

ALAN DOPIERALSKI

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

287093@stud.umk.pl

ORCID: 0000-0001-6016-649X

Badanie stanu trzeźwości pracowników – dopuszczalna forma nadzoru nad pracownikami czy nieuzasadniona ingerencja w ich dobra osobiste

Examination of the sobriety of employees – an acceptable form of supervision over employees or unjustified interference in their personal rights

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu jest zarówno ocena prawna dopuszczalności badania stanu trzeźwości pracowników z punktu widzenia jego legalności, jak i próba scharakteryzowania nie tylko samej kontroli trzeźwości jako formy nadzoru nad pracownikiem, ale również szeroko pojmowanych dóbr osobistych, które są w fazie ciągłego rozwoju oraz niebywale są związane z nadzorem pracodawcy nad pracownikiem. Artykuł także ma za zadanie odpowiedzieć na pytanie: jakie podmioty tak naprawdę są uprawnione do badania stanu trzeźwości pracowników.

Summary. The purpose of this article is both a legal assessment of the acceptability of examining sobriety of employees from the point of view of their legality and an attempt to characterize not only the sobriety control itself as a form of supervision over an employee, but also broadly understood personal rights that are in a continuous development phase and are extremely associated with the employer's supervision over the employee. The article is also intended to answer the question: what entities are really entitled to examine the sobriety of employees.

Słowa kluczowe: nadzór nad pracownikami; badanie; stan trzeźwości; pracownik; dobra osobiste; pracodawca; ochrona danych.

Keywords: supervision over employees; examination; sobriety; employee; personal rights; employer; data protection

Wstęp

Wraz z rozwojem nowych technologii powszechną praktyką w wielu zakładach pracy stały się wszelkiego rodzaju kontrole pracowników. Z pewnością spowodowane zostało to

postępem technologicznym, który zdecydowanie przyczynił się do wzbogacenia oraz urozmaicenia sposobów nadzoru o chociażby przetwarzanie danych biometrycznych (które co do zasady mogą być przetwarzane po spełnieniu przez pracodawcę, pracownika bądź przez osobę ubiegającą się o pracę odpowiednich przesłanek). Zdecydowanie też z tego powodu nowelizuje się ustawodawstwo, aby stworzyć regulacje prawne zapewniające przede wszystkim ochronę oraz bezpieczeństwo zarówno zatrudniającym, jak i zatrudnionym. Przykładem regulacji prawnych z zakresu polskiego prawa pracy, które obowiązują od niedawna, a jednocześnie ich implementacja była tak naprawdę naturalnym następstwem przyjęcia przez Unię Europejską – w której skład wchodzi również *de facto* Polska – ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych, są np. przepisy *stricte* gwarantujące ochronę danych osobowych, gdyż są to przepisy dotyczące zamkniętego katalogu danych osobowych, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o pracę. Pracodawca nie ma już podstawy prawnej (przed nowelizacją kodeksu pracy takie działanie pracodawcy było dopuszczalne z mocy samego prawa) do żądania podania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie jej adresu zamieszkania oraz imion rodziców. Coraz częściej jednak sprawa kontroli pracowników w ściślejszym znaczeniu tego słowa dotyczy nie tylko przeprowadzania uzasadnionych badań stanu trzeźwości pracowników zakładów o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, ale również prewencyjnych kontroli stanu trzeźwości kadry pracowniczej. Przy takim „wrywkowym” sprawowaniu formy nadzoru, jaką niewątpliwie jest kontrola stanu trzeźwości, najczęściej nie podaje się uzasadnionych przyczyn kontroli, a kontroli takiej dokonuje sam pracodawca bądź osoba trzecia (np. ochroniarz przebywający na terenie zakładu pracy), nie wspominając już nawet o braku przywołania jakiegokolwiek podstawy prawnej podczas takich – w niektórych zakładach – nawet rutynowych czynności. Przykładem odnoszącym się do powyższej śmiałej tezy o „wrywkowych”, jak i rutynowych kontrolach stanu trzeźwości pracowników jest sytuacja opisana przez Tomasza Kapicę w artykule zatytułowanym „Wszyscy muszą dmuchać w alkomat”¹, w którym to autor opisał sytuację mającą miejsce w zdzieszowickiej koksowni, gdzie kilkuset pracowników firmy „Zarmen” codziennie jest poddawanych badaniom stanu trzeźwości w specjalnych budkach. Nie jest to odosobniony przypadek. Ten sam problem dotyczy również kopalń Jastrzębskiej Spółki Węglowej², gdzie (jak donosi portal

¹ T. Kapica, *Wszyscy muszą dmuchać w alkomat*, <https://plus.nton.pl/wszyscy-musza-dmucha-w-alkomat-przed-praca-i-po-pracy/ar/12125598> (dostęp: 31.07.2020 r.).

