

Kadry i płace

UŻYWKI

Uzasadniona dyscyplinarka

Prawnicy kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy analizują, jakie przyczyny mogą stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Dla alkoholu w pracy nie ma wymówki

Co do zasady pracownika, który przyszedł do pracy nietrzeźwy lub spożywa alkohol w czasie pracy, nie uchronią przed zarzutem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków żadne okoliczności, w tym fakt, że dotąd przełożony przymykał na to oko. Jest jednak kilka wyjątków.

ANETA PAJĄK
ALEKSANDER STUGLIK

Czy stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwości, wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu bądź spożywanie alkoholu w miejscu pracy może stanowić uzasadnioną przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego? Czy pracodawca może sam przeprowadzić badanie trzeźwości pracownika? Na te i inne pytania odpowiadamy w kolejnym artykule z cyklu „Uzasadniona dyscyplinarka”.

Pracowniczy obowiązek

Obowiązek zachowania przez pracownika trzeźwości w miejscu pracy można wprowadzić z art. 211 kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika.

Pracowniczy obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy wynika zarówno z przepisów prawa, jak i zasad współżycia społecznego. Należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na nim nie tylko wtedy, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, ale również wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Wypełnianie tego obowiązku polega m.in. na tym, że pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały czas, w którym w konkretnym dniu pracodawca może od niego wymagać – w normalnym przebiegu wydarzeń – świadczenia pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 1987 r., I PRN 36/87).

Obowiązek zachowania trzeźwości odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych, a więc niezależnie od rodzaju lub charakteru pracy, chociaż niewątpliwie większe konsekwencje mogą spotkać pracowników wykonujących prace mogące stanowić zagrożenie dla nich samych lub osób trzecich (art. 52 k.p. red. Sobczyk 2020, wyd. 5/Mitrus, Legalis).

Zgodnie z ustawą z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. DzU z 2019 r., poz. 2277; dalej: ustawa o wychowaniu w trzeźwości) stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5 promila alko-

ZDANIEM AUTORA

Aleksander Stuglik

prawnik,
wspólnik zarządzający
KBZ Żuradzka & Wspólnicy



Ustawodawca planuje przyznać pracodawcom uprawnienie do przeprowadzania badania trzeźwości pracowników. Projekt nowelizacji kodeksu pracy oraz ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, który trafił już do oficjalnego wykazu prac rządowych, określa zasady przeprowadzania kontroli przez pracodawców, a także rozszerza katalog przesłanek uzasadniających nałożenie na pracownika kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej o przypadki stawienia się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie takiego środka w czasie pracy. Jako planowany termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów został wskazany III kwartał 2021 r.

holu albo obecności w wydechnym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Jako przykład naruszenia obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu pracy przez pracownika można wskazać:

- samo stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości,
- wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu,
- spożywanie alkoholu w miejscu pracy (również poza czasem pracy).

W trybie natychmiastowym

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jedną z możliwych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W doktrynie i orzecznictwie nie ma wątpliwości co do tego, że stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub w stanie po spożyciu alkoholu może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji może to stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wy-

powiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Rejonowego w Kętrzynie z 29 listopada 2019 r., IV P 7/19).

Nietrzeźwość pracownika stanowi naruszenie obowiązku podstawowego, a nawet jednorazowe tego typu uchybienie uzasadnia bezwzględne zakończenie umowy w trybie art. 52 k.p. Stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 30 stycznia 1986 r., II PRN 20/85). Przy czym uwagi dotyczące nietrzeźwości powinny być adekwatne także w odniesieniu do pozostawiania pod wpływem środków odurzających.

Dla postawienia zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w związku ze świadczeniem pracy po spożyciu alkoholu nie mają znaczenia okoliczności, które doprowadziły do spożycia alkoholu w czasie pracy przez pracownika, od którego rodzaj wykonywanych obowiązków pracowniczych wymagał bezwzględnego zachowania trzeźwości (wyrok SN z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99).

W interesie firmy

W pewnych okolicznościach dopuszczalne jest zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wobec osób spożywających alkohol za wiedzą, a nawet aprobatą przełożonych. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy

ZDANIEM AUTORKI

Aneta Pajak

radca prawny,
KBZ Żuradzka & Wspólnicy



Inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości (wyrok SN z 26 sierpnia 1999 r., I PKN 241/99; wyrok SN z 8 kwietnia 1998 r., I PKN 27/98). Wprawdzie pracownik nie ma obowiązku poddania się badaniu stanu trzeźwości, to jednak odmowa pracownika w tym zakresie nie polepsza jego sytuacji. Z reguły bowiem trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, aby odmówić przeprowadzenia omawianego badania (wyrok SN z 24 maja 1985 r., I PRN 39/85). Odmowa pracownika może mieć istotny wpływ na wzmocnienie wiarygodności innych środków dowodowych wskazujących na naruszenie obowiązku trzeźwości, np. zeznań naocznych świadków.

o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na przebywaniu w miejscu i czasie pracy w stanie nietrzeźwości (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) tylko z tej przyczyny, że pracodawca wcześniej tolerował nietrzeźwość pracownika w miejscu pracy (wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99).

Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy spożywanie alkoholu przez pracownika następuje w interesie pracodawcy (np. przekonania kontrahenta do zawarcia korzystnej transakcji) albo zwyczajowo ugruntowanej tradycji, pod warunkiem że nie dysfunkcjonalizuje procesu pracy albo nie wpływa demoralizująco na współpracowników bądź nie rzutuje negatywnie na pogorszenie wizerunku firmy. Fakt przebywania pracownika na terenie zakładu pracy po użyciu alkoholu nie jest wystarczającym warunkiem dla spełnienia przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o ile w sposób rażący nie zakłócał on porządku i spokoju w miejscu pracy, a regulamin w danym zakładzie nie statuuje zakazu wejścia pracownika po spożyciu alkoholu na teren zakładu pracy w celu innego niż świadczenie pracy (wyrok SN z 24 maja 2001 r., I PKN 400/00).

Zazwyczaj jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może być natomiast kwalifikowane picie alkoholu w miejscu pracy, lecz poza czasem pracy. Zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może uzasadniać także spożywanie alkoholu lub pozostawanie pod jego wpływem albo środków odurzających poza terenem zakładu pracy w czasie przeznaczonym na pracę (np. dla realizacji poleceń przełożonych).

Konieczne badanie...

W myśl art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Ponadto, na żądanie kierownika za-

kładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, natomiast zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Zdaniem Sądu Najwyższego, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu jego nietrzeźwości tylko na podstawie wyników badania wykonanego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a nie przez osobę upoważnioną przez pracodawcę (wyrok SN z 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17).

... przez właściwy organ

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej: PUODO) w stanowisku z 27 czerwca 2019 r. wskazał jasno, że w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wrywkowych. W ocenie PUODO kontrola stanu trzeźwości pracownika jest możliwa jedynie w trybie ustawy o wychowaniu w trzeźwości, a zatem jedynie przez uprawniony do tego organ. Zdaniem PUODO brak jest podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielne badanie pracowników alkohometrem. Przymiot organu powołanego do ochrony porządku publicznego ma np. Policja, Straż Miejska oraz Żandarmeria Wojskowa. Z przebiegu badania powinien zostać sporządzony protokół określający jego metodę (np. rodzaj testera) oraz opisujące objawy lub okoliczności uzasadniające jego wykonanie. Badanemu pracownikowi należy umożliwić złożenie do protokołu uwag bądź adnotacji.

Co istotne, do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, a stan nietrzeźwości pracownika w czasie pracy może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi. /@



W KAŻDY CZWARTEK
dodatek o finansach osobistych

@ masz pytanie, wyślij e-mail

tygodnikpraca@rp.pl