

## Stanowisko ZPP ws. projektu ustawy regulującej kontrolę trzeźwości w pracy

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii przygotowało projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, którego przepisy mają umożliwić pracodawcom - pod pewnymi warunkami - wprowadzenie prewencyjnego badania pracowników na obecność alkoholu lub podobnie działających środków, regulując przy tym także zasady ich przeprowadzania.

Zdaniem ZPP, projektowane przepisy w zakresie kontroli trzeźwości w pracy należy uznać za niezwykle ważne i potrzebne wszystkim interesariuszom rynku pracy. W obecnie obowiązującym porządku prawnym brakuje podstaw prawnych do samodzielnego dokonywania przez pracodawcę prewencyjnego i wyrwykowego badania pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Co równie ważne podkreślenia – w świetle obecnie obowiązujących przepisów, badanie pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawiał się do niej w stanie po użyciu alkoholu jest obarczone zbyt rygorystycznymi zasadami, wymagającymi m.in. zaangażowania w kontrolę takiego pracownika organów powołanych do ochrony porządku publicznego (np. policji).

Należy jednoznacznie stwierdzić, że brak uprawnień pracodawców do weryfikacji stanu psychofizycznego pracowników może powodować niebagatelne, ujemne skutki dla przedsiębiorstw. Brak kontroli wśród określonych branż lub grup pracowników może powodować zagrożenie zdrowia lub życia nie tylko pracownika będącego pod wpływem alkoholu lub innych środków, ale także jego współpracowników oraz osób trzecich. Ponadto, szkody wynikające z działań pracownika pozostającego pod wpływem alkoholu bądź innych substancji mogą generować istotne ryzyko prawne i finansowe po stronie pracodawcy.

Dlatego naszym zdaniem, wprowadzenie regulacji w przedmiocie dokonywania kontroli trzeźwości, które będą jasne i przejrzyste zarówno dla pracowników, jak i pracodawców pozwoli na uniknięcie wielu sporów pomiędzy obiema grupami. Dlatego mając na uwadze powyższe, ZPP pragnie przedstawić szereg uwag, które w naszym przekonaniu pozwolą na podniesienie jakości i efektywności wprowadzanych norm prawnych, które w istotny sposób oddziaływać będą na sytuację rodzimych przedsiębiorców i ich pracowników.

### **I. Obecność alkoholu w organizmie pracownika, a dopuszczenie do wykonywania pracy**

Zgodnie z treścią wprowadzanego art. 22<sup>1c</sup>. § 4, „kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika”. Oznacza to, że pracodawca będzie miał możliwość dokonywania kontroli jedynie za pomocą urządzeń wskazujących w sposób zerojedynkowy obecność alkoholu, albo jego brak w organizmie pracownika.

Powyższy zapis okazuje się być problematyczny i niespójny w obliczu treści projektowanego art. 22<sup>1d</sup>. § 1, który stanowi, iż „pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola

trzeźwości, o której mowa w art. 22<sup>1c</sup> § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy”.

Naszym zdaniem, powyższy przepis w obecnym brzmieniu, zawierającym odesłanie do przepisu art. 46 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi umożliwia dopuszczenie do pracy pracownika, gdy zawartość alkoholu w jego organizmie wyniesie poniżej 0,2 ‰ stężenia alkoholu we krwi albo poniżej 0,1 mg stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu.

Jednakże, pracodawca nie będzie posiadać narzędzi do ustalenia, czy zawartość alkoholu w organizmie pracownika mieści się w normie określonej w art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, gdyż przedstawiony projekt ustawy, w swoim obecnym brzmieniu nie dopuszcza do użytku urządzeń do pomiaru zawartości alkoholu, wskazujących dokładny poziom stężenia substancji w organizmie (np. alkomatów wskaźnikowych, czy dragerów).

Dlatego w ocenie ZPP, pracodawca powinien mieć możliwość przeprowadzania badań trzeźwości z użyciem urządzenia wskazującego konkretny wynik zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, już w ramach pierwszego dokonywanego pomiaru. W przypadku pozytywnego wyniku pierwszego badania, po upływie 15 minut pracodawca dokonywałby drugiego, weryfikacyjnego pomiaru, który pozwalałby ocenić, czy wskazania mają tendencję spadkową czy wzrostową.

Powyżej zaproponowana zmiana legislacyjna sprawiłaby, iż cała procedura wyjaśniająca byłaby sprawniejsza i efektywniejsza dla obu stron. Ponadto, powzięcie wiedzy na temat konkretnego poziomu zawartości alkoholu w organizmie pracownika, pozwoliłoby na zróżnicowanie ciężaru wykroczeń przeciwko bezpieczeństwu i higienie pracy, w zależności od wartości wynikających z przeprowadzonych badań.

