

Zakres odpowiedzialności pracownika wobec pracodawcy za szkodę wyrządzoną po spożyciu alkoholu

The scope of the employee's liability to the employer for damage caused after alcohol consumption

Streszczenie

Zakres ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy jest uzależniony od stwierdzenia umyślności bądź nieumyślności zachowania, wyrządzającego szkodę. Ustawodawca w sposób jednoznaczny stwierdził w art. 122 k.p., że jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości, jednocześnie nie przesądzając w jakim zakresie powinien ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą pracownik, który wyrządził szkodę, znajdując się w stanie nietrzeźwości. W konsekwencji należy rozstrzygnąć, czy fakt spożywania przez pracownika alkoholu (stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym) winien rzutować na ocenę jego zachowania będącego źródłem szkody. Należy bowiem wziąć pod uwagę fakt, że sama konstrukcja instytucji pracowniczej odpowiedzialności materialnej spełnia szczególne założenia aksjologiczne (nie ograniczając się do funkcji kompensacyjnej, jak ma to miejsce w przypadku odpowiedzialności cywilnej), a sam fakt bycia nietrzeźwym (w szerokim rozumieniu tego słowa) w pracy, stanowi już naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, zrekonstruowano w tekście możliwe modele zakresu odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną w stanie nietrzeźwym. Punktem wyjścia stał się zatem model ścisłej interpretacji przepisów (kierując się faktem, że mamy do czynienia ze swoistą sankcją wobec pracownika), w którym sam fakt bycia po spożyciu alkoholu nie rzutuje na rozmiar odpowiedzialności, a przesądza o powyższym dopiero ustalenie że samo zachowanie pracownika wyrządzające szkodę nosiło znamię umyślności. Dalej artykuł przedstawia model naruszenia wzorca postępowania pracownika, w którym sam fakt niezachowania obowiązku trzeźwości aktualizuje pełną odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną w tym stanie. Wreszcie trzecim krańcowym modelem jest model odpowiedzialności cywilnej, w której fakt bycia nietrzeźwym w pracy

Abstract

The scope of the employee's liability for damage caused to the employer depends on whether the behaviour causing the damage was intentional or unintentional. The legislator clearly stated in Art. 122 of the Labour Code that if an employee intentionally caused damage, he is obliged to repair it in full, without determining the extent to which the employee who caused the damage while intoxicated should be liable for damages. As a consequence, it should be decided whether the fact of the employee's consumption of alcohol (reaching for work intoxicated) should affect the assessment of his behaviour which is the source of the damage. It should be taken into account that the very construction of the institution of employee material liability meets specific axiological assumptions (not limited to the compensatory function, as is the case with civil liability), and the very fact of being intoxicated (in the broad sense of the word) at work, already constitutes a breach of a basic employee duty.

Taking into account the above circumstances, the text reconstructs the possible models of the scope of the employee's liability for damage caused while intoxicated. being after drinking alcohol does not affect the extent of liability, and the above is determined only by establishing that the employee's behaviour causing the damage was intentional. Further, the article presents a model of violation of the employee's pattern of conduct, in which the mere fact of failure to comply with the duty of sobriety actualizes full responsibility for the damage caused in this state. Finally, the third extreme model is the model of civil liability, in which the fact of being intoxicated at work causes the employee to leave the social role of the employee, which in turn means that he can no longer take advantage of the benefits of the employee responsibility regime.

sprawia, że pracownik wychodzi ze społecznej roli pracownika, co w konsekwencji sprawia, że nie może on już w ogóle korzystać z dobrodziejstwa reżimu pracowniczej odpowiedzialności.

Przeanalizowanie zaprezentowanych powyżej modeli doprowadza ostatecznie do konstatacji, że należy opowiedzieć się za modelem naruszenia wzorca odpowiedzialnego pracownika, tym bardziej, że model ten najszerszej wypełnia aksjologiczne założenia (tak dla pracowników jak też dla pracodawców) ograniczonej odpowiedzialności materialnej, jak też nie pozwala na relatywizowanie zachowań nietrzeźwych pracowników, stanowiących źródło szkody. Oczywiście celem jednoznacznego rozstrzygnięcia wskazanych problemów i uchylecia rozbieżności interpretacyjnych, autor formułuje postulat *de lege ferenda*, determinując jednoznacznie warunki ponoszenia pełnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez nietrzeźwego pracownika.

Słowa kluczowe

odpowiedzialność materialna, nietrzeźwość, wina umyślna, szkoda pracodawcy, źródło szkody

JEL: K31

Uwagi wstępne

Jednym z fundamentalnych (a w kategoriach ustawowych podstawowym) obowiązków pracownika jest powinność zachowania trzeźwości w czasie i miejscu pracy. Sąd Najwyższy kwalifikuje nietrzeźwość pracownika jako drastycznie naganne zachowanie (wyrok SN z 10 marca 2005 r., II PK 242/04, LEX nr 395076), a świadczenie przez pracownika pracy w stanie nietrzeźwości z reguły jest bezprawne i zawinione, a więc powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 9 lipca 2015 r., I PK 247/14, LEX nr 1770915). Stan po użyciu alkoholu przez pracownika i stan nietrzeźwości¹ pracownika pozwala pracodawcy zarówno na stosowanie wobec pracownika kar porządkowych (w tym również kary pieniężnej), jak też daje asumpt do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Problem sprowadza się natomiast do rozstrzygnięcia kwestii, czy sam fakt wyrządzenia przez pracownika w stanie nietrzeźwości szkody, daje pracodawcy prawo do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości, czy też pracodawca musi wykazać związek przyczynowy pomiędzy umyślnym działaniem pracownika wyrządzającym szkodę a samą szkodą. Rozważając powyższe zagadnienie dochodzi bowiem do zderzenia kilku założeń, z których każde zasługuje na bliższe rozważenie, a co jeszcze istotniejsze, z których każde może wydawać się słuszne. Z jednej bowiem strony literalne brzmienie przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy wymaga wykazania umyślności w działaniu pracownika, by dochodzić pełnego odszkodowania. Co więcej gwarancyjna funkcja przepisów regulujących ponoszenie przez pracownika

Analysing the models presented above ultimately leads to the conclusion that one should opt for the model of violation of the responsible employee pattern, the more so that this model most widely meets the axiological assumptions (both for employees and employers) of limited material liability, and also does not allow for the relativization of intoxicated employees who are the source of damage. Of course, in order to unambiguously resolve the indicated problems and repeal interpretation discrepancies, the author formulates *de lege ferenda* postulates, clearly determining the conditions of full liability for damage caused by an intoxicated employee.

Keywords

material liability, intoxication, willful misconduct, damage to the employer, source of damage

odpowiedzialności nakazywałyby ich ścisłą wykładnię, co oczywiście nie wyklucza możliwości odwołania się do wykładni funkcjonalnej, tak by rekonstruując normę prawną cel przepisu został zachowany. Z drugiej natomiast strony aksjologia odpowiedzialności materialnej usprawiedliwia zaostrzenie odpowiedzialności. Jak zauważa M. Skąpski „instytucja prawna powszechnej pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej ma niejednolity charakter pod względem określonych funkcji prawa pracy” (Skąpski, 2006, s. 446).

Pracownik spożywając alkohol lub inne środki odurzające tym samym narusza jeden ze swoich podstawowych obowiązków, a w konsekwencji burzy wzorzec pracowniczej dbałości i staranności, i nie może korzystać z dobrodziejstwa zasad odpowiedzialności pracowniczej, łagodzącej granice odpowiedzialności do trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia i to wyłącznie w granicach *damnum emergens*. A może pracownik będąc po alkoholu w ogóle wychodzi już z roli społecznej pracownika, bo nie pozostaje w gotowości do świadczenia pracy i w ogóle powinien ponosić odpowiedzialność na zasadach kodeksu cywilnego za delikt.

Powyższa kwestia może być rozpatrywana na trzech płaszczyznach, tj. zachowania ścisłego spełnienia przesłanek, warunkujących przypisanie umyślności sprawcy szkody, naruszenie wzorca trzeźwego pracownika, którego ziszczenie aktualizuje pełną odpowiedzialność za szkodę oraz wreszcie uznanie, że w stosunku do nietrzeźwego pracownika, będącego sprawcą szkody wykluczony jest prawnopracowniczy reżim odpowiedzialności materialnej za szkodę. Należy zatem rozstrzygnąć, który z powyższych wzorców, znajduje najsilniejsze prawne i aksjologiczne uzasadnienie w przepisach prawa pracy.

Literalna wykładnia art. 122 k.p. kluczem do ustalenia warunków odpowiedzialności nietrzeźwego pracownika?

Warunkiem pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności materialnej w pełnej wysokości, stosownie do art. 122 k.p., jest umyślne wyrządzenie szkody. Podejmując powyższe rozważania, należy na początku zaznaczyć, że pojęcie winy, obejmujące winę nieumyślną oraz winą umyślną w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym (wyrok SN z 9 lutego 2016 r., II PK 316/14, LEX nr 2288927). Zważywszy na powyższe, usprawiedliwione będzie czynienie analogii pomiędzy prawem pracy a prawem karnym. Wprawdzie, jak zauważa M. Zelek, „odpowiedzialność odszkodowawcza jest związana zasadniczo z wystąpieniem samej winy, podczas gdy w prawie karnym przestępstwo można popełnić umyślnie, a nieumyślnie tylko wówczas, gdy ustawa tak stanowi (art. 8 k.k.)” (Zelek, 2019, s. 122), niemniej jednak prawo pracy rozgranicza właśnie umyślność i nieumyślność działania pracownika wyrządzającego szkodę, rozróżniając w konsekwencji zakres jego odpowiedzialności. Według W. Sanetra, „w przypadku odpowiedzialności materialnej zarzut winy wyznaczony jest przez naganny stosunek psychiczny (wadliwą decyzję woli) pracownika do skutków jego zachowania się, tj. do szkody” (Sanetra, 1977, s. 96). Umyślne wyrządzenie szkody w rozumieniu art. 122 k.p. zachodzi wówczas, gdy pracownik objął następstwa swego czynu zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym (teza VIII wytycznych zawartych w uchwale z 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75). Wina umyślna zachodzi wówczas, gdy pracownik, uchybiając swoim obowiązkom, działał z zamiarem bezpośrednim (kierunkowym) lub pośrednim (ewentualnym, wynikowym) (wyrok SA w Szczecinie z 27 listopada 2007 r., III APa 19/07, LEX nr 468592). Według utrwalonego stanowiska judykatury wina umyślna istnieje wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza (zamiar bezpośredni) lub gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie, godzi się na nie, choć nie zmierza bezpośrednio do wyrządzenia szkody (zamiar ewentualny) (wyrok SN z 23 stycznia 2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045). Jak zauważa J. Skoczyński, „nie nasuwa większych problemów teoretycznych i praktycznych istoty zamiaru bezpośredniego. Inaczej jest w wypadku istoty zamiaru ewentualnego. W tym wypadku problem polega na określeniu, na czym polega godzenie się sprawcy na skutek. Zamiar ewentualny występuje zawsze obok jakiegoś zamiaru bezpośredniego. Sprawca chce podjąć określone działanie, a jednocześnie ma świadomość, że to działanie może przynieść skutek uboczny i na ten skutek się godzi. W nauce prawa karnego dość powszechny jest pogląd, zgodnie z którym godzenie się sprawcy na skutek, to nic innego niż obojętność sprawcy wobec możliwości nastąpienia skutku. W nauce prawa karnego występuje także pogląd,

który wiąże zamiar ewentualny z wysokim prawdopodobieństwem wystąpienia skutku. Zgodnie z tym poglądem zamiar ewentualny istnieje wówczas, gdy sprawca ma świadomość wysokiego prawdopodobieństwa powstania skutku i nie jest przekonany, że uda mu się tego skutku uniknąć. Problematyczne jest jednak, czy przyjęte w prawie karnym stanowisko, że godzenie się sprawcy na skutek to nic innego niż obojętność sprawcy wobec możliwości nastąpienia skutku, można bez zastrzeżeń przenieść na płaszczyznę odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy” (Gersdorf & Rączka & Skoczyński, 2005, kom. do art. 122 k.p.). Bardziej ostrożnie do uznania umyślności działania pracownika – sprawcy szkody podchodzi Ł. Pisarczyk, który stwierdza, że „problematyczne jest, czy przyjęte w prawie karnym stanowisko, że godzenie się sprawcy na skutek to nic innego niż obojętność sprawcy wobec możliwości nastąpienia skutku, można bez zastrzeżeń przenieść na płaszczyznę odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Należy z pewną ostrożnością podchodzić do możliwości uznania, że pracownik wyrządził pracodawcy umyślnie szkodę, działając z zamiarem ewentualnym. Godzenie się pracownika na wyrządzenie szkody powinno mieć bardziej wyrazistą postać niż zwykły brak zastanowienia się przez pracownika nad uświadomioną możliwością wyrządzenia szkody pracodawcy i kontynuowanie niebezpiecznego działania lub zaniechania” (Pisarczyk & Skoczyński, 2017, kom. do art. 122 k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego, „umyślność z art. 122 k.p. w formie zamiaru ewentualnego należy z reguły łączyć z takim zachowaniem się pracownika, kiedy dąży on do jakiegoś innego celu niż wyrządzenie szkody zakładowi pracy, lecz zdaje sobie sprawę, że może tym samym spowodować uszczerbek w mieniu zakładu pracy i fakt ten aprobuje (godzi się na powstanie szkody). Od okoliczności każdej sprawy zależy wynik oceny zachowania się pracownika i jego świadomości możliwości spowodowania szkody oraz godzenia się przez niego z taką ewentualnością” (wyrok SN z 23 maja 1980 r., IV PR 150/80, LEX nr 14528). Na zagrożenie zignorowania oceny podmiotowej czynu, zwraca uwagę W. Sanetra, wskazując, że „uzależnienie stopniowania winy nie tylko, a właściwie nie tyle, od rodzaju zjawisk psychicznych towarzyszących popełnieniu czynu, nie ułatwia jej oceny i tym samym sprzyja dowolności” (Sanetra, 1975, s. 128).

Paradoksalnie jednak literalna wykładnia przepisu nie pozwala na wyznaczenie jednoznacznej linii demarkacyjnej pomiędzy umyślnością działania, a zawinieniem pracownika w wyrządzeniu szkody, na skutek bycia nietrzeźwym. Należy jednak zaznaczyć, że powyższe zastrzeżenie pozostaje czytelne jedynie w przypadku zamiaru kierunkowego. Sytuacja staje się natomiast bardziej skomplikowana w przypadku zamiaru ewentualnego. Według J. Skoczyńskiego, „należy z pewną ostrożnością podchodzić do możliwości uznania, że pracownik wyrządził pracodawcy umyślnie szkodę, działając z zamiarem ewentualnym. Godzenie się pracownika na wyrządzenie szkody powinno mieć bardziej wyrazistą postać niż zwykły brak zastanowienia się przez pracownika nad uświa-

domioną możliwością wyrządzenia szkody pracodawcy i kontynuowanie niebezpiecznego działania lub zaniechania” (Gersdorf & Rączka & Skoczyński, 2005, kom. do art. 122 k.p.). Jak stwierdza T. Niedziński, „zamiar dotyczący samego zachowania nie wystarcza jednak do ustalenia stopnia zawinienia szkody. Winę umyślną można pracownikowi przypisać wtedy, gdy jego zamiarem objęte były także skutki działania” (Majewski & Niedziński, 2015, kom. do art. 122 k.p.). Według W. Sanetry, „jedynie umyślne wyrządzenie samej szkody, a nie np. umyślne naruszenie obowiązków, przy równoczesnym nieumyślnym spowodowaniu szkody, rodzi obowiązek naprawienia jej w pełnej wysokości” (Sanetra, 1977, s. 96). Biorąc pod uwagę powyższe zastrzeżenia wysoce niesatysfakcjonujące rezultaty może przynieść podjęcie próby dokonania oceny, na ile pozostawanie pracownika w stanie nietrzeźwości doprowadziło do sytuacji, w której alkohol stał się swoistym katalizatorem akceptacji skutku wystąpienia szkody w sferze woluntatywnej podjętego przez pracownika działania. Należy bowiem mieć na uwadze fakt, że problem umyślności lub nieumyślności działań pracownika jest przede wszystkim problemem faktycznym (postanowienie SN z 21 stycznia 2020 r., II PK 237/18, LEX nr 3220881), a tym samym jego rozstrzygnięcie zależy od okoliczności faktycznych każdej sprawy (postanowienie SN z 21 stycznia 2021 r., III PSK 11/21, LEX nr 3108646). Wobec powyższego, umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie można utożsamiać z umyślnym wyrządzeniem szkody w rozumieniu art. 122 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 13 lutego 1981 r., IV PR 395/80, LEX nr 14572). Należałoby skonstatować, w ślad za powyższym, że w zależności od okoliczności konkretnego przypadku szkoda wyrządzona przez pracownika w stanie nietrzeźwości zakładowi pracy może być oceniana jako następstwa działania przy istnieniu winy umyślnej lub nieumyślnej (uchwała SN z 8 listopada 1978 r., III CZP 75/78, LEX nr 1634330). W konsekwencji zatem, okoliczność, że pomimo zwracania pracownikowi uwagi nadal wykonywał swe obowiązki nie należy, nie świadczy jeszcze, że wyrządził szkodę umyślnie działając z zamiarem bezpośrednim bądź nawet ewentualnym (wyrok SN z 7 sierpnia 1981 r., IV PR 239/81, OSNC 1982/2-3/38).

Należy zatem stwierdzić, że paradoksalnie literalna wykładnia przepisu prowadzi do mocnej subiektywizacji oceny zachowania sprawcy szkody, nakazując *de facto* oceniać wpływ stanu nietrzeźwości pracownika na możliwość oceny przez niego skutków podejmowanych zachowań (w formie działania lub zaniechania). Konieczne byłoby wykazanie związku przyczynowego pomiędzy nietrzeźwością pracownika a podjętym przez niego działaniem, wyrządzającym szkodę. Niejednokrotnie nie byłoby możliwe ustalenie, czy wyrządzenie szkody wynika z faktu nietrzeźwości, czy li tylko z faktu określonego zachowania, które zostałyby przez pracownika podjęte, niezależnie od faktu bycia trzeźwym bądź nietrzeźwym (powyższe można zobrazować konieczną do rozstrzygnięcia sytuacją, w której jeżeli pracownik zasnął, do-

prowadzając tym samym do powstania szkody, to należałoby ustalić, czy zasnął bo był nietrzeźwy, czy zasnął bo był zmęczony). Powyższe zatem prowadzi do braku stabilności oceny przypisywania umyślności działania sprawcy w powiązaniu z nietrzeźwością pracownika. Należałoby bowiem *ad casum* rozstrzygnąć na ile alkohol zalegający w organizmie pracownika wpłynął na jego sferę woluntatywną, pozwalając mu godzić się na ewentualne następstwa swoich zachowań, bądź w ogóle na ile celowo do tych skutków dążył². Jak bowiem stwierdza I. Sierocka, „umyślności naruszenia obowiązków pracowniczych może towarzyszyć nieumyślność spowodowania szkody i wtedy pracownik będzie odpowiadał według zasad ograniczonej odpowiedzialności materialnej” (Sierocka, 1997, s. 13).

Powyższe stanowi z jednej strony faktyczny model indywidualizacji odpowiedzialności (o co generalnie postuluje prawo karne), ale z drugiej strony prowadzić może do subiektywnego przypisania ograniczonej odpowiedzialności za szkodę pracownikowi będącemu w pracy pod wpływem alkoholu. Zachowując bowiem obiektywizm z jednej strony wskazać należy, że „alkohol ułatwia zachowania agresywne, zaburza samokontrolę i wpływa na racjonalność działań” (wyrok SA w Warszawie z 13 sierpnia 2014 r., LEX nr 1504519), z drugiej, jak zauważa K. Kazmiruk, „określony w kodeksie karnym »próg nietrzeźwości« jest bardzo rygorystyczny, a przeprowadzone badania wykazują, iż tylko 12% badanych osób ma wyraźne zakłócenia psychosomatyczne przy stężeniu alkoholu 0,5‰” (Kazmiruk, 2009, s. 85). W konsekwencji, stwierdzić należy, że wykładnia literalna wprowadza niebezpieczną w swej istocie gradację zakresu ponoszenia odpowiedzialności od możliwości intelektualnych istniejących po spożyciu alkoholu sprawcy. Dodatkowo taki model oceny zachowania sprawcy mógłby wpływać demoralizująco na załogę, w oczach której pracownik nietrzeźwy byłby traktowany z równie ograniczoną „surowością” odpowiedzialności, co pracownik trzeźwy.

Pełna odpowiedzialność za szkodę jako rezultat naruszenia wzorca postępowania

Doktryna prawa pracy jak też orzecznictwo przykładają fundamentalną wagę do pracowniczego obowiązku trzeźwości. Skoro zatem spożywanie alkoholu w czasie pracy bądź stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, dlatego należałoby się zastanowić czy już na tym etapie nie dochodzi do świadomego godzenia się pracownika na wszelkie następstwa jego zachowań, jakie mogłyby wynikać z faktu naruszenia powyższego obowiązku do wyrządzenia pracodawcy szkody wyłącznie. Oczywiście nie chodzi w tym przypadku o sferę subiektywnych przeżyć pracownika, ale o przyjęcie swoistej fikcji prawnej, poprzez uznanie, iż pracownik od momentu podjęcia obowiązków pracowniczych w stanie po spoży-

ciu alkoholu godzi się na wszelkie następstwa zdarzeń, wynikających z powyższego stanu, jakim się znajduje. Dochodzi bowiem do sytuacji złamania przez pracownika wzorca sumiennego i starannego pracownika, który to wzorzec wyznacza paradygmat pracownika w środowisku pracy.

Oczywiście mam świadomości sprzeczności z literalną wykładnią przepisu, ale jak zostało powyżej wskazane wykładnia ta nie prowadzi do sprawiedliwych z punktu widzenia aksjologii rezultatów. Odwołując się znów do analogii z prawem karnym, należy skonstatować, w ślad za I. Markiewicz, że „nie do pomyślenia, z racji ochronnej funkcji prawa karnego, jest ekskulpowanie (wyłączenie winy) osób upojonych fizjologicznie” (Markiewicz, 2021, s. 270). Autorka stwierdza, że „choć sprawca będący w stanie nietrzeźwości lub odurzenia nie mógł rozpoznać w czasie czynu jego znaczenia lub pokierować swoim postępowaniem albo gdy zdolności te były ograniczone w stopniu znacznym – nie wyłącza to jego odpowiedzialności karnej ani jej nie łagodzi. Powyższe zbliża odpowiedzialność karą sprawcy nietrzeźwego do odpowiedzialności obiektywnej, co wynika z konieczności kryminalno-politycznych związanych z zasadą ochrony społecznej” (Markiewicz, 2021, s. 271; zob. również: wyrok SN z 28 lutego 2018 r., V KK 314/17, LEX nr 1752793). I tutaj dostrzec można sedno zobiektywizowania reżimu odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez nietrzeźwego pracownika. Nie do zaakceptowania jest bowiem sytuacja, w której w środowisku pracy, stan nietrzeźwości pracownika miałby pozostać neutralny dla oceny stopnia jego zawinienia. Aczkolwiek także taka sytuacja znalazła swój wyraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdzie w jednym z wyroków Sąd zwrócił uwagę na kwestię niemożności powiązania spożywania alkoholu przez pracownika z jego zawinieniem z uwagi na jego chorobę (przewlekłą psychozę alkoholową). W wyroku z 2000 r., Sąd Najwyższy stwierdził, że „stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego, przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP)” (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r., I PKN 76/00, OSNAPiUS 2002/10/237). W uzasadnieniu przytoczonego wyroku Sąd wskazał, że na kwestię przypisania winy nie mogła mieć wpływu okoliczność, iż pracownik nie przeciwdziałał wcześniej swojemu nałogowi i nie podjął leczenia. Przedmiotem oceny w sprawie jest bowiem konkretny czyn – jako czyn pracownika – z chwili jego popełnienia, a nie postępowanie pracownika z przeszłości, które przyczyniło się lub mogło się przyczynić do choroby alkoholowej, nie objęte zarzutami pracodawcy. Nie można jednak tracić z pola widzenia faktu, że asumptem do konstatacji Sądu była szczególna sytuacja faktyczna, a ocena strony woluntatywnej sprawcy została wywiedziona przez biegłych psychiatrów, sporządzających opinię w niniejszej sprawie.

Odwołując się do kwestii wpływu nietrzeźwości na ocenę zachowania sprawcy, wedle prawa karnego, wskazać należy w ślad za I. Markiewicz, że „z art. 31 § 3 k.k.

(przewidującego odpowiedzialność karą pomimo zniesionej lub ograniczonej poczytalności na skutek wprawienia się w stan nietrzeźwości bądź odurzenia) wynika, że sprawca musi mieć świadomość tego, iż stan nietrzeźwości doprowadzi do wyłączenia lub ograniczenia poczytalności. W przeciwnym razie – jeśli nawet nie przewidywał takiej reakcji – powinna na nim ciążyć konieczność przewidywania takich skutków (Markiewicz, 2021, s. 272). W orzecznictwie karnym podnosi się, że sprawca, który nadużywa alkoholu oraz środków odurzających i wprowadza się dobrowolnie w stan upojenia prostego znając skutki spożywania alkoholu, czy narkotyków działa na własne ryzyko poniesienia odpowiedzialności karnej. Stanowi to niewątpliwie wyłom od zasady winy, gdyż przyjmuje się fikcję umyślności, a to dlatego, że chodzi tu o obronę społeczeństwa przed osobami nadużywającymi alkoholu, zażywającymi narkotyki i dlatego zachowanie takiego sprawcy ocenia się, porównując dany przypadek z hipotetycznym przestępstwem sprawcy trzeźwego, o podobnych właściwościach inteligencji, czy doświadczenia życiowego. W praktyce przyjmuje się, że dorosły i w pełni poczytalny człowiek, konsumując w dużych ilościach alkohol i/lub zażywając środki odurzające, ma możliwość i powinność przewidywania takich następstw swojego zachowania (wyrok SA w Warszawie z 8 listopada 2022 r., LEX nr 3438742). W przypadku sprawców nietrzeźwych ustawodawca nie daje prymatu rzeczywistym procesom myślowym następującym w umyśle sprawcy – w sensie precyzji przewidywania, planowania i kierowania każdym szczegółem działania – jak to ma miejsce w przypadku osoby trzeźwej, pozostającej w danej chwili w równowadze emocjonalnej. Zwraca uwagę przede wszystkim na obiektywnie pojmowane mechanizmy działania i normalne, zrozumiałe i przewidywalne dla zwykłego człowieka powiązania przyczynowo-skutkowe. Ograniczenia percepcji i samokontroli, naturalne w przypadku podlegania wpływowi substancji psychoaktywnych (np. alkoholu) nie mają wpływu na oceny jurydyczne. Czytelny tego wyrazem jest treść normy art. 31 § 3 k.k., mającej pełne zastosowanie wobec oskarżonego działającego w stanie upojenia alkoholowego prostego (wyrok SA w Katowicach z 6 lipca 2017 r., II AKa 186/17, LEX nr 2343416). W obszarze relacji pracowniczych zwraca się uwagę, że ustalenie, że pracownik wyrządzający szkodę znajdował się w stanie nietrzeźwym, a ponadto, iż pomiędzy jego działaniem w tym stanie a szkodą istniał normalny związek przyczynowy, ma szczególne znaczenie dla oceny jego zawinienia zachowania się (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 4 marca 1993 r., III APz 12/93, LEX nr 14718). Stan nietrzeźwości uzasadnia domniemanie umyślności wyrządzenia szkody w postaci umyślnego zamiaru, co dotyczy również szkody w powierzonym mieniu w sytuacji, gdy na szkodę składa się suma szkód spowodowanych różnymi zdarzeniami nie zawsze związanymi z winą sprawcy (sprawców); pełna odpowiedzialność ogranicza się do tych skutków działania lub zaniechania sprawcy, które są skutkiem działania lub zaniechania, a nie całości szkody (wyrok SN z 22 kwietnia 1980 r., IV PR 86/80,

LEX nr 14523). Pracownik materialnie odpowiedzialny, który w stanie nietrzeźwości wykonuje obowiązki pracownicze, przewiduje powstanie szkody, pozostającej w związku przyczynowym z tymi zaniedbaniami i godzi się na jej wyrządzenie. Tym samym pracownik taki ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 122 k.p. (wyrok SN z 27 listopada 1979 r., IV PR 333/79, LEX nr 14508). Również w doktrynie prawa pracy wyrażane są opinie, że „spowodowanie szkody przez pracownika nietrzeźwego upoważnia do uznania jego winy umyślnej” (Jackowiak, Uziak & Wypych-Żywicka, 2012, s. 350, za: Staszewska, 2013, s. 40).

W prezentowanej tutaj koncepcji łączą się dwa aspekty, a mianowicie, z jednej strony wyjście nietrzeźwego pracownika z pracowniczego wzorca z drugiej zaś strony, koncepcja ta najpełniej oddaje wymiar aksjologiczny niegodzenia się pracodawcy zarówno na spożywanie alkoholu w czasie pracy, jak też na stawianie się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu. Również w powyższym aspekcie warto odwołać się do dorobku doktryny prawa karnego, gdzie W. Wolter podkreślił, iż „w starciu zasady pełnej indywidualizacji odpowiedzialności z zasadą ochrony społeczeństwa przed pijanymi sprawcami przestępstw, pierwszeństwo powinno przypaść tej drugiej, jako że alkohol sam w sobie jest wyjątkowo silnym czynnikiem kryminogennym, nierzadko właśnie przyczyniającym się w bezpośredni sposób do popełniania czynów bezprawnych. Wymogi sprawiedliwości społecznej uzasadniają bowiem nie tylko ponoszenie przez takiego sprawcę pełnej odpowiedzialności karnej, czyli ponoszonej na zasadach przewidzianych dla poczytalnego sprawcy przestępstwa, ale nadto mogą także przemawiać za surowszym potraktowaniem sprawcy z uwagi na świadome i dobrowolne wprawienie się przez niego w stan nietrzeźwości lub odurzenia” (Andrejew & Świda & Wolter, 1973, s. 140, za: Golonka, 2020, s. 30). Według K. Piecha, „uzasadnienie odpowiedzialności karnej sprawcy niepoczytalnego, który jednak w stan niepoczytalności sam się wprawił, jest niezmiernie łatwe z punktu widzenia kryminalnopolitycznego. Na pierwszy plan wysuwa się tutaj przede wszystkim zasada ochrony dóbr prawnych, zwana również zasadą ochrony społecznej. Z tą zasadą nie da się pogodzić rezygnacji z ukarania sprawcy, który popełnił czyn zabroniony w stanie zwinionej niepoczytalności” (Piech, 2019, s. 78). Oczywiście autor zwraca uwagę, że „sprawca musi daną substancję przyjmować dobrowolnie” (Piech, 2019, s. 81). W podobnym tonie co do samego faktu braku akceptacji dla alkoholu w pracy konsekwentni pozostają przedstawiciele doktryny prawa pracy. Według M. Kołbuc, „zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie świadczenia pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. Tolerowanie przez pracodawcę zachowań sprzecznych z tym obowiązkiem może być poczytywane jako nieprzestrzeganie przez pracownika obowiązku zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek ten wynika bowiem z art. 15 k.p., ma więc swoje źródło legalne i ze względu na swoją doniosłość, przez umieszczenie go w akcie prawnym rangi ustawo-

wej powinien być bezwzględnie respektowany przez pracodawców” (Kołbuc, 2020, s. 65). Na nietrzeźwość, jako katalizator warunków ponoszenia odpowiedzialności, zwrócił uwagę także Sąd Apelacyjny w Poznaniu, stwierdzając, że „ustalenie, że pracownik wyrządzający szkodę znajdował się w stanie nietrzeźwym, a ponadto, iż pomiędzy jego działaniem w tym stanie a szkodą istniał normalny związek przyczynowy, ma szczególne znaczenie dla oceny jego zawinionego zachowania się (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 4 marca 1993 r., III AP 12/93, LEX nr 14718). Wreszcie gwoili ciekawostki można wskazać, że już w prawie rzymskim w szczególny sposób ujmowano czyny popełnione pod wpływem alkoholu. Jak opisuje P. Kubiak „Hadrian uwzględniał pewną »pośrednią« kategorię przestępstw popełnionych na skutek lenistwa lub pijaństwa, karanych chłostą lub oddaniem do gorszego rodzaju służby. Czyn popełniony w stanie nietrzeźwości wyraźnie odróżniał się, zdaniem cezara, od przestępstw popełnionych umyślnie i przypadkowo, a w związku z tym zasługiwał na odmienny wymiar kary” (Kubiak, 2015, s. 35).

Należy w konsekwencji stwierdzić, że koncepcja ta pozwala na najpełniejsze egzekwowanie pracowniczego obowiązku trzeźwości w pracy, jednocześnie gwarantując zachowanie poczucia odbioru w oczach załogi zakładu pracy sprawiedliwego traktowania pracowników świadczących pracę po spożyciu alkoholu.

Pozbawienie prawnopracowniczego statusu, jako następstwo nietrzeźwości

Fundamentalną kwestię dla prowadzonych rozważań winno stanowić ustalenie, czy w odniesieniu do pracownika będącego w stanie nietrzeźwości winien w ogóle mieć zastosowanie prawnopracowniczy reżim odpowiedzialności. Należy bowiem mieć na uwadze fakt, że spożywając alkohol w czasie pracy bądź stawiając się do pracy po użyciu alkoholu, pracownik przestaje być w gotowości do świadczenia pracy, co eliminuje go z kręgu osób mogących realizować obowiązki pracownicze. Jak zauważa W. Sanetra, „o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy przez pracownika, który pracy nie wykonuje, można mówić w zakresie, w jakim pracownik znajduje się w stanie psychofizycznym umożliwiającym wykonywanie pracy (element obiektywny), mając przy tym zamiar świadczenia pracy (element subiektywny), występuje więc rzeczywista możliwość i gotowość świadczenia pracy” (Iwulski & Sanetra, 2003, s. 485, za: Florek, 2017, kom. do art. 128 k.p.). W nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie zostały przyjęte cztery charakterystyczne cechy gotowości pracownika – zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej wykonywania, uewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2011 r., I PK 167/10, LEX nr 786362). Natomiast w ślad za Ł. Pisarczykiem należy zwrócić uwagę, że „jednym z wyjątków pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy jest sytuacja, gdy w ustalonych godzinach pracy pracownik przerywa »po-

stawę« pozostawania w dyspozycji pracodawcy» (Pisarczyk, w: Florek, 2017, kom. do art. 128 k.p.). Według K. Jaśkowskiego „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu. Pozytywny wynik kontroli na obecność w organizmie pracownika alkoholu i środków działających podobnie do alkoholu zobowiązuje pracodawcę do niedopuszczenia pracownika do pracy» (Maniewska & Jaśkowski, 2023, kom. do art. 128 k.p.). Według judykatury, stawienie się pracownika w miejscu wykonywania pracy w stanie nietrzeźwości wyklucza zarówno możliwość świadczenia przez niego pracy, jak też pozostawania w gotowości do jej świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 586/99, OSNP 2001/18/556). Należy przy tym zaznaczyć, że „subiektywne odczucia pracownika co do jego dyspozycji do świadczenia pracy są bez znaczenia» (Kołbuc, 2020, s. 67). Pracodawca ma więc nie tylko prawo, ale w wielu sytuacjach obowiązek uniemożliwić pracownikowi nietrzeźwemu pracę również dlatego, że będąc pod wpływem alkoholu nie jest on do dyspozycji pracodawcy (Rycak, 2019, s. 393).

Skoro pracownik nie pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, a co więcej nie powinien nawet być dopuszczony do wykonywania obowiązków pracowniczych, zatem nie może być mowy o niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu obowiązków pracowniczych, co aktualizowałoby odpowiedzialność za szkodę w reżimie właściwym dla prawa pracy. Jak stwierdza Sąd Najwyższy „odrębnie unormowana w kodeksie pracy odpowiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy, korzystniejsza dla pracowników od zasad odpowiedzialności z prawa cywilnego, ma zastosowanie wówczas, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy» (wyrok Sądu Najwyższego z 28 maja 1976 r. IV PR 49/76, OSP 1979/1/16). Według K. Korocińskiego „pracownik – sprawca szkody będzie ponosił odpowiedzialność na podstawie uregulowań Kodeksu pracy w sytuacjach, kiedy wyrządzenie szkody w majątku pracodawcy będzie pozostawać w związku przyczynowo-skutkowym z realizacją obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy, natomiast w sytuacji kiedy tenże pracownik spowoduje szkodę w majątku pracodawcy poza realizacją swoich obowiązków pracowniczych, to zakres jego odpowiedzialności będzie rozpatrywany na gruncie przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (Korociński, 2015, s. 93).

Należy przy tym zwrócić uwagę, że w systemie prawa znane są regulacje prawne, które osobę będącą w stanie nietrzeźwym, wykluczają z kręgu beneficjentów określonej instytucji prawnej. Stosownie do art. 43 pkt 1 ustawy z 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2277), zakładowi ubezpieczeń oraz Ubezpieczeniowemu Funduszowi Gwarancyjnemu,

przysługuje prawo dochodzenia od kierującego pojazdem mechanicznym zwrotu wypłaconego z tytułu ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych odszkodowania, jeżeli kierujący wyrządził szkodę umyślnie, w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości albo po użyciu środków odurzających, substancji psychotropowych lub środków zastępczych w rozumieniu przepisów o przeciwdziałaniu narkomanii³. Należy przy tym zwrócić uwagę, że „we wszystkich przypadkach, w których zakład ubezpieczeń ma prawo dochodzenia zwrotu wypłaconego odszkodowania bez znaczenia jest istnienie związku przyczynowego między okolicznościami wymienionymi w tym przepisie a powstaniem szkody» (Bieniek, 2004, s. 38). Także zgodnie z art. 21 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 1205 ze zm.) ubezpieczający zostaje pozbawiony świadczeń ubezpieczeniowych, jeżeli nieszczęśliwy wypadek w miejscu pracy i traktowany jako wypadek przy pracy jest przez niego spowodowany wyłącznie udowodnionym naruszeniem przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia popełnionym umyślnie lub w wyniku rażącego niedbalstwa. Ponadto świadczenia nie przysługują ubezpieczonemu od następstw nieszczęśliwych wypadków, który w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych w znacznym stopniu przyczynił się do zajścia wypadku. Ustawodawca przewidział szereg sankcji wobec pracownika, który nie dopełnia obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu pracy, w tym kary za naruszenie porządku lub popełnienie wykroczenia, a nawet odpowiedzialność karną. Tylko w przypadku śmierci pracownika wskutek nieszczęśliwego wypadku, niezależnie od tego, w jakim stopniu zmarły przyczynił się do wypadku w stanie nietrzeźwości, rodzinie przysługuje zawsze świadczenie wypadkowe (wyrok SN z 8 czerwca 2011 r., sygn. I UK 418/10, LEX nr 950428).

Opisana powyżej koncepcja pozbawienia prawnopracowniczego statusu sprowadza się pozbawienia prawnopracowniczej ochrony w zakresie odpowiedzialności materialnej, natomiast nie prowadzi do zerwania formalnej więzi prawnej, łączącej strony stosunku pracy. Powyższa idea nie jest przy tym obca prawu pracy, albowiem sam Kodeks pracy w art. 114 stawia poza reżimem odpowiedzialności pracowniczej te stany faktyczne, w których wyrządzenie szkody pozostaje bez związku z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych. W konsekwencji w przytoczonej koncepcji pracownik formalnie jest związany stosunkiem pracy, co pozwala pracodawcy na podjęcie adekwatnych do sytuacji środków, jak chociażby rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn zawnionych przez pracownika, jednocześnie uniemożliwiając pracownikowi korzystanie z ochronnego mechanizmu odpowiedzialności.

Biorąc pod uwagę powyższe regulacje, stwierdzić należy, że pozbawienie pracownika statusu pracowniczego ma oparcie w analogicznych mechanizmach ponoszenia

wzmózonej odpowiedzialności za zachowania podjęte z naruszeniem wymaganego w danych okolicznościach obowiązku trzeźwości. Warto jednak zauważyć, że takie rozwiązanie mogłoby uczynić paradoksalnie większe poczucie bezkarności, bowiem pracownik może wyrobić sobie przekonanie, że w okolicznościach sprawy, skoro nie odpowiada jak pracownik, to *de facto* inny – cywilistyczny reżim odpowiedzialności jest dla niego na tyle abstrakcyjny, że aż nie wywołujący poczucia swoistego dyskomfortu podejmowanego przez niego działania.

Podsumowanie – postulaty *de lege ferenda*

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, za każdą z przedstawionych koncepcji przemawiają argumenty natury prawnej, które uzasadniają jej racjonalność. Należy jednak rozstrzygnąć, która z nich najpełniej oddaje cel regulacji odpowiedzialności materialnej pracownika. Należy bowiem pamiętać, że ustalone w kodeksie pracy reguły ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną pracodawcy mają na celu walor wychowawczy, prewencyjny a nie *stricto* kompensacyjny. W odpowiedzialności tej chodzi bardziej o swoiste zwrócenie uwagi pracownikowi na niepodjęcie zachowań mogących wyrządzić szkodę pracodawcy, aniżeli doprowadzenie w każdej sytuacji wystąpienia szkody do jej pełnego naprawienia. Stąd w sposób szczególny można też zdefiniować relacje zmiennych w postaci: nietrzeźwości pracownika – wyrządzenia w tym stanie szkody – zakresu obowiązku jej naprawienia. Odnosząc się do poszczególnych modeli ponoszenia odpowiedzialności, należy stwierdzić, że za pierwszą koncepcją ścisłej interpretacji przemawia gwarancyjna funkcja norm, które niosą z sobą sankcje. W opozycji do powyższego staje jednak trudność w adekwatnym przypisaniu wypełnienia przesłanki umyślności działania wyrządzającego szkodę. Jak zostało bowiem wskazane zarówno złożoność zachowania sprawcy, jak też oddziaływanie alkoholu na organizm pracownika prowadzi do mnogości możliwych stanów faktycznych. Wedle jakich zmiennych rozróżnić na ile stan upojenia pracownika doprowadził do umyślnego dążenia do wyrządzenia szkody pracodawcy. Odwołując się do regulacji na gruncie prawa karnego wskazać należy, że art. 9 § 2 k.k. definiuje, że czyn zabroniony popełniony jest nieumyślnie, jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć, przy czym stosownie do art. 31 § 3 k.k. uzależnia odpowiedzialność od zawinionego upojenia się alkoholem lub odurzenia innym środkiem, polegającego na tym, że sprawca przewidywał, iż doprowadzi się do takiego stopnia upojenia, albo przynajmniej mógł to przewidzieć. Drugi argument przemawiający przeciwko pierwszej z zaprezentowanych koncepcji znajduje swoje uzasadnie-

nie w aksjologii odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę pod wpływem alkoholu. Rozróżnienie bowiem pomiędzy dwoma nietrzeźwymi pracownikami, wyrządzającymi szkodę pracodawcy, z których tylko jeden ponosiłby odpowiedzialność w pełnej wysokości szkody a drugi do trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia, będzie miało wpływ wręcz demoralizujący na załogę i rodzący przy tym spory sądowe wynikające z rozbieżności ocen wypełnienia przesłanek odpowiedzialności. Ponadto paradoksalnie w prawie pracy spożycie alkoholu zasługuje na większe potępienie, aniżeli w prawie karnym. O ile bowiem „zasadniczo, spożywanie alkoholu jest czynem obojętnym dla prawa karnego (np. konsumpcja alkoholu, poddanie się hipnozie i inne) i jest wolne od odpowiedzialności karnej” (Papierkowski, 1966, s. 17), o tyle w prawie pracy swoście sankcjonowane jest już sama obecność alkoholu w organizmie pracownika”. Powyższe usprawiedliwia bardziej surowe podejście do samego faktu nietrzeźwości w pracy oraz następstw z powyższego wynikających. Rozważając trafność, jak też mankamenty rozważanych koncepcji, również trzecia spośród zaprezentowanych może budzić obawy, że „uwolnienie” pracownika z pracowniczego statusu da mu odczucie swoistej bezkarności, bowiem może się zrodzić w jego sposobie myślenia koncepcja, że skoro nie odpowiada on za szkodę jako pracownik, to jego odpowiedzialność ma charakter zbyt abstrakcyjny, by stanowić jakikolwiek hamulec przed destrukcyjnymi zachowaniami.

Biorąc pod uwagę spełnienie założeń aksjologicznych, jak też praktyczne efektywne zastosowanie przedstawionych modeli najbardziej trafione wydaje się być zastosowanie koncepcji naruszenia wzorca trzeźwego pracownika, prowadzące do uznania, iż pracownik nietrzeźwy nadal pozostaje pracownikiem, ale na skutek naruszenia fundamentalnego obowiązku zachowania trzeźwości w pracy świadomie godzi się na ponoszenie pełnej odpowiedzialności za wszelkie skutki swoich zachowań podjętych w takim stanie, a prowadzących do wyrządzenia szkody pracodawcy. Przyjęcie powyższego modelu wypełnia też dyrektywę prewencji generalnej, piętnując sam fakt naruszenia obowiązku trzeźwości w pracy. Na powyższe zwraca uwagę R. Giętkowski, stwierdzając, że „do typowych okoliczności obciążających, wymienianych w tych katalogach, należą: działanie z motywacji zasługującej na szczególne potępienie albo w stanie po użyciu alkoholu lub innego podobnie działającego środka” (Giętkowski, 2013, s. 313). Według J. Fudali i K. Dąbrowskiej, „efektywne rozwiązywanie problemów alkoholowych w miejscu pracy powinno być elementem polityki firmy i musi koncentrować się zarówno na działaniach profilaktycznych, jak i interwencjach w sytuacjach wystąpienia problemów alkoholowych pracowników” (Fudala & Dąbrowska, 2013, s. 25). Wprawdzie odwołując się *per analogiam* do koncepcji karnistycznych godzi się zauważyć, że prawo karne opowiada się przeciwko obiektywizacji odpowiedzialności za czyn popełniony nieumyślnie, niemniej jednak powyższa zasada nie ma charakteru bezwzględ-

nego. Szymon Tarapata owszem zauważa, że „nie jest z reguły zasadne przesądzanie o karalności zachowania danego podmiotu jedynie na podstawie elementów przedmiotowych zachowania danego obywatela. Jednakowoż reguła ta jeśli chodzi o obszar konstytutywnych cech wzorca ustawowego, nie ma charakteru bezwzględny” (Tarapata, 2015, s. 52). Według Z. Jędrzejewskiego, „zawarty w art. 9 § 2 k.k. zwrot »mógł przewidzieć« musi być interpretowany subiektywnie, a istnienie tej pozytywnie ujętej przesłanki udowodnione sprawcy. Jej ustalanie polega również na porównaniu z jakimś wzorcem osobowym, który jednak jak najdalej uwzględnia indywidualne możliwości konkretnego sprawcy, nie może więc stanowić normatywno – generalnego wzorca w postaci możliwości jakiegoś »modelowego obywatela«” (Jędrzejewski, 2016, s. 25–40). Za przyjęciem powyższej koncepcji pełnej odpowiedzialności za szkodę w ramach materialnej odpowiedzialności pracowniczej przemawia także potrzeba ochrony interesu pracodawcy. Nie może być bowiem miejsca dla usprawiedliwienia zachowania pracownika, który naruszając swój fundamentalny obowiązek trzeźwości w miejscu pracy, wyrządza szkodę pracodawcy. Idea limitacji wysokości odszkodowania, jakiej może dochodzić pracodawca od pracownika nieumyślnie wyrządzającego szkodę nie powinna znaleźć zastosowania w tych sytuacjach, gdy wyrządzający szkodę pracownik jest nietrzeźwy. Nie ulega bowiem wątpliwości, jak podaje M. Latos-Miłkowska, że „w przypadku szkody wyrządzonej przez pracownika z winy nieumyślnej ochrona interesu pracodawcy ma charakter ograniczony” (Latos-Miłkowska, 2013, s. 199). Na powyższy – aksjologiczny aspekt szczególnych reguł odpowiedzialności pracowniczej, zwraca uwagę M. Skąpski, stwierdzając, że „normy ograniczające wartość odszkodowania, czy rodzaje szkody, które w porównaniu z k.c. mogą być podstawą roszczenia pracodawcy, stanowią ochronę pracowników, przenosząc część skutków szkód spowodowanych przez pracowników nieumyślnie do zakresu ryzyka prowadzenia działalności przez pracodawcę” (Skąpski, 2006, s. 446). Nie sposób znaleźć racjonalne argumenty, by przerzucenie tegoż ryzyka na pracodawcę miało mieć miejsce również wtedy, gdy szkoda (niezależnie od jej umyślnego bądź nieumyślnego zachowania pracownika) jest wyrządzana przez niego w stanie nietrzeźwości. Powyższe wywołuje swoisty dysonans w poszanowaniu dla wartości, istotnych dla załogi zakładu pracy. Z powyższego punktu widzenia wprowadzenie jednolitego modelu pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej jest w pełni usprawiedliwione. Na szczególne podejście do takich szczególnych stanów faktycznych, zwraca uwagę Ł. Pisarczyk, sugerując, że „zwiększeniu ochrony interesu pracodawcy mogłoby służyć zaostreżenie zasad odpowiedzialności tych pracowników, którzy wprawdzie nie wyrządzili szkody w sposób umyślny, jednak ich postawa w zasadniczy sposób odbiegała od powszechnie przyjętych reguł po-

stepowania” (Pisarczyk, 2008, s. 317, za: Latos-Miłkowska, 2013, s. 198).

Zważywszy na powyższe w pełni usprawiedliwione jest wykorzystanie koncepcji przypisania pełnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez nietrzeźwego pracownika, na skutek naruszenia pracowniczego wzorca trzeźwości. Co więcej należy podkreślić, że sama świadomość bycia nietrzeźwym w pracy stanowi już okoliczność prawnie nieakceptowalną w stosunkach pracy. Przenosząc powyższe rozważania na grunt fundamentalnego dla istoty sprawy art. 122 k.p., stwierdzić należy, że *de lege lata* warunkiem przypisania pełnej odpowiedzialności za szkodę jest jej wyrządzenie na skutek umyślnego działania. Wina umyślna istnieje wówczas, gdy pracownik, naruszając obowiązki, bądź chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy, bądź przewiduje możliwość spowodowania szkody i godzi się na to. O działaniu umyślnym można mówić wówczas, gdy wyrządzenie szkody jest objęte zamiarem pracownika, bezpośrednim lub ewentualnym. Wina umyślna występuje w dwóch postaciach: zamiaru bezpośredniego i zamiaru ewentualnego. Zamiar bezpośredni ma miejsce wtedy, gdy sprawca ma zamiar wyrządzić pracodawcy szkodę i doprowadza do jej wyrządzenia. Natomiast zamiar ewentualny objawia się tym, że pracownik zdaje sobie sprawę, że swoim zachowaniem może spowodować szkodę, mimo to akceptuje je i próbuje możliwość powstania szkody, choć wyrządzenie szkody nie jest jego zamiarem (wyrok SA w Szczecinie z 28 lutego 2020 r., III APA 12/19, LEX nr 3030537). Aby rozwiązać natomiast wątpliwości interpretacyjne czy sam fakt wyrządzenia przez pracownika szkody w stanie nietrzeźwości implikuje jego odpowiedzialność w granicach całej wyrządzonej szkody, warto rozważyć nowelizację art. 122 k.p., poprzez uczynienie z aktualnej jego treści § 1 i dodanie § 2 w brzmieniu: „*Pracownik jest obowiązany do naprawienia szkody w pełnej wysokości także wtedy, jeżeli w chwili jej nieumyślnego wyrządzania znajdował się pod w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości bądź podobnie działającego środka odurzającego*”.

Powyższy zabieg legislacyjny poza oczywistym usunięciem zarysowanych powyżej wątpliwości, będzie stanowił także silny czynnik edukacyjny dla pracowników, uświadamiając im materialne konsekwencje naruszenia fundamentalnego obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu pracy, zdejmując jednocześnie z pracodawcy ryzyko ponoszenia materialnych konsekwencji zachowania pracownika będącego pod wpływem alkoholu, który w takim stanie wyrządził szkodę, a któremu umyślności działania wykazać by się nie udało. Co więcej powyższa propozycja w pełni odpowiada założeniom aksjologicznym zarówno samej odpowiedzialności materialnej pracowników, jak też kształtowania bezpiecznego w wymiarze wolnego od zagrożeń związanych z używaniem alkoholu, środowiska pracy.

Przypisy/Notes

¹ Pojęcie „stan po użyciu alkoholu” oraz „stanu nietrzeźwości” pracownika od 21 lutego 2023 r., tj. od momentu wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy, wprowadzonej na mocy art. 1 pkt. 3 ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 240) należy definiować w sposób zgodny z art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 165 ze zm.), zgodnie z którym to przepisem stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³. Wedle bowiem brzmienia art. 221c § k.p., badanie kontroli trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego i polega 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 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2023 r. poz. 165). 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.

² Warto w tym miejscu przytoczyć, w ślad za A. Golonką, że „przebieg upicia zwykłego znamionują reakcje psychosomatyczne, które w ujęciu „modelowym” doprowadziły do wyróżnienia pewnych jego etapów, które można opisać kolejno jako:

□ faza dysfotyczna, odpowiadająca stężeniu alkoholu we krwi sięgającemu 1,0‰. Odnotowuje się w niej m.in. subiektywną poprawę nastroju, zwiększenie pewności siebie, a przy tym zmniejszenie pojemności uwagi, zaburzenia spostrzegania i początkowe zaburzenia psychomotoryczne.

□ faza euforyczna, odpowiadająca stężeniu alkoholu we krwi na poziomie 1,0–2,0‰. Obserwuje się wówczas m.in. ujawnianie działań popędowych. Na tym etapie dostrzegalne są już także wyraźne zaburzenia psycho- i sensomotoryczne, doprowadzając w rezultacie do utraty zdolności obiektywnego osądu rzeczywistego stanu rzeczy.

□ faza ekscytacyjna, która występuje przy stężeniu alkoholu we krwi wynoszącym 2,0–3,0‰. Na tym etapie odnotowuje się już znaczny zanik uczuciowości wyższej i krytycyzmu.

□ faza narkotyczna, która występuje przy stężeniu alkoholu we krwi wynoszącym od 3,0 do 4,0‰. Objawia się zamroczeniem, snem narkotycznym, zaburzeniami ośrodka oddychania i krążenia.

□ faza porażenna, jako ostatnia w przyjętej klasyfikacji, która odpowiada stężeniu alkoholu we krwi na poziomie 4,0–5,5‰ lub wyższemu. Charakteryzuje się głębokim snem narkotycznym o cechach odkorowania, zanikiem odruchów prostych, drgawkami, porażeniem ośrodka krążenia i oddychania, a w konsekwencji nierzadko również i śmiercią” (Golonka, 2020, s. 26–27).

³ Zgodnie natomiast z art. 11 ust. 3 w/w ustawy, zakładowi ubezpieczeń oraz Ubezpieczeniowemu Funduszowi Gwarancyjnemu, przysługuje prawo dochodzenia od ubezpieczonego lub osób, za które ponosi on odpowiedzialność, zwrotu wypłaconego z tytułu ubezpieczeń obowiązkowych, o których mowa w art. 4 pkt 4, odszkodowania za szkody określone w ust. 2, a także w przypadku, jeżeli szkoda została wyrządzona przez ubezpieczonego lub osoby, za które ponosi on odpowiedzialność, w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwości albo po użyciu środków odurzających, substancji psychotropowych lub środków zastępczych w rozumieniu przepisów o przeciwdziałaniu narkomanii.

Bibliografia/References

- Andrejew, I., Świda, W., Wolter, W. (1973). *Kodeks karny z komentarzem*, Wydawnictwo Prawnicze.
- Bieniek, G. (2004). Cywilnoprawna problematyka ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych na tle nowych uregulowań, *Przegląd Sądowy* (5). <https://sip.lex.pl/#/publication/151038382/bieniek-gerard-cywilnoprawna-problematyka-ubezpieczenia-oc-posiadaczy-pojazdow-mechanicznych-na...?cm=URELATIONS> (dostęp: 2023-04-03 16:51).
- Florek, L. (Red.). (2017). *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, Wolters Kluwer. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587762049/542677> (dostęp: 2023-04-04 20:22).
- Fudała, J., Dąbrowska K. (2013). *Środowisko pracy a alkohol – działania profilaktyczne i aspekty prawne*, Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.
- Gersdorf, M., Rączka K., Skoczyński J. (2005). *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587557297/354737> (dostęp: 2023-01-15 18:56).
- Giętkowski, R. (2013). *Odpowiedzialność dyscyplinarna w prawie polskim*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Golonka, A. (2020). Upicie (upojenie) alkoholowe a problematyka poczytalności sprawcy przestępstwa, *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały* 2020, nr 2(27).
- Jackowiak, U., Uziak W., Wypych-Żywicka A. (2012). *Prawo pracy, podręcznik dla studentów prawa*, Wolters Kluwer.
- Jędrzejewski, Z. (2016). Artykuł 28 § 1 k.k. po nowelizacji z dnia 20 lutego 2015 r. Uwagi na temat konieczności oddzielania strony podmiotowej czynu zabronionego od winy, *Studia Iuridica*, 65. <https://sip.lex.pl/#/publication/151312457/jedrzejewski-zbigniew-artykul-28-1-k-k-po-nowelizacji-z-dnia-20-lutego-2015-r-uwagi-na-temat...?cm=URELATIONS> (dostęp: 2023-04-03 16:39).
- Kazmiruk, K. (2009). Przestępstwo prowadzenia pojazdu w stanie nietrzeźwości – wybrane aspekty prawnokarne i kryminologiczne, *Białostockie Studia Prawnicze*, 6.
- Kołbuc, M. (2020). Skutki prawne naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości, *Pracownik i Pracodawca* (1).
- Korociński, K. (2015). *Szkody w majątku pracodawcy*, Wydawnictwo CeDeWu.
- Kubiak, P. (2015). Stan nietrzeźwości jako „afekt” w rzymskim prawie karnym, *Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Łódzkiego* (1).
- Latos-Miłkowska, M. (2013). *Ochrona interesu pracodawcy*, LexisNexis.

- Majewski, Ł. A., Niedziński T. (2015). *Kodeks pracy. Wybór orzecznictwa. Komentarz orzeczniczy*, Wolters Kluwer.
- Majewski, Ł. A., Niedziński T. (2015). *Kodeks pracy. Wybór orzecznictwa. Komentarz orzeczniczy*, Wolters Kluwer.
- Maniewska E., Jaśkowski K. (2023). *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el., (<https://sip.lex.pl/#/commentary/587260482/715997>) (dostęp: 2023-04-04 20:10)
- Markiewicz, I. (2021). Odpowiedzialność karna sprawcy popełniającego czyn zabroniony w stanie nietrzeźwości lub odurzenia, *Alcoholism & Drug Addiction/Alkoholizm i narkomania*, 34, 4.
- Papierkowski, Z. (1966). Projekt kodeksu karnego: actio libera in causa, *Palestra* 7/6(66)
- Piech, K. (2019). Zawinienie na przedpolu czynu zabronionego a wprawienie się w stan niepoczytalności przez sprawcę uzależnionego, *CZPKiNP*, Rok XXIII(1).
- Pisarczyk, Ł. (2008). *Ryzyko pracodawcy*. Wolters Kluwer.
- Rycak, M. (2019). Employee's obligation to submit to preventive tests for sobriety, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* (4).
- Sanetra, W. (1975). *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Sanetra, W. (1977). Odpowiedzialność pracownika i jej przesłanki w kodeksie pracy, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* (4).
- Sierocka, I. (1997). Odpowiedzialność materialna pracowników (art. 114–127), *Prawo Pracy* (4). <https://sip.lex.pl/#/publication/151008347/sierocka-iwona-odpowiedzialnosc-materialna-pracownikow-art-114-127?cm=URELATIONS> (dostęp: 2023-04-03 16:42).
- Skąpski, M. (2006). *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Wolters Kluwer.
- Staszewska, E. (2013). *Odpowiedzialność pracownicza*, Wolters Kluwer.
- Tarapata, S. (2015). Obiektywna czy subiektywna przewidywalność? Głos w sprawie sporu dotyczącego nieświadomej nieumyślności, *CZPKiNP* rok XIX (1).
- Zelek, M. (2019). Wina w prawie karnym i prawie deliktów – przyczynek do dyskusji na temat tożsamości pojęcia winy w prawie polskim, *Acta Iuris Stetinensis*.

Dr Sebastian Koczur, Doktor nauk prawnych, adiunkt/p. o. Kierownika Katedry Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego na Wydziale Prawa, Administracji i Stosunków Międzynarodowych Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego. Adwokat specjalizujący się w sprawach z zakresu pracy, właściciel kancelarii. Autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. monografii: *Prawnopracowniczy status członka zarządu spółki kapitałowej w kontekście dwoistości norm prawa pracy i prawa handlowego oraz Aksjologia odpowiedzialności materialnej pracownika*.

Dr Sebastian Koczur, Doctor of law, assistant professor/acting Head of the Department of Labour Law and Social Security at the Faculty of Law, Administration and International Relations of the Krakow Academy Andrzej Frycz Modrzewski. Lawyer specializing in labour matters, owner of the law firm. Author of numerous publications in the field of labour law, including monographs: *Legal and employment status of a member of the management board of a capital company in the context of the duality of labour law and commercial law and Axiology of employee material liability*.



Andrzej Dorosz FINANSE OSOBISTE

Postanowiłem napisać książkę o czymś, co każdego z nas dotyczy i czym każdy z nas się zajmuje – przynajmniej po osiągnięciu pewnego wieku – o świadomości, czym są pieniądze, jak je liczyć i jak się nimi zajmować. Tak naprawdę chodzi jednak o zarządzanie pieniędzmi w naszym życiu. Dla każdego z nas bardzo istotne jest to, jak zdobyć pieniądze na zaspokojenie potrzeb swoich i potrzeb swoich najbliższych oraz jak je rozsądnie wydawać. Większość kłopotów, jakie napotyka człowiek w trakcie swojego życia, łączy się bowiem z oszczędzaniem. Jak oszczędzać, gdy pieniądź traci siłę nabywczą? Co zrobić z oszczędnościami? W pracy proponuję w tym względzie kilka możliwości. Nie jest to więc książka o tym, jak dorobić się dużych pieniędzy, lecz o tym, jak nimi rozsądnie gospodarować.

Książka jest dostępna na stronie www.pwe.com.pl