O badaniu trzeźwości pracowników raz jeszcze

Katarzyna Żukowska
Agnieszka Lisiecka

W branżach zwiększonego zagrożenia bezpieczeństwa osób wielu pracodawców wdrożyło prewencyjne badania trzeźwości pracowników wchodzących na teren zakładu pracy, ograniczając w ten sposób ryzyko zdarzeń z udziałem pracowników nietrzeźwych lub po użyciu alkoholu. Kwestia dopuszczalności takich badań stała się przedmiotem wzmożonego zainteresowania pracodawców od czasu pojawienia się w czerwcu 2019 r. stanowiska Urzędu Ochrony Danych Osobowych, że pracodawcy takich badań przeprowadzać nie mogą.

Uważamy, że co do zasady stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych nie jest prawidłowe. Istnieją bowiem sytuacje, gdy pracodawca będzie nie tylko uprawniony, ale wręcz zobowiązany do prewencyjnego badania trzeźwości pracowników. Powinien wówczas zwrócić uwagę na kwestie związane z ochroną danych osobowych pracowników.

Podmiot uprawniony do badania trzeźwości pracownika

Przepisy prawa nie przewidują wprost prawa pracodawcy do prewencyjnego badania trzeźwości pracowników. Nie zawierają jednak także regulacji zakazujących pracodawcy takich badań.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy o wychowywaniu w trzeźwości kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się w pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Zgodnie natomiast z ust. 3 na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia).

Przepisy art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy o wychowywaniu w trzeźwości nakładają zatem zarówno na pracodawcę, jak i organ powołany do ochrony porządku publicznego obowiązek konkretnego działania we wskazanych okolicznościach. W przypadku pracodawcy jest to obowiązek odsunięcia pracownika od pracy, zaś w przypadku organu obowiązek przeprowadzenia badania pracownika, jeżeli zażąda tego uprawniona osoba. W żadnym wypadku przepisy te nie wyłączają prawa, a nawet obowiązku pracodawcy do podejmowania dalej posuniętych działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, w tym prewencyjnych badań stanu trzeźwości.

Nie wydaje się także, aby zamiarem ustawodawcy było wprowadzenie takiego zakazu. Z uzasadnienia zmiany do ustawy o wychowywaniu w trzeźwości (obowiązującej od 1 lipca 2011 r.) nadającej przepisowi art. 17 ust. 3 obecne brzmienie wynika bowiem, że zmianą tą jedynie *wprowadzono możliwość badania trzeźwości pracownika przez organ powołany do ochrony porządku publicznego na żądanie kierownika zakładu pracy*.

Teza wyroku Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r. (I PK 194/17) wskazuje wprawdzie, że *od 1 lipca 2011 r. badania stanu trzeźwości pracownika nie może prowadzić już pracownik ochrony zatrudniony przez pracodawcę (bądź inna upoważniona przez niego osoba), może tego dokonać jedynie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego*. Można by z tego wnioskować, że badać trzeźwość pracownika może jedynie organ powołany do ochrony porządku publicznego. Jednakże w świetle uzasadnienia tego wyroku tezę tę należy odczytywać w ten sposób, że jedynie badanie stanu trzeźwości wykonane przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego ma pełen walor dowodowy. Nie oznacza to jednak, że badania takiego nie może przeprowadzić pracodawca samodzielnie – musi się jednak liczyć z ryzykiem zakwestionowania wartości takiego badania jako dowodu. Jeżeli zatem badanie przeprowadzone przez pracodawcę wskazuje, że pracownik spożywał alkohol, pracodawca powinien wezwać uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, aby przeprowadził formalne badanie.

Informacja o stanie trzeźwości jako dana osobowa

Przepisy prawa nie rozstrzygają, czy informacja o stanie trzeźwości lub nietrzeźwości pracownika stanowi jego daną osobową, a jeżeli tak, to czy jest to tzw. dana zwykła czy też dana szczególnej kategorii. W naszej ocenie informacja taka stanowi daną osobową w rozumieniu art. 4 pkt 1 ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Zgodnie z tym przepisem dane osobowe oznaczają bowiem wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej.

Podzielamy przy tym pogląd PUODO (https://uodo.gov.pl/pl/138/1076), że informacja o stanie trzeźwości (lub stanie nietrzeźwości/stanie po użyciu alkoholu) stanowi daną osobową dotyczącą zdrowia. Motyw 35 preambuły RODO wskazuje bowiem, że do takich danych należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie zdrowia. Do danych takich należą także wszelkie informacje o stanie fizjologicznym lub biomedycznym osoby, których źródłem może być np. urządzenie medyczne. Stan fizjologiczny zaś to pojęcie szerokie, fizjologia oznacza bowiem wszelkie czynności i procesy życiowe organizmu, a zatem także te związane ze spożyciem alkoholu.

Podstawa prawna przetwarzania danych osobowych o stanie trzeźwości

Dane o stanie zdrowia zaliczane są do szczególnych kategorii danych osobowych. Co do zasady ich przetwarzanie jest zabronione (art. 9 ust. 1 RODO), chyba że spełniony zostanie jeden z warunków przewidzianych przepisami art. 9 ust. 2 RODO.

