

Budapesti Gépészeti Szakképzési Centrum
egyes munkáltatói adatkezeléssel kapcsolatos
szabályzata

2021.

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELETÉBEN (továbbiakban: GDPR), valamint a munkahelyi adatkezelésről szóló szabályzatban foglaltakra figyelemmel, a szervezeten belüli (továbbiakban: Szervezet) egyes munkáltatói adatkezeléssel kapcsolatban a következő szabályzatot adom ki:

1. A szabályzat személyi hatálya

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

2. Értelmező rendelkezések

Integritáskontroll: Integritáskontrollnak tekinthetők egyrészt a szervezetre vonatkozó jogszabályok, és az azok alapján készített belső szabályzatok (kemény kontrollok), valamint a szervezeti értékekkel, elvekkel összefüggésben a szervezet által készített azon belső szabályozások, amelyeknek megalkotását jogszabály nem írja elő (lágy kontrollok).

Kemény kontroll: vonatkozó jogszabályok alapján készített belső szabályzatok.

Lágy kontroll: szervezeti értékekkel, elvekkel összefüggésben a szervezet által készített azon belső szabályozások és szabályzatok, amelyeknek megalkotását jogszabály nem írja elő.

3. Szabályzat célja

A szervezeti értékekkel, elvekkel összefüggésben, a munkavállalók megfelelő előzetes tájékoztatása érdekében, az egyes, ún. céges levelezőrendszer, laptop, internethasználat, mobiltelefon, valamint konferencia beszélgetés, céges video konferencia használatának szabályozása, **különös tekintettel a pandémiás felkészülés végrehajtása és egy bekövetkezett pandémia esetén végrehajtandó feladatok szabályozásáról, utasítás kiadásáról, illetve erőforrások folyamatos biztosításának tervezéséről szóló szabályzatra.**

4.Érdekmérlegelési teszt alkalmazása

Személyes adatok kezelése esetén, a megfelelő jogalap alkalmazása érdekében a munkáltatónak különösen két követelményre kell figyelemmel lennie. Egyrészt a megfelelő jogalap alkalmazásakor a GDPR, valamint a magyar jogszabályi előírásokat, így különösen az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseit kell alapul vennie. Másrészt ezzel egyidejűleg – különösen a foglalkoztatásra irányuló releváns jogszabályi rendelkezések, valamint a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatáról szóló megállapodása hiányában – a megfelelő jogalap alkalmazása érdekében, különösen az alábbi esetekben, el kell végezni az érdekmérlegelési tesztet.

Érdekmérlegelési teszt elkészítése a fentiek szerint, különösen a következő esetekben indokolt:

- Céges levelezőrendszer
- Céges laptop
- Céges internethasználat
- Céges mobiltelefon
- Céges konferencia beszélgetés, céges video konferencia használatának és ellenőrzésének (vagy annak mellőzése) esetén azzal, hogy ezen esetekben az érintett munkavállaló előzetes tájékoztatása, valamint az előbbiekre irányuló jelen belső szabályzat elkészítése és alkalmazása indokolt.

5.Érdekmérlegelési teszt alkalmazásának mellőzése

Különösen a foglalkoztatásra irányuló releváns jogszabályi rendelkezések, illetve a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatáról szóló megállapodása (továbbiakban együttesen: felhatalmazó rendelkezés) hiányában – a megfelelő jogalap alkalmazása érdekében, a munkáltatónak el kell végezni az érdekmérlegelési tesztet. **(Érdekmérlegelési teszt készítését mellőzheti a munkáltató releváns jogszabályi rendelkezések és/vagy a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatáról szóló megállapodás esetén.)**

6. Záró rendelkezések

Jelen Szabályzat 2021. május 4. nappal lép hatályba.

Kelt: 2021. május 3.

.....
Varga Csaba
kancellár



Megismerési záradék:

Aláírással igazolom, hogy jelen, **egyes munkáltatói adatkezeléssel kapcsolatos** szabályzatában foglaltakat és a hozzátartozó dokumentumok előírásait megismertem, betartását rám nézve kötelezőnek ismerem el:

Név	Munkakör	Dátum	Aláírás
Varga Csaba	Kanallás	2021.05.05.	Varga Csaba

Céges levelezőrendszer, laptop, internethasználat, mobiltelefon használata

	Szükséges-e a munkáltató részéről a személyes adat kezelése?	Magáncélra használható-e?	Magáncélú használat során a munkavállaló köteles-e az adatkezelés és az adatvédelem szabályait megtartani?	Magáncélú használatot, annak módját a munkáltató ellenőrzi-e?	Magáncélú használat ellenőrzésének mellőzésével kapcsolatos munkáltatói indokolás.
Céges levelezőrendszer	Munkavállalói személyes adatokat a munkáltató a céges levelezőrendszer kapcsán nem kezel.	Igen	Igen	Nem	Az Adatvédelmi Hatóság ajánlása alapján a munkáltatónak a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével.
Céges laptop	Munkavállalói személyes adatokat a munkáltató a céges laptopok kapcsán nem kezel.	Igen	Igen	Nem	Az Adatvédelmi Hatóság ajánlása alapján a munkáltatónak a munkavállalók

					munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével.
Céges internethasználat	Munkavállalói személyes adatokat a munkáltató a céges internethasználat kapcsán nem kezel.	Igen	Igen	Nem	Az Adatvédelmi Hatóság ajánlása alapján a munkáltatónak a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével.
Céges mobiltelefon	Munkavállalói személyes adatokat a munkáltató a céges mobiltelefonok kapcsán nem kezel.	Igen	Igen	Nem	Az Adatvédelmi Hatóság ajánlása alapján a munkáltatónak a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának

					ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével.
--	--	--	--	--	---

Céges konferencia beszélgetés, céges video konferencia

Céges konferencia beszélgetés, céges video konferencia	Munkavállalói személyes adatokat a munkáltató a céges konferencia beszélgetések, a céges video konferenciák alkalmazása során nem kezel. (Közfeladatot ellátó szervezet (, mint munkáltató) adatkezelése esetén a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a foglalkoztatási	Nem	Igen. (Amennyiben mégis használja magáncélra.)	Igen	Az Adatvédelmi Hatóság ajánlása alapján a munkáltatónak a munkavállalók munkaviszonnnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével.
--	---	-----	---	------	--

	jogviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) szempontjából lényeges. Továbbá közfeladat ellátása során a GDPR 6. cikk (1) bekezdés e) pontja szerinti közfeladat ellátása jogalap a meghatározó.				
--	--	--	--	--	--

Megállapodás

a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatáról

amely létrejött

- egyrészt -

Munkáltató neve:

Munkáltató székhelye:

Munkáltató elérhetősége:

Munkáltató képviselője:

mint munkáltató, (továbbiakban: Munkáltató),

- másrészt-

Munkavállaló/Köztisztviselő/Közalkalmazott neve:

Munkavállaló szül. helye:

Munkavállaló szül. ideje:

Munkavállaló anyja neve:

Munkavállaló munkaköre:

mint munkavállaló, (továbbiakban: Munkavállaló),

(továbbiakban Munkáltató és Munkavállaló együttesen: Szerződő felek) – között az alábbi helyen és időben, a következő feltételek szerint.

1./ Szerződő felek rögzítik, hogy a Munkavállaló a Munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) különösen AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2016/679 RENDELET (továbbiakban: GDPR), az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, a foglalkoztatására irányuló külön jogszabályok rendelkezéseire, **valamint az adatkezelésre irányuló belső szabályzatok, különösen a munkahelyi adatkezelésről szóló általános adatvédelmi szabályzat, az adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzat, informatikai biztonsági szabályzat, illetve az egyes munkáltatói adatkezeléssel kapcsolatban megalkotott és elfogadott szabályzat** alapján, az abban meghatározottak szerint, foglalkoztatási jogviszonyának időtartamára (szerződés megszűnésének időpontja), **magáncélra használhatja.**

Munkavállaló kijelenti és elismeri, hogy Munkáltató a GDPR, az Infotv., valamint a foglalkoztatására irányuló külön jogszabályok, illetve a Munkavállaló által megismert belső szabályzatok, adatvédelmi tájékoztató alapján személyes adatait kezelheti, jelen megállapodásban meghatározott személyes adatait a vonatkozó adatfeldolgozásra irányuló szerződés alapján továbbíthatja.

Munkavállaló kijelenti, hogy jelen megállapodással kapcsolatos munkáltatói adatkezelésről és adattovábbításról – különösen a fentiekben hivatkozott szabályzatok alapján - konkrét és megfelelő tájékoztatást kapott.

2./ Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a jelen megállapodást bármelyik fél a másik félhez intézett egyoldalú írásbeli jognyilatkozatával, 30 napos rendes felmondási idővel, a hónap utolsó napjára felmondhatja (szerződés megszüntetésének időpontja).

3./ Szerződő felek jelen megállapodásban nem rendezett kérdésekben különösen a hivatkozott jogszabályokat és belső szabályzatot, valamint a Ptk. rendelkezéseit tekintik irányadónak.

4./ Szerződő felek jelen – 4 pontból álló – megállapodást elolvasták, értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt 4 példányban aláírták, amelyből 3 példány a Munkáltatót, 1 példány a Munkavállalót illet.

Kelt:

.....
Munkáltatói jog gyakorlójának
aláírása

.....
Munkavállaló
aláírása

INFORMATIKAI ESZKÖZ
ÁTADÁS – ÁTVÉTELI JEGYZŐKÖNYV
(minta)

Átadó:

Átvevő:

Átadás helye:

Átadás ideje:

Az átadott eszköz megnevezése, leírása, azonosítója/száma:

Eszköz megnevezése	Mennyiség	Nyilvántartott értéke

Mint Átvevő aláírással igazolom, hogy a fent felsorolt eszközt/eszközöket a mai napon a munkavégzéshez kapcsolódó használatra hiánytalanul átvettem.

Kelt:

.....
Átadó

.....
Átvevő