

Skąd pytanie?	Pytania	Wyjaśnienia	Joanna Tomaszewska	Łukasz Karpiesiuk
Maciej Zakrocki	Na co zwrócić uwagę z punktu widzenia pracodawcy, który deleguje pracownika do pracy zdalnej w domu, aby zapewnić pracownikom bezpieczeństwo wewnętrzne oraz zewnętrzne?	Należy zwrócić uwagę na kwestię narzędzi i sprzętu, na których pracuje zatrudniona osoba jak i na nowe środowisko pracy - często wraz z innymi domownikami. Pracodawcy dla celów służbowych dostarczają laptopy, notebooki, które powinny być odpowiednio zabezpieczone w, tym są zaszyfrowane. Sprzętu służbowego nie udostępniamy domownikom i nie korzystamy z maila prywatnego dla celów służbowych. Należy pamiętać by nie prowadzić rozmów służbowych w miejscach nie gwarantujących poufności takie jak windy czy balkony. Warto pamiętać, że osoby z otoczenia pracownika, a więc domownicy nie powinny mieć dostępu do dokumentacji, która może stanowić tajemnicę przedsiębiorstwa lub danych osobowych naszych klientów jak i nie wyrzucać służbowych dokumentów na śmietnik (zachować do czasu aż możliwe będzie ich bezpieczne zniszczenie). Zalecamy każdorazowo blokować komputer odchodząc na chwilę od pracy, stosować wygaszacze ekranu, nie wspominając hasłach dostępu do logowania, co jest standardem. Należy korzystać z domowej sieci bezprzewodowej i bezpiecznego połączenia do danych firmowych lub szyfrowanego łącza VPN. To tylko niektóre z ogólnych zasad bezpieczeństwa, które należałoby przewidzieć.	*	
czat	Czy można korzystać z laptopa prywatnego do celów służbowych? Na ile jest to bezpieczne dla pracodawcy?	Taka istnieje możliwość korzystania w miejscu pracy z własnego sprzętu dla celów wypełniania obowiązków służbowych. Praktyka ta nazywana jest BYOD, czyli <i>bring your own device</i> . W przypadku dopuszczenia takiej możliwości, rekomenduje się uregulowanie zasad korzystania ze sprzętu prywatnego dla celów służbowych w postaci wewnętrznej firmowej procedury. Jest to istotne aby z jednej strony zapewnić bezpieczeństwo danych firmowych, a z drugiej fakt, że część operacji wykonywanych przez pracownika na danym urządzeniu będzie miała osobisty charakter, a tym samym aby to to pracodawca nie przetwarzał ani nie monitorował informacji prywatnych i aktywności prywatnej pracownika na tym urządzeniu. Należałoby wdrożyć odpowiednie środki pozwalające odróżnić korzystanie z urządzenia w celach prywatnych od korzystania z niego w celach służbowych.	*	
Maciej Zakrocki	Pytanie dot. RODO- stosowanie Art. 207 KP (obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy) a RODO. Czy prawnie uzasadniony interes pracodawcy jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy jest wystarczającą przesłanką przetwarzania danych osobowych w sytuacji wdrożenia np. systemów lokalizacji (GPS, monitoring wizyjny)?	Nie, generalne zasady zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy z art. 207 kodeksu pracy nie mogą być podstawą monitorowania pracowników. Zasady, sposób i kiedy można prowadzić monitoring pracowników, zarówno wizyjny jak i inne jego formy, w tym GPS zostały wprowadzone innymi przepisami kodeksu pracy wraz z rozpoczęciem stosowania RODO. Zasady te znajdziemy w art. 22 ze znacznikiem 2 i ze znacznikiem 3 kodeksu pracy.	*	