KLAUZULA INFORMACYJNA

dla pracowników Towarzystwa Wiedzy Powszechnej Oddziału Regionalnego we Wrocławiu

Zgodnie z art. 13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) przekazujemy informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem.

1. Administrator danych osobowych

Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Towarzystwo Wiedzy Powszechnej Oddział Regionalny we Wrocławiu z siedzibą przy ul. Szwedzkiej 13a, 54-401 Wrocław, zwane dalej „Administratorem”.

2. Kontakt z Inspektorem Ochrony Danych

W sprawach dotyczących ochrony danych osobowych można skontaktować się z Inspektorem Ochrony Danych - Elżbietą Zawieruchą, e-mail: elzbieta.zawierucha@wp.pl.

3. Cele i podstawy prawne przetwarzania

Dane osobowe są przetwarzane w celu:

• zawarcia i wykonywania umowy o pracę oraz organizacji zatrudnienia - art. 6 ust. 1 lit. b RODO;

• wykonania obowiązków pracodawcy wynikających z prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, przepisów podatkowych, rachunkowych, BHP, PPK i przepisów dotyczących dokumentacji pracowniczej - art. 6 ust. 1 lit. c RODO;

• prowadzenia dokumentacji kadrowej i płacowej, ewidencji czasu pracy, naliczania wynagrodzeń i świadczeń, rozliczeń z ZUS i urzędem skarbowym, obsługi urlopów, szkoleń, badań profilaktycznych i wypadków przy pracy - art. 6 ust. 1 lit. c RODO;

• zapewnienia bezpieczeństwa osób i mienia, ochrony informacji, organizacji pracy oraz ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami - art. 6 ust. 1 lit. f RODO, a w zakresie obowiązków pracodawcy również art. 6 ust. 1 lit. c RODO;

• realizacji dobrowolnych świadczeń lub innych dodatkowych celów - na podstawie zgody, art. 6 ust. 1 lit. a RODO, jeżeli zgoda została udzielona.

4. Dane szczególnych kategorii

Dane dotyczące zdrowia mogą być przetwarzane, gdy jest to niezbędne do wykonywania obowiązków i szczególnych praw pracodawcy lub pracownika w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej - art. 9 ust. 2 lit. b RODO, a w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej i medycyny pracy również art. 9 ust. 2 lit. h RODO. Inne dane szczególnych kategorii przekazane z inicjatywy pracownika mogą być przetwarzane wyłącznie w granicach dopuszczonych prawem, w szczególności na podstawie wyraźnej zgody - art. 9 ust. 2 lit. a RODO.

5. Zakres danych i obowiązek ich podania

Administrator przetwarza dane wymagane przez Kodeks pracy i inne przepisy związane z zatrudnieniem, w szczególności dane identyfikacyjne, kontaktowe, dotyczące wykształcenia i kwalifikacji, przebiegu zatrudnienia, rachunku bankowego, rozliczeń podatkowych i ubezpieczeniowych, czasu pracy, urlopów, wynagrodzenia i uprawnień pracowniczych. Podanie danych wymaganych przepisami lub niezbędnych do zawarcia i wykonywania umowy jest obowiązkowe; ich niepodanie może uniemożliwić zatrudnienie albo realizację obowiązków pracodawcy. Podanie innych danych jest dobrowolne.

6. Odbiorcy danych

Dane mogą być udostępniane podmiotom uprawnionym na podstawie prawa, w szczególności ZUS, organom podatkowym, Państwowej Inspekcji Pracy, sądom i innym właściwym organom. Odbiorcami mogą być również podmioty medycyny pracy, instytucje finansowe prowadzące PPK, banki, ubezpieczyciele oraz dostawcy usług kadrowo-płacowych, księgowych, informatycznych, hostingowych, szkoleniowych, prawnych, pocztowych i archiwizacyjnych - wyłącznie w niezbędnym zakresie i na podstawie odpowiednich umów.

7. Okres przechowywania danych

Dokumentacja pracownicza będzie przechowywana przez okres zatrudnienia, a następnie przez okres wynikający z przepisów prawa pracy. Dla stosunków pracy nawiązanych od 1 stycznia 2019 r. jest to co do zasady 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy ustał. W odniesieniu do wcześniejszych okresów zatrudnienia termin może wynosić 50 lat albo zostać skrócony do 10 lat po spełnieniu warunków ustawowych. Dokumenty podatkowe, rachunkowe i dotyczące roszczeń będą przechowywane przez okres wymagany właściwymi przepisami lub do upływu terminu przedawnienia. Dane oparte na zgodzie - do jej wycofania albo ustania celu.

8. Monitoring i wizerunek

Jeżeli w miejscu pracy stosowany jest monitoring wizyjny lub inna forma monitorowania dopuszczona przez Kodeks pracy, pracownik otrzymuje odrębną informację o jego celu, zakresie, sposobie stosowania i czasie przechowywania danych. Monitoring może być stosowany wyłącznie, gdy jest niezbędny do celów przewidzianych prawem i z poszanowaniem prywatności pracowników. Publikowanie wizerunku pracownika w materiałach promocyjnych lub w internecie wymaga odrębnej podstawy prawnej, najczęściej dobrowolnej zgody.

9. Prawa pracownika

W granicach określonych w RODO przysługuje Pani/Panu prawo dostępu do danych i uzyskania ich kopii, sprostowania danych, usunięcia danych, ograniczenia przetwarzania, przenoszenia danych oraz wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania opartego na prawnie uzasadnionym interesie. Jeżeli podstawą przetwarzania jest zgoda, można ją wycofać w dowolnym momencie, bez wpływu na zgodność z prawem wcześniejszego przetwarzania. Zakres praw zależy od celu i podstawy prawnej przetwarzania.

10. Prawo wniesienia skargi

Jeżeli uzna Pani/Pan, że dane osobowe są przetwarzane niezgodnie z przepisami, przysługuje prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ul. Stanisława Moniuszki 1A, 00-014 Warszawa.

11. Zautomatyzowane decyzje i przekazywanie danych

Dane nie będą wykorzystywane do podejmowania decyzji w sposób wyłącznie zautomatyzowany, w tym do profilowania. Administrator nie zamierza przekazywać danych osobowych do państw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego ani do organizacji międzynarodowych. Jeżeli sposób korzystania z usług dostawcy technologicznego ulegnie zmianie i dojdzie do takiego przekazania, Administrator zapewni wymagane prawem zabezpieczenia oraz przekaże pracownikom stosowną informację.

Wersja: wrzesień 2026 r. | Dokument przeznaczony dla pracowników TWP Oddziału Regionalnego we Wrocławiu.