

Kontrole trzeźwości pracowników zakazane?

W ubiegłym tygodniu (27 czerwca 2019 r.) na stronie Urzędu Ochrony Danych Osobowych zamieszczona została informacja w przedmiocie braku możliwości przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników. Informacja ta wywołała spore poruszenie nie tylko wśród pracodawców weryfikujących kontrolę trzeźwości swoich pracowników, lecz również prawników czy specjalistów w zakresie ochrony danych osobowych. Czy kontrola trzeźwości pracowników jest zakazana? A jeżeli nie, w jaki sposób należy ją przeprowadzać aby uniknąć ewentualnie kary UODO?

Kontrowersje wokół stanowiska UODO

UODO uznało, że pracodawcy w obecnym stanie prawnym nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli trzeźwości pracowników. Jednocześnie urząd dokonał kwalifikacji, że dane dotyczące trzeźwości stanowią dane o stanie zdrowia tj. dane szczególnej kategorii, których przetwarzanie jest zasadniczo zabronione, chyba że wystąpią przesłanki określone w art. 9 ust 2 RODO.

W informacji UODO wskazało, że kontroli trzeźwości pracownika nie można traktować jako działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy; formy monitorowania pracowników, o której mowa w przepisach Kodeksu pracy; a także prawnie uzasadnionego interesu administratora (pracodawcy). Urząd nie wskazał jednocześnie żadnych argumentów przemawiających za prawidłowością zaprezentowanego stanowiska.

Przed umieszczeniem przez UODO informacji w powyższym zakresie (tj. przed dniem 27 czerwca 2019 r.) w zakresie kontroli trzeźwości pracowników istniał spór co do podstaw prawnych kwalifikacji przetwarzania danych dot. trzeźwości. Specjaliści wskazywali na następujące podstawy prawne przetwarzania ww. danych, które były (i zapewne nadal są) stosowane przez wielu pracodawców:

1. zgoda osoby, której dane dotyczą (pracownik podpisywał oświadczenie, że wyraża zgodę na przetwarzanie jego danych osobowych dotyczących trzeźwości),
2. inna forma monitoringu pracowniczego (podstawę stanowi prawnie uzasadniony interes administratora),
3. pracodawcy powoływali się na zapisy regulaminu pracy lub innej dokumentacji wewnętrznej, w którym uregulowana została kwestia możliwości kontroli trzeźwości pracowników.

Oczywiście istnieje również wielu pracodawców, którzy w żaden sposób nie uregulowali kwestii kontroli trzeźwości pracowników w procedurach czy dokumentach, a tę kontrolę przeprowadzali ad hoc. Wskazane powyżej podstawy prawne (pkt 1-3) oczywiście nie mogą być stosowane łącznie, a większość z nich – mając na uwadze przepisy RODO nie może być w ogóle przywoływana jako legalna podstawa prawna przetwarzania danych dotyczących trzeźwości pracowników (co do prawidłowości podstaw przetwarzania danych o trzeźwości w dalszej części artykułu).

Aktualne stanowisko UODO, który jest przecież organem nadzorczym wymierzającym kary za nieprawidłowe stosowanie przepisów dot. ochrony danych osobowych, spowodowało, że wielu pracodawców rozważa w ogóle zaprzestanie prowadzenia weryfikacji trzeźwości pracowników obawiając się nałożenia na nich kary administracyjnej.

Czy UODO ma rację?

Czy rzeczywiście pracodawcy powinni zaprzestać stosowania kontroli trzeźwości pracowników? Zapoznając się z opiniami prawników i specjalistów ochrony danych osobowych, a także samego UODO, można odnieść wrażenie, że w przepisach nie ma jednoznacznej podstawy prawnej zezwalającej pracodawcy na kontrolę trzeźwości swoich pracowników – czy tak jest rzeczywiście?

Stawianie się pracowników w stanie nietrzeźwości do pracy jest realnym problemem. Zgodnie ze statystykami sporządzonymi przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych ilość spożywanego alkoholu z roku na rok rośnie. Nic więc dziwnego, że z problem trzeźwości borykają się pracodawcy prowadzący w szczególności działalność w branżach budowlanych, transportowych czy produkcyjnych. Niektórzy pracodawcy codziennie kontrolują trzeźwość pracowników a osoby pod wpływem alkoholu nie są przez nich dopuszczane do pracy. Oczywiście kwestie dotyczące kontroli trzeźwości najczęściej są uregulowane w regulaminie pracy, czy innych aktach prawa wewnętrznego i mają bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo na terenie zakładu pracy ale również – w zależności od rodzaju pracy – na bezpieczeństwo publiczne. Nie sposób bowiem wyobrazić sobie, że pracodawca nie będzie miał możliwości zweryfikowania trzeźwości pracownika obsługującego dźwig na budowie w centrum dużego miasta (za ewentualne szkody spowodowane przez tą osobę i tak w pierwszej kolejności odpowie pracodawca) albo kierowcy, który ma kierować autobusem wiozącym dzieci na wycieczkę szkolną.

