



Kako ravnati v primeru suma, da delavec dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc

mag. Borjana Kremžar Jovanović, univ. dipl. psih., spec.
klin. psih.

VSE AVTORSKE PRAVICE PRIDRŽANE.

**GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI ALI RAZPOŠILJATI V
KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ PREDHODNEGA PISNEGA DOVOLJENJA
AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN
ENAKE MOŽNOSTI.**

Spet 51. člen ZVZD - 1

- (1) Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc.
- (2) Delavec ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.
- (3) Delodajalec ugotavlja stanje iz prvega odstavka tega člena po postopku in na način določenima z internim aktom delodajalca.
- (4) Delodajalec mora odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu v nasprotju z določili prvega in drugega odstavka tega člena.

Opredelitev nekaterih pojmov

- alkohol: katerakoli oblika oziroma vrsta alkoholnih pijač
- droge in druge psihoaktivne substance: katerakoli oblika oziroma vrsta nedovoljenih drog oziroma substanc (prepovedane psihotropne substance, zdravila ali druge kemične snovi, ki spreminjajo človekovo duševno stanje in s tem normalno delovanje in obnašanje ljudi)
- vedenjski indikatorji: znaki, ki nakazujejo na stanja pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc
- PAS: psihoaktivne substance; v RS so prepovedane PAS opredeljene v Uredbi o razvrstitvi prepovedanih drog

Kako naj ravna delodajalec v primeru
suma, da delavec v njegovem podjetju
dela pod vplivom alkohola ali drugih
PAS?



Postavitev suma

- delavčevi zunanji znaki motenj
- neprimerno/nedovoljeno vedenje
- izjava drugega delavca o sumu prihodu na delo pod vplivom PAS ali o uživanju PAS na delovnem mestu
 - obvestiti nadrejenega

Odločitev o postopku

- Odgovorna oseba odloči:
- ali se bo ugotavljala stopnja alkohola v izdihanem zraku (lahko v podjetju)*
- ali se bo preverjala vsebnost alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc z analizo krvi ali z analizo krvi in urina (zdravstvena ustanova)
- Kdo je odgovorna oseba?
- delodajalec oziroma določen nadrejeni delavec (ponavadi iz oddelka za varnost in zdravje pri delu)
- Kdo je izvajalec analize?
- pooblaščen delavec, ki ima za to ustrezno izobrazbo in pooblastilo
- lahko je to pogodbeni služba varovanja, lahko pri tem sodeluje tudi zdravnik

Alkotest – ni definiran v zakonodaji

- za dokazovanje alkoholiziranosti delavcev pride v poštev test alkoholiziranosti – alkotest
- postopek preizkusa alkoholiziranosti v delovno-pravni zakonodaji ni definiran – zato:
- mora delodajalec pred uvedbo takšnega ukrepa predvideti možnost in postopek takega testiranja definirati v svojih splošnih aktih
- oz. bi ga morali definirati v pogodbi o zaposlitvi

Ugotavljanje stopnje alkohola v izdihanem zraku v podjetju

- KDO? Usposobljena oseba (osebo z ustreznimi dokazili o usposobljenosti za opravljanjem preizkusa z alкотestom),
- pri tem sodelujeta najmanj dva delavca (priči), ki sta predhodno imenovana oziroma določena s posebnim sklepom,
- nadrejeni, ki je tudi zahteval preizkus.
- KJE? Opravi se v pisarni nadrejene osebe ali v drugih primernih prostorih, v katerih se lahko zagotovi diskretnost ter varovanje osebnosti in dostojanstva.
- **POMEMBNO!** Postopki in rezultati so ZAUPNI.
- Zakon o varovanju osebnih podatkov

Varovanje osebnih podatkov, osebnosti

- Delodajalec mora (v skladu z ZDR) varovati in spoštovati delavčevo osebnost in skrbeti za varnost osebnih podatkov.
- Ob uvajanju t.i. alkotesta mora delodajalec torej paziti, da ne krši katere od temeljnih človekovih pravic, ki so opredeljene že v ustavi, njihovo kršenje pa je sankcionirano v Kazenskem zakoniku:
 - vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti,
 - zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic,
 - zagotovljeno je spoštovanje človekove osebnosti in njegovega dostojanstva v kazenskem in v vseh drugih pravnih postopkih.

