

Sygn. akt IV P 49/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2019r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Ławnicy Grażyna Pelc, Elżbieta Ziniewicz

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2019r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **R. G.**

przeciwko (...) **sp. z o.o. w P.**

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powoda R. G. do pracy w pozwanym (...) Sp. z o.o. w P. na poprzednich warunkach pracy i płacy.
2. Pod warunkiem podjęcia pracy zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3 124,00 (trzy tysiące sto dwadzieścia cztery złote) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.
3. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 874,00 (jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony.

Grażyna Pelc Bożena Makowczenko Elżbieta Ziniewicz

Sygn. akt IV P 49/19

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 lutego 2019r. powód **R. G.** domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i przywrócenia go do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Wskazywał, że od 27 lat pozostaje w zatrudnieniu u pozwanego na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 21 stycznia 2019r. wychodząc z pracy około godziny 14.05 odbijając swoją kartę magnetyczną został poproszony przez pracownika ochrony do pomieszczenia obok gdzie miał się poddać badaniu na trzeźwość. Spytał wówczas o podstawę prawną badania, ale nie usłyszał żadnej odpowiedzi. Spytał powód o swojego kierownika a gdy usłyszał, że go nie ma zapytał o kadrową. Pracownik ochrony wykonał telefon w tej sprawie, ale zaraz po tym kazano powodowi udać się do domu. Tego dnia w trakcie pracy powód miał kontakt ze swoim przełożonym i kierownikiem działu. Nie było z ich strony żadnych podejrzeń wobec powoda, że jest on w stanie po użyciu alkoholu.

Podał dalej powód, iż jednym z jego zadań jest obsługa wózka widłowego. Przy jego obsłudze potrzebna jest koncentracja i wzmożona uwaga, ponieważ przewozi powód palety ze sklejki i ustawia je jedna na drugiej, w stosach. Wózkiem ładuje też obrzyny ze sklejki na kontener samochodowy, który znajduje się na zewnątrz hali. Porusza się

więc powód na drodze, po której jeżdżą inne pojazdy. W minionych latach zdarzały się sytuacje, że kadrowa chodziła po hali i sprawdzała pracowników pod kątem alkoholu. Nie zdarzyło się jednak nigdy aby wobec powoda były w tym zakresie jakiegokolwiek podejrzenia. Pracował powód na różnych stanowiskach i przez 27 lat jego pracy nie zdarzyło się aby ktokolwiek podejrzewał go o znajdowanie się w stanie po użyciu alkoholu.

Powoda mocna zdziwił fakt, że chciano go poddać badaniom na zawartość alkoholu. Zdziwiony też był dokonaniem wypowiedzeniem umowy o pracę. Nikt z jego przełożonych czy z kadr nie wzywał go by złożył na ten temat wyjaśnienia. Nie przypuszczał powód by pracodawca z tego powodu mógł utracić wobec niego zaufanie.

Przytoczył następnie powód treść § 49 Regulaminu Pracy pozwanego, zgodnie z którym powinien być poinformowany o okolicznościach stanowiących podstawę do badania. Jego bezpośredni przełożony nigdy nie podejrzewał powoda o znajdowanie się w stanie wskazującym na spożycie alkoholu.

Powód dalej wskazał, iż pracownik ochrony dokonywał badań trzeźwości w trybie losowym, bez żadnych wskazań co do tego postępowania, czyli nie było podejrzeń wobec powoda ani co do zachowania ani co do wyglądu czy zapachu, co uzasadniałoby poddawanie powoda badaniu alkomatem.

W ocenie powoda jego odmowa poddania się badaniu alkomatem które to miałyby się odbyć niezgodnie z regulaminem pracy (nie było okoliczności stanowiących podstawę takiej decyzji oraz brak obecności osoby trzeciej) nie może być powodem utraty zaufania pracodawcy wobec jego osoby a tym bardziej rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca - (...) **Sp. z o.o. w P.** – powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazywał pozwany, że znaczącym problemem związanym z prowadzoną działalnością gospodarczą jest skala zjawiska nietrzeźwości w miejscu pracy. Problem ten dotyczy zarówno przychodzenia do pracy w stanie nietrzeźwości, jak i potwierdzonych przypadków spożywania alkoholu w miejscu pracy i w godzinach pracy przeznaczonych na pracę. Truizmem jest stwierdzenie – wywodził pozwany – że skutki przebywania w stanie po użyciu alkoholu na terenie zakładu pracy w czasie pracy mogą być negatywne tak dla pracodawcy jak i dla nieodpowiedzialnego pracownika. Ruch technologiczny w zakładzie pracy w znacznej części opiera się na wykonywaniu pracy przy liniach produkcyjnych oraz ruchu pojazdów, nietrudno w takich realiach o wypadek przy pracy na życiu lub zdrowiu. Warto też wspomnieć o możliwych wymiernych szkodach w mieniu pracodawcy oraz negatywnych reperkusjach dla pracownika na gruncie ubezpieczeń społecznych .

