

**Firma nie zbada dowolnie trzeźwości.** Przepisy nie pozwalają pracodawcom na prewencyjne, przesiewowe sprawdzanie, czy pracownicy nie spożywali alkoholu. **B10**

# Firma nie zbada dowolnie trzeźwości

Przepisy nie pozwalają pracodawcom na **prewencyjne, przesiewowe sprawdzanie**, czy zatrudnieni nie spożywali alkoholu

Tomasz Zalewski  
tomasz.zalewski@infor.pl

Tragiczne wypadki komunikacyjne spowodowane przez pijanych kierowców skłoniły wielu pracodawców do rozważenia możliwości wprowadzenia badań trzeźwości pracowników przed dopuszczeniem ich do wykonywania obowiązków. Chodzi głównie o zatrudnionych, którzy kierują pojazdami. Firmy chcą w ten sposób uniknąć sytuacji, gdy nietrzeźwy pracownik wyjedzie z pasażerami w trasę. Takie działania podjęto m.in. w MPK we Wrocławiu i w Łodzi.

Okazuje się jednak, że gdyby zatrudniający chciał zastosować powszechnie obowiązujące przepisy dotyczące sprawdzania trzeźwości, to w najlepszym razie musiałby się liczyć z paraliżem firmy. Wszystkiemu winne są przepisy, które zamiast ułatwiać sprawdzanie trzeźwości, utrudniają je.

## Złe prawo

Podstawą do badania pracowników jest ustawa z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 1356 z późn. zm.) oraz wydane na jej podstawie rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. z 1983 r. nr 25, poz. 117).

Przyczynkiem do wszczęcia i zastosowania ustawowej procedury sprawdzającej trzeźwość jest zawsze uzasadnione podejrzenie, że zatrudniony przystąpił do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywał alkohol w trakcie wykonywania obowiązków. Wykluczona jest sytuacja, w której wszyscy zatrudnieni mogą być uznani za osoby wzbudzające uzasadnione podejrzenie. Pracownik, którego firma chce sprawdzić zgodnie z przepisami, musi poznać okoliczności stanowiące podstawę decyzji o niedopuszczeniu go do pracy.

Zatem każdy typowany do badania pracownik powinien zostać najpierw formalnie odsunięty od pracy. Co więcej, badanie trzeźwości zgodnie z rozporządzeniem przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, czyli np. policja. Pracodawca takim organem nie jest. Badanie takie jest wykonywane na żądanie zatrudnionego. Firma musi więc wezwać policję, a z przebiegu badania sporządza się protokół, w którym należy opisać objawy lub okoliczności uzasadniające przeprowadzenie testu.

Może się więc okazać, że spełnienie wszystkich wymagań przez prawo kroków

## Co grozi za pracę pod wpływem alkoholu

- **Niedopuszczenie** do pracy
- **Zwolnienie dyscyplinarne** z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków
- **Nałożenie kary porządkowej:**
  - ↳ upomnienia
  - ↳ nagany
  - ↳ kary pieniężnej
- **Zawiadomienie organów ścigania** o podejrzeniu wykroczenia lub przestępstwa:
  - ↳ **narażenia innych osób** na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu (art. 160 k.k.)
  - ↳ **niedopełnienia obowiązków** związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (art. 220 k.k.)
  - ↳ **podjęcia czynności** zawodowych lub służbowych **w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji** i wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości (art. 70 k.w.)

w stosunku do wszystkich pracowników danej zmiany może trwać bardzo długo i wymaga zaangażowania całego sztabu osób. Oczywiście za czas stracony na badanie, oczekiwanie na przyjazd policji itp. pracownikowi należy się pensja.

Niestety, obowiązujące przepisy nie pomagają pracodawcom w przeprowadzaniu prewencyjnych badań. W mojej ocenie warto, aby ustawodawca rozważył odformalizowanie procedury testu trzeźwości w stosunku do grup zawodowych, od których wymagana jest pełna zdolność psychofizyczna, czyli w takich branżach jak

**Istnieją rozbieżności co do tego, czy wyniki badań trzeźwości można upowszechniać**

np. służba zdrowia, transport czy też zapewnienie bezpieczeństwa – uważa **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski i współpracownicy**.

## Wyższe racje

Część firm, nie bacząc na sztywną literę prawa, wprowadza w zakładowych przepisach rozwiązania określające sposób doraźnej kontroli. W regulaminach pracy pojawiają się więc zasady przeprowadzania testów trzeźwości.

