

Warszawa, 07.10.2025 r.

Nieudokumentowane pozyskiwanie zgody na przetwarzanie wizerunku pracownika — dlaczego to ryzyko i jak to robić poprawnie?

Wizerunek pracowników to jeden z najdelikatniejszych obszarów ochrony danych osobowych w każdej organizacji. Choć intuicyjnie można myśleć: „zgoda została wyrażona ustnie przy podpisaniu umowy” lub „to tylko event firmowy i wewnętrzny intranet firmy”, albo „pracownik nie jest roszczeniowy, nie będzie problemu”, rzeczywistość jest znacznie bardziej złożona. Brak formalnego, udokumentowanego procesu pozyskiwania zgody na przetwarzanie wizerunku może skutkować naruszeniami prawa, wysokimi karami i utratą zaufania pracowników.

Podczas przeprowadzanego audytu w organizacji usłyszałam, że wcześniej nikt nie zgłaszał problemów związanych z publikowaniem wizerunku osób w mediach społecznościowych spółki.

Czy to faktycznie chroni spółkę? Oczywiście nie. Wypracowaliśmy i opracowaliśmy w tej spółce zestaw zgód, które nie utrudniają ani nie ograniczają codziennych działań, a jednocześnie umożliwiają korzystanie z wizerunku zgodnie z obowiązującymi przepisami. Co więcej, są one dołączone do pakietu dokumentów pracowniczych.

Zgodnie z przepisami wizerunek pracownika stanowi dane osobowe i podlega ochronie. Zgoda to jedna z podstaw prawnych do przetwarzania danych osobowych, ale nie jedyna.

W praktyce w kontekście zatrudnienia często stosuje się także inne podstawy (np. uzasadniony interes pracodawcy w zakresie wykonywania obowiązków służbowych), jednak wykorzystanie wizerunku w materiałach marketingowych, PR czy publikacjach wymaga wyraźnej i możliwej do wycofania zgody. Zgoda musi być dobrowolna, konkretna, świadoma i jednoznaczna.

Ważna jest również łatwość jej wycofania.

Jakie są ryzyka z nieudokumentowanym pozyskiwaniem zgody?

Największa to oczywiście kontrola ze strony PUODO - pracodawca nie ma potwierdzenia, że zgoda została uzyskana i dobrze zrozumiana. A co za tym idzie, narażenie na sankcje: kary finansowe, w tym za przetwarzanie bez podstawy prawnej lub bez właściwej zgody.

Ważnym aspektem jest oczywiście naruszenie zaufania pracowników: pracownicy mogą czuć się niekomfortowo, jeśli ich wizerunek jest wykorzystywany bez jasnej i łatwo wycofywanej zgody.

Dokumentacja zgód na przetwarzanie wizerunku pracowników to nie tylko formalność, to kluczowy element zgodności z RODO i budowania zaufania wewnątrz organizacji.

Brak odpowiedniej dokumentacji może prowadzić do konsekwencji prawnych i reputacyjnych. Dlatego warto zainwestować w jasne procedury, przejrzystą politykę przetwarzania wizerunku oraz systemy umożliwiające łatwe zarządzanie zgodami i ich wycofywaniem.

Olga Skotnicka – dyrektor operacyjny iSecure Legal, ekspert ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.