Podał dalej pozwany, że w roku 2017 służba ochrony w pozwanym zakładzie ujawniła 28 przypadków nietrzeźwych pracowników próbujących wejść na teren zakładu pracy, w kolejnym roku takich nieodpowiedzialnych osób było 22. Doświadczenie życiowe uczy, że w tego typu statystykach zawsze istnieje ciemna liczba nieujawnionych przypadków, rzeczywista skala problemu musi być zatem większa niż oficjalne statystyki prowadzone przez pracodawcę. Punktem kulminacyjnym problemu alkoholowego było zaś odkrycie na początku 2019 roku wielu pustych puszek po piwie w szatni jednego z wydziałów produkcyjnych. Pracodawca zdecydował się wówczas na bardziej radykalne rozwiązanie w tej materii. Na portierni (głównym wejściu do Spółki), przez który odbywa się ruch pieszy, zamontowano urządzenie do lodowego wskazywania osób wchodzących i wychodzących na teren zakładu pracy do badania pod kątem stanu trzeźwości. Opisane działania, podaje pozwany, spotkały się w ogromnej większości ze zrozumieniem i wyrozumiałością wśród pracowników. Niemal wszyscy pracownicy zgodzili się że jest to skuteczne narzędzie do eliminacji problemu alkoholowego wśród pracowników, jest także przejawem troski o dobro wspólne jakim jest miejsce pracy i bezpieczne warunki jej świadczenia. Jedynym udokumentowanym incydentem odmowy prewencyjnemu poddania się badaniu był przypadek powoda w dniu 21 stycznia 2019r. W ocenie pozwanego pracodawca miał prawo oczekiwać od pracownika z 27 letnim stażem pracy postawy, która w większym stopniu przejawia jego troskę o ochronę dobra zakładu pracy. Fabryka w P. funkcjonuje w obecnym kształcie od ponad 70 lat, zarówno pracodawca jak i pracownicy powinni dołożyć wszelkich starań aby jej funkcjonowanie odbywało się w możliwie najmniej kolizyjny sposób. Obecnie w pozwanej spółce pracuje relatywnie dużo osób o krótkim stażu pracy, także cudzoziemców (nie zawsze prezentujących odpowiednią postawę pracowniczą) , właściwa społeczno

– obywatelska postawa doświadczonych pracowników jest jednym z elementów wpływających na kulturę pracy i eliminację z zakładu pracy zjawiska spożywania alkoholu lub przychodzenia do pracy w stanie nietrzeźwości. Pracodawca liczył, że pracownicy pokroju powoda swoją postawą wskażą młodszym, niedoświadczonym kolegom właściwe, odpowiedzialne podejście do świadczenia pracy, innych współpracowników, czy wreszcie zakładu pracy. Osoba nietrzeźwa może spowodować wypadek, w którym ucierpią współpracownicy, spowodować szkody w mieniu pracodawcy chociażby przez niewłaściwą obsługę maszyny. Bez pomocy pracowników i ich odpowiedzialnego podejścia wszelkie próby pracodawcy walki z przedmiotowym zjawiskiem skazane są na niepowodzenie. Pozwany porównał sytuację z dnia 21 stycznia z badaniem trzeźwości przeprowadzonym przez funkcjonariuszy Policji i zadał pytanie czy takiemu badaniu powód poddałby się czy też nie. Zachowanie powoda, odmowa poddania się badaniu po wskazaniu przez losomat, sprawiło, że pozwany utracił do niego zaufanie.