– Uważam, że takie próby zapobiegania podjęciu pracy przez osoby nietrzeźwe są jak najbardziej uzasadnione. Z praktyki wiem, że załogi często stosują się do takich wewnętrznych rozwiązań. Chociaż w przypadku sporu sądowego z pracownikiem, który poniósł konsekwencje z powodu odmowy zrealizowania procedury niemającej

oparcia w powszechnie obowiązujących przepisach, istnieje ryzyko, że sąd uzna, iż pracodawca działał bezprawnie – wyjaśnia Izabela Zawacka, radca prawny kancelaria Wojewódka i wspólnicy.

Z kolei mec. Katarzyna Dulewicz, radca prawny, partner CMS Cameron McKenna, uważa, że podstawą do przeprowadzenia wyrwykowych badań trzeźwości w firmach takich jak transportowe czy budowlane mogą być ogólne przepisy bhp. Zobowiązują one pracodawcę do podjęcia odpowiednich działań w celu zapewnienia ochrony pracownikom w przypadku zagrożenia ich zdrowia lub życia.

– Takie rozwiązania są stosowane np. w rafineriach, firmach farmaceutycznych itp. – dodaje.

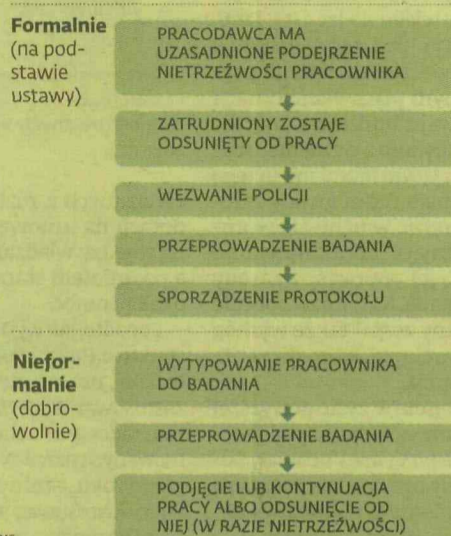
## Bezpieczna dobrowolność

W imię lojalności i dbania o dobro zakładu załoga powinna współdziałać z pracodawcą. Przejawem tego może być swoista umowa, na podstawie której zatrudnieni w danej firmie dobrowolnie godzą się na testowanie trzeźwości opierając się na wewnętrznej procedurze.

– Najlepiej, gdy taki kontrakt jest wynikiem dialogu z załogą lub jej przedstawicielami. Konsultacje w tym zakresie powinny być prowadzone na podstawie przepisów stosowanych dla uzgadniania załadowych regulaminów porządkowych – twierdzi mec. **Sławomir Paruch**.

Jego zdaniem w procedurze będącej wynikiem konsultacji należy podkreślić, że poddanie się jej zasadom jest dobrowolne i stanowi przejaw stosowania przepisów bhp i wzajemnej lojalności oraz koleżeńskich zasad współpracy. Samo postępowanie powinno określać zasady jego stosowania i ewentualne konsekwencje związane ze stwierdzeniem spożycia alkoholu.

## Procedura badania trzeźwości



MC

Firmy muszą też pamiętać, że badanie trzeźwości dotyka wrażliwej sfery związanej z dobrami osobistymi zatrudnionego. Pracodawcy niezależnie od tego, czy sprawdzają zatrudnionych w sposób formalny, czy na zasadzie dobrowolności, powinni szanować godność pracowników. Muszą więc pilnować, by do badań nie były typowane zawsze te same osoby, a sam test nie przypominał polowania na winnych.

## Wynik testów

Istotne jest także, co się dzieje z wynikiem badania, czy powinien być on ujawniony jedynie badającemu i badanemu oraz świadkowi, czy też podany do szerszej informacji.

Zdaniem mec. **Sławomira Parucha** przekazanie informacji o nietrzeźwości danego pracownika nie będzie stanowił naruszenia jego dóbr, jeśli spełnione będą wspomniane wymogi wprowadzenia procedury, uzgodnionej wcześniej jest jej tryb, a samo postępowanie będzie dobrowolne. W takim przypadku bezprawne zachowanie, jakim jest pozostawanie nietrzeźwym, nie powinno być chronione prawem, a ujawnienie informacji w tym zakresie innym pracownikom nie powinno wiązać się z negatywnymi konsekwencjami dla pracodawcy.

Z kolei mec. Katarzyna Dulewicz uważa, że wynik badania potwierdzający stan nietrzeźwości nie powinien być podawany do publicznej wiadomości. Załoga nie musi też wiedzieć, że był on podstawą uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Firma powinna jednak zadbać o to, by badanie odbywało się w obecności bezstronnego świadka, aby w razie sporu mógł on potwierdzić okoliczności badania i jego wyniki.