

**INFORMACJA RODO DOTYCZĄCA PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH DLA  
PRACOWNIKÓW HUTA POKÓJ PROFILE SP. Z O.O.**

**I**

**[Administrator danych]**

**HUTA POKÓJ PROFILE SP. Z O.O.** z siedzibą w Rudzie Śląskiej (41-709) przy ul. Niedurnego 79, wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, Wydział X Gospodarczy, pod numerem KRS 0000828430; NIP: 6412547857; REGON: 384217727 o kapitale zakładowy: 1.000.000,00 zł (wpłacony w całości), wchodzącą w skład Grupy Kapitałowej Węglokoks.

Z Administratorem można kontaktować się:

- 1) pod adresem korespondencyjnym Huta Pokój Profile Sp. z o.o., ul. Niedurnego 79, 41-709 Ruda Śląska;
- 2) pod adresem poczty elektronicznej: [zbigniew.przebindowski@hutapokoj.eu](mailto:zbigniew.przebindowski@hutapokoj.eu)

Z koordynatorem Ochrony Danych Osobowych można kontaktować się pod adresem poczty elektronicznej: [rodohpp@hutapokoj.eu](mailto:rodohpp@hutapokoj.eu)

**II**

**[Cele, podstawy prawne i okres retencji danych]**

Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane w celu:

- 1) realizacji zawartej z Panią/Panem umowy o pracę, na podstawie art. 6 ust. 1 lit b RODO – przez okres jej obowiązywania;
- 2) organizacji i zarządzania pracy pracowników – w zakresie niezbędnym wynikającym z Kodeksu pracy – przez okres zatrudnienia;
- 3) wyliczenia i wypłaty wynagrodzenia – w celu realizacji obowiązku wynikającego z Kodeksu pracy (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez okres zatrudnienia;
- 4) potrąceń z wynagrodzenia – w celu realizacji obowiązków w zakresie egzekucji z wynagrodzenia wynikających z Kodeksu pracy, Kodeksu postępowania cywilnego, ustawy o postępowaniu egzekucyjnym w administracji, ustawy o komornikach sądowych (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) – przez 3 lata od ostatniego potrącenia;
- 5) realizacji obowiązków pracodawcy wobec pracowników wynikających z ogólnie obowiązujących oraz wewnętrznych przepisów prawa pracy – w szczególności w celu wypełnienia obowiązków prawnych ciążących na Administratorze danych – na podstawie art. 6 ust. 1 lit c RODO w zw. z art. 22<sup>1</sup>§2 i 4 Kodeksu pracy. W ramach wykonywania obowiązku prawnego pracodawca będzie również przetwarzać dane szczególnych kategorii (dane wrażliwe) zgodnie z art. 9 ust. 2 lit. b i h RODO w zw. z art. 22<sup>1</sup>§2 i 4 Kodeksu pracy – przez okres zatrudnienia;
- 6) realizacji obowiązków bhp – w celu realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp i innych przepisów prawa pracy (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez 10 lat od ustania zatrudnienia;

- 7) prowadzenia akt pracowniczych – w celu realizacji obowiązków pracodawcy 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;
- 8) realizacji obowiązków wobec ZUS – w celu realizacji obowiązków płatnika składek emerytalno-rentowych wynikających z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (art. 6 ust. 1 lit. c, art. 9 ust. 2 lit. b RODO) – przez 50/10 lat w zakresie przechowywania dokumentacji, na podstawie której następuje ustalenie podstawy wymiaru emerytury lub renty;
- 9) realizacji obowiązków podatkowych – w celu realizacji obowiązków 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 od końca roku kalendarzowego;
- 10) 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;
- 11) realizacji niektórych procedur i przyznania niektórych uprawnień – na podstawie art. 6 ust. 1 lit. a RODO, czyli wyrażonej przez Panią/Pana zgody – przez okres zatrudnienia lub wycofania zgody;
- 12) w związku z organizacją szkoleń dla pracowników, przeprowadzaniem oceny pracy pracowników, przeprowadzania oceny zdolności i umiejętności pracowników, wynikających z prawnie uzasadnionego interesu pracodawcy, polegającego na możliwości lepszego zarządzania personelem i kształcenia personelu – podstawą prawną przetwarzania jest art. 6 ust. 1 lit. f RODO – przez okres zatrudnienia;
- 13) zapewnienia bezpieczeństwa na terenie obiektów użytkowanych przez pracodawcę, w tym bezpieczeństwa informacji, poprzez kontrolę dostępu lub monitoring – podstawą przetwarzania jest prawnie uzasadniony interes Administratora (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) – przez 1 rok;
- 14) prowadzenia bazy danych kontaktowych pracowników (w intranecie), umożliwiającej łatwy kontakt pomiędzy pracownikami – podstawą przetwarzania jest prawnie uzasadniony interes Administratora (art. 6 ust. 1 lit. f RODO) – przez okres zatrudnienia;
- 15) 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, 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.

