

## KONTROLA STANU TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW W OPINII URZĘDU OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Urząd Ochrony Danych Osobowych stoi na stanowisku, że nie ma podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielną kontrolę pracowników alkomatem. Jak czytamy w opublikowanych na stronie Urzędu Ochrony Danych Osobowych wyjaśnieniach<sup>[1]</sup>:

**W obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników. Przesądza o tym brzmienie art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.**

W związku z kierowanymi do Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO) licznymi pytaniami, wynikającymi m.in. z najnowszych zmian w Kodeksie pracy, wskazać należy, że w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wyrywkowych. Dodany art. 22<sup>1b</sup> Kodeksu pracy, 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 przekaże takie dane. A w opinii UODO wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy jest informacją o stanie zdrowia. Przywołany przepis Kodeksu pracy 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 z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Zgodnie z przywołanym przepisem 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 stawiał 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 i przeciwdziałaniu alkoholizmowi dopiero, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał 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.

Brzmienie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wyklucza więc wyrywkowe czy prewencyjne badania pracowników alkomatem.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

[1] Wyjaśnienia są dostępne: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>.

**Kontakt:**

[wroclaw@explico.com.pl](mailto:wroclaw@explico.com.pl)

**Zobacz inne:**

[www.explico.com.pl](http://www.explico.com.pl)