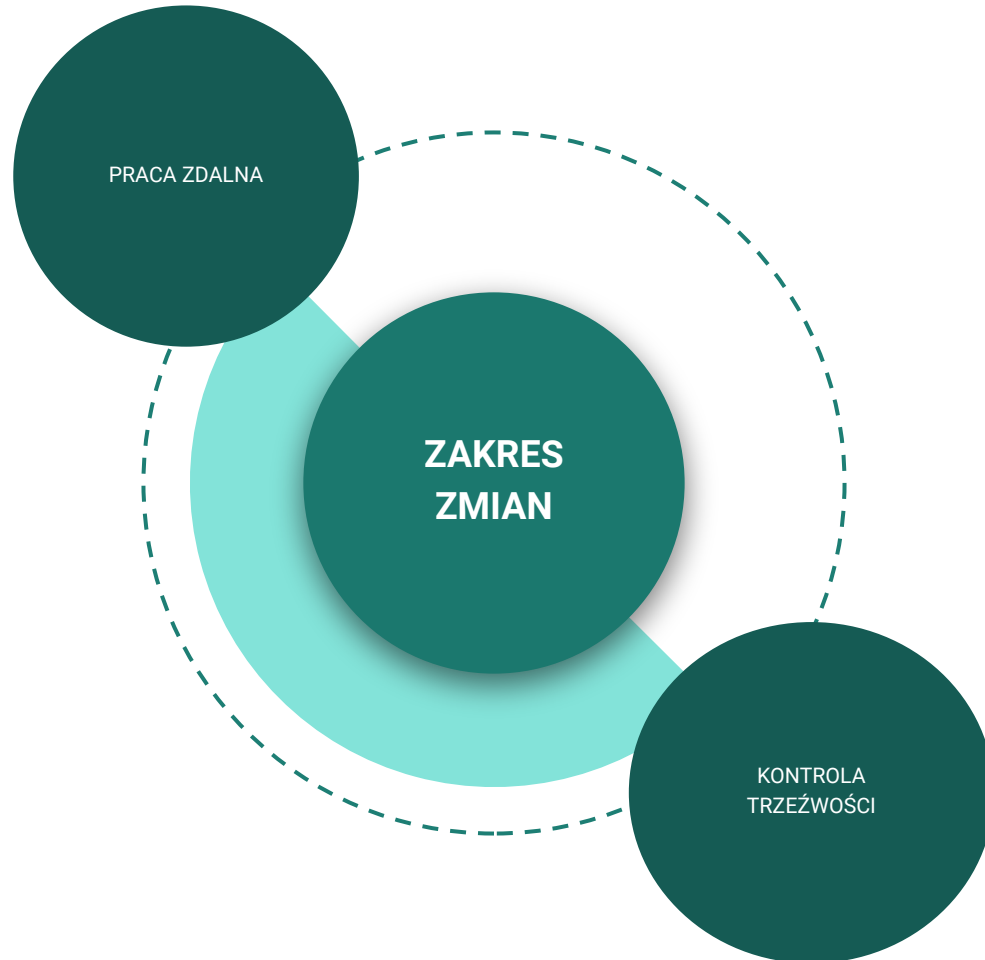


# NOWELIZACJA KODEKSU PRACY 2023

Dz. U. z 2023 r. poz. 240





Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

**pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników lub kontrolę na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu**

jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia

I uwzględniający wymagania  
wynikające z  
**Rozporządzenia w sprawie  
badań na obecność alkoholu  
lub środków działających  
podobnie do alkoholu w  
organizmie pracownika**  
Dziennik Ustaw 2023 poz. 317

**Kontrola  
trzeźwości jest  
przeprowadzana  
przez pracodawcę  
w sposób ustalony**

w układzie  
zbiorowym  
pracy

w regulaminie  
pracy

w  
obwieszczeniu

The infographic features a central teal circle with a white shadow containing the main title. Surrounding it are six smaller teal circles, each containing a specific factor, connected by a dashed teal line. To the right of this central structure are two larger teal circles containing detailed text about the implementation of sobriety control.

## układ zbiorowy pracy, regulamin pracy albo obwieszczenie ustala

fakt  
wprowadzenia  
kontroli  
trzeźwości

grupę lub grupy  
pracowników  
objętych  
kontrolą  
trzeźwości

sposób  
przeprowadzania  
kontroli  
trzeźwości

rodzaj urządzenia  
wykorzystwanego  
do kontroli

czas i  
częstotliwość  
kontroli

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania

W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje dotyczące kontroli trzeźwości w postaci papierowej lub elektronicznej

za pomocą urządzenia  
posiadającego ważny  
dokument  
potwierdzający jego  
kalibrację lub  
wzorcowanie

**Kontrola  
trzeźwości  
obejmuje**

badanie przy użyciu metod  
niewymagających badania  
laboratoryjnego

## Badanie trzeźwości polega na stwierdzeniu

obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu

braku obecności alkoholu w organizmie pracownika

stanu nietrzeźwości

ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165) .

Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

**Pracodawca przetwarza informacje o**

- dacie,
- godzinie i minucie,
- wyniku badania trzeźwości

**wskazującym na stan po  
użyciu alkoholu  
albo stan nietrzeźwości**

wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr

przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania

W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113



*Art. 113. § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu*

W przypadku, w którym informacje, o stanie nietrzeźwości mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przetwarzania informacji ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.



jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy

zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.

**Pracodawca  
nie dopuszcza  
pracownika do  
pracy**

jeżeli kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości

jeżeli kontrola wykáže obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

Na żądanie pracodawcy lub  
pracownika niedopuszczonego  
do pracy badanie stanu  
trzeźwości pracownika  
przeprowadza uprawniony  
organ powołany do ochrony  
porządku publicznego.

Organ ten przeprowadza  
badanie stanu trzeźwości  
pracownika przy użyciu metod  
niewymagających badania  
laboratoryjnego.

Badania, o których  
mowa przeprowadza  
się z poszanowaniem  
godności i intymności  
pracownika.

**Organ zleca  
przeprowadzenie  
badania krwi lub  
moczu jeżeli**

pracownik  
niedopuszczony do  
pracy żąda  
przeprowadzenia  
badania krwi lub  
moczu

stan pracownika  
niedopuszczonego do  
pracy uniemożliwia  
przeprowadzenie  
badania metodą  
nielaboratoryjną

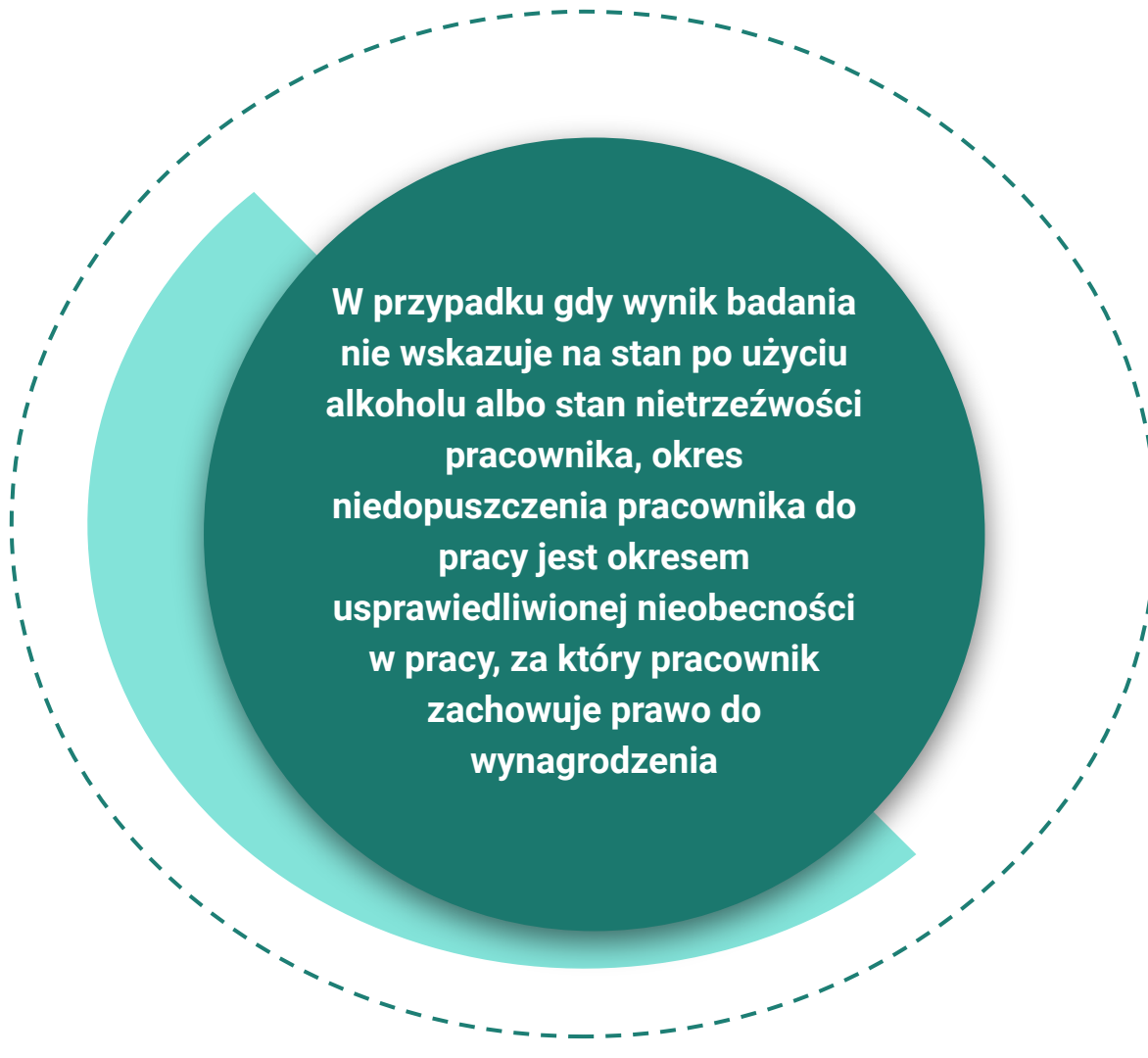
Zabiegu pobrania  
krwi dokonuje osoba  
posiadająca  
odpowiednie  
kwalifikacje  
zawodowe.

