



## **Informator dla zakładów pracy na temat problemów używania substancji psychoaktywnych przez pracowników**

**opracowany w ramach projektu  
"Maximasing employee performance  
by minimising the impact of substances in the workplace"<sup>1</sup>**



**NOFER INSTITUTE OF OCCUPATIONAL MEDICINE**

---

<sup>1</sup> Adaptacji treści podręcznika do polskich warunków dokonali: Eliza Goszczyńska, Elżbieta Korzeniowska, Kamila Knol, Piotr Pankonin, Piotr Plichta, Jacek Pyżalski, Krzysztof Puchalski, Patrycja Wojtaszczyk.

## Spis treści

Moduł 1	
Wprowadzenie.....	4
Moduł 2	
Substancje psychoaktywne i ich wpływ na zdrowie i jakość pracy.....	12
a. Substancje odurzające oraz psychotropowe, ich zażywanie i konsekwencje prawne .....	13
b. Zrozumienie przyczyn zażywania narkotyków i nadużywania alkoholu.....	24
c. Charakterystyka zażywania narkotyków.....	26
Moduł 3	
Rekomendacje dla firmy.....	27
a. Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa – główne zasady .....	28
b. Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa w firmie – najważniejsze przepisy .....	31
c. Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa – rekomendowane przepisy.	33
Moduł 4	
Rozwiązania prawne.....	36
a. Prawo a alkohol w miejscu pracy .....	37
b. Prawo a narkotyki w miejscu pracy. ....	48
Moduł 5	
Wiedza, umiejętności i kompetencje menadżerów .....	50
a. Rozpoznawanie sygnałów oraz symptomów problematycznego i niewłaściwego picia alkoholu/zażywania narkotyków.....	50
b. Pomędzy wsparciem a działaniami dyscyplinującymi.....	57
c. Leczenie i rehabilitacja .....	64
Moduł 6	
Badać czy nie badać pracowników na obecność substancji psychoaktywnych w organizmie?.....	71
a. Wady i zalety testów .....	72
b. Badanie pracownika na obecność alkoholu organizmie – podstawy prawne .....	73
c. Badanie pracownika na obecność narkotyków w organizmie – podstawy prawne .....	76
d. W jaki sposób testy są przeprowadzane?.....	77
e. Kwestie do rozważenia.....	78

## Moduł 7

Przełożenie teorii na praktykę .....	80
a. Stawianie czoła wyzwaniom .....	81
b. Bycie liderem zmian w zakładzie pracy .....	85
c. Kolejne kroki i planowanie działań .....	86

## Aneks 1

Struktura przykładowej polityki w zakresie alkoholu, leków oraz narkotyków w miejscu pracy.....	87
--	----

## Aneks 2

Literatura .....	91
------------------	----

## **Moduł I**

### **Wprowadzenie**

#### **Cel główny informatora**

Umożliwienie menedżerom małych i średnich przedsiębiorstw lub firm zajęcia odpowiedniego stanowiska wobec problemu spożywania alkoholu i zażywania narkotyków oraz uświadomienie wpływu tychże substancji psychoaktywnych na jakość i wydajność pracy podległych im pracowników.

Cel ten może być osiągnięty poprzez wypracowanie proaktywnego podejścia, które polegać ma na przeszkoleniu menedżerów i kierowników, tak aby byli oni w stanie podejmować odpowiednie działania w sytuacji, kiedy personel ich firmy wykonuje swoje obowiązki służbowe po spożyciu alkoholu lub zażyciu narkotyków.

Informator daje podstawy do:

- Zwiększenia wiedzy na temat poszczególnych substancji psychoaktywnych, sposobu ich działania oraz wpływu na funkcjonowanie człowieka.
- Podniesienia świadomości w zakresie istniejących rozwiązań prawnych, które można włączyć w antyalkoholową i antynarkotykową politykę firmy.
- Lepszego zrozumienia i pogłębienia wiedzy na temat modelowej polityki antyalkoholowej i antynarkotykowej w zakładzie pracy.
- Uświadomienia jaki wpływ ma posiadanie takiej polityki w firmie na stosowane tam procedury i podejmowane praktyki.
- Zrozumienia jaki wpływ na produktywność i wydajność pracy ma spożywanie alkoholu i zażywanie narkotyków przez pracowników.
- Kształtowania umiejętności kreatywnego podejścia do radzenia sobie z problemem picia alkoholu i zażywania narkotyków w miejscu pracy.

## **Uzasadnienie skuteczności proaktywnego podejścia w firmie**

Rosnący problem spożywania alkoholu i zażywania narkotyków skutkuje ogromnymi kosztami społecznymi, wzrostem przestępczości, czy tzw. biernym piciem, czyli ponoszeniem konsekwencji, które pojawiają się u osób niepijących na skutek spożywania alkoholu przez inne osoby (np. zespół FAS występujący u dzieci kobiet, które w czasie ciąży piły alkohol, wypadki drogowe, przemoc domowa itd.). Problem ten jest obecny w różnych środowiskach - również w miejscach pracy.

Wielu ludzi uważa, że osoby, które niewłaściwie czy już problemowo używają substancji psychoaktywnych to zwykle „niechlujni alkoholicy czy narkomani”, których można z łatwością rozpoznać. Jednak jest to błędny pogląd, ponieważ żyjemy w społeczeństwie, w którym rekreacyjne picie alkoholu czy zażywanie narkotyków jest społecznie akceptowane, upijanie się na imprezach nie dziwi, a dostęp do różnego rodzaju środków psychoaktywnych jest dziś niemal nieograniczony.

Pracodawcy, którzy spotykają się z problemami wynikającymi z używania substancji psychoaktywnych przez personel w przeważającej ilości przypadków nie mają do czynienia ze stereotypowym alkoholikiem czy narkomanem, lecz z pracownikiem, który jest niezdolny do pracy lub „źle się prowadzi”, ale obok którego tak naprawdę mógłby przejść nie podejrzewając go o używanie jakichkolwiek substancji psychoaktywnych, biorąc go za typowego pracownika, u którego po prostu chwilowo zmaląła wydajność pracy. Odpowiednio przygotowany menedżer rozpoznałby prawidłowo tę sytuację i zareagował we właściwy sposób.

Można spotkać również sytuacje, w których efektywność i wydajność pracy jest niższa z powodu spożywania alkoholu czy zażywania narkotyków poza godzinami pracy. Przykładem takim może być sytuacja, w której dany pracownik, który dzień wcześniej wieczorem pił alkohol ze znajomymi na imprezie, następnego dnia stawia się w pracy rano. Wiadomym jest, że osoba taka nie jest do końca wolna od działania alkoholu w swoim organizmie. Dlatego też, pracodawcy muszą rozważyć w jakich sytuacjach niewłaściwe

używanie substancji psychoaktywnych staje się kwestią ważną dla wydajności pracy całej firmy, a zatem problemem odpowiedniego zarządzania pracownikami.

Obecny sposób myślenia dotyczący kwestii włączania społecznego prowadzi do idei ponownej integracji w miejscu pracy osoby, która została objęta różnego rodzaju działaniami z powodu zażywania przez nią substancji psychoaktywnych. Zakres podejmowanych działań jest różny, ale jego wpływ oraz znaczenie udzielanego wsparcia w powrotach do pracy tym, którzy podlegali np. leczeniu powinny być rozpoznane i uwzględnione przez pracodawców.

Sprawdź swoją wiedzę na temat substancji psychoaktywnych oraz ich sposobów oddziaływania na organizm człowieka:

1.	Ile dni pracy rocznie jest marnowanych w Wielkiej Brytanii z powodu nadmiernego picia alkoholu przez pracowników?
2.	Ilu nietrzeźwych kierowców w 2008 r. uczestniczyło w wypadkach drogowych w Polsce?
3.	Jak myślisz, jaki odsetek firm w Polsce zatrudniających powyżej 50 pracowników pomaga osobom nadużywającym alkohol?
4.	Ile osób zginęło na polskich drogach w 2008 r. w wyniku wypadków spowodowanych przez nietrzeźwych kierowców?
5.	Ile litrów piwa wypił przeciętny Polak w 2009 r.?
6.	Jak myślisz ile milionów złotych Polacy wydali na piwo i wódkę w 2006 r.?
7.	Tomek i Joanna wybrali się z przyjaciółmi na drinka. Joanna wypła trzy kieliszki czerwonego wina, ostatni o 23.30. Tomek, natomiast, wypił trzy duże mocne piwa, ostatnie o północy. Jak myślisz, o której w przybliżeniu obydwójce będą wolni od wpływu działania alkoholu w ich organizmie?
8.	Jak myślisz ile litrów stuprocentowego alkoholu wypił średnio jeden mieszkaniec Polski w 2009 r.?
9.	Ile razy częściej osoby będące pod wpływem alkoholu były zaangażowane w wypadki przy pracy?
10.	Jak długo po wypaleniu marihuany lub zażyciu pochodnych konopii

	<p>indyjskich ich obecność w organizmie człowieka może być wykryta podczas badania?</p> <p>a. 3-7 dni</p> <p>b. 10-14 dni</p> <p>c. 28-30dni</p>
--	--

#### Jakie są fakty?

1.	Szacuje się, że w Wielkiej Brytanii rocznie od 8 do 17 milionów dni pracy jest marnowanych z powodu nadmiernego picia alkoholu przez pracowników. Stanowi to ok. 3-5% przyczyn nieobecności w pracy.
2.	W 2008 r. nietrzeźwi użytkownicy dróg uczestniczyli w <b>6 373</b> wypadkach drogowych, z czego w <b>4 979</b> wypadkach byli zarazem ich sprawcami (Policyjne statystyki).
3.	W badaniach Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi realizowanych na reprezentatywnej próbie zakładów pracy w Polsce zatrudniających pow. 50 pracowników co ok. dziesiąty z nich deklaruje pomoc osobom nadużywającym alkohol. Odsetek ten zasadniczo nie zmienia się od 2000 r.
4.	W wyniku wypadków spowodowanych przez nietrzeźwych kierowców zginęły w 2008 r. <b>603</b> osoby, a <b>6 319</b> osób zostało rannych. Najliczniejszą grupę nietrzeźwych sprawców wypadków stanowili kierujący pojazdami. Spowodowali oni <b>3529</b> wypadków, co w odniesieniu do ogólnej liczby wypadków spowodowanych przez kierujących pojazdami, stanowi <b>9,2%</b> . W wypadkach tych <b>427</b> osób zginęło (11,6%), a <b>4 976</b> osób zostało rannych (9,6%) (Policyjne statystyki).
5.	Przeciętny Polak wypił w 2009 r. <b>91,2 litrów</b> piwa o zawartości alkoholu 5,5% (Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych).
6.	Z badań firmy Nielsen w 2006 r. <b>Polacy wydali na piwo 10,2 mld zł</b> , natomiast na wódkę - 7 mld zł, tj. tyle co na chleb (7,5 mld zł) (Kin-Dittmann I., 2007).
7.	Tomek będzie całkowicie pozbawiony alkoholu w swym organizmie około godziny 10.00, natomiast Joanna około 7.00.
8.	Średnio jeden mieszkaniec Polski wypił w 2009 r. 9,06 litra

	stuprocentowego alkoholu (Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych).
9.	Przypuszcza się, że pracownicy, którzy nadużywają alkoholu są 2-3 razy częściej zaangażowani w wypadki przy pracy. Oznacza to, że średnio 1 na 5 wypadków oraz połowa wypadków śmiertelnych w miejscu pracy jest efektem spożywania alkoholu przez pracowników.
10.	Marihuana oraz pochodne konopii indyjskich są wykrywane w moczu nawet przez 30 dni od czasu ostatniego ich zażycia.

Istnieje kilka powodów, dla których pracodawcy powinni opracować różne sposoby radzenia sobie z problemem spożywania alkoholu oraz zażywania narkotyków w miejscu pracy, a są to:

- Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.
- Prawodawstwo.
- Kwestie finansowe.
- Wizerunek firmy.

### **Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników**

Na pracodawców nałożona jest odpowiedzialność za zdrowie i życie pracowników w postaci przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Podlegają oni również kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Ich zadaniem jest nie tylko zapewnienie pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, ale również zapewnienie, że ewentualne ryzyko związane z pracą będzie wymierzone i zminimalizowane. Kwestie odpowiedzialności pracodawcy są szczegółowo opisywane w module 4 pt. „Rozwiązania prawne”.

Pracownicy również ponoszą odpowiedzialność zarówno za zdrowie i bezpieczeństwo swoje, jak i kolegów. Konieczność właściwej oceny sytuacji jest niezbędna zwłaszcza wśród tych, którzy pracują przy maszynach, wykonują prace manualne, czy dźwigają. Są oni jednak zwykle nieświadomi istnienia szczególnego zagrożenia wynikającego z picia alkoholu, czy zażywania narkotyków w pracy lub przed jej rozpoczęciem. Tymczasem:



- Wypicie 3 czy 4 dużych piw w czasie wieczornego spotkania ze znajomymi może spowodować, że następnego dnia zawartość alkoholu we krwi pracownika będzie przewyższać dopuszczalną normę.
- Alkohol, nielegalne substancje psychoaktywne, rozpuszczalniki, czy nawet leki wydawane tylko na receptę mogą wpływać na zdolność bezpiecznego wykonywania pracy. Dodatkowo istnieje również ryzyko popełnienia błędu czy spowodowania wypadku na stanowisku pracy.

Pracodawca, który wypracuje politykę dla swojej firmy dotyczącą używania substancji psychoaktywnych przed i w trakcie pracy istotnie zwiększa prawdopodobieństwo, że pracownicy będą świadomi konsekwencji jakie mogą ponieść w sytuacji spożywania substancji psychoaktywnych. Dowodzi też, że poważnie traktuje ten problem i podejmuje wszelkie działania, które mają zminimalizować ryzyko spowodowania wypadku czy popełnienia błędu w miejscu pracy.

### **Prawodawstwo**

Istnieje kilka zbiorów przepisów regulujących kwestię spożywania alkoholu czy zażywania narkotyków w miejscu pracy (jak już wspomniano szczegółowe informacje na ten temat znajdują się w module 4 niniejszego podręcznika zatytułowanym „Rozwiązania prawne”).

### **Korzyści dla firmy**

Istnieje szereg dowodów potwierdzających, że bierność zarządu lub nieefektywne radzenie sobie z problemem alkoholu i narkotyków w miejscu pracy jest bardzo kosztowne dla firmy. Koszty te związane są z szeregiem sytuacji przedstawionych poniżej.

- Wzrost absencji (długo- i krótkoterminowe zwolnienia chorobowe).
- Ograniczenie się pracownika jedynie do fizycznej obecności na stanowisku pracy (osoba jest w pracy, jednak nie czuje się dobrze i nie jest zdolna pracować efektywnie).
- Obniżenie produktywności.
- Zwiększenie ilości popełnianych błędów.

- Częstsze wypadki przy pracy.
- Koszty związane z niestosowaniem się do przepisów prawa.
- Pogorszenie wizerunku firmy oraz spadek zaufania klientów.

