

## UZASADNIENIE

### I. Potrzeba i cel wprowadzenia regulacji

Proponowane w niniejszym projekcie ustawy rozwiązania zmięrzają przede wszystkim do umożliwienia pracodawcom – w uzasadnionych przypadkach – wprowadzenia prewencyjnej, wyrywkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

Zgodnie z art. 4 pkt 1 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”, dane osobowe oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”). Możliwą do zidentyfikowania osobą fizyczną będzie osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

Motyw 35 rozporządzenia 2016/679 wskazuje, że pojęcie danych o stanie zdrowia należy rozumieć szeroko. Zgodnie z tym motywem 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.

Powyższe potwierdza również organ właściwy do ochrony danych osobowych, tj. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych w stanowisku z dnia 27 czerwca 2019 r. (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>).

Zgodnie z art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 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. Jednocześnie ust. 2 tego artykułu określa przypadki, w których ww. zakaz nie ma zastosowania. Należą do nich m.in. sytuacje, w których przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które są proporcjonalne do wyznaczonego celu, nie naruszają istoty prawa do ochrony danych i przewidują odpowiednie i konkretne środki ochrony praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. g). Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych jest również możliwe, gdy jest ono niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. b).

W związku z koniecznością zapewnienia zgodności polskiego porządku prawnego z rozporządzeniem 2016/679, w dniu 4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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. U. z 2019 r. poz. 730). Przedmiotowa ustawa dokonała zmiany m.in. w zakresie danych osobowych, które pracodawca może pozyskiwać od pracownika.

Zgodnie z dodanym ww. ustawą art. 22<sup>1b</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), zwanej dalej „K.p.”, zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy 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.

Z kolei okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości 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 stanął 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.

W polskim systemie prawnym brak jest natomiast analogicznej regulacji określającej procedurę badania pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

W świetle powyższego nie ulega wątpliwości, że w obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Jednocześnie należy zauważyć, że brak możliwości weryfikacji czy pracownik nie znajduje się pod wpływem substancji lub środka negatywnie wpływającego na jego zdolność psychofizyczną – 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, ale również osób trzecich, a w niektórych przypadkach także mieniu pracodawcy, które może zostać uszkodzone bądź zniszczone, co może pociągać za sobą poważne skutki finansowe dla pracodawcy. W skrajnych przypadkach może również doprowadzić do śmierci pracownika lub innych osób.

Obowiązek zachowania trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego, konkretnego dnia zakład pracy może

od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – wymagać świadczenia pracy (por. wyrok SN z dnia 23 lipca 1987 r., sygn. akt I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32).

Ponadto, pomimo braku regulacji prawnych w zakresie kontroli trzeźwości pracowników, Sąd Najwyższy w jednym z wyroków uznał, że wykonywanie pewnych rodzajów prac może uzasadniać nałożenie na pracownika obowiązku poddania się profilaktycznym badaniom trzeźwości (por. wyrok SN z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt II PK 199/17, Legalis Nr 1846809).

Pracownik stawiający się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywający alkohol w czasie pracy może zostać pociągnięty przez pracodawcę do odpowiedzialności porządkowej na podstawie art. 108 § 2 K.p., z zastosowaniem kary pieniężnej włącznie. Jeżeli natomiast pracownik w tym stanie podejmie czynności zawodowe, dopuszcza się wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. 2019 r. poz. 821, z późn. zm.), zwanej dalej „K.w.”, za które grozi kara aresztu albo grzywny. Natomiast ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w art. 43<sup>1</sup> określa wykroczenie polegające m.in. na spożywaniu napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy (wbrew zakazowi określönemu w art. 14 ust. 1 pkt 2 tej ustawy). Za popełnienie tego czynu przewidziana jest kara grzywny. Ustawa ta wprowadza również wykroczenie polegające na dopuszczeniu – wbrew szczególnemu obowiązkowi – do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, a także niepodejmowaniu prawem przewidzianego postępowania pomimo powzięcia wiadomości o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów. Za popełnienie tego czynu przewidziana jest kara grzywny.

## II. Szczegółowy opis projektowanych zmian

Przeprowadzone przez projektodawcę analizy doprowadziły do wniosku, że projektowaną regulacją należałoby objąć dwie kategorie sytuacji.

1. W pierwszej kolejności winno się umożliwić pracodawcom – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także określić ogólne zasady przeprowadzania takich kontroli.
2. Ponadto winno się wprowadzić kompleksową regulację, określającą podstawy do niedopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania pracy pracownika, wobec

którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub zażywał taki środek w czasie pracy (na wzór obecnie obowiązujących w ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Zdaniem projektodawcy obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy powinien również zachodzić wobec pracownika, u którego przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaże obecność alkoholu lub ww. środka.

W świetle powyższego, w projektowanej regulacji przewidziano dwa tryby prowadzące do niedopuszczenia do wykonywania pracy pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy:

- 1) w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu;
- 2) na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy – w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu (zarówno w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził takich kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą).

1. Art. 1 pkt 1 ustawy (dodanie art. 22<sup>1c</sup> – art. 22<sup>1h</sup> K.p.)

Projekt ustawy zakłada wprowadzenie regulacji umożliwiającej pracodawcom – pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek – wprowadzenie prewencyjnej, wyrywkowej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Należy jednak podkreślić, że nawet jeśli przedmiotowe przesłanki zostaną spełnione, pracodawca nie będzie miał obowiązku wprowadzenia ww. kontroli; decyzja o wprowadzeniu jednej z nich bądź obu będzie należała do pracodawcy.

**Art. 22<sup>1c</sup> i art. 22<sup>1e</sup> K.p.**

Proponuje się, by pracodawca mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości (odpowiednio również kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu) w określonym celu, jakim jest zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Podejmowanie jakichkolwiek czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu należy oceniać jako naganne, jednak – jak wskazano powyżej – w pewnych przypadkach dodatkowo może stanowić ono szczególne zagrożenie dla życia i zdrowia zarówno samego pracownika, jak i innych osób, a także mienia pracodawcy. Spożycie alkoholu lub zażycie środka działającego podobnie do alkoholu powoduje bowiem zakłócenie funkcjonowania organizmu, w tym zaburzenia czynności poznawczych i brak pełnej kontroli nad organizmem, które – w odniesieniu do niektórych grup pracowników – mogą stanowić szczególnie istotne zagrożenie dla dóbr pracownika, pracodawcy, jak i innych osób.

Warto zauważyć, że projektowana ustawa przewiduje możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, nie zaś ich zawartość w organizmie pracownika. Przyjęcie przez projektodawcę takiego rozwiązania wynika z faktu, że istnieje możliwość, by pracodawca, przeprowadzając kontrolę trzeźwości, posługiwał się urządzeniem niewskazującym stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. W urządzeniu tego typu zapalenie się kontrolki w odpowiednim kolorze oznacza obecność alkoholu w organizmie osoby badanej, bądź jego brak. W przypadku użycia takiego urządzenia, pracodawca nie będzie zatem dysponował informacją o zawartości alkoholu w organizmie pracownika, a jedynie o jego obecności. Natomiast oznaczenie stężenia środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie jest możliwe jedynie za pomocą badania laboratoryjnego. Wobec tego pracodawca, w toku przeprowadzanej kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie będzie miał takiej możliwości.

Przyjęto, iż pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Taki sposób przeprowadzenia badania zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika, zagwarantuje bowiem, iż pracodawca nie będzie mógł samodzielnie zlecić przeprowadzenia badania krwi pracownika na obecność alkoholu bądź badania krwi lub moczu, celem zweryfikowania obecności środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

Projekt ustawy nie przesądza jednoznacznie przy użyciu jakiego urządzenia pracodawca może przeprowadzać taką kontrolę. Warto jednak pamiętać, iż w sytuacji,

w której wynik takiej kontroli spowoduje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, obowiązek udowodnienia istnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – zgodnie z art. 52 § 1 K.p. oraz art. 6 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, z późn. zm.). w związku z art. 300 K.p. – obciążą pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, OSNP 1999 nr 2, poz. 48). Tym samym pracodawca powinien zadbać o to, by w ewentualnym postępowaniu sądowym mógł wykazać wiarygodność wyniku z przeprowadzonej przez siebie kontroli. Z drugiej jednak strony, należy pamiętać, że samo użycie przez pracodawcę nieatestowanego urządzenia do badania obecności alkoholu (bądź środka działającego podobnie do alkoholu) nie wyklucza zarzucenia pracownikowi stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu (lub takiego środka), jeżeli przemawiają za tym inne okoliczności (np. nietypowe zachowanie pracownika, wyczuwalna woń alkoholu), a pracownik nie skorzystał ze stworzonej mu możliwości weryfikacji tego wyniku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., sygn. akt I PK 576/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 91).

Okres przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu został ustalony w oparciu o przepisy K.p., regulujące rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a także przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1575, z późn. zm.). Zgodnie z art. 52 § 2 K.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (stawienie się do pracy w stanie uniemożliwiającym wykonywanie pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, które może uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika). Następnie pracownik w okresie 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może złożyć do sądu żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania (art. 264 K.p.).

Określając długość okresu, po którego upływie informacja wskazująca na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu zostanie zniszczona, należało również uwzględnić czas, który upłynie zanim pracodawca uzyska informację o dochodzeniu przez pracownika roszczeń na drodze sądowej. W tym kontekście projektodawca uwzględnił zgłaszany w trakcie prac nad przedmiotową regulacją problem związany ze znacznym

obłożeniem pracą sądów pracy, a zatem możliwość występowania opóźnień w doręczeniu pracodawcy pozwu pracownika. Należało również wziąć pod uwagę potencjalną sytuację, w której doręczenie okaże się niemożliwe i konieczne będzie awizowanie przesyłki sądowej.

Zapobiegając sytuacjom, w których kluczowy dla postępowania sądowego dowód w postaci wyniku przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środka działającego podobnie do alkoholu, zostałby zniszczony w toku tego postępowania, przyjęto, iż w przypadku, w którym informacja wskazująca na obecność alkoholu (lub środka działającego podobnie do alkoholu) może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, 6-miesięczny termin ulegnie przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Należy zauważyć, że zgodnie z projektowanym brzmieniem art. 108 § 2 K.p. za stawianie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy pracownik będzie mógł ponieść odpowiedzialność porządkową. W przypadku nałożenia na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej za jakiegokolwiek z ww. przewinień, informacja wskazująca na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu będzie przechowywana do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113 K.p.

Po upływie przedstawionych okresów przechowywania, informacja wskazująca na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu będzie podlegała zniszczeniu.

Proponuje się ponadto, by do przetwarzania danych osobowych w postaci informacji wskazującej na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika, mogły być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę (na wzór obecnie obowiązującego art. 22<sup>1b</sup> § 3 K.p.). Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji byłyby obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają wskazane powyżej warunki wprowadzenia kontroli, proponuje się, by to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości (kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu), mając na względzie określone prawem cele wprowadzenia takiej kontroli. Warto zauważyć, że to właśnie pracodawca



posiada najlepszą wiedzę odnośnie zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach, w związku z tym jedynie pracodawca będzie miał możliwość ustalenia w odniesieniu do jakich grup pracowników zostaną spełnione przesłanki wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu. 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.

W przywołanych powyżej aktach wewnątrzzakładowych pracodawca określi ponadto metodę i sposób przeprowadzania kontroli. Zatem pracodawca wskaże w szczególności z jakiego rodzaju urządzenia będzie korzystał (np. czy będzie to alkomat ustnikowy czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem), a także czy będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części (np. rotacyjnie), określi również czas przeprowadzania kontroli (czy będzie jej dokonywał jedynie przed rozpoczęciem przez pracowników wykonywania pracy w danym dniu, czy również w czasie pracy).

Pracodawca będzie przeprowadzał kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu w sposób ustalony zgodnie z powyższymi regulacjami.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie musiał poinformować pracowników nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Przedstawionym rozwiązaniom przyświeca jeszcze jeden – oprócz omówionych powyżej – cel. Jest nim zagwarantowanie pracownikom, by zostali poinformowani przez pracodawcę zarówno o wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, jak i szczegółach związanych z jej przeprowadzaniem.

Z oczywistych względów w odniesieniu do nowozatrudnianego pracownika, pracodawca nie wypełni tego obowiązku z dwutygodniowym wyprzedzeniem, dlatego będzie obowiązany do przekazania pracownikowi, podlegającemu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, informacji o grupie lub grupach pracowników objętych kontrolą, metodzie kontroli oraz sposobie jej przeprowadzania, w formie pisemnej, przed dopuszczeniem do pracy. Na marginesie należy zauważyć, że

pojęcie dopuszczenia do pracy w tym kontekście powinno być rozumiane tak samo, jak w art. 29 § 2, art. 104<sup>3</sup> § 2 oraz art. 237<sup>3</sup> § 1 i 2 K.p.

W kwestii kontroli pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu należy zauważyć, że w polskim porządku prawnym brak jest definicji czy katalogu środków potocznie nazywanych narkotykami.

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2020 r. poz. 2050) określa definicje m.in. substancji psychotropowych, środków odurzających oraz nowych środków psychoaktywnych, a także zobowiązuje ministra właściwego do spraw zdrowia do określenia, w drodze rozporządzenia, wykazu tych substancji i środków. Należy jednak zauważyć, że ustalone w ten sposób wykazy są bardzo rozbudowane, liczące niekiedy po kilkaset pozycji. Z powyższych względów oraz w związku z ograniczonymi możliwościami technicznymi pracodawcy (z uwagi na wykorzystanie jedynie metod niewymagających badania laboratoryjnego), projektodawca zdecydował się na posługiwanie się pojęciem „środków działających podobnie do alkoholu”. Sformułowanie to w chwili obecnej występuje w ustawie z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 450, z późn. zm.).

Jednocześnie z uwagi na konieczność zapewnienia sprawnego dostosowywania regulacji prawnych do substancji pojawiających się na rynku, zdecydowano się na delegowanie określenia wykazu środków działających podobnie do alkoholu do rozporządzenia.

#### **Art. 22<sup>1d</sup> i art. 22<sup>1f</sup> K.p.**

Proponuje się ponadto przeniesienie na grunt przepisów K.p. regulacji analogicznej do przyjętej w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

W tym kontekście warto zauważyć, że pracownik znajdujący się w stanie odurzenia alkoholowego nie jest gotowy do świadczenia pracy. Jego fizyczna obecność na stanowisku pracy nie oznacza, że jest on zdolny do wykonywania powierzonych mu zadań. Zdolność tę warunkuje bowiem odpowiedni stan psychofizyczny, umożliwiający mu należyte świadczenie pracy. Jednym z czynników zakłócających ten stan jest niewątpliwie spożyty alkohol (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., sygn. akt I UK 127/05, Legalis Nr 176156). Samo pojawienie się nietrzeźwego pracownika w miejscu pracy stanowi zakłócenie porządku w zakładzie pracy. Podobnie należy kwalifikować spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, co *de facto* zabronione jest z mocy art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy o wychowaniu w

trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 grudnia 2018 r., sygn. akt. I PK 194/17, OSNP 2019 nr 6, poz. 73).

Analogiczne uwagi należałoby odnieść do stanu psychofizycznego pracownika znajdującego się pod wpływem środka działającego podobnie do alkoholu.

Zgodnie z projektowanym art. 22<sup>1d</sup> K.p. pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. 2019 r. poz. 2277, z późn. zm.) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Stosownie zaś do art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do 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>. Oznacza to zatem, iż obowiązek pracodawcy niedopuszczenia do pracy pracownika nie powstaje w przypadku obecności alkoholu w organizmie pracownika w stężeniu nieznacznym, niższym niż wskazane zakresy. Takie rozwiązanie jest spójne przede wszystkim z zakresem przedmiotowym wykroczenia stypizowanego w art. 70 § 2 K.w. Zgodnie z tym przepisem kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe, podlega karze aresztu lub grzywny. Ustawodawca nie przewidział zatem 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).

Posłużenie się w przepisie pojęciem stanu po użyciu alkoholu nie oznacza oczywiście, że pracownik, który przekroczył wyznaczone w ww. art. 46 ust. 2 granice tego stanu, może zostać dopuszczony do wykonywania pracy. Zgodnie z art. 46 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w przypadku przekroczenia zakresu stężenia alkoholu właściwego dla stanu po użyciu alkoholu, mamy do czynienia ze stanem nietrzeźwości. Zachodzi on wówczas, kiedy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Nie ulega wątpliwości, że skoro czynem karalnym (art. 70 § 2 K.w.) jest podejmowanie czynności

zawodowych lub służbowych w stanie po użyciu alkoholu, to jest nim również podejmowanie takich czynności w stanie nietrzeźwości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2002 r., I KZP 14/02, OSA 2003, Nr 1, poz. 68; *W. Radecki*, w: *M. Bojarski, W. Radecki*, Kodeks wykroczeń, 2016, s. 578). Przenosząc powyższe na grunt projektowanej regulacji należy uznać, że skoro pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu, to tym bardziej nie może dopuścić do pracy pracownika znajdującego się w stanie nietrzeźwości.

Projektowany przepis zawiera dwie normy o charakterze gwarancyjnym dla dóbr osobistych pracownika. Pierwszą z nich jest przekazanie pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę niedopuszczenia do wykonywania pracy. Obowiązkiem pracodawcy wobec pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, a także w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, jest bowiem przekazanie do wiadomości okoliczności stanowiących podstawę powzięcia takiego podejrzenia. Należy jednak podkreślić, że okoliczności te powinny mieć charakter obiektywny. Przede wszystkim będą to okoliczności związane z zachowaniem pracownika, jak np. bełkotliwa mowa, chwiejny chód czy wyczuwalna woń alkoholu (albo pozytywny wynik kontroli trzeźwości).

Drugą normą o charakterze gwarancyjnym będzie przysługujące pracownikowi, w przypadku gdy kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, jak i w sytuacji powzięcia przez pracodawcę uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, uprawnienie do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Uprawnienie do żądania przeprowadzenia takiego badania będzie posiadał także pracodawca.

Zasadą jest, by przedmiotowy organ, podobnie jak sam pracodawca, przeprowadzał badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Projektowany przepis przewiduje jednak dwie kategorie sytuacji, w których dopuszczalne jest przeprowadzenie badania krwi – jako następstwo badania przeprowadzonego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo gdy nie ma możliwości przeprowadzenia badania tą metodą. Wymagane jest, by zabiegu pobrania krwi dokonała osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Zgodnie z § 7 projektowanego artykułu, uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, przeprowadzający badanie trzeźwości, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich. Uzyskanie takiej informacji jest kluczowe dla pracodawcy z punktu widzenia udowodnienia istnienia ewentualnej podstawy do wyciągnięcia konsekwencji służbowych wobec znajdującego się pod wpływem alkoholu pracownika, w szczególności nałożenia na niego kary porządkowej bądź rozwiązania z nim umowy o pracę. Natomiast dla pracownika może ona stanowić dowód braku alkoholu w jego organizmie. Oprócz danych osoby badanej oraz wyniku, istotne dla określenia wartości dowodowej w ewentualnym postępowaniu sądowym pomiędzy pracownikiem a pracodawcą jest wskazanie daty, godziny oraz minuty przeprowadzonego badania. Nie jest bowiem wykluczone, że z uwagi na obłożenie pracą funkcjonariuszy policji badanie to zostanie przeprowadzone po upływie kilku godzin od przeprowadzenia kontroli trzeźwości przez pracodawcę bądź powzięcia przez niego uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. W takiej sytuacji, pomimo obecności alkoholu w organizmie pracownika w momencie niedopuszczenia go do wykonywania pracy, w chwili badania przez policję pracownik może być już trzeźwy.

Przedstawione powyżej uwagi należy odnieść również do opisanej w projektowanym art. 22<sup>1f</sup> K.p. sytuacji, w której kontrola przeprowadzona przez pracodawcę wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy. W tym jednak przypadku, oprócz badania krwi dopuszcza się przeprowadzenie badania moczu, jako następstwo badania przeprowadzonego przez organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metody niewymagającej badania laboratoryjnego albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody.

Projekt ustawy rozstrzyga ponadto kwestię sposobu kwalifikacji okresu nieobecności w pracy pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy na podstawie projektowanego art. 22<sup>1d</sup> § 1 i art. 22<sup>1f</sup> § 1 K.p. Uznano, że dla wszystkich pracowników, o których mowa w tych przepisach, okres ten powinien być uznawany za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, zróżnicowano natomiast jego odpłatność, w zależności od uzyskanego

wyniku. Proponuje się bowiem, aby wynagrodzenie za ten okres przysługiwało jedynie w przypadku uzyskania negatywnego wyniku badania (wskazującego na brak alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika).

Celem przyświecającym wprowadzeniu takiego rozwiązania jest wyeliminowanie przypadków, w których pracownik ponosiłby odpowiedzialność (głównie materialną) za niesłuszne podejrzenia pracodawcy co do jego stanu psychofizycznego bądź przeprowadzanie kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu urządzenia wskazującego wyniki niezgodne rzeczywistością.

### **Art. 22<sup>1h</sup> K.p.**

Przedstawione powyżej projektowane przepisy będą miały zastosowanie w szczególności w stosunku do pracodawców oraz pracowników. Należy jednak pamiętać, że istnieje możliwość, by pracodawca zatrudniający pracowników, organizował również pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych) oraz osoby prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą (np. na podstawie umowy o współpracę). Projektodawca uznał za słuszne zapewnienie pracodawcy możliwości odpowiedniego zastosowania omawianych przepisów również w stosunku do tych osób.

W opinii projektodawcy gdy czynności zawodowe podejmowane przez osoby wykonujące pracę na ww. podstawach, w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu mogłyby stwarzać zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub mienia pracodawcy, należy stworzyć odpowiednie mechanizmy ochronne dla tych dóbr. Jednocześnie osobom wykonującym pracę na ww. podstawach należałoby zapewnić taką samą ochronę, jak osobom zatrudnionym przez tego przedsiębiorcę na podstawie stosunku pracy.

Na marginesie warto zauważyć, że zawarcie umowy cywilnoprawnej bądź umowy o współpracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy jest niedopuszczalne. W stosunku do osób, z którymi zawarto takie umowy z naruszeniem przepisów K.p., projektowane przepisy będą miały zastosowanie wprost, nie zaś odpowiednio.

### **2. Art. 1 pkt 2 projektu ustawy (nowelizacja art. 108 § 2 K.p.)**

Projekt przewiduje również nowelizację brzmienia art. 108 § 2 K.p. wynikającą z omówionych powyżej zmian, polegającą na dodaniu kolejnej okoliczności uzasadniającej nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej. Okolicznością tą

jest stawienie się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy. Celem zachowania spójności z terminologią używaną w projektowanych przepisach dotyczących kontroli trzeźwości, zaproponowano również, by pracodawca mógł nałożyć na pracownika ww. kary za stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, nie zaś w stanie nietrzeźwości.

### 3. Art. 2 ustawy

Z uwagi na przeniesienie regulacji zawartej obecnie w art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi na grunt K. p., proponuje się uchylene tego przepisu.

Jednocześnie, z uwagi na uchylene 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.

Należy zauważyć, że zgodnie z treścią § 32 ust. 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (Dz. U. z 2016 r. poz. 283), jeżeli zmiana treści przepisu upoważniającego polega na tym, że zmienia się organ upoważniony do wydania aktu wykonawczego, przyjmuje się, że taki akt zachowuje moc obowiązującą. Tym samym wydane na podstawie ww. art. 47 ust. 2 rozporządzenie Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. poz. 2472) nie utraci mocy obowiązującej.

### 4. Art. 3 ustawy

Jak wskazano powyżej, na gruncie obecnie obowiązujących przepisów prawnych, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W związku z faktem, że czas oczekiwania na wynik badania krwi na obecność alkoholu może wynieść kilka albo kilkanaście dni, w projektowanej ustawie należało określić który stan prawny (sprzed nowelizacji czy po niej) będzie miał zastosowanie do tych wyników.

Projektodawca proponuje, by do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia projektowanej ustawy w życie, miały zastosowanie przepisy K.p. w nowym brzmieniu, nadanym projektowaną ustawą. Takie rozwiązanie przede wszystkim da podstawę organowi przeprowadzającemu przedmiotowe badanie do przekazania jego wyniku pracodawcy, zaś samemu pracodawcy na przetwarzanie go zgodnie z obowiązującym prawem.

#### 5. Art. 4 ustawy

W związku z rozszerzeniem katalogu przypadków uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej, proponuje się, by do wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia niniejszej ustawy w życie postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 K.p., miały zastosowanie przepisy dotychczasowe. Rozwiązanie takie powinno zapobiegać sytuacjom, w którym pracownik poniósłby odpowiedzialność porządkową za zachowanie, które w chwili jego wystąpienia nie było objęte tym katalogiem, a zatem nie podlegało odpowiedzialności, o której mowa w ww. przepisie.

#### 6. Art. 5 ustawy

Przepis ten zawiera propozycję, by projektowana ustawa weszła w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

W związku z art. 66–68 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162) należy zaznaczyć, że projektowana ustawa, nakładając nowe obowiązki na pracodawców będzie miała wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców. 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 wewnątrzzakładowych 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 nie podlega notyfikacji w trybie przewidzianym w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projektowana ustawa nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu w celu uzyskania opinii, dokonania konsultacji lub uzgodnienia, o których mowa w § 39 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.).

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów, projektowana ustawa zostanie udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, z dniem skierowania do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji publicznych.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Przewidywane w projekcie rozwiązania nie stanowią zagrożeń korupcyjnych.