pracownik  
niedopuszczony do  
pracy odmawia  
poddania się badaniu  
metodą  
niewymagającą  
badania  
laboratoryjnego

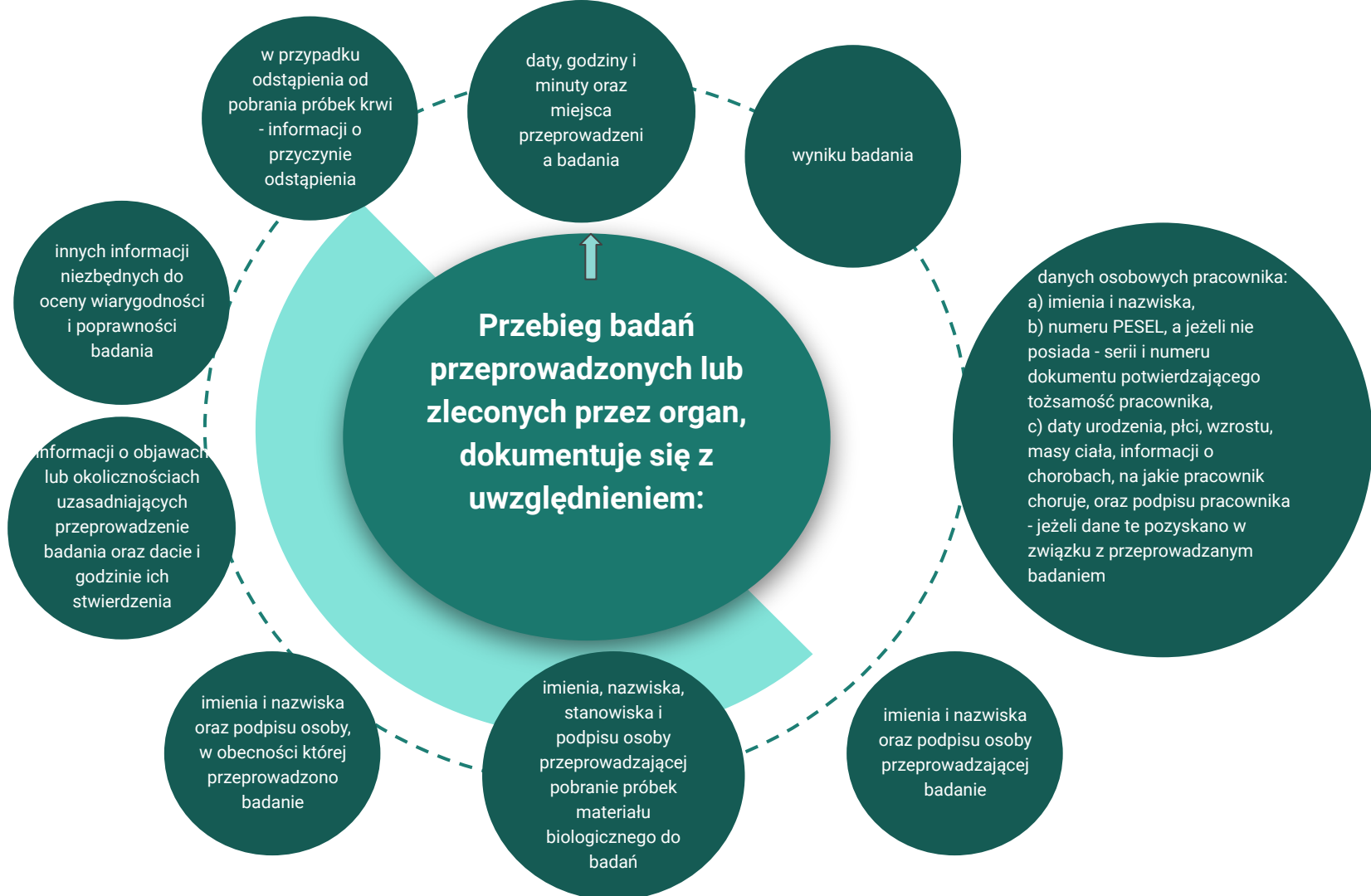
nie ma możliwości  
wskazania stężenia  
alkoholu z powodu  
przekroczenia  
zakresu  
pomiarowego  
urządzenia  
wykorzystywanego  
do pomiaru

Czynności związane z  
pobranem moczu do  
badania, odbywają  
się w obecności  
osoby posiadającej  
odpowiednie  
kwalifikacje  
zawodowe do  
przeprowadzania  
badania moczu, tej  
samej płci co  
pracownik, od  
którego pobiera się  
mocz.

nie ma możliwości  
przeprowadzenia  
badania metodą  
niewymagającą  
badania  
laboratoryjnego



**W przypadku gdy wynik badania  
nie wskazuje na stan po użyciu  
alkoholu albo stan nietrzeźwości  
pracownika, okres  
niedopuszczenia pracownika do  
pracy jest okresem  
usprawiedliwionej nieobecności  
w pracy, za który pracownik  
zachowuje prawo do  
wynagrodzenia**



Organ przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą

- imię i nazwisko osoby badanej
- jej numer PESEL, a w przypadku jego braku - serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- datę, godzinę i minutę przeprowadzonego badania,
- jego wynik.

W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

Do przetwarzania informacji udostępnionych przez organ stosuje się te same zasady co w stosunku do pracodawcy pozyskującego informacje.

osoby fizyczne  
prowadzące na  
własny rachunek  
działalność  
gospodarczą

**Przepisy dotyczące  
kontroli trzeźwości  
stosuje się  
odpowiednio do  
pracodawców  
organizujących  
pracę wykonywaną  
przez**

osoby fizyczne na  
innej podstawie niż  
stosunek pracy

**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA ZDROWIA  
z dnia 16 lutego 2023 r.  
w sprawie badań na  
obecność alkoholu lub  
środków działających  
podobnie do alkoholu w  
organizmie pracownika**  
*Dziennik Ustaw 2023 poz. 317*  
**określa:**

warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ,

sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego

wykaz środków działających podobnie do alkoholu



**Środkami działającymi podobnie do alkoholu są:**

- 1) opioidy (no. kodeina, morfina i heroina);**
- 2) amfetamina i jej analogi;**
- 3) kokaina;**
- 4) kannabinoidy;**
- 5) benzodiazepiny (grupa leków o działaniu przeciwlękowym, uspokajającym, nasennym i przeciwdrgawkowym)**