

Pracodawca sprawdzi trzeźwość pracownika



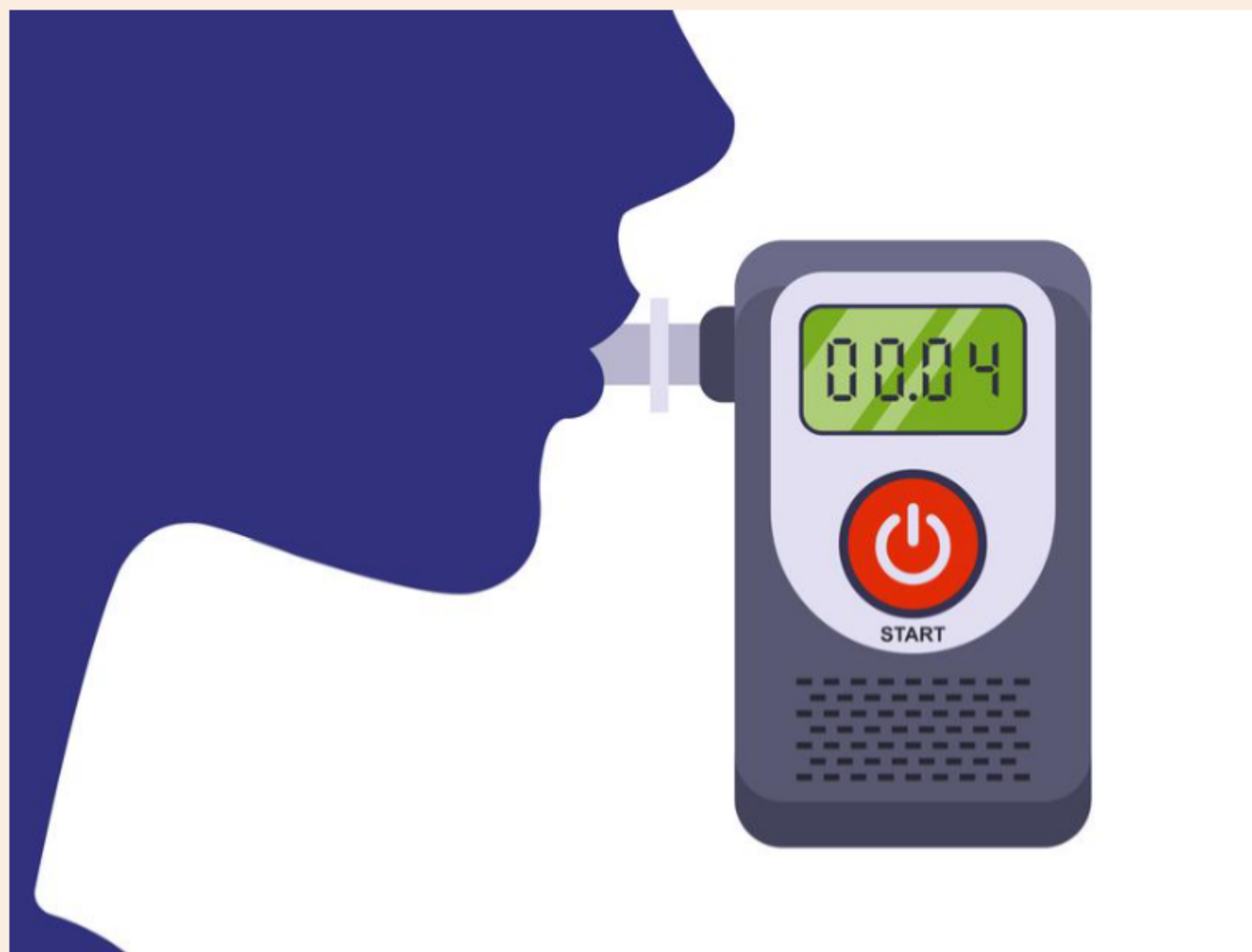
DOROTA ZAWIŚLIŃSKA

Szefowie będą mieli prawo do badania podwładnych alkomatami. Zdaniem ekspertów w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy brakuje jednak uszczegółowienia kilku kwestii.

Pracodawcy zyskają możliwość przeprowadzania prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników. Ponadto będą mogli sprawdzić, czy w organizmach podwładnych są obecne inne środki mające działanie podobne do alkoholu.

– Kiedy będzie to możliwe? Wtedy, gdy wspomniana czynność okaże się niezbędna do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, a także innych osób lub mienia – mówi Jolanta Zarzecka-Sawicka, radca prawny, partner w Grant Thornton.

Autorzy projektu nowelizacji Kodeksu pracy, który zakłada przyznanie firmom tego przywileju, podkreślają, że obecnie brakuje podstaw prawnych do przeprowadzania przez przedstawicieli odpowiedniego organu powołanego do ochrony porządku publicznego badań pracowników na obecność narkotyków w ich organizmach.



Ograniczenie:
Projekt powinien dawać pracodawcom większą swobodę w przeprowadzaniu prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników - uważają prawnicy.

Adobe Stock

– Zgodnie z przyszłą nowelizacją pracodawcy będą mogli samodzielnie, czyli bez konieczności wzywania właściwych organów państwowych, np. policji, kontrolować stan trzeźwości pracowników. Do realizacji tego zadania wykorzystają metody, które nie wymagają badań laboratoryjnych. Wystarczą urządzenia, które posiadają ważne dokumenty potwierdzające ich kalibrację lub wzorcowanie – wyjaśnia Małgorzata Kurzynoga, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Alkomat lub bramka

Podkreśla, że kontrole będą mogły być przeprowadzane zarówno w przypadku pracownika podejrzanego o bycie w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem narkotyków, jak i prewencyjnie.

– Pracodawcy będą musieli uregulować te kwestie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. Powinny znaleźć się tam informacje dotyczące m.in. kwestii wprowadzenia kontroli i objętych nią grup. Ważny jest też sposób, czas i częstotliwość ich przeprowadzania. Istotne jest również wskazanie rodzaju urządzenia wykorzystywanego do tego celu – wylicza Małgorzata Kurzynoga.

Może to być np. alkomat ustnikowy, bezustnikowy lub bramka z alkomatem. Zgodnie z projektem pracodawca o planowanych kontrolach trzeźwości będzie musiał powiadomić załogę przynajmniej dwa tygodnie wcześniej. Nie ma obowiązku przekazywania tej informacji w formie pisemnej. Wystarczy, że zamieści ją w intranecie lub prześle osobom zainteresowanym drogą mailową.

Ponadto szef firmy powinien przekazać podwładnemu informację, na jakiej podstawie może on być niedopuszczony do wykonywania obowiązków służbowych. Pracownikowi nie będzie przysługiwało wynagrodzenie za ten czas.

– Co ważne, jego nietrzeźwość może być podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Przy czym to na pracodawcy będzie ciążył obowiązek udowodnienia, że kontrola została przeprowadzona zgodnie z prawem, a jej wynik jest wiarygodny – wyjaśnia Małgorzata Kurzynoga.

Ustronne miejsce

Izabela Dziubak-Napiórkowska, radca prawny w kancelarii Kopeć&Zaborowski, podkreśla, że badanie nie może naruszać godności pracownika.

– Nie powinno być ono wykonywane w obecności innych osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Należy robić to w miejscu ustronnym. Jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu wskazującą na stan po jego użyciu lub nietrzeźwości, albo zachodzi podejrzenie, że pracownik już przyszedł do firmy we wspomnianym stanie lub spożywał alkohol w czasie pracy, pracodawca powinien przebadać go po raz drugi. Chodzi o sprawdzenie, czy poziom alkoholu spada czy rośnie – wyjaśnia Izabela Dziubak-Napiórkowska.

Rafał Rozwadowski, adwokat w kancelarii Mamiński&Partnerzy, zwraca uwagę, że w przypadku sporu problematyczne może być ustalenie, na ile precyzyjnie pracodawca określił grupę pracowników, wobec których można stosować prewencyjną kontrolę trzeźwości. W jego ocenie warunek do jej wprowadzenia w firmie jest sformułowany w projekcie w sposób nieostry.

– Może podlegać różnym interpretacjom i skutkować próbami podważania tego, kogo dotyczy ustalona kontrola. Ujęte w projekcie przesłanki do jej wprowadzenia wskazują, że ustawodawca założył, że mogą być takie stanowiska pracy, względem których badanie trzeźwości nie powinno być stosowane – ocenia Rafał Rozwadowski.

Według Izabeli Dziubak-Napiórkowskiej w projekcie brakuje rozwiązania, które zapewniałoby pracodawcom możliwość stosowania w ich zakładach pracy zasady „zero tolerancji dla spożycia alkoholu”. Na tę kwestię zwracali uwagę także przedsiębiorcy działający w branży transportowej.

– Chodzi o to, aby szef firmy mógł w regulaminie pracy uwzględnić zapis o tym, że niedopuszczalna jest każda ilość alkoholu w wydychanym powietrzu lub we krwi, a nie tylko ta, która przewyższa tzw. wykroczeniowy poziom stanu po użyciu alkoholu – wyjaśnia Izabela Dziubak-Napiórkowska.

Wyczekiwane zmiany prawne

Małgorzata Kurzynoga zwraca uwagę, że szefowie firm od wielu lat czekają na szczegółowe uregulowanie możliwości kontrolowania trzeźwości pracowników.

– W projekcie brakuje jednak większej swobody pracodawcy w przeprowadzaniu wspomnianych kontroli. Jest on przecież odpowiedzialny za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Tymczasem ustalanie zasad z nią związanych w ramach układu zbiorowego lub regulaminu pracy oznacza, że będą one uzgadniane ze związkami zawodowymi. To wydłuży okres wejścia w życie proponowanych zmian w tej dziedzinie. Trudności pojawią się również w przypadku modyfikacji reguł kontroli trzeźwości. Będą one wymagały zmian układu zbiorowego lub regulaminu – konkluduje Małgorzata Kurzynoga.

KTO I KIEDY DO KONTROLI

Pracodawcy, którzy zdecydują się na wprowadzenie kontroli trzeźwości w akcie wewnątrzzakładowym, będą musieli określić:

- grupę pracowników objętych badaniem kontroli trzeźwości
- sposób przeprowadzenia kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do tego celu
- czas i częstotliwość przeprowadzania badania (np. przed rozpoczęciem pracy lub w jej trakcie)
- zasady przetwarzania danych osobowych pracowników poddanych badaniu

Źródło: Grant Thornton

W JAKIM STANIE JEST PRACOWNIK

- stan po użyciu alkoholu: od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w wydychanym powietrzu; 0,2-0,5 promila alkoholu we krwi
- stan nietrzeźwości: powyżej 0,25 mg alkoholu w wydychanym powietrzu; powyżej 0,5 promila alkoholu we krwi