

INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 31 MAJA 2021 ROKU  
PROJEKT NOWELIZACJI KODEKSU PRACY  
W ZAKRESIE WPROWADZENIA MOŻLIWOŚCI SPRAWDZANIA PRZEZ PRACODAWCĘ  
PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I INNYCH SUBSTANCJI

**W dniu 28 maja 2021 roku został opublikowany rządowy projekt nowelizacji przepisów Kodeksu Pracy, na mocy którego pracodawcy powinni uzyskać niekwestionowalne uprawnienie do wprowadzenia prewencyjnej oraz wrywkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.**

#### **RODZAJE KONTROLI**

Na podstawie planowanych przepisów pracodawcy będą mogli prowadzić prewencyjną, wrywkową kontrolę, na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Należy przy tym podkreślić, że prowadzenie kontroli będzie uprawnieniem, a nie zaś obowiązkiem pracodawcy, który będzie samodzielnie podejmował decyzje o ich przeprowadzeniu.

#### **DOPUSZCZALNE CELE PROWADZENIA KONTROLI**

Ustawodawca dopuścił prowadzenie kontroli przez pracodawców w przypadkach, w których jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy. Zatem prawo do kontroli pracowników ograniczono realizacją przez pracodawcę, w ramach kontroli, powyższych celów.

#### **SPOSÓB PROWADZENIA KONTROLI**

Projekt przewiduje możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub narkotyków, nie zaś ich zawartości w organizmie pracownika. Pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Taki sposób przeprowadzenia badania zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika. Projekt ustawy nie przesądza przy tym jednoznacznie przy użyciu jakiego urządzenia pracodawca będzie mógł przeprowadzać taką kontrolę.

#### **SPOSÓB WPROWADZENIA DO ZAKŁADOWEGO PRAWA PRACY**

Ustawodawca zakłada, że regulacje dotyczące kontroli pracowników znajdą się w odpowiednich źródłach zakładowego prawa pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, stosowne obwieszczenie pracodawcy). W tym akcie zostaną uregulowane przez pracodawcę tak krąg pracowników, którzy będą podlegali przedmiotowej kontroli, jak też zasady, metody i sposób przeprowadzania kontroli (np. czy będzie to alkomat ustnikowy czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem), a także czy pracodawca będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części (np. rotacyjnie).

#### **OBOWIĄZEK NIEDOPUSZCZENIE PRACOWNIKA DO PRACY**

W projekcie uregulowano obowiązek pracodawcy niedopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu lub obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Zgodnie z projektem na pracodawcy ciąży również powyższy obowiązek w sytuacjach, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, a także że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy (w szczególności w przypadku, gdy pracodawca w ogóle nie wprowadził kontroli, jak i w odniesieniu do części pracowników, którzy nie spełniają ustawowych przesłanek objęcia kontrolą).



Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie tego pracownika będzie przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, co pozwoli na weryfikację stanu pracownika, a w szczególności ustalenie poziomu zawartości alkoholu lub innego środka w organizmie.

### **KONTROLA NIE PRACOWNIKÓW**

Ustawodawca przewidział, że przepisy o kontroli pracowników przez pracodawców będą stosowane odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Zatem możliwość kontroli będzie istniała również wobec tych osób.

### **TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE NOWYCH PRZEPISÓW**

Na dziś nie jesteśmy w stanie wskazać terminu wejścia w życie nowych przepisów, ale Kancelaria monitoruje stan prawny i w przypadku, gdy tylko pojawią się nowe informacje w przedmiotowym zakresie, będziemy Państwa informowali. Uważamy, że konieczne będzie podjęcie przez każdego pracodawcę działań formalnych w zakresie wdrożenia omawianych rozwiązań. W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do Państwa dyspozycji.

---

#### **KONTAKT**

**Marcin Wojewódka**, radca prawny  
marcin.wojewodka@wojewodka.pl  
tel. 22 458 23 00



**Piotr Nietrzpiel**, radca prawny  
piotr.nietrzpiel@wojewodka.pl  
tel. 724 555 035

