

Adatkezelési Tájékoztató Tisztelt Munkavállalónk!

A jelen tájékoztató rendelkezéseinek kialakításakor a Társaság különös tekintettel vette figyelembe az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet), valamint a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt) rendelkezéseit.

1. Tájékoztató adatok

1.1. Adatkezelő

Neve: VISVIS Egészségügyi Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság

(továbbiakban: Társaság)

Székhelye: 8220 Balatonalmádi, Tinódi utca 2.

Cégjegyzékszám: 19-09-515090

Adószám: 23852341-1-19

Képviseli: Dr. Baglyas Péter ügyvezető

Telefonszám: 06 (30) 2771101

E-mail cím: info@visvis.hu

1.2. Adatvédelmi tisztviselő

Neve:

Elérhetőségei:

Székhelye:

E-mail címe:

Mobil:

A személyes adatok kezelésének jogszerűnek és tisztességesnek kell lennie. A természetes személyek számára átláthatónak kell lennie, hogy a rájuk vonatkozó személyes adataikat hogyan gyűjtik, hogyan és meddig használják fel, azokba hogyan és kik tekinthetnek bele.

A Társaság, mint adatkezelő az Ön személyes adatait munkaviszonyával kapcsolatban kezeli, tárolja, és jogi kötelezettségeinek eleget téve továbbítja.

2. Értelmező rendelkezések

adatfeldolgozó	az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel
adatkezelés	a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés
adatkezelő	a Munkáltató, valamint az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt

	<p>meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja</p>
adatvédelmi incidens	<p>a biztonság olyan sérülése, amely a továbbított, tárolt vagy más módon kezelt személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisítését, elvesztését, megváltoztatását, jogosulatlan közlését vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést eredményezi</p>
adatok címzettje	<p>az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, akivel vagy amellyel a személyes adatot közlik, függetlenül attól, hogy harmadik fél-e. Azon közhatalmi szervek, amelyek egy egyedi vizsgálat keretében az uniós vagy a tagállami joggal összhangban férhetnek hozzá személyes adatokhoz, nem minősülnek címzettnek; az említett adatok e közhatalmi szervek általi kezelése meg kell, hogy feleljen az adatkezelés céljainak megfelelően az alkalmazandó adatvédelmi szabályoknak</p>
egészségügyi adat	<p>egy természetes személy testi vagy pszichikai egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról</p>
érintett	<p>az a Munkavállaló, természetes személy, akinek a személyes adatait kezelik</p>
GDPR	<p>az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)</p>
harmadik fél	<p>az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely nem azonos az érintettel, az adatkezelővel, az adatfeldolgozóval vagy azokkal a személyekkel, akik az adatkezelő vagy adatfeldolgozó közvetlen irányítása alatt a személyes adatok kezelésére felhatalmazást kaptak</p>
Info tv.	<p>az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény</p>
munkavállaló	<p>a Munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállaló (ideértve a passzív állományban lévő munkavállalókat is), munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott magánszemély, a kölcsönzött munkavállaló, az iskolaszövetkezeti és nyugdíjszövetkezeti foglalkoztatott, továbbá a Munkáltatóval munkaviszonyban nem álló, de munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében ideiglenesen a Munkáltatóhoz átirányított (kiküldött, kirendelt) magánszemély, továbbá, a toborzással érintett magánszemélyek.</p>
munkavállaló hozzájárulása	<p>a Munkavállaló mint Érintett akaratának önkéntes, konkrét és megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása, amellyel a Munkavállaló nyilatkozat vagy a megerősítést félreérthetetlenül kifejező cselekedet útján jelzi, hogy beleegyezését adja az őt érintő személyes adatok kezeléséhez</p>
Mt. személyes adat	<p>a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ; azonosítható az a természetes személy,</p>

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

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

3. A Tájékoztatás célja

A Társaság által kezelt munkavállalói személyes adatokra vonatkozó részletes adatkezelési és adatvédelmi szabályokat a jelen személyes adatok védelméről szóló tájékoztató tartalmazza.

A Társaság célja, hogy a személyes adatok pontos és biztonságos, valamint a vonatkozó nemzeti (különösen az Mt. és európai uniós szabályoknak (különösen a GDPR) megfelelő kezelését biztosítsa.

A Tájékoztató hatálya valamennyi, a munkaviszony körében, vagy azzal összefüggésben kezelt személyes adatra kiterjed, függetlenül az adat gyűjtésének, felhasználásának, rögzítésének, tárolásának, megsemmisítésének módjától, illetve függetlenül attól, hogy azok papír alapon vagy elektronikusan kerülnek tárolásra.

