



Minister Rozwoju,  
Pracy i Technologii

---

Data: 30 grudnia 2020  
Znak sprawy: DPP-I.421.13.2020

**Pan**  
**Stanisław Trociuk**  
**Zastępca Rzecznika**  
**Praw Obywatelskich**

**Dotyczy:** regulacji mającej na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzanie samodzielnej kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

**Szanowny Panie Rzeczniku,**

w odpowiedzi na pismo z dnia 2 grudnia br., znak: III.7044.65.2020.AD/LN, w sprawie kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, pragnę wyjaśnić, co następuje.

Na wstępie chciałabym zapewnić, że Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii nie ustaje w działaniach mających na celu uregulowanie kwestii przeprowadzania przez pracodawców prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników, a także kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. W chwili obecnej nadal trwają prace wewnątrz resortu, poprzedzające oficjalne rozpoczęcie procedury legislacyjnej w tym zakresie.

W kwestii kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach należy podkreślić, że podejmowanie jakichkolwiek czynności zawodowych w stanie po użyciu alkoholu lub po zażyciu środka działającego podobnie do alkoholu należy oceniać jako naganne, jednak – jak słusznie zauważono – w pewnych przypadkach dodatkowo może ono stanowić zagrożenie w szczególności dla życia i zdrowia zarówno samego pracownika, jego współpracowników, jak i innych osób. Spożycie alkoholu lub zażycie środka działającego podobnie do alkoholu powoduje bowiem zakłócenie funkcjonowania organizmu, w tym zaburzenia czynności

poznawczych i brak pełnej kontroli nad organizmem, które – w odniesieniu do niektórych grup pracowników – mogą stanowić szczególnie istotne zagrożenie dla dóbr pracownika, pracodawcy, jak i innych osób.

Powyższe ustalenia oraz przeprowadzone przez MRPiT (uprzednio MRPiPS) analizy doprowadziły do wniosku, że projektowaną regulacją należałoby objąć dwie kategorie sytuacji. W pierwszej kolejności winno się umożliwić pracodawcom – pod warunkiem spełnienia określonych warunków – wprowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także określić ogólne zasady przeprowadzania takich kontroli. Ponadto winno się wprowadzić kompleksową regulację, określającą podstawy do niedopuszczenia przez pracodawcę do wykonywania pracy pracownika, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu lub spożywał alkohol lub zażywał takie środki w czasie pracy (na wzór obecnie obowiązujących w ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Zdaniem resortu obowiązek niedopuszczenia do wykonywania pracy powinien również zachodzić wobec pracownika, u którego przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu wykaże obecność alkoholu lub ww. środka.

W świetle powyższego, we wstępnym, roboczym projekcie regulacji przewidziano dwa tryby prowadzące do niedopuszczenia pracownika znajdującego się w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy:

1. na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy – w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu (zarówno w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził takiej kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą);
2. w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu.

Natomiast w zakresie określenia celów przetwarzania przez pracodawcę danych o obecności alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika resort nawiązał współpracę z Urzędem Ochrony Danych Osobowych. Celem tej współpracy jest realizacja potrzeb pracodawców w zakresie kontroli trzeźwości i kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, przy jednoczesnym zapewnieniu

zgodności projektowanej regulacji zapewnienie zgodności projektowanej regulacji z postanowieniami rozporządzenia 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).

Końcowo pragnę zapewnić, że Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii dołoży wszelkich starań, by prowadzone w chwili obecnej robocze prace nad przedstawioną powyżej regulacją zostały zakończone w możliwie najbliższym terminie.

**Z poważaniem**

**Z upoważnienia**

Iwona Michałek  
Sekretarz Stanu

[podpisano elektronicznie]