

kancelarie rp

kancelarierp.pl

Kancelarie RP to nowa jakość w usługach prawniczych. W serwisie baza ponad 200 dokumentów, przyjazny i prosty generator oraz sieć wysoko wyspecjalizowanych prawników dostępnych na wyciągnięcie ręki.

Sprawa narkotyków może być w regulaminie

BHP | Brak odpowiednich przepisów dotyczących kontroli pracownika na obecność innych niż alkohol substancji odurzających w organizmie to problem dla wielu pracodawców.

Prawnicy już od dłuższego czasu spierają się, czy w przypadku narkotyków można stosować podobne zasady jak przy badaniu trzeźwości pracownika. Zgodnie z art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 487; dalej: ustawa) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek nie dopuścić do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stanął się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał go w czasie pracy (art. 17 ust. 1).

Przeciwnicy zastosowania takiego rozwiązania przy narkotykach wychodzą z założenia, że skoro racjonalny pracodawca nie przewidział odpowiednich rozwiązań, to nie ma takiej możliwości. Tymczasem wiele środków odurzających wywiera podobny do alkoholu wpływ na organizm. Rozstrzygnął to sam ustawodawca, wymieniając w przepisach wykonawczych do ustawy Prawo o ruchu drogowym m.in. kodeinę, morfinę, heroinę, kokainę i amfetaminę jako „środki działające podobnie do alkoholu” (rozporządzenie ministra zdrowia z 16 lipca 2014 r. w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie, DzU z 2014 r., poz. 948).

Konsekwentnie nie powinno być wątpliwości, że przebywanie pod wpływem środków odurzających w miejscu pracy stanowi zagrożenie dla zdrowia (a nawet życia) odurzonego oraz współpracowników i osób trzecich. Poza spowodowaniem wypadku przy pracy pracownik będący pod wpływem narkotyków może doprowadzić do uszkodzenia maszyn i urządzeń czy wyrządzenia innych szkód

materiałnych w zakładzie. Niektóre środki odurzające istotnie także wpływają na jakość i wydajność świadczonej pracy, co również ma znaczenie dla pracodawców.

W związku z tym nie ma jakiegokolwiek racjonalnego uzasadnienia, aby narkotyki w miejscu pracy traktować inaczej niż alkohol. Podobnie uznał Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (www.giodo.gov.pl/plik/id_p/2641/j/pl/), opowiadając się w niektórych sytuacjach za dopuszczalnością kontroli pracowników na obecność narkotyków.

Możliwe działania

Oczywiście brak konkretnych przepisów dotyczących zwalczania narkotyków w miejscu pracy stanowi problem praktyczny. Dopuszczalność wprowadzenia pewnych rozwiązań można wyprowadzić z innych przepisów. Zgodnie z art. 94 pkt 4 kodeksu pracy pracodawca musi zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy zatrudnianych osób. Do pracodawcy należy też zorganizowanie porządku w zakładzie poprzez odpowiednie ukształtowanie treści regulaminu pracy (art. 104¹ k.p.). Pracodawca nie może także dopuścić do pracy etatowca znajdującego się w stanie niezdolnym do jej świadczenia.

Skoro brakuje przepisów ustawowych, to należy je „zastąpić”, umieszczając odpowiednie normy w regulaminie pracy. Chodzi o wprowadzenie procedury związanej z kontrolą pracowników na obecność w organizmie narkotyków i innych substancji odurzających. W regulaminie trzeba wyraźnie wskazać, że zabronione jest wnoszenie narkotyków na teren zakładu, ich spożywanie, dystrybucja, nakłanianie współpracowników do ich spożywania czy wreszcie pozostawianie pod ich wpływem podczas świad-

zenia pracy. W praktyce, z uwagi na różnorodność środków odurzających, wymagane jest również stosowanie różnych narkotestów, a jeżeli jest taka możliwość – zawarcie umowy ze specjalistyczną placówką, która podejmie się przeprowadzania badań.

Sankcje dla pracownika

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracownik może zostać ukarany karą porządkową upomnienia lub nagany m.in. za to, że nie przestrzega ustalonego porządku, regulaminu pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Z kolei za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy grozi mu także kara pieniężna. O ile stosowanie kar pieniężnych jest ryzykowne (narkotyki nie zostały w tym przepisie wymienione), o tyle upomnienie czy nagana są dopuszczalne, jeżeli odpowiednie przepisy o narkotykach pracodawca wprowadzi do regulaminu pracy (a następnie – pracownik naruszy).

Co więcej, zgodnie z art. 52 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. dyscyplinarnie m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Tym samym, w skrajnych przypadkach możliwe jest nawet to – najbardziej dla pracownika surowe – rozwiązanie, pod warunkiem jednak zamieszczenia w regulaminie odpowiednich postanowień odnoszących się do narkotyków. Oczywiście, w takiej sytuacji dopuszczalne również byłoby zwykłe wypowiedzenie angażu.

Sprawa w sądzie

Należy zwrócić uwagę na rozbieżności poglądów doktryny dotyczące narkotyków

w miejscu pracy. Niewykluczone bowiem, że sąd rozpatrujący odwołanie pracownika od zwolnienia (bądź od kary porządkowej) podzieliłby pogląd o niemożności karania pracownika za zażywanie narkotyków. Obecność takich substancji w miejscu pracy to problem poważniejszy niż tylko potrzeba ukarania konkretnego etatowca. Szef powinien kierować całą załogą, że tego zjawiska nie będzie tolerował. Wówczas nawet przegrana jednego procesu przez pracodawcę (po kilkunastu miesiącach, bo tyle zwykle trwają postępowania przed sądami pracy) może okazać się niewielką „stratą”, jeżeli w tym czasie pozostali zatrudnieni zrezygnują z podobnych praktyk, obawiając się surowych konsekwencji służbowych.

Decydując się jednak na postępowanie sądowe, pracodawca powinien pamiętać o dysponowaniu odpowiednimi dowodami, dokumentującymi konkretną sytuację, np. wynikami narkotestów, zeznaniami świadków, nagraniami z monitoringu czy stosownym protokołem spisanim przy okazji kontroli pracownika. Co istotne, sam fakt odmowy poddania się badaniu przez pracownika może wpłynąć na ocenę sprawy przez sąd. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego odnoszącym się do badań na obecność alkoholu trzeźwy pracownik nie ma interesu w odmowie takiego badania (**wyrok SN z 24 maja 1985 r., I PRN 39/85**). Stanowisko to należy stosować analogicznie do badań na obecność narkotyków.

Jeżeli natomiast postępowanie sądowe dotyczyłoby zarzutu naruszenia dóbr osobistych pracownika podejrzewanego o spożycie narkotyków, o takim naruszeniu można mówić wyłącznie wówczas, gdy żadne okoliczności obiektywnie nie uzasadniają tego rodzaju pode-

• **ZDANIEM AUTORA**

Maciej Pietrzycki

radca prawny
w kancelarii KSP Legal & Tax
Advice w Katowicach



Mimo braku odpowiednich, powszechnych przepisów dotyczących narkotyków w miejscu pracy, pracodawca nie jest pozbawiony możliwości reakcji, gdy pojawi się to zjawisko. Podejmując określone działania, musi jednak pamiętać o tym, żeby wszelkie zagadnienia związane z kontrolą pracowników na obecność narkotyków zamieścić w przepisach wewnętrznych, np. regulaminie pracy. Z uwagi na specyfikę tej materii, należy też zachować odpowiednie proporcje w podejmowanych działaniach, tj. reagować w takich przypadkach, gdy zachowanie pracownika budzi uzasadnione wątpliwości co do przebywania w pracy pod wpływem niedozwolonych substancji. Pomocne w ustaleniu tego mogą być różne środki, np. anonimowe ankiety wśród pracowników, relacje świadków czy nagrania z monitoringu.

Pozostaje mieć nadzieję, że ustawodawca zauważy wreszcie ten problem, a pracodawcy zostaną wyposażeni w konkretne narzędzia. Zwiększyłyby to poziom bezpieczeństwa prowadzonej przez nich działalności, a przede wszystkim przyczyniły się do lepszej ochrony samych pracowników. Na tym powinno zależeć wszystkim, czyli nie tylko organom władzy, ale także organizacjom pracodawców i związkom zawodowym. ©

zeń (**wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 309/99**).

Jeżeli zatem pracownik zachowuje się nienaturalnie (zatacza się, ma problemy z mówieniem, jest nadpobudliwy), pracodawca może poddać go badaniu na obecność alkoholu i/lub środków odurzających.

Przeszukanie zamiast kontroli

Warto zwrócić też uwagę na pewną przydatną w praktyce kwestię. Zgodnie z art. 62 ustawy z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (tekst jedn. DzU z 2016 r., poz. 224 ze zm.) samo tylko posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych jest przestępstwem zagrożonym karą pozbawienia wolności do lat 8.

Pracodawca ma z kolei prawo przeszukiwać pracowników (choć pod pewnymi warunkami i z zachowaniem szczególnych zasad). W rezultacie znalezienie narkotyków podczas takiej kontroli pozwala wyciągnąć odpowiednie konsekwencje służbowe, włącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym z powodu popełnienia przestępstwa w miejscu pracy (art. 52 § 1 pkt 2 k.p.) bądź z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Należy jednak zadbać o to, aby w regulaminie zapisać nie tylko możliwość samej kontroli pracownika, ale również zaznaczyć, że zabronione jest wnoszenie narkotyków na teren zakładu, a za złamanie tego zakazu grozi dyscyplinarne zwolnienie z pracy. ©

—Maciej Pietrzycki

DOŁĄCZYLI DO NAS

ZIELONA GÓRA

WOZIŃSKI KULISZ
RADCY PRAWNI

Kancelaria Radców Prawnych M. Woziński A. Kulisz to spółka partnerska z siedzibą w Zielonej Górze założona w 2004 r. przez radców prawnych: Miłosza Wozińskiego i Andrzeja Kulisza.

W Rankingu Kancelarii Prawniczych 2016 naszą Kancelarię uznano za największą w woj. lubuskim.

Kancelaria nieprzerwanie rozwija się, zwiększając zatrudnienie oraz zakres prowadzonej obsługi. Współpracujemy z 14 prawnikami, w tym z 9 radcami prawnymi i adwokatami. Taki zespół pozwala na specjalizację w określonych dziedzinach prawa, co w połączeniu z posiadanym doświadczeniem wpływa na jakość i sprawność udzielanej pomocy prawnej.

Kancelaria zajmuje się w szczególności kompleksową obsługą podmiotów, w tym przedsiębiorców. Rocznie występujemy w około 2500 postępowaniach sądowych i egzekucyjnych. Stała obsługa podmiotów to ponad 95 proc. naszej aktywności.

Od 10 lat obsługujemy jednostki samorządu terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne szczebla gminnego, powiatowego

i wojewódzkiego. W tym zakresie posiadamy doświadczenie w przepisach prawa właściwego dla tych podmiotów.

Odpowiadaliśmy za prawne aspekty połączenia Miasta i Gminy Zielona Góra, które dokonało się w 2015 r.

Radca prawny Andrzej Kulisz specjalizuje się w prawie zamówień publicznych. Z powodzeniem zabezpieczał prawnie zamawiającego w postępowaniu, którego wartość przekraczała 180 mln zł.

Radca prawny Miłosz Woziński zajmuje się prawem pracy. Przeprowadzał pracodawców w szczególności przez procesy zwolnień grupowych, z których jeden objął 900 osób.

Od ponad 10 lat zajmujemy się prawem ochrony zdrowia, wspierając szpitale i ponad 100 podmiotów leczniczych.

W Kancelarii praktykują prawnicy posługujący się biegle j.angielskim oraz j.niemieckim.

Współpracujemy z kancelariami z Niemiec, Ukrainy i Litwy. ©