A Társaság által végzett egyes **adatkezelési célok az alábbiak:**

- Toborzás- pályázat- kiválasztás során történő adatkezelés
- A munkaszerződés létesítéséhez és teljesítéséhez kapcsolódó adatkezelés, ideértve a képesítéssel, referenciákkal kapcsolatos adatkezeléseket is
- A Munkavállaló alkalmasságával (egészségügyi és szakmai), munkaegészségügyi állapotával kapcsolatos adatkezelés
- A Munkavállaló ellenőrzésével, megfigyelésével kapcsolatos adatkezelés, ezen belül:
 - ✓ Kamerás megfigyelés
 - ✓ Számítógép, laptop használatának ellenőrzése
 - ✓ E-mail használat ellenőrzése
 - ✓ Internet használat ellenőrzése
 - ✓ Céges mobil telefon használat ellenőrzése
 - ✓ Munkára képes állapot ellenőrzése (alkohol, egyéb tudatmódosító szerek)
- A Munkavállaló munkaegészségügyi, munkavédelmi, illetve munkabalesettel összefüggő adatainak kezelése
- A Munkavállaló adatainak egyéb célból történő adatkezelése

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

4. A Munkáltatói adatkezelés alapelvei, céljai és jogalapjai

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

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

A Munkáltató által kezelt személyes adatoknak pontosnak és - szükség esetén - naprakésznek kell lennie.

A Munkáltató törekszik arra, hogy a személyes adatok kezelését olyan technikai (elsősorban információ-biztonsági) vagy szervezési intézkedések alkalmazásával végezze, amelyek a személyes adatok biztonságát elősegítik.

Jogalapok

A Munkáltató a Munkavállaló személyes adatait – ide nem értve a különleges adatokat - különösen az alábbi jogalapon kezelheti:

- Hozzájárulás: A Munkavállaló hozzájárulást adhat személyes adatainak kezeléséhez. A Munkavállaló a hozzájárulását önkéntes alapon nyújtja, és jogosult azt bármikor visszavonni. A visszavonás az azt megelőzően végrehajtott adatkezelés jogszerűségét nem érinti.
- Szerződés előkészítése, ill. szerződés teljesítése: Ez a jogalap alkalmazható a munkaszerződéshez vagy a munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb szerződés (pl. tanulmányi szerződés) teljesítéséhez szükséges adatkezelések esetén, amelyben a Munkavállaló az egyik fél, vagy ha az adatkezelés a szerződés megkötését megelőzően a Munkavállaló kérésére történő lépések megtételéhez szükséges.
- Jogi kötelezettség teljesítése: Uniós vagy nemzeti jog által megkívánt adatkezelés.
- Jogos érdek: Ide tartoznak a Munkáltató vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges adatkezelések.
- Egyéb, a munkaviszony szempontjából egyedi adatkezelési jogalapok lehetnek még: a Munkavállaló vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdeke vagy közérdekű adatkezelés, illetve a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat ellátásával összefüggő adatkezelés.

Amennyiben Munkáltató a Munkavállalótól gyűjti az adatokat és a Munkavállaló a fenti jogalapokon kezelt adatokat nem adja meg, akkor az adatszolgáltatás lehetséges következménye lehet a munkaviszony létrejöttének vagy fenntartásának lehetetlenülése, illetőleg az adott munkáltatói intézkedés alkalmazásának lehetetlenülése.

5. A Munkavállaló (Érintett) jogai az adatkezeléssel kapcsolatban

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

A hozzáféréshez való jog

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

- az adatkezelés céljai az adott személyes adat vonatkozásában,

- az érintett személyes adat kategóriái,
- azon címzettek kategóriái, akinek az érintett személyes adatait közölték vagy közölni fogják,
- az érintett személyes adatok tárolásának tervezett időtartama, vagy ha ez nem lehetséges, ezen időtartam meghatározásának szempontjai,
- a Munkavállalót megillető érintetti jogok (helyesbítés, törlés vagy korlátozás joga, az adathordozhatósághoz való jog, valamint a tiltakozás joga az ilyen személyes adatok kezelése ellen),
- a valamely felügyeleti hatósághoz címzett panasz benyújtásának joga,
- ha az adatot a Munkáltató nem a Munkavállalótól szerezte, akkor a forrásra vonatkozó minden elérhető információ,

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

A helyesbítéshez való jog

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

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

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

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

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

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

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

- a véleménynyilvánítás szabadságához és a tájékozódáshoz való jog gyakorlásához,
- a magyar vagy európai uniós jogszabály által a Munkáltatóra telepített személyes adatok kezelésére irányuló kötelezettség teljesítéséhez,
- közérdekből vagy a Munkáltatóra ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlása keretében végzett feladat végrehajtásához,
- a népegészségügy területét érintő közérdek megvalósításához,
- közérdekű archiválás céljából, tudományos és történelmi kutatási célból vagy statisztikai célból, feltéve, hogy a Munkavállaló elfeledtetéshez való jogának gyakorlása következtében valószínűsíthetően lehetetlenné vagy komolyan veszélyeztetetté válna az adatkezelés,
- jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez.

