

# Nowelizacja Kodeksu pracy nie dała pracodawcom uprawnienia do badań alkomatem



**W obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników. Przesądza o tym brzmienie art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.**

W związku z kierowanymi do Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO) licznymi pytaniami, wynikającymi m.in. z najnowszych zmian w Kodeksie pracy, wskazać należy, że w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wyrywkowych. Dodany art. 22<sup>1b</sup> Kodeksu pracy, który obowiązuje od 4 maja 2019 r. określa, że tzw. dane szczególnych kategorii, w tym o zdrowiu, pracodawca może przetwarzać, gdy pracownik bądź kandydat do pracy wyrazi na to zgodę i z własnej inicjatywy przekaze takie dane. A w opinii UODO wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy jest informacją o stanie zdrowia. Przywołany przepis Kodeksu pracy jednak w ogóle nie ma związku z badaniem pracowników alkomatem przez pracodawcę. Z kolei okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Zgodnie z przywołanym przepisem stan trzeźwości pracowników można więc sprawdzać, ale tylko wtedy, gdy łącznie są spełnione dwa warunki:

- badanie odbywa się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawił się do niej w stanie po użyciu alkoholu,
- badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe, co ma zapewnić wiarygodność wyniku badania.

Podkreślenia wymaga fakt, że zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi dopiero, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie

wykonywania obowiązków służbowych, to kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia takiej osoby do pracy. W takiej sytuacji pracodawca w ogóle nie musi np. wzywać policji, by zbadała alkomatem pracownika. Samo uzasadnione podejrzenie, że dana osoba jest pod wpływem alkoholu jest wystarczające, by nie dopuścić jej do pracy. Dlatego też badanie alkomatem może być zainicjowane przez pracownika np. w odpowiedzi na zarzut, że jest pod wpływem.

Brzmienie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wyklucza więc wyrywkowe czy prewencyjne badania pracowników alkomatem.

W opinii organu ds. ochrony danych osobowych nie ma więc podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielną kontrolę pracowników alkomatem. Według UODO nie można więc traktować badania stanu trzeźwości pracowników m.in. jako:

- formy monitorowania pracy pracowników, o której mowa w art. 22 (3) § 4 Kodeksu pracy,
- działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy,
- usprawiedliwionego ze względu na uzasadniony interes pracodawcy.

Jeżeli w określonych zawodach lub branżach, m.in. ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, potrzebne jest umożliwienie pracodawcom samodzielnego przeprowadzania badań stanu trzeźwości pracowników, także wyrywkowych, to środowiska pracodawców powinny zainicjować podjęcie stosownych prac legislacyjnych..

Urząd Ochrony Danych Osobowych będzie wówczas bacznie przyglądał się takiej inicjatywie, by ustawodawca tworząc stosowne narzędzia prawne dla niektórych pracodawców zapewnił gwarancje dla praw i wolności osób. Należy bowiem równoważyć potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa publicznego wartościami, jakimi są prawo do prywatności i godność pracownika.

2019-06-27