

# OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ

Marlena Sakowska-Baryła

---

UWZGLĘDNIĄ ZMIANY Z TARCZY 4.0

---



Wolters Kluwer

# OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ

Marlena Sakowska-Baryła

---

---

Zamów książkę w księgarni internetowej

**proinfo.pl**  
księgarnia internetowa

Stan prawny na 10 września 2020 r.

Recenzent

Dr hab. Agnieszka Grzelak, prof. ALK w Warszawie

Wydawca

Anna Kubuj-Kacperek

Redaktor prowadzący

Livia Śpiewak

Opracowanie redakcyjne

JustLuk

Projekt okładek serii

Wojtek Kwiecień-Janikowski, Przemek Dębowski

  
prawoLubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegając przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność

Więcej na [www.legalnakultura.pl](http://www.legalnakultura.pl)

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2020

ISBN 978-83-8223-161-8

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: [ksiazki@wolterskluwer.pl](mailto:ksiazki@wolterskluwer.pl)

księgarnia internetowa [www.profinfo.pl](http://www.profinfo.pl)

# SPIS TREŚCI

<b>Wykaz skrótów</b> .....	9
<b>Wprowadzenie</b> .....	11
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Praca zdalna</b> .....	15
1.1. Praca zdalna – instytucja na potrzeby pandemii .....	15
1.2. Jak rozumieć pojęcie pracy zdalnej .....	20
1.3. Objęcie pracą zdalną osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych .....	22
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Polecenie pracy zdalnej – na co zwrócić uwagę w kontekście ochrony danych osobowych</b> .....	25
2.1. Polecenie pracy zdalnej .....	25
2.2. Forma polecenia pracy zdalnej .....	26
2.3. Polecenie pracy zdalnej i inwentaryzacja przetwarzania danych osobowych przez pracowników wykonujących pracę zdalną .....	27
<b>Rozdział 3</b>	
<b>Procedury pracy zdalnej</b> .....	33
3.1. Cele dokumentowania pracy zdalnej .....	33
3.2. Procedury pracy zdalnej w kontekście ochrony danych osobowych .....	36
3.3. Zakres dokumentacji i adekwatne rozwiązania organizacyjne .....	38

3.4. Praca zdalna w działaniu inspektora ochrony danych (IOD) .....	39
<b>Rozdział 4</b>	
<b>Środowisko pracy zdalnej</b> .....	41
4.1. Organizacja miejsca pracy .....	41
4.2. Jak rozumieć pojęcie środowiska pracy zdalnej .....	42
4.3. Środowisko pracy zdalnej a ochrona danych osobowych ...	45
4.4. Procedury dotyczące organizacji środowiska pracy .....	49
4.5. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy zdalnej .....	52
<b>Rozdział 5</b>	
<b>Sprzęt służący do wykonywania pracy zdalnej</b> .....	53
5.1. Przepisy dotyczące sprzętu wykorzystywanego do pracy zdalnej .....	53
5.2. Rozliczalność przy wykorzystywaniu sprzętu w kontekście ochrony danych osobowych .....	55
5.3. Procedury dotyczące wykorzystywanego sprzętu .....	58
5.4. Czyja sieć .....	60
<b>Rozdział 6</b>	
<b>Kontrola nad pracownikiem wykonującym pracę zdalną</b> .....	66
6.1. Podstawy kontroli sprawowanej nad pracownikiem wykonującym pracę zdalną .....	66
6.2. Monitoring poczty elektronicznej pracownika oraz inne formy monitoringu przy pracy zdalnej .....	69
6.3. Ochrona danych osobowych w przypadku kontroli sprawowanej nad pracownikiem wykonującym pracę zdalną .....	73
<b>Rozdział 7</b>	
<b>Jak przeszkolić pracowników wykonujących pracę zdalną</b> ....	76
7.1. Istotne obszary szkoleniowe w przypadku pracy zdalnej ...	76
7.2. Pomocna regulacja – dobre rozwiązania w przepisach o telepracy .....	77
7.3. W jaki sposób zapewnić pracownikom przeszkolenie do pracy zdalnej .....	80

7.4. Szkolenie personelu a zapewnienie rozliczalności zgodnie z RODO .....	82
--	----

## **Rozdział 8**

<b>Procedury kryzysowe w przypadku pracy zdalnej .....</b>	<b>84</b>
8.1. Kryzys i sytuacja kryzysowa .....	84
8.2. Podstawy wdrażania procedur kryzysowych .....	88
8.3. Procedury kryzysowe – instrument zapewnienia bezpieczeństwa i ciągłości działania .....	90
8.4. Treść procedur kryzysowych .....	92

## **Rozdział 9**

<b>Korespondencja mailowa – istotny element pracy zdalnej ....</b>	<b>93</b>
9.1. Procedury dotyczące prowadzenia korespondencji mailowej .....	93
9.2. Procedury poczty elektronicznej .....	96
9.3. Bezpieczne korzystanie z poczty elektronicznej .....	98

## **Rozdział 10**

<b>Ochrona danych osobowych w przypadku wideokonferencji .....</b>	<b>103</b>
10.1. Wideokonferencja .....	103
10.2. Zagadnienia z zakresu ochrony danych osobowych przy wideokonferencji .....	107
10.3. Zakres danych przetwarzanych przy wideokonferencji .....	112
10.4. Utrwalanie przebiegu wideokonferencji .....	115
10.5. Status prawny klienta oraz dostawcy usługi wideokonferencyjnej .....	119
10.6. Bezpieczeństwo przetwarzania .....	122
10.7. Niepożądane naruszenia przebiegu wideokonferencji .....	123
10.8. Zalecenia Prezesa UODO .....	124
10.9. Poradnik Ministerstwa Cyfryzacji .....	126

## **Rozdział 11**

<b>Wpływ pracy zdalnej na treść rejestru czynności przetwarzania .....</b>	<b>128</b>
11.1. Rejestrowanie czynności przetwarzania .....	128

---

11.2. Dlaczego wprowadzenie pracy zdalnej w organizacji powoduje konieczność analizy rejestrów .....	131
11.3. Praca zdalna w kontekście dokumentacyjnym – rejestry ...	134
11.4. W jakim zakresie rejestry czynności przetwarzania wymagają aktualizacji .....	136
<b>Rozdział 12</b>	
<b>Ocena ryzyka</b> .....	143
12.1. Podstawy prawne analizy ryzyka w przypadku pracy zdalnej .....	143
12.2. Kiedy i jak oceniać ryzyko .....	147
<b>Bibliografia</b> .....	151
<b>Spis linków</b> .....	157

## WPROWADZENIE

**S** Praca zdalna w przepisach prawa pojawiła się wraz z pandemią koronawirusa, choć w praktyce z niestacjonarnego wykonywania zadań, w tym przetwarzania danych osobowych, wiele podmiotów korzystało znacznie wcześniej. Nie zmienia to faktu, że na tak dużą skalę w okresie przed 2020 r. praca zdalna nie była wykonywana, co więcej, nie było uregulowania prawnego tej formy pracy. Dopiero konieczność przeciwdziałania zagrożeniom wynikającym z rozprzestrzeniającej się epidemii, a co za tym idzie – poszukiwania rozwiązań pozwalających na wykonywanie pracy poza siedzibą pracodawcy lub poza miejscami pozostającymi pod jego kontrolą – uzasadniała skorzystanie z pracy zdalnej jako rozwiązania pozwalającego na zapewnienie względnej ciągłości wykonywanych zadań w warunkach koniecznego ograniczenia kontaktów, a nawet izolacji. Praca zdalna doczekała się wprawdzie niezwykle skąpej, ale osobnej regulacji od zbliżonej do niej kodeksowej formy, jaką jest telepraca. Należy zwrócić uwagę, że są to dwie osobne instytucje prawa pracy, i wydaje się, że z uwagi na dużą skalę praktykowania to właśnie praca zdalna wymaga większej uwagi i zaangażowania po stronie pracodawcy, wiele rozwiązań zależy bowiem tylko od niego, a w konsekwencji to on poniesie odpowiedzialność za niewdrożenie odpowiednich procedur oraz rozwiązań organizacyjnych i technicznych.

