

# ADATKEZELÉSI TÁJÉKOZTATÓ

## a Work Force Kft. saját munkavállalói állománya részére

Adatvédelmi tájékoztatónk ismerteti, hogy milyen módon kezeljük, gyűjtjük és használjuk fel a Work Force Kft. munkavállalóinak személyes adatait. A munkavállalói adatok biztonsága fontos a számunkra, azok kezelését a mindenkor hatályos jogszabályi előírások - beleértve különösen az EU 2016/679 számú Általános adatvédelmi rendeletét (GDPR) - teljes szem előtt tartásával végezzük.

A Work Force Kft., mint az Ön munkáltatója ezennel, az alábbiak szerint tájékoztatja Önt, mint saját munkavállalói (nem kölcsönzötti) állományba tartozó munkavállalót a személyes adatai kezeléséről:

### 1. Adatkezelő

Az Ön munkaviszonyával kapcsolatosan a személyes adatai adatkezelőjeként az Ön munkáltatója, a **Work Force Személyzeti Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság** (a továbbiakban: **Work Force, Adatkezelő** vagy **Munkáltató**) jár el.

Az adatkezelő elérhetőségei a következők:

Székhelye, levelezési címe:	1042 Budapest, József Attila utca 4-6.
Cégjegyzékszám:	01-09-198948
E-mail:	<a href="mailto:titkarsag@work-force.hu">titkarsag@work-force.hu</a>
Központi telefonszám:	+36 (1) 354 3434
Honlapja:	<a href="https://work-force.hu/">https://work-force.hu/</a>
Az adatkezelő képviselője:	Csákvári Iván Róbert ügyvezető

Az adatkezelő adatvédelmi tisztviselője:	Csetneki Ügyvédi Iroda
Az adatvédelmi tisztviselő székhelye:	1051 Budapest, Sas utca 1. III. emelet 1.
Az adatvédelmi tisztviselő e-mail címe:	<a href="mailto:gdpr@csetneki.eu">gdpr@csetneki.eu</a>
Az adatvédelmi tisztviselő telefonszáma:	+3670 415-4454

### 2. A személyes adatok kezelésének célja és az adatkezelés jogalapja

#### 2/A. Foglalkoztatáshoz szükséges adatok

A Work Force a munkavállalóinak a személyes adatait a munkaviszony létesítése, teljesítése, fenntartása és megszüntetése, továbbá a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseiből származó igény érvényesítése érdekében kezeli.

Az adatkezelés a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének c) pontján alapul, azaz **az adatkezelés Work Force-ra vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges**. Azon jogszabályok, melyek alapján a Work Force köteles kezelni a munkavállalói adatait: Mt. 10.§ (1) és (3) bekezdése, valamint a mindenkor hatályos egyéb adózási, társadalombiztosítási, munkaegészségügyi és munkavédelmi, valamint egyéb vonatkozó jogszabályok – többek között, de nem kizárólagosan az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. Törvény (Art.), a számvitelről szóló 2000. évi C. törvény (Számviteli tv.), a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Sza tv.), a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) és a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Törvény (Munkavéd. tv.) – alapján kezeli az Ön személyes adatait.

Az egészségügyi adatok vonatkozásában – figyelemmel az Mt. 51. § (3)-(4) bekezdésére, valamint a 120. §-ra is – az adatkezelés a jogi kötelezettség teljesítésének jogalapján túl a GDPR 9. cikk (2) bekezdés b) pontján alapul, azaz az adatkezelés Adatkezelőnek vagy az érintettnek a foglalkoztatást, valamint a szociális biztonságot és szociális védelmet szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdekében szükséges.

A kezelt adatok a következők: a munkavállaló neve; születési neve; születési helye; születési ideje; anyja születési neve; lakóhely; tartózkodási hely (amennyiben eltérő a lakóhelytől); adóazonosító jele; társadalombiztosítási azonosító jele (TAJ szám); arra vonatkozó információ, hogy a Munkavállaló pályakezdőnek vagy nyugdíjasnak minősül-e; nyugdíjas törzsszám (nyugdíjas munkavállaló esetén); személyi igazolvány száma; lakcímet igazoló hatósági igazolvány száma; bankszámla száma; életkora; családi állapota; gyermekei száma és születési ideje valamint azok adóazonosító jele; családi adókedvezményt igénybe vesz-e; van-e másik munkaviszonya (másodállás); rehabilitációs kártyával rendelkezik-e; a Munkavállaló iskolai végzettsége; szakképzettsége; állampolgársága; munkaköre;

munkabére; munkaegészségügyi alkalmassági igazolás; előző munkahely kilépő papírja; a korábbi kikölcsönzésekre vonatkozó adatok; a Munkavállaló jövedelmét terhelő, bíróság által meghatározott levonással kapcsolatos adatok; a kikölcsönzésre vonatkozó adatok; külföldi állampolgár esetén a jogszerű magyarországi tartózkodást és munkavállalást igazoló okiratok; munkakörhöz kapcsolódóan vonatkozó törvényi felhatalmazás alapján erkölcsi bizonyítvány; megváltozott munkaképességű személynek minősülés ténye; és törvény által meghatározott egyéb adatok.

A Munkáltató az adatok helyességének ellenőrzése végett az igazolványok, okiratok bemutatását kérheti, kivételes esetekben – amennyiben a munkavállaló által kifejezetten kért eljárás lefolytatásához szükséges a munkavállaló kérelmére – másolatot készít a Munkavállaló személyes adatokat tartalmazó iratairól. A másolatkészítésről a Munkavállaló figyelmét külön felhívja a Munkáltató.

## **2/B. Kapcsolattartás, panaszkezelés és munkáltatói ellenőrzés**

A Work Force a fenti cél elérése érdekében (azon belül a felek közötti kapcsolattartás, a munkavállalói panaszok kivizsgálása, megoldása, a munkáltatói ellenőrzés lefolytatása, végrehajtása céljából) a fentiekén kívül a munkavállaló telefonszámát, e-mail címét, panaszait, kéréseit, a munkáltatói ellenőrzéssel kapcsolatos adatokat is nyilvántartja. Az adatok kezelése a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének b) pontján alapul, azaz **az adatkezelés az Adatkezelő és az érintett között létrejött (munka)szerződés teljesítéséhez szükséges.**

A Munkáltató informatikai és egyéb eszközöket (elsősorban számítógép, e-mail fiók, internet hozzáférés, telefon, személygépkocsi) bocsáthat a Munkavállaló rendelkezésére munkavégzés céljából. A Munkáltató tulajdonát képező eszközök használati feltételeiről és a használat megengedett módjáról bővebb információ a munkaszerződésében, illetve a Munkáltató vonatkozó szabályzataiban található. A Munkáltató ezen informatikai és egyéb eszközei Munkavállaló általi használatának ellenőrzésére az adatvédelmi jogszabályokkal, valamint az Mt. 11/A. § rendelkezéseivel összhangban jogosult. Amennyiben a Munkáltató élni kíván az ellenőrzés lehetőségével, úgy az ellenőrzés részleteiről és az azzal kapcsolatos adatkezelésről külön szabályzatban tájékoztatja a Munkavállalókat.

A Munkáltató – a munkaviszony fennállása alatt – az általa rendelkezésre bocsátott e-mail fiókon a munkavégzéssel, illetve annak céljaival összefüggő adatkezelést végez. Az adatkezelés a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének b) pontján alapul, azaz **az adatkezelés az Adatkezelő és az érintett között létrejött (munka)szerződés teljesítéséhez szükséges.**

A Munkáltató a munkaviszony megszűnését követően a volt munkavállalók e-mail fiókjának tartalmát a munkaviszony megszűnésétől számított 6 (hat) hónapig tárolja, és indokolt esetben az e-mail fiókba betekinthes, abban dokumentumokat kereshet. Az adatkezelés célja az adatbiztonság növelése, mivel az Adatkezelőnek a működéshez, munkavégzéshez szükséges bizonyos munkavégzéssel összefüggő dokumentumokat megőriznie, és esetleges adatbiztonsági probléma esetén helyreállítania, a munkafolyamatok folytonosságának biztosítása érdekében. Az adatkezelés a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének f) pontján alapul, **azaz az Adatkezelő jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges.**

A Munkáltató a munkaviszony fennállása alatt az általa rendelkezésre bocsátott telefonon, amennyiben az ügyfeladatok kezelésére használt (CRM) rendszerben mentett telefonszámmal kommunikáció történik, rögzíti a hívás idejét és hosszát és ezeket az adatokat felviszi a belső rendszerbe. A hívás tartalmát a Munkáltató nem ismeri meg, és a rendszerben nem rögzített telefonszámokkal történő beszélgetések ideje és hossza sem képezik ezen adatkezelés részét. Az adatkezelés célja a munkafolyamatok adminisztrációs terheinek csökkentése, az egyedi adatbeviteli hibák minimalizálása, ezáltal a hatékonyabb munkavégzés elősegítése. Az adatkezelés a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének f) pontján alapul, **azaz az Adatkezelő jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges.**

## **2/C. Székhelyre történő belépés**

A Munkáltató kezeli az általa vagyoni védelmi célból működtetett beléptető rendszerek használatához szükséges, Munkavállalók használatába adott belépőkártyák számát. Ezen adat kezelése a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének f) pontján alapul, azaz **az Adatkezelő jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges.**

## **2/D. Kereskedelmi jellegű információk közlése, álláskeresési célú adatkezelés**

A Work Force a saját kereskedelmi jellegű információi, ajánlatai megküldése, közvetlen üzletszerzés (beleértve a munkavállaló részére történő álláskeresést is), piackutatás, tájékoztatás, és más hasonló kereskedelmi anyagai eljuttatása céljából a munkavállaló nevét, telefonszámát, e-mail címét, illetve postai

értesítési címét kezeli a munkavállaló hozzájárulása alapján. Az adatok kezelése a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének a) pontján alapul, azaz az **érintett hozzájárulásán**.

A munkavállaló a megadott hozzájárulását bármikor, ingyenesen, korlátozás és indoklás nélkül visszavonhatja postai úton, telefonos úton, vagy elektronikus levélben. A hozzájárulás visszavonása nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét.

## **2/E. Veszély esetén értesítendő hozzátartozó adatai**

A munkavállaló saját döntése alapján veszély esetén értesítendő hozzátartozójának elérhetőségi adatait (neve és telefonszáma) adhatja meg. Az adatkezelés célja ebben az esetben a munkavállaló hozzátartozójának értesítése a veszélyről, az adatkezelés szintén a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének f) pontján alapul, azaz **az Adatkezelő és harmadik fél jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges**. A hozzátartozót az adatkezelő külön adatkezelési tájékoztatóban tájékoztatja. Amennyiben Ön ezen adatokat nem kívánja megadni, akkor Önt ezzel kapcsolatosan semmilyen joghátrány nem éri, viszont nem fogjuk tudni Önnel, illetve hozzátartozóival szükség esetén felvenni a kapcsolatot.

## **2/F. Hangfelvétel telefonos megkeresések esetén**

A Work Force telefonos ügyfélszolgálatának rögzített vonalára beérkező hívásokról, valamint amikor a Work Force telefonon megkeresi Önt, hangfelvétel készül, melynek célja a bejelentések kivizsgálásának elősegítése, minőségbiztosítás, ügyintézőink tevékenységének ellenőrzése, munkavégzésük fejlesztése. Az adatkezelés a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének f) pontján alapul, azaz **az Adatkezelő és harmadik fél jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges**.

## **3. A személyes adatok címzettjei**

A Work Force munkavállalóinak jelen tájékoztató tárgyát képező személyes adatait a szervezetén belül kizárólag a humán erőforrási (HR), a bérszámfejtési és a pénzügyi osztály illetékes munkatársai ismerhetik meg, ők is csak a feladatuk elvégzéséhez szükséges mértékben.

A Munkavállalók személyes adatait a Work Force a munkáltatói feladatai elvégzéséhez igénybe vett partnerei, adatfeldolgozói, mint címzettek számára átadhatja, számukra hozzáférhetővé teheti. A címzettek és az általuk végzett tevékenységek listája a <https://work-force.hu/> oldal láblécéből elérhető „Adatvédelmi tájékoztató” menüpontból, az Adatkezelés címzettjei cím alatt megtalálható.

## **4. A személyes adatok tárolásának időtartama**

### **4/A. Foglalkoztatáshoz szükséges adatok**

A Munkáltatóra, mint adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges adatkezelés esetén a Work Force a rá vonatkozó jogi (pl. bérszámfejtési, munkavédelmi stb.) kötelezettség teljesítésére előírt időtartamig kezeli a Munkavállalók személyes adatait, így:

- Általánosságban véve (amennyiben nem a lenti pontok szerinti adatkezelésről van szó) a munkaviszony végét követő 3 éves elévülési ideig kezeli az Mt. 286. § (1) bekezdésének megfelelően (pl.: nyilatkozatok).
- Azon adatok tekintetében, amelyek számviteli bizonylat alátámasztásául szolgáló iratok (pl. idő- és szabadság nyilvántartás, bérek, kifizetések és levonások nyilvántartása), a Számviteli törvény 169. § (2) bekezdése alapján nyolc évig kezeli.
- Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Art.) 78. § (4) bekezdése szerint az adatkezelő az általa megállapított adó, adóelőleg alapjául szolgáló bizonylatokat az adó megállapításához való jog elévüléséig, a halasztott adó esetén a halasztott adó esedékessége naptári évének utolsó napjától számított öt évig megőrzi.
- A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 99/A. § (1) bekezdés alapján az adatkezelő a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemtől adatot tartalmazó munkaügyi iratokat a biztosított, volt biztosított iránt irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig kötelesek megőrizni.
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Munkavédelmi tv.) 63/A. § (3) bekezdés alapján az adatkezelő a veszélyes anyagok elleni védekezés és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzésének céljából vezetett nyilvántartás adatait a munkaviszony megszűnését követő tíz évig köteles megőrizni.
- Egyéb, jogszabályon alapuló adatkezelések vonatkozásában a jogszabályban előírt időtartamig kezeli az érintett személyes adatát.

#### 4/B. Kapcsolattartás, panaszkezelés és munkáltatói ellenőrzés

A Munkáltató ezen adatokat a munkaszerződésből eredő igények, a munkajogi igények elévüléséig kezeli (3 év).

A Munkáltató által rendelkezésre bocsátott telefon és a CRM rendszer közötti automatizált adatbevitel kapcsán az adatkezelés ideje az adott partnerhez/ügyfélhez kapcsolódó adatkezelési idővel egyezik meg. A partnerre/ügyfélre vonatkozó adatkezelési idő lejártával az ezen cél alapján kezelt adatok is törlésre vagy anonimizálásra kerülnek.

#### 4/C. Székhelyre történő belépés

A Munkáltató a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek, a munkaügyi igények érvényesíthetőségének elévülési idejéig kezeli a belépőkártya adatokat (3 év).

#### 4/D. Kereskedelmi jellegű információk közlése, álláskeresési célú adatkezelés

A Munkáltató ezen adatokat a hozzájárulás visszavonásáig, de legkésőbb a hozzájárulás megadásától számított 2 évig kezeli.

#### 4/E. Veszély esetén értesítendő hozzátartozó adatai

A Munkáltató a hozzátartozó adatait a munkavállaló munkaviszonya megszűnésének időpontjáig kezeli.

#### 4/F. Hangfelvétel telefonos megkeresések esetén

A Munkáltató a hangfelvételt 3 hónapig tárolja.

### 5. Adatbiztonság

A Work Force számára fontos az Ön adatainak védelme. Technikai rendszerünket folyamatosan fejlesztjük annak érdekében, hogy megfelelően gondoskodhassunk az Ön adatainak biztonságáról és mindig megtesszük azokat a szükséges és lehetséges intézkedéseket, amelyek célja az Ön adataihoz való illetéktelen hozzáférés és az azokkal való visszaélés megakadályozása. Megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket vezetünk továbbá be abból a célból, hogy megvédjük az Ön jogszerűen kezelt adatait a törlődés, sérülés vagy megsemmisülés ellen. Ezt számos szükséges műszaki és szervezeti intézkedéssel garantáljuk. Ezek közé tartoznak az adatbiztonság esetleges megsértésének kezelésére irányuló intézkedések. Azonban figyelembe kell venni, hogy nincs olyan az interneten való továbbításra, illetve az adatok digitális tárolására szolgáló módszer, ami teljesen biztonságos lenne. Miután teljes bizonyossággal az adatok biztonsága nem garantálható, a Work Force törekszik a személyes adatok és információ megóvására, és folyamatosan ellenőrzi, fejleszti hálózatának biztonságát.

### 6. Jogok és jogorvoslati lehetőségek

A Work Force mindent elkövet, hogy a személyes adatok kezelése a jogszabályoknak megfelelően történjen. Amennyiben ezzel kapcsolatban kifogása lenne, haladéktalanul keressen fel minket!

A jogai gyakorlására irányuló, adatkezeléssel kapcsolatos kérelmeket a Work Force, valamint az adatkezelő adatvédelmi tisztviselője fent megadott elérhetőségei bármelyikére küldheti (írásban / szóban, postai úton / elektronikus levélben / telefonon / személyesen).

Az érintettet az alábbi jogok illetik meg:

- érintett bármikor megkérdézheti, hogy van-e folyamatban adatkezelés rá vonatkozóan és jogosult meghatározott információkat megkapni az adatkezeléssel összefüggésben (**hozzáférési jog**)
- bármikor kérheti, hogy a pontatlan adatot az adatkezelő helyesbítse (**helyesbítéshez való jog**)
- meghatározott esetekben az érintett kérheti, hogy az adatkezelő törölje a rá vonatkozó személyes adatokat (**törléshez való jog**)
- ahol az adatkezelés a hozzájárulásán alapul, ott a **hozzájárulását bármikor visszavonhatja**. A hozzájárulás visszavonása nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét. Amennyiben az adatkezelésnek más jogalapja is van, úgy a hozzájárulás visszavonása nem eredményezi feltétlenül a személyes adat törlését.
- meghatározott feltételek fennállása esetén az érintett kérésére az adatkezelő korlátozza az adatkezelést (**adatkezelés korlátozásához való jog**)
- a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének a) [hozzájárulás] és b) [szerződés] pontján alapuló adatkezelések vonatkozásában az érintettet megilleti azon jog, hogy az adatkezelő rendelkezésére bocsátott személyes adatokat tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban megkapja,

valamint, hogy ezeket az adatokat az adatkezelő egy másik adatkezelőnek továbbítsa  
(**adathordozhatósághoz való jog**)

- az érintett a GDPR 6. cikk (1) bekezdésének e) [közérdekű és közhatalmi] és f) [jogos érdek] pontján alapuló adatkezelések vonatkozásában jogosult arra, hogy a saját helyzetével kapcsolatos okokból bármikor tiltakozzon személyes adatainak jogos érdeken alapuló kezelése ellen (**tiltakozáshoz való jog**)

Amennyiben úgy véli, hogy a Work Force megsértette a személyes adatok védelméhez való jogát, illetve a panasa Work Force által történő kivizsgálásával nem elégedett, úgy az irányadó jogszabályok szerint jogorvoslattal élhet a hatáskörrel rendelkező szerveknél:

Kérheti a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) segítségét (címe: 1055 Budapest, Falk Miksa utca 9-11., postai cím: 1363 Budapest, Pf.: 9., Tel: 061 391 1400, Fax: +36 (1) 391-1410, e-mail: [ugyfelszolgalat@naih.hu](mailto:ugyfelszolgalat@naih.hu))

A panaszügyintézés rendje itt érhető el: <https://naih.hu/adatkezeles-erintettjekent-fordulok-a-hatosaghoz>  
Továbbá a jogai megsértése miatt bírósági eljárást is kezdeményezhet, a lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti törvényszék, vagy az általános szabályok szerint illetékes (Fővárosi Törvényszék) törvényszék előtt. A bíróságok illetékességi területéről itt tájékozódhat: <https://birosag.hu/birosag-kereso>.

Kelt: 2026. március 13.

Work Force Kft.