



Komisja Krajowa
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24
tel. 58/ 308-4480, fax /58 308-4219
sekprez@solidarnosc.org.pl

SP/ 92208/ 407/2021

Gdańsk, 30 czerwca 2021 r.

Szanowna Pani
Iwona Michałek
Sekretarz Stanu
Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii

Znak sprawy: DPP-I.0210.1.2021

W załączeniu przesyłam decyzję Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 83/21 ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, z prośbą o zapoznanie się z jej treścią i uwzględnienie podczas dalszych prac nad projektem.

Z poważaniem

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek

Decyzja
Prezydium KK
nr 83/21

ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu
w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

Prezydium KK NSZZ „Solidarność” przedstawia uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, zwany dalej „projektem”. Przewiduje on wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów określających zasady przeprowadzania przez pracodawców kontroli trzeźwości pracowników oraz innych osób fizycznych świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy a także osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Zasadniczym celem projektu jest umożliwienie pracodawcy badania obecności albo braku w organizmie pracownika alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. W aktualnym stanie prawnym badanie trzeźwości pracowników może odbywać się wyłącznie w trybie określonym w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277) tj. uprawnionym do badania trzeźwości pracowników jest wyłącznie organ powołany do ochrony porządku publicznego, a badanie może odbyć się wyłącznie na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej a także zainteresowanego pracownika w razie niedopuszczenia go do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

Prezydium KK zwraca uwagę, że mimo braku podstaw prawnych wielu pracodawców podejmowało próbę tzw. prewencyjnej kontroli trzeźwości, zwłaszcza w przypadku gdy ze względu na rodzaj pracy było to niezbędne z uwagi na konieczność ochrony życia i zdrowia ludzkiego albo mienia pracodawcy. Z tego też względu wprowadzenie przepisów określających ramy prawne takiej kontroli należy uznać za uzasadnione. Celem nowej regulacji powinno być jednocześnie wyłączenie możliwości nadużywania przez pracodawców uprawnienia do badania trzeźwości pracowników.

Mając powyższe na uwadze Prezydium KK stwierdza, że zmiana przepisów powinna służyć przede wszystkim ochronie zdrowia ludzkiego w sposób precyzyjny i jasny oraz chronić prywatność osoby poddawanej kontroli trzeźwości.

Umożliwienie pracodawcy badania obecności albo braku w organizmie pracownika alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, w sposób zaproponowany w projekcie, rodzi liczne wątpliwości.

1. W projekcie proponuje się jedynie ogólne określenie zasad przeprowadzania kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Grupy pracowników objęte kontrolą, metody kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy, a w przypadku pracodawców, którzy nie są objęci układem i którzy nie mają obowiązku ustalenia regulaminu pracy - w drodze obwieszczenia. Wydaje się, że proponowane w projekcie przepisy kodeksu pracy powinny zostać uzupełnione o regulację określającą czas w jakim pracodawca jest uprawniony do przeprowadzania kontroli trzeźwości pracownika. Analogicznie do obecnego brzmienia art. 17 ustawy o wychowywaniu w trzeźwości kontrola byłaby dopuszczalna w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Wskazany moment przeprowadzania kontroli trzeźwości czyni zadość możliwości osiągnięcia celu jaki przyświeca wprowadzenie proponowanej zmiany tj. niedopuszczenie oraz usunięcie z miejsca pracy pracownika niezdolnego do jej wykonywania, który może stanowić zagrożenie dla siebie, dla innych i dla mienia pracodawcy. Natomiast umożliwienie przeprowadzania kontroli trzeźwości w innym czasie może stanowić podstawę nadużyć ze strony pracodawcy. Związki zawodowe wielokrotnie spotkały się z praktyką nadużywania przeprowadzania kontroli trzeźwości funkcjonariuszy związkowych, w postaci wielokrotnej i powtarzanej kontroli, przeprowadzanej w taki sposób, aby informacje o kontroli docierały do innych pracowników. A wszystko to w celu wytworzenia wrogiej atmosfery, poniżenia i podważenia zaufania do działacza związkowego.
2. Duże wątpliwości budzi sposób umiejscowienia w Kodeksie proponowanych przepisów. W projekcie proponuje się, aby przepisy te znalazły się w art. 22^{1c}-22^{1h} k.p. tj. w dziale drugim k.p. zatytułowanym „Stosunek pracy” w rozdziale I zawierającym przepisy ogólne tego działu. Miałyby one wypełnić miejsce pomiędzy przepisami kodeksu pracy określającymi zasady udostępniania pracodawcy danych osobowych pracowników oraz ich przetwarzania (art. 22¹- art. 22^{1b} k.p.) a przepisami regulującymi zasady

