

Czy pracodawca może publikować w Internecie dane pracowników

Kodeks pracy zawiera katalog danych pracownika, które pracodawca może przetwarzać. Wśród nich nie ma m.in. zdjęcia. Nawet jeśli pracownik zamieścił je w swoim CV, to nie oznacza, że szef może je dowolnie wykorzystywać, np. publikując na stronie internetowej firmy.

Spółka zajmująca się zarządzaniem nieruchomościami oraz wynajmem powierzchni biurowych działa w Polsce poprzez centralę zlokalizowaną we Wrocławiu oraz oddziały w Gdańsku i Poznaniu. W centrali znajdują się m.in. dział sprzedaży usług, HR, a w oddziałach – dział IT, Public Relations (PR), księgowość oraz administracja.

Pracownicy spółki współpracują ściśle ze sobą za pomocą środków komunikacji na odległość (praca zdalna). Pracodawca chciałby, aby pracownicy, pomimo różnych miejsc świadczenia pracy, bardzo dobrze się znali i integrowali.

Aby ułatwić współpracę i wzmocnić zespół, pracodawca stworzył wewnętrzny portal (intranet), w którym umieścił dane osobowe pracowników – zdjęcie każdego z pracowników, tytuł zawodowy, stanowisko oraz dane kontaktowe (adres e-mail i numer służbowego telefonu).

Te dane przesyłane są również w korespondencji elektronicznej oraz są widoczne na komunikatorze, którym posługują się pracownicy. Oprócz tego pracodawca zamieścił dane osobowe kierowników działów firmy oraz pracowników działu sprzedaży na stronach internetowych spółki, aby klienci i kontrahenci spółki łatwiej mogli uzyskać informacje o ofercie czy też pomoc.

Czy działania pracodawcy są prawidłowe? Jakie warunki musi spełnić spółka, aby udostępnić dane pracowników w ten sposób?

Zdjęcie pracownika – można wykorzystać?

W przepisach Kodeksu pracy¹ (art. 22¹ § 1) wyraźnie wskazano, których danych może żądać pracodawca od pracownika bądź kandydata na pracownika i tym samym przetwarzać bez uzyskania odrębnej zgody.

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).



ALICJA BIERNAT
adwokat, założyciel
Kancelarii EIR Legal
(Employment&Industrial
Relations | Legal), od
wielu lat specjalizuje się
w prawie pracy wspiera-
jąc polskich i zagranicz-
nych przedsiębiorców
w rozwiązywaniu prak-
tycznych problemów
w zatrudnieniu. Prowadzi
szkolenia dla klientów
z zakresu prawa pracy.
Jest prelegentką na kon-
ferencjach oraz autorką
publikacji w dziennikach
ogólnopolskich. Członek
European Employment
Lawyers Association
(EELA)

 **EIRLegal**
Employment & Industrial Relations

Są to m.in.:

- imię i nazwisko,
- imiona rodziców,
- data urodzenia,
- miejsce zamieszkania – adres do korespondencji,
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Jakikolwiek dodatkowy element, którego wskazany przepis nie wymienia, w tym zdjęcie pracownika – może być przetwarzany przez pracodawcę po spełnieniu dodatkowych warunków. Wymaga tego art. 23 ustawy o ochronie danych osobowych². Aby umieścić zdjęcie na stronie internetowej firmy, pracodawca powinien pozyskać na to zgodę pracownika³. Zgoda ta musi być dobrowolna, co może być trudne, jeśli mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, czyli stosunkiem podległości służbowej. Zatem pracodawca nie może zmuszać pracownika do przesłania zdjęcia i publikowania go w Internecie. Pracownik nie może być też z tego powodu zwolniony lub ponieść innych negatywnych konsekwencji.

■ WAŻNE

„Odmowa udzielenia przez pracownika informacji przewidzianych w art. 221 kp jest naruszeniem jego obowiązków pracowniczych i - w zależności od okoliczności - uzasadnia zastosowanie sankcji przewidzianych prawem pracy. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik bezzasadnie odmawia podania informacji, mimo że zobowiązuje go do tego ten przepis ustawowy. Nie może więc dla pracownika wywoływać negatywnych konsekwencji jego zachowanie polegające na odmowie udzielenia informacji, których nie wymaga od niego ustawa.”⁴

² Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.).

³ Od tej zasady istnieją jednak wyjątki. GIODO również nie wypowiada się w tej sprawie kategorycznie, raczej zachęca, aby takie zgody pozyskiwać, patrz: http://www.giodo.gov.pl/348/id_art/4859/j/pl/.

⁴ Z uzasadnienia do orzeczenia Sądu Najwyższego z 5 sierpnia 2008 r. (I PK 37/08).

W dużej organizacji zawsze znajdzie się kilku pracowników, którzy nie będą chcieli, aby pracodawca korzystał z ich zdjęcia. Trzeba też pamiętać, że pracownicy, którzy takiej zgody udzielili, mogą ją cofnąć w każdym czasie.

Założmy, że jeden z pracowników opisanej spółki jest szczególnie czuły na punkcie swojego wizerunku. Dba o to, aby jego zdjęcia nie pojawiały się w miejscach dostępnych dla ogółu internautów. Pracodawca zamieścił zdjęcie tego pracownika zarówno w intranecie, jak i na stronie WWW. Uzyskał je z elektronicznej wersji CV tego pracownika – bo przyjął, że klauzula zgody zamieszczona w CV mu na to pozwala.

Uprawnienia pracownika – skutki dla pracodawcy

Jeśli klauzula zgody w CV pracownika dotyczy jedynie procesu rekrutacji, pracownik mógłby zarzucić pracodawcy naruszenie jego dóbr osobistych w postaci wizerunku. Może się przy tym powołać na art. 111 Kodeksu pracy oraz poprzez art. 300 tego samego aktu na przepisy art. 23 i 24 Kodeksu cywilnego¹.

Zgodnie z tymi przepisami pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Osoba, której dobro osobiste zostało naruszone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Dodatkowo może żądać od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, a także naprawienia szkody majątkowej na zasadach przewidzianych w kc.

■ PRZYKŁAD

Założmy, że pracownik jest wysoko wykwalifikowanym specjalistą, jest ceniony przez klientów, ma wyrobioną markę. Pracownik zrezygnował z pracy, ale pracodawca pozostawił jego zdjęcie na Internecie, aby przyciągnąć klientów.

W tej sytuacji roszczenie o zadośćuczynienie bądź nawet o naprawienie szkody majątkowej staje się realne i szanse jego dochodzenia są większe. Takie działanie pracodawcy może być więc dość kosztowne.

Pracownik mógłby więc zażądać zaniechania naruszeń, czyli po prostu usunięcia zdjęcia ze stron internetowych firmy. To powinno zakończyć problem, gdyż w przestawionym stanie faktycznym trudno by było uzasadnić i tym samym dochodzić roszczeń o charakterze majątkowym. Kwestia naruszenia dobra osobistego powinna być oceniana według kryteriów obiektywnych, a nie subiektywnych odczuć pracownika², ten może być bowiem szczególnie wrażliwy. Należy więc wziąć pod uwagę odczucia innych osób w organizacji a także motywację pracodawcy. Przy-

¹ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 121).

² Np. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 1997 r. (III CKN 33/97) oraz wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02).

Jeżeli zdjęcie pracownika zostało zamieszczone przez pracodawcę na stronie internetowej firmy bez uzyskania jego uprzedniej zgody, może on żądać jego usunięcia

czynny, dla których pracodawca umieścił zdjęcie pracownika w sieci wydają się dość racjonalne i uzasadnione.

Imię, nazwisko, kontakt – nie trzeba zgody

Obok zdjęcia pracownika zazwyczaj umieszcza się jego inne dane osobowe takie, jak imię i nazwisko, tytuł zawodowy, nazwę stanowiska oraz dane kontaktowe, czyli adres e-mail i telefon służbowy.

W przypadku tych danych osobowych sytuacja wygląda zupełnie inaczej niż w przypadku zdjęcia pracownika. Na ich umieszczanie na stronie internetowej (WWW) – nie jest konieczna zgoda pracownika – pracodawca działa bowiem w granicach uprawnień wynikających z łączącego strony stosunku pracy.

Zgodnie z orzecznictwem „nazwisko (i imię) jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i ujawnienie go w celu jej identyfikacji nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile nie łączy się z naruszeniem innego dobra osobistego, np. czci, prywatności lub godności osobistej.

Ujawnienie przez pracodawcę nazwiska (imienia) pracownika bez jego zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego, jeżeli jest usprawiedliwione zadaniami i obowiązkami pracodawcy związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw oraz wolności pracownika³.

Nazwisko i imię, stanowisko służy identyfikacji danego pracownika w związku z jego rolą w danej organizacji, pozostaje w związku z jego pracą.

E-mail czy numer telefonu służbowego służy ułatwieniu funkcjonowania danej firmy zarówno pomiędzy pracownikami, jak i kontrahentami czy klientami. Zamieszczenie tych danych na stronach internetowych nie godzi w dobre imię czy prywatność pracownika.

³ Wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02).

Wszystkie wzory dokumentów publikowane w miesięczniku można pobrać ze strony
www.odo.wip.pl