|  |
| --- |
| **Uwagi do *projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (UD211)*** |
| **Lp**. | **Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/** **pkt Uzasadnienia/****pkt OSR** | **Podmiot zgłaszający** | **Uwaga/ Propozycja zmian zapisu** |
|  | art. 1 pkt 1art. 22(1c) § 1 KP | Konfederacja Lewiatan | Proponuje się nadać następujące brzmienie art. 22(1c) § 1: ~~Jeżeli jest to niezbędne do~~ W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia ~~pracodawcy~~, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.Uzasadnienie:Zmiana redakcji przepisu jest konieczna z uwagi na zbytnie jego zawężenie do sytuacji, w której pracodawca celu nie może osiągnąć innymi metodami. Będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy pracodawca stosuje szereg czynności o charakterze organizacyjnym i nadzorczym, aby to bezpieczeństwo zapewnić. Bez wątpienia jedną z metod jest nadzór nad pracownikami, ale z racji postulatu, aby kontrolą objąć nie tylko pracowników celu tego nie da się w pełni zrealizować. Stąd też nie wydaje się być zasadnym dodatkowe podkreślanie przesłanki niezbędności.Dodatkowo nie należy ograniczać zakresu zastosowania przepisu do mienia pracodawcy. * odniesienie wyłącznie do mienia pracodawcy. Przesłanka została zawężona wyłącznie do ochrony mienia pracodawcy, a powinno być stosowane rozwiązanie jak przy monitoringu, tj. ochrony mienia w ogólności.
* szkody przez pracownika mogą zostać wyrządzone także w mieniu niebędącym mieniem pracodawcy, a znajdującym się na terenie pracodawcy, pod pieczą pracodawcy, powierzonym pracodawcy, np.: pomieszczenia biurowe nie zawsze są mieniem pracodawcy; firmy transportowe przewożą towary, który nie jest mieniem pracodawcy.
* pracodawca ponosi odpowiedzialność za zniszczone przez jego pracownika (podwładnego/osoby, której polecono wykonanie czynności) mienie należące do innych osób (np. art. 120 k.p. oraz art. 429 i 430 k.c.)
* z uzasadnienia na str. 3 i 6 wynika, że ustawodawca dostrzegł potrzebę ochrony mienia pracodawcy, z uwagi na grożące straty finansowe. Nie dostrzeżono, że pracodawca jest odpowiedzialny również za szkody wyrządzone przez pracownika osobom trzecim, w tym na mieniu osób trzecich i z tego tytułu również grożą mu straty finansowe.
 |
|  | art. 1 pkt 1art. 22(1c) § 2 KPKontrola trzeźwości, o której mowa w § 1, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. | Konfederacja Lewiatan | Generalną zasadę poszanowania godności pracownika wyrażono w art. 11(1) k.p. Brak jest uzasadnienia dla powtarzania tej zasady po raz kolejny w k.p.  |
|  | art. 1 pkt 1art. 22(1c) § 4 KP | Konfederacja Lewiatan | * po stronie pracodawców pojawia się szereg wątpliwości w zakresie stwierdzenia obecności alkoholu a stanu po użyciu alkoholu, uprawnień, obowiązków w tym zakresie.
* istnieje niespójność między: tekstem projektu ustawy a tekstem jej uzasadnienia oraz tekstem rozporządzenia.
* z jednej strony założeniem ustawodawcy jest, aby badanie przeprowadzane przez pracodawcę miało dotyczyć jedynie obecności alkoholu (przy użyciu urządzenia, które nie wskazuje stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu - str. 6 uzasadnienia), z drugiej strony zastosowania sankcji, o której mowa w projektowanym art. 221d w postaci niedopuszczenia pracownika do pracy wymagane jest aby kontrola prewencyjna wykazała obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu.
