

Nowy poradnik  
„Rzeczpospolitej”

## Praca zdalna

DANE OSOBOWE

## Kontrola trzeźwości w zgodzie z RODO

Badanie stanu trzeźwości pracowników nie może naruszać ich godności ani innych dóbr osobistych. Przepisy regulują zasady przetwarzania informacji uzyskanych w trakcie kontroli.

RENATA BUGIEL

Od 21 lutego 2023 r. pracodawcy mogą prewencyjnie sprawdzać, czy pracownicy są trzeźwi, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Wprowadzenie kontroli trzeźwości ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w ogłoszeniu – jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. O wprowadzeniu tej kontroli należy poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż dwa tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

## Dwa tryby

Nowelizacja kodeksu pracy przewiduje dwa tryby kontroli: ■ prewencyjną kontrolę trzeźwości lub kontrolę na obecność w organizmie alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu, ■ kontrolę w przypadku uzasadnionego podejrzenia pracodawcy.

Kontrolę trzeźwości pracodawca ma obowiązek przeprowadzić z wykorzystaniem metod niewymagających badania laboratoryjnego przy użyciu urządzeń posiadających ważne dokumenty potwierdzające ich kalibrację lub wzorcowanie. Bardziej szczegółowe przepisy dotyczące sposobu i urządzeń określa rozporządzenie z 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (DzU poz. 317).

Pracodawca ma obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika nietrzeźwego, tzn.: ■ gdy kontrola trzeźwości wskaże na stan po użyciu alkoholu (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 dm<sup>3</sup>) albo na stan nietrzeźwości (przy wartościach odpowiednio powyżej 0,5‰ alkoholu albo powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>) w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy

z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. DzU z 2023 r., poz. 165 ze zm.) lub

■ gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy,

■ gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie jak alkohol lub zażywał taki środek w czasie pracy.

Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi do wiadomości informację na temat podstawy niedopuszczenia do pracy.

Pracownik niedopuszczony do pracy może zażądać ponownego badania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ przeprowadza badanie stanu trzeźwości przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego (istnieją wyjątki od tego wymienione w ustawie).

## W zależności od wyniku badania

Jeżeli wynik badania okaże się negatywny, to okres niedopuszczenia pracownika do pracy stanowi okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracownik zachowuje za ten czas prawo do wynagrodzenia.

Po każdym badaniu, którego wynik był pozytywny, pracodawca ma obowiązek sporządzić protokół zawierający m.in. dane osobowe pracownika, płeć, wzrost, wagę i informację o chorobach, wynik pomiaru, datę i godzinę pomiaru, informację o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz informację, czy pracownik zażądał przeprowadzenia badania w krwi.

Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – czyli wyłącznie o wyniku wskazującym, że zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecność w wy-

ZDANIEM AUTORKI

Renata Bugiel

adwokat, GKR Legal



MATEJKA

Nie zapominajmy także o dokonaniu analizy ryzyka dotyczącego procesu kontroli trzeźwości. W niektórych przypadkach konieczne może się także okazać dokonanie oceny skutków dla ochrony danych. W przypadku powierzenia realizacji kontroli trzeźwości podmiotowi zewnętrznemu, pracodawca musi zawrzeć umowę powierzenia danych. Ale zanim to nastąpi, powinien zweryfikować, czy procesor będzie spełniał wymogi bezpieczeństwa.

dychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup> – gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr. Przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. Pracodawca nie powinien przetwarzać informacji przy negatywnym wyniku testu.

Informacje o wyniku badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości oraz o jego dacie, godzinie i minucie mogą stanowić lub stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa. W takim przypadku okres ich przetwarzania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po

upływie tych okresów dane osobowe należy usunąć.

Jeżeli pracodawca zastosuje karę upomnienia, nagany lub pieniężną, przechowuje ww. informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 k.p., tj. usuwa je po roku nienagannej pracy.

Przepisy o kontroli trzeźwości będą miały zastosowanie nie tylko do pracowników i pracodawców w rozumieniu kodeksu pracy, ale też odpowiednio do:

a) pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- pracujące na innej podstawie niż stosunek pracy,
- prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą,