

Bezczynność kontrolnych

instytucji

4 sierpnia 2023

W czerwcu złożyłam skargę do PIP przeciwko Lottomercury Sp. z o.o. oraz ich rekruterowi Anastazji. Skarżyłam się na fakt, że firma ta stosuje już na etapie powieszenia ogłoszenia zapisy dyskryminujące osoby niewyrażające zgody na przekazywanie danych biometrycznych w aplikacji MS Teams oraz dyskryminujące osoby nieposiadające kamery i łącza pozwalającego na odbycie „spotkania” bez spotkania na platformie „MS Teams”. Firma ta jawnie pisze w swoich ogłoszeniach na stanowiska stacjonarne, że na drugim etapie rekrutacji wymaga wizerunku oraz „rozmowy rekrutacyjnej na wideo”.

W lipcu dostałam odpowiedź odmowną. Zdaniem PIP art. 22 indeks 1a i art. 22 indeks 1b nie są przepisami prawa pracy, mimo że znajdują się w „Kodeksie pracy”. W art. 1 „Ustawa o państwowej inspekcji pracy” upoważnia ten urząd do kontroli przestrzegania wszystkich przepisów prawa pracy, w tym tych spoza „Kodeksu pracy”. Urząd twierdzi, że mają umocowania do ingerowania w przebieg rekrutacji, mimo że są umocowani do kontroli przestrzegania prawa pracy.

Zgodnie z art. 18 indeks 3a pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania stosunku pracy. Urząd najwyraźniej nie widzi dyskryminacji w odmowie zatrudnienia po odmowie zatrudnienia pracownika ze względu na odmowę wykonania przymuszonych przez pracodawcę czynności takich jak włączenie kamery i żądanie przesysłu biometrycznego wizerunku twarzy. Przy takim podejściu niedługo pracodawca każe się na MS Teams pocałować wirtualnie w 4 litery i pracownik nie będzie miał nic do powiedzenia, bo przecież musi z czegoś wyżywić rodzinę... Przecież nie w każdym zawodzie jest więcej miejsc niż kandydatów...

Urzędu nie stać nawet na wydruk odpowiedzi na czystym papierze. Na papierze widoczne różowe zacieki.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W WARSZAWIE

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowy Inspektorat Pracy
01-231 Warszawa, ul. Płocka 11/13
tel./fax 22 628-98-29, 22 435-50-92
(150828)

Warszawa, [redacted] 2023

WA-PPR-C. [redacted]

W odpowiedzi na Pani pismo, inspektor pracy informuje co następuje.

Zgodnie z art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. oraz z 2023r. poz. 641) – dalej k.p., pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Przejawem dyskryminowania jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady oraz niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Zgodnie z art. 18^{3b} k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności:

1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Zgodnie z art. 18^{3d} k.p. osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. O odszkodowaniu takim orzec może jednak jedynie sąd – inspektor pracy nie posiada takich uprawnień. Inspektor pracy nie posiada również uprawnień, by ingerować w proces rekrutacji pracowników.

Informuję ponadto, że zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614) do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych. Kwestie dotyczące ochrony danych osobowych nie leżą w gestii kontrolnej inspektora pracy. W przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, osoba, której dane dotyczą, może złożyć skargę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Po przeprowadzeniu postępowania w sprawie, Prezes Urzędu – jeżeli doszło do naruszenia – w drodze decyzji administracyjnej nakazuje przywrócenie stanu zgodnego z prawem. Skargę do Prezesa Urzędu może złożyć osoba fizyczna, jeżeli nieprawidłowe przetwarzanie dotyczy jej danych osobowych.

STARSZY INSPEKTOR PRACY


mgr inż. Kamila Milczarek

Starszy Inspektor Pracy, Kamila Milczarek

stanowisko służbowe, imię i nazwisko

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 rozporządzenia 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), informuję, że:

1) Administratorem danych osobowych jest Okręgowy Inspektor Pracy w Warszawie ul. Płocka 11/13, 01-231 Warszawa

Do całości pisma należy się odnieść, że Sądy już wielokrotnie zwracały uwagę, że UODO nic nie może zrobić na etapie „zbierania danych osobowych”. Zdaniem sądów przetwarzanie danych osobowych zaczyna się na etapie po zebraniu danych. W

tym miejscu sądy nie raczą widzieć, że słowo „zbieranie” oznacza czynność niedokonaną, czyli jak najbardziej żądanie udostępniania danych to już czynność za zakresu przetwarzania danych osobowych. Słowo „zebranie” oznacza czynność już dokonaną. Sądy jednak w wyrokach I OSK 1264/10 oraz II SA/WA 3624/21 wydały postanowienie nie uwzględniające czynności niedokonanej i pozbawiły obywateli i UODO możliwości wymierzania kar firmom żądających nadmiarowych danych.

Czy my obywatele mamy jeszcze jakieś prawa? W szczególności, czy mamy prawo do prywatności? Czy naprawdę nikomu to nie przeszkadza?

Autorstwo: Basia

Źródło: WolneMedia.net