

INFORMACJA OSÓB ZATRUDNIONYCH NA ETACIE W ARC EUROPE POLSKA

1. Kto jest administratorem danych?

Administratorem danych jest **ARC EUROPE POLSKA SP. Z O.O.** ul. Plac Władysława Andersa 7, 61-894 Poznań (dalej „Spółka” lub „pracodawca”). We wszelkich kwestiach dotyczących ochrony danych skontaktuj się z nami pisząc na adres Spółki: daneosobowe@arceurope.pl lub skontaktuj się bezpośrednio z Inspektorem Ochrony Danych: iodo@arceurope.pl. Więcej informacji o przysługujących prawach zob.: uodo.gov.pl.

2. Jakie są cele przetwarzania danych?

Dane osobowe będą przetwarzane w celu:

- 1) zawarcia oraz wykonania (np. rozliczenia) umowy o pracę (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. b) RODO);
- 2) umożliwienia kontaktu pomiędzy pracownikami (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tzw. uzasadniony interes pracodawcy;
- 3) umożliwienia kontaktów handlowych w ramach zawierania i realizacji umów w imieniu Spółki np. z pracownikami klientów / kontrahentów (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tzw. uzasadniony interes pracodawcy;
- 4) realizacji zobowiązań publicznoprawnych w tym w ramach ZUS oraz należności podatkowych (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. c) RODO w zw. z odpowiednimi przepisami prawa);
- 5) ustalenia, dochodzenia lub obrony przed roszczeniami, które mogą powstać w związku z wykonywaniem obowiązków przez osobę zatrudnioną (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tzw. uzasadniony interes pracodawcy);
- 6) realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z przepisów prawa, w szczególności w zakresie, badań wstępnych i okresowych, zapewnieniem BHP (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. c) RODO w zw. z przepisami prawa krajowego;
- 7) realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z przepisów o pracowniczych planach kapitałowych (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. c) RODO);
- 8) zapewnienia jakości usług realizowanych na rzecz klientów pracodawcy poprzez udostępnianie nagrań rozmów telefonicznych (głosu i treści rozmowy) - podstawą jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – interes pracodawcy polegający na wywiązaniu się z zobowiązań umownych ze swoimi klientami
- 9) zapewnienia bezpieczeństwa informacji (w ramach kontroli dostępu do pomieszczeń lub do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę) przetwarzane mogą być przez pracodawcę dane biometryczne (np. odcisk palca, wizerunek twarzy) - podstawą jest art. 9 ust 2. lit. b) RODO w związku z 22(1b) § 2. Kodeksu pracy;
- 10) dążenia do stałego podnoszenia efektywności pracy oraz zapewnienia właściwego użytkowania udostępnionych pracownikom narzędzi pracy (w tym prawidłowości używania systemów i oprogramowania pracodawcy, weryfikowania korzystania z odpowiedniego oprogramowania, ewentualnego używania nielegalnego oprogramowania, przechowywania treści naruszających prawo, zabezpieczenia sprzętu służbowego i środowiska teleinformatycznego przed zagrożeniami dla integralności, poufności i dostępności danych), pracodawca stosuje monitoring aktywności pracowników na sprzęcie komputerowym (jest to tzw. prawnie uzasadniony interes Spółki – podstawą prawną jest art. 6 ust. 1 lit. f) RODO w zw. z przepisami kodeksu pracy w szczególności art. 22(3). Prawnne uzasadniony interes pracodawcy polega na weryfikacji realizacji zadań pracowników, dotrzymanie parametrów jakościowych usługi gwarantowanych w umowach z klientami, a także rozpatrywanie zgłoszeń reklamacyjnych.

Monitoring jest realizowany poprzez:

- weryfikację treści korespondencji wysyłanej i odbieranej za pomocą służbowej poczty elektronicznej;
- rejestrowanie wszystkich operacji wykonywanych w systemach ATLAS, Talkdesk i innych służących obsługi zgłoszeń klientów (w tym nagrywanie ekranów);

- rejestrowanie nagrań rozmów telefonicznych i działań użytkowników systemów IT oraz przeglądanie i odtwarzanie tychże nagrań.

Dane osobowe mogą być przetwarzane także w celu:

- 11) wykorzystania wizerunku pracownika do celu promowania wizerunku pracodawcy na zewnątrz lub wewnątrz grupy kapitałowej ARC Europe w oparciu o dodatkową zgodę (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. a) RODO; UWAGA: jeśli pomiędzy pracownikiem a pracodawcą zostanie zawarta umowa o przeniesienie praw autorskich do wizerunku pracownika, podstawą prawną w takim przypadku będzie art. 6 ust. 1 lit. b) RODO;
- 12) wykorzystania wizerunku pracownika do w celu identyfikacji personelu i innych osób poruszających się na terenie pracodawcy - obowiązek noszenia identyfikatorów ze zdjęciem (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. f) RODO - prawnie uzasadniony interes pracodawcy w związku z wymaganiami systemów zarządzania bezpieczeństwem informacji w zakresie ISO 27001 / TISAX;
- 13) przystąpienia do świadczeń fakultatywnych (np. ubezpieczenie grupowe, świadczenia medyczne, etc.) w oparciu o odrębną zgodę / przystąpienie do świadczeń (podstawa: art. 6 ust. 1 lit. a) RODO tj. zgoda);
- 14) w innych celach, o których informacja zostanie przekazana osobie zatrudnionej odrębnie.

3. Jakie dane zbieramy?

Przetwarzamy dane osobowe uzyskane bezpośrednio od osoby zatrudnionej przede wszystkim: dane identyfikacyjne, dane adresowe, czasami NIP i inne potrzebne do zawarcia i rozliczenia umowy dane o wykształceniu, przebiegu pracy, absencji (urlopy, zwolnienia lekarskie, rehabilitacyjne, szkoleniowe i inne), dane o zakresie obowiązków, stawce wynagrodzenia, karach i nagrodach, o dopuszczeniu pracownika do pracy na danym stanowisku oraz inne dane wymagane zgodnie z Kodeksem Pracy; dane o oddziale NFZ oraz inne dane wymagane w formularzu zgłoszenia ZUS ZUA – zgłoszenie, ZUS IUA – zmiana danych, ZUS ZWUA – wyrejestrowanie, ZUS ZCNA – zgłoszenie członka rodziny, ZAS – wniosek o ustalenie okresu zasiłkowego, OL-2 – wniosek o kontrolę zaświadczenia lekarskiego, Z15a – zgłoszenie opieki nad dzieckiem, Z15B – zgłoszenie opieki nad innym członkiem rodziny; dane kadrowe (wysługa lat pracy, stawka wynagrodzeń), dane o czasie pracy, przyznanych nagrodach, potrąceniach (składki związkowe, zajęcia komornicze itp.) numery kont dla przelewów bankowych pracownika, wizerunek.

Do powyższych celów dane mogą być pozyskiwane z rejestrów państwowych oraz w ramach informacji przekazanych przez organy administracji publicznej.

4. Dane szczególnych kategorii (dane wrażliwe)

Przetwarzanie danych wrażliwych oraz danych dotyczących wyroków skazujących oraz naruszeń prawa jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.

Możemy także otrzymać informację o popełnieniu przez pracownika przestępstwa lub wykroczenia, w wypadku orzeczenia wobec niego środków karnych w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska czy zakazu prowadzenia pojazdów za przestępstwo przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji, w sytuacji, gdy skazany w czasie popełnienia przestępstwa prowadził pojazd wykonując pracę zarobkową (art. 180 Kodeksu karnego wykonawczego). Dane będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji obowiązków nałożonych przepisami prawa.

5. Co oznacza przetwarzanie danych w oparciu o zgodę?

Jeżeli dochodziłoby do przetwarzania danych osobowych osoby pracującej w oparciu o zgodę (np. wykorzystanie wizerunku do celów promocyjnych), to:

- zgoda jest zawsze dobrowolna;

- zgoda może być odwołana w każdej chwili osobiście w siedzibie pracodawcy, drogą korespondencji pocztowej lub mailowej (dane kontaktowe administratora zob. pkt 1);
- wycofanie zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem;
- brak zgody lub jej wycofanie, nigdy nie będzie podstawą niekorzystnego traktowania osoby zatrudnionej w ARC Europe Polska.

