

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

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.

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

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
- droge in druge psihoaktivne substance
- vedenjski indikatorji
- PAS

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



Postavitvev 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 pogodbeno 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
 - dve priči
 - nadrejeni, ki je tudi zahteval preizkus
-
- KJE?
 - v pisarni nadrejene osebe
 - v drugih primernih prostorih – diskretnost
-
- **POMEMBNO!** Postopki in rezultati so **ZAUPNI!**
 - Zakon o varovanju osebnih podatkov

Varovanje osebnih podatkov, osebnosti

- varovanje in spoštovanje delavčeve osebnosti
- skrb za varnost osebnih podatkov
- temeljne človekove pravice:
 - 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

Nekateri zaključki iz primerov sodne prakse

- delavec ima pravico odkloniti alkotest, saj ga v preizkus ni mogoče prisiliti, ker Ustava RS vsakomur zagotavlja med drugim tudi telesno nedotakljivost
- če delavec odkloni opravljanje alkotesta, lahko delodajalec dokazuje njegovo vinjenost z izpovedjo prič
- za delavca obremenilno lahko šteje tudi negativno zdravniško mnenje (po preventivnem pregledu)

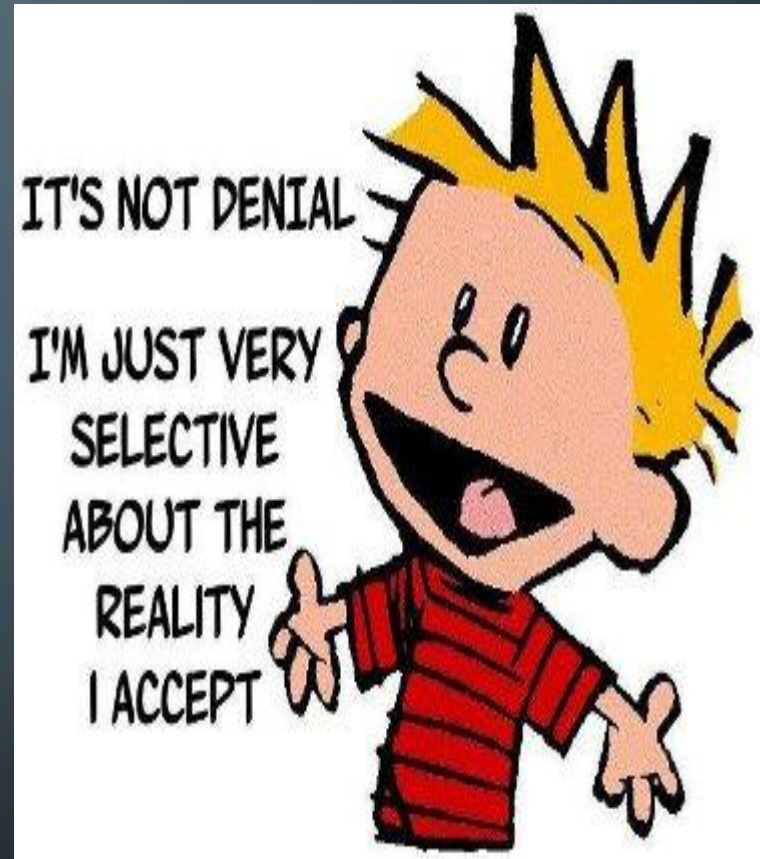
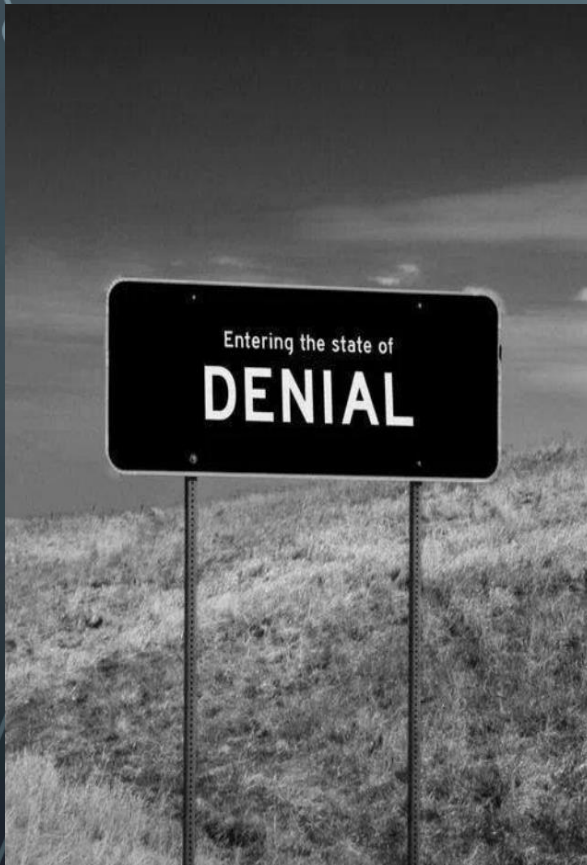
Preverjanje prisotnosti psihoaktivnih substanc - 1

- 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)
 - z izpovedmi prič oz. delavca samega
- če delodajalec uporablja merilnik za ugotavljanje prisotnosti psihoaktivnih snovi v slini*, naj se pozitiven rezultat na internem testu potrdi z ustrežno 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 konkretnjša praksa

Kaj narediti v primeru, ko ... ?



Kaj narediti, če delavec odkloni alkotest?

- pošljemo ga na analizo telesnih tekočin
- zapisnik
- dokazujemo z izjavami prič

Kaj v primeru, ko delavec “napiha”, vendar zanika, da bi bil pod vplivom alkohola (pri delavcu, ki zanika, da je bil pod vplivom alkohola, čeprav je bila prisotnost alkohola dokazana z alkotestom) ?

- pošljemo ga na analizo krvi oziroma analizo krvi in urina v zdravstveno organizacijo

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

- če ne želi “pihati”, dati telesnih tekočin ali ne želi sodelovati pri pregledu → = pozitiven rezultat
- ne dobi pozitivnega zdravniškega spričevala

Kako ravnati, ko dobimo rezultate?

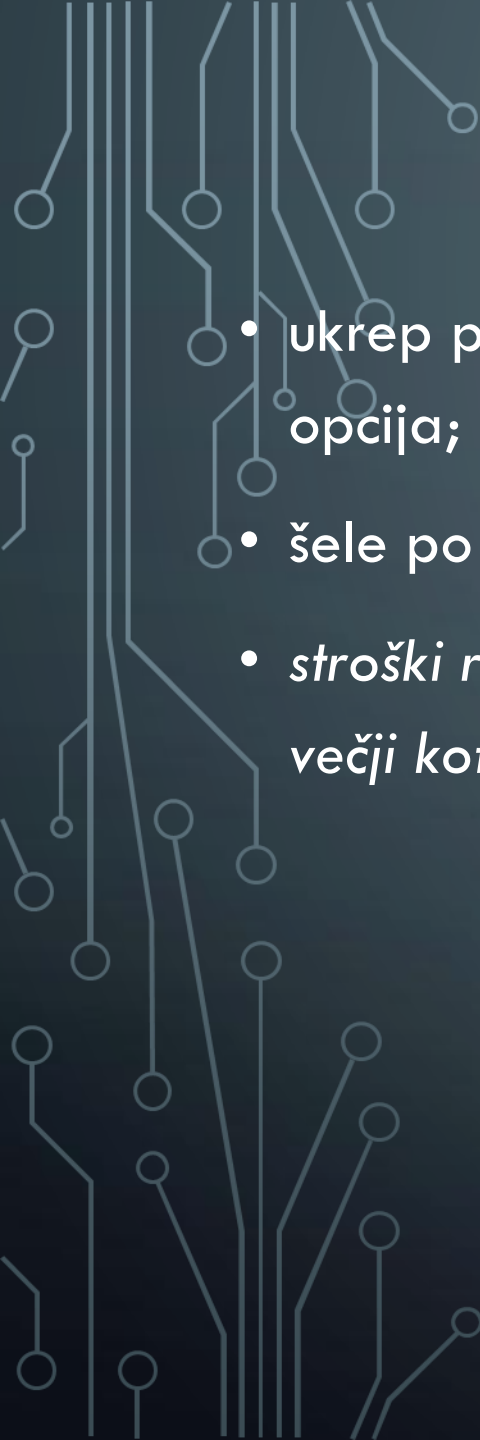
- delodajalec mora z delovnega mesta odstraniti delavca, ki je delal v nasprotju z določili internega akta
- delavcu se omogoči odhod do doma s sredstvi javnega prevoza
- zoper delavca se lahko izpelje postopek odpovedi pogodbe; ZDR

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 - odvisnikom” ?

- delavca pošlje na preventivni zdravstveni pregled
- v odločbi delavcu odvisniku odredi pogoj zdravljenja
- disciplinski ukrep začasnega prenehanja delovnega razmerja
- če delavec upošteva navodila – zdravljenje - delodajalec brezpogojno kazen spremeni v pogojno

- 
- 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*

Interni akt - ključne točke

- prepoved dela pod vplivom alkohola, drog, drugih PAS
- dolžnost delavca seznanitve o uživanju zdravil
- opredelitev specifičnih delovnih mest
- postavka o preizkusu alkoholiziranosti/prisotnosti druge PAS; postopek

Interni akt - ključne točke

- opredelitev postopka ukrepanja v primeru suma na rabo
- postopek ukrepanja ob pozitivnem rezultatu
- opredeli se kritje stroškov

Interni akt - ključne točke

- dolžnost delavcev o obveščanju nadrejenega o kršitvah; 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 bolezn
odvisnosti

Postopek preverjanja alkohola ali drugih PAS - za zaključek

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



Za konec...

- Primer v vašem podjetju?