

Kontrola trzeźwości pracowników - nowe rozwiązania prawne -

Szanowni Państwo,

dnia 21 lutego 2023 r. weszła w życie nowelizacja ustawy Kodeks pracy, która uregulowała zagadnienie kontroli trzeźwości pracowników.

Konieczność uregulowania kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu była od dawna postulowana przez środowisko pracodawców. Pracodawcy mieli wątpliwości, jak należy przeprowadzić kontrolę, aby samemu nie narazić się na negatywne konsekwencje.

Każdy pracodawca, który chciałby przeprowadzić kontrolę trzeźwości według nowych regulacji, powinien się do tego odpowiednio przygotować. Poniżej przedstawiamy Państwu najważniejsze informacje, jak należy przeprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników oraz jakie należy spełnić wymagania.

Powyższe zagadnienia są istotne dla pracodawców, jako że stwierdzenie stanu nietrzeźwości może stanowić podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi.

Jeżeli okaże się, że została pominięta jakakolwiek kwestia, co do której mają Państwo pytania lub wątpliwości, jak również jeśli będą Państwo potrzebować pomocy przy przygotowaniu odpowiednich dokumentów, które umożliwią wprowadzenie procedur kontroli trzeźwości w przedsiębiorstwie, to serdecznie zachęcam do kontaktu z Kancelarią Adwokacką AGK.


adw. Aleksander Giehsmann


adw. Marcel Migala

Kontrola trzeźwości

Pracodawca może wprowadzić w zakładzie pracy kontrolę trzeźwości pracowników w sytuacji, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia osób lub ochrony mienia. Przykładowo zatem kontrola trzeźwości powinna być stosowana przez pracodawców w zakładach produkcyjnych lub przedsiębiorstwach transportowych.

Przed wprowadzeniem w zakładzie pracy kontroli trzeźwości pracowników pracodawca ma obowiązek uregulować zasady i tryb jej przeprowadzania w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Przepisy ustawy wymagają, aby pracodawca poinformował pracowników z co najmniej 2 tygodniowym wyprzedzeniem o zamiarze wprowadzenia kontroli trzeźwości.

Przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy regulują w sposób szczegółowy sposób przeprowadzania i dokumentowania kontroli trzeźwości. Należy zwrócić uwagę na najważniejsze zagadnienia:

- rodzaje urządzeń służących do przeprowadzenia badania,
- przeprowadzanie badania z poszanowaniem godności pracownika,
- obowiązek sporządzenia protokołu z badania o określonej w rozporządzeniu treści,
- przeprowadzenie dwóch badań dla ostatecznego ustalenia prawidłowości pomiarów.

Kontrola trzeźwości może zostać przeprowadzona wyłącznie za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Odnosnie do przebiegu badań warto wskazać, że w przypadku uzyskania wyniku ponad 0,00 mg/dm³, dokonuje się niezwłocznie drugiego pomiaru (gdy urządzenie działa w oparciu o spektrometrię w podczerwieni) lub po 15 minutach (gdy urządzenie działa w oparciu o metodę utlenienia elektrochemicznego).

Dokumenty z przeprowadzanych badań są przechowywane w aktach osobowych pracowników przez rok od badania, chyba że zastosowano karę porządkową wobec pracownika. W drugiej sytuacji dokumentacja z badania pozostaje w aktach osobowych do czasu uznania kary za niebyłą.

Przy okazji wprowadzenia kontroli trzeźwości warto przypomnieć jakie normy stężenia alkoholu są uznawane za stan po użyciu alkoholu lub jako stan nietrzeźwości.

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 albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

W przypadku stwierdzenia u pracownika stanu po użyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości pracodawca ma obowiązek nie dopuścić pracownika do pracy, co pracodawca podaje do wiadomości pracownika. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy dodatkowe badanie przeprowadza policja.

Kontrola pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu

Przepisy prawne regulujące przeprowadzenie kontroli trzeźwości stosuje się odpowiednio do przeprowadzania kontroli na obecność innych środków odurzających (np. narkotyków). Podstawową różnicę w zakresie procedury dotyczącej innych substancji odurzających będzie rodzaj stosowanych urządzeń oraz charakter badania. Skutkiem przeprowadzonej kontroli również może być niedopuszczenie pracownika do pracy, a w ślad za tym żądanie przeprowadzenia dodatkowego badania przez policję.

Kontrola trzeźwości nie tylko pracowników

Nowe regulacje, choć zostały umieszczone w Kodeksie pracy będą mogły być również stosowne względem osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę. Pracodawca będzie mógł zatem stosować kontrolę trzeźwości również do osób wykonujących na jego rzecz pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, czy też względem samozatrudnionych, czyli osób prowadzących własną działalność gospodarczą.



**Kancelaria Adwokacka AGK
adwokat Aleksander Giehsman**

ul. Marii Konopnickiej 7/5
47-200 Kędzierzyn-Koźle

ul. Raławicka 15-19/523
53-149 Wrocław

+48 664 434 217

www.adwokat-agk.pl
a.giehsman@adwokat-agk.pl