Niniejsze opracowanie jest poświęcone tym aspektom pracy zdalnej, które istotnie rzutują na system ochrony danych osobowych w poszczególnych organizacjach. Analiza skupiona jest na zagadnieniach praktycznych; odnosi się także do tych konstrukcji normatywnych z zakresu ochrony danych osobowych i zagadnień charakteryzowa-



nych w piśmiennictwie, które mogą być przydatne przy organizacji systemu ochrony danych osobowych w warunkach pracy zdalnej, zapewnienia bezpieczeństwa prawnego, technicznego i organizacyjnego, a także zapewnienia rozliczalności przetwarzania zgodnie z wymogami RODO.



Ponieważ książka z założenia ma mieć charakter praktyczny, na uboczu pozostają kwestie pogłębionych doktrynalnych analiz dotyczących poszczególnych instytucji ochrony danych osobowych. W tym stanie rzeczy na pierwszy plan wysuwa się konieczność wskazania, że dla uproszczenia prowadzonych tu rozważań często zamiennie używane są pojęcia pracodawcy i administratora dla określenia podmiotu odpowiedzialnego za zgodne z prawem zorganizowanie pracy zdalnej i jej procesy, a jednocześnie za wdrożenie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, aby przetwarzanie odbywało się zgodnie z RODO i aby można było to wykazać. Decydując się na to uproszczenie, należy skorzystać z założenia wynikającego z art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracowników. Zgodnie zatem z tym tokiem rozumowania pracodawca powinien być kwalifikowany jako administrator bez względu na to, czy ma osobowość prawną, czy też nie. Choć dla precyzji wypowiedzi i rzetelności naukowej warto wskazać, że zasadniczo pojęcie administratora w rozumieniu art. 4 pkt 7 RODO interpretowane jest w dużo szerszym kontekście niż wyłącznie kontekst prawa pracy<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Szerzej zob. M. Sakowska-Baryła [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, red. M. Sakowska-Baryła, Warszawa 2018, komentarz do art. 4 pkt 7, s. 95 i n.; P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki [w:] *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem tych danych*, red. P. Litwiński, Warszawa 2017, komentarz do art. 4 pkt 7, s. 217 i n.; P. Fajgielski, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 122; K. Wygoda, *Administrator danych w administracji publicznej* [w:] M. Jabłoński, M. Sakowska-Baryła, K. Wygoda, *Czy jesteśmy gotowi na stosowanie RODO? Wybrane zagadnienia z zakresu funkcjonowania administracji publicznej*, Wrocław 2018, s. 15 i n.; A. Sobczyk, *RODO. Rozproszona władza publiczna*, Kraków 2020, s. 63 i n.

W publikacji uwaga skoncentrowana została na zagadnieniach ochrony danych osobowych w warunkach pracy zdalnej. Starano się rzeczowo wyjaśnić:

- 1) jak administratorzy powinni zorganizować pracę zdalną;
- 2) dlaczego administratorzy powinni zadbać o odpowiednie udokumentowanie pracy zdalnej;
- 3) przed czym może uchronić staranne zorganizowanie i sumienne udokumentowanie pracy zdalnej;
- 4) dlaczego pracodawca powinien określić procedury pracy zdalnej;
- 5) dlaczego pracodawca nie powinien pozostawiać pracownikowi dowolności co do standardów pracy zdalnej;
- 6) dlaczego pracodawca powinien kontrolować wykonywanie pracy zdalnej;
- 7) dlaczego nie warto posługiwać się zapożyczoną dokumentacją pracy zdalnej, ale należy stworzyć własną;
- 8) jak zadbać o bezpieczeństwo pracy zdalnej od strony organizacyjnej, technicznej, sprzętowej i prawnej.

Oczywiste jest, że odpowiednie zorganizowanie i udokumentowanie pracy zdalnej – adekwatnie do realiów konkretnie wykonywanej pracy i konkretnego pracodawcy, a jednocześnie administratora – służy bezpieczeństwu danych, zabezpieczeniu interesów osób, których dane dotyczą, ale i samego pracodawcy, zwłaszcza w kontekście odpowiedzialności prawnej. Brak spisanych i wdrożonych procedur jest równoznaczny z brakiem możliwości wykazania, że administrator działa zgodnie z RODO, odpowiednio poinstruował personel, a pracownicy rzeczywiście mieli wiedzę, w jaki sposób praca zdalna ma być wykonywana, i byli świadomi zagrożeń związanych z tą formą pracy.

## Rozdział 1

# PRACA ZDALNA

### 1.1. Praca zdalna – instytucja na potrzeby pandemii

Gdy mówimy o aspektach pracy zdalnej w kontekście ochrony danych osobowych, to na początek koniecznie trzeba ustalić, co rozumiemy pod pojęciem pracy zdalnej i do czego będziemy się odnosić. To specyficzna instytucja prawa pracy, która normatywnie pojawiła się w naszym prawodawstwie wraz z pandemią koronawirusa<sup>1</sup>, chociaż w praktyce znany był już od dłuższego czasu model pracy w ramach tzw. *home office* – stosowany zwłaszcza w sektorze prywatnym. Model ten był wykorzystywany przede wszystkim jako stała forma realizacji zadań pracowniczych poza biurem lub traktowany jako swego rodzaju benefit bądź też sposób wykonywania pracy poza jej stałym miejscem w przypadkach określanych przez pracodawcę i związanych z jego potrzebami lub potrzebami pracowników (np. okresowe badanie działania procedur kryzysowych w organizacji, ocena możliwości działania sieci na wypadek konieczności wzmożonego działania on-line)<sup>2</sup>. To sposób wykonywania pracy, który funkcjonował obok telepracy, uregulowanej w Kodeksie pracy<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Szerzej zob. *Praca zdalna z perspektywy prawa pracy – rozmowa z dr M. Rycak*, <https://www.youtube.com/watch?v=w1caEFEJLRw> (dostęp: 29.07.2020 r.).

<sup>2</sup> Szerzej zob. *Sektor prywatny – praca zdalna i powrót z pracy zdalnej*, <https://www.youtube.com/watch?v=hKsicROqLIE&list=PL3RVitd4J8avKMXSfYvrBVVolbqFRJ3WCm&index=22> (dostęp: 29.07.2020 r.).

<sup>3</sup> Szerzej o telepracy zob. M. Tomaszewska [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, red. K. Baran, Warszawa 2020, komentarz do art. 67<sup>5</sup>.

**N!** Dopiero zagrożenie epidemiczne spowodowało, że pracodawca zdecydował się uregulować tę formę wykonywania pracy, mimo że postulaty dookreślenia tej formuły realizacji zadań pracowniczych praktyka wysuwała już od dłuższego czasu<sup>4</sup>. Należy wyraźnie zaznaczyć, że praca zdalna w obecnym kształcie stanowi siostrzaną instytucję względem kodeksowej telepracy, jednak wolną od wielu obostrzeń formalnych, które normatywnie przewidziano dla tej ostatniej. Chodziło bowiem o to, by możliwie szybko i sprawnie – bez nadmiernych i nieadekwatnych w dobie epidemii formalności – przenieść pracowników wraz z wykonywanymi przez nich zadaniami do ich domów lub innych miejsc ich przebywania, ponieważ zwykle skupianie personelu w siedzibie pracodawcy mogło zwiększać zagrożenie zakażeniem. Co więcej, od początku praca zdalna mogła obejmować różnego rodzaju zadania i czynności – nie tylko te, które można wykonywać on-line, a więc jest to rodzaj pracy, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Tym praca zdalna istotnie różni się od telepracy. Początkowo regulacja dotycząca pracy zdalnej była bardzo szczątkowa: art. 3 u.COVID-19 w pierwotnym brzmieniu wskazywał wyłącznie, że w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Od początku zatem rolą pracodawcy było dokonanie analizy, jaki rodzaj pracy z tych określonych w umowach zawartych z pracownikami może być wykonywany w formule pracy zdalnej. Potwierdzenie tego znajdujemy wprost w późniejszej regulacji – zawartej w dodanym art. 3 ust. 3 u.COVID-19 – wprowadzonej tarczą 4.0.

