

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ

Marlena Sakowska-Baryła

UWZGLĘDNIĄ ZMIANY Z TARCZY 4.0



Wolters Kluwer

PIKTOGRAMY

wskazują ważne elementy
książki i ułatwiają
ich odnalezienie



Ważne



Przykłady



Podstawa prawna
Kontekst prawny



Pytania
Zadania



Rozwiązania
Odpowiedzi



Stanowisko stron
Pogląd



Orzecznictwo



Literatura



Historia



Nowe przepisy

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W WARUNKACH PRACY ZDALNEJ

Marlena Sakowska-Baryła

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



Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących 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

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

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	9
Wprowadzenie	11
Rozdział 1	
Praca zdalna	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
Rozdział 2	
Polecenie pracy zdalnej – na co zwrócić uwagę w kontekście ochrony danych osobowych	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
Rozdział 3	
Procedury pracy zdalnej	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
Rozdział 4	
Środowisko pracy zdalnej	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
Rozdział 5	
Sprzęt służący do wykonywania pracy zdalnej	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
Rozdział 6	
Kontrola nad pracownikiem wykonującym pracę zdalną	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
Rozdział 7	
Jak przeszkolić pracowników wykonujących pracę zdalną	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	
Procedury kryzysowe w przypadku pracy zdalnej	84
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	
Korespondencja mailowa – istotny element pracy zdalnej	93
9.1. Procedury dotyczące prowadzenia korespondencji mailowej	93
9.2. Procedury poczty elektronicznej	96
9.3. Bezpieczne korzystanie z poczty elektronicznej	98
Rozdział 10	
Ochrona danych osobowych w przypadku wideokonferencji	103
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	
Wpływ pracy zdalnej na treść rejestru czynności przetwarzania	128
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

Rozdział 12

Ocena ryzyka	143
12.1. Podstawy prawne analizy ryzyka w przypadku pracy zdalnej	143
12.2. Kiedy i jak oceniać ryzyko	147
Bibliografia	151
Spis linków	157

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- | | |
|----------------------------------|---|
| k.c. | – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.) |
| k.p. | – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) |
| pr. aut. | – ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1231 ze zm.) |
| RODO | – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L Nr 119, s. 1) |
| tarcza 4.0 | – ustawa z 19.06.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 1086 ze zm.) |
| u.COVID-19,
ustawa o COVID-19 | – ustawa z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374 ze zm.) |

Inne

BHP	– bezpieczeństwo i higiena pracy
IOD	– inspektor ochrony danych
RCP	– rejestr czynności przetwarzania
UODO	– Urząd Ochrony Danych Osobowych

WPROWADZENIE

§ 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 pracy¹.

¹ 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 koronawirusa¹, 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 wzmoczonego działania on-line)². To sposób wykonywania pracy, który funkcjonował obok telepracy, uregulowanej w Kodeksie pracy³.

¹ 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.).

² Szerzej zob. *Sektor prywatny – praca zdalna i powrót z pracy zdalnej*, <https://www.youtube.com/watch?v=hKsicROqLIE&list=PL3RVitd4J8avKMXSfYrBVVolbqFRJ3WCm&index=22> (dostęp: 29.07.2020 r.).

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

N! Dopiero zagrożenie epidemiczne spowodowało, że prawodawca zdecydował się uregulować tę formę wykonywania pracy, mimo że postulaty dookreślenia tej formuły realizacji zadań pracowniczych praktyka wysuwała już od dłuższego czasu⁴. 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 ustaw⁵ art. 3 ust. 1 u.COVID-19 otrzymał następujące brzmienie: „W okresie

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

⁵ Dz.U. poz. 1423.