Wydaje się zatem, że UODO dokonując interpretacji przepisów zapomniał o podstawowej zasadzie, wyrażonej w motywie 4 RODO, zgodnie z którą „przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności”. Czy zakazywanie kontroli trzeźwości pracowników spełnia społeczną funkcję w kontekście przykładowo zapewnienia bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy lub bezpieczeństwa w miejscach publicznych (np. w kontekście kierowców czy operatorów ciężkich maszyn budowlanych)? Raczej nie.

Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem UODO, z następujących względów:

1. informacja o trzeźwości nie stanowi danych o stanie zdrowia, a więc danych szczególnej kategorii. Informacja o trzeźwości jest informacją o nałogach pracownika, co nie stanowi z pewnością informacji o stanie zdrowia. Z informacją o stanie zdrowia pracodawca miałby do czynienia w przypadku gdyby posiadał wiedzę o jednostce chorobowej pracownika w zakresie nadużywania przez niego alkoholu. Sam fakt, że pracownik znajduje się (często jednorazowo) pod wpływem alkoholu nie stanowi, że choruje on na chorobę alkoholową. Dane dotyczące nietrzeźwości należy zatem zakwalifikować jako dane zwykłe,

2. pracodawca może weryfikować trzeźwość pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, w szerszym zakresie niż zostało to określone przez UODO,
3. podstawą prawną kontroli trzeźwości może być prawnie uzasadniony interes administratora w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa, a przetwarzanie tych danych odbywa się w oparciu o tzw. inną formę monitoringu pracowniczego.

Jak kontrolować bez kar UODO

Oprócz przepisów RODO i Kodeksu pracy w kontekście badania trzeźwości pracowników istotne są jeszcze postanowienia ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, które określają w jaki sposób pracodawca może wykonywać kontrolę trzeźwości pracowników. Powierzchnowa analiza tych przepisów – co zostało również wskazane przez UODO w informacji z dnia 27 czerwca 2019 r. – pozwala na stwierdzenie, że pracodawca nie ma żadnych „mechanicznych” możliwości weryfikacji trzeźwości pracownika, co nie jest prawdą.

Przepis art. 17 ust. 3 zd. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości stanowi, że do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2 Ustawy tj. Rozporządzenie Min. Zdrowia i Min. Spraw Wewnętrznych i Administracji, z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie. Przepisy wskazanego rozporządzenia z kolei określają w jaki sposób należy przeprowadzać badania trzeźwości pracowników. I tak, zgodnie z art. 3 Rozporządzenia, badanie wydychanego powietrza przeprowadza się w sposób nieinwazyjny przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Na podstawie analizy przepisów ww. ustawy i rozporządzenia można zatem stwierdzić, że w przypadku, gdy pracodawca będzie korzystał wyłącznie z urządzenia, które pozwala ocenić czy pracownik jest pod wpływem alkoholu bez jednoczesnej weryfikacji stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, to nie będziemy mieli do czynienia z badaniem stanu trzeźwości w myśl przepisu art. 17 ust 3 ustawy o przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Zasadne wydaje się zatem stosowanie przez pracodawców urządzeń (np. „pałek” pozwalających na określenie czy pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu czy też nie poprzez zapalenie się odpowiednich „lampek”) w celu prewencyjnej kontroli stanu trzeźwości pracowników, a następnie, gdy stwierdzone zostanie, że pracownik jest nietrzeźwy wezwanie odpowiednich służb, które dokonają dokładniejszego pomiaru – za pomocą urządzenia pozwalającego na weryfikację stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu. Takie działanie, jeżeli pracodawca będzie jednocześnie dokonywał zbierania danych o trzeźwości (np. ich zapisywania) spowoduje, że zastosowanie znajdą przepisy RODO, a w przypadku kontroli organu nadzoru, mając na uwadze treść informacji UODO z dnia 27 czerwca 2019 r., na pracodawcę może zostać nałożona kara (UODO twierdzi bowiem, że zakazane jest samodzielne badanie stanu trzeźwości pracowników przez pracodawców).

