

Procedury

■ **Kontrola trzeźwości pod nadzorem, ale bez udziału inspektora pracy** C2-3

O co pytają na szkoleniach

■ **Kasy zapomogowo-pożyczkowe** C4

Ubezpieczenia i Świadczenia

■ **Pomyłka ZUS może mieć najwyżej trzyletnie konsekwencje** D1

POLECA
MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

KADRY i PŁACE

D O D A T E K D L A P R E N U M E R A T O R Ó W

GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

Czwartek

9 LUTEGO 2023 NR 28 (5942)

Koniec czasu pracy nie przeszkodzi w badaniu trzeźwości

AKTUALNOŚCI Można zbadać pracownika po zakończeniu przez niego dniówki, gdy jeszcze znajduje się na terenie zakładu. Niezależnie od wyniku kontroli nie otrzyma on dodatkowego wynagrodzenia za czas na nią poświęcony

Joanna Śliwińska

joanna.sliwinska@infor.pl

Wśród wielu wątpliwości, jakie wywołują nowe przepisy o przeprowadzaniu kontroli trzeźwości, a które muszą być jak najszybciej rozstrzygnięte, jest także to, czy można zbadać pracownika, który już zakończył pracę, ale jeszcze znajduje się na terenie zakładu pracy. Nietrudno wyobrazić sobie taką sytuację – pracownik już po godzinach został jeszcze w szatni, rozmawia z kolega-

mi albo po prostu zmierza do wyjścia, ale pracodawca ma podejrzenie, że spożywał alkohol. Pracodawca może mieć słuszne podejrzenie, że pracownik wcześniej także świadczył pracę, będąc pod wpływem alkoholu. W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że mowa jest o rodzaju kontroli doraźnej, a nie planowanej, przeprowadzanej zawsze na koniec dnia. Zdaniem większości ekspertów co do zasady nie tylko planowa, lecz także kontrola doraźna jest dozwolona. Przeciwnego stanowiska projekto-

dawca omawianych przepisów nie zajął i przyjmujemy, że przeprowadzenie takiej kontroli jest możliwe. Redakcja DGP czeka na stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy w tej sprawie.

W dyskusjach o kontroli doraźnej mówi się jednak zazwyczaj o kontroli przed przystąpieniem pracownika do pracy lub w czasie jego pracy, gdy badanie nie było planowane, ale pracodawca powziął podejrzenie, że pracownik alkohol jednak spożywał i chciałby przeprowadzić badanie. W opi-

sywanym przez nas przypadku kontrola miałaby zostać przeprowadzona doraźnie, ale niejako następczo, po godzinach pracy. Czy to dozwolone? O ocenę tych sytuacji poprosiliśmy ekspertów prawa pracy.

Są na ten temat zgodni – pracodawca ma możliwość przeprowadzenia takiego badania. I to niezależnie od tego, czy podejrzewa, że pracownik spożywał alkohol jeszcze w trakcie pracy, czy już po jej formalnym zakończeniu, ale jeszcze na terenie zakładu pracy. ©P

OPINIE



DR MAGDALENA ZWOLIŃSKA
adwokat, partner w NGL Wlatter sp.k.



PAWEŁ SYCH
radca prawny, partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień
Kancelarz | Littler



AGATA MAJEWSKA
radca prawny, Ślęzak Zapiór i Partnerzy

Zgodnie z nowym art. 22^{1c} par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 240; dalej: k.p.) pracodawca będzie mógł wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, pod warunkiem że będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Pracodawca powinien z góry przewidywać częstotliwość oraz czas kontroli. Wątpliwości interpretacyjne może budzić pojęcie „czasu przeprowadzenia kontroli”, w szczególności, czy pracodawca powinien określać konkretne dni i godziny możliwych kontroli trzeźwości. Należy jednak uznać, że w tym zakresie pracodawcy mają dużą swobodę, wystarczy, że wskażą moment, w którym będzie przeprowadzana kontrola, np. można postanowić, że kontrole będą przeprowadzane przed rozpoczęciem pracy w danym dniu na konkretnym stanowisku, w trakcie dnia pracy (np. o danej godzinie) czy też np. bezpośrednio po zakończeniu pracy na danym stanowisku. Warto też zastrzec możliwość kontroli w momencie powzięcia podejrzenia co do stanu trzeźwości pracownika. Uregulowanie w ten sposób czasu przeprowadzania kontroli pozwoli pracodawcom na wychwycenie przypadków zarówno stawiania się do pracy w stanie nietrzeźwości albo po użyciu alkoholu, jak i spożywania przez pracowników alkoholu w czasie pracy. Przeszkodą do stosowania kontroli po zakończeniu pracy nie jest art. 22^{1d} k.p. Przepis ten określa przesłanki niedopuszczenia pracownika do pracy z uwagi na określone stężenie alkoholu, nie przesądza jednak, czy pracownik może być kontrolowany jedynie przed rozpoczęciem pracy w danym dniu lub podczas wykonywania pracy. W konsekwencji należy uznać, że pracodawca może postanowić również o przeprowadzaniu kontroli np. bezpośrednio po zakończeniu przez pracownika pracy w danym dniu. ©P

Wykonanie testu tuż po skończeniu pracy, w szczególności kiedy pracownik przebywa jeszcze na terenie zakładu pracy, jest jak najbardziej dopuszczalne i uzasadnione celem prowadzenia takich kontroli. Istotne jest, że to pracodawca w pierwszej kolejności odpowiada za bezpieczeństwo osób przebywających na terenie zakładu pracy. Nie ma znaczenia, czy osoby przebywające w miejscu pracy są w trakcie wykonywania pracy, czy tuż przed lub po pracy. Dlatego pracodawca nie może dopuścić do sytuacji powodujących potencjalne zagrożenie, jakim jest przebywanie w miejscu pracy osób nietrzeźwych. Ponadto obowiązek trzeźwości pracowniczej jest bezwzględnym obowiązkiem każdego pracownika. Powiązany jest on z zakazem wnoszenia i spożywania na terenie zakładu pracy alkoholu i innych substancji odurzających. Oczywiście natomiast jest, że pracownik, w którego organizmie stwierdzono obecność alkoholu tuż po skończeniu pracy, złamał co najmniej jeden z powyższych obowiązków. I nawet gdyby spożywał alkohol już po formalnym zakończeniu dniówki, np. pijąc w szatni, to i tak naraża na niebezpieczeństwo siebie, kolegów z pracy oraz inne osoby przebywające na terenie zakładu pracy, powoduje ryzyko dla mienia, jak również narusza zakaz wnoszenia i spożywania alkoholu w miejscu pracy. Potencjalne argumenty, że pracownik w takiej sytuacji już nie pracuje, w związku z czym nie musi wykonywać poleceń pracodawcy lub przestrzegać obowiązujących zasad, byłyby nietrafne. Musimy pamiętać, że pracownik nie zostaje zwolniony z pewnych obowiązków tylko dlatego, że zakończyła się jego dniówka. W żaden sposób taka kontrola nie narusza też godności pracowników, a służy jednemu celowi – zapewnieniu bezpieczeństwa dla życia i zdrowia osób, za które pracodawca odpowiada. Trzeba to uregulować w wewnętrznych dokumentach pracodawcy dotyczących kontroli trzeźwości, aby nie było wątpliwości, że kontrole mogą być przeprowadzane przed rozpoczęciem czasu pracy, jak i bezpośrednio po jego zakończeniu. W ten sam sposób pracodawca powinien określić, czy takie kontrole mogą być przeprowadzane tylko w razie podejrzenia spożywania alkoholu w czasie pracy, czy mogą mieć również charakter wyrównkowy i prewencyjny. Oba rozwiązania są dopuszczalne. Pracownikowi badanemu po godzinach nie przysługuje za czas badania ani wynagrodzenie, ani tym bardziej dodatek za nadgodziny, nawet gdy wynik testu okazał się negatywny. Analogiczną zasadę przyjmuje się w przypadku podejrzenia jakiegoś naruszenia i oczekiwania na przyjazd policji lub prowadzenia niezbędnych czynności na miejscu w celu wyjaśnienia zdarzenia. ©P

Przesłanką pozwalającą pracodawcy na kontrolę trzeźwości pracowników jest każdorazowo jej niezbędność dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób czy też dla ochrony mienia. Przepisy nie uzależniają możliwości przeprowadzenia badania od tego, czy pracownik ma jeszcze danego dnia świadczyć pracę, ale czy przysłuży się to wskazanym celom. Dlatego przepisy nie ograniczają czasowo możliwości kontroli trzeźwości. Można więc przeprowadzić ją zarówno przed, w trakcie, a także – jak się wydaje – po zakończeniu pracy, jeśli pracownik nadal pozostaje na terenie zakładu pracy, a w szczególności, jeśli istnieje uzasadnione przypuszczenie, że spożywał alkohol w trakcie jej świadczenia. Dodatkowo, niezależnie od tego, że zakończył już wykonywanie swoich obowiązków, swoim stanem nadal może powodować istotne zagrożenie zarówno dla innych osób na terenie zakładu, jak i dla infrastruktury pracodawcy. W tym kontekście musimy mieć na uwadze również przepisy ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, które zakazują spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładów pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników – niezależnie od tego, czy dopuszcza się tego pracownik, czy jakkolwiek inna osoba. Tym bardziej więc bez znaczenia pozostaje, czy alkohol spożywa pracownik po zakończonej dniówce, czy w jej trakcie. Jakkolwiek jest to przepis adresowany bezpośrednio do osoby spożywającej alkohol, musimy uwzględnić również karnoprawną odpowiedzialność pracodawcy za niedopełnienie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy narażające pracowników na niebezpieczeństwo utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu. Natomiast odrębnie i bardzo indywidualnie należałoby podchodzić do kwestii odpowiedzialności porządkowej pracownika w razie wykazania, że spożywał alkohol po zakończonej pracy, kiedy brak jest dowodów, że robił to również w czasie dniówki – w szczególności, jeśli poziom stężenia alkoholu na to jednoznacznie nie wskazuje. Artykuł 110 k.p., również po nowelizacji, pozwala bowiem na nałożenie kary pieniężnej za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie go w czasie pracy. Tym samym ewentualne pozostawienie pod wpływem alkoholu poza czasem pracy kwalifikowane mogłoby być jako naruszenie zasad bhp i na tej podstawie karane przez pracodawcę. ©P