



Uniwersytet
Gdański

PRACUJĘ
BEZPIECZNIE
WORKING SAFELY

I Konferencja „Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy”

„Postępowanie w przypadku pracownika będącego pod wpływem alkoholu lub narkotyków w zakładzie pracy”

asp. Kamil Pawliszak
Komenda Miejska Policji w Gdańsku

www.konferencja.bhp.ug.edu.pl

27.09.2023



Od 21 lutego 2023 roku obowiązują nowe przepisy Kodeksu Pracy (art 22^{1c}-22^{1h}) dotyczące kontroli przez pracodawcę trzeźwości pracowników.

Kontrola ta może dotyczyć zarówno obecności alkoholu w organizmie pracownika jak i substancji działających podobnie do alkoholu.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. KODEKS PRACY

Art. 22^{1c}. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, 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}.

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

§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu **art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165, 240, 535 i 803).**

Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

Na podstawie wskazanego art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi:

2. **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.

3. **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.

Podobnie pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże 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.

Zgodnie z nowymi przepisami kodeksu pracy nietrzeźwość pracownika może być stwierdzona w dwóch trybach:

- 1) w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawił się do pracy pod wpływem alkoholu albo pił alkohol w pracy (np. zatacza się) – badanie trzeźwości będzie mogła przeprowadzić policja (dotyczy to wszystkich pracowników),
- 2) w przypadku określonych w przepisach wewnątrzzakładowych kategorii pracowników pracodawca będzie mógł przeprowadzić samodzielną, prewencyjną kontrolę trzeźwości nawet gdy pracownik nie okazuje oznak bycia pod wpływem alkoholu.

Te same zasady są stosowane do kontroli czy pracownik nie jest pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu (narkotyków).

O wprowadzeniu prewencyjnej kontroli trzeźwości pracodawca ma obowiązek poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Ponadto przy zatrudnianiu pracownika, który będzie objęty tą kontrolą trzeźwości pracodawca musi mu przekazać (przed dopuszczeniem do pracy) ww. informacje w postaci papierowej lub elektronicznej.

W ramach tej samodzielnie przeprowadzanej prewencyjnej kontroli trzeźwości pracodawca będzie mógł badać tylko wydychane przez pracownika powietrze przy użyciu urządzenia (alkomatu) posiadającego ważny certyfikat wzorcowania lub kalibracji.

Badanie wydychanego powietrza przeprowadza się przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, z użyciem ustnika, metodą:

- 1) spektrometrii w podczerwieni lub
 - 2) utleniania elektrochemicznego
- zwanego dalej „analizatorem wydechu”.

Ustnik podlega wymianie każdorazowo przed przeprowadzeniem pomiaru. Opakowanie ustnika należy otwierać w obecności osoby badanej.

Co istotne, badania analizatorem wydechu (alkomatem) nie przeprowadza się przed upływem 15 minut od chwili zakończenia spożywania alkoholu, palenia wyrobów tytoniowych, w tym palenia nowatorskich wyrobów tytoniowych, palenia papierosów elektronicznych lub używania wyrobów tytoniowych bezdymnych przez osobę badaną.

W sytuacji, gdy kontrola trzeźwości alkomatem nie wykaże obecności alkoholu w organizmie pracownika (poniżej 0,1 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza) – pracownik będzie musiał być dopuszczony do pracy.

Jeżeli kontrola trzeźwości wykaże, że pracownik jest nietrzeźwy, wtedy pracodawca nie może dopuścić tego pracownika do pracy. Wynik tej kontroli pracodawca musi zachować w aktach osobowych pracownika. Dodatkowo pracodawca w tej sytuacji ma obowiązek poinformować pracownika (w dowolnej formie – pisemnie a nawet ustnie), że nie dopuszcza go do pracy z powodu jego nietrzeźwości.

Badanie trzeźwości przez Policję – na żądanie pracownika lub pracodawcy

Na podstawie art. 221d § 3 Kodeksu pracy, jeżeli zażąda tego pracodawca lub pracownik niedopuszczony do pracy trzeba wezwać Policję, aby funkcjonariusze skontrolowali trzeźwość pracownika.

