



Stan prawny na dzień: 25 maja 2023 r.

## **KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKA**

Każdy Pracownik obowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości. W dotychczasowym stanie prawnym brak było podstaw do samodzielnego przeprowadzania przez pracodawcę kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. Celem zmian było również wprowadzenie jednoznacznej podstawy prawnej do zbierania i przetwarzania danych osobowych pracowników w zakresie zawartości alkoholu w organizmie.

Pracodawca ma kompetencję do kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy każdego pracownika, co obejmuje także kontrolę trzeźwości. Pracodawca ma możliwość, a w pewnych sytuacjach wręcz obowiązek, wprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników, gdyż ponosi on odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

### **Cel kontroli**

- zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób
- ochrony mienia pracodawcy.

### **Sposób przeprowadzania kontroli**

Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika a jej wprowadzenie wymaga odpowiedniego przygotowania i wdrożenia procedur wykonywania badania. Pracodawca, który nie wprowadził kontroli trzeźwości pracowników, a podejrzewa że pracownik jest nietrzeźwy albo pod wpływem środków odurzających, oczywiście może wezwać Policję do ustalenia takiego stanu.

Sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli (np. alkomat ustnikowy), czas (czy przed rozpoczęciem pracy, czy w trakcie) i częstotliwość jej przeprowadzania, musi być określony w akcie wewnątrzzakładowym, tj. regulamin pracy czy zarządzenie pracodawcy. Poddawani kontroli trzeźwości mogą być pracownicy wskazani w aktach wewnątrzzakładowych, przy czym mogą to być także zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby świadczące pracę na rzecz pracodawcy w ramach własnej działalności gospodarczej (B2B).

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu bądź innych środków odurzających w organizmie pracownika



# JURYSTA

Kancelarie Radców Prawnych

wskazującą na stan po użyciu alkoholu/ środków odurzających albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. W przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika z pomiaru sporządza się protokół. Przypomnieć należy, że stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>. Z kolei stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ, np. Policja.

## **Obowiązek informacyjny**

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników w sposób u niego przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. Natomiast w związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca ma obowiązek przekazywania temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacji na ten temat, tj. grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania. Pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika, w części B, dokumenty potwierdzające poinformowanie pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników.

*Opracowała:*

*Sandra Sidorowicz*

*aplikant radcowski*