Co mają zatem zrobić pracodawcy, którzy nadal chcą kontrolować – w celu zapewnienia bezpieczeństwa – trzeźwość pracowników, a jednocześnie nie chcą „narazić się” na nałożenie na nich kary przez organ nadzoru? Należy pamiętać, że UODO jest organem, który zapewnia wykonywanie zadań w zakresie ochrony danych osobowych nałożonych

na ten organ przepisami RODO. Aby możliwe było nałożenie przez UODO kary na przedsiębiorcę, musi dojść do naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. Jeżeli w określonym przypadku przedsiębiorca nie będzie przetwarzał danych osobowych, UODO nie będzie miało kompetencji do nałożenia kary. Wskazać trzeba, że RODO ma - zgodnie z art. 2 ust 1 RODO, zastosowanie do przetwarzania danych osobowych stanowiących część zbioru danych lub mających stanowić część zbioru danych. Jeżeli dane dotyczące trzeźwości nie będą stanowiły zbioru danych (ani jego części) to nie będą one podlegały ochronie przewidzianej przepisami rozporządzenia.

Brak zbierania danych o stanie trzeźwości i szeregowania ich w zbiory nie powoduje jednak, że zastosowania nie znajdują przepisy innych ustaw, w szczególności wskazanej powyżej ustawy o wychowaniu w trzeźwości. Należy również stwierdzić, że takie rozwiązanie (brak szeregowania danych w zbiorach danych) nie pozwoli na zebranie dowodów pozwalających na nałożenie na pracownika kary dyscyplinarnej. Co zatem powinni zrobić pracodawcy aby w dalszym ciągu móc kontrolować trzeźwość pracowników?

Kontrola trzeźwości a monitoring pracowników

Zasadne wydaje się stwierdzenie (co było częściowo akceptowane przez Ministerstwo Cyfryzacji i prezentowane przez jego przedstawicieli podczas nieformalnych spotkań, czy wywiadów), że podstawą kontroli trzeźwości pracowników może stanowić prawnie uzasadniony interes administratora w zakresie prowadzenia tzw. „innej formy monitoringu”. Aby możliwe było zastosowanie w tym zakresie monitoringu pracowniczego pracodawca będzie musiał:

- 1) uzasadnić, że kontrola trzeźwości jest przeprowadzana w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy,
- 2) wykazać, że wskazanych powyżej celów nie może osiągnąć w inny sposób niż tylko poprzez wybraną formę monitoringu pracownika.,
- 3) uzasadnić, że przeprowadzanie badania trzeźwości nie może mieć charakteru wrywkowego i losowego,
- 4) wdrożyć procedury i dokumentację określoną w Kodeksie pracy i przepisach dotyczących ochrony danych osobowych (m.in. zmienić regulamin pracy i wypełnić obowiązki informacyjny).

Zaprezentowane powyżej stanowisko w zakresie legalności kontroli trzeźwości pracowników jest jednak (aktualnie) nieakceptowane przez UODO, co zostało wprost wskazane w informacji z dnia 27 czerwca 2019 r.

Należy pamiętać, że podstawą prawną przetwarzania danych o trzeźwości pracowników nie może być zgoda udzielona przez kontrolowaną osobę. Nie sposób bowiem przyznać tej zgodzie charakteru dobrowolności, a także w przypadku gdy zostanie ona udzielona przez pracownika znajdującego się pod wpływem alkoholu – taka zgoda z pewnością nie będzie udzielona w sposób świadomy. Jednocześnie pracownik mógłby taką zgodę w każdym momencie cofnąć, co pozbawi pracodawcę możliwości realizacji celu tj. poddania go kontroli i zapewnienia bezpieczeństwa.

Potrzebny głos rozsądku

UODO w informacji z dnia 27 czerwca 2019r. wskazało, że jeżeli w określonych branżach istnieje potrzebne jest umożliwienie pracodawcom samodzielnego stanowiska przeprowadzenia badań stanu trzeźwości, to środowiska pracodawców powinny zainicjować podjęcie stosownych prac legislacyjnych. Stanowisko to jest całkowicie nielogiczne, bowiem UODO jako organ nadzoru widząc potrzebę uregulowania prawnego powyższej kwestii (nie ma wątpliwości, że kwestia ta nie jest uregulowana w sposób jasny w przepisach), sam powinien podjąć odpowiednią inicjatywę w tym zakresie a nie jak sam wskazał „przyglądać się tej inicjatywie”. Jednocześnie w odpowiedzi na ww. stanowisko UODO, Ministerstwo Cyfryzacji (reprezentowane przez dr M. Kaweckiego - w wywiadzie udzielonym w dniu 3 lipca 2019 r. dla stacji TVN24) wskazało, że spór dotyczy wykładni obowiązujących przepisów a nowelizacja przepisów wydaje się nie być potrzebna.

Jak widać kwestia kontroli trzeźwości pracowników to kolejny punkt zapalny na linii UODO i Ministerstwa Cyfryzacji w kwestii właściwej interpretacji przepisów RODO. Brak porozumienia co do jednolitego stanowiska w zakresie interpretacji przepisów a także niepodejmowanie inicjatywy legislacyjnej powoduje, że podmiotami, które poniosą negatywne konsekwencje takiego postępowania organów będą znowu pracodawcy.

Autor: Anna Hoffmann, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy sp. k.