

Klauzula informacyjna dla pracownika, współpracownika, praktykanta, stażysty, ucznia

Zgodnie z art.13 ust.1 i 2 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 (RODO) informujemy, iż:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Flexcraft Sp. z o.o., ul. Władysława Reymonta 14/54, 45-066 Opole, KRS: 0000091410, NIP: 7542709595, REGON: 532242211.
2. W sprawie udzielania informacji dotyczących Pani/Pana danych osobowych prosimy kontaktować się na skrzynkę mailową: rodo@flexcraft.nl.
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu:
 - zatrudnienia na umowę o pracę i organizacji, zarządzania pracą pracownika – w zakresie niezbędnym wynikającym z kodeksu pracy - przez okres zatrudnienia (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO),
 - zatrudnienia na umowę cywilno-prawną i organizacji, zarządzania pracą pracownika – w zakresie niezbędnym wynikającym z kodeksu cywilnego - przez okres realizacji umowy (art. 6 ust. 1 lit. b RODO),
 - wyliczenia i wypłaty wynagrodzeń, w celu realizacji obowiązku wynikającego z kodeksu pracy – przez okres zatrudnienia (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO),
 - potrąceń z wynagrodzeń, w celu realizacji obowiązków w zakresie egzekucji z wynagrodzeń wynikających z kodeksu pracy, kodeksu postępowania cywilnego, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawy o komornikach sądowych – przez okres 3 lat od ostatniego potrącenia (art. 6 ust. 1 lit. c RODO),
 - realizacji obowiązków bhp, w celu realizacji obowiązków wynikających z kodeksu pracy, rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp i innych przepisów prawa pracy – przez okres 10 lat od ustania zatrudnienia (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO),
 - prowadzenia akt pracowniczych, w celu realizacji obowiązków 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,
 - 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,
 - realizacji obowiązków podatkowych, w celu realizacji obowiązków podatkowych płatnika podatku dochodowego wynikającego z ordynacji podatkowej, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i innych przepisów podatkowych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) – przez 5 lat do 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 gospodarczo-prawnych w zakresie możliwości dalszej realizacji zadań po ustaniu zatrudnienia z pracownikiem, który dotychczas je realizował – przez okres niezbędny do przejścia tych obowiązków przez innego pracownika, lecz nie dłużej niż przez 3 miesiące po ustaniu zatrudnienia,
 - 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.
 - realizacji obowiązków pracodawcy wobec pracowników wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy i innych przepisów prawa, takich jak:
 - a. dla celów PPK (Pracowniczych Planów Kapitałowych) (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) - 5 lat,
 - b. w celu realizacji zadań antymobbingowych zgodnie z kodeksem pracy (art. 6 ust. 1 lit. c RODO),
 - c. w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy za pomocą innych form monitorowania takich jak monitorowanie skrzynki email, billingów rozmów telefonicznych(art.6. ust.1.lit.f RODO) – 1 rok,
 - d. w celu reprezentowania pracodawcy, pełnienie funkcji osoby do kontaktu, wypełniania zadań pracodawcy w tym realizację umów zawartych przez administratora (art. 6 ust. 1 lit. f RODO),
 - e. udostępnienia wizerunku np. na stronie internetowej, w artykułach na podstawie udzielonej zgody, art.6.ust.1.lit.a, zawartej umowy na podstawie art.6 ust.1 lit.b RODO, lub w celach organizacyjnych na podstawie prawnie uzasadnionego interesu administratora z art.6 ust.1 lit.f RODO
4. Pracodawca udostępnia dane osobowe pracowników w następujących przypadkach:
- gdy taki obowiązek wynika z przepisów prawa, m.in. do ZUS, NFZ, urzędów pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, PFRON, komornikom sądowym, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, w związku z realizacją Pracowniczych Planów Kapitałowych, innym organom państwowym,
 - gdy jest to niezbędne dla realizacji potrzeb pracodawcy będących konsekwencją zawartego stosunku pracy: dostawcom mediów technicznych, organizacjom biznesowym, partnerom handlowym, kontrahentom i klientom – wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika.
 - 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: usług teleinformatycznych, takich jak hosting, dostarczanie lub utrzymanie systemów informatycznych, usług niszczenia dokumentów, archiwizacji, usług doradczych, konsultacyjnych, audytowych, szkoleniowych, organizacyjnych, mediacyjnych, prawnych, podatkowych, rachunkowych,

- innym administratorom przetwarzającym dane we własnym imieniu:

- a) podmiotom medycznym świadczącym usługę medycyny pracy,
- b) podmiotom prowadzącym działalność pocztową lub kurierską,
- c) podmiotom współpracującym z administratorem przy obsłudze spraw księgowych, podatkowych, prawnych – w zakresie, w jakim staną się administratorem danych,
- d) podmiotom świadczącym usługi telekomunikacyjne,
- e) towarzystwom ubezpieczeniowym,
- f) bankom w ramach rozliczeń płacowych,
- g) podmiotom prowadzącym portal PPK.

5. Pani/Pana dane osobowe nie będą przekazywane do państw trzecich.

6. Każda osoba, której dane dotyczą, ma prawo:

- dostępu – uzyskania od administratora potwierdzenia, czy przetwarzane są jej dane osobowe. Jeżeli dane o osobie są przetwarzane, jest ona uprawniona do uzyskania dostępu do nich oraz uzyskania następujących informacji: o celach przetwarzania, kategoriach danych osobowych, odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym dane zostały lub zostaną ujawnione, o okresie przechowywania danych lub o kryteriach ich ustalania, o prawie do żądania sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania danych osobowych przysługujących osobie, której dane dotyczą, oraz do wniesienia sprzeciwu wobec takiego przetwarzania (atr.15 RODO),

- do otrzymywania kopii danych – uzyskania kopii danych podlegających przetwarzaniu, przy czym pierwsza kopia jest bezpłatna, a za kolejne kopie administrator może nałożyć opłatę w rozsądnej wysokości, wynikającą z kosztów administracyjnych (art.15 ust.3 RODO),

- do sprostowania – żądania sprostowania dotyczących jej danych osobowych, które są nieprawidłowe, lub uzupełnienia niekompletnych danych (art. 16 RODO),

- do usunięcia danych – żądania usunięcia jej danych osobowych, jeżeli administrator nie ma już podstawy prawnej do ich przetwarzania lub dane nie są już niezbędne do celów przetwarzania (art. 17 RODO),

- do ograniczenia przetwarzania – żądania ograniczenia przetwarzania danych osobowych (art.18 RODO), gdy:

a. osoba, której dane dotyczą, kwestionuje prawidłowość danych osobowych – na okres pozwalający administratorowi sprawdzić prawidłowość tych danych,

b. przetwarzanie jest niezgodne z prawem, a osoba, której dane dotyczą, sprzeciwiła się ich usunięciu, żądając ograniczenia ich wykorzystywania,

c. administrator nie potrzebuje już tych danych, ale są one potrzebę osobie, której dane dotyczą, do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń,

d. osoba, której dane dotyczą, wniosła sprzeciw wobec przetwarzania – do czasu stwierdzenia, czy prawnie uzasadnione podstawy po stronie administratora są nadrzędne wobec podstaw sprzeciwu osoby, której dane dotyczą,

- do przenoszenia danych – otrzymania w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego danych osobowych jej dotyczących, które dostarczyła administratorowi, oraz żądania przesłania tych danych innemu administratorowi, jeżeli dane są przetwarzane na podstawie zgody osoby której dane dotyczą, lub umową z nią zawartą oraz jeżeli dane są przetwarzane w sposób zautomatyzowany (art.20 RODO)

- do sprzeciwu – wniesieniu sprzeciwu wobec przetwarzania jej danych osobowych w prawnie uzasadnionych celach administratora, z przyczyn związanych z jej szczególną sytuacją, w tym wobec profilowania. Wówczas administrator dokonuje oceny istnienia ważnych prawnie uzasadnionych podstaw do przetwarzania, nadrzędnych wobec interesów, praw i wolności osób, których dane dotyczą, lub podstaw do ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń. Jeżeli zgodnie z oceną interesy osoby, której dane dotyczą, będą ważniejsze od interesów administratora, administrator będzie zobowiązany zaprzestać przetwarzania danych w tych celach (art.21 RODO).

Aby skorzystać w wyżej wymienionych praw, osoba, której dane dotyczą, powinna skontaktować się, wykorzystując podane dane kontaktowe, a administratorem i poinformować go, z którego prawa i w jakim zakresie chce skorzystać.

7. Posiada Pani/Pan prawo w przypadku zatrudnienia:

- na umowę o pracę - dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania,

- na umowę cywilnoprawną - dostępu do treści swoich danych oraz prawo ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych.

8. Podanie przez Pana/Panią danych osobowych jest wymogiem ustawowym, a ich niepodanie uniemożliwi zawarcie stosunku pracy/umowy.

9. Pan/Pani prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa, tel. 22 531-03-00, godziny pracy urzędu: 8.00–16.00. Punkt kancelaryjny Urzędu czynny jest w godzinach 9.00 - 15.00, kancelaria@uodo.gov.pl, Infolinia: 606-950-000 czynna w dni robocze: 10.00–14.00), gdy uzna Pani/Pan, iż przetwarzanie danych osobowych narusza przepisy prawa.

10. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany oraz nie będą przetwarzane w formie profilowania.

11. Akty prawne przywoływane w klauzuli:

- RODO - ROZPORZĄDZENIE 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 (Dz. Urz.UE L 2016 Nr 119, s. 1),

- art. 221 § 2, art. 87, art.88, art. 94 pkt 4 oraz pkt 9a, art. 234- 236, 23715 §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018r. poz.917 ze zm.),

- art. 881, 882 i 884 § 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.),
- art. 72, 75 ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz 1201 ze zm.),
- art. 3 i n. ustawy z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz. U. z 2018 r. poz 771),
- § 39ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r.w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. Nr 169, poz 1650),
- art.16b ust.1 pkt 6, art. 51u ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 217 ze zm.),
- § 1 i n. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposoby prowadzenia akt osobowych pracownika (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 894),
- art.125a ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 ze zm.),
- art. 36, 41, 46 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz 1778 ze zm.),
- art. 74, 85 ust 1, art. 87 ust 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz 1938 ze zm.),
- art. 4, 32§ 1, art. 70 § 1 , art. 86 § 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – ordynacja podatkowa (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 800 ze zm.),
- art. 31 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz.200),
- art.10, 74 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 września 1994 o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 395 ze zm.),
- art.7 ust 1, 2 i 15 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1036),
- art. 118 i n. ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1025),
- art. 96 i n., art. 266, 286 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2204 ze zm.).