

Warszawa, dnia 01.10.2019 r.

STANOWISKO ZWIĄZKU FIRM OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH („ZFODO”) DOTYCZĄCE PRZEPROWADZANIA KONTROLI TRZEŻWOŚCI, W TYM PREWENCYJNYCH, PRACOWNIKÓW PRZEZ PRACODAWCĘ

1. ZFODO nie zgadza się ze stanowiskiem wyrażonym przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych¹ dot. przeprowadzania przez pracodawców kontroli trzeźwości pracowników m.in. w zakresie poniższych tez:
 - a) jakoby informacja o tym, że ktoś znajduje się w stanie nietrzeźwości stanowiła dane szczególnie chronione tj. dane dotyczące zdrowia – **w ocenie ZFODO** za informację dotyczącą stanu zdrowia nie można uznawać każdej informacji o stanie psychofizycznym osoby (wówczas również informację o tym, że osoba jest trzeźwa – co powinno stanowić regułę – należałoby uznać za dane dotyczące zdrowia);
 - b) że pracodawca zgodnie z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nie może w żadnym wypadku przeprowadzać samodzielnej kontroli alkomatem – **w ocenie ZFODO** prewencyjne badanie trzeźwości za pomocą alkomatu może stanowić swoiste narzędzie do nabrania „uzasadnionego podejrzenia” co do stanu trzeźwości pracownika (które to uzasadnione podejrzenie zgodnie z ww. przepisem umożliwia żądanie interwencji Policji, czy straży miejskiej), które w przeciwieństwie do „chuchania”, osaczania i obserwacji z bliskiej odległości pracownika, zdaje się być działaniem mniej ingerującym w podstawowe dobra osobiste pracownika.
2. Podstawą prawną prewencyjnego badania jest art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Aby przetwarzanie danych na tej podstawie było możliwe, wymagane jest przeprowadzenie tzw. testu równowagi, z którego będzie wynikało, że interes pracodawcy oraz strony trzeciej jest nadrzędny wobec interesu pracownika. [Ewentualnie w sytuacji gdyby uznać informację o stanie nietrzeźwości za dane osobowe szczególnej kategorii podstawą przetwarzania będzie art. 9 ust. 2 lit. b RODO, a także art. 9 ust. 2 lit. f RODO w związku z poniżej przytoczonymi normami prawnymi].

Wracając do ww. testu równowagi wskazujemy, że po stronie pracownika występują następujące dobra, które należy chronić: prawo do godnego traktowania, prawo do prywatności, prawo do własnego bezpieczeństwa w pracy.

¹ <https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>

Z F O D O

Po stronie pracodawcy występują natomiast następujące wartości wymagające ochrony: konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (dalej: BHP) wszystkim pracownikom (art. 15 i 207 kp); konieczność zapewnienia bezpieczeństwa osobom postronnym, które przebywają na terenie zakładu pracy (lub przykładowo uczestnikom ruchu drogowego w przypadku branży transportowej); minimalizowanie ryzyka ponoszenia odpowiedzialności karnej za niedopełnienie obowiązku zapewnienia BHP (zgodnie z art. 220 Kodeksu karnego karane jest już samo narażenie pracowników na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu) oraz odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone przez pracownika podczas wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (art. 120 kp).

Z perspektywy innych pracowników istnieje uprawnione oczekiwanie, że zagwarantowane zostanie ich elementarne prawo do ochrony zdrowia i życia przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 kp).

3. Mając na uwadze wymienione obowiązki pracodawcy należy wskazać, że wspomniany test równowagi powinien zakończyć się pozytywnie dla pracodawcy, w sytuacjach, w których kontrola trzeźwości ma dotyczyć pracowników, od których działań może zależeć zdrowie i życie innych osób. Mowa tutaj o zawodach takich jak kierowcy, osoby pracujące na budowie, obsługujące magazyny itp. W przypadku pracowników biurowych większość branży prawniczej wyraża stanowisko, do którego się przychylamy, że kontrola trzeźwości nie przejdzie pozytywnie testu równowagi.
4. Konsekwencją uznania art. 6 ust. 1 lit. f RODO za podstawę przetwarzania danych osobowych jest konieczność zagwarantowania osobie, której dane dotyczą, możliwości złożenia przez nią sprzeciwu wobec przetwarzania jej danych osobowych. Zgodnie jednak z art. 21 ust. 1 rodo jeżeli pracodawca wykaże istnienie ważnych prawnie uzasadnionych podstaw do przetwarzania, nadrzędnych wobec interesu pracownika możliwe będzie dalsze przetwarzanie przez niego danych osobowych, pomimo złożenia sprzeciwu. Problem wyrażenia sprzeciwu z rodo nie jest doniosły, gdyż w większości przypadków po uzyskaniu w ramach prewencyjnej kontroli wyników stwierdzających stan nietrzeźwości u pracownika, pracodawcy i tak wzywają Policję. W ten sposób zapewniają sobie wiarygodny dowód w razie ewentualnego postępowania sądowego i dzięki temu uzyskują prawo do przetwarzania takiej informacji.
5. Warto na całe zagadnienie spojrzeć także z perspektywy art. 2 ust. 1 RODO. W praktyce część pracodawców, którzy stosują badanie alkomatem (przenośnym elektronicznym alkomatem nie poprzez alkombramkę) nie odnotowuje wyników kontroli trzeźwości, gdy pracownik jest trzeźwy. Nie dochodzi wówczas do zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych. W sytuacjach, w których informacja taka nie jest w jakikolwiek sposób zapisywana, utrwalana przez pracodawcę – nie może ona stanowić części zbioru danych, tym samym RODO nie ma zastosowania.
6. Warto również zasygnalizować, że częstym praktycznym problemem jest badanie trzeźwości pracowników Zleceniobiorcy (np. kierowców zatrudnionych przez Przewoźnika, którzy w celu realizacji usługi korzystają z floty samochodów transportowych Zleceniodawcy).

Z F O D O

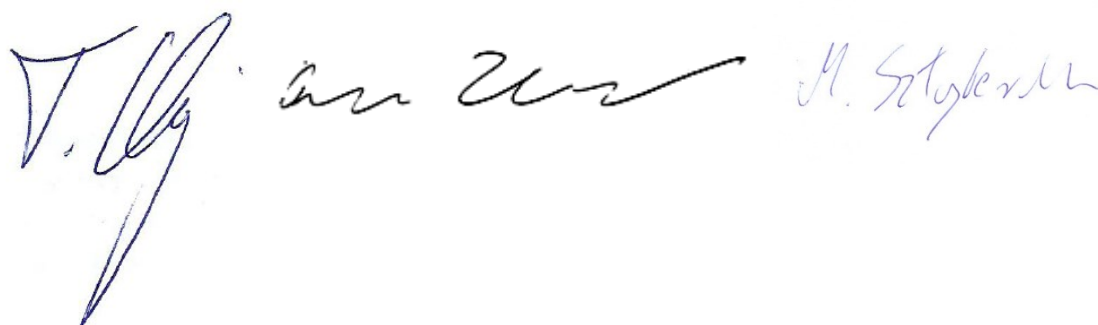
Podstawą prawną badania trzeźwości, przed dopuszczeniem pracownika Zleceniobiorcy do pracy, jest również art. 6 ust. 1 lit. f RODO – prawnie uzasadniony interes.

Prawnie uzasadnionym interesem Zleceniodawcy jest zapewnienie bezpieczeństwa publicznego, osób i mienia oraz zapewnienie prawidłowej realizacji umowy zawartej między Zleceniodawcą, a Zleceniobiorcą.

Aby przetwarzanie danych na tej podstawie było możliwe, wymagane jest przeprowadzenie tzw. testu równowagi, z którego będzie wynikało, że interes Zleceniodawcy oraz strony trzeciej jest nadrzędny wobec interesu pracownika/ współpracownika Zleceniobiorcy.

(stanowisko uzupełniono o pkt. 6 dnia 21 października 2019 roku)

Zarząd Związku Firm Ochrony Danych Osobowych:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Sotkowski', is written over a faint, large watermark of the letters 'ZFO'.