Ugotavljanje stopnje alkohola v izdihanem zraku v podjetju

- komisija* naj dobi od prič pisne izjave, te naj bodo sestavni del odredbe preizkusa alkoholiziranosti
- preizkuse je potrebno opraviti v skladu z navodili merilne naprave, ki jo v ta namen uporabljajo
- pridobiti in hraniti navodila za uporabo, certifikate za merilnik, potrdila o usposobljenosti (to vnesti v interni akt)
- neposredni vodja mora o preizkusu alkoholiziranosti ali ugotavljanju drugih psihoaktivnih substanc sestaviti zapisnik v treh izvodih

Ugotavljanje stopnje alkohola v izdihanem zraku v podjetju – ZAPISNIK:

- podatek, kdo odreja preizkus,
- osebni podatki delavca, za katerega se opravlja preizkus, s podatki o njegovem delovnem mestu in organizacijski enoti,
- datum, točen čas in kraj opravljanja preizkusa,
- navedbo, da je alkoholiziranost ugotovljena na podlagi določb internega akta,
- navedbo, kdo je preizkus opravil,
- navedbo, da je bil preizkus opravljen z veljavno kalibriranim merilnikom in v skladu z navodili proizvajalca ali z odvzemom krvi oziroma z drugo referenčno metodo,

Ugotavljanje stopnje alkohola v izdihanem zraku v podjetju – ZAPISNIK:

- rezultat preizkusa,
- pisna ocena zunanjih znakov delavca,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe delavca ali članov komisije,
- izjavo in podpis priče,
- pisno potrditev delavca, da se strinja z rezultati preizkusa oziroma da se z njimi ne strinja,
- razloge za nestrinjanje ali morebitne razloge za odklonitev preizkusa in podpis delavca,
- podpise članov komisije.

Primeri sodne prakse - 1

- sodišče priznava rezultate alkotesta, ki ga je izvedla strokovno usposobljena oseba, ki je imela za to pisno pooblastilo predstavnika delodajalca (direktorice družbe) – tega pooblastila omenjena oseba po mnenju sodišča ni bila dolžna predložiti vinjenemu delavcu pred izvedbo alkotesta
- sodišče priznava rezultate alkotesta, ki ga je izvedla oseba, odgovorna/pooblaščenca za varstvo pri delu in požarno varnost pri delodajalcu
- prav tako sodišče priznava rezultate alkotesta, ki ga je izvedla oseba, ki je imela za to opravljen strokovni izpit

Primeri sodne prakse - 2

- delavec ima pravico odkloniti alkotest, saj ga v preizkus ni mogoče prisiliti, ker Ustava RS vsakomur zagotavlja zagotavlja med drugim tudi telesno nedotakljivost
- delodajalec lahko alkoholiziranost delavca ugotavlja na kakršenkoli način – ni nujno, da ravno z alkotestom, pri tem pa je pomembno, da to stori s soglasjem delavca, kadar bi z ugotavljanjem posegel v njegovo telesno ali duševno integriteto
- za dokazne namene je dobro, da pooblaščen oseba pri delodajalcu, ki izvaja alkotest, o tem napravi zapisnik; v zapisnik zapiše, da je delavec odklonil sodelovanje; zapisnik da v podpis delavcu

Primeri sodne prakse - 3

- če delavec odkloni opravljanje alkotesta, lahko delodajalec dokazuje njegovo vinjenost z izpovedbami prič
- sodišče kot dokaze, obremenilne za delavca, šteje tudi (negativno) mnenje pooblaščenega zdravnika po opravljenem preventivnem zdravstvenem pregledu in dejstvo, da so strokovni sodelavci z delavcem že večkrat opravljali razgovore v zvezi njegovim uživanjem alkohola na delovnem mestu

Preverjanje prisotnosti psihoaktivnih substanc

- če delodajalec uporablja merilnik za ugotavljanje prisotnosti psihoaktivnih snovi v slini*, naj se pozitivni rezultat na internem testu potrdi z ustrezno referenčno metodo v referenčnem laboratoriju
- pri izvedbi postopka ni potrebna prisotnost prič (kot verodostojen dokument velja poročilo ustrezne institucije, ki je analizo opravila)

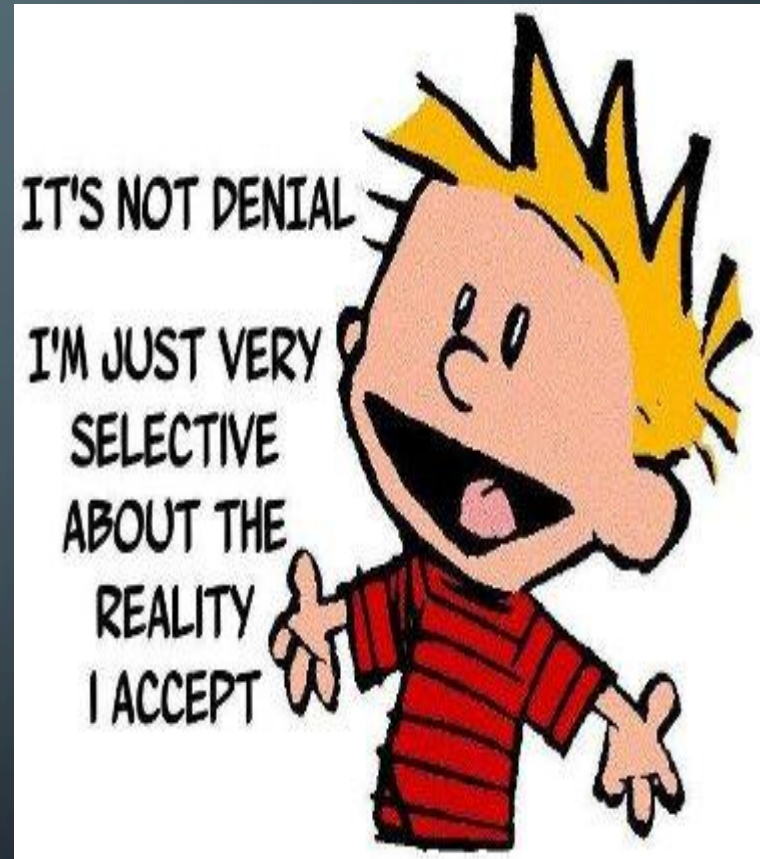
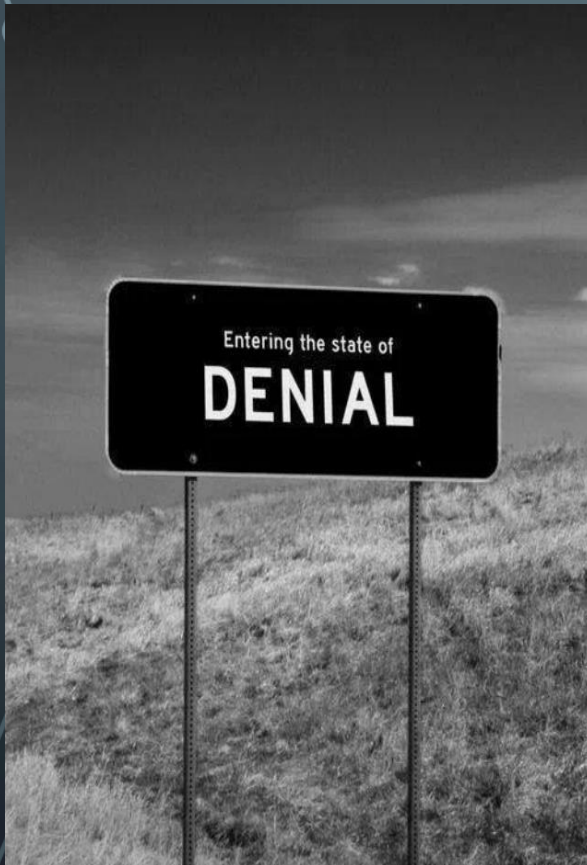
Preverjanje prisotnosti psihoaktivnih substanc - 1

- podobno kot alkotest, tudi testiranje vpliva mamil na delavca v zakonodaji ni posebej predpisano
- prisotnost drog preverjamo:
 - napravo za hitro ugotavljanje prisotnosti mamil (s soglasjem delavca)
 - z odvzemom telesnih tekočin (s privolitvijo delavca) – po standardni laboratorijski metodi za določanje prisotnosti psihoaktivne snovi v telesni tekočini v laboratoriju ustrezne zdravstvene ustanove
 - z izpovedmi prič oz. delavca samega
- če delodajalec uporablja merilnik za ugotavljanje prisotnosti psihoaktivnih snovi v slini*, naj se pozitivni rezultat na internem testu potrdi z ustrezno referenčno metodo v referenčnem laboratoriju

Preverjanje prisotnosti psihoaktivnih substanc - 2

- pri izvedbi postopka ni potrebna prisotnost prič (kot verodostojen dokument velja poročilo ustrezne institucije, ki je analizo opravila)
- pričakovati je, da se bo ob vse večji razširjenosti uporabe drog tudi na tem področju sčasoma razvila sodna praksa
- ni primerov sodne prakse?

Kaj narediti v primeru, ko ... ?



Kaj v primeru, ko delavec “napiha”, vendar zanika, da bi bil pod vplivom alkohola?

- analizo krvi oziroma analizo krvi in urina v zdravstvenih organizacijah se opravi tudi pri delavcu, ki zanika, da bi bil pod vplivom alkohola, čeprav je bila prisotnost alkohola v delavčevem organizmu dokazana z alkotestom

Kaj, če se delavec s postopkom (pri zdravniku) ne strinja?

- med pregledom pri zdravniku prebere in podpiše izjavo, da je seznanjen z odvzemom telesnih tekočin v namen omenjenega testiranja in da se z njim strinja
- če se delavec s postopkom ne strinja in ne podpiše izjave, je to praktično enako pozitivnemu izvidu in ne dobi pozitivnega zdravniškega spričevala

Kako ravnati, ko dobimo rezultate?

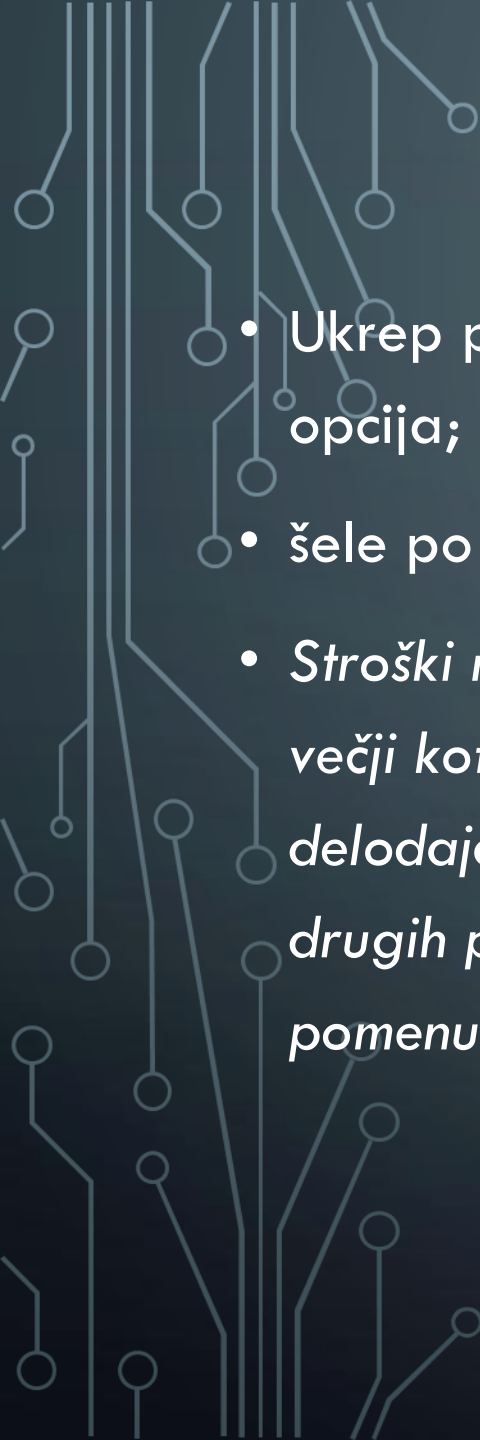
- če odgovorna oseba ugotovi, da je delavec delal ali bil pod vplivom alkohola oziroma drugih psihoaktivnih substanc, mora z delovnega mesta odstraniti delavca, ki je delal v nasprotju z določili internega akta
- delavcu, ki je bil prisoten na delu pod vplivom psihoaktivnih substanc, se s sredstvi javnega prevoza, po potrebi s spremstvom, zagotovi prevoz do naslova stalnega oziroma začasnega prebivališča (navedenega v pogodbi o zaposlitvi)
- zoper delavca, pri katerem je bila ugotovljena prisotnost alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc v organizmu, se lahko izpelje postopek odpovedi pogodbe v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih

Kdo krije stroške postopka?

- Če se dokaže, da je imel delavec v organizmu alkohol ali drugo psihoaktivno substanco, mora delavec kriti vse stroške postopka*.
- Če je bilo ugotovljeno, da delavec v organizmu ni imel substanc, stroške postopka krije delodajalec.

Kaj naj delodajalec naredi z delavcem, ki ima težave z alkoholom ali z zlorabo drog ter psihoaktivnih substanc (tistim, ki zlorablja alkohol/PAS in to vpliva na njegovo delovno produktivnost ali tistim, ki je od PAS odvisen)?

- delavca pošlje na preventivni zdravstveni pregled
- v odločbi delavcu odvisniku odredijo pogoji zdravljenja
- ob hujši kršitvi izreče disciplinski ukrep začasnega prenehanja delovnega razmerja (v sklepu napiše, naj se zaradi zasvojenosti z alkoholom posvetuje z zdravnikom oziroma se ga napoti na zdravljenje odvisnosti)
- če delavec upošteva delodajalčeva navodila (zdravljenje), naj bi mu delodajalec brezpogojno kazen spremenil v pogojno; s tem pomembno vpliva na delavčevo motivacijo za zdravljenje

- 
- Ukrep prenehanja delovnega razmerja naj bi bila zadnja opcija;
 - šele po vseh možnih ukrepih obravnave.
 - *Stroški rekrutiranja in izobraževanja delavčeve zamenjave so večji kot stroški zdravljenja in rehabilitacije delavca, zato je delodajalčeva investicija v politiko do alkohola, droge in drugih psihoaktivnih substanc tako v širšem kot v ožjem pomenu, zelo smiselna.*

Interni akt - ključne točke

- prepoved dela pod vplivom alkohola, drog, drugih PAS
- dolžnost delavca seznaitve o uživanju zdravil; sankcije v primeru kršenja
- opredelitev delovnih mest, na katerih je (zaradi večje nevarnosti nezgode pri delu) delavcem prepovedno delati pod vplivom zdravil, ki vplivajo na psihofizične sposobnosti
- postavka o preizkusu alkoholiziranosti oziroma prisotnosti druge psihoaktivne substance, jasno je potrebno opredeliti postopek

Interni akt - ključne točke

- opredelitev postopka ukrepanja v primeru suma na rabo alkohola ali druge PAS oziroma delo pod vplivom prepovedane substance
- definira se tudi postopek ukrepanja ob pozitivnem rezultatu, delodajalec lahko v tem primeru sproži postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih
- opredeli se kritje stroškov

Interni akt - ključne točke

- opredeli se dolžnost delavcev, da sporočijo svojemu nadrejenemu prisotnost znakov alkoholiziranosti ali uporabe/zlorabe drugih psihoaktivnih substanc pri sodelavcu; sankcije za neupoštevanje omenjenih dolžnosti
- z vsebino internega akta morajo biti seznanjeni vsi zaposleni in gostujoči (učenci, študenti...)
- opredeli se tudi ravnanje v primeru suma na bolezen odvisnosti

Postopek preverjanja alkohola ali drugih PAS - za zaključek

- zaupnost
- diskretnost
- informirano soglasje
- alkotest oziroma odvzem tekočin lahko delavec odkloni
- zapisnik

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a network of thin, light blue lines and small circles, resembling a circuit board or a stylized tree structure, set against a dark blue gradient background.

Za konec...

- Primer v vašem podjetju?