Wypracowanie kompleksowego podejścia do problemu alkoholu i narkotyków w miejscu pracy może zminimalizować ryzyko ponoszenia przez firmę kosztów z tego tytułu.

### **Ryzyko jakie ponosi firma w związku ze swą biernością**

Kiedy nieobecność lub długoterminowe zwolnienia chorobowe pracowników są efektem problemów wynikających ze spożywania przez nich alkoholu lub zażywania narkotyków, firma zmuszona jest ponieść koszty związane z rekrutacją, zastępstwem czy szkoleniem nowego personelu.

Zatem skumulowane koszty finansowe związane z brakiem wczesnych działań podejmowanych w celu radzenia sobie z tym problemem mogą być dla firmy ogromne.

Kluczowe jest ustalenie, najszybciej jak to możliwe, który z pracowników ma problem z używaniem substancji psychoaktywnych w celu uniknięcia zjawiska „krycia” kłopotów kolegi przez jego współpracowników, a nawet zwierzchników. Kluczowy krok to zapewnienie spójności działań, zapewniających mu właściwe wsparcie w rozwiązywaniu problemu.

### **Ryzyko jakie ponoszą pracownicy w związku ze swą biernością**

W praktyce, pracownicy mający problem z alkoholem czy narkotykami często nie doświadczają problemów finansowych jeśli chodzi o wysokość ich wynagrodzenia (w przeciwieństwie do firm, w których spada wydajność pracy, ponoszone są koszty z tytułu absencji pracowników itp.). Jednak koszty związane ze stosowaniem przez nich substancji psychoaktywnych cały czas się kumulują w odniesieniu do wydatków z budżetu domowego, ponieważ znaczna część środków pieniężnych jest przeznaczana na zakup alkoholu czy narkotyków. Może to być dodatkowy czynnik stresujący, który wpłynie będzie

negatywnie na wydajność pracowników. Zagrożone może być również zdrowie pracowników oraz ich wzajemne relacje.

## **Moduł 2**

### **Substancje psychoaktywne i ich wpływ na zdrowie i jakość pracy**

#### **Cel główny**

Umożliwienie menadżerom zapoznania się ze specyfiką różnych typów dostępnych leków oraz narkotyków - zarówno dostępnych legalnie, jak i nielegalnych oraz dostarczenie wiedzy na temat możliwych powodów, dlaczego ludzie ich używają.

#### **Cele szczegółowe**

- Zidentyfikowanie najpowszechniej używanych leków oraz narkotyków – legalnych i nielegalnych.
- Zrozumienie, jakie efekty może ze sobą nieść zażywanie leków i narkotyków.
- Uświadomienie powodów leżących u podstaw zażywania leków oraz narkotyków.
- Uświadomienie, jakie skutki zażywanie takich substancji może mieć na jakość wykonywanej pracy.

### ***a. Substancje odurzające oraz psychotropowe, ich zażywanie i konsekwencje prawne***

Podstawowym aktem prawnym regulującym w Polsce kwestie substancji odurzających i psychotropowych jest Ustawa o przeciwdziałaniu narkomanii z 29 lipca 2005 r. (Dz. U. 2005 nr 179 poz. 1485 z późn. zm.). Ustawa ta reguluje kwestie związane z produkcją, wprowadzaniem do obrotu, posiadaniem i zażywaniem narkotyków i odurzających substancji chemicznych, a także kwestie kar grożących za niestosowanie przepisów. Pełny i aktualny katalog obowiązujących przepisów w tym zakresie dostępny jest na stronach Internetowego Systemu Aktów Prawnych ([www.isap.gov.pl](http://www.isap.gov.pl)) pod hasłem „narkomania”.

Ustawa o przeciwdziałaniu narkomanii wskazuje na listę substancji dopuszczonych do obrotu pod szczególnymi warunkami (np. z przepisu lekarza). Substancje w ustawie dzielone są na 2 kategorie: środki odurzające (N) i środki psychotropowe (P). W obu kategoriach dzieli się je dodatkowo na 4 grupy w zależności od stopnia ryzyka powstania uzależnienia w przypadku używania ich w celach innych niż medyczne oraz zakresu ich stosowania w celach medycznych (załącznik nr 1 do ustawy). Tylko preparaty zawierające środki zawarte w grupie III-N mogą być wydawane z apteki bez recepty (są to np. preparaty zawierające kodeinę). Pozostałe środki mogą być stosowane wyłącznie w celach medycznych, przemysłowych lub prowadzenia badań, a niektóre także w lecznictwie zwierząt.

#### **Najpowszechniej stosowane substancje i ich sposób oddziaływania na człowieka**

<b>Nazwa handlowa/ uliczna</b>	<b>Jak wygląda? Jak jest zażywana?</b>	<b>Pożądany efekt</b>	<b>Możliwe działanie szkodliwe</b>
<b>KOKAINA</b> (koka, koks,	Sprzedawana jako biały	Uczucie dobrostanu,	Uzależnienie, niewydolność

gram, porcja, śnieg, charlie, biała dama, witamina C)	proszek. Wciągana przez nos, wstrzykiwana, zażywana doustnie.	podniecenie, pobudzenie oraz pewność siebie .	oddechowa lub krążeniowa, uszkodzenie membran nosowych, mogą także wystąpić krótkotrwałe zaburzenia psychiczne w tym paranoja.
<b>KRAK</b> - odmiana kokainy (kisielek, galaretka)	Małe kryształki. Palone w specjalnej fajce.	Działa jak kokaina, ale znacznie intensywniej.	Efekty takie same jak przy kokainie, przy czym mogą wystąpić także kłopoty z oddychaniem.
<b>ECSTASY</b> (eska, bleta, piguła, Nazwy handlowe: UFO, Adam, Eva, Love, Superman, Batman, Aligator, Mitsubishi, Vogel, Snowball, Drops, Herz, Sonne, VW)	Zwykle w formie tabletki. Przyjmowana doustnie.	Pobudzenie i poczucie siły przy jednoczesnym spokoju i poczuciu dobrostanu i dobrym nastawieniu do innych. Podwyższona wrażliwość na dźwięki i kolory. Przyrost poczucia energii oraz wytrzymałości.	Możliwe są mdłości oraz napady paniki; przegrzanie oraz odwodnienie podczas tańca, co może prowadzić nawet do zgonu. Używanie powiązane jest z problemami z wątrobą oraz nerkami.  Efekty długotrwałe nie są dokładnie znane ale mogą dotyczyć powstawania chorób psychicznych oraz depresji.
<b>HEROINA</b> (hera, hercia, helena, proszek);	Zwykle brązowy proszek pozyskiwany z roślin maku, może być	Senność, uczucie ciepła i dobrostanu; zażywający czuje się odprężony,	Uzależnienie fizyczne, podniesienie poziomu tolerancji, przedawkowanie może prowadzić do

<p><b>KOMPOT</b> – tzw. polska heroina</p>	<p>stosowana jako silny środek przeciwbólowy. Może być wstrzykiwana, wdychana przez nos lub palona (podgrzewana na kawałku folii aluminiowej i wdychana, gdy zaczyna parować). Dostępna jest na receptę jako diamorfina (środek przeciwbólowy).</p>	<p>wolny od wszelkich zmartwień oraz bólu.</p>	<p>śpiączki, a nawet śmierci.</p> <p>Wspólne używanie strzykawkę zwiększa ryzyko zarażenia wirusem HIV oraz wirusowym zapaleniem wątroby.</p> <p>Heroina może mieć domieszki innych substancji takich jak paracetamol. Bardzo trudno jest rozpoznać na ile czysty oraz silny w działaniu rodzaj heroiny został zakupiony, co zwiększa ryzyko przedawkowania.</p>
<p><b>LSD</b> (kwas, kwach, kwasik, papierek, kryształek, kamyczek, trip, ejsid, tejbs, listek, nazwy od rysunków np. Asterix)</p>	<p>Nadrukowany na papier. Przyjmowany doustnie; efekt pojawia się 30 do 60 minut po spożyciu i może trwać przez 8 do 12 godzin.</p>	<p>Halucynacje, włączając w to zakłócone lub pomieszane odczuwanie bodźców wzrokowych, słuchowych oraz upływu czasu. Efekt zależy w pewnym stopniu od nastroju osoby zażywającej</p>	<p>Nie można zatrzymać „złego” odlotu, który może być bardzo przerażającym przeżyciem. Zwiększone ryzyko wypadków ze względu na zmienione postrzeganie rzeczywistości. Może także uaktywnić uśpione problemy psychologiczne -</p>

		substancję i w związku z tym może decydować o tym czy mieli „dobry” czy „zły” odlot.	omamy, paranoję czy stany schizofreniczne.
<b>GRZYBY HALUCYNOGENNE</b> (grzybki, psylocyby, psyłki, baluny)	Grzyby rosnące w stanie dzikim. Jedzone na surowo lub suszone i mieszane z jedzeniem lub zaparzane w herbacie.	Silne działanie halucynogenne, spożycie od 20 do 50 grzybów spowoduje „odlot” trwający od 4 do 12 godzin. Małe ilości mogą dać poczucie oderwania się od rzeczywistości i radość.	Efekty takie jak przy zażywaniu LSD oraz dodatkowo ryzyko nudności i zatrucia pokarmowego. Nie występuje uzależnienie psychologiczne ani fizyczne, a największym ryzykiem jest prawdopodobnie pomylenie grzybów halucynogennych z odmianami silnie trującymi. Ich posiadanie czy sprzedawanie jest w Polsce zabronione.
<b>METADON</b>	Zielonkawy lub żółtawy płyn dostępny także w formie gotowych zastrzyków lub tabletek na receptę, używany jako substytut	Naśladuje działanie heroiny oraz innych opiatów, efekty metadonu utrzymują się dłużej powodując podobne odczucia, ale często o	Efekty uboczne to m.in. zatwardzenia, pocenie się, świąd skóry, może także pojawić się uzależnienie od metadonu. W przypadku łączenia z heroiną lub innymi



	heroiny w programach częściowego odwyku.	mniejszej intensywności.	substancjami mogącymi wywoływać przygnębienie, takimi jak alkohol, znacznie zwiększa się ryzyko przedawkowania.
<b>BARBITURANY</b> uspokajacze, usypiacze	Tabletki, kapsułki, ampułki. Przyjmowane doustnie lub w formie zastrzyków	Stan uspokojenia lub relaksacji. Większe dawki powodują stan podobny do upojenia alkoholowego.	Uzależnienie i podniesienie tolerancji. Przedawkowanie może prowadzić do śpiączki lub nawet śmierci, ciężkie symptomy abstynenckie przy odstawieniu.
<b>AMFETAMINA</b> (orot, proszek, proch, amfa, feta, setka, witamina A)	Proszek formowany w różnorodne tabletki lub częściej dostępny w formie sypkiej. Rozpuszczany w napojach, wstrzykiwany lub wdychany przez nos.	Stymuluje układ nerwowy dając poczucie energii i czujności (obudzenia).	Utrata apetytu, bezsenność, wahania nastrojów, łatwe popadanie w irytację oraz panikę. Złot (kac) może mieć ostrą formę. Regularne zażywanie dużych ilości może prowadzić do czasowych problemów psychologicznych.
<b>KONOPIE INDYJSKIE</b> (marihuana: džoint, skręt, blant, ziele, zielsko, ziolo, orot, orotka,	Najczęściej używany w formie brązowego kawałka żywicy (kulki, kostki) zwanej haszem	Powoduje zrelaksowanie i rozmowność, wyostzone odbieranie bodźców słuchowych	Zaburzenia koordynacji i zwiększone ryzyko wypadków, zaburzenia koncentracji, niepokój, depresja, zwiększone ryzyko chorób układu

<p>trawa, huana, skun, gandzia, <b>☼</b>orotka<b>☼</b>ka, afgan, kolumbijska;</p> <p><b>haszysz:</b> hasz, grudka, gruda, czekoladka, afgan, kloc, plastelina, kostka)</p>	<p>lub haszyszem – sprzedawany najczęściej na wagę. Liście łodygi i nasiona tej rośliny nazywane są trawą. Zazwyczaj mieszany jest z tytoniem i zwijany w papieros nazywany dżojntem, blantem lub skrętem.</p> <p>Może także być palony w fajce, zaparzany w napoju lub spożywany (jedzony).</p>	<p>i kolorów, zwiększony apetyt.</p>	<p>oddechowego, w tym raka płuc.</p>
<p><b>LEKI USPOKAJAJĄCE I NASENNE</b> (☼orotka, efka, erki, pestki, piguły, rolki, ziomki)</p> <p>Różne nazwy handlowe.</p> <p>Leki na receptę. Ich posiadanie nie jest</p>	<p>Przyjmowane doustnie w formie kapsułek lub tabletek, a także wstrzykiwane.</p>	<p>Ustąpienie niepokoju, problemów z bezsennością lub problemów psychicznych.</p>	<p>Uzależnienie i tolerancja. Zwiększone ryzyko wypadków, przedawkowanie może być śmiertelne, ciężkie objawy odstawienia. Odstawienie powinno być prowadzone pod nadzorem lekarza.</p>

<p>nielegalne (nawet bez recepty) ale karą zagrożony jest obrót takimi substancjami bez odpowiednich uprawnień.</p>			
<p><b>STERYDY ANABOLICZNE</b> Różne nazwy handlowe</p>	<p>Mogą być przyjmowane doustnie jako tabletki lub wstrzykiwane</p>	<p>Przy treningu fizycznym mogą przyspieszać budowanie masy mięśniowej</p>	<p>U mężczyzn: problemy z erekcją, ryzyko obniżonego popędu płciowego, zmniejszenie ilości plemników w nasieniu, zmniejszenie wielkości jąder i rozrost piersi.</p> <p>U kobiet: pojawienie się cech męskich: owłosienia na ciele, obniżenia barwy głosu.</p> <p>U dzieci i młodzieży: mogą negatywnie wpłynąć na wzrost oraz uszkodzić wątrobę.</p> <p>Przy zażywaniu w formie zastrzyków występuje wzrost ryzyka zarażenia wirusem HIV oraz</p>

			wirusowym zapaleniem wątroby
<p><b>AMYLE, ALKILE, BUTYLE</b> (pukawki, płynne złoto)</p> <p>Posiadanie nie jest nielegalne ale obrót może być zagrożony karą.</p>	Opary, które są wdychane przez usta i nos.	Krótki i intensywny zawrót głowy spowodowany przez nagły napływ krwi do mózgu. Tętno przyspiesza, ciśnienie krwi spada.	Nudności i bóle głowy, spadek ciśnienia krwi może spowodować omdlenie i utratę równowagi. Szczególnie niebezpieczne dla osób z chorobami serca, zaburzeniami ciśnienia krwi lub jaskrą. Połknięcie może prowadzić do utraty przytomności.
<p><b>ŚRODKI WZIEWNE</b> (solwent, rozpuchoł, budzio)</p> <p>Rozpuszczalniki, gaz do zapalniczek, aerozole, klej, benzyna, płyn do korektorów.</p> <p>Posiadanie i obrót nie są nielegalne.</p>	Wąchane lub wdychane.	Podobne do efektów spożycia alkoholu. Krótkotrwałe skutki, w tym odurzenie, zawroty głowy i możliwe halucynacje.	Nudności, utrata przytomności, wzmożone ryzyko wypadków, niewydolność serca i fizyczne wyczerpanie po inhalacji są najczęstszymi czynnikami powodującymi śmierć. Rozpylanie aerozoli bezpośrednio do ust może spowodować zamrożenie gardła i uduszenie.

