

Eliza Goszczyńska

REGULACJE PRAWNE DOTYCZĄCE KONSUMPCJI ALKOHOLU I NARKOTYKÓW W PRACY

LEGISLATION CONCERNING ALCOHOL AND DRUG INTAKE IN THE WORKPLACE

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Poland
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy / National Centre for Workplace Health Promotion

STRESZCZENIE

Wydaje się, że jedną z przyczyn niechęci do rozwiązywania w zakładach pracy problemu konsumpcji przez pracowników alkoholu i narkotyków są skomplikowane rozwiązania prawne, które dotyczą substancji psychoaktywnych w pracy. W związku z tym w artykule przybliżono polskie prawodawstwo o takiej tematyce na podstawie przeglądu ustaw, aktów wykonawczych do nich oraz bogatego orzecznictwa sądów. Informacje te mogą być przydatne dla pracodawców w budowaniu wewnętrznej polityki ograniczania konsumpcji substancji psychoaktywnych przez pracowników, a także dla podmiotów, które mogą stanowić wsparcie dla zakładów pracy w rozwiązywaniu problemów związanych z piciem alkoholu lub zażywaniem narkotyków przez pracowników (np. specjalistów służby medycyny pracy czy pracowników samorządów terytorialnych). Med. Pr. 2013;64(4):593–608

Słowa kluczowe: alkohol, narkotyki, przepisy prawa, miejsce pracy

ABSTRACT

It is likely that the complex law concerning alcohol and drugs in the workplace is one of the reasons for unwillingness to resolve the problem of intake of such psychoactive substances by employees. Therefore, the author made an attempt to depict Polish legislation in this field based on the review of legal acts and regulations, as well as on their extensive judiciary interpretation. Such an information can be used by employers in developing their workplace policy of diminishing the intake of psychoactive substances by employees. This information can also be helpful for the bodies supporting workplaces in solving problems derived from alcohol and drugs consumption, such as occupational medicine specialists and local governments. Med Pr 2013;64(4):593–608

Key words: alcohol, drugs, legislation, workplace

Autorka do korespondencji / Corresponding author: Eliza Goszczyńska,
Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera,
ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: promocja@imp.lodz.pl
Nadesłano: 28 czerwca 2013, zatwierdzono: 21 sierpnia 2013

WSTĘP

Dane z badań Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy (KCPZwMP/IMP) w Łodzi pokazują, że średnie i duże zakłady pracy w Polsce rzadko wdrażają wewnętrzną politykę ograniczania konsumpcji substancji psychoaktywnych przez pracowników (tj. kompleksowe podejście do rozwiązywania tego problemu) (1–3). Wśród różnych ponadobligatoryjnych działań najrzadziej podejmowane są te, które mają na celu ograniczenie spożycia alkoholu i narkotyków (1,2,4,5). Przykładowo w badaniu zrealizowanym w 2010 r. na reprezentatyw-

nej próbie 1002 firm liczących powyżej 50 pracowników tylko 9% pracodawców zadeklarowało pomoc osobom nadużywającym alkoholu, a żaden nie podjął interwencji na rzecz zmniejszania czy wyeliminowania zażywania narkotyków (5).

Niestety zakłady pracy w Polsce mają niewystarczające wsparcie we wdrażaniu działań służących ograniczeniu konsumpcji alkoholu czy nielegalnych substancji psychoaktywnych przez pracowników – chociażby ze strony podmiotów, które ze względu na regulacje ustawowe powinny albo mogłyby nieść taką pomoc. Dotyczy to np. służby medycyny pracy (smp), która jest właściwa m.in. do inicjowania i realizowania pro-

Artykuł przygotowany w ramach projektu pt. „Profilaktyczny program w zakresie przeciwdziałania uzależnieniu od alkoholu, tytoniu i innych środków psychoaktywnych” finansowanego przez Szwajcarsko-Polski Program Współpracy z Nowymi Krajami Członkowskimi Unii Europejskiej i koordynowanego przez Główny Inspektorat Sanitarny. Kierownik projektu w Instytucie Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera (partner): dr E. Korzeniowska.

mości zdrowia pracujących oraz inicjowania działań pracodawców i udzielania im pomocy we wdrażaniu programów promocji zdrowia (6). Z badań ankietowych zrealizowanych wśród lekarzy i pielęgniarek smp wynika bowiem, że nadużywanie alkoholu to jedno z zachowań, którym poświęcają oni najmniej uwagi w kontaktach z podopiecznymi (7,8). Co więcej, raporty 20 największych w Polsce wojewódzkich ośrodków medycyny pracy dotyczące promocji zdrowia pracujących pokazują, że tylko pojedyncze ośrodki mają w swojej ofercie programy prewencji problemów związanych z konsumpcją alkoholu i narkotyków (9).

Także samorządy gminne, do których zadań ustawowych należy profilaktyka problemów związanych z realizacją omawianych zachowań antyzdrowotnych (10–12), rzadko oferują wsparcie w tym zakresie dla zakładów pracy. Przykładowo, analiza rocznych sprawozdań z ich działalności w ramach gminnych programów profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych pokazuje, że organizacja profilaktycznych programów pracowniczych w zakładach pracy jest rzadkością (w 2010 i 2011 r. dotyczyło to tylko ok. 1% polskich gmin) (13).

Wydaje się, że zainteresowanie tą problematyką powinno być wyraźnie większe, jeśli weźmie się pod uwagę skalę realizacji zachowań antyzdrowotnych wśród osób w wieku produkcyjnym. Konsumpcja alkoholu w tej populacji jest powszechna (przykładowo do picia go w ciągu 12 miesięcy przed badaniem przyznaje się ok. 90% mężczyzn w wieku produkcyjnym) i wyraźnie częstsza w porównaniu z Polakami z najmłodszych i najstarszych grup wiekowych (14). Ponadto w populacji osób w wieku produkcyjnym znajdują się osoby o najwyższym spożyciu alkoholu w Polsce, tj. wśród mężczyzn – 30–39-latkowie, a wśród kobiet – 18–29- i 30–39-latki (15). Skala zażywania nielegalnych substancji psychoaktywnych jest oczywiście znacznie mniejsza. Do przynajmniej jednorazowego zażycia narkotyków przyznaje się jednak już blisko co czwarta osoba dorosła w wieku do 34 lat (16). Niepokoić może rosnący odsetek Polaków w tym wieku deklarujących eksperymentowanie z narkotykami (17).

Poza skalą picia alkoholu i zażywania narkotyków kolejnym argumentem przemawiającym za organizowaniem w zakładach pracy działań służących ograniczaniu tych zjawisk wśród pracowników jest to, że takie zachowania przynoszą realne straty dla firm (powodując nie tylko konsekwencje zdrowotne dla załogi, ale także biznesowe dla przedsiębiorstw) (18).

Wydaje się, że wśród przyczyn niechęci do rozwiązywania problemów związanych z konsumpcją wy-

mienionych substancji psychoaktywnych w zakładach pracy mogą być skomplikowane rozwiązania prawne. Wdrażanie wewnętrznej polityki ograniczania picia alkoholu czy zażywania narkotyków przez pracowników wymaga bowiem dobrej znajomości bieżących przepisów prawa w tym zakresie. Problem polega jednak na tym, że w Polsce często się one zmieniają. Przykładowo tylko w latach 2010–2012 Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11) oraz Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (12) w sumie były nowelizowane kilkunastokrotnie. Realizacja zakładowej polityki wymaga śledzenia takich zmian.

Wdrażanie wewnętrznej polityki ograniczania konsumpcji substancji psychoaktywnych utrudnia też to, że nie wszystkie sytuacje, które mają miejsce w zakładzie pracy (szczególnie w odniesieniu do narkotyków, o czym mowa w dalszej części artykułu), są szczegółowo czy wprost regulowane w polskim prawodawstwie. Powoduje to, że w wielu z nich pracodawca nie wie, jak postąpić. Co więcej, chociaż w odniesieniu do alkoholu w czasie czy miejscu pracy istnieje bogate orzecznictwo sądów – które stanowi wykładnię polskich przepisów i pokazuje, jak je interpretować – to zorientowanie się w nim, zrozumienie i przeniesienie na grunt danego zakładu pracy może stanowić duże wyzwanie dla pracodawcy.

Dodatkowym problemem jest niedostatek w literaturze kompleksowych opracowań prezentujących przepisy prawa mające zastosowanie do omawianych substancji psychoaktywnych w pracy i ich interpretację wynikającą z orzecznictwa sądów. Wyjątkiem, choć dotyczącym wyłącznie alkoholu, jest m.in. publikacja Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (19).

