

# DELOVNOPRAVNI POGLED INŠPEKCIJSKEGA NADZORA V ZVEZI Z ALKOHOLOM IN DRUGIMI DROGAMI

Jana Uran, univ. dipl. pravnica\*

## IZVLEČEK

Prispevek predstavlja veljavno pravno ureditev v zvezi z omejitvami uživanja alkohola oz. drog pri opravljanju dela, v zvezi z možnostmi preverjanja vplivov alkohola in drog na posameznega delavca s strani delodajalca ter v zvezi s sankcijami za delavca, ki je delo opravljal pod vplivom alkohola oz. drog.

Redki predpisi neposredno določajo, da delavec med delovnim časom in na delovnem mestu ne sme biti pod vplivom alkohola. Zakon o omejevanju porabe alkohola določa le prepoved prodaje oz. ponudbe alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem mestu. Splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu pa, da je prepovedano v delovnem času nositi v podjetje alkoholne pijače in jih uživati.

Postopek preizkusa alkoholiziranosti na delovnem mestu v delovnopravni zakonodaji ni ne predpisan ne prepovedan. Delavec lahko odgovarja delodajalcu za kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (torej tudi v primeru, če opravlja delo pod vplivom alkohola oz. drog) disciplinsko in odškodninsko, delodajalec pa lahko v najhujših primerih kršitev zoper delavca sproži postopek redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

**Ključne besede:** alkohol, droge, delovno mesto, postopek preizkusa alkoholiziranosti, zakonske določbe, alcotest, osebnostne pravice, dostojanstvo pri delu, splošni akti, pogodba o zaposlitvi, disciplinska in odškodninska odgovornost, odpoved

## ABSTRACT

*The purpose of the contribution is to present the applied legal arrangement in connection with the restriction of alcohol or drugs at work, related to possibilities of finding out influence of alcohol and drugs on individual worker from employer's position and in connection with reprimands for workers who carried on their work under the influence of alcohol and drugs.*

*Few regulations immediately determine that a worker must not be under the influence of alcohol during working hours at work place. The Restrictive use of alcohol act defines only prohibition of selling and offering alcoholic drinks during working hours at work place. General code on hygiene and technical safety measures at work defines that it is prohibited to bring and consume alcoholic drinks in the company during working hours.*

*Procedure of intoxication test at work place is neither regulated nor prohibited by our employment – legal legislation. The worker is held responsible for breaking contract and other obligations arising from working relationship (also in case that he carries on work under the influence of alcohol or drugs) disciplinary and compensational. The employer can, in case of severe contravention, start the procedure of regular or irregular renunciation of labour contract.*

**Key words:** alcohol, drugs, work place, intoxication test, legal acts, alco test, personal rights, dignity at work, general regulations, labour contract, disciplinary and compensational responsibility, renunciation

## 1. SPLOŠNO - UVOD

Problematika uživanja alkohola in drugih drog na delovnem mestu oz. dela pod vplivom alkohola ali drugih drog je zelo raznolika. Zato se bomo omejili zgolj na predpise, ki z vidika delovnega prava oz. opravljanja dela urejajo omejitve v zvezi z uživanjem alkohola, in na predpise, ki določajo možnosti preverjanja vplivov alkohola in drog na posameznega delavca s strani delodajalca, ter na določbe, ki predvidevajo sankcije za delavca, ki je delo opravljal pod vplivom alkohola oz. drog.

Delavec in delodajalec sta stranki v delovnem razmerju in v tem razmerju imata določene pravice in obveznosti. Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo na dogovorjenem kraju in v dogovorjenem času, hkrati pa mu mora zagotavljati varne razmere pri opravljanju dela. Pri tem ne sme posegati v delavčevo zasebnost in osebnost ter

mora varovati njegovo dostojanstvo pri delu. Delavec se mora po drugi strani vzdržati vseh ravnanj, ki materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca, spoštovati mora predpise o varnosti in zdravju pri delu, upoštevati delodajalčeva navodila in ga obveščati o vseh bistvenih okoliščinah, ki vplivajo ali bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti.

Ko je delavec na delovnem mestu v alkoholiziranem stanju in to vpliva na njegove sposobnosti za opravljanje dela v skladu s pogodbo o zaposlitvi in delovno-pravnimi predpisi, vsekakor vpliva tudi na njegovo izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, hkrati pa ogroža njegovo varnost in zdravje pri delu. Vsaj glede na zadnjo ugotovitev mora delodajalec takrat, ko ugotovi, da je delavec vinjen na delovnem mestu, ukrepati.

Ob tem se pojavljata dve temeljni vprašanji:

1. kako ugotoviti alkoholiziranost delavca – ob upoštevanju njegove

osebnostne pravice in ne da bi s tem delodajalec posegel v delavčevo osebo integriteto in dostojanstvo – ter seveda na način, da bi pridobil ustrezne dokaze za morebitne nadaljnje ukrepe proti delavcu;

2. katere ukrepe lahko delodajalec sproži zoper delavca, ki je na delovnem mestu alkoholiziran?

V nadaljevanju bomo poskušali odgovoriti nanju, še prej pa bomo na kratko predstavili predpise, ki prepovedujejo uživanje alkohola na delovnem mestu ali opravljanje dela pod vplivom alkohola.

## 2. PREPOVED UŽIVANJA ALKOHOLA OZ. DROG NA DELOVNEM MESTU

**Zakon o omejevanju porabe alkohola (Uradni list RS, št. 15/2003)** delavcu eksplicitno ne prepoveduje uživanja alkohola na delovnem mestu. V tretji alineji 12. člena zgolj prepoveduje prodajo oz. ponudbo alkoholnih pijač med delovnim časom na delovnem me-

\*Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Inšpektorat RS za delo, direktorica Inšpekcije nadzora delovnih razmerij, Parmova 33, Ljubljana; tel.: (01) 28-03-660, 28-03-670, 28-03-661; faks: (01) 28-03-677, 28-03-676

stu. Kdor prodaja ali ponuja alkoholno pijačo na delovnem mestu med delovnim časom, se kaznuje z globo od 500.000 do 8.000.000 tolarjev.

Redki zakoni pa neposredno določajo, da delavec med delovnim časom in na delovnem mestu ne sme biti pod vplivom alkohola. Vendar ti predpisi (v prvi vrsti) niso namenjeni temu, da bi delodajalcu olajšali dokazovanje alkoholiziranosti delavca in določali morebitne sankcije za take primere, ampak je njihov glavni pomen zagotavljanje javne varnosti (predvsem v prometu). To so na primer:

- *Zakon o varnosti cestnega prometa* (Uradni list RS, št. 25/2006 – uradno prečiščeno besedilo št. 3),
- *Zakon o varnosti v železniškem prometu* (Uradni list RS, št. 102/2004 – uradno prečiščeno besedilo),
- *Zakon o letalstvu* (Uradni list RS, št. 18/2001).

Omejitev uživanja alkohola na delovnem mestu, ki jih obravnavajo omejeni zakoni, bomo predstavili v nadaljevanju.

Najbolj neposredno določa prepoved uživanja alkohola na delovnem mestu **splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu** (Uradni list FLRJ, št. 16/47 s sprem). V 48. členu (ki se še uporablja) določa, da je **prepovedano v delovnem času nositi v podjetje alkoholne pijače in jih uživati**. Pijanim ni dovoljen vstop v delavnico in na delovne kraje. Vendar kršitev tega člena ni posebej sankcionirana, zato mora delodajalec vprašanje ukrepov zoper alkoholiziranega delavca reševati z uporabo drugih predpisov.

### 3. UGOTAVLJANJE ALKOHOLIZIRANOSTI DELAVCA OZ. UGOTAVLJANJE, ALI JE DELAVEC POD VPLIVOM DROGE

Ne gre za vprašanje tehničnega ugotavljanja alkoholiziranosti delavca, saj je to v domeni tehničnih strok pač pa za ugotavljanje alkoholiziranosti delavca z vidika urejenosti v predpisih in dopustnosti glede na kolizijo med osebno pravicami delavca in delodajalčevo dolžnostjo zagotavljanja varnosti ter zdravja pri delu delavcev, kakor tudi dolžnostjo, da se zagotavlja nemoten delovni proces.

**Postopek preizkusa alkoholiziranosti na delovnem mestu** v delovno-pravni zakonodaji (kot sta zakon o delovnih razmerjih oz. o varnosti in zdravju pri

delu z izvršilnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu) **ni predpisan**. Ta del zakonodaje tovrstnega preizkusa niti ne dovoljuje niti ne prepoveduje. Podobno je s testiranjem delavcev na prisotnost drog v organizmu. Ob tem se zdi, da sta zakonodaja (in sodna praksa) na tem področju še manj dorečeni.

