

Blog o Prawie Pracy | data wpisu: 06.02.2019

Autor: Paweł Grzembka – prawnik w KSP Legal & Tax Advice

Badanie pracownika alkomatem może nie wystarczyć do skutecznego zwolnienia dyscyplinarnego

Nie ulega wątpliwości, że stawienie się przez pracownika w pracy w stanie nietrzeźwości jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli tzw. zwolnienia dyscyplinarnego. Pamiętać jednak trzeba, że to pracodawca obowiązany jest do udowodnienia tej okoliczności. W świetle jednego z najnowszych orzeczeń Sądu Najwyższego okazuje się, że nawet przeprowadzone przez niego badanie alkomatem, może być niewystarczające do wykazania przed sądem nietrzeźwości pracownika.

W omawianej sprawie pewnego dnia pracodawca wezwał pracownika na kontrolę trzeźwości z użyciem alkomatu. Urządzenie było systematycznie kalibrowane i serwisowane. Pierwsze badanie wskazało zawartość alkoholu w organizmie w wysokości 2,6 promila, a drugie – 2,8 promila. Pomimo tak wysokiego wyniku pracownik tego dnia nie zataczał się i szedł normalnie. Pracodawca jednak nie dopuścił pracownika do pracy. Pracownik zakwestionował wynik badania, wobec czego pracodawca stwierdził, że powinien on samodzielnie go zweryfikować na komisariacie Policji, gdzie pracownik się udał. Na miejscu uzyskał jednak informację, że nie ma możliwości przeprowadzenia badania alkomatem, a jeżeli pracodawca chciałby przeprowadzić badanie w obecności Policji, to powinien ją wezwać na teren zakładu pracy. Następnie pracownik skierował się do kilku placówek medycznych, jednak także i tam odmówiono mu przeprowadzenia badania.

Sąd Najwyższy w wyroku z 4 grudnia 2018 r. (sygn. I PK 194/17) przyznał rację pracownikowi. Podkreślił bowiem, że w każdej sytuacji obowiązek udowodnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (tutaj: stanu nietrzeźwości) obciąża pracodawcę. Pracodawca, w razie zakwestionowania przez pracownika wyniku badania trzeźwości, powinien wezwać uprawniony organ (co do zasady Policję) do wykonania badania. Nie wystarczy wydać polecenie pracownikowi dokonania samodzielnej weryfikacji na Policji lub w laboratorium analitycznym. Co więcej, protokół z kontroli trzeźwości jest tylko jednym ze środków dowodowych, a odmowa jego podpisania przez pracownika nie ma znaczenia prawnego z punktu widzenia wiarygodności (prawdziwości) danych w nim zawartych.

Sąd Najwyższy stwierdził także, że to pracodawca powinien zlecić przeprowadzenie badania uprawnionemu organowi, nawet jeżeli pracownik tego nie zażądał. To w interesie pracodawcy leży ustalenie, czy pracownik jest zdolny do świadczenia pracy i to jego obciąża ciężar udowodnienia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (którym przyjście do pracy w stanie nietrzeźwości niewątpliwie jest). Sąd Najwyższy wskazał również, że podobne obowiązki dowodowe ciążyą na pracodawcy w przypadku naruszenia przepisów porządkowych, wyrządzenia szkody z winy umyślnej czy przyczynienia się do spowodowania wypadku przy pracy w związku ze spożyciem alkoholu.

Przedstawione stanowisko Sądu Najwyższego sprawia, że pracodawcy powinni zachować jeszcze większą ostrożność przy rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i każdorazowo upewnić się, że są w stanie wykazać zaistnienie wskazanych w oświadczeniu przyczyn. W omawianej sytuacji właściwe byłoby wezwanie Policji celem zbadania trzeźwości pracownika. Okazuje się bowiem, że nawet użycie skalibrowanego i serwisowanego alkomatu może być niewystarczające, jeżeli wynik badania zostanie zakwestionowany, a inne okoliczności (np. dodatkowe badanie) nie potwierdzą nietrzeźwości pracownika.

KSP T. Srokosz i Wspólnicy sp.k.ul. Chorzowska 150 T: +48 32 731 6850
40 -101 Katowice F: +48 32 731 6851
Poland NIP: 9542451241www.ksplegal.pl
kancelaria@ksplegal.pl