

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wyjaśnienia MRPiPS ws. badania trzeźwości pracownika

Opublikowano: LEX/el. 2019

Status: aktualny

Autor:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Rodzaj:

komentarz praktyczny

Pracodawca powinien zażądać przeprowadzenia przez uprawniony organ badania stanu trzeźwości pracownika, gdy zaistnieje uzasadnione podejrzenie co do trzeźwości pracownika. W innych sytuacjach pozyskiwanie danych osobowych o stanie trzeźwości pracownika jest dopuszczalne wyłącznie na podstawie zgody wyrażonej przez pracownika z jego inicjatywy. Stan nietrzeźwości pracownika, jako jego „stan fizjologiczny”, należy bowiem zaliczyć do danych dotyczących zdrowia, a więc do danych szczególnej kategorii.

1. Badanie przez uprawniony organ gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie spożycia

Artykuł 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi - dalej u.w.t., stanowi, iż 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.

1.1. Badanie przeprowadza uprawniony organ

Natomiast zgodnie z ust. 3 ww. artykułu u.w.t. - 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 u.w.t.

Z powołanego przepisu wynika zatem, iż pracodawca powinien zażądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika, gdy zachodzą przesłanki określone w tym przepisie (tj. zaistnieje uzasadnione podejrzenie co do trzeźwości pracownika). Jednak jak wskazuje przepis, samo badanie może zostać przeprowadzone wyłącznie przez organ powołany do ochrony porządku publicznego oraz w sposób przewidziany rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie.

1.2. Podstawa pozyskiwania danych o stanie trzeźwości wynika z przepisu prawa

Zgodnie zaś z art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym od dnia 4 maja br., pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3 tego artykułu, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Powołany wyżej art. 17 ust. 1 u.w.t. nadal zatem stanowi podstawę do

pozyskiwania danych o stanie trzeźwości pracownika w okolicznościach i na zasadach w nim uregulowanych.

2. Badanie na podstawie zgody wyrażonej z inicjatywy pracownika

Poza sytuacją, w której przepisy prawa dopuszczają przeprowadzenie takiego badania przez pracodawcę, pozyskiwanie danych osobowych o stanie trzeźwości pracownika jest dopuszczalne wyłącznie na podstawie zgody wyrażonej zgodnie z art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy. W świetle motywu 35 RODO **stan nietrzeźwości pracownika, jako jego „stan fizjologiczny”**, należy zaliczyć do danych dotyczących zdrowia. Zatem jako szczególna kategoria danych wyszczególnionych w art. 9 ust. 1 RODO, dane dotyczące zdrowia na gruncie prawa pracy mogą być przetwarzane wyłącznie w sytuacji, w której ich przetwarzanie podlega przepisom prawa (art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy) albo **na podstawie zgody wyrażonej zgodnie z art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy (tj. takiej, której inicjatorem jest pracownik).**