### III [Odbiorcy danych]

1. Pracodawca udostępnia dane osobowe pracowników w następujących przypadkach:
  - 1) 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, NIK, innym organom państwowym;
  - 2) gdy jest to niezbędne dla realizacji potrzeb pracodawcy będących konsekwencją zawartego stosunku pracy;
  - 3) partnerom handlowym, kontrahentom i klientom – wyłącznie w zakresie danych służbowych, a w pozostałym zakresie wyłącznie po uzyskaniu odrębnej, dobrowolnej zgody pracownika;
  - 4) operatorom pocztowym, firmom kurierskim;
  - 5) przewoźnikom;
2. Ponadto, dane osobowe pracowników mogą być ujawnione 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:
  - 1) usług teleinformatycznych, takich jak hosting, dostarczanie lub utrzymanie systemów informatycznych;
  - 2) usług księgowych;
  - 3) usług kadrowo-płacowych;
  - 4) obsługi poczty tradycyjnej, recepcji;
  - 5) usług drukarskich;
  - 6) usług prawnych, doradczych.

### IV [Prawa osób, których dane dotyczą]

1. Każda osoba, której dane dotyczą, ma prawo:
  - 1) **dostęp** – 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, informacji o odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym dane zostały lub zostaną ujawnione, o okresie przechowywania danych lub 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 (art. 15 RODO);
  - 2) **do otrzymania kopii danych** – uzyskania kopii danych podlegających przetwarzaniu, przy czym pierwsza kopia jest bezpłatna, a za kolejne kopie administrator może nałożyć opłatę w rozsądnej wysokości, wynikająca z kosztów administracyjnych (art. 15 ust. 3 RODO);
  - 3) **do sprostowania** – żądania sprostowania dotyczących jej danych osobowych, które są nieprawidłowe, lub uzupełnienia niekompletnych danych (art. 16 RODO);
  - 4) **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);
  - 5) **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, sprzeciwia się ich usunięciu, żądając ograniczenia ich wykorzystywania;
  - c) administrator nie potrzebuje już tych danych, ale są one potrzebne 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;
- 6) **do przenoszenia danych** – otrzymania w ustrukturyzowanym, powszechnie używanym formacie nadającym się do odczytu maszynowego danych osobowych mają dotyczących, które dostarczyła administratorowi, oraz żądania przesłania tych danych innemu administratorowi, jeżeli dane są przetwarzane na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą, lub umowy z nią zawartej oraz jeżeli dane są przetwarzane w sposób zautomatyzowany (art. 20 RODO);
  - 7) **do sprzeciwu** – wniesienia 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).
  - 8) **do cofnięcia zgody** w każdym momencie i bez podawania przyczyny, lecz bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania przed jej cofnięciem. Cofnięcie zgody spowoduje zaprzestanie przetwarzania przez administratora danych osobowych w celu, w którym zgoda ta została wyrażona.
2. Aby skorzystać z wyżej wymienionych praw, osoba, której dane dotyczą, powinna skontaktować się, wykorzystując podane dane kontaktowe, z Administratorem i poinformować go, z którego prawa i w jakim zakresie chce skorzystać.

## V

### [Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych]

Osobie, której dane dotyczą przysługuje prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jeżeli uzna, że przetwarzanie jej danych osobowych narusza przepisy RODO.

## VI

### [Informacja o wymogu podania danych]

Podanie przez Panią/Pana danych osobowych jest warunkiem zawarcia i realizacji umowy o pracę oraz wykonania obowiązków wynikających z przepisów prawa w ramach zawartej umowy. Konsekwencją niepodania danych osobowych będzie brak możliwości zawarcia i wykonania umowy oraz realizacji obowiązków prawnych ciążyących na pracodawcy w związku z wykonaniem zawartej umowy. Podanie danych osobowych przetwarzanych na podstawie zgody jest dobrowolne, jednak ich niepodanie może skutkować brakiem realizacji niektórych procedur i przyznania niektórych uprawnień.

## VII

### [Akty prawne przywoływane w klauzuli]

1. 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);
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.);
4. Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1201 ze zm.);
5. Ustawa z dnia 22 marca 2018 r. o komornikach sądowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 771);
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1977 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. Dz. U. poz. 169, poz. 1650);
7. Ustawa z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 217 ze zm.);
8. Rozporządzenie 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 sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 894);
9. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2018r. poz. 1270 ze zm.);
10. Ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017r. poz. 1778 ze zm.);
11. Ustawa 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.);
12. Ustaw z dnia 29 sierpnia 1997r. – Ordynacja podatkowa (Dz.U. z 2018r. poz. 800 ze zm.);
13. Ustawa z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2018r. poz. 200);
14. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 395 ze zm.);
15. Ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1036);
16. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1025);
17. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 2204 ze zm.).