



Sygn. akt II PSKP 87/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bohdan Bieniek
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa Z. M. K.
przeciwko M. [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 5 lutego 2020 r., sygn. akt XXI Pa [...],

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 5 lutego 2020 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy M. [...] sp. z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 6 marca

2019 r., który zasądził powodowi Z. M. K. 16.307,61 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód był pracownikiem pozwanego jako kierowca autobusu. Pracodawca wprowadził zarządzenie z 23 marca 2018 r. w sprawie działania na rzecz trzeźwości w pracy i zapobieganiu używaniu środków odurzających. Dopuszcza badanie stanu trzeźwości pracowników, które przeprowadza się za pomocą testera trzeźwości. Przełożony ma obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy lub jej przerwania i uruchomienia procedury badania stanu trzeźwości, gdy: a) w wyniku sprawdzenia stanu trzeźwości ujawniono przy pomocy testera trzeźwości stan po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości, b) uzyskano informacje o stawieniu się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, c) uzyskano informację o wykonywaniu pracy po użyciu alkoholu, d) zachodzi podejrzenie spożywania środków niedozwolonych, e) jest wyczuwalna woń alkoholu od pracownika, f) wygląd lub nietypowe zachowanie pracownika wskazuje na stan po spożyciu alkoholu lub środków odurzających. Badanie stanu trzeźwości, za pomocą analizatora wydechu, za zgodą pracownika, przeprowadza upoważniony przedstawiciel spółki. W przypadku braku takiej zgody wzywany jest przedstawiciel uprawnionego organu powołany do ochrony porządku publicznego. Pracodawca jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych traktuje odmowę poddania się pracownika sprawdzeniu lub badaniu stanu trzeźwości.

15 maja 2018 r. powód przybył do pracy około 3.20 i zgodnie ze standardową procedurą odebrał dokumenty. Następnie dyspozytor poprosił aby powód „dmuchnął” w elektroniczny bezstykowy próbnik alkoholu. Powód zapytał czy wygląda na pijanego. Dyspozytor ponowił żądanie „dmuchnięcia” w tester, powód wziął tester, lecz kiedy dyspozytor coś jeszcze powiedział powód zdecydował się nie dmuchać i odmówił wykonania polecenia. Dyspozytor powiedział, że w związku z tym czekają na kierownika, co też obaj uczynili. Powód w tym czasie (czekając na kierownika) zadzwonił na Policję, aby przyjechała i sprawdziła stan jego trzeźwości. Policja sprawdziła stan trzeźwości powoda – wynik wyniósł 0,0 promili, tj. powód był całkowicie trzeźwy. Powód tego dnia nie wykazywał jakichkolwiek objawów wskazujących na spożycie alkoholu. Pomiędzy

powodem a dyspozytorem istniał w tym czasie konflikt. Badania trzeźwości u pozwanego prowadzone były wyrywkowo.

Pismem z 22 maja 2018 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odmowę poddania się sprawdzeniu stanu trzeźwości przed podjęciem pracy w dniu 15 maja 2018 r. – art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy na podstawie tych ustaleń uwzględnił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca nie udowodnił warunków określonych w art. 52 § 1 k.p. Powód był trzeźwy. Nie wykazywał jakichkolwiek objawów wskazujących na spożycie alkoholu, które mogłyby ewentualnie zaniepokoić pracodawcę. W obecnym stanie prawnym brak jest przepisów, które uprawniałyby pracodawcę do badania stanu trzeźwości pracowników „we własnym zakresie”, zaś do przymusowego badania trzeźwości uprawnione są tylko organy powołane do ochrony porządku publicznego (np. Policja). Nie oznacza to, że pracodawca za zgodą pracownika nie może przeprowadzić testu na jego trzeźwość – ale dotyczy to tylko sytuacji, w których pracownik wyraża na to zgodę, w innym wypadku, jeśli pracodawca podejrzewa, że pracownik jest nietrzeźwy powinien zwrócić się o przebadanie pracownika przez odpowiednie organy, np. Policję. Wprowadzone u pozwanego pracodawcy „Zarządzenie z dnia 23 marca 2018 r. w sprawie działania na rzecz trzeźwości w pracy i zapobieganiu używania środków odurzających” w pełni respektuje ten stan prawny, bowiem z § 4 ust. 2 zarządzenia wynika, że badanie stanu trzeźwości przeprowadza upoważniony przedstawiciel spółki ale za zgodą pracownika, zaś w przypadku braku takiej zgody wzywany jest przedstawiciel uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego. W sprawie przedstawiciel uprawnionego organu został wezwany – ale nie przez pozwanego a przez samego pracownika. Powód nie miał obowiązku poddania się badaniu przez pracownika pozwanej spółki, zaś badaniu przez Policję nie tylko się poddał i wykazał swoją trzeźwość, ale więcej – sam tę Policję wezwał celem poddania się badaniu i wykazania swojej trzeźwości. Wobec ustalenia, że

rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, iż powód został poddany sprawdzeniu stanu trzeźwości w trybie § 3 Zarządzenia nr [...] Zarządu M. [...] z 23 marca 2018 r. Wynika z zarządzenia, że u pracodawcy funkcjonowały dwie odrębne procedury dotyczące sprawdzania stanu trzeźwości. Pierwsza (§ 3) była podejmowana w ramach profilaktyki zapobiegającej wypadkom i katastrofom w ruchu lądowym jak i wypadkom przy pracy. Procedura ta nie regulowała dalszego postępowania w przypadku braku zgody pracownika na badanie stanu trzeźwości i nie przewidywała wezwania przedstawiciela uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego. Druga procedura - badania stanu trzeźwości (§ 4) była uruchamiana w ściśle określonych przypadkach. Badanie stanu trzeźwości, za pomocą analizatora wydechu, za zgodą pracownika, przeprowadza upoważniony przedstawiciel spółki. W przypadku braku takiej zgody wzywany jest przedstawiciel uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego. Z materiału wynika, iż powód został poddany badaniu w ramach profilaktycznej procedury, gdyż jego zachowanie ani stan psychofizyczny nie wzbudzały podejrzeń co do trzeźwości. Sąd Rejonowy pominął, iż określona w § 3 procedura była procedurą profilaktyczną, w której nie przewidziano prawa do odmowy poddania się temu badaniu przez pracownika i wezwania w takiej sytuacji przedstawiciela uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego. Sąd Okręgowy nie zgodził się z zarzutem pracodawcy, iż profilaktyczne sprawdzenie stanu trzeźwości powoda nie wymagało jego zgody, zaś odmowa stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprowadzenie u pracodawcy profilaktycznej procedury sprawdzania stanu trzeźwości przy braku zgody pracownika na takie badanie nie ma bowiem żadnego oparcia w obowiązujących przepisach. Sąd Okręgowy wskazał, iż kontrola trzeźwości pracownika uregulowana jest w art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Badanie trzeźwości może być przeprowadzane tylko w uzasadnionych przypadkach, a więc w przypadku podejrzenia nietrzeźwości. Obowiązkowi poddania się badaniu trzeźwości podlega pracownik, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie,

że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Obowiązkiem osoby żądającej przeprowadzenia badania trzeźwości jest wskazanie obiektywnych okoliczności, w szczególności związanych z zachowaniem pracownika, które rodzą uzasadnione podejrzenie, że znajduje się on co najmniej pod wpływem alkoholu. W konsekwencji nie jest dopuszczalne w trybie art. 17 ust. 3 ustawy o przeciwdziałaniu alkoholizmowi prewencyjne żądanie od każdego pracownika poddania się badaniu trzeźwości, jeżeli nie ujawniły się żadne okoliczności rodzące przypuszczenia, że stawił się on do pracy po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Za dopuszczalne uznaje się jednak dobrowolne zobowiązanie się pracownika, np. do każdorazowego poddania się badaniu trzeźwości przed rozpoczęciem pracy. Badanie takie nie jest jednak wykonywane w trybie art. 17 ust. 3 ustawy, zaś jego podstawą może być treść umowy o pracę. Uwzględniając charakter działalności pracodawcy (tj. przewóz osób) dla zachowania bezpieczeństwa w komunikacji i z uwagi na dobro pasażerów niezwykle istotne jest, aby kierowcy stosowali się do powszechnie obowiązujących przepisów i nie stawiali się do pracy w stanie po użyciu alkoholu, bądź w stanie nietrzeźwości. Z tych względów uzasadnione jest wprowadzenie przez pracodawcę kontroli w tym zakresie – jednak wyłącznie przy założeniu, iż pracownik dobrowolnie podda się takiemu badaniu.

Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę na aktualnie obowiązujące przepisy dotyczące zgody pracownika na przetwarzanie jego danych dotyczących zdrowia – a za takie uznaje się m.in. wynik badania w zakresie stanu nietrzeźwości. W rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, która ma zastosowanie od 25 maja 2018 r. dane dotyczące zdrowia objęto szczególną ochroną. Art. 9 ust. 1 i 2 rozporządzenia zabrania przetwarzania danych dotyczących m.in. zdrowia (...), z wyjątkiem zgody osoby której dane dotyczą, chyba że prawo Unii lub prawo państwa przewidują, iż osoba, której dane dotyczą, nie może uchylić zakazu (...). Podstawą przetwarzania danych dotyczących zdrowia może być zgoda pracownika, czy też niezbędność wypełniania obowiązków w dziedzinie prawa pracy przez pracodawcę. Od 4 maja

2019 r. uregulowania w zakresie przetwarzania danych pracowników obowiązują również w kodeksie pracy. Sąd wskazał na przepisy art. 22^{1b} § 2 k.p. i art. 22^{1a} § 2 k.p.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż jedyną podstawą prawną przeprowadzenia u pracowników badań trzeźwości jest art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości. W przypadku wątpliwości co do stanu trzeźwości pracownika przepis nakłada na pracodawcę nie tyle prawo co obowiązek skontrolowania stanu trzeźwości i niedopuszczenia pracownika do pracy. Ustawodawca nie pozostawił pracodawcy swobody w tym zakresie, nakazując podjęcie określonych działań. Przepis nie przewiduje jednak możliwości prowadzenia wyrywkowych i prewencyjnych kontroli stanu trzeźwości. Za dopuszczalne uznaje się dobrowolne zobowiązanie się pracownika do poddania się badaniu trzeźwości przed rozpoczęciem pracy, jednak w tej sprawie pracownik nie wyraził takiej zgody. Powód stawiał się do pracy i był trzeźwy, co potwierdził późniejszy wynik badania. Jego zachowanie i wygląd nie wzbudzały żadnych wątpliwości co do stanu trzeźwości – wobec tego uwzględniając art. 17 ust. 1 ustawy pracodawca nie był uprawniony do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości u powoda bez jego zgody. Sąd Okręgowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17 i zauważył, że powód wezwał policję i poddał się badaniu stanu trzeźwości. W konkluzji stwierdził, iż pracodawca nie był uprawniony do profilaktycznego sprawdzenia stanu trzeźwości bez zgody powoda, dlatego odmowy pracownika w tym zakresie nie można uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wobec braku wątpliwości co do stanu trzeźwości powoda nie zaistniały przesłanki z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości, a co za tym idzie nie miał on obowiązku poddania się badaniu przez pracownika pozwanej spółki. Taki obowiązek nie może również wynikać z zarządzenia pracodawcy, gdyż w tym zakresie zarządzenie to jest sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami. Tym samym braku zgody powoda na przeprowadzenie takiego badania nie można uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd podkreślił także okoliczność, iż w tej sprawie powód odmówił poddania się badaniu nie w celu ukrycia swojego stanu lecz z uwagi na swój

konflikt z dyspozytorem. Badanie stanu trzeźwości zostało ostatecznie przeprowadzone przez uprawniony do tego organ i wykazało, iż powód był trzeźwy.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

I. przepisów postępowania – art. 316 § 1 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez ich błędną wykładnię, która polegała na zastosowaniu przy wydawaniu zaskarżonego wyroku przepisów art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE oraz ustawy o ochronie danych osobowych z 10 maja 2018 r. („RODO”) oraz art. 22^{1b} § 1 w zw. z art. 22^{1a} k.p. do zdarzeń z 15 maja 2018 r. kiedy pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem, a które miały miejsce przed wejściem w życie ww. regulacji i pomimo braku podstaw do zastosowania tych przepisów, które wynikałyby z regulacji przejściowych;

II. prawa materialnego: 1) art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 9 ust. 1 RODO oraz art. 22^{1b} § 1 w zw. z art. 22^{1a} § 2 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, które doprowadziło do wydania zaskarżonego wyroku w oparciu o przepisy art. 9 ust. 1 RODO, który ma zastosowanie począwszy od 25 maja 2018 r. oraz art. 22^{1b} w zw. z art. 22^{1a} § 2 k.p., które weszły w życie w dniu 4 maja 2019 r., tj. nie obowiązywały kiedy powód odmówił poddania się sprawdzeniu trzeźwości w dniu 15 maja 2018 r. oraz kiedy pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem w dniu 22 maja 2018 r.;

III. prawa materialnego: 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 17 ust. 1 i 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w związku z art. 100 § 1 i 2 pkt 2, 3, 4 i art. 211 pkt 2 i 7 w zw. z § 8 ust. 1 lit. c oraz § 2 ust. 2 lit. c Zarządzenia nr [...] Zarządu M. [...] z 23 marca 2018 r. w sprawie działania na rzecz trzeźwości w pracy i zapobieganiu używania środków odurzających przez ich błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że nie można przypisać powodowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż zachowanie powoda nie było bezprawne.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosku. Oddalenie skargi wynika z następujących przyczyn.

1. W sprawie ustalono, co zarzuty skargi pomijają, iż „*powód odmówił poddania się badaniu nie w celu ukrycia swojego stanu lecz z uwagi na swój konflikt z dyspozytorem*”. „*Badanie stanu trzeźwości zostało ostatecznie przeprowadzone przez uprawniony organ i wykazało, iż powód był trzeźwy*” (uzasadnienie zaskarżonego wyroku *in fine*). Ustalenie to ma znaczenie, gdyż przy rozdzieleniu zakładowej procedury prewencyjnej, w której powodowi nie zarzucono nietrzeźwości, to powód postąpił tak jak w przypadku procedury ustawowej z art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (dalej ustawa z 1982 r.), a więc gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, czyli wezwał policję i przeprowadzono badanie, które wykazało „*całkowitą trzeźwość*”. Niewątpliwie celem procedury zakładowej było ustalenie trzeźwości przed przystąpieniem do pracy i powód nie w ramach tej procedury, lecz w granicach regulacji powszechnej wykazał, że jest trzeźwy. Wedle ustaleń postąpił tak „*z uwagi na konflikt z dyspozytorem*”. Nie było to badane i ustalane szerzej, niemniej nie wynika z takiego ustalenia, iżby postąpił całkowicie bez powodu. Na tym tle w sprawie o rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decyduje przyczyna rozwiązania umowy podana przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pracodawca za przyczynę podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odmowę poddania się sprawdzeniu stanu trzeźwości przed podjęciem pracy w dniu 15 maja 2018 r. Następstwo zdarzeń wskazuje, że powód nie godził się na badanie w ramach procedury zakładowej, lecz chciał wykazać, że jest trzeźwy bo ostatecznie sam

doprowadził do badania opartego na ustawie, czyli że jego zamiarem nie było przystąpienie do pracy bez wykazania, że nie spożywał alkoholu.

2. Znaczenie decydujące ma zatem ocena czy skarżący mógł rozwiązać stosunek pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Odpowiedź Sądu powszechnego jest negatywna i nie ma podstaw do jej zmiany w postępowaniu kasacyjnym. Pozwany zadekretował w zarządzeniu wewnętrznym, że odmowa poddania się sprawdzeniu trzeźwości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (§ 2 ust. 2 lit. c Zarządzenia nr [...]). Budzi to wątpliwości, gdyż to ustawa a nie zarządzenie wewnętrzne określa podstawę rozwiązania umowy o pracę, czyli również szczególną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Regulacja określająca sposób i przyczynę rozwiązania umowy o pracę dotyczy kwestii zasadniczych w prawie pracy i ma rangę ustawy, stąd nie jest to domena regulacji wewnętrznego prawa zakładowego, czyli regulacji niższej w hierarchii źródeł prawa pracy (por. art. 9 k.p.). Regulacja zakładowa może mieć znaczenie w wykładni przepisu ustawowego, a w tym przypadku „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”, jako że przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oparty jest na klauzuli generalnej, która odnosi się do różnych sytuacji i sama w sobie wymaga wprawdzie wykładni w aspekcie ustalenia normy materialnoprawnej dotyczącej bezprawności a także winy pracownika i szkody pracodawcy. Innymi słowy regulacje prawa zakładowego nie mają samodzielnego znaczenia, bowiem punktem wyjścia jest przepis ustawy. Odnosi się to nie tylko do wskazanego w trzecim zarzucie skargi § 2 ust. 2 lit c zarządzenia nr [...], lecz także do wskazanej w tym zarzucie regulacji z § 8 ust. 1 lit c oraz f oraz § 29 ust. 2 lit b Regulaminu Pracy.

3. Odmowa wykonania polecenia przełożonego a także nieprzestrzeganie regulaminu pracy mogą być podstawą stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę w tym szczególnym trybie jest możliwe tylko dlatego że w Kodeksie pracy jest ten przepis, a co oznacza, że konieczne są oceny dalej idące, bowiem poza bezprawnością (naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków) wymaga się jeszcze analizy jego winy (w naruszeniu tych obowiązków) oraz szkody pracodawcy wynikającej z bezprawności (skoro chodzi

aż o ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych). Czyli nie można poprzestać na samym stwierdzeniu naruszenia obowiązku przez pracownika do stosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

4. Do przyjęcia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wystarcza zatem wskazanie w zarzucie skargi na przepisy określające podstawowe obowiązki pracownika – art. 100 § 1 i 2 pkt 2, 3 i 4 k.p. – oraz jego obowiązki w zakresie bhp – art. 211 pkt 2 i 7 k.p.- jako że przedmioty tych regulacji nie dotyczą rozwiązania stosunku pracy. Może dojść do naruszenia obowiązków przez pracownika w zakresie bhp, jednak nie musi to być równoznaczne z przesłankami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z przepisów tych nie wynika, że pracownik ma obowiązek poddania się badaniu na trzeźwość na każde polecenie pracodawcy. Przepisy te nie stanowią podstawy prawnej, aby wymagać od pracownika poddania się kontroli na spożycie alkoholu w każdej sytuacji.

5. Należy też odróżnić odmowę wykonania polecenia pracodawcy, które nie łączy się z zarzutem spożycia alkoholu przez pracownika (bo tych dotyczą wskazane w skardze wyroki Sądu Najwyższego: z 9 listopada 1993 r., I PRN 101/93; z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 40/97; z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97; z 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99; z 4 grudnia 2012 r., I PK 204/12), od sytuacji odmowy przez pracownika wykonania polecenia pracodawcy poddania się badaniu na spożycie alkoholu przed rozpoczęciem pracy. Nie występują też takie same sytuacje faktyczne w sprawach rozstrzygniętych wyrokami Sądu Najwyższego z 22 listopada 2018 r., II PK 199/17 i z 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17. W pierwszym z tych wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, iż *„Zważywszy na rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, wydaje się oczywiste, że poddanie się profilaktycznym badaniom na trzeźwość należy zakwalifikować do obowiązków podstawowych”*. Wyrok w drugiej sprawie reprezentuje z kolei teza, iż *„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 (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi)”*.

6. Sytuacja w tej sprawie różni się od sytuacji w powyższych sprawach. W ocenie obecnego składu pracodawca prowadzący zakład komunikacji miejskiej może wprowadzić prewencyjne sprawdzenie stanu trzeźwości kierowców przed rozpoczęciem pracy, jednak pracownikowi przysługuje prawo do odmowy poddania się badaniu. Zachowanie pracownika nie musi być wówczas obojętne w ocenie jego dalszego zatrudnienia. Znaczenie ma dalsze postępowanie, bo pracodawca nie stawiając zarzutu braku trzeźwości (bez badania) może nie dopuścić pracownika do pracy i takie zachowanie pracodawcy może być uzasadnione, skoro odpowiada za bezpieczeństwo a nie ma pewności czy pracownik jest trzeźwy. Oznacza to, że pracownik może nie otrzymać wynagrodzenia za pracę - art. 80 k.p. Chodzi więc wpieryw o właściwe (proporcjonalne) stosowanie rozwiązań prawa pracy, jeśli od razu nie występuje sytuacja uzasadniająca definitywne rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

