



Najnowsze zmiany w prawie pracy a RODO

adw. Marcin Cwener



Agenda spotkania

- ❏ Czy i kiedy pracodawca będzie mógł skontrolować trzeźwość pracownika?
- ❏ Na jakich warunkach dopuszczalna będzie kontrola pracowników, aby wykluczyć użycie przez nich środków działających podobnie jak alkohol (np. narkotyków)?
- ❏ Czy wdrożenie pracy zdalnej generuje dla pracodawcy obowiązki w obszarze ochrony danych?





KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW

i badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu
– najnowsze zmiany w kodeksie pracy

Cel wprowadzonych zmian

wyposażenie pracodawców
w narzędzia umożliwiające
niedopuszczenia do pracy pracownika
znajdującego się w stanie po użyciu
alkoholu lub środka działającego
podobnie do alkoholu



Dwa tryby niedopuszczenia pracownika do pracy



Kontrola trzeźwości

w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu i uzyskania wyniku wskazującego na znajdowanie się przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu



Uzasadnione podejrzenie

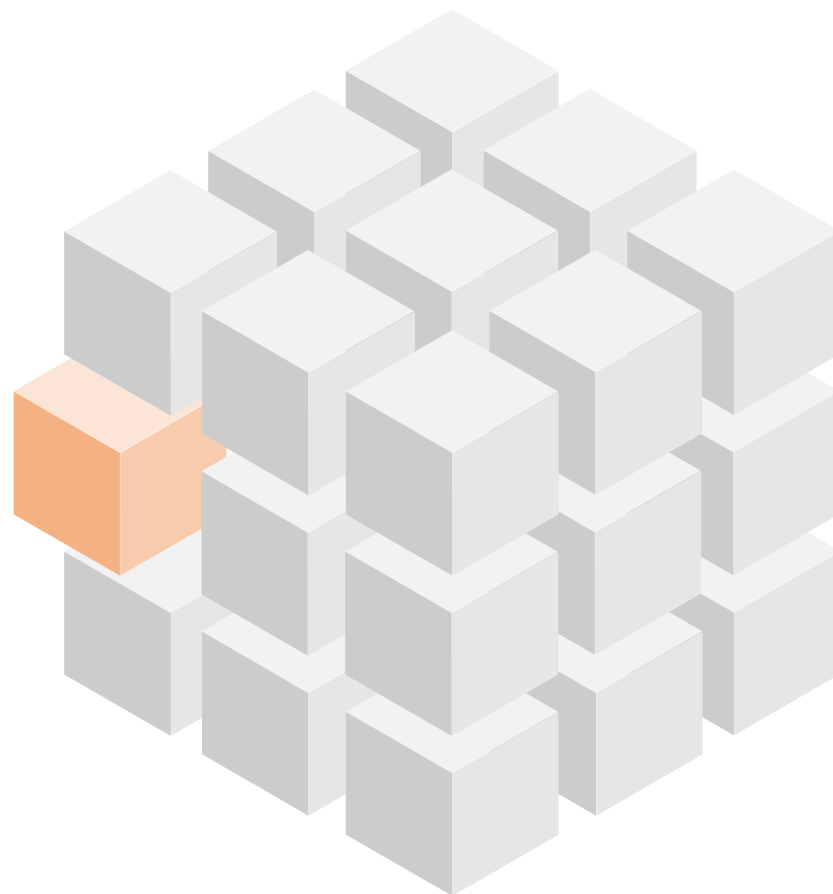
na podstawie uzasadnionego podejrzenia pracodawcy – w odniesieniu do pracowników nieobjętych kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu (zarówno w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził takich kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą).

Działając w trybie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Prewencyjna kontrola pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu możliwa, gdy....

Pracodawca **może** wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników i kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie jak alkohol, jeżeli jest to niezbędne:

- do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób
- do zapewnienia ochrony mienia



Niezbędność zapewnienia ochrony zdrowia, życia, mienia...

...należy oceniać przez pryzmat rodzaju wykonywanej pracy

„Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że **powód był zatrudniony** w pozwanym zakładzie pracy od 22 października 2001 r. **na stanowisku kierowcy autobusu. (...) Zważywszy na rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, wydaje się oczywiste, że poddanie się profilaktycznym badaniom na trzeźwość należy zakwalifikować do obowiązków podstawowych**”.

Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 22 listopada 2018 r. (II PK 199/17)



Niezbędność zapewnienia ochrony zdrowia, życia, mienia...

