

GIODO: użycie wizerunku pracownika w intranecie możliwe bez jego zgody



Piotr Pieńkosz
dziennikarz DGP

Generalny inspektor ochrony danych osobowych stale otrzymuje od przedsiębiorców liczne zapytania dotyczące przetwarzania danych pracowników. Ostatnio szczególnie dużo kierowanych do niego próśb o interpretację dotyczy możliwości wykorzystywania wizerunku – najczęściej fotografii – pracowników w intranecie, czyli wewnętrznej sieci firmowej. Dotychczas GODO nie zajmował oficjalnego stanowiska w tej materii – na naszą prośbę przedstawił jednak swoją opinię, którą dziś publikujemy.

Niektórzy pracodawcy mogą być zdziwieni, bo w ocenie organu ochrony danych osobowych udostępnienie wizerunku podwładnego w sieci intranet nie rządzi się takimi samymi zasadami jak wykorzystywanie go w internecie. GODO wychodzi bowiem z założenia, że przy wykorzystywaniu zdjęcia w sieci wewnętrznej informacji o osobie, zawarte w jej wizerunku, nie wymagają tak silnej ochrony jak wtedy, gdy użycie fotografii następuje w sieci publicznej. Organ ochrony danych osobowych wskazuje, że zrobienie zdjęcia tylko na użytek firmowy i wykorzystywa-

nie go w sieci wewnętrznej wyłącznie dla usprawnienia komunikacji w stosunkach służbowych może być uznane za usprawiedliwiony cel pracodawcy i na taki użytek zatrudniający nie musi pozyskiwać zgody zatrudnionego. Zainteresowani pracodawcy mogą więc czuć się usatysfakcjonowani, bo autorytet opinii GODO niejako zdejmuje z nich obowiązek uzyskiwania od pracownika oświadczenia o zezwoleniu na użycie fotografii.

Niezwykle ważne jest również to, co możemy wyinterpretować ze stanowiska GODO a contrario, a co stanowi istotną wskazówkę dla pracodawców – to, jakie warunki zatrudniający musi spełnić, aby wykorzystywać wizerunek pracownika, zależy przede wszystkim od celu tego wykorzystania. A to oznacza, że fotografia wykonana po to, aby zamieścić ją w intranecie nie może być już na tych samych zasadach – a więc bez zgody czy wyraźnego poinformowania pracownika – używana np. jako element ulotki lub identyfikatora służbowego czy też w profilu zatrudnionego udostępnianym na stronie internetowej firmy (np. w celu kontraktu z klientami).

Pracodawcy powinni jednak pamiętać, że stanowisko GODO dotyczy zaledwie wycinka problemu, jakim jest zgodność z prawem wykorzystywania wizerunku pracownika. Kwestia ta wpisuje się bowiem również w szeroko rozumianą ochronę

dóbr osobistych – do których pracodawcę zobowiązuje wprost art. 11¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.; dalej: k.p.). Na marginesie warto też zauważyć, że wizerunek jest przedmiotem zainteresowania również ze strony prawa autorskiego, które wymaga zgody na jego rozpowszechnianie.

Mając na uwadze, jak skomplikowaną materię stanowi przetwarzanie danych osobowych w stosunkach pracy, na koniec przypominamy jeszcze podstawowe zasady zbierania informacji o pracowniku. Są one o tyle specyficzne, że art. 22¹ k.p. pozwala pracodawcy na gromadzenie wyłącznie niektórych danych, a także wskazuje, które z nich mogą być pozyskiwane tylko za zgodą pracownika. Konsekwencją wprowadzenia takich reguł jest również to, że w wielu przypadkach pracodawca nie może zbierać innych informacji o pracowniku – nawet za jego zgodą (co w wielu innych przypadkach dopuszcza ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych; t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2135 ze zm.). W tym zakresie pomocą służą decyzje i interpretacje GODO oraz orzecznictwo sądowe. Dzięki nim w wielu aspektach dotyczących przetwarzania danych pracowników mamy już wypracowane zasady, które podsumowujemy w formie graficznej ściegawki.



Oprac. KTop

Słabsza ochrona w intranecie, silniejsza w sieci publicznej

Pracodawcy coraz częściej wykorzystują zdjęcia podwładnych w wewnętrznych sieciach firmowych. Wielu z nich zastanawia się nad legalnością takiego postępowania, bo na razie prawo i orzecznictwo sądowe milczą na ten temat. Po raz pierwszy swoje stanowisko w tym zakresie przedstawia generalny inspektor ochrony danych osobowych

Rosnąca świadomość prawna pracowników oraz kampanie edukacyjne prowadzone przez organ odpowiedzialny za problematykę ochrony danych osobowych sprawiają, że pracodawcy przywiązują coraz większą uwagę do przestrzegania przepisów w tym zakresie. Widać to m.in. po wciąż wysokiej liczbie zapytań (mimo tendencji spadkowej) kierowanych przez nich do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO). **INFOGRAFIKA**

Przedsiębiorcy dzielą się z nami swoimi wątpliwościami co do praktycznego zastosowania przepisów ustawowych dotyczących ochrony danych osobowych na płaszczyźnie ich relacji z pracownikami – wskazuje Małgorzata Kałużyńska-Jasak, dyrektor zespołu rzecznika prasowego GIODO.

Rosnąca liczba wątpliwości co do praktycznego zastosowania przepisów o ochronie danych osobowych pracownika wynika również z rozwoju nowoczesnych technologii, w ramach których takie informacje są przetwarzane. Prawo nie zawsze za tymi procesami nadąża. Tymczasem systemy informatyczne ułatwiają zbieranie danych, a co za tym idzie – skłaniają pracodawców do zwiększania bazy informacji o pracownikach. Muszą jednak uważać, by nie naruszyć przy tym praw swoich podwładnych.

Wątpliwości dotyczące publikacji

Jednym z zagadnień, które wywołuje najwięcej problemów, jest kwestia publikacji zdjęć pracowników w intranecie, a więc wewnętrznej sieci firmowej, która jest wykorzystywana do komunikacji pracodawcy z podwładnymi, np. w zakresie informacji o firmowych imprezach, wewnętrznie obowiązujących aktach prawnych czy świadczeniach socjalnych. Częścią intranetu jest często książka adresowa obejmująca wszystkich pracowników. A w niej obok imienia, nazwiska, adresu poczty elektronicznej i telefonu pracownika znajduje się również jego zdjęcie. Pracodawcy chętnie wynajmują fotografów, którzy wykonują sesję dla wszystkich

pracowników, a zdjęcia następnie są umieszczane w intranecie. Rozwiązanie to najczęściej jest stosowane w dużych firmach z wieloma oddziałami na terenie całego kraju. W takiej sytuacji zdjęcia niewątpliwie wspierają procesy komunikacyjne wewnątrz firmy, bo pozwalają pracownikom zobaczyć, z kim prowadzą rozmowę przez telefon, czy też prowadzić korespondencję za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Z innej jednak strony, jak to w wielu dziedzinach bywa, to,

Zapytania kierowane do GIODO z prośbą o interpretację



Źródło: GIODO

GD

co praktyczne, nie zawsze idzie w parze z przepisami. Trzeba zaś pamiętać, że problem ochrony wizerunku pracownika pojawia się nie tylko w kontekście publikacji fotografii na stronie WWW firmy, lecz także w intranecie. Czy pracodawca może dokonać takiej publikacji bez akceptacji ze strony podwładnego, czy też jednak musi dostać zgodę, a jeśli tak, to czy może być ona dorozumiana, czy też powinna być wyrażona wprost?

Okazuje się, że odpowiedź na te pytania nie jest prosta. Powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie odnoszą się bowiem do tego zagadnienia. Brakuje również stosownego orzecznictwa sądowego. Z kolei przedstawiciele doktryny różnią się w ocenie prawnej tego zagadnienia. Jedni wskazują, że zgoda nie jest konieczna, a drudzy radzą pobierać stosowne oświadczenie od pracownika. W konsekwencji praktyka pracodawców jest skrajnie różna. Ta dowolność nie jest jednak czymś komfortowym dla pracodawców, bo koniec końców może się okazać, że określony sposób postępowania narusza zasady ochrony wizerunku pracownika.

Wśród pytań kierowanych do nas przez przedsiębiorców problematyka publikacji zdjęć w intranecie znajduje się w czołówce – przyznaje Małgorzata Kałużyńska-Jasak z Biura GIODO.

Na naszą prośbę Biuro GIODO przedstawiło stanowisko dotyczące tego zagadnienia. **STANOWISKO GIODO** Jest to pierwsza tak kompleksowa opinia organu ochrony danych osobowych poświęcona kwestii publikacji fotografii pracowników w intranecie. I choć nie ma ona charakteru wiążącego dla pracodawców, to może stanowić istotną wskazówkę interpretacyjną w odniesieniu do zrozumienia przepisów o ochronie danych osobowych.

Zgoda wymagana czy nie

O ocenę stanowiska GIODO zapytaliśmy ekspertów. I jak się okazuje, podzielają oni opinię zaprezentowaną przez organ ochrony danych osobowych. Podkreślają przy tym, że w obecnym stanie prawnym pozyskiwanie zgody pracownika na publikację zdjęcia w intranecie nie jest konieczne. Jednocześnie jednak negatywnie oceniają to, że wspomniane stanowisko wynika nie wprost z przepisów, ale zostało wyinterpretowane z ogólnych reguł ochrony danych osobowych oraz wizerunku pracowników. Dlatego też dostrzegają potrzebę stosownej nowelizacji kodeksu pracy. **KONFRONTACJA S. C14**

WAŻNE To pierwsza tak kompleksowa opinia GIODO dotycząca kwestii publikacji fotografii pracowników w intranecie. Mimo że nie ma ona charakteru wiążącego, może jednak stanowić istotną wskazówkę interpretacyjną dla pracodawców przy wyjaśnianiu przepisów o ochronie danych osobowych.

” Wśród pytań kierowanych do nas przez przedsiębiorców problematyka publikacji zdjęć w intranecie znajduje się w czołówce

**Małgorzata
Kałużyńska-Jasak**
Biuro GIODO

Wykorzystywanie zdjęcia pracownika w intranecie należy doprecyzować w przepisach wewnętrznych

Kwestie dotyczące zakresu danych osobowych pracowników, jaki może być pozyskiwany przez pracodawcę, są w szczególności przedmiotem regulacji przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.). Artykuł 22¹ tej ustawy powinien być zatem traktowany jako podstawa przetwarzania danych o pracowniku, w myśl zasady, iż w sytuacji, gdy określone zagadnienia dotyczące przetwarzania danych osobowych unormowane zostały w przepisach odrębnych aktów prawnych – innych niż ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2135 ze zm.) – należy się do nich odwołać. Wąski katalog danych z art. 22¹ wydaje się niedostosowany do możliwości wykorzystywania nowoczesnych technologii w stosunkach pracy. W dobie postępu nauk socjotechnicznych i technicznych powstają praktyczne trudności związane z realizacją ochrony prywatności pracownika. Rozwój cywilizacyjny wymaga zatem, aby na wiele instytucji prawa pracy, w tym na prawo do prywatności pracownika, spoglądać inaczej, uwzględniając nowe warunki, w których musi być ono respektowane (M. Gersdorf, „Kodeks pracy. Komentarz”, wyd. III). Kwestią dyskusyjną pozostaje także zastosowanie tych technik za zgodą pracownika oraz pytanie o ich adekwatność do celu zbierania i przetwarzania danych osobowych. Przyjmując jednak, że racjonalny ustawodawca wskazał w kodeksie pracy katalog danych, jaki w związku z zatrudnieniem może być pozyskiwany i dalej przetwarzany, nie wydaje się, aby w aktualnym stanie prawnym można było uznać za dopuszczalne jego rozszerzenie, nawet poprzez uzyskanie zgody od pracownika, stosownie do art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Co więcej, Naczelny Sąd Administracyjny (NSA) w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (sygn. akt I OSK 249/09) stwierdził, że uznanie wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ kodeksu pracy stanowiłoby naruszenie tego przepisu. NSA powołał się przy tym na to, że brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych. Orzeczenie to odnosiło się wprawdzie do przetwarzania przez pracodawcę danych biometrycznych na podstawie wyrażonej przez pracownika zgody, jednak może ono być w tym przypadku cenną wskazówką interpretacyjną.

