

KLAUZULA INFORMACYJNA O PRZETWARZANIU DANYCH

Na podstawie art. 13 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (dalej: RODO) oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych /Dz.U. z 2018 r. poz. 1000/, informuję, że:

Administrator danych:

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „AGRO-TOP” Sp. z o.o. z siedzibą w Wiśniewie ul. Tadeusza Kościuszki 15; kod pocztowy 08-112 Wiśniew; e-mail: agro-top@agro-top.com.pl, tel./fax: 025 798 15 94 wew. 114;

Przedstawiciel administratora danych:

Nie został powołany.

Kontakt w sprawie danych osobowych:

Inspektor Danych Osobowych nie został powołany. W sprawach dotyczących przetwarzania danych osobowych oraz korzystania z praw związanych z przetwarzaniem danych osobowych prosimy kontaktować się z Panią Anną Chodzińską, adres do korespondencji: Zakład Produkcyjny Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe „AGRO-TOP” Sp. z o.o. z siedzibą w Wiśniewie, Kolonia Gręzówka 34b; 21-400 Łuków; e-mail: rodo@agro-top.com.pl tel. : 025 798 15 94 wew. 106.

Rodzaj, cele przetwarzania danych osobowych oraz podstawa prawna przetwarzania:

Dane osobowe przetwarzane są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w celu zatrudnienia, realizacji umowy o pracę i wypełniania obowiązków wynikających z przepisów prawa, w tym przepisów prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów prawa podatkowego i rachunkowości, a w szczególności:

Lp.	Rodzaj przetwarzanych danych	Cel przetwarzania	Podstawa prawna
1.	<ul style="list-style-type: none"> - Dane identyfikacyjne; - dane kadrowo-płacowe; - dane o wykształceniu i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, - inne dane wymagane zgodnie z przepisami prawa pracy jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy; - inne dane dobrowolnie wskazane przez pracownika w dokumentach aplikacyjnych; - dane wymagane do zawarcia innych umów na podstawie których realizowane są inne świadczenia pozapłacowe pracowników (ubezpieczenia grupowe, dodatkowe ubezpieczenia indywidualne, pakiety medyczne, inne świadczenia) 	<ul style="list-style-type: none"> - realizacja obowiązków związanych z zatrudnieniem, zawarciem i wykonywaniem umowy o pracę (m.in. zawarcie umowy o pracę, aktualizacja danych osobowych pracownika, skierowanie na badania, zdolność do pracy, prowadzenie i archiwizacja akt osobowych pracownika, doskonalenie zawodowe, kontrola czasu pracy, odpowiedzialność za powierzone pracownikowi mienie, właściwe użytkowanie udostępnionych narzędzi pracy, realizacja wniosków o urlopy okolicznościowe i innych uprawnień/obowiązków wynikających ze stosunku pracy), - wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń wraz z potrąceniami, - przetwarzanie danych osobowych dla realizacji zasad i procedur bezpieczeństwa i higieny pracy (np. w związku z wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową, szkoleniami BHP), - wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz między innymi przepisów o ubezpieczeniu społecznym, ubezpieczeniu zdrowotnym, podatkach, wypadkach przy pracy, rachunkowości (m.in. rejestracja uprawnionego w ZUS, zgłoszenia pracownika i członków jego rodziny do ZUS, ich aktualizacja, przekazywanie informacji o zwolnieniach, realizacja wniosków o urlopy macierzyńskie, ojcowskie, rodzicielskie i innych uprawnień wynikających z prawa ubezpieczeń społecznych, wypełnianie obowiązków związanych z księgowaniem i sprawozdawczością finansową, rozliczaniem podatku dochodowego od osób fizycznych), - zarządzanie personelem, przydzielanie zadań, ocena pracownika, - organizacja szkoleń i umożliwienie pracownikom dokształcania się, - organizowanie i współfinansowanie dodatkowych świadczeń dla pracowników, - realizacja obowiązków związanych ze zgłoszeniem przez pracownika woli korzystania przez niego ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (m.in. przyznawanie świadczeń z ZFŚS), - zapewnienie wypełniania obowiązku wychowania w 	<ul style="list-style-type: none"> - art. 6 ust. 1 lit. c) RODO - art. 6 ust. 1 lit. a) lub f) RODO w przypadku brak jest podstawy prawnej w obowiązujących przepisach prawa - zgoda pracownika lub prawnie uzasadniony interes administratora

		trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi (np. kontrola trzeźwości pracowników), - wypełnianie obowiązków wobec organów/urzędów państwowych/samorządowych (np. kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, kontrole ZUS, kontrole Urzędu Skarbowego, żądania policji i innych organów ścigania, sporządzanie odpowiedzi na pisma/ żądania podmiotów uprawnionych ustawowo do udostępniania danych osobowych).	
2.	Dane lokalizacyjne GPS – w przypadku kierowców oraz pracowników korzystających z samochodów służbowych.	Zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, kontrola czasu pracy kierowcy.	- art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, art. 22[3] § 4 k.p. - art. 6 ust. 1 lit. f) RODO - prawnie uzasadniony interes administratora.
3.	Dane pozyskane za pomocą monitoringu na terenie i wokół Zakładu pracy.	Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę	- art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, art. 22[2] k.p. - art. 6 ust. 1 lit. f) RODO - prawnie uzasadniony interes administratora

Uzasadniony interes w przetwarzaniu danych osobowych pracodawcy może wyrażać się m.in. w:

- możliwości świadczenia pracownikom benefitów pozapłacowych (takich jak dodatkowa opieka medyczna, ubezpieczenia grupowe, dodatkowe świadczenia dla pracowników oraz dla członków rodziny);
- możliwości lepszego zarządzania personelem i kształcenia personelu, poprzez organizację szkoleń dla pracowników, przeprowadzanie oceny pracy pracowników i ich zdolności i umiejętności;
- sprawnej realizacji bieżącej działalności, w tym realizacji procesów biznesowych i administracyjnych związanych z przedmiotem działalności, w których uczestniczy Pracownik w związku z wykonywaniem stosunku pracy;
- konieczność zapewnienia bezpieczeństwa na terenie placówek pracodawcy, w tym bezpieczeństwa informacji i ochrony mienia, na przykład poprzez kontrolę dostępu oraz monitoring. Szczegółowe kwestie związane z monitoringiem wizyjnym zostały uregulowane w Regulaminie Pracy;
- ewentualnego ustalenia, dochodzenia lub obrony roszczeń z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej.

Informacja o stosowaniu monitoringu

Administrator danych informuje, że z uwagi na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracowników / ochrony mienia / kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę - stosowany jest monitoring wizyjny - na terenie i wokół Zakładu pracy – z wyjątkiem pomieszczeń socjalnych np. szatni, stołówek, palarni, łazienek, toalet itp.,

Ponadto stosowany jest monitoring pojazdów służbowych w trakcie wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych za pomocą systemów GPS z uwagi na konieczność zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi pojazdów służbowych, w tym użytkowania zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy zasadami korzystania z samochodów służbowych, użytkowania zgodnie z prawem, zapobieżenia ich uszkodzeniu, utracie, nieekonomicznemu wykorzystaniu, nadmiernemu zużyciu paliwa, wykorzystaniu powodującego nadmierne zużywanie samochodu i jego elementów, wykorzystaniu samochodu przy popełnianiu wykroczeń drogowych.

Szczegółowe kwestie związane z poszczególnymi rodzajami monitoringu wprowadzonego u pracodawcy określa Regulamin Pracy.

Okres przechowywania danych osobowych

Pani/Pana dane osobowe będą przechowywane do czasu zakończenia umowy o pracę oraz ewentualnie w niezbędnym zakresie do upływu terminu przedawnienia wzajemnych roszczeń stron z tytułu stosunku pracy (według art. 291 kodeksu pracy).

W przypadku danych osobowych, co do których obowiązujące przepisy prawa wymagają ich posiadania, archiwizacji i przetwarzania przez określony czas – przez okres wymagany przepisami prawa.

Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie ww. okresów uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

Prawa:

Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych, prawo do ich sprostowania, usunięcia oraz prawo do ograniczenia ich przetwarzania. Ponadto także prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie, prawo do przenoszenia danych oraz prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania Pani/Pana danych osobowych.

Prawo do usunięcia oraz prawo do ograniczenia przetwarzania danych osobowych nie dotyczy danych osobowych, których posiadania, archiwizacji i przetwarzania przez określony czas wymagają powszechnie obowiązujące przepisy prawa lub jest podyktowane uzasadnionym interesem pracodawcy z uwagi na fakt, że nie upłynął jeszcze termin przedawnienia ewentualnych roszczeń z tytułu umowy o pracę bądź innych umów.

Ponadto przysługuje Pani/Panu prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2; 00-193 Warszawa, gdy uzna Pani/Pan, iż przetwarzanie danych osobowych Pani/Pana dotyczących narusza przepisy RODO lub/i ustawy o ochronie danych osobowych.

Konsekwencje niepodania danych osobowych:

Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest :

- a) wymogiem ustawowym – w zakresie danych osobowych wskazanych w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Ich niepodanie będzie skutkowało brakiem możliwości nawiązania stosunku pracy bądź brakiem możliwości skorzystania ze szczególnych uprawnień wynikających z przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.
- b) umownym i dobrowolnym – w zakresie danych osobowych w ramach grupowego pracowniczego ubezpieczenia, pakietów medycznych oraz innych dodatkowych dobrowolnych umów z pracownikami, a także kierowanych przez pracownika do pracodawcy wniosków. Ich niepodanie będzie skutkowało brakiem możliwości zawarcia danej umowy bądź brakiem możliwości realizacji danego wniosku pracownika.
- c) dobrowolnym – w zakresie innych danych osobowych udostępnianych samodzielnie przez pracownika, m.in. w dokumentach aplikacyjnych typu wizerunek, adres e-mail, telefon prywatny itp. Dane tego typu nie są wymagane do zawarcia i wykonywania umowy o pracę, a zgoda na ich przetwarzanie może być w każdym czasie cofnięta.

Odbiorcy danych:

Odbiorcą Pani/Pana danych osobowych są organy państwowe oraz inne podmioty uprawnione na podstawie przepisów prawa. Odbiorcami mogą być także inne podmioty współpracujące z administratorem danych i/lub przetwarzające dane osobowe w imieniu administratora, w tym świadczące usługi doradcze, prawne, księgowo, consultingowe, ubezpieczeniowe, kurierskie, pocztowe, rozliczania czasu pracy kierowcy i należności z tytułu podróży służbowych, prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców – w celu niezbędnym do wykonania zawartych umów.

Przekazanie danych do państwa trzeciego/organizacji międzynarodowej oraz zautomatyzowane podejmowanie decyzji, profilowanie

Państwa dane osobowe nie będą przekazywane do państwa trzeciego/organizacji międzynarodowej, chyba, że administrator danych osobowych zostanie do tego zobowiązany na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa.

Państwa dane osobowe mogą być przetwarzane w systemach informatycznych. Administrator danych nie stosuje zautomatyzowanego podejmowania decyzji oraz profilowania.