


Jagoda Jaskulska  <https://orcid.org/0000-0002-0904-0207>

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH PRACĘ ZDALNĄ – UWAGI NA TLE NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

Abstract

Sobriety control of employees performing remote work. Observations against the background of the amendments to the Labour Code

The Labour Code has recently been supplemented with new legal regulations on controlling employee sobriety and remote working. In the hitherto binding legal state, these issues were regulated only in a fragmentary manner, leaving many important issues outside the sphere of regulation. However, the manner in which these issues have been regulated by the legislator raises many doubts which may significantly affect the application of the new provisions in practice. The article is devoted to one of the many problems signalled in this context – sobriety control of employees working remotely. It analyses, among other things, the premises for the admissibility of checking the sobriety of employees, showing their relationship to the obligation of sobriety and the obligation to protect the life and health of employees by ensuring safe and healthy working conditions. These considerations were then related to remote working in order to assess, on this basis, the usefulness of the new provisions on controlling employee sobriety in relation to employees working remotely.

Słowa kluczowe: obowiązek trzeźwości, kontrola trzeźwości pracowników, praca zdalna, kryterium niezbędności

Keywords: obligation of sobriety, sobriety control of employees, remote working, necessity criterion

ASJC: 3308, **JEL:** K31

Wstęp

W ostatnim czasie Kodeks pracy został uzupełniony o nowe przepisy prawne dotyczące kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej (ustawa z 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 240). Ich wprowadzenie uzasadniane jest koniecznością wyjścia naprzeciw potrzebom pracowników i pracodawców

w dwóch istotnych, lecz zdawkowo normowanych do tej pory obszarach (Uzasadnienie 2022). Obie regulacje było długo wyczekiwane, stąd pozytywnie ocenić należy podjęcie przez ustawodawcę inicjatywy w tym zakresie, choć można mieć zastrzeżenia, dlaczego zdecydował się on na to dopiero teraz, skoro potrzeba regulacji, zwłaszcza jeśli chodzi o kontrolowanie stanu trzeźwości pracowników, była sygnalizowana od wielu lat. Pewne wątpliwości wzbudza również sposób sformułowania nowych przepisów, co już na samym początku zapowiada problemy z ich stosowaniem w praktyce. Ze względu na ograniczony zakres opracowania, spośród wielu dostrzeganych na tej płaszczyźnie problemów w artykule zostanie poddany analizie jeden z nich, leżący na styku nowych regulacji prawnych – kontrola trzeźwości pracowników pracujących zdalnie.

1. Kontrola trzeźwości pracowników

W stanie prawnym sprzed nowelizacji ustawy z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm., dalej: k.p.), jedynym przepisem bezpośrednio normującym kwestię badania stanu trzeźwości pracowników był art. 17 ustawy z 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. 2023, poz. 165 tekst jedn. ze zm., dalej: u.w.t.). Zgodnie z jego ówczesnym brzmieniem przeprowadzenie kontroli trzeźwości pracownika było możliwe w przypadku istnienia uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Pracodawca miał wówczas obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy. Podmiotem uprawnionym do przeprowadzenia badania w takiej sytuacji był organ powołany do ochrony porządku publicznego. Niektórzy pracodawcy, chcąc zapewnić właściwy poziom bezpieczeństwa w miejscu pracy, zdecydowali się na stosowanie w swoich zakładach pracy, obok kontroli indywidualnych określonych w art. 17 u.w.t., również kontroli prewencyjnych, tj. kontroli przeprowadzanych przez pracodawcę samodzielnie i wrywkowo, bez uzasadnionego podejrzenia co do stanu trzeźwości pracownika. Kontrole o takim charakterze wykraczały jednak poza zakres regulacji z art. 17 u.w.t., a z racji braku jakiegokolwiek innego przepisu prawnego, który bezpośrednio normowałby tę kwestię, powstała wątpliwość co do istnienia podstaw prawnych do ich przeprowadzania (Szewczyk 2011, s. 239; Smolski 2014, s. 177–178; Stępak-Miczek 2015; Rycak 2019, s. 389–401; Żołyński 2019, s. 34–38; Bania 2020, s. 9; Żołyński 2020). Zwrócił na to uwagę Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. W komunikacie z 2019 roku stanął na stanowisku, że w świetle obowiązujących ówczesnie przepisów prawnych pracodawca nie był uprawniony do samodzielnego przeprowadzania prewencyjnych kontroli stanu trzeźwości pracowników (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych 2019; Kucharski 2021, s. 54–61).

