

Publikując zdjęcie zatrudnionego warto mieć jego zgodę



Część firm, ale przede wszystkim urzędów publikuje na swoich stronach jak i portalach społecznościowych zdjęcia z różnych uroczystości wewnętrznych, czasem nawet je podpisując. źródło: Shutterstock

Pracodawca, umieszczając na stronie internetowej fotografie, na których znajdują się jego pracownicy, powinien zadbać o prawo do legalnego wykorzystania ich wizerunku. W szczególności jeśli nie pełnią eksponowanych funkcji bądź charakter ich zadań tego nie wymaga.

Zgodnie z Kodeksem pracy są takie dane, których pracodawca może żądać od pracownika bez konieczności pozyskiwania jego zgody, m.in. 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.

Jednak wizerunek pracownika to już całkiem odmienna kwestia. W Kodeksie pracy o publikacji [fotografii](#) nie ma mowy. Zdaniem Biura Generalnego Inspektora [danych osobowych](#) 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. Wynika to z art. 23 ust. 1 pkt 1 [ustawy](#) o ochronie danych osobowych. Jeśli 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).

Część firm, ale przede wszystkim urzędów publikuje na swoich stronach jak i portalach społecznościowych zdjęcia z różnych uroczystości wewnętrznych, czasem nawet je podpisując. Oczywiście większość pracowników nie ma nic przeciwko takim publikacjom, ale aby zapewnić sobie brak problemów na przyszłość, pracodawcy powinni uzyskać taką zgodę od zatrudnionych bądź ich nie publikować.

- Zgodnie z art. 7 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych przez uzyskanie takiej zgody rozumie się przez 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 – informuje [GIODO](#).

Oczywiście nie należy zapominać, że część pracowników zajmuje eksponowane stanowiska które wymagają publicznych wystąpień, połączonych także z promocją [firmy](#) instytucji. W takim wypadku oczywistym jest, że ich wizerunek będzie publikowany, ale nawet wtedy warto taką klauzulę zastrzec w umowie o pracę.

Źródło: GODO, własne