

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

# PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

1/2023

ROK VIII (145)

CENA 70 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346

ROZLICZENIA PODATKOWE  
ZA 2022 R.

NADCHODZĄCE ZMIANY  
W KODEKSIE PRACY

ROCZNY LIMIT NADGODZIN  
– O TYM TRZEBA PAMIĘTAĆ!



# Kontrola trzeźwości pracowników – dziś i po nowelizacji

AUTOR: SYLWIA BENC\*

*Do podstawowych obowiązków pracownika należy zachowanie trzeźwości w czasie pracy. W artykule odpowiadamy na pytanie, jak pracodawca może weryfikować wywiązywanie się pracowników z obowiązku trzeźwości i jak ułatwi to nadchodząca nowelizacja kodeksu pracy.*

Obecnie okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. DzU 2021 poz. 1119, ze zm.). Zgodnie z nim stan trzeźwości pracowników można sprawdzać tylko w sytuacji, gdy są spełnione łącznie dwa warunki. Po pierwsze, badanie przeprowadza się na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Po drugie, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje).

## Stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych

W obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wrywkowych. Nie zmienił tego art. 22<sup>1b</sup> kodeksu pracy, który określa, że tzw. dane szczególnych kategorii, w tym o zdrowiu, pracodawca może przetwarzać, gdy pracownik bądź kandydat do pracy wyrazi na to zgodę

i z własnej inicjatywy przekaze takie dane. W opinii UODO wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy, jest informacją o stanie zdrowia. Przywołany przepis kodeksu pracy jednak nie ma związku z badaniem pracowników alkometrem przez pracodawcę. Brzmienie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wyklucza wrywkowe czy prewencyjne badania pracowników alkometrem. Według UODO badanie trzeźwości nie może być traktowane jako forma monitorowania pracy pracowników, ani jako działanie niezbędne dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy, ani jako usprawiedliwione ze względu na uzasadniony interes pracodawcy (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>).

Powyższe stanowisko Prezesa UODO potwierdziło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na wystąpienie, jakie do tego resortu skierował Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorstw (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1188>).

## Konsekwencje regulacji art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości

Badania stanu trzeźwości pracownika nie może przeprowadzić pracownik ochrony zatrudniony przez pracodawcę (bądź inna upoważniona przez niego osoba). Może to zrobić jedynie uprawniony organ powołany do ochro-

ny porządku publicznego, np. funkcjonariusz policji czy strażnik miejski. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu jego nietrzeźwości tylko na podstawie wyników badania wykonanego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a nie przez osobę upoważnioną przez pracodawcę

***W obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym wrywkowych. Nie zmienił tego art. 22<sup>1b</sup> kodeksu pracy, który określa, że tzw. dane szczególnych kategorii, w tym o zdrowiu, pracodawca może przetwarzać, gdy pracownik bądź kandydat do pracy wyrazi na to zgodę i z własnej inicjatywy przekaze takie dane. W opinii UODO wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy, jest informacją o stanie zdrowia.***

dawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r., sygn. akt I PK 194/17). Dlatego badanie powinno się odbyć na żądanie pracodawcy, jeżeli z takim żądaniem nie występuje pracownik, a pracodawca zamierza następnie wyciągnąć ze stanu trzeźwości (nietrzeźwości) pracownika konsekwencje prze-

widziane prawem (wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 2021 r., sygn. akt I PSK 76/21).

Nadchodząca nowelizacja kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw umożliwi pracodawcom prowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

### **Kontrola trzeźwości pracowników na nowych zasadach**

Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca – zgodnie z nowymi przepisami – będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników. Taka kontrola nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Wskazana tu przesłanka ochrony życia mieści w sobie ochronę zdrowia. Ponadto, zwrot „zapewnienie ochrony życia i zdrowia” oznacza, że kontrola trzeźwości będzie możliwa, jeśli zagrożone będą obie chronione wartości jednocześnie. Z kontekstu całego przepisu wynika jednak, że chodzi raczej o to, aby konieczność ochrony zdrowia była samodzielną podstawą kontroli (opinia do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).

Kontrola trzeźwości obejmie badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. Badanie polegać będzie na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu (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 dm<sup>3</sup>) albo stanu nietrzeźwości (stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu

albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

### **Regulacja kontroli trzeźwości**

W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do usta-

***W układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu trzeba będzie ustalić wprowadzenie kontroli trzeźwości oraz grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą. Pracodawca wskaże grupy pracowników, którzy spełniają przesłanki do wprowadzenia kontroli.***

lenia regulaminu pracy) będzie trzeba ustalić wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości. W tym zakresie pracodawca na podstawie posiadanej wiedzy w przedmiocie zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach pracy wskaże grupy pracowników, którzy spełniają przesłanki do wpro-

wienia kontroli. Ponadto pracodawca w regulacji monitoringu określi sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca poinformuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

### **Konsekwencje wykazania obecności alkoholu w organizmie**

Pracodawca nie dopuści pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w jego organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy (wyczuwalna woń alkoholu, chwiejny chód, bełkocząca mowa). Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

### **Badanie stanu trzeźwości przez uprawniony organ**

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego – przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo zleci przeprowadzenie badania krwi, jeżeli zachodzi jedna z przesłanek wymienionych w ustawie. Dotyczy to następujących sytuacji: nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego, pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się takiemu badaniu albo żąda przeprowadzenia badania krwi lub żąda

przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania tą metodą, jego stan uniemożliwia przeprowadzenie badania tą metodą oraz gdy nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Badanie przeprowadzane będzie z poszanowaniem godności i intymności pracownika, a zabiegu pobrania krwi dokona osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W przypadku, gdy wynik badania nie wskaże na stan po użyciu alkoholu albo nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

#### **Dokumentacja badania trzeźwości**

Przebieg badań przez uprawniony organ dokumentowany będzie z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania,
- 2) wyniku badania,
- 3) danych osobowych pracownika (imienia i nazwiska, numeru PESEL, a jeżeli nie posiada – serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość, daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem),
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie,
- 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań,
- 6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie,
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie

badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia,

- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania,
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

***Jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca – zgodnie z nowymi przepisami – będzie mógł wprowadzić również kontrolę pracowników na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu.***

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

#### **Dane osobowe**

Pracodawca przetwarzać będzie informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz

jego wyniku wskazującym jedynie na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr. Nie będą przetwarzane tym samym informacje, gdy wynik badania wskazuje na stężenie 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 dm<sup>3</sup>.

***Kontrola trzeźwości obejmie badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający kalibrację lub wzorcowanie. Będzie ono polegało na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo jego obecności wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości.***

Pracodawca będzie przechowywać te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. Wyjątek stanowi zastosowanie kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej (wówczas pracodawca będzie przechowywać te informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą) oraz przypadek, w którym informacje te mogą stanowić lub stanowić dowód

w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania (wówczas okres przechowywania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania). Po upływie tych okresów informacje podlegają usunięciu.

### **Kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu**

Jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawca – zgodnie z nowymi przepisami – będzie mógł również wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Wskazuje się, że regulacja taka wydaje się niewystarczająca. Nie wynika z niej, co ma stwierdzić badanie na obecność w środkach działających podobnie do alkoholu w organizmie (opinia do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw).

Również w pozostałym zakresie kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu wprowadzono do ustawy analogiczne regulacje jak w przypadku kontroli trzeźwości.

### **Kontrola innych osób**

Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu dotyczące pracowników będą stosowane odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych pro-

wadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

### **Ocena regulacji kontroli trzeźwości**

Zgodnie z opinią Sądu Najwyższego wprowadzenie przepisów rozszerzających możliwości kontrolowania pracownika także na obec-

***Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu dotyczące pracowników będą stosowane odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.***

ność innych niż alkohol środków odurzających oraz umożliwiających przeprowadzenie tej kontroli przez samego pracodawcę realizują istotny społecznie cel. Dodatkowo uchwalone rozwiązania korelują z wymaganiami, które stawia w odniesieniu do kwestii

przetwarzania danych osobowych pracownika prawo unijne (uwagi Sądu Najwyższego do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; SPS-WP.020.1594.2022).

### **Wątpliwości**

Na podstawie nowych przepisów pracodawca nie dopuści pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu wskazującą na stan po jego użyciu lub stan nietrzeźwości. Wątpliwości budzi jednak sytuacja, w której badanie pracownika wykaże niską zawartość alkoholu (nie wykazując jeszcze stanu po użyciu alkoholu). Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy, ustawodawca nie przewidział 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 dm<sup>3</sup> (w wydychanym powietrzu). Pracodawcy będą musieli zatem dopuścić do pracy pracownika, gdy zawartość alkoholu w jego organizmie wyniesie poniżej 0,2‰ stężenia alkoholu we krwi albo 0,1 mg stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Ponieważ wewnętrzne przepisy pracodawców mogą być jedynie korzystniejsze dla pracowników od powszechnego prawa pracy, to pracodawcy nie będą mogli wprowadzać u siebie zasady: zero tolerancji.

### **Prace nad ustawą**

Projekt nowelizacji ustawy został wniesiony przez Radę Ministrów 7 czerwca 2022 roku. 1 grudnia Sejm uchwalił ustawę. 15 grudnia Senat wniósł poprawki, ale w zakresie niedotyczącym kontroli trzeźwości. Sejm zajmie się nimi prawdopodobnie na styczniowym posiedzeniu. Na dzień przygotowania niniejszego artykułu nie była znana data wejścia w życie nowych przepisów. ■

*\* radca prawny w kancelarii Ostrowski i Wspólnicy z Torunia*