

Alkoholiziranost na delovnem mestu

Avtor:
mag. Boštjan J. Turk

V Sloveniji predstavlja alkoholiziranost na delovnem mestu velik problem, pri čemer je še posebej problematično uživanje alkohola v dejavnostih, kjer ta sploh nima kaj iskati, denimo v prevozništvu, na gradbiščih, pri delu z nevarnimi stroji, delu na višini in v globini, delu z mladimi ipd.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) ureja prepoved dela pod vplivom alkohola in drog v 51. členu, ki določa, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, prav tako pa ne sme delati ali biti pod vplivom zdravil, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti, in sicer na tistih delovnih mestih, na katerih je zaradi večje nevarnosti za nezgode pri delu, tako določeno z izjavo o varnosti z oceno tveganja.

Prepoved dela pod vplivom alkohola posredno ureja tudi Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki v 34. členu določa, da mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca v zvezi z izpolnjevanjem pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, v 35. členu pa določa, da mora delavec spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb.

Izrecno je določeno, da mora delodajalec delavca, ki je delal ali je bil na delovnem mestu pod vplivom alkohola odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa.

V skladu z ZVZD-1 delodajalec ugotavlja stanje alkoholiziranosti zaposlenega po postopku in na način, določen z njegovim internim aktom (denimo s pravilnikom, statutom), to pomeni, da je sam postopek ugotavljanja alkoholiziranosti zaposlenih v celoti v domeni delodajalca; pomembno je le, da ima ta postopek pravno podlago v ustreznem internem aktu.

V skladu s Pravilnikom o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev je delodajalec upravičen delavce poslati na usmerjeni preventivni zdravstveni pregled, v kolikor obstaja sum na bolezní odvisnosti, ki lahko vplivajo na delovno zmožnost delavca.

Delodajalec alkoholiziranost delavca dokazuje z vsemi dokazi, ki so primerni za ugotavljanje tega dejstva, tako z alkotestom kot tudi z zaslišanjem prič, ki so bile z delavcem

v neposrednem stiku. Tako ZDR-1 kot tudi ZVZD-1 posebnih pravil glede dokazovanja alkoholiziranosti delavca na delu ne vsebujeta.

Kar se tiče posledic dela pod vplivom alkohola, velja, da lahko tako delo predstavlja utemeljen razlog tako *za redno kot tudi izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavcu*.

Delodajalec, ki tolerira delo delavca pod vplivom alkohola, se lahko kaznuje z visoko globo, in sicer od 2.000 eur pa vse do 40.000 eur.

Sodna praksa:

Sodna praksa vsebuje številne in raznolike primere, povezane z alkoholiziranostjo na delovnem mestu. Tako je denimo Višje delovno in socialno sodišče v zadevi VDSS Sodba Pdp 976/2017 izreklo, da dejstvo, da delavec pride na delo oziroma ostane na delu pod vplivom alkohola, predstavlja hujšo kršitev delovnih obveznosti in utemeljen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Zanimivo sodbo je izreklo Višje delovno in socialno sodišče v zadevi VDSS sodba Pdp 1067/2014 glede odklona testa alkoholiziranosti, in sicer je izreklo, da dejstvo, da je delavec odklonil test alkoholiziranosti, še ne pomeni, da je bil tudi alkoholiziran.

Sodišče je do takega zaključka prišlo na osnovi vpogleda v interni akt (Pravilnik) delodajalca, v katerem je ugotovilo, da ima delodajalec v svojem Pravilniku določeno, da se lahko v primeru če delavec odkloni ugotavljanje alkoholiziranosti, sum alkoholiziranosti ugotavlja na drug način, s katerim se dokazuje, da je delavec pod vplivom alkohola (npr. s pričami, z odvzemom krvi itd.).

Sodišče je nato zaslišalo priče in direktorja delodajalca ter na podlagi njihovega zaslišanja zaključilo, da delodajalec ni dokazal, da bi bil tožnik kritičnega dne na delovnem mestu pod vplivom alkohola. In zato utemeljen razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bil podan.

Višje delovno in socialno sodišče se je v zadevi VDSS sodba Pdp 267/2008 opredelilo tudi glede povezave med alkoholiziranostjo in delom na delovnem mestu, ki je bilo opredeljeno kot delovno mesto z večjo nevarnostjo za zdravstvene okvare in izreklo, da predstavlja alkoholiziranost na takem delovnem mestu resen in utemeljen krivdni razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Prav tako zanimivo sodbo je izreklo Višje delovno in socialno sodišče v zadevi VDSS sodba Pdp 256/2020 v povezavi z nadzorom alkoholiziranosti s strani detektivske agencije. Izreklo je, da izvedba preizkusa alkoholiziranosti z alkotestom ni opravilo, ki bi ga po zakonu lahko veljavno izvedla le detektivska agencija oziroma detektiv, ampak ga lahko izvedejo tudi druge osebe.

Glede na to je sodišče poudarilo, da izvedba alkotesta s strani osebe, ki ni detektiv, pomeni le, da ta sicer ni bila opravljena v skladu s pravili detektivske dejavnosti, slednje pa ne pomeni, da je tak preizkus nezakonit. Preizkus alkoholiziranosti lahko namreč zakonito opravi katerakoli za to usposobljena oseba. Izreklo je, da je delodajalec ravnal v skladu z internim navodilom, ki določa, da preizkus alkoholiziranosti opravi pooblaščen detektiv pogodbene detektivske agencije v skladu z Zakonom o detektivski dejavnosti (ZDD-1). Šele v sodnem postopku se je izkazalo, da detektivska agencija ni imela zaposlenega detektiva - sporni, ki je test opravil, pa ne statusa detektiva; torej je dejansko zaupala izvedbo preizkusa osebi, ki ni bila detektiv

oziroma detektivski agenciji, ki ni izpolnjevala pogojev za opravljanje detektivske dejavnosti. Vendar pa tudi to samo po sebi ni pomenilo, da je tako pridobljen dokaz (zapisnik o preizkusu alkoholiziranosti) nezakonit oziroma brez dokazne vrednosti.

Čeprav delodajalec pri ugotavljanju alkoholiziranosti ni ravnal dosledno po postopku in na način, določen z internim navodilom, je sodišče ugotovilo, da je bistvena ugotovitev sodišča prve stopnje, da je tožnik na postopek preizkusa alkoholiziranosti pristal, in da je o opravljenem preizkusu alkoholiziranosti tudi podpisal zapisnik.

Višje delovno in socialno sodišče pa je v zadevi VDSS Sodba in sklep 437/2022 izdalo zanimivo sodbo v povezavi s postopanjem delodajalca v primeru suma, da delavec dela pod vplivom alkohola. Izreklo je, da zakon ne predvideva sodnega varstva zoper opozorilo in tudi ne določa, da je delodajalec delavcu pred opozorilom dolžan zagotoviti zagovor. Opozorilo je namreč opredeljeno zgolj kot pogoj za morebitno kasnejšo podajo redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če bo delavec kršitve ponavljal, in za delavca nima drugih samostojnih pravnih posledic. Ker je delavec spornega dne užival alkohol na delovnem mestu in je preizkus alkoholiziranosti pokazal 0,09 mg/l izdihanega zraka alkohola v organizmu, mu je torej delodajalec podal opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, utemeljeno.

