

Smernice delodajalcu ob zaznavi suma pri delavcu na prisotnost prepovedanih substanc (npr. alkohola, zdravil in drugih psihoaktivnih snovi) med delovnim časom

Uporaba substanc, ki vplivajo na stanje psihe, v medicinske in nemedicinske namene ni nov pojav. Velik delež delavcev v Evropi ima predvidene težave, povezane z uživanjem alkohola ali drog. Ocenjuje se na primer, da ima med 5% in 20% delovno aktivnega prebivalstva v Evropi resne težave, povezane predvsem z uživanjem alkohola, zato zgodnje odkrivanje in učinkovita pomoč zaposlenim lahko uspešno zmanjšata negativni vpliv, ki ga lahko povzroči tudi zloraba psihoaktivnih substanc. Uporaba psihoaktivnih substanc med zaposlenimi med delovnim časom ali zunaj njega vpliva na njihovo delovno zmožnost, samo delo in delovno okolje na več načinov. Na učinkovitost, zbranost in koncentracijo pri delu lahko vplivajo različna stanja zaradi zaužitja PAS – npr. v stanju opitosti, abstinence ali celo v stanju uživanja drog. Prekomerno uživanje alkohola, ki ga posamezniki zlorabljujejo zunaj delovnega časa, lahko vpliva na delazmožnost na delovnem mestu tudi naslednji dan.

Prepoznavanje in opredelitev vpliva zlorabe alkohola, prepovedanih substanc in zasvojenosti na delovno mesto ni preprosta naloga, saj različni učinki snovi, različna stanja zlorabe in odvisnosti ter različne zahteve in pričakovanja na delovnem mestu prispevajo k težjemu prepoznavanju in ugotavljanju vpliva.

Oseba je pod vplivom alkohola, drog in/ali drugih prepovedanih substanc, če se z testom za določanje alkohola, drog in/ali drugih prepovedanih substanc v izdihanem zraku, krvi, urinu, laseh ugotovi prisotnost alkohola drog in/ali drugih prepovedanih substanc ali če se ugotovi, da delavec ali delavka kaže znake motenj, nastalih zaradi vpliva alkohola, drog in/ali drugih prepovedanih substanc, kot so neustrezno obnašanje, težave v sporazumevanju ali razumevanje navodil, zaspanost ali drugi znaki jemanja alkohola

in/ali nedovoljenih substanc in je kot tak nesposoben ali nesposobna za varno opravljanje dela.

Prepoved dela pod vplivom alkohola in drog sicer ureja [Zakon o varnosti in zdravju pri delu \(ZVZD-1\)](#), ki v 51. členu določa, da delavec¹ ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom **alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc**, prav tako pa ne sme delati ali biti pod vplivom **zdravil**, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti in sicer na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu **tako določeno z Izjavo o varnosti z oceno tveganja**. Delodajalec mora delavca, ki dela ali je na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, odstraniti z dela, delovnega mesta ali delovnega procesa.

Implicitno prepoved dela pod vplivom alkohola vsebuje tudi [Zakon o delovnih razmerjih \(ZDR-1\)](#), ki določa, da mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja. Prav tako določa tudi, da mora delavec spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Sicer tako Zakon o delovnih razmerjih, kot tudi Zakon o varnosti in zdravju pri delu ne določata posebnih pravil glede ugotavljanja in dokazovanja prisotnosti alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih snovi delavca na delu.

Ugotavljanje prisotnosti alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc

Delodajalec lahko ugotavlja stanje prisotnosti alkohola, drog in/ali drugih psihoaktivnih snovi le po postopku in na način, določen z internim aktom delodajalca (praviloma Pravilnikom). Pravilnik o izvajanju kontrole alkoholiziranosti, drog ali drugih prepovedanih substanc na delovnem mestu mora med drugim, poleg postopka, določati tudi način izvajanja kontrole alkoholiziranosti, prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc na delovnem mestu ter pravice in dolžnosti zaposlenih v zvezi z izvajanjem kontrole alkoholiziranosti, prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc na delovnem mestu.

¹ Izrazi v celotnem besedilu, zapisani v moški slovnični obliki, se uporabljajo kot nevtralni za moški in ženski spol.