Szczególnym przypadkiem dotyczącym pozyskiwania i wykorzystywania przez pracodawcę zdjęć osób jest rekrutacja. Przyjmuje się jednak, że jeśli ktoś sam, z własnej woli zamieszcza w CV dodatkowe informacje, w tym swoje zdjęcie, to pracodawca ma prawo je przetwarzać, o ile na wykorzystywanie tych dodatkowych danych uzyskał zgodę osoby, której dane dotyczą. Pracodawca nie narusza więc kodeksu pracy, bo nie żąda innych danych osobowych niż wymienione w jego przepisach. Także kwestia umieszczania zdjęć pracowników w intranecie jest sytuacją szczególną, tym bardziej że dostęp do tego wewnętrznego systemu ma ściśle ograniczony – liczbą zatrudnionych – krąg osób, którzy widzą się na korytarzach, zebraniach czy w bezpośrednich służbowych kontaktach, a cel jest ściśle związany z potrzebami usprawnienia procesu zarządzania i komunikacji wewnętrznej w firmie. Należy się więc zastanowić, czy wykorzystywanie zdjęcia pracownika w tym właśnie celu można uznać za usprawiedliwio-



ny cel pracodawcy. Z pewnością jednak kwestię tę należałoby doprecyzować w wewnętrznych przepisach jednostki, jak regulamin, statut czy układ zbiorowy pracy. Jednak przyjmując takie rozwiązanie, można się narazić na zarzut niezgodności z art. 9 kodeksu pracy. Zgodnie z jego brzmieniem przepisy wewnętrzne nie mogą być dla pracowników mniej korzystne niż regulacje kodeksu pracy.

Należy wziąć pod uwagę, że w niektórych sytuacjach może istnieć wręcz konieczność wizualnej identyfikacji pracownika wynikającej np. z zakresu obowiązków, charakteru wykonywanej pracy czy potrzeb pracodawcy związanych z konkretnym stanowiskiem pracy. Należy jednak pamiętać, że ustalając takie wewnętrzne zasady umieszczania zdjęć w intranecie, pracodawca musi wziąć również pod uwagę zasadę adekwatności wyrażoną w art. 26 ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z jej brzmieniem przetwarzane dane swym rodzajem i treścią nie powinny wykraczać poza potrzeby wynikające z celu przetwarzania. O ile więc umieszczenie zdjęć w intranecie służy jedynie polepszeniu i usprawnieniu zarządzania firmą, a dostępu do niego nie mają osoby z zewnątrz, to teoretycznie można przyjąć to za dopuszczalne.

Z odmienną sytuacją mamy natomiast do czynienia wtedy, gdy pracodawca zamierza wykorzystywać zdjęcia w innym celu, np. udostępnić je na stronie internetowej firmy lub zamieścić je w ulotkach. Wówczas zgoda pracowników na rozpowszechnianie ich wizerunku byłaby konieczna. Wizerunek człowieka podlega bowiem także ochronie na gruncie ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych [z 4 lutego 1994 r., t.j. Dz.U. z 2006 r. nr 90, poz. 631 ze zm. – red.]. Zgodnie z jej przepisami rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej, ale w braku wyrażonego zastrzeżenia zezwolenie nie jest wymagane, jeżeli osoba ta otrzymała umówioną zapłatę za pozowanie. Zezwolenia nie wymaga także rozpowszechnianie wizerunku osoby powszechnie znanej, jeżeli wizerunek wykonano w związku z pełnieniem przez nią funkcji publicznych, w szczególności politycznych, społecznych, zawodowych, oraz osoby stanowiącej jedynie szczegół łańcucha, takiej jak zgromadzenie, krajozraz, publiczna impreza.

Dodatkowo należy także wskazać, że wizerunek człowieka, jako jego dobro osobiste, chroniony jest też przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 380), w szczególności jej art. 23 i 24, w kwestii ewentualnego naruszenia dóbr osobistych orzekają zaś sądy cywilne w trybie wynikającym z przepisów ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.). Należy zatem stwierdzić, że pracodawca dysponuje takimi danymi osobowymi pracownika, których zakres wynika z art. 22¹ kodeksu pracy i aktów wykonawczych do niego, ale nie oznacza to, że może je dowolnie udostępniać osobom nieupoważnionym, w tym innym zatrudnionym. Zatem pracodawca, przed zamieszczeniem określonego zakresu danych na temat pracownika w intranecie, musi się zastanowić, czy istnieje podstawa legalizująca jego działanie.

Bez względu na powyższe uprzejmie informuję, że każda osoba, która uzna, że doszło do naruszenia ochrony jej danych osobowych, może wnieść skargę do generalnego inspektora ochrony danych osobowych, który po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego może wydać decyzję zawierającą wiążące stanowisko w konkretnej sprawie.

KONFRONTACJA. Na jakich zasadach pracodawca może używać zdjęcia podwładnego w sieci wewnętrznej



Daria Wierzbńska
współnik, Kancelaria
Prawna „Świeca
i Wspólnicy” Sp. k.



dr Arwid Mednis
partner, kancelaria
Wierzbowski Eversheds

Czy pracodawca musi mieć zgodę pracownika na publikację w intranecie zdjęcia z wizerunkiem podwładnego?

NIE W przypadku zamieszczenia zdjęć pracownika w intranecie, który – w przeciwieństwie do internetu – ma ograniczony krąg adresatów oraz jest ściśle związany z zatrudnieniem, zgoda pracownika nie jest konieczna. Nie stanowi to rozpowszechniania wizerunku w rozumieniu prawa autorskiego. Takie przetwarzanie uzasadnione jest celem pracodawcy, tj. zwiększeniem efektywności wymiany informacji i usprawnieniem komunikacji w organizacji. Niemniej jednak, jeżeli dostęp do intranetu mieliby uzyskać niektórzy klienci pracodawcy, to wówczas konieczne byłoby uzyskanie od pracownika zgody na rozpowszechnianie jego wizerunku. Ponadto, jak słusznie zauważa GODO, w obowiązującym prawie brak jest uregulowań w powyższym zakresie, w związku z czym należałoby tę kwestię uregulować w akcie wewnętrznym organizacji.

NIE Zgadzam się z wyjaśnieniami przedstawionymi przez GODO, choć są one wynikiem interpretacji słusznosciowej, a nie literalnego czytania przepisów. Dla pewności powinno się więc dążyć do uregulowania opisywanej kwestii wprost w przepisach. Warto bowiem zauważyć, że art. 22¹ par. 4 k.p. wskazuje, że pracodawca może zbierać inne dane osobowe pracownika niż te wymienione we wskazanym artykule, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Literalnie odczytując ten zapis, chodzi o przepisy powszechnie obowiązujące, a wśród takich nie znajdują się m.in. regulaminy pracy. W myśl takiej interpretacji wprowadzenie odpowiednich zapisów do regulaminu pracy nie mogłoby więc stanowić podstawy do zbierania zdjęć pracowników na potrzeby intranetu. Jednakże, jeśli przyjmiemy, że ustawodawca, mówiąc o „innych przepisach” miał na myśli przepisy prawa pracy, to w tym zakresie – zgodnie z art. 9 par. 2 k.p. – znajdują się akty prawne wewnętrznie obowiązujące, jak regulaminy pracy czy statuty. Przyjmując taką interpretację, a właśnie w tym kierunku poszedł GODO, zbieranie i publikowanie w intranecie zdjęć pracowników jest dopuszczalne bez konieczności pozyskiwania od nich dodatkowej zgody, o ile zapis na ten temat znajdzie się np. w regulaminie pracy. Taka wykładnia przepisów jest korzystniejsza dla pracodawców i dobrze, że podziela ją GODO. Jak więc widać, dopóki nie sprecyzuje się opisywanej kwestii wprost, dopóty związane z nią wątpliwości interpretacyjne będą się pojawiać.

Czy pracownik może podjąć skuteczne kroki prawne przeciwdziałające umieszczeniu jego zdjęcia w intranecie?

NIE Zamieszczanie zdjęć w intranecie jest związane z zatrudnieniem i zazwyczaj odbywa się w celach usprawnienia komunikacji służbowej. Zazwyczaj kwestia ta jest uregulowana w akcie wewnętrznym jednostki, np. regulaminie organizacyjnym. W takim przypadku pracownik nie może się sprzeciwić zamieszczeniu jego zdjęcia w intranecie, gdyż jest to ściśle związane z organizacją pracy u pracodawcy.

TAK Pracownik, który uważa, że przepisy o ochronie danych osobowych zostały naruszone, może się zwrócić ze stosowną skargą do GODO. Opisuje w niej, w jaki sposób doszło do uchybienia przepisom, a organ dokonuje oceny konkretnego przypadku pod kątem prawnym i wydaje decyzję administracyjną, w której może stwierdzić naruszenie przepisów. W przeciwieństwie do ogólnej interpretacji przepisów przedstawionej przez GODO rozstrzygnięcie zawarte w ostatecznej decyzji GODO będzie wiążące dla pracodawcy i pracownika.

Czy prawo pracy wymaga nowelizacji w zakresie ochrony danych osobowych, w szczególności w zakresie wizerunku pracownika?

TAK Należy się zgodzić z GODO, że obowiązujące przepisy prawa pracy nie odpowiadają realiom panującym na rynku pracy. Obecny postęp technologiczny powoduje coraz to nowe zagrożenia prywatności pracownika. Pracodawcy chcą gromadzić jak najwięcej danych o zatrudnionych, w tym nawet dane biometryczne, kodeks pracy zaś nie reguluje takich sytuacji.

TAK Niezbędna jest natychmiastowa zmiana obecnych przepisów, które są niezyciowe, nie idą z duchem czasu, w tym nie nadążają za rozwijającymi się technologiami, a w konsekwencji nie są przestrzegane. Pracodawcy, nawet ci najmniej, zbierają o swoich podwładnych znacznie więcej danych, niż to wynika z listy określonej w art. 22¹ par. 1 i 2 k.p. Może zamiast określonej listy danych, do których przetwarzania jest uprawniony pracodawca, warto ustawowo określić cele, dla jakich powinny być zbierane dane o pracownikach, i od tej strony oceniać zasadność gromadzenia określonych informacji. Ponadto do kompleksowego uregulowania pozostają kwestie zbierania przez pracodawców danych biometrycznych swoich podwładnych oraz monitoringu w miejscu pracy. Służby nie tylko sprawdzaniu efektywności wykonywania zadań przez podwładnych, lecz także zapewnieniu im bezpieczeństwa, np. poprzez identyfikację osób wchodzących na teren przedsiębiorstwa. To już się dzieje w wielu firmach, tyle że nie jest wyczerpująco uregulowane.

