t. LXIII, nr 8/2022 DOI 10.33226/0032-6186.2022.8.9

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Sprawdzanie stanu trzeźwości pracowników

Examining the sobriety of employees

Streszczenie
W ostatnim czasie przybrał w Polsce na znaczeniu problem uwarunkowań prawnych badania stanu trzeźwości kierowców zatrudnionych w transporcie zbiorowym osób. Autorka przedstawia najnowszy istotny judykat Sądu Najwyższego dotyczący zagadnienia wprowadzania przez pracodawców wewnątrzzakładowej procedury prewencyjnego badania zatrudnionych kierowców pod kątem pozostawania pod wpływem alkoholu przed przystąpieniem do pracy. Sąd Najwyższy omawia relację tego rodzaju procedury do właściwych unormowań ustawowych oraz konsekwencje odmowy poddania się jej przez pracownika.

Słowa kluczowe
bezpieczeństwo i higiena pracy, podstawowe obowiązki pracownika, badanie trzeźwości pracownika, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

JEL: K31

Abstract
Recently, the problem of legal conditions of testing the sobriety of drivers employed in public transport has become more important in Poland. The author presents the most recent significant judgment of the Supreme Court on the issue of introducing by employers an internal preventive procedure for examining employed drivers in terms of being under the influence of alcohol before starting work. The Supreme Court discusses the relation of this type of procedure to the relevant act provisions and the consequences of the employee's refusal to submit to it.

Keywords
occupational health and safety, basic duties of the employee, employee sobriety examining, termination of the employment contract without notice due to the fault of the employee

Nie ulega wątpliwości, że zachowanie trzeźwości w pracy należy do podstawowych obowiązków pracowniczych (por. art. 108 § 2 k.p.). W obecnym stanie prawnym pracodawca może przetwarzać informację o obecności w organizmie pracownika alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu jedynie za zgodą pracownika, a okoliczności i zasady, na jakich można przeprowadzić badanie trzeźwości, określa art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 2021 poz. 1119 ze zm.).

De lege lata stan trzeźwości pracownika może być sprawdzany, gdy łącznie są spełnione dwa warunki: badanie odbywa się na żądanie pracodawcy lub pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, że spożywał alkohol w czasie pracy lub stawił się do niej w stanie po użyciu alkoholu; badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (Policja), zaś zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Ustawa nie przewiduje natomiast uprawnienia dla pracodawcy wprowadzenia — w uzasadnionych przypadkach — prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu w ich organizmach.

W praktyce powstał problem, jak w związku z tym należy odnieść się do praktyki wprowadzania prewencyjnego sprawdzania stanu trzeźwości kierowców przed rozpoczęciem pracy w ramach procedur wewnątrzzakładowych, co dotyczy głównie pracodawców świadczących usługi transportu osób.

Z tego względu za istotną należy uznać wypowiedź Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z 13 kwietnia 2022 r., II PSKP 87/21, w którym przyjęto, że pracodawca prowadzący zakład komunikacji miejskiej może wprowadzić prewencyjne sprawdzanie stanu trzeźwości kierowców przed rozpoczęciem pracy, jednak pracownik może odmówić poddania się badaniu. Zachowanie pracownika nie musi być wówczas obojętne w ocenie jego dalszego zatrudnienia.

Ad casum powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy jako kierowca autobusu. Pracodawca wprowa-

dził zarządzenie w sprawie działania na rzecz trzeźwości w pracy i zapobieganiu używania środków odurzających, dopuszczające badanie stanu trzeźwości pracowników, które przeprowadza się za pomocą testera trzeźwości. Zgodnie z tym zarządzeniem, przełożony ma obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy lub jej przerwania i uruchomienia procedury badania stanu trzeźwości, gdy: a) w wyniku sprawdzenia stanu trzeźwości ujawniono za pomocą testera trzeźwości stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości, b) uzyskano informacje o stawieniu się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, c) uzyskano informację o wykonywaniu pracy po użyciu alkoholu, d) zachodzi podejrzenie spożywania środków niedozwolonych, e) jest wyczuwalna woń alkoholu od pracownika, f) wygląd lub nietypowe zachowanie pracownika wskazuje na stan po spożyciu alkoholu lub środków odurzających. Badanie stanu trzeźwości, za pomocą analizatora wydechu, za zgodą pracownika, przeprowadza upoważniony przedstawiciel pracodawcy. W przypadku braku takiej zgody wzywany jest przedstawiciel uprawnionego organu powołany do ochrony porządku publicznego. Pracodawca jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych traktuje odmowę poddania się pracownika sprawdzeniu lub badaniu stanu trzeźwości.

W dniu zdarzenia powód przybył do pracy około godz. 3:20 i zgodnie ze standardową procedurą odebrał dokumenty. Następnie dyspozytor poprosił, aby powód „dmuchnął" w elektroniczny bezstykowy próbnik alkoholu. Powód zapytał, czy wygląda na pijanego. Dyspozytor ponowił żądanie „dmuchnięcia" w tester, powód wziął tester, lecz kiedy dyspozytor coś jeszcze powiedział powód zdecydował się nie dmuchać i odmówił wykonania polecenia. Dyspozytor powiedział, że w związku z tym czekają na kierownika, co też obaj uczynili. Powód w tym czasie (czekając na kierownika) zadzwonił na Policję, aby przyjechała i sprawdziła stan jego trzeźwości. Policja sprawdziła stan trzeźwości powoda — wynik wyniósł 0,0 promili, tj. powód był całkowicie trzeźwy. Powód tego dnia nie wykazywał jakichkolwiek objawów wskazujących na spożycie alkoholu. Pomiędzy powodem a dyspozytorem istniał w tym czasie konflikt. Badania trzeźwości u pozwanego prowadzone były wyrywkowo.

Sąd Najwyższy, zgadzając się z rozstrzygnięciem sądów obu instancji uwzględniających odwołanie powoda od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu odmowy poddania się badaniu trzeźwości, wskazał, iż w sprawie kluczowe znaczenie należy przypisać ustaleniu, że powód odmówił poddania się badaniu nie w celu ukrycia swojego stanu, lecz z uwagi na swój konflikt z dyspozytorem, a badanie stanu trzeźwości zostało ostatecznie przeprowadzone przez uprawniony organ i wykazało, iż powód był trzeźwy. Według Sądu Najwyższego ustalenie to ma znaczenie dlatego, że przy rozdzieleniu zakładowej procedury prewencyjnej, w której powodowi nie zarzucono nietrzeźwości, to powód postąpił tak, jak w przypadku procedury ustawowej z art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (dalej ustawa z 1982 r.), a więc gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, czyli wezwał policję i przeprowadzono badanie, które wykazało „*całkowitą trzeźwość*". Niewątpliwie celem procedury zakładowej było ustalenie trzeźwości przed przystąpieniem do pracy i powód nie w ramach tej procedury, lecz w granicach regulacji powszechnej wykazał, że jest trzeźwy. Na tym tle, w sprawie o rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decyduje przyczyna rozwiązania umowy podana przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pracodawca za przyczynę podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odmowę poddania się sprawdzeniu stanu trzeźwości przed podjęciem pracy w dniu 15 maja 2018 r. Następstwo zdarzeń wskazuje, że powód nie godził się na badanie w ramach procedury zakładowej, lecz chciał wykazać, że jest trzeźwy, bo ostatecznie sam doprowadził do badania opartego na ustawie, czyli że jego zamiarem nie było przystąpienie do pracy bez wykazania, że nie spożywał alkoholu.

Sąd Najwyższy dostrzegł, że co prawda pracodawca zadekretował w zarządzeniu wewnętrznym, że odmowa poddania się sprawdzeniu trzeźwości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ale budzi to istotne wątpliwości, gdyż to ustawa a nie zarządzenie wewnętrzne określa podstawę rozwiązania umowy o pracę, czyli również szczególną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Regulacja określająca sposób i przyczynę rozwiązania umowy o pracę dotyczy kwestii zasadniczych w prawie pracy i ma rangę ustawy, stąd nie jest to domena regulacji wewnętrznego prawa zakładowego, czyli regulacji niższej w hierarchii źródeł prawa pracy (por. art. 9 k.p.). Regulacja zakładowa może mieć znaczenie w wykładni przepisu ustawowego, a w tym przypadku „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych", jako że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oparty na klauzuli generalnej, która odnosi się do różnych sytuacji i sama w sobie wymaga wpierw wykładni w aspekcie ustalenia normy materialnoprawnej dotyczącej bezprawności, a także winy pracownika i szkody pracodawcy. Innymi słowy, regulacje prawa zakładowego nie mają samodzielnego znaczenia, bowiem punktem wyjścia jest przepis ustawy.

Sąd Najwyższy wskazał, że odmowa wykonania polecenia przełożonego, a także nieprzestrzeganie regulaminu pracy mogą być podstawą stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w tym szczególnym trybie jest możliwe tylko dlatego, że w kodeksie pracy jest ten przepis, a to oznacza, iż konieczne są oceny dalej idące, bowiem poza bezprawnością (naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków) wymaga się jeszcze analizy jego winy (w naruszeniu tych

obowiązków) oraz szkody pracodawcy wynikającej z bezprawności (skoro chodzi aż o ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych). Czyli nie można poprzestać na samym stwierdzeniu naruszenia obowiązku przez pracownika do stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Innymi słowy, nie wystarcza jedynie wskazanie na naruszenie przepisów określających podstawowe obowiązki pracownika — art. 100 § 1 i 2 pkt 2, 3 i 4 k.p. — oraz jego obowiązki w zakresie bhp — art. 211 pkt 2 i 7 k.p., jako że przedmioty tych regulacji nie dotyczą rozwiązania stosunku pracy. Może dojść do naruszenia obowiązków przez pracownika w zakresie bhp, jednak nie musi to być równoznaczne z przesłankami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z przepisów tych nie wynika, że pracownik ma obowiązek poddania się badaniu na trzeźwość na każde polecenie pracodawcy. Przepisy te nie stanowią podstawy prawnej, aby wymagać od pracownika poddania się kontroli na spożycie alkoholu w każdej sytuacji.

Należy też odróżnić odmowę wykonania polecenia pracodawcy, które nie łączy się z zarzutem spożycia alkoholu przez pracownika, od sytuacji odmowy przez pracownika wykonania polecenia pracodawcy poddania się badaniu na spożycie alkoholu przed rozpoczęciem pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego pracodawca prowadzący zakład komunikacji miejskiej co prawda może wprowadzić prewencyjne sprawdzenie stanu trzeźwości kierowców przed rozpoczęciem pracy, jednak pracownikowi przysługuje prawo do odmowy poddania się badaniu. Zachowanie pracownika nie musi być wówczas obojętne w ocenie jego dalszego zatrudnienia. Znaczenie ma dalsze postępowanie, bo pracodawca nie stawiając zarzutu braku trzeźwości (bez badania) może nie dopuścić pracownika do pracy i takie zachowanie pracodawcy może być uzasadnione, skoro odpowiada za bezpieczeństwo, a nie ma pewności czy pracownik jest trzeźwy. Oznacza to, że pracownik może nie otrzymać wynagrodzenia za pracę — art. 80 k.p. Chodzi więc wpierw o właściwe (proporcjonalne) stosowanie rozwiązań prawa pracy, jeśli od razu nie występuje sytuacja uzasadniająca definitywne rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zarazem Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, że uprawnienie do badania trzeźwości pracownika musi mieć oparcie w ustawie. Takie badanie przez organ uprawniony dotyczy sytuacji z art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy z 1982 r., czyli uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu. *Ad casum* takiego zarzutu i takiej sytuacji nie ustalono. Nie ma regulacji ustawowej zabraniającej pracodawcy prowadzenia badań prewencyjnych pracowników kierowców komunikacji miejskiej przed rozpoczęciem pracy co do ich trzeźwości. Pracodawca może w tym zakresie odwoływać się do przepisów o organizacji pracy i bhp, jednak nie wynika z nich uprawnienie ustawowe do badania trzeźwości pracownika bez zgody pracownika. Pracodawca nie ma bowiem podstawy prawnej do przeprowadzenia kontroli pracownika ingerującej w jego dobra osobiste. Stosunek pracy jest stosunkiem prawa prywatnego (cywilnego) i pracodawca może korzystać tylko z uprawnień, które mają oparcie w ustawie. Skoro stosunek pracy oparty jest na woli stron (art. 11 k.p.), to również zgoda pracownika uprawnia pracodawcę do przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu w organizmie pracownika kierowcy komunikacji miejskiej w ramach prewencyjnej kontroli trzeźwości przed rozpoczęciem pracy.

Trzeba odróżnić od tego sytuację, w której pracodawca forsuje własną procedurę, której częścią jest badanie pracownika, w dużym stopniu niezależną, a nawet odrębną od sytuacji z art. 17 ustawy z 1982 r. Rozwiązania przyjęte w art. 17 oraz wynikające z art. 47 tej ustawy same w sobie potwierdzają, że mają swoje granice przedmiotowe (sytuacyjne). Ustawowe granice tego rozwiązania uzasadniają stwierdzenie, iż nie każda odmowa wyrażona przez pracownika poddania się badaniu na trzeźwość uprawnia ustalenie faktyczne (art. 231 k.p.c.), że pracownik stawił się do pracy po spożyciu alkoholu. Można ogólnie stwierdzić, iż pracownik nie ma interesu, aby odmówić poddaniu się badaniu na spożycie alkoholu. Niemniej może kierować się innymi przyczynami. Jedną z nich może być ochrona jego dóbr osobistych (art. 11^1 k.p. i art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Problem nie występuje, gdy pracownik wyraża zgodę na badanie, wówczas sytuacja z reguły nie budzi wątpliwości. Jednak w przypadku konfliktu interesów, czyli z jednej strony interesu pracodawcy, który ma zapewnić bezpieczeństwo, i z drugiej strony racji (lub przekonania) pracownika, który nie chce poddawać się nadal badaniom, to taka rozbieżność może uzasadniać niedopuszczenie pracownika do pracy, gdy pracodawca racjonalnie wykazuje, iż musi mieć pewność, że pracownik jest trzeźwy. W przypadku dalszych odmów przez pracownika pracodawca może ocenić, czy stosować zwykłe rozwiązanie stosunku pracy (za wypowiedzeniem), gdy pracownik kolejny raz nie udowadnia swojej trzeźwości na żądanie albo na zarzut pracodawcy. Jednak sytuacja taka sama w sobie nie musi od razu składać się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uprawnione może być zapatrywanie, że kierowca powinien przekonać pracodawcę, że jest trzeźwy (nie spożywał alkoholu), aby móc przystąpić do wykonywania pracy. Pracownik ma obowiązek stawić się do pracy trzeźwy i pracodawca ma prawo (obowiązek) tego wymagać. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma uprawnienie do badania trzeźwości bez ograniczeń i w każdej sytuacji. Ważny jest bowiem już pierwszy etap, który może się łączyć z momentem poprzedzającym rozpoczęcie pracy, czyli czy wobec odmowy poddania się przez pracownika badaniu trzeźwości pracodawca przyjmuje i stawia pracownikowi zarzut stanu po użyciu alkoholu. W takiej sytuacji odmowa poddania się badaniu nie musi powodować obalenia przez pracownika przedstawionego mu zarzutu.

Sumując powyższe oceny Sąd Najwyższy przyjął, iż pracodawca prowadzący zakład komunikacji miejskiej ma prawo i obowiązek wiedzieć, czy pracownik kierowca nie jest w stanie po spożyciu alkoholu. Dla tej wiedzy pracodawca może zaproponować pracownikowi poddanie się badaniu testerem (alkomatem). Jeśli pracownik odmawia, to pracodawca może wymagać tym bardziej takiego sprawdzenia. Jednak pracownik może ponownie odmówić, ale wówczas to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że nie jest w stanie po spożyciu alkoholu. W przeciwnym razie może nie być dopuszczony do pracy i utracić wynagrodzenie (art. 80 k.p.). Brak ustawowego uregulowania obowiązku pracownika poddania się prewencyjnej kontroli na trzeźwość potwierdza, że ustawodawca ma na uwadze, iż pracownik jest odpowiedzialnym podmiotem w stosunku pracy, co nie wyłącza adekwatnej oceny przez pracodawcę zachowania pracownika w aspekcie dalszego jego zatrudnienia jako kierowcy w komunikacji miejskiej.

W ocenie Sądu Najwyższego, w zależności od postawy pracownika i stanowiska pracodawcy, „sankcja" w przypadku odmowy poddania się badaniom na trzeźwość powinna być stopniowalna, czyli poczynając od niedopuszczenia do pracy łączonego z utratą wynagrodzenia za pracę wobec braku pewności pracodawcy co do trzeźwości pracownika, z możliwością w dalszej kolejności wypowiedzenia umowy o pracę, gdy taka postawa pracownika dezorganizuje pracę albo rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji nietrzeźwości i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Mimo braku obowiązku poddania się badaniu na spożycie alkoholu przez pracownika w zakładowej procedurze prewencyjnej, pracodawca powinien wiedzieć czy pracownik kierowca w komunikacji miejskiej nie spożywał alkoholu. Pracownik może być ukarany karą pieniężną za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (art. 108 § 2 k.p.) i niedopuszczony do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu (art. 17 ust. 1 ustawy z 1982 r.). Jeśli wówczas na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, to z regulacji art. 17 ust. 1 i 3 ustawy z 1982 r. — przy braku innej (szerszej przedmiotowo) regulacji — można wyprowadzić brak zgody na prewencyjne badanie na spożycie alkoholu (*a contrario*). Prewencyjne badania na spożycie alkoholu nie mają bowiem osadzenia w ustawie Kodeks pracy, tak jak medyczne badania profilaktyczne, niemniej nie można ich zabronić pracodawcy ze względu na jego obowiązek bezpiecznego organizowania procesu pracy i odpowiedzialność za bhp oraz za szkody wyrządzane przez nietrzeźwych pracowników.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 12 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 12 editions.

Księgarnia internetowa Polskiego Wydawnictwa Ekonomicznego
zaprasza na zakupy **z rabatem 15%**

www.pwe.com.pl