

Nadzor alkoholiziranosti na delovnih mestih

Žal so še vse pogostejši primeri, da delavci opravljajo delo pod vplivom alkohola, ne zavedajoč se, da s tem ogrožajo lastno varnost in varnost drugih.

Marko Fink; OPUS BIRO Marko Fink s.p.

Človek bi v današnjih časih, ko obstaja nenehen boj za pridobitev ali ohranitev delovnega mesta, pričakoval, da se delavci vedejo odgovorno do sebe, sodelavcev in svojih bližnjih, pa je žal vse več primerov, ko se ne držijo pravil, tudi s tem, ko prihajajo na delo pod vplivom alkohola oz. na delu uživajo alkoholne pijače. Zaskrbljujoče pa je tudi, da glede tega ni bistvenih razlik med spoloma.

Od konca leta 2011 imamo v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1 (Ur.l. RS, št. 43/11) navedeno obveznost delavcev, da le ti ne smejo delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc. Do takrat namreč noben zakon to ni prepovedoval oz. je o tem govoril samo Zakon o varnosti v cestnem prometu, ki se je pretežno nanašal na poklicne voznike oz. udeležence v prometu, ki so uporabljali vozila za službene potrebe. Razna večja podjetja oz. delodajalci so že v preteklosti poznali interne akte/ pravilnike, o katerih govori tudi sedanji ZVZD-1. Zakon namreč določa, da delodajalec ugotavlja stanje alkoholiziranosti, drogiriranosti ... po postopku in na način, določenima z internim aktom delodajalca.

V času, ko je bil sprejet ZVZD-1, so obstajala tudi različna stališča, da posamezen delodajalec sam določi stopnjo oz. dovoljeno mejo koncentracije alkohola v krvi oz. izdihanemu zraku, vendar pa se stroka s tem nekako ne strinja, saj je mnenja, da je le to težko določljivo na način, da posamezen delavec sme biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drug delavec v istem podjetju pa ne. 51.čl. ZVZD-1 je jasen: »delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola«!

Interni akt/ pravilnik o ugotavljanju alkoholiziranosti na delovnih mestih mora vsebovati čim več izhodišč, zlasti pa podatke oz. določila, kdo, kdaj in komu se odredi preizkus (delavec mora kazati očitne znake alkoholiziranosti, ki so zlasti zadah, neprimerno obnašanje, negotovost pri hoji, zatikanje pri govorjenju ipd., kar lahko prepozna že nestrokovnjak in le to pisno potrđita najmanj dve priči), kdo in kako izvaja preizkus (usposobljena oseba z umerjenim indikatorjem - alkotestom) in kje se izvaja preizkus (prostor, ki zagotavlja zasebnost). Pravilnik

naj vsebuje tudi način seznanjanja delavcev z vsebino pravilnika ter določila varovanja osebnih podatkov delavca in dostojanstva z namenom neprisiljenega in nevsiljenega preizkušanja alkoholiziranosti, ampak z določili in vzroki za to preizkušanje.

Pravilnik mora vsebovati tudi sankcije ter disciplinske postopke v primeru odklonitve preizkusa ter postopke v primeru pozitivnega testiranja, torej postopke, ko se ugotovi, da je delavec pod vplivom alkohola (poznamo tudi najskrajnejše primere – prekinitve delovnega razmerja iz krivdnih razlogov). Znani so tudi primeri, da se preizkus alkoholiziranosti takoj odredi udeležencem nezgod pri delu ali nevarnih dogodkov na delovnih mestih.

O vsem se mora voditi ustrezna sledljiva dokumentacija (zapisnik) v najmanj 2 izvodih, ki mora vsebovati vsaj:

- podatek, kdo odreja preizkus,
- osebne podatke delavca, za katerega se odreja preizkus,
- datum, točen čas in kraj preizkusa,
- navedbo ali je alkoholiziranost ugotovljena na podlagi določb internega akta,
- navedbo, kdo je preizkus opravil,
- navedbo, da je preizkus opravljen s ustreznim indikatorjem in v skladu z navodili proizvajalca,
- rezultat preizkusa,
- pisno oceno zunanjih znakov delavca,
- čas in kraj sestave zapisnika,
- morebitne pripombe delavca in članov komisije,
- izjave in podpisi prič,
- pisno potrđitev delavca, da se strinja z rezultati preizkusa oz. da se z njim ne strinja, razloge za nestrinjanje ali morebitne razloge za odklonitev preizkusa in podpis delavca,



- podpise članov komisije – izvajalca preizkusa, podpis neposrednega vodje, ki je odredil preizkus.

Izvod dokumentacije se hrani v kadrovskem spisu delavca in je namenjena morebitnim disciplinskim postopkom, drug izvod prejme delavec, ki je bil testiran.

V vsakem primeru dvoma v rezultate preizkusa alkoholiziranosti z indikatorji, so na voljo tudi testiranja pri zdravstvenih ustanovah – izvajalci medicine dela.

Pomembno je, da je celoten postopek korektno in ustrezno izpeljan, da vzdrži tudi morebitne kasnejše sodne spore.

Delavca, pri katerem se ugotovi alkoholiziranost, mora delodajalec odstraniti z dela in mu začasno prepovedati nadaljevanje dela. Pričakuje se, da mu tudi zagotovi varen prevoz do doma; nenazadnje je delodajalec zanj odgovoren, saj je tisti čas še na delovnem mestu oz. v delovnem času.

Cilji preizkusov alkoholiziranosti vsekakor niso izvajanje pritiska oz. šikaniranje delavcev, ampak zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Če povzamem naslovni tekst, lahko delavec pod vplivom alkohola ogroža lastno varnost in varnost drugih (sodelavcev, strank ...), s tem povzroči materialno ali moralno škodo, kar vsekakor ni v interesu nobenega delodajalca. Pravimo, da mora biti delavec 100% psihofizično sposoben za opravljanje dela na delovnem mestu.

Zaskrbljujoče pa so tudi ugotovitve zdravstvene stroke, da je med mlajšimi delavci v porastu uživanje drog in prepovedanih substanc, medtem ko je alkohol pretežno domena starejših delavcev.