

Przeciwdziałanie narkomanii w miejscu pracy

Kariera pod kreską



Zjawisko narkomanii wśród pracowników stanowi obecnie jeden z istotnych problemów związanych z procesem i organizacją pracy. Z uwagi na fakt, że zjawisko używania środków odurzających jest czynnikiem stosunkowo nowym, zarówno ustawodawca, jak i praktyka nie wypracowały jeszcze nie budzących wątpliwości reguł związanych z postępowaniem w sytuacji zażywania przez pracowników środków odurzających, a także zasad prewencji zmierzających do eliminacji (maksymalnego ograniczenia) stosowania przez pracowników narkotyków.

Jedną z przyczyn używania przez pracowników narkotyków w miejscu pracy jest chęć poprawienia (podniesienia) wydajności pracy (co ma miejsce zwłaszcza w przypadku pracowników świadczących pracę w porze nocnej). Jednak owa droga na skróty niejednokrotnie niesie zgubne konsekwencje i dla pracownika (możliwość zakończenia stosunku pracy w przypadku wykrycia przez pracodawcę używania narkotyków), i dla pracodawcy (zagrożenie wypadkami przy pracy, czy zwiększone ryzyko wyrządzenia szkód osobom trzecim w trakcie świadczenia przez pracownika pracy).

W myśli definicji zawartej w art. 4 pkt 11 ustawy z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (dalej: UPN), narkomania to stałe lub okresowe używanie w celach innych niż medyczne środków odurzających lub substancji psychotropowych albo środków zastępczych, w wyniku czego może powstać lub powstało uzależnienie od nich. Definicję środka odurzającego zawiera art. 4 pkt 26 UPN, a substancji psychotropowej – art. 4 pkt 25 UPN.

Środki jakimi dysponuje pracodawca w celu zwalczania zjawiska narkomani w miejscu pracy można podzielić na:

- 1) środki wynikające z przepisów prawa powszechnie obowiązującego,
- 2) środki ustanawiane przez samego pracodawcę.

Do pierwszej grupy należą przepisy ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii. Zgodnie z zapisami ustawy, posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych jest zagrożone karą pozbawienia wolności do trzech lat. Natomiast w przypadku gdy przedmiotem czynu jest znaczna ilość środków odurzających lub substancji psychotropowych, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do dziesięciu lat. W wypadkach mniejszej wagi sprawca podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Zabronione pod groźbą kary jest zarówno posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych przez osoby rozprowadzające środki odurzające, jak również posiadanie przez konsumentów tych środków – nieznaczonej ilości na własny użytek (art. 62 UPN). Przepiępstwem jest także udostępnienie narkotyków innej osobie, ułatwianie albo umożliwianie użycia tych środków albo nakłanianie do użycia takiego środka lub substancji (art. 58 UPN).

Z przytoczonych przepisów wynika, że skoro zabronione jest posiadanie narkotyków w ogóle, to również niedopuszczalne i sankcjonowane jest posiadanie (wnoszenie) tych substancji psychoaktywnych na teren zakładu pracy.

Problematyczne dla pracodawcy jest jednak rzeczywiste ustalenie, czy dany pracownik jest pod

wpływem narkotyków (stawił się w zakładzie pracy pod wpływem tych środków) lub używał narkotyków w miejscu pracy. Obowiązujące przepisy nie przyznają pracodawcy wyraźnego prawa do przeprowadzenia badań na obecność narkotyków (w przeciwieństwie do uprawnienia do kontroli stanu trzeźwości pracowników, na podstawie przepisów ustawy z o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi).

Należy także pamiętać, że narkotesty wykrywają obecność danego narkotyku (czy będąc bardziej precyzyjnym – substancji psychoaktywnej wchodzącej w skład takiego specyfiku) w organizmie nawet do kilku tygodni po użyciu narkotyku. Może to rodzić wątpliwości, czy rzeczywiście pracownik wykonywał pracę pod wpływem narkotyków, czy też wykryta substancja została wprowadzona do organizmu wcześniej (w skrajnych przypadkach nawet dużo wcześniej). Pracodawca może także napotkać trudności dowodowe w wykazaniu, że pracownik rzeczywiście świadczył pracę pod wpływem narkotyków (używał narkotyków w miejscu pracy).

Z tego właśnie względu pracodawca powinien wprowadzić odpowiednie zapisy do regulaminu pracy (a pracodawca nie mający obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy powinien zawrzeć takie postanowienia w umowach o pracę). Przede wszystkim pracodawca powinien zadbać o jednoznaczne zapisy wskazujące na kategoryczny zakaz wykonywania pracy pod wpływem narkotyków, zażywania narkotyków w czasie pracy (czy szerzej – na terenie zakładu pracy); udzielania narkotyków innym pracownikom, jak również ułatwiania lub umożliwiania użycia tych środków, albo też nakłaniania do używania narkotyków. Ponadto pracodawca powinien wskazać, że powyższe działania są naruszeniem reguł dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika.

Co więcej, regulamin pracy lub umowy o pracę powinny zawierać zapisy przyznające pracodawcy uprawnienie do dokonywania kontroli pracowników na okoliczność stosowania narkotyków (tzw. narkotestami) i określać procedurę takich kontroli. Pożądane byłoby też uzyskanie od każdego pracownika pisemnego oświadczenia o wyrażeniu zgody na dokonanie badań narkotestem.

Uprawnienie pracodawcy do wprowadzenia opisanych postanowień do regulaminu pracy lub umów o pracę wynika z obowiązującego wszystkich pracodawców obowiązku dbałości o higienę i bezpieczeństwo pracy. Przede wszystkim pracodawca ma obowiązek sprawdzenia psychofizycznej zdolności pracownika do wykonywania pracy. Jeśli zatem pracownik zachowuje się w sposób, który zagraża zdrowiu lub życiu innych osób, nie może być dopuszczony do wykonywania pracy, a także powinien być odsunięty od jej świadczenia. Zatem „podejrzane” zachowanie pracownika aktualizuje uprawnienie pracodawcy do skorzystania z ustanowionej procedury kontroli narkotestami.

Oczywiście najlepsza dla pracodawcy jest sytuacja, w której uprzednio wprowadził przepisy o możliwości dokonywania kontroli na obecność narkotyków do regulaminu pracy lub umów o pracę (uzyskując aprioryczną zgodę pracowników na badania tego rodzaju). W takiej sytuacji pracodawca istotnie zmniejsza ryzyko narażenia się na zarzut działania bezprawnego czy naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Jednak nawet w sytuacji, kiedy pracodawca nie wprowadził z wyprzedzeniem odpowiednich postanowień do obowiązujących w jego zakładzie pracy wewnętrznych źródeł prawa pracy, nie jest na pozycji przegranej – wówczas uprawnienie do takiego badania może wywodzić właśnie ze wspomnianego obowiązku dbałości o higienę i bezpieczeństwo pracy. Ponadto używanie niektórych narkotyków (np. palenie marihuany) może być w okolicznościach danego przypadku uznane za naruszenie przepisów przeciwpożarowych (stworzenie ryzyka pożaru w miejscu pracy).

Powstanie jednak pytanie o ewentualne skutki zobowiązania pracowników do poddania się kontroli. Czy w przypadku negatywnego wyniku narkotestu pracodawca nie zostanie pociągnięty do odpowiedzialności cywilnoprawnej z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika? W tym przypadku należy odwołać się do reguł obowiązujących w związku z kontrolą trzeźwości pracowników. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 15 października 1999 r., uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności⁽¹⁾. SN wyjaśnił, że o naruszeniu godności i dóbr osobistych można by mówić wówczas, gdyby żadne okoliczności obiektywne nie uzasadniały tego rodzaju podejrzeń. Zatem w przypadkach, w których pracodawca stosuje obiektywne, niedyskryminujące kryteria (przesłanki) do wytypowania danego pracownika w celu przeprowadzenia narkotestu nie powinien spotkać się z uzasadnionym zarzutem naruszenia dóbr osobistych pracownika. Przykładami stosowania takich obiektywnych kryteriów będą:

zbadać narkotestami całą brygadę świadczącą pracę na danej zmianie,

wyrywkowe badanie pracowników, przy czym typowanie do takiego badania powinno następować przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych (np. w drodze losowania); niestandardowe, „podejrzane” zachowanie pracownika, wskazujące na możliwość użycia narkotyków, np. nadpobudliwość, czy przeciwnie – zbytne rozkojarzenie. Przy czym w ostatnim z opisywanych przypadków należy zachować szczególną ostrożność (zwłaszcza wobec pracowników świadczących pracę w porze nocnej) – „podejrzane” zachowanie może być bowiem wynikiem zwykłego zmęczenia.

W razie wykrycia, iż pracownik świadczy pracę pod wpływem narkotyków albo używa narkotyków w miejscu pracy, pracodawca może – w zależności od okoliczności danego przypadku – rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem, a nawet w trybie natychmiastowym („dyscyplinarnym”), powołując się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp). Niezależnie od tego, wniesienie przez pracownika narkotyku na teren zakładu pracy lub udzielenie go współpracownikom może stanowić podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 kp, to znaczy na skutek popełnienia przez pracownika przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku. W orzecznictwie sądowym jednoznacznie przyjmuje się, że stan nietrzeźwości pracownika jest dostateczną przesłanką rozwiązania z nim stosunku pracy, bez wypowiedzenia z winy pracownika⁽²⁾. Uważam, że nie ma przeszkód, aby zasadę tę stosować per analogiam do pracowników zażywających narkotyki.

Kolejnym środkiem przeciwdziałania przez pracodawcę narkomanii w miejscu pracy jest uprawnienie do ukarania pracownika karą porządkową za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Od pracodawcy (i okoliczności danego przypadku) zależy zastosowanie konkretnego z dostępnych środków, tj. ukaranie karą porządkową lub wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Reasumując, należy krytycznie ocenić brak jasnych i jednoznacznych uregulowań prawnych określających uprawnienia pracodawcy w związku z podejrzeniem stosowania przez pracowników narkotyków oraz procedury postępowania w razie podejrzenia stosowania tych środków. Ustawodawca powinien podjąć niezbędne kroki do wypełnienia istniejącej luki w prawie, tym bardziej, że zjawisko narkomanii w miejscu pracy na pewno nie zaniknie, a wręcz może przybierać na sile.

Dawid Mielcarski

adwokat w kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach

1. I PKN 309/99, OSNAPIUS 2001, nr 5, poz. 147

2. Zob. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNAPIUS 2001, nr 21, poz. 638; wyrok SN z 5 listopada 1999 r., I PKN 344/99, OSNAPIUS 2001, nr 6, poz. 190; wyrok SN z 16 grudnia 1999 r., I PKN 462/99, OSNAPIUS 2001, nr 10, poz. 343.