



MINISTERSTWO
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 13 sierpnia 2019 r.

Sekretarz Stanu
Stanisław Szwed

DPR.I.4102.47.2019.KJ

Pan
Adam Abramowicz
Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców
ul. Wilcza 46
00 – 679 Warszawa

W odpowiedzi na wystąpienie z dnia 29 lipca br., w którym został zawarty wniosek o wydanie objaśnienia prawnego, o którym mowa w art. 33 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, uprzejmie wyjaśniam co następuje.

Mając na względzie regulację art. 33 ust. 1 powołanej ustawy, stosownie do której właściwi ministrowie dążą do zapewnienia jednolitego stosowania przepisów prawa z zakresu działalności gospodarczej, w szczególności wydając, w zakresie swojej właściwości (z urzędu lub na wniosek Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców) wyjaśnienia przepisów regulujących podejmowanie, wykonywanie lub zakończenie działalności gospodarczej, dotyczące praktycznego ich stosowania (objaśnienia prawne), pragnę poinformować, iż *ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi* nie należy do właściwości Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zatem wydanie objaśnienia prawnego, w rozumieniu art. 33 ustawy – Prawo przedsiębiorców, dotyczącego art. 17 ust. 1 i 3 ustawy *o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi*, nie jest możliwe bez udziału Ministra Zdrowia. Podobnie, rozwiązywanie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących regulacji RODO (tj. katalogu danych

niepodlega

STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

szczególne określonych w art. 9 RODO), powinno odbywać się przy współdziałaniu Ministra Cyfryzacji.

Odnosząc się natomiast do regulacji prawa pracy, należy wyjaśnić, iż art. 22¹ Kodeksu pracy, w brzmieniu obowiązującym od dnia 4 maja br., zawiera katalog danych osobowych, których pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie (§ 1) oraz od pracownika (§ 3). Jednocześnie § 4 tego artykułu stanowi, iż pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Poza sytuacją, w której przepisy prawa wprost regulują możliwość przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika, pozyskiwanie takich danych jest dopuszczalne 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 bowiem zaliczyć do danych dotyczących zdrowia. Taką opinię przedstawia właściwy w kwestii stosowania przepisów o ochronie danych osobowych Urząd Ochrony Danych Osobowych. Zatem jako szczególna kategoria danych objętych zakresem art. 9 ust. 1 RODO, dane dotyczące zdrowia, na gruncie prawa pracy, mogą być przetwarzane na podstawie zgody wyrażonej zgodnie z 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy, czyli takiej, której inicjatorem jest pracownik.

Art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi stanowi natomiast przepis szczególny, w rozumieniu powołanego wyżej 22¹ § 4 Kodeksu pracy, będąc jednocześnie podstawą prawną do pozyskiwania danych o stanie trzeźwości pracownika z inicjatywy pracodawcy. Jednak takie przetwarzanie może odbywać się wyłącznie w okolicznościach i na zasadach w nim uregulowanych. Zgodnie z jego brzmieniem, 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 (ust. 1). Stosownie zaś do ust. 3 ww. artykułu - 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 tej ustawy.

W świetle powyższego należy zatem podzielić opinię wyrażoną przez UODO w komunikacie z dnia 27 czerwca 2019 r., zgodnie z którą w obowiązującym stanie prawnym brak jest podstaw prawnych do dokonywania samodzielnej i prewencyjnej kontroli badania stanu trzeźwości pracowników przez pracodawcę.

Rozumiem obawę wyrażoną przez Pana Rzecznika, iż pracodawca nie zawsze jest w stanie wykazać uzasadnione podejrzenie, w rozumieniu art. 17 ust. 1 *ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi*, co w konsekwencji oznacza niemożność weryfikacji stanu trzeźwości pracownika, a tym bardziej prowadzenia wyrwykowych kontroli pracowników w tym zakresie. Z drugiej jednak strony należy pamiętać, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy należy poszanowanie dóbr osobistych pracownika. Zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy pracodawca jest bowiem obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Oznacza to, iż stosowanie prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawcę powinno mieć swoje uzasadnienie i być stosowane wyłącznie w przypadkach koniecznych, np. gdy jest to niezbędne ze względu na zapewnienie bezpieczeństwa publicznego, lub tam, gdzie dochodzi do częstych nadużyć w tym zakresie (np. w niektórych sektorach gospodarki). W mojej opinii, możliwość powszechnego stosowania takiego narzędzia przez pracodawców wiązałoby się z wysokim ryzykiem naruszania prawa do prywatności i godności pracowników. Dodatkowo, taka kontrola powinna być przeprowadzana przy zapewnieniu odpowiednich gwarancji ochrony praw pracowników. Oznacza to, iż pracownicy powinni zostać uprzednio poinformowani o jej stosowaniu, przykładowo przez zamieszczenie odpowiednich postanowień w regulaminie pracy lub w inny sposób przyjęty u pracodawcy.

W konkluzji warto podkreślić, iż Kodeks pracy stanowi źródło powszechnie obowiązującego prawa pracy, co oznacza, iż jego postanowienia dotyczą wszystkich podmiotów, których prawa i obowiązki są w nim uregulowane. Co za tym idzie, ewentualna zmiana obecnego stanu prawnego, z uwagi na swój ograniczony zasięg, powinna polegać bądź na odpowiedniej modyfikacji art. 17 *ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi*, bądź na wprowadzeniu odpowiednich regulacji w przepisach sektorowych, umożliwiających wyrwykową kontrolę trzeźwości pracowników w branżach szczególnie narażonych na to zjawisko. Jednocześnie takie przepisy powinny gwarantować pracownikom odpowiednie zabezpieczenie ich praw i wolności.

Ponadto, biorąc pod uwagę złożoność poruszonej problematyki, która wymaga znalezienia odpowiedniej równowagi pomiędzy interesem pracodawcy a ochroną dóbr

osobistych pracownika, jak również zgodność takich rozwiązań z RODO, warto rozważyć, przed podjęciem ewentualnych prac legislacyjnych, przeprowadzenie debaty z udziałem właściwych resortów, organów oraz partnerów społecznych (przedstawicieli organizacji pracodawców oraz organizacji związków zawodowych).

Mając powyższe na względzie deklaruję gotowość udziału oraz merytoryczne wsparcie, w przypadku podjęcia przez właściwy resort takiej dyskusji lub prac mających na celu wprowadzenie takiego rozwiązania.

Z poważaniem
Stanisław Szewc

niepodlega

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI