

Prawne uwarunkowania przetwarzania wizerunku pracownika lub członka organu przez pracodawcę na przykładzie wideokonferencji

The Legal Conditions of the Processing of the Image of an Employee or Member of a Body by an Employer: Example of Videoconferences

The purpose of the article is to analyze the main legal problems arising in connection with the processing of personal image data of employees and members of the bodies of the employer, which is an organizational unit, by the employer in connection with the increasing popularity of remote work and videoconferencing contacts. Their solution involves the joint application of several legal acts in force, i.e. the Law on Copyright and Related Rights and the Civil Code, as well as Regulation 2016/679.

MAŁGORZATA GANCZAR, doktor habilitowany nauk prawnych, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

ORCID – 0000-0003-0880-4647, email: malgorzata.ganczar@kul.pl

ANDRZEJ HERBET, doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II

ORCID – 0000-0002-5835-7438, email: andrzej.herbet@kul.pl

MILENA KLOCZKOWSKA, magister prawa, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
ORCID – 0000-0003-2660-9415, email: milena.kloczkowska@kul.pl

SŁOWA KLUCZOWE: wizerunek, wideokonferencje, zgoda na rozpowszechnianie, ochrona prywatności, autonomia informacyjna

KEYWORDS: image, video conferencing, consent to dissemination, protection of privacy, informational autonomy

1 | Wprowadzenie

W relacjach pracowniczych i organizacyjnych przedsiębiorstwa wizerunek pracownika lub członka organu^[1] może pełnić różne role (funkcje): informacyjną^[2] – wskazania na to, kto reprezentuje daną jednostkę organizacyjną; identyfikacyjną – ułatwiając ustalenie tożsamości odpowiedzialnego pracownika i czy też promocyjną – np. jeżeli stanowi element materiałów komercyjnych reklamujących przedsiębiorstwo lub jego usługi. Prowadzi to nieuchronnie do interferencji reguł organizacji pracy lub reguł funkcjonowania jednostki organizacyjnej oraz zasad ochrony prywatności i danych osobowych. Dotychczas zjawisko to występowało głównie w aspekcie monitoringu wizyjnego (zob. art. 22¹ KP), a także wykorzystywania wizerunku pracowników lub członków organów jako elementów strategii identyfikacji wizualnej przedsiębiorstwa^[3]. Stopień stosowania nowych narzędzi komunikacji – a co za tym idzie skalę występujących na tym tle problemów – radykalnie zdynamizowała pandemia COVID-19. Wykorzystanie różnego rodzaju aplikacji, komunikatorów, platform i innych narzędzi

¹ Ściśle rzecz biorąc, wskazane relacje prawne są pojęciowo niezależne od siebie: jak wiadomo, członkowie organów pracodawcy, będącego jednostką organizacyjną, nie muszą być zatrudniani na podstawie stosunku pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465; dalej: KP). Natomiast reżim prawny przetwarzania danych osobowych (w tym wizerunkowych) wskazanych kategorii osób jest odrębny jedynie częściowo. Dla uproszczenia zatem – jeżeli nic innego nie wynika z treści lub kontekstu oraz w zakresie zagadnień normowanych analogicznie – pisząc o „pracowniku” mamy na myśli z reguły również członków organów pracodawcy będącego jednostką organizacyjną.

² Janusz Barta, Ryszard Markiewicz, Andrzej Matlak, *Prawo mediów* (Warszawa: Lexis Nexis, 2008), 471.

³ Takich jak np. wykorzystanie zdjęć pracowników w systemach finansowo-kadrowych, na identyfikikatorach, w stopkach adresów mailowych itp.

teleinformatycznych, w tym pozwalających na organizację wideokonferencji, stało się wręcz konieczne dla umożliwienia wykonywania pracy zdalnej, zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstw, ale także organów spółek^[4] czy organów władzy publicznej^[5]. Konieczność szybko zaczęła przenikać się z wygodą. Nowe rozwiązania teleinformatyczne umożliwiają łączność audio i wideo w czasie rzeczywistym z dowolnego miejsca, w którym dostępny jest Internet. Z perspektywy pracodawcy oznacza to – często radykalne – zmniejszenie kosztów, a niekiedy także – co nieco paradoksalne – większą dostępność pracowników, nawet w warunkach ich mobilności. Mimo obawy nadużyć również ci ostatni coraz powszechniej korzystają z oferowanych form pracy i kontaktu uznając, że ryzyka równoważy prostota i użyteczność tych rozwiązań^[6]. Dodatkowo da się zauważyć, że codzienna skala i rola wizerunku pracowników jest tak duża, że pracodawcy niejednokrotnie nie zdają sobie sprawy lub ignorują przepisy normujące jego zgodne z prawem wykorzystywanie. Tymczasem w każdym z takich przypadków pracodawca powinien we właściwy sposób informować pracowników o celu i zakresie wykorzystania ich wizerunku, a także zabezpieczać przetwarzane w ten sposób dane.

2 | Pojęcie wizerunku i podstawy jego wykorzystywania

Ochrona interesów osób fizycznych związana z przetwarzaniem ich wizerunku jest regulowana w kilku aktach prawnych. Szczególne znaczenie

⁴ Zob. art. 208 § 51–53, art. 222 § 3–41, art. 2341, art. 238 § 3, art. 30059, art. 30080 § 2, art. 371 § 31–33, art. 388 § 11–31 oraz art. 4065 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (t. j. Dz.U. z 2022 r., poz. 14667 ze zm.; dalej: KSH).

⁵ Zob. art. 3 ust. 3 (uchylony), art. 14f, art. 14hb, 15zszs1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t. j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1327).

⁶ Kaur Sandhu Ramandeep, Joao Vasconcelos-Gomes, Manoj A. Thomas, Tiago Oliviera, „Unfolding the Popularity of Video Conferencing Apps – A Privacy Calculus Perspective” *International Journal of Information Management*, t. LXVI (2023). Doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2022.102569.

mają w tym zakresie przepisy Kodeksu cywilnego^[7], który zalicza wizerunek do dóbr osobistych (art. 23 KC), ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych^[8] (art. 81) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r., w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)^[9].

Obowiązujące przepisy KC i PrAut nie zawierają legalnej definicji wizerunku^[10]. Orzecznictwo i doktryna łączą zazwyczaj wizerunek z dostrzegalnymi (a ściślej – zmysłowo postrzegalnymi) cechami człowieka, które składają się na jego wygląd i pozwalają na identyfikację wśród innych ludzi na podstawie obrazu fizycznego, portretu, rozpoznawalnej podobizny, powielanej za pomocą środków plastycznych^[11], zaś aktualnie również fotografii lub wideo utrwalonych za pomocą zapisu elektronicznego^[12]. Co do

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 110 ze zm.; dalej: KC).

⁸ Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 2509; dalej: PrAut).

⁹ Dz.Urz. UE. L z 2016 r. Nr 119, str. 1; dalej: rozporządzenie 2016/679 albo RODO.

¹⁰ Niezależnie od tożsamości pojęcia wizerunku na tle ww. aktów prawnych przedmiotem sporu jest relacja reguł i zakresu jego ochrony na ich tle. Zgodnie z pierwszym stanowiskiem, dla uzyskania ochrony prawnej na tle PrAut należy wykazać, że doszło do rozpowszechnienia wizerunku (jako dobra niematerialnego) bez zgody uprawnionego i jednocześnie nie zachodzą wyjątki przewidziane w ust. 1 i 2 art. 81. Prezentowany jest też nurt interpretacyjny, który opowiada się za kumulatywną ochroną prawa do wizerunku zarówno na podstawie art. 23 w zw. z art. 24 KC, jak i art. 81 PrAut, stanowiącego doprecyzowanie art. 23 KC. Zob. wyrok SN z 25 maja 2023 r., sygn. akt II CSKP 1555/22.

¹¹ Wyrok SN z 15 października 2009 r., sygn. akt I CSK 72/09; zob. Janusz Barta, Ryszard Markiewicz, *Prawo autorskie. Komentarz* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2011), 519; Ewa Wojnicka, „Prawo do wizerunku w ustawodawstwie polskim” *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej*, z. 56 (1990): 107; Teresa Grzeszak w: *Prawo autorskie. System Prawa Prywatnego*, t. XIII, red. Janusz Barta (Warszawa: C.H. Beck, 2017), 781 i podana tam literatura.

¹² W dotychczasowej judykaturze (odnoszącej się co prawda do ekspresji artystycznej) przyjęto, że na wizerunek, poza dostrzegalnymi dla otoczenia „przyrodzonymi” cechami fizycznymi, mogą składać się również inne utrwalone elementy związane z wykonywanym zawodem i umożliwiające identyfikację osoby, jak charakteryzacja, ubiór, sposób poruszania się i kontaktowania z otoczeniem. Zob. wyrok SN z 20 maja 2005 r., sygn. akt II CK 330/03, a także: Janusz Barta, Ryszard Markiewicz, „Wokół prawa do wizerunku” *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej*, z. 80 (2002):

samodzielnej ochrony, na podstawie art. 23 i 24 KC głosu osoby fizycznej^[13], nie powinno ulegać wątpliwości, że głos zapisywany za pomocą środków teleinformatycznych w trakcie wideokonferencji stanowi co najmniej element jej wizerunku. Pojęcie wizerunku zakłada *implicite* możliwość rozpoznania danej osoby^[14] i to w wymiarze uniwersalnym, a nie ograniczonym do rodziny, kręgu osób najbliższych, znajomych czy współpracowników^[15]. Wynika to z funkcji identyfikacyjnej i informacyjnej, jaką pełni wizerunek i ze względu na które jest on chroniony^[16]. Podstawową przesłanką ochrony prawa do wizerunku na podstawie art. 23 i 24 KC oraz art. 81 PrAut jest bezprawność działania naruszcyciela, którą wyłącza zgoda uprawnionego na wykorzystanie wizerunku bądź też inne okoliczności kwalifikowane jako tzw. kontratypy ustawowe^[17].

Dane wizerunkowe mogą być kwalifikowane także jako dane osobowe w rozumieniu przepisów RODO (art. 4 pkt 1), ponieważ pozwalają co do zasady (bezpośrednio lub pośrednio – wraz z innymi informacjami) na

378. Otwiera to pole do dyskusji co do zasadności traktowania jako elementów wizerunku tzw. awatarów internetowych.

¹³ Za zakwalifikowaniem głosu jako dobra osobistego: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 czerwca 1991 r., sygn. akt I ACR 127/91; Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2023 r., syng. akt II CSKP 659/22. Warto w tym kontekście odnotować również wyrok SN z 3 października 2007 r., sygn. akt II CSK 207/07, w którym ww. ochronę uwarunkowano tym, aby głos był na tyle charakterystyczny i wyróżniający się, by można było wskazać konkretną osobę, od której pochodzi.

¹⁴ Zob. wyrok ETPCz z 19.02.2012 r., w sprawie *Krone Verlag GmbH przeciwko Austrii*, 27306/07, SIP Legalis; wyrok ETPCz z 7.2.2012 r. w sprawie *Von Hannover przeciwko Niemcom*, 40660/08, SIP Legalis.

¹⁵ Pogląd taki wyraził SN w wyroku z 27 lutego 2003 r., sygn. akt IV CKN 1819/00, OSP 2004, Nr 6, poz. 75, Teresa Grzeszak w: *Prawo autorskie. System Prawa Prywatnego*, 781. W kontekście emisji utrwalonego (bez zgody osoby nagrywanej) spotkania zob. wyrok SA w Warszawie z 12 września 2017 r., sygn. akt I Aca 1230/16.

¹⁶ Nie wystarczy zatem rozpoznanie przez osoby, które zostały poinformowane przez przedstawioną na zdjęciu osobę, że to o nią chodzi, albo wiedzą o niej coś, czego nie wiedzą osoby postronne, a co przesądza o możliwości identyfikacji. Uprawniony do wizerunku musi wykazać, że rozpowszechniany jest rzeczywiście jego wizerunek i że jest on na nim rozpoznawalny. Zob. Teresa Grzeszak w: *Prawo autorskie. System Prawa Prywatnego*, 776 i n.

