

Dostęp pracodawcy do danych o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy

Employer's access to sobriety data of the victim of an accident at work

Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest przedstawienie sytuacji prawnej dostępu pracodawcy do danych o stanie nietrzeźwości pracownika, który uległ wypadkowi w pracy. W aktualnym stanie prawnym, nawet po dokonaniu zmian w kodeksie pracy w lutym 2023 r., powoduje to problemy w niektórych przypadkach. Jest to skutkiem traktowania danych o nietrzeźwości ofiary wypadku w pracy jak danych o stanie jego zdrowia. W myśl rygorystycznych przepisów o danych osobowych tego rodzaju informacje podlegają szczególnej ochronie w podmiotach udzielających świadczenia zdrowotne. To powoduje, że pracodawca w niektórych sytuacjach nie ma dostępu do wiedzy o stanie nietrzeźwości ofiary zdarzenia, co powoduje negatywne skutki w zakresie ustalenia faktycznych przyczyn i okoliczności wypadku w pracy, a w konsekwencji niewłaściwe wnioski profilaktyczne zapobiegające w przyszłości tego rodzaju zdarzeniom. Dodatkowo brak wiedzy o stanie trzeźwości pracownika może powodować konsekwencje w zakresie ustalania zakresu odpowiedzialności w związku z zaistniałym wypadkiem w pracy, a także wypłatę świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego osobie nieuprawnionej.

Słowa kluczowe

wypadek w pracy, dane osobowe, nietrzeźwość

JEL: K31

Abstract

The subject of this article is to present the legal situation of the employer's access to data on the state of intoxication of an employee who has suffered an accident at work. In the current legal state, even after the amendments to the Labour Code in February 2023, this causes problems in some cases. This is due to the treatment of the work accident victim's intoxication data as data about his or her health. Under strict data laws, this type of information is subject to special protection in health care providers. This results in the employer, in some situations, not having access to knowledge of the incident victim's state of intoxication, with negative consequences in terms of establishing the actual causes and circumstances of the work accident and, consequently, inappropriate preventive conclusions to prevent such incidents in the future. In addition, the lack of knowledge of the employee's state of sobriety may result in consequences in terms of determining the extent of liability in connection with the work accident, as well as the payment of accident insurance benefits to an unauthorised person.

Keywords

accident at work, personal data, state of intoxication

Uwagi wstępne

Kwestie dotyczące zagadnień ochrony danych osobowych są od kilku lat bardzo rygorystycznie traktowane, zarówno podczas procesu tworzenia prawa, jak i jego stosowania. Jest to związane z jednej strony z występującymi zagrożeniami cywilizacyjnymi takimi jak np. kradzieże tożsamości, a z drugiej strony ze zwiększającą się świadomością obywateli, co do ich prawa ochrony swojej prywatności. Wyrazem dużej wagi, jaka jest przywiązywana przez prawodawcę do tego zagadnienia, jest nor-

ma art. 47 Konstytucji RP z 1997 r. z której wynika, że „każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu”.

Jednak ustanawiając regulacje prawne należy mieć na uwadze, że powinny one być nie tyle wyważone, aby nie paraliżować szeroko rozumianego obrotu prawnego i gospodarczego. Optymalizowanie rozwiązań powinno być wykonywane przy założeniu konieczności zachowania wielopoziomowych wzajemnych powiązań pomiędzy przepisami należącymi do różnych gałęzi prawnych. Sam

proces pozytywizacji prowadzi do powstania napięć pomiędzy osobami chcącymi chronić swoje dane (i prywatność), a innymi podmiotami, które uważają, że dostęp do tego rodzaju informacji jest dla nich niezbędny i uzasadniony ważnymi racjami. Granice w tym zakresie określa inna norma Konstytucji RP, tj. art. 31 ust. 3, który wskazuje, że „ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw”, a także art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, w którym zapisano, że „nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”.

W Unii Europejskiej miarą ważności, jaka jest przykładana do ochrony danych osobowych, jest fakt, że jest to zagadnienie regulowane Rozporządzeniem.¹ Jest to akt bezpośredniego stosowania w każdym z państw Wspólnoty (Zieliński, 2021; Gersdorf & Rączka, s. 195). Jednak w bardzo wielu kwestiach pozostawia on państwu członkowski swobodę w szczegółowej regulacji danego zagadnienia, wskazując jedynie generalne zasady. Do tego rodzaju zagadnień należą kwestie związane z regulacjami dotyczącymi stanu zdrowia danej osoby. Są to informacje, które są szczególnie wrażliwe, a przez to podlegają wzmożonej ochronie (Zieliński, 2021, s. 129; Jendry, 2017, s. 9).

O ile same założenia ochrony danych wrażliwych nie budzą kontrowersji, o tyle w pewnych skrajnych sytuacjach wydaje się, że jest ona zbyt daleko posunięta. Niewątpliwie takim przypadkiem jest dostęp do wiedzy o stanie trzeźwości pracownika ofiary wypadku w pracy przez pracodawcę i zespół powypadkowy badający przyczyny i okoliczności, w jakich doszło do tego rodzaju zdarzenia. W praktyce zakłady lecznicze udzielające pierwszej pomocy ofierze wypadku w pracy odmawiają pracodawcom dostępu do tego rodzaju informacji. Analiza prawna tego zagadnienia będzie dokonana w dalszej części pracy.

Artykułu dotyczy tylko danych o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy, natomiast w znacznej części poniższe uwagi mają zastosowanie również do wiedzy na temat znajdowania się pod wpływem środków działających podobnie jak alkohol przez pracownika, który uległ wypadkowi w pracy. To zagadnienie zostanie jednak pominięte ze względu na obszerność tej tematyki, w szczególności różnorodność substancji psychoaktywnych innych niż alkohol i ich wpływ na zaistnienie wypadku w pracy.

Cel posiadania informacji przez pracodawcę informacji o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy

Niestety ilość ofiar wypadków w pracy w Polsce jest wysoka. Wg danych GUS w roku 2021 zgłoszono 68777 osób

poszkodowanych w wypadkach w pracy, w 2022 r. było to 66606 osób.² Niezależnie od ludzkich tragedii związanych z tego typu zdarzeniami, czy kosztami dla funkcjonowania zakładów pracy, dla pracodawców dochodzi konieczność przeprowadzenia postępowania mającego na celu ustalenie przyczyn i okoliczności, aby podjąć właściwe działania prewencyjne, ale także ustalić osoby odpowiedzialne za takie zdarzenia. Z prawnego punktu widzenia na plan pierwszy wysuwają się zagadnienia związane z ustaleniem odpowiedzialności za wypadek w pracy. Należy wskazać, że odpowiedzialność pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami związana z zaistniałym wypadkiem w pracy może mieć charakter karny, wykroczeniowy, cywilny, a nawet w pewnym zakresie administracyjny (Dzienisiuk, 2021, s. 965–971; *eadem*, 2016, s. 357 i n.). Kluczowym elementem w tym zakresie będzie wiedza o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy.

Żeby jednak wyjaśnić te zagadnienia, należy rozpocząć od scharakteryzowania pojęcia wypadku w pracy. Definicja ustawowa określa, że wypadkiem w pracy jest nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, tj. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych lub podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia albo w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2189; dalej jako: ustawa wypadkowa). Dla potrzeb tego artykułu nie jest konieczna analiza rozbudowanego i kazuistycznego orzecznictwa odnoszącego się do pojęcia wypadku w pracy, a scharakteryzowanego w innych pracach (Dzienisiuk, 2021, s. 933). Natomiast konieczne jest zwrócenie uwagi na związek wypadku jako zdarzenia związanego z pracą i ujęcie pozostawiania w dyspozycji w ustawie wypadkowej węższe niż w kodeksie pracy (Dzienisiuk, 2021, s. 941–943; Jędrasik-Jankowska, 2020, s. 414 i n.). Do takich wniosków prowadzi wykładnia przepisu, w którym nie wskazano ogólnie pozostawiania w dyspozycji pracodawcy, a rozróżniono na pozostawianie pracownika: podczas, w czasie, lub w związku z pracą. Ma to znaczenie przy ustalaniu konkretnych okoliczności wypadku, w tym także stanu trzeźwości.

Po zaistnieniu każdego wypadku w pracy pracodawca musi powołać specjalny zespół, który zajmuje się szczegółowym ustaleniem, jak doszło do wypadku w pracy, określa środki profilaktyczne i formułuje wniośki (rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. nr 105, poz. 870; zob. Dzienisiuk, 2021, s. 948–951).

Bardzo istotne dla ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku w pracy będzie uzyskanie wiedzy, czy pracownik był trzeźwy. Będzie to pozwalało na wyjaśnienie fak-

tycznego mechanizmu przyczyn, które spowodowały wypadek w pracy, a dzięki temu wyciągnięcie właściwych wniosków profilaktycznych, a następnie zastosowanie odpowiednich mechanizmów prewencyjnych zapobiegających w przyszłości powstaniu tego rodzaju zdarzenia. W szczególności jest to związane z faktem, że pracownik w stanie nietrzeźwości zawsze stwarza potencjalne zagrożenie dla pozostałych zatrudnionych i osób trzecich, ponieważ nie można przewidzieć jak się zachowa (Kuba, 2014, s. 185). Po drugie wiedza o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy będzie miała wpływ na ocenę odpowiedzialności pracodawcy, jak i osób kierujących pracownikami, za zaistniały wypadek w pracy. Niezależnie od różnych rodzajów odpowiedzialności, jakiej podlega pracodawca, należy wskazać kluczowy przepis kodeksu pracy, który jest podstawą oceny wywiązywania się przez niego z obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Takim fundamentalnym przepisem jest art. 207 k.p., z którego wynika, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a na jej zakres nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo ustawodawca doprecyzował, że ochrona zdrowia i życia pracowników ma następować przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, co w szczególności oznacza organizowanie pracy w sposób zapewniający prawidłowe jej wykonywanie; zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, poprzez wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonania tego rodzaju poleceń; reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy; zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy. Wymieniony katalog obowiązków pracodawcy ma niezwykle szeroki zakres. Wiedza o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy ma ważne znaczenie dla diagnozowania słabych punktów funkcjonującego wcześniej systemu zapobiegania wypadkom w pracy, jak również do tworzenia odpowiednich mechanizmów prewencyjnych opartych na spójnej polityce odwołującej się do uwarunkowań społecznych. Ocena, czy pracodawca przestrzegał obowiązków określonych w art. 207 k.p., ma również kluczowe znaczenie dla ustalenia jego odpowiedzialności prawnej. Po trzecie należy wskazać, że zgodnie z prawem ubezpieczeń społecznych ofiara wypadku przy pracy, która będąc w stanie nietrzeźwości przyczyniła się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku, jest pozbawiona świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego (art. 21 ust. 2 ustawy wypadkowej). Tego rodzaju informacja powinna być zawarta w protokole ustalającym przyczyny i okoliczności wy-

padków w pracy. Bez takiej wiedzy Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest w stanie skutecznie realizować tej zasady.

Przedstawione powyżej argumenty miały wyjaśnić, dlaczego pracodawca powinien mieć dostęp do danych o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy.

Ogólne zasady ochrony danych o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy

Do pełnej analizy opisywanego zjawiska należy wyjaśnić charakter prawny danych o stanie trzeźwości pracownika. Tego rodzaju informacje są klasyfikowane jako dane o stanie zdrowia i ze względu na uznawanie ich za szczególnie wrażliwe, dostęp do nich jest limitowany. W polskim systemie prawnym podstawą prawną ochrony danych o zdrowiu jakiejś osoby jest ustawa z 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 1545; zob. również Karkowska, 2021, LEX/el.). Z przepisów ustawy wynika, że co do zasady tylko pacjent (ewentualnie jego przedstawiciel ustawowy) ma prawo do informacji o stanie swojego zdrowia (art. 9 ust. 1). Dopiero w przypadku wyrażenia zgody przez pacjenta (lub jego przedstawiciela ustawowego) dostęp do informacji o stanie zdrowia tej osoby mogą uzyskać inne podmioty (art. 9 ust. 3). Kolejne przepisy podkreślają jeszcze konieczność zachowania w tajemnicy dane o stanie zdrowia osoby leczonej wskazując, że osoby wykonujące zawód medyczny muszą uzyskane informacje zachować w tajemnicy (art. 13 i art. 14 ust. 1). Zgodnie z art. 14 ust. 1 przedmiotowej ustawy dane o stanie zdrowia mogą być ujawnione przez osoby wykonujące zawód medyczny jedynie w przypadkach enumeratywnie wymienionych w ustawie i dotyczy to sytuacji gdy:

- a) tak stanowią przepisy odrębnych ustaw;
- b) zachowanie tajemnicy może stanowić niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia pacjenta lub innych osób;
- c) pacjent lub jego przedstawiciel ustawowy wyraża zgodę na ujawnienie tajemnicy;
- d) zachodzi potrzeba przekazania niezbędnych informacji o pacjencie związanych z udzielaniem świadczeń zdrowotnych innym osobom wykonującym zawód medyczny, uczestniczącym w udzielaniu tych świadczeń.

Pracodawca (ale też członkowie zespołu ustalającego przyczyny i okoliczności wypadku w pracy) nie mają wprost dostępu do informacji o stanie zdrowia zatrudnianego pracownika, któremu udzielono pomocy medycznej (od tej chwili staje się pacjentem), bez zgody tego ostatniego. Nie ma zasadniczo żadnego przepisu rangi ustawowej dopuszczającego pracodawcę do kręgu osób uprawnionych do informacji o stanie trzeźwości pracownika. Jedyne wyjątki będą dotyczyły sytuacji zapisów tzw. kodów na zwolnieniach lekarskich (art. 57 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2780 ze zm.). Drugim wyjątkiem, który dokładniej zanalizuję w dalszej

części pracy jest możliwość przeprowadzenia albo zażądania przez pracodawcę kontroli stanu trzeźwości pracownika przez organy porządku publicznego, ewentualnie badania w certyfikowanym laboratorium i w takim przypadku informacja o dokonanych ustaleniach zostanie udostępniona pracodawcy (art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 2151 ze zm. oraz art. 21 wypadkowej).

Teoretycznie członkowie zespołu powypadkowego badającego przyczyny i okoliczności zaistnienia wypadku w pracy mają możliwość zasięgnięcia opinii lekarza w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku (§ 7 ust. 1 pkt 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. nr 105, poz. 870). Nietety z przepisu nie wynika wprost prawo do uzyskania wiedzy na temat stanu trzeźwości ofiary w chwili wypadku w pracy, a jedynie możliwość występowania o podanie kwalifikacji, czy wypadek ma charakter ciężki czy lekki. W praktyce, na podstawie informacji uzyskanych od osób wykonujących zadania służby bhp ustalono, że lekarze często uchylają się od udzielania nawet tego rodzaju ogólnej informacji wskazując, że stan zdrowia pacjenta do chwili zakończenia leczenia nie pozwala z reguły na zakwalifikowanie, czy wypadek miał charakter ciężki czy lekki. Członkowie zespołu badającego wypadki w pracy nie uzyskują z reguły dostępu do wiedzy na temat stanu trzeźwości ofiary wypadku z podmiotu udzielającego świadczeń leczniczych ofierze wypadku, ponieważ te jednostki zasłaniają się tajemnicą lekarską.

Regulacjami prawnymi ściśle związanymi z regulacjami ochrony praw pacjenta dotyczącymi informacji o stanie jego zdrowia są normy stanowiące ochronę danych osobowych.³ Najważniejszą różnicą o charakterze formalnym będzie fakt, że informacje o stanie zdrowia pacjenta posiadają i udzielają osoby wykonujące zawody medyczne, podczas gdy ochrona danych osobowych o stanie zdrowia osoby fizycznej obejmuje również informacje posiadane przez inne podmioty (np. organy powołane do utrzymania porządku publicznego).

Informacje o stanie zdrowia osoby fizycznej są danymi osobowymi (art. 4 pkt 15 Rozporządzenia). Zgodnie z Rozporządzeniem ogólny dostęp do danych osobowych jest dozwolony w wymienionych enumeratywnie przypadkach, m.in., gdy osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych oraz gdy przetwarzanie jest niezbędne do ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej, ewentualnie gdy przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą, jest dzieckiem (art. 6 ust. 1 Rozporządzenia).

W odniesieniu do informacji o stanie zdrowia w Rozporządzeniu przewidziano jeszcze jedną możliwość

przetwarzania danych przez pracodawcę (zespół powypadkowy), gdy jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 pkt b Rozporządzenia). By jednak przetwarzać dane osobowe, wymagane jest, aby takie zasady były określone w szczególnych aktach prawnych.

W aktualnym stanie prawnym brak jest jednak przepisu jednoznacznie pozwalającego na dostęp do informacji o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy dla pracodawcy, albo członków zespołu ustalającego przyczyny i okoliczności wypadku w pracy. Opisana wyżej możliwość występowania przez zespół powypadkowy do lekarza o wydanie opinii o rodzaju i skutkach wypadku w pracy w praktyce stosowania prawa nie daje możliwości do żądania informacji o stanie trzeźwości w chwili zdarzenia. Bez dobrowolnego współdziałania z ofiarą lub jej rodziną, która ewentualnie udostępnia dokumenty dotyczące leczenia, zespół powypadkowy musi opierać się na innych dowodach.

Analiza regulacji prawnych umożliwiających pośrednio dostęp pracodawcy do informacji o stanie trzeźwości pracownika zostanie dokonana poniżej.

Zasady kontroli trzeźwości ofiary wypadku w pracy

Dane o stanie zdrowia każdej osoby są objęte dosyć restrykcyjną ochroną, co jest również zauważalne na gruncie przepisów prawa pracy. Jeszcze do niedawna jedynymi danymi o stanie zdrowia swojego pracownika, jakimi legalnie mógł dysponować każdy pracodawca, było orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy wydawane na podstawie art. 229 k.p., ewentualnie kod przyczyny niezdolności do pracy wpisany na zwolnieniu lekarskim, ewentualnie gdy przebywał na kwarantannie wywołanej chorobą zakaźną. Istniały dodatkowo pewne wyjątkowe przypadki dotyczące konkretnych pracowników, kiedy np. pracodawca zyskiwał wiedzę o niepełnosprawności, przy okazji zatrudniania osoby legitymującej się tego rodzaju orzeczeniem. Podobnie stosunkowo rzadko spotykaną sytuacją (nie dotyczącą z zasady ogółu pracodawców) było nabycie wiedzy o stanie zdrowia przy okazji toczącego się postępowania np. w sprawie mobbingu, czy stwierdzenia choroby zawodowej. Dopiero od 21 lutego 2023 r. w kodeksie pracy znalazły się przepisy umożliwiające pracodawcy kontrolę stanu trzeźwości pracowników zwierzające upoważnienie do przetwarzania tego rodzaju informacji. Jednak celem nowo wprowadzonych przepisów jest ochrona życia i zdrowia pracowników lub ochrona mienia (art. 221^{1c} § 1 k.p.). Przekłada to się na obowiązek pracodawcy nie-

dopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu lub stan nietrzeźwości (art. 22^{1d} § 1 k.p.). Badanie stanu trzeźwości może następować przed rozpoczęciem pracy przez pracownika, jak i w jej trakcie, i może dotyczyć sytuacji, gdy pracownik spożywał alkohol przed rozpoczęciem pracy, jak i w czasie pracy. Co najważniejsze ustawodawca jednoznacznie rozstrzygnął, że pracodawca może przetwarzać dane osobowe pracownika wraz z informacją o stanie jego trzeźwości, nawet wtedy, gdy tego rodzaju pomiary są dokonywane przez organy powołane do ochrony porządku publicznego lub laboratorium (art. 22^{1c} § 6 k.p., art. 22^{1d} § 10 k.p.). Oczywiście dla porządku należy podkreślić, że zasady tego rodzaju kontroli powinny być określone w przepisach wewnątrzzakładowych (Kurzynoga, 2023, s. 235–245).

Nie budzi żadnych kontrowersji samo *rato legis* wskazanych przepisów. Pracodawca, ponosząc pełną odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne wykonywane pracy przez zatrudnianych pracowników, musi mieć skuteczne i proste instrumenty pozwalające mu na eliminowanie potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i życia. Nietrzeźwość pracownika stanowi zawsze bardzo poważne niebezpieczeństwo dla innych zatrudnionych jak również mienie pracodawcy.

Natomiast pewnych problemów może dostarczyć jednoznaczne rozstrzygnięcie, czy przepisy pozwalające pracodawcy na kontrolowanie stanu trzeźwości pracowników (i przetwarzania związanych z tym danych osobowych) będą miały pełne zastosowanie do ofiar wypadków w pracy.

Nie powinna budzić wątpliwości odpowiedź pozytywna odnosząca się do sytuacji, gdy pracownik uległ lekkiemu wypadkowi w pracy lub jego stan zdrowia pozwala na poddanie go badaniu na obecność alkoholu w organizmie metodami nielaboratoryjnymi stosowanymi przez pracodawcę. Podkreślić należy, że pracodawca będzie mógł skorzystać ze swoich uprawnień w zakresie badania trzeźwości, pod warunkiem udzielenia pracownikowi pierwszej pomocy, aby jego stan zdrowia w żadnej mierze nie uległ pogorszeniu np. na skutek przedłużających się procedur badania trzeźwości lub zwłocze w wezwaniu pogotowia ratunkowego albo opóźnienia w niezwłocznym odtransportowaniu ofiary do szpitala w razie takiej konieczności.