7. Uprawnienie do badania trzeźwości pracownika musi mieć oparcie w ustawie. Takie badanie przez organ uprawniony dotyczy sytuacji z art. 17 ust. 1 i ust. 3 ustawy z 1982 r., czyli uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu. Nie było takiego zarzutu i takiej sytuacji w obecnej sprawie nie ustalono. Nie ma regulacji ustawowej zabraniającej pracodawcy prowadzenia badań prewencyjnych pracowników kierowców komunikacji miejskiej przed rozpoczęciem pracy co do ich trzeźwości. Pracodawca może w tym zakresie odwoływać się do przepisów o organizacji pracy i bhp, jednak nie wynika z nich uprawnienie ustawowe do badania trzeźwości pracownika bez zgody pracownika. Pracodawca nie ma bowiem podstawy prawnej do przeprowadzenia kontroli pracownika ingerującej w jego dobra osobiste. Stosunek pracy jest stosunkiem prawa prywatnego (cywilnego) i pracodawca może korzystać tylko z uprawnień, które mają oparcie w ustawie. Skoro stosunek pracy oparty jest na woli stron (art. 11 k.p.), to również zgoda pracownika uprawnia pracodawcę do przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu w organizmie pracownika kierowcy komunikacji miejskiej w ramach prewencyjnej kontroli trzeźwości przed rozpoczęciem pracy.

8. Należy więc odróżnić sytuację w której skarżący forsuje własną procedurę, której częścią jest badanie pracownika, w dużym stopniu niezależną a nawet

odrębną od sytuacji z art. 17 ustawy z 1982 r., przy czym nie stawia pracownikowi zarzutu, że jest nietrzeźwy. Rozwiązania przyjęte w art. 17 oraz wynikające z art. 47 tej ustawy same w sobie potwierdzają, że mają swoje granice przedmiotowe (sytuacyjne). Ustawowe granice tego rozwiązania uzasadniają stwierdzenie, iż nie każda odmowa wyrażona przez pracownika poddania się badaniu na trzeźwość uprawnia ustalenie faktyczne (art. 231 k.p.c.), że pracownik stawił się do pracy po spożyciu alkoholu. Można ogólnie stwierdzić, iż pracownik nie ma interesu aby odmówić poddaniu się badaniu na spożycie alkoholu. Niemniej może kierować się innymi przyczynami. Jedną z nich może być ochrona jego dóbr osobistych (art. 11¹ k.p. i art. 23 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Problem nie występuje, gdy pracownik wyraża zgodę na badanie, wówczas sytuacja z reguły nie budzi wątpliwości. Jednak w przypadku konfliktu interesów, czyli z jednej strony interesu pracodawcy, który ma zapewnić bezpieczeństwo i z drugiej strony racji (lub przekonania) pracownika, który nie chce poddawać się nadal badaniom, to taka rozbieżność może uzasadniać niedopuszczenie pracownika do pracy, gdy pracodawca racjonalnie wykazuje, iż musi mieć pewność, że pracownik jest trzeźwy. W przypadku dalszych odmów przez pracownika pracodawca może ocenić czy stosować zwykłe rozwiązanie stosunku pracy (za wypowiedzeniem), gdy pracownik kolejny raz nie udowadnia swojej trzeźwości na żądanie albo na zarzut pracodawcy. Jednak sytuacja taka sama w sobie nie musi od razu składać się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uprawnione może być zapatrywanie, że kierowca powinien przekonać pracodawcę, że jest trzeźwy (nie spożywał alkoholu) aby móc przystąpić do wykonywania pracy. Pracownik ma obowiązek stawić się do pracy trzeźwy i pracodawca ma prawo (obowiązek) tego wymagać. Nie oznacza to, że pracodawca ma uprawnienie do badania trzeźwości bez ograniczeń i w każdej sytuacji. Ważny jest bowiem już pierwszy etap, który może się łączyć z momentem poprzedzającym rozpoczęcie pracy, czyli czy wobec odmowy poddania się przez pracownika badaniu trzeźwości pracodawca przyjmuje i stawia pracownikowi zarzut stanu po użyciu alkoholu. W takiej sytuacji odmowa poddania się badaniu nie musi powodować obalenia przez pracownika przedstawionego mu zarzutu.

9. Sumując powyższe oceny można przyjąć, iż pracodawca prowadzący zakład komunikacji miejskiej ma prawo i obowiązek wiedzieć czy pracownik kierowca nie jest w stanie po spożyciu alkoholu. Dla tej wiedzy pracodawca może zaproponować pracownikowi poddanie się badaniu testerem (alkomatem). Jeśli pracownik odmawia, to pracodawca może wymagać tym bardziej takiego sprawdzenia. Jednak pracownik może ponownie odmówić, ale wówczas to na pracowniku spoczywa ciężar dowodu, że nie jest w stanie po spożyciu alkoholu. W przeciwnym razie może nie być dopuszczony do pracy i utracić wynagrodzenie (art. 80 k.p.). Brak ustawowego uregulowania obowiązku pracownika poddania się prewencyjnej kontroli na trzeźwość potwierdza, że ustawodawca ma na uwadze, że pracownik jest odpowiedzialnym podmiotem w stosunku pracy, co nie wyłącza adekwatnej oceny przez pracodawcę zachowania pracownika w aspekcie dalszego jego zatrudnienia jako kierowcy w komunikacji miejskiej.

10. W ocenie składu, w zależności od postawy pracownika i stanowiska pracodawcy, „sankcja” w przypadku odmowy poddania się badaniom na trzeźwość powinna być stopniowalna, czyli poczynając od niedopuszczenia do pracy łązonego z utratą wynagrodzenia za pracę wobec braku pewności pracodawcy co do trzeźwości pracownika, z możliwością w dalszej kolejności wypowiedzenia umowy o pracę, gdy taka postawa pracownika dezorganizuje pracę albo rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji nietrzeźwości i ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Mimo braku obowiązku poddania się badaniu na spożycie alkoholu przez pracownika w zakładowej procedurze prewencyjnej pracodawca powinien wiedzieć czy pracownik kierowca w komunikacji miejskiej nie spożywał alkoholu. Pracownik może być ukarany karą pieniężną za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości (art. 108 § 2 k.p.) i niedopuszczony do pracy, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu (art. 17 ust. 1 ustawy z 1982 r.). Jeśli wówczas na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, to z regulacji art. 17 ust. 1 i 3 ustawy z 1982 r. -przy braku innej (szerszej przedmiotowo) regulacji - można wyprowadzić brak zgody na prewencyjne badanie na spożycie alkoholu (*a contrario*). Prewencyjne badania na spożycie alkoholu nie mają bowiem

osadzenia w ustawie Kodeks pracy, tak jak medyczne badania profilaktyczne, niemniej nie można ich zabronić pracodawcy ze względu na jego obowiązek bezpiecznego organizowania procesu pracy i odpowiedzialność za bhp oraz za szkody wyrządzone przez nietrzeźwych pracowników.

11. Oceniając pozostałe zarzuty skargi nie można nie stwierdzić zasadności zarzutu pierwszego i drugiego, bowiem stosowanie wskazanych w nich przepisów nie było zgodne z zasadą orzekania według stanu prawnego obowiązującego w chwili wydania wyroku (art. 316 k.p.c.) oraz z podstawową zasadą obowiązywania prawa materialnego, iż ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu (art. 3 k.c.). Nie prowadzi to do uwzględnienia skargi, gdyż ma rację powód (w odpowiedzi na skargę), iż sedno rozstrzygnięcia Sądu powszechnego nie opiera się na przepisach ujętych w zarzutach I i II skargi, bowiem Sąd odwołał się do niech jedynie pomocniczo dla uzasadnienia wykładni o braku obowiązku poddania się badaniom na trzeźwość w ramach prewencyjnej procedury wprowadzonej przez skarżącego. O zasadnym rozstrzygnięciu w sprawie decyduje wskazana wyżej wykładnia i ocena stosowania prawa, w tym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 17 ustawy z 1982 r., a w szczególności zawarte wyżej (w punkcie 1) stwierdzenie, że powód odmówił poddania się badaniu nie w celu ukrycia swojego stanu lecz z uwagi na swój konflikt z dyspozytorem. Badanie stanu trzeźwości zostało ostatecznie przeprowadzone przez uprawniony organ i wykazało, iż powód był trzeźwy.

Uprawniona jest zatem ogólniejsza teza, że nie jest zabroniona prewencyjna kontrola trzeźwości pracownika kierowcy przed przystąpieniem do pracy w zakładzie komunikacji miejskiej, jednak pracownik może odmówić poddania się badaniu. Takie zachowanie pracownika nie musi być obojętne w ocenie jego dalszego zatrudnienia.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.