Az adatkezelés korlátozásához való jog

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

- a Munkavállaló vitatja a személyes adatok pontosságát (ebben az esetben a korlátozás addig tart, amíg a Munkáltató ellenőrzi az adat pontosságát),
- a Munkáltató a személyes adatot jogellenesen kezelte, de Munkavállaló törlés helyett korlátozást kér,
- a Munkáltató számára az adatkezelés célja megszűnt, de a Munkavállaló igényli azokat jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez,

A tiltakozáshoz való jog

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

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

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

Az adathordozhatósághoz való jog

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

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

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

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

Jogorvoslathoz való jog

Panasztételhez való jog

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

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elérhetőségei:

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

Postacím: 1363 Budapest, Pf. 9.

Cím: 1055 Budapest, Falk Miksa utca 9-11.

Telefon: +36 (1) 391-1400

Fax: +36 (1) 391-1410

E-mail: ugyfelszolgalat@naih.hu

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

A bírósághoz fordulás joga (keresetindítási jog)

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

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

6. Eljárási szabályok az érintetti jogok gyakorlása esetén

A Munkavállaló kérelmét a Munkáltató ügyvezetőjénél nyújthatja be. A kérelem benyújtása írásban történhet elektronikus levél útján vagy papír alapon. A Munkavállaló köteles a kérelemben megjelölni, hogy a mely személyes adat vonatkozásában kéri a Munkáltató intézkedését.

A Munkáltató az írásban benyújtott kérelem kézhezvételétől számított 30 napon belül köteles kérelmet elbírálni. Szükség esetén, figyelembe véve a kérelem összetettségét, illetve a folyamatban lévő kérelmek számát, a Munkáltató a kérelem elbírálásának határidejét további 30 nappal meghosszabbíthatja.

Ha a Munkáltató nem tesz intézkedéseket a Munkavállaló kérelme nyomán, késedelem nélkül, de legkésőbb a kérelem beérkezésétől számított 30 napon belül tájékoztatja a Munkavállalót az intézkedés elmaradásának okairól, valamint arról, hogy a Munkavállaló panaszt nyújthat be valamely felügyeleti hatóságnál és élhet bírósági jogorvoslati jogával.

7. Adattovábbítás

A Munkáltató meghatározott célból – így különösen valamely harmadik személlyel fennálló szerződés teljesítése érdekében, illetve a jogszabályban meghatározott kötelezettség, munkaviszonyból származó munkáltatói kötelezettség teljesítése érdekében – a Munkavállalók személyes adatait továbbíthatja.

Adattovábbítás esetén – jogszabályon alapuló adattovábbítás kivételével – a Munkáltató kizárólag olyan címzettek részére továbbítja a Munkavállaló személyes adatait, amelyek az Európai Unió területén székhellyel rendelkeznek, vagy amelyek megfelelő garanciákat nyújtanak arra, hogy az általuk történő adatkezelés a GDPR követelményeinek megfelel.

8. Egyéb rendelkezések

A Tájékoztató annak aláírásának napjától határozatlan időtartamra lép hatályba. A Tájékoztató hatályba lépésével minden korábban hatályos belső szabályzat és adatvédelmi tájékoztató hatályát veszti. A Tájékoztató rendelkezéseit attól az időtartamtól kezdődően kell új Munkavállaló vonatkozásában alkalmazni, hogy Munkáltató és a Munkavállaló között megállapodás jön létre a munkaviszony létesítésére és a Munkavállaló erre tekintettel a Munkáltató számára adatot ad át.

A Tájékoztató rendelkezéseit a toborzás esetében már attól az időponttól alkalmazni kell, amikortól a pályázó adatai a Munkáltató számára közvetlenül vagy közvetve (pl. munkaerő-közvetítő útján) hozzáférhetővé válnak.

Veszprém, 2021. július 1.

VISVIS Egészségügyi Szolgáltató
Korlátolt Felelősségű Társaság
Munkáltató