



INFORAKADEMIA

Kontrola trzeźwości pracowników w miejscu pracy

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA

USTAWA

z dnia ... 2022 r.

o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

1. Kontrola trzeźwości pracowników

2. Praca zdalna w KP

Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca** może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22^{1g}. **(rozporządzenie wykonawcze)**

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego **za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.**

Kalibracja to proces kontrolno- optymalizacyjny, który konfiguruje oprogramowanie alkomatu w taki sposób, by jak najdokładniej wskazywał wartości alkoholu w pobieranym powietrzu.

Wzorcowanie to audyt kalibracji. Pracownik laboratorium sprawdza, czy odczyty alkomatu mieszczą się w granicach błędów dla poszczególnych stężeń alkoholu. Jeśli wyniki nie wykazują odchylenia większych niż 1-2% od siebie, **alkomat uznaje się za dowodowy.** W innym przypadku, należy poddać go ponownie **adiustacji, czyli fachowo kalibracji.**

§ 5. Badanie, polega na stwierdzeniu:

- ✓ **braku obecności** alkoholu w organizmie pracownika albo
- ✓ **obecności** alkoholu wskazującej **na stan po użyciu alkoholu** albo **stan nietrzeźwości**, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 lub 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24 i 218).

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.

Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.

§ 6. Pracodawca przetwarza informację o:

✓ **dacie,**

✓ **godzinie i minucie badania oraz**

✓ **jego wyniku,**

wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, wyłącznie gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje w aktach osobowych pracownika **przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania.**

Protokół z badania tylko jak stwierdzony stan!!!!

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Protokół kontroli trzeźwości pracownika

Protokół sporządzono w dniu W

Badanie przeprowadzono przy pomocy urządzenia: nazwa/model i numer fabryczny:

Data ważności wzorcowania urządzenia:

Dane personalne pracownika:

Imię i nazwisko.....PESEL.....

Stanowisko

WYNIKI BADANIA:

Numer pomiaru	Godzina badania	Wynik mg/dm ³
1.		
2.		

Badanie przeprowadził:.....

(imię nazwisko – stanowisko służbowe)

W obecności

(imię nazwisko – stanowisko służbowe)

.....
Podpis badanego pracownika

Adnotacja o odmowie odpisu protokołu przez pracownika:

.....

§ 7. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej informację, o której mowa w § 6, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania **kary za niebyłą**, zgodnie z art. 113.

§ 8. W przypadku, w którym informacja, o której mowa w § 6, może stanowić lub stanowi **dowód w postępowaniu** prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 10. Wprowadzenie kontroli trzeźwości,

✓ **grupę lub grupy pracowników** objęte kontrolą trzeźwości i

✓ **sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości**, w tym:

- rodzaj wykorzystywanego urządzenia, (alkometry elektrochemiczne)
- czas i częstotliwość jej przeprowadzania, (przed, po, w trakcie pracy)

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.

Zapisy w Regulaminie pracy:

1. Każdy Pracownik obowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości. Realizacja tego obowiązku, oprócz wypełniania obowiązków, o których mowa wyżej, polega także na:
 - a) niedopuszczaniu do pracy osób, których stan wskazuje na spożycie alkoholu/środków odurzających
 - b) reagowaniu na przypadki spożywania alkoholu/ środków odurzających podczas pracy,
 - c) niezwłocznym zgłaszaniu przełożonemu faktu spożycia przez pracownika alkoholu/ środków odurzających.
2. Wstęp i przebywanie pracownika na terenie zakładu w stanie po spożyciu alkoholu i środków odurzających jest zabronione.
3. Na teren zakładu nie wolno wносить alkoholu oraz jakichkolwiek innych środków odurzających.
4. W celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, w zakładzie wprowadza się kontrolę trzeźwości pracowników.
5. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą alkomatu elektrochemicznego posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
6. Kontrola trzeźwości może się odbywać wobec wszystkich zatrudnionych pracowników, zarówno przed, w trakcie jak i po zakończeniu pracy.
7. Kontrola trzeźwości może być przeprowadzana jednokrotnie lub wielokrotnie w ciągu zmiany roboczej w zależności od potrzeb i okoliczności.
8. O częstotliwości, liczbie kontroli, liczbie osób, konkretnych osobach poddanych w danym dniu kontroli decyduje pracodawca lub osoba upoważniona do przeprowadzania kontroli.
9. Kontroli dokonuje bezpośredni przełożony, pracodawca lub upoważniony podmiot zewnętrzny lub wewnętrzny.
10. Kontrolę przeprowadza się z zachowaniem godności, dóbr osobistych pracownika oraz zapewnieniem ochrony jego danych osobowych.
11. W przypadku stwierdzenia stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości pracownika z pomiaru sporządza się protokół zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie.
12. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym paragrafie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy w tym zakresie.