¹⁷ Zob. np. art. 81 ust. 2 Pr Aut. Trzeba jednak przypomnieć, że nawet zgoda na rozpowszechnianie wizerunku lub powołanie się na przepisy ograniczające obowiązek jej uzyskania nie wyłącza możliwości żądania ochrony na podstawie art. 23 i 24 KC, jeżeli rozpowszechnianie wizerunku narusza inne dobra osobiste danej osoby – np. jej godność czy cześć poprzez publikację zdjęcia o zabarwieniu ośmieszającym. Co do katalogu roszczeń przysługujących uprawnionemu zob. art. 24 KC.

zidentyfikowanie i określenie tożsamości osoby poprzez jej cechy fizyczne. W określonych sytuacjach wizerunek można kwalifikować ponadto jako daną biometryczną w rozumieniu art. 4 pkt 14 RODO, czyli daną o szczególnym charakterze, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby. Z treści motywu 51 preambuły RODO wynika, że fotografie są objęte definicją danych biometrycznych tylko wówczas, gdy do ich przetwarzania stosowane są specjalne metody techniczne, umożliwiające identyfikację osoby fizycznej lub potwierdzenie jej tożsamości – a zatem decydujące znaczenie o zakwalifikowaniu wizerunku jako danej szczególnej kategorii ma stosowana technologia przetwarzania danych biometrycznych. Z perspektywy wykorzystywania wizerunku pracownika lub członka organu jednostki organizacyjnej powyższe oznacza konieczność współstosowania nie tylko przepisów kc i PrAut, ale również przepisów RODO. Aby administrator mógł zgodnie z prawem przetwarzać dane wizerunkowe konieczna jest – podobnie, jak w przypadku innych danych osobowych – stosowna podstawa przetwarzania^[18]. W odniesieniu do wizerunku taką podstawą będzie najczęściej zgoda osoby, którą ten wizerunek przedstawia (art. 6 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679). Podstawę przetwarzania wizerunku może stanowić także w uzasadniony interes administratora (art. 6 ust. 1 lit. f rozporządzenia 2016/679), a w odniesieniu do administratorów będących podmiotami publicznymi – przepis prawa (art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679), gdy nakazuje przetwarzanie wizerunku albo wykonanie zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej (art. 6 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/679) – gdy przepis daje możliwość przetwarzania wizerunku, ale do tego przetwarzania nie obliuguje albo gdy przepisu w ogóle brak. Należy także pamiętać o konieczności spełnienia obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 13 RODO, i to przed przystąpieniem przez administratora do przetwarzania (w szczególności rozpowszechniania) wizerunku osoby fizycznej^[19].

¹⁸ Jest to tzw. zasada legalności przetwarzania. Zob. szerzej P. Fajgielski „Komentarz do rozporządzenia nr 2016/679 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)”, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, wyd. 2 (Warszawa: Wolters Kluwer, 2021), art. 5 ust.1 pkt. 2.

¹⁹ Małgorzata Ganczar, „Zgoda na rozpowszechnianie wizerunku” *ABI EXPERT*, nr 3 (2018): 62–64.

3 | Wykorzystywanie wizerunku – kontekst systemowy

Wskazana na wstępie interferencja reguł organizacji pracy lub reguł funkcjonowania jednostki organizacyjnej oraz zasad ochrony prywatności i danych osobowych ma istotne implikacje systemowe. Inkorporowana w art. 11¹ KP i eksponowana w doktrynie prawa pracy zasada poszanowania godności osobowej oraz prywatności i godności osobistej pracownika wynika już z przepisów Konstytucji^[20] (art. 30, art. 47, art. 49, art. 50, art. 51). Prawo do prywatności gwarantowane jest także w aktach prawa międzynarodowego i prawa UE (zob. m.in. art. 7 Karty Praw Podstawowych^[21], art. 8 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności^[22], Dyrektywę o prywatności i łączności elektronicznej^[23]). Prawo do prywatności obejmuje trzy podstawowe aspekty: autonomię informacyjną, tj. wyłączne prawo jednostki do decydowania o tym, jakie informacje na temat życia prywatnego zostaną udostępnione osobom trzecim; autonomię decyzyjną, czyli prawo do samodzielnego, bez ingerencji innych osób decydowania w sprawach dotyczących życia prywatnego; tzw. prawo do odosobnienia, czyli nietykalność osobistą i poszanowanie miru domowego^[24]. Autonomia informacyjna zakłada również prawo do sprawowania kontroli nad informacjami dotyczącymi danej osoby, które znajdują się

²⁰ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.).

²¹ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 14 grudnia 2007 roku (Dz.Urz. UE. C z 2007 r., 303).

²² Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

²³ Dyrektywa 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 lipca 2002 r. dotycząca przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej (dyrektywa o prywatności i łączności elektronicznej) (Dz.U. UE.L. 2002.201.37).

²⁴ Teresa Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 13 (Warszawa: Wolters Kluwer, 2019), 96; Zob. Krystyna Ziółkowska, „Prawo pracownika do ochrony prywatności w stosunku pracy” *Studia Prawnoustrojowe*, z. 48 (2020), doi: 10.31648/sp.5534; Marlena Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych a dostęp do informacji publicznej i ponowne wykorzystywanie informacji sektora publicznego* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2022), 108.

w posiadaniu innych podmiotów^[25]. Jej elementem jest m.in. możliwość swobodnego rozstrzygnięcia, czy i w jakich okolicznościach wizerunek danej osoby może być rozpowszechniany (zgodnie z przesłankami wskazanymi m.in. w art. 81 PrAut^[26]).

Można w tym kontekście przywołać – wydany w związku z kazusem wprowadzenia monitoringu wizyjnego w miejscu pracy bez powiadomienia pracowników, ale mający znaczeni ogólniejsze znaczenie – wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 9 stycznia 2018 r. w sprawie López Ribalda przeciwko Hiszpanii (skarga nr 1874/13)^[27]. Trybunał uznał w nim, że samo monitorowanie pracownika prowadzi do poczucia dyskomfortu, niepokoju i ma negatywny wpływ na jego osobowość^[28], wywodząc, że: „Monitoring w miejscu pracy stanowi znaczne umniejszenie prawa do ochrony życia prywatnego. Dlatego, zawsze, gdy się on pojawia, artykuł 8 Konwencji powinien znaleźć zastosowanie niezależnie od świadomości pracownika w zakresie stosowania monitoringu, a od pracodawców należy wymagać należytego uzasadnienia jego zastosowania: wskazania jego legalności, konieczności oraz proporcjonalności w stosunku do poszukiwanego celu (art. 8 ust. 2 Konwencji). Tylko w ten sposób można zagwarantować pracownikowi możliwość ochrony jego prywatności w miejscu pracy”^[29].

4 | Wykorzystywanie wizerunku – przykłady i obserwacje z praktyki

Zgodnie z wcześniejszymi uwagami, wykorzystywanie wizerunku pracownika może przybierać różne formy, z których każda (z przechowywaniem dokumentu ze zdjęciem w aktach osobowych włącznie) stanowi

²⁵ W tym kontekście wskazuje się, że prywatność informacyjna implikuje kontrolę, ta zaś z kolei autonomię informacyjną. Zob. Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych*, 109.

²⁶ Wyrok SA w Warszawie z 19 kwietnia 2018 r., sygn. akt V Aca 1089/17.

²⁷ <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-197098>. [dostęp: 10.10.2023].

²⁸ Marcin Mrowicki, *Ukryty monitoring w miejscu pracy a ochrona prywatności pracowników. Glosa do wyroku ETPC z dnia 9 stycznia 2018 r., 1874/13* (Lex/el., 2018). W zakresie monitoringu pracowniczego zob.: Ewa Ferenc-Szydełko, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz* (Warszawa, Legalis/el., 2021).

²⁹ Mrowicki, *Ukryty monitoring w miejscu pracy a ochrona prywatności pracowników*.

przetwarzanie tego typu danych w rozumieniu przepisów RODO. Szczególne problemy wiążą się jednak z rozpowszechnianiem wizerunku, przez które – stosując odpowiednio przepisy PrAut dotyczące rozpowszechniania utworów – należy rozumieć udostępnienie publicznie w dowolny sposób (art. 6 ust. 1 pkt 3). Zakres desygnatów tego określenia jest z pewnością szerszy niż terminu „publikacja” i obejmuje wykorzystywanie wizerunku w materiałach promocyjnych przedsiębiorstwa (tradycyjnych lub elektronicznych), udostępnianie publicznie przez Internet^[30], w stopce poczty elektronicznej^[31], w tzw. awatarze komunikatora internetowego, na stronie internetowej^[32] czy na portalach przedsiębiorstwa w mediach społecznościowych^[33]. Chodzi tutaj o każdą sytuację, w której stworzona zostaje możliwość zapoznania się z wizerunkiem bliżej nieokreślonego kręgowi osób.

Już w świetle dotychczasowych uwag można stwierdzić, że wykorzystanie wizerunku pracownika w relacjach związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa może stać w kolizji z jego prawem do prywatności. Niezależnie od przestrzegania podstawowych wymogów, jakie wynikają z obowiązujących przepisów prawa, wpływ na to mają również czynniki czysto faktyczne. Badania wykazują przede wszystkim, że podstawowym problemem jest brak odpowiedniego przeszkolenia i wiedzy^[34]: zarówno podmiotów danych, jak i osób przetwarzających te dane w imieniu administratora. Wpływa na to m.in. obiegowe przekonanie, że popularne aplikacje, takie jak: Google Meet, Zoom czy Skype nie wymagają takiej aktywności, są bowiem znane przeciętnemu użytkownikowi. Dodatkowym problemem jest brak kontroli nad domyślnymi ustawieniami tych aplikacji^[35].

³⁰ Zob. Ferenc-Szydełko, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych*.

³¹ Zbigniew Okoń w: *Komentarz do art.6 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, red. Damian Flisak (Lex, 2015).

³² Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie w wyroku z 29.8.2018 r. (I Aca 415/17, Legalis).

³³ Grzegorz Sibiga, Xawery Konarski, „Wizerunek w Internecie bez pełnej ochrony” *Rzeczpospolita* 6 października 2008. <https://archiwum.rp.pl/artikul/783332-Wizerunek-w-Internecie-bez-pelnej-ochrony.html>. [dostęp: 15.10.2023].

³⁴ Ali Alammary, Moneer Alshaikh, Ahmad R. Pratama, „Awareness of Security and Privacy Settings in Video Conferencing Apps Among Faculty During the COVID-19 Pandemic” *PeerJ Computer Science*, 8 (2022), doi: 10.7717/peerj-cs.1021.

³⁵ W rezultacie, zakres autonomii informacyjnej jednostki coraz częściej wyznaczany jest poza tą osobą, która będąc pod silną presją wymagań współczesnej cywilizacji ma coraz mniejszy wpływ na informacje o niej, jakie pozostają w dyspozycji innych podmiotów. Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych*, 111.

Szczególne ryzyka wiążą się z sytuacjami, w których pracodawca – zlecając pracę zdalną zgodnie z art. 67²⁴ ust. 2 KP – nie zapewnia pracownikowi wymaganego sprzętu. Korzystanie z prywatnego komputera, na którym poza tymi dotyczącymi pracy znajduje się szereg prywatnych, nierzadko ściśle osobistych danych i informacji, takich jak: zdjęcia, pliki czy dokumenty, przy braku dodatkowych zabezpieczeń infrastruktury teleinformatycznej zwiększa niebezpieczeństwo kradzieży danych i naruszenia zasad prywatności. Szczególne obawy wywołuje także miejsce, z którego pracownik łączy się np. podczas wideokonferencji. Jeżeli jest to jego mieszkanie (dom), w ujęciu kamery może znaleźć się nie tylko sylwetka pracownika, ale też przestrzeni domowej, w której się on znajduje (w tym książki, umeblowanie, prywatne zdjęcia), niekiedy inni domownicy itd.

Zgodnie z art. 67 z ind. 26 w związku z art. 67 z ind. 20 par 6 pkt. 7 pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie, a także zasady kontroli przestrzegania wymogów co do bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. Przepisy te skupiają się jednak na ochronie informacji dotyczących pracodawców i klientów^[36]. W ramach szkolenia z zakresu procedur ochrony danych osobowych szczególnie istotne pozostaje zapoznanie pracowników z zasadami ochrony danych osobowych zarówno w obszarze techniczno-organizacyjnym, jak i związanych z procedurami dotyczącymi obsługi naruszeń ochrony danych osobowych czy reagowania na żądania osób, których dane dotyczą^[37]. Nowelizacja kodeksu pracy (wprowadzenie pracy zdalnej) w żaden sposób nie chroni prawa do prywatności pracownika. Ustawodawca nie odniósł się do tych kwestii, choć z pozoru przepisy wydają się być zbudowane bardzo dokładnie. Kodeks pracy jest aktem prawnym, z którego korzystają pracodawcy i pracownicy często niebędący prawnikami. Brak odesłania do przepisów PrAut czy RODO prowadzi do bezpośredniego zagrożenia, gdyż korzystający nie są w stanie intuicyjnie przewidzieć tego typu zagrożeń i sięgnąć do odpowiednich ustaw.

Poza pracą zdalną, którą uzgadnia się wraz z pracownikiem, pracodawca może taką pracę polecić na podstawie art. 67 z ind. 19 par. 3 na wzór

³⁶ Małgorzata Mędrala w: *Praca zdalna. Komentarz do nowelizacji Kodeksu pracy* (Warszawa: Wolters Kluwer, 2023), art. 67(26). <https://sip-1lex-1pl10000192y2027.buhan.kul.pl/#/commentary/587936115/733555?keyword=praca%20zdana%20komentarz&tocHit=1&cm=SFIRST>. [dostęp: 20.10.2023].

³⁷ Ibidem.

przepisów obowiązujących w okresie pandemii COVID-19. W okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Omówiony tryb nie wymaga zgody pracownika. Ponadto użycie słowa polecenie jest realizacją uprawnienia pracodawcy i w przypadku niewykonania go przez pracownika dochodzi do naruszenia art. 100 kp, tj. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W takich sytuacjach pracownik nie tylko musi pracować w trybie zdalnym, ale także niezależnie od chęci ponosi też odpowiedzialność za bezpieczeństwo i ochronę informacji w tym danych osobowych.

Szczególnym wyzwaniem z perspektywy zagadnienia ochrony prywatności jest okazjonalna praca zdalna. Pracownik może zawniekskować o ten tryb pracy 24 dni w roku kalendarzowym. Zgodnie z art. 67 z ind. 33 par. 2 k.p. przy tym trybie nie stosuje się art. 67 z ind. 17- 67 z ind. 24 k.p. oraz 67 z ind. 31 par. 3 k.p. Co za tym idzie pracodawca nie ma obowiązku zapewnić pracownikowi sprzętu, a także odpowiedniego przeszkolenia. Konkludując pracownik wnioskujący o taki tryb pracy staje się gwarantem świadczenia pracy, a także odpowiedniego zabezpieczenia danych, przede wszystkim pracodawcy i klientów. Jednocześnie, skoro pracownik sam wnioskuje o okazjonalną pracę zdalną w domniemaniu godzi się na zagrożenia i ma obowiązek samodzielnie sobie z nimi poradzić, pamiętając jednocześnie o wdrożonych przez pracodawcę środkach organizacyjnych i technicznych w zakresie ochrony danych osobowych zgodnie z Rozporządzeniem 2016/679.

Problematyczna jest także praca zdalna wykonywana na podstawie zatrudnienia niepracowniczego. Przepisy k.p. nie mają bowiem zastosowania do innych niż stosunek pracy form zatrudnienia. Świadczenie pracy zdalnej regulowane jest przez zleceniodawcę na podstawie art. 353(1) k.c., tj. zasady swobody umów, bez dodatkowych obostrzeń.

Powstaje zatem pytanie, czy sytuacje te nie są naruszeniem autonomii informacyjnej pracownika? Nie ma regulacji prawnych odnoszących się do odmowy wzięcia udziału w wideokonferencji z prywatnego domu, czy też braku zgody na włączenie kamery. Można domniemywać, że odmowa wzięcia udziału w wideokonferencji traktowana będzie jako niewykonanie

polecenia kierowniczego, co prowadzić może do ukarania karą porządkową lub zwolnienia pracownika. Nagrywanie spotkań powinno mieć także wskazany cel, a pracownicy powinni być poinformowani o rejestracji. W takich sytuacjach pracownicy powinni mieć prawo nie zgodzić się na rejestrację zwłaszcza ze względu na ochronę swojej prywatności, zaś decyzja ta nie powinna prowadzić do negatywnych konsekwencji niezależnie od trybu na podstawie którego praca zdalna jest wykonywana.

5 | Zgoda na wykorzystanie wizerunku

Zgodnie z art. 81 PrAut rozpowszechnianie wizerunku wymaga co do zasady zgody (zezwolenia) osoby na nim przedstawionej. Należy także pamiętać o art. 6 ust. 1 lit. a Rozporządzenia 2016/679. Zgoda może być udzielona w każdy sposób (ustnie, na piśmie, w sposób dorozumiany), ale powinna mieć charakter wyraźny^[38]. Zaleca się jednak odpowiednie formalizowanie udzielanej zgody. Ciężar dowodu wyrażenia zgody na umieszczenie zdjęć przedstawiających osobę fizyczną, np. na portalu internetowym, obciąża bowiem osobę rozpowszechniającą zdjęcie (tutaj: pracodawcę)^[39]. W judykaturze podkreśla się, że zgoda powinna być niewątpliwa także co do warunków i płaszczyzn dopuszczalnego wykorzystania. Wskazany *onus probandi* obejmuje również wykazanie, że uzyskano zgodę uprawnionego na rozpowszechnianie wizerunku w oznaczonych granicach^[40]. Zakres tej zgody może być zatem – co do zasady – kształtowany dowolnie i określać granice czasowe, sposób i miejsce rozpowszechniania (publikacji)^[41]. Osoba uprawniona powinna wyrazić zgodę najpóźniej w chwili ustalenia wizerunku, zanim osoba zainteresowana rozpowszechnianiem wizerunku podejmie działania zmierzające do jego upublicznienia^[42]. Udzielenie zgody *post factum* nie wyłącza bezprawności działania osoby rozpowszechniającej go.

