

Małgorzata Kurzynoga  <https://orcid.org/0000-0002-3927-4223>

Uniwersytet Łódzki

NARUSZENIE PRAWA PRZEZ PRACODAWCĘ PRZY UZGADNIANIU ZASAD KONTROLI TRZEŹWOŚCI Z DZIAŁAJĄCYMI U NIEGO ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

Abstract

Violation of the law by the employer when agreeing the rules of sobriety control with the employer's trade unions

This article critically assesses the regulation, which entered into force on February 21, 2023, with regards to the procedure for establishing preventive sobriety control for employers with trade unions. The new solutions, on one hand, grant the employer the right to control the sobriety of employees if it is necessary to ensure the protection of employees or other persons' life and health or the protection of property, on the other hand it entangles the employer into an imperfect model of coordinating the rules of this control in the labour regulations. In practice, trade unions have the opportunity to block the introduction of intra-company sobriety control regulations, and at the later stage, to change them. Taking into account the purpose of this control the Author points out arguments in support of the thesis that is permissible to amend the working regulations against the will of the trade union party, which obstructionism prevents the introduction or modification of the already existing system of employee sobriety control.

Słowa kluczowe: związki zawodowe, kontrola trzeźwości

Keywords: trade unions, sobriety control

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

Dnia 1 grudnia 2022 roku uchwalona została ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy i niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 240), która wprowadziła do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”, „k.p.”) m.in. przepisy przyznające pracodawcom prawo do kontroli trzeźwości pracowników i obecności narkotyków w ich organizmach (art. 22^{1c}–22^{1h} k.p.). Weszły one w życie dnia

21 lutego 2023 roku i przewidują możliwość przeprowadzania kontroli nie tylko w stosunku do pracowników, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. W myśl art. 22^{1h} k.p. przepisy art. 22^{1c}–22^{1f} oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

Z jednej strony nowe przepisy usuwają wieloletnią niepewność dotyczącą możliwości, zakresu i trybu kontroli trzeźwości pracowników, ale z drugiej strony budzą zastrzeżenia. Jedno z nich dotyczy trybu określenia zasad kontroli trzeźwości u pracodawców, u których działają organizacje związkowe. Zgodnie z art. 22^{1c} § 1 k.p., jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników. Jednocześnie § 10 tego przepisu stanowi, że wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę, lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzenia ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalania regulaminu pracy.

Z powyższego wynika, że zasady kontroli trzeźwości ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Każdy z tych sposobów charakteryzuje się pewnymi odrębnościami. Szczególnie trzeba zwrócić uwagę na zmiany w regulaminie pracy, które mogą być przeprowadzane przez pracodawcę w dwóch różnych i skomplikowanych trybach, w zależności od liczby organizacji związkowych działających u tego pracodawcy. Zarówno wtedy, gdy u pracodawcy działa jedna albo kilka organizacji, mogą one zablokować praktycznie każdą zmianę regulaminu pracy, a w rezultacie uniemożliwić prewencyjną kontrolę trzeźwości pracowników. Biorąc pod uwagę cel kontroli trzeźwości, którym jest m.in. ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób, określenie zasad kontroli trzeźwości w regulaminie pracy rodzi wątpliwości, którym poświęcone jest niniejsze opracowanie¹.

1. Określenie kontroli trzeźwości w układzie zbiorowym pracy

Pierwszym w hierarchii aktem wewnątrzzakładowym, w którym pracodawca powinien uregulować zasady kontroli trzeźwości, jest układ zbiorowy pracy. Układ jest zawierany oraz zmieniany w drodze porozumienia pracodawcy i organizacji związkowych. Chęć uregulowania przez pracodawcę prewencyjnej kontroli trzeźwości wymaga zatem zgody drugiej strony

¹ Pogląd przeciwny prezentuje Magdalena Kuba (2023), zdaniem której „z całą pewnością zwłaszcza regulamin pracy to odpowiedni akt prawa zakładowego do ustalania zasad realizacji różnych form kontroli pracowników, nie tylko komentowanej kontroli trzeźwości” (s. 280).

układu, tj. organizacji związkowych. Natomiast brak zgody organizacji związkowej blokuje możliwość wprowadzenia wspomnianych regulacji w układzie zbiorowym.

