

# GAZETA PRAWNA.PL



Wiadomości Aplikacje Orzeczenia Poradnik konsumenta Przewodnik po prawie Więcej ▾

Tu jesteś: gazetaprawna.pl » Prawo » Kiedy przetwarzanie danych osobowych pracownika jest możliwe

## Kiedy przetwarzanie danych osobowych pracownika jest możliwe

22.11.2015, 16:33; Aktualizacja: 22.11.2015, 16:39

✉ Wyślij

🖨 Drukuj



Kiedy dane osobowe pracownika można wykorzystać zgodnie z prawem

źródło: Shutterstock

**Pracodawca może bez zgody pracownika wykorzystywać jego dane osobowe (imię i nazwisko, służbowy adres e-mail, służbowy numer telefonu), o ile informacje te są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika. Ulega to zmianie dopiero w momencie, w którym współpraca na linii pracodawca – pracownik dobiega końca. Wówczas przełożony traci podstawę prawną do wykorzystywania danych osobowych byłego już podwładnego (chyba że ten wyrazi zgodę na ich dalsze ujawnianie). Ale okazuje się, że i bez takiej zgody pracodawcy przetwarzają dane swoich byłych pracowników.**

Poznaj nowy TYGODNIK GAZETA PRAWNA dodawany do prenumeraty Dziennika Gazety Prawnej. Tylko teraz pobierz bezpłatnie aktualny numer na temat rewolucyjnych zmian w dokumentacji podatkowej

reklama

– Nieco inaczej wygląda sytuacja jeśli chodzi o wykorzystanie przez pracodawcę zdjęcia swojego pracownika, np. w celu umieszczenia go na stronie internetowej [firmy](#). W takim przypadku pracodawca musi bezwzględnie pozyskać od pracownika zgodę, i to nie domniemaną lub dorozumianą z oświadczenia woli pracownika o innej treści – tłumaczy Daniel Reck, [advokat](#) z Kancelarii Duraj & Reck i Partnerzy.

16:33 Kiedy przetwarzanie danych osobowych pracownika jest możliwe »

14:05 Konkurs na aplikację ogólną: Są wyniki pierwszego etapu »

14:00 Karma w przetargach: Czas, by urzędnicy zaczęli się przejmować klauzulami społecznymi »

11:30 Od 2016 roku cena danego produktu nie może pozostawiać wątpliwości »

08:30 Z niezależnością prokuratury jak z UFO: wszyscy mówią, nikt jej nie widział? Jak będzie za Ziobry? »

21 lis Samochód z zagranicy bez opłaty recyklingowej od 1 stycznia 2016 r. »



Najlepsze kredyty samochodowe. Sprawdź najnowszy ranking



Jak Polacy opłacają rachunki: ponad połowa przez internet, 9



Bankructwo SK Banku: Co z pieniędzmi klientów?

■ Z niezależnością prokuratury jak z UFO: wszyscy mówią, nikt jej nie widział? Jak będzie za Ziobry?

■ Dostęp do broni palnej w Polsce. Kto może otrzymać pozwolenie

■ Autorzy przepisów nie powinni oceniać ich konstytucyjności

■ Konkurs na aplikację ogólną: Są wyniki pierwszego etapu

Co jednak w sytuacji, w której pracownik nie wyraził zgody na wykorzystanie zdjęcia, a ono pomimo tego zamieszczone zostało na stronie internetowej? Krótko mówiąc, nieuprawniony do takiej czynności pracodawca bezprawnie przetwarza dane osobowe, a dodatkowo narusza dobra osobiste pracownika.

– Warto podkreślić, że pracownik – po wyrażeniu zgody na wykorzystywanie jego wizerunku – może zgodnie z art. 7 pkt 5 Ustawy o ochronie [danych osobowych](#) cofnąć taką zgodę w dowolnym czasie. Pracodawca powinien wówczas bez zbędnej zwłoki usunąć dane osobowe ze strony internetowej. Jeśli tego nie zrobi, grozi mu odpowiedzialność karna na podstawie art. 49 tej [ustawy](#) – mówi adwokat. Pracownik w takiej sytuacji może także dochodzić roszczeń finansowych. Kodeks cywilny wyróżnia bowiem wizerunek człowieka (zdjęcia umieszczone na stronie internetowej) jako dobro osobiste, które podlega ochronie (art. 23 k.c.).

Ponadto, ujawnianie niektórych danych osobowych może naruszać prywatność osoby, której dotyczą. Przykład: pozostawienie na stronie WWW numeru kontaktowego byłego pracownika oznacza w praktyce, że będzie zmuszony odbierać [telefon](#) od kontrahentów firmy.

W tego typu przypadkach, na podstawie przepisów [kodeksu](#) cywilnego, były pracownik może wystąpić z następującymi żądaniami: zaniechania określonego działania (usunięcie danych wraz ze zdjęciem pracownika ze strony internetowej firmy), podjęcia czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny oraz naprawienia wyrządzonej naruszeniem dobra osobistego szkody majątkowej na zasadach ogólnych.

#### Zobacz także:

- Wysokość pensji pracowników podlega ochronie »
- Dane osobowe pracowników powinien chronić pracodawca »
- Kiedy dane wrażliwe mogą być przetwarzane »

– Żądanie odszkodowania będzie jednak możliwe tylko wówczas, gdy naruszenie dobra osobistego spowodowało uszczerbek majątkowy byłego pracownika. Zadośćuczynienie pieniężne powinno wiązać się z powstaniem negatywnych doznań psychicznych, co oczywiście należy dowieść przed sądem – mówi Daniel Reck.

Niezależnie od tego możliwe jest złożenie skargi na byłego pracodawcę z uwagi na naruszenie przez niego przepisów Ustawy o ochronie danych osobowych. Skargę należy złożyć do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO), który – po przeprowadzeniu postępowania – może w drodze decyzji administracyjnej nakazać przywrócenie stanu zgodnego z prawem (czyli np. usunięcie danych ze strony internetowej). GIODO może ponadto żądać m.in. wszczęcia postępowania dyscyplinarnego lub skierować do organu powołanego do ścigania przestępstw zawiadomienia o podejrzeniu przestępstwa.

autor:

Kancelaria Adwokacka Duraj & Reck i Partnerzy

- Od 2016 roku cena danego produktu nie może pozostawiać wątpliwości



Chorobę zawodową można stwierdzić także u byłego pracownika



Dłuższe wypowiedzenie przy zwolnieniach grupowych



Ubezwłasnowolniony może zawrzeć ważną umowę?

- Kalkulator opłat notarialnych
- Kalkulator wynagrodzenia
- Kalkulator emerytalny
- Kalkulator składki wypadkowej
- Kalkulator jak obliczyć pensję netto przy umowie-zleceniu
- Jak obliczyć datę wejścia w życie aktu prawnego
- Kalkulator VAT
- Kalkulator stażu pracy

[zobacz więcej »](#)



5 najczęstszych błędów bezpieczeństwa IT, które słono kosztują



Tak wyglądały obchody Święta Niepodległości [ZDJĘCIA]



Tak będzie wyglądał rząd PiS [ZDJĘCIA]

#### Wyszukiwarka kancelarii

Zawód / branża:

wszystkie zawody

Specjalizacja \ dziedziny prawa:

wszystkie specjalizacje

Miejscowość:

miejscowość

Drukuj

Wyślij

Źródło: Źródło zewnętrzne