

U S T A W A

z dnia 2021 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

Art. 1. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 22^{1b} dodaje się art. 22^{1c}–art. 22^{1h} w brzmieniu:

„Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.

§ 5. Informację, wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których została zebrana i przechowuje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy od dnia jej zebrania.

§ 6. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 5, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z art. 113.

§ 7. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 5, może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 5, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 8. Po upływie okresów, o których mowa w § 5, 6 lub 7, uzyskana w wyniku kontroli trzeźwości informacja, wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika, podlega zniszczeniu.

§ 9. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 5, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich informacji wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich informacji są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

§ 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia 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.

§ 11. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika pracodawca przed dopuszczeniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości do pracy przekazuje mu w formie pisemnej informacje, o których mowa w § 10.

Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu – w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) – albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.

§ 2. Okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 4. Badanie, o którym mowa w § 3, przeprowadza się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

§ 5. Dopuszcza się badanie krwi jako następstwo badania przeprowadzonego metodą, o której mowa w § 4, albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody.

Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

§ 6. Okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który – w przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 7. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o wyniku każdego z nich.

Art. 22^{1e}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach.

§ 2. Przepisy art. 22^{1e} § 2–12 stosuje się odpowiednio.

Art. 22^{1f}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1e} § 1, wykaże obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 2. Przepisy art. 22^{1d} § 2–4 i § 6 i 7 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Dopuszcza się badanie krwi lub moczu jako następstwo badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo jeżeli nie ma możliwości wykorzystania tej metody. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Art. 22^{1g}. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i sposób przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika,
 - 2) sposób dokumentowania badań, o których mowa w pkt 1,
 - 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu
- mając na uwadze dostępną metodykę takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, a także sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu, przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.”;

- 2) w art. 108 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) uchyla się art. 17;
- 2) w art. 47 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Minister właściwy do spraw zdrowia i minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z Ministrem Sprawiedliwości określą, w drodze rozporządzenia, warunki i sposób przeprowadzania badań w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie, sposób ich dokumentowania oraz weryfikacji, mając na uwadze konieczność zapewnienia sprawnego przeprowadzenia badań oraz zagwarantowania wiarygodności ich wyników.”.

Art. 3. Do badań krwi w celu ustalenia zawartości alkoholu w organizmie pracownika, których wyniku nie uzyskano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 4. Do postępowań w sprawie nałożenia na pracownika kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 2 ustawy zmienianej w art. 1, wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 5. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia.

ZA ZGODNOŚĆ POD WZGLĘDEM
PRAWNYM, LEGISLACYJNYM I REDAKCYJNYM
Iwona Ziendalska
Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii
/podpisano elektronicznie/