

Fővárosi Önkormányzat Alacskai Úti Idősek Otthona
1182 Budapest, Alacskai út 22. Telefon: 265-5056, 265-5106
Fax: 265-5112
E-mail: titkarsag@alacska.com

Fővárosi Önkormányzat Alacskai Úti Idősek Otthona 1182 Budapest, Alacskai út 22.	
Iktatószám:	1878-2/2018
Dátum:	2018 SZEPT 03.
Melléklet:	Ögyintéző
Előirat:	Utóirat: <i>AI</i>

ADATKEZELÉSI SZABÁLYZAT

Székhely: Fővárosi Önkormányzat Idősek Otthona
1182 Budapest, Alacskai út 22.

Telephely: Fővárosi Önkormányzat Idősek Otthona
1201 Budapest, Virág Benedek utca 36.

Telephely: Fővárosi Önkormányzat Idősek Otthona
1192 Budapest, Mészáros Lőrinc utca 26.

2018

TARTALOM JEGYZÉK

MÓDOSÍTÁSOK JEGYZÉKE	2
1. A SZABÁLYZAT SZEMÉLYI HATÁLYA	4
2. AZ ILLETÉKESSÉG ÉS FELELŐSSÉG MEGHATÁROZÁSA	4
3. A MUNKAHELYI ADATKEZELÉS SORÁN ÉRVÉNYESÜLŐ ALAPELVEK	4
3.1 A célhoz kötött adatkezelés elve	4
3.2 A szükségesség-arányosság elve	4
4. AZ ADATKEZELÉS JOGALAPJA	5
4.1. Az érintett hozzájárulása	5
4.2. Törvényen alapuló adatkezelés	6
4.3. Munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelés	6
5. AZ ELŐZETES TÁJÉKOZTATÁS KÖVETELMÉNYE	7
6. AZ ADATVÉDELMI NYILVÁNTARTÁSBA VALÓ BEJELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG	8
7. EGYES SPECIÁLIS MUNKAHELYI ADATKEZELÉSEK	8
7.1. Az álláspályázatra jelentkezés	8
7.1.1. „Anonim” álláshirdetések	8
7.1.2. Az álláspályázatra jelentkező munkavállaló valamely közösségi oldalon létrehozott profiljának megtekintése	9
7.1.3. A pályázatok, önéletrajzok megőrzése	9
7.1.4. A pályázati anyagok kezelésével kapcsolatos egyéb adatvédelmi követelmények	10
7.2. Alkalmassági vizsgálatok	10
7.2.1 Általános adatvédelmi követelmények	10
7.2.2 A munkáltató által előírt alkalmassági vizsgálatok követelményei	11
7.2.3 A munkaviszony fennállása alatt végzett munkahelyi tréningek adatvédelmi követelményei	11
7.3. A munkavállalók feddhetetlen előéletének igazolása	11
7.4. A munkavállalók munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzése	12
7.4.1 Munkahelyi kamerás megfigyelés	12
7.4.2 A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott e-mail fiók használatának, laptop, céges mobiltelefon, valamint internethasználat ellenőrzése	12
Záradék	12

A GDPR 24. cikk (2) bekezdése alapján az adatkezelőnek akkor kell belső adatvédelmi szabályokat alkalmaznia – a személyes adatok védelmének biztosítása céljából megvalósított technikai és szervezési intézkedések részeként – ha az az adatkezelési tevékenység vonatkozásában arányos.

Ennek a rendelkezésnek az értelmezését a (78) preambulumbekzdés segíti. Ez alapján azt kell tehát az adatkezelőnek mérlegelnie, hogy a kezelt adatok mennyisége és köre alapján „arányosnak” mutatkozik-e adatvédelmi szabályzat vagy más szabályrendszer (pl. utasítás, folyamatleírás, biztonsági szabályzat) elkészítése.

