



Kontrola trzeźwości
wg Rozporządzenia
z dnia 16 lutego 2023 r.
w sprawie badań na obecność
alkoholu lub środków działających
podobnie do alkoholu w organizmie
pracownika

Emilia Szalewicz, 19.03.2023



Ministerstwo Rodziny
i Polityki Społecznej

Polecam wyjaśnienia Ministerstwa pod
linkiem:

Kontrola trzeźwości
i kontrola na obecność środków
działających podobnie do
alkoholu

Kontrola

Prewencyjna

Doraźna

Schemat



Schemat.PNG

Ustawowymi przesłankami umożliwiającymi wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości i środków działających podobnie do alkoholu w stosunku do pracowników przez pracodawcę są ([art. 22^{1c}](#), [art. 22^{1e} § 2](#) k.p.):

- **niezbędność** do zapewnienia **ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób** (np. klientów) lub
- **niezbędność** do zapewnienia **ochrony mienia** (w tym zarówno pracowników, pracodawcy, współpracowników, jak i osób trzecich).

Posłużenie się przez ustawodawcę zwrotem „niezbędne” oznacza **obowiązek stosowania zasady proporcjonalności** przez pracodawców przy wprowadzeniu wskazanych rozwiązań w prawie wewnątrzzakładowym.

Zgodnie ze słownikowym rozumieniem termin „niezbędny” ¹ oznacza - "koniecznie potrzebny; taki, bez którego nie można się obyć; nieodzowny".

Zakładowe badania trzeźwości mogą być przeprowadzane tylko wtedy, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób albo ochrony mienia.

Zatem uprawnieni do wprowadzenia przepisów o kontroli trzeźwości pracowników z tych powodów będą np. pracodawcy sektora budowlanego, produkcyjnego, transportowego. Jednak nie każdy pracownik w firmie będzie mógł być poddany takiej kontroli **(np. pracownik sprzątający biura, który nie ma w swoich obowiązkach mycia okien czy innej pracy na wysokościach, nie powinien być prewencyjnie kontrolowany).**

<https://kadry.infor.pl/bhp/bezpieczenstwo-pracy/5694997,kontrola-trzezwosci-pracownikow.html>

Postanowienia wskazanych aktów wewnątrzzakładowych powinny określać co najmniej:

- fakt wprowadzenia kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu,
- grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą,
- sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, **w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli** (np. alkomat ustnikowy, bezustnikowy, bramka z alkomatem),
- czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli (np. wszyscy lub wybrani pracownicy; np. losowo; raz dziennie, przy wejściu, wyjściu, w trakcie pracy itp.).

Ustal, kto będzie uprawniony do przeprowadzania badań trzeźwości zatrudnionych

- **Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.** Dlatego pracodawca powinien wybrać do kontroli osobę, która umie opanować swoje emocje nawet w trudnych sytuacjach, i zobowiązać ją do:
 - przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych w zakresie dotyczącym badań,
 - poszanowania dóbr osobistych badanych oraz
 - zachowania wyników kontroli w poufności i przekazania informacji o wynikach wskazujących na stan po użyciu alkoholu albo na stan nietrzeźwości jedynie upoważnionym pracownikom.
- Takie zobowiązanie najlepiej odebrać od pracownika na piśmie dla celów dowodowych.

Sprzęt

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

- 1) spektrometrii w podczerwieni (*alkomaty za około 20 000 zł*) lub
 - 2) utleniania elektrochemicznego (*alkomaty za około 1500 zł- podlegające kalibracji i wzorcowaniu*)
- zwanego dalej "analizatorem wydechu"

Ustnik, o którym mowa w ust. 1, podlega wymianie każdorazowo przed przeprowadzeniem pomiaru. Opakowanie ustnika należy otwierać w obecności osoby badanej.

Zasady wykonania badania

Badania analizatorem wydechu 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 przypadku dokonania pomiaru analizatorem wydechu z użyciem ustnika **metodą spektrometrii w podczerwieni** oraz uzyskania wyniku ponad 0,00 mg/dm³, dokonuje się **niezwłocznie drugiego pomiaru**.
- W przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu z użyciem ustnika metodą **utleniania elektrochemicznego** oraz uzyskania wyniku ponad 0,00 mg/dm³, dokonuje się **drugiego pomiaru po upływie 15 minut**.

- **Na żądanie osoby badanej wynik** badania dokonanego analizatorem wydechu z użyciem ustnika metodą **utleniania elektrochemicznego** wynoszący ponad 0,00 mg/dm³ **należy zweryfikować badaniem analizatorem wydechu metodą spektrometrii w podczerwieni**, przez dokonanie dwóch pomiarów. Drugiego pomiaru dokonuje się niezwłocznie po dokonaniu pierwszego pomiaru.
- W przypadku dokonania pierwszego pomiaru analizatorem wydechu i uzyskania wyniku równego lub większego od 0,10 mg/dm³, a w drugim pomiarze wyniku 0,00 mg/dm³, dokonuje się niezwłocznie **trzeciego pomiaru tym samym analizatorem wydechu**. Jeżeli wynik trzeciego pomiaru wynosi 0,00 mg/dm³, to badanie nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu.

- Rozporządzenie przewiduje także możliwość przeprowadzenia badania wydychanego powietrza **przy użyciu analizatora wydechu niewyposażonego w cyfrową prezentację wyniku pomiaru, a także bez użycia ustnika**, jeżeli producent analizatora wydechu przewiduje taki sposób jego eksploatacji.
- Jeżeli jednak takie badanie wykáže obecność alkoholu w wydychanym powietrzu, niezwłocznie przeprowadza się badanie analizatorem wydechu z użyciem ustnika, metodą **spektrometrii w podczerwieni, lub utleniania elektrochemicznego**.

Ciekawe artykuły o rodzajach alkomatów:

- <https://businessinsider.com.pl/prawo/praca/kontrola-trzezwosci-pracownikow-albo-alkomat-za-20-tys-zl-albo-wzywanie-policji/j5p0023>
- <https://sklep-alkomaty.pl/blog/5/czym-jest-alkomat-policyjny>

Konsekwencje nietrzeźwości

- Jeśli 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).
- Pracodawca będzie mógł nałożyć na takiego pracownika karę porządkową (karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną). Będzie mógł również rozwiązać z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (tj. zwolnić go dyscyplinarnie). Pracodawca będzie mógł zastosować jedną z tych sankcji albo obydwie.

Kontrola trzeźwości na pracy zdalnej

- Nie wydaje się możliwe, by pracownicy wykonujący pracę zdalną spełniali przesłanki objęcia kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Kontrole takie można przeprowadzić, gdy są niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
- Co do zasady praca zdalna będzie wykonywana przez pracowników za pomocą urządzeń teleinformatycznych i nie będzie niosła za sobą wysokiego ryzyka dla zdrowia, życia czy mienia.
- Gdyby jednak pracownicy wykonujący pracę zdalną spełnili przesłanki zawarte we wprowadzanych przepisach, mogą zostać objęci odpowiednią kontrolą, ponieważ to pracodawca będzie ustalał grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą i sposób jej przeprowadzenia.

Formularz badania trzeźwości



Arkuszy programu
Microsoft Excel