Stanowisko Prezesa UODO, choć wzbudziło wiele kontrowersji w środowisku przedstawicieli doktryny prawa pracy i pracodawców, to obnażyło sygnalizowany już dużo wcześniej w nauce prawa pracy problem braku kompletnej regulacji w tym obszarze. Konieczność kompleksowego unormowania tej kwestii miała tym większe znaczenie, jeśli wziąć pod uwagę, że zachowanie trzeźwości jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika. Choć nie został on bezpośrednio wyrażony w przepisach Kodeksu pracy, to wynika z samej istoty stosunku pracy, w ramach którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy w określonych warunkach. Jednym

z komponentów tego zobowiązania jest pozostawianie przez pracownika w stanie faktycznej psychofizycznej gotowości do świadczenia pracy. Nietrzeźwość z góry wyklucza gotowość pracownika do pracy. Podkreślał to niejednokrotnie Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 lipca 1987 roku, I PRN 36/87, OSNC 1989, nr 2, poz. 32; z 7 marca 2006 roku, I UK 127/05, LEX nr 299138).

Dla pracodawcy naruszenie przez pracownika obowiązku zachowania trzeźwości nie ogranicza się tylko do problemu chwilowego nieświadczenia przez niego pracy. Artykuł 207 k.p. zobowiązuje pracodawcę do ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (Wyka 2016; 2022). Obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy ma przy tym charakter bezwarunkowy, jest niepodzielny, realny i podwójnie kwalifikowany. Oznacza to, że obciąża on pracodawcę niezależnie od sposobu spełnienia świadczenia przez pracownika, a działania i zaniechania innych podmiotów w tym obszarze nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy. Nie może on zostać zastąpiony jakimkolwiek innym świadczeniem zastępczym. Stanowi nie tylko zobowiązanie ze stosunku pracy, ale także powinność wobec państwa (wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z 7 stycznia 2020 roku, III SA/Kr 1008/19, LEX nr 2773195). Pracownik naruszający obowiązek zachowania trzeźwości w miejscu pracy stanowi zagrożenie nie tylko dla siebie, ale także dla pozostałych pracowników czy osób wykonujących pracę na innych podstawach niż stosunek pracy oraz dla osób trzecich, obecnych w zakładzie pracy, za których bezpieczeństwo odpowiada przecież pracodawca (Kucharski 2021, s. 54–61; Gładoch 2023, s. 3 i n.). Dotychczasowa uboga regulacja w obszarze kontroli trzeźwości pracowników doprowadziła do powstania dużej dysproporcji pomiędzy obowiązkami nałożonymi na pracodawcę w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im bezpieczeństwa w procesie pracy, a uprawnieniami, jakimi on w tym zakresie dysponował. Poważnym mankamentem ówczesnej regulacji prawnej było również zupełne pominięcie kwestii kontroli pracownika pod kątem obecności w jego organizmie narkotyków czy innych substancji psychoaktywnych, które, podobnie jak alkohol, wpływają na fizyczną i psychiczną zdolność pracownika do świadczenia pracy (Gładoch 2010, s. 139 i n.).

Nowe przepisy prawne wyraźnie uprawniają już pracodawcę do stosowania obu typów kontroli trzeźwości pracowników: kontroli prewencyjnych oraz kontroli indywidualnych, następczych, przeprowadzanych w sytuacji uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy (art. 22^{1c} i 22^{1d} k.p.). Unormowano przy tym kwestie związane z przetwarzaniem danych osobowych pracowników na potrzeby kontroli czy doprecyzowano rolę organów powołanych do ochrony porządku publicznego w procesie badania pracowników. Zaakcentowano obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika podczas przeprowadzania kontroli. W analogiczny sposób uregulowano również kwestie związane z badaniem pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Duże wątpliwości wzbudza jednak sposób, w jaki ustawodawca sformułował przepisy warunkujące dopuszczalność wprowadzenia kontroli stanu trzeźwości pracownika oraz kontroli na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Zgodnie

