

PROJEKT NOWELIZACJI KODEKSU PRACY W ZAKRESIE WPROWADZENIA MOŻLIWOŚCI KONTROLI PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I INNYCH SUBSTANCJI

Informujemy, że w dniu 2 maja 2022 roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji opublikowany został kolejny projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 1 kwietnia 2022 roku związany z uregulowaniem pracy zdalnej i wprowadzeniem kontroli trzeźwości pracowników. W projekcie utrzymano dotychczasowe założenia nowelizacji przyznając pracodawcy uprawnienie do wprowadzenia prewencyjnej oraz wyrывkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Projekt jest rozpatrywany przez rządową Komisję Prawniczą. Najprawdopodobniej niebawem trafi on na posiedzenie Rady Ministrów.

Poniżej prezentujemy podstawowe informacje dotyczące kontroli pracowników na obecność alkoholu i innych substancji, w tym związane z nią obowiązki i prawa stron stosunku pracy. Kluczowe zmiany w odniesieniu do poprzedniej wersji projektu zostały zaznaczone kolorem zielonym.

DOPUSZCZALNOŚĆ PROWADZENIA KONTROLI

W obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców w nowelizacji uwzględniono wprowadzenie takiej możliwości w przypadkach, w których jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy.

DOPRECYZOWANIE DEFINICJI

Kontrola trzeźwości ma służyć stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na: stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości (obecność alkoholu to zarówno stan nietrzeźwości i stan po użyciu). Natomiast za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie uznaje się sytuacje, w których zawartość alkoholu nie osiąga oraz nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

SPOSÓB PROWADZENIA KONTROLI

Projekt przewiduje możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. Taki sposób przeprowadzenia badania zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie tego pracownika metodą nielaboratoryjną będzie przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (najczęściej będzie to policja), co pozwoli na weryfikację stanu pracownika, a w szczególności ustalenie poziomu zawartości alkoholu lub innego środka w organizmie.

Nowelizacja wymienia przypadki, w których ww. organ ma obowiązek zlecić przeprowadzenie badania krwi lub moczu. Może to mieć miejsce przykładowo w przypadku, gdy pracownik niedopuszczony do wykonywania



pracy odmawia poddania się badaniu przeprowadzonego metodą nielaboratoryjną, pracownik żąda badania krwi lub moczu, czy stan pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą nielaboratoryjną.

Nowa wersja projektu ustawy przewiduje zmianę w zakresie dokumentowania przebiegu badania. W wersji projektu z dnia 8 lutego 2022 r. był przewidziany obowiązek sporządzania protokołu. W obecnym brzmieniu mowa jedynie o dokumentowaniu przebiegu badania z uwzględnieniem wskazanych przez ustawodawcę informacji (m.in. data, godzina i minuta oraz miejsce przeprowadzenia badania, wynik badania, dane osobowe pracownika).

Projekt ustawy przewiduje również, że w przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

WPROWADZENIE REGULACJI DO ZAKŁADOWEGO PRAWA PRACY

Ustawodawca zakłada, że regulacje dotyczące kontroli pracowników znajdą się w odpowiednich źródłach zakładowego prawa pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, stosowne obwieszczenie pracodawcy). W obecnym projekcie ustawy doprecyzowano, że w powyższym akcie poza ustaleniem przez pracodawcę grupy pracowników, którzy będą podlegali przedmiotowej kontroli, sposobu jej przeprowadzenia, w tym rodzaju wykorzystywanego urządzenia (np. czy będzie to alkomat ustnikowy czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem), czasu i jej częstotliwości (czy pracodawca będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części), uregulowane musi być również samo jej wprowadzenie.

Obowiązkiem pracodawcy będzie poinformowanie pracowników w sposób u niego przyjęty o wprowadzeniu kontroli trzeźwości, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. Również nowo zatrudnieni pracownicy będą musieli otrzymać informacje dotyczące kontroli trzeźwości (w formie papierowej lub elektronicznej) przed dopuszczeniem ich do pracy.

OBOWIĄZEK NIEDOPUSZCZENIA PRACOWNIKA DO PRACY

W projekcie uregulowano obowiązek pracodawcy niedopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu lub obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Zgodnie z projektem powyższy obowiązek ciąży na pracodawcy również w sytuacjach, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, a także że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.

PRZETWARZANIE DANYCH Z KONTROLI

Nowelizacja rozstrzyga również kwestię przetwarzania danych osobowych w przypadku przedmiotowej kontroli pracownika. Według proponowanych przepisów pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania trzeźwości przy użyciu metod nielaboratoryjnych oraz jego wyniku. Takie przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Ww. informacje przechowuje się w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, chyba że pracodawca zastosował w stosunku do pracownika karę upomnienia, nagany lub kary pieniężnej – wtedy okres przechowywania danych trwa do czasu uznania kary za niebyłą. Również w sytuacji, gdy informacje te mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa,



a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres ich przechowywania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

KONTROLA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI

Przepisy o kontroli pracowników przez pracodawców będą stosowane odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców. Zatem możliwość kontroli będzie istniała również wobec tych osób.

ZMIANA ART. 108 KODEKSU PRACY

Ustawodawca w art. 108 § 2 KP rozszerzył możliwość nałożenia kary pieniężnej również na sytuacje stawiania się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu.

REGULACJE INTERTEMPORALNE

Ustawodawca przewidział regulacje intertemporalne, które rozstrzygają kwestie, która norma (nowa czy stara) znajdzie zastosowanie do sytuacji zaistniałych przed wejściem w życie nowelizacji.

Ustalono, że do postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 KP, wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

W aktualnej wersji projektu właściwość przepisów dotychczasowych przewidziano również w odniesieniu do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE PRZEPISÓW

Projekt nowelizacji przewiduje, że wejdzie ona w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

dr Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



Monika Kocimska, radca prawny
monika.kocimska@wojewodka.pl
tel. 724 555 044