Delodajalec oziroma odgovorna oseba se lahko samostojno odloči (seveda, na podlagi vnaprej določenega postopka in ukrepov v sprejetem internem pravilniku, kot ustrezni pravni podlagi za tako ukrepanje) za načine ugotavljanja prisotnosti alkohola, drog in/ali drugih prepovedanih substanc zaradi podanega suma prisotnosti prepovedanih substanc pri delavcu. Delodajalec mora obstoj suma o nedopustni prisotnosti substanc opreti na indikatorje in dokaze kot npr.:

- delavčevi zunanji telesni ali psihološki znaki motenj zaradi prisotnosti substanc,
- delavčevo nedovoljeno ali moteno socialno obnašanje,
- izjava drugega delavca o opažanjih, da je delavec prišel na delo pod vplivom PAS ali PAS konzumiral na delu. Očividec je dolžan sodelavčevo sporno ravnanje sporočiti nadrejenemu (kot npr. pitje alkohola v delovnem okolju, zadah po alkoholu, neprimerno obnašanje, negotovost pri hoji, zatikanje pri govorjenju ipd.)

- **Delodajalec / odgovorna oseba delodajalca se odloči o postopku:**

- ali se bo ugotavljalo stopnjo alkohola v izdihanem zraku (to lahko v podjetju, s pomočjo kalibriranega alkotesta) ali s hitrim testom na droge v primeru suma na droge;
- ali se bo preverjala prisotnost alkohola, drog ali drugih PAS z analizo krvi ali z analizo krvi in urina ali z odvzemom las (zdravstvena ustanova);
- preventivno v okviru občasnih kontrol, ko se izvede nenapovedan preizkus na prisotnost alkohola in prepovedanih PAS ter po vsaki delovni nezgodi.

- **Kdo je lahko odgovorna oseba, ki vodi postopek ugotavljanja v podjetju?**

- delodajalec mora imenovati odgovorno osebo za varnost in zdravje pri delu. Če tega nima imenovanega, je lahko nosilec postopka nadrejeni delavec ali zunanji izvajalec nalog varstva in zdravja pri delu.

- **Kdo lahko izvaja analize?**

- pooblaščen delavec, ki ima za to ustrezno usposobljenost in pooblastilo odgovorne osebe delodajalca;
- pogodbena služba/izvajalec nalog varnosti in zdravja pri delu;
- zdravnik (praviloma medicine dela);

- detektiv (z ustreznim pooblastilom naročnika, tj. delodajalca).

Zapisnik o ugotavljanju prisotnosti alkohola v izdihanem zraku v podjetju – glavne vsebine

Zelo pomemben je zapis opisa situacije in morebitna izvedba testa pri sumu delodajalca, da je delavec pod vplivom prepovedanih substanc/ alkohola itd., zato je v zapisnik potrebno zabeležiti:

- podatek o tem, kdo je odredil izvedbo preizkusa,
- osebne podatke zaposlenega, pri katerem se opravlja preizkus (ime, priimek), skupaj z navedbo njegovega delovnega mesta in organizacijske enote,
- datum, natančno uro ter lokacijo izvedbe preizkusa,
- zapis, da je ugotovitev alkoholiziranosti opravljena skladno z določili internega akta,
- informacijo, katera oseba je izvedla preizkus,
- potrditev, da je bil preizkus opravljen z ustrezno umerjenim merilnikom v skladu z navodili proizvajalca ali pa z odvzemom krvi oziroma drugo referenčno metodo,
- rezultat opravljenega preizkusa,
- pisno oceno vidnih znakov pri delavcu,
- morebitne pripombe delavca ali članov komisije,
- izjavo in podpis priče,
- pisno potrditev delavca, da se z rezultati preizkusa strinja oziroma ne strinja,
- razloge za nestrinjanje ali za morebitno zavrnitev preizkusa, skupaj s podpisom delavca,
- podpise članov komisija (če je formirana za izvedbo nadzora).

V primeru, da delavec zavrača sodelovanje oz. izvedbo testa, je nujno, da delodajalec nasprotovanje in razloge zapiše v zapisnik in zavede, da je bil o nesodelovanju delavca nemudoma obveščen delavčev predstojnik.

Pravilno sestavljen zapisnik ima izjemno dokazno vrednost.

I. ALKOTEST - Ugotavljanje alkoholiziranosti na delovnem mestu/ v delovnih prostorih

Delodajalec je upravičen pri delavcu izvesti postopek preizkusa njegove morebitne alkoholiziranosti na delovnem mestu. Sam postopek - alkotest kot orodje za ugotavljanje alkoholiziranosti na delu v delovnopravni zakonodaji sicer ni predpisan, zato mora delodajalec pred uvedbo takšnega ukrepa predvideti možnost in postopek takšnega testiranja v svojih internih aktih ALI v pogodbi o zaposlitvi. Preizkus alkoholiziranosti po pooblastilu opravi oseba z ustrezno usposobljenostjo² za opravljanje preizkusa z alkotestom. Če se odgovorna oseba odloči za ugotavljanje stopnje alkohola z izdihanim zrakom, morata pri tem sodelovati najmanj še dva delavca (kot prič), ki sta predhodno imenovana/imenovani oziroma določena/določeni s posebnim sklepom delodajalca.

Preizkus alkoholiziranosti se opravi:

- v prisotnosti delavca in oseb, ki jih imenuje delodajalec: usposobljena oseba za izvajanje alkotesta + 2 prič + nadrejeni/ odgovorna oseba, ki je tak postopek zahtevala
- v prostorih odgovorne / nadrejene osebe ali na drugem diskretnem mestu v podjetju

POMEMBNO:

- Komisija naj predhodno prejme od prič izjave o stanju sodelavca, izjave naj bodo sestavni del odredbe o preizkusu alkoholiziranosti.
- Preizkušanje je potrebno opraviti skladno s tehničnimi lastnostmi in navodili merilne naprave (alkotesta).
- V interni akt podjetja se zapiše le, da ima podjetje tester za ugotavljanje alkoholiziranosti. V kolikor se v interni akt zapiše tehnične podatke merilne naprave je potrebno spreminjanje pravilnika ob vsakokratni nabavi novega testerja.

² Usposobljenost za izvajanje nadzora se dokazuje s potrdilom o udeležbi na usposabljanju, ali drugem načinu pridobitve znanja za pravilno ravnanje in izvajanje postopka.

- Neposredni vodja ali oseba pooblaščenca za izvajanje alkotesta mora o preizkusu alkoholiziranosti ali ugotavljanju drugih psihoaktivnih substanc sestaviti **zapisnik** v 3 izvodih.

POZOR: postopek in obravnava rezultata sta podvržena [Zakonu o varovanju osebnih podatkov \(ZVOP-2\)](#), ki ščiti testiranca, zato mora biti ves postopek diskreten in ne javen. Postopek ugotavljanja in rezultat postopka sta zaupna. Ob uvajanju in izvajanju t.i. alkotesta mora delodajalec torej paziti, da ne krši katere od temeljnih človekovih pravic, ki so opredeljene že v Ustavi RS, njihovo kršenje pa je sankcionirano v Kazenskem zakoniku.

Odreditev analize krvi oziroma analize krvi in urina v zdravstvenih organizacijah se opravi pri delavcu, ki zanika, da bi bil pod vplivom alkohola, čeprav je bila prisotnost alkohola ugotovljena z ustreznimi sredstvi oziroma na ustrezen način (npr. z izpihanim zrakom).

Če se odgovorna oseba odloči za preverjanje vsebnosti alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc z analizo krvi ali analizo krvi in urina v zdravstvenih organizacijah, pri izvedbi postopka ni potrebna prisotnost prič. Kot verodostojen dokument velja poročilo ustrezne institucije, ki je analizo opravila (praviloma bo to ambulanta medicine dela -MDPŠ).

II. Zdravila – vpliv na delazmožnost delavca

Delavec je dolžan dosledno opozoriti delodajalca na morebitne vplive na njegovo delazmožnost iz naslova jemanja predpisanih zdravil, zlasti ko je bil s strani zdravnika (splošnega ali specialista) opozorjen na morebitne stranske posledice zdravljenja z jemanjem določenih zdravil.

Delavčeva dolžnost izvira iz splošne zaveze po 36. členu ZDR-1 o dolžnem obveščanju delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, ter tudi o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

III. Droge in druge psihoaktivne snovi (PAS) – preverjanje prisotnosti

Podobno kot alkotest tudi testiranje prisotnosti drugih PAS (npr. drog, itd.) pri delavcu na delovnem mestu v zakonodaji ni posebej opredeljeno, zato je tudi za te snovi potrebno imeti vnaprej določene in zapisane načine ter vrsto postopanja, kakor tudi ukrepe in orodja v internem aktu delodajalca oz. bi lahko delodajalci takšne ukrepe definirali v pogodbi o zaposlitvi.

- **Kako preverjamo prisotnost drog?**

- s soglasjem delavca, z napravo za hitro preverjanje prisotnosti drog,
- s privolitvijo delavca in odvzemom telesnih tekočin, analizo las
- z izpovedmi prič ali izpovedjo delavca samega

Ko se stanje preverja v laboratoriju, so laboratorijski izvidi verodostojen dokument in veljavni sami po sebi.

NASVET: če delodajalec uporablja merilnik za prisotnost PAS v slini, naj pozitiven rezultat po posvetu z izvajalci medicine dela potrdi še z odvzemom krvi.

IV. Kaj storiti, če delavec odkloni test v podjetju oz. če zanika, da je pod vplivom PAS?

Delavec ima pravico odkloniti vsak poskus preverjanja psihoaktivnega stanja. Lahko odkloni alko test ali test na droge, saj ga v preizkus ni mogoče prisiliti, ker Ustava RS zagotavlja vsakemu pravico do telesne nedotakljivosti. Če npr. delavec odkloni alkotest, lahko delodajalec dokazuje njegovo vinjenost z izpovedjo prič. Enako velja tudi za druge psihoaktivne snovi. Za delavca obremenilno šteje tudi negativno zdravniško spričevalo (recimo na obdobjem ali preventivnem pregledu). Če namreč obstaja sum na boleznino odvisnosti od alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, lahko odgovorna oseba napoti delavca na usmerjeni zdravstveni pregled v dispanzer medicine dela, prometa in športa po predpisu o opravljanju preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev. Delavcu se predhodno obrazloži namen opravljanja zdravniškega pregleda. Delavec se je

zdravniškega pregleda dolžan udeležiti na dan, ki ga je določil delodajalec. Če delavec odkloni udeležbo, se le-to smatra kot kršitev delovne obveznosti.

Če pride do delovnega spora, lahko delodajalec alkoholiziranost delavca ali prisotnost drugih psihoaktivnih snovi dokazuje z vsemi dokaznimi sredstvi, ki so primerni za ugotavljanje tega dejstva, npr. z alkotestom, z odvzemom krvi, preiskavo urina, las... kot tudi z zaslišanjem prič, ki so bile z delavcem v neposrednem stiku. O situaciji se sestavi zapisnik. Obvezno je, da ima delodajalec pravno podlago opredeljeno v internem aktu ali pogodbi o zaposlitvi. Če je delavec na delovnem mestu pod vplivom PAS, lahko to predstavlja tudi utemeljen razlog za redno ali v skrajnem primeru izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (če je tako določeno v internem aktu delodajalca, pogodbi o zaposlitvi oziroma bi imelo ravnanje delavca vse znake iz 110. člena ZDR-1 – Izredna odpoved delodajalca). Pomembno je v internem pravilniku določiti stopnjevanje disciplinskih ukrepov: opomin, redna odpoved, izredna odpoved. Pri disciplinskem postopku se določi in opredeli, kdo lahko izvaja disciplinski postopek, imenovanje komisije, ki mora postopke izvesti v roku 7 dni. Komisija zaključi postopek z izrekom sankcije – npr. opominom s pozivom k vzdržanju od podobnih dejanj v določenem časovnem obdobju. V primeru delavčeve ponovne kršitve znotraj roka so izpolnjeni pogoji za izrek sankcije po postopku redne odpovedi. V kolikor gre za hujše kršitve, se lahko izvede postopek za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Podjetje ima lahko v svojih internih aktih opredeljeno tudi ničelno toleranco do zasvojenosti, o čemer mora delodajalec predhodno seznaniti delavce.

POMEMBNO: Velikokrat delodajalci nepravilno postopajo v primeru, ko delavec zavrne test na prisotnosti alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc med delovnim procesom.

Pomembno je, da delodajalci:

- sestavijo zapisnik o situaciji in odklonitvi (natančen opis stanja in situacije)
- priskrbijo 2 prič, ki na zapisnik podpišeta ugotovitev o situaciji in odklonitvi
- delodajalec pošlje delavca na odvzem in analizo telesnih tekočin v zdravstveno institucijo

Tudi v primeru delavčevega zanikanja, da je pod vplivom PAS, ko je hitri test pozitiven in ko delavca pošljemo na odvzem telesnih tekočin na analizo v zdravstveno ustanovo in odkloni, situacijo natančno zabeležimo v zapisniku o odklonitvi z 2 pričama.

V. Delavec ne sodeluje z zdravstvenim osebjem – odklanja postopke

Če delavec odklanja predlagani ali zahtevani postopek preverjanja stanja v instituciji, se smatra, da je pozitiven na PAS, zato ambulanta Medicine dela, prometa in športa ne izda pozitivnega zdravniškega spričevala za delo. Poduk o tem, da se bo odklonilno ravnanje delavca, ki ne želi opraviti testa ali sodelovati z zdravstvenim osebjem, štelo kot dejstvo, da je delavec pozitiven na PAS je nujno uvrstiti v interni akt delodajalca.

VI. Ravnanje delodajalca, ob sumu na zlorabo PAS oz. ko prejme pozitivni delavčev rezultat/ nesposobnost za delo iz naslova zlorabe PAS

Delodajalec lahko ukrepa z naslednjimi možnostmi:

- delavca, ki je delal v nasprotju z določili o varnosti dotičnega delovnega mesta, mora delodajalec odstraniti z delovnega mesta. Delodajalec bo presodil, katero opcijo bo uporabil: odreditev letnega dopusta, čakanje na delo,...
- delavcu omogočiti odhod domov s sredstvi javnega prevoza.
- delavca pošlje na usmerjeni preventivni zdravstveni pregled v ambulanto Medicine dela, prometa in športa (z napotnico, kadar delodajalec želi zdravniško potrdilo o delazmožnosti zaposlenega) ali direktno v Center za zdravljenje odvisnosti (napotnica ni potrebna, delodajalec želi samo preveriti pri zaposlenemu sum na prisotnost alkohola, drog ali drugih PAS).
- delavcu izroči odločbo, v kateri za ohranitev zaposlitve odredi pogoj zdravljenja.
- zoper delavca se lahko izpelje tudi disciplinski ukrep – opozorilo oz. opomin, redna odpoved ali izredna odpoved. Postopek odpovedi delovnega razmerja mora biti skladen z Zakonom o delovnih razmerjih, kolektivno pogodbo in internimi akti podjetja. Gre za skrajni ukrep delodajalca, ki je odvisen od teže kršitve in ravnanja delavca, ki je v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

- **Plačilo stroškov ugotavljanja prisotnosti PAS**

Če se ugotovi prisotnost alkohola, drog in/ali drugih prepovedanih substanc v krvi ali urinu, mora delavec kriti vse stroške, povezane s postopkom ugotavljanja prisotnosti navedenih substanc v organizmu. Tudi ta posledica mora biti nujno zapisana v internem aktu delodajalca, da ima delodajalec pravno podlago za zahtevanje povračilnih stroškov.

Če pa se pri preiskavi ugotovi, da delavec v organizmu ni imel alkohola, alkohola, drog ali drugih prepovedanih PAS ..., stroške opravljenega pregleda krije delodajalec.

VII. Sklep

Ključno je, da ima delodajalec za ukrepanje, potrebno pravno podlago, **konkretno interni akt**, ki je **ključni akt** in ga lahko naslovi "[Pravilnik o izvajanju kontrole alkoholiziranosti, drog ali drugih prepovedanih substanc na delovnem mestu](#)". Le-ta med drugim določa tudi **način izvajanje kontrole** alkoholiziranosti, prisotnosti drog ali drugih psihoaktivnih snovi na delovnem mestu **ter pravice in dolžnosti zaposlenih v zvezi z izvajanjem kontrole** alkoholiziranosti ali drugih PAS. Preizkus se izvaja pred ali med nastopom dela na delovnih mestih, za katera je to s posebnimi akti opredeljeno kot potrebno (tj. praviloma z Izjavo o varnosti z oceno tveganja). Preizkus se izvede tudi ob podanem sumu na zlorabo in/ali ob sumu na odvisnost. Preventivno v okviru občasnih kontrol, ko se izvede nenapovedan preizkus na prisotnost drog ali drugih prepovedanih substanc v organizmu delavca ali delavke ter ob vsaki delovni nezgodi.

Alkoholiziranost in/ali uporaba PAS na delovnem mestu ni nič manjši problem, kot alkoholiziranost in/ali uporaba PAS izven delovnega mesta. Zaradi uporabe alkohola, drog in/ali drugih psihoaktivnih snovi delavcev je ogrožena varnost pri delu, prav tako je moten in ogrožen delovni proces. Zato zakonodaja jasno določa, da je uporaba alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc na delovnem mestu prepovedana in pri tem napotuje delodajalca, da v svojem notranjem aktu sam odredi postopek preizkusa alkoholiziranosti ter prisotnost drugih psihoaktivnih snovi pri zaposlenih.

A čeprav je delo pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc prepovedano, to še ne pomeni, da lahko delodajalec le zaradi dejstva, ker je pri njem zaposlenega delavca "zasačil", da je ta delal pod vplivom alkohola, slednjemu že avtomatično izreče najostrejše delovnopravne sankcije, npr. odpoved pogodbe o zaposlitvi. Ker gre v takih primerih za precej skrajen in hud poseg v eksistenco zaposlenega, je treba v vsakem primeru posebej presoјati, ali je bila kršitev delavca tako huda, da utemeljuje izrek takih sankcij.

Pripravila:

GZS, Severno Primorska gospodarska zbornica, Nova Gorica v sodelovanju s Pravno službo GZS