monitorowania pracowników oraz ich poczty elektronicznej (art. 22²- art. 22³ k.p.). Miałyby to podkreślać związek tych przepisów z kodeksowymi przepisami o ochronie danych osobowych pracownika i ich ochronny charakter. Tymczasem przepisy regulujące zasady kontroli trzeźwości pracownika należy traktować jako element szeroko pojętej ochrony pracy, których celem jest ochrona życia i zdrowia pracowników oraz urzeczywistnianie ich prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Określają one sposób, w jaki pracodawca kontroluje przestrzeganie przez pracownika jego obowiązku zachowania trzeźwości w zakładzie pracy. Z tych względów przepisy te powinny znaleźć swoje miejsce bądź w przepisach działu dziesiątego Kodeksu pracy (Bezpieczeństwo i higiena pracy) bądź w przepisach działu czwartego Kodeksu pracy (Obowiązki pracodawcy i pracownika).

3. W projektowanym art. 22^{1d} § 1 k.p. proponuje się umieszczenie normy sankcjonującej jedynie stwierdzenie stanu po użyciu alkoholu w myśl art. 46 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tj. stan od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ alkoholu we krwi oraz od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza). Art. 22^{1d} § 1 k.p. nie ma natomiast zastosowania do stanu nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 3 tej ustawy tzn. stanu, w którym poziom alkoholu przekracza górne granice powyższych norm.
4. Ponadto, Prezydium KK zwraca uwagę na niejasny zakres kontroli zaproponowany w art. 22^{1c} § 4 w związku z art. 22^{1d} § 1 k.p. Skoro zakres kontroli, o której mowa w art. 22^{1c} § 4 obejmuje informacje dotyczące stwierdzenia obecności albo braku obecności alkoholu w organizmie człowieka, to w przypadku obecności alkoholu, nie obejmuje informacji o stężeniu alkoholu. W tym kontekście rodzi się pytanie w jaki sposób ma zostać ustalony stan po użyciu alkoholu, wymagający ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, skoro kontrola nie obejmuje ustalenia stężenia alkoholu we krwi lub objętości w wydychanym powietrzu. W tym kontekście przechowywanie danych o obecności alkoholu w organizmie w przypadku gdy stężenie lub zawartość alkoholu nie prowadzi do stanu po użyciu alkoholu jest bezprzedmiotowe. Ponadto informacja, iż u pracownika stwierdzono obecność alkoholu w organizmie, bez doprecyzowania, iż są to ilości śladowe, które mogą być pochodną procesów metabolicznych, może prowadzić do naruszenia dobrego imienia i godności tego pracownika. Kontrola trzeźwości powinna obejmować również stężenie alkoholu, zaś w tych przypadkach gdy ustalone stężenie będzie prawnie obojętne, (mniej niż stan od 0,2 ‰ alkoholu we krwi oraz mniej niż 0,1

mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza) brak jest podstaw do przechowywania tych danych w aktach osobowych pracownika.

5. W konsekwencji proponujemy zmianę art. 22 1c § 4 w ten sposób, aby polegała na stwierdzeniu obecności w organizmie pracownika alkoholu w stężeniu równym lub wyższym niż 0,2 ‰ alkoholu we krwi oraz równym lub wyższym niż 0,1 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza. Konsekwencją proponowanej zmiany będzie:
 - zmiana art. 22 1d § 6; Pracownik powinien zachować prawo do wynagrodzenia w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak stanu po użyciu alkoholu,
 - odpowiednia zmiana projektu rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie człowieka.
6. W proponowanych art. 22^{1e}-22^{1g} i w zmienianym art. 108 § 2 k.p. używa się określenia „środki działające podobnie do alkoholu”. Określenie to nie koresponduje z terminologią jaką posługują się przepisy prawa ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza art. 21 ustawy o § 2-3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205), które używają terminu „środki odurzające i substancje psychotropowe”. Na marginesie warto zauważyć, że w projekcie nie proponuje się zmiany art. 21 § 3 tej ustawy, który określa odmienny od proponowanego w projekcie tryb badania trzeźwości ubezpieczonego.
7. Proponowany art. 22^{1h} k.p. określa zakres podmiotowy projektowanej regulacji prawnej. Ma mieć ona zastosowanie m.in. do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Brzmienie proponowanego art. 22^{1h} k.p. kłóci się z definicją działalności gospodarczej zawartą w art. 3 ustawy z dnia 3 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) (zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły) i rodzi uzasadnione przekonanie, że będzie miał on zastosowanie do osób świadczących pracę w ramach tzw. fałszywego samozatrudnienia. Tylko bowiem tacy „przedsiębiorcy” potrzebują pracodawcy organizującego im pracę. W tym zakresie warto skorzystać z terminologii jaką posługują się przepisy art. 304 i 304¹ k.p. (osoby prowadzące działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę).
8. W projekcie brak obowiązku sporządzenia i udostępnienia pracownikowi przez pracodawcę protokołu lub notatki z badania. Ponieważ kontrola trzeźwości może

