OBOWIĄZEK INFORMACYJNY RODO – PRACOWNICY EMTOR

Kto jest Administratorem Państwa danych?

Administratorem Państwa danych osobowych jest Emtor Sp. z o.o. z siedzibą w Toruniu (dalej „Spółka"), z którą można się skontaktować w następujący sposób:

- pisemnie na adres ul. Włocławska 147-157, 87 – 100 Toruń,
- e-mailowo: rodo@emtor.pl

Kontakt w sprawach ochrony danych

W sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych może Pani/Pan kontaktować się z nami pod adresem e-mail: rodo@emtor.pl. Zgodnie z Rejestrem Czynności Przetwarzania funkcję osoby wyznaczonej do kontaktu w sprawach ochrony danych pełni osoba wskazana przez Kancelarię Ostrowski i Wspólnicy sp. k.; aktualnie: r.pr. Aleksandra Ziętek.

W jakich celach i na jakich podstawach prawnych przetwarzamy dane pracowników?

Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane w następujących celach:

- nawiązania i realizacji stosunku pracy, w tym prowadzenia dokumentacji pracowniczej, organizacji pracy oraz realizacji obowiązków i uprawnień pracodawcy – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. b RODO oraz art. 6 ust. 1 lit. c RODO w zw. z przepisami prawa pracy,
- wypełnienia obowiązków publicznoprawnych pracodawcy/płatnika (m.in. ZUS, podatki, rachunkowość) – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. c RODO,
- ewidencji czasu pracy, w tym rozliczania czasu pracy i wynagrodzeń (np. RCP) – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. c RODO (obowiązki z prawa pracy) oraz art. 6 ust. 1 lit. b RODO (w zakresie niezbędnym do realizacji umowy o pracę),
- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i ochrony mienia, w tym stosowania monitoringu wizyjnego – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. f RODO (prawnie uzasadniony interes) w zw. z przepisami prawa pracy,
- realizacji obowiązków z zakresu BHP oraz medycyny pracy, w tym kierowania na badania i oceny zdolności do pracy – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. c RODO oraz (jeżeli dotyczy danych o zdrowiu) art. 9 ust. 2 lit. b i h RODO,
- realizacji dobrowolnych świadczeń pracowniczych (np. PPK, ZFŚS, ubezpieczenia, pakiety medyczne, karnety sportowe) – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. c RODO (gdy wynika z przepisów) lub art. 6 ust. 1 lit. b RODO (gdy wynika z umów/świadczeń), a w pozostałym zakresie – art. 6 ust. 1 lit. a RODO (zgoda),
- udostępniania i wykorzystywania służbowych danych kontaktowych w ramach współpracy z klientami i kontrahentami Spółki – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. f RODO,
- dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami związanymi ze stosunkiem pracy – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. f RODO,
- przetwarzania wizerunku pracownika w celach promocyjnych i wizerunkowych (np. strona internetowa, media społecznościowe) – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. a RODO (zgoda),
- obsługi zgłoszeń naruszeń prawa (sygnaliści) – podstawa prawna: art. 6 ust. 1 lit. c RODO (obowiązek prawny), jeżeli Pani/Pana dane pojawią się w zgłoszeniu lub postępowaniu wyjaśniającym.

Skąd pochodzą dane?

Co do zasady dane pozyskujemy bezpośrednio od Pani/Pana (np. w procesie rekrutacji i zatrudnienia, w toku wykonywania obowiązków pracowniczych). W określonych przypadkach dane mogą pochodzić także od podmiotów uprawnionych lub współpracujących, np. z ZUS, urzędów, podmiotów realizujących medycynę pracy, dostawców świadczeń pracowniczych (np. PPK, ubezpieczenie), a także z rejestrów i innych źródeł przewidzianych prawem (jeżeli dotyczy). Dane mogą powstawać również w ramach monitoringu wizyjnego lub ewidencji czasu pracy (RCP) oraz – jeżeli dotyczy – systemów lokalizacji pojazdów służbowych (GPS).

Kategorie danych: w zależności od celu mogą to być w szczególności dane identyfikacyjne i kontaktowe, dane dotyczące zatrudnienia i kwalifikacji, dane niezbędne do rozliczeń i wypłaty wynagrodzenia (np. numer rachunku), dane o czasie pracy (RCP), dane wymagane przepisami BHP oraz – jeżeli wymagają tego przepisy – dane dotyczące zdrowia w zakresie medycyny pracy. W przypadku monitoringu – wizerunek, a w przypadku GPS – dane o lokalizacji pojazdu oraz powiązane dane identyfikujące.

Kto może być odbiorcą danych osobowych?

Dane mogą być udostępniane odbiorcom w związku z realizacją celów wskazanych powyżej, w szczególności: w celu wykonania obowiązków prawnych ciążących na Spółce, realizacji umowy o pracę, na podstawie udzielonej zgody (jeżeli ma zastosowanie) lub dla celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów administratora.

Odbiorcami Pani/Pana danych osobowych mogą być następujące kategorie podmiotów:

- podmioty uprawnione do otrzymania danych na podstawie przepisów prawa (w szczególności ZUS, organy podatkowe, PIP, sądy i organy ścigania – w zakresie właściwych podstaw prawnych),
- podmioty świadczące na rzecz Spółki usługi, w szczególności: kadrowo-płacowe i księgowe, prawne, BHP, medycyny pracy, ochrony mienia, IT/teleinformatyczne oraz dostawcy systemów wykorzystywanych w Spółce (m.in. systemy kadrowo-płacowe i ewidencji czasu pracy),
- banki (w związku z wypłatą wynagrodzenia),
- podmioty realizujące świadczenia pracownicze (jeżeli dotyczy), np. instytucja finansowa prowadząca PPK, ubezpieczyciel, dostawca pakietów medycznych lub kart sportowych,
- spółki z grupy kapitałowej EMTOR/Seito – w zakresie niezbędnym do celów administracyjnych, organizacyjnych oraz zapewnienia wsparcia procesów wewnętrznych (np. IT, księgowość, compliance)
- dostawcy platform i serwisów społecznościowych – wyłącznie w przypadku publikacji wizerunku na podstawie zgody.

Czy przekazujemy dane poza Europejski Obszar Gospodarczy (EOG)?

Co do zasady nie przekazujemy danych poza EOG. Wyjątek może dotyczyć sytuacji, gdy na podstawie Pani/Pana zgody publikujemy wizerunek w mediach społecznościowych – wówczas dostawcy tych serwisów mogą przetwarzać dane również poza EOG. W takim przypadku przekazanie odbywa się na podstawie mechanizmów przewidzianych w rozdziale V RODO (np. standardowych klauzul umownych). Informacje o zastosowanych zabezpieczeniach można uzyskać, kontaktując się ze Spółką w sposób wskazany powyżej.

Przez jaki okres czasu przetwarzane są Pani/Pana dane osobowe?

Dane osobowe przechowujemy przez okres niezbędny do realizacji celów przetwarzania, w szczególności: dokumentację pracowniczą i akta osobowe – przez okres zatrudnienia, a następnie przez okres wymagany przepisami prawa (co do zasady 10 lat lub 50 lat – w zależności od podstaw i daty nawiązania stosunku pracy); dane rozliczeniowe i podatkowe – przez okresy wynikające z przepisów (np. 5 lat podatkowych); dane związane z dochodzeniem/obroną roszczeń – do upływu terminów przedawnienia roszczeń (co do zasady 3 lata dla roszczeń ze stosunku pracy).

Nagrania z monitoringu wizyjnego przechowujemy nie dłużej niż 3 miesiące od dnia nagrania, chyba że nagranie stanowi dowód w postępowaniu – wówczas do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Dane z systemów GPS (jeżeli dotyczy) przechowujemy przez okres niezbędny do realizacji celów, zasadniczo nie dłużej niż do upływu terminów przedawnienia roszczeń. Dane przetwarzane na podstawie zgody (np. wizerunek) przechowujemy do czasu cofnięcia zgody, a następnie przez okres niezbędny do wykazania, że zgoda została udzielona oraz do obrony przed ewentualnymi roszczeniami.

Jeżeli Pani/Pana dane są przetwarzane w ramach obsługi zgłoszeń naruszeń prawa (sygnaliści), dane te przechowujemy w dokumentacji postępowania przez okres 3 lat po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym przekazano zgłoszenie lub zakończono działania następcze (lub dłużej, jeżeli jest to niezbędne w związku z postępowaniami zainicjowanymi tymi działaniami).

Jakie są Pani/Pana prawa związane z przetwarzaniem danych osobowych?

Przysługuje Pani/Panu prawo: dostępu do danych, sprostowania, usunięcia (w przypadkach przewidzianych prawem), ograniczenia przetwarzania, przenoszenia danych oraz wniesienia sprzeciwu.

Jeżeli przetwarzamy dane na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO, przysługuje Pani/Panu prawo wniesienia sprzeciwu z przyczyn związanych z Pani/Pana szczególną sytuacją.

Jeżeli przetwarzanie odbywa się na podstawie zgody, przysługuje Pani/Panu prawo do jej cofnięcia w dowolnym momencie. Cofnięcie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem.

Jeśli Pani/Pan uzna, że przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczących, narusza przepisy RODO, przysługuje Pani/Panu prawo do wniesienia skargi do właściwego organu nadzorczego (Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych lub organu będącego jego następcą prawnym).

Spółka w celu realizacji Pani/Pana prawa może zażądać dodatkowych informacji niezbędnych do potwierdzenia tożsamości.

Czy istnieje obowiązek podania danych?

Podanie danych osobowych jest częściowo wymogiem ustawowym (wynikającym w szczególności z przepisów prawa pracy, ubezpieczeń społecznych i podatkowych) oraz umownym (niezbędnym do zawarcia i realizacji umowy o pracę). W zakresie, w jakim podanie danych jest

wymagane przepisami lub niezbędne do realizacji zatrudnienia, ich niepodanie może uniemożliwić nawiązanie lub kontynuowanie stosunku pracy. Podanie pozostałych danych (np. objętych zgodą) jest dobrowolne.