

Normativna ureditev prepovedi zlorabe psihoaktivnih snovi na delovnem mestu

Ureditev na državni ravni in z internimi akti ter dobre prakse

Alkohol, droge in druge psihoaktivne substance predstavljajo širši družbeni problem mnogih držav, tudi Slovenije. V delovnem procesu predstavlja zloraba teh snovi poslovno tveganje, ki se odraža v povečani odsotnosti z dela, v zmanjšanju učinkovitosti in storilnosti zaposlenih ter v slabši kakovosti njihovega dela. Poveča se možnost za nastanek delovnih in drugih nezgod ter drugih škodnih primerov, poveča se finančna izpostavljenost podjetja, pojavi se lahko slabšanje odnosov med zaposlenimi, možne so tudi zlorabe in nasilje, pojavijo se problemi v vodenju in organiziranju delovnih procesov, vse to pa vpliva tudi na poslabšanje ugleda podjetja.

Avtor:
Simon Savski,
univ. diplomirani pravnik
Sekretar - svetovalec za varnost,
Ministrstvo za pravosodje

V podjetjih je potrebno za zmanjševanje tveganja na tem področju ustrezno urejati normativno raven tako, da so vnos, uživanje in delo pod vplivom alkohola in drugih psihoaktivnih substanc prepovedani. Določiti je potrebno postopke ugotavljanja prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc, določiti in izvajati preventivne ukrepe za preprečevanje zlorab teh substanc in določiti ukrepe zoper delavce, ki so na delovnem mestu pod vplivom alkohola ali drugih psihoaktivnih substanc. Pomembno je, da se delodajalec zaveda tudi pomembnosti izvajanja zaposlitvenih razgovorov in postopkov s katerimi lahko predhodno izloči osebe, ki bi zaradi uživanja alkohola ali drugih psihoaktivnih substanc lahko v bodoče predstavljali poslovno tveganje.

Nekateri avtorji¹ poudarjajo, da alkoholiziranost v delovnem procesu ni medicinska kategorija (razen v primeru nevarne zastrupitve z alkoholom), ampak je stvar delovnega razmerja in s tem povezanega reda in discipline, ki ga delodajalci uveljavljajo v delovnem procesu praviloma skozi hišni red ali druge interne akte.

V praksi tako v podjetjih prevečkrat veliko vlogo pri reševanju problematike uživanja alkohola v delovnem procesu namenjajo službi, ki je odgovorna za varnost ljudi in premoženja, kar pa ima pomembne pomanjkljivosti.

Namen prispevka je predstaviti slabe in dobre prakse normativne ureditve področja tako na državni ravni, kot tudi v interni ureditvi v podjetjih, predstaviti postopke ugotavljanja prisotnosti alkohola in drugih psihoaktivnih substanc ter ukrepe, ki so na voljo delodajalcu.

V povezavi s tem področjem bomo poizkusili odgovoriti predvsem na naslednja vprašanja:

1

Kakšne so posebnosti normativne ureditve prepovedi zlorabe alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc na delovnem mestu?

2

Kako v podjetju ustrezno normativno urediti prepoved alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc, katere so nekatere dobre in slabe prakse?

3

Kako ugotoviti prisotnost alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc pri delavcu, posebnosti postopka in kdo so osebe, ki te postopke lahko izvajajo?

NORMATIVNA UREDITEV PREPOVEDI ALKOHOLA IN DRUGIH PSIHOAKTIVNIH SUBSTANC V SLOVENIJI

V Evropski listini o alkoholu so izpostavljena osnovna načela in strategije tako imenovane protialkoholne politike, s katerimi se določa pravica ljudi, da so v družinskem, družabnem in delovnem okolju zavarovani pred nezgodami, nasiljem in drugimi negativnimi posledicami, ki jih povzroča uživanje alkohola. Posamezne države uresničevanje načel in strategij iz Evropske listine o alkoholu v svojih pravnih redih določijo same.

V ZVZD-1 so podrobneje določene obveznosti in odgovornosti delodajalca (5. člen in naslednji, celotno III. poglavje), v povezavi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu.

ZVZD-1 ureja tudi obveznosti delavca (12. člen in celotno IV. poglavje), kjer je že v zakonu zapisano, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, ravno tako ne pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na njegove 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.