6. Kto może być odbiorcą danych?

Twoje dane osobowe mogą być przekazane wyłącznie podmiotom, które uprawnione są do ich otrzymania przepisami prawa (np. ZUS, US, komornicy, straż gminne, Policja, ośrodki pomocy społecznej). Ponadto mogą być one ujawnione podmiotom, z którymi zawarliśmy umowę na świadczenie usług informatycznych, agencji zatrudnienia, usług księgowych, bankowych, ubezpieczeniowych, audytowych, prawnych, call center, kontrahenci i potencjalni kontrahenci Spółki, użytkownicy Internetu (np. odwiedzający stronę internetową) a także usług kurierskich czy pocztowych. W związku z tym, że korzystamy z usług firmy Microsoft Corporation, Talkdesk, HubSpot, Twoje dane mogą być przekazywane do USA. Z tymi firmami zawarliśmy umowę – tzw. Standardowe Klauzule Umowne. Oznacza to, że zgodnie z decyzją Komisji Europejskiej nr 2021/914 UE z dnia 4 czerwca 2021 r. Twoje dane osobowe mogą być przetwarzane przez tych dostawców. Więcej informacji o decyzji na stronie: eur-lex.europa.eu (32021D0914).

UWAGA:

Pracodawca ma także prawo udostępniać kopie nagrań rozmów pracowników (głos i treść) do swoich klientów, czyli takich firm jak: zakłady ubezpieczeń, importerzy - producenci samochodów, sieci sprzedaży - serwisowania pojazdów, firmy leasingowe – czyli każdemu klientowi ARC Europe Polska sp. z o.o., jeśli tylko będzie potrzeba rozpatrzenia reklamacji czy poprawy jakości realizacji usług.

7. Jakie przysługują Ci prawa wobec przetwarzania Twoich danych osobowych?

Przysługuje Ci prawo do:

- 1) dostępu do danych, w tym uzyskania kopii danych;
- 2) prawo do sprostowania i usunięcia danych;
- 3) ograniczenia przetwarzania;
- 4) przenoszenia danych do innego administratora;
- 5) wniesienia skargi do organu nadzorczego (Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych; zob. więcej: uodo.gov.pl).

8. Jak możesz realizować swoje prawa?

Swoje prawa możesz realizować osobiście w siedzibie Spółki, drogą korespondencji pocztowej lub mailowej (dane kontaktowe administratora zob. pkt 1).

9. Jak długo przetwarzamy Twoje dane osobowe?

Dane osobowe są przetwarzane przez okres zatrudnienia. Dane osobowe mogą być dłużej:

w zakresie danych przechowywanych w aktach pracowniczych oraz inne elementy dokumentacji pracowniczej:

- wobec pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. oraz po 1 stycznia 1999r. a przed 1 stycznia 2019 r., a wobec których pracodawca nie złożył oświadczenia o zamiarze przekazania za te osoby raportu informacyjnego – przez okres 50 lat od momentu ustania stosunku pracy (art. 125a ust 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych),

- wobec pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 1999 r. a przed 1 stycznia 2019 r., wobec których pracodawca złożył oświadczenie o zamiarze przekazania za te osoby raportu informacyjnego oraz wobec pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r. – przez okres 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł (art. 125a ust 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych; art. 94 pkt. 9b ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy);
 - w zakresie danych nieobjętych dokumentacją pracowniczą – po upływie okresu przedawnienia roszczeń pracowniczych tj. 3 lata od daty wymagalności;
 - w zakresie danych przetwarzanych w celu dokumentacji szkoleń w zakresie BHP stanowiącej dowód w postępowaniu, którego stroną jest Spółka – nie krócej niż do upływu okresu, o którym mowa w art. 94 pkt. 9 b k.p. tj. przez okres 10 lat;
- w zakresie danych przetwarzanych w celu dokumentacji postępowań wypadkowych (wypadki w pracy, wypadki w drodze do/z pracy) – przez okres 10 lat od daty wypadku (art. 234 § 31 k.p.);
- w zakresie danych związanych z wystawieniem faktur celem rozliczenia umowy: w przypadku dokumentów podatkowych – przez okres 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym upłynął termin płatności podatku; w przypadku dowodów księgowych dotyczących środków trwałych w budowie, pożyczek, kredytów oraz umów handlowych, roszczeń dochodzonych w postępowaniu cywilnym lub objętych postępowaniem karnym albo podatkowym – przez 5 lat od początku roku następującego po roku obrotowym, w którym operacje, transakcje i postępowanie zostały ostatecznie zakończone, spłacone, rozliczone lub przedawnione; w przypadku pozostałych dowodów księgowych i sprawozdań (np. dokumentacja finansowo-księgowa dotycząca zapomóg/pożyczek) – przez 5 lat (art. 74 ustawy o rachunkowości);
- Czas przechowywania materiałów z monitoringu aktywności Pracowników na sprzęcie komputerowym zawierających dane osobowe nie przekracza trzech miesięcy, chyba że:
 - stanowią lub mogą stanowić dowód w postępowaniu na podstawie prawa lub Spółka powzięła wiadomość/wiedzę, że mogą taki dowód stanowić - w takim wypadku nagrania będą przechowywane do prawomocnego zakończenia postępowania;
 - stanowią dowód w postępowaniu reklamacyjnym - w takim wypadku nagrania będą przechowywane do czasu przedawnienia roszczeń w postępowaniu reklamacyjnym.
- w zakresie pozostałych danych – przez okresy wymagane innymi przepisami (np. podatkowymi) lub przez okresy przedawnienia roszczeń (ze stosunku pracy – 3 lata, dla roszczeń osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne lub roszczeń w stosunku do takich osób – 10 lat).

Dane osobowe mogą być usunięte lub zanonimizowane wcześniej, jeżeli zgłosisz skuteczny sprzeciw (gdy dane są przetwarzane w oparciu o art. 6 ust. 1 lit. f) RODO) lub wycofasz zgodę, o której mowa powyżej (chyba, że pomimo zgłoszenia sprzeciwu lub wycofania zgody pracodawca w dalszym ciągu dysponować będzie inną podstawą przetwarzania danych osobowych).

10. Obowiązek podawania danych

Podanie danych osobowych, których możemy od Ciebie żądać w ramach realizacji obowiązków publicznoprawnych (np. podatkowych, ubezpieczeniowych) jest obligatoryjne. W tej sytuacji będziesz informowana/y o obowiązku podania danych. Podanie pozostałych danych jest dobrowolne, ale niezbędne do realizacji celów związanych z realizacją umowy o pracę. Jeżeli zbieralibyśmy od Ciebie zgodę, to podanie danych jest dobrowolne.

Pamiętaj, aby przekazując nam dane innych osób (np. dane osobowe członków rodziny) poinformować ich o tym fakcie (podaj cel i zakres przekazywanych danych) oraz poproś w Dziale HR o wzór klauzuli informacyjnej, którą należy takim osobom przekazać.

11. Informacja o możliwości odbioru akt osobowych

W czasie trwania stosunku pracy, w przypadku zmiany prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej, pracownikowi przysługuje prawo odbioru poprzedniej postaci dokumentacji pracowniczej w terminie 30 dni od dnia przekazania przez Spółkę informacji o jej zmianie.

W czasie trwania stosunku pracy jak i po jego rozwiązaniu, pracownik ma prawo żądać wydania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej. Wydanie nastąpi na udokumentowany wniosek pracownika lub byłego pracownika. Wniosek powinien być złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy zgromadzona dokumentacja pracownicza będzie możliwa do odbioru przez byłego pracownika do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie 10 letniego okresu jej przechowywania. W przypadku nieodebrania dokumentacji we wskazanym czasie, ulegnie ona zniszczeniu w ciągu 12 miesięcy od upływu okresu jej przechowywania. Po upływie terminu odbioru dokumentacja może jednak zostać wydana byłemu pracownikowi, jeżeli nie została jeszcze zniszczona.

Potwierdzenie zapoznania się z informacją dot. przetwarzania danych osobowych

.....
*data i podpis
osoby zatrudnionej*

Oświadczenie

Oświadczam, że zostałam/em zapoznana/y z informacją o stosowaniu monitoringu poczty elektronicznej oraz innych form monitorowania pracowników w związku z korzystaniem ze służbowych narzędzi IT.

.....
*data i podpis
osoby zatrudnionej*