Opisując ten przypadek należy wskazać, że przepisy prawa dopuszczają możliwość odmowy przez pracownika poddaniu się kontroli trzeźwości albo zakwestionowania wyników pomiarów dokonanych przez pracodawcę. W takim przypadku normy Kodeksu pracy określają, że badania stanu trzeźwości pracownika dokonują organy powołane do ochrony porządku publicznego albo wyspecjalizowane laboratoria (art. 22^{1d} § 3 i 5 k.p.). Taka sytuacja też wydaje się niekontrowersyjna, jeśli chodzi o ofiary wypadków w pracy, o ile zostaną spełnione opisane wyżej warunki tj. badanie w żaden sposób nie wpłynie na pogorszenie stanu zdrowia poszkodowanego.

Uzasadnieniem wskazanych stanowisk jest to, że wiedza o nietrzeźwości ofiary wypadku w pracy pozwala na prawidłowe zidentyfikowanie przyczyn i okoliczności wypadku w pracy, a dzięki temu zastosowanie skuteczniejszych środków prewencyjnych, które mają zapobiegać w przyszłości podobnym zdarzeniom. To w sposób oczywisty wpływa na podniesienie stopnia ochrony zdrowia i życia pracowników, co jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 207 k.p. Dodatkowo taka wiedza pozwala zabezpieczyć mienie pracodawcy na wypadek ewentualnych roszczeń ofiary wypadku w pracy, jeżeli jej stan nietrzeźwości w znaczący sposób przyczynił się do zaistnienia zdarzenia albo z drugiej strony na skuteczniejsze dochodzenie od pracownika naprawienia szkody wyrządzonej w mieniu pracodawcy na podstawie przepisów o odpowiedzialności materialnej (Koczur, 2023, s. 44–54). To powoduje, że są spełnione przesłanki z art. 22^{1c} § 1 k.p. uzasadniające badanie stanu trzeźwości pracownika. W praktyce najbardziej problematyczną sytuacją będzie przypadek, gdy nie zbadano stanu trzeźwości ofiary wypadku w pracy albo stan zdrowia ofiary wypadku w pracy albo okoliczności zdarzenia uniemożliwiają przeprowadzenie kontroli jego stanu trzeźwości przez pracodawcę albo organ powołany do utrzymania porządku publicznego metodami nielaboratoryjnymi.

Teoretycznie jednoznacznej podstawy prawnej w tym zakresie dostarcza art. 21 ust. 3 ustawy wypadkowej określając, że jeżeli zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że pracownik znajdował się w stanie nietrzeźwości, to pracodawca kieruje go na badanie niezbędne do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie i on takim badaniom musi się poddać. Odmowa poddania się badaniu lub inne zachowanie uniemożliwiające jego przeprowadzenie powoduje pozbawienie prawa do świadczeń, chyba że pracownik udowodni, że miały miejsce przyczyny, które uniemożliwiły poddanie się temu badaniu. Jednak o ile przepis ma pełne zastosowanie do ofiar wypadków w pracy, które są w pełnym stanie świadomości po samym zdarzeniu, o tyle problem będzie dotyczył pracowników nieprzytomnych lub znajdujących się w bardzo złym stanie fizycznym lub psychicznym uniemożliwiającym zrozumienie (i wykonanie) otrzymanego polecenia. Na marginesie należy zauważyć, że takie polecenie pracodawcy wydaje się czysto teoretycznym konstruktem w razie poważnej katastrofy albo wypadku w pracy, kiedy trzeba natychmiast udzielić pierwszej pomocy ze względu na stan ofiary i to jest priorytetem działania wszystkich służb, w tym samego pracodawcy. Wskazany przepis ponadto nic nie mówi o prawie dostępu pracodawcy do danych o stanie trzeźwości po wykonaniu polecenia, o którym mowa w opisywanym przepisie.

Jednocześnie należy wskazać, że przypadek wymieniony w art. 22^{1d} § 5 pkt. 4 k.p. dotyczący badań laboratoryjnych stanu trzeźwości pracownika, gdy stan pracownika uniemożliwia przeprowadzenie badań innymi metodami, nie będzie miał raczej zastosowania do ofiary wypadku w pracy. Jeżeli stan zdrowia pracownika jest bardzo zły, np. jest nieprzytomny, albo z poważnymi

urazami czaszki, to nie ulega żadnym wątpliwości, że bezwzględny priorytetem będzie udzielenie mu natychmiastowej specjalistycznej pomocy lekarskiej, a nie przeprowadzanie badań trzeźwości. W takich przypadkach ofiara wypadku w pracy jest przewożona do Szpitalnego Oddziału Ratowniczego, gdzie są również przeprowadzane badania stanu trzeźwości metodami laboratoryjnymi. W praktyce obrotu prawnego podmioty udzielające świadczeń leczniczych ofierze wypadku w pracy jednak odmawiają pracodawcy lub zespołowi powypadkowemu informacji o stanie trzeźwości pracownika, o ile nie zachodzą przypadki określone w przepisach dotyczących praw pacjenta, co *de facto* dotyczy zgody poszkodowanego, a której w niektórych przypadkach ze zrozumiałych przyczyn nie da się uzyskać. Z drugiej strony pracodawca nie może wskazać jednoznacznej i niespornej podstawy prawnej do żądania tego rodzaju informacji od podmiotów udzielających świadczeń leczniczych. Dlatego podmioty lecznicze odmawiają udzielenia informacji o stanie trzeźwości pracownika, co w świetle powyższych ustaleń o szczególnej ochronie danych o stanie zdrowia pacjenta jest uzasadnione. W moim przekonaniu tylko ustawodawca może rozwiązać ten problem wprowadzając wyraźne uprawnienie dla pracodawcy lub zespołu powypadkowego do żądania tego rodzaju danych. Przepisy dotyczące ochrony praw pacjenta oraz danych osobowych w sposób wyraźny limitują tego rodzaju sytuacje. Podmioty udzielające świadczeń leczniczych nie mogą udostępniać danych wrażliwych na podstawie rozmytych lub niejednoznacznych przesłanek. Wprowadzanie tego rodzaju wyłomów w spójnych przepisach o ochronie danych o stanie zdrowia mogłoby prowadzić do niebezpiecznej wykładni rozszerzającej wyjątków, a to w konsekwencji do iluzoryczności ochrony tego rodzaju informacji. Do tej pory do tego problemu nie odniosło się orzecznictwo sądowe.

Dlatego też nie wydają się skuteczne próby pracodawców zgłaszania tego rodzaju żądania (przeprowadzanie badania trzeźwości) ofiary wypadku w pracy zespołom pogotowia ratunkowego udzielającego pierwszej pomocy, gdy stan zdrowia pracownika uniemożliwił dokonanie pomiaru trzeźwości metodami nielaboratoryjnymi. Na marginesie jedynie trzeba odnotować, że trudno sobie wyobrazić sytuację, aby personel medyczny udzielający pierwszej pomocy miał czas i możliwości odnotowywania prawnych zastrzeżeń pracodawcy z żądaniem dostępu do danych o stanie trzeźwości pracownika.

Aktualny model badania stanu trzeźwości pracownika jest dosyć jasny, jeśli chodzi o dokonanie badań laboratoryjnych stanu trzeźwości pracownika niedopuszczonego do pracy na zlecenie organu powołanego do ochrony porządku publicznego oraz dostęp do ich wyników i jest komplementarnie uregulowany w art. 22^{1d} § 5 k.p., w którym jednak nie wymieniono przypadku odnoszącego się do sytuacji ofiary wypadku w pracy.

Pośrednie sposoby zdobywania wiedzy o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy

Zakładając, że pracodawca niezależnie od przyczyn, nie ustalił stanu trzeźwości pracownika bezpośrednio po wypadku przy pracy, można wskazać, jakimi innymi metodami (a dzięki temu i zespół badający wypadek w pracy) będzie mógł uzyskać tego rodzaju informację. Pierwszy najprostszy przypadek będzie miał miejsce wtedy, gdy pracownik sam (lub jego rodzina) dobrowolnie okaże dokumentację medyczną wydaną mu jako pacjentowi przez podmiot leczniczy.

Inne warianty są nieco bardziej skomplikowane i mają charakter pośredni, ponieważ dotyczą uprawnień pracodawcy jako strony w ewentualnych postępowaniach toczących się po zaistnieniu wypadku w pracy. Pierwszy przypadek będzie dotyczył sytuacji, gdy zespół powypadkowy na podstawie zebranych dowodów (np. zeznań świadków, monitoringu) dojdzie do przekonania, że ofiara wypadku w pracy nie była trzeźwa i miało to wpływ na zaistnienie wypadku w pracy. W takim razie dokona odpowiedniego wpisu w protokole powypadkowym. Oczywiście zgodnie z przepisami prawa poszkodowany pracownik (ewentualnie rodzina zmarłego) będzie mógł składać zastrzeżenia do treści protokołu powypadkowego, które jednak nie muszą być uznane za zasadne (§ 11–13 rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. 2009, nr 105, poz. 870). Protokół powypadkowy jest ostatecznie zatwierdzany przez pracodawcę i w przypadku, gdy pracownik nie zgadza się z jego treścią, to może wystąpić do sądu pracy o ustalenie jego treści. W przypadku postępowania sądowego i kwestionowania ustaleń dotyczących stanu trzeźwości ofiary, pracodawca w ramach posiadanych uprawnień procesowych będzie mógł występować do sądu, aby ten zwrócił się do podmiotu leczniczego o tego rodzaju informację. W takiej sytuacji, jeżeli sąd uzna tego rodzaju wniosek za zasadny i otrzyma stosowne dokumenty, pracodawca będzie mógł pozyskać potwierdzenie stanu trzeźwości ofiary wypadku w pracy. Drugim przypadkiem dotyczącym jedynie niektórych wypadków w pracy jest sytuacja, gdy postępowanie karne w sprawie okoliczności i przyczyn zdarzenia jest prowadzone przez prokuratora, który na podstawie zebranych dowodów zdecydował się postawić zarzuty naruszenia przepisów prawa pracodawcy lub osobom działającym w jego imieniu. W aktach tego rodzaju postępowania znajdują się dokumenty dotyczące stanu zdrowia ofiary wypadku w pracy, w tym zawierające dane o jego trzeźwości. W przypadku postawienia zarzutów konkretnej osobie, będzie miała ona dostęp do zgromadzonego materiału dowodowego w tym i danych o trzeźwości ofiary wypadku.

Trzecim przypadkiem jest sytuacja, gdy ofiara wypadku w pracy (lub jego rodzina) występuje do sądu z pozwem na podstawie przepisów kodeksu cywilnego

o świadczenia od pracodawcy związane z rozstrojem zdrowia poszkodowanego. W takim przypadku pracodawca będzie mógł występować do sądu, aby ten zwrócił się do podmiotu leczniczego o tego rodzaju informację, pod warunkiem, że tego rodzaju badania były prowadzone. W takiej sytuacji, jeżeli sąd uzna tego rodzaju wniosek za zasadny i otrzyma stosowne dokumenty, pracodawca będzie mógł pozyskać potwierdzenie stanu trzeźwości ofiary wypadku w pracy.⁴

Cechą charakterystyczną trybów „procesowego” uzyskiwania wiedzy o stanie trzeźwości pracownika jest to, że mają one charakter warunkowy tzn. jeżeli pracownik nie wystąpi do sądu przeciwko pracodawcy ten ostatni nie będzie miał możliwości podejmowania inicjatywy dowodowej w tym zakresie. Z przyczyn, o których pisało wyżej, wskazane jest jednak, aby zespół powypadkowy dysponował autorytatywną wiedzą o stanie trzeźwości pracownika w chwili sporządzania dokumentacji powypadkowej, a nie dopiero po zakończeniu swojej działalności. Ma to istotne znaczenie m.in. przy stwierdzaniu uprawnień pracownika do powypadkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, czy ustalenia faktycznych przyczyn wypadku.

Wnioski końcowe

Podsumowując powyższe rozważania należy wskazać, że ustawodawca powinien pozytywnie uregulować zasady dostępu pracodawcy lub zespołu ustalającego okoliczności i przyczyny wypadku w pracy do informacji o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy. W aktualnym stanie prawnym w odniesieniu do części przypadków jest to nadal utrudnione lub wręcz niemożliwe. Jest to skutkiem przyjętej restrykcyjnej konstrukcji prawnej ochrony danych o stanie zdrowia pracownika. Dopuszczenie pracodawcy do wiedzy o stanie trzeźwości ofiary wypadku przy pracy wprawdzie będzie stanowić ingerencję w sferę prywatności pracownika, ale opartą o proporcjonalność stopnia jej naruszenia do celu (Zieliński, 2021, s. 185), którym jest prawidłowe określenie przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy, a tym samym podjęcie racjonalnych działań prewencyjnych w środowisku pracy, a także do pozbawienia pracownika prawa do niezaskarżonych świadczeń. Nie wydaje się, aby w analizowanej sytuacji na preferencję zasługiwała ochrona danych o nietrzeźwości pracownika. W szczególności trudno racjonalnie zidentyfikować aksjologiczne podstawy embargo nałożonego na pracodawcę dotyczące dostępu do wiedzy o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy (Kucharski, 2022, s. 193–204; idem, 2021, s. 54–61). Dlatego

wprowadzenie jednoznacznej regulacji prawnej pozwalającej na dostęp do tego typu danych przez pracodawcę odpowiada wartościom wyrażonym w art. 31 ust. 3 i art. 51 ust. 1 Konstytucji RP. Aktualnie obowiązujące przepisy dotyczące dostępu do wiedzy o stanie trzeźwości ofiary wypadku w pracy są szczególnie uciążliwe dla mniejszych pracodawców nie dysponujących profesjonalną obsługą prawną i najczęściej nie posiadających specjalistycznej wiedzy jak postępować w dosyć zawiłych stanach faktycznych.

Opisany wyżej podział na bezpośrednie i pośrednie sposoby zdobywania informacji o stanie trzeźwości pracownika wskazuje na ukształtowanie się w polskim systemie prawnym nadmiernie skomplikowanego jurydycznie modelu uzyskiwania danych o stanie trzeźwości pracownika, który uległ wypadkowi w pracy. Wydaje się, że po dokonanej w lutym 2023 r. zmianie przepisów Kodeksu pracy umożliwiającej nawet prewencyjną kontrolę trzeźwości pracownika, ustawodawca powinien jednoznacznie pozwolić również na dostęp do takich danych w odniesieniu do ofiary wypadku w pracy posiadanych przez podmioty lecznicze. W moim przekonaniu brak jest jakichkolwiek racjonalnych przesłanek przemawiających za brakiem dostępu do informacji o trzeźwości ofiary wypadku w pracy przez zespół powypadkowy. Na pytanie, na czym jest oparta aksjologia aktualnej ochrony wiedzy o trzeźwości ofiary wypadku w pracy przed dostępem do niej pracodawcy, czy zespołu powypadkowego, trudno znaleźć jakąkolwiek sensowną odpowiedź. Jest to również o tyle zaskakujące, że pracodawca na podstawie art. 207 k.p. ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa w zakładzie i powinien posiadać pełną wiedzę, co doprowadziło do zaistnienia wypadku w pracy, aby w przyszłości ograniczać tego typu zagrożenia.

Brak jednoznacznych przepisów w zakresie analizowanej tematyki będzie dotyczył w praktyce niektórych wypadków o charakterze głównie lekkim, w których brak bezpośrednich i jasnych przepisów pozwala pewnej części nietrzeźwych pracowników uniknąć konsekwencji prawnych swojego postępowania. Niestety skutkiem takiej sytuacji jest obniżenie zaufania do prawa, a przede wszystkim demoralizacja i lekceważenie regulacji prawnych przez niektórych zatrudnionych, co jest zawsze zjawiskiem niekorzystnym.

Należy zwrócić uwagę, że obowiązujące przepisy mogą powodować pobieranie przez ofiary wypadków w pracy, do których w sposób znaczny się przyczyniły będąc w stanie nietrzeźwości, świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których prawa w myśl przepisów ubezpieczenia wypadkowego, by im się nie należały.

Przypisy/Notes

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 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) (Dz.U.UE.L.2016.119.1), dalej jako: Rozporządzenie. W szczególności pojęcie stanu zdrowia nie ma definicji legalnej. W szerokim rozumieniu nawiązuje do powszechnie przyjętej praktyki w tym zakresie, a zwłaszcza do motywu 35 oraz art. 4 pkt. 15 Rozporządzenia.

² Dane statystyczne dotyczące wypadków przy pracy w 2021 r. i 2022 r. ze strony GUS: file:///C:/Users/040336/Downloads/wypadki_przy_pracy_w_2021_roku.pdf, file:///C:/Users/040336/Downloads/wypadki_przy_pracy_w_2022_r._dane_wstepne.pdf pobrano 2.12.2023 r.

³ Wpływ przepisów o ochronie danych osobowych na działalność gospodarczą został poruszony m.in. w pracy Buczek, 2020, s. 279.

⁴ Na niektóre problemy związane z dostępem do informacji o stanie zdrowia pacjenta w tego rodzaju postępowaniach zwracała uwagę Karkowska, 2021.

Bibliografia/References

- Buczek, P. (2020). RODO jako bariera w prowadzeniu działalności gospodarczej. W: J. Glumińska -Pawlic, B. Przywora, A. Słysz (Red.). *Identyfikacja barier prawnych w prowadzeniu działalności gospodarczej*. Wybrane zagadnienia. C.H.Beck.
- Dzienisiuk, D. (2016). *Prawo pracy a prawo ubezpieczeń społecznych*. Diffin.
- Dzienisiuk, D. (2021). Wypadki w pracy i choroby zawodowe. W: M Gersdorf, K. Rączka (Red.), *System prawa pracy Tom III Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Wolters Kluwer Polska.
- Jendry, M. (Red.) (2017). *Ochrona danych medycznych i osobowych pacjenta*. Wiedza i Praktyka.
- Jędrasik-Jankowska, I. (2020). *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*. Wolters Kluwer Polska.
- Karkowska, D. (2021). *Ustawa o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Komentarz WKP 2021*, LEX/el.
- Koczur, S. (2023). Zakres odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy za szkodę wyrządzoną po spożyciu alkoholu, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (10), DOI 10.33226/0032-6186.2023.10.7
- Kuba, M. (2014). *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*. Wolters Kluwer Polska.
- Kucharski, O. (2022). Dostęp do danych o stanie zdrowia pracownika. W: J. Sobczak, A Rogackiej – Łukasik (Red.), *Wybrane zagadnienia prawa medycznego wobec wyzwań pandemii wywołanej wirusem SARS – CoV – 2*. Wydawnictwo Naukowe Silva Rerum.
- Kucharski, O. (2021). Ochrona danych osobowych a bezpieczeństwo i higiena w prawie pracy, *Przegląd Prawa Publicznego*, (7–8).
- Kurzynoga, M. (2023). Naruszenie prawa przez pracodawcę przy uzgadnianiu zasad kontroli trzeźwości z działającymi u niego związkami zawodowymi, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (3), DOI 10.4467/2544654SPP.23.018.17899.
- Zieliński, M. (2021). Prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W: M Gersdorf, K. Rączka (Red.). *System prawa pracy Tom III Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, Wolters Kluwer Polska.

Olgierd Kucharski, adiunkt w Zakładzie Prawa Sądowego Wydziału Prawa i Ekonomii Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie. Autor opracowań z zakresu prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych oraz filozofii prawa.

Olgierd Kucharski, assistant professor at the Department of Judicial Law of the Faculty of Law and Economics of the Jan Długosz University in Częstochowa. Author of studies on labour law and social insurance law as well as philosophy of law.



Andrzej Dorosz

FINANSE OSOBISTE

Postanowiłem napisać książkę o czymś, co każdego z nas dotyczy i czym każdy z nas się zajmuje – przynajmniej po osiągnięciu pewnego wieku – o świadomości, czym są pieniądze, jak je liczyć i jak się nimi zajmować. Tak naprawdę chodzi jednak o zarządzanie pieniędzmi w naszym życiu. Dla każdego z nas bardzo istotne jest to, jak zdobyć pieniądze na zaspokojenie potrzeb swoich i potrzeb swoich najbliższych oraz jak je rozsądnie wydawać. Większość kłopotów, jakie napotyka człowiek w trakcie swojego życia, łączy się bowiem z oszczędzaniem. Jak oszczędzać, gdy pieniądz traci siłę nabywczą? Co zrobić z oszczędnościami? W pracy proponuję w tym względzie kilka możliwości. Nie jest to więc książka o tym, jak dorobić się dużych pieniędzy, lecz o tym, jak nimi rozsądnie gospodarować.

Więcej informacji na stronie www.pwe.com.pl