**Kontrola trzeźwości w firmie: jak wdrożyć standard bezpieczeństwa bez eskalowania konfliktów?**

**Od lutego 2023 r. pracodawcy mogą prowadzić prewencyjne kontrole trzeźwości pracowników. W wielu organizacjach regulaminy zostały zaktualizowane, procedury wdrożone, sprzęt zakupiony. Jednak z perspektywy HR i BHP największym wyzwaniem nie jest dziś samo badanie, lecz skuteczne zarządzanie ryzykiem operacyjnym i odpowiedzialnością pracodawcy.**

**Bo temat trzeźwości w miejscu pracy to nie kwestia wizerunku. To kwestia bezpieczeństwa, kosztów i odpowiedzialności prawnej.**

**Skala problemu: dane, które trudno ignorować**

Z danych ZUS wynika, że w 2024 r. wystawiono 9,5 tys. zwolnień lekarskich z kodem C (niezdolność do pracy spowodowana nadużyciem alkoholu) – to wzrost o niemal 45 proc. względem 2023 r. Łącznie przełożyło się to na 99,6 tys. dni absencji. W pierwszym półroczu 2025 r. lekarze wystawili już blisko 5 tys. takich zaświadczeń, obejmujących ponad 50 tys. dni nieobecności.

Jednocześnie – według danych Biura Ruchu Drogowego KGP – w 2024 r. ujawniono 92 324 nietrzeźwych kierujących, choć trend jest spadkowy wobec lat wcześniejszych. Wzrost liczby kontroli (ponad 16 mln badań trzeźwości w 2024 r.) pokazuje, że prewencja działa – ale wymaga konsekwencji i systemowego podejścia.

W kontekście zakładów produkcyjnych, transportu, logistyki czy budownictwa oznacza to jedno: ryzyko nie znika samo. Trzeba nim zarządzać.

**Najczęstszy błąd firm: kontrola jako reakcja, nie standard**

W praktyce wiele organizacji wprowadza kontrole trzeźwości dopiero po incydencie – wypadku, szkodzie, zgłoszeniu. Tymczasem prawo daje dziś możliwość działań prewencyjnych.

Alicja Milewska, ekspertka BEAN – firmy dostarczającej i kalibrującej alkomaty dla firm oraz instytucji, wskazuje na powtarzalny schemat:

– *Największe napięcia pojawiają się tam, gdzie kontrola trzeźwości jest wdrażana w reakcji na zdarzenie. W organizacjach, które traktują ją jako element stałego systemu bezpieczeństwa – podobnie jak szkolenia BHP czy przeglądy techniczne – opór jest znacznie mniejszy, a procedura staje się naturalnym standardem*.

Z perspektywy compliance kluczowe są: równość zasad, brak uznaniowości i czytelna dokumentacja.

**Ryzyko operacyjne: czego naprawdę obawiają się zarządy**

Dla HR i BHP temat trzeźwości to nie tylko absencja. To również:

* wypadki przy pracy,
* przestoje produkcyjne,
* odpowiedzialność cywilna i karna,
* utrata kontraktów w branżach regulowanych,
* wzrost składek ubezpieczeniowych,
* szkody wizerunkowe.

*– W branżach wysokiego ryzyka jeden błąd może kosztować setki tysięcy złotych. Z naszej perspektywy kontrola trzeźwości to narzędzie ograniczania ryzyka finansowego i prawnego, a nie forma nadzoru nad pracownikiem* – podkreśla Alicja Milewska z BEAN.

Ekspertka zwraca uwagę, że równie istotna jak sama kontrola jest jakość sprzętu i jego regularna kalibracja – bez tego firma naraża się na podważenie wyników badania.

**PIP i praktyka rynkowa: formalnie bez większych konfliktów**

Według danych Państwowej Inspekcji Pracy liczba skarg dotyczących realizacji nowych przepisów była niewielka. To pokazuje, że problem nie dotyczy samego prawa, lecz praktyki wdrożenia i komunikacji.

Firmy, które:

* jasno określają zakres i częstotliwość badań,
* informują pracowników z wyprzedzeniem,
* stosują jednakowe zasady wobec wszystkich,
* dokumentują pomiary zgodnie z procedurą,

minimalizują ryzyko sporów.

**Standard bezpieczeństwa zamiast braku zaufania**

W środowisku pracy, szczególnie w produkcji i transporcie, bezpieczeństwo jest mierzalne. Maszyny przechodzą przeglądy. Instalacje są kontrolowane. Pracownicy odbywają szkolenia BHP. Kontrola trzeźwości wpisuje się w tę samą logikę.

*– Firmy, które konsekwentnie budują kulturę bezpieczeństwa, nie tłumaczą się z kontroli trzeźwości. One pokazują dane, wskazują realne ryzyka i wdrażają rozwiązania systemowe. Wtedy procedura nie jest postrzegana jako brak zaufania, lecz jako element odpowiedzialnego zarządzania* – mówi Alicja Milewska, ekspertka BEAN.