Wizerunek pracownika wszechstronnie chroniony

Wykorzystywanie zdjęcia zatrudnionego czy jego podobizny w innej formie musi być zgodne nie tylko z przepisami o ochronie danych osobowych, lecz także tymi dotyczącymi dóbr osobistych. To, jakie warunki musi spełnić pracodawca, w głównej mierze zależy od celu, w jakim wizerunek ma być używany

Ochrona wizerunku pracownika to jedna z problematycznych kwestii na gruncie regulacji przetwarzania danych osobowych. W art. 22¹ k.p., który jest podstawowym przepisem upoważniającym pracodawcę do przetwarzania określonych danych osobowych pracownika, nie wymienia się zdjęcia podwładnego jako informacji, którą

Zarówno u GODO, jak i w sądach powszechnych wykształciła się już jednolita linia orzecznicza, wedle której pracodawca ma obowiązek pozyskać zgodę pracownika na publikację jego zdjęć na stronie przedsiębiorstwa. W razie jej braku zatrudniony może uzyskać zadośćuczynienie w wysokości od kilku do kilkunastu tysięcy złotych.

może zbierać pracodawca. Przepisów legalizujących jego używanie trzeba więc szukać gdzie indziej. Przy czym sytuacja będzie się różnić w zależności od sposobu wykorzystania zdjęcia.

Wizerunek pracownika przedstawiony na fotografii jest bowiem chroniony dwutorowo. Z jednej strony jako dobro osobiste – wizerunek – o którym mowa w art. 23 kodeksu cywilnego. Z drugiej strony, w sytuacji gdy fotografia jest zamieszczana razem z imieniem i nazwiskiem osoby na niej występującej, to wraz z nimi stanowi dane osobowe podlegające ochronie na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych, co z kolei sprawia, że przetwarzanie takiego zdjęcia może się odbywać jedynie w określonych prawem granicach (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18 listopada 2009 r., sygn. akt I OSK 667/09).

Zdjęcie w CV

Wspomniany już art. 22¹ k.p. w par. 1 wskazuje, jakich danych pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Przepis ten dotyczy więc informacji pozyskiwanych w postaci życiorysu składanego przez kandydata (CV) oraz w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Wśród tych danych znajdują się imię, nazwisko, imiona rodziców (ale już nie ich nazwiska rodowe), data urodzenia, adres do korespondencji, a także – co oczywiste – wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Nie oznacza to jednak, że starający się o zatrudnienie kandydat nie może przekazać potencjalnemu pracodawcy więcej materiałów o sobie, w tym zdjęcia, którego załączanie do CV jest częstą praktyką. W takiej sytuacji stosuje się ogólną zasadę wynikającą z przepisów o ochronie danych osobowych. Przesłanką legalizującą przetwarzanie danych jest wówczas zgoda kandydata do pracy. Musi ona jednak mieć charakter całkowicie dobrowolny, a zatem przedsiębiorca nie może w ogłoszeniu o pracę nakazać dostarczenia CV ze zdjęciem. Inicjatywa zamieszczenia w dokumentach aplikacyjnych fotografii musi wyjść od samego kandydata.

Często popełnianym błędem jest przyjęcie, że zdjęcie z CV pracodawca może później wykorzystać np. do zamieszczenia go na swojej stronie internetowej w zakładce poświęconej pracownikom, o ile oczywiście zatrudni daną osobę. Nic bardziej mylnego. Taka praktyka jest niedopuszczalna, bo zamieszczona przez kandydata zgoda z CV z reguły nie obejmuje przetwarzania danych w celu innym niż

rekrutacja. W takiej sytuacji dane z CV, w tym zdjęcie, powinny zostać wykorzystane tylko w celu rozstrzygnięcia naboru (decyzja GODO z sierpnia 2014 r., sygn. akt DOLiS/DEC-791/14/61884).

Podobizna w internecie

Z powyższego wynika, że wykorzystanie zdjęcia pracownika na stronie internetowej firmy wymaga uzyskania zgody zainteresowanego. W przeciwnym razie pracodawca mógłby się narazić na zarzut bezprawnego przetwarzania danych osobowych swojego podwładnego.

Taki stan rzeczy wynika z tego, że zgodnie z art. 81 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej. Zezwolenie nie jest co do zasady wymagane, gdy dana osoba otrzymała umówioną zapłatę za pozowanie, a także gdy chodzi o osobę powszechnie znaną, a jej wizerunek utrwalono w związku z pełnieniem przez nią funkcji politycznych, społecznych lub właśnie zawodowych, jak również w sytuacji, gdy dana osoba stanowi jedynie szczegół całości takiej jak zgromadzenie czy publiczna impreza.

Publikacja zdjęć w internecie niewątpliwie stanowi rozpowszechnianie wizerunku, ponieważ dostęp do strony internetowej firmy i informacji na niej umieszczonych może mieć bliżej nieokreślony krąg osób – internautów.

Niewątpliwie pracodawca ma obowiązek pozyskać zgodę pracownika na publikację jego zdjęć na stronie przedsiębiorstwa. W tym zakresie wykształciła się już jednolita linia orzecznicza zarówno na poziomie GODO, jak i sądów powszechnych. Te ostatnie nierzadko za naruszenie opisywanych regulacji przyznają zadośćuczynienia, z reguły od kilku do kilkunastu tysięcy złotych.

