



WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY
KANCELARIA PRAWA PRACY

Wybrane uprawnienia oraz obowiązki w związku ze zmianami w zakresie kontroli trzeźwości pracowników

POMOCNIK PRAWNY
LIPIEC 2022

Stan zaawansowania prac parlamentarnych nad kontrolą trzeźwości pracowników

W Sejmie znajduje się obecnie projekt nowelizacji kodeksu pracy w trakcie pierwszego czytania (stan na dzień 5 lipca 2022)



- Zmiany dotyczą między innymi wprowadzenia zasad kontrolowania przez pracodawców trzeźwości pracowników. Planowane przepisy przyznają pracodawcy uprawnienie do wprowadzenia prewencyjnej oraz wyrywkowej kontroli pracowników na obecność w organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.
- Analizując projekt ustawy oraz kalendarz prac parlamentarnych nie można wykluczyć, że **przepisy o kontroli trzeźwości pracowników wejdą w życie już w III kwartale 2022 roku.**
- W związku z faktem, że nowe przepisy nakładają na pracodawców pewne obowiązki związane z kontrolą trzeźwości, warto być do tego przygotowanym.

Wybrane uprawnienia pracodawców w związku z kontrolą trzeźwości pracowników

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadza możliwość samodzielnego prowadzenia przez pracodawców kontroli trzeźwości pracowników w określonych warunkach:

kontrola jest możliwa w przypadkach, w których jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia

kontrola ma służyć stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na: stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości

pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego

Wybrane obowiązki pracodawców w związku z kontrolą trzeźwości pracowników

Nowelizacja kodeksu pracy przewiduje uprawnienie pracodawcy do przeprowadzania kontroli pracowników z uwzględnieniem określonych przez ustawodawcę wymogów:

na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie metodą nielaboratoryjną będzie przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego

istnieje obowiązek dokumentowania przebiegu badania, z uwzględnieniem wskazanych przez ustawodawcę informacji

w przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu, okres niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

Kontrola trzeźwości pracowników musi zostać uregulowana w źródle zakładowego prawa pracy

Nowelizacja kodeksu pracy określa warunki formalne od których spełnienia możliwe będzie prowadzenie przez pracodawców kontroli trzeźwości pracowników.

- Regulacje dotyczące kontroli pracowników winny znaleźć się w odpowiednich źródłach zakładowego prawa pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy).
- W źródle zakładowego prawa pracy trzeba będzie ustalić zarówno samo wprowadzenie kontroli trzeźwości, jak również grupę lub grupy pracowników, którzy będą podlegali przedmiotowej kontroli, sposób jej przeprowadzenia, w tym rodzaj wykorzystywanego urządzenia oraz czas i częstotliwość jej przeprowadzania.

Inne kwestie dotyczące pracodawców

Pracodawcy zostaną wyposażeni między innymi w nowe obowiązki, ale też nowe uprawnienia.

1

**obowiązek
niedopuszczenia
„pozytywnego”
pracownika
do pracy**

2

**rygorystyczne zasady
przetwarzania danych
osobowych uzyskanych
w związku
z przeprowadzoną
kontrolą trzeźwości**

3

**możliwość
odpowiedniego
kontrolowania
osób
niebędących
pracownikami**

Wsparcie i rekomendacje Kancelarii

W związku z faktem, że przedmiotowe przepisy mogą wejść do polskiego porządku prawnego już w najbliższych tygodniach, rekomendacją Kancelarii dla pracodawców jest:

- §** **przeprowadzenie analizy obecnego stanu prawnego u pracodawcy** w zakresie kontroli trzeźwości oraz zidentyfikowanie celów i podejścia pracodawcy w tym obszarze,
- §** **przygotowanie dokumentacji formalnej** (regulaminy, informacje dla pracowników) **oraz wykonawczej** (procedury, dokumenty) celem umożliwienia sprawnego wdrożenia nowych zasad kontroli trzeźwości w organizacji.

O Kancelarii



Kancelaria na rynku doradztwa prawnego działa **od 2004 roku**, posiadając obecnie dwie siedziby centralę **w Warszawie** oraz oddział w **Poznaniu**.

Kancelarię cechuje nowatorskie i probiznesowe podejście przy świadczeniu pomocy prawnej. Prawnicy Kancelarii aktywnie poszukują dopuszczalnych prawnie rozwiązań, które są jednocześnie najkorzystniejsze dla Klienta, przedstawiając gotowe scenariusze działań oraz ich konsekwencje.

Główny cel Kancelarii to efektywne wsparcie Klienta w prowadzonych procesach biznesowych, które dostosowane są stricte do jego działalności. Każdy dokument przygotowywany jest od podstaw, nigdy nie korzystamy z gotowych wzorów.



Kontakt

Centrala w Warszawie

ul. Solec 38, 00-394 Warszawa
telefon/faks: 22 458 23 00/01
e-mail: kancelaria@wojewodka.pl

Biuro w Poznaniu

ul. Matejki 51, 60-770 Poznań
telefon/faks: 22 458 23 00/01
e-mail: kancelaria@wojewodka.pl

www.wojewodka.pl