

Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy

Kontrola trzeźwości

Employee sobriety control

Firma transportowa zatrudnia kierowców. Pracodawca chciałby wprowadzić kontrole trzeźwości pracowników przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę. Na jakich zasadach pracodawca może przeprowadzać kontrole trzeźwości pracowników? Czy pracownik, u którego badanie wykaże obecność alkoholu w organizmie, może dodatkowo zażądać, aby badanie zostało przeprowadzone przez uprawniony organ?

Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240) wprowadza do kodeksu pracy przepisy umożliwiające pracodawcom prowadzenie prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Zgodnie z art. 22^{1c} k.p. pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości wymaga zmian w przepisach wewnątrzzakładowych. Grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, 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. Pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. Zatrudniając pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi informacje dotyczące przeprowadzania kontroli w postaci papierowej lub elektronicznej przed dopuszczeniem go do pracy.

W myśl art. 22^{1c} § 5 k.p. za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu w rozumieniu art. 46 ust. 2 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2021 r. poz. 1119 ze zm.), tj. 0,2 promila we krwi lub 0,1 mg/dm³ w wydychanym powietrzu.

Pracodawca będzie mógł przetwarzać informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nie-

trzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia i przechowywać te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informacja będzie mogła być przechowywana w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą.

Obowiązkiem pracodawcy jest niedopuszczenie pracownika do pracy, jeżeli:

☐ kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości,

☐ zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

Zarówno pracodawca, jak i pracownik niedopuszczony do pracy, może zażądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ ten przeprowadzi badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, będzie też mógł zlecić przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,

2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,

3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,

4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,

5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Organ przeprowadzający badanie trzeźwości przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy pisemną informację o wyniku badania.

Zgodnie z art. 22^{1d} § 8 k.p., w przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Mgr Katarzyna Pietruszyńska-Jarosz

radca prawny

Departament Prawny

Głównego Inspektoratu Pracy

e-mail: katarzyna.pietruszynska-jarosz@gip.pip.gov.pl