

<p><b>Nazwa projektu</b> Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące:</b> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii – wiodące Ministerstwo Zdrowia – współpracujące Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – współpracujące Ministerstwo Sprawiedliwości – współpracujące Ministerstwo Infrastruktury – współpracujące</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pani Iwona Michałek – Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> 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><b>Data sporządzenia</b> 17.05.2021 r.</p> <p><b>Źródło:</b> Inicjatywa własna</p> <p><b>Nr w wykazie prac:</b> 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<sup>1b</sup> § 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 spożyciu 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)	
<b>Dochody ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Wydatki ogółem</b>													
budżet państwa													
JST													
pozostałe jednostki (oddzielnie)													
<b>Saldo ogółem</b>													
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**

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.

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.

### 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.