



RTSP-384/2019/WPL

Warszawa, dnia 29 lipca 2019 r.

**Pani**

**Bożena Borys-Szopa**

**Minister Rodziny, Pracy**

**i Polityki Społecznej**

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

*Szanowna Pani Minister,*

na podstawie art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców<sup>1</sup>, który stanowi, że w zakresie ochrony praw przedsiębiorców Rzecznik<sup>2</sup> może występować do właściwych organów z wnioskiem o wydanie objaśnień prawnych, o których mowa w art. 33 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców<sup>3</sup>, jeśli przepisy będące przedmiotem wniosku budzą wątpliwości w praktyce lub ich stosowanie wywołało rozbieżności w rozstrzygnięciach wydawanych przez właściwy organ administracji publicznej, wnoszę o wydanie przez Panią Minister objaśnienia prawnego dotyczącego prawidłowego rozumienia i stosowania przepisów:

- 1) art. 17 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi<sup>4</sup> poprzez wskazanie, czy pracodawca jest uprawniony do samodzielnej kontroli stanu trzeźwości pracownika lub wrywkowej kontroli tego stanu np. z użyciem alkometru bez udziału właściwego organu;

<sup>1</sup> Dz.U. z 2018 r. poz. 648.

<sup>2</sup> Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców, dalej: „Rzecznik MŚP”.

<sup>3</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1292, dalej: Prawo przedsiębiorców.

<sup>4</sup> T.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2137, dalej: „u.w.t.p.a.”.



- 2) art. 22<sup>1b</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy<sup>5</sup> poprzez wskazanie, czy dane dotyczące stanu trzeźwości pracownika są danymi osobowymi o stanie zdrowia<sup>6</sup>, a zatem ich przekazanie możliwe jest wyłącznie z inicjatywy pracownika.

## UZASADNIENIE

W związku z komunikatem opublikowanym 27 czerwca 2019 r. na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej: „UODO”) w przestrzeni publicznej toczy się szeroka dyskusja na temat możliwości samodzielnego badania stanu trzeźwości pracowników przez pracodawcę. Artykuł UODO wywołał nie tylko zaniepokojenie wielu przedsiębiorców, którzy mają wątpliwości czy mogą dokonywać takich kontroli samodzielnie czy jedynie żądać przeprowadzenia badania przez policję, ale także szerokie reperkusje wśród strony społecznej. Przykładowo związki zawodowe rozpoczęły akcję występowania do pracodawców z żądaniem zaprzestania prewencyjnego sprawdzania stanu trzeźwości pracowników pod groźbą sankcji finansowej UODO<sup>7</sup>. W świetle powyższych okoliczności koniecznym staje się skorzystanie z instytucji objaśnień prawnych przewidzianej w art. 33 ust. 1 Prawa przedsiębiorców celem zapewnienia jednolitego stosowania przepisów prawa z zakresu działalności gospodarczej.

Zgodnie z opinią UODO na gruncie przepisów u.w.t.p.a badanie trzeźwości może być zainicjowane wyłącznie przez pracownika, np. w odpowiedzi na zarzut, że znajduje się pod wpływem alkoholu. Tym samym w obecnym stanie prawnym nie jest możliwe samodzielne prowadzenie kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wyrywkowych. Oznacza to, że pracodawca w sytuacji powzięcia uzasadnionego podejrzenia, iż pracownik stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie wykonywania obowiązków służbowych, ma obowiązek niedopuszczenia takiej osoby do pracy (bez konieczności weryfikowania stanu trzeźwości). Nie jest również konieczne wyzwanie policji – wystarczy samo uzasadnione podejrzenie.

<sup>5</sup> T.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, dalej: „Kodeks pracy”.

<sup>6</sup> W rozumieniu art. 9 Rozporządzenie 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, Dz.Urz.UE.L 2016 Nr 119, str. 1, dalej: „RODO”.

<sup>7</sup> [https://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1421582\\_kontrola-trzezwosci-pracownikow-uodo.html](https://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1421582_kontrola-trzezwosci-pracownikow-uodo.html), dostęp: 29 lipca 2019 r.



Takie rozumienie przepisu art. 17 u.w.t.p.a. wyklucza w zasadzie wrywkowe lub przewencyjne badanie pracowników, które to do tej pory było powszechną praktyką, szczególnie w zakładach o podwyższonym stopniu bezpieczeństwa (górnictwo, transport, budownictwo itp.). Pracodawca bowiem nie jest zawsze w stanie wykazać się uzasadnionym podejrzeniem, a przecież musi mieć na względzie fakt, że jest odpowiedzialny za zapewnienie bezpieczeństwa pracy zatrudnionym<sup>8</sup>. Wyrazem troski o bezpieczeństwo w zakładzie pracy jest z pewnością kontrola trzeźwości pracowników.

Z art. 17 ust 3 u.w.t.p.a. UODO wywodzi zakaz samodzielnego badania stanu trzeźwości pracowników przez pracodawców, wskazując, że uprawnienie to przysługuje wyłącznie organom państwa. W opinii Rzecznika MŚP taka interpretacja *per analogiam* jest zbyt daleko idąca i nieuprawniona.

Stanowisko takie nie uwzględnia także orzecznictwa Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 8 kwietnia 1998 r. I PKN 27/98<sup>9</sup> wskazano, iż „Pracownik nadzoru, którego trzeźwość jest kwestionowana, powinien poddać się stosownemu badaniu, zwłaszcza gdy odpowiada za bezpieczne wykonanie pracy przez inne osoby”. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1985 r. I PRN 39/85<sup>10</sup> zauważono natomiast, że „Wprawdzie pracownik nie ma obowiązku poddania się na żądanie portiera - badaniu przy użyciu probierza trzeźwości, odmowa jednak poddania się takiemu badaniu nie polepsza sytuacji pracownika. Z reguły, trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, by odmówić użycia probierza trzeźwości”. W końcu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2018 r. II PK 199/17 stwierdził, iż „Zwazywszy na rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, wydaje się oczywiste, że poddanie się profilaktycznym badaniom na trzeźwość należy zakwalifikować do obowiązków podstawowych”.

Ponadto UODO uznał, że informacja o tym, że pracownik jest nietrzeźwy, jest informacją o stanie zdrowia, co rodzi konsekwencje wynikające z art. 9 ust. 1 w związku z art. 9 ust. 2 lit. a RODO, a polegające na tym, że to wyłącznie pracownik może być inicjatorem przekazania tych danych. Wymagana jest zatem zgoda pracownika na przetwarzanie takich danych w myśl art. 22<sup>1b</sup> Kodeksu pracy.

<sup>8</sup> Art. 207 Kodeksu pracy.

<sup>9</sup> OSNAPiUS 1999 nr 7, poz. 240, Biul. Inf. Pr. 1999 nr 2, str. 74, Legalis.

<sup>10</sup> OSNCP 1986 nr 1-2, poz. 23, Legalis





Zdaniem Rzecznika MŚP przetwarzanie danych dotyczących stanu trzeźwości pracownika możliwe jest nie tylko za zgodą pracownika, ale także w celu dochowywania obowiązków ciążących na pracodawcy, w tym np. zapewnienia bezpieczeństwa zatrudnionym. Ponadto twierdzenie jakoby informacje wskazujące na spożycie alkoholu lub stan nietrzeźwości były informacjami o stanie zdrowia w świetle art. 4 pkt 15 RODO, wydaje się zbyt kategoryczne i daleko idące. Przywołany powyżej art. 4 pkt 15 RODO wskazuje, iż „dane dotyczące zdrowia” oznaczają dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej – w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej – ujawniające informacje o stanie jej zdrowia. Motyw 35 RODO wskazuje dodatkowo, iż do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Do danych takich należą informacje o danej osobie fizycznej zbierane podczas jej rejestracji do usług opieki zdrowotnej lub podczas świadczenia jej usług opieki zdrowotnej, jak to określa dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/24/UE<sup>10</sup>); numer, symbol lub oznaczenie przypisane danej osobie fizycznej w celu jednoznacznego zidentyfikowania tej osoby fizycznej do celów zdrowotnych; informacje pochodzące z badań laboratoryjnych lub lekarskich części ciała lub płynów ustrojowych, w tym danych genetycznych i próbek biologicznych; oraz wszelkie informacje, na przykład o chorobie, niepełnosprawności, ryzyku choroby, historii medycznej, leczeniu klinicznym lub stanie fizjologicznym lub biomedycznym osoby, której dane dotyczą, niezależnie od ich źródła, którym może być na przykład lekarz lub inny pracownik służby zdrowia, szpital, urządzenie medyczne lub badanie diagnostyczne in vitro.

Zaprezentowany przez UODO pogląd w skrajnych przypadkach prowadzić może do kwalifikowania każdej informacji o stanie psychofizycznym konkretnej osoby jako danych dotyczących zdrowia, a w konsekwencji uniemożliwiać ich przetwarzania w związku z art. 9 ust. 1 RODO.

Z drugiej strony uznając stan trzeźwości lub braku trzeźwości za dane dotyczące zdrowia nadal istnieje szereg wyłączeń co do zakazu ich przetwarzania określonych w art. 9 ust. 2 RODO (np. art. 9 ust. 2 lit. b wskazuje, że zakaz taki nie ma zastosowania, jeżeli przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia



społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą).

Mając na uwadze powyższe wnoszę jak w petitum.

*Z poważaniem,*  
ZASTĘPCA RZECZNIKA  
MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW  
*Jacek Cieplak*  
Jacek Cieplak