

**INFORMACJA O PRZETWARZANIU DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKA PRZEZ KLINIKĘ CHIRURGII  
ENDOSKOPOWEJ SP. Z O.O.  
(UMOWA O PRACĘ)**

Zgodnie z Rozporządzeniem 2016/679 (dalej: „**RODO**”) informujemy, że przetwarzamy Państwa dane osobowe.

### **1. Kto administruje Państwa danymi osobowymi?**

Administratorem Państwa danych osobowych jest: **Klinika Chirurgii Endoskopowej Sp. z o. o.** z siedzibą w Żorach, ul. Bankowa 2, 44-240 Żory, KRS: 0000096538, NIP: 6511579636, REGON: 276894259, (dalej: „**Administrator**”).

Kontakt do nas:

- adres e-mail: [info@sport-klinika.pl](mailto:info@sport-klinika.pl)
- Klinika Chirurgii Endoskopowej Sp. z o. o., ul. Bankowa 2, 44-240 Żory

### **2. Jak skontaktować się z Inspektorem Ochrony Danych?**

Wyznaczyliśmy Inspektora Ochrony Danych.

Możecie się Państwo skontaktować z Inspektorem Ochrony Danych we wszelkich sprawach dotyczących ochrony danych osobowych i realizacji swoich praw drogą e-mailową: [iod@scanmed.pl](mailto:iod@scanmed.pl) lub listownie pisząc na nasz adres siedziby wskazany powyżej.

### **3. Jakie są cele i podstawy prawne przetwarzania Państwa danych osobowych oraz okres ich wykorzystywania przez Pracodawcę?**

**Cele, postawy prawne i okresy przetwarzania:**

**3.1. Zawarcie, realizacja, zmiana, wygaśnięcie bądź rozwiązanie umowy o pracę**, w tym prowadzenie dokumentacji pracowniczej (akt osobowych, rejestrów, ewidencji, etc.) w związku z naszym obowiązkiem prawnym na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c) RODO oraz przepisami prawa pracy → przez okres wymagany przepisami prawa.

**3.2. Realizacja badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, zapewnienie szkoleń i podnoszenie kwalifikacji zawodowych Pracownika**, w tym skierowanie na obowiązkowe badania lekarskie i szkolenia, np. BHP, ppoż. oraz RODO. Na podstawie obowiązku prawnego jaki na nas ciąży, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c) RODO w związku z obowiązującymi przepisami, w tym wewnętrznymi przepisami prawa pracy oraz RODO, jak również na podstawie naszego uzasadnionego interesu oraz uzasadnionego interesu Pracownika, którym jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO → przez okres wymagany przepisami prawa.

Maksymalnie do dnia przedawnienia roszczeń Pracownika w związku z naruszeniem powyższych obowiązków. W przypadku danych przetwarzanych na podstawie uzasadnionego interesu - przez okres zatrudnienia lub do złożenia skutecznego sprzeciwu.

**3.3. Realizacja obowiązków Pracodawcy** wynikających z przepisów prawa, w szczególności w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz funkcjonowania kasy zapomogowo-pożyczkowej, co stanowi nasz obowiązek prawny zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO oraz przepisami Ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych → przez okres wymagany przepisami prawa.

**3.4. Realizacja zobowiązań podatkowych oraz ZUS**, co stanowi nasz obowiązek prawny zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO oraz odpowiednimi przepisami prawa → przez okres ustawowo wymagany, w szczególności istotny z punktu widzenia przedawnienia zobowiązań publicznoprawnych.

**3.5. Bieżąca działalność Pracodawcy** z wykorzystaniem wyłącznie danych służbowych Pracownika (np. w celu nawiązywania i utrzymywania kontaktów z kontrahentami, klientami i pacjentami placówek medycznych Pracodawcy), co stanowi nasz uzasadniony interes zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO → przez okres zatrudnienia lub do złożenia skutecznego sprzeciwu.

**3.6. Zapewnienie bezpieczeństwa systemów informatycznych** (może się to wiązać z zapisywaniem informacji o dacie zalogowania, wylogowania, dokonywanych zmianach, przeglądaniu dokumentów przez użytkownika), co stanowi nasz uzasadniony interes zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO. Zebrane informacje nie będą służyć do monitorowania pracy, w tym efektywności Pracownika czy weryfikacji czasu pracy → przez okres do wygaśnięcia roszczeń lub złożenia skutecznego sprzeciwu.

**3.7. Zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i pacjentów oraz ochrony mienia, a także zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę,** poprzez zastosowanie monitoringu wizyjnego, na podstawie naszego uzasadnionego interesu, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO oraz przepisami prawa pracy → przez okres trzech miesięcy od daty zapisu obrazu w rejestratorze lub złożenia skutecznego sprzeciwu. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Pracodawca uzyska informację, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony powyżej ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

**Uwaga!**

Monitoring obejmuje infrastrukturę lokalową Pracodawcy oraz tereny wokół zakładu pracy, w tym parkingi, z wyłączeniem pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek, palarni oraz pomieszczeń udostępnianych na potrzeby zakładowych organizacji związkowych. W przypadku placówek medycznych Pracodawcy mogą znaleźć zastosowanie przepisy szczególne o sposobie obserwacji pomieszczeń - monitoringu wizyjnym, wynikające z Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. W tej jednak sytuacji informacja o zastosowaniu monitoringu wizyjnego przekazana zostanie Pracownikowi w odrębnej klauzuli - bezpośrednio w placówce medycznej.

**3.8. Organizacja pracy umożliwiająca pełne wykorzystanie czasu pracy** oraz właściwe użytkowanie udostępnionych Pracownikowi narzędzi pracy poprzez zastosowanie monitoringu GPS w wybranych i oznaczonych pojazdach floty, na podstawie naszego uzasadnionego interesu, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO → przez okres trzech miesięcy od daty zapisu danych w systemie GPS lub złożenia skutecznego sprzeciwu. W przypadku, w którym zapisy GPS stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub Pracodawca uzyska informację, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony powyżej ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

**3.9. Promocja działalności Pracodawcy** poprzez wykorzystanie wizerunku Pracownika na podstawie odrębnej zgody, tj. art. 6 ust. lit. a) RODO → nie dłużej niż przez okres zatrudnienia lub do momentu wycofania zgody.

**3.10. Okresowe oceny pracownicze** dokonywane przez upoważniony w tym celu personel Pracodawcy, co stanowi nasz uzasadniony interes, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO → przez okres zatrudnienia lub do złożenia skutecznego sprzeciwu.

**3.11. Korzystanie przez Pracownika z systemu dodatkowych świadczeń** – (tzw. benefitów) na podstawie odrębnej zgody wyrażonej przez złożenie wniosku o dodatkowe świadczenia, tj. art. 6 ust. 1 lit. a) RODO → nie dłużej niż przez okres zatrudnienia lub do momentu wycofania zgody.

**3.12. Realizacja obowiązków wobec związków zawodowych,** co stanowi nasz obowiązek prawny, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c) RODO oraz przepisami szczegółowymi, w szczególności ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych → przez okres wymagany przepisami prawa.

**3.13. Stosowanie procedur zapobiegania nieprawidłowościom oraz nadzoru właścicielskiego** w zakresie kontroli i audytu procesów biznesowych oraz jakości realizowanych usług, a także wewnętrznych mechanizmów ujawniania informacji o naruszeniach prawa lub procedur w Grupie Scanmed, na podstawie naszego uzasadnionego interesu lub interesu Life Healthcare Group (Pty) Ltd (dalej: „LHG”), która może być odbiorcą Państwa danych w związku z realizowanym celem, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO → przez okres pracy lub do czasu złożenia skutecznego sprzeciwu.

**3.14. Dochodzenie roszczeń lub obrona przed roszczeniami,** na podstawie naszego uzasadnionego interesu, zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f) RODO oraz przepisami ogólnymi oraz prawa pracy → przez okres do wygaśnięcia roszczeń lub do złożenia skutecznego sprzeciwu.

#### **4. Jakie dane Pracownika przetwarzamy i skąd je pozyskujemy?**

4.1. Przetwarzamy przede wszystkim dane pozyskane bezpośrednio od Państwa jako Pracownika, w zakresie danych osobowych nam przekazanych. Do powyższych celów dane mogą być pozyskiwane także z rejestrów publicznych oraz w ramach informacji przekazanych przez organy administracji publicznej.

4.2. Możemy też otrzymywać Państwa dane od zakładowych organizacji związkowych, których jesteście Państwo członkiem, w celach określonych w punkcie 3.12. powyżej.

4.3. Możemy też pozyskiwać Państwa dane osobowe ze źródeł zewnętrznych w celach określonych w punkcie 3.13. powyżej, od podmiotów tam wskazanych.

#### 4.4. Może się zdarzyć, że Pracodawca przetwarzać będzie również dane osobowe członków Państwa rodziny.

(Dane pozyskiwane bezpośrednio od Pracowników oraz organów administracji publicznej, o ile istnieje taki obowiązek prawny.)

#### Cele, postawy prawne, okresy przetwarzania, zakres danych:

- **Realizacja wniosku Pracownika o zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny** pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, co stanowi nasz obowiązek prawny zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, przepisami prawa pracy oraz Ustawą o systemie ubezpieczeniach społecznych → **przez okres** wymagany przepisami prawa → **w zakresie:** imię i nazwisko, PESEL, a jeśli brak, rodzaj dokumentu tożsamości wraz z serią i numerem, data urodzenia, kod pokrewieństwa lub powinowactwa z Pracownikiem, kod stopnia niepełnosprawności, adres zamieszkania.
- **Realizacja wniosku z zakresu uprawnień rodzicielskich Pracownika** - będziemy przetwarzać dane drugiego opiekuna prawnego dziecka oraz dane dziecka, w tym dane o stanie zdrowia dziecka, co stanowi nasz obowiązek prawny zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO oraz Ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa → **przez okres** wymagany przepisami prawa → **w zakresie:** imiona i nazwiska dzieci, daty urodzenia, imię nazwisko drugiego opiekuna prawnego/rodzica, adres zamieszkania, miejsce pracy i rodzaj zatrudnienia.
- **Realizacja wniosku Pracownika o skorzystanie z pomocy socjalnej** w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz funkcjonowania kasy zapomogowo-pożyczkowej, co stanowi nasz obowiązek prawny zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. c), art. 9 ust. 2 lit. b) RODO → **przez okres** wymagany przepisami prawa → **w zakresie:** imię i nazwisko, stopień pokrewieństwa/powinowactwa, data urodzenia, informacje o miejscu zatrudnienia i wysokości dochodów.
- **Realizacji wniosku o przystąpienie do dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego i innych benefitów członków Państwa rodziny**, na podstawie zgody, tj., art. 6 ust. 1 lit. a) RODO wyrażonej poprzez złożenie wniosku → **przez okres** do wygaśnięcia celu przetwarzania, nie dłużej jednak niż do wycofania zgody → **w zakresie:** imię nazwisko, adres zamieszkania, PESEL (o ile niezbędny).

Uprzejmie prosimy, pamiętajcie Państwo, aby przekazując nam dane innych osób (np. dane osobowe członków rodziny) poinformować ich o tym fakcie, celu i zakresie przekazywanych danych oraz doręczyć im kopię niniejszej klauzuli informacyjnej.

#### 5. Czy będziemy przetwarzać Państwa dane należące do szczególnych kategorii oraz dane dotyczące wyroków skazujących i naruszeń prawa?

5.1. Dane osobowe będące: danymi osobowymi ujawniającymi pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby to tak zwane dane osobowe wrażliwe – należące do szczególnej kategorii w RODO.

5.2. Przetwarzanie danych wrażliwych oraz danych dotyczących wyroków skazujących oraz naruszeń prawa będziemy realizować wyłącznie, gdy będzie to niezbędne do wypełniania obowiązku Pracodawcy wynikającego z przepisów prawa i w celu realizacji wymogów tego prawa.

#### 6. Co oznacza przetwarzanie danych Pracownika w oparciu o zgodę?

##### Jeżeli przetwarzamy dane osobowe Pracownika w oparciu o zgodę to:

- zgoda jest zawsze dobrowolna;
- zgoda może być odwołana w każdym momencie w dowolny sposób, w tym osobiście w siedzibie Administratora, drogą korespondencji pocztowej lub mailowej (dane kontaktowe Administratora znajdziecie Państwo w pkt 1);
- wycofanie przez Pracownika zgody nie wpływa na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej wycofaniem;

- brak Państwa zgody lub jej wycofanie, nigdy nie będzie podstawą niekorzystnego traktowania Pracownika.

## **7. Czy podanie danych przez Pracownika jest obowiązkowe?**

Podanie danych osobowych, których możemy od Pracownika żądać w ramach realizacji obowiązków publicznoprawnych (np. podatkowych) jest obligatoryjne. W tej sytuacji Pracownik będzie informowany o obowiązku podania danych. Podanie pozostałych danych jest dobrowolne, ale niezbędne do realizacji celów związanych z realizacją umowy o pracę. Jeżeli zbieralibyśmy od Pracownika zgodę, to podanie danych osobowych w oparciu o zgodę jest dobrowolne.

## **8. Kim są odbiorcy danych osobowych Pracownika?**

Kategorie odbiorców:

- organy administracji publicznej, m. in. ZUS, KRUS, NFZ, PEFRON, PIP, Krajowa Administracja Skarbowa, Państwowa Inspekcja Sanitarna – jeśli wynika to z przepisów prawa,
- dostawcy usług i podmioty wyspecjalizowane w zapewnianiu obsługi technicznej systemów informatycznych,
- dostawcy usług dodatkowych świadczeń – tzw. benefitów,
- dostawcy usług: szkoleniowych, doradztwa prawnego, audytorskich, rachunkowych i optymalizacji procesów biznesowych,
- podmioty powiązane z Pracodawcą, które realizują usługi na rzecz Pracodawcy w ramach Grupy Scanmed na podstawie zawartej umowy powierzenia przetwarzania danych,
- zakładowe organizacje związkowe działające w zakładach pracy Pracodawcy,
- podmioty sprawujące nadzór właścicielski nad Pracodawcą w ramach realizacji celów wskazanych w pkt 3.13. powyżej,
- partnerzy handlowi, kontrahenci, klienci, pacjenci placówek medycznych Pracodawcy, otrzymujący wyłącznie dane służbowe Pracowników w celu wskazanym w punkcie 3.5. powyżej,
- banki w zakresie realizacji umowy o pracę i działalności Pracodawcy.

## **9. Przekazywanie danych osobowych Pracownika poza Europejski Obszar Gospodarczy.**

Może się zdarzyć, że w ramach realizacji celu z pkt 3.13. będziemy – na postawie stosownej umowy - przekazywać dane osobowe Pracowników do LHG z siedzibą w RPA, która jest spółką matką Scanmed S.A., który sprawuje nadzór właścicielski nad Administratorem. Mając na uwadze Państwa prywatność i poufność danych osobowych, stosujemy odpowiednie zabezpieczenia w postaci zawarcia - w umowie o przekazywaniu danych osobowych do LHG – obowiązkowych zapisów umownych przyjętych przez Komisję Europejską. Macie Państwo prawo do uzyskania kopii informacji o zabezpieczeniach danych osobowych przesyłanych do LHG, a także kopii dokumentów w oparciu, o które dane są przekazane.

## **10. Jakie prawa przysługują Pracownikowi w związku z przetwarzaniem przez nas danych osobowych?**

**Przysługuje Państwu prawo do:**

- dostępu do własnych danych osobowych w tym uzyskania ich kopii,
- sprostowania własnych danych osobowych,
- żądania usunięcia własnych danych osobowych,
- ograniczenia przetwarzania własnych danych,
- przenoszenia własnych danych,
- wycofania wyrażonej przez Państwa zgody na przetwarzanie danych osobowych w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonywaliśmy na podstawie zgody przed jej cofnięciem.
- wniesienie skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w przypadku, gdybyśmy przetwarzali Państwa dane osobowe z naruszeniem prawa.

**Macie Państwo prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych osobowych, jeśli przetwarzamy Państwa dane na podstawie naszego uzasadnionego interesu, o czym była mowa w punkcie 3 niniejszej informacji.**

W celu skorzystania z Państwa praw prosimy o kontakt z nami. Dane kontaktowe znajdziecie Państwo w punkcie 1 i 2 niniejszej informacji.

**11. Czy będziemy podejmować decyzje w sposób całkowicie zautomatyzowany (tj. bez udziału człowieka)?**

W toku realizacji umowy o pracę nie będziemy podejmować decyzji w sposób całkowicie zautomatyzowany, w tym w oparciu o profilowanie. Na każdym etapie zatrudnienia decyzje o Pracowniku podejmował będzie człowiek.

***Potwierdzam fakt otrzymania niniejszej klauzuli informacyjnej***

.....

(data i czytelny podpis Pracownika)

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA**

W związku ze złożeniem przeze mnie wniosku o pomoc socjalną zawierającego dane osobowe członków rodziny ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych prowadzonego przez Pracodawcę, tj. **Klinikę Chirurgii Endoskopowej Sp. z o. o.** z siedzibą: **ul. Bankowa 2, 44-240 Żory**, zobowiązuję się do przekazania członkom rodziny zamieszkującym we wspólnym gospodarstwie domowym klauzuli informacyjnej z art. 14 Rozporządzenia 2016/679 (RODO).

.....

(Imię Nazwisko, miejsce, data, podpis Pracownika)