



Kontrola trzeźwości – co na to nowelizacja kodeksu pracy?

Aktualnie kodeks pracy nie normuje pojęcia badania trzeźwości pracownika. Kwestia ta ujęta jest jedynie w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, zgodnie z którą:

art. 17 ust. 1 „Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzanie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.”

Na jej mocy pracodawca może zażądać zbadania pracownika na obecność alkoholu. Do przeprowadzenia badania uprawniony jest jedynie organ powołany do porządku publicznego, np. policja. Badania wykonywane jest poprzez pobranie próbki krwi przez osobę posiadającą odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Niektórzy pracodawcy zdecydowali się na sprawdzanie swojego zespołu pod kątem obecności alkoholu w wydychanym powietrzu, mimo braku bezpośrednio wskazanej podstawy prawnej do zbadania trzeźwości pracownika tą metodą. Administratorzy danych osobowych wskazywali, że działanie takie podejmowane jest na podstawie ich prawnie uzasadnionego interesu. Wiązało to ręce zatrudniającym, a zarazem nie wskazywało praktycznych narzędzi umożliwiających mniej sformalizowane radzenie sobie z nietrzeźwymi pracownikami.

Temat badania trzeźwości pracowników był wielokrotnie podnoszony oraz budził duże kontrowersje. W dniu 1.12.2022 r. Sejm uchwalił nowelizację kodeksu pracy. Aktualnie ustawa czeka na podpis Prezydenta RP. Wraz z nowelizacją wprowadzono pojęcie badania trzeźwości

Kiedy oraz jak będzie wyglądać kontrola trzeźwości pracowników?

Kontrola trzeźwości ujęta w nowych przepisach jest możliwa w przypadku, gdy:

- jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób,
- ochrony mienia.

Kontrola ta obejmuje badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia, które posiada ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. W praktyce będzie to oznaczać używanie przez pracodawców szeroko dostępnych alkomatów, spełniających wskazane powyżej normy. Zatrudniający o wdrożeniu systemu kontroli trzeźwości w zakładzie pracy w zakresie sposobu (rodzaju urządzenia, czasu, częstotliwości), osób objętych kontrolą musi poinformować z wyprzedzeniem poprzez układ zbiorowy, regulamin lub obwieszczenie. Kontrole mogą zacząć się odbywać, nie wcześniej niż 2 tygodnie od poinformowania pracowników.

Dodatkowo, kontrola, o której mowa powyżej będzie możliwa również w stosunku do pracownika świadczącego pracę zdalną.





Jakie dane może przetwarzać pracodawca w związku z badaniem i na jak długo?

Pracodawca przetwarzać może dane o: dacie, godzinie i minucie badania oraz wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości. Powyższe dane pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres roku od ich zebrania.

Odmowa badania trzeźwości przez pracownika. Co wtedy?

W znowelizowanych przepisach wskazano, że na żądanie pracownika niedopuszczonego do pracy lub pracodawcy istnieje również możliwość przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego czyli np. policji. Badanie takie może być przeprowadzone przez użycie alkomatu lub w określonych przypadkach badanie krwi.

W takim przypadku zakres przechowywanych danych będzie nieco szerszy.

Co z pozostałymi środkami działającymi podobnie do alkoholu?

Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia:

- ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób
- ochrony mienia,.

Pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Zatrudniający nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność w jego organizmie środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi przesłanka, że pracownik stanął się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy. Jeżeli pracownik odmówi badania lub tego zażąda – badanie moczu lub krwi może przeprowadzić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.



Klauzule informacyjne oraz klauzule zgód

Pracuj na sprawdzonych wzorach i wytycznych, których autorami są eksperci Lex Artist sp. z o.o. – lidera na rynku ochrony danych osobowych w Polsce!

Skorzystaj z naszych sprawdzonych wzorów klauzul informacyjnych i klauzuli zgody.

SPRAWDŹ





Jakie konsekwencje dla pracowników?

Pracodawca względem pracownika, którego wynik badania trzeźwości będzie negatywny, może zastosować karę pieniężną. Pracodawca może również zastosować, jak do tej pory, karę porządkową lub naganą, a nawet zdecydować się na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika.

Co z osobami zatrudnionymi na innej podstawie niż stosunek pracy?

Zgodnie z nowelizacją, osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy, również mogą zostać objęte badaniem trzeźwości na wyżej wymienionych zasadach. Dotyczy to osób, których praca zorganizowana jest na przykład na podstawie umowy zlecenia, czy umowy o współpracy zawierane z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą.

Co jest do zrobienia z perspektywy zgodności z RODO?

1. Obowiązek informacyjny

Pracodawca wprowadzając kontrole trzeźwości w zakładzie pracy musi pamiętać o obowiązku informacyjnym. Kontrola nie może odbyć się natychmiast. Pracownicy informowani są o wprowadzeniu kontroli trzeźwości, w terminie nie krótszym niż na 2 tygodnie przed planowanym badaniem.

2. Aktualizacja rejestru czynności przetwarzania (RCP)

Wprowadzenie kontroli trzeźwości skutkować będzie aktualizacją RCP. Wraz z wprowadzeniem kontroli powstanie nowy proces przetwarzania danych. W procesie należy wskazać m.in. okres retencji, podstawę prawną oraz kategorie danych. W przypadku korzystania z wcześniejszych, rozwiązań w tym zakresie należy zaktualizować RCP podstawę prawną oraz okres retencji.

Podsumowanie

Nowelizacja Kodeksu Pracy przynosi kolejne zmiany. Wskazana wprost w przepisach możliwość badania trzeźwości pracowników w łatwy sposób daje pracodawcom narzędzie, które dotychczas było niedostępne dla pracodawców. Przyszłość pokaże jak zmiany te będą stosowane w praktyce.

Autor artykułu:

Szymon Rebejko, Konsultant ds. ochrony danych osobowych

Źródła:

- [Druk nr 2335, Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw](#)
- [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy \(Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141\)](#)
- [Rozporządzenie 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 \(ogólne rozporządzenie o ochronie danych\) \(Dz. Urz. UE. L Nr 119, str. 1\)](#)

- [Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi \(Dz. U. 1982 Nr 35 poz. 230\)](#)

