

Kontrola trzeźwości

§ 1.

W związku z koniecznością zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników oraz ochrony mienia pracodawcy i pracowników pracodawca na podstawie art. 22^{1c} §1 w związku z art. 22^{1c} §10 Kodeksu pracy wprowadza kontrolę trzeźwości pracowników na zasadach określonych w Regulaminie Pracy.

§ 2.

1. Kontrola trzeźwości zostaje wprowadzona na czas nieokreślony. Dla pracowników na stanowiskach robotniczych oraz kierowców.
2. Kontrole trzeźwości przeprowadzane są 1 raz na kwartał.
3. W uzasadnionych indywidualnych przypadkach istnieje możliwość przeprowadzenia kontroli niezależnie od ustalonej w ust. 2 częstotliwości.

§ 3.

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

§ 4.

1. Kontrolą trzeźwości objęci są wszyscy pracownicy, w tym pracownicy świadczących pracę zdalnie.
2. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o zasadach kontroli trzeźwości.
3. Kontrolę trzeźwości przeprowadza:
 - 1) Osoba upoważniona przez pracodawcę albo,
 - 2) Organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§5 .

1. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego i prowadzona będzie za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
2. Badanie, o którym mowa w ust. 1 polegać będzie na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art.46 ust.2 albo 3 ustawy z dnia 26.10.1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.
3. stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³:

4. Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.
5. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

§ 6.

1. Pracodawca dokumentuje przeprowadzone badanie trzeźwości w protokole z przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika, zawierającej dane osobowe pracownika, osoby przeprowadzającej badanie i osoby, w obecności której przeprowadzona jest kontrola trzeźwości.
2. Po przeprowadzeniu badania i ustaleniu jego wyniku osoba przeprowadzająca badanie przekazuje protokół pracodawcy.
3. Dane osobowe pracowników, o których mowa w §2 powyżej, pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracowników, jeżeli wynik badania trzeźwości wskazuje na stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości.

§ 7.

1. Pracodawca na podstawie art.6 ust.1 lit. f) RODO przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.
2. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w ust. 2 w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 kodeksu pracy.
3. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w ust. 1 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, o którym mowa w ust. 1 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
4. Po upływie okresów wskazanych w ust. 1-3 informacje, o których mowa w ust. 1, podlegają usunięciu.
5. Pracodawca w ramach kontroli trzeźwości przetwarza dane osobowe pracowników poddanych kontroli trzeźwości, a także dane pracownika przeprowadzającego takie badanie:
 - 1) Dane osobowe pracownika poddanego kontroli trzeźwości obejmują zwykłe dane osobowe, a także dane osobowe szczególnych kategorii, w tym:
 - a) Imię (imiona) i nazwisko pracownika
 - b) Numer PESEL albo serię i numer dokumentu tożsamości pracownika, w przypadku gdy nie posiada on numeru PESEL,
 - c) Data urodzenia pracownika,
 - d) płeć, wzrost, masy ciała,
 - e) informacje o chorobach, na jakie pracownik choruje,
 - f) podpisu pracownika,

- g) dane dotyczące badania, w tym:
- h) datę, godzinę i minutę oraz miejsce przeprowadzenia badania a także jego wynik,
- i) informacje o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- j) inne informacje niezbędne do oceny wiarygodności i poprawności badania,
- k) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi –informacji o przyczynie odstąpienia.

2) Dane osobowe osoby, w obecności której przeprowadzono badanie trzeźwości:

- a) imię i nazwisko
- b) podpis osoby.

6. Pracodawca ogranicza przechowywanie danych osobowych związanych z kontrolą trzeźwości do następujących kategorii danych: imię, nazwisko pracownika, data, godzina i minuta badania oraz wynik badania.
7. Przebieg badań w trzeźwości przeprowadzanych przez organ uprawniony do ochrony porządku publicznego oraz badania krwi które jest przeprowadzone przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe dokumentowany jest z uwzględnieniem:
 - 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
 - 2) wyniku badania;
 - 3) danych osobowych pracownika - imienia i nazwiska, numeru PESEL, daty urodzenia
 - 4) płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika - jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badania; imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie; imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
 - 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie; informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia; innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;•w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi -informacji o przyczynie odstąpienia.8.Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku - serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik.
 - 6) W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich

§ 8.

1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.
2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

3. 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.
4. Informacja dotycząca podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy powinna zostać każdorazowo przekazana pracownikowi do wiadomości.
5. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.
6. Organ powołany do ochrony porządku publicznego przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
7. Organ powołany do ochrony porządku publicznego ma prawo zlecić przeprowadzenie badania krwi w sytuacjach gdy:
 - 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą poza laboratoryjną,
 - 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą poza laboratoryjną,
 - 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi -pomimo uprzedniego przeprowadzenia badania metodą poza laboratoryjną,
 - 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą poza laboratoryjną,
 - 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru

§ 9

1. Podstawowym obowiązkiem prawnym pracownika jest zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy w tym także w godzinach nadliczbowych i przerw wliczanych do czasu pracy.
2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1 obejmuje
 - 1) zakaz spożywania napojów alkoholowych w miejscu i czasie pracy;
 - 2) zakaz stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub w stanie po użyciu alkoholu
 - 3) zakaz wnoszenia na teren zakładu pracy napojów alkoholowych tj. produktów przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy pochodzenia rolniczego w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu; również w przypadku poczynienia zakupów bezpośrednio poprzedzających stawienie się do pracy zgodnie zobowiązującym rozkładem czasu pracy.
3. Nie stanowi naruszenie obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu i czasie pracy przyjmowanie w dowolnej formie lekarstw zawierających alkohol etylowy, jeżeli konieczność ich stosowania w miejscu i czasie pracy wynika z częstotliwości dawkowania leków wynikającej z zaleceń producenta lub lekarza.

§ 10

Za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uznaje się naruszenie przez pracownika obowiązku zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy, w szczególności:

- 1) stawienia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości,
- 2) doprowadzenia się w czasie pracy do stanu po użyciu alkoholu lub stanu nietrzeźwości,

3) spożywanie alkoholu w czasie pracy.

§ 11

1. Jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca będzie uprawniony do wprowadzenia kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie jak alkohol, w szczególności narkotyków lub dopalaczy.
2. O wprowadzeniu kontroli, o której mowa w ust. 1 pracodawca poinformuje pracowników poprzez ich bezpośredniego przełożonego i e-mailem nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.
3. Postanowienia § 1-10 stosuje się odpowiednio.

§ 12

Regulamin kontroli trzeźwości wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty podpisania tj. od dnia 17 sierpnia 2023r.

DYREKTOR

..... Prof. dr hab. inż. Jurek Czapliska
Podpis Dyrektora

Zabrze dn. 02.08.2023r

