



Minister Rozwoju,
Pracy i Technologii

Data: 26 maja 2021
Znak sprawy: DPP-I.0210.1.2021

Według rozdzielnika

Dotyczy: opiniowania projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (UD211).

Szanowni Państwo,

w załączeniu uprzejmie przekazuję projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (numer w wykazie prac legislacyjnych Rady Ministrów: UD211) wraz z uzasadnieniem, oceną skutków regulacji oraz roboczą wersją aktu wykonawczego.

Projekt jest także dostępny w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny.

Zwracam się z uprzejmą prośbą o zgłaszanie ewentualnych uwag lub opinii do ww. projektu **w terminie 30 dni** od dnia otrzymania niniejszego pisma, również w wersji edytowalnej w formie załączonej tabeli, na adresy poczty elektronicznej: Bozena.Lenart@mrpit.gov.pl oraz Justyna.Latoszek@mrpit.gov.pl.

Podstawa prawna:

art. 19 ust. 2 i 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263)

Z poważaniem

Z upoważnienia
Iwona Michałek
Sekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]

Rozdzielnik:

1. Pan Piotr Duda - Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”;
2. Pani Dorota Gardias - Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych;
3. Pan Andrzej Radzikowski - Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Załączniki:

1. projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi;
2. uzasadnienie;
3. OSR;
4. roboczy projekt aktu wykonawczego;
5. tabela uwag.

U S T A W A

z dnia 2021 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 22^{1b} dodaje się art. 22^{1c}–art. 22^{1h} w brzmieniu:

„Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.

§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.

§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.

§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.

§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 11. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w formie pisemnej informacje, o których mowa w § 10.

Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.

§ 2. Okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 4. Badanie, o którym mowa w § 3, przeprowadza się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

§ 5. Dopuszcza się badanie krwi jako następstwo badania przeprowadzonego metodą, o której mowa w § 4, albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody.

Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 7. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich.

Art. 22^{1e}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

§ 2. Przepisy art. 22^{1e} § 2–12 stosuje się odpowiednio.

Art. 22^{1f}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1e} § 1, wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 2. Przepisy art. 22^{1d} § 2–4 i § 6 i 7 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Dopuszcza się badanie krwi lub moczu jako następstwo badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,
 - 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,
 - 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu
- mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.”;

- 2) w art. 108 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) uchyla się art. 17;
- 2) w art. 47 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości określą, w drodze rozporządzenia, warunki i sposób przeprowadzania badań w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, sposób ich dokumentowania oraz weryfikacji, mając na uwadze konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników.”.

Art. 3. Do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 4. Do postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 ustawy zmienianej w art. 1, wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.

ZA ZGODNOŚĆ POD WZGLĘDEM
PRAWNYM, LEGISLACYJNYM I REDAKCYJNYM
Iwona Ziendalska
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii
/podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel wprowadzenia regulacji

Proponowane w niniejszym projekcie ustawy rozwiązania zmięrzają przede wszystkim do umożliwienia pracodawcom – w uzasadnionych przypadkach – wprowadzenia prewencyjnej, wyrywkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

Zgodnie z art. 4 pkt 1 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) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanym dalej „rozporządzeniem 2016/679”, dane osobowe oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”). Możliwą do zidentyfikowania osobą fizyczną będzie osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

Motyw 35 rozporządzenia 2016/679 wskazuje, że pojęcie danych o stanie zdrowia należy rozumieć szeroko. Zgodnie z tym motywem do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Do danych takich zalicza się m.in. informacje o stanie fizjologicznym osoby.

Należy zatem przyjąć, że informacje o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, nawet mające charakter ogólny, stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679.

Powyższe potwierdza również organ właściwy do ochrony danych osobowych, tj. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych w stanowisku z dnia 27 czerwca 2019 r. (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>).

Zgodnie z art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania

religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Jednocześnie ust. 2 tego artykułu określa przypadki, w których ww. zakaz nie ma zastosowania. Należą do nich m.in. sytuacje, w których przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które są proporcjonalne do wyznaczonego celu, nie naruszają istoty prawa do ochrony danych i przewidują odpowiednie i konkretne środki ochrony praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. g). Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych jest również możliwe, gdy jest ono niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. b).

W związku z koniecznością zapewnienia zgodności polskiego porządku prawnego z rozporządzeniem 2016/679, w dniu 4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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) (Dz. U. z 2019 r. poz. 730). Przedmiotowa ustawa dokonała zmiany m.in. w zakresie danych osobowych, które pracodawca może pozyskiwać od pracownika.

Zgodnie z dodanym ww. ustawą art. 22^{1b} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanej dalej „K.p.”, zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy pracownika.

Tym samym w obecnym stanie prawnym pracodawca może przetwarzać informację o obecności alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, jedynie za zgodą wyrażoną z inicjatywy tego pracownika.

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 przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z późn. zm.).

Zgodnie z ww. przepisem stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, 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 stanął się do niej w stanie po użyciu alkoholu,
- badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

W polskim systemie prawnym brak jest natomiast analogicznej regulacji określającej procedurę badania pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że w obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Jednocześnie należy zauważyć, że brak możliwości weryfikacji czy pracownik nie znajduje się pod wpływem substancji lub środka negatywnie wpływającego na jego zdolność psychofizyczną – w odniesieniu do pewnych grup pracowników – może zagrażać zdrowiu i życiu zarówno samego pracownika znajdującego się pod wpływem takich substancji czy środków, jak i jego współpracowników, ale również osób trzecich, a w niektórych przypadkach także mieniu pracodawcy, które może zostać uszkodzone bądź zniszczone, co może pociągać za sobą poważne skutki finansowe dla pracodawcy. W skrajnych przypadkach może również doprowadzić do śmierci pracownika lub innych osób.

Obowiązek zachowania trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego, konkretnego dnia zakład pracy może

od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – wymagać świadczenia pracy (por. wyrok SN z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32).

Ponadto, pomimo braku regulacji prawnych w zakresie kontroli trzeźwości pracowników, Sąd Najwyższy w jednym z wyroków uznał, że wykonywanie pewnych rodzajów prac może uzasadniać nałożenie na pracownika obowiązku poddania się profilaktycznym badaniom trzeźwości (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 199/17, Legalis Nr 1846809).