To jednak nie koniec zmian, ponieważ na mocy art. 4 pkt 1 ustawy z 24.07.2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw<sup>5</sup> art. 3 ust. 1 u.COVID-19 otrzymał następujące brzmienie: „W okresie

---

<sup>4</sup> Zob. *Konieczność uregulowania pracy zdalnej*, <https://www.infor.pl/prawo/nawosci-prawne/3602986>, *Koniecznosc-uregulowania-pracy-zdalnej.html* (dostęp: 10.06.2020 r.).

<sup>5</sup> Dz.U. poz. 1423.

obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)<sup>6</sup>. W takim kształcie art. 3 ust. 1 obowiązuje od 5.09.2020 r. i – jak widać – pozwala podejść bardziej elastycznie do okresu, w którym pracodawca może korzystać z rozwiązania, jakim jest praca zdalna. Początkowo bowiem art. 3 miał utracić moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy o COVID-19.

Wcześniej natomiast, przy okazji sukcesywnie dokonywanych zmian art. 3 u.COVID-19, oprócz wspomnianego ust. 1, pojawiły się kolejne ustępy, w których dookreślono wybrane zagadnienia związane z pracą zdalną.

I tak, wraz ze zmianą ustawy o COVID-19 dokonaną ustawą z 31.03.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw<sup>6</sup> w art. 3 u.COVID-19 pojawił się ust. 2, z którego wynika, że ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin<sup>7</sup>.

Następnie zaś na mocy tarczy 4.0. do art. 3 u.COVID-19 dodano ust. 3–9, do których odniesienie znajdzie się w dalszej czę-

---

<sup>6</sup> Dz.U. poz. 568 ze zm.

<sup>7</sup> Artykuł 3 zmieniony przez art. 1 pkt 2 ustawy z 31.03.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Niektóre z dokonanych ową ustawą zmian weszły w życie 31.03.2020 r.

ści rozważań, jednak już w tym miejscu warto wskazać art. 3 ust. 3 u.COVID-19, w którym sprecyzowano, że wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy, a w szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Oczywiście jest, że w przypadku omawianego w niniejszym opracowaniu zagadnienia ochrony danych osobowych w kontekście pracy zdalnej uwaga będzie skierowana na pracę, która odbywa się on-line. Biorąc jednak pod uwagę to, że praca zdalna:

- 1) ma być pracą określoną w umowie o pracę wykonywaną poza miejscem jej stałego wykonywania, a więc niekoniecznie pracą wykonywaną przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- 2) może dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych, a środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca (art. 3 ust. 4 u.COVID-19)

– może to wymagać przedsięwzięcia odpowiednich działań w dziedzinie ochrony danych osobowych – dotyczących ustalenia podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych, przestrzegania zasad rozliczalności przetwarzania, wdrożenia odpowiedniej dokumentacji i rozwiązań techniczno-organizacyjnych.




Praca zdalna wymaga rozeznania i ustalenia w szczególności:

- 1) którzy pracownicy wykonują pracę zdalną przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, a którzy wykonują części wytwórcze lub usługi materialne;
- 2) którym pracownikom powierzono jaki sprzęt i jakie materiały;
- 3) kto z pracowników (usługodawców), kiedy i jakiej obsługi logistycznej udzielał pracownikom zdalnym, a często i w jakiej lokalizacji;
- 4) którzy pracownicy wykonują czynności na dokumentach papierowych zawierających dane osobowe;

- 5) jak komunikować się z pracownikami wykonującymi pracę zdalną – także tymi, którzy nie wykonują pracy przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- 6) jak pracodawca ma uzyskać wiedzę i udokumentować fakt dokonanych ustaleń co do tego, że pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe niezbędne do wykonywania takiej pracy.

Wszystkie powyżej przywołane aspekty wpływają na obszar przetwarzania danych osobowych w organizacji<sup>8</sup>. Uwzględnienia wymaga chociażby to, że administrator w związku z pracą zdalną zwykle:

- 1) zaczyna przetwarzać w szerszym zakresie dane osobowe pracowników, co ma służyć obsłudze pracy zdalnej;
- 2) często potrzebuje nowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, a zwłaszcza nowego oprogramowania lub nowych usług w ramach outsourcingu i związanych z tym powierzeń przetwarzania danych osobowych;
- 3) potrzebuje adekwatnych do pracy zdalnej procedur działania i ochrony danych osobowych w różnych kontekstach;
- 4) powinien dokonać oceny ryzyka praw i wolności osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych w tej nowej formie.

 Zapewne dla administratorów, w których zakładach pracy praktykuje się telepracę, aktualizacja systemu ochrony danych osobowych związana z pracą zdalną bywa prostsza i mniej wymagająca, ale dla tych podmiotów, które dotychczas z takich rozwiązań nie korzystały, polecenie pracownikom pracy zdalnej i jej szeroko pojęta obsługa wymagają wielokrotnie ingerencji w dotychczasowy system ochrony danych osobowych.

---

<sup>8</sup> Szerzej zob. *Praca zdalna. Najczęstsze problemy administratora. Rozmowa z mec. M. Czaplinską*, <https://www.youtube.com/watch?v=W8GqDIMoU80&list=PL3RVitd4J8avF6C1tA2W58VRFUm1OcTt8> (dostęp: 29.07.2020 r.).

W publikacji omówiono problemy pracy zdalnej, które istotnie rzutują na system ochrony danych osobowych w poszczególnych organizacjach. Autorka koncentruje się na zagadnieniach praktycznych i omawia przepisy ważne dla zapewnienia bezpieczeństwa prawnego, technicznego i organizacyjnego, a także rozliczalności przetwarzania zgodnie z wymogami ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO).

Poradnik zawiera liczne wskazówki i rekomendacje dotyczące procedur oraz rozwiązań organizacyjnych, jakie należy wprowadzić w związku z pracą zdalną ze szczególnym uwzględnieniem:

- zasad prowadzenia korespondencji mailowej i wideokonferencji,
- standardów wykorzystywania sprzętu służbowego,
- zmian w dokumentacji z zakresu ochrony danych osobowych, w tym w rejestrze czynności przetwarzania.

Książka przeznaczona jest dla przedsiębiorców, osób odpowiedzialnych za organizację pracy w sektorze publicznym, pracowników działów kadr i menedżerów przygotowujących polecenia pracy zdalnej i ją nadzorujących. Zainteresuje również inspektorów ochrony danych oraz prawników zajmujących się tym zagadnieniem.

**Marlena Sakowska-Baryła** – doktor nauk prawnych, radca prawny, redaktor naczelna kwartalnika „ABI Expert”, członkini kadry naukowej Instytutu Prawa Nowych Technologii i Ochrony Danych Osobowych na Uczelni Łazarskiego oraz wiceprezes Stowarzyszenia Praktyków Ochrony Danych; specjalizuje się w ochronie danych osobowych, dostępie do informacji publicznej, ponownym wykorzystywaniu informacji sektora publicznego, prawie konstytucyjnym i samorządowym.



9 788382 231618 W01P01

ISBN 978-83-8223-161-8



9 788382 231618

**ZAMÓWIENIA:**

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL