

KLAUZULA INFORMACYJNA DLA PRACOWNIKA (dotyczy umów o pracę, umów zlecenia, umów o dzieło, innych umów cywilno-prawnych)

Zgodnie z art. 13 ust. 1 i ust. 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, dalej jako „RODO”, informujemy, że:

- Administratorem Państwa danych osobowych jest PHU ELKA Radosław Miczyński z siedzibą w Wilkanowie przy ul. Kosowej 3A, reprezentowane przez Radosława Miczyńskiego. NIP 9291019367, REGON 970083265, numer telefonu: +48 68 324 77 80, +48 68 455 21 11, adres e-mail: elka@elka.zgora.pl.
- W sprawach ochrony Państwa danych osobowych można skontaktować się pisząc na adres e-mail: iod@rodo-online.eu lub pisemnie na adres naszej siedziby.
- Administrator jako pracodawca będzie przetwarzał Państwa dane osobowe w następujących celach:
 - realizacji zawartej umowy (art. 6 ust. 1 lit. b RODO) przez okres współpracy;
 - realizacji obowiązków pracodawcy wobec pracowników albo współpracowników wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy i kodeksu cywilnego – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, innych przepisów prawa pracy i kodeksu cywilnego (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez okres współpracy;
 - realizacji obowiązków BHP – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów BHP i innych przepisów prawa pracy, jeżeli są stosowane również wobec osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez okres wymagany przepisami prawa, w stosunku do dokumentacji powypadkowej (w tym protokołów powypadkowy) okres ten wynosi 10 lat;
 - prowadzenia akt pracowniczych – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach oraz rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobów prowadzenia akt osobowych pracownika (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez 10 lat po ustaniu zatrudnienia lub współpracy, chyba, że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania;
 - realizacji obowiązków wobec ZUS – w celu realizacji obowiązków płatnika składek emerytalno-rentowych wynikających z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez 10 lat w zakresie przechowywania dokumentów, na podstawie których następuje ustalenie podstaw wymiaru emerytury lub renty;
 - realizacji obowiązków podatkowych – w celu realizacji obowiązków płatnika podatku dochodowego wynikających z Ordynacji podatkowej, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i innych przepisów podatkowych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) – przez 5 lat od końca roku kalendarzowego;
 - obowiązków księgowo-rachunkowych – w celu realizacji obowiązków wynikających z ustawy o rachunkowości, Ordynacji podatkowej oraz ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) – przez 5 lat od końca roku rozliczeniowego, w którym nastąpiło zdarzenie;
 - zapewnienia ciągłości działania – na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na ochronie swoich interesów gospodarczych w zakresie realizacji zadań po ustaniu stosunku pracy z pracownikiem, który je dotychczas realizował – przez okres niezbędny do przejęcia powyższych obowiązków przez innego pracownika lub podmiotu działającego na rzecz pracodawcy, lecz nie dłużej niż przez okres 3 miesięcy po ustaniu współpracy;
 - prowadzenia szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring) – na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz w celu realizacji uprawnienia zawartego w art. 22 Kodeksu prac – przez okres 7 dni od nagrania obrazu. W przypadku, w którym nagrania obrazu lub inne informacje pozyskane w wyniku stosowania monitoringu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Administrator powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, dane te będą przetwarzane w celu dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami przez okres 12 miesięcy, a po wszczęciu postępowania – do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania oraz do upływu okresu przedawnienia roszczeń liczonego od nowych terminów powstałych w wyniku postępowania;
 - kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoringu poczty elektronicznej) - na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) polegającego na konieczności zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi lub współpracownikowi narzędzi pracy - przez okres współpracy. W przypadku, w którym informacje pozyskane w wyniku stosowania monitoringu poczty elektronicznej stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Administrator powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, dane te będą przetwarzane w celu dochodzenia roszczeń lub obrony do upływu okresu przedawnienia roszczeń, a po wszczęciu postępowania – do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania oraz do upływu okresu przedawnienia roszczeń, w liczonego od nowych terminów powstałych w wyniku postępowania;

- ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami będącego realizacją prawnie uzasadnionego interesu Administratora (art. 6 ust. 1 lit. f RODO oraz art. 9 ust. 2 lit. f RODO) przez okres współpracy i okres, w którym mogą ujawnić się roszczenia związane ze współpracą, powiększony o dodatkowe 12 miesięcy, na wypadek roszczeń zgłoszonych w ostatniej chwili i ewentualnych problemów z doręczeniem, a w przypadku toczącego się postępowania sądowego – przez okres trwania postępowania do czasu jego prawomocnego zakończenia oraz do czasu przedawnienia roszczeń;
- Podanie Państwa danych osobowych jest obowiązkowe w zakresie wynikającym z obowiązujących przepisów prawa, w szczególności wskazanych w art. 22 Kodeksu pracy. Niepodanie danych skutkuje brakiem możliwości nawiązania stosunku pracy.
- Dane osobowe mogą być udostępnione innym uprawnionym podmiotom, na podstawie przepisów prawa, gdy taki obowiązek wynika z przepisów obowiązującego prawa (m.in. ZUS, NFZ, Krajowa Administracja Skarbowa). Państwa dane osobowe mogą zostać udostępnione także dostawcom usług i rozwiązań technicznych/organizacyjnych (dostawcy usług IT, firmy kurierskie, pocztowe, dostawcy sprzętu itp.), usług prawnych i doradczych (kancelariom prawnym, firmom windykacyjnym itp.) zgodnie z przepisami w zakresie ochrony danych osobowych oraz pod warunkiem zachowania poufności. Państwa dane osobowe będą również udostępnione partnerom, kontrahentom i klientom, wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu, odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika.
- Administrator nie zamierza przekazywać Państwa danych osobowych do państwa trzeciego (poza Europejski Obszar Gospodarczy) lub organizacji międzynarodowej.
- Administrator nie będzie stosował wobec Państwa zautomatyzowanego podejmowania decyzji, w tym profilowania.
- Z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa posiadają Państwo prawo dostępu do swoich danych osobowych, prawo do otrzymania kopii danych, prawo ich sprostowania, żądania ich usunięcia bądź ograniczenia przetwarzania.
- Przysługuje Państwu również prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych osobowych na podstawie prawnie uzasadnionego interesu Administratora wskazując Państwa szczególną sytuację, która w Państwa opinii uzasadnia zaprzestanie przetwarzania danych objętych sprzeciwem. Administrator zaprzestanie przetwarzania Państwa danych osobowych w tych celach, chyba że wykaze, że podstawy przetwarzania przez Administratora Państwa danych są nadrzędne wobec Państwa praw lub też że Państwa dane osobowe są nam niezbędne do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń.
- Posiadają Państwo prawo wniesienia skargi do organu nadzoru, którym w Polsce jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, gdy uznają Państwo, iż przetwarzanie dotyczących Państwa danych osobowych narusza przepisy o ochronie danych osobowych.

.....
data i czytelny podpis pracownika