

INFORMACJA DLA PRACOWNIKA

**dotycząca przetwarzania danych osobowych,
wymagana art. 13 ust. 1 i ust. 2 Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych**

Realizując wymogi w zakresie ochrony danych osobowych wynikające z Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, jak również mając na względzie fakt, że prawo do ochrony danych osobowych jest podstawowym prawem każdej osoby, Zarząd "MIEDZIOWEGO CENTRUM ZDROWIA" S.A. informuje, że:

1. Administratorem danych osobowych jest "MIEDZIOWE CENTRUM ZDROWIA" S.A. z siedzibą w Lubinie przy ul. M. Skłodowskiej – Curie 66, numer telefonu 76 84 60 300.
2. "MIEDZIOWE CENTRUM ZDROWIA" S.A. powołało Inspektora Ochrony Danych Osobowych, z którym można skontaktować się za pomocą poczty elektronicznej pod adresem: k.wlosek@pws-kancelaria.pl
3. Cele i podstawy przetwarzania danych osobowych:
 - 1) zawarcie i wykonywanie umowy o pracę,
 - 2) realizacja obowiązków pracodawcy wynikających z przepisów prawa, tj. wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów prawa pracy, w tym: przepisów o ubezpieczeniu społecznym, ubezpieczeniu zdrowotnym, przepisów podatkowych, przepisów dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych, przepisów o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz rachunkowości,
 - 3) prawnie uzasadnione interesy realizowane przez administratora, tj.:
 - a) zapewnienie prawidłowej organizacji pracy i ocen pracowniczych,
 - b) organizowanie oraz kierowanie pracowników na szkolenia, warsztaty, itp. celem podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
 - c) organizowanie i współfinansowanie dodatkowych świadczeń dla pracowników i członków ich rodzin,
 - d) zapewnienie bezpieczeństwa osób i mienia pracodawcy,
 - e) realizacja czynności związanych z odpowiedzialnością porządkową pracowników, odpowiedzialnością pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy oraz za mienie powierzone pracownikowi, w tym dochodzenie ewentualnych roszczeń,
 - 4) zgoda pracownika – wyłącznie w celu określonym każdorazowo przy wyrażeniu zgody.
4. Okres przetwarzania i przechowywania danych osobowych.

Dane osobowe będą przetwarzane w okresie trwania umowy o pracę, a następnie – w okresie wynikającym z przepisów regulujących przedawnienie roszczeń pracowniczych i cywilnoprawnych.

Dane osobowe pracownika będą przechowywane przez okres wskazany w przepisach regulujących terminy przechowywania akt pracowniczych, tj.:

- 1) w odniesieniu do stosunków pracy nawiązanych przed 01.01.2019 r. – przez 50 lat;
- 2) w odniesieniu do stosunków pracy nawiązanych począwszy od 01.01.2019 r. – przez 10 lat.

Dane osobowe pozyskane w związku z zatrudnieniem mogą być przetwarzane po jego ustaniu przez okres niezbędny do udokumentowania czynności z udziałem danego pracownika.

Dane przetwarzane na podstawie zgody pracownika przechowywane będą najpóźniej do czasu wycofania zgody.

5. Odbiorcy danych

Dane osobowe pracownika mogą być ujawniane urzędom i organom państwowym realizującym zadania związane ze stosunkiem pracy, również kontrahentom pracodawcy w zakresie wynikającym z zajmowanego stanowiska lub wykonywanych przez pracownika obowiązków (np.

dane kontaktowe niezbędne do zrealizowania współpracy, dane niezbędne do wykonania czynności bankowych z udziałem pracownika) oraz podmiotom wykonującym usługi na rzecz pracodawcy (w szczególności usługi teleinformatyczne, usługi ochrony, doradztwa prawnego i finansowego).

6. Przekazywanie danych poza Europejski Obszar Gospodarczy

- 1) Dane osobowe mogą być przekazywane do państw trzecich (poza Europejski Obszar Gospodarczy) do zagranicznych spółek z Grupy Kapitałowej KGHM (Chile, USA, Chiny, Kanada) w ramach tzw. globalnej książki telefonicznej – z zastrzeżeniem odpowiednich zabezpieczeń dotyczących przekazywania danych w oparciu o umowę w sprawie przekazywania danych osobowych. Pracownikowi przysługuje prawo uzyskania kopii umowy. W stosunku do Kanady podjęta została decyzja Komisji z dnia 20.12.2001 r. stwierdzająca odpowiedni stopień ochrony.
- 2) W związku z zawieraniem i realizowaniem z udziałem pracownika umów lub innych czynności w zakresie powierzonych mu obowiązków oraz w związku z korzystaniem przez pracodawcę lub jego kontrahentów (np. dostawców usług finansowych, podatkowych, audytowych) z nowoczesnych technologii (takich jak usługi w chmurze), dane osobowe pracownika mogą być przekazywane do państw trzecich (poza Europejski Obszar Gospodarczy), gdy państwa te na podstawie decyzji Komisji Europejskiej uznane zostały za zapewniające adekwatny stopień ochrony danych osobowych do stopnia ochrony obowiązującego na terenie EOG lub pod warunkiem zastosowania odpowiednich zabezpieczeń. Pracownikowi przysługuje prawo uzyskania kopii umowy.

7. Prawa pracownika w zakresie przetwarzania jego danych osobowych.

Pracownikowi przysługują w stosunku do „MIEDZIOWEGO CENTRUM ZDROWIA” S.A. następujące uprawnienia związane z przetwarzaniem danych osobowych: żądania dostępu do swoich danych osobowych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania, a także do przenoszenia danych – w sprawie realizacji praw należy kontaktować się z administratorem danych lub inspektorem ochrony danych (dane kontaktowe w pkt 1 i 2 powyżej).

Ponadto, w wypadku przetwarzania danych osobowych dla celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów pracodawcy, pracownik ma prawo złożenia sprzeciwu wobec tego przetwarzania z przyczyn związanych ze swoją szczególną sytuacją – w sprawie realizacji prawa należy kontaktować się z administratorem danych lub inspektorem ochrony danych (dane kontaktowe w pkt 1 i 2 powyżej).

W zakresie, w jakim dane pracownika są przetwarzane na podstawie zgody – pracownikowi przysługuje prawo do jej wycofania w dowolnym momencie, co pozostanie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem - w sprawie realizacji prawa należy kontaktować się z administratorem danych lub inspektorem ochrony danych (dane kontaktowe w pkt 1 i 2 powyżej).

Pracownik ma prawo wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w wypadku uznania, że administrator naruszył przepisy o ochronie danych osobowych.

8. Obowiązek podania danych

Podanie danych osobowych jest konieczne do zawarcia i realizacji umowy o pracę. Ponadto, obowiązek podania danych osobowych wynika z przepisów prawa wskazanych szczegółowo w punkcie 3 ppkt 2 powyżej.

W związku ze stosowaniem przez pracodawcę monitoringu wizyjnego na terenie zakładu pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa, także wizerunek pracownika jest rejestrowany w sposób automatyczny w czasie przebywania na terenie zakładu pracy.

W pozostałym zakresie podanie danych osobowych przez pracownika jest dobrowolne.

9. Zautomatyzowane podejmowanie decyzji

Wskutek przetwarzania nie będą podejmowane decyzje w sposób zautomatyzowany, w tym również w formie profilowania.