

## KONSEKWENCJE STAWIENIA SIĘ DO SŁUŻBY I PRACY POD WPLYWEM ALKOHOLU

Służba/praca w Policji wymaga przestrzegania ogólnych wartości i norm moralnych uwzględniających specyfikę zawodu policjanta czy wykonywanej pracy. W przypadku policjantów wstępujących w szeregi Policji wzmocnieniem tych wartości jest złożenie roty ślubowania. Przestrzeganie dyscypliny służbowej, strzeżenie honoru, godności i dobrego imienia służby oraz zasad etyki zawodowej odnoszą się m.in. do norm moralnych, które dotyczą postępowania policjanta i pracowników nie będących funkcjonariuszami Policji.

### Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji

**Art. 27. 1.** Ja, obywatel Rzeczypospolitej Polskiej, świadom podejmowanych obowiązków policjanta, ślubuję: służyć wiernie Narodowi, chronić ustanowiony Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej porządek prawny, strzec bezpieczeństwa Państwa i jego obywateli, nawet z narażeniem życia. Wykonując powierzone mi zadania, ślubuję pilnie przestrzegać prawa, dochować wierności konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej, przestrzegać dyscypliny służbowej oraz wykonywać rozkazy i polecenia przełożonych. Ślubuję strzec tajemnic związanych ze służbą, honoru, godności i dobrego imienia służby oraz przestrzegać zasad etyki zawodowej.

Życie niesie ze sobą wiele pokus, którym musimy sprostać, przeciwstawić się, a nawet walczyć z nimi. Jedną z nich jest alkohol, który od wieków towarzyszy człowiekowi. Powszechnie obowiązujący stan wiedzy uzyskanej od rodziców, dziadków, wyniesionej ze szkół ukształtował w świadomości fakt życia oraz pracy w trzeźwości, a w przypadku złamania tej zasady możliwość poniesienia konsekwencji na płaszczyźnie karnej, cywilnej lub administracyjnej. Szkody spowodowane nadużywaniem alkoholu wpływają negatywnie zarówno na osobę, której dotyczy problem alkoholowy, jak i na jej otoczenie, tj. rodzinę i pracę.

Alkohol jako używka wywołuje różnorodne objawy w zachowaniu człowieka, np. brak koncentracji, złe pojmowanie okoliczności, błędne wnioski i ocenę sytuacji. Osoby znajdujące się pod wpływem alkoholu mogą stwarzać zagrożenie, wykonując czynności jako pracownicy, jak również funkcjonując w społeczeństwie.

Rozległość skutków alkoholizmu czy też nadużywania alkoholu dotyka praktycznie każdą sferę życia, dlatego niezbędne jest systemowe dążenie do zapobiegania alkoholizmowi i wychowania w trzeźwości.

Preambuła ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi określa dobro chronione, „uznając życie obywateli w trzeźwości za niezbędny warunek moralnego i materialnego dobra Narodu (...)”<sup>1</sup>. Ochrona życia w trzeźwości jest nadrzędną wartością chronioną ustawowo przez Państwo, ponieważ alkoholizm dotyka każdej dziedziny życia społecznego. Podstawowe treści ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi definiując pojęcia, wskazują, że:

1. **Napojem alkoholowym** w rozumieniu niniejszej ustawy jest produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy pochodzenia rolniczego w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu<sup>2</sup>.

2. **Stan po użyciu alkoholu**<sup>3</sup> zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

3. **Stan nietrzeźwości**<sup>4</sup> zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Funkcjonowanie społeczeństwa, jednostki społecznej wymaga świadczenia pracy, aby móc się rozwijać. Zgodnie z warunkami zatrudnienia organizacje potępiają przypadki stawiania się w pracy pod wpływem alkoholu i jego spożywanie w czasie pracy pod groźbą surowych kar, odpowiedzialności. Mimo iż ogólne wartości i normy moralne, do których przestrzegania zobowiązany jest pracownik, znajdują swe odzwierciedlenie w ogólnie przyjętych zasadach etyki zawodowej danej grupy społecznej czy organizacji, wszystkie borykają się z przypadkami ujawnienia w swoich szeregach osób wykonujących czynności służbowe, znajdując się pod wpływem alkoholu lub spożywających alkohol w czasie pracy. Konsekwencje patologicznych zachowań niosą negatywne konsekwencje dla tych osób i rzutują na postrzeganie całej grupy społecznej, organizacji przez pryzmat jednostkowego zachowania, które często zostaje uogólnione i wpływa na stygmatyzację grupy, tworząc, odporne na zamiany, stereotypowe postrzeganie konkretnych grup zawodowych. W połączeniu ze specyfiką (charakterystyką) wykonywanej pracy/funkcji negatywne przypadki osób znajdujących się pod wpływem alkoholu są często nagłaśniane przez media, stając się jednocześnie tematem debat publicznych.

