



Függelék: munkavállaló

C&A vállalkozás: C & A Mode Kft.

Készítés dátuma – Készítette:	2018/04 – GDPR Team
Átdolgozás dátuma – Átdolgozta:	
Aktuális verzió:	0.5
Titkosság	Külső
Következő átdolgozás időpontja:	2019



Tartalom

1	Általános rendelkezések	3
2	Adatok kategóriái és jogalap.....	4
3	Automatizált döntések.....	11
4	Adatok címzettjei	11
5	Nemzetközi adattovábbítás az EGT-n kívülre	12
6	Megőrzési időtartamok.....	12

(Volt) alkalmazott vagyok.

1 Általános rendelkezések

Az Ön adatait az EU általános adatvédelmi rendeletével (GDPR) és minden egyéb vonatkozó nemzeti foglalkoztatási / adatvédelmi törvénnyel összhangban kezeljük.

Az Ön munkáltaltójaként a szokásos foglalkoztatási célokra Önnel kapcsolatos információt kell nyilvántartanunk és kezelnünk. Az általunk nyilvántartott és kezelt információt kizárólag vállalkozásirányítási és adminisztratív céljainkra fogjuk használni annak érdekében. Azért tartjuk nyilván és kezeljük, hogy működtessük a vállalkozást és hatékonyan, jogszerűen és megfelelő módon tartsuk Önnel a kapcsolatot, miután belépett a cégünkhöz, amíg nálunk dolgozik, amikor munkaviszonya véget ér és miután elhagyta a céget.

Munkaviszonya keretében meg kell adnia azt a személyes információt, ami szükséges a munkaviszony létesítéséhez, fenntartásához és megszüntetéséhez, valamint az azzal kapcsolatos szerződéses kötelezettségek teljesítéséhez, vagy amelyek gyűjtését törvény írja elő. Ezen adatok nélkül nem tudjuk megkötni Önnel a munkaszerződést.

Ez az információ magában foglalja az olyan adatokat, amelyek lehetővé teszik számunkra, hogy teljesítsük a törvény szabta követelményeket, szolgáljuk a cég jogos érdekeit és jogi eljárás esetén megvédjük jogi álláspontunkat. Amennyiben Ön nem bocsátja rendelkezésre ezeket az adatokat, egyes esetekben előfordulhat, hogy nem tudjuk teljesíteni kötelezettségünket, és el fogjuk mondani, hogy az adott döntés milyen következményekkel jár. A kiskereskedelem területén tevékenykedő vállalkozásként időnként szükség lehet arra, hogy adatait kezeljük, hogy jogos üzleti érdekeinket szolgáljuk, például adminisztratív HR célokra vagy teljesítmény-menedzsment céljára, hogy csalást előzzünk meg vagy potenciális bűncselekményeket jelentsünk be.

Főszabályként a C&A csak akkor gyűjti alkalmazotti adatait, ha azokat közvetlenül Öntől kaptuk szerződése fennállása vagy a pályázati folyamat alatt. Bizonyos körülmények között személyes adatait más hatóságok is gyűjtik a jogszabályi előírások alapján. Ide tartoznak különösen az adózás szempontjából releváns információ kérése az illetékes adóhivatal által, valamint az adott egészségbiztosító által a munkaképtelenségi időszakokkal kapcsolatos információk kérése.

Soha nem kezeljük az Ön adatait olyan jogos érdekek alapján, melyekkel szemben előbbre valóak az Ön érdekei. Az általunk tárolt információ nagy része olyan lesz, amelyet Ön szolgáltatott, de egy része származhat egyéb belső forrásokból, mint amilyen az Ön felettese, vagy, bizonyos esetekben, külső forrásokból, mint amilyenek a referenciaszemélyek. Természetesen elkerülhetetlen, hogy számos céges dokumentumban és iratban hivatkozás történik majd Önre, melyeket Ön és kollégái készítenek, miközben teljesíti feladatait és végzi üzleti tevékenységét a cégnél.

Amikor különleges kategóriába tartozó információt gyűjtünk az Ön faji vagy etnikai származásával, politikai véleményével, vallási vagy világnézeti meggyőződésével, szakszervezeti tagságával, biometrikus adataival vagy szexuális orientációjával kapcsolatban, ahhoz mindenkor kifejezett beleegyezését fogjuk kérni, kivéve, ha a törvény ezt nem írja elő, vagy az információra azért van

szükség, hogy vészhelyzetben meg lehessen óvni az egészségét. Amikor a beleegyezésével kezelünk adatokat, Önnek bármikor joga van visszavonni ezt a beleegyezést.

Az alábbiaktól eltérően harmadik féllel csak akkor közlünk Önnel kapcsolatos információt, ha arra jogszabály kötelez minket, vagy amikor arra kötelesek vagyunk annak érdekében, hogy megfeleljünk az Önnel szembeni szerződéses kötelezettségeinknek, például szükség lehet arra, hogy bizonyos információkat továbbítsunk a külső szolgáltatóknak. Adott esetben Önnel kapcsolatos információt továbbítunk a csoport más cégeinek az Ön alkalmazásával vagy a cég tevékenységének irányításával kapcsolatos célra. Korlátozott és szükséges esetben sor kerülhet az Ön információjának az EGT-n kívülre vagy nemzetközi szervezetnek való továbbítására törvényi vagy szerződéses kötelezettségeink teljesítése érdekében.

2 Adatok kategóriái és jogalap

<p>Adatok az ajánlat és a szerződés kezelésével, költöztető szolgáltatásokkal, a felvétellel, beleértve a pozícióval, a szerződés állapotával, a munka időtartamával, a fizetéssel és egyéb juttatásokkal (személyzeti kedvezmény, tömegközlekedési bérletek, egyéb bónuszok) kapcsolatban</p>	<p>A szerződés maga (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja Ezen felül kollektív szerződések (központi munkaügyi megállapodások, helyi munkaügyi megállapodások és bérmegállapodások) használhatók jogalapnak a javadalmazásra és a juttatásokra (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja, 88. cikk {1} pontja).</p>
<p>Munkakör, beszámolási rend és üzleti elérhetőségi adatok a belső kommunikáció céljaira, beleértve, de nem kizárólagosan, a nevet, pozíciót, beszámolási rendet / szervezeti ábrákat, címet, irányítószámot, lakhelyet, telefonszámot és e-mail címet</p>	<p>Ahhoz, hogy meg tudjuk védeni jogos érdekünket vagy harmadik felek (pl. hatóságok) jogos érdekeit, kivéve, amikor az ilyen érdekeknél előbbre valók az Ön érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai (GDPR 6. cikk {1}. bek. {f} pontja). Az előrébb való céges érdek a vállalkozás és saját kommunikációnk hatékony, jogszerű és megfelelő működtetése.</p>
<p>Törzs- és tranzakciós adatok a munkaidő és szabadság, betegség, szülési szabadság vagy egyéb ok miatti hiányzás adminisztrálására, bérszámfejtés, üzleti utazások menedzselésének, céges hitelkártya-használat és költségtérítés, tehetségmenedzsment, képzések, nyugdíjalapok, céges biztosítások, a hatóságoknál történő bejelentés, az utódlás tervezése, a belső információkérések, a távozással kapcsolatos adminisztráció</p>	<p>A szerződés maga (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja Ezen felül kollektív szerződések (központi munkaügyi megállapodások, helyi munkaügyi megállapodások és bérmegállapodások) használhatók jogalapnak a javadalmazásra és a juttatásokra (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja, 88. cikk {1} pontja). Ahhoz, hogy meg tudjuk védeni jogos érdekünket vagy harmadik felek (pl. hatóságok) jogos érdekeit, kivéve, amikor az</p>

