Warszawa, 12.03.2020 r.

Informacja prasowa

**Obowiązki pracodawcy, ochrona danych osobowych i… koronawirus**

**Praca zdalna w naszym kraju może już niedługo stać się koniecznością. Tym bardziej, że w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzenianiu się COVID-19 zapadła decyzja o zamknięciu placówek oświatowych. Rodzice, którzy nie znajdą opieki do dzieci będą zmuszeni pracować z domu. Co więcej, coraz więcej firm z powodów bezpieczeństwa deleguje swoich pracowników właśnie do pracy zdalnej. Jest to o tyle kłopotliwe, że wielu pracowników i przedsiębiorstw nie miało do czynienia z taką skalą tego zjawiska. Potwierdza to wcześniej przeprowadzone badanie pt. „Rynek pracy zdalnej a oczekiwania pracowników” firmy Kantar TNS. Prawie 70% respondentów twierdzi, że firmy, w których pracują, nie umożliwiają pracy zdalnej lub nie informują, że taka możliwość istnieje – wynika z raportu. Pracodawco, co więc musisz zrobić? Podpowiada Ekspert ODO 24.**

**Praca zdalna**

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych umożliwia pracodawcy zlecenie wykonywania, przez czas oznaczony, obowiązków wynikających z zawartej umowy, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Jeżeli już zdecydujemy, że osoby przez nas zatrudnione mogą pracować z domu warto wprowadzić odpowiednie zabezpieczenia techniczne i organizacyjne dotyczące pracy zdalnej. Należy zastosować:

* procedury określające zasady wykonywania pracy zdalnej,
* szyfrowane połączenie (VPN/SSL),
* szyfrowanie nośników urządzeń mobilnych,
* szyfrowanie pamięci wewnętrznej, w tym kart pamięci,
* skonfigurowane ekranu blokady urządzeń mobilnych (pin/hasło/symbol graficzny/inne).

Co więcej, niezbędne jest również wprowadzenie polityki dotyczącej organizacji pracy zdalnej regulującej w szczególności: korzystanie ze sprzętu komputerowego oraz telefonów służbowych, używanie mobilnych nośników danych, zasady korzystania z poczty elektronicznej.

*Warto również rozważyć przeprowadzenie wirtualnego szkolenia. W znaczący sposób może zminimalizować ryzyko wynikające z błędów popełnianych przez pracowników podczas pracy zdalnej* – wskazuje Tomasz Ochocki, Kierownik zespołu merytorycznego, ODO 24. *Nasza firma chcąc pomóc w tej sytuacji i wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców przygotowała dla pracowników bezpłatne szkolenie e-learningowe z zasad bezpiecznej pracy zdalnej –* dodaje.

Nie można również zapominać o monitoringu, tego czy system pracy zdalnej spełnia przyjęte przez nas wymogi bezpieczeństwa. Istotne jest także, aby mieć stały kontakt z pracownikami. Dzięki temu łatwiej będzie można reagować na sytuacje problematyczne zgłaszane przez pracowników.

**Co z weryfikacją zdrowia?**

UODO oficjalnie nie wydał komunikatu w sprawie mierzenia temperatury oraz pytania pracownika o miejsce spędzania urlopu.

*Pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników oraz zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy co wynika z art. 207 Kodeksu pracy, a pracownik ma współdziałać z pracodawcą w realizacji tych zadań – art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy.* *W związku z powyższy pracodawca jest uprawniony mierzyć temperaturę swoich pracowników termometrem laserowym/ bezdotykowym, jednakże tych wyników nigdzie nie powinien rejestrować. W celu uniknięcia zarzutu ewentualnej dyskryminacji, tego typu pomiar powinien być wykonany wszystkim pracownikom* – wskazuje adw. Marcin Zadrożny, Ekspert ds. ochrony danych, ODO 24.

W przepisach RODO można znaleźć podstawy prawne do tego typu prewencyjnych działań – art. 9 ust. 1 pkt b i h właśnie w związku z art. 207 Kodeksu pracy. Oczywiście należy pamiętać o obowiązku informacyjnym. Pracodawca może również pozyskiwać informacje o tym, czy pracownik nie przybywał ostatnio w miejscu rozpowszechniania się wirusa lub czy miał kontakt z osobami, które były na takim obszarze. Kluczowe jest budowanie świadomości pracowników, żeby zgłaszali tego typu sytuacje.

Należy pamiętać, że motyw 4 preambuły RODO wskazuje, że *przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości.* W obecnej sytuacji istotne jest zachowanie zdrowego rozsądku.

**ODO 24 sp. z o. o.** oferuje kompleksowe rozwiązania w zakresie ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji. Dzięki doświadczonemu zespołowi ekspertów z zakresu m.in. prawa, informatyki, zarządzania kryzysowego oraz ciągłości działania dostarcza organizacjom praktyczne rozwiązania, pozwalające skutecznie zabezpieczyć posiadane zasoby informacyjne.

Kontakt dla mediów:

**Triple PR**

**Aneta Gałka**

tel. 570 533 678

aneta.galka@triplepr.pl