Pracownik stawiający się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywający alkohol w czasie pracy może zostać pociągnięty przez pracodawcę do odpowiedzialności porządkowej na podstawie art. 108 § 2 K.p., z zastosowaniem kary pieniężnej włącznie. Jeżeli natomiast pracownik w tym stanie podejmie czynności zawodowe, dopuszcza się wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. 2019 r. poz. 821, z późn. zm.), zwanej dalej „K.w.”, za które grozi kara aresztu albo grzywny. Natomiast ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w art. 43¹ określa wykroczenie polegające m.in. na spożywaniu napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy (wbrew zakazowi określönemu w art. 14 ust. 1 pkt 2 tej ustawy). Za popełnienie tego czynu przewidziana jest kara grzywny. Ustawa ta wprowadza również wykroczenie polegające na dopuszczeniu – wbrew szczególnemu obowiązkowi – do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, a także niepodejmowaniu prawem przewidzianego postępowania pomimo powzięcia wiadomości o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów. Za popełnienie tego czynu przewidziana jest kara grzywny.

II. Szczegółowy opis projektowanych zmian

Przeprowadzone przez projektodawcę analizy doprowadziły do wniosku, że projektowaną regulacją należałoby objąć dwie kategorie sytuacji.

1. W pierwszej kolejności winno się umożliwić pracodawcom – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także określić ogólne zasady przeprowadzania takich kontroli.
2. Ponadto winno się wprowadzić kompleksową regulację, określającą podstawy do niedopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania pracy pracownika, wobec

którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub zażywał taki środek w czasie pracy (na wzór obecnie obowiązujących w ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Zdaniem projektodawcy obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy powinien również zachodzić wobec pracownika, u którego przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaże obecność alkoholu lub ww. środka.

W świetle powyższego, w projektowanej regulacji przewidziano dwa tryby prowadzące do niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy:

- 1) w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu;
- 2) na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy – w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu (zarówno w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził takich kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą).

1. Art. 1 pkt 1 ustawy (dodanie art. 22^{1c} – art. 22^{1h} K.p.)

Projekt ustawy zakłada wprowadzenie regulacji umożliwiającej pracodawcom – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – wprowadzenie prewencyjnej, wyrywkowej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Należy jednak podkreślić, że nawet jeśli przedmiotowe przesłanki zostaną spełnione, pracodawca nie będzie miał obowiązku wprowadzenia ww. kontroli; decyzja o wprowadzeniu jednej z nich bądź obu będzie należała do pracodawcy.

Art. 22^{1c} i art. 22^{1e} K.p.

Proponuje się, by pracodawca mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości (odpowiednio również kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu) w określonym celu, jakim jest zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Podejmowanie jakichkolwiek czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu należy oceniać jako naganne, jednak – jak wskazano powyżej – w pewnych przypadkach dodatkowo może stanowić ono szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia zarówno samego pracownika, jak i innych osób, a także mienia pracodawcy. Spożycie alkoholu lub zażycie środka działającego podobnie do alkoholu powoduje bowiem zakłócenie funkcjonowania organizmu, w tym zaburzenia czynności poznawczych i brak pełnej kontroli nad organizmem, które – w odniesieniu do niektórych grup pracowników – mogą stanowić szczególnie istotne zagrożenie dla dóbr pracownika, pracodawcy, jak i innych osób.

Warto zauważyć, że projektowana ustawa przewiduje możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, nie zaś ich zawartość w organizmie pracownika. Przyjęcie przez projektodawcę takiego rozwiązania wynika z faktu, że istnieje możliwość, by pracodawca, przeprowadzając kontrolę trzeźwości, posługiwał się urządzeniem niewskazującym stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. W urządzeniu tego typu zapalenie się kontrolki w odpowiednim kolorze oznacza obecność alkoholu w organizmie osoby badanej, bądź jego brak. W przypadku użycia takiego urządzenia, pracodawca nie będzie zatem dysponował informacją o zawartości alkoholu w organizmie pracownika, a jedynie o jego obecności. Natomiast oznaczenie stężenia środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie jest możliwe jedynie za pomocą badania laboratoryjnego. Wobec tego pracodawca, w toku przeprowadzanej kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie będzie miał takiej możliwości.

Przyjęto, iż pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Taki sposób przeprowadzenia badania zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika, zagwarantuje bowiem, iż pracodawca nie będzie mógł samodzielnie zlecić przeprowadzenia badania krwi pracownika na obecność alkoholu bądź badania krwi lub moczu, celem zweryfikowania obecności środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

Projekt ustawy nie przesądza jednoznacznie przy użyciu jakiego urządzenia pracodawca może przeprowadzać taką kontrolę. Warto jednak pamiętać, iż w sytuacji,

w której wynik takiej kontroli spowoduje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – zgodnie z art. 52 § 1 K.p. oraz art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.). w związku z art. 300 K.p. – obciążą pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, OSNP 1999 nr 2, poz. 48). Tym samym pracodawca powinien zadbać o to, by w ewentualnym postępowaniu sądowym mógł wykazać wiarygodność wyniku z przeprowadzonej przez siebie kontroli. Z drugiej jednak strony, należy pamiętać, że samo użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania obecności alkoholu (bądź środka działającego podobnie do alkoholu) nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu (lub takiego środka), jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności (np. nietypowe zachowanie pracownika, wyczuwalna woń alkoholu), a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji tego wyniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., sygn. akt I PK 576/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 91).

Okres przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu został ustalony w oparciu o przepisy K.p., regulujące rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575, z późn. zm.). Zgodnie z art. 52 § 2 K.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (stawienie się do pracy w stanie uniemożliwiającym wykonywanie pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, które może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika). Następnie pracownik w okresie 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może złożyć do sądu żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania (art. 264 K.p.).

Określając długość okresu, po którego upływie informacja wskazująca na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu zostanie zniszczona, należało również uwzględnić czas, który upłynie zanim pracodawca uzyska informację o dochodzeniu przez pracownika roszczeń na drodze sądowej. W tym kontekście projektodawca uwzględnił zgłaszany w trakcie prac nad przedmiotową regulacją problem związany ze znacznym

obłożeniem pracą sądów pracy, a zatem możliwość występowania opóźnień w doręczeniu pracodawcy pozwu pracownika. Należało również wziąć pod uwagę potencjalną sytuację, w której doręczenie okaże się niemożliwe i konieczne będzie awizowanie przesyłki sądowej.

Zapobiegając sytuacjom, w których kluczowy dla postępowania sądowego dowód w postaci wyniku przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, zostałby zniszczony w toku tego postępowania, przyjęto, iż w przypadku, w którym informacja wskazująca na obecność alkoholu (lub środka działającego podobnie do alkoholu) może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, 6-miesięczny termin ulegnie przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Należy zauważyć, że zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 108 § 2 K.p. za stawianie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy pracownik będzie mógł ponieść odpowiedzialność porządkową. W przypadku nałożenia na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej za jakiegokolwiek z ww. przewinień, informacja wskazująca na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu będzie przechowywana do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113 K.p.

Po upływie przedstawionych okresów przechowywania, informacja wskazująca na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu będzie podlegała zniszczeniu.

Proponuje się ponadto, by do przetwarzania danych osobowych w postaci informacji wskazującej na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, mogły być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę (na wzór obecnie obowiązującego art. 22^{1b} § 3 K.p.). Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji byłyby obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają wskazane powyżej warunki wprowadzenia kontroli, proponuje się, by to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości (kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu), mając na względzie określone prawem cele wprowadzenia takiej kontroli. Warto zauważyć, że to właśnie pracodawca

posiada najlepszą wiedzę odnośnie zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach, w związku z tym jedynie pracodawca będzie miał możliwość ustalenia w odniesieniu do jakich grup pracowników zostaną spełnione przesłanki wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Nie jest również wykluczone, że u danego pracodawcy jedynie część pracowników byłaby objęta taką kontrolą. Pracodawca, wprowadzający kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, będzie ustalał tę kwestię w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

W przywołanych powyżej aktach wewnętrzzakładowych pracodawca określi ponadto metodę i sposób przeprowadzania kontroli. Zatem pracodawca wskaże w szczególności z jakiego rodzaju urządzenia będzie korzystał (np. czy będzie to alkomat ustnikowy czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem), a także czy będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części (np. rotacyjnie), określi również czas przeprowadzania kontroli (czy będzie jej dokonywał jedynie przed rozpoczęciem przez pracowników wykonywania pracy w danym dniu, czy również w czasie pracy).

Pracodawca będzie przeprowadzał kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w sposób ustalony zgodnie z powyższymi regulacjami.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie musiał poinformować pracowników nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Przedstawionym rozwiązaniom przyświeca jeszcze jeden – oprócz omówionych powyżej – cel. Jest nim zagwarantowanie pracownikom, by zostali poinformowani przez pracodawcę zarówno o wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jak i szczegółach związanych z jej przeprowadzaniem.

Z oczywistych względów w odniesieniu do nowozatrudnianego pracownika, pracodawca nie wypełni tego obowiązku z dwutygodniowym wyprzedzeniem, dlatego będzie obowiązany do przekazania pracownikowi, podlegającemu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, informacji o grupie lub grupach pracowników objętych kontrolą, metodzie kontroli oraz sposobie jej przeprowadzania, w formie pisemnej, przed dopuszczeniem do pracy. Na marginesie należy zauważyć, że

pojęcie dopuszczenia do pracy w tym kontekście powinno być rozumiane tak samo, jak w art. 29 § 2, art. 104³ § 2 oraz art. 237³ § 1 i 2 K.p.

W kwestii kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym brak jest definicji czy katalogu środków potocznie nazywanych narkotykami.

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2020 r. poz. 2050) określa definicje m.in. substancji psychotropowych, środków odurzających oraz nowych środków psychoaktywnych, a także zobowiązuje ministra właściwego do spraw zdrowia do określenia, w drodze rozporządzenia, wykazu tych substancji i środków. Należy jednak zauważyć, że ustalone w ten sposób wykazy są bardzo rozbudowane, liczące niekiedy po kilkaset pozycji. Z powyższych względów oraz w związku z ograniczonymi możliwościami technicznymi pracodawcy (z uwagi na wykorzystanie jedynie metod niewymagających badania laboratoryjnego), projektodawca zdecydował się na posługiwanie się pojęciem „środków działających podobnie do alkoholu”. Sformułowanie to w chwili obecnej występuje w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 450, z późn. zm.).

Jednocześnie z uwagi na konieczność zapewnienia sprawnego dostosowywania regulacji prawnych do substancji pojawiających się na rynku, zdecydowano się na delegowanie określenia wykazu środków działających podobnie do alkoholu do rozporządzenia.

Art. 22^{1d} i art. 22^{1f} K.p.

Proponuje się ponadto przeniesienie na grunt przepisów K.p. regulacji analogicznej do przyjętej w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W tym kontekście warto zauważyć, że pracownik znajdujący się w stanie odurzenia alkoholowego nie jest gotowy do świadczenia pracy. Jego fizyczna obecność na stanowisku pracy nie oznacza, że jest on zdolny do wykonywania powierzonych mu zadań. Zdolność tę warunkuje bowiem odpowiedni stan psychofizyczny, umożliwiający mu należyte świadczenie pracy. Jednym z czynników zakłócających ten stan jest niewątpliwie spożyty alkohol (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt I UK 127/05, Legalis Nr 176156). Samo pojawienie się nietrzeźwego pracownika w miejscu pracy stanowi zakłócenie porządku w zakładzie pracy. Podobnie należy kwalifikować spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, co *de facto* zabronione jest z mocy art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o wychowaniu w

trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2018 r., sygn. akt. I PK 194/17, OSNP 2019 nr 6, poz. 73).

Analogiczne uwagi należałoby odnieść do stanu psychofizycznego pracownika znajdującego się pod wpływem środka działającego podobnie do alkoholu.

Zgodnie z projektowanym art. 22^{1d} K.p. pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. 2019 r. poz. 2277, z późn. zm.) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Stosownie zaś do art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Oznacza to zatem, iż obowiązek pracodawcy niedopuszczenia do pracy pracownika nie powstaje w przypadku obecności alkoholu w organizmie pracownika w stężeniu nieznacznym, niższym niż wskazane zakresy. Takie rozwiązanie jest spójne przede wszystkim z zakresem przedmiotowym wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 K.w. Zgodnie z tym przepisem kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe, podlega karze aresztu lub grzywny. Ustawodawca nie przewidział zatem kary za podejmowanie czynności zawodowych lub służbowych przez osoby, w których organizmie stężenie alkoholu jest niższe niż 0,2‰ (we krwi) lub 0,1 mg w 1 dm³ (w wydychanym powietrzu).

Posłużenie się w przepisie pojęciem stanu po użyciu alkoholu nie oznacza oczywiście, że pracownik, który przekroczył wyznaczone w ww. art. 46 ust. 2 granice tego stanu, może zostać dopuszczony do wykonywania pracy. Zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w przypadku przekroczenia zakresu stężenia alkoholu właściwego dla stanu po użyciu alkoholu, mamy do czynienia ze stanem nietrzeźwości. Zachodzi on wówczas, kiedy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Nie ulega wątpliwości, że skoro czynem karalnym (art. 70 § 2 K.w.) jest podejmowanie czynności

zawodowych lub służbowych w stanie po użyciu alkoholu, to jest nim również podejmowanie takich czynności w stanie nietrzeźwości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2002 r., I KZP 14/02, OSA 2003, Nr 1, poz. 68; *W. Radecki*, w: *M. Bojarski, W. Radecki*, Kodeks wykroczeń, 2016, s. 578). Przenosząc powyższe na grunt projektowanej regulacji należy uznać, że skoro pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu, to tym bardziej nie może dopuścić do pracy pracownika znajdującego się w stanie nietrzeźwości.

Projektowany przepis zawiera dwie normy o charakterze gwarancyjnym dla dóbr osobistych pracownika. Pierwszą z nich jest przekazanie pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę niedopuszczenia do wykonywania pracy. Obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, a także w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, jest bowiem przekazanie do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę powzięcia takiego podejrzenia. Należy jednak podkreślić, że okoliczności te powinny mieć charakter obiektywny. Przede wszystkim będą to okoliczności związane z zachowaniem pracownika, jak np. bełkotliwa mowa, chwiejny chód czy wyczuwalna woń alkoholu (albo pozytywny wynik kontroli trzeźwości).

Drugą normą o charakterze gwarancyjnym będzie przysługujące pracownikowi, w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, jak i w sytuacji powzięcia przez pracodawcę uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, uprawnienie do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Uprawnienie do żądania przeprowadzenia takiego badania będzie posiadał także pracodawca.

Zasadą jest, by przedmiotowy organ, podobnie jak sam pracodawca, przeprowadzał badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Projektowany przepis przewiduje jednak dwie kategorie sytuacji, w których dopuszczalne jest przeprowadzenie badania krwi – jako następstwo badania przeprowadzonego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo gdy nie ma możliwości przeprowadzenia badania tą metodą. Wymagane jest, by zabiegu pobrania krwi dokonała osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Zgodnie z § 7 projektowanego artykułu, uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, przeprowadzający badanie trzeźwości, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich. Uzyskanie takiej informacji jest kluczowe dla pracodawcy z punktu widzenia udowodnienia istnienia ewentualnej podstawy do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec znajdującego się pod wpływem alkoholu pracownika, w szczególności nałożenia na niego kary porządkowej bądź rozwiązania z nim umowy o pracę. Natomiast dla pracownika może ona stanowić dowód braku alkoholu w jego organizmie. Oprócz danych osoby badanej oraz wyniku, istotne dla określenia wartości dowodowej w ewentualnym postępowaniu sądowym pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest wskazanie daty, godziny oraz minuty przeprowadzonego badania. Nie jest bowiem wykluczone, że z uwagi na obłożenie pracą funkcjonariuszy policji badanie to zostanie przeprowadzone po upływie kilku godzin od przeprowadzenia kontroli trzeźwości przez pracodawcę bądź powzięcia przez niego uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. W takiej sytuacji, pomimo obecności alkoholu w organizmie pracownika w momencie niedopuszczenia go do wykonywania pracy, w chwili badania przez policję pracownik może być już trzeźwy.

Przedstawione powyżej uwagi należy odnieść również do opisanej w projektowanym art. 22^{1f} K.p. sytuacji, w której kontrola przeprowadzona przez pracodawcę wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy. W tym jednak przypadku, oprócz badania krwi dopuszcza się przeprowadzenie badania moczu, jako następstwo badania przeprowadzonego przez organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metody niewymagającej badania laboratoryjnego albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody.

Projekt ustawy rozstrzyga ponadto kwestię sposobu kwalifikacji okresu nieobecności w pracy pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy na podstawie projektowanego art. 22^{1d} § 1 i art. 22^{1f} § 1 K.p. Uznano, że dla wszystkich pracowników, o których mowa w tych przepisach, okres ten powinien być uznawany za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zróżnicowano natomiast jego odpłatność, w zależności od uzyskanego

wyniku. Proponuje się bowiem, aby wynagrodzenie za ten okres przysługiwało jedynie w przypadku uzyskania negatywnego wyniku badania (wskazującego na brak alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika).

Celem przyświecającym wprowadzeniu takiego rozwiązania jest wyeliminowanie przypadków, w których pracownik ponosiłby odpowiedzialność (głównie materialną) za niesłuszne podejrzenia pracodawcy co do jego stanu psychofizycznego bądź przeprowadzanie kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu urządzenia wskazującego wyniki niezgodne rzeczywistością.

Art. 22^{1h} K.p.

Przedstawione powyżej projektowane przepisy będą miały zastosowanie w szczególności w stosunku do pracodawców oraz pracowników. Należy jednak pamiętać, że istnieje możliwość, by pracodawca zatrudniający pracowników, organizował również pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (np. na podstawie umowy o współpracę). Projektodawca uznał za słuszne zapewnienie pracodawcy możliwości odpowiedniego zastosowania omawianych przepisów również w stosunku do tych osób.

W opinii projektodawcy gdy czynności zawodowe podejmowane przez osoby wykonujące pracę na ww. podstawach, w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu mogłyby stwarzać zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub mienia pracodawcy, należy stworzyć odpowiednie mechanizmy ochronne dla tych dóbr. Jednocześnie osobom wykonującym pracę na ww. podstawach należałoby zapewnić taką samą ochronę, jak osobom zatrudnionym przez tego przedsiębiorcę na podstawie stosunku pracy.

Na marginesie warto zauważyć, że zawarcie umowy cywilnoprawnej bądź umowy o współpracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest niedopuszczalne. W stosunku do osób, z którymi zawarto takie umowy z naruszeniem przepisów K.p., projektowane przepisy będą miały zastosowanie wprost, nie zaś odpowiednio.