A GDPR 39. cikk 1) bekezdésének b) pontja az adatvédelmi tisztviselő feladatai között külön felsorolja, hogy ellenőriznie kell a személyes adatok védelmével kapcsolatos belső szabályoknak való megfelelést.

Figyelemmel a fentiekre, az Adatvédelmi Hatóság (NAIH) által meghatározott munkahelyi adatkezelés szabályaira, valamint az érintettek személyes adatainak kezelésére, jelen „Adatvédelmi szabályzat” alkalmazását rendelem el.

1. A SZABÁLYZAT SZEMÉLYI HATÁLYA

Jelen szabályzat személyi hatálya kiterjed a szervezetben foglalkoztatottakra (a továbbiakban: munkavállaló).

2. AZ ILLETÉKESSÉG ÉS FELELŐSSÉG MEGHATÁROZÁSA

A szabályzat kidolgozásáért felelős:	intézményvezető
A szabályzat felülvizsgálatáért felelős	intézményvezető

3. A MUNKAHELYI ADATKEZELÉS SORÁN ÉRVÉNYESÜLŐ ALAPELVEK

3.1 A célhoz kötött adatkezelés elve

Személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok gyűjtésének 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.

3.2 A szükségesség-arányosság elve

Ezen alapelvnek elsődlegesen a munkáltatói ellenőrzéseknél van jelentősége. Az alapelvből fakadó gyakorlati követelmények:

- 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. A „munkahelyi magánélet” tipikus színterei az ebédlő, az öltöző, a pihenőhelyiség, a mosdók.
- **Az ellenőrzésnek minden esetben a munkavállalók emberi méltóságának tiszteletben tartásával kell történnie.** Az ellenőrzés nem irányulhat a munkavállalók megfélemlítésére, megalázására, zaklatására, zavarására, és ezeket nem is eredményezheti.

4. AZ ADATKEZELÉS JOGALAPJA

A magyar és az uniós jogszabályi rendelkezések alapján különböző jogalapok alkalmazhatóak annak érdekében, hogy az adatkezelés jogszerű legyen, amelyek közül a munkahelyi adatkezelés során **alapvetően három jogalap jöhet szóba**: az érintett hozzájárulása, törvényi felhatalmazás, illetve a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelés.

4.1. Az érintett hozzájárulása

A hozzájárulás jogalapjának legfontosabb feltétele, hogy annak önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie. A hozzájárulás jogalapként csak akkor jöhet szóba, ha valódi választási lehetőség áll az érintett rendelkezésére, és nem áll fenn a megfélemlítés, a kényszerítés vagy más jelentős negatív következmény veszélye a hozzájárulás megtagadása esetén. Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő jogalappal az adatkezeléshez. A munkavégzésre irányuló jogviszonyokban azonban nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége: a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszonyban, ha az alkalmazott a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki.

Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében tehát 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 fent kifejtettek alapján elmondható tehát, hogy a munkáltatói adatkezelések esetében a hozzájárulás mint jogalap csak szűk körben jelenik meg, amikor is ténylegesen fennállhat az önkéntesség.

A GDPR 7. cikk (1)-(4) bekezdése alapján, ha az adatkezelés hozzájáruláson alapul, az adatkezelőnek képesnek kell lennie annak igazolására, hogy az érintett személyes adatainak kezeléséhez hozzájárult.

Ha az érintett hozzájárulását olyan írásbeli nyilatkozat keretében adja meg, amely más ügyekre is vonatkozik, a hozzájárulás iránti kérelmet ezektől a más ügyektől egyértelműen megkülönböztethető módon kell előadni, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és egyszerű nyelvezettel. Az érintett hozzájárulását tartalmazó ilyen nyilatkozat bármely olyan része, amely sérti a GDPR rendeletet, kötelező erővel nem bír.

