



III.7044.65.2020.AD/LN

**Pan
Jarosław Gowin
Wiceprezes Rady Ministrów
Minister Rozwoju, Pracy i Technologii**

Szanowny Panie Premierze,

zwracam się z uprzejmą prośbą o przyspieszenie prac nad wprowadzeniem kompleksowej regulacji umożliwiającej pracodawcom przeprowadzanie samodzielnej kontroli pracowników na obecność alkoholu, a także środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

Pracodawcy mają problemy w związku z brakiem uregulowania procedury prewencyjnej kontroli trzeźwości pracownika. Sąd Najwyższy w jednym z wyroków¹ dopuścił stosowanie wrywkowych kontroli trzeźwości. Możliwe to jest w sytuacjach, w których z uwagi na charakter pracy lub zakładu pracy istnieje ryzyko zagrożenia dla życia i zdrowia, wskazując jednocześnie, że poddanie się profilaktycznym badaniom na trzeźwość należy zakwalifikować do podstawowych obowiązków pracownika, zaś uchylenie się od wykonania tego obowiązku traktować należy jako jego naruszenie. Kwestia ta nie znajduje jednak jednoznacznego potwierdzenia w orzecznictwie sądów powszechnych. Do Rzecznika wpływają też skargi pracowników, kwestionujące uprawnienia pracodawców do podejmowania takich działań, w tym także kierujących stosowne pozwy do sądów.

Trzeba wskazać na stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO), że w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wrywkowych. Dodany art. 22^{1b} k.p., który obowiązuje od 4 maja 2019 r. określa, że tzw. dane szczególnych kategorii, w tym te o zdrowiu, pracodawca może przetwarzać, gdy pracownik bądź kandydat do pracy wyrazi na to zgodę i z własnej inicjatywy przekaże takie dane. Wykluczona jest zatem możliwość

¹ Wyrok z dnia 22 października 2018 r., II PK 199/17, LEX nr 2580542

proponowania pracownikowi przez pracodawcę udziału w badaniu trzeźwości wykonanym przez pracodawcę na podstawie zgody pracownika, gdyż dane te nie będą wówczas przekazane przez pracownika z jego inicjatywy, a z inicjatywy pracodawcy.

Możliwości takiej nie stwarzają także przepisy ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2217 ze zm.). Art. 17 tej ustawy przewiduje dopuszczalność wykonania badania trzeźwości pracownika wyłącznie w przypadku powzięcia uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, a ponadto badanie może być wykonane wyłącznie przez przedstawiciela uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego. Może to zatem dotyczyć sytuacji, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie wykonywania obowiązków służbowych. Pracodawca może sprawdzić stan trzeźwości pracownika, ale nie może działać w tym zakresie samodzielnie. Musi w tym celu wezwać przedstawiciela organu powołanego do ochrony porządku publicznego (policję).

Należy podzielić także wątpliwości co do możliwości uregulowania w aktach zakładowego prawa pracy uprawnień pracodawcy do samodzielnego badania pracowników na obecność alkoholu. W tym kontekście należy mieć na względzie brzmienie art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Zasadniczym problemem wydaje się kwestia określenia celów przetwarzania przez pracodawcę danych o obecności alkoholu, a także środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach w pełnej zgodności z postanowieniami 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). Rzecznik dostrzega także inne problemy dotyczące w szczególności objęcia zakresem takiej regulacji nie tylko pracowników, ale osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, czy też stworzenia definicji oraz katalogu środków odurzających, substancji psychoaktywnych czy substancji psychotropowych.

Rozwiązanie tych kwestii wymaga zapewne czasu na przeprowadzenie niezbędnych analiz, ekspertyz i konsultacji. Być może kompleksowe uregulowanie tego problemu wymagać będzie rozłożenia działań na poszczególne etapy.

W pierwszej kolejności rysuje się jednak potrzeba szybkiego stworzenia podstaw prawnych do weryfikowania przez pracodawcę stanu, w jakim znajduje się pracownik nie

tylko przed dopuszczeniem go do pracy, ale i w trakcie wykonywania pracy. Wynika to w szczególności z art. 66 ust. 1 Konstytucji oraz z nałożonego na pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa pracy w związku z art. 207 i art. 212 k.p.

Dotyczy to wielu zawodów i branż, newralgicznych dla ochrony życia i zdrowia, także bezpieczeństwa publicznego. W bardzo wielu sytuacjach stan trzeźwości pracowników ma decydujący wpływ na bezpieczeństwo innych osób, jak choćby w przypadku kierowców komunikacji miejskiej, czy w przewozach pasażerskich. Podobnie, gdy chodzi na przykład o lekarzy, pracowników zatrudnionych przy obsłudze maszyn i urządzeń budowlanych, czy przy też obsłudze ruchu lotniczego.

Z tego względu potrzebne jest stworzenie regulacji prawnej usuwającej wątpliwości co do podstaw prawnych badania prewencyjnego trzeźwości pracownika i zażywania przez niego substancji psychotropowych oraz respektującej jego prawo do prywatności.

Zapowiedź podjęcia stosownych działań nad przygotowaniem odpowiedniej regulacji prawnej została zawarta w odpowiedzi z dnia 24 września 2020 r., udzielonej Rzecznikowi przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej².

W związku z powyższym, na podstawie art. 16 ust.2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627), zwracam się do Pana Premiera z wnioskiem o udzielenie informacji o stanie prac nad przygotowaniem odpowiedniej regulacji ustawowej i przewidywanym terminie ich zakończenia.

Z poważaniem

Stanisław Trociuk

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/

² DPR-I.412.36.6.2020.JL