

UGOTOVITVE V ZVEZI Z ALKOHOLOM IN DRUGIMI DROGAMI NA DELOVNEM MESTU V PRAKSI

Jasmina Rakita, univ. dipl. pravnica*

IZVLEČEK

Inšpektorji za delo so pri 96 delodajalcih, ki zaposlujejo skupno 25.447 delavcev, na osnovi vnaprej pripravljenih vprašalnikov opravili raziskavo, kjer so zbirali podatke o problematiki alkoholiziranosti in uživanja drog na delovnem mestu. V raziskavo so bili zajeti tako manjši kot tudi večji delodajalci iz zelo različnih panog, za večino od njih pa ne veljajo določbe področnih zakonov, ki posebej urejajo prepoved dela pod vplivom alkohola oz. drog.

Rezultati raziskave so pokazali, da ima 38 delodajalcev sprejet splošni akt, s katerim posebej urejajo področje ravnanja ob alkoholiziranosti na delovnem mestu oz. dela pod vplivom opojnih substanc, od tega jih je 27 sprejelo tak splošni akt po uveljavitvi zakona o delovnih razmerjih, torej po 1. 1. 2003. Pri veliki večini delodajalcev so bili delavci seznanjeni z vsebino teh splošnih aktov, prav tako so inšpektorji ugotovili, da so splošni akti delodajalcev večinoma usklajeni z vsebino izjave o varnosti. Med delodajalci, ki imajo s splošnimi akti urejeno problematiko uživanja alkohola oz. drugih drog, jih ima 36 predpisan način ugotavljanja stanja pod vplivom teh substanc.

Ključne besede: alkoholiziranost, uživanje drog na delovnem mestu, splošni akti.

ABSTRACT

Labour inspectors have, with 96 employers who engage 25.447 workers in total, on the basis of questionnaires prepared in advance, carried out research by which they collected information on the problem of intoxication and use of drugs at work place. The research included small and bigger employers from different fields. To the majority the complements of departmental laws, which regulate especially the prohibition of work under the influence of alcohol or drugs, cannot be applied.

The results of the research have shown that 38 employers accepted the general act by which they regulate the field of intoxication at work place or work under the influence of intoxicating substances. 27 out of 38 accepted the general act after the implementation of the Employment relationships act, e.g. January 1st 2003. The majority of employers informed the workers about the contents of these general acts. The inspectors have also found out that the employers' general acts are mostly coordinated with the contents of the declaration of safety. Among the employers who regulated the problem of using alcohol and other drugs by general laws 36 have formal methods of finding about the condition under the influence of such substances – the majority defined also test as a means of determining intoxication.

Key words: intoxication, use of drugs at work place, general acts, declaration on safety, alco test.

1. SPLOŠNO

Inšpektorji za delo s področij delovnih razmerij in varnosti in zdravja pri delu so na podlagi vnaprej pripravljenih vprašalnikov pri delodajalcih zbirali podatke v zvezi z alkoholiziranostjo in uživanjem drugih drog na delovnem mestu. V raziskavo smo želeli vključiti čim več delodajalcev, ki opravljajo različne dejavnosti.

V nadaljevanju se bomo omejili na aktivnosti in ugotovitve inšpektorjev s področja delovnih razmerij. Ugotovitve inšpektorjev s področja varnosti in zdravja pri delu pa bodo predstavljene v drugem prispevku.

2. NAMEN IN OBSEG RAZISKAVE

Vprašalnik s področja delovnih razmerij je bil usmerjen v ugotavljanje normativnega urejanja alkoholiziranosti in uživanja drugih drog na delovnem me-

* Inšpektorica I, vodja službe, Inšpektorat RS za delo, Parmova 33, Ljubljana

stu, kot tudi v obravnavo tovrstnih primerov in izvedbo postopkov v praksi.

Podatke so inšpektorji zbirali pri **96** delodajalcih, pri katerih je skupno zaposlenih **25.447** delavcev. Med delodajalci so bili tako manjši kot tudi veliki, in to v zelo različnih panogah dejavnosti, npr. gostinstvo in turizem, proizvodnja jekla in jeklenih izdelkov, splošna gradbena dela, stavbno mi-zarstvo, trgovina na debelo in drobno, cestno-tovorni promet, proizvodnja farmacevtskih preparatov, proizvodnja motornih vozil, električnih in go-spodinjskih strojev, ipd.