Zgoda może być wyrażona przez pracownika w dowolnej formie. Oczywiście dla celów dowodowych najlepiej, aby została wyrażona na piśmie, ale również jej występowanie pod innymi postaciami – np. w formie ustnej – nie jest wykluczone. **Ramka 1**

Trzeba również pamiętać, że w przypadku zdjęć pracowników publikowanych na firmowej stronie WWW obowiązuje zasada adekwatności przetwarzania danych osobowych. A więc nawet działając na podstawie zgody pracownika, pracodawca może umieścić zdjęcie osoby na stronie internetowej jedynie na czas trwania zatrudnienia. W momencie, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu, fotografia powinna być usunięta, by internauta nie mógł – wchodząc na stronę – zidentyfikować danej osoby, jako pracownika firmy (decyzja GODO z 9 czerwca 2009 r., sygn. akt DOLiS/DEC-515/09).

Ramka 1

Zgoda nie musi być pisemna

Jeśli wystąpią wątpliwości co do tego, czy zgodę wyrażono, decydujące mogą okazać się okoliczności sprawy. Tak było, przykładowo, w przypadku rejestratorki zatrudnionej w firmie medycznej. Po odejściu z pracy zażądała zadośćuczynienia za publikację zdjęć bez jej zgody na stronie internetowej firmy. Przekonywała sąd, że została zmuszona do udziału w sesji zdjęciowej, z której materiały wykorzystano później na stronie firmy. Sąd nie dał wiary tym tłumaczeniom. Wskazał, że pracownica przed sesją została poinformowana o przeznaczeniu zdjęć, wzięła w niej udział, pozwoliła wykonać sobie pozowane zdjęcia, a co więcej, przez dwa lata nie sprzeciwiała się ich umieszczeniu na stronie, z którą stykała się w codziennej pracy. Dopiero po odejściu z firmy podjęła kroki prawne, co dziwi, bo jeśli uważała, że ktoś naruszył jej prawa, to powinna zareagować od razu. Sąd uznał, że zezwolenie na rozpowszechnianie wizerunku może być udzielone w formie dowolnej, a realia sprawy potwierdzają, że taka zgoda została wyrażona przez pracownicę (por. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 27 czerwca 2014 r., sygn. akt I AcA 633/14).



Przetwarzanie danych osobowych w zatrudnieniu

Kwestia wizerunku pracownika nie jest oczywiście jedyną z zakresu ochrony danych osobowych, która pojawia się w relacjach na linii pracodawca – podwładny. Przypominamy więc inne dyskusyjne zagadnienia z ostatnich lat. W przeciwieństwie do publikacji zdjęć w intranecie zostały one już rozstrzygnięte w ramach praktycznego zastosowania przepisów przez GIODO i sądy

Liczne zapytania kierowane przez pracodawców do GIODO wynikają m.in. z braku odpowiednich uregulowań dotyczących ochrony danych osobowych na gruncie prawa pracy. Na tym tle co rusz ujawniają się problematyczne kwestie co do możliwości i warunków przetwarzania określonych danych osobowych podwładnych (dotyczące nie tylko wykorzystywania ich wizerunku). Aktywność przedsiębiorców w tym zakresie nie powinna dziwić, gdyż nierzadko subtelna różnica w odniesieniu do celu, dla którego przetwarza się dane pracownika, zupełnie zmienia podstawę prawną dokonywania takich operacji. Przykładowo, o ile pracodawca nie musi pytać pracownika o zgodę na przekazanie jego danych w ramach zgłoszenia do powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego (ZUS i NFZ), o tyle w odniesieniu do dodatkowo zakupywanych przez pracodawcę prywatnych ubezpieczeń medycznych taka zgoda zatrudnionego jest niezbędna.

Jeszcze bardziej skomplikowana jest sytuacja pracodawców z sektora publicznego, którzy w odniesieniu do danych pracowników często muszą balansować na granicy prawa do prywatności i prawa do informacji publicznej. Bogate orzecznictwo sądowe w tym zakresie wskazuje, że często tacy zatrudniający zbyt pośpiesznie podążają w kierunku ochrony prywatności.

Dane biometryczne

Jednym z głośniejszych problemów ostatnich lat była kwestia identyfikacji biometrycznej pracowników. Zarówno GIODO, jak i sądy konsekwentnie wskazują, że stosowanie tego typu metody w świetle obecnie obowiązujących przepisów jest niedopuszczalne. Przesłanką legalizującą przetwarzanie danych biometrycznych nie może być również zgoda pracownika. Istnieje bowiem ryzyko, że taka zgoda nie byłaby wyrażona na zasadzie dobrowolności w związku z nierównością stron w stosunkach pracy, ponieważ pracodawca ma przewagę ekonomiczną nad pracownikiem. Tymczasem w zakresie danych osobowych naczelną zasadą jest, że zgoda musi być dobrowolna. W przeciwnym razie można by skutecznie kwestionować jej wyrażenie, argumentując, że jest wadliwym oświadczeniem woli.

Ponadto uważa się, że wykorzystanie danych biometrycznych jest nieadekwatne do celów, dla jakich miałyby być one przetwarzane. Ewidencję czasu pracy można bowiem prowadzić bez konieczności tak daleko idącego pozyskiwania danych od podwładnych (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 6 września 2011 r., sygn. akt I OSK 1476/10).

Identyfikatory pracowników

O ile pracodawcy nie mogą korzystać z biometrii, o tyle nie ma przeciwwskazań do stosowania identyfikatorów i nakazania noszenia ich przez pracowników w czasie przebywania na terenie zakładu pracy. Organ ochrony danych osobowych niejednokrotnie wskazywał, że takie imienne identyfikatory mogą stanowić element organizowania porządku pracy w zakładzie. Obowiązek ich stosowania jako narzędzi do ewidencjonowania czasu pracy powinien być jednak odnotowany w regulaminie pracy wprowadzanym przez pracodawcę na podstawie art. 104 par. 1 k.p.

Upublicznienie innych informacji

W przeciwieństwie do zdjęć zawierających wizerunek pracownika pracodawca może bez zgody podwładnego publikować na swojej stronie internetowej jego imię, nazwisko, zajmowane stanowisko, a także numer służbowego telefonu czy też adres służbowej skrzynki mailowej. Tego typu dane są bowiem bezpośrednio związane z wykonywaną pracą.

Dziś jest to już oczywiste, ale kilkanaście lat temu zagadnienie to było kontrowersyjne, wobec czego jego rozstrzygnięciem zajął się nawet Sąd Najwyższy (w wyroku z 19 listopada 2003 r., sygn. akt I PK 590/02). Stwierdził on wówczas, że najistotniejszym składnikiem zakładu pracy są ludzie, dlatego zakaz ujawniania podstawowych danych o nich lub też wprowadzenie konieczności pozyskiwania stosownej zgody sparaliżowałoby pracę w przedsiębiorstwie. Pracodawca nie mógłby bowiem np. upubliczniać potencjalnym klientom kontaktów do swoich pracowników, którzy mogą zająć się sprawą zamówienia.

Monitoring w zakładzie

GIODO jest przychylny pracodawcom również w odniesieniu do tematu monitorowania pracy podwładnych. Co prawda w tym zakresie, jak wspomniał dr Arwid Mednis, brakuje kompleksowych regulacji prawnych, ale organ ochrony danych osobowych wskazuje, że pracodawca może stosować monitoring wizyjny (kamery w zakładzie pracy), jak również śledzić ruchy pracownika w czasie pracy na służbowym komputerze, a nawet poznać treść służbowej korespondencji elektronicznej. To wszystko pod tymi jednak warunkami, że zanim pracodawca zastosuje tego typu monitoring, poinformuje o tym podwładnego, a także nie będzie kontrolował prywatnej korespondencji, nawet jeśli ta przyjdzie na służbową skrzynkę mailową. **RAMKA 2**

Ramka 2

ETPC: pracodawca może monitorować korespondencję pracownika

Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu 12 stycznia 2016 r. wydał wyrok, w którym potwierdził, że pracodawca ma prawo przeglądać zawartość poczty służbowej pracownika w takim zakresie, w jakim jest to uzasadnione ochroną interesów (sprawa Barbulescu przeciwko Rumunii, sygn. 61496/08). To pierwsze takie orzeczenie sądowe dotyczące kwestii monitorowania korespondencji pracownika (orzecznictwa na ten temat brakuje i w Polsce, i w Europie). Wyrok ETPC niejako legitymizuje dotychczasową praktykę przeglądania poczty służbowej – stanowisko w nim wyrażone jest zgodne z prezentowanym w tej materii przez GIODO.

Pokrótkę, orzeczenie dotyczyło pracownika, który posługiwał się w pracy służbowym komunikatorem internetowym. Pracodawca w regulaminie zapisał wyraźny zakaz jego używania do celów prywatnych, a dodatkowo zatrudniony potwierdził to na piśmie. Po kontroli wiadomości wysyłanych przez pracownika okazało się jednak, że zakaz nie jest przestrzegany. Z tego powodu pracodawca rozwiązał z zatrudnionym umowę o pracę. Trybunał orzekł, że w sprawie tej nie doszło do naruszenia prywatności pracownika, bo pracodawca poinformował go, że komunikator może być wykorzystywany wyłącznie do celów służbowych, a zatrudniony to zaakceptował. Ponadto pracodawca dokonał kontroli wyłącznie w celu sprawdzenia, czy pracownik nie podejmuje w czasie pracy aktywności niezwiązanych z jego obowiązkami. Wreszcie zastosowane przez zatrudniającego środki były proporcjonalne do celu, wykorzystał on bowiem zapisy prywatnych rozmów pracownika wyłącznie jako dowód, że takie rozmowy były prowadzone (ich treść nie była analizowana przed sądem). **©© KTOP**

Interpretacje GODO

ważne w stosunkach pracy

LR GDO

Po stronie pracowników

PRACODAWCY NIE WOLNO UJAWNIAĆ PRZYZYNY WYTYPOWANIA PODWŁADNEGO DO ZWOLNIENIA

Pracodawca przeprowadzający procedury zwolnień grupowych nie może przekazywać załozce powodów, dla których tym procesem nie objęto konkretnego pracownika. Mogłoby to bowiem doprowadzić do ujawnienia wrażliwych danych osobowych, np. dotyczących przynależności do związków zawodowych (decyzja GODO z 10 lipca 2013 r., sygn. akt DOLIS/DEC-732/13).

E-MAILE DO KANDYDATÓW DO PRACY NIE MOGĄ ZAWIERAĆ ADRESÓW POCZTY ELEKTRONICZNEJ INNYCH OSÓB BIORĄCYCH UDZIAŁ W REKRUTACJI

Zawiadamiając kandydatów do pracy o wyniku postępowania rekrutacyjnego, pracodawca nie może dopuścić do sytuacji, w której wszystkie adresy e-mailowe z listy mailingowej są widoczne dla każdego z odbiorców w polu „adresaci”. W przeciwnym razie zachodzi podejrzenie popełnienia przez nadawcę korespondencji przestępstwa polegającego na udostępnieniu osobom nieupoważnionym danych osobowych (adresów e-mailowych) poszczególnych kandydatów (decyzja GODO z 23 maja 2013 r., sygn. akt DOLIS/DEC-574/13).

