Szef nie zbada pracownika alkomatem

data aktualizacji: 2019.07.15 autor: Joanna Chrostowska, radca prawny



Zgodnie z jego treścią, w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wyrywkowych.

Z uwagi na liczne wątpliwości dotyczące możliwości przeprowadzania badania trzeźwości pracowników przez pracodawcę, Urząd Ochrony Danych Osobowych wydał pod koniec czerwca stanowiska w tym zakresie.

Nowy, obowiązujący od maja, przepis Kodeksu pracy, stanowi, 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. Zdaniem UODO, wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy jest właśnie taką informacją o stanie zdrowia.

Zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika określa ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Stanowi ona, że stan trzeźwości pracowników można sprawdzać, ale tylko wtedy, gdy łącznie są spełnione dwa warunki. Po pierwsze, badanie musi odbywać 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

stawił się do niej w stanie po użyciu alkoholu. Po drugie, 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.

Co więcej, zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi dopiero, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie wykonywania obowiązków służbowych, 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. A zatem, samo uzasadnione podejrzenie, że dana osoba jest pod wpływem alkoholu jest wystarczające, by nie dopuścić jej do pracy. Badanie alkomatem może być zainicjowane przez pracownika np. w odpowiedzi na zarzut, że jest pod wpływem alkoholu.

Jak czytamy w stanowisku organu ds. ochrony danych osobowych, nie ma podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielną kontrolę pracowników alkomatem. Według UODO nie można traktować badania stanu trzeźwości pracowników jako formy monitorowania pracy pracowników, działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy czy usprawiedliwionego ze względu na uzasadniony interes pracodawcy.

Zdaniem UODO, jeżeli w określonych zawodach lub branżach, m.in. ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, potrzebne jest umożliwienie pracodawcom samodzielnego przeprowadzania badań stanu trzeźwości pracowników, także wyrywkowych, to środowiska pracodawców powinny zainicjować podjęcie stosownych prac legislacyjnych. Urząd Ochrony Danych Osobowych będzie wówczas bacznie przyglądał się takiej inicjatywie, by ustawodawca tworząc stosowne narzędzia prawne dla niektórych pracodawców zapewnił gwarancje dla praw i wolności osób. Należy bowiem równoważyć potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa publicznego z wartościami, jakimi są prawo do prywatności i godność pracownika.

Źródło: https://eglos.pl/aktualnosci/item/32685-szef-nie-zbada-pracownika-alkomatem