



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 12 listopada 2019 r.

Stanisław Szwed
Sekretarz Stanu

DPR.I.04102.51.2019.JL

Metro Warszawskie Sp. z o.o.
ul. Wilczy Dół 5
02-798 Warszawa

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) w związku z petycją z dnia 6 sierpnia br., przekazaną przez Ministerstwo Cyfryzacji w dniu 14 sierpnia br., dotyczącą podjęcia inicjatywy ustawodawczej, celem umożliwienia pracodawcom przeprowadzania prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników, uprzejmie informuję, co następuje.

Katalog danych osobowych, których pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika został zawarty odpowiednio w § 1 i 3 art. 22¹ Kodeksu pracy. Natomiast § 4 tego artykułu stanowi, iż pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Poza sytuacją, w której przepisy prawa wprost regulują możliwość przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika, pozyskiwanie takich danych jest dopuszczalne na podstawie zgody wyrażonej w oparciu o art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy. W świetle motywu 35 RODO stan nietrzeźwości pracownika, jako jego „stan fizjologiczny”, należy zaliczyć do danych dotyczących zdrowia. Taką opinię przedstawia właściwy w kwestii stosowania

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

przepisów o ochronie danych osobowych Urząd Ochrony Danych Osobowych. Zatem jako szczególna kategoria danych objętych zakresem art. 9 ust. 1 RODO, dane dotyczące zdrowia, na gruncie prawa pracy, mogą być przetwarzane na podstawie zgody wyrażonej zgodnie z art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy, czyli takiej, której inicjatorem jest pracownik.

Art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stanowi podstawę prawną do pozyskiwania danych o stanie trzeźwości pracownika z inicjatywy pracodawcy. Zgodnie z jego brzmieniem, kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości (ust. 1). Stosownie zaś do ust. 3 ww. artykułu - na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy wydane na podstawie art. 47 ust. 2 tej ustawy.

W świetle powyższego w opinii wyrażonej przez UODO w komunikacie z dnia 27 czerwca 2019 r., w obowiązującym stanie prawnym brak jest podstaw prawnych do dokonywania samodzielnej i prewencyjnej kontroli badania stanu trzeźwości pracowników przez pracodawcę.

W związku z pojawiającymi się wystąpieniami, w najbliższym czasie zostanie dokonana analiza problematyki badania trzeźwości pracowników oraz zakresu takich badań, także pod kątem ewentualnych zmian w przepisach.

Rozważając zasadność podjęcia ewentualnych prac legislacyjnych w przedmiotowym zakresie, trzeba jednak pamiętać, iż poszanowanie dóbr osobistych pracownika należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy pracodawca jest bowiem obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Oznacza to, iż stosowanie prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawcę powinno mieć swoje uzasadnienie i być stosowane wyłącznie w przypadkach koniecznych, np. gdy jest to niezbędne ze względu na zapewnienie bezpieczeństwa publicznego lub tam, gdzie dochodzi do częstych nadużyć w tym zakresie (np. w niektórych sektorach gospodarki). W mojej opinii, możliwość powszechnego stosowania takiego narzędzia przez pracodawców wiązałaby się

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

z wysokim ryzykiem naruszania prawa do prywatności i godności pracowników. Dodatkowo, taka kontrola powinna być przeprowadzana przy zapewnieniu odpowiednich gwarancji ochrony praw pracowników. Oznacza to, iż pracownicy powinni zostać uprzednio poinformowani o jej stosowaniu, przykładowo przez zamieszczenie odpowiednich postanowień w regulaminie pracy lub w inny sposób przyjęty u pracodawcy.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870) sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z poważaniem
Janisław Szwed

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI