

Dopalaczami określamy związki o charakterze psychogennym lub halucynogennym, których nie możemy zakwalifikować do narkotyków. Ich podstawową funkcją jest wywołanie stanu euforii oraz rozluźnienia podobnego do emocji przeżywanych podczas zażywania narkotyków.

Zażywanie dopalaczy wywołuje różne efekty w ciele człowieka – wiele zależy od składu, dawki oraz osobistej tolerancji na dany produkt. Dostyc często da się jednak zauważyć, że dana osoba korzystała z tego typu środków. Problem może powstać, gdy ma to miejsce w zakładzie pracy i podczas wykonywania swoich obowiązków.

Stosunek pracy opiera się na wykonywaniu zadań zleconych ogólnie przez przełożonego w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Każdy pracownik musi więc przestrzegać nie tylko wiążącej go umowy, lecz także i zasad BHP panujących w danej firmie oraz przepisów zawartych w Kodeksie pracy.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Podstawową zasadą prawa pracy jest to, aby zatrudniony przychodził do firmy trzeźwy i pozostawał w takim stanie aż do ukończenia swoich obowiązków. Dotyczy to także spożywania wszelkich środków odurzających, do których z pewnością możemy zaliczyć dopalacze. Innymi słowy, zażywanie dopalaczy w pracy jest całkowicie zakazane i jeśli będzie miało miejsce, pracodawca może wyciągnąć wobec swojego podwładnego odpowiednie konsekwencje.

Tak naprawdę pracownikowi wykonującemu swoje obowiązki nie wolno zażyć nawet najmniejszej ilości dopalaczy. Dla pracodawcy nie będzie miało więc znaczenia, czy dana osoba przyjęła taki środek w dużej, czy też niewielkiej ilości. Oczywiście w tym drugim przypadku zatrudnionemu łatwiej jest ukryć swój stan przed przełożonym. Ilość zażytych dopalaczy należy więc porównać do ilości spożytego alkoholu czy wziętych narkotyków w pracy – żadna dawka nie jest tutaj dopuszczalna.

Obecnie przepisy Kodeksu pracy nie przewidują wprost konsekwencji w przypadku zażywania dopalaczy podczas wykonywania obowiązków przez zatrudnionego. W zakładzie powinien jednak istnieć regulamin, w którym znajdą się zapisy zakazujące stosowania tego rodzaju używek oraz określające konsekwencje prawne za podjęcie tego rodzaju zachowania (choćby jednorazowo).

Prawidłowo skonstruowany regulamin pracy może zawierać w sobie zapisy, zgodnie z którymi pracodawca jest uprawniony do skontrolowania pracownika podejrzanego o zażywanie dopalaczy w trakcie wykonywania swoich obowiązków. Pamiętajmy jednak, że żaden przełożony nie jest uprawniony do tego, by zmuszać pracownika do poddania się testom na obecność środków odurzających (szczególnie, jeśli będą to badania z krwi lub moczu). Oczywiście odmowa poddania się weryfikacji na obecność dopalaczy może być uznana przez szefa za wystarczający powód do tego, by wyciągnąć konsekwencje wobec danego pracownika.

Najsurowszą karą za używanie dopalaczy może być zwolnienie dyscyplinarne, które odbywa się w trybie art. 52 § 1 kp. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Jeśli zatrudniony znajduje się w stanie niepozwalającym mu na wykonywanie obowiązków i wykazemy, że jest to wyłącznie jego wina, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym. Takie sytuacje mogą polegać m.in. na tym, że pracownik przeklina i stosuje obraźliwe słowa wobec przełożonego lub swoich kolegów, agresywnie zachowuje się wobec każdej osoby, niszczy mienie zakładu lub zwyczajnie opuszcza stanowisko pracy.

Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa powyżej, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Powyższa regulacja, choć dotycząca spożycia alkoholu przez pracownika, ma również zastosowanie do środków odurzających, jakimi są z pewnością dopalacze.

Pracownik na dopalaczach nie musi od razu spodziewać się zwolnienia dyscyplinarnego,

choć jest to prawnie dopuszczalne. Tolerancyjny pracodawca może bowiem zastosować inną karę przewidzianą w przepisach Kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 108 § 1 i 2 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- karę upomnienia;
- karę nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy (dotyczy to także dopalaczy) – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Źródło:

<https://poradnikprzedsiębiorcy.pl/-pracownik-na-dopalaczach-jakie-kroki-moze-podjac-pracodawca>