być przeprowadzana tylko w określonym celu – jeśli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy – w protokole powinny zostać wskazane: konkretne powody przeprowadzenia kontroli w odniesieniu do danego pracownika, osoby biorące udział w badaniu, ujawnione stężenie alkoholu. Sporządzenie protokołu wypełni obowiązek pracodawcy, o którym mowa w art. 22 ^{1d} § 2 k.p. Z zaproponowanej w projekcie ustawy treści, nie wynika sposób przekazania pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Oznaczałoby to, iż właściwy byłby również komunikat słowny.

9. Projekt nie zawiera również możliwości żądania przez pracownika wyników kontroli braku obecności alkoholu w organizmie. W art. 22 ^{1c} § 5 jest mowa jedynie o przechowywaniu informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie. Kontrola trzeźwości w przypadku jej nadużywania może prowadzić do naruszania dobrego imienia i godności pracownika. Z tej przyczyny pracownik powinien mieć dostęp do informacji o wynikach kontroli trzeźwości, również w tym przypadku gdy nie została wykazana obecność alkoholu w organizmie.
10. Proponujemy uzupełnić dodawany przepis art. 22 ^{1c} o przepis pozwalający, w przypadku gdy kontrolę przeprowadza pracodawca, na udział w kontroli wskazanej przez pracownika poddawanego kontroli osoby zaufania lub przedstawiciela reprezentującej pracownika zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej.
11. W odniesieniu do § 11 projektu rozporządzenia zawierającego wykaz środków działających podobnie do alkoholu, w związku ze zmienianym art. 108 § 2 k.p., w którym rozszerzany jest katalog przypadków, które mogą stanowić podstawę zastosowania kary pieniężnej pragniemy zwrócić uwagę, iż morfina jest środkiem leczenia bólu m.in. onkologicznego. Morfina to jedna z najstarszych substancji psychoaktywnych używanych zarówno w celach medycznych jak i narkotycznych. Poza działaniem przeciwbólowym wykorzystuje się ją do znoszenia innych objawów towarzyszących chorobie nowotworowej - np. duszności. Ma ona również działanie przeciwkaszlowe. Właściwie stosowana morfina jest lekiem skutecznym, bezpiecznym i wygodnym w dawkowaniu. „Praca zawodowa odgrywa bardzo ważną rolę porządkującą, wyznaczającą ramy i strukturę codzienności osób z rakiem. Osoby chore na nowotwory pytane o motywy powrotu do pracy często wskazują na odzyskanie poczucia „normalności”, kojarzące im się z podjęciem pracy. Praca zawodowa jest dla nich symbolem „braku choroby” i oznaką zdrowia (Wells et al. 2013: 1212). Owa „normalność” oznacza także powrót

do takiego życia, jakie osoby chore prowadziły przed diagnozą. Według pacjentów onkologicznych praca i choroba to dwa przeciwieństwa wykluczające się nawzajem: K4: Nie mówiłam nikomu w pracy, że jestem chora. Do dziś nikt nie wie. Nie wydawało mi się to ważne. Nie chciałam być traktowana inaczej, po prostu chciałam żyć mniej więcej normalnie”. (Magdalena Pluta* Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, PRACA ZAWODOWA W ŻYCIU OSÓB Z CHOROBAJĄ NOWOTWOROWĄ, STUDIA HUMANISTYCZNE AGH Tom 19/3, 2020 r.)

W tym kontekście projekt nie uwzględnia sytuacji pracowników przyjmujących środki przeciwbólowe. Należy zauważyć, iż pracownik ma prawo do prywatności i do niepowiadamiania pracodawcy o swoim stanie zdrowia. Możliwość nałożenia kary pieniężnej za stosowanie środków w terapii zwalczania bólu jest nie do zaakceptowania. Ustawodawca powinien zaproponować właściwe rozwiązanie.

Gdańsk, 30 czerwca 2021 r.

Prezydium KK
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek