



Twój e-PIT: **WPISZ NASZ KRS 0000318482**

# KONTROLA TRZEŹWOŚCI

-

## KIEDY I W JAKI SPOSÓB PRACODAWCA MOŻE KONTROLOWAĆ TRZEŹWOŚĆ PRACOWNIKA

Od 21 lutego 2023 roku obowiązują nowe przepisy dotyczące kontroli pracownika na obecność narkotyków i stanu trzeźwości wynikające z art. 22<sup>1c</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy oraz art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Czy wiesz już w jakiś sposób i kiedy pracodawca może kontrolować trzeźwość pracownika? Zapraszamy do zapoznania się z niniejszym poradnikiem!

## **KTO MOŻE KONTROLOWAĆ?**

- Pracodawca;
- Przedsiębiorca organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy.

## **KOGO MOŻNA KONTROLOWAĆ?**

- Pracownika, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę;
- Osobę fizyczną wykonującą pracę na innej podstawie niż umowa o pracę w tym przedsiębiorcę prowadzącego na własny rachunek działalność gospodarczą.

## CO MOŻNA KONTROLOWAĆ?

- Obecność alkoholu w organizmie;
- Obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu.

**UWAGA!** Przeprowadzający kontrolę może przeprowadzić ją wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia

- ⇒ Ochrony życia pracowników lub innych osób;
- ⇒ Ochrony zdrowia pracowników lub innych osób;
- ⇒ Ochrony mienia.

## JAK MOŻNA KONTROLOWAĆ?

- prewencyjnie;
- w przypadku uzasadnionego podejrzenia pracodawcy, że pracownik jest pod wpływem alkoholu bądź środków działających podobnie do alkoholu.

**Przedsiębiorco!** Chcąc przeprowadzać kontrolę powinien wcześniej uregulować to w odpowiednich dokumentach, które obowiązujących na terenie Twojego zakładu pracy, czyli np.:

- ⇒ Regulaminie pracy;

⇒ Układzie zbiorowym pracy;

⇒ Obwieszczeniu (w przypadku, gdy nie jesteś objęty układem zbiorowym pracy ani nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy).

Twoi pracownicy (w tym osoby fizyczne wykonujące prace na innej podstawie niż umowa o pracę bądź osoby prowadzący działalność gospodarczą) powinni zostać poinformowani o zmianie regulaminu pracy w zakresie dotyczącym kontroli trzeźwości w sposób przyjęty w Twoim przedsiębiorstwie, nie później niż na dwa tygodnie przed wprowadzeniem zmian.

Następnie, przy zawieraniu umowy z nowym pracownikiem musisz przekazać mu wszystkie informacje dotyczące ew. kontroli trzeźwości, zanim dopuścisz go do wykonywania pracy.

## CO PRACODAWCA POWINIEN UREGULOWAĆ?

W dokumentach, o których mowa powyżej Przedsiębiorca powinien wskazać w szczególności:

- Urządzenie, z którego korzystać będzie przy przeprowadzaniu kontroli (np. alkomat ustnikowy / alkomat bezustnikowy / bramka z alkomatem);
- Kiedy będą wykonywane kontrole (codziennie / w określonych terminach / wyrywkowo);
- Czas wykonywania kontroli (przed rozpoczęciem pracy / w trakcie wykonywania pracy);
- Kto będzie kontrolowany (wszyscy pracownicy / wybrani pracownicy / rotacyjnie).

# JAK PRZEPROWADZAĆ KONTROLĘ?

Przeprowadzając kontrolę musisz w szczególności pamiętać, aby nie naruszać godności zatrudnionego bądź jego innych dóbr osobistych. Przedsiębiorca obowiązany jest do poszanowania prywatności kontrolowanego oraz jego dobrego imienia.

Kontrola trzeźwości przeprowadzana przez Przedsiębiorcę może być przeprowadzana za pomocą metod, które nie wymagają badania laboratoryjnego.

Urządzenie, za pomocą którego Przedsiębiorca ma przeprowadzić kontrolę musi posiadać ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Urządzenia jako metodę badania powinny wykorzystywać metodę spektrometrii w podczerwieni lub utleniania elektrochemicznego.

Badanie na obecność środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza się poprzez nieinwazyjne pobranie próbek śliny, a następnie umieszczenie ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia.

Do próbek śliny nie wolno pracodawcy dodawać innych substancji niż znajdujące się w zestawie urządzenia do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu.

## WYNIKI KONTROLI:

- brak obecności alkoholu w organizmie pracownika;
- obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu;
- stan nietrzeźwości;
- stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu.

## Co oznacza stan po użyciu alkoholu?

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami, za stan po użyciu alkoholu uznaje się stan, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Wobec powyższego należy uznać, że, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, u którego:

- ⇒ Po przeprowadzeniu kontroli wykazano obecność alkoholu w organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu;
- ⇒ zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.

W takim przypadku pracodawca powinien poinformować pracownika o niemożności dopuszczenia go do wykonywania pracy i utrwalić wynik badania.

## PRACODAWCA PRZECHOWUJE INFORMACJE O:

- dacie badania
- godzinie i minucie badania
- wyniku badania przeprowadzonego w ramach kontroli.

Informacje, o których mowa powyżej Pracodawca powinien przechowywać w aktach osobowych pracownika (część B), przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, a następnie pracodawca powinien usunąć przedmiotowe informacje.

Pracodawca w wyniku uzyskania dodatniego wyniku kontroli może nałożyć na pracownika karę finansową. W takim przypadku dokumenty pochodzące z badania powinny być przechowywane w części D akt osobowych pracownika aż do dnia uznania kary za niebyłą.

W przypadku gdy informacje na temat badania mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowywania takich informacji ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

**UWAGA!** Na żądanie pracodawcy bądź pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. Policja).

Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie:

- metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- metodą laboratoryjną (badanie krwi) – np. w sytuacji, gdy pracownik odmawia badania metodą nielaboratoryjną bądź podważa wynik badania.

Oczywiście, jak już zostało wskazane powyżej w wyniku aktualnie obowiązujących przepisów, pracodawca nie może dopuścić do pracy także pracownika, w którego organizmie wykryto środki działające podobnie do alkoholu.

Za takie środki, na ten moment uznano w szczególności:

- opioidy;
- amfetaminę i jej analogi;
- kokainę;
- tetrahydrokanabinole;
- benzodiazepiny.

**Podstawa prawna:**

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. 1510 t.j.).