

POLITYKA PRYWATNOŚCI | OBSŁUGA ZATRUDNIENIA | UMOWA O PRACĘ KOGO DOTYCZY | PRACOWNICY

1. **Kto wykorzystuje dane osobowe (administrator)** Zakład Gospodarki Komunalnej w Radymnie.

2. **Dane kontaktowe:** ul. Lwowska 9, 37-550 Radymno.

3. **Pomoc inspektora ochrony danych** | Jeżeli potrzebujecie Państwo pomocy w zakresie ochrony danych osobowych, proszę skontaktować się z inspektorem ochrony danych na adres: iod@radymno.pl. IOD to niezależny specjalista w dziedzinie prawa ochrony danych osobowych.

4. Cele i podstawy prawne wykorzystania

Obszar działalności	Cele	Podstawa prawna
Nawiązywanie stosunku pracy.	Zawieramy umowy o pracę z kandydatami wyłonionymi do zatrudnienia w wyniku postępowania rekrutacyjnego.	Realizacja tego celu jest niezbędna do zawarcia i wykonania umowy o pracę, której jesteście Państwo stroną. Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. b) RODO w związku z przepisami art. 22. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy lub Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (w zależności od pragmatyki służbowej).
	Zawieramy umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na czas określony, z którymi decydujemy się przedłużyć współpracę.	Realizacja tego celu jest niezbędna do zawarcia i wykonania umowy o pracę, której jesteście Państwo stroną. Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. b) RODO w związku z przepisami art. 22 – 22 ^{1a} . Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy lub Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (w zależności od pragmatyki służbowej).
Zarządzanie zasobami ludzkimi	Prowadzimy akta pracownicze. W aktach pracowniczych przechowujemy dane osobowe związane z: 1) ubieganiem się o zatrudnienie, 2) przeprowadzaniem badań medycyny pracy, 3) nawiązaniem stosunku pracy i przebiegiem zatrudnienia; 4) wygaśnięciem oraz rozwiązaniem stosunku pracy; 5) stosowaniem kar porządkowych.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawy prawne: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.
	W uzasadnionych przypadkach możemy tymczasowo powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy, niż określona w umowie. Możemy powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy, jeżeli jest ona zgodna z jego kompetencjami zawodowymi. Powierzenie nie wpływa negatywnie na wynagrodzenie pracownika. Okres powierzenia nie może przekroczyć 3 miesięcy w skali roku.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawy prawne: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy albo Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (w zależności od pragmatyki służbowej)
	Prowadzimy ewidencję czasu pracy.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawy prawne: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z art. 149. §1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy.
	Planujemy zastępstwa oraz kształtujemy politykę zastępstw.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawy prawne: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO.
	Udzielamy pełnomocnictw.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawy prawne: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny
Obsługa płac.	Wyplacamy wynagrodzenia i świadczenia pieniężne związane z wynagrodzeniem – np. nagrody, premie i odprawy.	Realizacja tego celu jest niezbędna do wykonania umowy o pracę, której jesteście Państwo stroną. Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. b) w związku z umową o pracę oraz przepisami art. 85. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.
	Rozliczamy ewentualne potrącenia cywilnoprawne, obciążające wynagrodzenie (np. obciążenia komornicze)	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami działu trzeciego rozdział II Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz przepisami Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.
Podatki i składki.	Naliczamy, pobieramy i odprowadzamy zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT).	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. Ordynacja podatkowa oraz

Obszar działalności	Cele	Podstawa prawna
		Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.
	Naliczamy, pobieramy i odprowadzamy składki na ubezpieczenie zdrowotne (ZUS).	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
Prowadzenie rachunkowości.	Prowadzimy księgi rachunkowe zgodnie z przyjętą polityką rachunkowości.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
	Gromadzimy i przechowujemy dowody księgowo (np. paragony, faktury, ewidencje przebiegu pojazdów).	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości.
Rozwój zawodowy pracowników.	Ustanawiamy i realizujemy wymogi szkoleniowe.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami regulaminu pracy
	Przeprowadzamy oceny okresowe pracowników zatrudnionych na stanowisku urzędniczym.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
	Dokonyjemy awansów wewnętrznych.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
	Zawieramy z pracownikami umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. b) RODO w związku z przepisami działu czwartego rozdziału trzeciej Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	Przyznajemy świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (np. pokrywamy koszty kształcenia, przyznajemy urlopy szkoleniowe).	Realizacja tego celu jest niezbędna do wykonania umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, której możecie być Państwo stroną. Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. b) RODO w związku z postanowieniami umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
Obsługa roszczeń związanych z zatrudnieniem.	Ustalamy istnienie roszczeń, związanych z wypadkami pracowniczymi i chorobami zawodowymi. Dochodzimy należnych roszczeń. Czynimy zadość uzasadnionym roszczeniom pracowników. Bronimy się przed nieuzasadnionymi roszczeniami.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) i art. 9. ust. 2. lit. f) RODO w związku z przepisami Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny.
	Ustalamy istnienie roszczeń związanych z ewentualnym zakazem konkurencji. Dochodzimy należnych roszczeń. Czynimy zadość uzasadnionym roszczeniom. Bronimy się przed nieuzasadnionymi roszczeniami.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu czternastego działu IIa Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	Ustalamy istnienie jakichkolwiek innych roszczeń związanych z zatrudnieniem. Dochodzimy należnych roszczeń. Czynimy zadość uzasadnionym roszczeniom pracowników. Bronimy się przed nieuzasadnionymi roszczeniami.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) i art. 9. ust. 2. lit. f) RODO w związku z przepisami działu piątego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	Rozliczamy potrącenia związane z odpowiedzialnością materialną pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu piątego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	Rozliczamy potrącenia związane z odpowiedzialnością pracowników za mienie powierzone im z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu piątego Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy.	Organizujemy szkolenia i uzyskujemy zaświadczenia potwierdzające udział w szkoleniach.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 94. pkt 2b) i art. 94 ³ . § 1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
	Prowadzimy postępowania wyjaśniające w sprawach związanych z mobbingiem	Realizacja tego celu jest obowiązkiem prawnym

Obszar działalności	Cele	Podstawa prawna
	i dyskryminacją. W uzasadnionych przypadkach wymierzamy kary porządkowe.	Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. c) i art. 9. ust. 2. lit. b) RODO w związku z art. 94. pkt 2b) i art. 94 ³ . § 1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Zarządzanie przewinieniami porządkowymi.	Prowadzimy postępowania wyjaśniające w sprawach o przewinienia porządkowe. W uzasadnionych przypadkach wymierzamy kary porządkowe. Przewinieniami porządkowymi są np. nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy, przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z przepisami działu czwartego rozdział VI Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz regulaminu pracy
Wspieranie w przypadku niedyspozycji.	Ustalamy które osoby powinniśmy powiadomić w imieniu pracownika w przypadku sytuacji kryzysowej.	Realizacja tego celu odbywa się na podstawie zgody pracownika. Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. a) RODO. W związku z treścią udzielonej zgody.
	Dostosowujemy stanowisko pracy i warunki zatrudnienia do potrzeb osób niepełnosprawnych.	Realizacja tego celu odbywa się na podstawie zgody pracownika. Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. a) oraz art. 9. ust. 2 lit. a) RODO w związku z art. 22 ^{1b} . §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz przepisami Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz treścią udzielonej zgody.
Ochrona osób, mienia oraz informacji objętych tajemnicą ustawową.	W uzasadnionych przypadkach nadajemy pracownikom uprawnienia umożliwiające dostęp do określonych informacji, systemów informatycznych albo wykonania wskazanych czynności.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 29. RODO.
	Prowadzimy kontrolę ruchu osobowego.	Realizacja tego celu jest uzasadnionym interesem prawnym Podstawa prawna: art. 6. ust. 1. lit. f) RODO w związku z art. 25., 29. oraz 32. RODO.

5. **Źródło pochodzenia danych:** Dane osobowe pochodzą bezpośrednio z ofert przesyłanych przez kandydatów chcących wziąć udział w postępowaniu rekrutacyjnym.

6. **Kto otrzyma dane:**

Kategorie odbiorców	Dlaczego przekazujemy dane osobowe
Dostawcy poczty elektronicznej.	Dzięki temu możemy prowadzić z Państwem korespondencję z wykorzystaniem drogi elektronicznej.
Dostawcy komunikatorów internetowych.	Dzięki temu możemy komunikować się z Państwem za pomocą połączeń internetowych. Pozwala to pracownikom wymieniać wiadomości z wykorzystaniem służbowych komunikatorów internetowych
Operatorzy pocztowi.	Dzięki temu możemy prowadzić z Państwem korespondencję drogą tradycyjną. Operatorami pocztowymi są np. Poczta Polska oraz InPost.
Dostawca programu do elektronicznego zarządzania dokumentacją.	Dzięki temu możemy bezpiecznie przechowywać dokumentację w formie elektronicznej.
Kancelarie adwokackie, radcowskie i doradztwa prawne, zapewniające pomoc prawną.	Dzięki temu uzyskujemy pomoc prawną w sprawach pracowniczych oraz w sprawach związanych z działalnością Administratora.
Wykonawcy – podmioty realizujące zamówienia publiczne	Dzięki temu pracownicy mogą kontaktować się z kontrahentami dostarczającymi usługi oraz przedmioty materialne niezbędne do wykonywania obowiązków służbowych.
Wolontariusze oraz organizacje pożytku publicznego.	Dzięki temu możemy zlecać wykonanie zadań publicznych organizacjom pożytku publicznego oraz nadzorować ich prawidłową realizację.
Banki oraz spółdzielcze kasy zapomogowo-pożyczkowe.	Umożliwia nam to dokonanie i odbieranie przelewów. Za pomocą przelewów wypłacamy Państwu wynagrodzenie i dodatki do wynagrodzenia oraz świadczenia pieniężne przyznawane w ramach działalności socjalnej. Na podstawie przelewów rozliczamy również spłatę świadczeń o charakterze zwrotnym – np. pożyczek finansowanych z ZFŚS. Dane osobowe zostaną udostępnione poprzez wskazanie Państwa osoby jako odbiorcy przelewu. Jednocześnie udostępniamy Państwu swoje dane osobowe bankowi prowadzącemu nasz rachunek, dokonując spłaty swoich zobowiązań.

7. **Okres przechowywania danych osobowych:**

Czyje dane przechowujemy	Okres przechowywania	Dlaczego tak długo
Pracownicy, których zatrudnienie dobiegło końca do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie.	50 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym ustał stosunek zatrudnienia.	Przechowywanie danych jest obowiązkiem prawnym Okres przechowywania jest wskazany w art. 125a. ust. 4. Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Czyje dane przechowujemy	Okres przechowywania	Dlaczego tak długo
Pracownicy, których zatrudnienie dobiegło końca począwszy pod dniem 31 grudnia 2018 r.	10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym osoba zatrudniona zakończyła pracę w podmiocie zatrudniającym.	Przechowywanie danych jest obowiązkiem prawnym Okres przechowywania wskazany w art. 125a. ust. 4a. pkt 1) Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
Pracownicy, za których złożymy raport informacyjny ZUS RIA.	10 lat licząc od końca roku kalendarzowego, w którym złożono raport.	Przechowywanie danych jest obowiązkiem prawnym Okres przechowywania wskazany w art. 125a. ust. 4a. pkt 2) Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

8. Państwa uprawnienia:

Uprawnienia	Na czym polegają	Jak skorzystać
Dostępu do danych	Możliwość żądania informacji, czy dysponujemy danymi osobowymi, jakie są to dane oraz w jaki sposób postępujemy się nimi. Udostępnienie kopii danych osobowych. Dostępu do danych udzielamy w formie sprawozdania. Nie przekazujemy kopii zgromadzonej dokumentacji. Odmówimy dostępu do danych, jeżeli realizacja tego uprawnienia mogłaby naruszać prawa i wolności osób trzecich.	<ol style="list-style-type: none"> Należy złożyć podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2. Należy podać swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko. Należy wskazać dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji. Należy określić swoje żądanie. W treści podania należy napisać, że składny wniosek dotyczy dostępu do danych osobowych.
Sprostowania danych	Możliwość poprawienia nieprawidłowych informacji na swój temat. Aktualizacja nieaktualnych. Uzupelnienie brakujących. Przed dokonaniem sprostowania będziemy sprawdzać prawdziwość podawanych przez Państwa danych osobowych. W tym celu poprosimy o okazanie odpowiedniego dokumentu lub wykonanie wskazanej czynności. Skorzystanie z prawa do sprostowania lub uzupełnienia danych osobowych nie może skutkować zmianą postanowień umowy w zakresie niezgodnym z ustawą Prawo zamówień publicznych.	<ol style="list-style-type: none"> Należy złożyć podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2. Należy podać swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko. Należy wskazać dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji. Należy określić swoje żądanie. W treści podania należy napisać, że składny wniosek dotyczy sprostowania danych osobowych. Należy wskazać dokładnie które informacje uważane są za błędne lub nieaktualne albo brakujące.
Usunięcia danych	Możliwość wniesienia żądania o skasowanie danych osobowych. Prawo do usunięcia danych przysługuje wyłącznie, gdy dane osobowe: <ol style="list-style-type: none"> nie są nam już potrzebne do osiągnięcia założonych celów albo są wykorzystywane niezgodnie z prawem albo w konkretnym przypadku istnieje prawny obowiązek ich usunięcia albo wniesiono sprzeciw, który rozpatrzyliśmy pozytywnie. 	<ol style="list-style-type: none"> Należy złożyć podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2. Należy podać swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko. Należy wskazać dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji. Należy określić swoje żądanie. W treści podania należy napisać, które dane mają zostać usunięte. Mogą to być poszczególne informacje albo wszystkie dane osobowe, zgromadzone w związku z udzieloną zgodą. Należy uzasadnić swoje stanowisko. Pomoże nam to prawidłowo ocenić żądanie.
Sprzeciwu	Możliwość wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania swoich danych osobowych, wykorzystywanych do realizacji celów, wynikających z naszych uzasadnionych interesów prawnych. Należą do nich: negocjowanie warunków umownych, weryfikacja wiarygodności biznesowej kontrahentów oraz zarządzanie roszczeniami. Z prawa do sprzeciwu można skorzystać w dowolnym momencie. Uznanie sprzeciwu skutkuje usunięciem danych osobowych. Sprzeciw uwzględnimy tylko w wyjątkowych przypadkach, z uwagi na Państwa szczególną sytuację. Proszę uzasadnić sprzeciw, aby zwiększyć szanse na jego uwzględnienie. Uzasadniając sprzeciw proszę dokładnie opisać na czym polega szczególny charakter sytuacji, w której się Państwo znajdujecie. W tym celu należy wyjaśnić czym różni się Państwa sytuacja od sytuacji innych osób, których dane osobowe wykorzystujemy w tych samych celach.	<ol style="list-style-type: none"> Należy złożyć podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2. Należy podać swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko. Należy wskazać dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji. Należy określić swoje żądanie. W treści podania należy napisać, których celów przetwarzania danych osobowych dotyczy sprzeciw. Należy uzasadnić swoje stanowisko. Pomoże nam to prawidłowo ocenić żądanie oraz zwiększy szanse na pozytywne rozpatrzenie sprzeciwu. Prosimy opisać na czym polega szczególny charakter sytuacji.
Ograniczenia przetwarzania	Możliwość wniesienia żądania, abyśmy nie wykorzystywali więcej danych osobowych we wskazanym celu. Prawo do ograniczenia przetwarzania przysługuje wyłącznie wówczas, gdy: <ol style="list-style-type: none"> kwestionowana jest prawdziwość danych albo 	<ol style="list-style-type: none"> Należy złożyć podanie. Dane kontaktowe znajdują się w punkcie 1. i 2. Należy podać swoje dane identyfikacyjne. Może to być np. imię i nazwisko. Należy wskazać dane kontaktowe. Może to być np. adres poczty e-mail albo adres do korespondencji.

Uprawnienia	Na czym polegają	Jak skorzystać
	2) dane osobowe są wykorzystywane niezgodnie z prawem lecz Pan/Panie nie zdecydował się na usunięcie danych albo 3) dane osobowe nie są nam już potrzebne lecz są one potrzebne Panu/Pani do dochodzenia roszczeń lub obrony przed roszczeniami albo Należy wnieść sprzeciw – ograniczenie przetwarzania następuje do czasu rozpatrzenia sprzeciwu.	4. Należy określić swoje żądanie. W treści podania należy napisać, w jakim zakresie mamy ograniczyć korzystanie z danych osobowych. Można oznaczyć pojedyncze cele, dla realizacji których wykorzystujemy dane osobowe albo wszystkie. Należy uzasadnić swoje stanowisko. Pomoże nam to prawidłowo ocenić żądanie.
Skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych	Możliwość powiadomienia organu nadzorującego przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych o naruszeniu prawa.	Należy skontaktować się z Urzędem Ochrony Danych Osobowych.

9. **Czy podanie danych jest konieczne:** Podanie danych osobowych jest warunkiem zawarcia umowy.
10. **Konsekwencje niepodania danych:** W przypadku odmowy podania danych osobowych zrezygnujemy z zamiaru zawarcia umowy, w przypadku danych nieobowiązkowych, brak konsekwencji.
11. **Zautomatyzowane podejmowanie decyzji:** Nie podejmujemy decyzji w sposób zautomatyzowany. Wszelkie dotyczące Państwa decyzje podejmują ludzie – pracownicy odpowiedzialni za prowadzenie spraw opisanych w Polityce prywatności. Zautomatyzowane podejmowanie decyzji polega na prawomocnym rozstrzygnięciu spraw przez algorytm sztucznej inteligencji.
12. **Profilowanie:** Nie dokonujemy profilowania. Profilowanie to forma automatycznego wykorzystywania danych osobowych do oceny wybranych cech człowieka na podstawie zgromadzonych o nim informacji.

Data	
Podpis pracownika	