	1. Niespójność w tekście uzasadnienia (str. 6): *przewidziano możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, nie zaś ich zawartość w organizmie pracownika. (…) oznaczenie stężenia środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie jest możliwe jedynie za pomocą badania laboratoryjnego. Wobec tego pracodawca, w toku przeprowadzanej kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu, nie będzie miał takiej możliwości.*
	2. Z kolei na str. 11 uzasadnienia: *Zgodnie z projektowanym art. 221d k.p. pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli przeprowadzona przez pracodawcę kontrola trzeźwości 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. 🡪* aby stwierdzić tą przesłankę konieczny jest wynik badania w postaci konkretnego wskazania stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu.
	3. art. 22(1d) §2 stanowi natomiast, iż *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.-* co w przypadku stwierdzenia alkoholu, ale nie stanu po użyciu alkoholu.
	4. Dodatkowo zgodnie z projektowanym art. 221d §2 pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi do wiadomości okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy 🡪brak informacji czy chodzi również o wynik badania? Należy rozumieć, że tak aby udowodnić pracownikowi, dlaczego nie jest dopuszczony do pracy. Istotne jest by również pracodawca mógł przeprowadzić badanie pozwalające na uzyskanie wyniku.

Uważamy, iż w każdym przypadku pracodawca powinien mieć możliwość stwierdzenia stężenia alkoholu / środków, a nie tylko ich obecności. Powyższe uwagi w zakresie wyciągania konsekwencji spożycia alkoholu w miejscu pracy należy rozpatrywać w kontekście uwag do art. 22(1d) § 1 KP. |
|  | art. 1 pkt 1art. 22(1c) § 5-7 KP | Konfederacja Lewiatan | Postulat wydłużenia okresu przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika. Podstawowy okres przechowywania informacji wskazującej na obecność alkoholu w organizmie pracownika w aktach osobowych pracownika został określony na 6 miesięcy. Poza przypadkiem przedłużenia w sytuacji zastosowania kary, projektodawca przewiduje przedłużenie okresu przechowywania w przypadku kiedy informacja *może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu* w § 7. Biorąc pod uwagę 3-letni okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, a informacja może stanowić dowód w postępowaniu, np. w zakresie niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia**, pracodawca powinien celem zabezpieczenia dowodów przechowywać te informacje, co najmniej, do czasu przedawnienia ewentualnych roszczeń z tego tytułu.**  Wyniki z badań mogą mieć znaczenie przy rozpatrywaniu roszczeń z tytułu dyskryminacji czy mobbingu, które pracownik może podnosić na każdym etapie zatrudnienia i po zakończeniu**.** Należy mieć jednak na uwadze, iżw przypadku, w którym obecność alkoholu w organizmie pracownika będzie przyczyną rozwiązania umowy o pracę informacja wskazująca na obecność alkoholu/środka działającego podobnie będzie zawarta w treści oświadczenia pracodawcy, które podobnie jak całość akt osobowych pracodawca ma obowiązek przechowywać przez okres 10-ciu lat od zakończenia stosunku pracy.  |
| 1. **,**
 | art. 1 pkt 1 art. 22(1c) § 5 KP | Konfederacja Lewiatan | Wskazujemy na konieczność ustalenia odrębnej części akt osobowych pracownika, a nawet przechowywania ich poza aktami osobowymi ze uwzględniając uwagę w pkt f). |
|  | art. 1 pkt 1art. 22(1c) § 9 KP | Konfederacja Lewiatan | Uwaga dotycząca upoważnienia do przetwarzania informacji, tj. projektowanego art. 22(1c) § 9 KP. Projektodawca ustala, że informacja wskazująca na obecność alkoholu w organizmie pracownika ma być przechowywana w aktach osobowych pracownika (§ 5), do których dostęp mają pracownicy danego zakładu pracy (np. kadry, przełożeni itp.) bądź też często zewnętrzne podmioty prowadzące sprawy z zakresu kadr i płac. W projektowanym przepisie zostanie nałożony obowiązek dodatkowego pisemnego upoważnienia do przetwarzania takich danych, co w praktyce spowoduje obowiązek wystawienia dodatkowych pisemnych upoważnień wszystkim osobom, które będą miały jakikolwiek dostęp do dokumentacji pracowniczej pracowników. Postulujemy o określenie innego sposobu przechowywania informacji nt. spożycia alkoholu niż akta osobowe oraz ujednolicenia upoważnień wydawanych na podstawie art. 22(1b) Kp, art. 8 ustawy o ZFŚS i projektowanego przepisu.  |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1c) § 10 KP | Konfederacja Lewiatan | 1) Zmiana regulaminu pracy w przypadku gdy funkcjonuje kilka związków zawodowych i przedstawią one wspólne negatywne stanowisko będzie niemożliwa. W konsekwencji, pracodawcy którym nie uda się zmienić układu zbiorowego, regulaminu pracy, w praktyce nie będą mogli korzystać z tych przepisów pomimo wykonywania przez pracowników zadań np. w transporcie czy budownictwie. Dlatego proponuje się, aby dodać zdanie drugie, na wzór art. 3 ust. 4 *ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.**2)* Ze względu na newralgiczny obszar regulacji wskazane jest doprecyzowanie w przepisie, iż kontrola może polegać na działaniu, w szczególności, prewencyjnym lub wyrywkowym. § 10. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli, w tym oraz sposób jej przeprowadzenia, w tym prewencyjną lub wyrywkową, 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. Jeżeli nie jest możliwe wprowadzenie wskazanych ustaleń w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy w terminie 30 dni od przedstawienia przez pracodawcę propozycji zakładowym organizacjom związkowym, ustalenia te pracodawca zawiera w odrębnym regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe. |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1c) § 12 KP | Konfederacja Lewiatan | Przekazanie informacji w formie pisemnej jest zbędnym formalizmem. W zupełności wystarczy przekazanie elektroniczne. Istotą jest to, by pracownikowi zasady te zostały przekazane w taki sposób, by mógł się z nimi zapoznać. Pracodawca powinien mieć możliwość elastycznego podejścia do obowiązku informacyjnego, zwłaszcza wówczas gdy zatrudnia parę tysięcy pracowników a jego działalność ma charakter rozprosozny. W przypadku firm zatrudniających kilkanaście tysięcy pracowników oznacza to drukowanie kilkunastu tysięcy kilkunastostronicowych dokumentów. Postulujemy o zmianę formy pisemnej ***na piśmie lub elektronicznie***. |
|  | art. 1 pkt 1art. 22(1d) KP | Konfederacja Lewiatan | Postulujemy o przyznanie uprawnienia pracodawcom, wprowadzanego w aktach wewnątrzzakładowych, prawa do niedopuszczania do pracy pracowników, u których stwierdzono obecność alkoholu. W wielu zakładach pracy już obecnie zakaz spożywania alkoholu lub bycia pod wpływem alkoholu jest powszechnie rozumiany w ten sposób, że ma charakter całkowity, tj. że obejmuje jakąkolwiek, nawet minimalną, zawartość alkoholu w organizmie pracownika (powyżej 0,0 promila). W praktyce badanie pracowników zazwyczaj było dwukrotnie powtarzane, ponieważ stężenie alkoholu może mieć tendencję wzrostową lub spadkową i to jest konieczne, aby ustalić w jakim okresie pracownik spożywał alkohol. Przykładowo zgodnie z danymi podawanymi przez Instytut Ekspertyz Sądowych im. Prof. Dra Jana Sejna w Krakowie (wg publikacji autorstwa Dariusza Zuby „Ekspertyza alkohologiczna”), szybkość eliminacji alkoholu z organizmu to najczęściej 0,15 ‰ na godzinę (pomiędzy 0,05 ‰ a 0,3 ‰ na godzinę). Obecnie propozycja przepisu zakłada niedopuszczenie do wykonywania pracy przez pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu –albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm3.Duża część pracodawców, mając na uwadze prace wymagające w szczególności sprawności psychofizycznej, oczekuje prawa do niedopuszczania do pracy pracowników, u których stwierdzono obecność alkoholu, wg. zasady „zero tolerancji”. W takim przypadku wystarczające do odsunięcia od pracy pracownika powinno być stwierdzenie jakiejkolwiek obecności alkoholu we krwi, co wynikałoby z przepisów wewnątrzzakładowych. W każdym przypadku pracodawca powinien mieć możliwość stwierdzenia stężenia alkoholu / środków, a nie tylko ich obecności. |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1d) § 1 KP | Konfederacja Lewiatan | Postulujemy o zmianę brzmienia przepisu poprzez „Pracodawca nie dopuszcza ***lub odsuwa od wykonywania pracy*** (…)”.Kwestia obecności alkoholu w organiźmie, stanu po użyciu alkoholu może zostać ujawniona w trakcie wykonywania pracy. |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1d) § 3 KP | Konfederacja Lewiatan | Postulujemy o zmianę brzmienia przepisu poprzez „Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, ***dodatkowe*** badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.” Istotą jest to, by pracownicy nie podważali prawa pracodawcy do żądania poddania się przez pracowników badania trzeźwości. |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1c) § 6 KP | Konfederacja Lewiatan | Dodanie ust. 2 o brzmieniu: *W przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego alkohol w organizmie pracownika lub spożycie przez pracownika środków działających podobnie do alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy*. |
|  |  art. 1 pkt 1 art. 22(1d) § 5 KP |  Konfederacja Lewiatan | Wydaje się konieczne uzupełnienie, że badanie takie powinno odbyć się za zgodą pracownika. W całym nowo projektowanym rozdziale brakuje określenia konsekwencji braku zgody ze strony pracownika na przeprowadzenia badań.  |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1d) § 6 KP |  | Proponujemy zmianę brzmienia tego przepisu z: „§ 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” na „§ 6. W przypadku uzyskania wyniku badania stwierdzającego brak alkoholu w organizmie pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.”. Taka zmiana brzmienia proponowanego przepisu jednoznacznie dookreśli, iż tylko w przypadku gdy pracownik nie będzie miał stwierdzonego alkoholu w organizmie, okres w jakim pracownik nie został dopuszczony do pracy uznany będzie za usprawiedliwioną nieobecność w pracy, za którą pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia. W każdym innym przypadku taka nieobecność jest nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, za którą nie przysługuje wynagrodzenie. Obecne brzmienie proponowanego przepisu wskazuje, iż każdorazowo nieobecność w pracy jest nieobecnością usprawiedliwioną, ale tylko w przypadku braku alkoholu w organizmie pracownika powoduje, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia; |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1e) KP | Konfederacja Lewiatan | Czym jest środek działający podobnie do alkoholu? Do rozważenia poddajemy odesłanie do pojęć znajdujących się w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii. Środek odurzający/substancja psychotropowa nie działa podobnie do alkoholu, a o ich stwierdzenie w organizmie głównie chodzi. |
|  | art. 1 pkt 1 art. 22(1h) KP |  | Zakres podmiotowy tego przepisu jest zbyt wąski. Koresponduje co prawda z art. 304 KP ale nie obejmuje swoim zakresem pracowników dostawców usług świadczonych na rzecz pracodawcy na jego terenie lub na innym obszarze na którym on również odpowiada za bezpieczeństwo pracy. Luka dotyczy braku wyraźnego zapisu pozwalającego na zastosowanie tych przepisów również do pracowników świadczących pracę na terenie zakładu pracy na którym będzie wprowadzona kontrola. Należy podkreślić, że odpowiedzialność pracodawcy za stan BHP zgodnie z art.207 KP dotyczy całego zakładu - na podstawie stosunku pracy czy tez umów cywilnoprawnych zatrudnionych przez innych pracodawców.Istotna dla wielu pracodawców jest kontrola osób wjeżdżających na teren zakładu