ZVZD-1 delodajalcu prepušča, da postopek ugotavljanja stanja delavca oziroma prisotnosti alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc uredi v internih predpisih. Ravno ta rešitev pa prenekaterim delodajalcem prinaša težave, ker pri pripravi internega akta ne upoštevajo vseh dejstev in okoliščin ter življenjskih situacij, do katerih lahko pride.

Pomembna je zakonska določba, da mora delodajalec delavca, ki je na delu oziroma delovnemu mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc odstraniti iz delovnega procesa (za kar je predpisana tudi kazenska določba) enako pa je kazenska določba predpisana tudi za delavca, ki je na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih substanc (prvi odstavek 51. člena).

ZDR-1 je pomemben predvsem zaradi določil o obveznosti delavca za vestno opravljanje dela, spoštovanja in izvajanja zakonov, predpisov in internih splošnih aktov delodajalca ter možnosti izredne odpovedi delovnega razmerja v primeru, če delavec naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja. Neupoštevanje varnostnih ukrepov, med katere sodi prepoved opravljanja dela pod vplivom alkohola, predstavlja razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ne glede na to, ali delavec opravlja objektivno gledano nevarno delo ali ne.²

Definicija delovnega razmerja (4. člen) se glasi, da je delovno razmerje, razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca, pri tem pa je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti. Dejstvo je, da je določanje pravil in skrb za red in disciplino v pristojnosti delodajalca, vendar pa morajo biti delavci s temi pravili seznanjeni vnaprej. Za namen izvajanja preizkusov za ugotavljanje

prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc pa so izrednega pomena tudi določbe 46. – 48. člena glede obveznosti varovanja delavčeve osebnosti.

V povezavi s preizkusi alkoholiziranosti je potrebno omeniti še zakon, ki ureja detektivsko dejavnost (ZDD-1), ki v 26. členu ureja delovno področje detektivov in med drugim določa, da lahko detektivi izvajajo naloge tudi na področju dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih. To pomeni, da so tudi detektivi lahko osebe, ki neposredno opravijo preizkus prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc v skladu s predpisi.

Zakon, ki ureja omejevanje porabe alkohola prepoveduje prodajo oziroma ponudbo alkoholnih pijač na delovnem mestu med delovnim časom, zakoni, ki urejajo varnost cestnega prometa, železniškega prometa in letalskega prometa pa neposredno določajo, da delavec med delovnim časom in na delovnem mestu ne sme biti pod vplivom alkohola, vendar pa je glavni razlog teh predpisov predvsem zagotavljanje prometne oziroma javne varnosti.



Kako področje uživanja psihoaktivnih substanc ureja zakonodaja na državni in evropski ravni?

OPRAVLJANJE PREIZKUSOV IN INTERNI AKTI PODJETJA

Različni avtorji³ poudarjajo potrebo po ustreznih alkoholni politiki tako na državnem nivoju, kot tudi v podjetju. ZVZD-1 tako delavcu prepoveduje, da je na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, ravno tako ne sme biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na njegove 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. Delodajalcu je prepuščeno, da postopek ugotavljanja stanja delavca oziroma prisotnosti alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc uredi v internih predpisih. Pri tem pa je potrebno poudariti, da izvajanje le-teh, uresničevanje in upoštevanje obveznosti v praksi ni dobro. Tako se še vedno najdejo delodajalci, ki preizkušajo prisotnost alkohola pri delavcih z neatestiranimi alkotesti, preizkus pa opravljajo osebe, ki za to niso pooblaščen ali pa niso primerne iz drugih razlogov.

Pri opravljanju preizkusov in pripravi internega akta je potrebno upoštevati naslednje:

- » Prepoved alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc mora veljati tudi za tiste, ki opravljajo druge oblike dela in ne samo delavce, ki imajo z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje z skladu z ZDR-1 (študentsko, podjemno delo in druge oblike dela oseb, ki za delodajalca opravljajo določeno delo).
- » Poleg opravljanja preizkusov za ugotavljanje prisotnosti alkohola je potrebno predvideti tudi različne načine in kriterije ugotavljanja prisotnosti drog in drugih psihoaktivnih snovi s tehničnimi sredstvi oziroma s strokovnim pregledom. V takem primeru se lahko osebi ponudi, da opravi preizkus ugotavljanja prisotnosti drog in drugih psihoaktivnih snovi z odvzemom krvi, urina, sline v okviru usmerjenega preventivnega zdravstvenega pregleda, na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani oziroma v drugem referenčnem laboratoriju in v tem primeru

predvidi spremstvo odgovorne osebe oziroma osebe, ki jo ta pooblasti.

- » Poleg preizkusov za ugotavljanje prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc je potrebno predvideti tudi druge načine, s postavitvijo kriterijev.
- » Določiti je potrebno merilo za ugotavljanje prisotnosti alkohola (koncentracija alkohola v krvi ali tej ustrezno koncentracijo alkohola v izdihanem zraku – npr. več kot x miligramov alkohola v litru izdihanega zraka), pri tem pa upoštevati toleranco proizvajalca, možna odstopanja pri meritvah, vpliv kajenja in pitja alkohola neposredno pred preizkusom.
- » V primeru odklonitve preizkusa s tehničnimi sredstvi je potrebno navedbe v zapisniku okrepiti z opisom obnašanja, izpovedjo priči, da so ga videle piti, da ni bil sposoben opravljati službe, da je pil na delovnem mestu, užival psihoaktivne snovi, znan je zadah po alkoholu, negotovost pri hoji, zatikanje pri govorjenju, nezmožnost ustreznih odgovorov, zmanjšana kritičnost, agresivnost, slabost, pri drogah pa predvsem injiciranje psihoaktivnih substanc med delom, težave v sporazumevanju, psihična odsotnost, apatija, široke ali ozke zenice, nejasni odgovori, neorientiranost v prostoru in času, vbodne rane in drugi znaki jemanja psihoaktivnih substanc, ipd.).
- » Delodajalec predvidi možnosti opravljanja preizkusov pred sprejetjem na delo, za zaposlene delavce pa lahko preventivno ali na podlagi suma da je delavec prišel na delo pod vplivom alkohola ali zaradi suma, da je alkohol užival na delovnem mestu. V primeru nezgode pri delu, v kateri je kdo poškodovan ali je nastala materialna škoda lahko predvidi preizkuse za vse udeležence, preizkus lahko predvidi tudi za udeležence v primeru nevarnega pojava, v primeru nasilja na delovnem mestu in v primeru organizirane preventivne akcije ugotavljanja prisotnosti alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc delavcih na delovnih mestih. Predvidi lahko tudi možnost

Delodajalcu je prepuščeno, da postopek ugotavljanja stanja delavca oziroma prisotnosti alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc uredi v internih predpisih.

izvajanja naključnih, občasnih, periodičnih preizkusov.

- » Delavci morajo biti z internim aktom, z obveznostjo prepovedi alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi ter z opisom postopkov opravljanja preizkusa seznanjeni vnaprej, o preizkusu pa se mora voditi zapisnik, ki predstavlja dokaz v postopku.
- » Preizkus vedno zahteva neposredno nadrejeni delavec, ki je tudi odgovoren za varnost in zdravje pri delu v organizacijski enoti, ali predstojnik, zaradi česar je v primeru morebitne odsotnosti dobro določiti več odgovornih oseb (ali npr. vodja oddelka, njegov namestnik), da zagotovimo vedno najmanj eno odgovorno osebo. Poleg neposrednega vodje, njegovega namestnika je lahko prisoten pri preizkusu tudi zdravnik medicine dela, zaželeno je, da je v primeru nezgode pri delu prisoten tudi varnostni inženir oziroma oseba, pooblaščen za varnost in zdravje pri delu. Pri opravljanju preizkusa nekateri avtorji predlagajo, da je prisotno tudi varnostno osebje, ki lahko nastopa kot verodostojna priča in je usposobljeno za ukrepanje v primeru morebitnega fizičnega nasilja.
- » Ne glede na to, da ima delodajalec določene ustrezno usposobljene delavce za opravljanje preizkusov je dobro določiti možnost, da preizkus opravi pogodbeno pooblaščen organizacija oziroma izvajalec teh storitev, ki ima za to ustrezno usposobljenost in pooblastilo.
- » V primeru, da je rezultat preizkusa pozitiven je potrebno predvideti ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu (prepoved nadaljnjega dela, varno odstranitev z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa – tudi predvideti ukrepanje v primeru,

če delavec psihofizično ni sam zmožen zapustiti delovnega mesta, opozorilo na neupoštevanje delovnih obveznosti in zahteva za uvedbo postopka zaradi hujše kršitve delovnih obveznosti). Pri tem pa velja opozoriti tudi na možnosti napak pri ugotavljanju prisotnosti alkohola pri delavcih, ki delajo v okolju, kjer se v zrak sproščajo snovi v obliki plinov, par, trdnih in tekočih aerosolov, zaradi katerih lahko pride do podobnih učinkov (Pavlič, 2012).

- » V primeru, da oseba ne soglaša z rezultatom preizkusa, mora to izjaviti takoj, ko je seznanjena z rezultatom. V takem primeru se lahko osebi ponudi, da opravi preizkus alkoholiziranosti z odvzemom krvi na medicini dela v okviru usmerjenega preventivnega zdravstvenega pregleda, na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani oziroma v drugem referenčnem laboratoriju in v tem primeru predvidi spremstvo odgovorne osebe oziroma osebe, ki jo ta pooblasti.
- » Upoštevati je potrebno, da oseba v postopku lahko tudi zahteva, da se iz zdravstvenih razlogov ne opravi preizkus alkoholiziranosti z alcotestom temveč z odvzemom krvi. V takem primeru se lahko osebi ponudi, da opravi preizkus alkoholiziranosti kot je omenjeno v prejšnji alineji.
- » Pomembno je, da je oseba preizkus opravila prostovoljno in tudi podpisala zapisnik o ugotavljanju alkoholiziranosti

na delovnem mestu, s čimer je izrecno potrdila, da se strinja s potekom preizkusa. Oseba ima pravico preizkus odkloniti. V tem primeru je potrebno upoštevati, da delodajalec nima pravice odvzema telesnih tekočin brez njene privolitve. Tudi v takem primeru se lahko osebi ponudi, da opravi preizkus alkoholiziranosti z odvzemom krvi kot v prejšnjih dveh primerih, vendar lahko v primeru izbire odvzema v okviru medicine dela lahko nastopijo težave zaradi delovnega časa in je potrebno najti rešitve tudi za primere, ki se pripetijo izven tega časa. V primeru odklonitve je potrebno dodatno opisati obnašanje osebe, saj prevladuje prepričanje, da samo zaradi odklonitve preizkusa oseba ne bi smela biti sankcionirana.

- » Za vse preizkušane osebe naj se uporabljajo predvideni preizkusi, s čimer izognemo sumom diskriminacije.
- » Za pred zaposlitvene preizkuse je dobro predvideti preizkuse za ugotavljanje prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc, kot je npr. preverjanje vzorca urina v referenčnem laboratoriju, na podlagi dobrih praks iz tujine pa se za nekatera bolj nevarna delovna mesta ter za vodilna in vodstvena delovna mesta uporablja tudi preverjanje prisotnosti drog v laseh. S temi preizkusi se da ugotoviti zloraba alkohola in drog v daljšem obdobju, tudi tja do 12 mesecev, kar se upravičuje z večjo odgovornostjo

teh ljudi ter z večjim vlaganjem.

V primeru pozitivnih testov je potrebna potrditev z ustrezno referenčno metodo na Inštitutu za sodno medicino Medicinske fakultete v Ljubljani oziroma v drugem referenčnem laboratoriju.

Med boljše interne akte je mogoče šteti predlog pravilnika, ki je bil avtorsko delo skupine, ki jo je vodil prim. prof. dr. Marjan Bilban⁴, vendar pa najdeni in pregledani akti nekaterih podjetij, državnih organov in drugih subjektov bistveno odstopajo po kvaliteti in celovitosti, kljub dejstvu, da je ta pravilnik tudi javno objavljen.

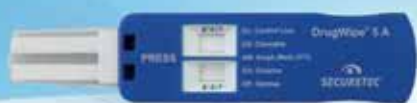
Delodajalec mora v skladu z ZDR-1 varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Ob odločitvi o izvedbi preizkusa za ugotavljanje prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc (v nadaljnjem besedilu: preizkus) mora delodajalec paziti, da ne krši katere od temeljnih človekovih pravic, ki so opredeljene že v ustavi, njihovo kršenje pa je sankcionirano tudi v Kazenskem zakoniku.

Višje delovno in socialno sodišče,⁵ pa tudi druga sodna praksa izpostavljata, da niti ni potrebno, da bi imel delodajalec posebej sprejet pravilnik, ki bi določal način ugotavljanja alkoholiziranosti in se je sodišče zadovoljilo tudi z dokazovanjem drugih dejstev in dokazov.

Zaščitite zaposlene pred delovnimi nesrečami pod vplivom drog

Hitri testi na droge DrugWipe®

www.securetec.net



Zanesljiva dekontaminacija telesa ob politjih z nevarnimi kemikalijami

Prevor Diphoterine®/Hexafluorine®

www.prevor.com



www.msfera.si info@sfera.si 059 217 816 Sfera d.o.o.



PREVOR
ANTICIPATE AND SAVE
Toxicology Laboratory & Chemical Risk Management

ALI JE MOGOČE ALKOHOLIZIRANOST UGOTAVLJATI IN DOKAZOVATI LE S TEHNIČNIMI PRIPOMOČKI?

Če alkoholiziranosti ni mogoče ugotoviti z uporabo tehničnih pripomočkov, jo je **mogoče dokazati tudi na drug način (npr. s pričami), opisovanjem obnašanja, uživanja alkohola, zadaha po alkoholu, agresivnosti in druge značilnosti obnašanja, ki kažejo na dejstvo, da je oseba pod vplivom alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc.** V primeru testiranja alkoholiziranosti sodišče pravi, da ne gre za formalni postopek, katerega kršitev bi imela za posledico avtomatično ugotovitev nezakonitosti izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato manjše pomanjkljivosti pri izvedbi preizkusa alkoholiziranosti niso odločilne za presojo zakonitosti izredne odpovedi.

Glede na pregledano sodno prakso je bilo ugotovljeno, da so se delodajalci v primerih, ko so delavcu dokazali prisotnost alkohola in je to vplivalo na njegovo sposobnost opravljanja dela, večinoma odločili za izredno odpoved pogodbe o delu.

Praviloma so se tako odločili v primerih zahtevnejših delovnih mest, kjer bi zaradi opustitve dolžnega nadzorstva delavca ali zaradi napačnega reagiranja bila lahko ogroženo zdravje ali življenje delavca, njegovih sodelavcev, tretjih oseb ali premoženje delodajalca.

V teh primerih delodajalec lahko delavcu do zaključka postopka izredne odpovedi tudi prepove opravljanje dela. Sodišča so ugotovila, da je zaradi alkoholiziranosti na delovnem mestu dejansko prišlo do hujših kršitev pogodbenih razmerij ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja bodisi naklepoma ali iz hude malomarnosti in da odpovedi delovnega razmerja niso bile nezakonite.

Pomembno pa je, da je delodajalec v primerih odpovedi delovnega razmerja dokazal utemeljen razlog odpovedi (ustrezno dokazovanje psihofizičnega stanja delavca), izvedel

KAJ ŠTEJE NA SODIŠČU?

V konkretnem primeru, ki ga je presojalo sodišče, so bila za presojo zakonitosti izredne odpovedi bistvena sledeča dejstva:

- » Da je preizkus alkoholiziranosti opravljala oseba, ki je bila za to ustrezno usposobljena in pooblaščen in to ne glede na to, pri kateri družbi je bila sicer zaposlena ter ali je ta družba pooblaščen za izvajanje preizkusov alkoholiziranosti.
- » Da je bil alkotester ustrezno kalibriran, s čimer je bila zagotovljena pravilnost meritvenega rezultata in da je alkotester pokazal da je bila oseba pod vplivom alkohola.
- » Alkoholiziranost je mogoče ugotavljati na kakršenkoli način – ni nujno samo z alkotestom ali drugimi tehničnimi pripomočki, pri tem pa je pomembno soglasje delavca.
- » V primeru odklonitve preizkusa s pomočjo tehničnih pripomočkov je sodišče upoštevalo, da je oseba uživala alkohol med delovnim časom, kar so potrdile tudi priče.
- » Da je oseba preizkus opravila prostovoljno in tudi podpisala zapisnik o ugotavljanju alkoholiziranosti na delovnem mestu, s čimer je izrecno potrdila, da se strinja s potekom preizkusa, zapisnik pa je namenjen v dokazne namene. V primeru odklonitve je potrebno to zapisati v zapisnik.
- » 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 z njegovim uživanjem alkohola na delovnem mestu.

ustrezni postopek pred odpovedjo, skupaj z možnostjo zagovora delavca ter pravilna vročitev pisne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, z navedbo odpovednih razlogov, pisno obrazložitev ter opozorili delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslove zavarovanja za primer brezposelnosti.

Pri pregledu sodne prakse niso bili najdeni primeri, ko bi delodajalec pri delavcih ugotavljal prisotnost drog ali drugih psihoaktivnih substanc, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na sposobnost opravljanja dela.

Enako kot v primeru preizkusov alkoholiziranosti je mogoče uporabiti postopke dokazovanja prisotnosti drog in drugih psihoaktivnih substanc s tehničnimi napravami - naprave za hitro ugotavljanje prisotnosti drog (s soglasjem delavca), z odvzemom telesnih tekočin (s privolitvijo delavca) ali/in z izpovedmi prič oziroma delavca samega.

Nekatere, predvsem večje organizacije in državni organi, že uvajajo v svoje preizkuse indikatorje drog, v primeru, da je preizkus pozitiven, pa osebo napotijo na odvzem krvi in urina.

IZVAJALCI PREIZKUSOV PRISOTNOSTI ALKOHOLA, DROG IN DRUGIH PSIHOAKTIVNIH SUBSTANC

Marsikomu ostaja tudi odprto vprašanje, kdo lahko pri delodajalcu izvaja preizkuse prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi. Normativna ureditev (enako pa tudi sodna praksa) zahteva, da preizkus opravlja oseba, ki je za to ustrezno usposobljena in pooblaščen in to ne glede na to, pri kateri družbi je sicer zaposlena in da je druga družba, iz katere prihaja oseba, s strani delodajalca pooblaščen za izvajanje preizkusov – natančnejše opredelitve kaj to pomeni, ni podane. Predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu ne določajo posebnih pogojev za opremo ali pooblaščen osebe, kar še dodatno oteži odločitev delodajalca koga naj izbere za izvajalca preizkusov. Izvajalec mora imeti pooblastilo delodajalca in biti za svoje delo usposobljen (praviloma v skladu z navodili proizvajalca naprave), naprave pa morajo biti ocenjene kot primerne za opravljanje preizkusov s strani pristojnega referenčnega laboratorija oziroma Inštituta za sodno medicino v Ljubljani. Ali izvajalec tudi vsebinsko obvlada vse omejitve predpisov glede spoštovanja

delavčeve osebnosti, pogojev preizkusa, ustreznega zbiranja in evidentiranja zbranih dokazov, potrebe po zapisovanju pripomb, ipd, pa je drugo vprašanje. Odgovornost za izvajanje predpisov s področja varstva pri delu ima delodajalec, ki lahko v ta namen najame tudi zunanjega izvajalca. Predvsem pri zunanjih izvajalcih je izrednega pomena poleg usposobljenosti za izvedbo preizkusov (v skladu z navodili proizvajalca) tudi pooblastilo s katerim delodajalec izvajalca pooblasti za izvajanje preizkusov. Za določena tehnična sredstva za opravljanje preizkusov proizvajalec niti ni predvidel posebnega usposabljanja (kemični indikatorji), drugi pa uporabnike spoznajo s tehnologijo in pravilnim ravnanjem z napravo, vzdrževanjem in skladiščenjem.

Pogosti so primeri, da se za neposredno (tehnično) izvedbo preizkusa pooblasti zunanjega izvajalca, bodisi pooblaščen organizacijo za izvajanje varnosti in zdravja pri delu, detektive, ki jih za to

upravičuje tudi ZDD-1, pogosto pa te storitve ponujajo tudi varnostniki varnostne službe, ki hkrati izvaja varovanje ljudi in premoženja pri delodajalcu. Slednjemu stroka s področja reguliranja zasebnega varovanja nasprotuje, saj je njihova osnovna funkcija varovanje ljudi in premoženja, kar je mogoče samo z neposrednim sodelovanjem zaposlenih pri naročniku, kar narekuje tudi taktika in metodika dela varnostnega osebja pri izvajanju storitev zasebnega varovanja. Varnostniki s predpisanimi ukrepi (ZZasV-1) lahko posegajo v človekove pravice in svoboščine, zaradi česar mora veljati načelo zakonitosti, ki omejuje pravico varnostnikom uporabljati samo taksativno naštete ukrepe – med njimi ni preizkusa alkoholiziranosti. Hkrati jih k temu zavezuje tudi načelo zakonitosti, kot eno izmed temeljnih načel pravne države, ki veže tako družbe za zasebno varovanje kot tudi varnostno osebje, da opravljajo samo tiste dejavnosti, ki so opredeljene v Zakonu o zasebnem varovanju (ZZasV-1). Pri tem pa seveda ni

nobenih zadržkov, da izvajalci storitev zasebnega varovanja to izvajajo z drugim osebjem in ne s tistim varnostnim osebjem, ki neposredno opravlja varovanje pri delodajalcu, kjer je potrebno opraviti preizkus. Potem zadržki strokovnjakov na tem področju odpadejo. Izvajalci zasebnega varovanja upravičujejo svoje delo na tem področju z naštevanjem razlogov, da so zaradi narave svojega dela naročniku (delodajalcu) vedno dosegljivi (intervencijske skupine, varnostniki nadzorniki), večje število delovnih izmen, kratek odzivni čas, predvsem pa zaradi razlogov, da izvajalci medicine dela, varnostni inženirji, strokovni, pooblaščen delavci za varnost in zdravje pri delu, interne varnostne službe tega nočejo izvajati proti svojim sodelavcem.⁶ Izpostaviti je potrebno tudi problematiko t.i. lažne solidarnosti drugih delavcev, ki lahko oteži delo in preventivne aktivnosti delodajalca na tem področju, praviloma pa lahko vodi do različnih posledic, tudi do delovnih nezdgov.



Uporaba strokovnih pripomočkov in postopkov na strokoven način je seveda najbolj zanesljiva metoda ugotavljanja zlorabe psihoaktivnih substanc na delovnem mestu. Če pa alkoholiziranosti ni mogoče ugotoviti z uporabo tehničnih pripomočkov, jo je mogoče dokazati tudi na drug način (npr. s pričami), opisovanjem obnašanja, uživanja alkohola, zadaha po alkoholu, agresivnosti in druge značilnosti obnašanja, ki kažejo na dejstvo, da je oseba pod vplivom alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc.

SKLEP

Delodajalcu je prepuščeno, da postopek ugotavljanja stanja delavca oziroma prisotnosti alkohola, drog ali drugih psihoaktivnih substanc uredi v internih predpisih, kar menim, da ni najboljša rešitev. Delavci so tako prepuščeni delodajalčevemu bolj ali manj zakonitemu urejanju in izvajanju ukrepov na tem področju, večja je možnost šikaniranja, očitkov diskriminacije in mobinga, ravno tako tudi dvom v strokovnost in zakonitost samih postopkov preizkusov.

Vsebinsko so interni akti podjetij, državnih organov in drugih subjektov skoraj popolnoma enaki, večina njih pa področja ne ureja celovito (v večini primerov domnevam, da v praksi popolnoma zadostujejo, glede na to da se v praksi alkoholna politika ne izvaja), postopki preizkusov so bolj ali manj pomanjkljivo urejeni, v večini podjetij pa je popolnoma odsotna kakršnakoli preventivna dejavnost delodajalcev na tem področju.

Preizkusi za ugotavljanje prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih snovi so praviloma zaključeni z odpovedjo delovnega razmerja, tako da o uresničevanju načel in strategij, ki jih določa evropska listina o alkoholu tu ne moremo govoriti. Sami preizkusi ne bodo razkrili mogočih vzrokov za zlorabo alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc, ki se kažejo tudi v neustreznih medsebojnih odnosih, vodenju in organizaciji dela, v stresu, prekomerni obremenjenosti in pretiranih nadurah.

Glede na pregledano gradivo s tega področja je mogoče ugotoviti, da je problematika alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc po vsebini in preventivnih ukrepih bolj problematika medicinske stroke, ne pa zgolj predmet zagotavljanja reda in discipline v podjetjih, čeprav mnogo avtorjev zatrjuje ravno to. Pomembno je, da se problematike alkoholizma na delovnem mestu lotevamo transparentno in celovito v sodelovanju s sindikati in delavci, z uvajanjem preventivnih ukrepov, z iskanjem in odpravljanjem pravih vzrokov za zlorabe in šele kot zadnje z izvajanjem preizkusov za ugotavljanje prisotnosti alkohola, drog in drugih psihoaktivnih substanc in odpuščanjem delavcev.

Pri tem pa se ne sme pozabiti na obvezno sodelovanje države pri zagotavljanju celovite podpore izvajanja alkoholne politike na državni ravni, kar bi kazalo urediti tudi v pripravi enotnih pravil in kriterijev za izvajanje preizkusov, določitev pogojev za osebe, ki lahko izvajajo preizkuse in predvsem nudenju različne podpore preventivnim dejavnostim delodajalcev, kar bi bistveno izboljšalo stanje na tem področju.

Različni avtorji s področja varnosti in zdravja pri delu (med drugimi tudi Pavlič, 2012) so predstavili širšo problematiko tega področja, pomanjkanje raziskav o povezanosti alkoholizma z nezgodami pri delu in drugimi nezgodami ter poziv k večji angažiranosti države na tem področju, predvsem pa k bolj transparentni, k preventivnim ciljem usmerjeni, bolj jasni in bolj določni regulativi, ki bo uravnotežena med različnimi interesi in bo v pomoč tako delodajalcem kot tudi zagotavljanju javnega interesa na tem področju. [60](#)

LITERATURA IN VIRI

- Bilban, M, prim. prof. dr., Alkoholizem v delovnem okolju, Delo in varnost, Ljubljana, 4/2009/, 10-18.
- Zorko, M... [et al.], urednica, ALKOHOL v Sloveniji: trendi v načinu pitja, zdravstvene posledice škodljivega pitja, mnenja akterjev in predlogi ukrepov za učinkovitejšo alkoholno politiko, Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, 2013.
- Uran, J., univ. diplomirana pravnica, Alkohol in druge droge na delovnem mestu, prezentacija na 4. konferenci inšpektorata RS, pristojnega za delo.
- Delovnopравни pogled inšpekcijskega nadzora v zvezi z alkoholom in drugimi drogami, Delo in varnost, Ljubljana, 3/2006, 6-15.
- Ledinek, I., Dileme: Preverjanje alkoholiziranosti, revija Varnostnik, avgust 2004, št. 19, Varnost Maribor.
- Pavlič, M., Alkohol, droge in druge psihoaktivne snovi – ukrepi delodajalca, Delo in varnost, Ljubljana, 3/2012, 13-22
- Evropska listina o alkoholu: sprejeta na Evropski konferenci o zdravju, družbi in alkoholu, Pariz, 12. - 14. december 1995, prevod Zdenka Čebašek-Travnik
- Alkohol in alkoholna politika v Sloveniji in Evropi, gradivo Ministrstva za zdravje, leto 2007
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št 43/11)
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št 21/13 in 78/13 – popr)
- Savski, S., Grilc, B., Jarc, S. in Mele, Z., Zakon o detektivski dejavnosti s komentarjem in Zakon o zasebnem varovanju s komentarjem, Ljubljana, GV Založba, 2012
- Sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča: VSDS št. 1600/2004, VSDS št. 1412/2004, VSDS Pdp 98/2012, VSDS Pdp 844/2013, Vrhovno sodišče, Sodba VIII Ips 75/2010, Sodba VIII Ips 132/2011

OPOMBE

- 1 Enako tudi prim. prof. dr. Marjan Bilban
- 2 Sodba VSDS Pdp 98/2012
- 3 Enako tudi prim. prof. dr. Marjan Bilban
- 4 Alkoholizem v delovnem okolju, prim. prof. dr. Marjan Bilban, dr. med., Delo in varnost - LIV/2009/št. 4
- 5 Sodba VSDS Pdp 98/2012
- 6 Iztok Ledinek, revija Varnostnik, avgust 2004