## Uwaga!

Prawo dotyczące substancji psychoaktywnych jest dosyć często aktualizowane (w szczególności jeśli idzie o listę substancji, którymi obrót podlega ograniczeniom) i warto zawsze być na bieżąco z wprowadzanymi zmianami. Powyższa lista zawiera jedynie najpowszechniej stosowane substancje i terminy popularne w momencie przygotowania tego materiału do druku. Pełny katalog substancji psychoaktywnych wraz z nazwami międzynarodowymi i oznaczeniami chemicznymi dostępny jest jako załącznik do wspomnianej wcześniej ustawy.

## Podstawowe informacje o alkoholu

Nazwa handlowa/ uliczna	Jak wygląda Jak jest zażywany?	Pożądany efekt	Możliwe działanie szkodliwe
<b>ALKOHOL</b> wiele nazw handlowych	Postać płynna. Przyjmowny doustnie	Zmienia koordynację ruchową, spowalnia reakcje, daje poczucie dobrego samopoczucia i relaksu. Wpływ alkoholu może trwać kilka godzin. Efekt zależy od siły alkoholu, tempa, w jakim jest spożywany, tego czy dana osoba spożywała wczesnej	Krótkoterminowe: zwiększone ryzyko wypadków i podejmowania działań mających charakter przemocy. Upijanie się może prowadzić do utraty przytomności, a nawet śmierci.  Długoterminowe: Nadmierne spożywanie alkoholu może zwiększać ryzyko chorób serca, nadciśnienia tętniczego, udarów mózgu, raka, problemów żołądkowych i chorób wątroby. Alkohol jest również związany ze

		<p>posiłek, istniejących wcześniej schorzeń, takich jak cukrzyca, oraz zwyczajów danej osoby, jeśli idzie o spożywanie alkoholu (np.: częstotliwość konsumpcji).</p>	<p>wzrostem stresu, lęku i depresji.</p> <p>Następstwem używania alkoholu może być nieplanowana ciąża. Jednakże umiarkowane spożycie alkoholu może prowadzić do zmniejszenia ryzyka chorób sercowo-naczyniowych u mężczyzn powyżej 40 roku życia i kobiet po menopauzie.</p>
--	--	--	--

#### **Alkohol – informacje dodatkowe:**

Nie ma znaczącego ryzyka dla zdrowia na poziomie konsumpcji do 4 jednostek dziennie dla mężczyzn i do 3 jednostek dla kobiet - ale zaleca się, by jeden lub dwa dni w ciągu tygodnia były wolne od alkoholu.

Jednostka alkoholu rozumiana jest jako pół litra/kufel piwa o średniej mocy, lub cydru (wina jabłkowego) (około 4% czystego alk. objętości), 1 barowa porcja wina, 1 porcja mocniejszego alkoholu, np. wódka, whisky, gin, brandy lub jedna porcja portu, martini lub sherry. Ważne jest, aby pamiętać, że „domowe” porcje są zwykle większe niż porcje serwowane w pubie lub barze oraz, że mocniejsze piwo czy cydr może zawierać dwukrotnie, a nawet kilka razy więcej czystego alkoholu niż przeciętne napoje alkoholowe.

#### **Leki na receptę – informacje dodatkowe:**

Jeżeli pracownik przyjmuje leki przepisane przez lekarza, które mogą mieć wpływ na wydajność pracy, np. powodując senność, wpływając na zdolność do prowadzenia pojazdów itp., osoba taka musi poinformować odpowiednie osoby w pracy. W pierwszym rzędzie będzie to przełożony, a następnie może

poinformować lekarza medycyny pracy w swojej organizacji (jeżeli usługa jest dostępna na terenie firmy), przedstawicieli ciał odpowiedzialnych za zdrowie, bezpieczeństwo i higienę pracy, dział personalny itp.

Specjalista będzie musiał zdecydować, na wykonywanie jakich obowiązków może mieć wpływ używanie określonych leków oraz dokonanie jakich zmian (np. w sposobie organizacji pracy) może być konieczne przez okres zażywania przepisanych pracownikowi leków .

## ***b. Zrozumienie przyczyn zażywania narkotyków i nadużywania alkoholu***

Nie ma jednego, uniwersalnego powodu, dla którego ludzie sięgają po narkotyki. W artykule opisującym problemy alkoholu i narkotyków w miejscu pracy, dyrektor Promis - centrum doradztwa i terapii dla osób uzależnionych wraził opinię, że istnieją trzy główne przyczyny uzależnień:

- Predyspozycja, która jest dziedziczna, choć inni eksperci uważają, że jest zachowaniem wyuczonym.
- Narażenie na sytuacje stresowe.
- Okazja.

Te trzy czynniki mogą zarówno indywidualnie, jak i zbiorowo stworzyć sytuację, w której rozwiązaniem, do którego uciekają się niektóre osoby, będzie zastosowanie narkotyków.

Można też spotkać opinię, że niektórzy ludzie są predysponowani do uzależnienia. Robert Lefever mówi, że charakter podatny na uzależnienia jest rozpoznawalny już w dzieciństwie oraz, że izolacja, zmiany nastroju, zachowania manipulacyjne, duża wrażliwość i frustracja to wszystkie cechy osobowości podatnej na uzależnienia.

Istnieje szereg okoliczności, które można znaleźć w miejscach pracy, mogące mieć bezpośredni wpływ na to, czy ktoś sięgnie po narkotyki, będzie nadużywał alkoholu. Są one określone w Przewodniku Cronera w następujący sposób:

- Presja przyjaciół i znajomych.
- Ciekawość.
- Zbyt dużo lub zbyt mało pracy.
- Brak wytycznych oraz nadzoru kadry zarządzającej.
- Problemy w kontaktach społecznych.
- Nieregularne godziny pracy.
- Monotonia pracy.
- Stres, depresja lub stany lękowe.



Należy pamiętać, że nie każdy, kto doświadcza powyżej opisanych okoliczności, ucieknie się do brania narkotyków lub nadużycia alkoholu. Menedżerowie muszą być świadomi, że stresujące warunki i sytuacje w miejscu pracy mogą prowadzić do zwiększonego spożycia alkoholu i zażywania narkotyków.

Dobre zarządzanie polega także na tym, by zauważyć, że takie sytuacje powinny być monitorowane, a odpowiednie działania podjęte w celu zapobiegania ich wpływowi na jednostkę w takim stopniu, który sprawia, iż praca staje się szkodliwa dla zdrowia lub naraża pracownika na ryzyko.

### ***c. Charakterystyka zażywania narkotyków***

Stosowanie narkotyków może mieć różny charakter - począwszy od eksperymentów na jednym końcu skali poprzez zażywanie ich w celach rekreacyjnych, aż po uzależnienie fizyczne i psychiczne na drugim.

Eksperymentowanie to proces, który polega na „wypróbowaniu” konkretnej substancji. Może to wydarzyć się tylko okazjonalnie lub może być powtarzane. Jego źródłem bywa pragnienie doświadczenia nieznanych rzeczy.

Przypadkowi lub rekreacyjni użytkownicy narkotyków często biorą je dla zabawy, by uciec od nudy lub doświadczyć innego stanu świadomości. Często są wśród nich też tacy, którzy mają w swoim otoczeniu osoby zażywające narkotyki i naśladują je, by uzyskać poczucie przynależności czy uznanie w oczach kolegów, znajomych. Zwyczajni użytkownicy często postrzegają też zażywanie narkotyków jako przyjemność samą w sobie, polegającą np. na zwiększonej wrażliwości na bodźce, jakiej można doznać na skutek palenia marihuany.

Kompulsywne używanie - użytkownicy nałogowi stanowią jedynie niewielką część ogólnej populacji, ale są oni nieproporcjonalnie dużym elementem ogólnego problemu narkotykowego. Użytkownicy nałogowi są uzależnieni fizycznie lub psychicznie od swojego nałogu.

<b>Przypadkowe/rekreacyjne</b>	<b>Uzależnienie psychiczne</b>	<b>Uzależnienie fizyczne</b>
Nie ma przymusu	Przymus zażywania narkotyku	Przymus zażywania narkotyku
Przyjmowanie narkotyków w celach społecznych, by stać się jednym „z grupy”	Dla stymulacji oraz przyjemności	Dla unikania fizycznego dyskomfortu lub objawów odstawienia
By poczuć się lepiej, żwawiej lub bardziej zrelaksowanym	By zagłuszyć rzeczywistość	
	By poradzić sobie z życiem	

## **Moduł 3**

### **Rekomendacje dla firmy**

#### **Cel główny**

Umożliwienie menadżerom zrozumienia kwestii dotyczących formalnej polityki firmy w zakresie spożywania alkoholu czy zażywania narkotyków w miejscu pracy.

#### **Cele szczegółowe**

- Zidentyfikowanie generalnych zasad, które będą zamieszczone w przyjętej polityce firmy, dotyczących stosowania substancji psychoaktywnych.
- Zrozumienie powodów, dla których istotne jest opracowanie i wprowadzenie w firmie polityki dotyczącej picia alkoholu i zażywania narkotyków.
- Umożliwienie menadżerom zdobycia doświadczenia w zakresie sposobów wdrażania przyjętej polityki oraz pokazanie, jak działanie to przekłada się na funkcjonowanie firmy.

## ***a. Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa – główne zasady***

Firmy powinny wypracować własną politykę antyalkoholową i antynarkotykową, która dostosowana będzie do ich indywidualnych potrzeb, możliwości i specyfiki, ponieważ w rzeczywistości nie istnieje uniwersalna jej treść, którą da się zastosować w każdym zakładzie pracy. Jej elementy powinny opierać się głównie na typie pracodawcy i samej firmy, jak również na jej naturze, rozmiarze, strukturze i kulturze. Treść polityki, o której mowa determinuje też specyfika potrzeb, które legły u podstaw jej wypracowania. Istnieją jednak pewne szczególne zasady, które powinny być uwzględniane w antyalkoholowych i antynarkotykowych politykach firm. A oto ich lista:

- **Przedstawienie polityki w postaci formalnego dokumentu**

Wszystkie organizacje powinny posiadać pisemną wersję przyjętej polityki.

- **Oświadczenie woli**

Polityka ta powinna szczegółowo określać zasady i procedury, które będą obowiązywać w firmie w celu poradzenia sobie z problemem zażywania substancji psychoaktywnych.

- **Spójność i zgodność z innymi obowiązującymi w firmie politykami (przepisami)**

Powinna pozostawać w zgodzie z innymi politykami i procedurami obowiązującymi w danej firmie np. procedurami związanymi ze zwolnieniami chorobowymi, polityką równości, postępowaniem dyscyplinarnym czy przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

- **Wsparcie i zaangażowanie kierownictwa wyższego szczebla**

Istnieje wiele dowodów mówiących o tym, że otwarte i jawne wsparcie oraz zaangażowanie kierownictwa są istotnym warunkiem zapewniającym sukces we wdrożeniu opracowanej polityki firmy. Polityka dotycząca zdrowia nie stanowi wyjątku w przypadku tej zasady.

- **Wskazanie osób odpowiedzialnych**

By zapewnić wypracowanie, ustanowienie i realizację polityki firmy ważne jest jasne określenie osoby lub osób odpowiedzialnych za przebieg tego procesu. Może być to osiągnięte poprzez włączenie procesu wdrożenia, monitorowania i rewizji przyjętej polityki w zespół celów, jakie muszą osiągnąć kierownicy wyższego szczebla w ramach swoich obowiązków. Ewentualnie odpowiedzialność za to zadanie może wziąć na siebie grupa pracowników.

- **Komunikatywność i zrozumienie**

Przyjęta polityka powinna być zrozumiała dla wszystkich członków firmy niezależnie od szczebla zatrudnienia, doświadczenia czy pełnionej roli. Ponadto w żaden sposób nie powinna nikogo dyskryminować.

- **Komunikacja między kadrą zarządzającą a personelem**

Szczegóły proponowanej polityki firmy powinny być rozpowszechnione wśród wszystkich pracowników, którzy z kolei powinni mieć możliwość zadawania pytań, przedstawiania swoich obaw i uwag oraz poszukiwania dodatkowych informacji zanim polityka firmy zostanie ustanowiona. Ważne jest również, aby proces komunikacji był prowadzony na bieżąco po to, by faza wdrożenia była łatwa do zrealizowania. Rozbudowana, dokładna i bieżąca dyskusja nad proponowaną polityką jest kluczowa dla odniesienia sukcesu przy jej wdrażaniu.

- **Poufność**

W sytuacji konieczności radzenia sobie z problemem alkoholu i narkotyków w miejscu pracy poufność jest najważniejsza i stanowi podstawową zasadę ustanawianej polityki.

- **Konsultacje z pracownikami oraz uzyskanie ich powszechnej zgody**

Konsultacje i/lub wspólne negocjacje są bardzo ważnym elementem procesu wypracowywania polityki firmy. Badania jasno pokazują, że tam gdzie proces ten jest zaniedbany lub pominięty akceptacja i wykonalność są znacznie niższe.

- **Jasne określenie celów wypracowywanej polityki**

Cele antyalkoholowej i antynarkotykowej polityki odnoszą się do pięciu obszarów:

- Profilaktyka.
- Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan pracowników.
- Sprawiedliwe i konsekwentne procedury.
- Wsparcie udzielane pracownikom.
- Zaangażowanie w edukację, szkolenia i monitoring.

- **Wypełnianie zobowiązań dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa**

Polityka firmy powinna być zgodna z prawodawstwem Polski i Unii Europejskiej w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy (więcej informacji na ten temat znajduje się w module 4 pt. „Rozwiązania prawne”).

- **Edukacja i szkolenia jako integralne elementy polityki firmy**

Aby osiągnąć sukces w zakresie wdrożenia wszyscy pracownicy powinni być wyedukowani i przeszkoleni w zakresie włączanych w politykę firmy przepisów. Komunikacja i pełne zrozumienie tego zagdania jest kluczowe dla odniesienia sukcesu.

- **Regulacje dotyczące ochrony danych**

Warunkiem koniecznym procedury zbierania i zapisywania wszelkich danych i informacji dotyczących pracownika jest zgodność z wymogami ustalonych regulacji prawnych dotyczących ochrony danych osobowych.

- **Stałe monitorowanie i rewidowanie zapisów wypracowanej polityki firmy**

Proces ten pomaga zapewnić stabilność i aktualność przyjętych postanowień zawartych w polityce firmy. Modelowym rozwiązaniem byłoby rewidowanie przyjętych postanowień co roku lub nawet dwa razy w roku.

- **Plan wdrożenia**

Ważne jest, by pracownicy firmy byli świadomi, że musi upłynąć pewien okres czasu między ogłoszeniem, że wprowadzona zostanie wypracowana polityka firmy a jej wdrożeniem. Minimalny czas to 90 dni.

## ***b. Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa w firmie – najważniejsze przepisy***

Racjonalne uzasadnienie konieczności wypracowania i wdrożenia polityki antyalkoholowej i antynarkotykowej w firmie powinno zawierać następujące elementy:

### **▪ Charakter obowiązków pracowników**

Obowiązkiem każdego pracownika powinno być branie odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo swoje i innych pracowników.

### **▪ Dbanie o dobrostan pracowników**

Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa powinna obejmować dwa zasadnicze elementy – w zależności od potrzeb należy uwzględniać dobrostan pracowników oraz sprawiedliwe procedury dyscyplinarne. Dobrostan pracowników powinien być jednak głównym celem polityki firmy. Świadomi tego pracodawcy, powinni zatem zachęcając swoich pracowników mających problem z alkoholem czy narkotykami do przyznania się do tego oferować im w zamian konieczne wsparcie oraz doradztwo. Wielu pracodawców, by osiągnąć ten cel przedstawia antyalkoholową i antynarkotykową politykę jako proaktywny i zintegrowany program (lub element programu) promocji zdrowia w miejscu pracy.

### **▪ Procedury odsyłania do organizacji świadczących pomoc i wsparcie osobom mającym problem z zażywaniem substancji psychoaktywnych**

W celu zapewnienia spójności wdrożenia przyjętej polityki w całej firmie w jej zapisach mogą pojawić się określone procedury dotyczące odsyłania pracowników do służb medycyny pracy, instytucji udzielających wsparcia i poradnictwa w tym zakresie, czy zakładów podstawowej opieki zdrowotnej.

### **▪ Charakterystyka i rola dyscypliny**

W pewnych okolicznościach, kiedy występuje w firmie podejrzenie, że doszło do poważnego wykroczenia może być konieczne odwołanie się do procedur dyscyplinarnych. Każdy pracodawca powinien posiadać ustanowione protokołem postępowanie dyscyplinarne w razie wystąpienia sytuacji, w której

przyjęte zasady czy procedury zostaną naruszone. Niezwykle ważne, w przypadkach związanych z piciem alkoholu czy zażywaniem narkotyków, jest rozważenie w pierwszej kolejności, jakie rozwiązanie będzie najlepsze dla pracownika, zanim podjęte zostaną działania dyscyplinarne.

- **Efektywne i proaktywne procedury działu HR**

Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa dostarcza zarządowi firmy sprawiedliwych, spójnych i konsekwentnych metod radzenia sobie z narastającym problemem dotyczącym niewłaściwego stosowania substancji psychoaktywnych. Jako element efektywnej i proaktywnej strategii działu HR istotne jest dokładne rozważenie wprowadzenia takiej polityki w firmie.



### ***c. Polityka antyalkoholowa i antynarkotykowa – rekomendowane przepisy***

Aby zapewnić jak najlepsze efekty wdrażanej polityki zaleca się by część, jeśli nie wszystkie, z następujących przepisów zostały rozważone i włączone do wypracowywanej polityki antyalkoholowej i antynarkotykowej. Decyzja o tym, które przepisy zostaną włączone zależy od wielkości, charakterystyki oraz warunków działalności firmy.

#### **Najważniejsze pojęcia:**

- **Zakazy**

Polityka firmy powinna jasno określać, co jest zabronione np. zakaz spożywania alkoholu czy zażywania narkotyków (innych niż te, które wydawane są z przepisu lekarza) w czasie pracy, zakaz wykonywania pracy pod wpływem alkoholu czy innych substancji psychoaktywnych, zakaz posiadania substancji psychoaktywnych w miejscu pracy (np. do niedawna legalnych w Polsce dopalaczy).

- **Urlop wynikający z podjętego leczenia, poradnictwa czy wsparcia**

W przyjmowanej polityce mogą być zamieszczone jasne wskazówki dotyczące możliwości brania przez pracownika urlopu w celu podjęcia leczenia, poradnictwa czy wsparcia. Jest to gwarancją spójności realizacji procesu wdrożenia polityki antyalkoholowej i antynarkotykowej w całej firmie.

- **Obecność i współpraca w podjętym leczeniu, poradnictwie i wsparciu**

Ważne jest, by polityka firmy zawierała zalecenia oraz dostarczała szeregu wskazówek w celu uzyskania zobowiązania pracowników do zaangażowania się i współpracy w sytuacji, kiedy możliwe jest podjęcie leczenia, poradnictwo czy wsparcie.

- **Powrót do pracy w czasie odbywania leczenia**

Polityka firmy powinna zawierać przepisy mające na celu zapewnienie wsparcia tym pracownikom, którzy podjęli decyzję o powrocie do pracy w czasie leczenia

lub poradnictwa dotyczącego używania substancji psychoaktywnych. Obecny sposób myślenia zachęca do włączania osób, które podjęły leczenie w świat pracy. Jednak tu pojawia się kolejny problem, który może wymagać uwzględnienia w polityce firmy, a mianowicie testy na obecność substancji psychoaktywnych w organizmie – wyniki testów osób, które przyjmują leki w trakcie leczenia mogą być w takiej sytuacji pozytywne.

(Więcej informacji na ten temat znajdziesz w module 4 pt. „Rozwiązania prawne” oraz 6 pt. „Badać czy nie badać pracowników na obecność substancji psychoaktywnych w organizmie?”)

- **Akceptacja faktu, że niemożliwa jest pełna wymiana informacji między instytucjami wspierającymi a pracodawcą**

Aby zapewnić poufność i uzyskać pełne zaangażowanie osób, które decydują się na walkę z nałogiem sugeruje się, że w wypracowywanej polityce firmy powinny być ustanowione kryteria dotyczące wymiany informacji pomiędzy instytucjami wspierającymi a pracodawcą. Np. w sytuacji, kiedy wysyłane są faktury za leczenie nie powinny na nich widnieć żadne nazwiska pracowników biorących w nim udział – potwierdzenie powinno być wystarczającym dowodem na ich zaangażowanie w to działanie. Ponadto jeśli pracodawca wymaga sporządzenia raportu i opinii jedynie niektóre informacje powinny być tam zamieszczone. Co więcej pracownik powinien wcześniej wyrazić zgodę na to, by pracodawca otrzymywał informacje na temat jego obecności w zajęciach czy czynionych postępach.

- **Zaakceptowanie nowych celów w pracy**

W sytuacji kiedy pracownik podejmuje leczenie związane z piciem alkoholu czy zażywaniem narkotyków, zaleca się, by za zgodą przełożonego, cele pracy były dostosowane do jego indywidualnych potrzeb i możliwości.

- **Ochrona pracy i perspektywa awansu**

Pracownicy, którzy podejmują leczenie powinni mieć zagwarantowaną możliwość powrotu do pracy, jak również otrzymania awansu wtedy, kiedy na to zasługują. Jest to kluczowe dla zapewnienia wykonania regulacji prawnych mówiących o równym traktowaniu wszystkich pracowników.

- **Możliwość zawieszenia przyjętej procedury dyscyplinarnej**

W niektórych przypadkach zaleca się zawieszenie lub odroczenie wykonania czynności dyscyplinarnych w oczekiwaniu na ocenę i rezultaty podjętego leczenia. Każdy przypadek powinien być jednak rozpatrywany indywidualnie, z uwzględnieniem wszelkich aspektów tego działania.

- **Protokół dla nawrotu**

Jako że niezwykle częste są nawroty do nałogu w przypadku picia alkoholu czy zażywania narkotyków, pracodawca powinien ograniczyć ilość tych możliwości. Zaleca się, by dysponował on również już opracowanym dokumentem na taką ewentualność.

- **Opieka firmy**

Firma powinna zapewnić odpowiednią opiekę oraz interesujące zajęcia, które będą spójne z przygotowywaną polityką. Jest to ważne, ponieważ dzięki temu możliwe jest zastosowanie jej wśród pracowników wszystkich szczebli organizacyjnych w firmie.

## **Moduł 4**

### **Rozwiązania prawne**

#### **Cel główny**

Zapewnienie menadżerom wglądu w całą gamę rozwiązań prawnych w polskiej legislacji, które odnoszą się do alkoholu i narkotyków szczególnie w kontekście miejsca pracy.

#### **Cele szczegółowe**

- Umożliwienie menadżerom zrozumienia, w jaki sposób polska legislacja odwołuje się do alkoholu i narkotyków ze szczególnym odniesieniem do miejsca pracy.
- Zapoznanie menadżerów z przykładami praktycznego zastosowania przepisów prawa dotyczących alkoholu i narkotyków.
- Danie menadżerom podstawy do zastosowania rozwiązań prawnych w tym zakresie we własnych zakładach pracy.

#### **Uwaga!**

Warto pamiętać, że przepisy prawne podlegają nowelizacjom. W związku z tym z czasem treść niniejszego modułu może się (częściowo) zdezaktualizować. Dlatego też zachęcamy, by w razie potrzeby, poszukiwać informacji także bezpośrednio w samych aktach prawnych, na które powołują się autorzy niniejszego rozdziału.

### ***a. Prawo a alkohol w miejscu pracy***

Kwestie związane ze spożywaniem przez pracownika alkoholu, jak również bycie pod jego wpływem w miejscu lub czasie pracy regulują głównie następujące przepisy polskiego prawodawstwa:

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
- Ustawa z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2007 r. nr 70, poz. 473 z późn. zm),
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. nr 25, poz. 117),
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (Dz.U. Nr 25, poz. 105).

Ponadto, zagadnienia te mogą być dodatkowo określone w regulaminach poszczególnych zakładów pracy.

### **Stan po spożyciu alkoholu a stan nietrzeźwości**

1. **Stan po spożyciu alkoholu** to stan, w którym zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
  - stężenia we krwi od 0,2 promila do 0,5 promila alkoholu albo
  - obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.
2. **Większe** stężenia alkoholu we krwi (powyżej 0,5 promila) lub obecność w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup> uznawane jest za **stan nietrzeźwości**.

W dalszej części tego modułu osoba będąca w stanie po spożyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości określana jest mianem osoby będącej pod wpływem alkoholu.

## **Zachowanie trzeźwości w miejscu i czasie pracy jako obowiązek pracownika**

Należy podkreślić, iż otwarty katalog podstawowych obowiązków pracowniczych, określony w przepisach (art. 100 Kodeksu pracy), nie zawiera wprost obowiązku trzeźwości pracownika. Niemniej jednak zachowanie jej w miejscu i czasie pracy uważa się za taki obowiązek, gdyż **pracownik będący pod wpływem alkoholu może stwarzać niebezpieczeństwo dla współpracowników i osób trzecich** (generalny nakaz wykonywania pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zakaz stwarzania zagrożenia przy jej wykonywaniu wynika z art. 211 Kodeksu pracy). Ponadto uważa się, że z uwagi na fakt, iż pozostawanie przez pracownika w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości zmniejsza jego zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych, taki pracownik **narusza obowiązek wykonywania pracy w sposób sumienny i staranny**, co wynika z art. 100 § 1 Kodeksu Pracy. Tak więc, obowiązek zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 23 lipca 1987 r. (I PRN 36/87, OSNC 1989/2/32). Sąd ten dodał, iż realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego zakład pracy może od pracownika - w normalnym przebiegu wydarzeń - wymagać świadczenia pracy. Oznacza to, iż powyższy obowiązek ciąży na pracowniku nie tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także wtedy, gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy.

## **Obowiązek pracodawcy niedopuszczenia pracownika będącego pod wpływem alkoholu do wykonywania obowiązków zawodowych**

W przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy będąc pod wpływem alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest niedopuszczenie pracownika do pracy. Wynika to z art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi: „Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają **obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał 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.” Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 lutego 2000 r. (II UKN 401/99, OSNP 2001/15/498) takie polecenie pracodawcy zaprzestania wykonywania obowiązków zawodowych w sytuacji uzasadnionego podejrzenia bycia podwładnego pod wpływem alkoholu w czasie pracy nie wymaga od pracodawcy zachowania szczególnej formy (wystarczy ustne polecenie), ani obowiązku przeprowadzenia badania stanu trzeźwości. Podkreślić należy, iż w sytuacji opuszczenia miejsca pracy przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu w wyniku zastosowania się do polecenia pracodawcy zaprzestania świadczenia pracy, pracownik ten ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, za którą nie przysługuje mu wynagrodzenie. Zgodnie zaś z wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 września 2004 r. (I PK 576/2003, OSNP 2005/7/91) niedopuszczenie lub natychmiastowe odsunięcie od pracy pracownika w razie stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywającego alkohol w czasie pracy podlega ocenie z punktu widzenia prawa pracy ze względu na skutki odsunięcia od pracy, polegające na jej dalszym nieusprawiedliwionym niewykonywaniu, co może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika.

### **Katalog sankcji w dyspozycji pracodawcy**

**Stawienie się do pracy z zamiarem wykonywania obowiązków zawodowych, lub ich świadczenie przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu (czyli znajdującego się w stanie co najmniej wskazującym na spożycie), albo też spożywanie napojów alkoholowych w czasie pracy co do zasady stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych** (co zresztą zostało potwierdzone w licznych wyrokach Sadu Najwyższego, np. z 14 stycznia 1976 r., I PR 158/75, OSNC 1976/9/205<sup>2</sup>; z 7 kwietnia 1998 r., I PKN 78/98, OSNP 1999/7/237<sup>3</sup>; z 16 grudnia 1999 r., I PKN 462/99, OSNP 2001/10/343<sup>4</sup>;

---

<sup>2</sup> Orzeczenie to stanowi, iż już nawet sporadyczna nietrzeźwość pracownika może stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

<sup>3</sup> Zgodnie z tym wyrokiem, wykonywanie obowiązków zawodowych pod wpływem alkoholu ciężko narusza podstawowe obowiązki pracownicze choćby nie spowodowało to dodatkowych następstw.

z 14 lutego 2001 r.). W związku z tym pracodawca chcący zastosować sankcję w stosunku do takiego pracownika (po jego odsunięciu od świadczenia pracy) **ma prawo** zastosować jedną z najcięższych, najdalej idącą, przewidzianą w Kodeksie pracy sankcję, tj. **rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czyli bez wypowiedzenia z winy pracownika** (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy)<sup>5</sup>. Niemniej jednak Kodeks pracy **daje także pracodawcy możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem**. To od decyzji pracodawcy zależy, którą z tych form wybierze i czy w ogóle na którąś z nich się zdecyduje. Przedstawione tu możliwości nie wyczerpują jednak katalogu sankcji. Otóż, bez względu na to czy pracodawca postanowił zwolnić pracownika (z wypowiedzeniem czy bez), czy też nie sięgnął po taką sankcję, **może (choć znów nie ma takiego obowiązku) zastosować jedną z trzech kar porządkowych** określonych w art. 108 Kodeksu pracy: upomnienie, nagana (tj. kary niemajątkowe) oraz kara pieniężna (tj. majątkowa).<sup>6 7</sup> Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 października 1995 r. (I PRN 77/95, OSNP 1996/11/153) wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

---

<sup>4</sup> W uzasadnieniu tego wyroku czytamy, iż spożywanie alkoholu w lokalu przydzielonym w siedzibie firmy zakładowej organizacji związkowej na cele związane z prowadzeniem jej statutowej działalności, również przez pracownika uczestniczącego w zebraniu zarządu tej organizacji i nie mającego w tym dniu obowiązku świadczenia pracy, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

<sup>5</sup> Zgodnie z art. 52 § 2 Kodeksu pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić później niż po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97 (OSNAPIUS 1998/17/503) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie jest możliwe przyjęcie, aby termin z przywołanego przepisu Kodeksu pracy rozpoczął bieg w sytuacji, gdy o nagannym zachowaniu pracownika dowiedział się tylko pracownik, do którego zadań i kompetencji nie należy dokonywanie czynności prawnych w zakresie rozwiązywania umów o pracę. Nadto w wyroku z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98 (OSNAPIUS 1999/6/201) Sąd Najwyższy uznał, że termin ten rozpoczyna bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

<sup>6</sup> Art. 109 Kodeksu pracy reguluje warunki i termin zastosowania kar porządkowych.

