

Warszawa, 02.07.2021 r.

WIZERUNEK PRACOWNIKA – KIEDY PRACODAWCA MOŻE GO WYKORZYSTAĆ?

Czy wyobrażacie sobie dobrze prosperującą firmę, która nie posiada własnej strony internetowej? Lub takiej, która nie prowadzi aktywnych działań w mediach społecznościowych? Wydarzenia ostatnich lat uświadomiły nam jeszcze mocniej jak ważną wizytówką przedsiębiorcy jest jego strona www. Okazuje się, że w dobie coraz częstszych spotkań online, braku nawiązywania kontaktów biznesowych „face to face”, bardzo istotne znaczenie odgrywa zamieszczenie na własnej stronie internetowej wizerunku pracowników wraz z krótkim opisem ich życia zawodowego, a często nawet prywatnego. Pozwala to z jednej strony w profesjonalny sposób przedstawić własny zespół a z drugiej wzbudzić zaufanie przyszłych klientów. Możliwość wirtualnego poznania sylwetek pracowników, którzy dedykowani zostaną do współpracy z danym klientem czy kontrahentem, niejednokrotnie pozwala na szybsze podjęcie decyzji o nawiązaniu ewentualnej współpracy biznesowej. A co w sytuacji kiedy dodatkowo chcemy jeszcze zamieścić wizerunek pracownika w wewnętrznej sieci intranet lub wewnętrznej gazetce czy Newsletterze? W tym miejscu należy zadać sobie pytanie czy pracodawca może przetwarzać wizerunek pracownika, a jeśli tak to na jakie podstawy prawne takiego przetwarzania powinien się powołać.

PODSTAWY PRAWNE PRZETWARZANIA DANYCH

Ogólne Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych RODO) przewiduje następujące podstawy prawne dla przetwarzania danych wizerunku pracownika:

- art. 6 ust. 1 lit. a RODO – zgoda osoby, której dane dotyczą;
- art. 6 ust. 1 lit. f RODO – prawnie uzasadniony interes administratora danych;
- art. 6 ust. 1 lit. b RODO – przetwarzanie jest niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą.

Zamieszczenie zdjęcia pracownika na stronie internetowej czy profilu w mediach społecznościowych **wymaga zgody osoby, której wizerunek przetwarzamy**. Zgoda taka powinna zostać wyrażona w sposób dobrowolny, jednoznaczny i świadomy.

Z kolei z uzasadnionym interesem pracodawcy będziemy mieć do czynienia w sytuacji, kiedy wizerunek pracownika **wykorzystywany jest jedynie wewnątrz w ramach wspólnej organizacji**, np. zamieszczany w newsletterze czy intranecie. Dostęp do wizerunku pracownika jest w tej sytuacji ograniczony tylko do pozostałych osób z danej organizacji. Istotnym w tym miejscu jest fakt, iż takie przetwarzanie danych pracownika powinno służyć polepszeniu oraz usprawnieniu działalności firmy, w tym komunikacji wewnętrznej pracowników, a nie jego upublicznieniu osobom z zewnątrz.

Powołanie się na art. 6 ust. 1 lit. b RODO można rozważyć w oparciu o istniejący stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w którym pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego

rodzaju **na stanowisku, które wiąże się np. z wystąpieniami publicznymi, konferencjami, szkoleniami** (rzecznik prasowy, dyrektorzy, pracownicy działu szkoleń)¹.

WYKORZYSTANIE WIZERUNKU TO NIE TYLKO RODO

Mówiąc o wykorzystywaniu wizerunku pracownika nie można zapominać o pozostałych regulacjach prawnych odnoszących się do tego zagadnienia. Art. 23 kodeksu cywilnego stanowi, iż: *„dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.”*

Ponadto, art. 81 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje, że *„rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej.”* W przypadku tej regulacji istotnym jest określenie znaczenia terminu rozpowszechniania. Rozpowszechnienie wizerunku to jego udostępnienie w taki sposób, że stworzona zostaje możliwość zapoznania się z wizerunkiem z góry bliżej nieokreślonego, niezamkniętego kręgowi osób. Podkreślenia wymaga również fakt, iż zgoda z prawa autorskiego, o której mowa powyżej dotyczy jedynie rozpowszechniania wizerunku, dlatego w celu legalnego jego przetwarzania powinniśmy sięgnąć do podstaw określonych w RODO.

PUBLIKACJA BEZ ZGODY

Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych wskazuje nam sytuacje, kiedy rozpowszechnianie wizerunku nie będzie wymagało zgody przedstawionego na nim pracownika. Do takich wyjątków możemy zaliczyć:

- sytuacje, kiedy pracownik otrzymał umówioną zapłatę za pozowanie;
- rozpowszechnianie wizerunku osoby powszechnie znanej, jeżeli wizerunek wykonano w związku z pełnieniem przez nią funkcji publicznych, w szczególności politycznych, społecznych, zawodowych;
- rozpowszechnianie wizerunku osoby stanowiącej jedynie szczegół całości takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza.

Jeżeli zatem pracodawca dysponuje zdjęciami, na których pracownicy stanowią jedynie szczegół całości, na którą składa się zgromadzenie czy krajobraz, to zgoda na rozpowszechnianie takich zdjęć nie będzie wymagana. Chodzi tu o przypadki, gdy wizerunek osoby na zdjęciu stanowi jedynie **przypadkowy element**.

POZOSTAŁE OBOWIĄZKI PRACODAWCY WYNIKAJĄCE Z RODO

Przetwarzając dane osobowe pracownika oczywiście musimy pamiętać o pozostałych obowiązkach administratora danych osobowych, a więc o konieczności dopełnienia w stosunku do osób, których dane w postaci wizerunku przetwarzamy, obowiązku informacyjnego. Istotnym będzie ustalenie czasu przez który dane te będą przetwarzane, a także, biorąc pod uwagę fakt, iż przetwarzanie często opierać będziemy na uzasadnionym interesie pracodawcy wynikającym z art. 6 ust. 1 lit. f RODO, respektowanie żądań jakie podmioty danych osobowych mogą wysunąć pod adresem pracodawcy (w tym przede wszystkim prawo do sprzeciwu).

¹ Newsletter UODO dla Inspektorów Ochrony Danych; nr 7/2021; Lipiec 2021

Decydując się na wykorzystanie wizerunku pracownika, pracodawca będący administratorem danych osobowych, powinien każdorazowo przeanalizować kilka istotnych aspektów. Zdecydowanie pierwszym i najistotniejszym z nich jest to, gdzie oraz w jaki sposób wizerunek pracownika zostanie przedstawiony. To z kolei przełoży się na dobranie odpowiedniej postawy prawnej przetwarzania danych w postaci wizerunku. Musimy również pamiętać o tym, że wizerunek podlega ochronie na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych, kodeksu cywilnego oraz przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Decydując się na jego wykorzystanie należy brać pod uwagę wszystkie te wymienione regulacje prawne.

Karolina Żebrowska
Specjalistka ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.