z art. 22^{1c} § 1 k.p. pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. W taki sam sposób określone zostało uprawnienie do kontrolowania pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1c} § 1 k.p.). Biorąc pod uwagę opisywany już obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 k.p.), jeżeli kontrola jest niezbędna do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, jej wprowadzenie powinno być obowiązkiem pracodawcy, a nie tylko jego uprawnieniem. Pozostawienie tej decyzji w sferze uprawnień pracodawcy może bowiem doprowadzić do sytuacji, w której pomimo tego, że kontrola jest niezbędna dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, pracodawca podejmie decyzję o jej niewprowadzeniu, co stoi w sprzeczności z nałożonym na niego w art. 207 k.p. obowiązkiem. Poprzez pozostawienie pracodawcy tak dużego luzu decyzyjnego, uprzednia dysproporcja pomiędzy ustawowym obowiązkiem zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a narzędziami, jakie pracodawca posiadał w sferze kontroli stanu trzeźwości pracowników, ustąpiła miejsca wręcz zmniejszeniu znaczenia kontroli stanu trzeźwości pracowników w realizacji tego obowiązku, skoro pracodawca może jej nie stosować mimo spełnienia kryterium niezbędności. Wydaje się, że przynajmniej w niektórych branżach (np. wymagających od pracownika szczególnej sprawności psychofizycznej) ustawodawca powinien nałożyć na pracodawcę obowiązek przeprowadzania takich kontroli, a nie pozostawiać to wyłącznej decyzji pracodawcy (Jaskulska 2023, s. 39–46).

2. Kryterium niezbędności kontroli

Przesłanką warunkującą dopuszczalność wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu jest niezbędność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, jak również ochrony mienia. Innymi słowy, pracodawca może podjąć decyzję o wprowadzeniu kontroli, tylko jeśli takie działanie jest niezbędne do ochrony wymienionych powyżej wartości. Ustawodawca nie definiuje pojęcia niezbędności, ale podobną konstrukcją posłużył się już wcześniej na gruncie instytucji monitoringu w miejscu pracy oraz monitoringu poczty elektronicznej (art. 22² § 1 i art. 22³ § 1 k.p.). Wspólnym mianownikiem tych regulacji prawnych jest przyznanie pracodawcy pewnych uprawnień kontrolnych względem pracownika. Uzależnienie dopuszczalności korzystania z nich przez pracodawcę od spełnienia kryterium niezbędności jest wyrazem kompromisu pomiędzy interesem pracodawcy a interesem kontrolowanego pracownika, którego prawo do prywatności zawsze doznaje w tej sytuacji ograniczeń (Kuba 2014; Kuba 2022, s. 278). Kontrola nie może być nadmierna, bo wówczas dojdzie do nieuzasadnionego uszczuplenia praw pracownika (Kuba 2014). Pracodawca będzie mógł dokonywać prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników (i analogicznie kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu), tylko jeśli cel w postaci zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób czy ochrony mienia przewyższa niedogodności związane z ingerencją w dobra osobiste pracownika i jednocześnie nie można go osiągnąć przy pomocy mniej dotkliwych

dla pracownika środków. Takimi samymi determinantami pracodawca powinien kierować się przy doborze grupy pracowników poddawanej prewencyjnym kontrolom, ważąc, czy kontrola jest współmierna z ryzykiem wystąpienia zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników lub innych osób czy dla mienia na określonych stanowiskach pracy. Biorąc jednak pod uwagę wpływ alkoholu i środków działających podobnie do alkoholu na zdolności psychofizyczne człowieka, pracownik nietrzeźwy czy będący w stanie odurzenia zawsze stanowi zagrożenie dla życia i zdrowia swojego oraz współpracowników lub innych osób oraz dla mienia pracodawcy. Prewencyjne kontrole pracownika mogą stanowić w tym aspekcie skuteczny element polityki przeciwdziałania i zapobiegania sytuacjom zagrażającym bezpieczeństwu pracowników i innych osób w miejscu pracy. Z powyższych względów ocena potrzeby wprowadzenia prewencyjnych kontroli pod kątem kryterium niezbędności będzie zawsze bardzo trudna do dokonania.

Innego spojrzenia wymaga już kontrola indywidualna, przeprowadzana w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, jak również uzasadnionego podejrzenia, że stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy. W tym wypadku na pracodawcę został nałożony obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy, a badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy. Pracodawca nie może zatem przeprowadzić takiego badania samodzielnie, chyba że pracownik znalazł się w grupie pracowników poddanej uprzedniej prewencyjnej kontroli trzeźwości. Choć ujęcie systemowe przepisów może wprowadzać mylne wyobrażenie, że również taka kontrola podlega ocenie pod kątem ogólnej konwencji z art. 22^{1c} § 1 k.p., to jednak ma ona odrębny charakter i, podobnie jak to było na gruncie dawnej obowiązującego art. 17 u.w.t., nie jest już determinowana kryterium niezbędności. Nałożony na pracodawcę obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, co do którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, funkcjonuje w wymiarze bezwzględny i nie podlega ocenie.