pracy, np. kierowców firm transportowych. Jeżeli będzie możliwość badania zgodnie z powyższym zastrzeżeniem, konieczność uregulowania kto ma wystawić upoważnienie do przetwarzania danych takich osób zatrudnianych przez podmioty trzecie.Nie została przesądzona sytuacja pracowników tymczasowych: jeżeli uznamy, że zastosowanie do nich znajdą przepisy układu zbiorowego/regulaminu pracy to czy to agencja pracy tymczasowej jako ich pracodawca miałaby wystawić takie upoważnienie osobom które dokonują pomiarów? Czy do ich akt osobowych miałby być włączany dokument zawierający o wyniku badania. Co w sytuacji gdy spór sądowy będzie dotyczył pracodawcy użytkownika a nie agencji pracy tymczasowej (pracodawcy)? Jaki okres przechowania informacji wówczas należało będzie stosować? Proponujemy zmianę brzmienia tego przepisu z:„Art. 221h.Przepisy art. 221c–art. 221g 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”na:„Art. 221h.Przepisy art. 221c–art. 221g stosuje się odpowiednio do wszystkich osób świadczących pracę na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę jak również do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą” |
|  | art. 1 pkt 2art. 108 § 2 |  | „zażywanie” środka działającego podobnie do alkoholu proponujemy zastąpić określeniem „przyjmowanie” gdyż środki te występują w różnych postaciach nie tylko „doustnych”  |
|  | art. 5  | Konfederacja Lewiatan | Przepis przejściowy. Ustawa wchodzi w życie 14 dni od ogłoszenia. Pracodawcom należy jednak przyznać okres przejściowy 4 miesięcy na dostosowanie się do nowych rozwiązań. W zakładach pracy, w których nie ma organizacji związków zawodowych nowe rozwiązania mogą być wdrożone w okresie kilku dni. W zakładach, w których działają organizacje związkowe proces ten będzie z obiektywnych przyczyn znacznie dłuższy.  |
|  | Projekt rozporządzenia  | Konfederacja Lewiatan | W projekcie zarówno ustawy jak i załączonego rozporządzenia brak jest rozstrzygnięcia kto ponosi koszty badań (krwi albo moczu) w sytuacji gdy badania takie są realizowane na wniosek pracodawcy albo pracownika. |
|  | Projekt rozporządzenia§ 6 i 17 | Konfederacja Lewiatan | Rozporządzenie ma określać sposób dokumentowania przedmiotowych badań, jednak w swojej treści ogranicza się do ustalenia zawartości protokołu z badania przeprowadzonego *przez organ*. Sposób i zawartość protokołowania wyników badania przeprowadzonego przez pracodawcę powinien być również ujednolicony. Postulujemy o wykreślenie określenia *przeprowadzonych przez organ*, tak aby przedmiotowe paragrafy odnosiły się również do pracodawcy. |
|  | Projekt rozporządzenia§ 13 | Konfederacja Lewiatan | W paragrafie 13 mowa jest o „urządzeniu” do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu. Czy to oznacza, że proste testy jednorazowe (szeroko dostępne i niedrogie) nie będą mogły być stosowane? |
|  | Projekt rozporządzenia | Konfederacja Lewiatan | Proponujemy aby w przypadku podejrzenia lub wstępnego potwierdzenia, że pracownik jest po spożyciu środków działających podobnie do alkoholu, pracodawca nie miał możliwości kierowania pracownika do dalszych badań ale każdorazowo powinien wezwać organy służące do pilnowania porządku publicznego i dalsze badania powinny odbywać się w oparciu o działanie tych organów (uwaga ta dotyczy zarówno projektu ustawy jak i projektu rozporządzenia). W przypadku tych środków jest daleko większe ryzyko wystąpienia skutków niekorzystnych dla zdrowia pracownika niż w przypadku alkoholu, a samo ryzyko i koszty badań laboratoryjnych są zdecydowanie większe niż przy alkoholu. Stąd po stwierdzeniu za pośrednictwem podstawowych testów lub podejrzeniu przez pracodawcę, że pracownik jest po spożyciu takich środków powinno być obligatoryjne wezwanie odpowiednich służb porządkowych (Policja) lub pracodawca powinien mieć wybór dalszego postępowania (sam dalej bada pracownika lub wzywa odpowiednie organy); |