Uważamy, że dane osobowe o stanie trzeźwości pozyskiwane przez pracodawcę w wyniku prowadzonych badań trzeźwości będą przetwarzane przede wszystkim na podstawie:

- art. 9 ust. 2 lit. b) RODO w związku z art. 15 i art. 207 k.p. (tj. przetwarzanie danych jest niezbędne do wypełnienia wynikających z prawa pracy obowiązków pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym ochrony życia i zdrowia pracowników);
- art. 9 ust. 2 lit. h) RODO w związku z art. 15 i art. 207 k.p. (tj. przetwarzanie danych jest niezbędne do oceny zdolności pracownika do pracy).

Zaistnienie ww. „niezbędności" jest warunkiem koniecznym, aby można było oprzeć przetwarzanie danych o trzeźwości/nietrzeźwości na tych podstawach. Inaczej bowiem należy ocenić sytuację pracowników biurowych, a inaczej pracowników wykonujących przykładowo prace związane bezpośrednio z ruchem kolejowym lub transportowym, albo z wykorzystaniem substancji niebezpiecznych dla zdrowia i życia innych lub dla środowiska naturalnego. W stosunku do pracodawcy mogą mieć także zastosowanie przepisy sektorowe nakładające na niego dalsze obowiązki, które należy uwzględnić, oceniając istnienie podstaw pozyskiwania informacji o trzeźwości/nietrzeźwości pracowników.

Przetwarzanie dla zgodności z prawem wymaga też przestrzegania zasad przewidzianych przepisami art. 5 RODO (oraz możliwości wykazania tego), w szczególności zasady ograniczonego przetwarzania, zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, integralności i poufności, a także prawidłowości. Oznacza to m.in. że zasady przeprowadzania prewencyjnych badań trzeźwości powinny być określone w regulacjach wewnętrznych pracodawcy i podane do wiadomości pracowników.

Przepisy art. 88 RODO dopuściły możliwość bardziej szczegółowego uregulowania w przepisach krajowych kwestii związanych z zapewnieniem ochrony prawa i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem, w tym do wykonania obowiązków określonych przepisami, jak również do bezpieczeństwa i higieny pracy. Uważamy, że przepisami takimi są na gruncie prawa polskiego m.in. przepisy art. 22^{1}, art. 22^{1a} i art. 22^{1b} k.p. Przepisy art. 22^{1a} i art. 22^{1b} k.p. dotyczą przetwarzania danych osobowych pracowników (i kandydatów do pracy) na podstawie ich zgody. Z uwagi na ryzyko kwestionowania zgody pracownika jako ważnej podstawy przetwarzania danych osobowych uważamy, że nie może ona (bezpiecznie) zostać przyjęta jako podstawa przetwarzania informacji o stanie trzeźwości/nietrzeźwości pracownika (i z tego względu nie zostanie tu szczegółowo omówiona). Zgodnie natomiast z przepisem art. 22^{1} § 4 k.p. pracodawca może żądać od pracownika podania innych danych niż wskazane w art. 22^{1} § 1 i § 3 k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa art. 22^{1} § 1 i § 3 k.p.

Obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów prawa

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15), w tym pracodawca jest zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.). Pracodawca ponosi też odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (art. 207 § 1 k.p.).

Zgodnie z przepisami § 39 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów BHP pracodawca zapewnia bezpieczeństwo i higienę pracy w szczególności poprzez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników. Obowiązek ten powinien być realizowany m.in. poprzez zapobieganie zagrożeniom, przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone, a także likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstania.

Uprawnienia pracodawcy i ciężar dowodu

Jeżeli pracownik stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywał alkohol w pracy, pracodawca może rozwiązać z nim umowę o pracę, także bez wypowiedzenia z winy pracownika w związku z ciężkim naruszeniem przez pracownika jego podstawowych obowiązków (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego zachowanie trzeźwości w czasie i w miejscu pracy należy bowiem do podstawowych obowiązków pracownika. Sąd Najwyższy wskazał, że obowiązek ten ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, 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 lub tolerowane przez przełożonych pracownika. Stawienie się pracownika w miejscu wykonywania pracy w stanie nietrzeźwości wyklucza zarówno możliwość świadczenia przez niego pracy, jak i pozostawania w gotowości do jej świadczenia.

Wskazać jednak należy, że w razie rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z powodu wykonywania przez niego pracy pod wpływem alkoholu, ale także nałożenia na pracownika kary porządkowej czy dochodzenia od niego odszkodowania za wyrządzoną szkodę, ciężar dowodu obciąża pracodawcę.

Udowodnienie, czy pracownik był pod wpływem alkoholu, jest także istotne w związku z obowiązkiem ustalenia prawa pracownika do świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego w razie wypadku przy pracy. Udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa pozbawia go bowiem prawa do świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego (art. 21 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy).

Katarzyna Żukowska, adwokat, praktyka prawa pracy

Agnieszka Lisiecka, adwokat
wspólnik odpowiedzialny za praktykę prawa pracy