

## ÉRDEKMÉRLEGELÉSI TESZT A MAGEBA KFT. JOGOS ÉRDEKÉN ALAPULÓ ADATKEZELÉSI TEVÉKENYSÉGÉVEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN

### *Az álláshirdetésekre jelentkezők személyes adatainak jogos érdeken alapuló kezeléséről*

(Készült: 2024. 02.22.)

A **Mageba Hungary Kft.** (székhely: 4461 Nyírtelek, Ipari utca 5; cégjegyzékszám: 15 09 070721, adószám: 12782361-2-15, telefonszám: +36 42 210 424, továbbiakban: Társaság/Adatkezelő) hídsaruk, dilatációk, földrengésvédelmi eszközök, valamint műtárgyfelügyeleti rendszerek (továbbiakban: termékek) egyik meghatározó gyártója és beszállítója.

A „*jogos érdek*” mint az adatkezelés jogalapjának alkalmazása esetén az adatkezelőnek egy olyan igazolható jogos érdekel kell rendelkeznie, olyan érdeket kell meghatároznia, amely erősebb, mint a természetes személy adatalany (továbbiakban: „Érintett”) személyes adatainak védelméhez fűződő joga.

#### **1. A Társaság, mint adatkezelő jogos érdeke/az adatkezelés célja, az érintett természetes személyek és adatok köre**

##### *1.1. A Társaság, mint adatkezelő jogos érdeke*

Az adatkezelő kezeli az általa meghirdetett állásokkal kapcsolatos kiválasztási eljárás alatt, valamint a kiválasztási eljárás lefolytatását követően meghatározott ideig, illetve a nem meghirdetett állásra érkezett önéletrajzok esetén korlátozott ideig a jelentkezők személyes adatait.

Az adatkezelő az általa meghirdetett álláspályázatok elbírálása során a jelentkezők által benyújtott önéletrajzok, motivációs levelek és egyéb dokumentumok alapján végzi a kiválasztást. Ezen személyes adatok alapján dönti el, hogy sor kerül-e személyes interjúztatásra, majd személyes interjú követően azt is, hogy mely pályázónak ajánlja fel a meghirdetett pozíciót.

Az adatkezelő az általa közzétett álláspályázatban részletezett kompetenciákkal rendelkező, azoknak mindenben megfelelő személyt választ ki a meghirdetett pozícióra.

A kiválasztást követően azonban megtörténhet, hogy a jelentkezők nem váltják be a hozzájuk fűzött reményeket, és a próbaidő alatt az adatkezelő egyoldalúan megszünteti a jogviszonyukat munkáltatói felmondással. Szintén megtörténhet a kiválasztást követően, hogy az új munkavállaló a próbaidő tartama alatt azonnali hatályú felmondással meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát az adatkezelőnél.

Felmerülhet az az eset is, hogy az adatkezelőnél megüresedik egy pozíció, melyre egy korábban érkezett ún. berepülő önéletrajz alapján megfelelő lehetne az önéletrajzot megküldő érintett.

Ezekben az esetekben az adatkezelő álláspontja szerint indokolatlan lenne (újabb) kiválasztási eljárást lefolytatni, melynek egyrészt jelentős időbeli és anyagi vonzata lehet az adatkezelő részére (hirdetés megjelenítése, átfutási idő biztosítása, bizonyos pozíciók esetén akár fejedelmű igénybevétele), másrészt a szokásos ügymenetét és működését akadályozná a betöltendő pozíció hiánya.

Szintén az adatkezelő jogos érdeke, hogy a kiválasztás folyamata alatt a versenyben lévő jelentkező, illetve a kiválasztás lefolytatását követő 3 (három) hónapon belül az elutasított jelentkező részére azonos vagy hasonló munkalehetőséget ajánljon, amennyiben ilyen felmerül az adatkezelőnél.

Az adatkezelés jogalapja ezekben az esetekben az adatkezelő jogos érdeke [GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja] arra vonatkozóan, hogy a képes legyen végezni a gazdasági tevékenységét és az ehhez szükséges személyi feltételek biztosítottak legyenek a megfelelő kompetenciával rendelkező személyek kiválasztásán és munkaviszony keretében történő alkalmazásán keresztül.

Szintúgy jogos érdeke az adatkezelőnek, hogy kezelje legalább ezen időszak alatt a jelentkezők beérkező anyagait és az azokban tárolt személyes adatokat arra az esetre való tekintettel, amennyiben az elutasított jelentkezők a pályázatuk elutasítása, vagy a számukra nem megfelelő állásajánlat okán jogi igényeket támasztanak az adatkezelővel szemben. A jogi igények kezeléséhez és az esetleges peres, vagy hatósági eljárások során az adatkezelőnek szüksége lehet a pályázók által benyújtott pályázati anyagra annak érdekében, hogy bizonyíthassa az elutasítás okát a kiválasztásra nem kerülő pályázók esetén, illetve a felajánlott állásajánlat jogszerűségét az azt visszautasító pályázó esetén.

