

BADANIE TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW – NOWE PRZEPISY W KODEKSIE PRACY

- Nowelizacja kodeksu pracy umożliwiająca pracodawcom przeprowadzenie kontroli trzeźwości pracowników wejdzie w życie najprawdopodobniej na początku lutego 2023 roku. Ustawa oczekuje na podpis Prezydenta. Pracodawcy będą mogli również kontrolować pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.
- W oczekiwaniu na wejście w życie nowych przepisów, z uwagi na krótkie, 14-dniowe *vacatio legis*, jak i obowiązek poinformowania pracowników o nowych procedurach z minimum 2-tygodniowym wyprzedzeniem, już teraz pracodawcy powinni zadbać o sporządzenie i wprowadzenie do swoich organizacji skutecznych, niebudzących wątpliwości procedur przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników.
- Rzetelne udokumentowanie całego przebiegu badania będzie mieć szczególne znaczenie w kontekście potencjalnych sporów sądowych, które mogą powstać w wyniku złożenia przez pracownika odwołania w przypadku jego zwolnienia z przyczyn związanych z nietrzeźwością w miejscu pracy.
- Pracodawcy powinni zadbać również o obiektywny dobór pracowników, którzy będą poddawani kontrolom trzeźwości, aby nie narazić się na zarzut nierównego traktowania.

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY

- Wprowadzenie jednoznacznego prawa pracodawcy do kontroli trzeźwości pracowników i osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.
- Cel kontroli – zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.
- Sposób kontroli – co do zasady użycie metod nielaboratoryjnych z wykorzystaniem zweryfikowanego urządzenia przy jednoczesnym poszanowaniu godności i innych dóbr pracowników.
- Zakaz dopuszczenia do pracy osoby nietrzeźwej lub w stosunku do której zachodzi uzasadnione podejrzenie znajdowania się w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości.
- Znajdowanie się pracownika w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu alkoholu w pracy będzie wystarczającą podstawą do jego zwolnienia.

NOWE WYZWANIA DLA PRACODAWCÓW

- Przygotowanie odpowiednich aktów wewnętrznych, które zapewnią praktyczne i skuteczne wprowadzenie procedury kontroli trzeźwości pracowników do organizacji.
- Problem wprowadzenia odpowiednich uregulowań odnoszących się do pracowników wykonujących pracę zdalną.
- Zapewnienie odpowiedniego przechowywania danych dotyczących przeprowadzonych kontroli i kar nałożonych na pracowników.

Serdecznie zapraszamy do kontaktu. Chętnie udzielimy kompleksowego wsparcia w zakresie efektywnego i skutecznego wdrożenia nowych rozwiązań do Państwa organizacji.

dr Joanna Ostojka-Kołodziej

Adwokat, Counsel,
Head of Employment

joanna.ostojka@jdp-law.pl

Magdalena Bartnik

Adwokat, Senior Associate

magdalena.bartnik@jdp-law.pl

Aleksandra Pisarek

Aplikantka radcowska,
Associate

aleksandra.pisarek@jdp-law.pl