

Odmowa poddania się badaniu trzeźwości



W czasie pracy przełożony wpadł do pokoju z alkomatem i kazał wszystkim przeprowadzić test na trzeźwość. Powiedział, że w razie odmowy pozwalnia nas z pracy. Czy pracownik może odmówić poddania się badaniu stanu trzeźwości alkomatem? Czy pracodawca może ukarać pracownika za odmowę poddania się badaniu trzeźwości i z tego powodu zwolnić go z pracy?

Prawa i obowiązki pracownika w zakresie kontroli stanu trzeźwości wynikają z ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (dalej u.w.t.) oraz rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy u.w.t., kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Oznacza to, że w sytuacji kiedy pracodawca poweźmie podejrzenie, że pracownik jest nietrzeźwy, pracownik zachowuje się w sposób powszechnie przyjęty za wskazujący na spożycie alkoholu (np. awanturuje się, zatacza, wyczuwa się od niego zapach alkoholu) może zażądać od pracownika badania alkomatem. Pracodawca nie może jednak poddać pracownika badaniu alkomatem bez jego zgody. W przypadku braku zgody pracownika na przeprowadzenie badania pracodawca, w sytuacji kiedy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu może wydać pracownikowi polecenie zaprzestania wykonywania obowiązków służbowych a także zwrócić się o pomoc w przeprowadzeniu takiego badania do uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego (policji, straży miejskiej). Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 3 u.w.t., na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Nietrzeźwość pracownika może być dowodzona nie tylko badaniem alkomatem, ale także innymi środkami, np. poprzez zeznania świadków, zapis z wideomonitoringu.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 grudnia 1978 r., (V PZP 7/78) stwierdził, iż „w postępowaniu przed sądem pracy można powoływać wszelkie środki dowodowe w celu wykazania stanu nietrzeźwości pracownika w określonej dacie, uzasadniającego niedopuszczenie go do pracy lub odsunięcie od wykonywania pracy i uprawniające pracodawcę do zastosowania innych przewidzianych prawem sankcji”.

Pracownik nie może zostać ukarany przez pracodawcę za samą odmowę poddania się badaniu trzeźwości, chyba że zachodzi uzasadnione podejrzenie co do jego stanu trzeźwości.

Fakt odmowy poddania się badaniu może mieć dla pracownika negatywne skutki i wpłynąć na ocenę sprawy przez sąd.

W wyroku z dnia 24 maja 1985 r. (I PRN 39/85) Sąd Najwyższy stwierdził, że „wprawdzie pracownik nie ma obowiązku poddania się na żądanie portiera – badaniu przy użyciu probierza trzeźwości, odmowa jednak poddania się takiemu badaniu nie polepsza sytuacji pracownika. Z reguły, pracownik

nie ma interesu w tym, by odmówić użycia probierza trzeźwości”.

Pracodawca, chcąc przeprowadzać wyrywkową kontrolę stanu trzeźwości pracowników, powinien ustalić w wewnętrznych dokumentach czytelne zasady kontroli, z którymi będą mogli zapoznać się wszyscy pracownicy.

W odpowiedzi na pytania: Pracownik może odmówić pracodawcy poddania się badaniu trzeźwości alkomatem, powinien jednak brać pod uwagę, że pracodawca może innymi środkami sprawdzić jego trzeźwość. Jeśli pracownik odmówi poddania się badaniu alkomatem, pracodawca nie może ukarać go za sam fakt nie poddania się badaniu. Jeżeli jednak zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, pracodawca może zastosować wobec pracownika karę porządkową wynikającą z art. 108 kodeksu pracy a nawet rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1986 r. (II PRN 20/85): „stan nietrzeźwości świadczy o naruszeniu dyscypliny pracy i uzasadnia wyciągnięcie stosownych konsekwencji, włącznie do rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, nie stanowi natomiast zerwania więzi z pracą”.

Podstawa prawna

1. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (Dz.U. z 2014 nr 1502 j.t.),
2. ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2012 nr 1356 j.t.),
3. rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu wykonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. z 1983 nr 25, poz. 117).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp radzi