

# Szef sprawdzi trzeźwość pracownika



IWONA JACKOWSKA

@ email

**Badanie alkomatem w zakładzie pracy będzie możliwe także prewencyjnie. Takie testy mogą służyć także kontroli zażywania środków odurzających.**

Znamy już szczegóły nowego uprawnienia, które rząd chce dać pracodawcom, aby mogli chronić pracujących i mienie firmowe przed skutkami czyjejś nietrzeźwości lub odurzenia środkami działającymi podobnie jak alkohol. Zapowiadany jakiś czas temu projekt odpowiednich przepisów jest już publicznie dostępny i czeka na akceptację Rady Ministrów.

Projektowana nowela przygotowana w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) umożliwi przeprowadzenie kontroli trzeźwości pracowników i obecności w ich organizmach środków odurzających, gdy będzie to niezbędne dla ochrony określonych dóbr. Pracodawca nie dopuści do pracy pracownika, który stawi się, będąc pod wpływem alkoholu, lub gdy okaże się, że spożywa go w czasie pracy, a także, gdy zatrudniony będzie pod wpływem środka działającego podobnie do alkoholu. Ponadto nie pozwoli pracować osobom, u których zostaną wykryte takie używki i substancje podczas testów prewencyjnych. O ich przeprowadzeniu trzeba będzie uprzedzić pracowników nie później niż dwa tygodnie wcześniej.

## Żeby było bezpieczniej

Projekt nie definiuje i nie wymienia zagrożeń wynikających z podejmowania czynności zawodowych w stanie po spożyciu alkoholu albo nietrzeźwości lub użyciu środka odurzającego.

„Wobec niemożliwości określenia w akcie normatywnym katalogu pracowników, którzy spełniają warunki do wprowadzenia kontroli, z racji rodzaju wykonywanej pracy, projekt zakłada, by to pracodawca ustalał grupę lub grupy pracowników objętych taką kontrolą, mając na względzie podstawy do jej przeprowadzenia. To pracodawca bowiem posiada najlepszą wiedzę co do zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na poszczególnych stanowiskach. Nie jest również wykluczone, że u danego pracodawcy jedynie część zatrudnionych byłaby objęta taką kontrolą” – wyjaśnia projektodawca.



**Nie każdy zechce dmuchnąć:**

**Do testowania trzeźwości w zakładzie pracy mają być stosowane głównie metody pozalaboratoryjne. Ale pracownik może się na to nie zgodzić albo jego stan to uniemożliwi. Wtedy zlecone zostanie badanie z krwi.**

Adobe Stock

– Umożliwienie pracodawcom przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników od dawna było postulowane przez ekspertów prawa pracy. Dlatego próbę uregulowania tej kwestii należy ocenić pozytywnie. Wprowadzenie takich przepisów może zapewnić większy poziom bezpieczeństwa pracowników oraz klientów wielu firm i instytucji – komentuje Paweł Krzykowski, adwokat w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Pracodawca ma wprowadzać kontrole według zasad, które powinien ustalić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli przedsiębiorstwo nie jest objęte takim układem lub nie musi opracowywać regulaminów. Co ważne, przyszłe przepisy będą obowiązywały także firmy zatrudniające na podstawie innej niż stosunek pracy i dla których pracę świadczą osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek.

### **Z pominięciem laboratorium**

Projekt zapowiada, że pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników i na obecność środków działających podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Będzie musiał posługiwać się urządzeniem posiadającym ważny dokument dopuszczający jego użycie i spełniającym wymagane normy. Samo badanie ma natomiast polegać na stwierdzeniu braku obecności w organizmie używek o określonym negatywnym działaniu. Jeśli taki będzie wynik – a więc korzystny dla pracownika niedopuszczonego do pracy w związku z podejrzeniem np. spożywania alkoholu – wówczas ta przymusowa przerwa w wykonywaniu obowiązków służbowych zostanie uznana za nieobecność usprawiedliwioną, z prawem do wynagrodzenia.

Pracodawca będzie musiał poinformować pracownika o podstawie niedopuszczenia do wykonywania pracy. Okoliczności te powinny mieć charakter obiektywny i być związane przede wszystkim z zachowaniem (np. bełkotliwa mowa, chwiejny chód, wyczuwalna woń alkoholu czy pozytywny wynik kontroli trzeźwości).

MRiPS przypomina, powołując się m.in. na orzecznictwo Sądu Najwyższego, że jeżeli skutkiem kontroli trzeźwości będzie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wówczas obowiązek uzasadnienia takiej decyzji obciążą pracodawcę. Musi więc on zadbać o to, aby w ewentualnym postępowaniu sądowym mógł wykazać wiarygodność wyniku tej kontroli.

– Nietrzeźwość pracownika w zakładzie pracy jest w orzecznictwie przyjmowana jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Pomijając sytuacje, w których na przykład alkomat jest uszkodzony lub nie ma atestu – jeżeli spożycie alkoholu zostało potwierdzone kontrolą trzeźwości bądź badaniami lub jest ono oczywiste, trudno spodziewać się, że sąd uwzględniłby odwołanie od rozwiązania umowy o pracę takiego pracownika – wyjaśnia Katarzyna Wojarska-Aleksiejuk, adwokat w kancelarii Wojarska Aleksiejuk & Wspólnicy.

Projekt nie ogranicza metod kontrolowania wyłącznie do niewymagających analizy laboratoryjnej, aczkolwiek te zaleca w pierwszej kolejności. Przewiduje że jeśli np. nie ma możliwości ich zastosowania albo gdy pracownik czy sam pracodawca zażąda badania krwi lub moczu, wówczas przeprowadzi je uprawniony do tego organ.

– Do tej pory możliwość kontrolowania stanu trzeźwości w zakładzie pracy była przedmiotem rozbieżnych interpretacji. W jednym z orzeczeń sądowych wyrażono pogląd, że takiego badania nie może przeprowadzić pracownik ochrony bądź inna upoważniona przez pracodawcę osoba i że może tego dokonać jedynie uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, czyli funkcjonariusz Policji, strażnik straży gminnej lub miejskiej. Natomiast, jak stwierdzono w innym wyroku dotyczącym kierowcy autobusu, wydaje się oczywiste, że poddanie się profilaktycznym badaniom na trzeźwość należy zakwalifikować do obowiązków podstawowych pracownika. W tej sprawie chodziło o badanie w dyspozytorni autobusowej – mówi Paweł Krzykowski.

### **Niezbędne adnotacje**

Informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan niedopuszczalny do wykonywania pracy mają być przechowywane w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, ewentualnie do końca postępowania sądowego, w którym te dane będą dowodem w sprawie. Natomiast adnotacje o upomnieniu, naganie lub karze pieniężnej mają być przechowywane do czasu uznania takiej kary za niebyłą.

– Gdyby kontrola trzeźwości uderzała z jakichkolwiek przyczyn w czyjeś dobra osobiste, na przykład przez przeprowadzenie badania w sposób pokazowy dla reszty załogi jako dodatkowa sankcja dla pracownika, mógłby on wystąpić z roszczeniem do pracodawcy za ich naruszenie. Szefostwo firmy w każdym przypadku wymagającym skontrolowania stanu pracujących ma obowiązek powstrzymania się od działań dyskryminujących ich i dotrzymania procedur dotyczących ochrony danych osobowych – podkreśla Katarzyna Wojarska-Aleksiejuk.

Z projektu wynika, że do Kodeksu pracy zostanie wydane rozporządzenie określające: warunki i metody badania obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środków działających podobnie do niego, wykaz takich substancji oraz sposób dokumentowania badań przeprowadzanych przez uprawniony do tego organ. Paweł Krzykowski przypomina, że Urząd Ochrony Danych Osobowych swego czasu zajął zdecydowane stanowisko w sprawie kontrolowania stanu trzeźwości pracowników.

– Aktualnie według tego organu takie badanie może przeprowadzić policja, a nie pracodawca, ponieważ stan nietrzeźwości pracownika zalicza się do danych dotyczących zdrowia, określonych w RODO – wyjaśnia Paweł Krzykowski.