

ar

armińska
radcowie
prawni

Tego e-booka przygotował dla Ciebie:

Zespół radców prawnych
Kancelarii armińska
radcowie prawni

Jak badać trzeźwość pracowników

E-book uwzględnia nowelizację przepisów z 21.02.2023 r.



Zawartość

- 07 Rozdział 1
Określ zasady
Jak wprowadzić w firmie badanie trzeźwości pracowników?
- 18 Rozdział 2
Określ grupy
Kogo dotyczy badanie trzeźwości?
- 20 Rozdział 3
Kto jeśli nie Ty?
Kiedy badanie musi przeprowadzić Policja?
- 24 Rozdział 4
Obowiązek informacyjny
Jak informować pracownika o badaniu przed jego wykonaniem?
- 33 Rozdział 5
Sposób kontroli
Jak przeprowadzić kontrolę trzeźwości?
- 38 Rozdział 6
Narzędzia kontroli
Czym robić badanie pracownika?
- 43 Rozdział 7
Niedopuszczony
Kiedy pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy?
- 46 Rozdział 8
Notatka z badania
Jak sporządzić notatkę z badania trzeźwości pracownika?
- 53 Rozdział 9
Wpis do akt
Jak wpisać wynik kontroli do akt osobowych pracownika?
- 60 Rozdział 10
Nie tylko pracownik
Kontrola osób zatrudnionych na umowę inną niż umowa o pracę



Kiedy i jak pracodawca może zrobić badanie trzeźwości pracownika?

WPROWADZENIE

Masz wrażenie, że Twój pracownik przychodzi do pracy nietrzeźwy? Podejrzewasz, że kierownik Twojej firmy pojawia się w niej pod wpływem alkoholu? Jeszcze do niedawna mogłeś jedynie wezwać Policję, żeby zbadała trzeźwość pracownika. Rodziło to niemałe zamieszanie i cierpień na tym Twój wizerunek jako pracodawcy. Nowelizacja kodeksu pracy zmieniła te zasady.

Od 21 lutego 2023 r. jako pracodawca możesz sam przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika. Jak? Określa to dokładnie Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

Wielu pracodawców z ulgą przyjmie to rozwiązanie, choć eksperci obawiają się, że mogą oni nadużywać tego narzędzia. W tym e-booku wyjaśnimy, jak bezpiecznie i zgodnie z prawem wprowadzić badanie trzeźwości, aby uniknąć roszczeń ze strony pracownika.

Co zmieniły nowe przepisy?

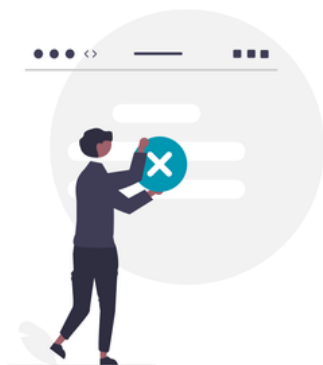
Przed nowelizacją Kodeksu pracy pracodawca nie mógł samodzielnie badać trzeźwości pracownika, gdy ten nie wyraził zgody na takie badanie. Pracodawca mógł jedynie wezwać Policję w celu przeprowadzenia takiego badania, a odmowa pracownika nie mogła być podstawą jego zwolnienia.



Jednocześnie gdy pracodawca miał uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy nietrzeźwy, miał obowiązek niedopuszczenia go do pracy. Rodziło to szereg wątpliwości odnośnie praw i obowiązków pracodawcy i pracownika w takiej sytuacji.



Nowe przepisy dały pracodawcom jasne i precyzyjne narzędzia, dzięki którym mogą oni, po wprowadzeniu odpowiednich procedur, samodzielnie badać trzeźwość pracowników. Zabezpiecza to prawa obu stron stosunku pracy. Pracownik ma obowiązek poddania się badaniu, a jego bezzasadna odmowa stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych.



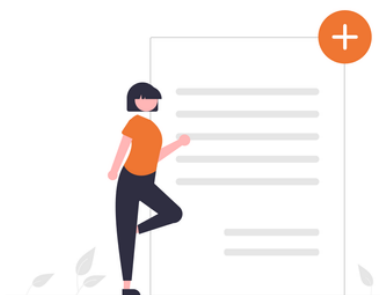
Wreszcie nowe przepisy dały przedsiębiorcom jasną podstawę prawną do przetwarzania danych pracowników w zakresie badania trzeźwości. Pracodawcy, którzy samodzielnie prowadzą kontrolę trzeźwości, nie są już dłużej narażeni na ryzyko naruszenia zasad ochrony danych osobowych swoich pracowników. To duże ułatwienie i wyjście naprzeciw wyzwaniom, z jakimi dotąd borykali się pracodawcy w zakresie badania trzeźwości.



Określ zasady

Jak wprowadzić w firmie badanie trzeźwości pracowników?

Jeśli chcesz badać trzeźwość swoich pracowników, musisz przewidzieć i wprowadzić taką możliwość w wewnętrznym dokumencie firmy. Jakim?



Regulamin pracy

Jeśli w Twojej firmie obowiązuje regulamin pracy – wprowadź do niego zmiany dotyczące kontroli trzeźwości.



Obwieszczenie

Jeśli jesteś małym pracodawcą, który zatrudnia do 50 pracowników, i nie obowiązuje u Ciebie regulamin pracy – zrób to w obwieszczeniu. Wzór obwieszczenia znajdziesz na str. 8 tego e-booka.



Układ zbiorowy pracy

Jeśli w Twojej firmie działa układ zbiorowy pracy – to w tym dokumencie musisz określić zasady, jak będziesz kontrolować trzeźwość swoich podwładnych.

.....
miejsowość, data

.....
oznaczenie Pracodawcy

OBWIESZCZENIE O WPROWADZENIU KONTROLI TRZEŻWOŚCI U PRACODAWCY

Na podstawie art. 22[1c] § 1 i § 10 Kodeksu pracy Pracodawca wprowadza kontrolę trzeźwości pracowników, jako działanie niezbędne w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób jak również ochrony mienia, na zasadach wymienionych poniżej:

1. Obowiązkiem Pracownika jest zachowanie trzeźwości, w tym powstrzymanie się od spożywania alkoholu, w miejscu i czasie pracy.
2. Kontrolą trzeźwości objęci są pracownicy zatrudnieni na stanowiskach/ w dziale
(np. na stanowiskach magazynier, kierownik magazynu/ w dziale magazynowym)
3. Kontrola trzeźwości na każdym jej etapie gwarantuje pracownikom poszanowanie godności oraz innych dóbr osobistych. Badanie przeprowadza się w miejscu zapewniającym prywatność, a jego wynik nie jest udostępniany osobom postronnym.
4. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez osobę upoważnioną przez pracodawcę w sposób zgodny z przepisami Kodeksu pracy oraz Rozporządzeniem Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

5. Kontrolę trzeźwości w odniesieniu do wymienionych w ust. 2 grup pracowniczych przeprowadza się
(np. każdego dnia pracy, przed rozpoczęciem przez pracowników pracy)

6. Kontrola trzeźwości przeprowadzana jest u Pracodawcy przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą analizatora wydechu posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie, tj.:
(np. alkomatu ustnikowego elektrochemicznego z cyfrową prezentacją wyniku pomiaru)

7. Bezzasadna odmowa poddania się kontroli trzeźwości przez Pracownika lub naruszenie przez niego obowiązku trzeźwości w miejscu i czasie pracy mogą skutkować, w zależności od konkretnego przypadku, nałożeniem kary porządkowej, rozwiązaniem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jak również rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Pracownika.

8. Pracodawca nie dopuszcza Pracownika do pracy, jeżeli:

- kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie badanego, 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.

9. Unormowania zawarte w niniejszym obwieszczeniu wchodzą w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników.

.....
(podpis Pracodawcy lub osoby
upoważnionej do działania
w jego imieniu)

Pytania i odpowiedzi



Co dokładnie mieści się w definicji kontroli trzeźwości?

Zgodnie z Kodeksem pracy kontrola trzeźwości to badanie polegające na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości (patrz str. 44). Badanie to przeprowadza się przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie (alkomatu).

Czy pracodawca musi wprowadzić do regulaminu pracy postanowienia o kontroli trzeźwości pracowników?

Tylko wtedy, gdy faktycznie zamierza taką kontrolę przeprowadzać. Przepisy o kontroli trzeźwości dały Ci jako pracodawcy przywilej badania Twoich pracowników, przy zachowaniu określonych zasad. Nie jest to jednak obowiązek. Dlatego jeśli nie planujesz przeprowadzać w swojej firmie kontroli trzeźwości, to nie musisz wprowadzać nowych postanowień do aktu wewnętrznego obowiązującego w zakładzie, np. do regulaminu pracy.

Sposób kontroli

Jak przeprowadzić kontrolę trzeźwości?

Kontrola nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

- Kontrolę zaleca się robić taktownie, najlepiej w osobnym pomieszczeniu zapewniającym prywatność.
- Kontrolę należy przeprowadzić w taki sposób, aby nie angażować uwagi pozostałych pracowników, kontrahentów czy osób trzecich.



Zasady kontroli trzeźwości powinny być jasno i zrozumiale opisane w dokumencie wewnętrznym firmy, na przykład w regulaminie pracy.

Kontrola absolutnie nie może polegać na zmuszaniu pracownika do zbadania się, w szczególności przy użyciu przymusu fizycznego lub psychicznego.

Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli trzeźwości musi mieć formę pisemną.

Pracownik odmówił badania

Sebastian jest monterem maszyn w fabryce. Wieczorem Sebastiana odwiedził w domu sąsiad, żeby omówić problemy osobiste. Panowie do 5 rano przy wódce rozmawiali o życiu.

Praca Sebastiana wymaga precyzji i skupienia, ponieważ nieprawidłowe działanie maszyn może doprowadzić do poważnych wypadków. Tymczasem rano Sebastian z trudem dotarł na swoją zmianę do pracy. W firmie Sebastiana obowiązuje prewencyjna oraz doraźna kontrola trzeźwości. Kierownik działu, Roman, natychmiast dostrzegł, że Sebastian ma trudności z poruszaniem się i mówieniem. Zaniepokojony, zatrzymał Sebastiana i poprosił, by ten stawiał się w jego gabinecie.



Roman jest upoważniony do przeprowadzania kontroli trzeźwości w fabryce. Kiedy znaleźli się sami w pomieszczeniu, oznajmił Sebastianowi, że musi poddać go badaniu trzeźwości. Sebastian zaczął protestować. Zdenerwowany powiedział, że „dzisiaj nie jest jego kolej”. Roman spokojnie poinformował Sebastiana, że zgodnie z regulaminem pracy w firmie przeprowadza się również kontrolę doraźną.

Sebastian ponownie odmówił, twierdząc, że nie ufa taniemu alkometrowi firmowemu. Roman wyjaśnił, że alkomet używany do pomiaru ma wszystkie wymagane prawem certyfikaty, a w razie potrzeby mogą wezwać Policję, aby ta potwierdziła wynik. Roman dodał też grzecznie, że poddanie się badaniu należy do obowiązków pracowniczych, a bezzasadna odmowa może wiązać się z nałożeniem odpowiedniej kary porządkowej.

Sebastian zdenerwował się jeszcze bardziej i zaczął się robić agresywny. Roman oznajmił, że nie może dopuścić Sebastiana do pracy z uwagi na uzasadnione podejrzenie, że jest on nietrzeźwy. Roman wezwał Policję, aby ta dokonała pomiaru.

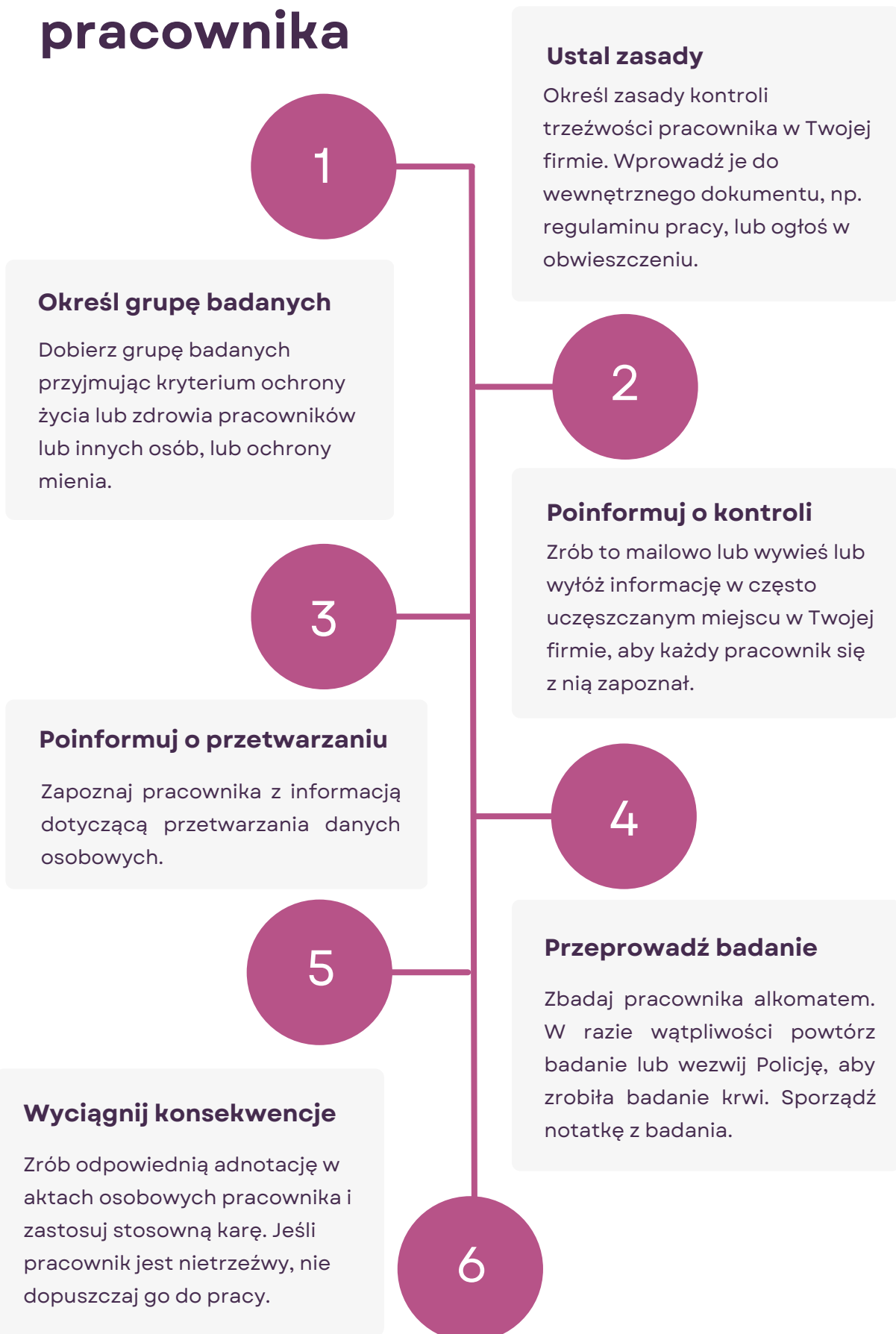
Kiedy do fabryki przyjechała Policja, Sebastian uspokoił się. Policja przeprowadziła kontrolę trzeźwości i wręczyła pisemną informację o przebiegu badania Romanowi oraz Sebastianowi. Niestety badanie dało wynik pozytywny.



Sebastian zaczął przeproszać, tłumacząc, że to pierwszy raz i jest bardzo sumiennym pracownikiem. Roman spokojnie wysłuchał wyjaśnień Sebastiana i powiedział, że w tej sytuacji musi złożyć pracodawcy **wniosek o ukaranie karą porządkową**. Dodał, że Sebastian może przedstawić pracodawcy swoje wyjaśnienia na piśmie. Załamany Sebastian musiał wrócić do domu. Zgodnie z prawem nie mógł być dopuszczony do pracy będąc pod wpływem alkoholu.

Po powrocie do pracy Sebastian postanowił zmienić swoje podejście i przestrzegać wszystkich regulacji dotyczących trzeźwości w pracy. Zaczął się też lepiej organizować, tak aby wiedzieć, kiedy musi zakończyć spotkanie ze znajomymi, żeby rano być w pełni wypoczętym i gotowym do pracy. Jego pracodawca zdecydował, że ukaraniem będzie **upomnienie** oraz **obniżyć jego wynagrodzenie** za okres, kiedy Sebastian nie był w stanie wykonywać swoich obowiązków z powodu nietrzeźwości. Sebastian przyjął to z pokorą i postanowił, że nigdy więcej nie dopuści do takiej sytuacji.

6 kroków do zbadania trzeźwości pracownika



Podsumowanie

Dzięki nowelizacji Kodeksu pracy pracodawca może robić badanie trzeźwości pracownika, jeśli wprowadzi stosowne procedury w swoim zakładzie pracy. Widzisz już, że zasady przeprowadzenia takiej kontroli są dość rygorystyczne. Dlatego w przypadku jakichkolwiek wątpliwości zawsze warto skonsultować się z radcą prawnym, który dokładnie przebadą sytuację w Twojej firmie i podsunie efektywne i bezpieczne prawnie rozwiązania.

Kancelaria armińska radcowie prawni od ponad 10 lat doradza małym i dużym biznesom, jak legalnie wprowadzać i stosować rozwiązania z zakresu prawa pracy. Masz pytania o to, jak wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, potrzebujesz regulaminu pracy, szukasz bezpiecznej formy angażowania personelu? To tylko niektóre z zagadnień, w których możemy Ci pomóc. Skontaktuj się z nami: kontakt@arminska.pl.



Katarzyna Armińska-Waszczyk

Radca Prawny



armińska radcowie prawni

**Kancelaria
armińska
radcowie
prawni**



698-828-322



kontakt@arminska.pl



www.arminska.pl

Drogi Pracodawco!

Dziękujemy za pobranie darmowego fragmentu e-booka *"Jak badać trzeźwość pracowników"*. Tę publikację przygotowały radczynie prawne - ekspertki z kancelarii armińska radcowie prawni. Powstała ona w nowatorskiej metodzie Legal Design, która sprawia, że informacje i dokumenty prawne są przyjazne, zrozumiałe i łatwo trafiają do odbiorcy.

Od 21 lutego 2023 r. jako pracodawca możesz sam przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika. W tym e-booku krok po kroku przeprowadzimy Cię przez procedurę wdrożenia takich badań w Twojej firmie i wyjaśnimy wątpliwości. Praktyczne przykłady sprawią, że sam będziesz w stanie zorganizować u siebie ten proces, z pomocą dokumentów - wzorów, które dołączamy do tego e-booka.

Nasz zespół przygotował praktyczny pakiet dokumentów gotowych do wprowadzenia w Twojej firmie, m.in.:

- postanowienia do regulaminu pracy regulujące procedurę badania trzeźwości pracowników,
- wzór upoważnienia do przeprowadzenia kontroli trzeźwości,
- klauzulę informacyjną dla pracownika dotyczącą przetwarzania danych osobowych w związku z badaniem trzeźwości.

Zachęcamy do zakupu pełnej wersji e-booka o wprowadzeniu badania trzeźwości w Twojej, wraz z dodatkowymi dokumentami, na stronie internetowej sklepu kancelarii: www.arminska.pl/sklep.

Pozdrawiamy serdecznie

Zespół kancelarii armińska radcowie prawni