

**Praca zdalna. Kontrola
trzeźwości. Nowelizacja
Kodeksu pracy. Komentarz
Linia orzecznicza**

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

KODEKS PRACY

z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141)

tekst jednolity z dnia 9 czerwca 2022 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.)

(wyciąg)

(...)

Dział drugi. Stosunek pracy

Rozdział I. Przepisy ogólne

(...)

Art. 22^{1c}.¹

Cel, zakres i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22^{1g}.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

¹ Art. 22^{1c} dodany ustawą z dnia 1.12.2022 r. (druk sejmowy Nr 2335), która wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218, 1700 i 2185). 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.

§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4, oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

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

§ 8. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w § 6, mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 9. Po upływie okresów, o których mowa w § 6, 7 lub 8, informacje, o których mowa w § 6, podlegają usunięciu.

§ 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, 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. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o której mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Spis treści

- | | |
|---|---|
| <p>A. Komentarz</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uwagi ogólne 2. Obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy o wychowaniu w trzeźwości 3. Obowiązek pracownika dotyczący trzeźwości 4. Kontrola trzeźwości a RODO 5. Przesłanki stosowania kontroli 6. Podmioty kontrolowane 7. Sposób przeprowadzenia kontroli 8. Przetwarzanie informacji kontrolnych 9. Procedura kontroli 10. Wprowadzenie kontroli | <ol style="list-style-type: none"> 11. Obowiązek informowania pracowników o wynikach kontroli 12. Skutki prawne nietrzeźwości w KP 13. Skutki prawne nietrzeźwości w ubezpieczeniach społecznych 14. Skutki prawne nietrzeźwości w prawie karnym 15. Skutki prawne nietrzeźwości w ustawie o wychowaniu w trzeźwości 16. Urlop „na żądanie” ratunkiem dla nietrzeźwego pracownika <p>B. Linia orzecznicza</p> |
|---|---|

A. Komentarz



1. Uwagi ogólne. Konieczność kontroli stanu trzeźwości pracownika wynika z zagrożenia, które niesie ze sobą spożywanie alkoholu. W literaturze medycznej wyjaśniono, że: „Alkohol należy do grupy tzw. depresantów OUN. Stymuluje on zmiany w drogach przewodzenia neuronalnego. Wywiera bezpośredni wpływ na receptory neurotransmiterów glutaminowych (GABA) i endokannabinoidowych (AEA, 2-AG), a także pośredni wpływ na układ limbiczny, opioidowy, kanały wapniowe, kanały potasowe i na białka regulowane przez GABA w hipokampie” [por. *N. Nowak, A. Grzegorzczak, J. Kasalik, G. Gut, M. Greniuk, M. Nowak*, Epidemiologia alkoholizmu w XXI w. Globalne wyzwanie ewoluującego problemu uzależnienia, w: *A. Kułak-Bejda, N. Waszkiewicz* (red.), Współczesny wymiar uzależnień, Białystok 2020, s. 65]. Dostarczenie alkoholu do organizmu człowieka wywołuje zatem określone reakcje i zmiany w zachowaniu. Zaobserwowanie zewnętrznych objawów spożycia alkoholu jest możliwe dopiero po przekroczeniu stężenia 0,5‰ we krwi, kiedy występuje faza dysforyczna (ulega nieznacznemu pogorszeniu ostrość widzenia oraz zdolność adaptacji oczu). Gdy stężenie etanolu osiągnie 1‰, rozpoczyna się faza euforyczna, którą charakteryzuje podniecenie, odhamowanie, wydłużenie czasu reakcji i łagodne zaburzenia równowagi oraz zborności ruchów. Przy wartościach przekraczających 2‰ alkoholu we krwi występuje faza ekscytacji, z którą wiąże się znaczne zaburzenie równowagi, niezborność, silne odurzenie, stępienie reakcji zmysłowej, a niekiedy utrata przytomności. Faza narkotyczna następuje po przekroczeniu 3‰. Charakteryzuje ją utrata przytomności, a w niektórych przypadkach nawet śpiączka. Po osiągnięciu stężenia 4‰ etanolu we krwi może dojść do porażenia ośrodków krążeniowo-odde-

chowych i śmierci. W literaturze przestrzega się przed spożywaniem alkoholu w czasie pracy, co może doprowadzić do pogorszenia stanu zdrowia pracownika i związanego z tym obniżenia efektywności i wydajności w pracy, a nawet wypadku. Nietrzeźwy pracownik staje się zagrożeniem zarówno dla siebie, jak i pozostałych współpracowników. W niektórych sferach działalności alkohol stanowi jedną z głównych przyczyn wypadków przy pracy. Na przykład w branży budowlanej, wśród zatrudnionych pracujących na rusztowaniach ustalono, że przyczyną co 6 wypadku przy pracy był stan nietrzeźwości pracownika. Analiza danych statystycznych wykazała, że wraz ze wzrostem ilości alkoholu we krwi wzrasta ciężkość wypadku, a wysoka zawartość alkoholu przyczynia się do śmierci pracownika budowlanego (por. *M. Szóstak, M. Sawicki, T. Nowobilski, J. Konior, T. Stachoń*, Wpływ stosowania alkoholu przez pracowników na stan bezpieczeństwa pracy na rusztowaniach budowlanych, *Builder* 2021, Nr 1, s. 34).

Konieczność kontroli pracowników na obecność alkoholu w organizmie jest bezpośrednio związana z dbałością o zdrowie i życie pracowników, czyli o zapewnienie odpowiedniego stanu bhp w zakładzie pracy. Zgodnie z art. 15 KP, stanowiącym zarazem zasadę prawa pracy, **pracodawca jest obowiązany zapewnić** pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Na podstawie art. 207 § 1 KP **pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.** Jak słusznie zauważono w doktrynie, na podstawie art. 207 KP należy dojść do wniosku, że odpowiedzialność pracodawcy za stan bhp w zakładzie pracy jest uprzednia, bezwarunkowa, niepodzielna i bezwzględna [por. *T. Wyka*, w: *K.W. Baran* (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 1136]. Bardzo stanowcze stwierdzenie zawiera dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12.6.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. UE L z 1989 r. Nr 183, s. 1). Na podstawie art. 5 **pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy.**

W piśmiennictwie docenia się znaczenia kontroli trzeźwości w realizacji obowiązku pracodawcy w zakresie bhp. Zdaniem doktryny: „Bez możliwości kontroli trzeźwości pracowników przy takich rodzajach działalności, jak np. transport drogowy, kopalnie, czy budownictwo, pracodawca nie jest często w stanie skutecznie organizować procesu pracy oraz wypełniać prawidłowo

swoich obowiązków wobec innych pracowników (...) oraz osób trzecich. Pracodawca ponosi bowiem odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 1 KP). Oznacza to, że wypełniając ten obowiązek pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom faktycznego bezpieczeństwa” (por. *M. Rycak*, Prewencyjna kontrola trzeźwości pracowników, Legalis).

Doświadczenie życiowe związane z zarządzaniem firmą podpowiada pracodawcom, że powinni zadbać o trzeźwość w zakładzie pracy, tym bardziej że statystyki dotyczące spożycia alkoholu ukazują skalę zjawiska. Według aktualnych danych Polacy rocznie spożywają 11,6 litra czystego alkoholu *per capita*, podczas gdy średnia europejska według WHO wynosi 9,8 litra. W obrębie tej grupy można zauważyć wyraźnie większy udział mężczyzn, u których konsumpcja wyniosła 19,2 litra *per capita*, natomiast u kobiet – 4,7 litra. Jedynie 32% Polaków nie sięgało po alkohol w okresie ostatnich 12 miesięcy lub dłuższym [dane za: *N. Nowak, A. Grzegorzczak, J. Kasalik, G. Gut, M. Greniuk, M. Nowak*, Epidemiologia alkoholizmu, w: *A. Kułak-Bejda, N. Waszkiewicz* (red.), Współczesny wymiar uzależnień, s. 71]. Według danych statystycznych Polacy piją najwięcej piwa (53,5%). Wyroby spirytusowe stanowią 38,5%, wino i miody pitne zaś 8,0% (podają za: Państwową Agencją Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, <https://www.parpa.pl/index.php/badania-i-informacje-statystyczne/statystyki>, dostęp: 18.10.2022 r.).

