

KLAUZULA INFORMACYJNA DLA PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE(Dz. Urz. UE L 119/1 z 04.05.2016 r.),dalej jako „RODO”, informuję, że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Wojewódzki Komendant Ochotniczych Hufców Pracy w Opolu.

Z Administratorem można kontaktować się poprzez:

- Adres korespondencyjny: ul. Armii Krajowej 4, 45-071 Opole
- Adres poczty elektronicznej: owk@ohp.opole.pl

2. Administrator wyznaczył Inspektora Ochrony Danych, z którym może się Pani/Pan kontaktować w sprawach przetwarzania Pani/Pana danych osobowych za pośrednictwem poczty elektronicznej: iod@ohp.opole.pl

3. Dane Osobowe pracowników będą przetwarzane przez pracodawcę w następujących celach:

- a) organizacji i zarządzania pracą pracowników – w zakresie niezbędnych wynikającym z Kodeksu pracy - przez okres zatrudnienia;
- b) wyliczania i wypłaty wynagrodzeń – w celu realizacji obowiązku wynikającego z Kodeksu pracy (art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO) – przez okres zatrudnienia;
- c) potrąceń z wynagrodzenia – w celu realizacji obowiązków w zakresie egzekucji z wynagrodzenia wynikających z Kodeksu pracy, Kodeksy postępowania cywilnego, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawy o komornikach sądowych (art. 6 ust. 1 lit. c) RODO) – przez 3 lata od ostatniego potrącenia;
- d) realizacji obowiązków pracodawcy wobec pracowników wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy (art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO) – przez okres zatrudnienia;
- e) realizacji obowiązków BHP – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów BHP i innych przepisów prawa pracy (art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO) – przez 10 lat od ustania zatrudnienia;
- f) 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 50/10 lat po ustaniu zatrudnienia (10 – dla osób zatrudnionych po 01.01.2019);
- g) 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 50/10 lat w zakresie przechowywania dokumentów, na podstawie których następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty;
- h) 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;
- i) obowiązków księgowo – rachunkowych - w celu realizacji obowiązków wynikających z ustawy o rachunkowości, Ordynacji podatkowej oraz ustawy o podatku dochodowym osób prawnych (art. 6 ust. 1 lit. c) RODO) – przez 5 lat od końca roku rozliczeniowego, w którym nastąpiło zdarzenie;
- j) zapewnienia ciągłości działania – na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO) polegającego na ochronie swoich interesów gospodarczych w zakresie możliwości dalszej realizacji zadań po ustaniu zatrudnienia z pracownikiem, który je dotychczas

- realizował – przez okres niezbędny do przejęcia tych obowiązków przez innego pracownika, lecz nie dłużej niż przez 3 miesiące po ustaniu zatrudnienia;
- k) bezpieczeństwa fizycznego budynków oraz mienia pracodawcy – na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO) polegającego na ochronie fizycznej pomieszczeń pracodawcy;
 - l) dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami – na podstawie prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy (art. 6 ust. 1 lit. f) RODO) polegającego na występowaniu w sprawach sądowych, na podstawie przepisów Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu karnego lub innych właściwych przepisów – przez 3 lata od ustania zatrudnienia, a w przypadku toczącego się postępowania – przez okres trwania postępowania do czasu jego prawomocnego zakończenia oraz do czasu przedawnienia roszczeń.
4. Pracodawca udostępnia Dane Osobowe pracowników w następujących przypadkach:
- a) gdy taki obowiązek wynika z przepisów obowiązującego prawa, m.in. do ZUS, NFZ, urzędów pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, PFRON, komornikom sądowym, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, innym organom państwowym;
 - b) gdy jest to niezbędne dla realizacji potrzeb pracodawcy będących konsekwencją zawartego stosunku pracy;
 - c) partnerom handlowym, kontrahentom i klientom – wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika;
 - d) operatorom pocztowym, firmom kurierskim;
 - e) przewoźnikom.
5. Ponadto dane osobowe pracowników mogą być ujawniane podmiotom przetwarzającym na zlecenie i w imieniu pracodawcy, na podstawie zawartej umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych, w celu świadczenia określonych w umowie usług na rzecz pracodawcy, na przykład:
- a) usług teleinformatycznych, takich jak hosting, dostarczanie lub utrzymanie systemów informatycznych;
 - b) obsługi poczty tradycyjnej;
 - c) usług prawnych, doradczych
 - d) usług BHP
6. Ma Pani/Pan prawo do:
- 1) dostępu do swoich danych oraz otrzymania ich kopii;
 - 2) do sprostowania (poprawiania) swoich danych osobowych;
 - 3) do ograniczenia przetwarzania danych osobowych;
 - 4) do cofnięcia zgody, gdy przetwarzamy Pani/Pana dane na podstawie udzielonej zgody;
 - 5) prawo do wniesienia skargi do Prezesa UODO.

Zapoznałem/am się z treścią klauzuli informacyjnej i zrozumiałem/am jej treść

.....
(podpis pracownika)