

MOZ NSZZ SOLIDARNOŚĆ



**ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW ŚRUBENA
UNIA W ŻYWCU**



**Zarząd
Śrubena Unia Sp z o.o.w miejscu**

Wpł. 2021 -05- 13

Nr _____ Dział _____

Dotyczy: Wyrywkowej kontroli trzeźwości pracowników oraz zapewnienia wymogów sanitarnych w związku z trwającą epidemią COVID-19

Działając w imieniu organizacji związkowych, wobec wznowienia przez pracodawcę wyrywkowej kontroli trzeźwości pracowników na terenie zakładu pracy, wnosimy o zaniechanie powyższego do czasu ukazania się znowelizowanych przepisów ustawodawczych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż dokładną procedurę postępowania oraz przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika określa art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. Nr 35, poz. 230 z późn. zm.). Jest to akt prawny powszechnie obowiązujący, co oznacza, że obowiązek jego stosowania nałożony został na wszystkie podmioty prawa, a akty niższej rangi nie mogą być z w/w ustawą sprzeczne, w tym także akty wewnętrzne zakładu pracy.

W/w przepis jasno stanowi, że badania trzeźwości pracownika dokonuje się wyłącznie, gdy „zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.” Zatem dokonywanie wyrywkowej kontroli jest sprzeczne z prawem, brak jest bowiem przesłanki „uzasadnionego podejrzenia”, iż pracownik może znajdować się w stanie po użyciu alkoholu. Ponadto dokonywanie nieuzasadnionych losowych kontroli pracowników zakładu pracy może prowadzić do naruszenia dóbr pracowników, w szczególności zaś godności osobistej oraz dobrego imienia.

Powyższe potwierdza także Urząd Ochrony Danych Osobowych, który w stanowisku z dnia 27 czerwca 2019 r. stwierdza, że: „Brzmienie ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wyklucza więc wyrywkowe czy prewencyjne badania pracowników alkomatem. W opinii organu ds. ochrony danych osobowych nie ma więc podstawy prawnej, która umożliwiłaby pracodawcom samodzielną kontrolę pracowników alkomatem. Według UODO nie można więc traktować badania stanu trzeźwości pracowników m.in. jako:

- formy monitorowania pracy pracowników, o której mowa w art. 22 (3) § 4 Kodeksu pracy,
- działania niezbędnego dla zapewnienia ogółowi pracowników bezpiecznych lub higienicznych warunków pracy,

- usprawiedliwionego ze względu na uzasadniony interes pracodawcy.”

Ponadto zgodnie z odpowiedzią MRPiPS na zapytanie poselskie nr 9921 w sprawie korzystania przez pracodawców z urządzeń wykrywających alkohol w wydychanym powietrzu wyłącznie w celu uzyskania potwierdzenia tzw. uzasadnionego podejrzenia takie badanie jest niezgodne z prawem.

W tym miejscu należy nadmienić, iż wprowadzenie przez Pracodawcę losowej kontroli trzeźwości wśród pracowników na podstawie art. 1042 § 2 ustawy Kodeks pracy będzie sprzeczne z prawem i jako takie nie może mieć miejsca. Zgodnie z art. 9 ustawy Kodeks pracy wewnątrz zakładowy akt nie może zawierać przepisów mniej korzystnych niż powszechnie obowiązujące. Przepis ten w przedmiotowej sprawie należy odczytywać w korelacji z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, który to zawiera dyspozycję legalizującą badanie trzeźwości pracowników w ściśle określonych okolicznościach.

Wskazać należy, iż pracodawca posiada cały wachlarz środków umożliwiających/pozwalających – w szczególności przewidzianych przez kodeks pracy – aby móc zapewnić pracownikom oraz osobom trzecim bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Na gruncie tego, wyrywkowe i losowe (niczym nieuzasadnione) badanie trzeźwości pracowników przez pracodawcę powinno być uznane za nieuprawnione przekroczenie przez pracodawcę dyspozycji ustawowej, a tym samym należy uznać, iż jest to działanie stojące w sprzeczności z poszanowaniem godności i dóbr osobistych pracowników.

Podsumowując, jedyną, a zarazem bezwzględnie obowiązującą przesłanką poddania pracownika badaniu trzeźwości jest „uzasadnione podejrzenie”, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub że spożywał alkohol w czasie pracy.

Stan prawny w zakresie zasad bezpieczeństwa obowiązujących w przypadku kontroli trzeźwości pracowników podczas wprowadzonego stanu epidemii na terenie całego kraju:

Konstytucja w art. 66 ust. 1 stanowi, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy w tym względzie zostały określone m.in. w kodeksie pracy.

Art. 15 w zw. 94 pkt 4 kodeksu pracy stanowi, że pracodawca jest obowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Doprecyzowaniem tego obowiązku jest m.in. art. 207 kodeksu pracy, a przedmiotem ochrony nie jest praca jako taka, tylko życie i zdrowie człowieka w procesie pracy (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, [w:] Legalis, komentarz do art. 207 kodeksu pracy).

Temat bezpiecznych i higienicznych warunków pracy został także poruszony w orzecznictwie, m.in. w Wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 1980 r. w sprawie o sygn. akt: I PR 87/90, gdzie mowa jest o tym, że: „Obowiązek zakładu pracy wynikający z unormowania zawartego w treści art. 94 pkt 4, a także w art. 15 KP - podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy - ma niewątpliwie na celu zapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących bhp.”

Na mocy powyższego, wywnioskować należy, że na pracodawcy ciąży prawny, szczególny obowiązek zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązek ten ma charakter bezwarunkowy, tzn. obciąża pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika oraz charakteryzuje się tym, że pracodawca

nie może uwolnić się od odpowiedzialności zarzutem, że pracownik nie dopełnił obowiązków w zakresie BHP.

W związku z powyższym, wobec trwającego stanu epidemii na terenie całego kraju, pracodawca winien przedsięwziąć szczególne kroki ochronne i zapobiegawcze w obszarze przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników, a to celem przeciwdziałania rozprzestrzeniania się wirusa oraz aby zapewnić pracownikom odpowiednie bezpieczeństwo w tym zakresie, m.in. poprzez:

- 1) stosowanie odpowiednich alkomatów, np. z wymiennymi ustnikami jednorazowymi;
- 2) używanie jednorazowych rękawiczek;
- 3) dezynfekowanie urządzeń oraz wszelkich przedmiotów mających styczność z pracownikiem;
- 4) zachowanie odpowiedniego dystansu społecznego.

Nieprzestrzeganie przez pracodawcę zasad bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może zostać potraktowane jako narażenie pracowników na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Niedopełnienie przez pracodawcę obowiązków w tym zakresie może przybrać postać zarówno działania, jak i zaniechania. Postępowanie takie, jako przestępstwo, zostało usankcjonowane przez kodeks karny w art. 220. Za jego popełnienie ustawodawca przewidział karę grzywny, karę ograniczenia wolności albo pozbawiania wolności do lat 3.

Zatem w sytuacji, która będzie uzasadniać przeprowadzenie kontroli trzeźwości pracodawca jest bezwzględnie zobowiązany do zachowania sanitarnych wytycznych związanych z obowiązującym na terenie kraju stanem epidemicznym.

Wyrywkowe, kontrolne, prewencyjne badanie trzeźwości pracowników jest niedopuszczalne, a tym samym sprzeczne z przepisami prawa, co zostało zresztą potwierdzone wyrokiem sądowym z dnia 26.09.2019r. Sygn. akt VI Pa 32/19 Wydany przeciwko spółce Śrubena Unia Sp. z o.o. z siedzibą w Żywcu.