

Na podlagi 3. odstavka 51. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS št. 43/2011) je direktor podjetja KOPIT d.o.o. (v nadaljevanju: delodajalec) sprejel naslednji

P R A V I L N I K
O PREPOVEDI UŽIVANJA PSIHOAKTIVNIH SNOVI NA DELOVNEM MESTU, TER
ODREDITVI IN IZVAJANJU PREIZKUSA ALKOHOLIZIRANOSTI
IN DRUGIH PREPOVEDANIH PSIHOAKTIVNIH SUBSTANC

I. UVODNE DOLOČBE

1. člen

Pravilnik o prepovedi uživanja psihoaktivnih snovi na delovnem mestu, ter odreditvi in izvajanju preizkusa alkoholiziranosti in drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc (v nadaljevanju: pravilnik) ureja prepoved uživanja alkohola, drog, zdravil in drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc, ki lahko vplivajo na psihofizične sposobnosti delavca zaposlenega pri delodajalcu (v nadaljevanju: delavec), ter odreditev in izvajanje ugotavljanja prisotnosti alkohola in drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc pri delavcih v času opravljanja dela pri delodajalcu in obrazec zapisnika o preizkusu alkoholiziranosti.

Ta pravilnik določa prepoved dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc, ureja postopek ugotavljanja kršitev te prepovedi, predvideva ukrepe postopanja ob ugotovljenih kršitvah in določa sankcije za primer ugotovljenih kršitev.

S pojmom »droge ali druge substance« je mišljena katera koli oblika oz. vrsta nedovoljenih oz. prepovedanih drog ali drugih substanc (tj. zlasti nedovoljene oz. prepovedane psihotropne substance, zdravila in druge kemične snovi, ki spreminjajo človekovo duševno stanje in s tem normalno delovanje in obnašanje ljudi).

2. člen

Delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc, ter zdravil, ki vplivajo na psihofizične sposobnosti delavca.

Za zagotavljanje splošne prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc iz predhodnega odstavka se je delavec dolžan vzdržati vsakršnega ravnanja, ki bi pomenilo kršitev te prepovedi, zlasti pa je izrecno prepovedano:

- uživanje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc pred začetkom dela in med delom,
- prinašanje alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovno mesto,
- prihajanje na delo v alkoholiziranem stanju ali pod vplivom drog oz. drugih prepovedanih substanc.

V primeru, da delavec prejema zdravila, ki lahko vplivajo na psihofizično stanje delavca (npr. zdravila označena s trikotnikom, psihonarkotiki, pomirjevala ipd.) mora o tem obvestiti delodajalca, da ga lahko le-ta razporedi na primerno delo v skladu z njegovimi omejitvami. Izostanek pisnega obveščanja delavca delodajalcu o uživanju tovrstnih zdravil pomeni težjo kršitev delovnih obveznosti s strani delavca. Obveščanje se mora izvesti takoj prvi dan ob nastopu na delo, ko je delavec pričel uživati zdravila ter trajati ves čas vse do konca uspešnega zdravljenja. O zaključku zdravljenja delavec pisno seznani delodajalca z navedbo dneva, ko zdravila nimajo več vpliva na njegovo zdravstveno sposobnost za opravljanje dela, na podlagi odločitve delavčevega osebnega zdravnika.

V primeru, da delodajalec potrebuje za razporeditev delavca, določena navodila, se predhodno posvetuje z izvajalcem medicine dela.

Prihod na delo v vinjenem stanju ali pod vplivom prepovedanih psihoaktivnih substanc, vnos ali poskus vnosa alkoholnih pijač ali prepovedanih psihoaktivnih substanc v delovne prostore delodajalca ali na delovno mesto pri opravljanju dela pri naročniku storitve s strani delodajalca ter kakršno koli uživanje alkohola ali prepovedanih psihoaktivnih substanc med opravljanjem dela na delovnem mestu je prepovedano, ter predstavlja težjo kršitev delovnih obveznosti delavca in kršitve pogodbe o zaposlitvi.

Delavec je dolžan spoštovati določila tega pravilnika, ki je sprejet za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu vseh delavcev ter ohranjanje premoženja.