<p>céljára, beleértve a nevet, nemzetiséget, születési dátumot, állampolgárságot, születési helyet és fényképet, családi állapotot, vízumokat / munkavállalási engedélyt / bevándorlótájjal kapcsolatos adatokat, beleértve az útlevelek másolatait, a személyzeti számat, a felhasználó-azonosítókat, a szociális adatokat, a bankszámlaadatokat, a TAJ-számat, a nyugdíjbiztosítási azonosítót, a teljesítményadatokat, a fizetési adatokat, az adóazonosítószámokat, a flotta- / közös használatú gépkocsi menedzselését, a jogosítványokat, a céges létesítmények használatával kapcsolatos adatokat (belépés ellenőrzése, parkoló, menza, kulcsok, irodafelszerelés)</p>	<p>ilyen érdekekénél előbbre valók az Ön érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai (GDPR 6. cikk {1}. bek. {f} pontja). Az előrébb való céges érdek a vállalkozás és saját kommunikációnk hatékony, jogszerű és megfelelő működtetése.</p> <p>Amennyiben a munkaviszony keretében a GDPR 9. cikk (1) bek.-e szerint különleges kategóriába tartozó személyi adatokat kezelünk, azokat arra használjuk, hogy a Munka Törvénykönyvéből, a társadalombiztosítási törvényből vagy a szociális védelemről szóló, illetve adótörvényekből eredő jogokat gyakoroljunk, illetve azokból eredő kötelezettségeket teljesítsünk (pl. egészségügyi adatok szolgáltatása a betegbiztosítónak, súlyos fogyatékoság bejelentése a fogyatékosági törvény meghatározása szerint, vallási meggyőződések adózási okokból). Továbbá egészségügyi adatokat kezelünk az egészségügyi és biztonsági, valamint foglalkozás-egészségügyi kötelezettségeink teljesítése érdekében – hogy meghatározzuk, hogy az egészsége milyen hatással van a munkája elvégzésére való képességére, és esetleg célszerű lenne-e módosítani a munkakörén. Ezekre az adatokra a törvényes és a céges táppénz intézésére is szükségünk lesz. Ez a GDPR 9. cikk. (2) bek. (b) pontja alapján történik.</p> <p>Ezenkívül az egészségügyi adatoknak a munkaképességének megítélésre céljából történő kezelését a GDPR 9. cikk (2) bek. (h) pontja vagy a GDPR 9. cikk (2) bek. (a) pontja szerinti beleegyezése (pl. foglalkozás-egészségügy / visszailleszkedés intézése) legitimálja.</p>
<p>Személyzetidosszié-adatok a személyzeti dossziék vezetésére, például az Ön pályázati űrlapja és referenciái, munkaszerződése és annak esetleges módosításai; Önnel való vagy Önről szóló levelezés, például Önnek</p>	<p>A szerződés maga (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja)</p> <p>Ezen felül kollektív szerződések (központi munkaügyi megállapodások, helyi munkaügyi megállapodások és</p>

<p>szóló levelek fizetésemelésről vagy a bérszámfejtéshez, a juttatásokhoz és költségtérítéshez szükséges információkról, a jelenléttel és a távolléttel kapcsolatos adatok a munkaidő-nyilvántartáshoz, a szabadság ideje, munkaképtelenség, munkabalesetek, nyugdíj- vagy egészségbiztosítási programok, orvosi igazolások, biztosítási adatok, üzleti utak, flottamenedzsment, parkolás, a munkával összefüggő balesetekről szóló adatok, a tevékenységhez kapcsolódó teljesítményadatok kezelése, iratok az Ön pályafutásáról, mint amilyenek a képzési iratok és, amennyiben van ilyen, fegyelmi és panaszügyek nyilvántartása</p>	<p>bérmegállapodások) használhatók jogalapnak a javadalmazásra és a juttatásokra (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja, 88. cikk {1} pontja).</p> <p>Amennyiben a munkaviszony keretében a GDPR 9. cikk (1) bek.-e szerint különleges kategóriába tartozó személyi adatokat kezelünk, azokat arra használjuk, hogy a Munka Törvénykönyvéből, a Társadalombiztosítási törvényből vagy a Szociális védelemről szóló, illetve adótörvényekből eredő jogokat gyakoroljunk, illetve abból eredő kötelezettségeket teljesítsünk (pl. egészségügyi adatok szolgáltatása a betegbiztosítónak, súlyos fogyatékoság bejelentése a fogyatékosági törvény meghatározása szerint, vallási meggyőződések adózási okokból). Továbbá egészségügyi adatokat kezelünk az egészségügyi és biztonsági, valamint foglalkozás-egészségügyi kötelezettségeink teljesítése érdekében – hogy meghatározzuk, hogy az egészsége milyen hatással van a munkája elvégzésére való képességére, és esetleg célszerű lenne-e módosítani a munkakörén. Ezekre az adatokra a törvényes és a céges táppénz intézésére is szükségünk lesz. Ez a GDPR 9. cikk. (2) bek. (b) pontja alapján történik.</p> <p>Ezenkívül az egészségügyi adatoknak a munkaképességének megítélésre céljából történő kezelését a GDPR 9. cikk (2) bek. (h) pontja vagy a GDPR 9. cikk (s) bek. (a) pontja szerinti beleegyezése (pl. foglalkozás-egészségügy / visszailleszkedés intézése) legitimálja.</p>
<p>Kommunikációs adatok (e-mail / naptár / teendők / messenger / internet / telefonhasználat) a kommunikáció irányítása érdekében</p>	<p>Ahhoz, hogy meg tudjuk védeni jogos érdekünket vagy harmadik felek (pl. hatóságok) jogos érdekeit, kivéve, amikor az ilyen érdekeknél előbbre valók az Ön érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai (GDPR 6. cikk {1}. bek. {f} pontja). Az előrébb való céges érdek a vállalkozás és saját</p>

	<p>kommunikációnk hatékony, jogszerű és megfelelő működtetése.</p> <p>Ezen felül kollektív szerződések (központi munkaügyi megállapodások, helyi munkaügyi megállapodások és bérmegállapodások) használhatók jogalaprak az adatok tárolására és kezelésére (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja, 88. cikk {1} pontja).</p>
<p>Egyéb informatikai adatok (hálózati és alkalmazás-hozzáférési jogok, a munkával kapcsolatos rendszerek használata, licenzmenedzsment, biztonság-monitorozás) az informatikai rendszerek menedzseléséhez</p>	<p>Ahhoz, hogy meg tudjuk védeni jogos érdekünket vagy harmadik felek (pl. hatóságok) jogos érdekeit, kivéve, amikor az ilyen érdekeknél előbbre valók az Ön érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai (GDPR 6. cikk {1}. bek. {f} pontja).</p> <p>Az előrébb való céges érdek a cég biztonságának, a szabályoknak való megfelelésnek és a rendszerek megfelelő használatának biztosítása (pl. bűncselekmények felderítése vagy az internet / kommunikációs eszköz használatának ellenőrzésére / figyelésére).</p> <p>Ezen felül kollektív szerződések (központi munkaügyi megállapodások, helyi munkaügyi megállapodások és bérmegállapodások) használhatók jogalaprak a javadalmazásra és a juttatásokra (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja, 88. cikk {1} pontja).</p>
<p>Jogi szolgáltatások a szerződéses viszonyra vonatkozóan</p>	<p>Ez a kezelés jogos érdekeinken és harmadik felek (pl. hatóságok) jogos érdekein alapul, kivéve, amikor az ilyen érdekeknél előbbre valók az Ön érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai (GDPR 6. cikk {1}. bek. {f} pontja).</p>
<p>Videó-megfigyelési adatok biztonsági céllal</p>	<p>Egyes létesítmények videó-megfigyelést használhatnak, aminek elsődleges célja</p> <ul style="list-style-type: none"> • lopás / csalás megelőzése és felderítése, • az alkalmazottak biztonsága, • a vevők biztonsága, • bizonyítékok gyűjtése büntetőügyekhez,

	<ul style="list-style-type: none"> • belső csalások felderítése, • a létesítmény biztonsága. <p>Ez a kezelés jogos érdekeinken és harmadik felek (pl. hatóságok) jogos érdekein alapul, kivéve, amikor az ilyen érdekeknél előbbre valók az Ön érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai (GDPR 6. cikk {1}. bek. {f} pontja).</p> <p>Ezen felül kollektív szerződések (központi munkaügyi megállapodások, helyi munkaügyi megállapodások és bértmegállapodások) használhatók jogalaphoz az adatok tárolására és kezelésére (GDPR 6. cikk {1} bek. {b} pontja, 88. cikk {1} pontja).</p>
--	--

Részletek a videó-megfigyeléssel kapcsolatban

Videórendszer	Adatcsomag	Cél	Jogalap	Hozzáférés	Tárolás leghosszabb időtartama
Eladótéri portál, kamerák tárhely nélkül		Lopás / csalás megelőzése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Portálmonitorok Biztonsági személyzet	Nincs tárolás
Eladótéri portál, kamerák tárhellyel	Digitális, tárolással	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Portálmonitorok Biztonsági személyzet	3 munkanap

Videórendszer	Adatcsomag	Cél	Jogalap	Hozzáférés	Tárolás leghosszabb időtartama
Eladótéri PTZ (fogatható, dönthető, közelítő), tárhely nélkül	Analóg, tárolás nélkül	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Eladótéri monitorok Biztonsági személyzet	Nincs tárolás
Eladótéri PTZ (fogatható, dönthető, közelítő), analóg tárhellyel	Analóg, tárolással	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Eladótéri monitorok Biztonsági személyzet	Manuális törlés / felülírás (max 3 munkanap)
Eladótéri rögzített kamerák	Analóg, tárolás nélkül	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Eladótéri monitorok (vevők / alkalmazottak)	Nincs tárolás
Pénztárterem bejárati kamerái	Analóg, tárolás nélkül	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Pénztárterem monitorai (alkalmazottak)	Nincs tárolás
Kaputelefon (látogató aktiválja)	Analóg, tárolás nélkül	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Belső monitor (alkalmazottak)	Nincs tárolás

Videórendszer	Adatcsomag	Cél	Jogalap	Hozzáférés	Tárolás leghosszabb időtartama
		Létesítmény biztonsága			
Személyzeti bejárat kamerája (riasztó bekapcsolása / kikapcsolása aktiválja)	Digitális, tárolással	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Biztonsági személyzet	Automatikus felülírás, amikor a kazetta megtelik, max 3 munkanap
Kamerák kockázatos területeken, mint a liftek	Analóg, tárolás nélkül	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Monitorok (alkalmazottak / vevők)	Nincs tárolás
Rakodási terület kamerái	Analóg, tárolással	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Biztonsági személyzet	3 munkanap
Adatközpont bejárata jogosultság rögzítésével	Analóg, tárolással	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Biztonsági személyzet	3 munkanap

Videórendszer	Adatcsomag	Cél	Jogalap	Hozzáférés	Tárolás leghosszabb időtartama
		Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága			
Központban videórögzítés a lobbiban, a bejárat területen és a parkolóházban	Analóg, tárolással	Lopás / csalás megelőzésre és felderítése Alkalmazottak biztonsága Vevők biztonsága Bizonyítékok gyűjtése büntetőeljárásokhoz Belső csalás felderítése Létesítmény biztonsága	Jogos érdek (lásd cél)	Biztonsági személyzet	3 munkanap

3 Automatizált döntések

A C&A a munkaviszony-adminisztrációs folyamatban nem alkalmaz automatizált döntéshozatalt, így profilalkotást sem.

4 Adatok címzettjei

A cégünkön belül csak azok a személyek és egységek (pl. osztály, üzemi tanács, fogyatékosügyi megbízott) kapják meg az Ön személyes adatait, akiknek teljesíteniük kell szerződéses és törvényi kötelezettségeinket. Célcsoportunkon belül az Ön adatai meghatározott cégeknek kerülnek továbbításra, melyek központilag végeznek adatkezelést a csoport tagjainak (pl. bérszámfejtés, HR-adminisztráció, IT).

