

# Czy można sprawdzić trzeźwość pracownika? Zmiana przepisów.

Data publikacji: 27.02.2023 15:30

Końce lutego tego roku weszły w życie przepisy, które określają zasady kontroli trzeźwości w zakładzie pracy. Regulacje w tym zakresie wypracowało Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS), które o tym poinformowało na swojej stronie. Pomiar zawartości alkoholu w organizmie, pracodawca będzie mógł wykonać przy użyciu alkomatu.



Fot: ilustracyjne /pixabay.com

Według tych przepisów pracodawca może wykonać u pracowników testy na obecność alkoholu i innych substancji odurzających, jeśli uzna to za niezbędne do ochrony życia i zdrowia samych zatrudnionych lub innych osób, a także do ochrony mienia. Oznacza to również, że możliwe jest sprawdzenie stanu trzeźwości również pracujących zdalnie. Należy zaznaczyć, że regulacje te dotyczyć będą wszystkich rodzajów zatrudnienia: umowy o pracę, umowy zlecenie, umowy o dzieło, a nawet współpracujących z pracodawcą przedsiębiorców prowadzących własną działalność gospodarczą.

**„To bardzo ważne zmiany w Kodeksie pracy, które mają zagwarantować bezpieczeństwo wszystkim pracownikom. Regulacje powstały przy licznych konsultacjach ze stroną społeczną i odpowiadają na oczekiwania pracodawców** – powiedziała minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg.”

Ministerstwo podaje, że jeżeli przepisy wewnątrzzakładowe przewidują prewencyjną kontrolę trzeźwości, pracodawcy będą mogli przy użyciu alkomatu skontrolować swoich pracowników. W innych przypadkach kontrolę przeprowadzi policja po uprzednim wezwaniu. Takie same zasady będą miały zastosowanie w przypadku podejrzenia zażycia innych substancji odurzających.

Zgodnie z nowym prawem, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia lub ochrony mienia. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Zgodnie z przepisami pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w jego organizmie. W przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Tak więc jeżeli czujemy, że nasz organizm nie pracuje na odpowiednich falach zastanówmy się czy nie lepiej skorzystać z „urlopu na żądanie a nie narażać się na niepotrzebne konsekwencje.

AK