W związku z powyższym celem niniejszego artykułu jest prezentacja najważniejszych rozwiązań prawnych dotyczących alkoholu i narkotyków, które mogą mieć zastosowanie w zakładach pracy w Polsce. W opracowaniu pod pojęciem narkotyków mieszczą się środki odurzające oraz substancje psychotropowe wymienione w załączniku odpowiednio 1 i 2 do Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (12). W niniejszym artykule przedstawiono stan prawny na 3 czerwca 2013 r. Informacje te mogą pomóc pracodawcom w budowaniu wewnętrznej polityki rozwiązywania problemu konsumpcji wskazanych substancji psychoaktywnych przez załogę. Ponadto mogą przyczynić się do podnoszenia kompetencji podmiotów, które mogą stanowić wsparcie dla zakładów pracy w tego typu działaniach (np. pracowników gmin czy profesjonalistów smp).

Informacje zamieszczone w niniejszym artykule mają zastosowanie do pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy (20). Zgodnie z art. 2 tej ustawy „Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę”. Przedstawione rozwiązania prawne mają również w dużej mierze zastosowanie do osób niebędących pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy (20), tj. do „zatrudnionych” na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie czy o dzieło). Tym samym zawarcie tego typu umowy nie stanowi wyłączenia odpowiedzialności takich osób wobec zlecającego czy osób trzecich.

Dodać również należy, że część przywoływanych w niniejszym artykule rozwiązań prawnych, np. wynikających z Kodeksu karnego (21) czy Kodeksu wykroczeń (22) ma zastosowanie do ogółu społeczeństwa. Powszechny charakter przywołanych aktów prawnych oznacza, że nie ma znaczenia, czy osoba dopuszczająca się konkretnych czynów w nich określonych jest pracownikiem w rozumieniu Kodeksu pracy (20), czy nie.

ALKOHOL

Podstawa prawna

Regulacje dotyczące alkoholu w miejscu pracy zawarte są głównie w następujących przepisach polskiego prawa:

- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (20),
- Ustawie z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11),
- Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (23),
- Rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (24),
- Rozporządzeniu Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 29 listopada 2004 r. w sprawie wypadków i okoliczności, w których ze względu na zwyczaj międzynarodowe dopuszczalne jest podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych (25).

Powyższa lista nie zawiera aktów prawnych odwołujących się do alkoholu w miejscu pracy wyłącznie w zakresie odpowiedzialności pracownika bądź pracodawcy za łamanie przepisów prawnych w tym zakresie, na które powołano się w dalszej części artykułu.

Zagadnienia te mogą być dodatkowo regulowane w wewnętrznych przepisach prawa pracy danego zakładu (np. w regulaminie pracy).

Stan po spożyciu alkoholu a stan nietrzeźwości

Stan po spożyciu alkoholu to stan, w którym zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- stężenia alkoholu we krwi wynoszącego 0,2–0,5 promila, albo
- obecności 0,1–0,25 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza.

Większe stężenia alkoholu we krwi (powyżej 0,5 promila) albo obecność powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³ wydychanego powietrza uznawane jest za stan nietrzeźwości (11).

W niniejszym artykule pracownik będący w stanie po spożyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości określany jest jako osoba będąca pod wpływem alkoholu.

Wnoszenie, sprzedaż, podawanie i spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przychodzenie do pracy i wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu

Prawa i obowiązki pracownika

Pracownik nie może:

- przychodzić na teren zakładu pracy z zamiarem świadczenia pracy, jeśli jest pod wpływem alkoholu, ani wykonywać obowiązków zawodowych w takim stanie (np. 26–28),
- wnosić napojów alkoholowych na teren zakładu pracy (art. 16, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi) (11),
- pić tam alkoholu (art. 14, ust. 1, pkt 2 ww. ustawy) (11).

Pracownik ma prawo zażądać przeprowadzenia kontroli, że stosuje się do zakazu wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy w sytuacji, gdy pracodawca lub inne osoby wyznaczone przez niego do pełnienia funkcji porządkowych mając uzasadnione podejrzenie, że próbuje złamać ten zakaz, odmawiają wpuszczenia go na teren zakładu pracy (§ 1, ust. 3 Rozporządzenia z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia) (24).

Obowiązek pracownika

zachowania trzeźwości w czasie pracy

Kodeks pracy (20) nie zawiera wyrażonego wprost obowiązku trzeźwości pracownika. Można jednak wnioskować ten obowiązek z kilku zapisów tej ustawy.

Po pierwsze, taki stan może stwarzać niebezpieczeństwo dla współpracowników i osób trzecich. Z kolei generalny nakaz wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp) wynika z art. 211, pkt 2 Kodeksu pracy (20). Po drugie, bycie przez pracownika pod wpływem alkoholu zmniejsza jego zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych w sposób sumienny i staranny, wskazany w art. 100, § 1 Kodeksu pracy (20).

Obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy więc do podstawowych obowiązków pracownika. Wielokrotnie potwierdził to Sąd Najwyższy (SN), o czym mowa w dalszej części artykułu. Warto przy tym dodać, że w wyroku z dnia 23 lipca 1987 r. (29) SN uznał, że obowiązek ten „ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy”.

Zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy

Zakaz wynika z art. 16, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11). Sposób jego realizacji określony jest w art. 16, ust. 2 ww. ustawy (20) oraz w § 1, ust. 1 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (24). Według tych aktów prawnych wszystkie osoby wchodzące na teren zakładu pracy (czyli nie tylko pracownicy, ale również m.in. klienci) są obowiązane przekazywać posiadane przy sobie napoje alkoholowe do depozytu (omówionego poniżej) pod rygorem niewpuszczenia bądź usunięcia z tego terenu.

Zakaz spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników

Zakaz wynika z art. 14, ust. 1, pkt 2 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11). Jest to ogólny zapis dotyczący wszystkich osób (w tym pracowników). Wyjątki od tego zakazu określa § 1 Rozporządzenia Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 29 listopada 2004 r. w sprawie wypadków i okoliczności, w których ze względu na zwyczaj międzynarodowy dopuszczalne jest podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych (25). Według niego „Podawanie i spożywanie

nieznacznej ilości napojów alkoholowych jest dopuszczalne ze względu na zwyczaj międzynarodowy w następujących wypadkach i okolicznościach:

- 1) przyjąć oficjalnych i innych uroczystości organizowanych z udziałem cudzoziemców, w tym w szczególności przedstawicieli państw obcych, funkcjonariuszy organizacji międzynarodowych lub członków delegacji zagranicznych;
- 2) innych [...] spotkań z udziałem cudzoziemców, jeżeli przemawiają za tym względy kurtuazji dyplomatycznej”.

Odpowiedzialność pracownika za niedopełnienie obowiązku trzeźwości w czasie pracy

Za niewywiązanie się z nakazu trzeźwości grożą pracownikowi przykre konsekwencje. Część z nich dotyczy każdego pracownika niedopełniającego omawianego obowiązku, inne mają zastosowanie tylko do określonych grup pracowników lub szczególnych sytuacji. Pierwsza grupa konsekwencji wynika m.in. z prawa pracy. Zgodnie z orzecznictwem sądów (np. 26–28) stawienie się do zakładu pracy z zamiarem świadczenia pracy lub jej wykonywanie pod wpływem alkoholu stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 Kodeksu pracy (20). Za takie zachowanie grozi pracownikowi wiele sankcji (omówionych poniżej), które zgodnie z tą ustawą może nałożyć na niego pracodawca – w tym najdalej idąca kara przewidziana w Kodeksie pracy (20), tj. rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Kolejna sankcja wynika z Kodeksu wykroczeń (22). Pracownik wykonujący swoje obowiązki zawodowe pod wpływem alkoholu popełnia bowiem wykroczenie. Zgodnie z art. 70, § 2 tej ustawy (22), kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe, podlega karze aresztu lub grzywny. W praktyce oznacza to, że jeśli informacja o popełnieniu tego wykroczenia dotrze do organów ścigania, sporządzony zostanie wniosek o ukaranie do sądu.

W przypadku sankcji mających zastosowanie do niektórych pracowników należy przywołać:

- art. 160, § 1 Kodeksu karnego (21): „Kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”

- art. 160, § 2 ww. ustawy (21): „Jeżeli na sprawcy ciąży obowiązek opieki nad osobą narażoną na niebezpieczeństwo, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5”.

Artykuł 160 Kodeksu karnego może dotyczyć osób wykonujących taką pracę, w której bycie pod wpływem alkoholu może prowadzić do zagrożenia czyjegoś życia lub zdrowia (np. pracowników zatrudnionych na wysokości, służby zdrowia, ochrony, opiekunów przedszkolnych). Przepięstwo to można popełnić poprzez zaniechanie lub działanie, które stwarza bezpośrednie niebezpieczeństwo, tj. gdy sytuacja bezpieczna zmienia się tak, że występuje niezwłoczne zagrożenie dla życia lub ryzyko ciężkiego uszczerbku na zdrowiu człowieka. Częściej takie przepięstwo jest popełniane nieumyślnie (wtedy zgodnie z art. 160, § 3 Kodeksu karnego (21) sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku), rzadziej umyślnie (30).

Inną grupą pracowników, której dotyczyć może szczególnie rodzaj odpowiedzialności, są osoby, do których obowiązków należy kierowanie ruchem pojazdów (np. dyspozytor ruchu, policjant kierujący ruchem, instruktor prawa jazdy) albo obsługa urządzeń regulujących ruch (np. nastawniczy, dróżnik kolejowy) (31). Zgodnie z art. 180 Kodeksu karnego (21) „Kto, znajdując się w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środka odurzającego, pełni czynności związane bezpośrednio z zapewnieniem bezpieczeństwa ruchu pojazdów mechanicznych, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5”. Marek (31) zwraca uwagę, że regulacje te nie obejmują osób, do których obowiązków zawodowych należy jedynie nadzorowanie ruchu pojazdów (np. naczelnika stacji kolejowej, komendanta jednostki policyjnej), ponieważ nie można tu mówić o bezpośrednim zapewnianiu bezpieczeństwa ruchu.

Kolejną grupą zawodową, o której warto wspomnieć, są osoby kierujące pojazdami mechanicznymi dla celów zawodowych. Analiza art. 115, § 16 i art. 178a Kodeksu karnego (21), art. 87 Kodeksu wykroczeń (22) oraz art. 46, ust. 2 i 3 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11) wskazuje, że:

- jeżeli zawartość alkoholu we krwi wynosi poniżej 0,2 promila (albo poniżej 0,1 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza), można kierować pojazdem;
- jeżeli zawartość alkoholu we krwi wynosi 0,2–0,5 promila włącznie (albo 0,1–0,25 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza) – stan po spożyciu alko-

holu – kierujący pojazdem popełnia wykroczenie, za które grozi kara aresztu albo grzywny; jeżeli zawartość alkoholu we krwi przekracza 0,5 promila (albo 0,25 mg w 1 dm³ wydychanego powietrza) – stan nietrzeźwości – kierujący pojazdem popełnia przepięstwo, za które grozi kara grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności.

Jeszcze surowsze sankcje grożą kierowcy za spowodowanie kolizji drogowej lub wypadku w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości (art. 86, § 2 Kodeksu wykroczeń (22), art. 178 Kodeksu karnego w związku z art. 177 Kodeksu karnego (21)). Dodać należy, że przy skazaniu kierowcy za którykolwiek z powyżej wymienionych czynów sąd obligatoryjnie orzeka o zakazie prowadzenia pojazdów mechanicznych.

Jeśli pracownik, do którego obowiązków zawodowych należy prowadzenie pojazdu mechanicznego (np. kierowca karetki pogotowia, traktorzysta) bądź prowadzenie samochodu w celu wypełniania tych obowiązków (np. przedstawiciel handlowy), kierował nim będąc pod wpływem alkoholu, to jego pracodawca może wyciągnąć w stosunku do niego konsekwencje. Najcięższą z nich i najdalej idącą z sankcji prawa pracy jest zwolnienie dyscyplinarne z pracy, które w myśl art. 52, § 1 Kodeksu pracy (20) może nastąpić z powodu:

- ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania pracy przepięstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku,
- zwinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (tj. prawa jazdy).

Poza odpowiedzialnością dotyczącą pewnych grup pracowników (niektórych zawodów) należy wspomnieć także o sankcjach, które grożą wszystkim pracownikom, ale w ściśle określonych sytuacjach. Jest to np. spowodowanie wypadku przy pracy przez nietrzeźwego pracownika. W takim przypadku nie przysługują mu świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego. Artykuł 21, ust. 2 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (32) stanowi bowiem: „Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił

się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku”. Warto przy tym dodać, że – jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok z 2009 r.) (33) – okoliczności te nie pozbawiają prawa do świadczeń z „ustawy wypadkowej” (32) uprawnionych członków rodziny pracownika zmarłego w trakcie takiego wypadku przy pracy.

Należy także wspomnieć o odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika, który nie dopełniając obowiązku trzeźwości, wyrządza szkodę pracodawcy lub osobom trzecim. Zgodnie z Kodeksem pracy (20) (art. 114 i następne) pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za wyrządzoną pracodawcy szkodę jedynie w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez niego, jednak nie może ona przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Aby doszło do odpowiedzialności, muszą zaistnieć 3 przesłanki, których udowodnienie spoczywa na pracodawcy:

- szkoda – będąca następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających ze stosunku pracy,
- wina umyślna – wystarczy tu wykazanie stanu po użyciu alkoholu,
- związek przyczynowy między zdarzeniem a szkodą.

Co istotne, przesłanki powyższe muszą być spełnione łącznie – wyeliminowanie choćby jednej z nich uniemożliwia uzyskanie rekompensaty od pracownika. Wyrządzenie szkód pod wpływem alkoholu stanowi także ryzyko odpowiedzialności cywilnej pracownika (34).

Odpowiedzialność pracownika

za łamanie zakazu wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy

oraz spożywania tam napojów alkoholowych

Artykuł 43¹, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11) wskazuje konsekwencje niestosowania się do zakazu spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy i miejsc zbiorowego żywienia pracowników. Grozi za to kara grzywny. Ponadto karalne jest samo usiłowanie popełnienia tego wykroczenia (art. 43¹, ust. 2 ww. ustawy).

Co więcej, zgodnie z orzecznictwem sądów (np. 35) picie alkoholu w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (w rozumieniu art. 52 Kodeksu pracy (20)), za które pracodawca ma nawet prawo rozwiązać z takim pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy (o czym szczegółowo poniżej).

Aby ograniczyć możliwość łamania tego zakazu, § 1, ust. 3 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (24) dał osobom działającym w imieniu kierownika zakładu pracy (np. służbom porządkowym), które mają uzasadnione podejrzenie, że pracownik (lub każda inna osoba wchodząca na teren zakładu pracy) wbrew zakazowi wnosi napoje alkoholowe, prawo odmówienia wpuszczenia go na teren firmy. Jednocześnie jednak pracownik ma prawo zażądać przeprowadzenia kontroli wskazującej stosowanie się do omawianego zakazu. Jeśli kontrola potwierdzi wersję pracownika, musi on zostać wpuszczony na teren zakładu pracy.

Prawa i obowiązki pracodawcy

Pracodawca ma obowiązek:

- zapewnić informacje o zakazie wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy oraz konsekwencjach jego łamania – § 1, ust. 2 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (24),
- zapewnić odpowiednie przechowywanie napojów alkoholowych w depozycie – § 5 ww. rozporządzenia,
- niedopuszczenia do wykonywania obowiązków zawodowych przez pracownika, w stosunku do którego ma uzasadnione podejrzenie, że stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy – art. 17, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11),
- niedopuszczenia do sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych w zakładzie pracy – art. 44 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11).

Pracodawca ma prawo:

- odmówić wpuszczenia na teren zakładu pracy osoby, w stosunku do której powziął uzasadnione podejrzenie, że wbrew zakazowi wnosi napoje alkoholowe (do takiego zadania mogą zostać upoważnione przez kierownika zakładu pracy służba porządkowa, straż przemysłowa lub inne osoby) – § 1, ust. 3 ww. rozporządzenia,
- nałożyć na pracownika, który nie przestrzega obowiązku trzeźwości, sankcje przewidziane w Kodeksie pracy (20).

Zapewnienie informacji o zakazie wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy oraz konsekwencjach jego łamania

Obowiązek kierownika zakładu pracy zapewnienia niezbędnej informacji o zakazie wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy oraz rygorach w razie niezastosowania się do tego zakazu wynika z § 1, ust. 2 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (24).

Zapewnienie przechowywania napojów alkoholowych w depozycie

Obowiązek kierownika zakładu pracy zapewnienia odpowiedniego przechowywania napojów alkoholowych w depozycie wynika z § 5 ww. rozporządzenia. Kierownika wskazano tam również jako osobę prowadzącą ewidencję depozytów i opłat za przechowywanie napojów alkoholowych oraz protokoły zniszczenia.

Z kolei § 2–4 określają zasady przyjmowania napojów alkoholowych do depozytu oraz przechowywania ich tam i odbioru. Pracownik (lub jakakolwiek inna osoba wchodząca na teren zakładu pracy) może złożyć je tam tylko w oryginalnych zamkniętych naczyniach, za co otrzymuje pokwitowanie (będące drukiem ściślego zarachowania) i uiszcza przewidzianą prawem opłatę. Ponadto zostaje pouczony o terminie odebrania depozytu i skutkach niedotrzymania tego terminu (m.in. konieczności uiszczenia dodatkowej opłaty za kolejne dni przechowywania), a w sytuacji nieodebrania napoju alkoholowego w terminie 5 dni od złożenia depozytu – niemożności odzyskania go z uwagi na jego komisyjne zniszczenie.

Współcześnie niewiele zakładów pracy organizuje takie depozyty. Wydają się one jednak dobrym narzędziem dla firmy tworzącej politykę ograniczania wnoszenia i konsumpcji alkoholu na jej terenie. Warto więc pamiętać, że przepisy polskiego prawa wprowadzają takie rozwiązania.

Niedopuszczenie do wykonywania obowiązków zawodowych pracownika stawiającego się do pracy pod wpływem alkoholu albo spożywającego alkohol w czasie pracy

W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest niedopuszczenie go do pracy. Wynika to z art. 17, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r.

o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11): „Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości”.

Zgodnie z wyrokiem SN z 11 lutego 2000 r. (36) takie polecenie pracodawcy zaprzestania wykonywania obowiązków zawodowych w sytuacji uzasadnionego podejrzenia bycia podwładnego pod wpływem alkoholu w czasie pracy nie wymaga od pracodawcy zachowania szczególnej (np. pisemnej) formy (wystarczy ustne polecenie).

Biorąc pod uwagę treść art. 80 Kodeksu pracy (20) oraz brak w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (37) regulacji dotyczącej sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy w sytuacji opuszczenia miejsca pracy przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu w wyniku zastosowania się do polecenia pracodawcy zaprzestania świadczenia pracy, należy uznać, że taki pracownik ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, za którą nie przysługuje mu wynagrodzenie.

Zgodnie natomiast z wyrokiem SN z dnia 22 września 2004 r. (35): „Niedopuszczenie lub natychmiastowe odsunięcie od pracy pracownika w razie stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywającego alkohol w czasie pracy [...] podlega ocenie z punktu widzenia prawa pracy ze względu na skutki odsunięcia od pracy, polegające na jej dalszym nieusprawiedliwionym niewykonywaniu, co może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika [...]”.

Warto podkreślić, że niedopełnianie przez pracodawcę obowiązku niedopuszczenia do pracy pracownika łamiącego obowiązek trzeźwości jest krytykowane w orzecznictwie. W uzasadnieniu wyroku SN z dnia 13 kwietnia 2000 r. (28) czytamy bowiem: „W istocie rzeczy pozwany pracodawca (bezpośredni przełożony) postępował wcześniej nagannie dopuszczając powoda wielokrotnie do pracy w stanie nietrzeźwości. Sprzyjało to demoralizacji samego powoda, który nabierał przekonania, że jego zachowanie stanowiące naruszenie obowiązku trzeźwości w czasie pracy nie spotka się ze zdecydowaną negatywną reakcją pracodawcy, jak i innych

pracowników obserwowujących tolerowanie przez pracodawcę zachowań pracownika polegających na przebywaniu w pracy w stanie nietrzeźwości”.

Prawo do nakładania pracownikowi kar za nieprzestrzeganie obowiązku trzeźwości

Pracodawca – oprócz tego, że jest zobligowany do niedopuszczenia do wykonywania obowiązków zawodowych pracownika, co do którego istnieje uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy, będąc pod wpływem alkoholu, albo spożywał alkohol w czasie pracy – ma prawo zastosować w stosunku do niego sankcje przewidziane w Kodeksie pracy (20). Mimo braku w nim jednoznacznego zapisu stawienie się do pracy z zamiarem wykonywania obowiązków zawodowych lub ich świadczenie przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu, albo też spożywanie napojów alkoholowych w czasie pracy co do zasady stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zostało to potwierdzone w licznych wyrokach SN. Przykładowo w wyroku z dnia 14 stycznia 1976 r. (38) sąd orzekł, że nawet sporadyczna nietrzeźwość pracownika może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 7 kwietnia 1998 r. (26) uznał, że wykonywanie obowiązków zawodowych pod wpływem alkoholu ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze, choćby nie spowodowało to dodatkowych, szczególnych następstw. W wyroku z dnia 16 grudnia 1999 r. (39) SN stwierdził, że: „Spożywanie alkoholu w lokalu przydzielonym w siedzibie pracodawcy zakładowej organizacji związkowej na cele związane z prowadzeniem jej statutowej działalności, również przez pracownika uczestniczącego w zebraniu zarządu tej organizacji i nie mającego w danym dniu obowiązku świadczenia pracy, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

W związku z powyższym pracodawca chcący zastosować karę w stosunku do takiego pracownika (po jego odsunięciu od świadczenia pracy) ma prawo zastosować jedną z najcięższych sankcji, najdalej idącą, przewidzianą w Kodeksie pracy (20) – rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czyli bez wypowiedzenia, z winy pracownika (art. 52, § 1, pkt 1 Kodeksu pracy (20)). Zgodnie z art. 52, § 2 Kodeksu pracy (20) oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, z winy pracownika nie może nastąpić później niż po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 17 listopada 1997 r. (40) SN stwierdził, że: „Nie jest możliwe przy-

jęcie, aby omawiany termin rozpoczął bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należało dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę, jeżeli nie powiadomił on o tym innego upoważnionego pracownika, a zwłaszcza kierownika zakładu pracy”. Ponadto w wyroku z dnia 26 marca 1998 r. (41) SN uznał, że: „Termin określony w art. 52 § 2 KP rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika”.

Poza rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika Kodeks pracy (20) daje pracodawcy także możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Od decyzji pracodawcy zależy, którą z tych form wybierze i czy w ogóle na którąś z nich się zdecyduje.

Przedstawione tu możliwości nie wyczerpują jednak możliwych sankcji. Bez względu na to, czy pracodawca postanowił zwolnić pracownika (z wypowiedzeniem czy bez), czy też nie sięgnął po takie rozwiązanie, może (choć znów nie ma takiego obowiązku) zastosować jedną z 3 kar porządkowych (42), określonych w art. 108 Kodeksu pracy (20) – upomnienie, nagana (tj. kary niemajątkowe) oraz karę pieniężną (tj. majątkową). Ich warunki i termin zastosowania reguluje art. 109 i następane ww. ustawy (20). Jak wynika bowiem z wyroku SN z dnia 25 października 1995 r. (43): „Wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę”.

Odnosząc się do możliwości zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, należy podkreślić, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych „mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy” (tak stwierdził SN w wyroku z dnia 23 września 1997 r. (44)), czyli bezprawne (naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy) oraz popełnione umyślnie bądź w wyniku rażącego niedbalstwa pracownika (45).

Podkreślić należy, że w wyjątkowych sytuacjach naruszeniu polegającemu na stawieniu się pracownika do pracy lub wykonywaniu jej pod wpływem alkoholu nie można przypisać charakteru ciężkiego. Jak wskazał bo-

wiem SN w wyroku z dnia 10 października 2000 r. (46): „Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP)”. Wynika to z tego, że pracownik z powodu ww. choroby nie jest w stanie zapanować nad piciem alkoholu. Tak więc nie ma tu zawinionego działania, a bez tego (jak już wspomniano) nie da się przypisać mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Warto przy tym zaznaczyć, że w uzasadnieniu orzeczenia (46) SN podkreślił, że takie korzystne dla pracownika „rozstrzygnięcie nie powinno być rozumiane jako przejaw tolerancji ze strony sądów dla zjawisk alkoholizmu w zakładzie pracy”. W takim przypadku to zadaniem pracownika jest powołanie się na chorobliwe uzależnienie od alkoholu – na co wskazuje SN w wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r. (28).

Ważną kwestią, o której powinien pamiętać pracodawca chcący zwolnić z pracy swojego pracownika za bycie pod wpływem alkoholu, jest to, że może to nastąpić w sytuacji wykonywania przez pracownika obowiązków zawodowych w takim stanie i/lub stawienia się do pracy w takim stanie z zamiarem ich świadczenia. Jak wynika z wyroku SN z dnia 24 maja 2001 r. (47) do rozwiązania umowy o pracę nie może bowiem dojść wtedy, gdy pracownik będąc pod wpływem alkoholu, stawiał się do zakładu pracy w innym celu niż jej świadczenie. Wyjątkiem jest tu sytuacja, w której w regulaminie pracy danego zakładu pracy zawarto zapis, że zabrania się przebywania na jego terenie w stanie po użyciu alkoholu (o czym poniżej).

Przy tym, jeśli w wewnętrznych dokumentach prawa pracy danego zakładu pracy nie ma takich zapisów, zasadne byłoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który w takim stanie przyszedł do zakładu pracy po godzinach pracy, w czasie urlopu czy zwolnienia lekarskiego i dezorganizował porządek pracy, zaburzał spokój na terenie zakładu pracy, np. zachowując się agresywnie czy częstując innych pracowników alkoholem – wyroki SN z dnia 9 września 1981 r. (48) i z dnia 19 marca 1984 r. (49).

Odpowiedzialność pracodawcy za brak nadzoru nad stosowaniem zakazu sprzedaży, podawania i spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy
Zakaz sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych zawarty jest w art. 14, ust. 1, pkt 2 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeź-

wości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11). Dotyczy on terenu zakładu pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników.

Artykuł 44 ww. ustawy mówi o konsekwencji braku nadzoru nad stosowaniem tego zakazu: „Kto wbrew szczególnemu obowiązkowi nadzoru dopuszcza do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, jak również powziąwszy wiadomość o sprzedawaniu, podawaniu lub spożywaniu na terenie zakładu pracy takich napojów nie podejmie prawem przewidzianego postępowania, podlega karze grzywny”. Nałożona może być ona na przełożonego lub osoby wyznaczone do pełnienia funkcji porządkowych w zakładzie pracy, jeśli mają oni świadomość łamania omawianego zakazu i zgadzają się na to, nie reagując.

Odpowiedzialność pracodawcy za szkodę wyrządzoną osobom trzecim przez pracownika łamiącego obowiązek trzeźwości w pracy
Niezwykle istotne z perspektywy samego pracodawcy jest przestrzeganie obowiązku niedopuszczenia do wykonywania obowiązków zawodowych pracownika, którego pracodawca zasadnie podejrzewa o bycie pod wpływem alkoholu (art. 17, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11)). W ten sposób pracodawca może uniknąć odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobom trzecim przez tego pracownika podczas wykonywania pracy. Należy tu przywołać np. art. 120, § 1 Kodeksu pracy (20): „W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca”. Przez osobę trzecią rozumie się tu osobę fizyczną, osobę prawną, jednostkę organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej oraz innego pracownika tego pracodawcy.

Przepis ten ma zastosowanie, jeśli szkoda zostanie wyrządzona któremuś z tych podmiotów przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a nie jedynie przy sposobności ich wykonywania (tj. w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy w trakcie realizacji działań nienależących do obowiązków pracowniczych i nienależących do zakresu działania danego zakładu pracy) (50). Takie rozwiązanie nie zwalnia od odpowiedzialności pracownika, który spowodował szkodę. Zgodnie bowiem z art. 120, § 2 Kodeksu pracy (20) wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ten ponosi odpowiedzialność przewidzianą w tej ustawie (20).

Odpowiedzialność pracodawcy za dopuszczenie do prowadzenia pojazdu przez osobę będącą pod wpływem alkoholu
Jednym z aktów prawnych, który przewiduje tego typu sytuację, jest Kodeks karny (21). Zgodnie z art. 179: „Kto wbrew szczególnemu obowiązkowi dopuszcza do ruchu pojazd mechaniczny albo inny pojazd w stanie bezpośrednio zagrażającym bezpieczeństwu w ruchu lądowym, wodnym lub powietrznym lub dopuszcza do prowadzenia pojazdu mechanicznego albo innego pojazdu na drodze publicznej, w strefie zamieszkania lub w strefie ruchu przez osobę znajdującą się w stanie nietrzeźwości, będącą pod wpływem środka odurzającego lub osobę nieposiadającą wymaganych uprawnień, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

Dopuszczenie do ruchu osoby w stanie nietrzeźwości lub będącej pod wpływem środka odurzającego może mieć formę działania (np. polecenie jazdy) albo zaniechania (czyli nieprzeciwdziałanie prowadzeniu pojazdu przez osobę będącą w takim stanie). Aby odpowiedzialność miała miejsce, osoba kierująca powinna mieć widoczne objawy takiego stanu lub dopuszczający powinien mieć świadomość, że kierowca pił alkohol czy zażywał środki odurzające i jednocześnie co najmniej godzić się na kierowanie pojazdem przez taką osobę (tak więc musi zaistnieć działanie umyślne) (51).

Kolejnym aktem prawnym, który dotyczy omawianej sytuacji, jest art. 96, § 2 Kodeksu wykroczeń (22). Karze grzywny podlega dyspozytor pojazdu lub osoba, do której obowiązków należą jego czynności, a jeżeli takiej osoby nie wyznaczono – kierownik jednostki dysponującej pojazdem za dopuszczenie do prowadzenia pojazdu przez osobę znajdującą się w stanie po użyciu alkoholu lub podobnie działającego środka na drodze publicznej, w strefie zamieszkania lub strefie ruchu. Wykroczenie to można popełnić poprzez działanie lub jego zaniechanie, umyślnie lub nieumyślnie (52).

Dla porządku należy dodać, że opisana w tej części niniejszego artykułu odpowiedzialność dotyczy nie tylko pracodawcy dopuszczającego do prowadzenia pojazdu przez osobę będącą pod wpływem alkoholu, ale także pracownika, który ma takie obowiązki zawodowe. Artykuł 179 Kodeksu karnego (21) ma bowiem zastosowanie np. do dyspozytorów czy dyżurnych ruchu (51). Z kolei art. 96, § 2 Kodeksu wykroczeń (22) dotyczy dyspozytora pojazdu czy osoby, do której obowiązków należą jego czynności.

Weryfikacja zawartości alkoholu w organizmie pracownika

W zależności od sytuacji to pracodawca albo pracownik jest osobą inicjującą weryfikację zawartości alkoholu w organizmie pracownika. Jedną z takich sytuacji przewiduje art. 21 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (32). Jeżeli zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że pracownik będąc w stanie nietrzeźwości, pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych w znacznym stopniu przyczynił się do spowodowania wypadku przy pracy, to pracodawca kieruje go na badanie niezbędne do ustalenia zawartości tych substancji w organizmie.

Pracownik jest obowiązany poddać się takiemu badaniu. Odmowa lub inne zachowanie uniemożliwiające przeprowadzenie go powoduje pozbawienie pracownika prawa do świadczeń wypadkowych – chyba że udowodni, iż miały miejsce przyczyny, które uniemożliwiły mu poddanie się temu badaniu.

Koszty badania zwracane są pracodawcy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wyjątkiem jest sytuacja, w której potwierdzi się przypuszczenie, że wypadek został spowodowany przez pracownika pod wpływem wymienionych substancji psychoaktywnych. Wtedy kosztami obciążony jest pracownik (który wtedy, jak wspomniano, pozbawiany jest także prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego).

Kolejna sytuacja wynika z Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11). Chodzi o weryfikację zawartości alkoholu w organizmie pracownika niedopuszczonego przez pracodawcę do pracy w związku z uzasadnionym podejrzeniem, że stawił się do pracy pod wpływem alkoholu lub spożywał go w pracy. Artykuł 17, ust. 3 ww. ustawy przewiduje tu 2 możliwości:

- prawo pracodawcy do zażądania wykonania takiego badania od organu powołanego do ochrony porządku publicznego, tj. policji (przy czym omawiane tu uprawnienia pracodawcy mają także zgodnie z ww. ustawą osoby przez niego upoważnione, np. pełniące funkcje porządkowe w zakładzie pracy, chociażby pracownicy ochrony);
- prawo wystosowania takiego żądania od organu powołanego do ochrony porządku publicznego przez samego pracownika – korzystać z niego mogą np. pracownicy czujący się niesłusznie odsunięci od pracy przez pracodawcę w związku z podejrzeniem niedopełnienia obowiązku trzeźwości.

Przywołany przepis stanowi również, że pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia.

Przytoczone rozwiązania, wynikające z ww. ustawy, weszły w życie 1 lipca 2012 r. Przed nowelizacją badanie stanu trzeźwości pracownika w sytuacji niedopuszczenia go do pracy było przeprowadzane na jego żądanie. Obowiązkiem pracodawcy było zapewnienie przeprowadzenia takiego badania. Tak więc pracodawcy nie mieli podstawy prawnej, żeby w takiej sytuacji domagać się od pracownika poddania się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie. Mogli tylko je proponować. Według orzeczeń SN – z 11 dnia grudnia 2006 r. (53) i z dnia 14 grudnia 1978 r. (54) – stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości mogły być udowodnione przez pracodawcę wszelkimi środkami dowodowymi (nie tylko poprzez ustalanie ściśle określonego stężenia alkoholu w organizmie pracownika), np. za pomocą zeznań świadków, że zachowanie pracownika (np. zataczanie się czy wyczuwalna woń alkoholu) ewidentnie wskazywało na bycie przez niego pod wpływem alkoholu.

Warto dodać, że zgodnie z orzecznictwem odmowa poddania się badaniom stanu trzeźwości zaproponowanym przez pracodawcę działała na niekorzyść pracownika. Przykładowo, zgodnie z wyrokiem SN z dnia 24 maja 1985 r. (55), brak zgody na takie badanie nie polepszył sytuacji pracownika. Z reguły bowiem trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, żeby nie zezwolić na przeprowadzenie badania. Ponadto odmowa poddania się mu nie pozbawiała wiarygodności zeznań świadków nietrzeźwości pracownika.

Wydaje się więc, że obecnie pracodawca odsuwający od pracy lub niedopuszczający do niej pracownika, w stosunku do którego ma uzasadnione podejrzenie, że stał się do pracy pod wpływem alkoholu lub spożywał go w pracy, będzie dążył do ustalenia poziomu alkoholu w organizmie pracownika badaniem stanu trzeźwości. Pozwala to bowiem pracodawcy potwierdzić podejrzenia (a nie opierać je tylko na obciążających pracownika zeznaniach świadków), szczególnie jeśli będzie chciał podjąć wobec niego działania dyscyplinujące za złamanie obowiązku trzeźwości.

Tak więc w wyniku omawianej tu nowelizacji art. 17, ust. 3 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11) zaszły dwie istotne zmiany. Po pierwsze, rozszerzono krąg osób uprawnionych w takiej sytuacji do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika. Nowelizacja dała w tym zakresie uprawnienia również pracodawcy. Po drugie, odebrano pracodawcy obowiązek organizowania takich badań na żądanie pra-

cownika (i prawo do przeprowadzania go przez osoby upoważnione przez kierownika zakładu pracy), przezucając ten obowiązek na organy powołane do ochrony porządku publicznego.

Wytyczne dotyczące przeprowadzania badań trzeźwości zawarte są w Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (23). Niestety, w momencie przygotowywania niniejszego artykułu ww. rozporządzenie nie zostało znowelizowane i nadal znajdował się w nim zapis, że badania pracownika odsuniętego od pracy w związku z uzasadnionym podejrzeniem złamania obowiązku trzeźwości w pracy przeprowadza się na jego żądanie. (W Ministerstwie Zdrowia toczą się prace nad nową wersją tego rozporządzenia, uwzględniającą rozszerzony o pracodawcę krąg osób uprawnionych w takiej sytuacji do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika). Biorąc jednak pod uwagę, że ustawa jest nadrzędnym aktem prawnym, opisane w rozporządzeniu (23) tryb i sposoby badania trzeźwości można stosować również wobec pracowników, którzy w sytuacji uzasadnionego podejrzenia na żądanie pracodawcy lub osoby przez niego reprezentowanej poddani zostają takim badaniom.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (23) uwzględnia weryfikację zawartości alkoholu w wydychanym powietrzu, we krwi i w moczu, przy czym prezentowana na stronie internetowej Ministerstwa Zdrowia (56) wersja wspomnianego projektu rozporządzenia z 21 września 2012 r. obejmuje jedynie badanie wydychanego powietrza oraz badanie krwi. Obecnie obowiązujące rozporządzenie (23) stanowi, że w miarę możliwości badanie wydychanego powietrza powinno być przeprowadzone przed innymi badaniami na zawartość alkoholu w organizmie. Pracownik może żądać przeprowadzenia badania wydychanego powietrza w obecności osoby trzeciej. Z przebiegu badania niezależnie od metody sporządza się protokół.

Tworzenie zapisów dotyczących alkoholu w wewnętrznych dokumentach prawa pracy

Choć, jak wykazano w niniejszym artykule, wiele kwestii z zakresu (nie)trzeźwości pracowników regulują różne przepisy polskiego prawa, to zaleca się, żeby pracodawca uwzględniał te kwestie również w regulaminie pracy. Przykładowo według Gałki (57) w dokumencie tym można zapisać, że:

- ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika, stanowiącym podstawę do rozwiązania umowy o pracę z jego winy, jest:
 - przyjsie do pracy w stanie po spożyciu alkoholu,
 - wykonywanie pracy w stanie po spożyciu alkoholu,
 - spożywanie alkoholu w czasie pracy;
- w razie postawienia pracownikowi zarzutu naruszenia obowiązku trzeźwości zarówno pracownik, jak i pracodawca mają prawo zażądać wykonania badania na zawartość alkoholu w organizmie pracownika od organu powołanego do ochrony porządku publicznego.

W regulaminie warto też zawrzeć informacje o całym zestawie sankcji grożących za naruszenie obowiązku trzeźwości. Oprócz powtórzenia zapisów z ustaw i rozporządzeń pracodawca ma prawo wprowadzić dodatkowe rozwiązania – pod warunkiem, że nie będą stały w opozycji do aktów wyższego rzędu, np. Kodeksu pracy (20) czy Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11). Przykładowo, w regulaminie pracy może znaleźć się zapis, że zabrania się wchodzenia na teren zakładu w stanie po użyciu alkoholu.

NARKOTYKI

Podstawa prawna

Należy podkreślić, że o ile polskie prawodawstwo dość szczegółowo reguluje kwestie związane z alkoholem w sferze pracy, o tyle istnieje znaczna luka w przepisach prawa dotyczących narkotyków w miejscu pracy. Regulacje, które mogą mieć zastosowanie w przypadku problemu z narkotykami w pracy, można znaleźć w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii (12), a także w aktach prawnych odwołujących się do narkotyków w miejscu pracy w zakresie odpowiedzialności pracownika bądź pracodawcy za łamanie przepisów prawnych w tym zakresie, na które powołano się w dalszej części artykułu. Podobnie jak w przypadku alkoholu zagadnienia te mogą być dodatkowo regulowane w wewnętrznych przepisach prawa danego zakładu (np. w regulaminie pracy).

Obowiązki i odpowiedzialność pracownika

Pracownika dotyczy zakaz posiadania narkotyków (w tym wnoszenia ich na teren zakładu pracy i przetrzymywania tam) oraz zakaz wykonywania pracy pod wpływem narkotyków.

Na wstępie należy zaznaczyć, że już samo posiadanie narkotyków (nie tylko w miejscu pracy) jest prze-

stępstwem. Jak wynika z art. 62 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (12), posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych podlega (w zależności od posiadanej ilości) grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności (przy znacznej ilości) nawet do 10 lat. Zgodnie z art. 62a ww. ustawy jeżeli przedmiotem czynu są środki odurzające lub substancje psychotropowe w ilości nieznacznej, przeznaczone na własny użytek sprawcy, postępowanie można umorzyć również przed wydaniem postanowienia o wszczęciu śledztwa lub dochodzenia, jeżeli orzeczenie wobec sprawcy kary byłoby niecelowe ze względu na okoliczności popełnienia czynu, a także stopień jego społecznej szkodliwości.

Popełnienie przestępstwa polegającego na posiadaniu narkotyków na terenie zakładu pracy może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika (art. 52, § 1 Kodeksu pracy (20)).

W przepisach z zakresu prawa pracy nie ma natomiast wyrażonego wprost zapisu dotyczącego zakazu wykonywania pracy pod wpływem narkotyków. Wydaje się jednak, że obowiązek tak rozumianej trzeźwości można wywodzić (podobnie jak w przypadku alkoholu) z wyrażonego w Kodeksie pracy (20) obowiązku wykonywania pracy w sposób staranny i sumienny oraz zgodny z przepisami i zasadami bhp. Zażycie narkotyków mogłoby uniemożliwić wywiązanie się z tego kodeksowego zapisu. Za wykonywanie pracy pod wpływem narkotyków pracodawca ma prawo nałożyć różne sankcje przewidziane w Kodeksie pracy (20) (w tym rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika).

Ponadto obowiązek tak rozumianej trzeźwości pracownika wywodzić można wprost z Kodeksu wykroczeń (22). Wykonywanie pracy pod wpływem narkotyków jest wykroczeniem. Zgodnie bowiem z przywołanym już art. 70, § 2 Kodeksu wykroczeń (22), kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe, podlega karze aresztu lub grzywny.

Jeśli chodzi o inne sankcje, które grożą pracownikowi wykonującemu pracę pod wpływem narkotyków, to zastosowanie mają opisane wyżej rodzaje odpowiedzialności za wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu. Chodzi tu np. o odpowiedzialność w obszarze prawa karnego (art. 160, § 1 i 2 oraz art. 180 Kodeksu karnego (21)), ubezpieczenia społecznego (art. 21.2 Ustawy

z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (32)), prawa pracy (art. 114 i następne Kodeksu pracy (20) czy cywilnego (34)).

W części niniejszego artykułu poświęconej alkoholowi, dotyczącej odpowiedzialności pracownika za niedopełnienie obowiązku trzeźwości, opisano również konsekwencje prowadzenia pojazdów mechanicznych przez osobę będącą pod wpływem alkoholu. Warto podkreślić, że zgodnie z art. 178a Kodeksu karnego (21) prowadzenie pojazdu mechanicznego przez osobę pod wpływem środka odurzającego jest przestępstwem, za które grozi grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Ponadto zgodnie z art. 178 Kodeksu karnego (w związku z art. 177 tej ustawy) (21) przestępstwem jest spowodowanie wypadku pod wpływem środka odurzającego, za które grozi kara pozbawienia wolności.

Działania pracodawcy w sytuacji posiadania przez pracownika narkotyków na terenie firmy oraz podejrzenia stawienia się pracownika do pracy (lub wykonywania jej) pod wpływem narkotyków

Jeśli pracodawca dowie się, że pracownik posiada narkotyki, to ma on społeczny obowiązek zawiadomienia o tym prokuratury lub policji (w oparciu o art. 304 Kodeksu postępowania karnego (58)). Czyn z art. 62 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (12) (dotyczący posiadania narkotyków) jest bowiem przestępstwem ściganym z oskarżenia publicznego. Ponadto, jak wspomniano, za popełnienie przez pracownika takiego przestępstwa pracodawca ma prawo rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym (art. 52, § 1 Kodeksu pracy) (20).

W polskim prawodawstwie istnieje luka dotycząca zasad postępowania pracodawcy w sytuacji, gdy podejrzewa, że pracownik stawił się do pracy pod wpływem narkotyków lub zażywa je w pracy. Można jednak wysnuć wnioski, że – skoro pracodawca jest zobligowany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94, pkt 4 Kodeksu pracy (20)) – to posiadając uzasadnione podejrzenie, że jego pracownik stawił się do pracy lub wykonuje obowiązki zawodowe pod wpływem narkotyków, ma obowiązek odsunięcia go od świadczenia pracy. Stosując poprzez analogię art. 17, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11), okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Pracodawca ma także prawo zastosować takie same sankcje jak w stosunku do pracownika będącego pod wpływem alkoholu (w tym zwolnienie go z pracy w trybie dyscyplinarnym). Musi jednak pamiętać, że w razie konieczności – tj. kwestionowania przez pracownika zasadności zastosowania sankcji – dysponować odpowiednimi dowodami (np. wynikami narkotestów, zeznaniami świadków, protokołem z zaistniałej sytuacji).

Czy pracodawca ma prawo wykonania badań na zawartość narkotyków w organizmie pracownika? O ile ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11) oraz akt wykonawczy do niej (23) określają zasady wykonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie pracownika odsuniętego od pracy lub niedopuszczonego do niej w związku z uzasadnionym podejrzeniem bycia pod wpływem tej substancji, o tyle ustawa o przeciwdziałaniu narkomanii (12) nie reguluje kwestii badania pracownika na zawartość narkotyków w organizmie. Wydaje się jednak, że takie badanie może być przeprowadzone w każdym przypadku, jeśli pracownik wyrazi na nie zgodę lub taką potrzebę. Ma to np. miejsce, kiedy pracownik jest przekonany o bezpodstawnym odsunięciu go od wykonywania obowiązków zawodowych w związku z podejrzeniem go przez pracodawcę o bycie pod wpływem narkotyków.

Odpowiedzialność pracodawcy

Zastosowanie ma tu większość przepisów omówionych w odniesieniu do odpowiedzialności pracodawcy związanej z alkoholem. Chodzi tu np. o art. 120 Kodeksu pracy (20) mówiący o odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną osobom trzecim przez jego pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Ponadto aktualne są tu także przepisy art. 179 Kodeksu karnego (21) oraz art. 96, § 2 Kodeksu wykroczeń (22), które mówią o sankcjach grożących za dopuszczenie do prowadzenia pojazdu przez osobę będącą pod wpływem odpowiednio środka odurzającego oraz środka działającego podobnie do alkoholu.

Z kolei w przypadku odpowiedzialności pracodawcy za brak nadzoru nad zakazem podawania i spożywania narkotyków na terenie zakładu pracy należy podkreślić, że w ustawie o przeciwdziałaniu narkomanii (12) nie ma zapisu o konsekwencjach dla pracodawcy za świadome dopuszczanie takich zachowań lub stwarzanie w zakładzie pracy atmosfery sprzyjającej używaniu tych substancji – analogicznego do art. 44 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (11). W takiej sytuacji zastosowanie może mieć art. 58, ust. 1 ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii (12):

„Kto, wbrew przepisom ustawy, udziela innej osobie środka odurzającego lub substancji psychotropowej, ułatwia albo umożliwia ich użycie albo nakłania do użycia takiego środka lub substancji, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. Ułatwianie oznacza w tym przypadku stworzenie dogodnych warunków innym osobom do zażycia wymienionych substancji psychoaktywnych. Polega ono na działaniu albo zaniechaniu. Z kolei umożliwianie ich użycia obejmuje czynności zmierzające do stworzenia takich dogodnych warunków (59).

PODSUMOWANIE

W niniejszym artykule przedstawiono m.in. prawa oraz obowiązki pracodawcy i pracownika odnoszące się do alkoholu i narkotyków. W Polsce brakuje badań dotyczących stopnia przestrzegania prawodawstwa w tym zakresie w firmach. Można jednak podejrzewać, że skala łamania w nich tego rodzaju prawa jest poważna.

Taki wniosek można wysnuć na podstawie badania KCPZwMP/IMP (60). Pokazuje ono duże zjawisko niestosowania przez zakłady pracy obligacji antytytoniowych wynikających z Ustawy z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (61), których realizacja wydaje się łatwiejsza w stosunku do tych dotyczących alkoholu i narkotyków regulowanych w różnorodnych aktach prawnych i orzecznictwie opisanym w niniejszym artykule. W 2010 r. w co czwartym przedsiębiorstwie w naszym kraju brakowało regulacji w zakresie palenia tytoniu lub istniały rozwiązania niezgodne z aktualnym prawodawstwem (60).

Z kolei znajomość legislacji dotyczącej alkoholu i narkotyków w pracy i konsekwentne przestrzeganie tych przepisów prawa stanowi podstawę rozwiązywania problemów związanych z konsumpcją tych substancji psychoaktywnych przez załogę. Wybiórcza realizacja przepisów może mieć wiele negatywnych konsekwencji dla zakładu pracy. Nawet sporadyczne łamanie przez pracodawcę obowiązku niedopuszczenia do pracy pracownika nieprzestrzegającego obowiązku trzeźwości może np. skutkować zwiększonym zagrożeniem dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, zwiększonym ryzykiem roszczeń odszkodowawczych czy być interpretowane przez załogę jako przyzwolenie na nietrzeźwość w pracy (18).

Ponadto konsekwentne i sprawiedliwe stosowanie procedur dyscyplinujących powinno być nadbudowane działaniami ponadobligatoryjnymi, zachęcający-

mi pracowników do zmiany przyzwyczajeń, umożliwiającymi je i stanowiącymi wsparcie w tym zakresie. Przyjęcie bowiem kompleksowego podejścia do rozwiązywania problemu konsumpcji substancji psychoaktywnych przez załogę jest najskuteczniejsze (18). Więcej informacji na temat podjęty w artykule znajduje się w publikacji autorstwa Korzeniowskiej, Puchalskiego i wsp. (62).

PIŚMIENNICTWO

1. Puchalski K.: Promocja zdrowia w dużych zakładach pracy w Polsce. Aktualny stan i niektóre uwarunkowania. *Promocja Zdrowia. Nauki Społ. Med.* 2000;19:66–87
2. Puchalski K., Korzeniowska E.: Zaangażowanie zakładów pracy z Polsce w promocję zdrowia personelu. *Kierunki rozwoju w latach 1998–2001. Med. Pr.* 2002;53(5):355–360
3. Puchalski K., Korzeniowska E.: Próba oceny jakości wdrożeń promocji zdrowia w zakładach pracy na tle jej uwarunkowań. *Med. Pr.* 2003;54(1):1–7
4. Pyżalski J., Puchalski K., Korzeniowska E.: Promocja zdrowia psychicznego w miejscu pracy w Polsce. W: Okulicz-Kozaryn K., Ostaszewski K. [red.]. *Promocja zdrowia psychicznego – badania i działania w Polsce. Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 2008, ss. 33–51*
5. Korzeniowska E.: Workplace health promotion in Poland. *Newsl. Occup. Health Saf.* 2013;16(1):21
6. Ustawa z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy. *DzU z 2004 r. nr 125, poz. 1317 j.t. z późn. zm.*
7. Pyżalski J., Wojtaszczyk P.: Aktywność lekarzy służby medycyny pracy w zakresie promowania zdrowia pracujących. *Med. Pr.* 2004;55(3):227–232
8. Puchalski K., Korzeniowska E., Iwanowicz E.: Postawy pielęgniarek służby medycyny pracy wobec promocji zdrowia zatrudnionych. *Med. Pr.* 2007;58(6):485–499
9. Goszczyńska E.: Działalność wojewódzkich ośrodków medycyny pracy w zakresie promocji zdrowia w miejscu pracy w 2008 roku. *Med. Pr.* 2010;61(3):353–365
10. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. *DzU z 2013 r. poz. 594 j.t.*
11. Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. *DzU z 2012 r. poz. 1356 j.t. z późn. zm.*
12. Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii. *DzU z 2012 r., poz. 124 j.t. z późn. zm.*
13. Rada Ministrów: Sprawozdanie z realizacji ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2010 roku przygotowane przez Ministra Zdrowia. Ministerstwo Zdrowia, Warszawa 2012

14. Główny Urząd Statystyczny: Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r. GUS, Warszawa 2011
15. Ministerstwo Zdrowia: Sprawozdanie z realizacji ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w okresie 1 stycznia – 31 grudnia 2008 roku. Ministerstwo, Warszawa 2009
16. Malczewski A., Misiurek A.: Używanie nielegalnych substancji psychoaktywnych – wyniki badania z 2012 roku. Serwis Informacyjny. *Narkomania* 2013;61(1):28–35
17. Centrum Badania Opinii Społecznej: Postawy wobec narkotyków. Komunikat z badań BS/89/2011. CBOS, Warszawa 2011
18. Informator na temat problemów używania substancji psychoaktywnych przez pracowników, opracowany w ramach projektu „Maximasing employee performance by minimising the impact of substances in the workplace” MEPMIS. MEPMIS 2011 [cytowany 3 czerwca 2013]. Adres: <http://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2011/03/Informator-dla-pracodawc%C3%B3w-MEPMIS1.pdf>
19. Dąbrowska K., Fudała J.: Profilaktyka oraz regulacje prawne dotyczące problemów alkoholowych w miejscu pracy. Parpamedia, Warszawa 2009
20. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. DzU z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.
21. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny. DzU z 1997 r. nr 88, poz. 553 z późn. zm.
22. Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń. DzU z 2013 r. poz. 482 j.t. z późn. zm.
23. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie. DzU z 1983 r. nr 25, poz. 117
24. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia. DzU z 1983 r. nr 25, poz. 105
25. Rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 29 listopada 2004 r. w sprawie wypadków i okoliczności, w których ze względu na zwyczaj międzynarodowe dopuszczalne jest podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych. DzU z 2004 r. nr 262, poz. 2617
26. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1998 r. I PKN 78/98, OSNP 1999/7/237
27. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1986 r. II PRN 20/85, PiZS 1986/9/74
28. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r. I PKN 596/99, OSNP 2001/21/638
29. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1987 r. I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32
30. Marek A.: Komentarz do art. 160 Kodeksu karnego. W: Marek A. Kodeks karny. Komentarz. Wyd. V. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2010
31. Marek A.: Komentarz do art. 180 Kodeksu karnego. W: Marek A. Kodeks karny. Komentarz. Wyd. V. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2010
32. Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. DzU z 2009 r. nr 167, poz. 1322 j.t. z późn. zm.
33. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2009 r. III UK 43/09, LEX nr 560873
34. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. DzU z 1964 r. nr 16 poz. 93 z późn. zm.
35. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r. I PK 576/03, OSNP 2005/7/91
36. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2000 r. II UKN 401/99, OSNP 2001/15/498
37. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. DzU z 1996 r. nr 60, poz. 281 z późn. zm.
38. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1976 r. I PR 158/75, OSNC 1976/9/205
39. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r. I PKN 462/99, OSNP 2001/10/343
40. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1997 r. I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998/17/503
41. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r. I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201
42. Maniewska E.: Komentarz do art. 108 Kodeksu pracy. W: Jaśkowski K., Maniewska E. [red.]. Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecnictwem. Europejskie prawo pracy z orzecnictwem. Tom I. Wyd. VIII. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2012
43. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r. I PRN 77/95, OSNP 1996/11/153
44. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r. I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396
45. Baran K. W.: Komentarz do art. 52 Kodeksu pracy. W: Baran K.W. [red.]. Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. I. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2012
46. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2000 r. I PKN 76/2000, OSNP 2002/10/237
47. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r. I PKN 400/00, OSNP 2003/6/144
48. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1981 r. I PRN 36/81, LEX nr 14591
49. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1984 r. I PR 33/84, OSNC 1984/11/197

50. Perdus W.: Komentarz do art. 120 Kodeksu pracy. W: Baran K.W. [red.]. Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. I. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2012
51. Marek A.: Komentarz do art. 179 Kodeksu karnego. W: Marek A. [red.]. Kodeks karny. Komentarz. Wyd. V. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2010
52. Jankowski W.: Komentarz do art. 96 Kodeksu wykroczeń. W: Grzegorzyczyk T. [red.]. Kodeks wykroczeń. Komentarz. Wolters Kluwer Polska – LEX, Warszawa 2010
53. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006 r. I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27
54. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1978 r. V PZP 7/78, OSNC 1979/1-2/21
55. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1985 r. I PRN 39/85, OSNC 1986/1/23
56. Projekt z dnia 21 września 2012 r. Rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie [cytowany 3 czerwca 2013]. Adres: http://www.mz.gov.pl/wwwfiles/ma_struktura/docs/proj_201210021355_alkoorg.pdf
57. Gałka P.: Jak udowodnić, że pracownik jest nietrzeźwy. Rzeczpospolita, dział „Prawo”, dodatek „Dobra firma”, 30 listopada 2005
58. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego. DzU z 1997 r. nr 89, poz. 555 z późn. zm.
59. Łucarz K., Muszyńska A.: Komentarz do art. 58 ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii. W: Łucarz K., Muszyńska A. [red.]. Ustawa o przeciwdziałaniu narkomanii. Komentarz. Wolters Kluwer Polska – Oficyna, Warszawa 2008
60. Puchalski K., Korzeniowska E.: Actions reducing tobacco smoking at the workplace – do larger and richer companies solve the problem better? Med. Pr. 2012;63(3):257–270
61. Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. DzU z 1996 nr 10, poz. 55 z późn. zm.
62. Korzeniowska E., Puchalski K., Goszczyńska E.: Zarządzanie problemem konsumpcji tytoniu, alkoholu i innych substancji psychoaktywnych w firmie. Poradnik dla pracodawców i menedżerów. Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy, Łódź 2013