Informacja dla pracowników o analityce kadrowej w systemie VeyraHR

WZÓR – do uzupełnienia przez pracodawcę

Wzór VeyraHR, wersja 1.1 z dnia 11 października 2026 r.

Wskazówki dla pracodawcy (usuń ten akapit przed przekazaniem pracownikom): uzupełnij pola w nawiasach kwadratowych, usuń moduły, z których nie korzystasz, i dostosuj podstawę prawną do wyniku swojej analizy. Informację przekaż pracownikom przed uruchomieniem predykcji na poziomie osób – np. e-mailem, w intranecie lub jako aneks do klauzuli informacyjnej – a jeśli w firmie działają związki zawodowe lub rada pracowników, przekaż im wcześniej pismo z Załącznika. Wzór nie stanowi porady prawnej; zalecamy konsultację z inspektorem ochrony danych.

1. Kto odpowiada za Twoje dane

Administratorem Twoich danych osobowych jest [nazwa pracodawcy] z siedzibą w [adres] (dalej: my). W sprawach danych osobowych możesz kontaktować się z nami pod adresem [e-mail] [lub z naszym inspektorem ochrony danych: e-mail].

2. W jakim celu korzystamy z VeyraHR

Od [data] korzystamy z systemu VeyraHR do analizy danych kadrowych. System pomaga nam:

- przygotowywać zbiorcze wskaźniki kadrowe (np. rotacja, staż, absencje, awanse) dla firmy i działów,
- analizować wynagrodzenia pod kątem równego traktowania, w tym przygotowywać raport o luce płacowej wymagany przepisami,
- [wskazywać osoby i zespoły, w których rośnie ryzyko odejścia lub przeciążenia pracą, abyśmy mogli wcześniej zaproponować wsparcie – np. rozmowę, przegląd wynagrodzenia, zmianę zakresu obowiązków lub plan rozwoju],
- [planować sukcesję i rozwój pracowników].

3. Jakie dane są wykorzystywane

Do systemu przekazujemy wyłącznie dane z naszego systemu kadrowo-płacowego: [imię i nazwisko, dział, stanowisko, poziom stanowiska, daty zatrudnienia i ewentualnego odejścia, czas od ostatniej podwyżki i awansu, liczbę zmian przełożonego, wynagrodzenie i jego składniki, wymiar etatu, wynik oceny okresowej, liczbę dni nieobecności w ostatnich 90 i 365 dniach, płeć].

Nie przekazujemy do systemu przyczyn nieobecności ani innych danych o zdrowiu, numeru PESEL, adresu zamieszkania ani treści Twojej korespondencji. System nie monitoruje Twojej pracy, komunikacji ani lokalizacji.

4. Na jakiej podstawie

- analityka kadrowa i predykcje – nasz prawnie uzasadniony interes (art. 6 ust. 1 lit. f RODO), polegający na [planowaniu zatrudnienia, przeciwdziałaniu odejściom i przeciążeniu pracą oraz dbaniu o równe traktowanie w wynagrodzeniach],

– raport o luce płacowej – obowiązek prawny wynikający z przepisów o jawności wynagrodzeń (art. 6 ust. 1 lit. c RODO).

5. Predykcje i system sztucznej inteligencji

[Usuń tę część, jeśli nie korzystasz z predykcji na poziomie osób.] System szacuje dla każdego pracownika prawdopodobieństwo odejścia w ciągu 12 miesięcy oraz wskaźnik ryzyka przeciążenia pracą. Bierze pod uwagę m.in. czas od ostatniej podwyżki i awansu, wynagrodzenie w porównaniu z osobami na tym samym stanowisku, zmiany ocen okresowych, zmiany przełożonego, staż i liczbę dni nieobecności. Nie bierze pod uwagę płci, wieku ani stanu zdrowia. Jest to profilowanie w rozumieniu RODO, a w rozumieniu unijnego rozporządzenia o sztucznej inteligencji (AI Act) – stosowanie systemu AI w obszarze zatrudnienia.

Wyniki są dla nas wyłącznie wskazówką. **Nie podejmujemy na ich podstawie żadnych decyzji automatycznie** – o każdym działaniu decyduje człowiek po zapoznaniu się z Twoją sytuacją. Wyników nie wykorzystujemy do decyzji o zwolnieniu, karach ani obniżeniu wynagrodzenia. Dostęp do wyników dotyczących konkretnych osób mają tylko [wskaż osoby lub funkcje, np. dyrektor HR i HR Business Partnerzy].

Jeśli wynik systemu miał wpływ na decyzję, która Cię dotyczy, masz prawo otrzymać wyjaśnienie, jaką rolę w niej odegrał (art. 86 AI Act).

6. Kto ma dostęp do danych

Wewnątrz firmy – wyłącznie upoważnione osoby z [działu HR / wskazanych funkcji]. System VeyraHR dostarcza nam PGMS Jakub Porycki (Warszawa), który przetwarza dane wyłącznie na nasze polecenie, na podstawie umowy powierzenia. Dane są przechowywane w centrum danych Amazon Web Services we Frankfurcie (Niemcy) i nie są przekazywane poza Europejski Obszar Gospodarczy.

7. Jak długo

Dane przetwarzamy w systemie przez czas zatrudnienia, a dane osób, które odeszły, przez [np. 24 miesiące] od odejścia – na potrzeby wskaźników rotacji. Miesięczna historia danych jest przechowywana przez 36 miesięcy, a wyniki szacowania ryzyka odejścia – przez 12 miesięcy; starsze dane system usuwa automatycznie. Po zakończeniu korzystania z systemu dane są z niego usuwane.

8. Twoje prawa

Masz prawo dostępu do swoich danych, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania. Ze względu na Twoją szczególną sytuację możesz wnieść **sprzeciw** wobec przetwarzania opartego na naszym prawnie uzasadnionym interesie, w tym wobec profilowania. Masz też prawo wnieść skargę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (ul. Moniuszki 1A, 00-014 Warszawa).

W sprawie swoich danych lub wyników systemu napisz do nas: [e-mail].

Załącznik

Wzór pisma do zakładowych organizacji związkowych lub rady pracowników (art. 26 ust. 7 AI Act)

[Miejscowość, data]

Do: [nazwa zakładowej organizacji związkowej / rady pracowników]

Szanowni Państwo,

informujemy, że od dnia [data] planujemy stosować w [nazwa pracodawcy] system VeyraHR do analityki kadrowej, w tym moduły predykcyjne szacujące ryzyko odejścia i przeciążenia pracą pracowników. Zgodnie z art. 26 ust. 7 rozporządzenia (UE) 2024/1689 (AI Act) informujemy o stosowaniu systemu sztucznej inteligencji w miejscu pracy.

- Cel: wczesne rozpoznawanie potrzeb pracowników i planowanie działań wspierających (rozmowy, przegląd wynagrodzeń, rozwój, zmiana obciążenia).
- Zakres danych: dane z systemu kadrowo-płacowego opisane w załączonej informacji dla pracowników; bez danych o zdrowiu i bez monitorowania komunikacji.
- Nadzór: wyniki są wskazówką; decyzje podejmują wyznaczone osoby: [funkcje]. Wyniki nie są podstawą decyzji o zwolnieniu, karach ani obniżeniu wynagrodzenia.
- Dostęp do wyników dotyczących konkretnych osób: [funkcje].

W załączeniu przekazujemy treść informacji, którą otrzymają pracownicy. Zapraszamy do przekazania uwag do dnia [data] oraz na spotkanie w dniu [data], podczas którego przedstawimy działanie systemu.

Z poważaniem,

[imię i nazwisko, stanowisko]