Jedynym celem przeprowadzanych badań, podał pozwany, była chęć wyeliminowania problemu alkoholowego z terenu zakładu pracy, ślepy los sprawił, że badaniu miał być poddany powód. Badanie trwa kilkadziesiąt sekund, w specjalnie dedykowanym pomieszczeniu, pracownicy ochrony posiadają stosowne licencje i szkolenia a alkomat jest kalibrowany zgodnie z wymogami prawa. Szczególny nacisk pracodawca kładzie na konieczność poszanowania godności pracowniczej oraz dyskrecji. Odmowa poddania się badaniu, w świetle przytoczonych okoliczności, jest dla pracodawcy zachowaniem niezrozumiałym i nieakceptowalnym. Dalsze zatrudnienie powoda stoi w sprzeczności z prezentowanymi wartościami oraz oczekiwaniami wobec pracowników. Utrata zaufania jest zatem normalnym następstwem zaistniałego zdarzenia. Zaznaczył nadto pozwany, iż powód nie po raz pierwszy podważył wobec siebie zaufanie pracodawcy, albowiem niemal identyczne zdarzenie miało miejsce już raz w dniu 11 maja 2015r. Ówczesny prezes zarządu podjął decyzję o wypowiedzeniu wobec powoda umowy o pracę lecz ostatecznie do tego nie doszło.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. G. zatrudniony był u pozwanego od dnia 11 czerwca 1992r. Zajmował w trakcie lat pracy różne stanowiska – ostatnio pracował jako brakarz.

Pozwana spółka jest dużym zakładem pracy – zatrudnia około 1600 osób. Od lat boryka się jednak z problemem nie zachowywania przez pracowników stanu trzeźwości czy to w trakcie wykonywania pracy czy to jeśli chodzi o przychodzenie do pracy w stanie po spożyciu alkoholu.

Na potrzeby walki z tym problemem w Regulaminie Pracy – w treści obowiązującej w dniu 21 stycznia 2019r. – zawarto rozdział pt. „Procedury związane z podejrzaniem używania przez pracownika alkoholu, narkotyków, leków psychotropowych lub innych środków odurzających” .

Wpisano w nich w szczególności, iż każdy pracownik obowiązany jest do przestrzegania obowiązku trzeźwości. Nadto, pracownicy, w stosunku do których zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawili się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywali alkohol w czasie pracy, nie mogą być dopuszczeni do pracy. Pracownik zaś ma prawo zażądać przeprowadzenia badania swojego stanu trzeźwości jeżeli wymaga tego jego interes prawny. Wystarczającą zaś podstawą do podjęcia decyzji o niedopuszczeniu pracownika do pracy jest uzasadnione podejrzenie powzięte przez osoby pełniące nadzór nad pracownikami w obecności pracownika ochrony, że z zachowania pracownika, jego wyglądu, zapachu, wynika, że jest w stanie po użyciu alkoholu albo też uzasadniają to inne okoliczności. Okoliczności stanowiące podstawę takiej decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Odmowa poddania się sprawdzeniu stanu trzeźwości traktowana miała być jako udokumentowane naruszenie Regulaminu Pracy. Oceny trzeźwości dokonują pracownicy firmy ochrony w wyznaczonym do tego celu miejscu (§48 i 49 Regulaminu Pracy).

/dowód: Procedury k. 6/

Bezpośrednim przełożonym powoda był G. P. – kierownik obróbki końcowej. Powoda oceniał jako dobrego pracownika, którego wykonywanie obowiązków było na wysokim poziomie. Nie miał do powoda jako pracownika

żadnych zastrzeżeń i nigdy nie widział by był on w pracy w stanie po spożyciu alkoholu i takich podejrzeń wobec powoda nigdy nie miał.

W dniu 21 stycznia 2019r. powód, wychodząc z pracy około godziny 14.05 odbijając swoją kartę magnetyczną, został poproszony przez pracownika ochrony do pomieszczenia obok gdzie miał się poddać badaniu na trzeźwość. Spytał wówczas o podstawę prawną badania, ale nie usłyszał żadnej odpowiedzi. Spytał powód o swojego kierownika a gdy usłyszał, że go nie ma zapytał o kadrową. Pracownik ochrony wykonał telefon w tej sprawie, ale zaraz po tym kazano powodowi udać się do domu. Tego dnia w trakcie pracy powód miał kontakt ze swoim przełożonym i kierownikiem działu. Nie było z ich strony żadnych podejrzeń wobec powoda, że jest on w stanie po użyciu alkoholu. Po tym zdarzeniu nikt z przełożonych nie rozmawiał na ten temat z powodem a on sam w kolejnych dniach pracował bez żadnych zmian.

Pismem z dnia 9 lutego 2019r. pracodawca dokonał wobec powoda wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę decyzji podano: utrata zaufania pracodawcy spowodowana odmową poddania się sprawdzeniu stanu trzeźwości w dniu 21 stycznia 2019r.

/dowód; pismo k. 4/

Kierownik powoda G. P., gdy dowiedział się o zwolnieniu powoda, próbował interweniować w tej sprawie w kadrach. Nie chciał by powód został zwolniony, lecz bezskutecznie.

Już po tych wydarzeniach, uchwałą nr 1/03/2019 z dnia 4 marca 2019r. – podjętą w uzgodnieniu z funkcjonującymi w zakładzie związkami zawodowymi - Zarząd pozwanej spółki dokonał zmian w Regulaminie Pracy poprzez dodanie załącznika nr 13 o tytule „Procedura badania trzeźwości pracowników w „ (...) Sp. z o.o. ” . Wpisano w nim w szczególności, że mając na uwadze konieczność zapewnienia wszystkim pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przeprowadzanie badań trzeźwości pracowników w sposób gwarantujący dyskrecję, poszanowanie godności oraz użycie środków adekwatnych do zaistniałej sytuacji, wprowadza się procedurę badania stanu trzeźwości pracowników. Przeprowadzone ono może być w następujących sytuacjach:

- wskazania do badania przez losomat umieszczony przy wejściu na teren zakładu pracy,
- podejrzenia przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu,
- spożywania alkoholu w miejscu pracy lub podejrzenia spożywania lub posiadania wyrobów alkoholowych,
- spowodowania wypadku na terenie zakładu pracy lub bycia jego uczestnikiem.

Badanie przeprowadza firma ochroniarska lub inne osoby wskazane przez pracodawcę, w sposób uregulowany w pkt XI Regulaminu oraz w Instrukcji Ochrony O.. Dopuszcza się badanie zarówno przy wejściu jak i przy wyjściu pracownika z pracy.

W dalszej części Procedur wskazano tok postępowania w razie pozytywnego wyniku badania i podano, że odmowa podania się badaniu przez pracownika może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. W Procedurze przewidziano też prawo pracownika do dobrowolnego kontrolnego badania trzeźwości. Procedura ta weszła w życie po dwóch tygodniach od jej przekazania do wiadomości pracownikom.

/dowód: Regulamin Pracy/

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie Sąd pragnie zaznaczyć, iż każdy pracodawca ma prawo doboru swoich pracowników i jest rzeczą oczywistą, że musi mieć do nich zaufanie. To bowiem pracodawca decyduje o tym jaką politykę kadrową prowadzi i jakie osoby zatrudnia oraz zwalnia. Decyduje też o tym jakie kierunki rozwoju przyjmie zakład pracy, z kim będzie współpracował

itp. Pracodawca przecież ponosi ryzyko gospodarcze, które nierozzerwalnie związane jest z działalnością każdego zakładu pracy.

Powyższe nie oznacza jednak, że w każdej z wymienionych wyżej dziedzin pracodawca może postępować całkowicie swobodnie i dowolnie. Każda decyzja o zwolnieniu pracownika z pracy podlega ocenie i analizie Sądu Pracy.

Kodeks pracy bowiem w przepisie art.45kp dopuścił aby to Sąd Pracy – w przypadku odwołania się pracownika od wręzonego mu wypowiedzenia – ocenił czy jest ono uzasadnione bo wymaga aby każde wypowiedzenie umowy o pracę w przypadku umowy zawartej na czas nie określony, było uzasadnione.

Analiza zaś takiego wypowiedzenia musi łączyć w sobie i uwzględniać podniesione wyżej dwie kwestie – ową swobodę doboru pracowników ale też merytoryczne uzasadnienie decyzji o zwolnieniu. Jednym słowem uwzględnione muszą być zarówno interesy zakładu pracy jak i walory czy wady danego pracownika.

Aby ocena tak mogła być dokonana, w owym wypowiedzeniu pracodawca winien wskazać przyczynę, z powodu której zwalnia danego pracownika. Ta bowiem przyczyna lub przyczyny podlegają analizie i ocenie Sądu.

W ocenianym w niniejszej sprawie wypowiedzeniu pozwany podał – jako przyczynę wypowiedzenia – **utrata zaufania wobec powoda**. Co do zasady, utrata zaufania może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę jeśli poparta jest konkretnymi okolicznościami i zarzutami a nie wynika z arbitralnych ocen i subiektywnej błędnej oceny.

Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje pracownikowi winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Co więcej, utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 14).

W wyroku z dnia 14 października 2004 r. Sąd Najwyższy w sprawie I PK 697/03 stwierdził: "U. zaufania uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli pracownikowi można postawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, choćby w sposób nie stanowiący naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednakże nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione(OSNP 2005/11/159, M.P.Pr.-wkł. 2005/10/10).

W przedmiotowej sprawie pozwany w piśmie wypowiadającym umowę wskazał utratę zaufania jako jedyną przyczynę wypowiedzenia. Podał też, iż to w oparciu o jedno konkretne zdarzenie z udziałem powoda owo zaufanie utracił. Sąd zatem w zakresie tej konkretnej podanej przyczyny dokonał analizy zasadności wypowiedzenia i doszedł do wniosku, iż nie może zostać ono ocenione jako uzasadnione.

Sąd w pełni podziela i akceptuje zapatrywanie pozwanego pracodawcy, iż niezmiernie istotnym i ważnym z punktu widzenia bezpieczeństwa wykonywania pracy i interesów pracodawcy jest obowiązek pracownika zachowywania trzeźwości w procesie pracy. Nie sposób kwestionować słuszności takiego poglądu i w niniejszej sprawie Sąd tego nie czyni. Dostrzegł jednak Sąd, iż pozwany respektowanie owego obowiązku starał się sprawdzać w sposób, który nie może być zaakceptowany. Otóż, zaznaczyć tu należy, że pracodawca w każdej sferze swojej działalności musi działać w granicach prawa. Dotyczy to także kwestii czuwania nad trzeźwością pracowników w procesie pracy. Wszelkie działania w tym zakresie muszą być dla pracownika jasne a uprawnienie pracodawcy do konkretnych czynności co do zasady winno znajdować swoje źródło w przepisach prawa. Pracodawca zatem może postępować w sposób wskazany w odpowiednich regulacjach ustawowych, w przepisach wykonawczych czy w końcu – w Regulaminie Pracy tj. akcie ustanawianym w porozumieniu z załogą lub z ich przedstawicielami w postaci związków zawodowych. W każdym

jednak wypadku treść tego aktu prawnego winna być przekazana pracownikom do wiadomości. Dopiero bowiem wtedy – kiedy pracownik ma wiedzę czego oczekuje od niego pracodawca i do czego go zobowiązuje – powstaje po stronie pracownika obowiązek stosowania się do owych reguł a w przypadku ich łamania pracodawca ma prawo do wyciągnięcia wobec pracownika konsekwencji.

Sąd wspomina o powyższych zasadach z tego powodu, że w omawianej sprawie takiej jasności reguł i wzajemnych zobowiązań stron stosunku pracy brak. Rzecz jasna odnosi się to do kwestii możliwości sprawdzania przez pracodawcę stanu trzeźwości pracownika na zasadzie tzw. losowania. Jest to zatem inna sytuacja aniżeli przewidziana i opisana w Regulaminie Pracy obowiązującym na dzień 21 stycznia 2019r. , w którym to mowa jest o możliwości poddania takiemu badaniu pracownika wobec którego zachodzi podejrzenie, iż znajduje się w stanie po spożyciu alkoholu.

Zaznaczyć w tym miejscu należy, iż kwestia tzw. losowego badania stanu trzeźwości pracownika od lat jest kwestią dyskusyjną.

Podejmując próbę odniesienia się do tego tematu Sąd pragnie wskazać, iż

pracodawca ma prawo do egzekwowania od pracowników respektowania zakazu spożywania alkoholu w miejscu pracy i nakazu stawiania się do zakładu wyłącznie w stanie trzeźwości. Weryfikacja tego może następować poprzez wykonanie badania alkomatem, na które pracownik powinien wyrazić zgodę. W przypadku braku zgody badanie powinni wykonać wezwani do zakładu pracy funkcjonariusze policji. Uprawnienie to wynika z treści ustawy z dnia 26 października 1982r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, w której to w art.17 mowa jest o tym, że 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. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości. Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Warunkiem przeprowadzenia zatem badania stanu trzeźwości pracownika jest jednak podejrzenie o jego nietrzeźwości. Podejrzenie takie musi być uzasadnione, co oznacza, że zachowanie pracownika musi nasuwać wątpliwości co do jego trzeźwości. Przesłanką do weryfikacji stanu trzeźwości osoby wykonującej pracę na terenie zakładu może być woń alkoholu, odmienne zachowanie wskazujące na spożycie substancji odurzającej, bełkotliwa mowa i inne wskazujące na nietrzeźwość.

Zrozumiałym dla Sądu jest, iż w taki właśnie sposób temat kontroli stanu trzeźwości uregulowany był w Regulaminie Pracy pozwanego obowiązującym na dzień 21 stycznia 2019r.

Natomiast stosowanie praktyki związanej z przeprowadzeniem badania trzeźwości wobec losowo wybranych pracowników co do zasady należy zakwestionować albowiem brak jest ku temu przesłanki legalizującej. Wspomnieć należy w tym miejscu na kolejne zagadnienie, mianowicie na zagadnienie związane z przetwarzaniem danych wrażliwych, do których może być zaliczona zawartość alkoholu w organizmie. Zdaniem Sądu oznacza to, iż tylko za zgodą pracownika lub z jego inicjatywy badanie takie pracodawca może przeprowadzić. Sam pracodawca nie może narzucić pracownikowi konieczności poddania się kontroli trzeźwości alkomatem przed przystąpieniem do pracy.

Przywołać należy w tym miejscu pogląd prezentowany w tym temacie przez (...) D. O. zamieszczony na stronie (...), w którym jednoznacznie zostały rozwiane wątpliwości związane z uprawnieniami pracodawców do wykonywania badań trzeźwości swoich pracowników przy użyciu alkomatów.

Przedstawione przez Prezesa stanowisko wskazuje na to, że pracodawcy – w obowiązującym stanie prawnym – nie mają podstaw do samodzielnego przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników. Przesądza o tym brzmienie art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, który wskazuje na przesłanki weryfikacji stanu trzeźwości pracownika. Brzmienie ww. ustawy – w ocenie Prezesa – kategorycznie wyklucza wyrywkowe i

prewencyjne badania pracowników alkomatem oraz możliwość stosowania rozwiązania wprowadzonego przepisem art. 22^{1b} Kodeksu pracy. Co więcej, nie można traktować badania stanu trzeźwości pracownika m. in. jako:

- a. formy monitorowania pracy pracowników, o której jest mowa w art. 22³ § 4 kp,
- b. działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- c. przejawu działania w prawnie uzasadnionym interesie pracodawcy.

Zdaniem Prezesa Urzędu, jeżeli w określonych branżach lub zawodach (m. in. kierowcy lub branża budowlana) istnieje potrzeba przeprowadzania systematycznych, a zarazem wyrwykowych kontroli stanu trzeźwości pracowników – środowiska takie powinny zainicjować rozpoczęcie procedury legislacyjnej dążącej do zmian w tym kierunku.

Stanowisko opisane wyżej związane jest z nowym brzmieniem kodeksu pracy jaki obowiązuje od dnia 4 maja 2019 roku. Z tą datą zaczęły obowiązywać zmiany Kodeksu Pracy wprowadzone ustawą z dnia 21 lutego 2019 roku o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) (...) z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 22^{1b} kp zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania tzw. danych szczególnej kategorii wyłącznie, gdy ich przekazanie następuje z inicjatywy pracownika. Co za tym idzie, ustawodawca wyłącza stosowanie zgody w sytuacji, gdy pracownik nie jest inicjatorem przekazania informacji o stanie jego trzeźwości.

Analizując problem dopuszczalności prowadzenia kontroli pracowników, należy wziąć pod uwagę także treść art. 11¹ kp, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Bezpodstawne prowadzenie badań trzeźwości pracowników może zostać uznane za naruszające dobra osobiste pracownika. Kontrole takie, zdaniem Sądu, mogą być wprowadzone wyłącznie w sytuacji gdy w umowie z konkretnym pracownikiem lub w uzgodnieniu z załogą lub ich reprezentatami w postaci związków zawodowych – ustalona zostanie możliwość przeprowadzenia takich losowych badań i warunki ich przeprowadzania. W omawianej sprawie stało się tak dopiero w marcu 2019r. a zatem już po zdarzeniu z udziałem powoda.

W świetle powyższych ustaleń Sąd doszedł do wniosku, że pozwany pracodawca nie miał podstaw by utracić wobec powoda zaufanie gdyż jego zachowanie w dniu 21 stycznia 2019r. – stanowiące powód owej utraty zaufania – nie nosiło cech naruszenia obowiązków pracowniczych ani też w żaden inny sposób nie mogło spowodować usprawiedliwionej okolicznościami utraty takiego zaufania. Tym samym wypowiedzenie ocenić należało jako nieuzasadnione i sąd rozstrzygnięto

o przywróceniu powoda do pracy i o zasądzeniu, w myśl art. 47kp, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach zaś procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu o jakiej mowa w art. 98§1kpc.