**Pracownik pod wpływem? Ryzyko, które może kosztować firmę miliony**

**Nietrzeźwy pracownik to nie tylko problem kadrowy, lecz realne ryzyko prawne i finansowe dla pracodawcy. W razie wypadku w pracy, nawet jeśli winę ponosi zatrudniony, konsekwencje mogą objąć również firmę – od sankcji Państwowej Inspekcji Pracy, przez roszczenia odszkodowawcze, po utratę reputacji.**

### **Co mówi prawo?**

Zgodnie z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, pracodawca ma prawo — a w przypadku stanowisk szczególnie wrażliwych wręcz obowiązek — nie dopuścić do pracy osoby, wobec której istnieje uzasadnione podejrzenie, że znajduje się po użyciu alkoholu lub jest nietrzeźwa.

Przypomnijmy, że:

* stan po użyciu alkoholu oznacza stężenie od 0,2 do 0,5 promila,
* stan nietrzeźwości – powyżej 0,5 promila (art. 46 ust. 3 ustawy).

Kodeks pracy nakłada natomiast na pracodawcę ogólny obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 K.p.). W praktyce oznacza to, że przedsiębiorca, który dopuści do pracy osobę pod wpływem alkoholu, może sam naruszyć przepisy BHP, a tym samym narazić się na odpowiedzialność administracyjną lub karną.

### **Nowe zasady: prewencyjna kontrola trzeźwości**

Od lutego 2023 roku obowiązuje nowelizacja Kodeksu pracy, która wprost umożliwia pracodawcom przeprowadzanie prewencyjnych kontroli trzeźwości – o ile odpowiedni zapis znajdzie się w regulaminie pracy, układzie zbiorowym lub obwieszczeniu.  
Badanie może być wykonane tylko przy użyciu urządzeń posiadających aktualne świadectwo kalibracji lub wzorcowania, a jego wyniki muszą być odpowiednio udokumentowane.

W przypadku braku wewnętrznych procedur, badanie trzeźwości może przeprowadzić wyłącznie policja lub uprawnione służby. Pracodawca, który przeprowadzi test samodzielnie, bez podstawy prawnej lub za pomocą niecertyfikowanego sprzętu, naraża się na zarzut naruszenia dóbr osobistych pracownika i błędów proceduralnych.

### **Ryzyko i odpowiedzialność po stronie firmy**

W sytuacji wypadku przy pracy, w którym uczestniczył nietrzeźwy pracownik, odpowiedzialność pracodawcy nie kończy się na sporządzeniu notatki. Jeśli firma nie posiadała odpowiednich procedur lub zignorowała sygnały o możliwym spożyciu alkoholu, może zostać pociągnięta do współodpowiedzialności cywilnej i karnej.

– *Często zakłada się, że to wyłącznie pracownik odpowiada za swoje zachowanie. Tymczasem brak reakcji lub właściwych procedur po stronie pracodawcy może być potraktowany jako zaniedbanie* – tłumaczy Rafał Kozłowski, przedstawiciel Bean, dystrybutora profesjonalnych alkomatów AlcoFind. – *Certyfikowany alkomat w zakładzie pracy nie jest narzędziem kontroli, lecz ochrony. Pomaga uniknąć błędnych decyzji i stanowi dowód, że firma działa zgodnie z prawem i w dobrej wierze.*

Ryzyka, z którymi mierzy się firma, obejmują:

* prawne – kary nałożone przez PIP, sankcje z Kodeksu karnego (np. art. 220 K.k. – narażenie pracownika na niebezpieczeństwo);
* finansowe – koszty odszkodowań, postępowań sądowych, wzrost składek ubezpieczeniowych;
* reputacyjne – utrata wiarygodności wobec kontrahentów i załogi.

### **Procedura w praktyce: co zrobić krok po kroku**

1. Nie dopuszczaj do pracy – jeśli istnieje uzasadnione podejrzenie, że pracownik jest pod wpływem.
2. Zabezpiecz stanowisko – w przypadku operatorów maszyn lub wózków widłowych to obowiązek wynikający z BHP.
3. Przeprowadź badanie – wyłącznie przy użyciu certyfikowanego urządzenia lub poprzez wezwanie policji, jeśli firma nie posiada uprawnień.
4. Udokumentuj zdarzenie – sporządź protokół, podpisy świadków, wynik testu, oświadczenie pracownika.
5. Podejmij działania dyscyplinarne – w zależności od wyniku: upomnienie, kara pieniężna, zawieszenie, a w przypadku stanu nietrzeźwości – rozwiązanie umowy (art. 52 K.p.).

### **Prewencja zamiast reakcji**

Najskuteczniejszą metodą ograniczenia ryzyka jest wdrożenie prewencyjnych procedur – zarówno formalnych (regulaminy, szkolenia), jak i technicznych (sprawdzone alkomaty, system raportowania). Firmy coraz częściej korzystają z doradztwa zewnętrznych ekspertów, by ich działania były zgodne z prawem, a jednocześnie efektywne organizacyjnie.

– *Dziś nie chodzi o podejrzliwość wobec pracowników, lecz o bezpieczeństwo całego zespołu i minimalizowanie ryzyka prawnego* – mówi Rafał Kozłowski z Bean. – *Wprowadzenie certyfikowanego systemu kontroli trzeźwości pokazuje, że firma działa odpowiedzialnie i transparentnie – nie przeciwko ludziom, ale dla ich bezpieczeństwa.*

### **Bezpieczna organizacja to świadomy pracodawca**

Z punktu widzenia prawa i zarządzania ryzykiem, brak działania to również działanie.  
Pracodawca, który nie reaguje lub nie ma procedur kontroli trzeźwości, naraża się na konsekwencje, nawet jeśli nie był bezpośrednim sprawcą zdarzenia.

Wdrażanie polityk trzeźwości, szkolenie kadry kierowniczej i stosowanie certyfikowanych urządzeń to dziś nie przejaw braku zaufania, ale element profesjonalnego zarządzania bezpieczeństwem.

Firmy, które potraktują ten temat strategicznie – jako część polityki compliance i ESG – nie tylko ograniczą ryzyko wypadków, lecz także zyskają przewagę konkurencyjną: w oczach pracowników, kontrahentów i inwestorów.