² Portal informacyjny JastrzebieOnline.pl – *Sprawdzają na bramie czy nie piliem. Łamią moje prawa*, <https://jastrzebieonline.pl/news,13571,sprawdzaja-na-bramie-czy-nie-pilem-lamia-moje-prawa.html> (dostęp: 31.07.2020 r.).

informacyjny JastrzebieOnline.pl) badań w tym przypadku na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu dokonują pracownicy ochrony. Kuriozalne jest jednak tłumaczenie rzeczniczki JSW, która tłumaczy owe kontrole tym, iż JSW posiada opinię prawną, w myśl której dane o obecności alkoholu w wydychanym powietrzu nie stanowią danych sensorycznych, a samo badanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na pracodawcy oraz wpisuje się w uzasadniony interes pracodawcy.

Czy w takim razie istnieje jakkolwiek podstawa prawna, która *expressis verbis* zezwala na kontrolowanie stanu trzeźwości pracowników? Kto tak naprawdę jest upoważniony do przeprowadzania tego typu badań? Czy pracodawcom wolno kontrolować swych pracowników w ten sposób oraz czy takie kontrole są już wkraczaniem w sferę dóbr osobistych pracowników? Jak tak naprawdę definiować dobra osobiste? A może jednak takie dane jak stan trzeźwości nie są czymś niejawnym i nie wymagają szczególnej ochrony ustawodawcy? Odpowiedzi na powyższe oraz inne pytania, które będą się nasuwać stopniowo w kolejnych akapitach, zostaną rozważone przede wszystkim w oparciu o powszechnie obowiązujące akty prawne, jak i współczesne dokonania doktryny.

Główne przesłanki i zasady badania stanu trzeźwości pracowników

Na samym początku należałoby zacząć od wskazania okoliczności, które są *conditio sine qua non* przeprowadzania badania stanu trzeźwości kadry pracowniczej. Otóż zgodnie z ustawą z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277), a dokładniej zgodnie z art. 17 wcześniej wspomnianej ustawy, muszą zostać spełnione określone przesłanki. Są nimi: uzasadnione podejrzenie kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo że spożywał alkohol w jej trakcie oraz żądanie tego przez kierownika, osoby przez niego upoważnionej lub samego pracownika, by takie badanie stanu trzeźwości organy powołane do ochrony porządku publicznego bądź osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe przeprowadziły. Tak właśnie prezentują się okoliczności badania stanu trzeźwości kadry pracowniczej. Znając już przesłanki prawidłowej kontroli, warto byłoby przybliżyć pokrótce każdą z nich.

Zaczynając od zasady uzasadnionego podejrzenia, iż pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, należy baczniej przyjrzeć się pojęciu „stanu po użyciu alkoholu”. Pojęcie to objaśnia nam również wyżej wymieniona ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

(tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277), a właściwie art. 46 ust. 2 tejże ustawy, który wprost definiuje „stan po użyciu alkoholu” tak: „Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³”. Gdy więc zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż pracownik przybył do pracy będąc w stanie po użyciu alkoholu albo że spożywał alkohol w czasie pracy, to obowiązkiem kierownika zakładu pracy lub osoby przez niego upoważnionej, jak i również (zgodnie z ust. 2 cytowanego wcześniej art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi)³ organu nadrzędnego nad danym zakładem pracy oraz organu uprawnionego do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy, jest niedopuszczenie do pracy takiego pracownika. Przyczyny stanowiące podstawę takiej decyzji powinny być podane do wiadomości pracownika.

Następną, a zarazem ostatnią z przesłanek owej kontroli pracownika, jest żądanie kierownika, osoby przez niego upoważnionej lub samego pracownika, co do którego zachodzi (wielokrotnie już zresztą poruszane powyżej pojęcie) „uzasadnione podejrzenie” w stosunku do jego stanu trzeźwości. Co ważne, w tej okoliczności z wyżej wspomnianym żądaniem został skorelowany obowiązek przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przez organy do tego predestynowane również przez ustawę o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zgodnie z ustawą dokonują tego: uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, np. organ policji (jeśli chodzi o badanie wydychanego powietrza przeprowadzanego w sposób nieinwazyjny przy użyciu urządzenia elektronicznego, dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, co ważne – gdy stan osoby badanej na to pozwala) oraz osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe, np. lekarz (gdy dokonuje się zabiegu pobrania krwi w sytuacji, kiedy pracownik np. nie zgadza się na badanie urządzeniem elektronicznym albo jak już wspomniano – stan badanego pracownika na to nie pozwala). Co jednak z przypadkami nadzwyczajnymi? W sytuacjach, gdy zostanie powzięte uzasadnione podejrzenie, że pobranie krwi może spowodować zagrożenie życia lub zdrowia osoby badanej, decyzję o pobraniu krwi lub o odstąpieniu od jej pobrania podejmuje lekarz, a z przeprowadzonych badań bądź z decyzji o odstąpieniu od pobrania krwi sporządza się odpowiedni protokół.

³ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277).

Konkludując, zgodnie z powyższym, badanie stanu trzeźwości pracowników zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi⁴ może być przeprowadzane na żądanie pracodawcy bądź samego pracownika (np. w odpowiedzi na zarzut) tylko przez oznaczone w ustawie oraz wykwalifikowane do tego podmioty wskazane powyżej oraz tylko i wyłącznie, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo że spożywał alkohol w jej trakcie. Maciej Nałęcz w praktycznym wyjaśnieniu napisanym do art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277), zatytułowanym „Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych”⁵, dodaje również, iż wyrywkowe kontrole trzeźwości „nie znajdują obecnie podstawy prawnej, mogą być one przeprowadzane tylko na wniosek lub za zgodą pracownika.” Zgoda wyrażona przez pracownika, zdaniem autora, powinna być udzielana doraźnie, przed każdym ewentualnym badaniem stanu trzeźwości (jeżeli oczywiście istnieje uzasadnione podejrzenie, iż pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo że spożywał alkohol w jej trakcie). Zdaniem autora, również pracodawca może przeprowadzać kontrole stanu trzeźwości pracownika, ale tylko za jego zgodą (wyrażoną doraźnie, wyłącznie przed danym badaniem). Maciej Nałęcz w swym opracowaniu pt. „Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych”⁶ wskazuje także na opinię występującą w doktrynie, odnoszącą się do wyrywkowych badań stanu trzeźwości pracowników, zgodnie z którą „badania takie powinny mieć oparcie w przepisach zakładowych (np. regulaminie pracy) i są dopuszczalne tylko w tych rodzajach prac, które mogą stwarzać znaczne zagrożenie dla otoczenia”, wskazując na przykład pracy kierowcy. Bezsporny pozostaje natomiast fakt, iż „w każdym przypadku badania trzeźwości powinny być jednak zagwarantowane procedury uwzględniające poszanowanie dóbr osobistych pracownika”.

Okoliczności kontroli pracowników a sfera oraz rozwój ich dóbr osobistych

Poprzednie akapity były predestynowane do wymienienia oraz opisanego pokrótce przesłanek dotyczących modelowego przeprowadzania badania stanu trzeźwości pracowników,

⁴ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277).

⁵ M. Nałęcz, *Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych*, <https://sip-1legalis-1pl-100bd6baj02be.han3.uci.umk.pl/document-full.seam?documentId=mjuwelrsgyydenrwge3ds> (dostęp: 31.07.2020 r.).

⁶ M. Nałęcz, *Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych*, <https://sip-1legalis-1pl-100bd6baj02be.han3.uci.umk.pl/document-full.seam?documentId=mjuwelrsgyydenrwge3ds> (dostęp: 31.07.2020r.).

a w zasadzie do wymienienia okoliczności, które muszą zaistnieć, aby to badanie było legalne. *Notabene*, wszystkie formy nadzoru (z których korzystają pracodawcy), mające na celu kontrolowanie podwładnych, cechują pewne wspólne mianowniki, jak chociażby okoliczność uzasadnionego interesu pracodawcy. By właściwie pojąć, czy kontrole stanu trzeźwości dokonywane przez pracodawców są ingerencją w sferę dóbr osobistych pracowników, należy najpierw: zrozumieć, co tak naprawdę znajduje się w granicach powinności oraz uzasadnionego interesu poszczególnych pracodawców, zrozumieć istotne podobieństwa zachodzące przy każdej formie sprawowanego przez pracodawców nadzoru oraz przede wszystkim wyjaśnić pojęcie „dóbr osobistych”, które jest bardziej skomplikowanym pojęciem, aniżeli to wygląda *prima facie*.

Ad rem, oprócz badania stanu trzeźwości pracowników, które zgodnie z ustawą musi zostać przeprowadzone przez podmiot do tego uprawniony (np. przez funkcjonariusza policji bądź lekarza), popularną praktyką z zakresu nadzoru w zakładach pracy - do przeprowadzenia której upoważniony jest już z mocy samego prawa przede wszystkim pracodawca – jest np. monitoring w zakładzie pracy. Wspólnym oraz ważnym mianownikiem łączącym obie kontrole (tzn. monitoring w zakładzie pracy oraz badanie stanu trzeźwości pracowników) z punktu widzenia ich legalności - oprócz tego, iż obie formy nadzoru nad pracownikami muszą być podyktowane uzasadnionym interesem pracodawcy – jest również to, aby odbywały się one zgodnie z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracowników, a także by wyżej wymienione kontrole były adekwatne do tego, co dany pracodawca chce osiągnąć. Istotna jest oczywiście okoliczność, przez którą dana kontrola jest przeprowadzana – czyli uzasadniony interes pracodawcy, jakim niewątpliwie hipotetycznie może być np. ochrona życia lub zdrowia pracownika bądź inny określony interes pracodawcy (również prywatny), co zostało potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r.⁷, w którym to Sąd Najwyższy orzekł, że okolicznościami wyłączającymi bezprawność działania osoby naruszającej czyjeś dobra osobiste jest działanie podjęte w obronie interesu społecznego lub prywatnego – w tym konkretnym przypadku – właśnie wspomnianego prywatnego interesu pracodawcy.

