

Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych dla pracowników

1. Administratorem danych osobowych Pracownika jest Eko-Mysł sp. z o. o. z siedzibą w Dalszem, Dalsze 36, 74-300 Myślibórz, wpisana do rejestru przedsiębiorców prowadzonego przez Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie, XIII Wydział Gospodarczy KRS pod nr 0000083854, NIP: 5971516364, REGON: 811902479, o kapitale zakładowym: 2.947.000,00 złotych.
2. Z Eko-Mysł w sprawach dotyczących danych osobowych skontaktować można się e-mailowo: ekomysl@sireco.pl oraz telefonicznie: +48 95 747 56 53.
3. Dane osobowe są przetwarzane w celu nawiązania i realizacji współpracy rozumianej w szczególności jako realizacja stosunku pracy lub współpraca na podstawie umowy cywilnoprawnej (osoba fizyczna, osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą). Dane osobowe podane przez Pracownika będą przetwarzane na podstawie:
 - 1) art. 6 ust. 1 lit. c i art. 9 ust. 2 lit. b RODO, tj. gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na pracodawcy oraz przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, w tym w związku z wykonaniem obowiązków nałożonych art. 22(1) § 1 i 3 Kodeksu Pracy, art. 1, 6 oraz 6a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
 - 2) art. 6 ust. 1 lit. b RODO - przetwarzanie jest niezbędne do zawarcia i wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą,
 - 3) art. 6 ust. 1 lit. a RODO, tj. na podstawie zgody udzielonej w celach określonych każdorazowo w przekazywanych formularzach zgody, w szczególności w celu realizacji zadeklarowanych przez pracownika benefitów pracowniczych, przetwarzania wizerunku w celach promocyjnych, reklamowych, informacyjnych, budowania wizerunku i marki przedsiębiorstwa, a także w celu umożliwienia prawidłowego administrowania danymi pracowników firmy.
4. Odbiorcami danych są upoważnieni pracownicy Administratora, podmioty, którym należy udostępnić dane osobowe w celu wykonania obowiązku prawnego, usługodawcy w zakresie wybranych przez pracownika benefitów pracowniczych, a także podmioty, którym dane zostaną powierzone do zrealizowania celów przetwarzania.
5. Dane osobowe Pracownika będą przechowywane przez 50 lat od ustania stosunku pracy albo 10 lat od końca roku kalendarzowego w którym Pracownik zakończy pracę, w przypadku zatrudnienia po dniu 31 grudnia 2018 r. albo gdy został złożony raport informacyjny, o którym mowa w art. 4 pkt 6a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Szczególne dane osobowe (tj. informacja o trzeźwości Pracownika) będą przechowywane przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania; a w przypadku zastosowania kary porządkowej wobec pracownika do czasu uznania kary za niebyłą. W przypadku gdy informacja o trzeźwości Pracownika może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu prowadzonym przez organy państwowe, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowywania tych danych ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W innych przypadkach dane osobowe Pracownika będą przechowywane przez okres niezbędny do wykonania umowy, a po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu – przez obowiązkowy okres archiwizacji dokumentacji, ustalony odrębnymi przepisami, z uwzględnieniem terminu przedawnienia roszczeń.
6. Pracownik ma prawo żądania od Administratora dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także prawo do przenoszenia danych.
7. Pracownik ma prawo wnieść skargę do organu nadzorczego, którym jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, jeśli Pracownik uzna, iż przetwarzanie przez Administratora jego danych osobowych narusza przepisy dot. ochrony danych osobowych.
8. Podanie przez Pracownika danych osobowych, określonych w obowiązujących przepisach, tj. wskazanych w art. 22(1) § 1 i 3 Kodeksu Pracy, jest wymogiem ustawowym i jest niezbędne do zawarcia umowy o pracę. Niepodanie danych skutkuje odmową nawiązania stosunku pracy. W pozostałym zakresie podanie danych ma charakter dobrowolny. W przypadku współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej podanie przez Pracownika danych osobowych jest dobrowolne, a konsekwencją niepodania danych osobowych będzie niemożność zawarcia i realizacji umowy.