



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy pracodawca ma prawo poddać pracownika badaniu, gdy podejrzewa, że zatrudniony przyszedł do pracy pod wpływem środków odurzających, substancji psychotropowych lub innych podobnie działających substancji?

ODPOWIEDŹ: _____

Co prawda kwestia ta nie jest wprost uregulowana w przepisach prawa, ale w niektórych sytuacjach taka kontrola pracownika jest dopuszczalna.

UZASADNIENIE: _____

Zażywanie przez pracownika substancji psychotropowych, środków odurzających lub innych podobnie działających substancji, jak również bycie pod ich wpływem w miejscu lub czasie pracy w pierwszej kolejności należy rozpatrywać w kontekście przepisów szczególnych, m.in. takich jak ustawa z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (DzU z 2012 r. poz. 124) oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z 11 czerwca 2003 r. w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie, wydanego na podstawie ustawy – Prawo o ruchu drogowym (DzU nr 116, poz. 1104 ze zm.). Jak wynika z art. 62 wskazanej ustawy, posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych jest przestępstwem, za które grozi odpowiedzialność karna w postaci grzywny, kary ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności nawet do 8 lat (w zależności od ilości narkotyków, jaką dana osoba ma przy sobie).

Ponieważ przepisy z zakresu prawa pracy nie regulują kwestii możliwości prowadzenia kontroli pracownika pod względem obecności w jego organizmie środków odurzających, to przez analogię stosuje się przepisy dotyczące nietrzeźwości w miejscu pracy. Zgodnie z ustawą z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (DzU z 2007 r. nr 70, poz. 473 ze zm.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (art. 17 ust. 1). Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia (art. 17 ust. 3). Stosownie do przepisów Kodeksu pracy pracodawca jest zobligowany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 k.p.). A zatem w razie podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy lub wykonuje obowiązki służbowe pod wpływem narkotyków, ma obowiązek odsunięcia go od świadczenia pracy. Ma także prawo zastosować dokładnie takie same sankcje jak w stosunku do pracownika będącego pod wpływem alkoholu. Pracodawca musi jednak pamiętać, aby w razie konieczności, tj. zakwestionowania przez pracownika zasadności zastosowania tych sankcji, dysponować odpowiednimi dowodami dokumentującymi zaistniałą sytuację, np. wynikami narkotestów, zeznaniami świadków czy specjalnym protokołem.

Jako przykład szczególnie można podać przepisy powołanego wyżej rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie. Zawierają one wykaz środków odurzających działających podobnie do alkoholu oraz określają warunki i sposób przeprowadzania badań osób kierujących pojazdami lub innych osób, w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że mogły kierować pojazdem, w celu ustalenia obecności w organizmie osoby badanej środków działających podobnie do alkoholu. Mogą one stanowić podstawę przeprowadzenia przez pracodawcę badań na obecność w organizmie środków odurzających u zatrudnianych przez nich kierowców.

PYTANIE: _____

Czy pracodawca ma prawo pozyskiwania od członków załogi samolotu lub śmigłowca informacji o ich masie ciała?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, w pewnych ściśle określonych sytuacjach uwarunkowanych względami bezpieczeństwa eksploatacji statków powietrznych pracodawca może pozyskiwać informacje o masie ciała poszczególnych członków załogi samolotu lub śmigłowca.

UZASADNIENIE: _____

Zakres danych osobowych, jakie pracodawca może gromadzić w związku z zatrudnieniem, został szczegółowo określony w Kodeksie pracy. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona), nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania, adres do korespondencji, wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia (art. 22¹ § 1 k.p.). Zakres danych osobowych, jakie pracodawca może pozyskiwać od pracownika, jest szerszy. Został on określony w § 2 powołanego przepisu i obejmuje, poza danymi, o których mowa w § 1, również inne dane osobowe pracownika, a także imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a także numer PESEL. Jednocześnie z przepisów prawa pracy wynika, że poza danymi wymienionymi w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania tylko tych danych osobowych, w stosunku do których obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów prawa (§ 4 tego artykułu). W omawianym przypadku za takie odrębne przepisy prawa można uznać rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 5 listopada 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa eksploatacji statków powietrznych (DzU nr 262, poz. 2609), a zwłaszcza unormowania zawarte w jego załączniku nr 1 pt. „Szczegółowe zasady dotyczące bezpieczeństwa eksploatacji samolotów i obowiązków ich użytkowników” oraz w załączniku nr 3 pt. „Szczegółowe zasady dotyczące bezpieczeństwa eksploatacji śmigłowców i obowiązków ich użytkowników”.

Zobowiązują one przewoźników, aby załadowanie, masa i położenie środka ciężkości samolotu lub śmigłowca były zgodne z ograniczeniami podanymi w Instrukcji Użytkowania w Locie oraz Instrukcji Operacyjnej, jeżeli jest bardziej wymagająca. Precyzują też m.in., jak należy obliczać masę załogi, dopuszczając przy tym wagi jej członków.

A zatem biorąc pod uwagę powyższe regulacje, można przyjąć, że pracodawca będzie zobowiązany w stosunku do konkretnych osób ustalić ich wagę ciała w celu wskazania wspomnianej w przepisach masy załogi.

Jednocześnie należy zaznaczyć, że niniejsze regulacje określają zasady bezpieczeństwa eksploatacji statków powietrznych i stanowią w stosunku do przepisów o ochronie danych osobowych normy szczególne, a co za tym idzie, mają one pierwszeństwo stosowania. ■



Codziennie
świeże informacje
dla kadrowców

Kadry
Rozwiązania dla kadrowców

www.kadry.infor.pl

Kadry infor.pl