Niezależnie jednak od bardziej lub mniej uzasadnionego interesu występującego po stronie pracodawcy, każda kontrola w zakładzie pracy (w tym kontrola stanu trzeźwości) powinna odbywać się zgodnie z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracowników. „Pracodawca ma nie tylko obowiązek zaniechania działań zagrażających

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r. (I PK 330/2002).

dobrom osobistym pracowników, ale także obowiązek stworzenia w miejscu pracy takich warunków, w których nie będzie dochodzić do naruszeń”⁸. Powyższy cytat został zaczerpnięty z monografii Magdaleny Stępak-Miczek zatytułowanej „Kontrola pracownika przez pracodawcę”⁹. Zacytowany fragment obrazuje, w jak szerokim spektrum powinno się oceniać pojęcie poszanowania dóbr osobistych pracownika. Zdaniem autorki monografii zatytułowanej „Kontrola pracownika przez pracodawcę” nie ma również znaczenia w kontekście oceny, czy doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika jego subiektywne odczucie, iż został on skrzywdzony, bądź świadomość, że jego dobro osobiste zostało naruszone, co wynika z następującego fragmentu monografii: „Dla oceny, czy podczas kontroli nie doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika nie ma znaczenia to, czy sam pracownik potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego wartość, czy sam odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie”¹⁰. Powyższe stanowiska odnoszą się bezpośrednio do art. 11¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz.1040), który *expressis verbis* stanowi, iż „Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Taka regulacja nie tylko przestrzega pracodawców przed łamaniem prawa, ale również gwarantuje pracownikom ochronę, dając swego rodzaju podstawę do dochodzenia ewentualnych przyszłych roszczeń z uwagi na wywołane szkody niemajątkowe w ramach zadośćuczynienia, które jest jedną z form wyrównania owych szkód. Rozwinięcie wyżej wymienionego pojęcia zawartego w art. 11¹ kodeksu pracy¹¹, a mianowicie definicji „innych dóbr osobistych pracownika”, może stanowić wyzwanie na płaszczyźnie interpretacyjnej, gdyż sam kodeks pracy go nie definiuje ani też nie zawiera katalogu, w którym mogłyby się przykładowe „inne dobra osobiste pracownika” znajdować. W tym przypadku należy odwołać się do art. 300 kodeksu pracy¹², który w sposób pośredni ten problem interpretacyjny pozwala rozwiązać, stanowiąc, iż: „W sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”.

Zgodnie z powyższym, odnosząc się do ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. zwanej dalej Kodeksem cywilnym (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1145), a dokładniej odnosząc się

⁸ M. Stępak-Miczek, *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Bytom, 2015, Legalis (dostęp: 4.08.2020 r.).

⁹ M. Stępak-Miczek, *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Bytom, 2015, Legalis (dostęp: 4.08.2020 r.).

¹⁰ M. Stępak-Miczek, *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Bytom, 2015, Legalis (dostęp: 4.08.2020 r.).

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040).

¹² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040).

do znajdującego się w niej art. 23¹³, można bez problemu wymienić niektóre z dóbr osobistych, którymi są „w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska ...”. Dlaczego jednak warto zwrócić uwagę na wyrażenie „w szczególności”? Wyrażenie „w szczególności” zawarte w art. 23 kodeksu cywilnego¹⁴ oznacza, iż są to tylko przykłady dóbr osobistych oraz że nie istnieje zamknięty katalog, w którym wyżej wymienione dobra byłyby wyliczone enumeratywnie. Nasuwa się jednak kolejne pytanie, otóż po co taki zabieg? Czym kierował się ustawodawca pozostawiając katalog dóbr osobistych otwartym? Wiąże się to bowiem z ciągłym rozwojem praw człowieka oraz z szeroko pojmowanym postępem. Wypowiedział się już kiedyś na ten temat Winston Churchill stwierdzając, iż: „Poprawa wymaga zmian; Bycie doskonałym wymaga częstych zmian”. W tym momencie należy zwięźle odwołać się do Uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r.¹⁵, która zawiera stwierdzenie najdobitniej opisujące przytoczony problem spojrzenia na (otwarty) katalog dóbr osobistych. Sformułowanie to brzmi następująco: „Pojęcie dóbr osobistych należy odnosić do określonego poziomu rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, przyjętych w społeczeństwie zasad moralnych i prawnych, istniejącego rodzaju stosunków społecznych, gospodarczych, nawet politycznych”. Powyższe świadczy o uniwersalizmie dóbr osobistych, ich ciągłym rozwoju oraz – co najważniejsze – o nieustannej potrzebie ich ochrony i to nie tylko na płaszczyźnie prawa pracy, ale przede wszystkim w kontekście oraz na płaszczyźnie praw człowieka, gdyż to właśnie z nich wynikają tzw. prawa przyrodzone, takie jak m.in. prawo do życia, prawo do wolności i bezpieczeństwa osobistego czy ważne, zwłaszcza w kontekście praw pracowników - prawo do poszanowania ich życia prywatnego i rodzinnego. Godnym uwagi w kontekście wyżej poruszonego problemu występowania „godności pracowniczej” oraz odnoszenia się w tym kontekście bezpośrednio do kodeksu cywilnego, jest również fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 4.11.2008 r.¹⁶ stanowiący, iż „te same wartości, które są przedmiotem ochrony cywilnoprawnej, są pod ochroną prawa pracy. A zatem dobra osobiste zatrudnionego są dobrami osobistymi powszechnego prawa i ma do nich zastosowanie ochrona wynikająca z art. 23 i 24 k.c. (...). Oznacza to, że *de lege lata* nie znalazła aprobaty prawodawcy teza o istnieniu odrębnej od godności osobistej w rozumieniu prawa cywilnego „godności pracowniczej”.

¹³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. zwanej dalej Kodeksem cywilnym (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1145).

¹⁴ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. zwanej dalej Kodeksem cywilnym (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1145).

¹⁵ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993r.(I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

¹⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r. (II PK 79/08).

Poszanowanie godności oraz prawa do prywatności pracowników na tle wybranych regulacji prawnych w Polsce

Bez wątplenia obowiązek pracodawcy (wspomniany w powyższych częściach artykułu), dotyczący poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika podczas realizowania wszelkiego rodzaju form nadzoru (i nie tylko podczas nadzoru), jest bez wątplenia skorelowany z powszechnym prawem – człowieka, a co za tym idzie również pracownika - do prywatności, które należałoby przybliżyć z odmiennych perspektyw związanych z wielorakim uregulowaniem prawa do prywatności w różnych aktach prawnych. Tytułem wstępu należy również jeszcze dodać, iż wartym podkreślenia jest to, że oba te przymioty (zarówno obowiązek pracodawcy dotyczący poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, jak i prawo do prywatności) posiadają swe ugruntowanie w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (tekst jedn.: Dz.U. 2009 nr 114 poz. 946). Polska ustawa zasadnicza, z kolei zawiera hierarchię aktów prawnych powszechnie obowiązujących w państwie polskim. Zgodnie z zawartym w Konstytucji RP art. 87¹⁷, który stanowi, iż to właśnie Konstytucja stoi na czele wszystkich aktów prawnych powszechnie obowiązujących w Polsce, należy być świadomym tego, że porządek ten nie jest przypadkowy. Hierarchia ta jest związana wraz z domniemaniem zgodności wszelkich aktów prawnych powszechnie obowiązujących w Polsce właśnie z wyżej wspomnianą Konstytucją, a sama Konstytucja jako ustawa zasadnicza zawiera również zasady konstytucyjne, z których można bezpośrednio bądź pośrednio wywodzić wskazówki, w jaki sposób wyklądać oraz stosować określone przepisy.

Art. 30 Konstytucji RP¹⁸ stanowi, iż: „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. „Z zacytowanego artykułu, przede wszystkim wynika jeden pewny wniosek, otóż to właśnie godność - której poszanowanie gwarantuje oraz zabezpiecza w kontekście pracownika również Kodeks pracy - jako przyrodzona oraz niezbywalna wartość jest źródłem wolności i praw człowieka. Sama Konstytucja formułuje również, oprócz prawa do poszanowania godności – zasadę, która stanowi o prawu do ochrony życia prywatnego. Właśnie w art. 47 Konstytucji RP, który jest swoistym *lex generalis* względem innych norm dotyczących prawa do prywatności, wyliczone zostają poszczególne elementy życia osobistego człowieka, jednakże katalog ten

¹⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (tekst jedn.: Dz.U. 2009 r. Nr 114, poz. 946).

¹⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (tekst jedn.: Dz.U. 2009 nr 114 poz. 946).