Ogromny problem społeczny związany ze spożywaniem alkoholu w miejscu pracy występował w czasach PRL. Pisano wówczas: „W Polsce jedną z najbardziej niepokojących cech spożywania alkoholu jest konsumowanie go w czasie pracy i miejscu pracy. Nie tylko ze względu na ilość wypijanego tam alkoholu – również z uwagi na sposób picia (jednorazowe duże ilości) i rodzaj wypijanego alkoholu – wódkę” (por. *R. Walicki*, Nietrzeźwość w czasie pracy, Zeszyty IPiSS 1997, Nr 2, s. 6). Problem ten starano się rozwiązać w drodze ustawowej, wprowadzając szczególne regulacje ograniczające to zjawisko.

2. Obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy o wychowaniu w trzeźwości. Ustawa z 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1119 ze zm.) nałożyła określone obowiązki na kierowników zakładów pracy i pracowników. W obowiązującej ustawie utrzymano zakaz sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników (art. 14 AlkU). W istotny sposób zmieniono treść art. 17 AlkU, który uprzednio wprowadzał obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodziło uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Przepis określał

również podmioty uprawnione do żądania badania trzeźwości pracownika i podmioty uprawnione do przeprowadzania takiego badania. Obowiązujący art. 17 stanowi: „Przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu”. Przepis wprowadza prawo do kontroli dla przedsiębiorcy, który organizuje pracę osób fizycznych wykonujących ją na innej podstawie niż stosunek pracy, czyli każdego zatrudnionego, nawet nieodpłatnie (zleceniobiorcy, wykonawcy dzieła, stażysty, wolontariusza itd.) oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, czyli samozatrudnionych. Do niepracowników przedsiębiorca powinien odpowiednio stosować przepisy KP dotyczące kontroli trzeźwości, o których mowa w art. 22^{1c}–22^{1f} KP oraz przepisach wydanych na podstawie art. 22^{1g}, czyli rozporządzenia. Jak widać, cała procedura kontroli pracowników została przeniesiona z ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi do KP. Podobnie brzmiący przepis znajduje się również w art. 22^{1h} KP, z tą różnicą, że zamiast słowa „przedsiębiorca” użyto określenia „pracodawca”.

3. Obowiązek pracownika dotyczący trzeźwości. Jak wiadomo, obowiązki dotyczące przestrzegania zasad bhp obligują także pracownika. Na podstawie art. 211 KP: „Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika”. Zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy Rady z 12.6.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz. UE L z 1989 r. Nr 183, s. 1) (dyrektywa ramowa bhp): „Zakres odpowiedzialności każdego pracownika powinien obejmować troszczenie się w możliwie jak najszerszym zakresie o własne bezpieczeństwo i zdrowie lub też o zdrowie i bezpieczeństwo innych osób, zgodnie z zasadami przyswojonymi podczas szkolenia i przekazanymi przez pracodawcę”. Należy zwrócić uwagę, co jest dość zaskakujące, że KP nie przewiduje wprost obowiązku zachowania trzeźwości w zakładzie pracy – ani w art. 211 KP, doprecyzowującym obowiązki w zakresie bhp, ani w art. 100 KP, stanowiącym ogólnie o obowiązkach pracownika. Nakaz trzeźwości wynika pośrednio z przepisów dotyczących odpowiedzialności porządkowej. Zgodnie z art. 108 § 2 KP za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może rów-

niez stosować karę pieniężną. W piśmiennictwie zauważono, że: „wprawdzie brak w treści przepisów kodeksu pracy wyrażonego wprost pracowniczego obowiązku trzeźwości, bez wątpienia jednak możemy go zaliczyć do podstawowych obowiązków pracownika” [por. *M. Kuba*, Kontrola stanu trzeźwości pracownika, w: *Z. Góral* (red.), Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne, s. 154]. Podobny pogląd został wyrażony w judykaturze. W wyroku z 23.7.1987 r. (I PRN 36/87, OSNC 1989, Nr 2, poz. 32) Sąd Najwyższy zauważył, że wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współzycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego „marginesu” tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane, względnie tolerowane przez przełożonych pracownika. Obowiązek trzeźwości i zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy oraz jego wnoszenia wynika najczęściej z regulaminu pracy, czyli z zakładowego źródła prawa pracy. *De lege lata* powinien być on wpisany do układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia pracodawcy. W związku z tym, że kontrola trzeźwości pracowników została pierwszy raz wprost uregulowana w KP, warto rozważyć rozszerzenie katalogu obowiązków pracownika zawartych w KP o obowiązek trzeźwości, wpisując go wprost do art. 100 lub 211 KP.

Należy podkreślić, że **obowiązek trzeźwości nie wiąże się z pełną abstynencją pracownika. Ustawodawca pozostawia pewien margines swobody, przyjmując, że pracownik znajdujący się w stanie po użyciu alkoholu, a zatem do 0,2‰ stężenia alkoholu we krwi lub do 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza jest trzeźwy** (por. uwagi do pkt 7).

4. Kontrola trzeźwości a RODO. Na wstępie należy wyjaśnić, że do czasu ostatniej nowelizacji KP przepisy nie przyznawały pracodawcy wprost prawa do kontroli trzeźwości pracowników. Ustawa z 10.12.1959 r. o zwalczaniu alkoholizmu (Dz.U. Nr 69, poz. 434) wprowadziła zakaz sprzedaży, podawania i spożywania napojów zawierających więcej niż 4,5% alkoholu w zakładach pracy, w hotelach robotniczych, w stołówkach i bufetach przy zakładach pracy. Osoba spożywająca napoje alkoholowe w miejscu pracy podlegała karze aresztu do 3 miesięcy lub karze grzywny do 4500 zł. Ustawa wprowadzała jednak pewien wyjątek. Na podstawie art. 4 § 1 ZwalAlkU zakaz podawania i spożywania napojów alkoholowych w zakładach pracy nie dotyczył podawa-

nia i spożywania tych napojów za zgodą kierownika zakładu pracy w związku z uroczystościami lub innymi wyjątkowymi okazjami. Dalej idące zakazy wprowadziła dopiero AlkU. Artykuł 17 ust. 3 AlkU w pierwotnym brzmieniu przewidywał, że kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona była obowiązana zapewnić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości na żądanie pracownika, którego nie dopuszczono do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, iż stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Na mocy § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 6.5.1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. Nr 25, poz. 117) badanie pracownika polegające na:

- 1) badaniu wydychanego powietrza;
- 2) badaniu krwi, lub
- 3) badaniu moczu przeprowadzono na żądanie pracownika.

Także kolejne nowelizacje ustawy nie dawały pracodawcy prawa do kontroli stanu trzeźwości pracowników bez zgody pracownika, czyli wbrew jego woli. Co więcej, aż do 30.6.2011 r., czyli do czasu wejścia w życie ustawy z 25.3.2011 r. o ograniczeniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 106, poz. 622), pracodawca nie mógł zażądać badania trzeźwości zatrudnionego. Mógł on co najwyżej zaproponować pracownikowi badanie weryfikujące stan jego trzeźwości (por. *M. Stępak-Milczek*, Kontrola pracownika przez pracodawcę, Warszawa 2015, s. 74). W doktrynie i praktyce stosowania prawa przyjmowano, że pracodawca mógł badać trzeźwość pracowników na podstawie ogólnej kompetencji wynikającej z obowiązku dbałości o zdrowie i życie pracowników. W piśmiennictwie wyjaśniano, że warunkiem kontroli trzeźwości miała być zgoda pracownika wyrażana każdorazowo przed konkretnym badaniem. Wykluczano zgodę *in blanco* (por. *M. Wujczyk*, Prawo pracownika do ochrony prywatności, Warszawa 2012, s. 289). Zmiana art. 17 ust. 3 AlkU podała w wątpliwość prawo pracodawcy do samodzielnego badania trzeźwości pracownika. Zgodnie z nowym brzmieniem tego przepisu: „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 fachowy pracownik służby zdrowia”. W nauce prawa pracy przyjmowano, iż po zmianie przepisu przeprowadzenie badania trzeźwości pracownika mógł dokonywać wyłącznie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, czyli Policja [por. *M. Kuba*, Dopuszczalność pozyskiwania przez pracodawcę informacji o nałogach pracownika – uwagi de lege lata i de lege ferenda, w: *T. Wyka*,

A. Nerka (red.), Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian, Warszawa 2012, s. 124]. Coraz większą uwagę zaczęto również przywiązywać do przepisów ustawy z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1781). Na podstawie art. 27 ust. 1 zabroniono przetwarzania danych wrażliwych, ujawniających m.in. informacje o stanie zdrowia i nałogach. Przetwarzanie tych danych było jednak dopuszczalne, jeżeli osoba, której dane dotyczyły, wyraziła na to zgodę na piśmie. Przez długi czas pracodawcy postępowali jak dotąd, czyli we własnym zakresie dokonywali kontroli pracowników lub też zgodnie z art. 17 ust. 3 AlkU zwracali się o przeprowadzenie badania trzeźwości do Policji. Przełom nastąpił jednak wraz z obowiązywaniem RODO i stanowiskiem wyrażonym przez UODO. Na mocy art. 9 RODO: „Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych 1. 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. 2. ust. 1 nie ma zastosowania, jeżeli spełniony jest jeden z poniższych warunków: a) osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach, chyba że prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego przewidują, iż osoba, której dane dotyczą, nie może uchylić zakazu, o którym mowa w ust. 1”.

Urząd Ochrony Danych Osobowych przyjął bardzo restrykcyjną wykładnię w zakresie pozyskiwania od pracownika danych dotyczących zdrowia. Dnia 27.6.2019 r. na stronie UODO pojawił się krótki komunikat, z którego wynikało, że zdaniem UODO w aktualnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, nawet za ich zgodą. Przesądza o tym brzmienie art. 17 AlkU. Zdaniem UODO wszelkie okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika, określa właśnie ten przepis. Urząd Ochrony Danych Osobowych wyjaśnił ponadto, że: „Dodany art. 22^{1b} KP, który obowiązuje od 4 maja 2019 r. 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 przekaże takie dane. Przywołany przepis Kodeksu pracy jednak w ogóle nie ma związku z badaniem pracowników alkomatem przez pracodawcę” (por. <https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>, dostęp: 18.10.2022 r.). Z uwagi na konsekwencje naruszenia RODO przez pracodawców (ogromne kary pieniężne), wielu pracodawców z coraz większą obawą podchodziło do do-

tychczasowej praktyki kontroli trzeźwości pracowników. Prawnicy – praktycy zaczęli również unikać prezentowania opinii wbrew stanowisku UODO, nie chcąc narażać swoich klientów na odpowiedzialność, tym bardziej że podobny pogląd jak UODO zaczęło prezentować również MRPIPS (por. <https://interpretacje-orzeczenia.pl/odpowiedz-mrpips-z-22-08-2019-r-w-sprawie-mozliwosci-badania-alkomatem-pracownikow>, dostęp: 18.10.2022 r.). W przestrzeni publicznej coraz częściej postulowano, aby procedurę kontroli trzeźwości uzgadniać w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie – razem ze związkami zawodowymi (por. <https://www.prawo.pl/kadry/badanie-alkomatem-min-w-ukladach-zbiorowych-pracy,451127.html> i <https://www.prawo.pl/kadry/badanie-pracownikow-alkomatem-zostanie-wyjasnione-przez,456458.html>, dostęp: 18.10.2022 r.).

Pracodawcy z niecierpliwością czekali na przyznanie im prawa do kontroli trzeźwości pracowników, co jak wcześniej wyjaśniono, jest kluczowym zadaniem, jeśli chodzi o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Śmiało można uznać, że omawiana nowela odgrywa przełomową rolę w systemie ochrony pracy.

5. Przesłanki stosowania kontroli. Zostały one wprost wyrażone w § 1. Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Wyliczenie ma charakter zamknięty. Z kolejności wyszczególnienia dowiadujemy się, co jest priorytetem, gdy chodzi o badanie trzeźwości pracowników. Najważniejszy cel to ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych zatrudnionych, jak również stażystów, wolontariuszy, a także osób przebywających na terenie zakładu pracy lub korzystających z usług pracodawcy, czyli także klientów. Dopiero na drugim miejscu znajduje się ochrona mienia. Wszystkie inne powody, jeśli nawet wystąpią, nie mogą być dostatecznym uzasadnieniem dla kontroli trzeźwości pracownika. W tym miejscu warto przywołać wyrok SN z 4.12.2018 r. (I PK 194/17, Legalis), w którym w szerszym zakresie zostały wyjaśnione przyczyny kontroli trzeźwości. Sąd Najwyższy napisał: „Warunkiem dopuszczalności kontroli trzeźwości pracownika jest zgodny z prawem cel takiego badania. Działania kontrolne pracodawcy są w tym przypadku uzasadnione koniecznością weryfikacji przestrzegania przez pracownika obowiązku trzeźwości, umożliwiającej w konsekwencji właściwe rozliczenie czasu pracy (np. zakwalifikowanie danego dnia roboczego lub jego części jako nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia), pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej (art. 108 KP) lub materialnej (art. 122 KP), wreszcie rozwiązanie z pracowni-

kiem stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 1 KP). Także konieczność realizacji obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników, która spoczywa na pracodawcy na mocy art. 207 § 2 KP, uzasadnia jego odpowiednie reagowanie na przypadki nietrzeźwości pracowników”. Jak wyżej wyjaśniono, pod uwagę mogą być brane tylko te przesłanki, które zostały wymienione w przepisie, i wyłącznie one mogą być wpisane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. W uzasadnieniu do projektu ustawy wyjaśniono, że **celem uchwalenia ustawy jest wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także określenia ogólnych zasad przeprowadzania takich kontroli.**

Pracodawca, uzgadniając treść układu zbiorowego pracy ze związkami zawodowymi lub wydając regulamin pracy albo obwieszczenie w procedurze kontroli trzeźwości, powinien wpisać, jaki jest jej cel. Nie ma przeszkód, aby powołał się wprost na brzmienie przepisu.



Ważne
dla
praktyki

6. Podmioty kontrolowane. Co do zasady, kontroli podlegają pracownicy, a zatem zgodnie z art. 2 KP osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Ustawa nie wyłącza żadnej kategorii pracowników, zarówno w odniesieniu do stanowiska, jak i rodzaju stosunku pracy lub umowy o pracę. Do pracodawcy lub pracodawcy i organizacji związkowej należy określenie grup zawodowych podlegających kontroli trzeźwości (por. uwagi do pkt 9 i 10). Poza pracownikami, kontrolowane mogą być także wszystkie osoby zatrudnione przez przedsiębiorcę na innej podstawie niż stosunek pracy, o czym mowa w art. 22^{1h} KP (por. uwagi do art. 22^{1h} KP). Poza wymienionymi grupami ustawa daje prawo badania trzeźwości również w służbach mundurowych. Policjant, funkcjonariusz Straży Granicznej, strażak, funkcjonariusz Służby Więziennej i funkcjonariusz Służby Ochrony Państwa ma obowiązek poddać się badaniu na polecenie zarządzającego badanie oraz umożliwić jego przeprowadzenie w razie uzasadnionego podejrzenia, że stawił się on do służby w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu.

7. Sposób przeprowadzenia kontroli. Najważniejszy wymóg, a raczej nakaz ustawy dotyczący kontroli wyraża się w stwierdzeniu, że kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Prze-

pis ma charakter ogólny, ponieważ odnosi się do każdego elementu kontroli, zarówno do samej procedury i sposobu jej dokonywania, jak i doboru grup podlegających kontroli. Wszelkie akty kontroli stanowią w istocie ograniczenie wolności osobistej, dlatego zgodnie z podstawową normą konstytucyjną powinny się cechować proporcjonalnością. Na podstawie art. 31 ust. 3 Konstytucji RP: „Ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw”. Trybunał Konstytucyjny wyjaśnił, że: „Granice swobody ustawodawcy wyznacza treść art. 31 ust. 3 Konstytucji oraz treść ratyfikowanych przez Polskę aktów prawa międzynarodowego. Ograniczenia praw i wolności konstytucyjnych można ustanawiać tylko w drodze ustawy. W aspekcie materialnym ograniczenia praw i wolności mogą być ustanawiane tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób, przy czym ustanowione ograniczenia nie mogą naruszać istoty ograniczanego prawa czy wolności” (por. wyr. TK z 10.4.2002 r., K 26/00, OTK-A 2002, Nr 2, poz. 18). Zdaniem TK konieczność ustanowienia ograniczeń wolności w demokratycznym państwie wymaga analizy trzech elementów: przydatności, konieczności i proporcjonalności *sensu stricto*, dlatego trzeba rozważyć, **czy wprowadzona regulacja ustawodawcza jest w stanie doprowadzić do zamierzonych przez nią skutków, czy regulacja ta jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana, czy efekty wprowadzonej regulacji pozostają w proporcji do ciężarów nakładanych na obywatela** (por. wyr. TK z 10.4.2002 r., K 26/00, OTK-A 2002, Nr 2, poz. 18). Powszechnie akceptowany jest pogląd, zgodnie z którym **ograniczenie wolności i praw konstytucyjnych jest dopuszczalne tylko pod warunkiem, że owe trzy kryteria zostały spełnione** [por. K. Wojtyczek, w: L. Garlicki (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa 2016, kom. do art. 31, s. 29]. W doktrynie słusznie zauważono, że wkroczenie w sferę praw i wolności powinno odpowiadać zasadzie proporcjonalności lub inaczej niezbędności [por. K. Obałka, Granice legalności kontroli osobistej pracownika, w: Z. Góral (red.), Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne, s. 176]. Innymi słowy, kontrolę należy stosować proporcjonalnie, subsydiarnie i z poszanowaniem godności (por. A. Sobczyk, Państwo zakładów pracy, s. 287).

Nie wolno zapominać, że w przypadku wydania regulaminu pracy lub układu zbiorowego pracy mamy do czynienia z kompetencjami prawotwórczymi po stronie pracodawcy lub/i partnerów społecznych. Reguły konstytucyjne powinny być zatem uwzględnione w procesie tworzenia lub wydawania aktów wewnątrzzakładowych. Poza tym istotne ograniczenia wynikają również z art. 11¹ KP, zgodnie z którym **pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika**. Przepis ten jest wzmocnieniem obowiązku konstytucyjnego. W kontekście uprawnień kontrolnych pracodawcy należy pamiętać również o obowiązku pracodawcy dotyczącym wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W przypadku bezprawnego ukształtowania zasad kontroli będziemy mieli do czynienia ze stałym naruszaniem przepisów prawa pracy w dwóch sferach: godności pracowniczej i dóbr osobistych oraz zasad współżycia społecznego.

Warto podkreślić, że uprawnienia kierownicze pracodawcy uległy na przestrzeni lat specyficznej humanizacji w kierunku szanowania indywiduum, którym jest pracownik. W mojej ocenie, nastąpił odwrót od koncepcji zakładu jako wspólnoty na rzecz ochrony jednostki, czyli pracownika, stąd też nowe regulacje w KP dotyczące zakazu dyskryminacji, nierównego traktowania, mobbingu itp. Funkcja ochronna ewoluowała w kierunku jeszcze silniejszego wzmocnienia praw pracowniczych. Przejawem odejścia od koncepcji ochrony większości jest tocząca się aktualnie dyskusja dotycząca wartości. Inne wartości są istotne dla UODO (ochrona prywatności), a inne dla praktyków zajmujących się prawem pracy (zdrowie i życie zatrudnionych). Ja również wyrażam pogląd, że konieczne jest – obok prawa do prywatności – uwzględnienie prawa do ochrony życia i zdrowia, które w prawie pracy stanowi wartość podstawową (por. *M. Gładoch*, Prawo pracowników do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19, *PiZS* 2020, Nr 7, s. 8).

Biorąc pod uwagę powyższe zmiany dotyczące funkcji ochronnej prawa pracy, musimy dojść do wniosku, że dotychczasowe rozumienie kontroli, jako daleko idącego przejawu kierownictwa pracodawcy, czy raczej kierownika zakładu pracy rodem z PRL, nie może się ostać. Duże wątpliwości budzi przede wszystkim kontrola polegająca na przeszukaniu pracownika. Została ona uznana w judykaturze za dozwoloną. W wyr. z 13.4.1972 r., (I PR 153/72, OSNC 1972, Nr 10, poz. 184) SN wyraził następujący pogląd: „Stosowane szeroko w ramach przepisów regulaminów pracy lub ustalonych zwyczajów przeszukiwanie członków załogi w celu zapobiegania wynoszeniu mienia zakładów pracy jest zgodne z prawem i nie narusza dóbr osobistych pracowników (art. 23 i 24 KC) wówczas, gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli w celu ochrony mienia społecznego i gdy kontrola

ta jest wykonywana w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi w sposób nie pozostający w sprzeczności ze swym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej”. W obecnym stanie prawnym przeszukanie pracownika należy uznać za niezgodne z zasadą proporcjonalności. Skutek ten można bowiem osiągnąć, wykorzystując inne formy kontroli, np. monitoring. Zgodnie z art. 22² § 1 KP monitoring może być wprowadzony także wtedy, gdy jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników. Bez potrzeby przeszukania, stosując monitoring wizyjny, pracodawca jest w stanie ustalić, czy pracownik wniósł na teren zakładu pracy niedozwolone używki lub konsumował je w trakcie pracy.



Ważne
dla
praktyki

Pracodawcy nie wolno:

- 1) przeprowadzać kontroli w obecności osób postronnych (np. klientów);
- 2) informować osoby nieuprawnione o wynikach kontroli;
- 3) przeprowadzać kontrolę przez osoby inne niż wyznaczone;
- 4) przeprowadzać kontrolę z użyciem nieatestowanych urządzeń;
- 5) komentować wyników kontroli w sposób naruszający godność pracownika (np. używając wulgaryzmów, wyśmiewając się z pracownika itp.);
- 6) nękać pracownika ciągłymi lub powtarzalnymi kontrolami, bez wyraźnej potrzeby;
- 7) przeprowadzać kontrolę niezgodnie z jej procedurą ustaloną w prawie wewnętrznym pracodawcy.

Kolejnym wymogiem w zakresie kontroli jest jej przeprowadzenie w sposób ustalony w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. To oznacza, że kontrola nie może odbiegać od reguł w nich określonych, np. kontrolowanie innych grup lub stosowanie innych metod kontroli niż wskazane. Ponadto pracodawca musi dostosować się do wymogów prawa powszechnego, czyli rozporządzenia wydanego na podstawie art. 22^{1§} KP. Dotyczą one warunków i metod przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ.

Ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek badania trzeźwości pracowników przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub

wzorcowanie. Wobec tego **pracodawca powinien posługiwać się dostępnymi na rynku urządzeniami do badania zawartości alkoholu. Nie wolno mu stosować innych metod kontroli, polegających np. na laboratoryjnym badaniu krwi.** Pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu dokonuje się za pomocą analizatora wydechu, czyli tzw. alkometru. Wyróżnia się następujące rodzaje urządzeń:

- 1) urządzenia elektroniczne (półprzewodnikowe), działające w ten sposób, że pod wpływem oparów alkoholu, wdmuchanych do urządzenia wraz z powietrzem, zmienia się stan przewodnictwa obwodu elektronicznego. Urządzenie pomiarowe, mierząc tę zmianę (odczytywaną jako wzrost napięcia prądu), oblicza ilość wdmuchanego alkoholu. Niestety, urządzenia tego rodzaju są najmniej precyzyjne;
- 2) urządzenia elektrochemiczne, których działanie polega na tym, że alkohol zawarty w powietrzu wdmuchanym do urządzenia jest utleniany chemicznie do kwasu octowego, a uwolnione w tym procesie elektrony wytwarzają prąd elektryczny. Zmiany napięcia w detektorze są proporcjonalne do ilości uwolnionych elektronów, a więc i do stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Uważa się, że ta metoda jest wysoce precyzyjna i mało zawodna, choć wadą urządzenia jest generalnie brak zabezpieczeń przed wykrywaniem tzw. alkoholu zalegającego, czyli resztek alkoholu w jamie ustnej, co może czasowo zawyżać wynik;
- 3) urządzenia spektrofotometryczne, które określają stężenie oparów alkoholu w wydychanym powietrzu, mierząc osłabienie promieniowania podczerwonego pod wpływem tych oparów w detektorze. Sensor emituje promieniowanie, którego ściśle określone częstotliwości są pochłaniane przez określone substancje. Czujnik jest skalibrowany tak, by wykrywać ilość promieniowania pochłoniętego przez etanol. Są to urządzenia najbardziej dokładne (por. <http://dowody.karne.pl/alkohol.html>, dostęp: 18.10.2022 r.).

Podczas kontroli pracodawca może używać wyłącznie urządzeń skalibrowanych i wzorcowanych. Zgodnie z powszechnie dostępnym opisem: „Wzorcowanie alkometru to proces polegający na kontroli poprawności działania urządzenia pomiarowego. Procedura wzorcowania opiera się na porównaniu wyników wskazywanych przez alkometru do tzw. «wzorca». Na potwierdzenie przeprowadzenia wzorcowania wydawany jest dokument – świadectwo wzorcowania. Procedurę przeprowadza się w warunkach laboratoryjnych przy użyciu bardzo czułej aparatury” (por. <https://alkotester.pl/wzorcowanie/253-wzorcowanie-kalibracja-alkometru-drager-6820.html>, dostęp: 18.10.2022 r.). Kalibracja narkotestu „jest czynnością serwisową polegającą przede wszystkim na regulacji urządzenia w celu uzyskania jak najlepszej dokładności pomiaro-

[Przejdź do księgarni →](#)