Az érintett jogosult arra, hogy hozzájárulását bármikor visszavonja. A hozzájárulás visszavonása nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét. A

hozzájárulás megadása előtt az érintettet erről tájékoztatni kell. A hozzájárulás visszavonását ugyanolyan egyszerű módon kell lehetővé tenni, mint annak megadását..

4.2. Törvényen alapuló adatkezelés

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 kötelezettségként jelennek meg, vagyis ezek ténylegesen kötelező adatkezelések.

Ezen túlmenően a munkaviszonyra is irányadóak lehetnek olyan törvények, amelyek az adatkezelést a munkáltató számára lehetővé teszik. Ebbe a körbe tartozik például a munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerrel, illetve a munkáltató ellenőrzési jogosultságával összefüggő adatkezelés a munkavégzés tekintetében. Azonban ezek nem tekinthetők klasszikusan törvényi felhatalmazáson alapuló adatkezeléseknek, hanem közelebb állnak a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelések csoportjához, hiszen a munkáltatók több-kevesebb mozgástérrel rendelkeznek az adatkezelési körülmények meghatározásában

4.3. Munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelés

A munka világában az érintett hozzájárulása helyett – a fenti szűk esetkört leszámítva – más jogalapok alkalmazása indokolt.

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 munkáltatóra hárul azon kötelezettség, hogy belső szabályzatban vagy más írásbeli dokumentumban kidolgozza ezen jogalap alkalmazásával végzett adatkezeléseit. Fontos garanciális szempont, hogy a munkáltató írásban rögzítse ezen jogalap alkalmazásával együtt járó adatkezelési körülményeket, hiszen a munkavállalók így tudnak meggyőződni arról, hogy a szóban forgó munkahelyi adatkezelés valóban arányosan korlátozza a jogait. Emellett a Hatóság vagy a bíróság is így tudja ellenőrizni, vizsgálni azt, hogy a munkáltató adatkezelése megfelelt-e az adatvédelmi követelményeknek.

A jogalap alkalmazása során a munkáltatónak két követelményre kell figyelemmel lennie.

Egyrészt ezen jogalap alkalmazásakor a GDPR, valamint 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 teszt elvégzése során a munkáltatónak számos szempontra figyelemmel kell lennie:

1. *lépés:* a munkáltatónak a tervezett adatkezelés megkezdése előtt át kell tekintenie, hogy a célja elérése érdekében feltétlenül szükséges-e személyes adat kezelése: rendelkezésre áll-

nak-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 miért korlátozza arányosan a munkáltatói jogos érdek – és az ennek alapján végzett adatkezelés munkavállalói jogokat, várakozásokat. Az érdek-mérlegelésen alapuló munkahelyi adatkezelések esetében többek között az alábbi garanciák biztosíthatják az adatkezelés szükségesség-arányosságát (természetesen más garanciális intézkedések is szóba jöhetnek):
 - *A fokozatosság elvének érvényesülése.* Ennek a garanciának elsődlegesen a munkáltatói ellenőrzésekkel együtt járó adatkezelések esetén van jelentősége. A munkáltatónak a munkavállalók munkaviszonnyal 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 során (így például a felvételek visszanezésekor vagy az e-mail elolvasásakor).

Érdekmérlegelési teszt különösen indokolt:

- Céges levelezőrendszer
- Céges laptop
- Céges internethasználat
- Céges mobiltelefon használatának ellenőrzése esetén azzal, hogy ezen esetekben az érintett munkavállaló előzetes tájékoztatása, valamint az előbbiekre használatára irányuló belső szabályzat elkészítése indokolt

5. AZ ELŐZETES TÁJÉKOZTATÁS KÖVETELMÉNYE

Az Infotv. 16. § (1)-(2) bekezdés alapján az előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülése érdekében az adatkezelő az általa, illetve a megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által végzett adatkezelési műveletek megkezdését megelőzően vagy legkésőbb az első adatkezelési művelet megkezdését követően haladéktalanul az érintett rendelkezésére bocsátja

- a) az adatkezelő és - ha valamely adatkezelési műveletet adatfeldolgozó végez, az adatfeldolgozó - megnevezését és elérhetőségeit,
- b) az adatvédelmi tisztviselő nevét és elérhetőségeit,
- c) a tervezett adatkezelés célját és
- d) az érintettet a törvény alapján megillető jogok, valamint azok érvényesítése módjának ismertetését.

Az (1) bekezdésben foglaltakkal egyidejűleg, azzal azonos módon vagy az érintettek címzetten az adatkezelő az érintett számára tájékoztatást nyújt

- a) az adatkezelés jogalapjáról,
- b) a kezelt személyes adatok megőrzésének időtartamáról, ezen időtartam meghatározásának szempontjairól,
- c) a kezelt személyes adatok továbbítása vagy tervezett továbbítása esetén az adattovábbítás címzettjeinek - ideértve a harmadik országbeli címzetteket és nemzetközi szervezeteket - köréről,
- d) a kezelt személyes adatok gyűjtésének forrásáról és
- e) az adatkezelés körülményeivel összefüggő minden további érdemi tényről

6. AZ ADATVÉDELMI NYILVÁNTARTÁSBA VALÓ BEJELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG

A GDPR alkalmazása előtti időszakban az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény értelmében az adatkezelők bejelentései alapján az Adatvédelmi Hatóság nyilvántartást vezetett az érintettek tájékozódásának elősegítése érdekében, amelyben fel kell tüntetni az adatkezelésre vonatkozó minden lényeges körülményt (így például az adatkezelés célját, jogalapját, időtartamát).

Ez a bejelentési kötelezettség 2018. május 25. napjától megszűnt, a GDPR ugyanis nem tartalmaz a tagállami felügyeleti hatóságok által vezetendő országos adatvédelmi nyilvántartásra vonatkozó szabályozást.

Ezen időpontot követően a GDPR 30. cikke alapján az adatkezelőknek (adatfeldolgozóknak) kell majd nyilvántartást vezetniük a saját adatkezelési tevékenységeikről a rendeletben írt tartalommal

7. EGYES SPECIÁLIS MUNKAHELYI ADATKEZELÉSEK

7.1. Az állaspályázatra jelentkezés

7.1.1. „Anonim” álláshirdetések

Anonim álláshirdetések alatt azok az álláshirdetések értendők, amelyekben a munkáltató nem tünteti fel a cégnevet, ezért az állaspályázat elküldésének időpontjában a jelentkezők nem lehetnek tisztában azzal, hogy mely munkáltatónak az állására jelentkeznek.

Az álláshirdetésre jelentkezők információs önrendelkezési jogának szerves része az, hogy az érintettek az adatkezelő kilétére kiterjedő megfelelő tájékoztatást kapjanak már az adatkezeléshez való hozzájárulás megadása előtt, valamint hogy tudomással rendelkezzenek arról, hogy kikkel szemben tudnak élni az Infotv.-ben szereplő jogaikkal.

Nem fogadható el a munkáltató részéről az anonim álláshirdetések feladása, mivel ezzel aránytalanul sérül a jelentkezők információs önrendelkezési joga, így különösen az a joga, hogy a jelentkezők az adatkezelés megkezdése előtt (a pályázati anyag elküldése előtt) valamennyi lényeges adatkezelési körülményéről tájékoztatást kapjanak. A munkáltató érdekei csak különösen indokolt, rendkívüli esetben, és akkor is legfeljebb korlátozott mértékben (például egy rövid, átmeneti időtartamig) írhatják felül a jelentkezők információs önrendelkezési jogát

7.1.2. Az álláspályázatra jelentkező munkavállaló valamely közösségi oldalon létrehozott profiljának megtekintése

A közösségi oldalakon mindenki maga állítja be, hogy az általa megosztott tartalmat ki láthatja, ki férhet hozzá. Az érintett kontroll alatt tudja tartani azt, hogy milyen, mindenki számára nyilvános információk érhetőek el róla a közösségi oldalon keresztül. Életszerűtlen elvárni a munkáltató oldaláról, hogy ne tekinthesse meg azokat a bárki számára elérhető, nyilvános információkat, amelyeket az álláshirdetésre jelentkező személy osztott meg magáról.

A közösségi oldalak megtekintésével összefüggésben azonban a munkáltatónak az alábbi adatvédelmi követelményekre kell tekintettel lennie:

Előzetes tájékoztatást kell biztosítani a jelentkezők számára. Így például ismertetni kell a jelentkezőkkel, hogy a felvételi eljárás folyamata kiterjed arra is, hogy a munkáltató is megtekinti a jelentkező közösségi oldalon létrehozott, bárki számára nyilvános információit. Azaz a munkáltató nem „rejtetheti el” ezen gyakorlatát a jelentkezők előtt, fel kell fednie a kiválasztási folyamat minden lényeges részét.

Nem fogadható el az, ha a munkáltató a korlátozottan nyilvános adatokat ismeri meg. Ilyen például az az eset, amikor az álláshirdetésre jelentkező személy tagja valamely zárt csoportnak egy közösségi oldalon belül, és ennek ismeretében a munkáltató megkér valakit, aki szintén tagja ennek a zárt csoportnak, hogy nézze meg, mit is csinál a jelentkező ezen személy a zárt csoporton belül. Ezen információk már nem teljesen nyilvánosak, ezért ezek megismerése már korlátozza a jelentkező magánélethez való jogát.

Fontos továbbá az is, hogy csak azok az információk ismerhetőek meg, amelyek lényegesek az álláspályázattal vagy a munkakörrel kapcsolatban. A foglalkoztatási jogviszony létesítése szempontjából így például nem lényeges adat a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, vallásra vonatkozó adat.

Az érintett közösségi oldalon végzett, nyilvános tevékenysége megismerhető, következtetést vonható le arról, de a további adatkezelési műveletek már jogellenesnek minősülnek. Vagyis arra nincs lehetőség, hogy a jelentkező profiloldalát a munkáltató lementse, tárolja vagy más számára továbbítsa

7.1.3. A pályázatok, önéletrajzok megőrzése

Az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdése alapján 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 meg gondolja magát, visszavonja pályázatát.

Emellett a pályázati anyagok kezelésével kapcsolatban figyelembe kell venni a speciális jogszabályi rendelkezéseket is.

A munkáltató alapvetően csak az érintett kifejezett, egyértelmű és önkéntes hozzájárulása alapján őrizheti meg a pályázatokat, feltéve, ha azok megőrzésére az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdésével összhangban álló adatkezelési célja elérése érdekében szükség van. Ha az érintett elküldi a pályázati anyagát a munkáltató számára, akkor ez nem jelenti azt, hogy hozzá is járul ahhoz, hogy a pályázati anyagát a munkáltató megőrizze, mivel ebben az esetben megkérdőjelezhető a munkavállaló hozzájárulásának önkéntessége. Erre tekintettel az a jó gyakorlat a munkáltató részéről, ha a hozzájárulást a felvételi eljárás lezárását követően kéri a jelentke-

zóktól. Emellett a munkáltatónak a pályázati anyagok megőrzése esetében is egy konkrét, az adatkezelés céljához és az adatkezelés pontosságának, naprakészségének elvéhez igazodó időtartamot kell meghatároznia

7.1.4. A pályázati anyagok kezelésével kapcsolatos egyéb adatvédelmi követelmények

A jelentkezők információs önrendelkezési jogát az biztosítja a legmagasabb szinten, ha tájékoztatást kapnak arról is, ha a munkáltató nem őt választotta az adott állásra. Ennek megfelelően a munkáltató részéről nem fogadható el az a gyakorlat, ha például az álláshirdetésben kiköti, hogy amennyiben az adott jelentkező nem kap külön értesítést, akkor a munkáltató nem vette fel a jelentkezőt az adott állásra.

Az Infotv. szabályozása alapján 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 adatvédelmi követelményt szükséges tisztázni:

Egyrészt erre is kiterjed az érintettet tájékoztatáshoz való joga, vagyis, hogy megismerje, a munkáltató milyen következtetéseket vont le a pályázati anyagával összefüggésben. Másrészt a munkáltatónak törölnie kell az ilyen természetű, az érintettre levont következtetéseket tartalmazó feljegyzéseket is

7.2. Alkalmassági vizsgálatok

7.2.1 Általános adatvédelmi követelmények

A foglalkoztatásra irányuló jogszabályok alapján a munkavállalókkal szemben kizárólag két típusú alkalmassági vizsgálat alkalmazható:

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

Másrészt 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.

Az alábbi adatvédelmi követelmények az alkalmassági vizsgált mindkét esetkorére egyaránt vonatkoznak:

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 a jogszabály címéről és a pontos jogszabályhelyről is.

A vizsgált munkavállalók, illetve a vizsgálatot végző szakember ismerhetik meg az eredményeket. Ezt azért is fontos hangsúlyozni, mert a tesztből akár olyan következtetés is levonható, amely maga az érintettek, a munkavállalók számára sem volt ismert. **A munkáltató csak azt az információt kaphatja meg, hogy a vizsgált személy a munkára alkalmas-e vagy sem, illetve milyen feltételek biztosítandók ehhez.** A vizsgálat részleteit, illetve annak teljes dokumentációját azonban nem ismerheti meg.

7.2.2 A munkáltató által előírt alkalmassági vizsgálatok követelményei

Ebben az esetben a munkáltatónak el kell végeznie a már korábban ismertetett érdekmérlegelési tesztet, hiszen az alkalmassági vizsgálatok elvégzésével együtt járó adatkezelés esetében is az adatkezelés jogalapja a munkáltató jogos érdeke lehet. Az érdekmérlegelési teszt során a munkáltatónak számos szempontra kell figyelemmel lennie. Így például a munkáltató által választott módszernek alkalmasnak kell lennie a cél elérésére, a munkaviszonnyal kapcsolatos, releváns adatot kell a teszteredményből kapni. Másfelől az alkalmassági vizsgálat szükségességét a munkáltatónak meg kell indokolnia. Az adatkezelésnek természetesen célhoz kötöttnek kell lennie, azaz csak akkor lehet jogszerű, ha annak a vizsgálatnak az elvégzése szükséges a munkaviszony létesítése, fenntartása szempontjából.

Ezen túlmenően az alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatban a munkáltatónak további sajátosságokra kell figyelemmel lennie. Így példaként említhető a munkáltatók által gyakran alkalmazott, a különböző kompetenciák, személyiségjegyek felmérésére alkalmas tesztek kitöltése. A tesztek eredménye azonban túlmutathat az alkalmasság megítélésén, és a munkavállalók személyes – és bizonyos esetekben különleges – adataira világít rá. A tesztek két fő típusát lehet elhatárolni: léteznek munkaalkalmasságra, felkészültségre irányuló tesztlapok, illetve pszichológiai vagy személyiségjegyeket kutató tesztlapok. Az előbbieket a munkáltató mind a munkaviszony létesítése előtt, mind pedig a munkaviszony fennállása alatt kitöltetheti a munkavállalókkal.

Más megítélés alá esnek a pszichológiai vagy személyiségjegyeket kutató tesztlapok. Az egyértelműen munkaviszonnyal kapcsolatos, a munkafolyamatok hatékonyabb ellátása, megszervezése érdekében kitöltethető a munkavállalók nagyobb csoportjával a személyiségjegyek kutatására alkalmas tesztlap, de csak akkor, ha az elemzés során felszínre került adatok nem köthetők az egyes konkrét munkavállalókhöz, vagyis anonim módon történik az adatok feldolgozása

7.2.3 A munkaviszony fennállása alatt végzett munkahelyi tréningek adatvédelmi követelményei

Általában a tréningek, különböző alkalmassági vizsgálatok keretén belül elvégzett tesztek komoly személyiségjellemzést adnak a munkavállalókról, amelyek megismerése, tárolása, nyilvántartása nem fogadható el a munkáltatók részéről. A tesztek kitöltése a trénernek (szakembernek) ad iránymutatást a tréningen résztvevő munkavállalókról: kinek milyen képességét szükséges fejleszteni, milyen módszerrel lehet eredményesebb munkavégzést elérni. Azaz a teszteredményeket a szakértő kezeli a tréning során, és ennek átadása a munkáltató részére nem elfogadható. Továbbá a tréninget követően a tréner vagy a trénercég arra alapvetően nem jogosult, hogy egy tréningen résztvevő személy eredményeit névhez köthetően a jövőben is kezelje, ehelyett javasolt a kitöltött tesztlapok, dokumentumok kitöltő részére való átadása

7.3. 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 ágazati jogszabályban meghatározottak szerint, az adott munkakör betöltéséhez valóban elengedhetetlen. Ilyen, jogszabály által előírt adatkezelés található például az Mt. 44/A. §-ában (Kttv. 42.§.), amelynek alapján nem létesíthető munkajogviszony azzal a személlyel, akivel szemben az Mt. 44/A. §-ában szereplő kizáró feltételek fennállnak.

A Bnyt., illetve a vonatkozó törvények rendelkezései értelmében a hatósági erkölcsi bizonyítvány közokirat, melynek tartalmát mindenki – a munkáltató is – köteles a kiállításától számított kilencven napig valósan elfogadni. A munkavállalók egyes munkaviszonyokra való erkölcsi alkalmasságát tehát ezen okirat megkérésével lehet igazolni.

Számos esetben a munkáltatók arra kérik a munkavállalókat, hogy a hatósági erkölcsi bizonyítvány helyett a bünyügyi nyilvántartó szervtől igényeljék a bünyügyi nyilvántartási rendszerben kezelt adataikra vonatkozó tájékoztatást.

Jóllehet, a Bnyt. lehetővé teszi azt, hogy az érintett személy a bünyügyi nyilvántartásban szereplő személyes adatairól tájékoztatást kérjen, ennek célja azonban az, hogy az érintett átláthassa személyes adatainak kezelését és nem az, hogy az érintett személyt – a büntetett előélet alóli mentesüléstől függetlenül – ilyen formán beszerzett adatokkal a munkáltató átvilágítsa. Azon munkáltatói szándék, miszerint a munkavállaló erkölcsi alkalmasságát az érintett kérelmére a bünyügyi nyilvántartási rendszerben kezelt adatairól kiállított tájékoztatással kívánja megállapítani, súlyosan sérti az érintett személyes adatai védelméhez való jogát, jogellenesen diszkriminálhatja és ellentétes a hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléshez fűződő közérdekkel

7.4. A munkavállalók munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzése

7.4.1 Munkahelyi kamerás megfigyelés

A kamerarendszer működtetésének szabályzata szabályozza.

7.4.2 A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott e-mail fiók használatának, laptop, céges mobiltelefon, valamint internethasználat ellenőrzése

A munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezeléssel kapcsolatos szabályzat szabályozza.

Záradék

Jelen szabályzatban foglaltakat **2018. augusztus 22-től** kell alkalmazni, ezzel egy időben, e tárgyban minden korábban kiadott szabályozás mellékleteivel együtt hatályát veszti.
Budapest, 2018. augusztus 21.



Dikter Tiborné
.....
Dikter Tiborné
intézményvezető