



Wykorzystywanie wizerunku pracownika

W dzisiejszych czasach, wykorzystywanie wizerunku pracowników jest zjawiskiem powszechnym. Wielu pracodawców publikuje zdjęcia zatrudnianych przez siebie osób na stronach internetowych, w mediach społecznościowych czy materiałach promocyjnych. Wizerunek wykorzystywany jest również przy okazji komunikacji z klientami, np. w stopkach mailowych, prezentacjach, czy też komunikacji wewnętrznej, np. intranecie lub wewnętrznych komunikatorach.

Co na to przepisy RODO? Czy pracodawca potrzebuje zgody pracownika na swoje działania?

W artykule skupiamy się na wizerunku pracownika, który utrwalony został za pomocą zdjęć. Kwestie dotyczące nagrań i monitoringu poruszone zostały przez nas w odrębnym artykule – [Monitoring wizyjny a RODO](#).

Wizerunek jako dane osobowe

Mając na uwadze definicję zawartą w art. 4 pkt 1 RODO, za dane osobowe uznajemy informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Nie ma przy tym znaczenia czy identyfikacji dokonujemy bezpośrednio czy pośrednio, w szczególności na podstawie określonego identyfikatora, takiego jak np. imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających tożsamość.

Wizerunek niewątpliwie jest informacją, która pozwala lub umożliwia identyfikację konkretnej osoby fizycznej. Stanowi tym samym dane osobowe i podlega ochronie jaką przewidują przepisy RODO. Zwłaszcza w kontekście pracownika, gdzie pracodawca dysponuje wieloma dodatkowymi danymi. Warto jednak podkreślić, że z uwagi na możliwość pośredniej identyfikacji, nawet wizerunek uwidoczniony na niepodpisanym z imienia i nazwiska zdjęciu, należy traktować jako dane osobowe.

Chcąc wykorzystywać wizerunek pracownika, pracodawca musi zatem dysponować odpowiednią [przesłanką legalizującą przetwarzanie danych](#) oraz spełnić pozostałe warunki przewidziane w przepisach RODO, w tym m.in. właściwie dopełnić [obowiązek informacyjny](#).

Wykorzystując wizerunek pracownika, pracodawca najczęściej posługiwał się będzie następującymi przesłankami:

- **art. 6 ust. 1 lit. f) RODO**, tj. realizowanym przez siebie **prawnie uzasadnionym interesem**, skonkretyzowanym i możliwym do wykazania, [nie stojącym w sprzeczności z interesami lub podstawowymi prawami i wolnościami pracownika](#),
- **art. 6 ust. 1 lit. c) RODO**, tj. wypełnianiem **obowiązku prawnego**, który przewiduje wykorzystanie wizerunku pracownika bez jego zgody, co w szczególności dotyczy zawodów, przy wykonywaniu których niezbędnym elementem jest posługiwanie się identyfikatorem (np. pracowników ochrony czy funkcjonariuszy policji),





- **art. 6 ust. 1 lit. a) RODO**, tj. **zgoda osoby, której dane dotyczą**, oczywiście przy zachowaniu wszystkich jej warunków, a w szczególności dobrowolności, co w przypadku relacji pracodawca – pracownik może być jednak utrudnione.

Warto zaznaczyć, że w określonych okolicznościach wizerunek twarzy może **stanowić dane biometryczne**, czyli dane osobowe, których przetwarzanie jest co do zasady przez RODO zakazane (zgodnie z art. 9 ust. 1 RODO). W odniesieniu do większości pracodawców takie przypadki występować będą jednak niezwykle rzadko. Zgodnie z motywem 51 RODO, fotografie objęte są definicją „danych biometrycznych” tylko w sytuacjach, gdy są przetwarzane specjalnymi metodami technicznymi, umożliwiającymi jednoznaczną identyfikację osoby fizycznej lub potwierdzenie jej tożsamości. Możemy jednak wyobrazić sobie sytuację, kiedy pracodawca decyduje się na wprowadzenie zaawansowanego systemu kontroli dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony, który to system bazuje na systemie rozpoznawania twarzy. Wówczas przesłanki legalizującej takie przetwarzanie należy szukać wśród tych wymienionych w **art. 9 ust. 2 RODO**.

