

D4

OPINIA GODO

**Wystarczy jedna przesłanka,  
aby legalnie przetwarzać dane**

Żeby działanie pracodawcy polegające na wykorzystaniu zdjęcia pracownika było zgodne z prawem, wskazane jest pozyskanie na to jego zgody. Jednak nie można uznawać jego akceptacji za jedyną podstawę takiego działania

## Wystarczy jedna przesłanka, aby legalnie przetwarzać dane

**OPINIA GİODO** | Aby działanie pracodawcy polegające na wykorzystaniu zdjęcia pracownika było zgodne z prawem, wskazane jest pozyskanie na to jego zgody. Jednak nie można uznawać jego akceptacji za jedyną podstawę takiego działania

**MAŁGORZATA  
KAŁUŻYŃSKA-JASAK**

Po publikacji artykułu Tomasza Pozańskiego „Pracownik to nie darmowa modelka” („Prawo i Praktyka” z 25 czerwca 2012 r.) generalny inspektor ochrony danych (GİODO) nadesłał następujące wyjaśnienia.

Co do zasady przesłanki umożliwiające przetwarzanie danych osobowych wymienione w art. 23 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm., dalej ustawa) są równoprawne i każda z nich ma charakter autonomiczny oraz rozłączny. Oznacza to, że spełnienie jednej z nich stanowi o zgodnym z prawem przetwarzaniu danych osobowych. Żadna z nich nie jest uważana za główną, w odróżnieniu od niektórych innych systemów prawnych w Europie (np. Hiszpanii, gdzie taką szczególną pozycję ma zgoda osoby, której dane dotyczą).

### Kiedy wolno

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy przetwarzanie danych jest dopuszczalne wtedy, gdy:

1) osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że

chodzi o usunięcie dotyczących jej danych,

2) jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnień lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa,

3) jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą,

4) jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego,

5) jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

A zatem nie jest zasadą, że przetwarzanie danych osobowych jest możliwe tylko wtedy, gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, jak również nie można uznać, że wyjątki od tej zasady stanowią przesłanki przetwarzania danych osobowych wymienione w art. 23 ust. 1 pkt 2 – pkt 5 ustawy.

Jeśli zaś chodzi o wykorzystanie przez pracodawcę zdjęcia pracownika, podkreślenia wymaga to, że wypłacenie wynagrodzenia nie może stanowić samodzielnej podstawy do ich

wykorzystania przez pracodawcę, w tym na zewnątrz – co zdają się sugerować konkluzje artykułu. Co do zasady bowiem pracodawca powinien najpierw pozyskać zgodę pracownika na dysponowanie jego wizerunkiem (zdjęciem), a następnie wypłacić z tego tytułu należność pieniężną.

### Foto na wejściówce

Co zaś do możliwości umieszczenia zdjęć pracowników np. na identyfikatorach czy wewnętrznych stronach internetowych – co do zasady – odbywać się ono może za zgodą osoby, której wizerunek dotyczy. Zostaje zatem spełniona przesłanka z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy. Istnieją jednak sytuacje wyjątkowe, gdy wizerunek pracownika jest ściśle związany z wykonywanym przez niego zawodem czy charakterem pracy. Jako przykład podać można choćby pracowników ochrony, którzy – ze względów bezpieczeństwa – powinni móc być identyfikowalni. Wówczas można odstąpić od pozyskiwania takiej zgody w tym właśnie celu, opierając się na konieczności wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez pracodawcę. Oczywiście i w tym przypadku przetwarzanie danych nie może naruszać praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Należy jednak zaznaczyć, że jeśli chodzi o zgodę osoby, której dane dotyczą, to w myśl art. 7 pkt 5 ustawy rozumie się przez nią oświadczenie woli, którego treścią jest zgoda na przetwarzanie danych osobowych tego, kto składa oświadczenie. Przy czym zgoda nie może być domniemana lub dorozumiana z oświadczenia woli o innej treści. Podkreślenia wymaga, że zgoda musi być udzielona dobrowolnie, a zatem pozyskiwanie przez pracodawcę zgody pracownika będzie możliwe, jeżeli pracownik będzie miał możliwość odmowy jej udzielenia i nie spotkają go z tego powodu żadne konsekwencje. Warto dodać, że zgoda może być odwołana w każdym czasie. Trzeba jednocześnie zauważyć, że tak doktryna prawa, jak i sądy oraz GİODO wielokrotnie podkreślały, że zgoda w stosunkach pracownik–pracodawca jest przesłanką wywołującą wiele wątpliwości.

### Bez naruszenia dóbr osobistych

Jeżeli zatem pracodawca zamieściłby zdjęcie pracownika na stronie internetowej, bez jego uprzedniej zgody, wówczas mógłby narazić się na zarzut bezprawnego przetwarzania danych osobowych (art. 49 ustawy).

Zgoda pracownika na wykorzystanie jego wizerunku przez pra-

codawcę ma uzasadnienie także w innych niż ustawa o ochronie danych osobowych przepisach. Otóż kodeks cywilny chroni wizerunek człowieka, jako dobro osobiste, stanowi także, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 § 1 k.c.). Jeżeli zaś wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych (art. 24 § 2 k.c.).

Reasumując, zasadne jest twierdzenie, że aby działanie pracodawcy polegające na wykorzystaniu zdjęcia (wizerunku) pracownika było legalne, wygodne i wskazane jest pozyskanie na to jego zgody, lecz jednocześnie nie można uznawać zgody za jedyną podstawę takiego działania. ■

*Autorka jest dyrektorem  
Zespołu Rzecznika Prasowego GİODO*