	Półprzewodnikowe	Elektrochemiczne	Spektrofotometryczne
Sensor	półprzewodnikowy	elektrochemiczny	spektrofotometryczny
Cena	20 – 350 zł	do 7000 zł	od 8000 zł
Zastosowanie	Przyrządy do kontroli wstępnej, z których korzystają indywidualni użytkownicy. Wykorzystywane tylko na potrzeby „domowe”, ponieważ często dochodzi podczas badania do błędów pomiarowych	Korzystają z nich policjanci, coraz częściej osoby prywatne, ponieważ doskonale sprawdzają się jako przenośne sprzęty dowodowe . Błąd +/- 5% przy 0,4 mg/l	Alkomaty te są najbardziej dokładne spośród wszystkich i wykorzystywane są jako sprzęty dowodowe, stacjonarne

§ 11. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o której mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż **2 tygodnie** przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

(zapisy z regulaminu pracy na odrębnej kartce i do akt)

Art. 22^{1d}. § 1. Pracodawca nie dopuszcza do wykonywania pracy pracownika, jeżeli kontrola trzeźwości, o której mowa w art. 22^{1c} § 1, wykaże

- ✓ obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą **na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo**
- ✓ zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

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

§ 3. **Na żądanie pracodawcy** lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza **uprawniony organ** powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 5. Organ, o którym mowa w § 3, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;
- 2) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy odmawia poddania się badaniu przeprowadzonemu metodą, o której mowa w § 4;
- 3) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy, pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4, żąda badania krwi;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w § 4;
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

§ 7. Zabiegu **pobrania krwi** dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

§ 8. W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem **usprawiedliwionej nieobecności w pracy**, za który pracownik **zachowuje prawo do wynagrodzenia**.

§ 9. Przebieg badania, o którym mowa w § 4 i 5, dokumentuje się z uwzględnieniem: (policja, krew)

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

§ 10. Organ przeprowadzający badanie (**policja w zakładzie pracy**), przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do wykonywania pracy **informację** w formie pisemnej, obejmującą:

- ✓ imię i nazwisko osoby badanej oraz
- ✓ jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- ✓ datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także
- ✓ jego wynik.

W przypadku przeprowadzenia **kilku pomiarów**, organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia i wyniku każdego z nich.

Art. 22^{1e}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników **na obecność** w ich organizmach **środków działających podobnie do alkoholu**.

§ 2. Przepisy art. 22^{1c} § 2–12 stosuje się odpowiednio.

Roboczy projekt rozporządzenia dot. kontroli trzeźwości

§ 11. Środkami działającymi podobnie do alkoholu są:

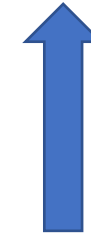
- 1) opioidy;
- 2) amfetamina i jej analogi;
- 3) kokaina;
- 4) tetrahydrokanabinole;
- 5) benzodiazepiny.

§ 12. Badania na obecność środków obejmują:

1) badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego;

2) badanie krwi;

3) badanie moczu.



§ 13. 1. Badanie na obecność środków, o którym mowa w § 12 pkt 1, polega na nieinwazyjnym pobraniu próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu, zgodnie z instrukcją obsługi tego urządzenia.

2. Do próbek, o których mowa w ust. 1, nie wolno dodawać jakichkolwiek substancji, poza znajdującymi się w zestawie urządzenia do oznaczania metodą immunologiczną środków działających podobnie do alkoholu.

Art. 22^{1f}. § 1. Pracodawca **nie dopuszcza pracownika do pracy**, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22^{1e} § 1, wykaze obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 2. Przepisy art. 22^{1c} § 6–9, art. 22^{1d} § 2–4, § 7 i 8 oraz § 10 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie **badania krwi lub moczu, jeżeli:**

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy odmawia poddania się badaniu przeprowadzonemu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy, pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego, żąda badania krwi lub moczu;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

§ 4. Z przebiegu badania krwi, badania moczu i badania przeprowadzonego metodą niewymagającą badania laboratoryjnego sporządza się **protokół** obejmujący dane osobowe pracownika, dane osobowe osoby przeprowadzającej badanie, czas przeprowadzenia badania i okoliczności mu towarzyszące oraz jego wynik. Protokół może zawierać również inne informacje, niezbędne do oceny wiarygodności i poprawności wyniku badania.

Art. 22^{1h}. Przepisy art. 22^{1c}–22^{1f} oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do **pracodawców** organizujących pracę wykonywaną przez:

- osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz
- osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także
- do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz
- osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

**Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości
wchodzą w życie po upływie **14 dni**
od ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw!**



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



INFORAKADEMIA

Kontrola trzeźwości pracowników w miejscu pracy

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA