

Inspektor Ochrony Danych Osobowych
606487587
Paweł Chochół

Klauzula Informacyjna RODO
PRACOWNICY HALDEX S.A.

Zgodnie z art. 13 i 14 Rozporządzenia 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych) (Dz. Urz. UE L.2016.119.1 z dnia 4 maja 2016 r.) (dalej jako „RODO”) informujemy, że:

1. **Administratorem** Państwa danych osobowych podanych jest HALDEX Spółka Akcyjna z siedzibą w Katowicach (40-951), Plac Grunwaldzki 8-10. Z Administratorem można się skontaktować pod podanym tutaj adresem lub na adres mailowy: iod@haldex.com.pl.
2. Spółka powołała **Inspektora Ochrony Danych**, z którym można skontaktować się w sprawie ochrony danych osobowych na adres naszej siedziby wskazany powyżej (z dopiskiem Inspektor Ochrony Danych) lub drogą elektroniczną pod adresem email: iod@haldex.com.pl.
3. Podstawowym **celem** przetwarzania danych osobowych Pracowników Haldex S.A. przez Administratora Danych Osobowych jest realizacja łączącego strony stosunku pracy. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych Pracownika w omawianym przypadku stanowi *art. 6 ust. 1 lit. b) RODO*, zgodnie z którym przetwarzanie jest zgodne z prawem **gdy jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą**, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy.
Dane Pracownika przetwarzane na powyższej podstawie są przetwarzane przez cały czas trwania stosunku pracy. Okres przetwarzania danych może ulec wydłużeniu o czas obsługi ewentualnych roszczeń pomiędzy stronami również po ustaniu stosunku pracy.
4. Haldex S.A. przetwarza dane Pracowników **ze względu na realizację obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze** (*podstawa prawna określona w art. 6. ust. 1 lit c) RODO*) w celu:
 - zapewnienia zatrudnienia, rejestracji czasu pracy i absencji, rozliczenia i wypłaty wynagrodzeń (m.in. Kodeks pracy, Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych);
 - prowadzenia akt osobowych pracownika (m.in. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika);
 - zapewnienia wymaganych przepisami prawa uprawnień i kwalifikacji (m.in. Kodeks pracy, przepisy BHP, Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy

- w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, Ustawa o ochronie przeciwpożarowej; Prawo geologiczne i górnicze, SEP);
- prowadzenia dokumentacji powypadkowej (m.in. Rozporządzenie RM w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy);
 - prawidłowej realizacji zadań Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (m.in. Ustawa o zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, Ustawa o Związkach Zawodowych);
 - realizacji zadań ochronnych na obiektach (ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia);
 - organizacji Stałego Dyżuru (m.in. Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny);
 - realizacji zadań obronnych (m.in. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 kwietnia 2022 r. w sprawie militaryzacji, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 2022 r. w sprawie obiektów szczególnie ważnych dla bezpieczeństwa państwa oraz ich szczególnej ochrony, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 listopada 2022 r. w sprawie wyłączenia od obowiązku pełnienia czynnej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny, Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie sposobu i trybu nadawania przydziałów organizacyjno-mobilizacyjnych oraz sporządzania zapotrzebowania na uzupełnienie potrzeb jednostek przewidzianych do militaryzacji i zmilitaryzowanych);
 - realizacji świadczeń osobistych jak również rzeczowych na rzecz obrony w czasie kryzysów i w czasie wojny (m.in. Ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny);
 - realizacji szkoleń wynikających z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 października 2022 r. w sprawie szkolenia obronnego);
 - realizacji zadań w zakresie spraw bezpieczeństwa wynikających z Ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny oraz przepisów wykonawczych do przedmiotowej ustawy;
 - opiniowania wniosków o przyznanie renty, emerytury (m.in. Ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych);
 - zarządzania uprawnieniami dostępu do danych chronionych, tajemnicy przedsiębiorstwa, informacji niejawnych (m.in. RODO, Ustawa o ochronie informacji niejawnych, Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji);
 - zarządzania dostępem i uprawnieniami w systemach teleinformatycznych (m.in. RODO);
 - zarządzania uprawnieniami i dostępem do pomieszczeń (m.in. RODO);
 - realizacji przelewów z tytułu świadczeń (m.in. Kodeks pracy, umowa pomiędzy stronami);

