

Wybrane zagadnienia weryfikacji trzeźwości pracowników

– w świetle nowych uregulowań prawnych 2023



Portal **BHP**.pl

Spis treści

Gotowość do pracy – niezależnie od miejsca jej wykonywania	3
Stan po użyciu oraz nietrzeźwości	4
Zmiany w dwóch kluczowych ustawach	5
Przesłanki możliwości wprowadzenia kontroli trzeźwości	6
Z poszanowaniem dóbr osobistych	7
Z wykorzystaniem metod poza laboratoryjnych	8
Informacje oraz ich przetwarzanie	8
Właściwe przepisy zakładowe oraz obowiązek informacyjny	10
Niedopuszczenie do pracy	12
Możliwa weryfikacja przez organy zewnętrzne	13
Nie tylko w przypadku pracodawców	14
Nie tylko pracownicy	15
Reasumując	15

Zapisz się na bezpłatny eletter
Doradca BHP
i nie przegap żadnej zmiany w BHP!
Zobacz

Wybrane zagadnienia weryfikacji trzeźwości pracowników – w świetle nowych uregulowań prawnych

Obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy to jeden z podstawowych obowiązków gwarantujących właściwy poziom bezpieczeństwa. Przez wiele lat proces weryfikacji stanu trzeźwości pracowników był w praktyce problematyczny – z uwagi na brak bezpośrednich regulacji na gruncie prawa pracy. Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zawiera uregulowania dopuszczające możliwość przeprowadzania badania trzeźwości z poziomu zakładu pracy.

Gotowość do pracy – niezależnie od miejsca jej wykonywania

Obowiązkiem każdego pracownika wynikającym z definicji stosunku pracy jest wykonywanie pracy dobrowolnie podporządkowanej w miejscu i czasie pod kierownictwem pracodawcy. Każdy pracownik ma ustalony zakres obowiązków korespondujący z umówioną pracą. Niezależnie od powyższego duża część obowiązków ma charakter wspólny – i odnosi się do ogólnie przyjętej w przepisach zakładowych organizacji pracy. Dotyczy to przykładowo godzin pracy, obowiązku przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy oraz przeciwpożarowych. Tym samym obowiązki podstawowe o charakterze wspólnym dotyczą jednakowej rozciągłości wszystkich pracowników niezależnie od rangi czy stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Pracownik w ramach podstawowych obowiązków jest obowiązany w szczególności:

- wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę,
- przestrzegać ustalonego czasu pracy,
- dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać zasad współżycia społecznego,
- wykonywać pracę zgodnie z przepisami oraz zasadami bhp.

Obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy o właściwej jakości oraz ilości, jak również przestrzeganie przy tej okazji właściwych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Powyższy stan nie może być osiągnięty w sytuacji gdy zaburzeniu ulega gotowość pracownika do wykonywania obowiązków.



PAMIĘTAJ

Wykonywanie obowiązków przez osoby zatrudnione wiąże się z gotowością do ich właściwej i bezpiecznej realizacji. Pojęcie gotowości do pracy nie zostało w przepisach prawa pracy określone. Przyjmuje się, iż gotowość do pracy oznacza właściwy stan zarówno fizyczny, jak i psychiczny umożliwiający wykonywanie pracy w sposób zarówno bezpieczny, jak również pracy o należytej jakości i ilości.

Na gotowość do wykonywania pracy mogą mieć wpływ rozmaite czynniki. Gotowym do pracy nie będzie pracownik wykonujący prace wymagające sprawności psychofizycznej któremu przytrafił się nagły intensywny ból głowy. O gotowości do wykonywania pracy nie można również mówić w sytuacji gdy pracownik naruszył obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy.

Zarówno przepisy regulujące podstawowe obowiązki pracownicze, jak również przepisy bardziej szczegółowe regulujące obowiązki dotyczące bhp nie wskazują w sposób bezpośredni na pracowniczego obowiązek zachowania trzeźwości. Obowiązek taki może być jednak wyprowadzony z ogólnych zasad wykonywania pracy w sposób bezpieczny, stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy oraz zasady dbałości pracownika o dobro zakładu pracy. Trzeba również pamiętać o zasadzie wynikającej z art 108 § 2 kodeksu pracy, zgodnie z którym za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może stosować karę pieniężną.



PAMIĘTAJ

Obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy wynika z ogólnej zasady obowiązku pracownika w zakresie wykonywania pracy w sposób bezpieczny. Nie ma mowy o bezpiecznym wykonywaniu pracy w przypadku naruszenia zasady trzeźwości – niezależnie od subiektywnego przekonania pracownika w zakresie zdolności, w tym szczególnych możliwości wykonywania pracy w zakresie wydajności oraz jakości po spożyciu alkoholu.

Stan po użyciu oraz nietrzeźwości

Naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy może mieć różny ciężar gatunkowy. O naruszeniu zasady trzeźwości można mówić w każdym przypadku stawienia się do pracy po alkoholu lub spożywania jego w trakcie pracy – jednak każdy przypadek może być inny tak jak inny efekt da spożycie jednej puszki piwa w przerwie śniadaniowej – a inny butelki trunku wysokoprocentowego zmieszanej z zapewnionym przez pracodawcę napojem do celów profilaktycznych.

Uwzględniając powyższe ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wyróżnia definicje dwóch stanów które mogą mieć miejsce w związku z naruszeniem zasady trzeźwości – „stan po użyciu alkoholu” oraz „stan nietrzeźwości”.