Nie tylko RODO

Niezależnie od przepisów w zakresie ochrony danych osobowych, gwarancje ochrony wizerunku zostały określone również w innych regulacjach prawnych, o których pracodawca musi pamiętać. Zaliczymy do nich:

- *Ustawę z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych, oraz*
- *Ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny.*

Rozpowszechnianie wizerunku

Jeżeli pracodawca planuje rozpowszechniać wizerunek pracownika, musi wziąć pod uwagę przepisy art. 81 *Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*. Zgodnie z wyrażoną w nich zasadą, **rozpowszechnianie wizerunku wymaga zezwolenia osoby na nim przedstawionej**, chyba, że osoba ta otrzymała umówioną zapłatę za pozowanie.

Czym jest rozpowszechnianie? To stworzenie **możliwości zapoznania się z wizerunkiem danej osoby bliżej nieokreślonego, niezamkniętemu kręgowi odbiorców**. Rozpowszechnianiem będzie zatem zamieszczenie zdjęcia na stronie internetowej. Z drugiej strony wykorzystywanie wizerunku w komunikacji wewnętrznej danej organizacji, a więc w zamkniętym kręgu określonych osób, nie będzie miało charakteru rozpowszechniania.

Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych przewiduje dwa wyjątki od wskazanej wyżej zasady. Zezwolenia nie wymaga rozpowszechnianie wizerunku:

- 1) **osoby powszechnie znanej**, jeżeli wizerunek wykonano w związku z pełnieniem przez nią funkcji publicznych, w szczególności politycznych, społecznych, zawodowych,





- 2) osoby stanowiącej jedynie **szczegół całości** takiej jak zgromadzenie, krajobraz, publiczna impreza.

W większości przypadków, pracodawca chcąc rozpowszechnić wizerunek pracownika będzie musiał pozyskać od niego stosowną zgodę. W niektórych okolicznościach, będzie mógł powołać się na wskazane wyżej wyjątki, w szczególności drugi z nich. Przy posługiwaniu się wyjątkiem szczegółu całości, znaczenie ma ustalenie relacji między wizerunkiem osoby a pozostałymi elementami zdjęcia. Rozpowszechnianie wizerunku nie będzie wymagać zezwolenia, jeśli stanowi on jedynie element akcydentalny lub akcesoryjny przedstawionej całości, tzn. po usunięciu wizerunku nie zmieniłby się jej przedmiot i charakter. Przykładem może być np. zdjęcie zrobione na hali produkcyjnej, gdzie pracownicy stanowią tło dla fotografowanych maszyn. W przypadku jednak wykadrowania osoby obsługującej dany sprzęt omawiana przesłanka odpadnie i konieczne będzie uzyskanie odpowiedniej zgody.



Praktyczny kurs e-learningowy RODO w kadrach

Ze szkolenia dowiesz się jak sprawnie i zgodnie z RODO: rekrutować, zatrudniać, gromadzić i usuwać dane, wykorzystywać wizerunek oraz monitoring wizyjny i poczty elektronicznej, udostępniać spółkom z grupy kapitałowej, placówkom medycznym i dostawcom benefitów.

Sprawdź jak przetwarzać dane osobowe pracowników i kandydatów do pracy.

[SPRAWDŹ](#)

Wizerunek jako dobro osobiste

Wizerunek podlega również ochronie na gruncie przepisów *Kodeksu cywilnego* jako jedno z dóbr osobistych człowieka (art. 23). Dobra osobiste pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Publikacja wizerunku bez zgody osoby, której dane dotyczą będzie zatem nie tylko naruszeniem autorskich praw majątkowych, ale również naruszeniem dóbr osobistych tejże osoby.



Wykorzystywanie wizerunku pracownika – przykłady praktyczne

Poniżej prezentujemy, jakie warunki związane z wykorzystywaniem wizerunku pracownika powinien spełnić pracodawca w konkretnych, praktycznych przypadkach.

Onboarding

Jednym z elementów onboardingu, którego celem jest wprowadzenie w najważniejsze zagadnienia dotyczące funkcjonowania organizacji, jest przedstawienie nowej osoby pozostałym członkom zespołu. Coraz częściej następuje to w formie maila, w którym prezentowana jest sylwetka nowego pracownika. Nierzadko udostępniane informacje obejmują nie tylko doświadczenie tej osoby, ale również jej zdjęcie.

RODO	<i>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</i>
art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, tj. prawnie uzasadniony interes administratora (wprowadzenie nowego pracownika w strukturę organizacji, usprawnienie komunikacji wewnętrznej)	nie dotyczy – brak rozpowszechniania wizerunku, określony, zamknięty krąg odbiorców (pracownicy administratora / pracownicy określonego działu administratora)

Wykorzystanie wizerunku pracownika w procesie onboardingu powinno opierać się na pełnej dobrowolności. Nowy pracownik powinien zostać poinformowany o możliwości przesłania swojego zdjęcia celem jego zamieszczenia w wewnętrznej informacji o jego zatrudnieniu oraz o warunkach tego wykorzystania.

Identyfikatory

Wielu pracodawców decyduje się na wprowadzenie systemu kontroli dostępu, który opiera się na imiennych oraz opatrzonych zdjęciem identyfikatorach. Z oczywistych względów, przetwarzania w ten sposób wizerunku pracownika nie cechuje dobrowolność.

Przesłankę prawną przetwarzania danych osobowych w postaci wizerunku utrwalonego na identyfikatorze może stanowić obowiązek prawny. Aby powołanie się na tę przesłankę było możliwe, obowiązek noszenia identyfikatora ze zdjęciem powinien zostać jednak wskazany w wewnętrznych przepisach jednostki, tj. regulaminie pracy bądź układzie zbiorowym pracy. Akty te bowiem należą do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 *Kodeksu pracy*), a do ich zakresu przedmiotowego należy określenie m.in. zasad przebywania na terenie jednostki (tak np. w opinii GIODO z dnia 05.03.2008 r. DOLIS 035 219/07/461/08). W przypadku braku takiego zapisu, alternatywną przesłankę może stanowić prawnie uzasadniony interes administratora.

RODO	<i>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</i>





<p>art. 6 ust. 1 lit. c) RODO tj. obowiązek prawny – wyłącznie przy wpisaniu obowiązku noszenia identyfikatorów do regulaminu pracy bądź układu zbiorowego pracy), a w przypadku braku takiego zapisu art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. prawnie uzasadniony interes administratora (zagwarantowanie bezpieczeństwa na terenie siedziby)</p>	<p><i>nie dotyczy</i> – brak rozpowszechniania wizerunku, określony, zamknięty krąg odbiorców (pracownicy administratora)</p>
--	---

Zobligowanie pracownika do przesłania zdjęcia, które wykorzystywane będzie do wyrobienia identyfikatora, powinno następować oddzielnie. W szczególności, bez wyraźnego wskazania tego pracownikowi, pracodawca nie powinien wykorzystywać zdjęcia przesłanego w opisanym wyżej procesie onboardingu. Oczywiście istnieje możliwość połączenia ze sobą procesu gromadzenia zdjęcia w obu tych celach, jednakże wówczas, nowy pracownik powinien wyraźnie wskazać, że chce, aby jego zdjęcie, które przesłał do identyfikatora, znalazło się również w informacji o jego zatrudnieniu.

Komunikacja wewnętrzna

W wielu organizacjach, wizerunek pracownika wykorzystywany jest w komunikacji wewnętrznej. W szczególności zdjęcia zamieszczane są w wewnętrznych systemach pracodawcy, stronach intranetowych, komunikatorach, etc.

<p>RODO</p>	<p><i>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</i></p>
<p>art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. prawnie uzasadniony interes administratora (usprawienie komunikacji wewnętrznej)</p>	<p><i>nie dotyczy</i> – brak rozpowszechniania wizerunku, określony, zamknięty krąg odbiorców (pracownicy administratora)</p>

Tak jak w procesie onboardingu, tak i w tym przypadku, wykorzystanie wizerunku powinno opierać się na dobrowolności. Pracownik powinien zostać poinformowany o możliwości wykorzystywania jego wizerunku w komunikacji wewnętrznej (co następuje z jego inicjatywy) oraz o warunkach tego wykorzystania.

Komunikacja zewnętrzna

Najbardziej popularną formą wykorzystywania wizerunku pracowników przez pracodawcę jest komunikacja zewnętrzna. Może ona przybrać różne formy, w szczególności:

- zamieszczenia zdjęć na stronie internetowej,
- tworzenia tablic informacyjnych na ogólnodostępnej recepcji,





- umieszczenia zdjęć w stopkach mailowych,
- wykorzystywania zdjęć w materiałach promocyjnych pracodawcy (plakatach, broszurach, magazynach, prezentacjach).

W takich przypadkach z całą pewnością będziemy mieli do czynienia z przetwarzaniem danych osobowych, które wiąże się z ich rozpowszechnianiem.

RODO	<i>Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych</i>
art. 6 ust. 1 lit. f) RODO tj. prawnie uzasadniony interes administratora (usprawienie komunikacji zewnętrznej, promocja)	rozpowszechnianie - nieokreślony, otwarty krąg odbiorców art. 81 ust. 1 <i>Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych</i> - zgoda na rozpowszechnianie wizerunku

Wykorzystanie wizerunku w omawianych przypadkach powinno opierać się na dobrowolności. W związku z rozpowszechnianiem, istnieje konieczność odebrania w tym zakresie odpowiedniej zgody.

Pracownik może wyrazić taką zgodę:

- a) **przy zatrudnieniu**, jeżeli pracownik na wstępie nie wyrazi zgody, ale wyrazi taką chęć w późniejszym okresie, pracodawca powinien mu to umożliwić,
- b) **przy każdej formie rozpowszechniania wizerunku**, wówczas zgoda jest wyrażana przed zdarzeniem związanym z rozpowszechnianiem.

Rekomenduje się, aby wyrażana przez pracownika zgoda na rozpowszechnianie wizerunku:

- określała przez kogo wizerunek będzie rozpowszechniany,
- wskazywała cel i zakres wykorzystywania wizerunku,
- konkretnie wskazywała formę rozpowszechniania, a w przypadku jednoczesnego pobierania zgody na różne tego formy, przedstawiała każdą z nich oddzielnie umożliwiając pracownikowi wybór (np. przy użyciu checkboxów),
- definiowała okres, na jaki zgoda zostaje udzielona.

Dobrym rozwiązaniem jest również umieszczenie we wzorze odbieranego oświadczenia klauzuli informacyjnej wskazującej na warunki przetwarzania danych osobowych w postaci wizerunku (art. 13 RODO).

Zgoda na rozpowszechnianie wizerunku może być przez pracownika odwołana w każdym czasie. Może nastąpić to nawet po ustaniu zatrudnienia, gdyż samo w sobie nie oznacza ono automatycznego wycofania wyrażonej zgody.





Podsumowanie

Wykorzystując wizerunek pracownika niezgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca naraża się na konkretną odpowiedzialność. Przetwarzanie danych osobowych bez odpowiedniej podstawy prawnej podlega administracyjnej karze pieniężnej w wysokości do 20 mln EUR lub do 4% całkowitego rocznego światowego obrotu. W przypadku, kiedy mamy do czynienia z rozpowszechnianiem wizerunku bez wymaganej zgody, pracownik może domagać się od pracodawcy zaniechania rozpowszechniania, usunięcia jego skutków czy też złożenia stosownego oświadczenia. W przypadku działania zawinionego, może on również żądać odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia lub odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Porównywalne roszczenia przysługują z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Z uwagi na wskazaną odpowiedzialność, jak i sam fakt, że większość pracowników dość restrykcyjnie podchodzi do kwestii wykorzystywania ich wizerunku, rekomendujemy, aby pracodawca w swoim postępowaniu kierował się następującą zasadą – jeżeli przepisy szczególne nie obligują go do gromadzenia wizerunku pracownika, to jego wykorzystywanie opiera się na pełnej dobrowolności.

Autor artykułu:

Małgorzata Guðfinnsson, ekspert ds. ochrony danych osobowych

Źródła:

- 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)
- Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz, red. dr Arkadiusz Michalak, 2019
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510)
- Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2509)
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1360)
- opinia Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z 5 marca 2008 r. w sprawie zamieszczania zdjęć pracownika na identyfikatorach (DOLIS-035-219/07/461/08)