Zgodnie z art. 221d § 4-11 Kodeksu pracy funkcjonariusz Policji powinien przeprowadzić badanie pracownika alkomatem.

Natomiast policja może też zlecić badanie krwi pracownika na obecność alkoholu jeżeli:

- nie będzie możliwości przeprowadzenia badania alkomatem;
- pracownik odmówi poddania się badaniu alkomatem;
- pracownik zażąda przeprowadzenia badania krwi, pomimo przeprowadzenia badania alkomatem;
- stan pracownika uniemożliwi przeprowadzenie badania alkomatem;
- nie będzie możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Policja ma obowiązek:

- sporządzić protokół z badania trzeźwości pracownika;
- przekazać pracodawcy i pracownikowi pisemną informację zawierającą dane pracownika, datę, godzinę i minutę badania oraz jego wynik (bowiem policja nie musi przekazywać pracodawcy całego protokołu).

Pracodawca ma obowiązek przechowywać tę informację od policji w aktach osobowych pracownika, ale tylko wtedy, gdy badanie wykaże, że pracownik był nietrzeźwy.

Zgodnie z art. 221d § 8 Kodeksu pracy, gdy wynik badania policji nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Gdy badanie przeprowadzone przez policję potwierdzi, że pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu, decyzja o zakwalifikowaniu okresu niedopuszczenia go do pracy będzie należała do pracodawcy – będzie mógł uznać ją za nieobecność usprawiedliwioną (z wynagrodzeniem lub bez), albo nieobecność nieusprawiedliwioną (bez wynagrodzenia).

Ale w takiej sytuacji pracodawca może zastosować jedną albo obydwie niżej wskazane sankcje:

- nałożyć na pracownika karę porządkową (karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną);
- zwolnić pracownika dyscyplinarnie - czyli rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Badanie na obecność narkotyków - narkotester

Wyżej wskazane zasady obowiązują analogicznie w przypadku kontroli pracownika na obecność w jego organizmie narkotyków.

Pracodawca i Policja przeprowadzają badanie śliny pracownika testerem narkotykowym.

Narkotester jest to urządzenie badające obecność narkotyków w ślinie. Pokazuje wynik badania po kilku minutach od włożenia do urządzenia kasety z próbką śliny.

Także w przypadku kontroli na obecność narkotyków, funkcjonariusz policji może zlecić badanie krwi lub moczu gdy:

- nie będzie możliwości przeprowadzenia badania śliny;
- pracownik odmówi poddania się badaniu śliny;
- pracownik zażąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania śliny;
- stan pracownika uniemożliwi przeprowadzenie badania śliny.

Konsekwencje prawne

Kodeks wykroczeń:

Art. 70. **Wykonywanie czynności przez osobę do tego niezdolną**

§1. Kto będąc niezdolny do czynności, której nieumiejętne wykonanie może wywołać niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia człowieka, taką czynność przedsięwzięrze albo kto porucza ją osobie do jej wykonania niezdolnej lub wbrew obowiązkowi nadzoru dopuszcza do wykonania takiej czynności przez osobę niezdolną, podlega karze aresztu lub grzywny.

§2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduję się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w stanie czynności zawodowe lub służbowe.

§3. W razie popełnienia wykroczenia określonego w § 1 lub 2, można orzec podanie orzeczenia do publicznej wiadomości w sposób szczególny.

DANE STATYSTYCZNE:

Od 1 stycznia 2023 roku do dnia 26 września 2023 roku funkcjonariusze Komendy Miejskiej Policji w Gdańsku otrzymali **57** zgłoszeń dotyczących osób w stanie nietrzeźwości w zakładzie pracy.

- w **33** przypadkach interwencja nie została potwierdzona- pracownicy przebadani na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu z wynikiem 0.00 mg/l
- w **24** przypadkach potwierdzono, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu/ lub będąc w stanie nietrzeźwości. W związku z powyższym w **8** przypadkach został nałożony mandat karny (100zł-500 zł), w **10** przypadkach policjanci zastosowali pouczenie, w **6** przypadkach została sporządzona notatka urzędowa o skierowaniu wniosku o ukaranie do Sądu.