



■ Joanna Namojlik,  
Adwokat, DGTŁ Kibil Piecuch i Wspólnicy S.K.A.

# Prewencyjne kontrole trzeźwości pracowników

Wychodząc naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców dnia 21 lutego 2023 r. wprowadzono do Kodeksu pracy przepisy dot. prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu.

## Przed nowelizacją

Przed nowelizacją Kodeksu pracy, kontrola trzeźwości była przede wszystkim stosowana w wielu przedsiębiorstwach z branży szczególnie narażonych na duże ryzyko wystąpienia wypadków przy pracy, bądź utraty zdrowia lub życia osób trzecich. Mowa tutaj m. in. o branży transportowej, czy budowlanej, ale nie tylko. Do takich z pewnością należy również branża energetyczna, w której kładzie się duży nacisk na zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## Uprawnienie dokonywania kontroli - dla kogo?

Ustawodawca wprowadzając do Kodeksu pracy instrumenty pozwalające na dokonywanie przez pracodawcę badania trzeźwości pracownika oraz obecności innych środków działających podobnie

do alkoholu nie ograniczył tego uprawnienia do konkretnie wskazanych sektorów. Przyznał takie uprawnienie wszystkim ze względu na to, że jak wskazał - z uwagi na ilość branż, ich zróżnicowanie oraz powstawanie nowych, nie ma możliwości wprowadzenia takiego określenia w akcie powszechnie obowiązującym. Tym samym znajdzie to również zastosowanie w branży energetycznej. Możliwość prowadzenia kontroli przez pracodawcę (bez konieczności korzystania z pomocy odpowiednich służb) uzależniona jest od przesłanek ustawowych, a nie przedmiotu działalności firmy, czy też sektora, w którym się znajduje.

## Kto może zostać objęty kontrolą?

W niektórych firmach możliwe jest objęcie kontrolą całych działów, natomiast w innych jedynie poszczególnych stanowisk. Wszystko zależy od specyfiki

danej organizacji. Decydującą przesłanką, którą należy wziąć pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wprowadzeniu kontroli trzeźwości jest ochrona życia i zdrowia pracowników lub ochrona mienia. To przez jej pryzmat należy spoglądać przy podejmowaniu decyzji kogo taką kontrolą należałoby objąć.

Niektórzy pracodawcy mają wątpliwości, czy z tego uprawnienia skorzystać, bo obawiają się negatywnej reakcji pracowników, którzy mogą czuć dyskomfort ze względu na wprowadzenie badań trzeźwości w firmie. Według niektórych obraz pracodawcy z alkomatem w dłoni może wpłynąć na powszechny odbiór organizacji. Zwolennicy wprowadzenia kontroli trzeźwości z pewnością nie zgodzą się z tym wyobrażeniem. Wszystko tak naprawdę zależy od sposobu przeprowadzania takich kontroli, które w każdym wypadku powinny odbywać się z poszanowaniem godności i innych dóbr osobistych pracowników.

Powinny się one odbywać w odpowiednio wyznaczonych do tego celu miejscach zapewniających poufność i poszanowanie praw człowieka.

## Prawo a nie obowiązek

Warto również podkreślić, że ustawodawca wprowadził możliwość dokonywania takich badań, a nie obowiązek. To do pracodawcy należy decyzja, czy chce z tego uprawnienia skorzystać, czy też nie. Wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisów dotyczących kontroli trzeźwości nie powoduje ich automatycznego stosowania we wszystkich przedsiębiorstwach bez podjęcia dodatkowych kroków. Jeśli pracodawca zdecyduje się na wprowadzenie kontroli trzeźwości w firmie, to musi określić zasady i warunki jej przeprowadzania w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy. Jeżeli takie dokumenty u pracodawcy nie funkcjonują - wówczas może tego dokonać w formie obwieszczenia. Brak uregulowania powyższych kwestii powoduje brak możliwości przeprowadzania takich kontroli przez pracodawcę.

## Wymagane elementy

We wskazanym dokumencie pracodawca powinien określić grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości, sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania. Pracownik powinien wiedzieć, kiedy i w jaki sposób może zostać takiej kontroli poddany. Według niektórych wypacza to sens tej regulacji, ponieważ wówczas pracownicy będą mogli się na takie kontrole przygotować mając świadomość, kiedy wystąpią i nie uda się ich złapać na gorącym uczynku. Czy, aby na pewno taki był właśnie cel ustawodawcy?

Kontrolę trzeźwości można w tym przypadku porównać do kontroli prędkości kierowców. Umieszczenie w wielu miejscach fotoradarów i oznaczeń informujących o przeprowadzanej kontroli

prędkości niewątpliwie pozytywnie oddziałuje na kierowców, którzy zwalniają na drogach. Czy to oznacza, że tylko wtedy, gdy widzimy radar zwalniamy? Nie zawsze. Podobnie w przypadku kontroli trzeźwości. To, że pracodawca zaplanuje wykonywanie takich kontroli na początku tygodnia, nie oznacza od razu, że na końcu tygodnia pracownicy będą zjawiać się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu.

Pamiętajmy także, że wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości nie pozbawia pracodawcy podejmowania działań i reagowania wtedy, gdy poweźmie wątpliwość co do stanu trzeźwości pracownika. Wówczas w dalszym ciągu będzie on mógł (a nawet powinien) nie dopuścić pracownika do pracy, a po drugie będzie mógł skorzystać z pomocy organu powołanego do ochrony porządku publicznego.

## A co gdy pracownik nie zgodzi się na badanie?

Kiedy pracodawca upora się już z uregulowaniem w sposób skuteczny i zgodny z prawem procedury przeprowadzania kontroli trzeźwości w swoim zakładzie pracy, to stanie jeszcze przed wieloma praktycznymi wyzwaniami.

Jednym z takich wyzwań będzie odpowiedź na pytanie: co w przypadku, kiedy pomimo wprowadzenia wewnętrznej procedury badania trzeźwości pracownik nie zgodzi się, a wręcz wyrazi sprzeciw na wykonanie przez pracodawcę badania?

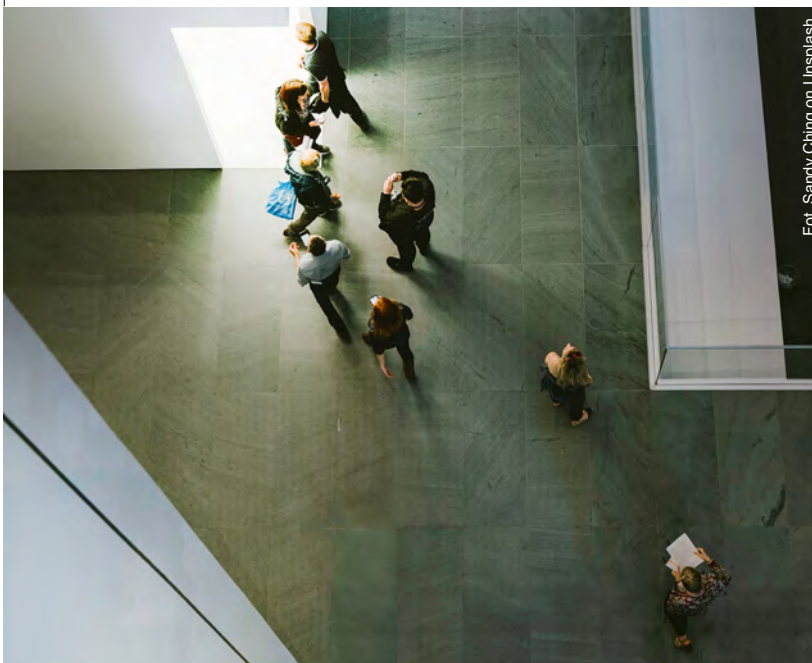
Poprzedni stan prawny wprowadzał różnorodność w zakresie sankcji i rozstrzygnięć sądowych w zakresie odmowy pracownika poddaniu się badaniu trzeźwości, które do wprowadzenia zmian w Kodeksie pracy mogły przeprowadzać organy powołane do ochrony porządku publicznego, czyli co do zasady Policja.

## Stanowisko Sądu Najwyższego

W jednej ze spraw, ale rozpoznawanej jeszcze na bazie poprzedniego stanu prawnego, dotyczącej firmy z branży transportowej Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku odmowy pracownika poddania się badaniom trzeźwości - sankcja nałożona przez pracodawcę wobec pracownika powinna być stopniowalna.<sup>1</sup>

Pierwszą z sankcji, która powinna być w ocenie Sądu brana pod uwagę jest niedopuszczenie pracownika do pracy. Sankcja ta znajduje pełne uza-

Wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości nie pozbawia pracodawcy podejmowania działań i reagowania wtedy, gdy poweźmie wątpliwość co do stanu trzeźwości pracownika



Fot. Sandy Ching on Unsplash

sadnienie w ciąży na pracodawcy obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Konsekwencją niedopuszczenia pracownika do pracy jest możliwość odmówienia przez pracodawcę zapłaty wynagrodzenia za ten czas niedopuszczenia pracownika do pracy z uwagi na stan nietrzeźwości.

W przypadku, gdy postawa pracownika dezorganizuje pracę, to uzasadnione jest wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Co więcej, Sąd Najwyższy dopuszcza nawet możliwość zwolnienia dyscyplinarnego za odmowę pracownika poddania się badaniom trzeźwości, jednak dopiero w przypadku stwierdzenia nietrzeźwości i ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jest to więc ostateczna i najbardziej dotkliwa dla pracownika sankcja, dlatego jej stosowanie w ocenie Sądu Najwyższego powinno być rozważane przez pracodawcę dopiero po zastosowaniu innych wspomnianych wyżej sankcji.

Powołane orzeczenie Sądu Najwyższego zapadło jeszcze przed wejściem w życie uprawnień pracodawcy do samodzielnego przeprowadzania prewencyjnych badań kontroli trzeźwości pracowników.

O ile w świetle poprzednio obowiązujących przepisów konieczne było uzyskanie zgody pracownika na badanie, bądź wezwanie Policji - o tyle w świetle nowych przepisów, wystarczy wprowadzenie odpowiednich zasad do wewnętrznych aktów. Skutkiem powyższego, odmowa pracownika na przeprowadzenie badania trzeźwości w świetle znowelizowanych przepisów z pewnością będzie podlegać innej ocenie.

## Niewykonalne polecenia pracodawcy

Należy zatem przyjąć, że jeśli pracownik będzie znajdował się w grupie pracowników, np. ze względu na zajmowane stanowisko - to sprzeciw pracownika będzie niczym innym niż niewy-

konaniem polecenia pracodawcy, które będzie miało swoje uzasadnienie w regulacjach wewnętrznych.

Konsekwencją niewykonania polecenia pracodawcy przez pracownika odmawiającego poddania się badaniu trzeźwości może być zwolnienie dyscyplinarne. Polemizować można z koniecznością uprzedniego zastosowania kar porządkowych przez pracodawcę - zwłaszcza, jeżeli zachowanie pracownika stawiającego się w pracy pod wpływem alkoholu będzie narażało życie lub zdrowie innych osób. Jednakże żaden z przepisów prawa pracy nie wymaga, aby pracodawca przed zastosowaniem art. 52 k.p. zastosował karę porządkową. Ponadto nawet jednorazowe naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą zastosowania trybu dyscyplinarnego. Tym samym nie zawsze zaproponowana w wyroku Sądu Najwyższego stopniowość kary będzie miała rację bytu.

Warto zatem zachować rozwagę w codziennych działaniach i odmawiając pracodawcy poddania się badaniu trzeźwości należy pamiętać o konsekwencjach, które mogą okazać się dolegliwe.

## Praca zdalna, a kontrola trzeźwości

To jednak nie wszystkie zmiany. Oprócz kontroli trzeźwości, z dniem 7 kwietnia 2022 r. do Kodeksu pracy wprowadzona została również praca zdalna. Wykonywanie pracy spoza zakładu pracy stało się bardzo powszechne i wielu pracowników preferuje taką formę świadczenia pracy. Jednak wielu pracodawców ma wątpliwości co do prawidłowości pracy wykonywanej w ten sposób. Dlatego też przyznano pracodawcom możliwość kontroli pracowników. Pojawiły się pytania i wątpliwości, czy ta kontrola może również dotyczyć trzeźwości pracownika wykonującego w formie zdalnej.

Należy pamiętać, że kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracowni-

ka. W przypadku kontroli w domu może pojawić się zarzut ze strony pracownika, iż jego godność została naruszona, ponieważ ciekawski sąsiad zauważył, że pracownika odwiedza pracodawca z alkoholem, bądź co gorsza jego dziecko, które aktualnie przebywa razem z nim w domu.

Pracownik może także postawić zarzut, że ze względu na jego stanowisko i zakres obowiązków oraz miejsce świadczenia pracy, przeprowadzenie kontroli nie jest to niezbędne dla ochrony zdrowia życia innych osób i mienia. Dlatego też trudno sobie wyobrazić przeprowadzenie takiej kontroli z zachowaniem przesłanek ustawowych w zaciszu domowym.

Poza tym pamiętajmy, że w przypadku wykonywania pracy zdalnej może się również odbywać kontrola przestrzegania w ramach jej wykonywania bezpieczeństwa i higieny pracy. W ten sposób pracodawca może powziąć wiedzę na temat sposobu wykonywania pracy zdalnej przez pracownika i w przypadku wątpliwości co do prawidłowości wykonywanych zadań, czy też stanu w jakim znajduje się pracownik - cofnąć zgodę na świadczenie pracy w tej formie.

## Decyzja należy do pracodawcy

Wprowadzenie kontroli trzeźwości w firmie pozostawiono do swobodnej decyzji każdego z pracodawców, którzy najlepiej znają specyfikę swojej organizacji i jej potrzeby. To od pracodawcy zależy, czy taką kontrolę zdecyduje się wprowadzić, czy też nie. Pamiętajmy, że pracownik ma obowiązek zachowania trzeźwości w pracy, a pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Brak możliwości zweryfikowania trzeźwości pracownika, może pracodawcy utrudniać realizację obowiązków wynikających z Kodeksu pracy. Dlatego też warto rozważyć, czy nawet pomimo pełnego zaufania do swoich pracowników, takich kontroli jednak nie wprowadzić, tak po prostu na wszelki wypadek. □