

Retencja danych kadrowo-płacowych

Nazwa procesu	Podstawa prawna	Okres retencji
<p>Realizacja praw i obowiązków pracodawcy.</p>	<p>Art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. 2018 r., poz. 357):</p> <p><u>- zatrudnieni przez 1 stycznia 2019 r.</u> 50 lat [art. 51u ust 1 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2018 r., poz. 217 t.j.)] 50 lat [art. 125a ust 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych <i>Wyjątek:</i> złożenie raportu, o którym mowa w art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw (...)</p> <p><u>- zatrudnieni po 1.01.2019r.</u> Przez okres zatrudnienia, a następnie 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy wygaś lub został rozwiązany (art. 94 ust. 9b Kodeksu pracy)</p>	<p>50 lub 10 lat.</p> <p><i>Kary pracownicze usuwane są na wniosek lub po okresie nienagannej pracy.</i></p>
<p>Przetwarzanie danych w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.</p>	<p>Art. 8 ust. 1 lit. C i D ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych</p>	<p>Pracodawca przetwarza dane osobowe, o których mowa w ust. 1a, przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia, dopłaty z Funduszu oraz ustalenia ich wysokości, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń.</p> <p>Pracodawca dokonuje przeglądu danych osobowych, o których mowa w ust. 1a, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania.</p> <p>Pracodawca usuwa dane osobowe, których dalsze przechowywanie jest zbędne do realizacji celu określonego w ust. 1a i 1c.</p>

<p>Korzystanie pracowników z dodatkowych uprawnień np. kart sportowych, kart medycznych.</p>	<p>Art. 70 Ordynacji podatkowej §1. Zobowiązanie podatkowe przedawnia się z upływem 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym upłynął termin płatności podatku.</p>	<p>5 lat od końca roku kalendarzowego, gdy została zakończona umowa.</p>
<p>Monitoring wizyjny pracowników.</p>	<p>Art. 22² § 3 Kodeksu pracy</p>	<p>Okres nie przekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.</p>
<p>Wykorzystywanie wizerunków pracowników.</p>	<p>Zgoda na podstawie art. 22^{1a} i 22^{1a} Kodeksu pracy</p>	<p>Do czasu cofnięcia zgody, ewentualnie do czasu ustania zatrudnienia.</p>
<p>Monitoring poczty elektronicznej</p>	<p>Art. 6 ust. 1 lit. f) RODO w zw. z art. 22³ Kodeksu pracy</p>	<p>Ustalony przez pracodawcę.</p>
<p>Szkolenia obowiązkowe i nieobowiązkowe</p>	<p>Art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz. U. 2018 r., poz. 357):</p> <p>- <u>zatrudnieni przez 1 stycznia 2019 r.</u> 50 lat [art. 51u ust 1 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2018 r., poz. 217 t.j.)] 50 lat [art. 125a ust 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych Wyjątek: złożenie raportu, o którym mowa w art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw (...) - <u>zatrudnieni po 1.01.2019r.</u> Przez okres zatrudnienia, a następnie 10 lat od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy wygasł lub został rozwiązany (art. 94 ust. 9b Kodeksu pracy)</p>	<p>50 lub 10 lat</p> <p>Kary pracownicze na wniosek lub po okresie nienagannej pracy.</p>
<p>Zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych</p>	<p>Art. 41c i art. 41f ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.</p>	<p>50 lub 10 lat</p>