2. Określenie kontroli trzeźwości w regulaminie pracy

W drugiej kolejności ustawodawca wymienia regulamin pracy jako akt, w którym powinna być określona prewencyjna kontrola trzeźwości. W myśl art. 104 k.p. obowiązany do wydania regulaminu pracy jest pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, chyba że w zakresie porządku i organizacji pracy obowiązują u niego postanowienia układu zbiorowego pracy.

Regulamin pracy jest podstawowym aktem wewnątrzzakładowym, ponieważ reguluje organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (Hajn 2013, s. 179). Procedura zmiany regulaminu pracy, aczkolwiek niewynikająca wprost z przepisów prawa pracy, jest tożsama z procedurą wprowadzenia. A ta z kolei determinowana jest dwoma kluczowymi aktami. Z jednej strony przepisami Kodeksu pracy, a z drugiej przepisami ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn., dalej: „ustawa o związkach zawodowych”, „u.z.z.”). Z aktów tych wynika, że u pracodawców, u których działają zakładowe organizacje związkowe, wydanie regulaminu powinno poprzedzać uzgadnianie jego treści z partnerami społecznymi.

Jeśli chodzi o Kodeks pracy, według art. 104² § 1 k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W myśl § 2 tego przepisu w razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca.

Użyte przez ustawodawcę w art. 104² § 1 k.p. wyrażenie „w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową” oznacza uzyskanie zgody organizacji związkowej na postanowienia zawarte w sporządzonym przez pracodawcę projekcie regulaminu, z uwzględnieniem ewentualnych zmian proponowanych przez tę organizację. Kluczowe jest także to, że ustawodawca posłużył się liczbą pojedynczą na określenie organizacji związkowej. Prowadzi to do wniosku, że w sytuacji gdy u danego pracodawcy funkcjonuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, tryb uzgodnień m.in. regulaminu pracy jest już inny niż ten określony w Kodeksie pracy. Będzie to tryb określony w ustawie o związkach zawodowych, o czym szerzej w dalszej części niniejszego opracowania.

Z kolei w § 2 art. 104² k.p. wskazano przesłanki, które pozwalają pracodawcy ustalić regulamin samodzielnie. Pierwsza sytuacja, tj. gdy u pracodawcy nie działa żadna organizacja związkowa, raczej nie budzi wątpliwości. Inaczej jest w odniesieniu do drugiej sytuacji, pozwalającej na samodzielnie ustalenie regulaminu. Wskazany przepis stanowi, że jest to możliwe w razie niezgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie. Z tego wynika, że rokowania dotyczące regulaminu pracy powinny być poprzedzone określeniem przez strony terminu trwania tych negocjacji. Oznacza to, że mamy dwa następujące po sobie poziomy uzgodnień: co do terminu prowadzenia uzgodnień nad regulaminem oraz co do samej treści regulaminu. Przyjmuje się, że pracodawca powinien

dążyć do uzgodnienia terminu prowadzenia negocjacji w celu ustalenia treści regulaminu, gdyż w przeciwnym razie nie będzie mógł skorzystać z uprawnienia, które przyznał mu ustawodawca w treści art. 104² § 2 k.p., czyli wprowadzenia regulaminu mimo braku zgody na oferowaną przez pracodawcę treść ze strony działającej na jego terenie organizacji związkowej. Możliwość wprowadzenia regulaminu pracy bez uzgodnienia treści z działającą na terenie danego zakładu pracy organizacją związkową istnieje tylko wtedy, gdy strony (pracodawca i organizacja związkowa) ustalą termin prowadzenia negocjacji, ale do uzgodnienia treści w tym terminie *in fine* nie dojdzie (Książek 2022, s. 1289). Takie stanowisko prezentowane jest także przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001 roku (I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599). W jego ocenie:

możliwość ustalenia regulaminu pracy samodzielnie przez pracodawcę (bez uzgodnienia jego treści z zakładową organizacją związkową) na podstawie art. 104² § 2 k.p. istnieje (poza przypadkiem, gdy u danego pracodawcy takiej organizacji brak) tylko wtedy, gdy strony ustalą termin, w jakim uzgodniona ma być przez nie treść regulaminu pracy. Termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową, w przeciwnym razie nie może skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 104² § 2 k.p. i wydać regulaminu bez uzgodnienia wymaganego przez art. 104² § 1 k.p. Innymi słowy, pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go z zakładową organizacją związkową, jak również nie może tego uczynić wtedy, gdy nie uda się mu z nią ustalić terminu, do którego mają z nią być prowadzone uzgodnienia jego treści.

Niestety, zdarza się, że partnerzy społeczni nie mogą dojść do konsensu już w kwestii określenia maksymalnego czasu trwania negocjacji, ponieważ związek zawodowy na ogół nie chce określać ram czasowych rokowań (Pisarczyk 2022, s. 310). Bazując na literalnej interpretacji art. 104² k.p., można dojść do wniosku, że brak zgody związku co do terminu uniemożliwi pracodawcy skorzystanie z możliwości samodzielnego ustalenia treści regulaminu pracy, a w efekcie – wprowadzenia postanowień dotyczących prewencyjnej kontroli trzeźwości. Taka interpretacja nie jest właściwa. Zakładowa organizacja związkowa powinna należycie współdziałać w wydawaniu regulaminu i wyrazić zgodę na wyznaczenie odpowiedniego terminu zakończenia rokowań dotyczących regulaminu (Maniewska 2023). W tym kontekście należy podzielić stanowisko części doktryny, w myśl którego, w sytuacji gdy strony nie uzgodnią wspomnianego terminu prowadzenia negocjacji, zastosowanie znajdzie – poprzez argumentację *a completudine* – 30-dniowy termin z art. 30 ust. 6 u.z.z. zajęcia wspólnego stanowiska przez kilka zakładowych organizacji związkowych (Baran 2012, s. 708; Maniewska 2023). Konkludując, należy stwierdzić, że pracodawca sam ustala regulamin pracy wówczas, gdy nie ma u niego zakładowej organizacji związkowej, a także nie działa organizacja międzyzakładowa, bądź też gdy organizacja związkowa nie uzgodni z pracodawcą treści regulaminu w terminie ustalonym przez strony, a gdy termin ten nie został określony – z upływem 30 dni od przedstawienia projektu regulaminu organizacji związkowej.

W przypadku gdy u pracodawcy funkcjonuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, stosuje się inny tryb uzgadniania – określony w ustawie o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 30 ust. 5 u.z.z. w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Następnie, zgodnie z art. 30 ust. 6 u.z.z., jeżeli w sprawach wymienionych w tym przepisie – w tym ustalenia regulaminu pracy – organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. W świetle art. 30 ust. 7 u.z.z. powyższą regulację stosuje się odpowiednio, jeżeli u pracodawcy działa jedna reprezentatywna zakładowa organizacja związkowa zrzeszająca co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 roku (I PK 83/11, LEX nr 1129307) użyte w art. 30 ust. 5 u.z.z. sformułowanie „wspólnie uzgodnionego stanowiska” oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe. Wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania jednoznacznie wskazuje, że chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy – to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez te organizacje związkowe. Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* określenie „wspólnie” oznacza „wraz z kimś drugim, razem, łącznie z innymi”, zaś określenie „uzgadniać” to nic innego, jak „czynić zgodnym z czymś, doprowadzać do braku rozbieżności, obopólnie wyrażać na coś zgodę, ujednoclić, koordynować, harmonizować (Szymczak 1989, s. 642, 767). Także użycie przez ustawodawcę liczby pojedynczej w odniesieniu do „wspólnie uzgodnionego stanowiska”, w odróżnieniu od wskazanych w końcowej części tego samego przepisu „odrębnych stanowisk”, należy zdaniem Sądu Najwyższego rozumieć w ten sposób, że jest ono przedstawione w jednym wspólnym piśmie adresowanym do pracodawcy. Wykładnia art. 30 ust. 6 u.z.z., przy uwzględnieniu regulacji zawartej w ust. 5 tego artykułu, powinna prowadzić *in fine* do wniosku, że ustalenie i przedstawienie wspólnego stanowiska przez działające u danego pracodawcy organizacje związkowe musi poprzedzać co najmniej uzgodnienia dokonywane przez przedstawicieli tych organizacji związkowych, na przykład ich przewodniczących (Książek 2022, s. 1291). Dopiero w razie nieprzedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe pracodawca może samodzielnie podjąć decyzję po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Oznacza to konieczność uwzględnienia, w miarę możliwości, elementów wspólnych. W przypadku wspólnego negatywnego stanowiska pracodawca nie może samodzielnie wprowadzić regulaminu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599).

Z powyższych rozważań wynika, że w przypadku wielości zakładowych organizacji związkowych mogą one „zablokować” ustalenia regulaminu pracy przez nieudzielenie zgody

na proponowaną przez pracodawcę treść regulaminu pracy. Należy zwrócić uwagę, że to do organizacji reprezentatywnych należy ostatecznie zdanie i że pracodawca jest związany wspólnym stanowiskiem tych organizacji. Oznacza to, że organizacje związkowe mogą „zablokować” wprowadzenie wewnątrzzakładowych regulacji dotyczących prewencyjnej kontroli trzeźwości.

3. Określenie kontroli trzeźwości w obwieszczeniu

Ostatnim trybem wprowadzenia regulacji dotyczących kontroli trzeźwości jest obwieszczenie. Z tej możliwości pracodawca może skorzystać tylko wtedy, gdy nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. W tym kontekście należy przypomnieć, że w myśl art. 104 k.p. obowiązany do wydania regulaminu pracy jest pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, chyba że w zakresie porządku i organizacji pracy obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Stąd też wynika, że mniejsi pracodawcy mogą zrezygnować z wydania regulaminu pracy (nie są zobowiązani do jego wydania), a zasady kontroli trzeźwości ustalić w obwieszczeniu. Jeżeli jednak u pracodawcy obowiązuje regulamin pracy, wówczas to w nim, a nie w obwieszczeniu, powinna być zawarta procedura kontroli.

Może pojawić się wątpliwość, czy pracodawca może skorzystać z obwieszczenia, jeśli sam dobrowolnie wprowadził regulamin pracy albo wystąpiła o to organizacja związkowa. Przypomnijmy, że nawet pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, chyba że w zakresie przewidzianym obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Z kolei pracodawca, który zatrudnia co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, taki regulamin wprowadza, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie, chyba że w określonym zakresie obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. W powyższych przypadkach, o ile nie ziszczą się wskazane warunki, tj. obowiązywanie układu zbiorowego lub wniosku organizacji związkowej, to pracodawca nie jest zobowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy, ale może taki, na zasadzie dobrowolności, wprowadzić.

Zgodnie z literalnym brzmieniem ustawy należałoby uznać, że pracodawca mógłby użyć obwieszczenia. Jednak biorąc pod uwagę prymat regulaminu nad obwieszczeniem, chociażby ze względu na udział w jego uzgadnianiu w pewnych przypadkach organizacji związkowych i szerszy zakres, jaki obejmuje, uregulowanie zasad kontroli trzeźwości w regulaminie pracy nie powinno być uznawane za naruszenie prawa.

4. Dwa różne podejścia w jednej nowelizacji

W nowelizacji Kodeksu pracy z dnia 1 grudnia 2022 roku, która oprócz przepisów dotyczących kontroli trzeźwości wprowadziła rozdział dotyczący pracy zdalnej, zwraca uwagę dualizm modelu wprowadzania regulacji wewnątrzzakładowych w tych dwóch obszarach. Jak zostało wskazane wyżej, w przypadku kontroli trzeźwości organizacje związkowe mogą zablokować

wprowadzenie odpowiednich regulacji. Z kolei w przypadku pracy zdalnej, podobnie jak w przedmiocie telepracy, ustawodawca „zabezpiecza” pracodawcę przed brakiem zgody ze strony organizacji związkowych. Przewiduje bowiem wydanie regulaminu nawet wtedy, kiedy istniejące organizacje związkowe nie wyrażają zgody na zawarcie porozumienia, które miałyby określać zasady pracy zdalnej. Zgodnie z art. 67²⁰ § 1 k.p. zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy (art. 67²⁰ § 2 k.p.). Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia (art. 67²⁰ § 1 k.p.).

Nie sposób wskazać racjonalnego uzasadnienia dla takiego rozróżnienia. W uzasadnieniu do projektu także trudno szukać odpowiedzi w tym zakresie. Wydaje się, że ustawodawca w sposób niezamierzony uwikłał pracodawców, w odniesieniu do regulacji w przedmiocie kontroli trzeźwości, w niedoskonały model uzgadniania najważniejszego aktu wewnątrz-zakładowego, jakim jest regulamin pracy.

5. Określenie kontroli trzeźwości bez zgody związków zawodowych

Z powodu trudności związanych z uzyskaniem zgody od związków zawodowych na procedurę kontroli trzeźwości zaproponowaną przez pracodawcę nie można wykluczyć, że zostanie ona wdrożona *via facti* nawet bez zgody organizacji związkowych.

Regulamin pracy, który został wprowadzony u pracodawcy z pominięciem związku zawodowego, obarczony będzie wadliwością procesu uzgodnienia ze skutkiem jego nieobowiązania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 marca 2001 roku (I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599) stwierdził, że regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (art. 104² k.p. i art. 30 ust. 5 u.z.z.).

Pracodawca decydujący się na wprowadzenie kontroli trzeźwości bez zgody związku zawodowego naraża się na zarzut naruszenia dóbr osobistych pracownika i przepisów RODO. Taka kontrola jest bowiem niezgodna z prawem. Z kolei nieuzasadnione niewyrażanie zgody przez związek zawodowy na wprowadzenie kontroli trzeźwości także może być uznane za naruszenie prawa. Zgodnie z art. 36 ust. 1 u.z.z. „Sąd rejestrowy w razie stwierdzenia, że organ związku zawodowego prowadzi działalność niezgodną z prawem, wyznacza termin co najmniej 14 dni na dostosowanie działalności do obowiązującego prawa. Postępowanie wszczyna się na wniosek właściwego prokuratora okręgowego”. Niemniej jednak efektywność

tego przepisu jest znikoma. Nie można w żaden sposób wymóc na związkach zawodowych zgody na treść regulaminu pracy (podobnie Gładoch 2023, s. 21).

Każdy pracodawca, który wprowadził zmiany w regulaminie pracy bez zgody organizacji związkowych, podejmuje duże ryzyko, ale w jakimś stopniu stwarza sobie szanse, że sąd pracy odejdzie od interpretacji literalnej i weźmie pod uwagę cel regulacji. A cel przeprowadzania kontroli trzeźwości jest oczywisty. Jest nim ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób. Dobrym punktem odniesienia może być tu orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące wagi wartości i dóbr prawem chronionym i przyznania wyższej wartości życiu i zdrowiu ludzkiemu nad wolnościami związkowymi. W wyroku z dnia 19 maja 2011 roku (I PK 221/10, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 216), dotyczącym zwolnionego działacza związkowego, który dopuścił się w czasie akcji strajkowej wobec innego pracownika fizycznej agresji, naruszenia godności i nietykalności cielesnej, Sąd Najwyższy orzekł, że ocena żądania działacza przywrócenia do pracy w kontekście art. 8 k.p. wymaga wyważenia wartości i dóbr prawem chronionych i dania pierwszeństwa tym, które w większym stopniu zasługują na ochronę. Społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych ujętej w art. 32 u.z.z. jest zagwarantowanie im swobody działalności związkowej, a przez to zapewnienie pracownikom obrony ich praw. Naruszenie przez pracodawcę tej ochrony może prowadzić do pogorszenia sytuacji pracowników (załogi). Z drugiej jednak strony wartością nadrzędną jest zdrowie i godność pracownika. Pracodawca powinien chronić te dobra i odpowiednio reagować na ich naruszenia w zakładzie pracy. Sąd Najwyższy podkreślił także, że pracodawca nie powinien tolerować agresywnych zachowań w czasie akcji strajkowej prowadzonej w kopalni, gdyż w razie eskalacji przemocy mogłoby to spowodować niebezpieczeństwo na całą załogę. Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w innym wyroku z dnia 19 maja 2011 roku (I PK 278/10, LEX nr 1043973) w sprawie zwolnionego działacza związkowego, który nie wpuścił w czasie strajku na teren kopalni zewnętrznej firmy zajmującej się prewencją przeciwpożarową i uniemożliwił tym samym wykonanie odpowiednich prac. Sąd Najwyższy orzekł, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy działacza związkowego ujęta w art. 32 u.z.z. wyraża istotną wartość w postaci zapewnienia działaczom swobody działania, co z kolei prowadzi do zapewnienia pracownikom możliwości obrony ich praw. Bezpieczeństwo, zdrowie i życie pracowników musi być jednakże uznane za wartość nadrzędną. Sąd Najwyższy orzekł, że działacz związkowy swym działaniem dopuścił do zagrożenia tych wartości i w związku z tym uznał jego roszczenie o przywrócenie do pracy za nieuzasadnione.

W całą dyskusję dobrze wpisuje się również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 roku (II PK 269/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 92), w którym Sąd dopuścił możliwość jednostronnego zmodyfikowania lub nawet uchylecia regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, gdy działające u niego organizacje związkowe nie wyrażają na to zgody, a zarazem istnieją obiektywne przyczyny uzasadniające takie posunięcia ze strony zakładu pracy (np. trudna sytuacja ekonomiczna grożąca upadłością firmy). Sąd Najwyższy nawiązał do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 roku (K 37/01, OTK-A 2002, nr 6, poz. 82), w którym uznano jednoznacznie za sprzeczne z ustawą zasadniczą postanowienie Kodeksu pracy wyłączające możliwość jednostronnego rozwiązania układu zbiorowego pracy

przez pracodawcę (art. 241⁷ § 4 k.p.). Standard konstytucyjny ustalony przywołanym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, choć wprost odnoszący się tylko do układów zbiorowych, oddziałuje zdaniem Sądu Najwyższego na wykładnię przepisów prawa pracy zawierających uregulowania odnoszące się do podobnych instytucji. Dlatego Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że wymóg uzgodnienia ze związkami zawodowymi treści nowego regulaminu, sprowadzający się do uzyskania zgody związków zawodowych na zastąpienie dotychczasowego regulaminu nowym (wyrok z dnia 19 stycznia 2012 roku, I PK 83/11, LEX nr 1129307), nie oznacza zakazu uchylania regulaminu przez pracodawcę w sytuacji niemożności przekonania związkowych zawodowych co do obiektywnej konieczności wprowadzenia stosownych zmian w zasadach wynagradzania. Pracodawca znajdujący się przez dłuższy czas w trudnej sytuacji ekonomicznej (zwłaszcza wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) w celu obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Zmiana regulaminu wynagradzania bez aprobaty strony związkowej jest zdaniem Sądu Najwyższego uzasadniona, gdy dalsze obowiązywanie regulaminu zagraża funkcjonowaniu pracodawcy, a przez to godzi finalnie w interesy pracowników.

Analogiczne rozumowanie można zastosować do zmiany regulaminu pracy wbrew woli strony związkowej polegającej na ustanowieniu systemu prewencyjnej kontroli trzeźwości, jeżeli jest niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Uważam, że wymóg uzgodnienia ze związkami zawodowymi treści nowego regulaminu pracy (sprowadzający się do uzyskania zgody związków zawodowych na zastąpienie dotychczasowego regulaminu nowym) nie oznacza zakazu uchylania regulaminu przez pracodawcę w razie niemożności przekonania związków zawodowych co do obiektywnej konieczności wprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub stosowanych zmian w zasadach w tym zakresie już obowiązujących. Pracodawca, który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu pracy w celu wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych sensownych propozycji w zakresie zasad kontroli trzeźwości. Jednostronna zmiana regulaminu pracy przez wprowadzenie kontroli trzeźwości jest moim zdaniem uzasadniona, gdy brak takiej kontroli zagraża życiu i zdrowiu pracowników lub innych osób. Stanowisko przeciwne oznaczałoby uznanie wyższości praw związkowych nad ochroną życia i zdrowia człowieka. Dodatkowym argumentem za jednostronnym określeniem zasad kontroli trzeźwości w sytuacji obstrukcjonizmu strony związkowej jest znaczenie kontroli trzeźwości w realizacji obowiązku pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (dalej: „BHP”). Konieczność kontroli pracowników na obecność alkoholu w organizmie jest bowiem bezpośrednio związana z dbałością o zdrowie i życie pracowników, czyli o zapewnienie odpowiedniego stanu BHP w zakładzie pracy. Zgodnie z art. 15 k.p., stanowiącym

jednocześnie zasadę prawa pracy, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Na podstawie art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. W kontekście tego przepisu przyjmuje się, że odpowiedzialność pracodawcy za stan BHP w zakładzie pracy jest uprzednia, bezwarunkowa, niepodzielna i bezwzględna (Wyka 2022, s. 1804–1805). Trafnie wskazuje się w doktrynie, że:

bez możliwości kontroli trzeźwości pracowników przy takich rodzajach działalności, jak np. transport drogowy, kopalnie, czy budownictwo, pracodawca nie jest często w stanie skutecznie organizować procesu pracy oraz wypełniać prawidłowo swoich obowiązków wobec innych pracowników (...) oraz osób trzecich. Pracodawca ponosi bowiem odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 1 k.p.). Oznacza to, że wypełniając ten obowiązek pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom faktycznego bezpieczeństwa (Rycak, LEX/el. 2019).

W kontekście powyższych rozważań nasuwa się postulat *de lege ferenda* zmiany prawa w ten sposób, aby w sytuacji niezgodnienia zasad kontroli trzeźwości z organizacjami związkowymi w określonym przez prawo terminie, na pracodawcę przechodziło prawo ustalenia tych zasad (podobnie Gładoch 2023, s. 21). Wprowadzenie istotnych regulacji w zakładzie pracy w zakresie organizacji/bezpieczeństwa pracy nie powinno bowiem wiązać się z ryzykiem naruszenia prawa przez pracodawcę.

Podsumowanie

I. Obstrukcjonizm strony związkowej może doprowadzić do niemożności wprowadzenia systemu kontroli trzeźwości pracowników, a w późniejszym okresie zmiany tego systemu.

II. Pracodawca, który wprowadzi zmiany w regulaminie pracy przez określenie zasad kontroli trzeźwości bez zgody organizacji związkowych, podejmuje duże ryzyko, ale w jakimś stopniu stwarza szansę, że sąd pracy odejdzie od interpretacji tekstualnej i weźmie pod uwagę cel regulacji. Celem kontroli trzeźwości jest m.in. ochrona życia i zdrowia pracowników lub innych osób. Orzecznictwo Sądu Najwyższego dostarcza przykładów, gdy Sąd ten, dokonując ważenia wartości i dóbr prawem chronionym, uznawał wyższą wartość życia i zdrowia ludzkiego w stosunku do wolności związkowych. Ponadto Sąd Najwyższy dopuścił już w swym orzecznictwie zmiany regulaminu wynagrodzenia wbrew woli strony związkowej, gdy istnieją obiektywne przyczyny uzasadniające takie posunięcia ze strony zakładu pracy. Jak zostało wskazane w niniejszym opracowaniu, podobny tok rozumowania powinien mieć zastosowanie do regulaminu pracy.

III. Zasadny jest postulat *de lege ferenda* zmiany prawa w ten sposób, aby w sytuacji niezgodnienia zasad kontroli trzeźwości z organizacjami związkowymi w określonym przez prawo

terminie na pracodawcę przechodziło prawo ustalenia tych zasad. Wprowadzenie istotnych regulacji w zakładzie pracy w zakresie organizacji i bezpieczeństwa pracy nie powinno bowiem wiązać się z ryzykiem naruszenia prawa przez pracodawcę.

Bibliografia

- Baran K.W. (2012) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa.
- Gładoch M. (2023) *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz. Linia orzecznicza*, Warszawa.
- Hajn Z. (2013) *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa.
- Książek D. (2022) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304[§]*, Warszawa.
- Kuba M. (2023) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–93*, Warszawa.
- Maniewska E. (2023) *Komentarz do art. 104[§]* [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el.
- Pisarczyk Ł. (2022) *Autonomiczne źródła prawa pracy*, Warszawa.
- Rycak M. (2019) *Prewencyjna kontrola trzeźwości pracowników. Komentarz praktyczny*, LEX/el.
- Wyka T. (2022) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304[§]*, Warszawa.

Orzecznictwo

- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 roku, K 37/01, OTK-A 2002, nr 6, poz. 82.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku, I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 roku, I PK 221/10, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 216.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2011 roku, I PK 278/10, LEX nr 1043973.
- Wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 roku, I PK 83/11, LEX nr 1129307.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 roku, II PK 269/16, OSNP 2018, nr 7, poz. 92.

Akty prawa

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2022, poz. 854 tekst jedn.
- Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 240.