pozostaje otwartym, gdyż jak zostało to ujęte wcześniej, sektor dóbr osobistych jest elementem składowym prawa cywilnego, które jest w ciągłej fazie rozwoju z racji nowych wyzwań oraz niebezpieczeństw wynikających z ciągłych transformacji w tej dziedzinie. W tym momencie należy zacytować wyżej wymieniony artykuł Konstytucji RP (tj. 47 art. Konstytucji RP)¹⁹, gdyż jest to kluczowe dla zrozumienia tego, jak różne płaszczyzny życia osobistego zostały tu przywołane. Mianowicie: „Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.” Z powyższego wynika, że każdy człowiek ma prawo do ochrony prawnej oraz do zarządzania swym życiem osobistym wedle uznania. Lakonicznie również należy wytłumaczyć istotę „życia prywatnego” umieszczonego w art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997r., powołując się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19.05.1998 r.²⁰: „Życie prywatne to przynoty, wewnętrzne przeżycia osobiste (jednostkowe) człowieka i ich oceny, refleksje dotyczące wydarzeń zewnętrznych i jego wrażenia zmysłowe, a także stan zdrowia” oraz powołując się na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24.06.1997 r.²¹ – również „sytuacja majątkowa.” Zestawiając powyższe rozważania na temat prawa do prywatności z płaszczyzną rozważań na temat dopuszczalności badań stanu trzeźwości pracowników, należałoby się zastanowić nad tym czy wiedza o tym, czy pracownik jest nietrzeźwy jest informacją o stanie zdrowia (czyli jedną z danych sensytywnych).

Jednakże, aby określić czy badanie stanu trzeźwości pracowników jest dopuszczalną formą nadzoru nad pracownikami, czy może raczej nieuzasadnioną ingerencją w ich dobra osobiste, należałoby się również odwołać – oczywiście w kontekście prawa do prywatności pracownika - do przywoływanej już wielokrotnie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040). Otóż zgodnie z art.22^{1b} kodeksu pracy²²: „Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679²³, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika”. O jakich danych więc mowa w wyżej przywołanym artykule Rozporządzenia

¹⁹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (tekst jedn.: Dz.U. 2009 nr 114 poz. 946).

²⁰ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19.05.1998 r. (U 5/97, OTK 1998, Nr 4, poz. 46).

²¹ Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 24.6.1997 r., K 21/96, OTK 1997, Nr 2, poz. 23.

²² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040).

²³ 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Parlamentu Europejskiego i Rady UE? Są nimi m.in.: dane osobowe, takie jak: pochodzenie rasowe czy etniczne, ale również – dane genetyczne, biometryczne (w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej) oraz dane dotyczące zdrowia. Wyróżnienia oraz opisu poszczególnych kategorii danych osobowych (w tym danych biometrycznych) dokonał w swojej monografii zatytułowanej „Ochrona danych osobowych. Praktyczny przewodnik dla przedsiębiorców” Leszek Kępa²⁴. Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyżej wymienionej publikacji: dane dotyczące zdrowia (dotyczące zdrowia fizycznego, jak i psychicznego) stanowią dane szczególnych kategorii, jednakże „dane wrażliwe same w sobie zazwyczaj nie są danymi osobowymi i muszą występować w połączeniu z danymi pozwalającymi zidentyfikować osobę, aby można było uznać je za dane osobowe”²⁵.

Ważnym elementem, natomiast do rozważenia z art.22^{1b} § 1 kodeksu pracy²⁶ jest zgoda na przetwarzanie danych sensytywnych udzielona przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub przez osobę już zatrudnioną (której te dane dotyczą), przy czym może ona (zgoda) zostać udzielona wyłącznie w przypadku, gdy z własnej inicjatywy osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub osoba już zatrudniona przekaze wymagane przez pracodawcę dane. Istotnym również - przede wszystkim z punktu widzenia ochrony prawnej pracowników - jest fakt, iż brak zgody na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, nie może być przyczyną odmowy zatrudnienia, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ani też rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie wspominając już nawet o jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniu osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Atencji wymaga także §2 art. 22^{1b27}, który *expressis verbis* stanowi, iż: „Przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony”, gdzie *prima facie* widoczne jest, że przetwarzanie danych osobowych może być podyktowane tylko inicjatywą (zgoda) pracownika na przetwarzanie danych sensytywnych, chyba że chodzi o wskazany powyżej interes pracodawcy. Jako dobitne potwierdzenie rozważań (dotyczących ujawniania danych sensytywnych, jak i prawa do prywatności), w których miało miejsce wielokrotne

²⁴ L. Kępa, *Ochrona danych osobowych. Praktyczny przewodnik dla przedsiębiorców*, Warszawa 2018, Legalis (dostęp: 2.08.2020 r.).

²⁵ L. Kępa, *Ochrona danych osobowych. Praktyczny przewodnik dla przedsiębiorców*, Warszawa 2018, Legalis (dostęp: 2.08.2020 r.).

²⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040).

²⁷ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040).

odwoływanie się do kodeksu pracy, należy również zwięźle odwołać się w tym miejscu jeszcze raz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a mianowicie do art. 51²⁸, który wprost stanowi zakaz obowiązku ujawniania informacji dotyczących osoby inaczej niż na podstawie ustawy.