NIE MOŻNA UPUBLICZNIĆ DANYCH BYŁYCH PRACOWNIKÓW

Za nieprawidłową, bo nieznaną oparcia w przepisach, należy uznać sytuację, w której pracodawca udostępnia w miejscu publicznym dostępnym (np. na tablicy w siedzibie firmy) informacje dotyczące byłego pracownika, umożliwiając tym samym zapoznanie się z nimi przez osoby nieupoważnione (decyzja GODO z 5 lutego 2015 r., sygn. akt DOLIS/DEC-76/15/8797).

ABONAMENT NA ZAJĘCIA SPORTOWE Z DANymi PRACOWNIKA MOŻNA ZAKUPIĆ TYLKO ZA JEGO ZGODĄ

Pracodawca nie może przekazać danych firmie, w której wykupił abonamenty sportowe dla swoich pracowników, bez uprzedniego pozyskania zgody podwładnych. Jako że zapewnienie tego typu świadczeń socjalnych nie jest obowiązkiem pracodawcy, to nie ma przepisu legalizującego przekazanie takich danych bez wiedzy i zgody pracownika. Podwładny może zdecydować, czy chce korzystać z tego typu dodatkowych świadczeń, a co za tym idzie, czy zgodzić się na przekazanie swoich danych podmiotowi realizującemu te świadczenia (decyzja GODO z 15 lipca 2015 r., sygn. akt DIS/DEC-594/15/62961).

PRZED SZKOLENIEM BHP KONIECZNE JEST ZAWARCIE UMOWY POWIERZENIA DANYCH

Realizując obowiązek przeszkolenia pracownika z zakresu tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca nie musi pozyskiwać zgody podwładnego na przekazanie jego danych osobowych firmie organizującej taki kurs. Powinien jednak podpisać z ośrodkiem szkoleniowym umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych. Pracodawca przekazuje bowiem takiej firmie m.in. imię, nazwisko oraz datę urodzenia, które to dane służą do wystawienia przez firmę stosownego zaświadczenia o ukończeniu kursu bhp (wystąpienie GODO z 19 grudnia 2014 r., sygn. akt DOLIS-035-2097/14).

Po stronie pracodawców

PRACODAWCA NIE MUSI WYDAĆ KSEROKOPII AKT OSOBOWYCH NA ŻĄDANIE PRACOWNIKA

W ustawie o ochronie danych osobowych brak jest przepisów obligujących administratora danych (pracodawcę) do udostępniania dokumentów zawierających dane osobowe, w tym sporządzania ich kopii na żądanie pracownika. Ustawodawca gwarantuje zainteresowanej osobie prawo do uzyskania od administratora informacji o zakresie i celu przetwarzania jej danych (w tym np. danych zawartych w aktach osobowych), a nie prawo żądania wydania kopii nośników, na których dane są zawarte (decyzja GODO z 7 lutego 2013 r., sygn. akt DOLIS/DEC-108/13/7405).

PRACODAWCA MOŻE PODJĄĆ DZIAŁANIA MAJĄCE NA CELU POTWIERDZENIE AUTENTYCZNOŚCI ŚWIADECTWA PRACY

Chcąc ustalić wiarygodność danych zawartych w świadectwie pracy, obecny pracodawca osoby może zwrócić się o potwierdzenie informacji do poprzedniego pracodawcy, jeśli ma to służyć ustaleniu uprawnień pracowniczych przysługujących zatrudnionemu (np. w zakresie nagrody jubileuszowej). W takiej sytuacji przesłanką legalizującą wymianę informacji między pracodawcami jest klauzula usprawiedliwionego celu (art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych), która stanowi, że dozwolone jest przetwarzanie danych, jeżeli jest to niezbędne do osiągnięcia prawnie usprawiedliwionego celu, a samo przetwarzanie danych nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (decyzja GODO z 5 lutego 2013 r., sygn. akt DOLIS/DEC-96/13).

PRACODAWCA MOŻE UJAWNIĆ DANE PRACOWNIKA, GDY BRONI SIĘ PRZED JEGO ZARZUTAMI

Pracownik, inicjując działania podejmowane w stosunku do pracodawcy przez określone organy kontroli (np. inspekcję pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych), musi brać pod uwagę to, że pracodawca, wiedząc o tym fakcie, będzie przetwarzał jego dane osobowe w korespondencji z podmiotami zajmującymi się kontrolą, choćby po to, by bronić się przed zarzutami pracownika o naruszenie uprawnień pracowniczych (decyzja GODO z 3 kwietnia 2013 r., sygn. akt DOLIS/DEC-383/13).

PRACODAWCA MOŻE UJAWNIĆ WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA OKREŚLONYM PODMIOTOM

Pracownik nie może skutecznie zablokować przekazania danych o wysokości jego pensji ośrodkowi pomocy społecznej, który prowadzi postępowanie administracyjne. Pracodawca ujawnia organowi żądającemu informacji stosowne dane, a przesłanką legalizującą ten proces jest art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych (decyzja GODO z 19 kwietnia 2013 r., sygn. akt DOLIS/DEC-462/13).

PRACODAWCA MOŻE WRĘCZYĆ WYPOWIEDZENIE PODWŁADNEMU W OBECNOŚCI INNEGO PRACOWNIKA

Pracodawca ma prawo wręczyć podwładnemu wypowiedzenie umowy o pracę w obecności osoby trzeciej – innego pracownika, o ile ten ostatni zostanie wcześniej upoważniony do przetwarzania danych przez administratora danych (pracodawcę). Taką praktykę stosuje się do celów dowodowych. Gdyby zwalniany nie podpisał wypowiedzenia, pracodawca ma dwóch świadków, że oświadczenie o wypowiedzeniu zostało przedstawione pracownikowi (decyzja GODO z 23 listopada 2011 r., sygn. akt DOLIS/DEC-997/11).