

Munkáltatói Tájékoztató

személyhez fűződő jogok munkaviszonyból eredő korlátozásáról

A 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: az Mt.) rendelkezései szerint a munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet

A _____¹ (a továbbiakban: a munkáltató) az Mt. személyhez fűződő jogok védelme tárgyában előírt tájékoztatási kötelezettségnek az alábbiak szerint tesz eleget.

1. Tájékoztatás az Mt. vonatkozó rendelkezéseiről

A munkáltató ezúton – kivonatolt szó szerinti jogszabálysöveggel - tájékoztatja a munkavállalót az Mt. személyiségvédelmi rendelkezéseiről:

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

(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait – az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint – adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra – hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon – átadhatók.

11. § (1) 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.

(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.”

2. Tájékoztatás a személyes adatok kezeléséről

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaszerződésben meghatározott személyes adatait a munkaszerződés teljesítése, és a munkajogviszonyra vonatkozó jogszabályi kötelezettségek teljesítése érdekében a munkaviszony fennállása időtartamáig kezeli.

Jogszabályban előírt kötelezettségek teljesítéséhez szükséges adatkezelés időtartamára a törvényi rendelkezések irányadók (a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC törvény, a számvitelről

¹ A munkáltató neve.

szóló 2000. évi C. törvény, az adóigazgatási rendtartásról szóló 2017. évi CLI törvény). A munkáltató adatkezelési tájékoztatója – amely tartalmazza az érintett személy jogait és kötelezettségeit, a jogérvényesítés szabályait is - elérhető személyesen a munkáltató székhelyén, vagy a munkáltató honlapján.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy munkaviszonyával összefüggésben a Munka Törvénykönyve alapján szerződés teljesítése, illetve munkáltató jogos érdekének érvényesítés jogcímén az alábbi adatkezeléseket végzi:

- munkaügyi, személyzeti nyilvántartás
- alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatos adatkezelés²
- személyi ellenőrzés
- e-mail fiók használatának ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- számítógép, laptop, tablet ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- a munkahelyi internethasználat ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés
- céges mobiltelefon használatának ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés³
- munkahelyi be- és kiléptetéssel kapcsolatos adatkezelés
- munkahelyi kamerás megfigyeléssel kapcsolatos adatkezelés

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy jogi kötelezettség teljesítése jogcímén, törvényben előírt adó és járulékkötelezettségek teljesítése (adó-, adóelőleg, járulékok megállapítása, bérszámfejtés, társadalombiztosítási ügyintézés), illetve állami költségvetési támogatás (bértömegfinanszírozás) igénybevétele, továbbá a köznevelési intézmények finanszírozása és annak-, illetve a működés törvényességének ellenőrzése céljából kezeli a munkavállalók – nyilatkozata alapján családtagjaik – vonatkozó jogszabályokban előírt személyes adatait.

A munkavállaló kijelenti, hogy a munkáltató adatkezelési szabályzatát, a munkaviszonnyal kapcsolatos adatkezelésről szóló fejezetét, és ebben a kezelhető személyes adatok körére, az adatkezelés céljára, az adattárolás időtartamára, az adatok címzettjeire, továbbá a kifizetői adatkezelésre, az adatbiztonsági intézkedésekre, az érintett munkavállaló adatkezeléssel kapcsolatos jogaira vonatkozó rendelkezéseket megismerte, és ezzel a munkáltató a tájékoztatási kötelezettségének eleget tett. A munkáltató általános adatkezelési tájékoztatója elérhető a honlapján, másolata elkérhető a főigazgató titkárságán.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaszerződésben megadott személyes adatait a munkaviszonyból eredő adó-, járulékkötelezettség, számviteli kötelezettség kötelezettségek teljesítése érdekében – a törvényben meghatározottak szerint – könyvviteli szolgáltató, mint adatfeldolgozó számára átadja.

A könyvviteli szolgáltató elérhetőségei:

Név:

Székhely:

Telefon:

E-mail cím:

Képviseli:

² Amennyiben van alkalmassági vizsgálat.

³ Amennyiben van „céges” mobiltelefon.

A munkáltató tájékoztatja a munkavállalót, hogy vagyoni védelmi megbízottja – mint adatfeldolgozó - kezeli a kamerás megfigyelőrendszer adatait, és a ki és belépések adatait, végzi a személyi ellenőrzést.

A munkáltató vagyoni védelmi szolgáltatója:

Név:

Székhely:

Telefon:

E-mail cím:

Képviseli:

3. A munkáltató ellenőrzési jogosultsága⁴

A munkavállaló tájékoztatja a munkavállalót, hogy a munkaviszonnyal összefüggő kötelezettségek ellenőrzése, valamint az élet- és vagyoni védelem céljából a munkáltató jogos érdeke jogcímén az alábbi technikai eszközöket alkalmazza:

Személyi ellenőrzés

A munkáltató – vagy megbízásából a vagyoni védelmi szolgáltató – jogosult a munkahelyre belépő vagy onnan kilépő munkavállalót csomag bemutatására - a tervezett intézkedése okának és céljának közlése mellett - felhívni, ha

- megalapozottan feltehető, hogy az érintett bűncselekményből vagy szabálysértésből származó olyan dolgot tart magánál, amelynek őrzése a vagyoni érdekek szerződésből fakadó kötelezettsége;
- e dolgot a felszólítás ellenére sem adja át; és
- az intézkedés a jogsértő cselekmény megelőzése, megszakítása érdekében szükséges.

Elektronikus megfigyelőrendszer

A munkáltató a munkahelyen elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazhat, kivéve olyan helyen, ahol a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen öltözőben, mosdóban, illemhelyen. Nem lehet kamerát elhelyezni olyan helyiségben, ahol folyamatos a munkavégzés.

A rögzített kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított három munkanap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell. Felhasználásnak az minősül, ha a rögzített kép-, hang-, vagy kép- és hangfelvételt, valamint más személyes adatot bírósági vagy más hatósági eljárásban bizonyítékként felhasználják.

A kép és hangfelvételt munkavállalóval kapcsolatban a törvényben írt jogosultakon kívül csak a kezelőszemélyzet, illetve a munkaszerződésben foglalt tájékoztatás és a munkáltató belső szabályai szerint munkáltatói jogkört gyakorló ismerheti meg.

Az, akinek jogát vagy jogos érdekét a kép-, hang-, vagy a kép- és hangfelvétel, illetve más személyes adatának rögzítése érinti, a kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvétel, illetve más személyes adat rögzítésétől számított három munkanapon belül jogának vagy jogos érdekének igazolásával kérheti, hogy az adatot annak kezelője ne semmisítse meg, illetve ne törölje.

⁴ Az Intézmény saját ellenőrzési rendszeréhez kell igazítani.

A kép- és hangfelvétel kezelésének további szabályaira a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

Beléptető rendszer működtetése

Beléptető rendszer (nem elektronikus) működtetése esetén tájékoztatást kell elhelyezni az üzemeltető adatkezelő személyéről és az adatok kezelésének módjáról.

A kezelhető személyes adatok köre:

- a természetes személy neve,
- lakcíme,
- gépkocsi rendszáma,
- belépés, kilépés ideje.

Az adatkezelés jogalapja: a munkáltató jogos érdekeinek érvényesítése.

A személyes adatok kezelésének célja:

- vagyonvédelem,
- szerződés teljesítése,
- munkavállalói kötelezettségek teljesítésének ellenőrzése.

A személyes adatok címzettjei, illetve a címzettek kategóriái:

- a munkáltatónál munkáltatói jogok gyakorlására jogosult vezető,
- adatfeldolgozóként a munkáltató vagyonvédelmi megbízottjának foglalkoztatottjai,
- megkereső hatóság,
- bíróság.

A személyes adatok kezelésének időtartama: 6 hónap.

Tájékoztatás a telefonhasználat ellenőrzéséről

A munkavállaló a magántelefonját a munkahelyen csak kivételesen, a munkavégzési kötelezettség megszegése nélkül használhatja.

A munkáltató nem engedélyezi a céges mobiltelefon magáncélú használatát, a mobiltelefon csak munkavégzéssel összefüggő célokra használható, és a munkáltató valamennyi kimenő hívás hívószámát és adatait, továbbá a mobiltelefonon tárolt adatokat ellenőrizheti.

A munkavállaló köteles bejelenteni a munkáltatónak, ha a céges mobiltelefont magáncélra használta. Ez esetben az ellenőrzés akként folytatható le, hogy a munkáltató hívásrészletezőt kér a telefonszolgáltatótól és felhívja a munkavállalót arra, hogy a dokumentumon a magáncélú hívások esetében a hívott számokat tegye felismerhetetlenné. A munkáltató előírhatja, hogy a magáncélú hívások költségeit a munkavállaló viselje.

Tájékoztatás a számítógép és internet használat ellenőrzéséről

A munkavállaló csak a munkaköri feladatával kapcsolatos honlapokat tekintheti meg, a személyes célú munkahelyi internethasználatot a munkáltató megtiltja.

A munkaköri feladatként a munkáltató nevében elvégzett internetes regisztrációk jogosultja a munkáltató, a regisztráció során a munkáltatóra utaló azonosítót, jelszót kell alkalmazni. Amennyiben a személyes adatok megadása is szükséges a regisztrációhoz, a munkaviszony megszűnésekor azok törlését köteles kezdeményezni a munkáltató.

A munkáltató – a munkavállaló előzetes értesítése mellett - jogosult a munkavállaló által használt számítógép ellenőrzésére. A munkáltató a számítógépen található magánlevelek tartalmát csak a munkavállaló kifejezett hozzájárulásával ismerheti meg. A munkavégzéssel össze nem férő fájlokat, tartalmakat a munkavállaló köteles a munkáltató felszólítására a számítógépről törölni. E kötelezettség megsértése esetén a munkáltató az Mt. szerinti jogkövetkezményt alkalmazhatja.

E-mail fiók használatának ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelés

Ha a munkáltató e-mail fiókot bocsát a munkavállaló rendelkezésére – ezen e-mail címet és fiókot a munkavállaló kizárólag munkaköri feladatai céljára használhatja, annak érdekében, hogy a munkavállalók ezen keresztül tartsák egymással a kapcsolatot, vagy a munkáltató képviselőjében levelezzenek az ügyfelekkel, más személyekkel, szervezetekkel.

A munkavállaló az e-mail fiókot személyes célra nem használhatja, a fiókban személyes leveleket nem tárolhat.

A munkáltató jogosult az e-mail fiók teljes tartalmát és használatát rendszeresen – 3 havonta - ellenőrizni, ennek során az adatkezelés jogalapja a munkáltató jogos érdeke. Az ellenőrzés célja az e-mail fiók használatára vonatkozó munkáltatói rendelkezés betartásának ellenőrzése, továbbá a munkavállalói kötelezettségek ellenőrzése.

A munkáltatói ellenőrzés szabályai

Az ellenőrzésre és adatkezelésre a munkáltató vezetője, vagy a munkáltatói jogok gyakorlója jogosult.

Amennyiben az ellenőrzés körülményei nem zárják ki ennek lehetőségét, biztosítani kell, hogy a munkavállaló jelen lehessen az ellenőrzés során.

Az ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt kerül sor az ellenőrzésre, 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 az ellenőrzéssel együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

Az ellenőrzés során a fokozatosság elvét kell alkalmazni. Elsődlegesen a cím és tárgyadatokról kell megállapítani, hogy a tartalom a munkavállaló munkaköri feladatával kapcsolatos, és nem személyes célú. Nem személyes célú tartalmakat a munkáltató korlátozás nélkül vizsgálhat.

Ha az állapítható meg, hogy a munkavállaló – szabályellenesen - az eszközt személyes célra használta, fel kell szólítani a munkavállalót, hogy a személyes adatokat haladéktalanul törölje. A munkavállaló távolléte, vagy együttműködésének hiánya esetén a személyes adatokat az ellenőrzéskor a munkáltató törli. Az eszköz szabályzattal, munkáltatói utasítással ellentétes használata miatt a munkáltató a munkavállalóval szemben munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazhat.

A munkavállaló az eszköz ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban a munkáltató adatkezelési szabályzatának az érintett jogairól szóló fejezetében írt jogokkal élhet.

4. Tájékoztatás a munkaidőn kívüli magatartás korlátozásáról

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 munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.*”

Fenti rendelkezés alapján a munkáltató azt az elvárást fogalmazza meg a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásával, vélemény-nyilvánításával összefüggésben, hogy csak olyan magatartást nem tanúsíthat, és olyan véleményt nem nyilváníthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltató helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

_____, 2018. május 25.

igazgató, munkáltatói joggyakorló

Alulírott munkavállaló jelen okirat aláírásával igazolom, hogy e Tájékoztatót aláírása előtt teljes terjedelmében elolvastam, annak rendelkezéseit megértettem, annak egy példányát átvettem.⁵

_____, 2018. _____ hó ____ nap

munkavállaló

⁵ A tájékoztatót minden oldalon alá kell írni.