Pravno podlago za t.i. alkotest bi zato lahko iskali v splošnejših določbah zakonov z delovno-pravnega področja, kot sta npr. **zakon o delovnih razmerjih** (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju: ZDR) in **zakon o varnosti in zdravju pri delu** (Uradni list RS, št. 56/99 in 64/2001, v nadaljevanju: ZVZD), in izvršilnih predpisov. Tako je pravno podlago za preizkus alkoholiziranosti na delovnem mestu mogoče najti že v splošnih določbah ZDR:

Definicija delovnega razmerja po ZDR, člen 4, 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**. Tako so tudi pravila reda in discipline ter ukrepi za zagotavljanje teh pravil v pristojnosti delodajalca, vendar pa **morajo biti delavci s pravili vnaprej seznanjeni**.

Že eno temeljnih načel ZVZD se glasi, da je **delodajalec dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom**. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter s potrebnimi materialnimi sredstvi. Delodajalec je dolžan izvajati take preventivne ukrepe in izbirati take delovne in proizvajalne metode, ki bodo zagotavljale večjo stopnjo varnosti in zdravja pri delu ter bodo vključene v vse aktivnosti delodajalca in na vseh organizacijskih ravneh. Delodajalec mora zagotavljati varnost in zdravje pri delu zlasti z naslednjimi ukrepi (15. člen ZVZD):

- izdaja navodila za varno delo,
- usposablja delavce za varno delo,
- **zagotavlja periodične preiskave delovnega okolja in periodične preglede in preizkuse delovne opreme,**
- **zagotavlja zdravstvene preglede delavcev.**

Delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene pooblaščenega zdravnika.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu ne sme delavcu povzročiti finančnih obveznosti, prav tako ne smejo zdravstvene posledice opravljanja dela prizadeti delavčeve plače ter posegati v njegov z delom pridobljeni materialni in socialni položaj. Ukrepi, ki jih izvaja delodajalec in se nanašajo na varnost in zdravje pri delu, ne smejo delavcem povzročati nobenih finančnih obveznosti.

*Pravilnik o zahtevah za zagotavljanje varnosti in zdravja delavcev na delovnih mestih* (Uradni list RS, št. 89/99 s sprem.) povzema nekatere določbe ZVZD glede delodajalčeve dolžnosti zagotavljanja varnih delovnih razmer. V 4. členu določa, da mora delodajalec urediti delovna mesta tako, da nista ogrožena varnost in zdravje delavcev pri delu na takšnih delovnih mestih. Delodajalec mora z ustrezno organizacijo dela preprečiti ali omejiti tveganja, ki lahko nastopijo na delovnih mestih, in predvideti ukrepe za izredne okoliščine, ki se lahko pojavijo na delovnih mestih. Poleg tega pravilnik določa tudi obveznost:

- obveščanja delavcev – delodajalec mora delavcem in njihovim predstavnikom zagotoviti vse potrebne informacije o varnosti in zdravju na delovnih mestih, predvsem pa o tveganjih za varnost in zdravje pri posameznih delovnih mestih in o ukrepih, da bi se izognili tveganjem; prav tako mora delavce in njihove predstavnike obveščati o vseh ukrepih, ki jih namerava uvesti v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnih mestih;
- posvetovanja in sodelovanja z delavci: delodajalec se mora posvetovati z delavci ali njihovimi predstavniki o vseh zadevah v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnih mestih. To obveznost mora uresničevati redno in dovolj pogosto, najmanj pa enkrat letno, pri čemer mora omogočiti delavcem ali njihovim predstavnikom, da enakopravno sodelujejo.

ZVZD določa tudi **obveznosti delavca** v 36. členu: Delavec mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe, uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu in

se **odzvati na zdravstvene preglede v skladu s tem zakonom in predpisi**, izdanimi na njegovi podlagi. Če delavec ne ravna tako, se šteje, da **ogroža svojo varnost** in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev. S tem **huje krši obveznosti iz delovnega razmerja**, zaradi česar mu lahko **delovno razmerje preneha**.

Delavec mora v skladu z 9. členom ZVZD spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delo mora opravljati s tolikšno pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Alkoholne pijače na delovnem mestu oz. zdravstveni pregled, če obstaja sum na boleznino odvisnosti, pa obravnavata od izvršilnih predpisov v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu naslednja pravilnika:

- že omenjeni **splošni pravilnik o higienskih in tehničnih varnostnih ukrepih pri delu**, ki določa v 48. členu, da je prepovedano v delovnem času nositi v podjetje alkoholne pijače in jih uživati ter da pijanim ni dovoljen vstop v delavnico in na delovne kraje.
- **pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev** (Uradni list RS, št. 87/2002 s sprem.) določa v 10. členu, da **je delodajalec v določenih primerih upravičen delavce poslati tudi na druge usmerjene preventivne zdravstvene preglede, in sicer:**
  - pri zmanjšani delovni zmožnosti,
  - po bolezni ali poškodbi izven dela, ki zahteva daljše zdravljenje in obstaja dvom o delavčevi zmožnosti za dosedanje delo,
  - **če obstaja sum na boleznino odvisnosti, ki lahko vplivajo na delovno zmožnost delavca,**
  - če gre za delavce, ki so bili v obdobju enega leta v bolniškem staležu zaradi bolezni ali poškodbe petkrat ali večkrat.

Drugi usmerjeni preventivni zdravstveni pregled obsega dopolnitev anamneze in klinične slike, usmerjeni klinični pregled, usmerjene preglede in preiskave glede na napotitveni razlog.

Če delodajalec torej sumi na boleznino odvisnosti, ki lahko vpliva na delovno zmožnost delavca, ga lahko pošlje na usmerjeni preventivni zdravstveni pregled. Delavec se mora odzvati na zdravstveni pregled, sicer krši omenjeno določbo ZVZD in **ogroža svojo varnost** in zdravje ter morebiti

tudi varnost in **zdravje drugih delavcev**. S tem **huje krši obveznosti iz delovnega razmerja**, zaradi česar bi mu lahko glede na dikcijo ZVZD **delovno razmerje prenehalo**. Več o sankcijah za delavca, ki se ne odzove zdravstvenemu pregledu oz. je alkoholiziran na delovnem mestu, bomo pisali v nadaljevanju.

Toda za to, da delodajalec posumi na boleznino odvisnosti, morajo obstajati določene indikacije oz. določeno ponavljajoče se vedenje delavca. Hkrati mora delodajalec pridobiti tudi določene dokaze, na podlagi katerih lahko sumi na boleznino odvisnosti, dokaze pa potrebuje tudi za morebitne ukrepe zoper delavca (v postopku odpovedi pogodbe o zaposlitvi, v disciplinskem postopku ipd.). V skladu s sodno prakso Višjega delovnega in socialnega sodišča so s tem v zvezi dopustni in upoštevani naslednji dokazi<sup>1</sup>:

1. izvedba alkotesta, ki ga izvede oseba, strokovno usposobljena in pooblaščenca za to (s soglasjem oz. privolitvijo delavca),
2. odvzem telesnih tekočin (s privolitvijo delavca) in
3. izpoved prič oz. delavca samega.

### Alkotest

Za dokazovanje alkoholiziranosti delavcev pride v poštev **test alkoholiziranosti** oz. t.i. **alkotest**.

Ker postopek preizkusa alkoholiziranosti v delovno-pravni zakonodaji (kot že rečeno) ni definiran, mora delodajalec pred uvedbo takšnega ukrepa predvideti **možnost in postopek takega testiranja** v svojih **splošnih aktih** oz. bi ga s posameznim delavcem lahko dogovorila že v **pogodbi o zaposlitvi**. Pri samem postopku sprejemanja tovrstnega splošnega akta pa bi moral delodajalec upoštevati določbe ZDR s tem v zvezi.

V skladu z 8. členom ZDR mora delodajalec predloge splošnih aktov, s katerimi določa organizacijo dela ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, preden jih sprejme, posredovati v mnenje **sindikatom**<sup>2</sup> pri delodajalcu.

<sup>1</sup> Glej odločbe VDS opr. št. 582/2001 z dne 4. 10. 2002, opr. št. 626/2004 z dne 27. 5. 2004, opr. št. 952/2004 z dne 29. 9. 2005, opr. št. 1412/2004 z dne 10. 11. 2005 in opr. št. 1600/2004 z dne 10. 11. 2005.

<sup>2</sup> Za sindikat pri delodajalcu se v skladu s petim odstavkom 8. člena ZDR šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu ZDR.

Sindikat mora podati mnenje v roku osmih dni. Če je mnenje podano, ga mora delodajalec obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri delodajalcu **ni organiziranega sindikata**, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo le pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oz. kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. O vsebini predloga splošnega akta pa mora delodajalec pred sprejemom akta neposredno obvestiti delavce. Glede **splošnih aktov delodajalca, sprejetih pred uveljavitvijo ZDR (1. 1. 2003)**: Pri mnogih delodajalcih so tudi po uveljavitvi novega ZDR še naprej v veljavi splošni akti, sprejeti pred letom 2003, na podlagi takrat veljavnih delovnopravnih predpisov.

Opozoriti je treba, da so lahko nekatera določila iz splošnih aktov delodajalca postala praktično neuporabljiva, če so v nasprotju s konceptom novega ZDR. Nekateri instituti so se namreč v svojem bistvu tako spremenili, da ni mogoče primerjati prej veljavno in sedanjo ureditev (npr. disciplinske sankcije v zvezi s prenehanjem delovnega razmerja). V tem primeru se uporabljajo neposredno zakonske določbe.

Poleg tega pa je v prehodnih in končnih določbah ZDR opredeljeno, da določbe splošnih aktov delodajalca, ki urejajo vprašanja, ki se v skladu s tem zakonom dogovarjajo v kolektivnih pogodbah, prenehajo veljati v roku devetih mesecev od dneva uveljavitve tega zakona. To velja le, če je pri delodajalcu organiziran sindikat. Če tega ni, se lahko s splošnim aktom delodajalca določijo tudi vsebine, ki naj bi se po novem ZDR urejale s kolektivnimi pogodbami, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oz. kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Vendar pa ne glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali splošnega akta delodajalca ohrani delavec vse tiste pravice, ki so ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi.

**Ob urejanju postopka ugotavljanja alkoholiziranosti delavca oz. ugotavljanja, ali je delavec pod vplivom drog, bi moral delodajalec zato upoštevati tudi zakonsko določeni obveznosti, kot sta varovanje delavčeve osebnosti in varstvo delavčevih osebnih podatkov.** Menimo namreč, da je podrejenost delavca delodajalcu, ki je temeljna



značilnost pogodbenega razmerja med njima, razlog za posebno varstvo delavca, ki mu ga nudi delovno pravo. Ena temeljnih vrednot, ki jo dandanes poudarjajo tako na mednarodni kot tudi na nacionalnih ravneh, je tudi dostojanstvo pri delu, kar lahko pomeni različne elemente: zahtevo, da so zagotovljene varne in vedno boljše delovne razmere, kot tudi prepoved poseganja v zasebnost itd.

Delodajalec mora v skladu z ZDR **varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost**. V zvezi s pravico do zasebnosti v okviru delovnega razmerja gre za več pravic v zvezi z delavčevo osebo in njegovimi osebnimi razmerji. Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju je zagotovljeno tako z delovno-pravnimi, kot tudi z drugimi predpisi (ustavnopravne, civilnopravne in kazenske norme).

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: *Ustava RS* (Uradni list RS, št. 33/91 s sprem.) določa:

- ❖ V 15. členu: da so človekove pravice in temeljne svoboščine omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ustava. Z zakonom je mogoče predpisati način uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kadar tako določa ustava, ali če je to nujno zaradi same narave posamezne pravice ali svoboščine.
- ❖ Nihče ne sme biti podvržen mučenju, nečloveškemu ali ponižujočemu kaznovanju ali ravnanju (člen 18 Ustave RS).
- ❖ Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti (člen 34 Ustave RS).
- ❖ Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic (člen 35 Ustave RS).
- ❖ Zagotovljeno je spoštovanje človekove osebnosti in njegovega dostojanstva v kazenskem in v vseh drugih pravnih postopkih in prav tako med odvzemom prostosti in izvrševanjem kazni (člen 21 Ustave RS).

*Kazenski zakonik* (Uradni list RS, št. 95/2004 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju: KZ) določa v poglavju Kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine več kaznivih

dejanj, ki se nanašajo na kršitev pravice do zasebnosti in do spoštovanja človekove osebnosti in dostojanstva:

- prisiljenje,
  - grdo ravnanje,
  - neupravičena osebna preiskava.
- V naštetih kaznivih dejanjih se pregon začne na predlog.

KZ določa v 142. členu, da kdor koga s silo ali z resno grožnjo prisili, da kaj stori ali da kaj trpi, se kaznuje z zaporom do enega leta.

Kdor z grdim ravnanjem prizadene telesno ali duševno celovitost drugega, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do šestih mesecev (KZ, 146. člen).

Poleg tega se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta, kdor neupravičeno preišče drugega ali stvari, ki jih ima ta na sebi ali s seboj. Tudi poskus takšnega kaznivega dejanja je kazniv.

V skladu z *Evropsko konvencijo o človekovih pravicah* je poseg v pravico do zasebnega in družinskega življenja možen in mogoč le, če je opravičljiv in so izpolnjeni naslednji trije pogoji:

- da za poseg obstaja zakonit namen,
- da je poseg v pravico v skladu z veljavnim pravom in
- da je poseg nujen v demokratični družbi.

Interes države pri varovanju nacionalne varnosti mora biti sorazmeren s pomembnostjo posega v posameznikovo pravico do spoštovanja zasebnosti.

Omenjene določbe Ustave in KZ, kakor tudi določbe Evropske konvencije o človekovih pravicah, so namenjene predvsem varstvu posameznika pred represivno oblastjo države. Tako se zastavlja vprašanje, koliko so ti predpisi uporabljivi tudi v delovno-pravnih razmerjih, zato smo jih navedli le za primer.

#### Sodna praksa:

Na podlagi odločb Višjega delovnega in socialnega sodišča lahko glede samega **dokazovanja alkoholiziranosti** delavca zaključimo naslednje:

- 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, odgo-

vorna/pooblaščenca za varnost 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;
- delavec ima pravico odkloniti alkotest, saj ga v preizkus ni mogoče prisiliti, ker ustava RS vsakomur zagotavlja med drugim tudi telesno nedotakljivost;
- delodajalec nima pooblastila za odvzem telesnih tekočin delavcu (kot npr. za odvzem krvi po zakonu o varnosti cestnega prometa) in tako ni mogoče analogno uporabiti določila zakona o varnosti v cestnem prometu ter delavcu odrediti obvezen odvzem telesnih tekočin;
- delodajalec lahko alkoholiziranost delavca ugotavlja na kakršen koli 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<sup>3</sup>;
- če delavec odkloni alkotest in torej alkoholiziranosti ni mogoče ugotoviti z uporabo tehničnih pripomočkov, jo je mogoče dokazati tudi na drug način – sodišče je upoštevalo, da je delavec vinjenost **priznal sam**, njene znake pa sta opazili tudi **priči**;
- za dokazne namene je dobro, da pooblaščenca oseba pri delodajalcu, ki izvaja alkotest, o tem napravi zapisnik; če delavec odkloni alkotest in/ali odvzem telesnih tekočin, je dobro, da pooblaščenca oseba tudi to napiše v zapisnik;
- zapisnik dá pooblaščenca oseba v podpis delavcu;
- 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 poopravljenem preventivnem zdravstvenem pregledu in dejstvo, da so strokovni sodelavci z delavcem že večkrat opravljali razgovore v zvezi z njegovim uživanjem alkohola na delovnem mestu oz. ga izrecno opozarjali, da naj ne uživa alkohola, sicer ne bo več mogel opravljati svojega (zahtevnega) dela.

<sup>3</sup> Sodišče očitno dopušča oz. priznava rezultate alkotesta oz. laboratorijskega odvzema telesnih

## Odvzem telesnih tekočin

Pri odvzemu telesnih tekočin gre za velik poseg v človekove osebnostne pravice, zato se za tak poseg praviloma zahteva privolitve osebe, ki naj bi se ji ta poseg opravil. V zvezi z delovnim razmerjem bi lahko prišlo do vprašanja odvzema telesnih tekočin v primeru, ko bi delodajalec želel ugotoviti, ali je delavec pod vplivom alkohola oz. mamil, delavec pa bi nasprotoval izvedbi alkotesta ali oporekal njegovim rezultatom. Zastavlja pa se vprašanje, ali in v katerih primerih oz. na podlagi katerih predpisov lahko delodajalec odredi odvzem telesnih tekočin:

- a) brez privolitve delavca,
- b) s privolitvijo delavca.

a) **Brez privolitve delavca:** menimo, da odvzem telesnih tekočin, ki bi ga odredil delodajalec, brez privolitve delavca ni možen, saj gre za grob poseg v delavčeve osebnostne pravice, ki ne more biti sorazmeren z interesom delodajalca, da ugotovi delavčevo psihofizično stanje. Glede na to, da je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti ena izmed ustavno zagotovljenih pravic, je mogoče vanjo poseči le v primeru, če je bilo poseženo v pravice drugih, in na način, določen z ustavo ali zakonom. Noben zakon pa ne predvideva, da bi delodajalec lahko delavcu odredil odvzem telesnih tekočin – brez njegove privolitve.

Kot primer navajamo ureditev v zakonu o kazenskem postopku in zakonu o varnosti cestnega prometa, ki določata možnost, da se opravi odvzem telesnih tekočin tudi **brez privolitve** preiskovanca oz. se preiskovanca **sankcionira, če ne privoli** v tak zdravstveni pregled.

*Zakon o kazenskem postopku* (Uradni list RS, št. 8/2006 – uradno prečiščeno besedilo št. 3) določa v 266. členu, da se telesni pregled obdolženca opravi tudi brez njegove privolitve, če je treba dognati dejstva, ki so pomembna za kazenski postopek. Tesni pregled drugih oseb se sme opraviti brez njihove privolitve samo takrat, če je treba dognati, ali je na njihovem telesu določena sled ali posledica kaznivega dejanja. Odvzem krvi in druga zdravniška dejanja, ki se po pravilih zdravniške znanosti opravijo zaradi analize in ugotovitve drugih

tekočin, če delavec na tak test pristane, vendar pa se zastavlja vprašanje, koliko je delavčev pristane rezultat njegove svobodne volje – glede na stanje alkoholiziranosti, v katerem se nahaja.

dejstev, pomembnih za kazenski postopek, se smejo opraviti tudi brez privolitve tistega, ki se pregleda, razen če bi zaradi tega nastala škoda za njegovo zdravje.

*Zakon o varnosti cestnega prometa* (ZVCP-1) določa v drugem odstavku 132. člena, da policist odredi strokovni pregled:

- če voznik<sup>4</sup> odkloni podpis zapisnika o preizkusu s sredstvi ali napravami za ugotavljanje alkohola,
- če udeleženec cestnega prometa, ki zaradi svojega zdravstvenega stanja ali zaradi drugega s tem povezanega objektivnega vzroka ne more opraviti preizkusa ali če ga ne opravi po navodilih proizvajalca,
- udeležencu cestnega prometa, ki oporeka rezultatu preizkusa z indikatorjem alkohola v izdihanem zraku, iz katerega je razvidno, da ima v organizmu več alkohola, kot dovoljuje ZVCP-1,
- udeležencu cestnega prometa, ki kaže znake motenj v vedenju, katerih posledica je lahko nezanesljivo ravnanje v cestnem prometu, rezultat preizkusa s sredstvi ali napravami za ugotavljanje alkohola pa kaže na prisotnost alkohola v dovoljenih mejah,
- neposrednemu udeležencu prometne nesreče sme policist odrediti strokovni pregled, ne da bi pred tem izvedel preizkus s sredstvi ali napravami za ugotavljanje alkohola,
- prav tako sme policist odrediti strokovni pregled udeležencu cestnega prometa, za katerega sumi, da je pod vplivom mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi v organizmu, če ni bil izveden preizkus z napravo za hitro ugotavljanje prisotnosti mamil ali če udeleženec cestnega prometa odkloni sodelovanje v postopku za prepoznavo znakov oz. simptomov ali postopka ni mogoče opraviti,
- v nekaterih drugih primerih.

Na strokovni pregled odpelje udeleženca policist s službenim vozilom. Udeleženec cestnega prometa, ki mu je policist odredil strokovni pregled, mora ravnati po policistovi odredbi. Če ne ravna tako, je kaznovan z globo najmanj 120.000 tolarjev, poleg globe pa se mu izreče 18 kazenskih točk.

Udeleženec cestnega prometa torej lahko odkloni strokovni pregled, ven-

<sup>4</sup> Z voznikom je mišljen tudi voznik, učitelj vožnje ali spremljevalec, ki se z vožnjo ukvarja poklicno – na delovnem mestu. O posebnih določbah, ki prepovedujejo in sankcionirajo voznika, ki je na delovnem mestu pod vplivom alkohola ali mamil, več v zadnjem delu članka.

dar se ga v tem primeru sankcionira z globo in kazenskimi točkami.

ZVCP-1 pa določa v 133. členu tudi *potek strokovnega pregleda:*

Ta obsega zdravniški pregled, s katerim se ugotavljajo znaki motenj v vedenju, ki lahko povzročijo nezanesljivo ravnanje v prometu, in odvzem vzorcev krvi, urina ali drugih telesnih tekočin oz. tkiv zaradi ugotavljanja prisotnosti alkohola, mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi, ki vplivajo na zmožnost varne udeležbe v cestnem prometu. Obseg odvzema vzorcev se določi glede na potrebe preiskave, s katero se ugotavlja prisotnost navedenih snovi v organizmu.

O strokovnem pregledu mora zdravnik takoj izdelati pisno mnenje, kri, urin, drugo telesno tekočino oz. tkivo pa mora takoj izročiti policistu, ki jih mora poslati v najbližjo pooblaščen strokovno ustanovo oz. laboratorij, kjer se opravi analiza. Ustanova oz. laboratorij mora opraviti analizo najkasneje v 15 dneh in o rezultatih takoj obvestiti tistega, ki je odredil strokovni pregled. Analizo krvi, urina, drugih telesnih tekočin in tkiva opravljajo pooblaščeni laboratoriji, ki imajo ustrezno usposobljene delavce in opremo.

b) **Odvzem telesnih tekočin s privolitvijo delavca:** v tem primeru bi lahko šlo za napotitev delavca na usmerjeni preventivni zdravstveni pregled – iz razloga, določenega v 10. členu pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev: če obstaja sum na boleznino odvisnosti, ki lahko vplivajo na delovno zmožnost delavca.

Glede na določbe ZVZD bi lahko odklonitev napotitve na tak pregled delodajalec opredelil kot lažjo ali hujšo kršitev delovne obveznosti, saj se mora delavec v skladu s 36. členom ZVZD odzvati na zdravstvene preglede v skladu s tem zakonom in predpisi, izdanimi na njegovi podlagi. Če ne ravna tako, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev, s čimer huje krši obveznosti iz delovnega razmerja<sup>5</sup>.

*Če bi delavec odklonil test z odvzemanjem telesnih tekočin, menimo, da bi*

<sup>5</sup> Vprašanje pa je, ali bi lahko delodajalec delavca zaradi takšne kršitve (ko delavec ne privoli v odvzem telesnih tekočin) sankcioniral – npr. v disciplinskem postopku ali celo z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Menimo, da odklonitev tovrstnega pregleda sama po sebi ne bi smela biti podlaga za ukrepe proti delavcu, saj bi v nasprotnem primeru delavec bil v strahu pred sankcijami delodajalca prisiljen privoliti v poseg v svojo, z ustavo varovano, osebnostno pravico.

ga lahko sankcije delodajalca doletele izključno ob ugotovitvi obstoja kakšnih drugih dokazov delavčeve nesposobnosti za opravljanje svojega dela (npr. priče, ki bi izpovedale, da delavec zaradi uživanja alkohola ali mamil ni bil sposoben opravljati dela na delovnem mestu). Zaradi same odklonitve tovrstnega preizkusa pa po našem mnenju delavec ne bi smel biti kaznovan (kot je npr. voznik oz. udeleženec cestnega prometa, ki se noče podrediti odredbi policista o strokovnem pregledu).

### Ugotavljanje prisotnosti mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi, ki vplivajo na opravljanje dela delavca

Zanimivo je, da pri pregledu sodne prakse s tega področja nismo našli primerov, ko bi delodajalec pri delavcu ugotavljal prisotnost mamil ali drugih psihoaktivnih snovi, ki vplivajo, ali bi lahko vplivale, na delavčevo opravljanje dela.

Podobno kot alkotest tudi testiranje vpliva mamil na delavca v zakonodaji ni posebej predpisano<sup>6</sup>. Menimo, da bi tudi za preverjanje prisotnosti drugih drog bilo mogoče uporabiti opisane postopke dokazovanja z napravo za hitro ugotavljanje prisotnosti mamil (s soglasjem delavca), z odvzemom telesnih tekočin (s privolitvijo delavca) ali z izpovedmi prič oz. delavca samega. Pričakujemo, da se bo ob vse večji razširjenosti uporabe drog tudi na tem področju sčasoma razvila sodna praksa in izoblikovali kriteriji za presojanje o možnostih dokazovanja vpliva mamil na opravljanje dela delavca.

Če sklenemo, je problematika v zvezi s preverjanjem delavčeve alkoholiziranosti ali vpliva drugih drog na delavca **predmet ureditve splošnega akta oz. pogodbe o zaposlitvi**, z vsebino katerega pa mora biti delavec v skladu z 8. členom in sedmim odstavkom 26. člena ZDR seznanjen. Preverjanje alkoholiziranosti se opravlja s sodobnimi pripomočki-alkotesti, pri čemer pripominjamo, da mora biti preverjanje zaupano odgovorni osebi, ki je za tovrstno preverjanje usposobljena in pooblaščen. To pome-

<sup>6</sup> Kot smo videli iz opisa ureditve po ZVCP-1, pa obstajajo naprave za hitro ugotavljanje prisotnosti mamil v organizmu, ki jih uporabljajo policisti. Dokazovanje s temi napravami bi lahko po našem mnenju delodajalec uredil podobno kot dokazovanje vinjenosti z alkotesti.

ni, da mora biti ta oseba na ustrezen način seznanjena z načinom uporabe alkotesta, z načinom reagiranja in drugimi strokovnimi vprašanji. Ob upoštevanju 18. člena ZVZD mora delodajalec za opravljanje strokovnih nalog v zvezi z zagotavljanjem varnosti pri delu določiti enega ali več strokovnih delavcev.

Splošni akt lahko torej predvidi, da strokovni delavec, pooblaščen za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu, uporabi alkotest oziroma odredi uporabo alkotesta pri delavcu, za katerega sumi, da je pod vplivom alkohola. Testiranje na prisotnost alkohola in drugih drog v organizmu delavca mora biti opravljeno z napravami, ki so ustrezne in tehnično neoporečne.

Vsekakor pa menimo, da je nedopustno uporabljati alkotest z namenom zastraševanja delavcev.

### 4. UKREPI, KI JIH LAHKO DELODAJALEC UPORABI ZOPER DELAVCA, ZA KATEREGA JE BILO UGOTOVLJENO, DA JE DELO OPRAVLJAL POD VPLIVOM ALKOHOLA ALI DRUGIH DROG

Tako kot postopke ugotavljanja prisotnosti alkohola oz. drog v organizmu delavca je smiselno, da delodajalec uredi v svojih splošnih aktih (ali že v sami pogodbi o zaposlitvi delavca) tudi ukrepe, ki jih lahko sproži zoper delavca ob ugotovitvi, da je ta opravljal delo pod vplivom alkohola ali drugih drog. Seveda morajo biti ti ukrepi skladni z zakoni in drugimi delovnopравни predpisi, ki urejajo to področje, pa tudi s kolektivnimi pogodbami, ki zavezujejo delodajalca<sup>7</sup>.

S tem ko delavec opravlja delo na delovnem mestu pod vplivom alkohola oz. drugih drog, **krši obveznosti**, ki jih ima **do delodajalca na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi**. Pri tem lahko krši najmanj naslednje obveznosti, ki izhajajo že iz ZDR:

– delavec mora **vestno opravljati delo** na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, **v času in na kraju**, ki sta **določena za izvajanje dela** in poslovanja pri delodajalcu (31. člen ZDR),

<sup>7</sup> Splošni akti, ki urejajo ukrepe delodajalca, morajo biti skladni tudi z izjavo o varnosti, ki jo mora sprejeti vsak delodajalec (o tem več v nadaljevanju).

- delavec mora **upoštevati zahteve in navodila delodajalca** v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja (32. člen ZDR),
- delavec mora **spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo**, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb (33. člen ZDR),
- delavec mora **obveščati delodajalca o bistvenih okoliščinah**, ki **vplivajo** oz. bi lahko vplivale na **izpolnjevanje** njegovih **pogodbenih obveznosti** (prvi odstavek 34. člena ZDR); ob tem opozarjamo, da je že kandidat pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi dolžan delodajalca obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik (27. člen ZDR),
- prav tako mora **delavec obveščati delodajalca** o vsaki **grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje** ali za nastanek **materialne škode**, ki jo zazna pri delu (drugi odstavek 34. člena ZDR),
- delavec se je dolžan **vzdržati vseh ravnanj**, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, **materialno ali moralno škodujejo** ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca (35. člen ZDR).

Nadalje delavec v stanju, v katerega se je spravil sam z uporabo oz. zlorabo alkohola in/ali drog, **krši tudi obveznosti**, ki izhajajo iz **ZVZD**, zlasti pa 36. člen ZVZD, ki določa, da mora delavec upoštevati predpisane varnostne ukrepe in uporabljati predpisana sredstva ter opremo za osebno varnost pri delu. Če delavec ne ravna v skladu s to določbo, se na podlagi drugega odstavka 36. člena ZVZD šteje, da **ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev**.

Ena od temeljnih dolžnosti delodajalca v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja delavcev je **izdelava ocene tveganja**. V skladu z oceno tveganja pa mora delodajalec sprejeti in izvesti ukrepe za zagotovitev varnega in zdravega dela, ki so skladni z vrsto, naravo



in ravni tveganja na delovnem mestu. Zato delodajalec sprejme **izjavo o varnosti**, ki temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na konkretnem delovnem mestu ter na oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. V okviru izjave o varnosti delodajalec tudi določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih mora izpolnjevati delavec za delo na določenem delovnem mestu.

Ker je delodajalec odgovoren za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu vsem delavcem, mora delavca, ki zaradi vpliva alkohola ali drugih drog ne more opravljati svojega dela in/ali ogroža svoje zdravje in varnost oz. zdravje in varnost drugih oseb, **začasno odstraniti z dela** oz. mu **prepovedati opravljanje nadaljnjega dela**.

**Nadaljnji postopek** zoper tega delavca pa je **odvisen** od tega, kako ima delodajalec v svojih **splošnih aktih opredeljeno** tovrstno **kršitev** delovnih obveznosti. Delodajalec lahko določi na primer, da gre v primeru, ko je delavec vinjen na delovnem mestu, za lažjo kršitev delovne obveznosti, če pa se ta ugotovi večkrat v določenem časovnem obdobju, lahko to opredeli kot težjo oz. hujšo kršitev.

Delavec odgovarja delodajalcu za kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja:

- **disciplinsko**,
- **odškodninsko**,
- v najhujših primerih kršitev pa lahko delodajalec zoper delavca sproži tudi postopek *redne ali izredne odpovedi* pogodbe o zaposlitvi.

### Disciplinska odgovornost

Disciplinsko odgovornost delavca ugotavlja delodajalec oz. predstavnik delodajalca. Ta mora delavcu najprej vročiti *pisno obdolžitev* ter določiti čas in kraj, kjer lahko delavec poda svoj zagovor. Delodajalec mora delavcu v disciplinskem postopku *omogočiti zagovor*, razen če le-ta to izrecno odkloni ali če se neopravičeno ne odzove povabilu na zagovor. Pri izbiri disciplinske sankcije mora delodajalec upoštevati:

- stopnjo krivde,
- pomembne subjektivne in objektivne okoliščine, v katerih je bila kršitev storjena, in
- individualne lastnosti delavca.

Disciplinske sankcije, ki jih predvideva ZDR, so:

- **opomin**,
- **druge** disciplinske **sankcije** (npr. denarna kazen, odvzem bonitet)

– če so določene v **kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti**.

Pomembno je, da disciplinska sankcija **ne sme trajno spremeniti delovnega položaja delavca**. Iz tega izhaja, da delodajalec v disciplinskem postopku, denimo, ne more delavca sankcionirati s prenehanjem delovnega razmerja oz. z redno ali izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, kot je to bilo mogoče pred uveljavitvijo ZDR. Pač pa je večkratno ponavljanje kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, ki imajo za posledico (tudi) disciplinsko odgovornost delavca, lahko razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga ali za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Opozarjamo pa, da uvedba disciplinskega postopka zastara v enem mesecu od dneva, ko se je izvedelo za kršitev in storilca, oz. v treh mesecih od dneva, ko je bila kršitev storjena. Vodenje disciplinskega postopka zastara v treh mesecih od uvedbe postopka, izvršitev disciplinske sankcije pa zastara v 30 dneh po vročitvi sklepa o disciplinski odgovornosti.

### Odškodninska odgovornost

Delavec, ki je pod vplivom alkohola ali mamil, lahko s kršitvami svojih delovnih obveznosti povzroči tudi škodo delodajalcu ali tretjim osebam (npr. delavec, ki je na odgovornem delovnem mestu, kjer recimo opravlja nadzorstvo nad določeno fazo delovnega procesa – če ta delavec zaradi alkoholiziranosti opusti svoje nadzorstvene naloge in pride zaradi tega do motenj v delovnem procesu, lahko nastane škoda na izdelkih ali pa se celo kdo poškoduje). To škodo je v skladu z določbami ZDR (glej 182., 183. in 185. člen ZDR) odgovorni delavec dolžan povrniti.

ZDR načeloma določa, da je delavec, ki je na delu ali v zvezi z delom name-noma ali iz hude malomarnosti povzročil škodo delodajalcu, dolžan to škodo povrniti. S tem v zvezi mora delodajalec izpeljati **ustrezen postopek, v katerem se lahko ugotovi in dokaže odgovornost delavca ter nastala škoda**.

Da delavec odškodninsko odgovarja delodajalcu za povzročeno škodo, mora biti škoda povzročena **naklepno** ali iz **hude malomarnosti**.

Kot izhaja iz sodne prakse Višjega delovnega in socialnega sodišča, je delavčevo uživanje alkohola med delovnim časom kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja, ki je storjena **naklepno** ali iz **hude**

**malomarnosti** (glej odločbo VDS, opr. št. 1600/2004 in odločbo VDS, opr. št. 1412/2004).

*Glede na sodno prakso se šteje, da je delavec s tem, ko se je spravil v stanje alkoholiziranosti ali pod vpliv mamil, ravnal naklepno ali vsaj iz hude malomarnosti in je na ta način kršil obveznosti iz delovnega razmerja. Krivda delavca, ki je pogoj za njegovo odškodninsko odgovornost, je torej na tak način podana.*

### Odpoved pogodbe o zaposlitvi

Glede na težo kršitve, ureditev v predpisih in splošnih aktih delodajalca ipd. se lahko delodajalec odloči, da delavcu, pri katerem je bila med opravljanjem dela ugotovljena (enkrat ali večkrat v določenem časovnem obdobju) alkoholiziranost oz. je opravljal delo pod vplivom droge, odpove pogodbo o zaposlitvi. Pri tem ima naslednje možnosti odpovedi:

1. **redna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi nesposobnosti** (nesposobnost pomeni nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov, ker delavec dela ne opravlja pravočasno, strokovno in kvalitetno, ali neizpolnjevanje pogojev za opravljanje dela, določenih z zakoni in izvršilnimi predpisi, izdanimi na podlagi zakona, zaradi česar delavec ne izpolnjuje oz. ne more izpolnjevati pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja;
2. **redna odpoved iz krivdnega razloga** (to pomeni kršenje pogodbene obveznosti iz delovnega razmerja);
3. **izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu iz naslednjih razlogov**:
  - če delavec **krši pogodbeno ali drugo obveznost** iz delovnega razmerja in ima kršitev **vse znake kaznivega dejanja** (npr. nevestno pregledovanje mesa za prehrano (195. člen KZ), ogrožanje varnosti pri delu (208. člen KZ), poškodovanje tuje stvari (224. člen KZ), nevestno delo v službi (262. člen KZ), povzročitev splošne nevarnosti (317. člen KZ), povzročitev nevarnosti pri gradbeni dejavnosti (318. člen KZ), povzročitev nevarnosti z jedrskimi snovmi (319. člen KZ), poškodovanje ali uničenje javnih naprav (320. člen KZ), neodvrnitev nevarnosti (323. člen KZ) itd.),
  - če delavec **naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja**.

Delodajalec mora podati redno odpoved najkasneje v 30 dneh od seznanitve z razlogi za redno odpoved in najkasneje v šestih mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, delodajalec lahko poda odpoved pogodbe o zaposlitvi v 30 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbe ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in za storilca, ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Pomembna je tudi določba, da ima v primeru odpovedi iz **krivdnega razloga** na strani delavca, ki ima **vse znake kaznivega dejanja**, delodajalec možnost za čas trajanja postopka delavcu prepovedati opravljati delo. Med prepovedjo opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi.

Izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi lahko delodajalec poda le, če obstajajo razlogi, določeni z ZDR, in če ob upoštevanju vseh okoliščin in interesov obeh pogodbenih strank ni mogoče nadaljevati delovnega razmerja do izteka odpovednega roka oz. do poteka časa, za katerega je bila sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Izredno odpoved mora pogodbeni stranka podati najkasneje v 15 dneh od seznanitve z razlogi, ki utemeljujejo izredno odpoved, in najkasneje v 6 mesecih od nastanka razloga. V primeru krivdnega razloga na strani delavca (ali delodajalca), ki ima vse znake kaznivega dejanja, pogodbeni stranka lahko odpove pogodbo o zaposlitvi v 15 dneh, odkar se je izvedelo za kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja in storilca, ves čas, ko je mogoč kazenski pregon.

Tudi v primeru, če delodajalec sproži postopek izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz navedenih razlogov, lahko ob uvedbi postopka izredne odpovedi delavcu **prepove opravljati delo za čas trajanja postopka**. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec prav tako pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka.

Ne glede na vrsto odpovedi pa je bistveno, da je delodajalec, ki odpoveduje pogodbo o zaposlitvi:

- **dolžan dokazati utemeljen razlog odpovedi** (v poštevek pridejo zgornje določbe glede možnosti dokazovanja psihofizičnega stanja delavca),

- **dolžan izvesti ustrezn postopek pred odpovedjo (z možnostjo zagovora delavca),**

- **pravilno vročiti (pisno) odpoved pogodbe o zaposlitvi;** v pisni odpovedi mora delodajalec navesti odpovedni razlog in ga pisno obrazložiti ter opozoriti delavca na pravno varstvo in na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti.

*Glede na obravnavano sodno prakso se delodajalci v primerih, ko je delavec na delu dokazano pod vplivom alkohola in to vpliva na njegovo sposobnost za ustrezno opravljanje dela, neredko odločijo za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi, sploh če gre za zahtevna delovna mesta, kjer je v primeru napačnega reagiranja oz. zaradi opustitve dolžnega nadzorstva delavca lahko ogroženo zdravje ali življenje delavca, njegovih sodelavcev, tretjih oseb ali premoženje delodajalca. V takih primerih delodajalec delavcu lahko tudi prepove opravljanje dela do zaključka postopka izredne odpovedi.*

V vseh obravnavanih primerih, ki so se nanašali na domnevno nezakonitost izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu iz razloga, določenega v drugi alineji prvega odstavka 111. člena (hujša kršitev pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja naklepoma ali iz hude malomarnosti – zaradi alkoholiziranosti na delovnem mestu), je pritožbeno sodišče razsodilo, da odpovedi niso bile nezakonite in da so obstajali vsi razlogi za izredno odpoved. V eni od odločb<sup>8</sup> navaja Višje delovno in socialno sodišče:

*»Tožnik (delavec, op.p.) se je zavedal, da ne sme uživati alkohola, da je delo pri toženi stranki nevarno, da ne sme kaditi v prostorih tožene stranke, ugotovljeno pa je bilo tudi, da se je zaradi zlorabe alkohola že zdravil. Vendar ga je v letu 2003 nadrejeni že nekajkrat pred konkretnim dogodkom poslal domov zaradi uživanja alkohola. Glede na to je sodišče prve stopnje pravilno zaključilo, da tudi od tožene stranke ni mogoče pričakovati, da bi še naprej tolerirala takšne in podobne kršitve in s tem postavila na kocko varnost vseh ostalih delavcev. Glede na navedeno je pritožbeno sodišče pritožbo zavrnilo kot neutemeljeno in potrdilo izpodbijano sodbo.«*

<sup>8</sup> Glej sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča, opr. št. 626/2004, z dne 27. 5. 2004.

## 5. UREDITEV UGOTAVLJANJA IN SANKCIONIRANJA OPRAVLJANJA DELA POD VPLIVOM ALKOHOLA ALI DRUGIH DROG NA DELOVNEM MESTU V POSAMEZNIH PODROČNIH ZAKONIH

Na kratko bomo predstavili še ureditev v nekaterih področnih zakonih, ki za posamezne poklice oz. delovna mesta predvidevajo sankcije za opravljanje dela pod vplivom alkohola ali drugih drog, večinoma pa določajo tudi postopke ugotavljanja oz. preverjanja alkoholiziranosti na delovnem mestu.

### Zakon o letalstvu

Uprava lahko v skladu s 45. členom zakona o letalstvu za določen čas, največ za eno leto, odvzame licenco, rating, pooblastilo, potrdilo oz. spričevalo ali preklicuje veljavnost navedenih listin, če je imetnik:

- izvajal privilegije<sup>9</sup> iz navedenih listin pod vplivom alkohola, narkotikov ali drugih psihoaktivnih sredstev,
- na podlagi zdravniškega spričevala spoznan za nesposobnega za opravljanje dolžnosti na krovu zrakoplova.

Prav tako lahko uprava v skladu s 46. členom navedenega zakona v primeru dvoma, da upravičenec iz licence ne izpolnjuje več pogojev za uveljavljanje privilegijev iz licence, od upravičenca iz licence **zahteva, da opravi predpisane teoretične in praktične preizkuse** za preverjanje njegove strokovne sposobnosti, kakor tudi druge predpisane **preglede za ugotovitev psihofizičnega stanja**, da se ugotovi sposobnost za opravljanje nalog.

Glede na določbo 47. člena zakona o letalstvu pa **nihče ne sme opravljati dolžnosti na krovu zrakoplova, če je pod vplivom alkohola, narkotikov ali drugih psihoaktivnih sredstev** ali če je **zaužil zdravilo**, ki lahko vpliva na njegove psihofizične sposobnosti. Enaka prepoved velja tudi glede opravljanja nalog letalskega osebja.

Poleg tega zakon o letalstvu podrobneje določa **preverjanje zdravstvene sposobnosti** letalskega in drugega strokovnega osebja – tako deli zdravstvene preglede tega osebja na:

- predhodne (opravi se pred izdajo licence, ratinga, pooblastila, potrdila oz spričevala),

<sup>9</sup> Privilegiji so v skladu z zakonom o letalstvu upravičenja oz. ugodnosti, ki izhajajo iz licence in jih lahko uveljavlja upravičenec.



- obdobje (opravi se pred podaljšanjem veljavnosti licence, ratinga, pooblastila, potrdila oz. spričevala) in
- specialne (ta se opravi zlasti:
  - po bolezni, poškodbi ali kirurškem posegu, ki utegne vplivati na zmožnost za opravljanje dela,
  - če letalski inšpektor, preiskovalni organ ali nadrejeni oceni, da prizadeta oseba ni duševno ali telesno zmožna za pravilno opravljanje dela oz. da je pod vplivom alkohola, narkotikov ali drugega psihoaktivnega sredstva.

Oseba, ki se ne strinja z rezultatom zdravstvenega pregleda, se lahko pritoži in zahteva, da zdravstveni pregled opravi komisija. Pritožba se vložijo pri ministrstvu za promet v 15 dneh po prejemu zdravniškega spričevala. Zoper ugotovitev komisije pa ni pritožbe.

Letalski inšpektorji imajo v 171. členu zakona o letalstvu pooblastilo, da **odredijo preizkus s sredstvi ali napravami za merjenje alkohola oz. napatijo na strokovni pregled**. V 188. členu omenjenega zakona pa je med letalskimi prekrški določeno, da se sankcionira oseba, ki opravlja naloge letalskega osebja ali drugo strokovno osebje, z globo od 80.000 tolarjev do 130.000 tolarjev, če opravlja dolžnosti na krovu zrakoplova ali opravlja naloge vzdrževanja in plovnosti zrakoplova ali vodi in kontrolira zračni prostor ali načrtuje letalske operacije, če je pod vplivom alkohola, narkotikov ali drugih psihoaktivnih sredstev ali če je zaužil zdravilo, ki lahko vpliva na njegove psihofizične sposobnosti.

### Zakon o varnosti v železniškem prometu

Zakon določa že v uvodnih določbah, da je **strokovni pregled zdravniški pregled** izvršilnega železniškega delavca<sup>10</sup>, ki obsega **odvzem krvi, krvi in urina ali krvi in druge telesne tekočine z analizo zaradi ugotavljanja prisotnosti alkohola, mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi v organizmu** in ugotavljanje motenj v vedenju, ki lahko povzročijo nezanesljivo ravnanje v železniškem prometu.

Zakon o varnosti v železniškem prometu nadalje določa v 66. členu, da izvršilni železniški delavec **med opravljanjem dela ne sme uživati alkoholnih pijač, mamil ali psihoaktivnih zdravil in drugih psihoaktivnih snovi niti nastopiti dela, če ima v organizmu alkohol ali je pod vplivom mamil oz. psihoaktivnih snovi.**

V istem členu obravnavani zakon določa, da **preverjanje** duševne in telesne **zmožnosti** izvršilnih železniških delavcev **organizira in izvaja delodajalec**. Način, obseg, pogostnost in rednost postopka preverjanja duševne ali telesne zmožnosti izvršilnih železniških delavcev predpiše minister, pristojen za zdravstvo, v soglasju z ministrom, pristojnim za promet.

Zakon o varnosti v železniškem prometu pa določa tudi **ukrep delodajalca**, če pri delavcu ugotovi, da je pod vplivom alkohola ali mamil: v tem primeru delodajalec izvršilnemu železniškemu delavcu **ne sme dovoliti opravljanja del, če duševno ali telesno ni zmožen opravljati svojega dela** (67. člen).

Podrobneje pa zakon o varnosti v železniškem prometu določa tudi **preverjanje duševne in telesne zmožnosti** delavca za opravljanje dela (68. člen):

- ❖ **Pooblaščen delavec delodajalca**<sup>11</sup> ali pristojni inšpektor lahko izvršilnemu železniškemu delavcu zaradi ugotovitve, ali ima izvršilni železniški delavec v organizmu alkohol, **odredi preizkus s sredstvi ali napravami za ugotavljanje alkohola**. Če se s preizkusom ugotovi, da ima izvršilni delavec v organizmu alkohol, mu pooblaščen delavec **odredi prepoved nadaljnega opravljanja dela** v trajanju, določenem v odločbi.
- ❖ Pooblaščen delavec **vodi zapisnik o preizkusu**, ki ga podpiše tudi izvršilni železniški delavec, za katerega je bil odrejen. Če **odkloni podpis**, mora pooblaščen delavec vzrok odklonitve vpisati v zapisnik in **odrediti strokovni zdravniški pregled** izvršilnega železniškega delavca.
- ❖ Železniški izvršilni delavec, ki mu je odrejen preizkus s sredstvi ali napravami oz. strokovni pregled, **mora ravnati po odredbi pooblaščenega**

**delavca**. Če izvršilni železniški delavec strokovni pregled ali **preizkus odkloni** ali ga **ne opravi tako**, kot je **predpisal proizvajalec sredstev** ali naprav, pooblaščen delavec to **vpíše v zapisnik in odredi prepoved nadaljnega dela**. Izvršilni železniški delavec **lahko odkloni preizkus samo iz zdravstvenih razlogov**; v tem primeru pooblaščen delavec **odredi strokovni pregled**.

- ❖ Če izvršilni železniški **delavec oporeka rezultatu preizkusa**, pooblaščen delavec **odredi strokovni pregled**. Na strokovni pregled **odpelje** izvršilnega železniškega delavca **s službenim vozilom pooblaščen delavec**, ki ga je odredil. **Stroške prevoza** železniškega izvršilnega delavca do kraja, kjer se opravi strokovni pregled, in **stroške pregleda plača** železniški izvršilni delavec, če se izkaže, da ima **v krvi alkohol**. V nasprotnem primeru stroški prevoza in pregleda bremenijo delodajalca oz. organ, ki je pregled odredil.
- ❖ Če pooblaščen delavec sumi, da je železniški izvršilni **delavec pod vplivom mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih sredstev**, ki zmanjšujejo njegovo sposobnost za varno delo v železniškem prometu, **odredi preizkus s posebnimi sredstvi oz. napravami ali strokovni pregled in mu prepove nadaljnje delo**. **Stroške prevoza do kraja**, kjer se opravi preizkus oz. strokovni pregled in **stroške pregleda oz. preizkusa plača** železniški izvršilni delavec, če se ugotovi, da je **pod vplivom mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih sredstev**. V nasprotnem primeru stroški prevoza in pregleda bremenijo delodajalca oz. organ, ki je pregled odredil.
- ❖ Če zaradi zdravstvenega stanja ali iz objektivnih razlogov **ni mogoče opraviti celotnega strokovnega pregleda**, mora zdravnik **opraviti tisti del pregleda, ki ga je mogoče opraviti**, in podati mnenje o znakih vedenjskih motenj, ki kažejo na vpliv alkohola, mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi.
- ❖ O strokovnem pregledu mora **zdravnik takoj dati pisno mnenje o ugotovitvah**, do katerih je prišel na podlagi opravljenega pregleda v zvezi z dejstvi o znakih vedenjskih motenj, ki kažejo na vpliv alkohola oz. mamil, **kri in urin pa takoj**

<sup>10</sup> Izvršilni železniški delavec oz. delavka je oseba, ki neposredno sodeluje v železniškem prometu in/ali opravlja dela, povezana z varnostjo in urejenostjo železniškega prometa.

<sup>11</sup> Bržkone gre za strokovnega delavca, ki ga je glede na določbe ZVZD (15. in 18. člen ZVZD) delodajalec pooblastil za opravljanje nalog varnosti pri delu.

poslati v najbližjo pooblaščen strokovno ustanovo oz. laboratorij, kjer lahko opravijo analizo. Ustanova oz. laboratorij mora o rezultatih analize najkasneje v treh dneh obvestiti tistega, ki je odredil strokovni pregled.

Zakon o varnosti v železniškem prometu pa med možnostmi ukrepanja inšpektorja za železniški promet določa med drugim, da ima inšpektor pravico in dolžnost odrediti preizkus s sredstvi ali napravami za ugotavljanje alkohola v krvi oz. napotiti na strokovni pregled, ki obsega zdravniški pregled in odvzem krvi, urina ali drugih telesnih tekočin zaradi ugotavljanja prisotnosti alkohola, psihoaktivnih sredstev ali mamil. Tako je tudi med prekrški v 102. členu zakona o varnosti v železniškem prometu določeno, da se z globo najmanj 20.000 tolarjev kaznuje za prekršek izvršilni železniški delavec, če med opravljanjem dela uživa alkoholne pijače, mamila ali psihoaktivna zdravila ali druge psihoaktivne snovi ali če nastopi delo, pa ima v organizmu alkohol ali je pod vplivom mamil oz. psihoaktivnih snovi.

### Zakon o varnosti cestnega prometa

ZVCP-1 določa v 129. členu, da **voznik ne sme voziti vozila** v cestnem prometu, niti ga začeti voziti, če je pod vplivom alkohola. **Učitelj vožnje ne sme usposablјati kandidata za voznika motornega vozila** in spremljevalec ne sme spremlјati voznika, če je pod vplivom alkohola. Pod vplivom alkohola je voznik, učitelj vožnje oz. spremljevalec, ki ima v organizmu več alkohola<sup>12</sup>, kot dovoljuje ZVCP-1, in voznik, ki tudi pri manjši koncentraciji alkohola kaže znake motenj v vedenju, katerih posledica je lahko nezanesljivo ravnanje v cestnem prometu. Ali je voznik, učitelj vožnje ali spremljevalec pod vplivom alkohola, se ugotavlja s sredstvi, napravami ali s strokovnim pregledom.

130. člen ZVCP-1 določa, da v cestnem prometu ne sme imeti alkohola v organizmu:

- voznik motornega vozila ali skupine vozil kategorije C, D1, D, B+E, C+E, D1+E in D+E;
- voznik vozila, s katerim se opravlja javni prevoz potnikov ali bla-

ga ali prevoz oseb za lastne potrebe,

- voznik vozila, s katerim se prevažata nevarno blago,
- poklicni voznik motornega vozila, kadar opravlja ta poklic,
- učitelj vožnje med usposablјanjem kandidata za voznika v vožnji motornega vozila,
- spremljevalec,
- voznik, ki prevažata skupino otrok,
- itd.

Če navedeni vozniki oz. učitelji ali spremljevalci kršijo to prepoved, se sankcionirajo z globami, določenimi v tretjem odstavku 130. člena ZVCP-1, in/ali z izrekom kazenskih točk. Če pa so povrh tega udeleženi še v prometni nesreči, so zanje predvidene tudi druge sankcije (glej 135. člen ZVCP-1). Podobno določa ZVCP-1 tudi za **mamila, psihoaktivna zdravila in druge psihoaktivne snovi**:

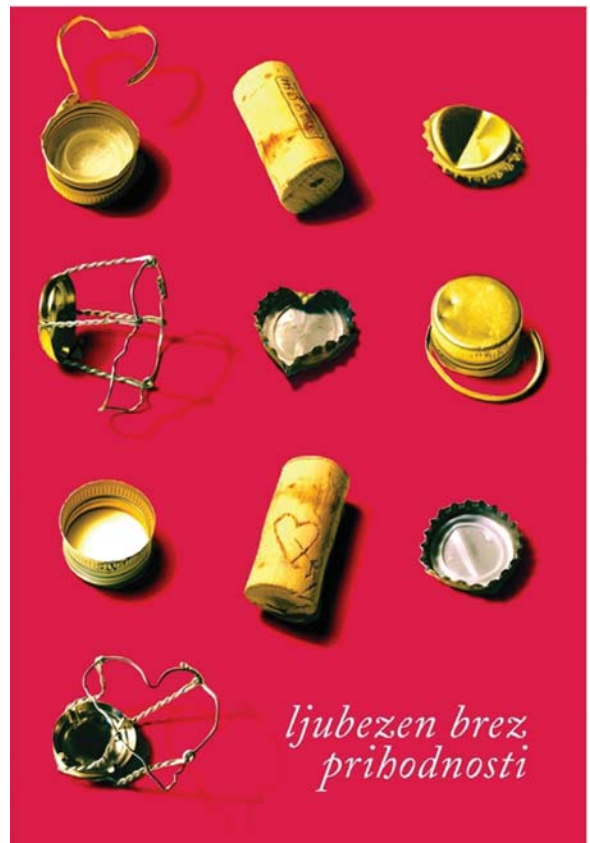
Voznik ne sme voziti vozila v cestnem prometu niti ga začeti voziti, če je pod vplivom mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi, ki zmanjšujejo njegovo sposobnost za vožnjo. Prav tako učitelj vožnje ne sme usposablјati kandidata za voznika motornega vozila in spremljevalec ne sme spremlјati voznika, če je pod vplivom mamil, psihoaktivnih zdravil ali drugih psihoaktivnih snovi, ki zmanjšujejo njegovo sposobnost za vožnjo. Pod vplivom navedenih snovi je voznik, učitelj vožnje oz. spremljevalec, pri katerem se s posebnimi sredstvi, napravami ali s strokovnim pregledom ugotovi prisotnost takih snovi v organizmu.

Če voznik vozi pod vplivom takih snovi, se sankcionira z globo in z izrekom kazenskih točk.

O samem preverjanju psihofizičnega stanja voznika oz. udeleženca v prometu smo pisali že v razdelku o alkotestu (glej str. 9 in 10 tega gradiva).

Sankcije za osebe, ki se poklicno ukvarjajo z vožnjo in so ugotovljeno opravljale vožnjo pod vplivom alkohola

ali mamil, pa so v ZVCP-1 predvidene tudi v zvezi s pridobitvijo dovoljenja za učitelja vožnje določene kategorije. Takšno dovoljenje lahko dobi namreč le oseba, ki ji v zadnjih dveh letih ni bil izrečen ukrep odvzema vozniškega dovoljenja ali sankcija prepovedi vožnje motornega vozila določene vrste ali kategorije zaradi vožnje pod vplivom alkohola ali odklonitve preizkusa z ustreznimi sredstvi, napravami ali strokovnega pregleda zaradi preveritve, ali ima v organizmu alkohol. Oseba, ki želi pridobiti dovoljenje za učitelja vožnje določene kategorije, torej ni sankcionirana le, če je ugotovljeno, da vozi pod vplivom alkohola, ampak tudi če odkloni preizkus z ustreznimi sredstvi! ZVCP-1 ureja preventivne ukrepe zoper vožnjo pod vplivom alkohola ali mamil tudi v določbah, ki se nanašajo na programe usposablјanja za voznike motornih vozil. Tako določa v 161. členu med drugim, da obsega teoretični del usposablјanja tudi vpliv nezadostnega znanja in spretnosti za vožnjo vozila, alkohola, mamil ali psihoaktivnih zdravil, na katerih je označeno, da se ne smejo uživati pred vožnjo in med njo, utrujenosti, boleznim in drugih neugodnih duševnih in telesnih stanj, vremenskih razmer ter stanja vozila in ceste na varnost prometa.



*ljubezen brez  
prihodnosti*

<sup>12</sup> Količina alkohola v organizmu je glede na tretji odstavek 129. člena ZVCP-1 določena s koncentracijo alkohola v krvi ali tej ustrezno koncentracijo alkohola v izdihanem zraku.