

Katowice, 12 sierpnia 2019 r.

INFORMACJA PRAWNA
dotycząca stanowiska Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakresie uprawnienia
pracodawców do wykonywania badań trzeźwości pracowników przy użyciu alkomatów

I. Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2018 r. poz. 2137), dalej „**Ustawa o wychowaniu w trzeźwości**”;
2. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040), dalej „**KP**”;
3. 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 danych osobowych) (Dz. U. z 2019 poz. 730), dalej: „**Ustawa o zmianie niektórych ustaw**”.

II. Stan prawny

1. W myśl art. 17 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości:
 1. *Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.*
 2. *Uprawnienia kierownika zakładu pracy, o którym mowa w ust. 1, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy.*
 3. *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 osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2.*
2. Zgodnie z brzmieniem art. 22^{1b} § 1 KP:
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, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

III. Stanowisko PUODO

27 czerwca 2019 r. na oficjalnej stronie Urzędu Ochrony Danych Osobowych zamieszczone zostało stanowisko Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej: „**PUODO**”), w którym jednoznacznie zostały rozwiane wątpliwości związane z uprawnieniami pracodawców do wykonywania badań trzeźwości swoich pracowników przy użyciu alkomatów, które pojawiły się po wejściu w życie z dniem 4 maja 2019 r. zmiany KP wprowadzone Ustawą o zmianie niektórych ustaw.

Przedstawione przez Prezesa stanowisko wskazuje jasno na to, że **w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wyrywkowych.**

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 przekaze takie dane. A w opinii UODO wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy jest informacją o stanie zdrowia. Przywołany przepis KP jednak w ogóle nie ma związku z badaniem pracowników alkomatem przez pracodawcę. Z kolei okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika określa art. 17 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości.

Zgodnie z przywołanym przepisem, w obecnym stanie prawnym, stan trzeźwości pracowników można więc sprawdzać, ale tylko wtedy, 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 (np. policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe, co ma zapewnić wiarygodność wyniku badania.

Podkreślenia wymaga fakt, że zgodnie z Ustawą o wychowaniu w trzeźwości dopiero, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stanął się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie wykonywania obowiązków służbowych, to kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia takiej osoby do pracy. W takiej sytuacji pracodawca w ogóle nie musi np. wzywać policji, by zbadała alkomatem pracownika. Samo uzasadnione podejrzenie, że dana osoba jest pod wpływem alkoholu jest wystarczające, by nie dopuścić jej do pracy. Dlatego też badanie alkomatem może być zainicjowane przez pracownika np. w odpowiedzi na zarzut, że jest pod wpływem. **Zdaniem PUODO, brzmienie ustawy o wychowaniu w trzeźwości wyklucza więc wyrywkowe czy prewencyjne badania pracowników alkomatem.** W opinii PUODO nie ma więc podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielną kontrolę pracowników alkomatem, a co za tym idzie nie można traktować badania stanu trzeźwości pracowników m.in. jako:

- formy monitorowania pracy pracowników, o której mowa w art. 22 (3) § 4 Kodeksu pracy,
- działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy,
- usprawiedliwionego ze względu na uzasadniony interes pracodawcy.



IV. Stanowisko KBZ

1. PUODO w swoim stanowisku wyraził opinię, iż kontrola stanu trzeźwości pracownika jest możliwa jedynie w trybie art. 17 ust. 3 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości, a zatem jedynie przez uprawniony do tego organ. Zdaniem PUODO nie istnieje podstawa prawna, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielne badanie pracowników alkomatem. W ocenie KBZ stanowisko PUODO w tym zakresie jest nieprawidłowe, a przepis art. 17 ust. 3 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości powinien być czytany tak, że nie zabrania on przeprowadzania przez pracodawców samodzielnych badań trzeźwości za zgodą pracownika, a jedynie wprowadza dla pracownika gwarancję, iż w każdym czasie może on skorzystać z możliwości przeprowadzenia kontroli przez uprawniony organ.
2. Idąc dalej, należy wskazać, że gdyby przyjąć, że dane przetwarzane w ramach kontroli trzeźwości, należą do szczególnych kategorii danych (tzw. danych osobowych wrażliwych) w rozumieniu art. 9 RODO jako dane dotyczące zdrowia (jak przyjął PUODO), to zgoda pracownika może stanowić podstawę przeprowadzenia samodzielnych badań trzeźwości pracownika przez pracodawcę, tylko jeżeli badanie nastąpiłoby z inicjatywy pracownika zgodnie z art. 22^{1b} §1 KP. Z kolei, gdyby przyjąć, że dane przetwarzane w ramach kontroli trzeźwości, należą do kategorii danych zwykłych (nie należą do kategorii danych dotyczących zdrowia), to zgoda pracownika mogłaby stanowić podstawę przeprowadzenia samodzielnych badań stanu trzeźwości pracownika przez pracodawcę, również gdy badanie nastąpiłoby z inicjatywy pracodawcy. W każdym wypadku przeprowadzania przez pracodawców samodzielnych badań trzeźwości wymagana jest jednakże zgoda pracownika. W ocenie KBZ informacje przetwarzane w ramach kontroli trzeźwości nie są informacjami o stanie zdrowia, a w konsekwencji samodzielna kontrola trzeźwości pracownika przez pracodawcę może nastąpić za zgodą pracownika również z inicjatywy pracodawcy.
3. Informujemy, że w przypadku postępowania przez pracodawcę w sposób sprzeczny ze stanowiskiem PUODO z dnia 27 czerwca 2019 r. (przedstawionym w pkt. III. niniejszej Informacji prawnej), istnieje ryzyko wszczęcia przez PUODO postępowania administracyjnego (w celu nałożenia przez organ na pracodawcę wysokich kar finansowych), a także wszczęcia postępowań zmierzających do nałożenia sankcji cywilnych i karnych. Nie mniej jednak, w toku ewentualnych w/w postępowań administracyjnych, sądowych, a następnie odwoławczych, dojdzie do zweryfikowania prawidłowości stanowiska PUODO.