2. Art. 1 pkt 2 projektu ustawy (nowelizacja art. 108 § 2 K.p.)

Projekt przewiduje również nowelizację brzmienia art. 108 § 2 K.p. wynikającą z omówionych powyżej zmian, polegającą na dodaniu kolejnej okoliczności uzasadniającej nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej. Okolicznością tą

jest stawienie się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy. Celem zachowania spójności z terminologią używaną w projektowanych przepisach dotyczących kontroli trzeźwości, zaproponowano również, by pracodawca mógł nałożyć na pracownika ww. kary za stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, nie zaś w stanie nietrzeźwości.

3. Art. 2 ustawy

Z uwagi na przeniesienie regulacji zawartej obecnie w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi na grunt K. p., proponuje się uchylenie tego przepisu.

Jednocześnie, z uwagi na uchylenie ww. art. 17, proponuje się zmianę przepisu upoważniającego zawartego art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Projektowana zmiana polega na usunięciu ministra właściwego do spraw pracy jako organu, w porozumieniu z którym minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych mają wydać rozporządzenie.

Należy zauważyć, że zgodnie z treścią § 32 ust. 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), jeżeli zmiana treści przepisu upoważniającego polega na tym, że zmienia się organ upoważniony do wydania aktu wykonawczego, przyjmuje się, że taki akt zachowuje moc obowiązującą. Tym samym wydane na podstawie ww. art. 47 ust. 2 rozporządzenie Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. poz. 2472) nie utraci mocy obowiązującej.

4. Art. 3 ustawy

Jak wskazano powyżej, na gruncie obecnie obowiązujących przepisów prawnych, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W związku z faktem, że czas oczekiwania na wynik badania krwi na obecność alkoholu może wynieść kilka albo kilkanaście dni, w projektowanej ustawie należało określić który stan prawny (sprzed nowelizacji czy po niej) będzie miał zastosowanie do tych wyników.

Projektodawca proponuje, by do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia projektowanej ustawy w życie, miały zastosowanie przepisy K.p. w nowym brzmieniu, nadanym projektowaną ustawą. Takie rozwiązanie przede wszystkim da podstawę organowi przeprowadzającemu przedmiotowe badanie do przekazania jego wyniku pracodawcy, zaś samemu pracodawcy na przetwarzanie go zgodnie z obowiązującym prawem.

5. Art. 4 ustawy

W związku z rozszerzeniem katalogu przypadków uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej, proponuje się, by do wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia niniejszej ustawy w życie postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 K.p., miały zastosowanie przepisy dotychczasowe. Rozwiązanie takie powinno zapobiegać sytuacjom, w którym pracownik poniósłby odpowiedzialność porządkową za zachowanie, które w chwili jego wystąpienia nie było objęte tym katalogiem, a zatem nie podlegało odpowiedzialności, o której mowa w ww. przepisie.

6. Art. 5 ustawy

Przepis ten zawiera propozycję, by projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. Przedsiębiorcy, jako pracodawcy – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – będą mieli możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników. Jeśli zdecydują się na wprowadzenie takich kontroli, konieczne będzie spełnienie obowiązków, które nakłada na nich projektowana regulacja, w szczególności określenie w aktach wewnątrzzakładowych grup pracowników, podlegających kontroli oraz sposobu i metody jej przeprowadzania; będą również zobowiązani w szczególności do zachowania odpowiednich zasad przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z tą kontrolą.

Oprócz czynności organizacyjnych, przedsiębiorcy, którzy wprowadzą kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników, będą musieli wyposażyć się w stosowne środki techniczne do ich przeprowadzania.

Projektowana ustawa nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa zostanie udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące: Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii – wiodące Ministerstwo Zdrowia – współpracujące Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – współpracujące Ministerstwo Sprawiedliwości – współpracujące Ministerstwo Infrastruktury – współpracujące</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Pani Iwona Michałek – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Bożena Lenart – Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 63 30, e-mail: Bozena.Lenart@mrpit.gov.pl Justyna Latoszek – główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy, tel. (22) 461 63 38, e-mail: Justyna.Latoszek@mrpit.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 17.05.2021 r.</p> <p>Źródło: Inicjatywa własna</p> <p>Nr w wykazie prac: UD211</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi zmierza przede wszystkim do stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania – ze względu na określony prawem cel – prewencyjnej, wyrywkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

Okoliczności i zasady, na jakich obecnie można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z późn. zm.).

Zgodnie z ww. przepisem stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, 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 stawiał się do niej w stanie po użyciu alkoholu,
- badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Przepis ten nie zawiera wyraźnej normy prawnej dającej podstawę do przeprowadzania samodzielnych, prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników. Takiej podstawy nie można także wywieść z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ze względu m. in. na fakt, że art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stanowi lex specialis w stosunku do regulacji kodeksowej.

Projektowana regulacja ma również na celu rozwiązanie problemu wynikającego z braku podstaw prawnych do przeprowadzania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań pracowników na obecność tzw. narkotyków w ich organizmach. W chwili obecnej w polskim porządku prawnym nie ma bowiem przepisów, które określałyby procedurę takiego badania, na żądanie pracodawcy lub samego pracownika. Powyższe jest konsekwencją braku wyraźnej podstawy prawnej również do niedopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania pracy przez pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że znajduje się w stanie po użyciu takich środków lub zażywał je w czasie pracy. W odniesieniu do substancji działających podobnie do alkoholu brak jest zatem zarówno normy stanowiącej podstawę do przeprowadzania samodzielnych kontroli przez pracodawców, jak i regulacji analogicznej do art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W świetle 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) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn.zm.), zwanym dalej „rozporządzeniem 2016/679”, do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym

stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Do danych takich zalicza się m.in. informacje o stanie fizjologicznym osoby. Należy zatem przyjąć, że informacje o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, nawet mające charakter ogólny, stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679.

Na uznanie danej o obecności alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika za daną dotyczącą zdrowia wskazują przepisy rozporządzenia 2019/679, co zostało wyraźnie – w toku prac – potwierdzone przez Urząd Ochrony Danych Osobowych.

Zgodnie natomiast z art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy, zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 (m.in. dane dotyczące zdrowia), wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Tym samym, w obecnym stanie prawnym pracodawca może przetwarzać informację o obecności alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, jedynie za zgodą wyrażoną z inicjatywy tego pracownika.

W obecnym stanie prawnym brak jest zatem podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także do przeprowadzania kontroli wrywkowych i prewencyjnych w tym zakresie. Brak możliwości weryfikacji stanu psychofizycznego pracownika – w odniesieniu do pewnych grup pracowników – może zagrażać zdrowiu i życiu zarówno samego pracownika znajdującego się pod wpływem takich substancji czy środków, jak i jego współpracowników oraz osób trzecich, a w niektórych przypadkach także grozić szkodami w mieniu pracodawcy.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt przewiduje przede wszystkim zmiany Kodeksu pracy polegające na:

- 1) określeniu podstaw prawnych umożliwiających pracodawcy wprowadzenie – ze względu na określony prawem cel – wrywkowych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli;
- 2) w zakresie obowiązku pracodawcy niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy:
 - a) utrzymaniu regulacji obecnie obowiązującej w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy,
 - b) wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy,
 - c) wprowadzeniu regulacji nakładającej na pracodawcę taki obowiązek w przypadku, gdy prewencyjna kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika lub prewencyjna kontrola na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, wykaże obecność takiego środka w organizmie pracownika;
- 3) uregulowaniu procedury przeprowadzania badania w celu ustalenia obecności alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
- 4) wprowadzeniu możliwości odpowiedniego zastosowania wskazanych powyżej rozwiązań do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą;
- 5) uzupełnieniu katalogu przesłanek uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej o przypadki stawienia się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie takiego środka w czasie pracy.

Projektowana regulacja zakłada, że pracodawca będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w określonym w przepisach Kodeksu pracy celu. Projekt przewiduje, że celami tymi będą mogły być: konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy.

W pewnych przypadkach podejmowanie czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu może stanowić szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia zarówno pracownika, jak i innych osób, a także mienia pracodawcy. Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają ww. warunki wprowadzenia kontroli, z racji rodzaju wykonywanej pracy, projekt ustawy zakłada, by to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych taką kontrolą, mając na względzie ww. cele wprowadzenia takiej kontroli. To pracodawca bowiem posiada najlepszą wiedzę odnośnie zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach. Nie jest również wykluczone, że u danego pracodawcy jedynie część pracowników byłaby objęta taką kontrolą. Pracodawca, wprowadzający kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, będzie ustalał tę kwestię w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest

obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Projektowana ustawa określa ponadto zasady przetwarzania przez pracodawcę informacji wskazującej na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, uzyskanej w wyniku przeprowadzonej kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. W szczególności wyznacza okresy oraz miejsce przechowywania takich informacji, a także reguluje kwestie związane z dopuszczeniem do ich przetwarzania, mając na uwadze konieczność zapewnienia zgodności przetwarzania takich informacji z rozporządzeniem 2016/679.

Projekt zawiera także zmianę ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, polegającą na uchyleniu art. 17. W obecnym brzmieniu przepis ten w szczególności zobowiązuje kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną do niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Stanowi również podstawę do żądania przez pracodawcę lub pracownika, o którym mowa powyżej, przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zmiana ta polega na przeniesieniu zawartej w tym artykule regulacji na grunt Kodeksu pracy, celem kompleksowego uregulowania tej problematyki w jednym akcie prawnym.

Jednocześnie, z uwagi na uchylenie ww. art. 17, proponuje się zmianę przepisu upoważniającego zawartego art. 47 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Projektowana zmiana polega na usunięciu ministra właściwego do spraw pracy jako organu, w porozumieniu z którym minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych mają wydać rozporządzenie.

W efekcie oczekuje się minimalizacji liczby przypadków, w których pracownik wykonywałby powierzone mu przez pracodawcę zadania znajdując się w stanie po użyciu substancji, czy środków negatywnie wpływających na jego sprawność psychofizyczną. Powyższe powinno zatem wpłynąć pozytywnie na bezpieczeństwo pracowników, innych osób, a także ochronę mienia pracodawcy.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Kwestie związane z niedopuszczeniem do wykonywania pracy przez pracodawcę pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że znajduje się pod wpływem alkoholu lub w stanie po użyciu innych środków działających podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub podobnie działające środki w czasie pracy, tak jak kwestie związane z prewencyjną, wrywkową kontrolą pracowników na obecność takich substancji, rozwiązywane są indywidualnie i odrębnie w poszczególnych krajach członkowskich UE.

Czechy

W Czechach pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia testów na obecność alkoholu/narkotyków w miejscu pracy na podstawie Kodeksu pracy. Na pracownika został nałożony obowiązek poddania się badaniu w przypadku otrzymania takiego polecenia od przełożonego na podstawie pisemnego upoważnienia pracodawcy. Celem takiego badania jest ustalenie, czy pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu lub innych substancji uzależniających. Dalsze definicje napoju alkoholowego/substancji uzależniającej/badania znajdują się w ustawie o ochronie zdrowia przed szkodliwymi efektami narkotyków. Kodeks pracy ustanawia także zakaz spożywania napojów alkoholowych lub narkotyków w miejscu pracy oraz zakaz wstępu do miejsca pracy po spożyciu takich środków. Wskazano także bardzo ograniczone wyjątki od tego zakazu, które mają zastosowanie do pracy w niekorzystnych warunkach mikroklimatycznych, jak również odnoszą się do spożycia napojów alkoholowych przez pracowników spożywających alkohol w ramach swoich zadań – browarnicy, sommelierzy.

Pracodawca nie jest upoważniony do przeprowadzania prewencyjnych i wrywkowych kontroli w przedmiotowym zakresie. Kontrole na obecność alkoholu lub narkotyków nie są dopuszczalne, ponieważ do przeprowadzenia testu konieczne jest uzasadnione podejrzenie wobec pracownika o znajdowaniu się pod wpływem zabronionych substancji. Ponadto, jeżeli zobowiązany do badania pracownik odmawia poddania się testowi lub wykonanie testu na obecność alkoholu lub narkotyków nie jest możliwe, badanie jest wykonywane przez profesjonalny personel medyczny. Dodatkowo, jeżeli pracownik odmawia wykonania badania w takiej sytuacji, to zostaje uznany za będącego pod wpływem alkoholu lub innych zabronionych substancji.

