az adatfeldolgozói minőség a munkavállaló képzési listán szereplő nevének megismerésével illetőleg a munkabaleseti jegyzőkönyv kitöltése során jön létre.

5. A munkáltató jogos érdekében történő adatkezeléséről szóló részletes tájékoztatás

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót arról is, hogy az Adatvédelmi Irányelv 29. cikke szerint létrehozott Adatvédelmi Munkacsoportnak az adatkezelő jogszerű érdekeinek fogalmáról szóló 6/2014. számú véleményét figyelembe véve, az úgynevezett érdekmérlegelési teszt elvégzésével hozta meg a végső döntését a munkáltatói jogos érdek, mint adatkezelési jogalap meghatározásakor. A munkáltató az érdekmérlegelés során figyelembe vette a munkavállalói érdekeket, melyeket az egyes adatkezeléseket bemutató pontok alatt részletez.

5.1. Munkáltató által biztosított ímél fiók, számítógép-eszköz, internethasználat, telefon ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés.

- 1) A munkáltató eszközein tárolt személyes adatok vonatkozásában a munkáltató az adatkezelő, az erre vonatkozó jogi kötelezettségeinek csak akkor tud maradéktalanul megfelelni, amennyiben minden személyes adatot rendelkezése alatt tart.
- 2) A munkáltató biztosítani kívánja a munkaviszonyból származó ellenőrzési jogának gyakorlását, valamint a munkavállaló váratlan helyzetekben történő, más személy általi helyettesíthetőségét. Mindezekkel ellentétes lenne, ha a munkavállaló a munkáltató eszközein magáncélú személyes adatokat, magánlevelezést tárolna.
- 3) Az ellenőrzés során a munkáltató biztosítja a munkavállaló jelenlétét, ennek meghiúsulása esetén az ellenőrzés IT-rendszergazda jogosultsággal rendelkező munkavállaló vagy ilyen adatfeldolgozó közreműködésével a munkavállaló távollétében is elvégezhető.



- 4) A munkáltató rendelkezése ellenére tárolt személyes adatokat a munkáltató jogosult törölni, valamint ilyen esetben a munkavállalóval szemben arányos munkajogi intézkedés is alkalmazható.
- 5) Munkahelyi ímélcím használatával kapcsolatos feltételek:
 - a. a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét, hogy a magáncélú elektronikus levelezésre több ingyenes felhőalapú szolgáltatás áll rendelkezésre, amelyek mellett észszerűtlen is a munkáltató által biztosított levelezőrendszert magáncélú levelezésre használni,
 - b. erre tekintettel a munkavállaló részére biztosított ímélcímről magáncélú íméleket küldeni nem megengedett,
 - c. amennyiben a munkavállaló mástól kap a munkahelyi ímélcímére magáncélú üzenetet, a munkavállaló köteles azt a privát ímélcímére továbbítani és azt követően az ímelt törölni mind a beérkezett, mind az elküldött üzenetek közül,
 - d. ezen rendelkezések megtartását a jelen tájékoztató átvételét követő átmeneti időszakot követően (előre láthatóan 1 hónap) a munkáltató ellenőrizni fogja.
- 6) A munkáltató által a munkavégzéshez rendelkezésre bocsátott számítógéppel kapcsolatos feltételek:
 - a. a munkavállaló a munkahelyi számítógépet kizárólag saját felhasználónevével és jelszavával használhatja, amelyet nem oszthat meg más személlyel (lásd: **Informatikai Biztonsági Szabályzat**),
 - b. a munkáltató felhívja a munkavállaló figyelmét, hogy magáncélú adatok, fájlok tárolására több ingyenes felhőalapú szolgáltatás áll rendelkezésre, amelyek mellett észszerűtlen is a munkáltató által biztosított számítógépet magáncélú fájlok, adatok tárolására használni,
 - c. erre tekintettel a munkavállaló részére biztosított számítógépen magáncélú fájlok, adatok tárolása nem megengedett,
 - d. a munkavállaló felelős az általa használt számítógéppel meglátogatott weboldalak meglátogatásáért, az azokról letöltött tartalmakért, melyek a számítógép IP-címe révén azonosíthatók,
 - e. amennyiben a munkavállaló a munkáltató számítógépén magánjellegű adatokat mégis tárol, számolnia kell annak következményeivel, az ebből eredő károkért a munkáltató nem vállal felelősséget.
- 7) A munkáltató által a munkavégzéshez rendelkezésre bocsátott telefontal kapcsolatos feltételek:
 - a. a munkáltató által a munkavégzéshez rendelkezésre bocsátott telefon esetében a magáncélú használatot azzal a feltétellel engedélyezi, hogy a telefon munkáltatónak történő visszaszolgáltatása esetén (pl. típusváltás, munkaviszony megszűnése stb.) a telefontól a céges érintettségű adatokat köteles kimenteni és átadni a munkáltató részére, a magáncélú adatokat a munkavállaló köteles eltávolítani (pl. privát fotók, telefonkönyv privát adatai, híváslista, böngészési előzmények, e-mail fiókok stb.). Ennek hiányában a munkavállaló a munkáltató ebből fakadó esetleges bármely kárát köteles a munkáltató részére megtéríteni,
 - b. az ellenőrzés előtt a munkáltató legalább 3 nappal felhívja a munkavállaló figyelmét a várható ellenőrzésre, tájékoztatja az ellenőrzés menetéről és a munkavállaló jogairól, jogorvoslati lehetőségeiről.
- 8) **Az adatkezelés jogalapja:** a munkáltató jogos érdeke.
- 9) **Az adatkezelési cél:** A munkáltató eszközeinek használatához kapcsolódó ellenőrzés elvégzése.
- 10) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** A rendszergazda, távollétében a 2. pontban bemutatott informatikai rendszerüzemeltetés-támogatási szolgáltató.
- 11) **Az adatkezelés időtartama:** a munkaviszony fennállása alatt.



- 12) **Adatfeldolgozó:** a munkáltató ehhez az adatkezeléshez a 2. pontban bemutatott adatfeldolgozót veszi igénybe abban az esetben, amennyiben a rendszergazda munkavállaló akadályoztatott.
- 13) **Az érdekmérlegelés megállapításai:**
- a) **Az adatkezelés szükségessége, célja:** a munkáltató mérlegelte, hogy képes lenne-e megfelelni a munkavállaló által a munkáltató eszközein tárolt személyes adatok kapcsán az adatkezelői szerepéből fakadó kötelezettségeinek, illetve biztosítani tudná-e az eszköz más munkavállaló általi használata esetén az eredeti munkavállaló személyes adatai (pl. személyes levelezése) kapcsán annak titkosságát, bizalmas jellegét. Ezek kapcsán nem talált a munkavállaló és a munkáltató számára is elfogadható közös megoldást, így a tiltás mellett volt kénytelen dönteni. A munka törvénykönyve 11/A. § (2) bekezdése értelmében a munkáltató és a munkavállaló között kötött, a munkáltató számítástechnikai eszközének magáncélú használatára kötött megállapodása a tiltást a megállapodás szerinti keretek között feloldhatja, az ilyen megállapodást megkötő munkavállaló a számítástechnikai eszközt a megállapodásban foglaltak szerint jogosult használni. Ugyanakkor a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) több tájékoztatójában, állásfoglalásában kitért arra, hogy az Mt. által a munkáltató számítástechnikai eszközének magáncélú használatára kötött megállapodás elvi lehetőségére a NAIH nem ismer olyan garanciát nyújtó feltételrendszert, amely a minden, a GDPR-rendeletből fakadó követelményre is megoldást jelentene.
 - b) **A munkáltató jogos érdekének meghatározása:** a munkáltató biztosítani kívánja (pl. a munkavállaló váratlan betegsége esetén is), hogy a folyamatban lévő ügyekbe más munkavállaló vagy megbízott bármikor, minden egyéb korlátozó tényező nélkül bekapcsolódhasson (pl. ügyfélnek az eredeti munkavállaló számára, annak feladatával összefüggésben írt levelére más válaszolhasson).
 - c) **A munkavállaló szempontjai:** a munkáltató elismeri a munkavállalónak azon szempontját, hogy adott esetben kényelmes, praktikus lehet a munkáltató eszközeit használni a munkavállaló személyes céljaira is.
 - d) **A munkáltató következtetése:** Az összes szempont mérlegelésével a munkáltató megállapította, hogy az általa biztosított informatikai eszközök, céges ímél fiók magáncélú használatának tiltásával a munkavállalót nem zárja el attól, hogy fontos, méltányolható magánügyeit intézhesse, erre számos, a munkáltatótól független, a munkavállaló számára ingyenes alkalmazás, felhőalapú levelezőrendszer, fiók áll a munkavállaló rendelkezésére, amelyek jelszavas biztonsági beállításai révén biztosítják a tartalom bizalmasságát a munkavállaló számára. A munkáltató tulajdonában lévő mobiltelefon magáncélú használatának engedélyezése esetében tekintettel arra, hogy a telefon időleges vagy végleges visszaadása során merül fel a munkahelyi és magáncél elkülönítése, a magántelefonszámok munkavállaló általi eltávolítására megállapított szabály ezekre a helyzetekre megfelelő megoldást nyújt.

5.2. GPS helymeghatározó rendszer működtetéséhez kapcsolódó adatkezelés a Parkolási Üzletágban, parkolási ellenőri munkakörben

- 1) Az Adatkezelő a Parkolási Üzletág alaptervékenységének végzéséhez úgynevezett PDA-eszközt használ, amely a parkolás helyének és idejének dokumentálása céljából helymeghatározó adatokat rögzít és tárol.
- 2) Ezzel együtt – mivel a PDA-eszközt az azt kezelő parkolási ellenőrnek munkavégzési-technológiai okból mindig magánál kell tartania – az eszközön a parkolási események dokumentálása érdekében rögzített helyadatok nem választhatók el az eszközt használó munkavállaló tartózkodásának helyétől, az



eszköz által szolgáltatott adatok közvetetten alkalmasak a munkavállaló mozgásának követésére is.

- 3) Mivel a parkolási ellenőrzési technológia egyes előre meghatározott ellenőrzési útvonalak bejárását és az adott útvonalon parkoló gépjárművek rendszámainak bevitelét írja elő, a munkáltató ennek a technológiának a betartását is ellenőrizni képes az alábbi érdekmérlegelés alapján.
- 4) **Az adatkezelés jogalapja:** a munkáltató jogos érdeke.
- 5) **Az adatkezelési cél:** A munkáltatói utasítás megtartásának ellenőrzése, egyes rendkívüli esetekben a gyors beavatkozás lehetőségének biztosítása, élet- és testi épség biztosítása.
- 6) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** A parkolási ellenőrzési műszakvezetők.
- 7) **Az adatkezelés időtartama:** a beosztás időtartama alatt, valamint az azt követő 1 évig.
- 8) **Adatfeldolgozó:** a munkáltató ehhez az adatkezeléshez a 2. pontban bemutatott GPS adatokat gyűjtő adatfeldolgozót veszi igénybe azzal, hogy az adatfeldolgozó a GPS-eszközt használó személy nevét nem, csak a GPS-eszköz azonosító számát ismeri meg.

Az érdekmérlegelés megállapításai:

- a) **Az adatkezelés szükségessége, célja:** a munkáltató mérlegelte, hogy a parkolási ellenőrzési technológia révén egyébként is előálló, a munkavállaló útvonalára vonatkozó adatok ellenőrzési célú felhasználása mellőzhető lenne. A munkavállaló útvonalának valós idejű nyomon követése nem csak a munkáltató, hanem a munkavállalók biztonságát is szolgálhatják. Ezen adatok adják az alapját a kapcsolattartásnak, a váratlan helyzetek esetén a gyors beavatkozásnak és az újratervezésnek.
- b) **A munkáltató jogos érdekének meghatározása:** mivel az eszköz mozgása révén az adatok mindenképpen előállnak, a munkáltató másodlagosan biztosítani kívánja a parkoláellenőrzési technológia folyamatában a nyomonkövethetőséget, az útvonalbejárások megvalósulásának ellenőrizhetőségét úgy, hogy ennek során a legkevésbé terhelje a munkavállalókat telefonos helyzetjelentéssel, vagy bármely egyéb olyan feladattal, amely figyelmet vonhat el a munkafeladattól.
A munkáltatónak érdeke (de ez egyben a munkavállaló érdeke is), hogy amennyiben a helyadatok valamilyen rendellenességet mutatnak, a munkáltató gyors beavatkozást kezdeményezzen. Például amennyiben az eszköz nem mutat mozgást, és a munkavállaló a telefonját sem veszi fel (rosszul lett, megtámadták stb.) a munkáltató minden késedelem nélkül, pontos helyre küldhessen élőerős segítséget.
- c) **A munkavállaló szempontjai:** Az érintett munkavállalónak védelmet élvező érdeke fűződik ahhoz, hogy:
 - a. információs önrendelkezési jogát tiszteletben tartásák,
 - b. magánszférajához, emberi méltóságához fűződő jogát tiszteletben tartásák,
 - c. az ellenőrzést csak az arra jogosult személyek végezhesék, az adatok csak szűk kör részére váljanak megismerhetővé,
 - d. az Adatkezelő az adatait csak a szükséges ideig tárolja, az Adatkezelő által megismert adatai sorsát nyomon követhesse, saját maga rendelkezhesen az adatai felett,
 - e. amennyiben az adatkezelési cél megszűnt, az Adatkezelő az adatokat haladéktalanul törölje,
 - f. az Adatkezelő a személyes adatai biztonsága érdekében megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajtson végre,
 - g. Az Adatkezelőtől bármikor tájékoztatást kérhessen személyes adatai kezelésével kapcsolatban, valamint tiltakozhasson személyes adatai kezelése ellen továbbá kérhesse azok törlését.



- d) **A munkáltató következtetése:** Az érintett munkavállalók GPS eszköz által rögzített személyes adatainak megismeréséhez és kezeléséhez az Adatkezelőnek az érdekmérlegelési tesztben kifejtettek szerint lényeges és egyértelmű jogos érdeke fűződik, amely egyes kritikus esetekben egybeesik a munkavállaló érdekével is.

Az érintett munkavállalóknak ugyancsak jelentős érdekük fűződik információk önrendelkezési joguk gyakorlásához, magánszférájuk és személyes adataik, magántitkaik védelméhez. Az Adatkezelő megítélése szerint az érintett GPS eszköz által rögzített adatainak kezelése, azoknak az Adatkezelő általi korlátozott megismerése nem okoz részükre aránytalan sérelmet.

Az érdekmérlegelési teszt eredménye ennek megfelelően az, hogy az Adatkezelőnek az érintett munkavállalók személyes adatainak kezeléséhez fűződő jogos érdekei elsőbbséget élveznek az érintett személyes adatai védelméhez fűződő érdekeivel szemben. Az Adatkezelő adatkezelésének jogalapja fennáll, az adatkezelés szükséges és arányos, mivel a munkáltató által meghozott biztosítékok, adatvédelmi és adatbiztonsági intézkedések pedig az érintett munkavállalóknak okozott sérelmet minimálisra csökkentik.

Mivel a PDA-eszközt a munkavállalók csak a munka megkezdésekor veszik fel és a munkanap végén le is adják, továbbá a munkaközi szünetet is a telephelyen töltik el, a magáncélú megfigyelés kizárt.

5.3. A munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatával kapcsolatos adatkezelés

- 1) Az Mt. 2024. augusztus 31-ig hatályos 51. § (4) bekezdése szerint a munkavállaló kötelezettsége volt a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát. Ez a rendelkezés 2024. szeptember 1-jétől úgy módosult, hogy „(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Jogszabályban meghatározott esetben, illetve ha a munkáltató elrendeli, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.”
- 2) A munkáltató számára a munkavállalók egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzése olyan védendő érték, amelyre tekintettel továbbra is minden munkakörben fenntartja a munkaköri alkalmassági vizsgálatát rendszerét.
- 3) Mivel azonban erre az adatkezelésre vonatkozóan a jogszabályi kötelezettség, mint a korábbi adatkezelési jogalap már nem érvényes, a munkáltató, mint adatkezelő a munkáltató jogos érdekére hivatkozva végzi az adatkezelést melynek a feltételül szabott érdekmérlegelési teszt szempontjait az alábbiakban mutatja be.

Az érdekmérlegelés megállapításai:

- a) **Az adatkezelés szükségessége, célja:** a munkáltató mérlegelte a jogszabályváltozás hatását. Azáltal, hogy nem kötelező a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát elvégeztetni, olyan kockázatok jelenhetnek meg a foglalkoztatásban, amelyekre orvosi szakkérdések lévén a munkáltató nem adhat orvos-szakmailag megfelelő válaszokat.
- b) **A munkáltató jogos érdekének meghatározása:** ha a munkaviszonyba olyan munkavállaló kerülne, akiről valamilyen egészségügyi tulajdonsága miatt egy foglalkozás-egészségügyi vizsgálat megállapítaná, hogy az adott munkakörben „nem alkalmas” vagy „ideiglenesen nem alkalmas”, az indokolatlan kockázatot jelentene mind a munkáltató mind a munkavállaló számára. Ezen információ hiányában a munkáltató nem lenne képes garantálni az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.
- c) **A munkavállaló szempontjai:** Az érintett munkavállalónak védelmet élvező érdeke fűződik ahhoz, hogy:
 - a. információs önrendelkezési jogát tiszteletben tartásák,



- b. magánszférájához, emberi méltóságához fűződő jogát tiszteletben tartás,
- c. az ellenőrzést csak az arra jogosult személyek végezhesék, az adatok csak szűk kör részére váljanak megismerhetővé,
- d. az Adatkezelő az adatait csak a szükséges ideig tárolja, az Adatkezelő által megismert adatai sorsát nyomon követhesse, saját maga rendelkezhesen az adatai felett,
- e. amennyiben az adatkezelési cél megszűnt, az Adatkezelő az adatokat haladéktalanul törölje,
- f. az Adatkezelő a személyes adatai biztonsága érdekében megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajtson végre,
- g. Az Adatkezelőtől bármikor tájékoztatást kérhessen személyes adatai kezelésével kapcsolatban, valamint tiltakozhasson személyes adatai kezelése ellen továbbá kérhesse azok törlését.

Ugyanakkor a munkavállalónak is fontos, hogy bármely olyan, az előzetes munkaalkalmassági vizsgálattal kideríthető körülmény kiderüljön, amely a munkavállaló egészsége, testi épsége szempontjából lényeges, és ne kerüljön olyan helyzetbe, amely a szakszerű orvosi vizsgálattal megelőzhető, elkerülhető lenne.

- d) **A munkáltató következtetése:** A munkába lépést megelőző és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönkénti munkaköri alkalmassági vizsgálat rendszerében bekövetkezett jogszabályi változás nem változtatta meg sem a munkáltató, sem a munkavállaló érdekét a vizsgálattal kideríthető problémák feltárására.
- 4) **Az adatkezelés jogalapja:** a munkáltató jogos érdeke.
- 5) **Az adatkezelési cél:** A munkáltatói utasítás megtartásának ellenőrzése, egyes rendkívüli esetekben a gyors beavatkozás lehetőségének biztosítása, élet- és testi épség biztosítása.
- 6) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** HR és Személyügy.
- 7) **Az adatkezelés időtartama:** a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönkénti vizsgálat eredményeit („nem alkalmas” vagy „ideiglenesen nem alkalmas” vagy „alkalmas”) a munkáltató a vizsgálat elvégzésétől számított 3 évig kezeli.
- 8) **Adatfeldolgozó:** a munkáltató ehhez az adatkezeléshez a 2. pontban bemutatott Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatót veszi igénybe.

6. A közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett adatkezelés

6.1. Arcképes igazolványhoz szükséges fénykép kezelése

- 1) Az EVIN Nonprofit Zrt. az ingatlangazdálkodási tevékenysége keretében a lakások és helyiségek bérletére, valamint az elidegenítésükre vonatkozó egyes szabályokról szóló [1993. évi LXXVIII. törvény](#) (Lakás tv.) 12. § (4) bekezdése alapján a rendeltetésszerű használatot, valamint a szerződésben foglalt kötelezettségek teljesítését évente legalább egyszer vagy a szerződésben meghatározottak szerint évente több alkalommal – a bérlő szükségtelen háborítása nélkül – ellenőrzi. A bérlő arra alkalmas időben a lakásba történő bejutást biztosítani, és az ellenőrzést tűrni köteles; ez a rendelkezés megfelelően irányadó a rendkívüli káresemény, illetőleg a veszélyhelyzet fennállása miatt a lakáson belül szükséges hibaelhárítás elvégzésének biztosítása esetén.
- 2) A bérlők biztonságérzetének javítása érdekében jogos bérlői elvárás, hogy a bérleménybe történő bejutás engedélyezése előtt a bérlő meggyőződhessen arról, hogy a Lakás tv. által biztosított lehetőséget valóban az EVIN Nonprofit Zrt. munkavállalója és nem úgynevezett álképviselő gyakorolja-e, ennek igazolására arcképes igazolványt kérjen.



- 3) Az arcképes igazolványt a munkáltató minden olyan munkakörre előírja, amelyben a munkakör jellemzője a Lakás tv. szerinti személyes kapcsolat a bérlővel, valamint a bérleménybe történő bejutás szükségessége.
- 4) **Az adatkezelés jogalapja:** az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges.
- 5) **Az adatkezelési cél:** A tevékenységhez szükséges közbizalom kialakítása és fenntartásához szükséges arcképes igazolvány elkészítése.
- 6) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** Az arcképes igazolvány elkészítése érdekében eljáró munkavállalók és megbízottak.
- 7) **Az adatkezelés időtartama:** Az érintett munkavállalók munkaviszonyának megszűnéséig. A munkáltató az arcképes igazolványt a kilépési folyamatban visszavonja a munkavállalótól és megsemmisíti azt.
- 8) **Adatfeldolgozó:**
 - a) a munkáltató fotóst, mint adatfeldolgozót vehet igénybe a fotók megfelelő minőségben történő elkészítése érdekében. A fotók elkészítését és a munkáltató részére történő átadását követően a fotós a nála lévő fájlokat törli.
 - b) plasztik-kártya formátumú arcképes igazolvány elkészítése esetén a munkáltató erre szakosodott gyártót, mint adatfeldolgozót vehet igénybe az arcképes igazolványok megfelelő minőségben történő elkészítése érdekében. A plasztik-kártyák elkészítését és a munkáltató részére történő átadását követően a gyártó a nála lévő fájlokat törli.

7. A munkavállaló hozzájárulása alapján végzett adatkezelés

- 7.1. A „Digitális ötletláda” elnevezésű javaslattételi felülethez kapcsolódó adatkezelés
 - 1) Az EVIN Nonprofit Zrt. a munkavállalók javaslatainak folyamatszerű kezelése érdekében „Digitális ötletláda” néven egy új informatikai felületet vezet be.
 - 2) Az általános elvekkel szemben, melyek szerint a munkaviszonyban a hozzájárulás a szervezeti alá-fölérendeltség miatt csak kivételesen lehet megfelelő jogalap a munkavállaló személyes adatainak kezelésére, az ötletadás nem munkaköri feladat, nem kötelező senki részére. Ezért az adott ötlet felvetése előtt a munkavállaló érdemi döntési helyzetben van abban, hogy ötletét a Digitális ötletláda platform sztenderd folyamata keretei között nyújtja-e be, vagy arra más utat (pl. személyesen ad javaslatot) választ, illetve nem nyújtja be az ötletét.
 - 3) **Az adatkezelés jogalapja:** az adatkezelés a munkáltató hozzájárulása alapján történik.
 - 4) **Az adatkezelési cél:** Az ötlet, javaslat folyamatszerű, jól követhető kezelése egy platformon belül.
 - 5) **A személyes adatokhoz hozzáférnek:** Az adott javaslat elbírálásában részt vevő munkatársak és vezetők. Eseti jelleggel – amennyiben az ötlet, javaslat megfelelő elbírálásához az EVIN Nonprofit Zrt. munkatársai, vezetői körében nincs meg a szükséges szakértelem, a javaslat témájában szakértelemmel, jártassággal rendelkező külső szakértőt is felkérhet az adatkezelő.
 - 6) **Az adatkezelés időtartama:** A munkaviszony megszűnését követő 3 évig.
 - 7) **Adatfeldolgozó:** a platformot működtető Jotform Inc. 4 Embarcadero Ctr, Ste 780 San Francisco CA 94111.
<https://www.jotform.com/gdpr-compliance/>

8. A munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásának korlátozásáról szóló tájékoztatás

A munkáltató ezúton is felhívja a munkavállaló figyelmét az Mt. 8. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló azon kötelezettségére, mely szerint a munkaviszony fennállása alatt –



kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ezen túl az Mt. 8. § (2) bekezdése szerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

A munkáltató a munkavállaló számára az itt leírtakon, vagyis az Mt. rendelkezésén túl elvárást nem támaszt, az annak való megfelelést viszont mind munkaidőben, mind munkaidőn kívül kifejezetten elvárja.

9. Változásmutató

Az 1.1. verzió az 1.0. verziótól az alábbiakban tér el.

- 1) Új 6. pont került bele az arcképes igazolványokon használt képmások kezelése kapcsán.
- 2) Új 7. pont került bele a „Digitális ötletláda” elnevezésű javaslattételi rendszerben tárolt munkavállalói személyes adatok kezelése kapcsán.
- 3) A munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásának korlátozásáról szóló tájékoztatás számozása az új 6. és 7. pontok beszúrása miatt változatlan tartalommal 8. pontra módosult.



10. A munkavállaló nyilatkozata

Neve: _____

Születési helye, ideje: _____

Lakcíme: _____

Alulírott munkavállaló az aláírásommal igazolom, hogy a jelen **MUNKAVÁLLALÓI ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ dokumentumot** és a hozzá kapcsolódó hatályos **Adatvédelmi és Adatkezelési Szabályzatot**, valamint az **Informatikai Biztonsági Szabályzatot** a munkáltató részemre átadta és/vagy számomra megismerhetővé tette (pl. ímél-ben részemre megküldte vagy ezekhez elektronikusan hozzáférést biztosított a **Z:\Kozos\SZABÁLYZATOK\HATÁLYOS** könyvtárban).

Ezáltal lehetőségem volt arra, hogy azokat a jelen nyilatkozatom megtétele előtt elolvassam, tartalmukat megértsem, illetve azok értelmezésében a munkáltató segítségét kérjem. Mindezeket követően a dokumentumokban foglaltakat megértettem, azok tartalmát tudomásul vettem.

Kelt: Budapest, 20____ év _____ hónap _____ napján.

A munkavállaló aláírása