Co równie istotne, w inicjatywie legislacyjnej należy także zadbać o ustalenie wysokich norm technicznych dla urządzeń pomiarowych (alkomatów itp.), które będą używane do dokonywania kontroli trzeźwości. Badania na zawartość alkoholu powinny być przeprowadzane wyłącznie za pomocą certyfikowanych, atestowanych urządzeń pomiarowych po to, aby odczyty z urządzeń dawały jak największą pewność co do odzwierciedlenia rzeczywistego stanu psychofizycznego pracownika. Ponadto, dopuszczenie do używania urządzeń jedynie najwyższej jakości, wyeliminuje potencjalne kwestionowanie wyników badań, w drodze np. sporów sądowych.

## **II. Kontrola trzeźwości osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**

Zdaniem ZPP, art. 22<sup>1h</sup> w słuszny sposób reguluje możliwość dokonywania kontroli przez pracodawcę także innych osób fizycznych, wykonujących pracę na podstawie innych umów niż umowa o pracę. Zaprojektowany przepis tym samym daje uprawnienie do badania m.in. osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia), czy też osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą (i wykonujących zadania na rzecz przedsiębiorcy np. na podstawie umowy o współpracę).

Jednakże, co istotne, ustawodawca nie przewidział możliwości dokonywania badania wśród pracowników podmiotów zewnętrznych, realizujących zadania na rzecz danego przedsiębiorcy. Mowa

tu m.in. o pracownikach podwykonawców, dlatego rozszerzenie niniejszego przepisu nowelizacji o taką grupę pracowników, pozwoliłoby naszym zdaniem na zapewnienie wysokich standardów bezpieczeństwa w szczególności w branży budowlanej, gdzie zjawisko zlecenia części lub większości zadań podwykonawcom jest powszechne.

### III. Rozszerzenie kompetencji kontrolnych o osoby wyznaczone przez przedsiębiorcę

Projektowany przepis art. 22<sup>1c</sup> § 3, który w obecnym świetle stanowi, iż „kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10”, de facto nie reguluje, kto w imieniu przedsiębiorcy może wykonać badanie trzeźwości wśród pracowników.

W celu eliminacji wątpliwości interpretacyjnych, jakie mogą się pojawić przy stosowaniu tego przepisu, ZPP rekomenduje, aby w niniejszym przepisie rozszerzyć kompetencje kontrolne o osoby wyznaczone przez pracodawcę, w tym także pracowników ochrony osób i mienia, którzy najczęściej w dużych zakładach pracy kontrolują ruch osobowy.

Mając na uwadze powyższe, proponujemy zmianę brzmienia przepisu na następującą treść: „kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę lub osobę przez niego upoważnioną, w tym kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej na obszarze, w obiektach i urządzeniach, o których mowa w ustawie z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz.U. z 2020 r. poz. 838), w sposób ustalony zgodnie z § 10”.

Dzięki wprowadzonej modyfikacji, wyeliminowane zostaną spory między pracodawcami, a pracownikami w przedmiocie tego, kto – w imieniu przedsiębiorcy – może dokonywać kontroli trzeźwości w zakładzie pracy.

### IV. Wprowadzenie podstawy prawnej do przetwarzania przez pracodawcę danych zdrowotnych powiązanych ze spożyciem alkoholu przez pracowników

Projekt ustawy w obecnym kształcie przewiduje podstawę do przetwarzania wyłącznie samej informacji, wskazującej na obecność alkoholu w organizmie badanego pracownika, lub jego brak. Postulujemy jednak o wprowadzenie wyraźnej, a zarazem szerszej podstawy prawnej do przetwarzania przez pracodawcę danych zdrowotnych powiązanych ze spożyciem alkoholu.

Taka forma regulacji stanowiłaby ogólną podstawę do przetwarzania przez pracodawcę danych dotyczących zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, schorzeń zgłaszanych przez pracownika, które to mogą wymagać przyjmowania substancji medycznych zawierających alkohol albo inne środki, które w następstwie spożycia wykazywałyby dodatni wynik badania trzeźwości. Powyższe rozwiązanie pozwoliłoby na uniknięcie wielu niesłusznych (lecz sytuacyjnie uzasadnionych) podejrzeń w stosunku do pracowników, przyjmujących określone wyroby medyczne.

### Podsumowanie

Reasumując, Związek Przedsiębiorców i Pracodawców popiera kierunek podejmowanych zmian legislacyjnych, jednocześnie dostrzegając potencjał do modyfikacji projektowanej ustawy w taki sposób, aby zapewniła ona jeszcze efektywniejsze rozwiązania w zakresie kontroli trzeźwości w zakładach pracy, co istotnie przełoży się na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy. W naszej opinii, zaproponowane przepisy w zrównoważony sposób godzą jednocześnie obowiązki pracodawców w zakresie zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, jak i potrzeby przedsiębiorców w przedmiocie ochrony mienia należącego do przedsiębiorstwa.