Jednocześnie w Czechach zalecane jest przyjęcie wewnętrznych regulacji zawierających jasne i przejrzyste zasady przeprowadzania badań. Mając na uwadze indywidualne i konkretne sytuacje oraz warunki przeprowadzania takich testów nie wszystkie pozytywne wyniki powinny zostać automatycznie uznane za poważne naruszenie obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

Austria

W Austrii nie ma wyraźnych przepisów bezpośrednio regulujących te kwestie. Należy w tym zakresie stosować ogólne zasady prawa pracy, zgodnie z którymi pracownicy muszą być zdolni do pracy i w związku z tym nie mogą – przed rozpoczęciem pracy lub w jej trakcie – stwarzać sytuacji, w której poprzez spożywanie alkoholu, stosowanie produktów

lecniczych lub środków uzależniających mogą stanowić zagrożenie dla siebie lub innych. W niektórych zawodach (np. pracownicy budowlani, kierowcy) obowiązuje całkowity zakaz spożywania alkoholu i zażywania narkotyków. Umowa o pracę lub układ zbiorowy pracy na poziomie przedsiębiorstwa mogą wprowadzić całkowity zakaz spożywania alkoholu w godzinach pracy (w tym w czasie przerw) w odniesieniu do wszystkich pracowników.

Test na obecność alkoholu lub narkotyków może być przeprowadzony tylko za wyraźną zgodą pracownika. Jeżeli pracownik nie jest (lub nie jest w pełni) zdolny do pracy z powodu spożywania alkoholu, nie jest to uważane za stan chorobowy (o ile nie występuje choroba taka jak alkoholizm). Pracownik traci w związku z tym prawo do wynagrodzenia za czas trwania tej niezdolności do pracy. Ponadto nadużywanie alkoholu lub narkotyków może ostatecznie doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę.

Łotwa

Na Łotwie pracodawca jest upoważniony do zawieszenia w obowiązkach pracowniczych pracownika znajdującego się w pracy lub wykonyującego obowiązki służbowe pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Poddanie się badaniu na obecność alkoholu lub innych zabronionych substancji jest obowiązkowe, kiedy wymagane jest przez prawo krajowe lub porozumienia zbiorowe. Koszty takiego badania pokrywa pracodawca. Stwierdzenie spożycia alkoholu lub innych zakazanych substancji jest podstawą wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Badanie jest przeprowadzane na podstawie pisemnego skierowania według wzoru określonego w ustawie.

Chorwacja

W Chorwacji pracownicy nie mogą być pod wpływem alkoholu oraz innych zakazanych substancji, zabronione jest także posiadanie ich w pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek wprowadzenia środków zapobiegających spożywaniu alkoholu oraz innych zakazanych substancji. Pracodawca ustala procedurę badania (która wymaga zgody pracownika), poprzez ustalenie: metody badania, urządzeń do tego stosowanych, techniki rejestracji wyników oraz ich weryfikacji. Badanie jest przeprowadzane przy użyciu alkomatu lub innego urządzenia analizującego poziom alkoholu w wydychanym powietrzu. Brak zgody pracownika na wykonanie badania, skutkuje uznaniem, że pracownik znajduje się pod wpływem zabronionej substancji. Badanie pracownika na obecność narkotyków ma analogiczny przebieg.

Pracownik jest uznawany za znajdującego się pod wpływem alkoholu, jeżeli zawartość alkoholu jest większa niż 0,0 miligrama na litr wydychanego powietrza lub stężenie alkoholu we krwi przekracza 0,0 g na kilogram.

Przebywanie w miejscu pracy pod wpływem zabronionych substancji należy do poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych. Upoważnia to pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Niemcy

W Niemczech nie ma aktu prawnego na poziomie federalnym regulującego badania pracowników na obecność alkoholu lub narkotyków, wyjątkiem jest sektor lotniczy. Niemieckie prawo lotnicze pozwala na przeprowadzanie wyrywkowych kontroli na obecność alkoholu lub narkotyków bez uzasadnienia.

W pozostałych sektorach pracodawcy sami nie mogą przeprowadzać testów oraz nie jest możliwe przeprowadzenie testu bez zgody pracownika. Zasady stosunku pracy pozwalają na przyjęcie, że pracownik powinien wyrazić zgodę na badanie w przypadku, gdy jego stan wskazuje na niemożność wykonywania pracy. Natomiast pracodawca nie może żądać udziału pracownika w rutynowych lub wyrywkowych kontrolach.

Węgry

Na Węgrzech pracodawca ma prawo skierować pracownika na badanie medyczne, jeżeli stan pracownika wskazuje na jego niezdolność do wykonywania pracy. Badanie jest wykonywane przez lekarza, który ustala jego metody i zakres.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest pojawienie się w pracy w stanie umożliwiającym wykonywanie obowiązków służbowych. Pracodawca jest odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Z takiego uregulowania obowiązków pracodawcy i pracowników wynika prawo pracodawcy do przeprowadzania kontroli pod kątem alkoholu lub narkotyków. Pracownik ma obowiązek poddania się takiej kontroli. Pracownik znajdujący się pod wpływem alkoholu może zostać niedopuszczony do pracy, odmowa poddania się kontroli przy pomocy alkomatu również może spowodować niedopuszczenie do pracy.

Pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o sposobach kontroli oraz technicznych aspektach zbierania informacji. Właściwe poinformowanie pracowników przed rozpoczęciem testu jest konieczne do wyrażenia zgody przez pracownika. Test na obecność alkoholu nie może naruszać godności i praw pracownika.

Odmienne wygląda przebieg badania na obecność narkotyków. Test na obecność narkotyków może być przeprowadzony tylko przez upoważnione organy państwowe na podstawie prawa. Pracodawca nie może skierować pracownika na taki test na podstawie arbitralnej decyzji.

Irlandia

W Irlandii nie uregulowano kwestii kontroli pracowników na obecność alkoholu lub narkotyków. Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia wszystkich pracowników. Obejmuje to także zapobieganie niepożądanym zachowaniom w pracy, które narażają pracowników na niebezpieczeństwo. Prawo nakłada na pracodawcę

obowiązek sporządzenia dokumentu bezpieczeństwa regulującego zasady bezpiecznej pracy. Jeżeli osoba pod wpływem alkoholu lub narkotyków stanowi zagrożenie w danym miejscu pracy, powinno to zostać uwzględnione w tym dokumencie. Dokument bezpieczeństwa może pozwolić na usunięcie z miejsca pracy takiego pracownika.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Pracodawcy	Ok. 484 tys.	(GUS- Tablice Regon Listopad 2020 r.)	<p>Wprowadzenie kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu będzie wymagało wdrożenia odpowiednich rozwiązań prawnych na poziomie zakładowym, a następnie podejmowania określonych działań, celem przeprowadzania takich kontroli.</p> <p>Ponadto zostanie nałożony na pracodawców obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika, u którego kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaże obecność takich substancji lub środków, a także pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy. Zostanie również utrzymany obowiązek pracodawców niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.</p>
Pracownicy najemni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę i umowy mieszanej (o pracę i innej np. zlecenie, dzieło)	12 441 tys.	Dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, zwanego dalej „BAEL” (III kw. 2020 r.)	W przypadku zgodnego z prawem wprowadzenia przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, pracownik będzie miał obowiązek poddania się takim kontrolom.
Osoby wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (umowy cywilnoprawne)	376 tys.	Dane BAEL (III kw. 2020 r.)	W przypadku zgodnego z prawem wprowadzenia przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, osoby takie powinny poddawać się takim kontrolom.
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek, niezatrudniające pracowników	639 tys.	Dane BAEL (III kw. 2020 r.)	W przypadku zgodnego z prawem wprowadzenia przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, osoby takie powinny poddawać się takim kontrolom.
Uprawnione organy powołane do ochrony porządku publicznego	18 208	Dane Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (stan etatowy funkcjonariuszy służby prewencyjnej według danych na dzień 1	Zobowiązanie takich organów do przeprowadzania badań pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu na żądanie pracownika lub pracodawcy.

stycznia 2021 r.)

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt nie był poddawany prekonsultacjom. Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania do następujących partnerów społecznych:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263) do Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1809) do Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji Lewiatan, Związku Rzemiosła Polskiego, Związku Pracodawców Business Centre Club, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt zostanie również przekazany do zaopiniowania Radzie Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.) oraz Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych informacja o projekcie zostanie przesłana do: Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, Platformy Przemysłu Przyszłości, Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej, Fundacji ProKolej, Arriva Bus Transport Polska Sp. z o.o., Polskiego Holdingu Ochrony S.A., Polskiej Izby Przemysłu Chemicznego.

Konsultacje publiczne będą prowadzone przez okres 21 dni na przełomie maja i czerwca 2021 r. wraz z opiniowaniem projektu przez partnerów społecznych oraz uzgodnieniami projektu prowadzonymi z innymi resortami. Omówienie wyników tych konsultacji zostanie przedstawione w raporcie z konsultacji.

Projekt ustawy zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006, z późn. zm.).

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)	
Dochody ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Wydatki ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
Saldo ogółem													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													

Źródła finansowania

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

Nie jest możliwe oszacowanie skutków wprowadzenia projektowanej regulacji dla sektora finansów publicznych.

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Przedsiębiorcy, jako pracodawcy – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – będą mieli możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników. Jeśli zdecydują się na wprowadzenie takich kontroli, konieczne będzie spełnienie obowiązków, które nakłada na nich projektowana regulacja, w szczególności określenie w aktach wewnętrznych grupy lub grup pracowników, podlegających kontroli oraz sposobu i metody jej przeprowadzania; będą również zobowiązani w szczególności do zachowania odpowiednich zasad przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z tą kontrolą. Oprócz czynności organizacyjnych, przedsiębiorcy, którzy wprowadzą kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników, będą musieli wyposażyć się w stosowne środki techniczne do ich przeprowadzania. Projektowana ustawa określa również przypadki, w których pracodawcy będą mieli obowiązek niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy oraz sytuacje, w których pracownik ten zachowa prawo do wynagrodzenia, za czas niewykonywania pracy.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Przedsiębiorcy, jako pracodawcy – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek - będą mieli możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników. Jeśli zdecydują się na wprowadzenie takich kontroli, konieczne będzie spełnienie obowiązków, które nakłada na nich projektowana regulacja, w szczególności określenie w aktach wewnętrznych grupy lub grup pracowników, podlegających kontroli oraz sposobu i metody jej przeprowadzania; będą również zobowiązani w szczególności do zachowania odpowiednich zasad przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z tą kontrolą. Oprócz czynności organizacyjnych, przedsiębiorcy, którzy wprowadzą kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmach pracowników, będą musieli wyposażyć się w stosowne środki techniczne do ich przeprowadzania. Projektowana ustawa określa również przypadki, w których pracodawcy będą mieli obowiązek niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy oraz sytuacje, w których pracownik ten zachowa prawo do wynagrodzenia, za czas niewykonywania pracy.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Regulacja nie będzie miała wpływu na sytuację ekonomiczną i społeczną rodziny, a także osób niepełnosprawnych oraz osób starszych.						
Niemierzalne								
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń								

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:
Projektowana ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.
Pracodawca, w razie spełnienia przesłanek określonych projektowanymi przepisami, będzie miał możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. W przypadku, gdy ww. kontrola wykaże obecność takich substancji lub środków w organizmie pracownika, pracodawca będzie miał obowiązek niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Jednak decyzja o wprowadzeniu ww. kontroli będzie należała do pracodawcy.

9. Wpływ na rynek pracy

Regulacja nie będzie miała wpływu na rynek pracy.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input checked="" type="checkbox"/> inne: bezpieczeństwo	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input checked="" type="checkbox"/> zdrowie
--	--	--

Omówienie wpływu	<p>Wprowadzenie skutecznych mechanizmów kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach może wpłynąć na redukcję spożywania, bądź zażywania tego typu substancji lub środków, co wywarłoby korzystny wpływ na ich stan zdrowia.</p> <p>Zaproponowane rozwiązania korzystnie wpłyną również na bezpieczeństwo pracowników, innych osób, jak i mienia pracodawcy, dzięki zapobieganiu wystąpienia potencjalnych zagrożeń dla tych dóbr wynikających z podejmowania przez pewne grupy pracowników czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.</p>
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia. Stosowanie przepisów ustawy będzie wymagało wydania również rozporządzenia wykonawczego.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Charakter regulacji oraz brak danych porównawczych uniemożliwia przeprowadzenie ewaluacji efektów projektu.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Roboczy projekt rozporządzenia wykonawczego.