Ezenkívül adott esetben különböző szolgáltatókat vagy felhő alapú megoldásokat (pl. SAP Success Factors) veszünk igénybe törvényi és szerződéses kötelezettségeink teljesítéséhez.

Adott esetben a cégen kívüli más címzetteknek továbbítjuk az Ön adatait az ahhoz szükséges mértékben, hogy teljesítsük munkáltatói szerződéses és törvényi kötelezettségeinket:

Hatóságok (kötelező nyugdíj-, egészség- és egyéb társadalombiztosítási intézmények / szakmai nyugdíjalapok, adóhatóságok, bíróságok, külső ügyvédek)
Bankok, biztosítók, külső könyvvizsgálócégek, tanácsadócégek (pl. külföldön dolgozók, munkaerő továbbközvetítése ügyében)
Csődgondnok magáncsőd esetében / harmadik fél adósok munkabérletiltás esetén
Egyebek, mint például utazási irodák / tömegközlekedési cégek, költöztető cégek stb.

5 Nemzetközi adattovábbítás az EGT-n kívülre

A C&A adott esetben alkalmazotti adatokat továbbít az EU-ba és/vagy Svájcba, mivel a C&A a COFRA csoport tagja, melynek székhelye a svájci Zugban található.. Az EU-n belüli, valamint Svájcban és Svájcba történő továbbítás az adatvédelem (alább leírt) magas színvonalá miatt megengedett. Ugyanakkor vannak olyan helyzetek, amikor sor kerülhet adatoknak az EU-n és/vagy Svájcban kívüli országba való továbbítására. Például: ha az Ön adatainak tárolása egy megbízható harmadik fél által hosztolt informatikai rendszeren történik, és ez a harmadik fél egy másik országban, például az Egyesült Államokban található, akkor sor kerülhet az Ön adatainak az adott országba való továbbítására, hogy a C&A megbízható partnere minket/Önt (helpdesk) szolgáltatásaiban részesíthesse/n.

Olyan esetekben, amikor szükséges, hogy a C&A az EU-n kívülre továbbítsa az Ön adatait, a C&A megfelelő intézkedéseket fog tenni annak biztosítása érdekében, hogy az Ön adatai az EU jogszabályai által megkövetelt magas színvonalú védelemben részesüljenek, és Önt külön értesíti.

Amennyiben műszaki megoldásokat alkalmazunk az Ön alkalmazotti adatainak kezelésére, a tárolás az Európai Unión belül történik. Amennyiben szoftverpartnereink olyan műszaki megoldásokat szolgáltatnak, melyeket az Európai Unión kívüli vállalkozások nyújtanak, az EU adatvédelemre vonatkozó általános szerződési feltételeiben vagy a Privacy Shield alkalmazásában fogunk megállapodni, hogy megfelelő adatvédelmi szintet biztosítsunk.

6 Megőrzési időtartamok

Személyes információit töröljük, amint azokra már nincs szükség a fenti célok érdekében. A munkaviszony megszűnése után személyes adatait addig tároljuk, ameddig arra a jogszabályok szerint kötelesek vagyunk. Erre a törvény által előírt igazolási és megőrzési kötelezettségek szerint kerül sor, melyeket többek között a számvitelre és adózásra vonatkozó jogszabályok szabályoznak. A tárolási időtartam ezek alapján 8 évig terjedhet. Ezenkívül személyes adatokat adott esetben arra az időtartamra őrzünk meg, mely alatt követeléssel lehet fellépni velünk szemben (a törvény által előírt 3 éves elévülési időn belül). Mivel a munkaszerződést és a munkaviszonyra vonatkozó iratokat illetve más formában tárolt adatokat a volt alkalmazott nyugdíj jogosultságának vizsgálatakor kérhetik a hatóságok, ezeket korlátlan ideig megőrizzük.

A videó-megfigyelés adatainak megőrzési időtartamára lásd a fenti vonatkozó részt.