Ravnanje delavca v nasprotju s tem pravilnikom oz. s prepovedjo, ki ga pravilnik opredeljuje, se šteje kot ravnanje, s katerim delavec ogroža splošno varnost in zdravje delavcev ter varnost premoženje delodajalca.

3. člen

Delavcu se na osnovi suma pooblaščene osebe delodajalca (ali drugih delavcev), da je pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc odredi preizkus alkoholiziranosti ali pregled v zdravstveni ustanovi.

Za ugotavljanje, ali je delavec pod vplivom alkohola, drog ali drugih substanc, lahko delodajalec odredi ustrezna testiranja, in sicer:

- testiranje prisotnosti alkohola v izdihanem zraku ali v krvi,
- testiranje prisotnosti drog ali drugih prepovedanih substanc v telesu.

Delodajalec lahko načine ugotavljanja iz predhodnega odstavka uporabi:

- za naključno (nenapovedano) testiranje, ki ga opravlja periodično (npr. vsake tri mesece),
- za testiranje ob utemeljenem sumu kršitve prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc (npr. vedenjski indikatorji, znaki vinjenosti oz. zasvojenosti ipd.),
- ob morebitni nesreči na delovnem mestu ali poškodbi pri delu,
- ob preventivnih zdravniških pregledih,
- v drugih primerih, kadar je to glede na okoliščine primera potrebno oz. primerno.

Delavec, ki mu je bil odrejen preizkus ali pregled, zaradi suma, da je pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc je to dolžan opraviti. V kolikor tak preizkus ali pregled odkloni ga mora delodajalec odstraniti z delovnega mesta.

Testiranje se odredi na delovnem mestu delavca in v njegovem delovnem času.

Delodajalec lahko delavcu, pri katerem je bila ugotovljena kršitev prepovedi dela pod vplivom alkohola oz. dela pod vplivom drog oz. drugih prepovedanih substanc, izreče sankcije, ki jih določi glede na okoliščine posameznega primera.

Sankcije oz. ukrepi ob kršitvah prepovedi dela pod vplivom alkohola ali dela pod vplivom drog oz. drugih prepovedanih substanc so lahko zlasti:

- ustno opozorilo,
- posvet z delavcem,
- prepoved opravljanja nadaljnjega dela,
- začasna (prostovoljna ali prisilna) odstranitev delavca z delovnega mesta oz. iz delovnega procesa,
- uvedba disciplinskega postopka,
- izdaja pisnega opozorila o neizpolnjevanju obveznosti iz delovnega razmerja in o možnosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi ob ponovni kršitvi,
- redna ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi.

Delodajalec lahko poda ustno opozorilo predvsem takrat, kadar je to smiselno za preprečitev nastanka delavčeve kršitve, pri čemer delavca kot potencialnega kršitelja ustno opozori, da s svojim ravnanjem krši zahtevo prepovedi dela pod vplivom alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc.

Hkrati z opozorilom iz predhodnega odstavka delodajalec od delavca zahteva, da takoj preneha s takšnim ravnanjem (primerno npr. ob prenašanju alkohola, drog in drugih prepovedanih substanc na delovno mesto ipd.).

Delodajalec lahko delavca pozove, naj zapusti delovno mesto, v naslednjih primerih:

- če delavec kljub opozorilu ne preneha s svojim ravnanjem, s katerim krši prepovedi,
- če je testiranje potrdilo ugotovitev stanja pod vplivom alkohola, drog oz. drugih prepovedanih substanc, zagotovitev varnosti delavca pa narekuje, da delavec delovno mesto zapusti, pri čemer je delavec zmožen samostojnega postopanja (glede na ugotovitve testiranja – npr. ugotovljena je stopnja vinjenosti, ki pa ni tako visoka, da delavec ne bi zmožel samostojnega odhoda ali npr. smel sam sestiti za volan avtomobila ipd.).

Če delavec kljub pozivu iz predhodnega odstavka tega ne naredi prostovoljno, lahko delodajalec poskrbi za organizacijo in odstranitev delavca z njegovega delovnega mesta, pri čemer si lahko po potrebi pomaga tudi z varnostno službo.

Po potrebi oz. glede na okoliščine ugotovljene kršitve (npr. ob ugotovljeni prisotnosti alkohola, ki presega dovoljeno glede na cestnoprometne predpise oz. ob prisotnosti drog oz. drugih prepovedanih substanc) mora delodajalec delavcu dodatno ponuditi

tudi možnost varnega odhoda z delovnega mesta. Pri tem delavcu ponudi in zagotovi organiziran prevoz z delovnega mesta do njegovega prebivališča, tj. od koder delavec prihaja na delo.

Če delavec takšno ponudbo sprejme, delodajalec organizira prevoz (npr. varnostna služba, taksi) z delovnega mesta do njegovega prebivališča (tj. od koder delavec prihaja na delo), delavec pa do odhoda čaka na prevoz na varnem mestu v prostorih delodajalca oz. ravna v skladu z navodili delodajalca (delavec npr. počaka pri izhodu ali pri vratarju oz. pri drugi dodeljeni osebi). Delavec lahko za odhod oz. prevoz predlaga osebo (npr. družinski član ipd.), ki naj pride ponj in ga odpelje domov.

Če delavec ponudbe delodajalca ne sprejme oz. se ji upira, delodajalec ne more prevzeti krivde za njegovo postopanje po zapustitvi delovnega mesta, na kar je delodajalec dolžan delavca opozoriti.

Odločitev in postopanje v konkretnem primeru se zapišejo v zapisnik.

Čas, ko je delavec odsoten z dela zaradi ugotovljenih kršitev po tem pravilniku, se ne všteva v plačano odsotnost z dela, tako delavec ni upravičen do plačila za delo.

4. člen

Merilo za ugotavljanje alkoholiziranosti je koncentracija alkohola v krvi, ki se meri z grami alkohola na kilogram krvi (g/kg oz. ‰) ali miligrami na liter izdihanega zraka (mg/l), merilo za ugotavljanje drugih psihoaktivnih substanc pa je prisotnost teh snovi v urinu.

Šteje se, da je pod vplivom alkohola delavec, za katerega se s preizkusom alkoholiziranosti ugotovi, da ima več kot 0,00 ‰ alkohola v krvi oziroma da ima v organizmu več kot 0,00 mg/l alkohola v izdihanem zraku.

Šteje se, daje delavec pod vplivom prepovedanih psihoaktivnih snovi, ko se z zdravniškim pregledom ugotovi prisotnost teh sredstev v organizmu delavca.

II. ODREĐITEV IN IZVAJANJE PREIZKUSA ALKOHOLIZIRANOSTI IN ZDRAVNIŠKEGA PREGLEDA

5. člen

Pooblaščen oseba delodajalca odredi za delavca, za katerega sumi, da je pod vplivom alkohola, preizkus z merilnikom alkoholiziranosti.

Preizkus alkoholiziranosti opravi ustrezno usposobljena oseba, imenovana s strani direktorja (v nadaljevanju: izvajalec), po predpisanem postopku.

6. člen

Alkoholiziranost ali prisotnost drog oziroma drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc se ugotavlja na naslednje načine:

- z meritvijo prisotnosti alkohola v izdihanem zraku (preizkus z merilno napravo, t.i. alkotestom, po navodilih proizvajalca),
- napotitev delavca na usmerjen preventivni zdravstveni pregled z odvzemetom urina oz. krvi,
- zagotovitev drugih dokazov (npr. izjave prič), ki potrjujejo sum stanja pod vplivom alkohola (vedenjski indikatorji in drugi znaki alkoholiziranosti, kot so: način govora, način hoje, vonj po alkoholu ipd.).

Ugotavljanje alkoholiziranosti

7. člen

Preizkus prisotnosti alkohola se praviloma opravi z merilnikom za merjenje alkohola v izdihanem zraku. Če delavec odkloni preizkus z merilnikom alkohola iz zdravstvenih razlogov, se opravi strokovni pregled v pristojni zdravstveni ustanovi.

Alkoholiziranost se ugotavlja z napravo, ki mora imeti priložena navodila za uporabo in mora biti kalibrirana v skladu z navodili proizvajalca.

8. člen

Izvedbo preizkusa prisotnosti alkohola opravi izvajalec iz 5. člena tega pravilnika, ki mora biti ustrezno strokovno usposobljen za takšno delo.

Izvajalec preizkusa prisotnosti alkohola izdelava takoj po uspešno opravljenem preizkusu v prisotnosti preizkušanca zapisnik o opravljenem preizkusu na predpisanem obrazcu obr. ALK, ki je priloga tega pravilnika.

Pri izvedbi preizkusa mora biti prisoten tudi nadrejeni delavec. Če je ta zadržan, lahko ta pooblasti drugo osebo, ki je prisotna pri preizkusu

9. člen

Pred izvedbo preskusa alkoholiziranosti mora izvajalec preizkušanca:

- vprašati, ali prostovoljno pristane na postopek preskusa alkoholiziranosti in
- razložiti celoten postopek preskusa alkoholiziranosti.

10. člen

Zapisnik mora vsebovati podatke datumu, uri in kraju preizkusa, podatke o prisotnih osebah in podatke o rezultatih preizkusa. Zapisnik podpiše izvajalec, preizkušanec in nadrejeni delavec oziroma delavec, ki se je udeležil preizkusa v njegovem imenu.

Če preizkušanec odkloni podpis zapisnika, mora izvajalec preizkusa to zapisati v

zapisnik kot opombo in se podpisati.

11. člen

Original zapisnika mora izvajalec preizkusa alkoholiziranosti izročiti nadrejenemu delavcu oziroma delavcu, ki se je udeležil preizkusa v njegovem imenu, kopijo zapisnika pa preizkušancu, ta je dolžan nemudoma posredovati zapisnik pooblašteni osebi delodajalca.

Izvajalec preizkusa alkoholiziranosti mora v skladu z možnostmi poskrbeti tudi za druge načine dokumentiranja zatečenega stanja.

Ugotavljanje prisotnosti drog oziroma drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc v organizmu

12. člen

Preizkus prisotnosti drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc v organizmu se opravi v pristojni zdravstveni ustanovi pri čemer se obstoj teh snovi v organizmu dokaže s strokovnim pregledom, ki po potrebi vsebuje preiskavo krvi, urina ali drugih telesnih tekočin oziroma druge preiskave, ki jih odredi zdravnik.

Delodajalec morebitnost drog oz. drugih prepovedanih substanc v telesu delavca ugotavlja na naslednje načine:

- napotitev delavca na usmerjen preventivni zdravstveni pregled (z odvzemom urina oz. krvi),
- zagotovitev drugih dokazov (npr. izjave prič), ki potrjujejo sum stanja pod vplivom drog in drugih prepovedanih substanc (glede na vedenjske indikatorje in druge znake zasvojenosti, kot so neobičajno obnašanje, način govora, mentalna odsotnost, vidne vbodne rane ipd.).

13. člen

Zdravnik pristojne zdravstvene ustanove opravi strokovni pregled ter potrebne preiskave telesnih tekočin oziroma druge potrebne preiskave za ugotovitev obstoja drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc v organizmu delavca.

O strokovnem pregledu mora zdravnik takoj podati pisno mnenje pooblašteni osebi delodajalca, ki je odredila strokovni pregled. Mnenje mora vsebovati tudi podatke o preizkušancu.

O rezultatih drugih preiskav oziroma analiz, ki jih je odredil zdravnik, mora zdravnik pisno obvestiti pooblaščenno osebo delodajalca, takoj, ko so rezultati znani.

14. člen

Če zaradi zdravstvenega stanja delavca ali iz drugih objektivnih razlogov ni mogoče opraviti celotnega strokovnega pregleda, mora zdravnik opraviti tisti del pregleda, ki ga je mogoče opraviti in podati pisno mnenje o znakih vedenjskih motenj, ki kažejo na obstoj alkohola, drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih substanc v organizmu.

Stroški preizkusa alkoholiziranosti oziroma strokovnega pregleda

15. člen

Stroške preizkusa alkoholiziranosti oziroma strokovnega pregleda, zaradi ugotavljanja prisotnosti alkohola, drog ali drugih prepovedanih psihoaktivnih snovi, nosi delodajalec.

III. KONČNE DOLOČBE

16. člen

Pravilnik začne veljati z dne: 3.3. 2015

DIREKTOR:
Matjaž Koprivnikar

Priloga:

- Obrazec preizkusa alkoholiziranosti - obr. ALK