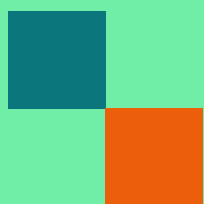


Badanie trzeźwości pracownika, monitoring miejsca pracy, oraz okres przechowywania danych – INFORMACJE DLA PRACODAWCY

TOMASZ JÓZEFIAK

ŻYWIECKA FUNDACJA ROZWOJU



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego ____

Badanie trzeźwości pracownika, monitoring miejsca pracy, oraz okres przechowywania danych – Informacje dla pracodawcy

I. BADANIE TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKA

Pracodawca na podstawie przepisów Kodeksu Pracy, może prowadzić samodzielnie prewencyjne kontrole trzeźwości, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Zasady przeprowadzenia kontroli pracodawca zawiera w wewnętrznych źródłach prawa pracy, tj. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu jeżeli nie jest on objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Przepisy nie wskazują, **kto z ramienia pracodawcy powinien wykonywać takie badania**, ani też nie wskazują jakie osoba ta powinna mieć kwalifikacje.

Pracodawca w związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości, przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje o prowadzonych badaniach w postaci papierowej lub elektronicznej.

Zgodnie z art. 22 2d Kodeksu Pracy, pracodawca jest obowiązany nie dopuścić pracownika do pracy (Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości), jeżeli kontrola na obecność alkoholu i środków działających podobnie do alkoholu wykaże, że pracownik jest pod wpływem alkoholu, a także ma możliwość ukarania pracownika karą porządkową a nawet ma uprawnienia do zwolnienia pracownika z pracy (zgodnie z wyrokiem SN z dn. 9.7.2015 r. I PK 247/14). Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Badania przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

O kontroli trzeźwości pracodawca zobowiązany jest poinformować pracowników **nie później niż na 2 tygodnie** przed rozpoczęciem kontroli. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. Informacje te przechowuje się dłużej, jeżeli mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Protokół z przeprowadzenia w zakładzie badania trzeźwości pracowników pracodawca przygotowuje jedynie wówczas, gdy wyniki kontroli wskazują, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo ust. 3 ustawy o przeciwdziałaniu alkoholizmowi i wychowaniu w trzeźwości, powinien być podpisany przez osobę przeprowadzającą badania i wskazywać niezbędne dane kontrolowanego pracownika (co najmniej imię i nazwisko).

Dokumenty związane z kontrolą trzeźwości umieszcza się w aktach osobowych pracownika w części „E”.

Pracodawca nie musi przechowywać informacji o każdej przeprowadzonej kontroli, w dokumentach pracowniczych przechowuje informacje dotyczące tych pracowników, u których stwierdzono, że są po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości.

II. MONITORING MIEJSCA PRACY

Instytucja monitoringu uregulowana została w Kodeksie Pracy w związku ze zmianami dokonanymi ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych (art. 111 przedmiotowej ustawy). Na ich podstawie **wprowadzono do Kodeksu Pracy przepisy o monitoringu wizyjnym pracowników, monitoringu poczty elektronicznej oraz innych formach monitoringu stosowanych przez pracodawców względem ich podwładnych.**

Obowiązująca od dnia 25 maja 2018 roku zmiana wprowadzona została bez zachowania okresu przejściowego. Zgodnie z treścią art. 22² § 1 Kodeksu pracy (w brzmieniu nadanym nowelizacją z dnia 25 maja 2018 roku), umożliwiono pracodawcy wprowadzenie szczególnego nadzoru nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring), jeżeli nadzór jest niezbędny do:

- 1) zapewnienia bezpieczeństwa pracowników,
- 2) ochrony mienia,
- 3) kontroli produkcji,
- 4) zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Wskazana powyżej norma prawna została zmieniona ustawą z dnia 21 lutego 2019 roku o *zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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)* (nazywana dalej „**Nowelizacją sektorową**”). W nowelizacji tej przesądzono, że bezwzględnie niedopuszczalny jest monitoring wizyjny pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z art. 22² § 6 Kodeksu Pracy - cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Zgodnie art. 77² i 104 Kodeksu Pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników jest zobowiązany sporządzić regulamin pracy i wynagrodzenia, chyba, że jest objęty układem zbiorowym pracy.

Należy pamiętać, że zamontowanie przez pracodawcę systemu monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy lub na jego terenie musi spełniać wymogi z art. 5 ust.1 lit. b i c. RODO. Oznacza to, że dane osobowe przetwarzane podczas kontroli pracowników za pomocą urządzeń rejestrujących obraz muszą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach.

Obowiązek Informacyjny - W art. 22² § 7-10 Kodeksu Pracy określone zostały kwestie związane z obowiązkiem informacyjnym pracodawcy dotyczącym wprowadzenia monitoringu oraz sposobem i treścią informacji skierowanej do pracowników objętych monitoringiem. Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy – nie później niż na 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu. Zgodnie z art. 22² §7 i 8 Kodeksu Pracy, pracodawca powinien poinformować każdego nowego pracownika przed dopuszczeniem go do pracy o celu, zakresie oraz sposobie zastosowanie monitoringu oraz dodatkowo pracodawca oznacza pomieszczenia podlegające monitoringowi.

Pracodawca w przypadku wprowadzenia monitoringu, zgodnie z art.22² §9 Kodeksu Pracy oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem. Obowiązek oznaczenia istnieje również wtedy, gdy kamery są widoczne.

Termin przechowywania nagrań z monitoringu.

Zgodnie z art. 22³ §3 Kodeksu Pracy, nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. Okres ten może być zgodnie z treścią art. 22² § 4 KP przedłużony, gdy nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub mogą stanowić dowód w postępowaniu.

Monitoring poczty służbowej

Pracodawca aby zastosować monitoring poczty elektronicznej pracowników musi spełnić warunki formalne uregulowane w art. 22(3) § 3 w zw. z art. 22(2) § 6-10 k.p. Zgodnie z art. 22(3) § 2 k.p. monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Zgodnie z art. 22(3) § 4 k.p. przepisy Kodeksu pracy dotyczące kontroli poczty elektronicznej mają zastosowanie także do innych form monitoringu, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w § 1 tego przepisu. Do innych rodzajów działań monitorujących pracowników można zaliczyć:

- monitoring GPS – tj. wykorzystywanie narzędzi geolokalizacyjnych w pojazdach;
- monitoring połączeń telefonicznych/wiadomości sms (przy czym do tej formy monitoringu zalicza się także weryfikację bilingów);
- monitoring aktywności w sieci;
- monitoring danych przesyłanych, drukowanych lub kopiowanych na urządzenia przenośne;
- monitoring wejść i wyjść za pomocą czytnika kart.

Pamiętaj!

Monitoring online umożliwiający jedynie podgląd obrazu na żywo, nie jest monitoringiem w rozumieniu Kodeksu Pracy.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