- prowadzenia korespondencji - udzielania odpowiedzi na zapytania uprawnionych służb i podmiotów (m.in. Interes publiczny, Kodeks Karny, Kodeks Cywilny);
- zgłaszania do właściwego organu podejrzenia lub faktu wystąpienia choroby zawodowej (m.in. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych);

Dane osobowe przetwarzane w ramach realizacji obowiązku prawnego ciążącego na Administratorze przetwarzane są przez okres wynikający z przepisów prawa:

- dane płacowe (m. in. listy płac, karty wynagrodzeń) przez 50 lat od daty zakończenia zatrudnienia;
- dokumentacja pracownicza przez 10 lat od daty zakończenia zatrudnienia;
- dane finansowe po ustaniu obowiązku podatkowego, będą przechowywane przez 6 lat;
- rejestr wypadków, dokumentacja powypadkowa będzie przechowywana 10 lat;
- dokumentacja dotycząca chorób zawodowych przez 40 lat licząc od daty zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej albo wydania orzeczenia w sprawie choroby zawodowej.

Planowany okres przetwarzania może ulec wydłużeniu o czas obsługi ewentualnych roszczeń pomiędzy stronami.

5. Przetwarzanie danych osobowych pracowników Haldex S.A. **jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez Administratora** (podstawa prawna określona w art. 6. ust. 1 lit f) RODO).

Haldex S.A. przetwarza dane osobowe pracowników ze względu na prawnie uzasadniony interes Administratora jakim jest:

- obsługa upoważnień i umów dot. samochodów służbowych;
- wydanie i obsługa służbowych kart płatniczych;
- zarządzanie personelem, ocena i rozliczanie efektywności pracowników;
- zarządzanie ścieżką kariery i rozwojem zawodowym pracownika.

Dane osobowe w omawianym przypadku przetwarzane są przez okres jaki jest niezbędny do realizacji celu, dla którego zostały one zebrane.

Planowany termin zakończenia przetwarzania danych osobowych może zostać wydłużony o czas obsługi ewentualnych roszczeń pomiędzy stronami.

6. W rejestrze czynności przetwarzania danych osobowych należących do kategorii Pracownicy znajdują się również działania wynikające z odpowiedzialności społecznej Haldex S.A. i Zarządu. Ze względu na brak wymagań prawnych w tym obszarze, a także nadrzędny charakter praw i wolności Pracownika nad prawnie uzasadnionymi interesami pracodawcy, Administrator jest zobligowany prawnie do pozyskania od Pracowników **zgody na przetwarzania danych osobowych w określonych celach** (podstawa prawna określona w art. 6. ust. 1 lit. a) RODO).

7. Haldex S.A. przetwarza dane Pracowników na podstawie wyrażonej zgody Pracownika w celu:

- organizacji wydarzeń firmowych;
- zapewnienia dostępu do benefitów i świadczeń dodatkowych;
- opracowania, publikacji wewnętrznych i zewnętrznych materiałów marketingowych, zawierających wizerunek Pracownika.

Dane osobowe przetwarzane w powyższych celach przetwarzane są przez Administratora do chwili wycofania zgody przez Pracownika.

8. Ponadto Haldex S.A. przetwarza dane osobowe w ramach przeprowadzania kontroli na obecność alkoholu albo środków działających podobnie do alkoholu w organizmach Pracowników i innych osób objętych kontrolą.

Celem przetwarzania danych osobowych w powyższym zakresie jest zapewnienie ochrony życia i zdrowia Pracowników lub innych osób przebywających na terenie jednostek organizacyjnych pracodawcy oraz ochrona mienia pracodawcy i innych Pracowników.

W omawianym przypadku przetwarzanie danych osobowych odbywa się na podstawie *art. 9 ust. 2 lit. b) RODO* i jest **niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez Administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy**.

Odbiorcami danych osobowych przetwarzanych w związku z przeprowadzaniem kontroli na obecność alkoholu albo środków działających podobnie do alkoholu w organizmach Pracowników i innych osób objętych kontrolą mogą być: pracownicy służb ochrony, osoby kierujące pracownikami, pracownicy służb bhp, pielęgniarzka i ratownik medyczny dyżurujący w Punkcie Pierwszej Pomocy oraz lekarz dyżurny, a także podmioty uprawnione do uzyskania danych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Dane osobowe dotyczące badania trzeźwości przechowywane są w aktach osobowych Pracownika nie dłużej niż przez 1 rok od dnia ich zebrania. W przypadku wymierzenia Pracownikowi kary porządkowej w związku z nietrzeźwością są one przechowywane do momentu uznania kary za niebyłą. Jeżeli jednak informacje te mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres retencji danych osobowych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia tego postępowania.

Kto oprócz Haldex S.A. może mieć dostęp do Twoich danych osobowych?

Dane osobowe Pracowników mogą zostać udostępnione przez Haldex S.A. podmiotom zewnętrznym, z którymi współpracuje Administrator lub instytucjom do tego uprawnionym. W szczególności **udostępnienie danych** dotyczy: dostawców systemów informatycznych; kancelarii prawnych; firm doradczych, audytorskich, archiwizacyjnych, a także firm realizujących szkolenia, organizujących wyjazdy, delegacje służbowe.

Powierzenie przetwarzania podmiotom zewnętrznym danych osobowych Pracowników Haldex S.A. odbywa się wyłącznie w niezbędnym zakresie, na podstawie zawartych umów zapewniających bezpieczeństwo procesu przetwarzania danych osobowych po stronie podmiotu przetwarzającego. Haldex S.A. zapewnia sobie możliwość przeprowadzenia kontroli podmiotu przetwarzającego, któremu powierzyło przetwarzanie danych osobowych, w celu sprawdzenia czy przetwarzanie powierzonych danych osobowych odbywa się zgodnie z postanowieniami umowy i mającymi zastosowanie regulacjami prawnymi w obszarze ochrony danych osobowych.

W przypadku, gdy inni Administratorzy Danych Osobowych będą chcieli pozyskać od Haldex S.A. dane osobowe dotyczące Pracownika lub wykorzystać dane do własnych celów, Pracownik zostanie o tym poinformowany przez Pracodawcę. Jeżeli działania podejmowane przez Administratorów Danych Osobowych będą wymagały udzielenia kolejnej zgody, Administrator zgłosi się do Pracownika z prośbą o jej udzielenie.

Jakie prawa przysługują Pracownikom Haldex S.A.?

Jako Pracownik Haldex S.A. posiadasz prawo dostępu do treści swoich danych oraz możliwości ich sprostowania, usunięcia, ograniczenia przetwarzania, prawo do przenoszenia danych oraz prawo do wniesienia sprzeciwu.

W przypadku gdy podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi zgoda osoby której dane dotyczą, Pracownikowi przysługuje prawo do cofnięcia zgody w dowolnym momencie, bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem.

Na mocy rozporządzenia RODO posiadasz prawo do wniesienia skargi do właściwego organu nadzorczego w zakresie ochrony danych osobowych, gdy uznasz, że przetwarzanie Twoich danych osobowych narusza przepisy RODO.

Czy Pracownicy Haldex S.A. muszą podawać swoje dane osobowe?

Podanie przez Pracownika danych osobowych zbieranych w celu zawarcia umowy, wypełnienia obowiązku prawnego przez Administratora jest niezbędne do realizacji czynności Administratora wynikających z zatrudnienia w Haldex S.A.

Zakres przetwarzania danych uwarunkowany jest przepisami prawa nakładanymi na Administratora. Pracownicy są zobowiązani do ich podania, a konsekwencją niepodania niezbędnych danych będzie brak możliwości współpracy z Administratorem i realizacji przez niego obowiązków prawnych wobec Pracownika.

W przypadku, gdy do przetwarzania danych osobowych wymagana jest zgoda, Pracownik wyraża ją dobrowolnie. Administrator informuje w takiej sytuacji o konsekwencjach braku zgody Pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych, np. o braku możliwości korzystania z benefitów i świadczeń dodatkowych oferowanych przez Haldex S.A. Pracownikom.

Wyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych zależy tylko i wyłącznie od woli Pracownika. Ewentualny brak zgody nie może mieć wpływu na możliwość zatrudnienia Pracownika w Haldex S.A.