³⁸ Piotr Ślęzak, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz* (Warszawa: Legalis, 2017).

³⁹ Wyrok SN z 20.5.2004 r., II CK 330/03; Wyrok SA w Katowicach I Aca 740/11, SIP Legalis.

⁴⁰ Wyrok SA w Warszawie z 19.4.2000 r., I Aca 1455/99.

⁴¹ Wyrok SA w Katowicach I Aca 957/01, TPP 2002, Nr 3, s. 107.

⁴² Ślęzak, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*.

Zgoda na wykorzystanie (w szczególności rozpowszechnianie) wizerunku musi być – co oczywiste – świadoma. Przesłanka ta powinna dotyczyć również tego, w jaki sposób, kontekście i celu wizerunek będzie rozpowszechniany. Sądy powszechnie stwierdzają nieważność tzw. zgód blankietowych, które opiewają na rozpowszechnianie wizerunku w dowolny sposób. Brak jest także podstaw do przyjęcia, że zgoda na rozpowszechnianie wizerunku oznacza antycypowaną zgodę na naruszenie innych dóbr osobistych, np. czci i dobrego imienia^[43]. Osoba wyrażająca zgodę powinna być świadoma sposobu prezentacji jej wizerunku, miejsca publikacji, czasu publikacji, zestawienia z innymi wizerunkami czy też z określonym tekstem, reklamowego wykorzystania wizerunku.

6 | Problem odwoływalności zgody

Z autonomii informacyjnej jednostki wynika możliwość zmiany podjętej decyzji oraz zakaz pozbawiania uprawnionego prawa do cofnięcia zgody na wykorzystanie (w szczególności rozpowszechnianie) wizerunku. Wniosek ten wynika z założenia, że wolność decydowania o własnych dobrach osobistych wymaga silniejszej ochrony niż interes adresata zgody^[44]. Zgodę na rozpowszechnianie wizerunku można zatem odwołać, co do zasady w każdym czasie. Wprawdzie w obrocie prawnym można spotkać zgody „nieodwołalne” czy też „bezterminowe”, dominuje jednak pogląd o nieważności (bądź bezskuteczności) postanowienia zastrzegającego nieodwołalność czy bezterminowość takie zezwolenia, jako stanowiącego przykład obejścia zakazu zrzekania się praw osobistych. Osoba rozpowszechniająca wizerunek powinna takie oświadczenie respektować; może ona natomiast w takiej sytuacji dochodzić wyrównania doznanej szkody majątkowej na zasadach ogólnych. Korzystnym i zalecanym dla podmiotu rozpowszechniającego wizerunek rozwiązaniem jest zawieranie odpłatnej umowy na pozowanie (zakładającej zgodę na wykorzystanie wizerunku – zob. poniżej) z zastrzeżoną karą umowną na wypadek cofnięcia zgody na rozpowszechnianie wizerunku.

⁴³ Wyrok SA w Warszawie z 7.5.2014 r., I Aca 1686/13, SIP Legalis.

⁴⁴ Teresa Grzeszak w: *Prawo autorskie. System Prawa Prywatnego*, t. XIII, 691–692.

Odwołanie zgody wywołuje skutki *ex nunc*, tzn. na przyszłość od chwili złożenia stosownego oświadczenia woli^[45]. Oznacza to, że rozpowszechnianie wizerunku dokonane na podstawie uzyskanej zgody i w ramach jej zakresu przed złożeniem oświadczenia woli o cofnięciu teź jest zgodne z prawem.

7 | Wykorzystanie wizerunku bez konieczności uzyskiwania zgody

Na podstawie przepisów PrAut określono przypadki, w których zakaz rozpowszechniania wizerunku osoby fizycznej bez uzyskania jej zgody doznaje wyłączenia. Po pierwsze, dotyczy to sytuacji, w której osoba, której wizerunek rozpowszechniono otrzymała umówioną zapłatę za pozowanie i brak jest wyraźnego zastrzeżenia uprawnionego, iż nie wyraża on zgody na rozpowszechnianie ustalonego wizerunku^[46]. Po drugie, art. 81 ust. 2 pkt 1 PrAut zezwala na rozpowszechnianie wizerunków osób powszechnie znanych pod warunkiem, że wizerunek został wykonany w związku z pełnieniem przez nie funkcji publicznych i rozpowszechnienie następuje w celu relacjonowania wykonywania przez osobę portretowaną funkcji zawodowych, społecznych i politycznych (co stanowi przeciwieństwo utrwalania wizerunku w sytuacji prywatnej)^[47]. Przesłanka bycia „powszechnie znanym” oznacza obiektywnie istniejącą w przestrzeni publicznej wiedzę o istnieniu (i funkcji) danej osoby. Zaliczenie do grona osób powszechnie znanych powinno być dokonane z punktu widzenia momentu rozpowszechnienia wizerunku, nie zaś z uwzględnieniem późniejszego, ewentualnego rozgłosu wywołanego daną publikacją^[48]. W przypadku relacji związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa osoby

⁴⁵ Wyrok SN z 16.4.2004 r., I CK 495/03, SIP Legalis; Wyrok SA z Wrocławia z 26.2.2007 r., I ACA 1492/06, SIP Legalis.

⁴⁶ Zob. Wyrok SA w Warszawie z dn. 20 czerwca 2002, I ACA 1358/01, OSA 2004, Nr 6 poz. 15.

⁴⁷ Szerzej patrz: Janusz Barta, Ryszard Markiewicz, *Prawo autorskie* (Warszawa: Lex, 2016).

⁴⁸ Wyrok SA w Warszawie z dnia 20.12.2006 r., VI ACA 567/06, SIP Lex; Damian Flisak, *Komentarz do art. 81 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, 2015, SIP Lex.

pełniące w nim funkcje kierownicze (np. członkowie zarządu, wyższy personel menedżerski) powinni być – co do zasady – uznawani za osoby powszechnie znane. W końcu po trzecie, obowiązek uzyskania zgody został wyłączony w stosunku do osób przedstawianych np. na fotografii lub w filmie jako szczegół przedstawianej całości, takiej jak zgromadzenie^[49], krajobraz^[50], publiczna impreza^[51]. Powołany przepis umożliwia prowadzenie działalności informacyjnej, sprawozdawczej, prezentowanie wydażeń publicznych, gromadzenie materiałów dla celów dokumentacyjnych. Wyliczenie to ma charakter przykładowy. Dla zastosowania omawianego wyłączenia rozstrzygające znaczenie ma ustalenie w strukturze przedstawienia relacji między wizerunkiem osoby a pozostałymi elementami jego treści. Jeśli wizerunek osoby stanowi wyłącznie element akcydentalny lub akcesoryjny przedstawienia, czyli, że w razie jego usunięcia nie zmieniłyby się przedmiot i charakter przedstawienia, to rozpowszechnianie nie wymaga zezwolenia^[52]. Przykładem takiego zdjęcia mogłaby być grupowa fotografia zespołu pracowników danej formy. Aby skorzystać z niniejszego przepisu należy stwierdzić podrzędność konkretnego wizerunku wobec przedstawianej całości. Dla przeprowadzenia tej operacji przydatny może być „test eliminacji”, zgodnie z którym wizerunek odgrywa wówczas rolę podrzędną, kiedy jego wyeliminowanie lub też zamiana nie wpływa na wartość ujęcia danej całości. Pośrednią przesłanką do oceny wzajemnego stosunku jest wielkość konkretnej osoby na danym zdjęciu lub inaczej – stopień wypełnienia przez nią kadru. W przypadku gdy osoba ta jest widoczna, zdecydowanie lepiej niż inne lub też wypełnia ujęcie w stopniu znacząco

⁴⁹ Zgrupowanie osób na otwartej przestrzeni dostępnej dla nieokreślonych imiennie osób w określonym miejscu w celu odbycia wspólnych obrad lub w celu wspólnego wyrażenia stanowiska w sprawach publicznych (art. 3 ust. 1 ustawy z 24.7.2015 r. – Prawo o zgromadzeniach, t.j. Dz.U. 2022 r., poz. 1389).

⁵⁰ Postrzegana przez ludzi przestrzeń, zawierającą elementy przyrodnicze lub wytwory cywilizacji, ukształtowaną w wyniku działania czynników naturalnych lub działalności człowieka (np. art. 2 pkt 16e ustawy z 27.3.2003 r. o planowaniu oraz zagospodarowaniu przestrzennym, t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 977 ze zm.).

⁵¹ Należy rozumieć jako imprezę masową w rozumieniu ustawy z 20.3.2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 616) – są to imprezy artystyczno-rozrywkowe i sportowe – a także imprezy masowe, do których przepisów ustawy tej nie stosuje się (np. imprezy organizowane w kinach, teatrach, bibliotekach, domach kultury, szkołach, placówkach oświatowych, zawody sportowe dla dzieci, imprezy dla pracowników).

⁵² Wyrok SA we Wrocławiu z dnia 30.01.2014 r., I ACA 1452/13, SIP Legalis; Wyrok SA w Warszawie z dnia 28.02.2017, I ACA 2383/15, SIP LEX.

większym niż inne, uzasadnione jest założenie braku akcydentalności czy akcesoryjności wizerunku takiej osoby dla całego ujęcia^[53].

Analiza przepisów rozporządzenia 2016/679 wskazuje, że pracodawca, chcąc wykorzystywać wizerunek pracownika, musi dysponować odpowiednią przesłanką legalizującą przetwarzanie wizerunku jako danych osobowych oraz spełnić pozostałe warunki przewidziane w przepisach rozporządzenia 2016/679, w tym m.in. właściwie dopełnić obowiązek informacyjny. Wykorzystując wizerunek pracownika pracodawca, poza zgodą, posługiwać się może przesłanką z art. 6 ust. 1 lit. f), tj. realizowanym przez siebie prawnie uzasadnionym interesem, skonkretyzowanym i możliwym do wykazania, nie stojącym w sprzeczności z interesami lub podstawowymi prawami i wolnościami pracownika. Taki uzasadniony interes może występować np. w sytuacji wprowadzania nowego pracownika do struktury zespołu (tzw. *onboarding*) w ramach usprawnienia komunikacji wewnętrznej, w szczególności gdy dotyczy to firm o znacznym stopniu zatrudnienia oraz posiadających wiele oddziałów. Rozpowszechnianie może wtedy dotyczyć zamkniętego kręgu odbiorców, np. współpracowników. Kolejnym przykładem może być wprowadzony system kontroli dostępu, opierający się imiennych oraz opatrzonych zdjęciem identyfikatorach. Przetwarzanie w ten sposób wizerunku pracownika nie cechuje dobrowolność, dlatego trudno mówić o zastosowaniu przesłanki zgody. Jednak taki obowiązek uzasadniony bezpieczeństwem pracodawcy powinien zostać ujęty w przepisach wewnętrznych, tj. regulaminie pracy bądź układzie zbiorowym pracy, które należą do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), a do ich zakresu przedmiotowego należy określić m.in. zasad przebywania na terenie jednostki. W przypadku pozostałych administratorów (np. spółki prawa handlowego, zleceniodawcy) należy brać pod uwagę procedury przyjęte w politykach ochrony danych osobowych wdrożonych na podstawie art. 24 i 32 Rozporządzenia 2016/679. Należy ostrożnie podchodzić jednak do wykorzystywania danych biometrycznych umożliwiających dostęp do pomieszczeń. W przypadku braku takiego postanowienia regulaminu pracy, alternatywną przesłankę może stanowić prawnie uzasadniony interes administratora. Należy jednak pamiętać, że w takim przypadku art. 21 RODO umożliwia wniesienie przez daną osobę sprzeciwu wobec przetwarzania jej danych osobowych.

⁵³ Damian Flisak, *Komentarz do art. 81 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych* (Lex, 2015); Wyrok SA w Łodzi z dnia 6.1.2014, I ACA 429/14, SIP Legalis/El.

8 | Wnioski

Wnioski, płynące z omawianych kwestii dotyczących wykorzystywania wizerunku pracowników oraz zagadnienia prawa do prywatności w kontekście wideokonferencji w przedsiębiorstwach, podkreślają kluczową rolę poszanowania praw pracowników oraz konieczność przestrzegania przepisów prawnych związanych z ochroną danych osobowych.

W przypadku relacji pracodawca-pracownik największym wyzwaniem dla pracodawcy jest zapewnienie warunku dobrowolności zgody. Pracodawca pozostaje silniejszą stroną wobec pracownika, dlatego zakłada się, że ma on wiele możliwości wpływu na pracownika. Na brak równowagi sił w kontekście zatrudnienia zwróciła uwagę Europejska Rada Ochrony Danych^[54], która wskazuje, że jest mało prawdopodobne, aby osoba, której dane dotyczą, była w stanie odmówić swojemu pracodawcy wyrażenia zgody na przetwarzanie danych bez doświadczenia obawy przed wystąpieniem lub rzeczywistego ryzyka wystąpienia szkodliwych skutków w wyniku odmowy.

Zarządzanie wizerunkiem pracowników powinno opierać się na świadomości konieczności uzyskania wyraźnej zgody na wykorzystanie wizerunku oraz transparentnej polityki informacyjnej, która precyzuje cele i zakres przetwarzania danych. Ponadto, istotne jest zapewnienie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych w przypadku pracy zdalnej, aby zagwarantować ochronę prywatności pracowników.

Kompleksowa ochrona wizerunku pracowników i ich prawa do prywatności wymaga zintegrowanego podejścia, uwzględniającego zarówno aspekty prawne, technologiczne, jak i społeczne. Ważne jest także kształtowanie świadomości pracowników na temat korzyści płynących z ochrony prywatności oraz edukowanie ich w zakresie praktyk zapewniających bezpieczne korzystanie z wideokonferencji. W obu kontekstach istotne jest także utrzymanie równowagi między interesami organizacji a prawami pracownika poprzez przestrzeganie obowiązujących regulacji prawnych oraz budowanie zaufania w relacjach pracowniczych.

Zarówno ochrona wizerunku pracowników i członków organów spółek handlowych jak i prawo do prywatności w kontekście wideokonferencji

⁵⁴ Wytyczne 05/2020 dotyczące zgody na mocy rozporządzenia 2016/679, Wersja 1.1, EROD, s. 9. https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_pl.pdf. [dostęp: 15.10. 2023].

wymagają uważnego balansowania między potrzebami organizacji a poszanowaniem granic prywatności i intymności. Tworzenie spójnych i przejrzystych polityk prywatności oraz ściśle przestrzeganie obowiązujących regulacji prawnych staje się niezbędnym elementem odpowiedzialnego funkcjonowania organizacji w erze cyfrowej komunikacji. Kluczowym aspektem jest również utrzymanie zaufania w relacjach pracowniczych poprzez respektowanie autonomii informacyjnej jednostki i zapewnienie możliwości odwołania zgody na wykorzystanie wizerunku, co przyczynia się do zachowania korzystnych relacji w miejscu pracy.

Bibliografia

- Alammary Ali, Moneer Alshaikh, Ahmad R. Pratama, „Awareness of Security and Privacy Settings in Video Conferencing Apps Among Faculty During the COVID-19 Pandemic” *PeerJ Computer Science*, 8 (2022), doi: 10.7717/peerj-cs.1021.
- Barta Janusz, Ryszard Markiewicz, „Wokół prawa do wizerunku” *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej*, z. 80 (2002): 11–31.
- Barta Janusz, Ryszard Markiewicz, Andrzej Matlak, *Prawo mediów*. Warszawa: Lexis Nexis, 2008.
- Barta Janusz, Ryszard Markiewicz, *Prawo autorskie*. Warszawa: Lex, 2016.
- Damian Damian, *Komentarz do art. 81 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*. Lex, 2015.
- Fajgielski Paweł, „Komentarz do rozporządzenia nr 2016/679 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)”, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, wyd. 2. Warszawa: Wolters Kluwer, 2021.
- Ferenc-Szydełko Ewa, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*. Warszawa: Legalis, 2021.
- Ganczar Małgorzata, „Zgoda na rozpowszechnianie wizerunku” *ABI EXPERT*, nr 3 (2018): 62–64.
- Komentarz do art.6 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, red. Damian Flisak. Lex, 2015.
- Liszczyńska Teresa, *Prawo pracy*, wyd. 13. Warszawa: Wolters Kluwer, 2019.

- Mrowicki Marcin, *Ukryty monitoring w miejscu pracy a ochrona prywatności pracowników. Glosa do wyroku ETPC z dnia 9 stycznia 2018 r., 1874/13*. LEX, 2018.
- Praca zdalna. Komentarz do nowelizacji Kodeksu pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2023.
- Prawo autorskie. System Prawa Prywatnego*, t. XIII, red. Janusz Barta. Warszawa: C.H. Beck, 2017.
- Sakowska-Baryła Marlena, *Ochrona danych osobowych a dostęp do informacji publicznej i ponowne wykorzystywanie informacji sektora publicznego*. Warszawa: Wolters Kluwer, 2022.
- Sandhu Ramandeep Kaur, Joao Vasconcelos-Gomes, Manoj A. Thomas, Tiago Oliviera, „Unfolding the Popularity of Video Conferencing Apps – A Privacy Calculus Perspective” *International Journal of Information Management*, t. LXVIII (2023), doi: 10.1016/j.ijinfomgt.2022.102569.
- Sibiga Grzegorz, Xawery Konarski, „Wizerunek w Internecie bez pełnej ochrony” *Rzeczpospolita*, 6 października 2008. <https://archiwum.rp.pl/arttykul/783332-Wizerunek-w-Internecie-bez-pelnej-ochrony.html>.
- Ślęzak Piotr, *Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz*. Warszawa: Legalis, 2017.
- Wojnicka Ewa, „Prawo do wizerunku w ustawodawstwie polskim” *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej*, z. 56 (1990).
- Ziółkowska Krystyna, „Prawo pracownika do ochrony prywatności w stosunku pracy” *Studia Prawnoustrojowe*, 48 (2020), 281–293, doi: 10.31648/sp.5534.



