



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE:

Czy pracodawca, który pozyskuje dane osobowe członków rodziny pracownika na potrzeby wykonania obowiązków, jakie nakładają na niego przepisy prawa pracy, jest zobowiązany zgłosić taki zbiór danych osobowych do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż ustawa o ochronie danych osobowych zwalnia pracodawcę z obowiązku zgłoszenia takich zbiorów do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych.

UZASADNIENIE:

Administrator danych (jest nim także pracodawca) jest zobowiązany zgłosić zbiór danych do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych (art. 40 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych). Zgłoszenie zbioru danych jest zasadą, od której wyjątki enumeratywnie zostały wymienione w art. 43 ust. 1 pkt 1–11 ustawy. Przy czym wyjątków tych nie można interpretować rozszerzająco. Niemniej to każdy administrator danych osobowych powinien samodzielnie dokonać oceny, czy ze względu na charakter przetwarzanych danych osobowych ich zbiór podlega obowiązkowi zgłoszenia do rejestracji.

Z obowiązku rejestracji zbioru danych osobowych są zwolnieni administratorzy danych, o których mowa w art. 43 ust. 1 pkt 1–11 ustawy. Zgodnie z pkt. 4 powołanego przepisu z obowiązku rejestracji zbioru danych są zwolnieni administratorzy danych przetwarzanych w związku z zatrudnieniem u nich, świadczeniem im usług na podstawie umów cywilnoprawnych, a także dotyczących osób u nich zrzeszonych lub uczących się.

A zatem pracodawca jest zwolniony z obowiązku rejestracji zbiorów danych osobowych pracowników, kandydatów na pracowników i byłych pracowników, jeżeli są one przetwarzane w związku z ich zatrudnieniem. W opinii GODO nawet wtedy, gdy w dokumentacji pracowniczej są przetwarzane dane osobowe członków rodziny pracownika, należy uznać je za dane osobowe pracownika, ich przetwarzanie jest związane bowiem z zatrudnieniem pracownika i wiąże się z koniecznością wykonywania przez pracodawcę obowiązków, jakie względem pracowników ciąży na nim na podstawie przepisów prawa pracy (np. zwolnienie na opiekę nad dzieckiem, świadczenia finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). Stanowisko takie potwierdza również doktryna.

Pracodawca, który pozyskuje dane osobowe członków rodziny pracownika w celu wykonania nałożonych na niego przepisami prawa pracy zobowiązań w stosunku do pracownika, nie musi zgłaszać takiego zbioru do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych.

Należy podkreślić, że zwolnienie administratora z obowiązku rejestracji zbioru jest możliwe tylko wówczas, gdy którakolwiek z opisanych w art. 43 ust. 1 ustawy przesłanek dotyczy wszystkich danych zawartych w tym zbiorze. Jeśli więc w ramach zbioru są przetwarzane, choćby incydentalnie, dane inne niż te wymienione w art. 43 ust. 1 pkt 1–11 ustawy, to administrator danych ma wówczas obowiązek zgłoszenia takiego zbioru do rejestracji. Warto także wskazać, że powoływanie się na powyższe wyłączenia nie będzie uprawnione, jeżeli cel i zakres przetwarzania danych w zbiorze ulegnie zmianie. W takiej sytuacji nie będzie miała zastosowania żadna z przesłanek wyłączających obowiązek zgłoszenia zbioru do zarejestrowania i wówczas zbiór ten należy zgłosić do rejestracji.

PYTANIE:

Czy pracodawca może wykorzystywać zdjęcie pracownika bez jego zgody, np. w celu zamieszczenia go na stronie internetowej firmy?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż – co do zasady – dla legalnego wykorzystania przez pracodawcę wizerunku pracownika potrzebna jest jego zgoda.

UZASADNIENIE:

Dane, jakich może żądać pracodawca od pracownika bez konieczności pozyskiwania jego zgody, określa art. 22¹ k.p. Należą do nich: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, a także imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, jak również numeru PESEL pracownika. Ponadto pracodawca jest uprawniony do uzyskania od pracownika innych danych osobowych niż wyżej określone, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (§ 4 cytowanego przepisu). A zatem powyższe dane pracodawca przetwarza na podstawie przepisów prawa, czyli w myśl ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, na podstawie jej art. 23 ust. 1 pkt 2, zgodnie z którym przetwarzanie danych jest dopuszczane, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Z uwagi jednak na to, że wśród wymienionych informacji o pracowniku w powołanych przepisach Kodeksu pracy nie ma zdjęcia pracownika, to pracodawca, aby móc legalnie je pozyskać w celu np. umieszczania na identyfikatorach czy stronach internetowych firm, musi – co do zasady – pozyskać na to zgodę pracownika. Tym samym zostaje spełniona przesłanka z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Istnieją jednak sytuacje wyjątkowe, gdy wizerunek pracownika jest ściśle związany z wykonywanym przez niego zawodem czy charakterem pracy. Jako przykład można podać choćby pracowników ochrony, co do których – ze względów bezpieczeństwa – powinna być możliwość ich identyfikacji. Wówczas można odstąpić od pozyskiwania takiej zgody w tym właśnie celu.

Należy zaznaczyć, że jeśli chodzi o zgodę osoby, której dane dotyczą, to w myśl art. 7 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych 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 – w myśl art. 7 pkt 5 – zgoda może być odwołana w każdym czasie.

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

Zgoda pracownika na wykorzystanie jego wizerunku przez pracodawcę ma uzasadnienie także w innych niż ustawa o ochronie danych osobowych przepisach prawa. Otóż ustawa z 23 kwietnia 1964 r. 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, żeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności, aby 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 wydaje się twierdzenie, że aby działanie pracodawcy polegające na wykorzystaniu zdjęcia (wizerunku) pracownika, w tym umieszczanie na stronie internetowej firmy, było legalne, wskazane jest pozyskanie na to jego zgody. ■