Wykonywanie zawodu policjanta wymaga prezentowania postaw moralnych w służbie społeczeństwu, budowaniu społecznego zaufania, szacunku. Wypracowane wzorce zasad etyki zawodowej policjanta będące wzmocnieniem oraz uzupełnieniem obowiązków i praw policjanta wynikających z demokratycznie stanowionego prawa<sup>5</sup> zostały wprowadzone załącznikiem

do Zarządzenia nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta”. Obowiązkiem policjanta jest przestrzeganie zasad etyki zawodowej, dbałość o społeczny wizerunek Policji jako formacji, w której służy, i podejmowanie działań służących budowaniu zaufania do niej<sup>6</sup>.

Pracownicy służby cywilnej oraz korpusu służby cywilnej pracujący w szeregach Policji, w zakresie moralnym, powinni wykonywać swoje obowiązki, przestrzegając Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej wskazującego przestrzeganie obowiązku godnego (pełnego poczucia własnej wartości, wzbudzającego szacunek, wyrażającego to poczucie<sup>7</sup>) zachowania<sup>8</sup>.

Wydarzenia nadzwyczajne z udziałem funkcjonariuszy i pracowników Policji znajdujących się pod wpływem alkoholu co jakiś czas powracają, powodując powtarzające się pytania, dlaczego doszło do takiego zdarzenia, takiej sytuacji pomimo wdrożonych działań prewencyjnych, jak również świadomości konsekwencji.

Działania prewencyjne opierają się w głównej mierze na kontroli funkcjonariuszy Policji oraz pracowników cywilnych i korpusu służby cywilnej przed rozpoczęciem służby/pracy i w jej trakcie. W kontekście powyższych działań coraz częściej pojawiają się dyskusje, wątpliwości co do braku konkretnych podstaw prawnych do dokonywania działań prewencyjnych oraz wyolbrzymianie podjętych działań represyjnych wobec ujawnionych osób znajdujących się pod wpływem alkoholu (niezależnie od faktu stanu nietrzeźwości czy stanu po użyciu alkoholu definiowanymi zgodnie z ustawą o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Należy wskazać kilka istotnych okoliczności prawnych nałożonych przez prawo na pracownika i pracodawcę.

Ustawa kodeks pracy gwarantuje każdemu prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu<sup>9</sup>. Tak więc pracodawca oraz pracownik mają względem siebie do spełnienia określone zadania (zapewnienie wykonania wzajemnych praw i obowiązków). Właściwe wykonanie pracy wy-

maga zachowania stanu trzeźwości, ponieważ wystąpienie czynnika stanu po użyciu alkoholu niesie za sobą konsekwencje na płaszczyźnie karnej, cywilnej oraz administracyjnej zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy w zakresie świadczonej pracy/usługi. W celu uniknięcia odpowiedzialności za niewłaściwe zachowanie pracownika pracodawca, lub osoba przez niego upoważniona, ma obowiązek niedopuszczenia pracownika do świadczenia pracy, co reguluje art. 17 k.k.:

**Art. 17 [Stan trzeźwości pracownika].** 1. 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.

2. Uprawnienia kierownika zakładu pracy, o którym mowa w ust. 1, służą również organowi nadrzędnemu nad danym zakładem pracy oraz organowi uprawnionemu do przeprowadzenia kontroli zakładu pracy.

3. Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy wydane na podstawie art. 47 ust. 2<sup>10</sup>.

Podjęcie czynności związanych z niedopuszczeniem pracownika do świadczenia pracy ustawowo zostało uwarunkowane w zakresie prawnym przez czynnik „uzasadnionego podejrzenia”, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy. *Słownik języka polskiego* definiuje pojęcie „uzasadniony”<sup>11</sup> jako oparty na obiektywnych racjach, podstawach, natomiast „podejrzenie”<sup>12</sup> – jako posądzenie o coś lub przypuszczenie istnienia czegoś. Ustawodawca wykorzystując wykładnię językową, w umyślny sposób zawarł łączny zapis „uzasadnione podejrzenie”, chroniąc w ten sposób prawa pracownicze w zakresie przekraczania lub nadużywania „władzy” pracodawcy.

Badanie stanu trzeźwości musi mieć swoje podstawy, a zarazem nie może ingerować

w sferę prawa do ochrony danych osobowych, o czym wspomina *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)*:

**Art. 9 [Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych].** 1. Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby<sup>13</sup>.

Dane biometryczne<sup>14</sup> oznaczają dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne.

Kolejnym zabezpieczeniem w zakresie przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika, nałożonym na pracodawcę, jest konieczność przeprowadzenia go przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, którym w praktyce jest m.in. Policja. Badanie może zostać przeprowadzone wyłącznie w oparciu o wytyczne zawarte w *Rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie*<sup>15</sup>. Spełnienie wskazanych warunków daje prawną podstawę do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika.

Należy pamiętać, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy<sup>16</sup>, wobec czego powinien posiadać narzędzia prawne do realizacji podstawowych obowiązków w zakresie ochrony bezpieczeństwa pracy, w tym rzeczywistych, a nie abstrakcyjnych podstaw do przeprowadzenia badania stanu trzeźwości pracownika. Prewencyjne stosowanie wrywkowych kontroli stanu trzeźwości jest warunkiem prawidłowego sprawowania nadzoru, gdy charak-

ter wykonywanej pracy lub zakładu pracy powoduje ryzyko zagrożenia dla życia lub zdrowia, co wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2018 r. (sygn. II PK 199/17).

Uzyskanie pozytywnego wyniku badania na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu czy we krwi jest podstawą do wyciągnięcia konsekwencji prawnych wobec funkcjonariusza Policji, pracownika służby cywilnej lub korpusu służby cywilnej.

Za stawienie się do służby pod wpływem alkoholu lub spożywanie alkoholu w miejscu pełnienia służby funkcjonariusz Policji odpowiada dyscyplinarnie za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego polegającego na naruszeniu dyscypliny służbowej, a w przypadku rozpowszechnienia informacji w mediach na nieprzestrzeganiu zasad etyki zawodowej<sup>17</sup> wynikającym z zaniechania dbałości o społeczny wizerunek Policji jako formacji, w której służy, i podejmowania działań służących budowaniu zaufania do niej:

3. Naruszeniem dyscypliny służbowej jest w szczególności:

(...)

6) stawienie się do służby w stanie po użyciu alkoholu lub podobnie działającego środka oraz spożywanie alkoholu lub podobnie działającego środka w czasie służby albo w obiektach lub na terenach zajmowanych przez Policję<sup>18</sup>.

Niezależnie od odpowiedzialności dyscyplinarnej w przypadku wyczerpania ustawowych znamion naruszających dyspozycje karne innych ustaw karalność za te czyny będzie odrębna na podstawie art. 132 ust. 4 ustawy o Policji:

**Art. 132.** (...) 4. Czyn stanowiący przewinienie dyscyplinarne, wypełniający jednocześnie znamiona przestępstwa lub wykroczenia albo przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego, podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej niezależnie od odpowiedzialności karnej.

Za popełnienie przewinienia dyscyplinarnego wskazanego w art. 132 ust. 3 pkt 6 ustawy o Policji może zostać wymierzona kara dyscyplinarna wydalenia ze służby rozumiana jako zwolnienie ze służby w Policji. Po orzeczeniu kary wydalenia ze służby obligatoryjnie osoba traci możliwość dalszego pełnienia służby. Na-

leży podkreślić, że pracodawca ma również możliwość zwolnienia ze służby policjanta w przypadku, gdy wymaga tego ważny interes służby, a takim przypadkiem jest przedmiotowe zachowanie.

Pracownik służby cywilnej lub korpusu służby cywilnej, który stawi się do pracy pod wpływem alkoholu lub spożywa alkohol w miejscu pracy, odpowiada na podstawie przepisów ustawy kodeks pracy. Zachowanie w tym przypadku zostanie zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych:

**Art. 52 [Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika].** § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku<sup>19</sup>.

W przypadku zastosowania podstawy prawnej z ww. art. 52, tzw. dyscyplinarnego zwolnienia, można natychmiast i bez wypowiedzenia zwolnić osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę (nie ma tu znaczenia rodzaj umowy). Konsekwencjami zwolnienia dyscyplinarnego nie jest jedynie sama utrata pracy, ale także zawarcie w świadectwie pracy podstawy zwolnienia, która nigdy się nie przedawnia, oraz utrata prawa do:

- 1) otrzymania dnia wolnego na poszukiwanie pracy,
- 2) otrzymania zasiłku dla bezrobotnych na podstawie art. 75 ust. 1 pkt 3 z zastrzeżeniem art. 75 ust. 2 pkt 3 *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*<sup>20</sup>,
- 3) odprawy.

Doskonalenie zawodowe pracownika rozumiane jest jako zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pracodawca może przyznać

pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie. W przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest podstawą do proporcjonalnego zwrotu kosztów szkolenia poniesionych przez pracodawcę<sup>21</sup>.

Niezależnie od wskazanych okoliczności pracownik, który podejmie czynności zawodowe lub służbowe, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu, wypełni znamiona art. 70 § 2 k.w.:

**Art. 70 [Czynności osób niezdolnych].** § 1. Kto, będąc niezdolny do czynności, której nieumiejętne wykonanie może wywołać niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia człowieka, taką czynność przedsięwzię albo kto porucza ją osobie do jej wykonania niezdolnej lub wbrew obowiązkowi nadzoru dopuszcza do wykonania takiej czynności przez osobę niezdolną, podlega karze aresztu albo grzywny.

§ 2. Tej samej karze podlega, 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.

§ 3. W razie popełnienia wykroczenia określonego w § 1 lub 2, można orzec podanie orzeczenia do publicznej wiadomości w szczególnie sposób<sup>22</sup>.

Odpowiedzialność karna, która została „nałożona” na pracownika, jest kolejnym poziomem prewencyjnego działania w zapobieganiu podejmowania czynności służbowych lub zawodowych, znajdując się w stanie po użyciu alkoholu (w rozumieniu ustawowym stan nietrzeźwości jest kolejną fazą stanu po użyciu alkoholu<sup>23</sup>, zatem odpowiedzialność rozciąga się na wskazane obszary, dotycząc znajdowania się pracownika w stanie pod wpływem alkoholu).

Analiza statystyk prowadzonych przez Biuro Kontroli Komendy Głównej Policji w zakresie ujawnionych przypadków stawienia się do służby/pracy pod wpływem alkoholu lub spożywania alkoholu w miejscu służby/pracy jest nadal powtarzającym się problemem.

Godność i zaufanie, którymi został obdarzony pracownik, wymagają od niego przestrzegania w podstawowym zakresie trzeźwości jako niezbędnego warunku moralnego i materialnego dobra. Na funkcjonariuszach i pra-

cownikach Policji spoczywa dodatkowy ciężar odpowiedzialności, ponieważ reprezentują oni Rzeczpospolitą Polskę, dbając o bezpieczeństwo społeczeństwa, a zarazem powinni stanowić wzorzec postępowania.

Negatywne zachowanie funkcjonariuszy i pracowników Policji poza tym, że powoduje „nieprzyjemności” w sferze cywilnej i administracyjnej (zwolnienia ze służby/pracy) w połączeniu z karnymi (popełnienie wykroczenia), staje się w opinii publicznej pryzmatem postrzegania całej formacji. Działania zapobiegawcze (informacyjne) w połączeniu z radykalną i stanowczą reakcją (w przypadku ujawnienia osoby, która podjęła czynności służbowe/zawodowe w stanie pod wpływem alkoholu lub spożywała alkohol w czasie służby/pracy) stają się prewencyjnym przykładem do przemyśleń w zakresie postępowania każdego funkcjonariusza i pracownika Policji. Przekazywanie informacji, analiz o ujawnionych osobach, konsekwencjach, jakie poniosły, jest działaniem zapobiegawczym, prewencyjnym.

Ważne jest przypomnienie funkcjonariuszom i pracownikom Policji konsekwencji patologicznego zachowania, jak również propagowanie właściwych postaw i wykonywania czynności służbowych/zawodowych. Próby niedozwolonej „pomocy” takiej osobie w konsekwencji mogą doprowadzić do niewspółmiernie poważniejszych skutków, narażając innych pracowników oraz osoby postronne na naruszenie ich dóbr prawnie chronionych, w tym zdrowia, a nawet życia. To nasza natychmiastowa reakcja wobec funkcjonariuszy i pracowników łamiących zasady trzeźwości w pracy spowoduje brak anonimowości i obawę poniesienia konsekwencji w przypadku ich ujawnienia. Bezpieczeństwo w pracy zależy od nas wszystkich, musimy dbać o nie razem.

---

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 2277).

<sup>2</sup> Tamże, art. 46 ust. 1.

<sup>3</sup> Tamże, art. 46 ust. 2.

<sup>4</sup> Tamże, art. 46 ust. 3.

<sup>5</sup> Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie zasad etyki zawodowej policjanta (Dz.Urz. KGP z 2004 r. Nr 1, poz. 3).

<sup>6</sup> Tamże, § 23.

<sup>7</sup> <http://www.sjp.pwn.pl>, dostęp: 21 sierpnia 2020 r.

<sup>8</sup> Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej (M.P. z dnia 21 października 2011 r. Nr 93, poz. 953), § 13 pkt 1.

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1320), art. 10 § 1.

<sup>10</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1444).

<sup>11</sup> <http://www.sjp.pwn.pl>, dostęp: 8 sierpnia 2020 r.

<sup>12</sup> Tamże.

<sup>13</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE. L Nr 119, s. 1), art. 9.

<sup>14</sup> Tamże, art. 4 pkt 14.

<sup>15</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2018 r. w sprawie badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. z 2018 r., poz. 2472).

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, dz. cyt., art. 207 § 1.

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 360).

<sup>18</sup> Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z dnia 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki...”, dz. cyt., § 23.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, dz. cyt., art. 52.

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1409).

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, dz. cyt., art. 103<sup>1</sup> § 1, 103<sup>3</sup>, 103<sup>5</sup> pkt 2.

<sup>22</sup> Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 821).

<sup>23</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2002 r., sygn. akt I KZP 14/02.