Az adatkezelés jogalapja ezekben az esetekben az adatkezelő kényszerítő erejű jogos érdeke [GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja] arra vonatkozóan, hogy a jogi igények vele szemben történő érvényesítése során teljesíteni tudja a bizonyítási kötelezettségét, és alá tudja támasztani a jelentkező alkalmatlanságát, illetve a jelentkező kompetenciájának hiányát, valamint az álláspályázatot visszautasító személy esetében az adatkezelő által tett ajánlat jogszerűségét.

## 1.2. Az adatkezelés célja

A) Az adatkezelő kezeli a meghirdetett álláspályázatra jelentkező önéletrajzokban szereplő személyes adatokat a kiválasztási eljárás lefolytatása alatt annak érdekében, hogy képes legyen elérni ezen jelentkezőket, illetve felméri a jelentkezők szakmai- és egyéb kompetenciáit, és ezek alapján megalapozott döntést legyen képes hozni a kiválasztással kapcsolatban.

B) Az adatkezelő a meghirdetett álláspályázaton ki nem választott jelentkezők, valamint az állásajánlatot el nem fogadó jelentkezők személyes adatait abból a célból kezeli a kiválasztási eljárás alatt és őrzi meg a meghirdetett állás betöltését követő 3 (három) hónapon keresztül, hogy

a) amennyiben a kiválasztott jelentkező(k) munkaviszonya a kiválasztást követő 3 (három) hónapos próbaidő alatt megszűnik, úgy az adatkezelő újabb kiválasztási eljárás lefolytatása nélkül képes legyen felvenni a kapcsolatot potenciális jelöltekkel, akik képesek lehetnek betölteni a megüresedett pozíciót; valamint

b) képes legyen elérni ezen pályázókat abban az esetben, amennyiben azonos vagy hasonló álláslehetőség merülne fel az adatkezelőnél az eredetileg meghirdetett pozíció mellett, vagy helyett; illetve

c) amennyiben az elutasított pályázatok kapcsán az egyes jelentkezők a megjelölt időtartam alatt esetlegesen jogi igényeket támasztanak az adatkezelővel szemben, úgy az adatkezelő képes legyen saját jogos gazdasági és jogi érdekeinek bizonyítására.

C) Az adatkezelő kezeli a nem meghirdetett álláspályázatra jelentkező, berepülő önéletrajzokban szereplő személyes adatokat a megküldéstől számított legfeljebb 3 (három) hónapig annak érdekében, hogy képes legyen elérni ezen jelentkezőket abban az esetben, amennyiben a jelentkezéssel azonos vagy hasonló álláslehetőség merülne fel az adatkezelőnél.

**A fentiek alapján az adatkezelő részéről az adatkezeléshez fűződő érdek törvényes, egyértelmű és valós, így a jogos érdek fennállása megállapítható.**

## 1.3. Az érdekmérlegelési teszttel érintett személyes adatok köre

- A) a fényképes önéletrajzban megadott adatok (fénykép-képmás, név, iskolai végzettség, korábbi munkatapasztalatok, korábbi munkáltatók és az azoknál betöltött munkakörök, nyelvtudás ténye és szintje, szakmai kompetenciák, személyes kompetenciák);
- B) a munkabérre és egyéb juttatásokra vonatkozó igény megjelölése;
- C) kapcsolattartási adatok (e-mail, levelezési cím, telefonszám);
- D) a kiválasztással kapcsolatos adatok (interjú felvett adatok, szakmai szintfelmérő tesztek).

## 2. Az érintettek érdekei, elvárásai, alapjogok

Az érintettek az adatkezelővel munkaviszonyt létesíteni kívánó vagy létesítő nagykorú természetes személyek. Figyelembe véve a munkaerőpiacon jelentkező erős versenyt, az adatkezelő álláspontja szerint a munkajogviszony létrejöttéig az adatkezelő és az érintett között nincs alá-fölérendeltségi viszony. Az adatkezelő az érintett jogos érdekeit és ésszerű elvárásait hangsúlyozottan vette figyelembe a kiválasztási folyamatának kialakítása során.

Az Alaptörvény rendelkezései értelmében mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez. Az Infotv. kifejezett célja az adatok kezelésére vonatkozó alapvető szabályok meghatározása annak érdekében, hogy a természetes személyek magánszféráját az adatkezelők tiszteletben tartsák. Az Infotv. továbbá alapvető szinten rögzíti, hogy személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető.

Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető. A személyes adatok jogosulatlan vagy céltól eltérő kezelését, illetve az adatok biztonságát szolgáló intézkedések elmulasztását a Büntető Törvénykönyv is büntetni rendeli.

Az érintettnek, mint természetes személynek az előbbiek szerinti védelmet élvező érdeke fűződik ahhoz, hogy:

- a) információs önrendelkezési jogát gyakorolhassa,
- b) saját személyes adatainak mások általi kezeléséről maga rendelkezessen,
- c) magánszféráját az adatkezelők tiszteletben tartsák,
- d) az információs önrendelkezési jog érvényesítését elősegítő, illetve a személyes adatok és ezen keresztül a magánszféra védelmét biztosító jogszabályi rendelkezések érvényesüljenek.

Az Mt. 10. §-a alapján a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Ennek keretében okirat bemutatása is követelhető. A munkavállalóval szemben ugyanakkor csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A munkáltató ezekről az adatkezelésekről az érintetteket írásban köteles tájékoztatni, melyet részben jelen érdekmérlegelési teszt közzétételével is megtesz.

### 3. A kezelt adatok időtartama

Az adatkezelő sikeres pályázat esetén a munkaviszony megszűnését követően 3 évig őrzi az önéletrajzot és mellékleteit, pld. a végzettséget igazoló dokumentumokat. Ennek oka, hogy a munkaviszonyból származó igény ennyi idő alatt évül el, és a munkáltatónak származhat esetlegesen abból igénye, hogy a munkaviszony létesítésekor a munkáltatót a munkavállaló téves vagy hamis adatokkal, igazolásokkal megvezette. Sikertelen pályázat esetén adatkezelő 3 (három) hónapig tárolja a jelentkezők személyes adatait, kivéve azt az esetet, amikor az érintett kéri akár a kiválasztási eljárás tartama alatt (a jelentkezése visszavonásával), akár a kiválasztási eljárást és az elutasítást követően a jelentkezése és az összes kapcsolódó személyes adata (pl. az adatkezelőnek az interjún elhangzottak alapján az érintettől levont következtetései és az erről készült feljegyzések) azonnali törlését. A nem hirdetett pozíciókra érkező önéletrajzok adatkezelési ideje is 3 hónap.

### 4. Biztosítékok

#### 4.1. Adatkezelés módja, időtartama, adatokhoz való hozzáférhetőség

Az adatkezelő a kiválasztási folyamat során az érintettől csak azon adatokat kéri el, melyek feltétlenül szükségesek ahhoz, hogy a pozícióra leginkább megfelelő személy kerüljön kiválasztásra.

Az állaspályázatokra való jelentkezésekkel kapcsolatos adatkezelés általános leírása az adatkezelő közzétett adatkezelési tájékoztatójában elérhető a jelentkezés megküldése előtt az érintett részére. Az adatkezelő jelen érdekmérlegelési tesztet is elérhetővé teszi az érintett kérésére, a teljeskörű tájékoztatás érdekében.

Az érintett személyes adatok megismerhetősége szigorúan véve kizárólag azon munkavállalók számára lehetséges az adatkezelő szervezetén belül, akik számára az érintett személyes adatok ismerete a kiválasztási eljárás lefolytatásához feltétlenül szükséges. Ennek érdekében megfelelő szervezeti és informatikai lépéseket (pl. szigorú jogosultsági szintenkénti szabályozás az adatkezelő informatikai rendszerében a hozzáférés korlátozása végett) tett, melyeket folyamatosan ellenőriz.

A személyes adatokat az adatkezelő zárt, folyamatosan ellenőrzött informatikai és fizikai környezetben tárolja és dolgozza fel.

Az adatkezelés során automatikus döntéshozatal és profilalkotás nem történik.

Az érintett az adatkezeléssel szemben az általa átadott adatok és az adatkezelés során róla keletkezett további személyes adatok tekintetében az adatkezelés során bármikor tiltakozhat, az erről szóló részletes tájékoztatás az adatkezelő adatkezelési tájékoztatóban kifejtésre került, mely tájékoztató az érintettek részére mind az adatkezelő weboldalán, mind a székhelyén nyomtatott és kifüggesztett formában elérhető az érintettek számára.

Az adatkezelő érintettek részére szóló tájékoztató anyaga elkészítésre került, mely tájékoztató az érintettek részére mind az adatkezelő weboldalán, mind a székhelyén nyomtatott és kifüggesztett formában elérhető.

## 5. Az Adatkezelő jogos érdekének és az érintettek érdekeinek összevetése, az érdekmérlegelési teszt eredménye

### 5.1 Jogos érdek fennállása

Az 1.2. A) pontjában, B) pont a), b) és c) alpontjaiban, valamint a C) pontban meghatározott esetekben az adatkezelő jogos érdeke a saját gazdasági tevékenységének végzése, ennek keretében pedig az, hogy a képes legyen végezni a gazdasági tevékenységét és az ehhez szükséges személyi feltételek biztosítottak legyenek a megfelelő kompetenciával rendelkező személyek kiválasztásán és munkaviszony keretében történő alkalmazásán keresztül.

Az 1.2. B) pont c) alpontjában meghatározott esetben az adatkezelő vitathatatlan jogos érdeke, hogy a meghirdetett állaspályázaton nem nyert jelentkezők, valamint az állásajánlatot el nem fogadó jelentkezők személyes adatait is kezelhesse a pozíció betöltését követ 3 (három) hónapon keresztül annak érdekében, hogy a pályázók által támasztott jogi igények érvényesítése során bizonyítási kötelezettségének eleget tudjon tenni, és a szükséges iratok a rendelkezésére álljanak.

### 5.2. Adatkezelés szükségessége

Az 1.2. A) pontjában meghatározott esetben a kiválasztáson részt vevő jelentkezők személyes adatainak kezelése feltétlenül szükséges a fent meghatározott adatkezelés céljának elérése érdekében, hiszen kizárólag ebben az esetben tudja az adatkezelő eredményesen lefolytatni a kiválasztási eljárást a meghirdetett pozíció betöltése érdekében.

Az 1.2. B) pont a) és b) alpontjaiban meghatározott esetekben az állaspályázaton kiválasztást nem nyert jelentkezők személyes adatainak kezelése feltétlenül szükséges a fent meghatározott adatkezelés céljának elérése érdekében, hiszen kizárólag ebben az esetben tudja az adatkezelő haladéktalanul értesíteni ezen jelentkezőket a próbaidő tartama alatt bármely okból megüresedett pozícióról, vagy ezen időszak alatt felmerült azonos vagy hasonló pozícióról.

Az 1.2. B) pont c) alpontjában meghatározott esetben az állaspályázaton kiválasztást nem nyert jelentkezők és az állásajánlatot visszautasítók személyes adatainak kezelése feltétlenül szükséges a fent meghatározott adatkezelés céljának elérése érdekében, hiszen a jelentkezők felmerült kérdéseit nem tudja az adatkezelő megválaszolni (például az interjú során a jelentkező pályázati anyagából és az interjú során nyújtott teljesítményéből az adatkezelő által levont következtetésekkel összefüggésben), és a jelentkező igényeit nem tudja megvizsgálni, ha az állás betöltését követően haladéktalanul törli a jelentkezők személyes adatait.

Az 1.2. C) pontjában meghatározott esetben az adatkezelés feltétlenül szükséges a fent meghatározott adatkezelés céljának elérése érdekében, hiszen kizárólag ebben az esetben tudja az adatkezelő haladéktalanul értesíteni a berepülő önéletrajzokat megküldőket arról, ha hirtelen megüresedik bármely okból egy pozíció vagy ezen időszak alatt felmerül egy azonos vagy hasonló pozíció, márpedig

a berepülő önéletrajzot megküldő érintett kifejezetten ezzel a céllal küldi meg az adatkezelő részére a jelentkezését a meghirdetett pozíció hiányának ellenére.


### 5.3. Arányosság

Az érintett információs önrendelkezési joga bizonyos esetekben a szükséges és arányos módon korlátozható. Tekintve, hogy

- a) kezelt személyes adatok csak a cél érdekében és a cél eléréshez szükséges időtartamig kerülnek megőrzésre és felhasználásra,
- b) kezelt személyes adatokhoz csak szűk és a feltétlenül szükséges körben férhetnek hozzá,
- c) az adatkezelő gondoskodik a személyes adatok biztonságos megőrzéséről, valamint
- d) figyelembe vette az érintett érdekeit, jogait, és ésszerű elvárásait,

így a kívánt cél elérése érdekében arányos az érintett információs önrendelkezési jogának korlátozása. A mérlegelés eredményeként megállapítható, hogy az adatkezelés nem jelent szükségtelen és aránytalan korlátozást az érintett érdekeire, alapvető jogaira vagy szabadságaira nézve. Az érintett már a személyes adatok rögzítése előtt megismeri az adatkezelés körülményeit, és az őt megillető jogokat. Az érintett az adatkezelés ellen tiltakozhat.

**A fenti mérlegelés alapján megállapítható, hogy az adatkezelés szükséges és arányos, nem okoz indokolatlan beavatkozást az érintett magánszférájába, az adatkezelő jogos érdeke az adatkezelés jogalapjául szolgálhat.**

Az érdekmérlegelési tesztet jóváhagyta:	
Dátum:	2024.03.25.