Brak zamkniętego katalogu rodzaju pracy wiążącej się z zapewnieniem ochrony zdrowia, życia i mienia

PRZYKŁADY

- ❏ Kierowca autobusu (transport publiczny)
- ❏ Kierowcy zawodowi przewożący towary
- ❏ Stanowiska pracy niosące pomoc
- ❏ Stanowiska pracy w obszarach strategicznych (energetyka)
- ❏ Stanowiska pracy związane z obsługą maszyn (pracownik hali produkcyjnej)
- ❏ Operator wózków widłowych
- ❏ Stanowiska pracy związane z zabezpieczaniem obiektów strategicznych
- ❏ Stanowiska pracy związane z zabezpieczaniem dóbr i mienia (ochrona)
- ❏ Nauczyciel
- ❏ Opiekun

Wprowadzenie kontroli pracowników



FORMA

- ❏ Układ zbiorowy
- ❏ Regulamin pracy
- ❏ Obwieszczenie (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym i nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy)



ZAKRES

- ❏ Grupa lub grupy pracowników objętych kontrolą
- ❏ Rodzaj wykorzystywanego urządzenia
- ❏ Sposób i zasady przeprowadzenia kontroli
- ❏ Czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli

Wprowadzenie kontroli pracowników



CEL

Stwierdzenie braku obecności lub obecności w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu



SPOSÓB

- ❖ Nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika
- ❖ Musi mieścić się w granicach ustaleń zawartych w układzie zbiorowym, regulaminie lub obwieszczeniu
- ❖ Tylko za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację i wzorcowanie

Przeprowadzanie kontroli pracowników



Dokumentowanie przebiegu badania

- ❖ Tylko w przypadku uzyskania wyniku wskazującego na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu i niezbędności zapewnienia ochrony zdrowia, życia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia
- ❖ Notatka: data, godzina, minuta badania i jego wynik



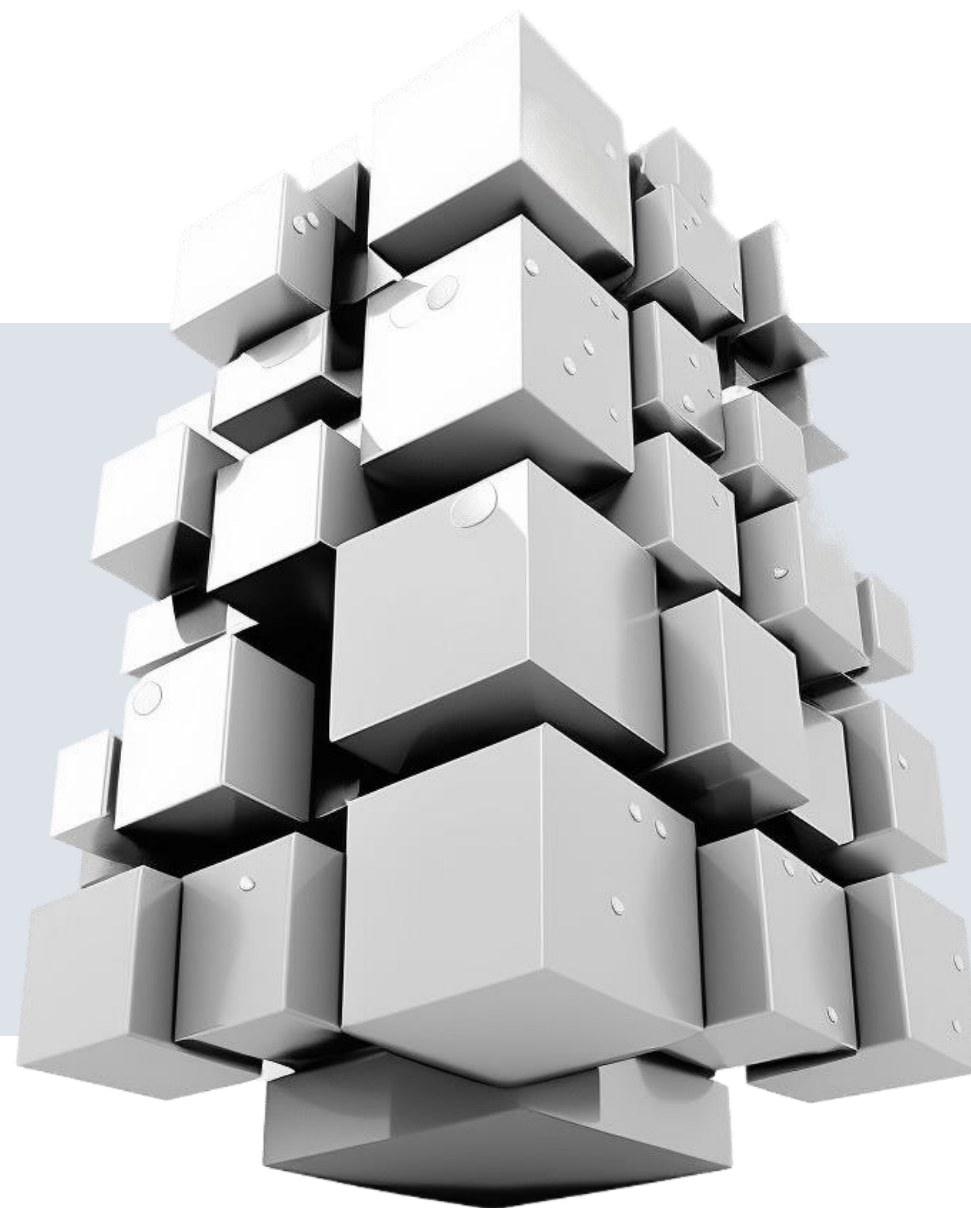
Okres przechowywania notatki z badania

- ❖ **Okres nieprzekraczający roku** od dnia ich zebrania lub uznania nałożonej w wyniku zaistniałej sytuacji kary upomnienia, nagany, pieniężnej za niebyłą (informacja przechowywana w aktach osobowych)
- ❖ Do momentu prawomocnego zakończenia postępowania, jeżeli notatka stanowi lub może stanowić dowód w postępowaniu prowadzonego na podstawie przepisów prawa

Nie tylko pracownicy



*Zgodnie z Kodeksem pracy kontrolę trzeźwości weryfikującą zawartość alkoholu i innych środków działających jak alkohol będzie można przeprowadzić także w stosunku do osób **zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych i B2B***



Ustawa o wychowaniu w trzeźwości

Art. 2. W ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218, 1700 i 2185) wprowadza się następujące zmiany:

1) art. 17 otrzymuje brzmienie:

„**Art. 17. 1.** Przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 22 1c –221f ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) oraz przepisy wydane na podstawie art. 22 1g tej ustawy.

3. W przypadku braku odrębnych przepisów do kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu u osób pozostających w stosunku służby przepisy, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio.”

Case 1

„Zielono mi” Sp. z o.o. prowadzi pod Warszawą kilka centrów ogrodnich. W sezonie letnim zatrudnia wielu pracowników fizycznych. W ostatnim sezonie na terenie centrum ogrodnich doszło do niebezpiecznego zdarzenia potrącenia klienta przez pracownika kierującego elektrycznym pojazdem typu Melex, który jak się okazało, znajdował się pod wpływem alkoholu. Spółka z radością przyjęła informację o zmianach w Kodeksie pracy umożliwiających pracodawcom poddawanie pracowników prewencyjnej kontroli trzeźwości i na obecność innych środków. Spółka niezwłocznie przystąpiła do wdrożenia zmian w obowiązującym Regulaminie pracy, wprowadzając od marca 2023 r. obowiązek kontroli trzeźwości wszystkich pracowników centrów ogrodnich.

Oceń działania Spółki pod względem ich zgodności z przepisami



Case 2

Wynik kontroli trzeźwości Józefa K. (pracownika XYZ sp.k.) wykazał stan nietrzeźwości. W związku z powyższym upoważniony pracownik odpowiedzialny za przeprowadzenie kontroli sporządził wymaganą przepisami KP dokumentację, która została przekazana do akt osobowych Józefa. Jednocześnie pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z Józefem bez okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W trakcie rozmowy z dyrektorem kadr oraz swoim bezpośrednim przełożonym, Józef przeprosił za swoje zachowanie i wykazywał daleko idące zrozumienie dla decyzji pracodawcy.

Po jakim czasie informacja o wyniku badania trzeźwości powinna zostać usunięta z akt osobowych Józefa K.?



Case 3

Vadera S.A. wykonuje roboty budowlane zlecone przez inwestorów. W zależności od rodzaju budowy, na jej terenie pracuje od kilkunastu do 200 pracowników. Kierownik budowy Grzegorz Budowniczy, postanowił, że z dniem 1 lutego 2023 r. zostanie wprowadzona obowiązkowa kontrola trzeźwości wszystkich pracowników wchodzących na teren budowy. Kontroli będą dokonywać pracownicy ochrony – zewnętrznej firmy.

Czy takie działania Grzegorza będą zgodne z przepisami KP?





Badanie trzeźwości pracownika a RODO

Czy poddanie pracownika
prewencyjnemu badaniu trzeźwości
lub na obecność w jego organizmie
innego środka o działaniu podobnym
do alkoholu stanowi proces
przetwarzania przez pracodawcę
jego danych osobowych w rozumieniu
RODO?



Czy proces poddawania pracowników
badaniom trzeźwości lub na obecność
w ich organizmie środków działających
podobnie jak alkohol należy wyodrębnić
w Rejestrze Czynności Przetwarzania?

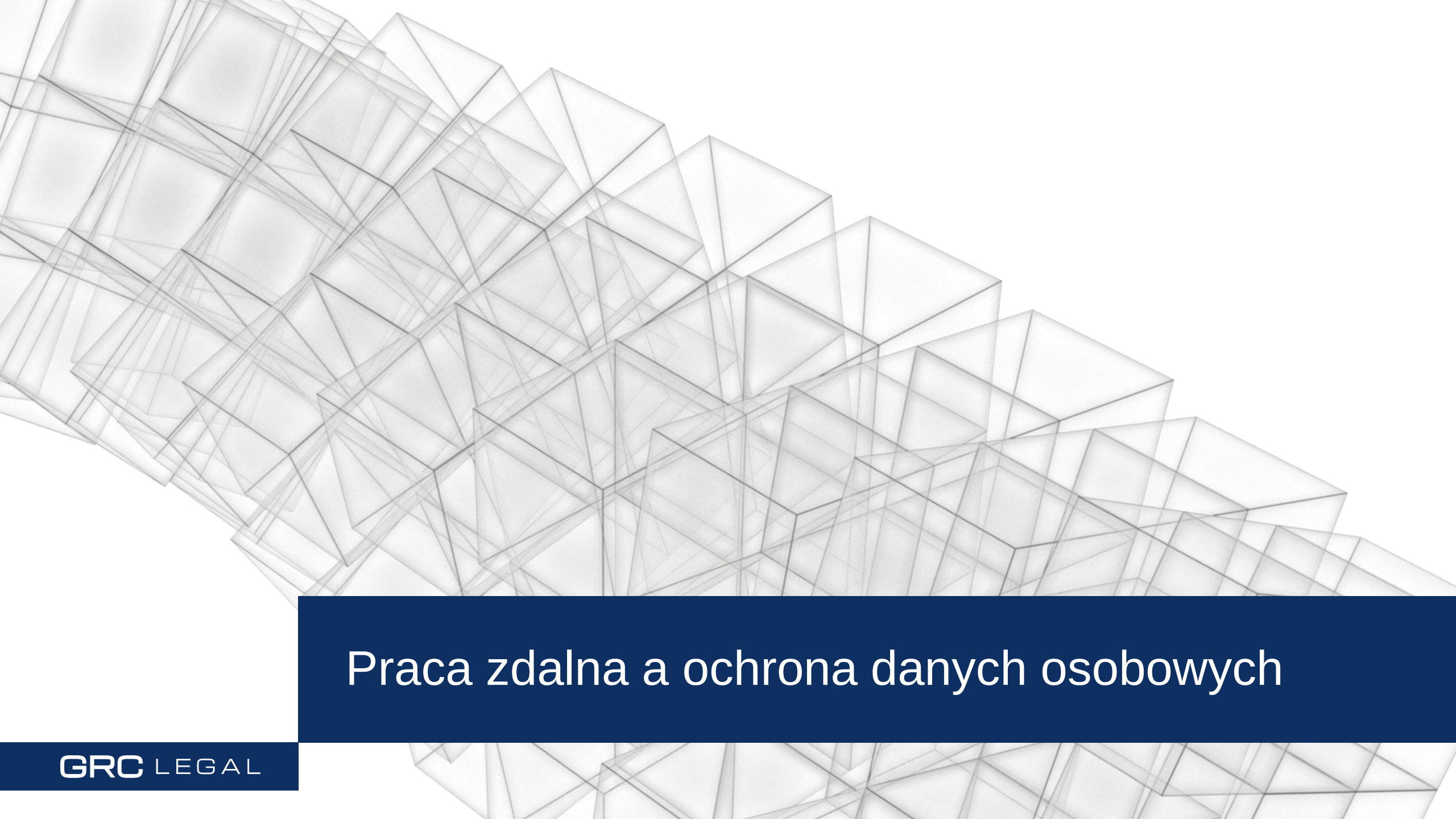




Jaka jest podstawa prawna przetwarzania danych osobowych pracownika, który uzyskał pozytywny wynik podczas prewencyjnego badania trzeźwości przeprowadzonego przez pracodawcę?

Czy podstawa prawna
będzie taka sama w sytuacji,
gdy pracodawca odnotuje
wynik badania, jak i w sytuacji,
kiedy tego nie zrobi?





Praca zdalna a ochrona danych osobowych

Czy wdrożenie pracy zdalnej
generuje dla pracodawcy
obowiązki w obszarze ochrony
danych osobowych?



Praca zdalna

Praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z Pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika i w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

art. 67(18) KP



Miejsce wykonywania pracy zdalnej a ryzyka RODO

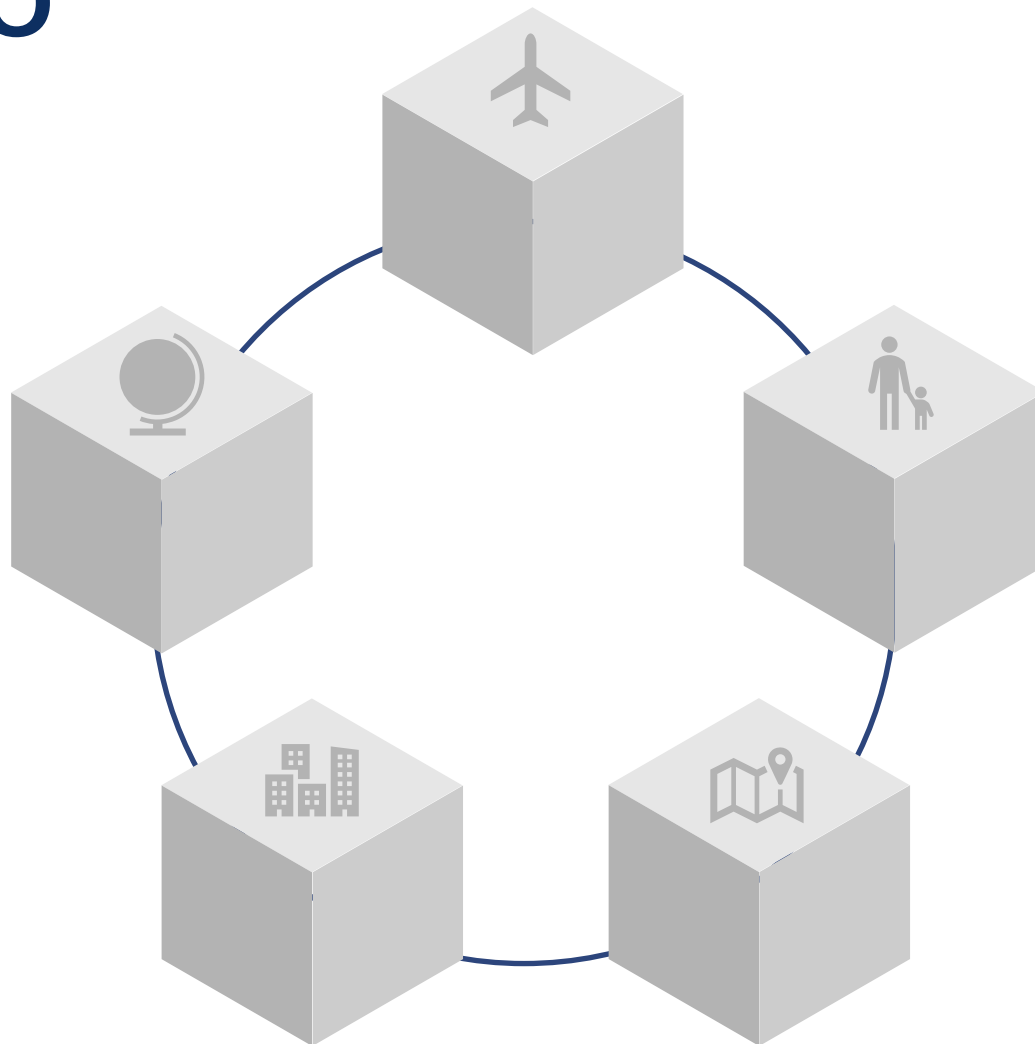
Poza granicami
kraju

Poza obszarem
EOG

W miejscu
publicznym

Obecność osób
trzecich
(domowników)

Obowiązek
informacyjny
(adres wykonywania
pracy zdalnej)



Obowiązki pracodawcy

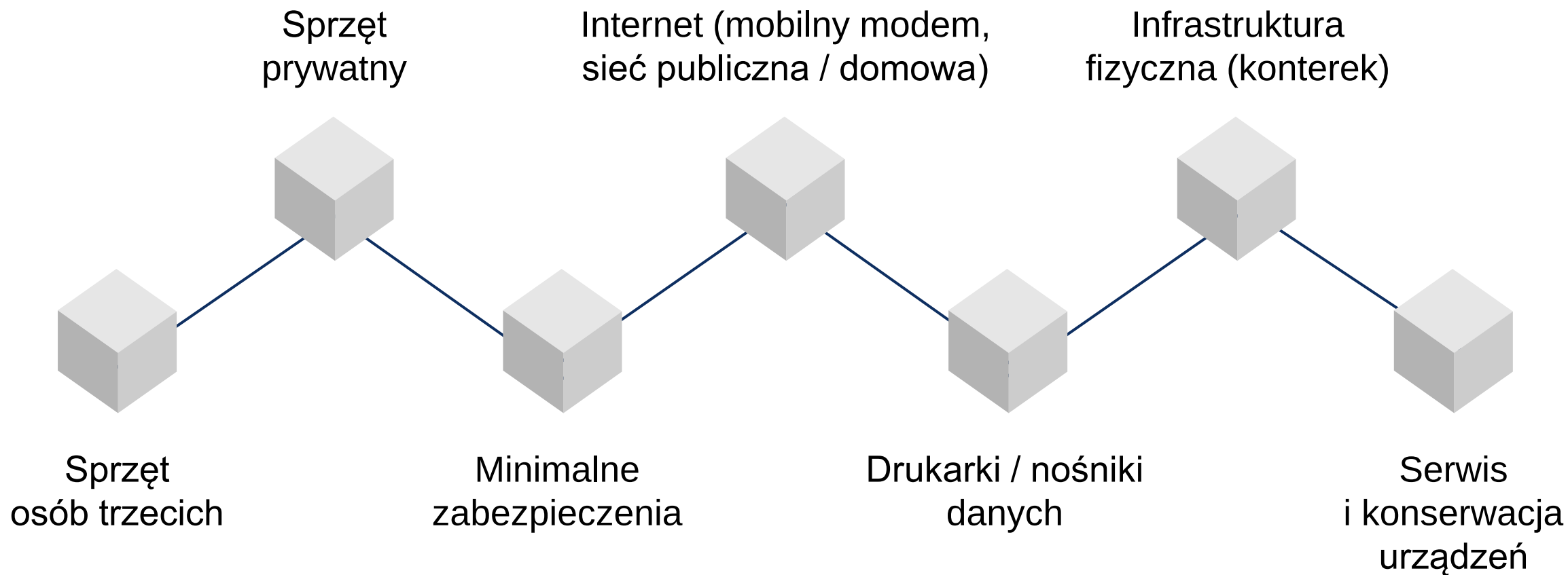
Pracodawca jest obowiązany:

- ❏ zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej

art. 67(24) KP



Narzędzia i urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy zdalnej a ryzyko RODO



Wprowadzenie pracy zdalnej



FORMA

- ❏ Układ zbiorowy
- ❏ Regulamin pracy zdalnej
- ❏ Obwieszczenie (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym i nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy)
- ❏ Porozumienie z pracownikiem



ZAKRES

- ❏ Grupa lub grupy pracowników objętych kontrolą
- ❏ Rodzaj wykorzystywanego urządzenia
- ❏ **Sposób i zasady przeprowadzenia kontroli**
- ❏ Czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli

Kontrola w miejscu pracy zdalnej a RODO

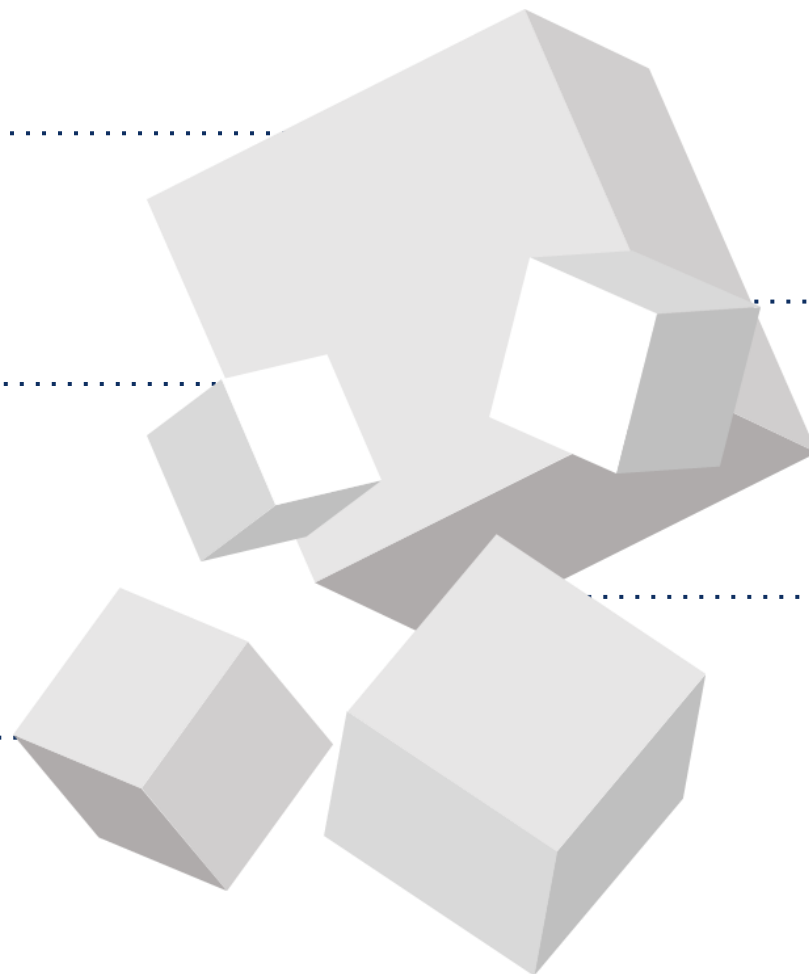
◆
Poszanowanie
prywatności

◆
Nieutrudnianie korzystania
z pomieszczeń domowych

◆
Dokumentowanie kontroli
(oświadczenie pracownika /
członka rodziny; fotorelacja)

◆
Obowiązek informacyjny
(dane osobowe domowników)

◆
Dostęp do pomieszczeń
i szafek



Procedury ochrony danych osobowych

§ 1. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

art. 67(26) KP

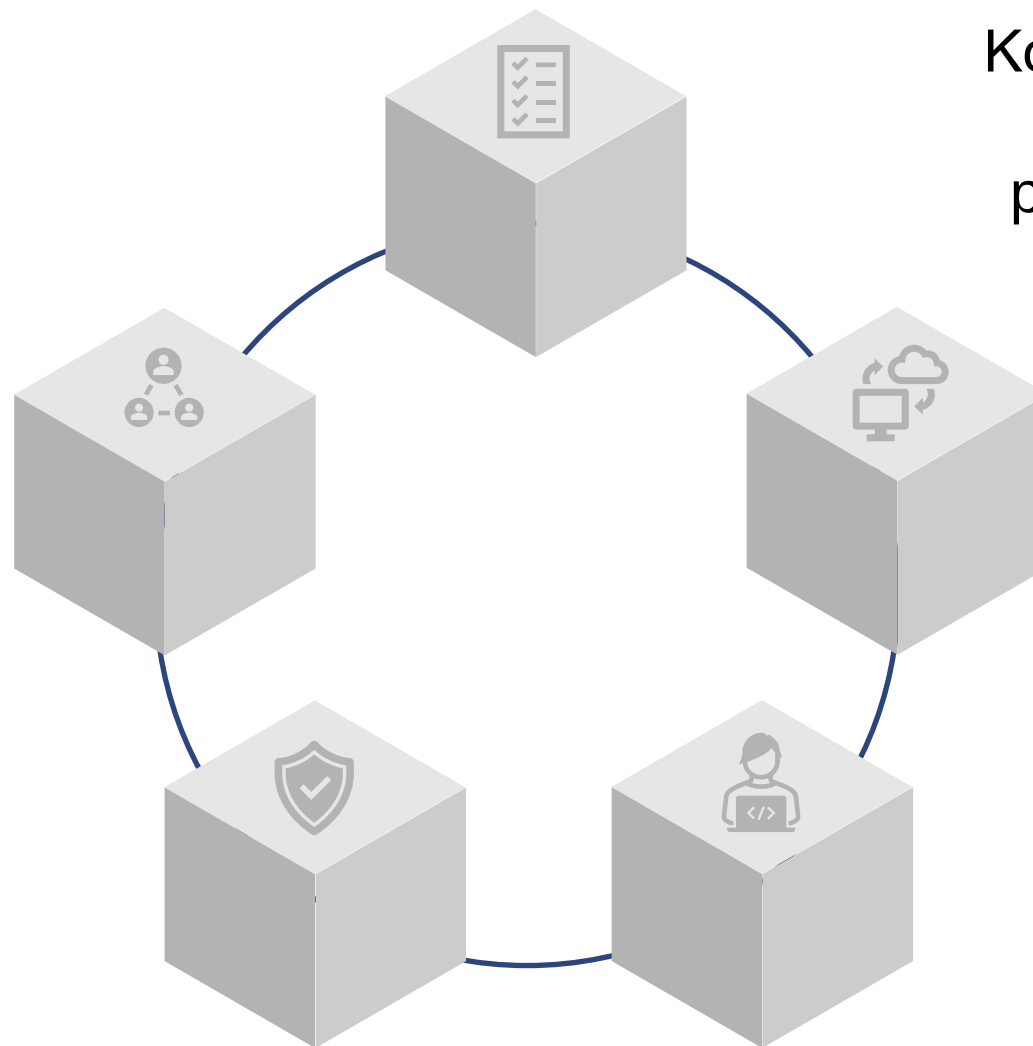


Procedury dedykowane pracy zdalnej

Lista wdrożonych zabezpieczeń

Szkolenia i testy
(np. pozorowany atak phishingowy)

Zgłaszania naruszeń



Korzystania ze sprzętu IT
(BYOD?, dopuszczone platformy i komunikatory internetowe)

Instrukcje stanowiskowe
(np. weryfikacja tożsamości)

Case 4

W Vadera S.A. postanowiono, że większość pracowników będzie mogła pracować zdalnie. W tym celu Prezes Spółki zwrócił się do IOD z prośbą o przygotowanie planu kontroli jego zakresu oraz potwierdzenia terminu badania z pracownikiem.

Na co z punktu widzenia RODO powinien zwrócić uwagę IOD?



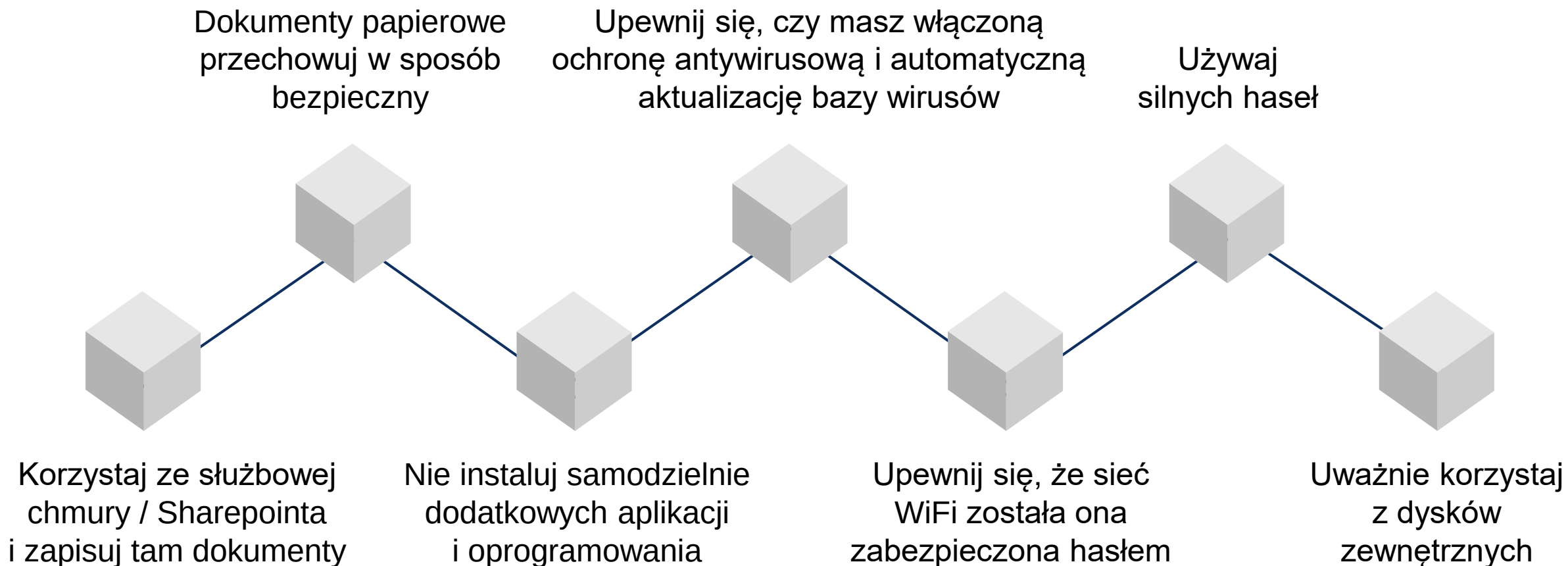
Case 5

Jako IOD w Vadera S.A. zostałeś poproszony o wskazanie pracownikom „zbioru złotych zasad bezpieczeństwa danych osobowych” w pracy zdalnej.

Prosimy o wskazywanie elementów takiego „zbioru”



Bezpieczna praca zdalna – ogólne wytyczne



Bezpieczna praca zdalna – miejsce pracy

Niedopuszczalne jest wykonywanie pracy w **miejscach publicznych**

Pracując w domu, zadbaj, aby domownicy **nie mieli wglądu do informacji**

Odchodząc od komputera, **blokuj go**



Pamiętaj o ustawieniu monitora w sposób uniemożliwiający zapoznanie się z informacjami

Wideokonferencje oraz rozmowy telefoniczne prowadź w sposób **zapewniający poufność**

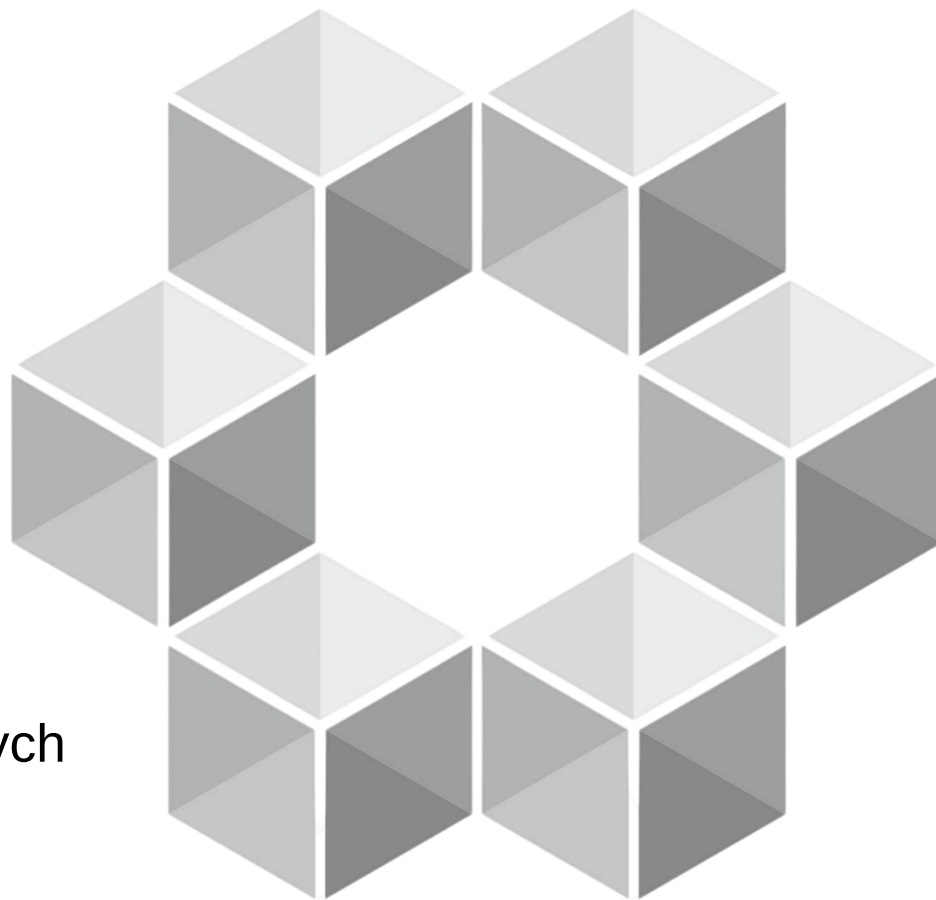
Pracę realizuj w **wyznaczonych godzinach pracy**

Bezpieczna praca zdalna – korespondencja e-mail

Korzystaj
ze **służbowego**
maila

Nakładaj hasła
na przesyłane
istotne załączniki

Nie wpisuj informacji poufnych
w temacie wiadomości



Nie przesyłaj mailem
informacji zaszyfrowanej
razem z hasłem

Sprawdź
nadawcę maila

Sprawdź
adresata maila



Marcin Cwener
+ 48 668 281 937
mcwener@grclegal.pl