3. Kontrola trzeźwości pracowników wykonujących pracę zdalną

W obliczu powyższych rozważań pojawia się pytanie o zakres zastosowania kontroli trzeźwości pracowników w przypadku pracy zdalnej. Na pracowniku wykonującym pracę zdalnie ciąży bowiem taki sam obowiązek trzeźwości jak na pracownikach pracujących tradycyjnie. Inne jest jednak miejsce wykonywania przez nich pracy. Praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (art. 67¹⁸ k.p. w brzmieniu nadanym ustawą z 1 grudnia 2022 roku). W związku z tym modyfikacji poddano również zakres obowiązków pracodawcy związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy wobec pracowników wykonujących pracę zdalnie. Pracodawca nadal jest odpowiedzialny za zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jednak w pewnym sensie współodpowiedzialnym za realizację tego obowiązku staje się pracownik, który samodzielnie organizuje swoje stanowisko pracy zdalnej (Gładoch 2023, s. 122). Z tego względu pracodawca został zwolniony z niektórych

obowiązków związanych z zapewnieniem pracownikom bezpiecznej przestrzeni w zakładzie pracy, w tym m.in. organizowania stanowiska pracy, dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń, zachowania standardu pomieszczeń, zapewnienia urządzeń higienicznosanitarnych i środków higieny osobistej. Pracodawca musi jednak dokonać oceny ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną, z uwzględnieniem jej wpływu na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz jej uwarunkowań psychospołecznych. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracowuje informację dla pracownika zawierającą: zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii; zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej; czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej; zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej (art. 67³¹ § 5 k.p.). Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania. Składa również oświadczenie potwierdzające, że na stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Pracodawca może również przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej, w tym także pod kątem bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak musi dostosować sposób kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może bowiem naruszać prywatności pracownika i innych osób, jak i utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Poza tym niektóre z prac zostały objęte zakazem wykonywania w formie pracy zdalnej. Są to: prace szczególnie niebezpieczne; prace, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych; prace z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy; prace związane ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy; prace powodujące intensywne brudzenie.

Wymienione powyżej ograniczenia związane z pracą zdalną mają wpływ na sposób postrzegania kryterium niezbędności przeprowadzania prewencyjnych kontroli trzeźwości i kontroli pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę zdalnie. Z racji tego, że zakresem pojęciowym pracy zdalnej objęto również pracowników, którzy częściowo wykonują pracę w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, doprecyzować należy, że poniższe rozważania dotyczą pracy, którą pracownik wykonuje poza zakładem pracy. W większości przypadków wykonywania pracy zdalnie takie kontrole byłyby niewspółmierne do celu, jaki można by przy ich pomocy osiągnąć. Praca ta jest bowiem wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika, najczęściej w jego miejscu zamieszkania, nie stwarzając dużego ryzyka dla życia i zdrowia pracownika, jego współpracowników lub innych osób, którym pracodawca obowiązany jest zapewnić ochronę, jak również nie stwarza takiego zagrożenia

dla mienia. Ponadto prace szczególnie niebezpieczne dla życia i zdrowia pracownika nie mogą być wykonywane w trybie pracy zdalnej. Powyższe względy uprawniają do twierdzenia, że kontrola prewencyjna, choć prawnie dopuszczalna, z uwagi na kryterium niezbędności nie będzie miała większego zastosowania w praktyce w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę zdalnie, co znajduje odzwierciedlenie również w ocenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS 2023).

Większe znaczenie na gruncie pracy zdalnej będzie za to miała kontrola indywidualna i następcza, tj. kontrola przeprowadzana w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy (i analogicznie w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy). Jeśli zachowanie pracownika wzbudzi podejrzenia pracodawcy (np. bełkotliwa mowa podczas zdalnego połączenia), jego obowiązkiem będzie niedopuszczenie pracownika do pracy oraz poinformowanie go o podstawie niedopuszczenia go do pracy. Dla zweryfikowania swoich podejrzeń pracodawca może również przeprowadzić kontrolę w miejscu wykonywania pracy zdalnej, przy czym należy pamiętać, że taką kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem (art. 67²⁸ § 1 k.p.). Pracodawca będzie również uprawniony do zażądania przeprowadzenia badania trzeźwości pracownika przez organ powołany do ochrony porządku publicznego. Należy jednak zauważyć, że powzięcie uzasadnionego podejrzenia co do stanu, w jakim znajduje się pracownik, gdy wykonuje on pracę zdalnie, jest znacznie bardziej utrudnione niż przy tradycyjnym wykonywaniu pracy (Kryczka 2018). Ponadto pracownik znajdujący się we własnym mieszkaniu może starać się uniemożliwić przeprowadzenie kontroli czy badania, które zweryfikowałyby podejrzenia pracodawcy. Pracownik musi mieć jednak na uwadze, że przeprowadzenie kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej czy zażądanie badania przez uprawniony organ są uprawnieniem pracodawcy, a nie jego obowiązkiem. Już samo uzasadnione podejrzenie może zatem wiązać się z negatywnymi dla pracownika konsekwencjami w sferze stosunku pracy, jeśli nie podejmie on starań, by wykazać, że nie naruszył obowiązku trzeźwości (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 maja 1985 roku, I PRN 39/85, OSNC 1986, nr 1, poz. 23; z 23 lipca 1987 roku, I PRN 36/87, OSNC 1989, nr 2, poz. 32).

Podsumowanie

Niniejsze rozważania pozwalają na sformułowanie kilku wniosków ogólnych. Sposób unormowania kwestii kontrolowania stanu trzeźwości pracowników wzbudza w pewnych obszarach wątpliwości, przez co stosowanie nowych przepisów w praktyce wymaga stałego monitorowania. Z uwagi na cel i przesłanki dopuszczalności przeprowadzania prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników (i analogicznie kontrolowania pracowników na obecność w ich organizmie środków działających podobnie do alkoholu), nie znajdzie ona szerszego zastosowania na gruncie pracy zdalnej, gdzie zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników i innych osób lub ochrony mienia są mniejsze niż w przypadku tradycyjnego świadczenia pracy. Większe znaczenie w tym obszarze będą miały działania pracodawcy podejmowane w razie uzasadnionego podejrzenia co do stanu trzeźwości pracownika lub co do tego,

czy nie znajduje się on pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu, choć również na tym gruncie powstaną trudności związane z powzięciem takiego podejrzenia oraz przeprowadzeniem samego badania.

Bibliografia

- Bania G. (2020) *Kontrole trzeźwości pracowników jako narzędzie prewencji wypadkowej*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka”, nr 3.
- Gładoch M. (2010) *Kontrola pracownika ze względu na stosowanie środków odurzających lub substancji psychotropowych* [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa.
- Gładoch M. (2023) *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz. Linia orzecznicza*, Warszawa.
- Jaskulska J. (2023) *Employee sobriety control – new legislation in light of past problems. Is the direction of changes reasonable?*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Kryczka S. (2018) *Obowiązek zachowania trzeźwości przez telepracownika oraz uprawnienia pracodawcy w tym zakresie*, LEX.
- Kuba, M. (2014) *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa.
- Kuba M. (2022) [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1: *Art. 1–93*, Warszawa.
- Kucharski O. (2021) *Ochrona danych osobowych a bezpieczeństwo i higiena w prawie pracy*, „Przeгляд Prawa Publicznego”, nr 7–8.
- Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, *Nowelizacja Kodeksu pracy nie dała pracodawcom uprawnienia do badań alkomatem*, LEX/el. 2019.
- Rycak M. (2019) *Employee’s obligation to submit to preventive tests for sobriety*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, nr 4.
- Smolski M. (2014) *Kontrola pracowników w świetle unormowań wewnątrzzakładowych*, „Studia Prawnoustrojowe”, nr 24.
- Stępak-Miczek M. (2015) *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Warszawa.
- Szewczyk H. (2011) *Ochrona dóbr osobistych a podstawowe formy kontroli pracowników*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 3.
- Wyka T. (2016), *Ułatwianie działalności gospodarczej a ochrona zdrowia i życia pracownika* [w:] M. Latos-Milkowska, Ł. Pisarczyk (red.), *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Warszawa.
- Wyka T. (2022) *Komentarz do art. 207* [w:] K.W. Baran (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2: *Art. 94–304⁵*, Warszawa.
- Żołyński J. (2019) *Uprawnienie pracodawcy do kontroli trzeźwości pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
- Żołyński J. (2020) *Dopuszczalność kontroli przez pracodawcę stanu trzeźwości pracowników. Głos do wyroku SN z dnia 4 grudnia 2018 r., I PK 194/17, OSP 2020, nr 3, poz. 25.*

Źródła internetowe

MRiPS (2023) *Praca zdalna – pytania i odpowiedzi*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna--pytania-i-odpowiedzi> (dostęp: 12.04.2023).

Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, 7 czerwca 2022, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 1.03.2023).

Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 1985 roku, I PRN 39/85, OSNC 1986, nr 1, poz. 23.

Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lipca 1987 roku, I PRN 36/87, OSNC 1989, nr 2, poz. 32.

Wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 roku, I UK 127/05, LEX nr 299138.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Krakowie z 7 stycznia 2020 roku, III SA/Kr 1008/19, LEX nr 2773195.

Akty prawa

Ustawa z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2022, poz. 1510 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, Dz.U. 2023, poz. 165 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z 1 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2023, poz. 240.