



IGKM/P/97/2022

Warszawa, 07.07.2022 r.

**Szanowna Pani
Elżbieta Witek
Marszałek Sejmu**

Szanowna Pani Marszałek,

W imieniu organizatorów i operatorów komunikacji miejskiej z całego kraju Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej składa na Pani ręce uwagi dotyczące możliwości prowadzenia przez pracodawców sprawdzeń i badań trzeźwości pracowników w związku z procedowanym obecnie projektem zmiany ustawy Kodeks pracy (druk nr 2335).

Nasze środowisko z nadzieją przyjmuje fakt, że prace legislacyjne nad tym jakże ważnym dokumentem zbliżają się do finału. Niestety jednak nasze postulaty, które Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej w pierwotnej postaci projektu – co do zasady – przyjęło, w trakcie uzgodnień międzyresortowych uległy rozmyciu. Niektóre zapisy obecnego projektu sprawiają, że - wydawać by się mogło - oczywista potrzeba sprawdzania trzeźwości prowadzących pojazdy komunikacji miejskiej nie będzie mogła być w pełni realizowana, a przeprowadzanie testów narkotykowych – wręcz niemożliwe.

Choć przypadki ujawniania kierowców transportu publicznego będących pod wpływem alkoholu czy narkotyków są niezwykle rzadkie, to każdy taki przypadek spotyka się z dużym odzewem medialnym i jest niepożądanym czynnikiem zmniejszających społeczne poczucie bezpieczeństwa publicznego. Nasze środowisko jest zdeterminowane, aby przeciwdziałać takich incydentom, gorąco prosimy zatem o rozpatrzenie naszych wniosków podczas debaty sejmowej nad przedmiotowym projektem.

z poważaniem

PREZES IZBY
Dorota Kacprzyk
Dorota Kacprzyk

Do wiadomości:

Piotr Jabłoński, Dyrektor Krajowego Centrum Przeciwdziałania Uzależnieniom

Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej

Nr konta: 80 1090 1870 0000 0001 0615 0818

ul. Wąwozowa 11 lok. U4A | 02-796 Warszawa | (+48) 22 848 21 01 | www.igkm.pl | igkm@igkm.pl

NIP: 521 008 65 88 | REGON: 012501721 | KRS: 0000170196 | Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

Uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw		
Lp.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy/ pkt Uzasadnienia/ pkt OSR	Podmiot zgłaszający
1.	Art. 1 Ustawy o zmianie KP (dot.: 22 ^{1c} § 5 zdanie 2)	Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej
<p>Uwaga/ Propozycja zmian zapisu</p> <p>W art. 22^{1c} § 5 wykreśla się zdanie drugie w brzmieniu: „Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu”.</p> <p>UZASADNIENIE: Stwierdzenie braku obecności alkoholu w organizmie jest jednoznacznym stanem faktycznym, który nie wymaga doprecyzowania. Proponowane wykreślenie definicji stanu braku obecności alkoholu w organizmie usuwa jakiegolwiek wątpliwości mogące pojawić się na etapie stwierdzania takiego stanu u pracownika. Sytuacja ta jest niebezpieczna zwłaszcza gdy – podczas procesu wchłaniania alkoholu – jego poziom w organizmie ma tendencję wzrostową.</p>		
2.	Art. 1 Ustawy o zmianie KP (dot.: 22 ^{1c} § 10)	Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej
<p>Proponujemy zmodyfikowanie art. 22^{1c} § 10 do następującego brzmienia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Grupę lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości i sposób jej przeprowadzenia, w tym rodzaj wykorzystywanego urządzenia, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, 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. 2. Pracodawca jest również uprawniony do wskazania w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub w obwieszczeniu grupy lub grup pracowników, w stosunku do których, ze względu na rodzaj wykonywanej pracy oraz 		

			<p>konieczność ochrony dóbr, o których mowa w § 1, wymagany będzie brak obecności alkoholu w organizmie.</p> <p>UZASADNIENIE:</p> <p>Proponowana zmiana ma dotyczyć wybranych stanowisk i zawodów, w których bycie pracownika w szczególnie dobrym stanie psychofizycznym warunkuje bezpieczeństwo innych ludzi. Takimi pracownikami są m.in. prowadzący pojazdy transportu publicznego, operatorzy maszyn, osoby dysponujące bronią palną itp.</p> <p>Ma to zagwarantować rzeczywiste osiągnięcie celu, o którym mowa w § 1, tj. zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Praktyka postępowania wskazuje na konieczność odróżnienia grup pracowników funkcjonujących w różnicowanej strukturze danego pracodawcy.</p> <p>W świetle obecnie proponowanego zapisu, pracodawca może zostać pozbawiony możliwości zastosowania środków adekwatnych do realizacji celu opisanego w § 1.</p>
<p>3.</p>	<p>Art. 1 Ustawy o zmianie KP (dot.: dodatkowy paragraf po 22^{1c} § 10)</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy dodatkowy paragraf po art. 22^{1c} § 10 o następującym brzmieniu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dopuszcza się stosowanie przez pracodawcę wstępnego sprawdzania stanu psychofizycznego pracowników z grup zawodowych szczególnie odpowiedzialnych za bezpieczeństwo, opisanych w art. 22^{1c} § 10. Celem takich sprawdzeń jest profilaktyka i przesiewowe wskazanie za pomocą uproszczonej procedury z wykorzystaniem dostępnych urządzeń, aplikacji i testów, osób do badania określonego w art. 22^{1c} § 4. 2. Uzyskanie pozytywnego wyniku ze wstępnego sprawdzenia stanu psychofizycznego może stanowić jedynie uzasadnioną przesłankę do poddania pracownika dalszemu badaniu i nie jest materiałem dowodowym. 3. Pozytywny wynik wstępnego sprawdzenia stanu psychofizycznego może być podstawą ewentualnego dalszego postępowania administracyjnego

jedynie w sytuacji, gdy pracownik uchyli się od poddania się właściwemu badaniu. W tej sytuacji takie uchylenie się może być uznane za przyznanie się do winy.

UZASADNIENIE:

Pracodawcy, którzy szczególnie muszą dbać o bezpieczeństwo w ramach świadczonych usług, powinni mieć narzędzia do sprawdzania stanu psychofizycznego 100% pracowników na szczególnie wrażliwych stanowiskach. Możliwość stosowania takich powszechnych narzędzi ma charakter zapobiegawczy, pokazuje pracownikom skuteczność działania systemu, nieuchronność konsekwencji nadużywania alkoholu i innych środków działających podobnie i – co do zasady – nosi znamiona sprawiedliwości społecznej, ponieważ traktuje się wszystkich pracowników jednakowo.

Działanie takie wymaga jednak prostych, tanih i szybkich narzędzi kontroli. Należą do nich m.in. proste alkomaty bez ilościowego określenia stężenia alkoholu, aplikacje analizujące np. wygląd twarzy, czy wręcz systemy udzielania dostępu do obiektu.

W przypadku badania na obecność innych substancji działających podobnie do alkoholu, najbardziej rozpowszechnionym narzędziem są testy narkotykowe analizujące ślinę. Niestety obecny zapis art. 22^{1c} § 4 uniemożliwia ich stosowanie, gdyż nie są one „urządzeniami posiadającymi ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie”. Taki zapis sprzeczny jest z możliwością badania pracowników na obecność narkotyków będzie niemal całkowicie iluzoryczna.

Wprowadzenie dwustopniowego sprawdzania i badania stanu psychofizycznego sprawi, że cały system będzie efektywny i szczelny. Uproszczone sprawdzenie nie umniejsza przy tym proceduralnej roli badania właściwego i nie stanowi zagrożenia dla pracownika.

4.	<p>Art. 1 Ustawy o zmianie KP (dot.: 22^{1d} § 1)</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy zmianę art. 22^{1d} § 1 w brzmieniu: „Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaze stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości – w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi – a w przypadku pracowników zaliczonych do grupy lub grup wymienionych w art. 22^{1c} § 10 ust. 2 - również obecność alkoholu w organizmie albo gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.” UZASADNIENIE: Proponowana zmiana jest konsekwencją uprawnienia pracodawcy o którym mowa w art. 22^{1c} § 10 ust. 2. Zmiana ma charakter porządkowy/doprecyzowujący.</p>
5.	<p>Art. 1 Ustawy o zmianie KP (dot.: 22^{1d} § 7)</p>	<p>Izba Gospodarcza Komunikacji Miejskiej</p>	<p>Proponujemy zmianę art. 22^{1d} § 7 do brzmienia: „W przypadku, gdy wynik badania, o którym mowa w § 3 nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, jak również obecności alkoholu w organizmie u pracownika z grupy lub grup, o których mowa w art. 22^{1c} § 10 pkt. 2, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia” UZASADNIENIE: <i>Proponowana zmiana jest konsekwencją uprawnienia pracodawcy o którym mowa w art. 22^{1c} § 10 ust. 2. Zmiana ma charakter porządkowy/doprecyzowujący.</i></p>