3. REZULTATI RAZISKAVE

3.1. Ugotovitve v zvezi z normativnim urejanjem obravnavanega področja

Po zbranih podatkih ugotavljamo, da za večino delodajalcev ne veljajo določbe posebnih zakonov o delu pod vplivom alkohola ali drugih drog. Nekateri med njimi tudi niso vedeli, ali so zavezani k

določbam katerega od posebnih zakonov. Izkazalo se je, da je samo **8** takšnih, za katere veljajo določbe posebnega zakona, to je zakona o varnosti cestnega prometa (Uradni list RS, št. 25/2006, uradno prečiščeno besedilo št. 3).

V zvezi z vprašanjem, ali ima delodajalec v splošnih aktih urejeno področje alkoholiziranosti ali uživanja opojnih substanc na delovnem mestu, so rezultati pokazali, da je **38** delodajalcev tak splošni akt sprejelo, od teh ga je **27** sprejelo po uveljavitvi »novega« zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR, ki je začel veljati od 1. 1. 2003 dalje). V **enem** primeru je bil splošni akt po letu 2003 usklajen z novim ZDR, v preostalih **11** primerih pa so bili splošni akti pri delodajalcu sprejeti še v času veljavnosti prejšnjega ZDR. Pri **37** delodajalcih so delavci seznanjeni z vsebino splošnih aktov, le pri **enem** ne.

Med raziskavo smo preverjali tudi, ali so splošni akti delodajalcev, ki urejajo vprašanje alkoholiziranosti ter uživanja drugih drog na delovnem mestu,

skladni z izjavo o varnosti, kar je še posebej pomembno v dejavnostih s povečanim tveganjem za nastanek poškodb pri delu ali poklicnih boleznih. V tovrstnih dejavnostih so lahko posledice dela pod vplivom alkohola oz. drugih psihoaktivnih snovi bistveno hujše, kot v manj nevarnih, kar bi se moralo v takšnih primerih odražati tudi v predpisanem ravnanju delodajalca zoper delavca. Rezultati raziskave kažejo, da od **38** delodajalcev, ki imajo splošne akte o ravnanju v primeru alkoholiziranosti oz. uživanja opojnih substanc na delovnem mestu, le pri **enem** samem delodajalcu splošni akt ni bil v skladu z izjavo o varnosti. Rezultati raziskave so pokazali, da ima **9** delodajalcev v splošnem aktu zapisano možnost, da s predhodnim zdravstvenim pregledom že v postopku izbire kandidata za prosto delovno mesto preverijo morebitno uživanje alkohola ali drugih drog. Gre predvsem za večje delodajalce. Pri preostalih **29** delodajalcih pa splošni akt te možnosti ne predvideva.

Med delodajalci, ki imajo v splošnih aktih urejeno vprašanje dela pod vplivom alkohola ali drugih drog, je **36** takšnih, ki imajo **način** ugotavljanja teh stanj na delovnem mestu predpisan in le **dva** tega načina nista predvidela. Načini ugotavljanja alkoholiziranosti oz. posledic uživanja opojnih substanc pri delavcu so po navedbah delodajalcev naslednji:

- pri **29** delodajalcih - z alkotestom,
- pri **2** delodajalcih - z zdravniškim pregledom pri pooblaščenem zdravniku,
- pri **4** delodajalcih - z odvzemom krvi,
- pri **enem** delodajalcu - s pričami.

Pri delodajalcih, ki s predpisi predvidevajo možnost uporabe alkotesta, izvajajo preizkus z alkotestom usposobljeni in izobraženi delavci ali pa zunanji pooblaščen izvajalci, ki so v pogodbenem razmerju z delodajalci.

Med delodajalci je **36** takšnih, ki imajo predpisan postopek ravnanja zoper delavca, za katerega se ugotovi, da je pod vplivom alkohola oz. drugih opojnih substanc. Le **dva** torej ravnanja v takšnih primerih ne predvidevata. Med najpogostejšo posledico ugotavljanja alkoholiziranosti in uživanja opojnih substanc na delovnem mestu sodi uvedba disciplinskega postopka, sledi odstranitev z dela (**trije** delodajalci odstranjene-mu delavcu omogočijo tudi varen prevoz do doma) ter možnost uvedbe postopka pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Pri preverjanju stanja glede predpisanih ukrepov zoper delavce smo ugotovili, da med **38** delodajalci, ki imajo s splošnimi akti urejeno vprašanje ugotavljanja alkoholiziranosti oz. uživanja opojnih substanc na delovnem mestu, le **štirje** nimajo predvidenih ukrepov za tovrstno ravnanje. Pri preostalih so največkrat kot posledica v takšnih primerih predvideni opomin in opozorilo, pri nekaterih opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, neredko pa je med ukrepi tudi odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pogosto delodajalci v svojih aktih predvidevajo tudi zdravljenje (še zlasti pri delavcih, pri katerih je bila kršitev že večkrat ugotovljena). Pri **dveh** delodajalcih je kot sankcija predvidena denarna kazen. Med anketiranimi sta bila tudi **dva** delodajalca, ki opravljata dejavnost »splošna gradbena dela«, ki sta navedla, da v aktih sicer nimata opredeljenega ravnanja v primeru, če je delavec alkoholiziran, ga pa vendarle takoj odstranita z dela (delovišča).

3.2. Ugotovitve v zvezi z ravnanjem delodajalcev, ko obravnavajo delo pod vplivom alkohola ali drugih drog

V raziskavi smo preverjali tudi, koliko je bilo primerov ugotavljanja dela pod vplivom alkohola ali drugih drog v letu 2005, kako so v teh primerih ravnali delodajalci ter kakšne posledice so doletele delavce-kršilce. Rezultati raziskave so pokazali, da je **25** delodajalcev od skupno **96-ih** ugotavljalo primere dela pod vplivom psihoaktivnih snovi na delovnem mestu. Obravnavanih je bilo **71 primerov**, v vseh pa je šlo za ugotavljanje alkoholiziranosti. Pri **19** delavcih je bila alkoholiziranost na delovnem mestu že večkrat ugotovljena. Delodajalci so najpogosteje ugotavljali alkoholiziranost z alkotestom, in sicer **38-krat**, v drugih primerih pa je šlo predvsem za laično zaznavo znakov vinjenosti, za priznanje delavca pa tudi za ugotavljanje vinjenosti v pooblaščenih inštitucijah. Delodajalci so proti delavcem najpogosteje uvedli disciplinski postopek (**40-krat**), v nekaterih primerih pa tudi postopek pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

Kršitev delovne obveznosti je bila ugotovljena v **47** primerih. Delavce pa so doletele naslednje posledice:

- v **33** primerih je bil izrečen **opomin**,
- v **6** primerih je bilo delavcu izrečeno **opozorilo**,

- v **enem** primeru je bilo izrečeno **opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**,
- v **dveh** primerih je bila podana **redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga**,
- le v **enem** primeru je bila podana **izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi**.
- **na zdravljenje** so bili napoteni **štirje** delavci.

4. ZAKLJUČEK

Če povzamemo rezultate, ugotovimo, da so od skupno 96 delodajalcev le v **39,58 %** delodajalci s splošnimi akti predvideli ugotavljanje alkoholiziranosti ali uživanja drugih drog. Gre predvsem za večje delodajalce. Razlog je najverjetneje v kadrovskem potencialu, ki ga imajo večji delodajalci. Pri njih namreč splošne akte pripravljajo posebne (kadrovske) službe ter morebitne postopke tudi vodijo. Manjši delodajalci pa praviloma nimajo zaposlenih delavcev s potrebnimi znanji, najpogosteje pa tudi niso pripravljene pritegniti strokovnjakov, ki bi obravnavana vprašanja v splošnih aktih ustrezno pripravili. Med delodajalci, ki so v splošnih aktih opredelili ugotavljanje alkoholiziranosti ali uživanja drugih drog, je le **5 %** takih, ki niso določili tudi načina ugotavljanja teh stanj. Iz podatkov tudi izhaja, da **10,5 %** delodajalcev (med tistimi, ki so v splošnih aktih predvideli ugotavljanje alkoholiziranosti oz. uživanja opojnih substanc na delovnem mestu) v splošnem aktu nima predvidenih ukrepov zoper delavce, ki opravljajo delo v takšnem stanju.

Primere alkoholiziranosti na delovnem mestu je v letu 2005 ugotavljalo **26 %** delodajalcev (od 96). Obravnavali so skupaj **71 takih primerov**. Zanimivo je, da niti v enem niso ugotavljali dela pod vplivom drugih drog na delovnem mestu, kar lahko pomeni bodisi da takšni primeri v praksi niso pogosti bodisi da delodajalci nanje niso dovolj pozorni.

V **66 %** je bila ugotovljena kršitev delovne obveznosti delavca. V večini primerov je bil delavcem izrečen opomin.

Ocenjujemo, da je bila raziskava zelo koristna, saj jo je večina delodajalcev sprejela z odobravanjem. Ob tem velja pripomniti, da smo delodajalce, pri katerih je bilo ugotovljeno, da vprašanja dela pod vplivom alkohola ali drugih drog nimajo ustreznega urejenega, opozorili na problematiko ter jih morda tudi spodbudili k ustrezni normativni ureditvi področja.