

# Pytaj - prawnik doradzi

**Nasz cykl** Eksperti - specjaliści od prawa pracy - odpowiadają na pytania zadawane przez Czytelników

## Jak powinien się zachować pracodawca w przypadku nietrzeźwości pracownika w miejscu pracy?

Pracownik, który stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, nie ma prawa wykonywać swoich obowiązków. Art. 17 ust. 1 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi nakłada w takiej sytuacji na kierownika zakładu pracy oraz osoby przez niego upoważnione obowiązek niedopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. Podobnie spożywanie przez pracownika alkoholu w czasie pracy skutkuje obowiązkiem odsunięcia go przez pracodawcę od wykonywanej pracy. Co ważne, decyzja kierownika w tym zakresie nie jest objęta dobrowolnością i jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie nietrzeźwości pracownika, przełożony jest wprost zobowiązany przez prawo do odsunięcia pracownika

od wykonywanych czynności pracowniczych.

Jak udowodnić nietrzeźwość pracownika? Pracodawca ma obowiązek podania pracownikowi okoliczności stanowiących podstawę decyzji o odsunięciu od pracy. Pracownik nie musi jednak zgodzić się z wydaną decyzją. Ma prawo zażądać badania stanu trzeźwości, które powinno zostać mu zapewnione przez kierownika lub osobę przez niego upoważnioną.

W przypadku, gdy pracownik nie chce wykonać badań, pracodawca nie może go do tego zmusić. Niemniej jednak pracownik, który odmawia wykonania badań, unikając przez to okazji do udowodnienia swojej niewinności, wzmacnia podejrzenie, że ma coś do ukrycia. Co więcej, niewykonanie badań wcale nie oznacza dla pracownika uniknięcia odpowiedzialności, bowiem w razie procesu sądowego stan nietrzeźwości może być udowodniony poprzez zeznania świadków, które potwierdzą występowanie

u pracownika widocznych symptomów spożycia alkoholu. Przyjście do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, jak również spożywanie alkoholu w czasie pracy, upoważnia pracodawcę do zastosowania wobec pracownika kar porządkowych, określonych w art. 180 Kodeksu pracy. Są to: kary upomnienia, kary nagany oraz kara pieniężna - nie wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Ponieważ jednak nietrzeźwość uznawana jest za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, możliwe jest wyciągnięcie przez pracodawcę dużo dalej idących konsekwencji w postaci rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika. Jeszcze inne skutki mogą spotkać pracownika, który będąc w stanie nietrzeźwości ulegnie wypadkowi przy pracy. Jeżeli bowiem okaże się, że pracownik w znacznym stopniu przyczynił się do spowodowania wypadku, zostanie pozbawiony prawa do uzyskania świadczeń przysługujących z tytułu powstania wypadku przy pracy. Wynika to z art. 21 ust. 2 Ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

**Tomasz Lewandowicz**  
Kancelaria Prawna ARKANA  
[www.arkana-lex.eu](http://www.arkana-lex.eu)

## Zadzwoń, napisz e-maila

Prowadzisz firmę i masz problemy? Wyślij e-maila z pytaniem pod adresem: [opinie@prasa.gda.pl](mailto:opinie@prasa.gda.pl) lub zadzwoń pod nr infolinii 801 15 00 39. Prawnicy - specjaliści od prawa pracy i prawa gospodarczego - doradzą na łamach, jak wybrnąć z trudnej sytuacji. Pomogą zinterpretować przepisy prawa.