Podsumowanie oraz opinie UODO w sprawie badania stanu trzeźwości pracowników

Dochodząc do punktu kulminacyjnego rozważań nad dopuszczalnością badań stanu trzeźwości pracowników, należy przedstawić niezawile odpowiedzi na postawione we wstępie artykułu pytania. Z pewnością brakuje pewnej standaryzacji w kwestii wykładni, która pozwoliłaby stosować przepisy o przeprowadzaniu kontroli stanu trzeźwości pracowników *expressis verbis* bądź rozszerzająco. Jak więc jest z badaniem stanu trzeźwości pracowników? Czy jest ono dopuszczalną formą nadzoru nad pracownikami czy może raczej nieuzasadnioną ingerencją w ich dobra osobiste? Czy dane o stanie nietrzeźwości pracowników są danymi wrażliwymi?

Zgodnie z dość obszernym tematem, jakim jest kontrola pracowników, a dokładniej badanie stanu trzeźwości pracowników, należy uznać za ważne ujęcie w artykule stanowiska organu, który jest przecież organem właściwym do spraw ochrony danych osobowych na terytorium Polski. Według opinii Urzędu Ochrony Danych Osobowych z dnia 27 czerwca 2019 r.²⁹ zamieszczonej na oficjalnej stronie tego urzędu: „... z najnowszych zmian w Kodeksie pracy, wskazać należy, że w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wrywkowych. Dodany art. 22^{1b} Kodeksu pracy, który obowiązuje od 4 maja 2019 r. określa, 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. A w opinii UODO wiedza o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy jest informacją o stanie zdrowia”. Ważnym jest, że resort pracy również wskazał, że stan nietrzeźwości pracownika zalicza się do danych dotyczących zdrowia, określonych w art. 9 ust. 1 RODO. Zarówno pojęcie „danych szczególnych kategorii”, jak i „dorozumianej zgody pracownika” zostało poruszone już chociażby w części poświęconej prawu do prywatności na tle wybranych regulacji w Polsce. Jednakże, co z przeprowadzaniem kontroli stanu trzeźwości pracowników przez podmioty inne niż pracodawca? W tym momencie należałoby w pełni odnieść się do fragmentu artykułu

²⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (tekst jedn.: Dz.U. 2009 r. Nr 114, poz. 946).

²⁹ UODO, *Nowelizacja Kodeksu pracy nie dała pracodawcom uprawnienia do badań alkomatem*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1076> (dostęp: 29.04.2020 r.).

dotyczącego przesłanek i zasad badania stanu trzeźwości pracowników, gdyż w świetle opinii UODO z dnia 27 czerwca 2019 r. to właśnie art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi³⁰ przesądza o tym, kto badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić oraz jakie przesłanki muszą zaistnieć, aby takie badanie mogło zostać przeprowadzone zgodnie z prawem. Ważnym z punktu widzenia pracownika jest również znajomość przysługujących mu praw. Ponownie według opinii UODO³¹: „Brzmienie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wyklucza więc wrywkowe czy prewencyjne badania pracowników alkomatem. W opinii organu ds. ochrony danych osobowych nie ma więc podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielną kontrolę pracowników alkomatem. Według UODO nie można więc traktować badania stanu trzeźwości pracowników m.in. jako: formy monitorowania pracy pracowników, o której mowa w art. 22³ § 4 Kodeksu pracy, działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy, usprawiedliwionego ze względu na uzasadniony interes pracodawcy”. Stanowisko UODO stwierdzające, że „badanie stanu trzeźwości pracownika może przeprowadzić policja, ale nie pracodawca”, potwierdziło też Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Warto zwrócić uwagę również na opinię organu ds. ochrony danych osobowych z dnia 16.09.2019 r.³², która również stanowi, iż ustawodawca nie zezwolił pracodawcom na samodzielne kontrole z zakresu stanu trzeźwości pracowników. Cytując: „UODO przypomina, że jeżeli ustawodawca postanowi umożliwić pracodawcom samodzielne przeprowadzanie badań stanu trzeźwości pracowników, to będzie wówczas bacznie przyglądał się takiej inicjatywie, by zostały zapewnione gwarancje dla praw i wolności osób. Potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa publicznego nie może nie uwzględniać prawa do prywatności i godności pracowników”. Warto w tym momencie zwrócić uwagę na ostatnie zdanie powyższej opinii, gdyż wielu pracodawców dokonuje rozmaitego rodzaju kontroli - na które prawo zezwala oraz takich, na które przyzwolenia prawo nie daje (jak właśnie np. wrywkowe kontrole stanu trzeźwości w kopalniach JSW) - powołując się na różnego rodzaju przepisy generalne bądź opinie prawne, opierając je przy tym o swój rzekomy uzasadniony interes pracodawcy, np. o potrzebę zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, wykorzystując tym samym pracowniczą nieznajomość prawa oraz lęk przed utratą pracy

³⁰ Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277).

³¹ UODO, *Nowelizacja Kodeksu pracy nie dała pracodawcom uprawnienia do badań alkomatem*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1076> (dostęp: 29.04.2020 r.).

³² UODO, *Obecny stan prawny nie pozwala pracodawcy zbadać pracownika alkomatem*, <https://uodo.gov.pl/pl/138/1188>(dostęp: 29.04.2020 r.).

w wyniku niesubordynacji. Takim przepisem generalnym jest bez wątpienia np. art. 207 § 2 kodeksu pracy³³, który mówi o tym, że to pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, z pomocą którego wielu zatrudniających wymusza na pracownikach swoistą uległość oraz podporządkowanie.

Podsumowując, problem zawarty w artykule zatytułowanym „Badanie stanu trzeźwości pracowników – dopuszczalna forma nadzoru nad pracownikami czy nieuzasadniona ingerencja w ich dobra osobiste” jest bardziej złożony, aniżeli to wygląda *prima facie*. Z pewnością należy stwierdzić, iż badanie stanu trzeźwości pracowników jest dopuszczalną formą nadzoru nad pracownikami, jednakże by było ono legalne z punktu widzenia prawa, musi się ono odbywać w określonych okolicznościach (przede wszystkim musi istnieć po stronie pracodawcy uzasadnione podejrzenie, iż pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo że spożywał alkohol w jej trakcie) wraz z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracownika (gdyż w razie braku poszanowania owych dóbr przez pracodawcę naraża się on na odpowiedzialność cywilną) oraz musi być podyktowane naprawdę uzasadnionym interesem pracodawcy (kontrola musi być adekwatna do tego, co pracodawca chce osiągnąć). Przesłanki poprawnej kontroli stanu trzeźwości pracownika zawiera bez wątpienia art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 2277). Rozbieżności jednakże zaczynają się pojawiać na płaszczyźnie przetwarzania danych sensytywnych. Otóż zgodnie ze stanowiskiem UODO wiedza o stanie nietrzeźwości pracownika jest wiedzą o stanie jego zdrowia. Pracodawca może dokonywać czynności związanych z przetwarzaniem danych wrażliwych tylko za zgodą i z inicjatywy pracownika bądź osoby ubiegającej się o pracę. Wyjątkiem jest ryzyko narażenia pracodawcy na szkodę bądź dostępu przez pracownika do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony (wtedy również przetwarzanie danych wrażliwych przez pracodawcę jest możliwe). Rozbieżność pojawia się także w kontekście kręgu podmiotów uprawnionych do przeprowadzania kontroli stanu trzeźwości pracowników. Znowu, odnosząc się do opinii UODO – uprawnione do przeprowadzania badań stanu trzeźwości pracowników w obecnym stanie prawnym są wyłącznie podmioty wskazane w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, tj. uprawnione organy powołane do ochrony porządku

³³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. zwanej dalej Kodeksem pracy (tekst jedn.: Dz.U. 2019 r. poz. 1040).

publicznego oraz osoby posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe (np. lekarze). Na innym stanowisku stoi część doktryny, jak np. Maciej Nałęcz, który w artykule „Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych”³⁴ stwierdza, iż pracodawca może samodzielnie przeprowadzić kontrole stanu trzeźwości pracownika po stwierdzeniu, iż stawiał się on do pracy pod wpływem alkoholu bądź spożywał go w jej trakcie, ale tylko za (doraźną) zgodą tego pracownika. Wskazuje on w swym artykule również pogląd podobny do tego zawartego w opinii UODO, gdyż również stwierdza, iż w obecnym stanie prawnym nie ma podstawy prawnej uprawniającej pracodawców do „wyrywkowych” kontroli stanu trzeźwości pracowników.

Bibliografia:

Literatura

Kapica T., *Wszyscy muszą dmuchać w alkomat*, <https://plus.nto.pl/wszyscy-musza-dmuchać-w-alkomat-przed-praca-i-po-pracy/ar/12125598> (dostęp: 31.07.2020 r.)

Kępa L., *Ochrona danych osobowych. Praktyczny przewodnik dla przedsiębiorców*, Warszawa 2018, Legalis (dostęp: 2.08.2020 r.)

Nałęcz M., *Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych*, <https://sip-1legalis-1pl100bd6baj02be.han3.uci.umk.pl/documentfull.seam?documentId=mjuwelrsggydcnrwge3ds> (dostęp: 31.07.2020 r.)

Stępak-Miczek M., *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Bytom 2015, Legalis (dostęp: 4.08.2020 r.)

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r. (II PK 79/08)

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 r. (I PK 330/2002)

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 19 maja 1998 r. (U 5/97), OTK 1998, Nr 4, poz. 46

Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 24.6.1997 r. (K 21/96) OTK 1997, Nr 2, poz. 23

Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93), OSNC 1994, nr 1, poz. 2

³⁴ M. Nałęcz, *Wyrywkowe badanie trzeźwości a ochrona danych osobowych*, <https://sip-1legalis-1pl-100bd6baj02be.han3.uci.umk.pl/document-full.seam?documentId=mjuwelrsggydcnrwge3ds> (dostęp: 31.07.2020 r.).