<sup>7</sup> Tak więc Kodeks pracy daje pracodawcy wolną rękę w wyborze sankcji. Należy tu jednak podkreślić, że nie jest okolicznością uwalniającą pracownika od winy fakt, że pracodawca czy przełożeni pracownika uprzednio tolerowali jego stan i nie wyciągali konsekwencji takiego zachowania (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNP 2001/21/638). Tak więc jeżeli nawet pracodawca przez jakiś czas toleruje, że pracownik przychodzi do pracy/wykonuje swoje obowiązki pod wpływem alkoholu, to na pewno nie jest to argument przemawiający na korzyść pracownika. Co najwyżej obciąża on samego pracodawcę, że „przymykał oko” na nietrzeźwość.



Odnosząc się do możliwości zwolnienia w trybie dyscyplinarnym podkreślić należy, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych może być tylko czyn zawiniony, stanowiący istotne zagrożenie interesów pracodawcy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396) oraz bezprawny, tj. taki który narusza obowiązki objęte treścią stosunku pracy. Przy czym naruszenie ma charakter ciężki, gdy zostało dokonane z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika. Podkreślić należy, iż w wyjątkowych sytuacjach, naruszeniu polegającemu na stawieniu się pracownika do pracy lub wykonywaniu jej pod wpływem alkoholu, nie można przypisać charakteru ciężkiego. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 10 października 2000 r. (I PKN 76/2000; OSNP 2002/10/237) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Wynika to z faktu, iż pracownik, który jest chorobliwie uzależniony od alkoholu ma ograniczoną zdolność rozumienia istoty swojego postępowania i pokierowania nim, a zatem trudno zarzucić mu świadomość i winę umyślną, a bez tego, jak wspomniano powyżej, nie da się mu przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.<sup>8</sup> Natomiast to do pracownika należy powołanie się na chorobliwe uzależnienie od alkoholu (na co wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 596/99, OSNP2001/21/638). Wynika to z faktu, iż ani pracodawca ani sądy nie mają obowiązku uwzględnienia takiej okoliczności, jeżeli pracownik sam nie użyje tego argumentu i nie przedstawi wystarczających dowodów (np. karty informacyjnej leczenia szpitalnego).

Ważną kwestią, o której powinien pamiętać pracodawca pragnący zwolnić z pracy swojego pracownika za bycie pod wpływem alkoholu, jest fakt, iż może to nastąpić w sytuacji wykonywania obowiązków zawodowych w takim stanie

---

<sup>8</sup> Warto przy tym zaznaczyć, iż w uzasadnieniu omawianego orzeczenia Sąd podkreślił, że takie korzystne rozstrzygnięcie dla pracownika będącego pod wpływem alkoholu w firmie, nie powinno być rozumiane jako przejaw tolerancji ze strony wymiaru sprawiedliwości dla zjawisk alkoholizmu w zakładzie pracy.

i/lub stawienia się do pracy w takim stanie z zamiarem ich świadczenia. Do rozwiązania umowy o pracę nie może bowiem dojść w sytuacji, gdy pracownik stawiał się do zakładu pracy będąc pod wpływem alkoholu w innym celu niż świadczenie pracy (np. by wziąć urlop na żądanie czy przekazać zwolnienie lekarskie na ten dzień, lub by po godzinach pracy przekazać coś swojemu współpracownikowi). Wynika to z wyroku Sądu Najwyższego z 24 maja 2001 r. (I PKN 400/00, OSNP 2003/6/144).

Należy tu jednak wyraźnie zaznaczyć, że uzasadnione byłoby rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który w stanie nietrzeźwym przyszedł do zakładu pracy po godzinach pracy i wszczywał awantury lub częstował innych pracowników alkoholem, dezorganizując porządek pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 9 września 1981 r., I PRN 36/81, nie publikowany i z 19 marca 1984 r., I PR 33/84, OSNC 1984/11/197).

### **Odpowiedzialność pracodawcy**

Niezwykle istotnym z perspektywy samego pracodawcy jest przestrzeganie obowiązku odsunięcia od wykonywania obowiązków zawodowych pracownika, w stosunku do którego ma on uzasadnione podejrzenie bycia pod wpływem alkoholu, m.in. z powodu tego, że w ten sposób pracodawca może uniknąć odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobom trzecim z winy tego pracownika przy wykonywaniu pracy. I tak, odpowiedzialność pracodawcy za czynności wykonywane przez pijanego pracownika powstaje na podstawie art. 430 Kodeksu cywilnego, w myśl którego, kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności.

### **Odpowiedzialność pracownika będącego pod wpływem alkoholu**

Kodeks pracy poza określeniem całego wachlarza sankcji w dyspozycji pracodawcy za stawienie się pracownika do pracy lub wykonywanie

obowiązków zawodowych pod wpływem alkoholu (tj. kary porządkowe lub zwolnienie z pracy), określa także konsekwencje, jakie taki pracownik będzie musiał ponieść za wyrządzenie szkody pracodawcy (art. 114 i następane Kodeksu pracy). Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za wyrządzoną pracodawcy szkodę jedynie w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez niego. Aby doszło do odpowiedzialności, muszą zaistnieć trzy przesłanki, których udowodnienie spoczywa na pracodawcy:

- Szkada (będąca następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających ze stosunku pracy).
- Wina umyślna (wystarczające jest tu wykazanie stanu po użyciu alkoholu).
- Związek przyczynowy między zdarzeniem a szkodą.

Co istotne, przesłanki powyższe muszą być spełnione łącznie – wyeliminowanie choćby jednej z nich uniemożliwia odzyskanie pełnej rekompensaty od pracownika.

Mówiąc o odpowiedzialności pracownika należy wyraźnie podkreślić, iż oprócz tej, która ma miejsce w stosunku do pracodawcy, na pracowniku ciąży także odpowiedzialność cywilna za szkody wyrządzone osobom trzecim oraz odpowiedzialność karna. Jak stanowi bowiem art. 415 Kodeksu cywilnego, kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę zobowiązany jest do jej naprawienia. W związku z tym wyrządzenie szkody (zarówno w mieniu, jak i na osobie) przez pracownika będącego pod wpływem alkoholu może prowadzić do odpowiedzialności odszkodowawczej.

Natomiast jak wynika z art. 70 § 2 Kodeksu wykroczeń, karze aresztu albo grzywny podlega ten, kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się pod wpływem alkoholu i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe. W praktyce oznacza to tyle, że jeśli informacja o popełnieniu tego wykroczenia dotrze do organów ścigania, sporządzony zostanie wniosek o ukaraniu do sądu.

Również Kodeks karny przewiduje sankcje za przestępstwa związane z nietrzeźwością w miejscu pracy. I tak, art. 179 tej ustawy stanowi, że kto wbrew szczególnemu obowiązkowi dopuszcza do prowadzenia pojazdu przez

osobę znajdującą się w stanie nietrzeźwości podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. Przepięstwo to mogę popełnić np. dyspozytorzy i dyżurni ruchu, przełózeni kierowców pojazdów wojskowych lub policyjnych oraz inspektorzy ruchu dokonujący kontroli. Natomiast art. 180 Kodeksu karnego dotyczy sytuacji, gdy osoba bezpośrednio zwięzana z zapewnieniem bezpieczeństwa ruchu pojazdów mechanicznych (np. dyspozytor ruchu, policjant kierujący ruchem, instruktor prawa jazdy, dróźnik kolejowy, nastawniczy) wykonuje swoje obowiązki zawodowe w stanie nietrzeźwości. Za popełnienie tego przestępstwa grozi jej kara pozbawienia wolności od trzech miesięcy do pięciu lat.

### **Szczególny przypadek: prowadzenie samochodu pod wpływem alkoholu przez osobę kierującą pojazdami mechanicznymi dla celów zawodowych**

Analiza art. 115 §16 i art. 178a Kodeksu karnego, art. 87 Kodeksu wykroczeń oraz art. 46 ust.2 i 3 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wskazuje, że:

- Można kierować pojazdem jeżeli, zawartość alkoholu we krwi jest poniżej 0,2 promila (albo poniżej 0,1 mg w dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza);
- jeżeli zawartość alkoholu we krwi wynosi od 0,2 do 0,5 promila (albo od 0,1 do 0,25 0,1 mg w dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza) - stan po spożyciu alkoholu- kierujący pojazdem popełnia wykroczenie, za które grozi kara aresztu lub grzywny;
- jeżeli zawartość alkoholu we krwi przekracza 0,5 promila (albo 0,1 mg w dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza) - stan nietrzeźwości - kierujący pojazdem popełnia przestęstwo, za które grozi kara grzywny, ograniczenia wolności.

Jeszcze surowsze sankcje grożą za spowodowanie kolizji drogowej lub wypadku w stanie po spożyciu alkoholu lub nietrzeźwości (art. 86 § 2 Kodeksu wykroczeń, art. 178 Kodeksu karnego w zwięzku z art. 177 Kodeksu karnego).

Dodać należy, że przy skazaniu za którykolwiek z powyżej wymienionych czynów, sąd obligatoryjnie orzeka o zakazie prowadzenia pojazdów mechanicznych.

Jeśli pracownik, do obowiązków zawodowych którego należy prowadzenie pojazdu mechanicznego (np. kierowca karetki pogotowia, traktorzysta) i/lub prowadzenie samochodu w celu wypełniania tych obowiązków (np. przedstawiciel handlowy), kierował nim będąc pod wpływem alkoholu, to jego pracodawca może wyciągnąć w stosunku do niego różnorodne konsekwencje. Najcięższą z nich i najdalej idącą w katalogu sankcji prawa pracy jest zwolnienie dyscyplinarne z pracy, które w myśl art. 52 § 1 Kodeksu pracy, może nastąpić z powodu: 1) ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest kierowanie pojazdem służbowym w pracy pod wpływem alkoholu, 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania pracy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, 3) zawinionej przez niego utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

### **Wnoszenie alkoholu na teren zakładu pracy**

Należy zaznaczyć, iż w świetle prawa RP nie tylko nie można spożywać napojów alkoholowych w miejscu i czasie pracy, przychodzić do pracy czy wykonywać obowiązków zawodowych będąc pod wpływem alkoholu, ale także istnieje zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładów pracy. Wynika to z art. 16 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (przy czym podkreślić należy, iż zakaz ten dotyczy nie tylko samych pracowników, ale wszystkich osób wchodzących na ich teren). Ustawa ta, jak również Rozporządzenie w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia określają obowiązek przekazania posiadanych przy sobie napojów alkoholowych do depozytu zakładu pracy, a także zasady postępowania w stosunku do osób podejrzanych o wnoszenie alkoholu na teren firmy. Złożenie do depozytu następuje za pokwitowaniem i uiszczeniem przewidzianej prawem opłaty. Ponadto, należy pouczyć składającego o terminie odebrania depozytu i skutkach niedotrzymania tego terminu. Choć współcześnie niewiele firm w ogóle je organizuje, depozyty takie wydają się być dobrym narzędziem dla zakładu pracy tworzącego politykę antyalkoholową w ograniczaniu wnoszenia i konsumpcji alkoholu na jego terenie. Warto więc pamiętać, że przepisy polskiego prawa dają taką możliwość. W sytuacji złamania

omawianego zakazu i nie przekazania posiadanych przy sobie napojów alkoholowych do depozytu, pracodawca ma prawo nie wpuścić takiej osoby na teren obiektów i miejsc objętych zakazem, a gdy do tego już dojdzie ma prawo usunąć ją z terenu zakładu pracy. Należy podkreślić, iż osoba w stosunku do której powzięto uzasadnione podejrzenie wnoszenia alkoholu wbrew zakazowi, może zażądać kontroli w celu wykazania stosowania się przez nią do omówionych tu przepisów.

### **Tworzenie zapisów dot. (nie)trzeźwości w regulaminie pracy jako przykład działań pracodawcy w zakresie tworzenia polityki rozwiązywania problemu nadmiernej konsumpcji alkoholu w zakładzie pracy**

Choć, jak wykazano w tym rozdziale, wiele kwestii z zakresu (nie)trzeźwości pracowników regulują różnorodne przepisy polskiego prawodawstwa, to jednak zaleca się, by pracodawca uwzględniał te kwestie również w regulaminie pracy. Przykładowo P. Gałka<sup>9</sup> zaleca, by w dokumencie tym zapisać, że:

- Ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika, stanowiącym podstawę do rozwiązania umowy o pracę z jego winy, jest:
  - Przyjście do pracy w stanie po spożyciu alkoholu.
  - Wykonywanie pracy w stanie po spożyciu alkoholu.
  - Spożywanie alkoholu w czasie pracy.
- W razie postawienia pracownikowi zarzutu naruszenia obowiązku trzeźwości pracownik może zażądać od pracodawcy badania na zawartość alkoholu w organizmie.

Dobrze, by zawrzeć tam także informacje o całym katalogu sankcji grożących za naruszenie obowiązku trzeźwości. Ponadto, pracodawca ma prawo poprzez zapis w regulaminie pracy wprowadzić dodatkowe zapisy, nieuwzględnione w powszechnie obowiązujących przepisach (np. zakaz wchodzenia na teren zakładu pracy w stanie po spożyciu alkoholu)<sup>10</sup>. Takie zapisy nt. (nie)trzeźwości w miejscu pracy (stanowiące zarówno powtórzenie przepisów istniejących w ustawach i rozporządzeniach polskiego prawa, jak i dodatkowo regulujące

---

<sup>9</sup> Gałka P.: Jak udowodnić, że pracownik jest nietrzeźwy. Rzeczpospolita 2005.12.01.

<sup>10</sup> Pamiętać przy tym należy, że źródła prawa pracy podlegają zasadzie hierarchizacji aktów prawnych, zgodnie z którą akt niższego rzędu (np. regulamin pracy) nie może być sprzeczny z aktem wyższego rzędu (np. Kodeksem pracy).

pewne kwestie) stanowić mogą jeden z istotnych elementów zakładowej polityki rozwiązywania problemu nadmiernej konsumpcji alkoholu.

## ***b. Prawo a narkotyki w miejscu pracy***

Kwestie związane z zażywaniem przez pracownika substancji psychotropowych, środków odurzających lub innych podobnie działających substancji, jak również bycie pod ich wpływem w miejscu lub czasie pracy regulują głównie następujące przepisy polskiego prawodawstwa:

- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2005r. nr 179, poz. 1485 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 czerwca 2003 r. w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie (Dz. U. z 2003r. nr 116, poz. 1104 z późn. zm.).

W niniejszym rozdziale wszelkie substancje psychotropowe, środki odurzające lub inne podobnie działające określane są wspólnym mianem narkotyków.

### **Możliwe działania pracodawcy w sytuacji podejrzenia stawienia się pracownika do pracy lub wykonywania przez niego obowiązków zawodowych pod wpływem narkotyków**

Na wstępie należy wyraźnie podkreślić, iż jak wynika z art. 62 Ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii, posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych jest przestępstwem i podlega (w zależności od ilości, jaką dana osoba ma przy sobie) grzywnie, karze ograniczenia wolności, albo pozbawienia wolności nawet do 8 lat.

Jeśli chodzi o sferę pracy, to z uwagi na niedostatek w prawodawstwie RP regulacji dotyczących narkotyków w tym obszarze istnieje pogląd, iż tę lukę w prawie można w praktyce uzupełniać stosując poprzez analogię przepisy dotyczące nietrzeźwości w miejscu pracy. Tak więc, pracodawca zobligowany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy mając uzasadnione podejrzenie, że jego pracownik stawiał się do pracy lub wykonuje obowiązki służbowe pod wpływem narkotyków, ma obowiązek odsunięcia go od świadczenia pracy. Ma także prawo zastosować dokładnie takie same sankcje jak w stosunku do pracownika będącego pod wpływem alkoholu. Musi



jednak pamiętać, by w razie konieczności, tj. kwestionowania przez pracownika zasadności zastosowania tych sankcji, dysponować odpowiednimi dowodami, np. wynikami narkotestów, zeznaniami świadków, protokołem z zaistniałej sytuacji.

## **Moduł 5**

### **Wiedza, umiejętności i kompetencje menadżerów**

#### ***a. Rozpoznawanie sygnałów oraz symptomów problematycznego i niewłaściwego picia alkoholu/zażywania narkotyków***

##### **Cel główny**

Umożliwienie menadżerom rozumienia i rozpoznawania sygnałów oraz symptomów, które mogą świadczyć o niewłaściwym piciu alkoholu/zażywaniu narkotyków skutkującym problemami w pracy.

##### **Cele szczegółowe**

- Udzielenie pomocy menadżerom w zrozumieniu przyczyn, dla których ludzie piją alkohol/zażywają narkotyki w sposób wpływający na wykonywaną przez nich pracę.
- Wyposażenie menadżerów w wiedzę i umiejętności rozpoznawania sygnałów i symptomów niewłaściwego picia alkoholu/zażywania narkotyków.
- Wspieranie menadżerów w rozpoznawaniu czynników zwiększających ryzyko niewłaściwego picia alkoholu/zażywania narkotyków.

## **Przyczyny, dla których ludzie piją alkohol/zażywają narkotyki**

- Jako sposób radzenia sobie z stresem w miejscu pracy.
- Jako sposób radzenia sobie z problemami domowymi.
- Jako rezultat presji rówieśniczej.
- Ponieważ sprawia im to przyjemność.
- Ponieważ lubią ryzyko i życie na krawędzi.
- Ponieważ mają takie rodzinne obciążenie.

Menadżerowie powinni być świadomi, że niewłaściwe picie alkoholu/zażywanie narkotyków dotyczy wszystkich grup społecznych, choć oczywiście obserwowane są różnice w poziomie konsumpcji oraz rodzaju zażywanych substancji w zależności od wieku czy statusu społeczno-ekonomicznego. Wielu niewłaściwie pijących/zażywających nie potwierdza stereotypowego obrazu takiej osoby. Picie/zażywanie rekreacyjne dotyczy pracowników różnych zawodów (w tym kadry zarządzającej, osób zajmujących się produkcją, administracją), jak również różnych sektorów i typów działalności gospodarczej.

Menadżerom może wydawać się, że w ich firmie nie ma ani jednej osoby, której dotyczyłaby kwestia niewłaściwego picia/zażywania narkotyków. Natomiast w dzisiejszych czasach problem ten jest bardziej rozpowszechniony niż przyjęło się uważać.

Warto pamiętać, że problemy pojawiające się w miejscu pracy związane z piciem alkoholu/zażywaniem narkotyków są najczęściej spowodowane okazjonalnym lub rekreacyjnym zachowaniem pracowników w tym zakresie w ich czasie wolnym.

## **Sygnaty i symptomy niewłaściwego picia alkoholu/zażywania narkotyków**

Zasadniczo opisane poniżej sygnaty i symptomy są charakterystyczne dla uzależnienia. Niemniej jednak picie/zażywanie w sposób okazjonalny również może wpływać na sposób funkcjonowania pracownika w sferze pracy, w związku z tym część z wymienionych poniżej objawów jest również aktualnych w takiej sytuacji.

## **Absencja**

- Nieusprawiedliwione opuszczenie miejsca pracy.
- Poniedziałkowa lub piątkowa nieobecność w pracy.
- Wysoki poziom absencji chorobowej (potwierdzony zwolnieniem lekarskim).
- Wysoki poziom samousprawiedliwianej nieobecności w pracy.
- Podawanie mało prawdopodobnych przyczyn nieobecności w pracy.

## **Spóźnienia**

- Nietrzymanie terminów.
- Późne przyścia do pracy/wczesne wyjścia.

## **Duża wypadkowość**

- W miejscu pracy lub gdziekolwiek indziej.
- Szczególnie w poniedziałki i piątki.
- Tuż po dłuższych przerwach w pracy, np. urlopach.
- Powtarzane łamanie przepisów bhp.

## **Zmiany w sposobie wykonywania pracy**

Istotnym sygnałem/symptodem regularnej konsumpcji substancji psychoaktywnych może być zmiana w sposobie wykonywania pracy. Poniżej znajduje się przykładowa lista takich objawów:

- Naprzemienne okresy niskiej i wysokiej produktywności.
- Niższa jakość i ilość wykonanej pracy.
- Nietrzymanie ustalonych terminów, nieprzychodzenie na umówione spotkania.
- Zwiększona ilość popełnianych błędów.
- Trudności z koncentracją i zapamiętywaniem instrukcji/poleceń.
- Zwiększona ilość skarg/zarzutów/reklamacji.
- Unikanie konfrontacji z przełożonymi.
- Częste odkładanie wykonania powierzonych zadań.

## **Zmiany osobowości**

Menadżer powinien być świadomy, że powszechnym objawem niewłaściwego picia alkoholu/zażywania narkotyków jest zmiana osobowości. Przykładowo, zazwyczaj cichy pracownik staje się agresywny. Inne przykłady to:

- Zmiany nastroju.
- Rozdrażnienie/drażliwość.
- Porywczność/wybuchowość.
- Przesadne reakcje i nadmierny krytycyzm.
- Depresja.
- Dezorientacja.
- Paranoja.
- Nadmierna podejrzliwość.

## **Pogorszenie się relacji w pracy**

- Niedogadywanie się z współpracownikami.
- Złe relacje z przełożonymi.
- Izolacja.

## **Częste chorowanie wzbudzające podejrzenia**

Fakt częstego chorowania przez pracownika (zarówno potwierdzonego jak niepotwierdzonego zaświadczeniem lekarskim) może być kolejnym symptomem nadmiernej konsumpcji substancji psychoaktywnych. Pracownik może wykorzystywać całą gamę chorób, żeby ukryć przed swoim pracodawcą prawdziwą przyczynę leżącą u podstaw absencji w pracy. Mogą to być przykładowo poniżej zamieszczone przykłady schorzeń.

- Stres.
- Depresja.
- Rozstrój nerwowy.
- Stany zapalne żołądka i jelit.
- Wymioty i biegunka.
- Wrzód trawienny.
- Stany lękowe.
- Bóle krzyża.

### **Wykroczenia/niewłaściwe zachowania w sferze pracy**

- Rosnąca liczba zdarzeń dyscyplinujących pracownika.
- Niewypełnianie poleceń służbowych.
- Nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa.
- Niesubordynacja słowna.
- Kawały/psikusy robione w miejscu pracy.

### **Zmiany w sposobie postrzegania pracownika**

Pracownik, który z natury jest przyjacielski, dobrze czuje się w pracy zespołowej, ma bliskie relacje z współpracownikami, w sytuacji niewłaściwej konsumpcji alkoholu/zażywania narkotyków może zacząć być postrzegany przez otoczenie w odmienny sposób, przykłady podane są poniżej.

- Alkoholik lub narkoman.

Jak również osoba:

- Wiecznie niezadowolona.
- Ciągłe pożyczająca od innych pieniądze.
- Mająca częste żądania zmian w sferze pracy, np. miejsca pracy, zadań do wykonania.
- Mająca niestabilną karierę.
- Zakłócająca spokój/ustalony porządek.
- Okazująca innym gniew, niechęć.
- Mająca częste zmiany/huśtawki nastrojów.

### **Objawy w zdrowiu fizycznym**

Istnieje szereg objawów zdrowia fizycznego, które mogą sygnalizować istniejący problem. Przykładowo mogą to być poniżej zamieszczone objawy.

- Częste napady zmęczenia/wyczerpania.
- Omdlenia.
- Odwodnienie.
- Niski poziom koncentracji.
- Częste bóle głowy.
- Odór alkoholu.
- Częste przekrwienie oczu.
- Spadek masy ciała.

- Trzęsące się dłonie.
- Generalne pogorszenie wyglądu zewnętrznego.

### **Uwaga!**

Pracownicy uzależnieni mogą doświadczać większej ilości i bardziej nasilonych objawów z zakresu zdrowia fizycznego w okresie leczenia uzależnienia i/lub odstawienia substancji psychoaktywnej.

### **Grupy ryzyka oraz sytuacje zwiększające ryzyko niewłaściwej konsumpcji substancji psychoaktywnych**

Menadżerowie powinni być ostrożni w pochopnym wyciąganiu wniosków czy podejmowaniu decyzji, niemniej jednak warto, by byli świadomi, że istnieją pewne sytuacje, które zwiększają ryzyko omawianego tu problemu. Oczywiście nie jest tak zawsze w każdej z wymienionych poniżej sytuacji, niemniej jednak ryzyko dotyczy szczególnie pracowników, którzy:

- Są zatrudnieni w bardzo stresujących warunkach.
- Często wykonują swoją pracę z dala od domu.
- Wykonują swoje obowiązki zawodowe w nieregularnych i/lub nietypowych i/lub długich godzinach.
- Mają zagrożoną pozycję w firmie.

Istnieją także inne społeczne/indywidualne czynniki ryzyka, które zaprezentowane są poniżej.

- Obciążenie rodzinne (uzależnienie wśród innych członków rodziny).
- Posiadanie problemów w związku/rodzinnych.
- Brak odpowiednich mechanizmów wsparcia.
- Silna presja towarzyska.
- Doświadczenie trudności finansowych.

### **Uwaga!**

Z jednej strony należy pamiętać, że pracownik problematycznie zażywający substancje psychoaktywne prawdopodobnie będzie w sferze pracy wykazywał

nie jeden, a wiele z wymienionych wyżej objawów. Z drugiej jednak strony, należy być świadomym, że mogą istnieć alternatywne w stosunku do problematycznego picia alkoholu/zażywania narkotyków przyczyny tych symptomów. W związku z tym menadżer, który obserwuje u swojego podwładnego przykładowo częste zmęczenie/wyczerpanie i mniejszą aktywność, nie powinien od razu wyciągać pochopnych wniosków co do przyczyn takiej kondycji pracownika. Mogą bowiem występować przeróżne jej przyczyny.

Niemniej jednak ważne by pamiętać, że jeśli kilka z opisanych objawów jest obserwowanych u jednego pracownika, może to świadczyć o tym, że niewłaściwe picie alkoholu/zażywanie narkotyków to potencjalnie jedna z prawdopodobnych przyczyn.



## ***b. Pomiedzy wsparciem a dzialaniami dyscyplinujacymi***

### **Cel glowny**

Modul ten ma na celu pomoc menedzynom w zdobyciu umiejetnosci podejmowania tematu substancji psychoaktywnych w zakladzie pracy (zarowno na drodze formalnej jak i nieformalnej) oraz dostosowywania rodzaju dzialania w tym zakresie (tj. nieformalna rozmowa o charakterze wspierajacym lub bardziej formalna, dyscyplinujaca) do istniejacej sytuacji, kontekstu.

### **Cele szczegolowe**

- Umozliwienie menadzynom zrozumienia istoty i nabycia kluczowych kompetencji komunikacyjnych niezbednych do przeprowadzania zarowno wspierajacej, jak i dyscyplinujacej rozmowy z pracownikami.
- Uswiadomienie menadzynom waznej roli, jaka speoniaja na co dzien w identyfikacji, zaradzaniu i przeciwdzialaniu konsumpcji alkoholu i narkotykow w zakladach pracy.

### **Wskazowki do przeprowadzania nieformalnej rozmowy**

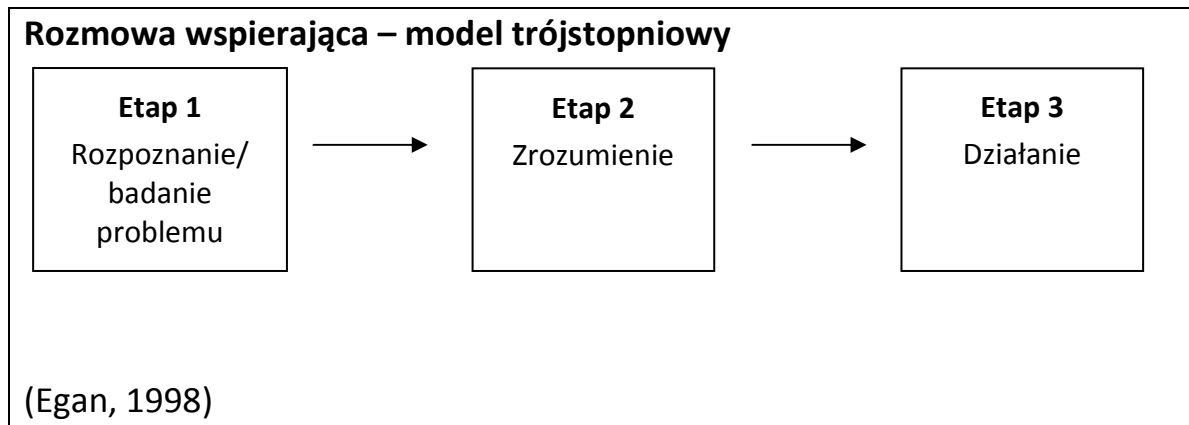
Istnieje wiele sytuacji stwarzajacych dogodne warunki do podjecia w sposob nieformalny tematu konsumpcji substancji psychoaktywnych. Przykladowo moze to dotyczyc sytuacji, gdy pracownik wykazuje trzy lub cztery symptomy spozrod tych wymienionych w module 5a i jednoczesnie istnieje podejrzenie picia przez niego alkoholu/zazywania narkotykow lub tez gdy pracownik ma problemy zdrowotne, ktore moga wskazywac na zazywanie tych substancji psychoaktywnych. Ponizej opisano wskazowki, jak przeprowadzac taka nieformalna, wspierajaca rozmowe z podwladnym.

- Wybierz takie miejsce do przeprowadzenia rozmowy, ktore gwarantuje cisze, prywatnosc, mozliwosc dyskusji bez przerywania przez osoby trzecie.
- Przed spotkaniem okresl jego cel/oczekiwane rezultaty oraz zaplanuj jego strukture.

- Przynieś na spotkanie dokumentację, która pokaże zmiany w sposobie i efektach pracy wykonywanej przez twojego rozmówcę.
- W trakcie rozmowy skup się na sposobie i efektach pracy tej osoby i/lub frekwencji.
- Doceń/podkreśl wszelkie osiągnięcia twojego rozmówcy w firmie.
- Bądź obiektywny, koncentruj się na faktach.
- Bądź konkretny.
- Staraj się nie oceniać.
- Wykaż swoją troskę o pracownika.
- Jeśli wymaga tego sytuacja bądź stanowczy, ale jednocześnie sprawiedliwy i logiczny.
- Przygotuj się, byś nie był zaskoczony, na wszelki możliwe wyjaśnienia ze strony twojego rozmówcy nawet te nieprawdopodobne i niezwykle.
- Wyjaśnij w sposób zrozumiały i precyzyjny, czego oczekujesz od pracownika w zakresie sposobu i efektywności wykonywanej pracy.
- Jeśli wymaga tego sytuacja odeślij pracownika po konkretne wskazówki (np. na temat oczekiwanego sposobu wykonywania pracy) do wyznaczonych do tego celu w firmie profesjonalistów (np. służby bhp) – staraj się unikać pokusy udzielania porad samemu i tym samym przyjmowania nazbyt przyjacielskiej postawy wobec rozmówcy.

### **Uwaga!**

Jeśli w którymkolwiek momencie nieformalnej rozmowy okaże się, że problem jest znacznie poważniejszy niż początkowo przypuszczano i w związku z tym taka forma komunikacji jest niewłaściwa (niewystarczająca), menadżer powinien przerwać dyskusję wyjaśniając przyczyny takiego obrotu sprawy i poinformować, że formalna, dyscyplinująca procedura będzie wkrótce uruchomiona.



Model ten może dostarczyć cennych wskazówek dotyczących struktury nieformalnej rozmowy, ale także niezbędnych umiejętności menadżera na każdym z jej etapów.

### **Etap I**

#### **Rozpoznanie/badanie problemu**

Przyjęcie przez menadżera postawy wspierającej może stworzyć atmosferę sprzyjającą otwarciu się pracownika i udzielaniu przez niego wyjaśnień, a więc rozpoznaniu problemu. Umiejętności, które mogą być przydatne w takiej sytuacji to m.in.:

- Niepodzielna uwaga skupiona na rozmówcy.
- Aktywne słuchanie, tzn. ze zrozumieniem.
- Zdolność do przywoływania/powracania do kluczowych stwierdzeń pracownika, by zachęcić go do dalszych wyjaśnień.
- Parafrazowanie.
- Zadawanie otwartych pytań.
- Podsumowywanie najważniejszych momentów rozmowy.

### **Etap 2**

#### **Zrozumienie**

Dobrze żeby rozmowa była prowadzona w taki sposób, by pracownik miał możliwość zobaczenia całej sprawy w innym świetle (np. z perspektywy pracodawcy i tym samym zrozumienia problemu) oraz potrafił się

skoncentrować na tym, w jaki sposób mógłby poprawić sposób i efekty wykonywanej pracy. W tej sytuacji przydatne byłyby m.in.:

- Umiejętność stawienia czoła i jeśli to konieczne podważenia sposobu błędnej percepcji problemu przez pracownika.
- Umiejętność wykorzystania sytuacji rozmowy do pozytywnej konfrontacji z problemem.
- Umiejętność koncentrowania się na kluczowych/najważniejszych kwestiach.
- Umiejętność przedstawienia zależności (jeśli taka oczywiście istnieje) pomiędzy gorszym/złym sposobem wykonywania pracy i/lub niższą/niską efektywnością pracownika a piciem przez niego alkoholu i/lub zażywaniem narkotyków.

### **Etap 3**

#### **Działanie**

Ten etap polega na pomocy pracownikowi w ustaleniu konkretnej drogi postępowania w celu poprawy sposobu i efektywności pracy. Umiejętności, które mogą być tu niezbędne zaprezentowane są poniżej.

- Pomoc pracownikowi w ustaleniu celów do osiągnięcia.
- Zdolność przedyskutowania z pracownikiem zadań i narzędzi ich realizacji niezbędnych do osiągnięcia tych celów (ważne jest, by menadżer nie starał się przejmować kontroli nad tym procesem, ale pozwolił na to pracownikowi).
- Umiejętność ustanowienia realistycznych i sprawiedliwych procedur monitoringu postępów pracownika.

#### **Wskazówki do przeprowadzania formalnej rozmowy**

Formalna, dyscyplinująca rozmowa jest przeprowadzana, gdy istnieje poważne podejrzenie lub pewność, że alkohol i/lub narkotyki stanowią przyczynę poważnych problemów w sposobie i efektywności pracy lub też innych niepożądanych zdarzeń w sferze pracy. Przygotowując się do przeprowadzenia takiej rozmowy menadżer ma obowiązek postępowania zgodnie z prawem

pracy. Jeśli w jego firmie ustalono wewnętrzne procedury przeprowadzania działań dyscyplinujących, to powinien się do nich odwołać.

Zaleca się, by przed podjęciem rozmowy dyscyplinującej przeprowadzić gruntowną weryfikację przyczyn zaistniałej sytuacji (np. znacznego pogorszenia sposobu wykonywania pracy i efektywności pracownika).

Poniżej przedstawiono kilka wskazówek do przeprowadzania formalnej rozmowy z pracownikiem.

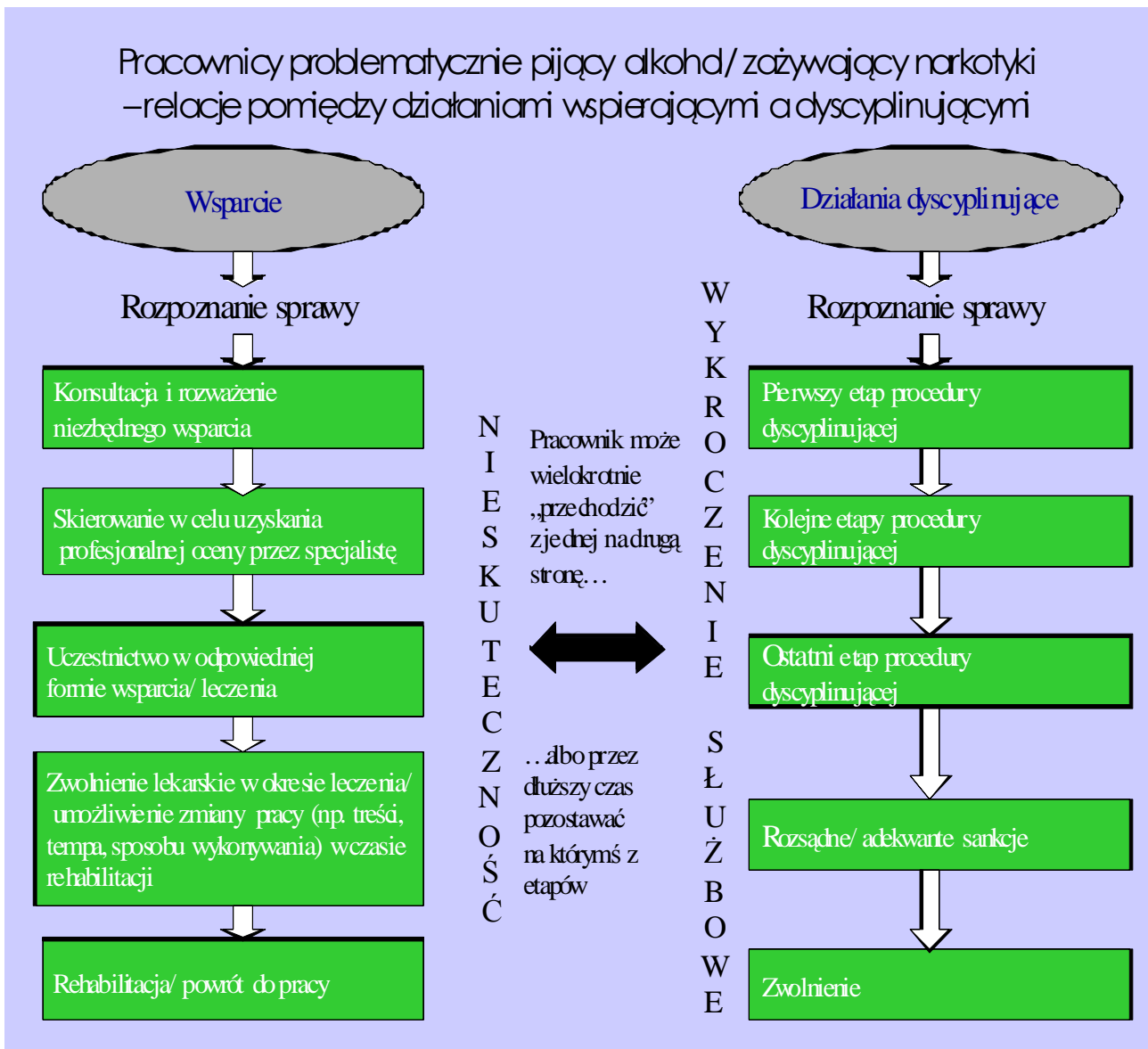
- Upewnij się, że pracownik został poinformowany, że planujesz przeprowadzić z nim taką rozmowę i że ma prawo do obecności osoby trzeciej.
- Postaraj się zaaranżować spotkanie w miejscu gwarantującym ciszę/możliwość rozmowy bez przeszkadzania przez inne osoby.
- Zastanów się, jakich efektów oczekujesz po takim spotkaniu, zaplanuj z góry cele i strukturę rozmowy.
- Przygotuj na spotkanie dokumentację sposobu/efektywności pracy twojego rozmówcy lub każdą inną, która stanowi potwierdzenie niepożądanego zdarzenia w sferze pracy, która mogła nastąpić/miała miejsce w wyniku konsumpcji przez niego substancji psychoaktywnych.
- Upewnij się, że masz pod ręką wszystkie informacje, które mogą ci być niezbędne do przeprowadzenia rzetelnej rozmowy. Może to być wewnętrzna procedura przeprowadzania działań dyscyplinujących, namiary (tj. np. nazwiska, numery telefonów) do służb bhp działających w firmie.
- Wymień i docień dotychczasowy wkład i pozytywne efekty pracy twojego rozmówcy.
- W trakcie spotkania przedstaw jego przyczyny, np. jako konsekwencja ostatniej bardzo niskiej wydajności pracownika i określ jego cel, np. by zbadać przyczyny leżące u jej podstaw.
- W odniesieniu do kwestii sposobu wykonywania pracy/jej efektywności.
  - Przedyskutuj/wymień te kwestie z tego obszaru, które szczególnie stanowią źródło twoich obaw.
  - Jeśli podejrzewasz podwładnego o niewłaściwe picie/zażywanie narkotyków, podejmij tę kwestię w sposób delikatny odwołując się

- do tych konkretnych efektów w sposobie i/lub wydajności pracy, które szczególnie stanowią źródło twojej troski/zaniepokojenia.
- Zasugeruj sposoby działania, które mogą przyczynić się do poprawy efektywności pracy.
  - Jeśli uważasz, że to wskazane, zaproponuj pracownikowi udanie się po profesjonalne wsparcie/doradztwo dla osób niewłaściwie/problematycznie pijących/zażywających narkotyki.
  - Ustal konkretne terminy, w których postępy pracownika w poprawie sposobu i/lub wydajności pracy będą weryfikowane.
  - Jeśli oferta wsparcia zostanie odrzucona powołaj się na katalog sankcji w dyspozycji pracodawcy, uzmysłów je pracownikowi.
- W odniesieniu do innych niepożądanych zdarzeń w sferze pracy (np. wypadków przy pracy).
    - Przedstaw, jakie są rezultaty dotychczasowego dochodzenia przyczyn tych zdarzeń.
    - Wyjaśnij powagę tych zdarzeń i wybierz adekwatną sankcję/formę postępowania zgodnie z obowiązującą w organizacji procedurą/praktyką, jednocześnie biorąc pod uwagę/rozważając wszelkie czynniki łagodzące.
    - Upewnij się, że pracownik jest świadom możliwości odwołania się od decyzji/podjętych kroków poczynionych w trakcie dyscyplinującej rozmowy.
    - Zwróć szczególną uwagę na kroki, jakie może podjąć pracodawca, w sytuacji gdy w sprawę została zaangażowana policja lub w toku jest postępowanie karne. Istotne jest, by pamiętać, że gdy sprawa jest w toku lub gdy nawet pracownik został uznany za winnego, nie musi to w każdym przypadku oznaczać konieczności zwolnienia go.
  - Niezwykle ważne jest prowadzenie i przechowywanie wszelkiej dokumentacji formalnej z dyscyplinującej rozmowy.

### **Uwaga!**

Istnienie w firmie polityki radzenia sobie z niewłaściwym piciem alkoholu/zażywaniem narkotyków i/lub nawiązań do tych substancji psychoaktywnych w zakładowej procedurze postępowania dyscyplinującego,

może być czynnikiem w istotny sposób ułatwiającym przeprowadzenie formalnej rozmowy z pracownikiem.



## ***c. Leczenie i rehabilitacja***

### **Cel główny**

Umożliwienie menadżerom zapoznanie się z możliwościami leczenia i rehabilitacji uzależnienia od substancji psychoaktywnych (gł. alkoholu) oraz identyfikacji właściwych (dostosowanych do potrzeb pracownika oraz potrzeb i możliwości firmy) dróg w tym zakresie.

### **Cele szczegółowe**

- Danie menadżerom podstawy teoretycznej do rozważenia najodpowiedniejszego sposobu działania w sytuacji, gdy pracownikowi uzależnionemu od substancji psychoaktywnych potrzebne jest .
- Uświadomienie menadżerom różnorodnych form wsparcia pracownika z uzależnieniem od substancji psychoaktywnych w powrocie do pracy po leczeniu.

### **Uwaga!**

Rekreacyjna konsumpcji substancji psychoaktywnych nie wymaga leczenia.

### **Rozpoznanie problemu alkoholowego w miejscu pracy**

Jak wspomniano w module 5a, sygnałami ostrzegawczymi mogącymi sugerować występowanie problemu alkoholowego u pracownika mogą być:

- Niespodziewane absencje – powtarzające się 1-2 dniowe nieobecności i związane z nimi, budzące wątpliwość co do wiarygodności, zwolnienia lekarskie, niejasne usprawiedliwienia.
- Usprawiedliwianie absencji (telefoniczne lub bezpośrednio) przez członków najbliższej rodziny: współmałżonka, dzieci, gdy brak ku temu dającego się racjonalnie wyjaśnić powodu.



- Brak koncentracji, niepełna wydajność, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik wcześniej dobrze wywiązywał się ze swoich obowiązków.
- Objawy somatyczne: drżenie rąk, przekrwione oczy, zaniedbany wygląd, wzmożona potliwość u kogoś kto wcześniej tego nie miał.
- Szczególne zachowania związane z pojawieniem się w rozmowie tematu picia alkoholu, konsekwencji picia, zagrożeń związanych z nadużywaniem: zmiany tematów przy rozmowach o alkoholu, prześmiewanie tematu, unikanie kontaktu wzrokowego, gdy temat alkoholu się pojawia.
- Sugestie, od innych pracowników, że osoba ma problem z alkoholem (mogą być wyrażane nie wprost, na przykład w postaci aluzji).

## **Motywowanie do leczenia**

Rozpoczęciu procesu leczenia sprzyjają:

- Nacisk ze strony otoczenia w formie warunków i jasno sformułowanych oczekiwań („nie otrzymasz zwolnienia z pracy, gdy podejmiesz leczenie i będziesz w nim systematycznie uczestniczył”). Pracodawca może stawiać ultimatum: leczenie albo zwolnienie.
- Postawa życzliwości („jesteś cennym pracownikiem, zależy mi na twoim zdrowiu”, „nie jesteś zły tylko chory”).
- Konsekwencja i stanowczość w egzekwowaniu warunków i przestrzeganiu ustaleń („umowa musi być przez ciebie respektowana, odstępstwo w postaci rezygnacji z terapii powoduje powrót do punktu wyjścia, którym w tym wypadku jest zwolnienie z pracy po incydentach z udziałem alkoholu”).

Leczenie może wymagać skierowania od lekarza pierwszego kontaktu lub specjalisty.

## **Proces leczenia**

Leczenie dotyczy problemu uzależnienia. Diagnoza problemu odbywa się w placówce leczniczej i opiera się na rozpoznaniu u danej osoby kryteriów zespołu uzależnienia od alkoholu.

Kryteria obecnie obowiązujące to:

- Silna potrzeba, pragnienie, przymus używania alkoholu, zwana często głodem alkoholowym. Ujawnia się ona zarówno w okresach picia (gdy poziom alkoholu w organizmie obniża się – wtedy jest najsilniejsza), jak i w czasie abstynencji.
- Utrata kontroli nad piciem. Przejawia się w trzech możliwych odmianach: co do momentu rozpoczęcia picia, co do momentu zakończenia picia, co do ilości spożywanego alkoholu.
- Zmiana tolerancji na alkohol – wzrost tolerancji wywołujący objaw tzw. silnej głowy, jak i spadek tolerancji, typowy dla bardzo zaawansowanego etapu uzależnienia.
- Zanik alternatywnych zainteresowań i przyjemności, koncentracja życia wokół picia alkoholu kosztem innych ważnych życiowo spraw.
- Picie alkoholu pomimo świadomości występujących szkód zdrowotnych (np. informacji uzyskanych od lekarza, że dana dolegliwość zdrowotna, choroba, związana jest z używaniem alkoholu).
- Alkoholowy Zespół Abstynencyjny, objawy somatyczne (drżenia, nudności, biegunki, potliwość, zaburzenia snu, stany osłabienia i wyczerpania) i psychiczne (lęki, stany obniżonego nastroju) po odstawieniu alkoholu oraz picie w celu złagodzenia tych dolegliwości – „klinowanie”.

Aby zdiagnozować zespół uzależnienia należy rozpoznać przynajmniej 3 z przedstawionych 6 objawów.

Programy terapeutyczne nastawione są na pomoc osobom uzależnionym i nie dotyczą osób mających problemy z nadużywaniem alkoholu, nie spełniających kryteriów zespołu uzależnienia. Placówki lecznicze w Polsce nastawione są na naukę życia w abstynencji, w przekonaniu, że powrót do picia kontrolowanego w przypadku osób uzależnionych nie jest możliwy. Oparte są o założenie, że alkoholik, aby przestać pić, musi najpierw uznać własną bezsilność wobec alkoholu. Musi więc przełamać funkcjonujący w nim system zaprzeczania problemowi i przekonać się, że walka o kontrolę nad piciem jest skazana na niepowodzenie. Trzeba podjąć wyzwanie, jakim jest pełna abstynencja i nauczyć się żyć na trzeźwo.

Leczenie składa się z kilku etapów.

Pierwszy etap to detoksykacja. Konieczna jest tylko wtedy, gdy alkoholik samodzielnie nie radzi sobie z przerwaniem ciągu alkoholowego. Wtedy korzysta z pomocy lekarza i terapeuty. Otrzymuje leki i niezbędne wsparcie psychologiczne. Jest też motywowany do podjęcia dalszego leczenia.

Właściwe leczenie następuje w sytuacji, gdy organizm już sobie radzi z konsekwencjami ciągu alkoholowego. Leczenie to może odbywać się w placówkach stacjonarnych lub ambulatoryjnych.

### **Leczenie stacjonarne**

- Odbywa się w oddziałach szpitalnych lub ośrodkach terapeutycznych całodobowych.
- Niezbędne, gdy uzależniony wymaga pomocy lekarza (poważne schorzenia somatyczne) bądź przebywa w warunkach uniemożliwiających udział w terapii (środowisko osób pijących).
- Ogranicza się do kilkutygodniowego pobytu, w którym alkoholik uczestniczy w intensywnym programie psychoedukacyjnym i terapeutycznym.
- Po jego ukończeniu otrzymuje wskazanie kontynuacji terapii w formie ambulatoryjnej, by mógł dalej pracować nad problemem w grupach wsparcia dla osób uzależnionych.

### **Leczenie ambulatoryjne**

- Odbywa się w poradniach i ośrodkach terapeutycznych dla osób uzależnionych (ważne, aby były to placówki specjalistyczne, zajmujące się problemem uzależnienia, a nie poradnie ogólne, np. zdrowia psychicznego).
- Jest podzielone na etapy: wstępny, intensywny, ustawicznego trzeźwienia.
- Program intensywny może być całodniowy (5-8 tygodni), wtedy zwykle otrzymuje się zwolnienie lekarskie, by móc w nim uczestniczyć lub

wieczorowy (3-4 popołudniowe spotkania w tygodniu trwające około 3 miesiące).

- Grupy poprogramowe trwają do około 2 lat od rozpoczęcia leczenia. Po tym okresie osoba uzależniona otrzymuje zalecenie dalszej pracy nad sobą – pogłębiania terapii, poznawania siebie, leczenia w formie psychoterapii indywidualnej lub rodzinnej.

Leczenie uzależnienia jest długotrwałym procesem, w którym aktywność osoby leczonej jest podstawowym warunkiem zdrowienia. Leki nie są niezbędne. Podaje się je tylko wtedy, gdy uzależnieniu towarzyszy inne zaburzenie psychiczne wymagające farmakoterapii. Takie schorzenia to: depresja, psychoza. Podstawową formą leczenia jest terapia w formie oddziaływań psychologicznych.

Często w ośrodkach terapeutycznych terapii towarzyszy kontakt z ruchem AA. Jest to cenna pomoc w leczeniu, uzupełnia terapię o sprawy związane z rozwojem duchowym. Udział w ruchu AA nie zastępuje leczenia i nie jest wystarczającą formą terapii.

### **Wybór placówki leczniczej**

Przy wyborze placówki leczniczej należy się kierować:

- Informacjami dotyczącymi zespołu leczącego. Im więcej osób posiadających odpowiednie kwalifikacje w postaci certyfikatu terapeuty uzależnień, tym placówka jest bardziej wiarygodna. Im zespół bardziej interdyscyplinarny, zatrudniający specjalistów spoglądających na problem pod różnym kątem: lekarzy, psychologów klinicznych, terapeutów – trzeźwiejących alkoholików, tym leczenie bogatsze i pełniejsze.
- Informacjami o nadzorze merytorycznym sprawowanym wobec terapeutów (czy placówka jest monitorowana pod kątem skuteczności leczenia, czy terapeuci uczestniczą w superwizjach).
- Informacjami o kodeksie etycznym obowiązującym w danej placówce (czy przestrzegane są zasady etyczne wypracowane i opisane w kodeksie etycznym terapeuty uzależnień).

- Informacjami o programie leczenia. Zawierać on powinien oddziaływania intensywne, trwające 6-9 godzin w ciągu dnia, w programie intensywnym trwającym kilka tygodni (ok. ośmiu) lub oddziaływania w formie kilkugodzinnych spotkań terapeutycznych 3-4 razy w tygodniu (trwające około 3 miesiące). Terapia indywidualna i grupowa powinny współwystępować i się wzajemnie uzupełniać. Program intensywny powinien być uzupełniony grupami ustawicznego rozwoju, oferującymi osobie uzależnionej wsparcie w okresie około 2 lat od zaprzestania picia.

### **Powrót do pracy po przebytym leczeniu**

Powrót do pracy po odbytej terapii jest trudnym momentem dla osoby uzależnionej. Można ją wspierać poprzez:

- Zachowanie bezwzględnej dyskrecji, co do problemu, z którym zgłosiła się na leczenie oraz udziału w terapii.
- Rozliczanie z efektów pracy, a nie koncentrowanie się na problemie (przeciwdziałanie stygmatyzacji, w sytuacji, gdy słowo „alkoholik” posiada w naszym społeczeństwie bardzo negatywną konotację).
- Nieproponowanie spotkań, na których obecny jest alkohol,
- Umożliwienie udziału w grupach poprogramowych (uwzględnianie godzin zajęć terapeutycznych przy sporządzaniu grafiku pracy).
- Znajomość programu „halt”, służącego trzeźwieniu.
- Przekazywanie komunikatu: „uzależnienie to choroba jak każda inna, leczenia nie należy się wstydzić”.
- Zwracanie szczególnej uwagi na zachowania kompulsywne. Alkoholik może wraz z rozpoczęciem życia bez alkoholu rzucić się w wir pracy, próbując nadrabiać zaległości związane z okresami picia - to działania szkodliwe, prowadzące do stanu przepracowania, wycieńczenia i w efekcie uruchamiające pragnienie picia alkoholu („nic mnie nie cieszy, jestem wykończony, muszę pozwolić sobie na relaks przy pomocy alkoholu”).

Program „HALT” dotyczy czterech słów funkcjonujących w języku angielskim i tworzących ten właśnie skrót:

**Hungry** - głodny

**Angry** – zły, zezłoszczony

**Lonely** – samotny

**Tired** – zmęczony, znużony

Chodzi o to, aby osoba rozpoczynająca po terapii życie na trzeźwo nie dopuszczała do sytuacji, gdy jest głodna, chronicznie zła, przemęczona, samotna.

## **Moduł 6**

### **Badać czy nie badać pracowników na obecność substancji psychoaktywnych w organizmie?**

#### **Cel główny**

Dostarczenie menadżerom podstaw do rozważenia różnych problemów, jakie mogą pojawić się w firmie w związku ze stosowaniem narko- lub alkotestów.

#### **Cele szczegółowe**

- Udostępnienie menadżerom podstaw prawnych do przeprowadzenia w firmie badań na obecność alkoholu/narkotyków w organizmie.
- Danie menadżerom podstaw do rozważenia etycznych/moralnych konsekwencji wprowadzenia takich testów w zakładzie pracy.

### ***a. Wady i zalety testów***

Przeprowadzanie testów na obecność w organizmie substancji psychoaktywnych od zawsze wzbudzało kontrowersje. Jedni uważają bowiem, że stanowi to naruszenie podstawowych praw człowieka, w tym do wolności osobistej, podczas gdy inni – orędownicy testów – podkreślają, że mogą się one przyczynić do redukcji ryzyka wypadków przy pracy czy innych błędów często popełnianych w miejscu pracy przez osoby będące pod wpływem substancji psychoaktywnych.

Chociaż przeprowadzanie testów nie jest jeszcze tak popularne w Europie jak w USA, to jednak ich znaczenie i częstość realizacji rośnie na starym kontynencie. Dotyczy to szczególnie wybranych zawodów – głównie kierowców, choć również pracowników petrochemii czy wojska.



## ***b. Badanie pracownika na obecność alkoholu w organizmie – podstawy prawne***

Pracodawca podejmujący decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem, który stawił się do pracy lub wykonywał swoje obowiązki pod wpływem alkoholu, ma **obowiązek udowodnienia, iż rzeczywiście znajdował się on pod wpływem tej substancji psychoaktywnej**. Przy czym ważne jest to, że **stan ten może być udowodniony przez pracodawcę wszelkimi środkami dowodowymi** (a nie tylko poprzez ustalanie ściśle określonego stężenia alkoholu w organizmie pracownika). Jeśli więc pracodawca nie będzie posiadał wyników badania trzeźwości (choćby z powodu odmowy poddania się tym badaniom) może udowodnić ten fakt np. za pomocą świadków, którzy zeznają, że zachowania pracownika (np. bełkotliwa mowa, zataczanie się, wyczuwalna woń alkoholu) ewidentnie wskazywało na bycie pod wpływem alkoholu. Wynika to z orzeczeń Sądu Najwyższego (z 11 grudnia 2006 r., I PK 165/06, Pr.Pracy 2007/4/27 oraz z 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNC 1979/1-2/21).

Jeśli chodzi o udowodnienie, iż pracownik wykonywał swoje obowiązki zawodowe lub przyszedł do zakładu pracy z zamiarem świadczenia pracy będąc pod wpływem alkoholu, poprzez wykonywanie **badań trzeźwości**, tj. pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, we krwi, czy w moczu (§ 2 oraz 4-7 Rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie), to należy tu wyraźnie podkreślić, iż **pracodawca nie ma prawa zmusić pracownika do poddania się im**. Tak więc, podstawowym **prawem pracownika** w omawianym obszarze **jest odmowa poddania się zleconym przez pracodawcę badaniom trzeźwości**. Jego przeprowadzenie ma miejsce wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę lub tego zażąda.

Oczekiwanie pracownika wykonania mu takich badań ma miejsce wtedy, gdy pracodawca mając uzasadnione podejrzenie, że jego pracownik jest pod wpływem alkoholu, pragnie odsunąć go od wykonywania obowiązków

zawodowych, a ten chce wykazać swoją trzeźwość.<sup>11</sup> Spełnienie przez pracodawcę takiego żądania ma odbyć się bez wstępnego ponoszenia żadnych konsekwencji finansowych lub dyscyplinarnych przez podwładnego. W takiej sytuacji koszty związane z badaniami trzeźwości przeprowadzonymi na żądanie pracownika ponosi zakład pracy. Dopiero w razie dodatniego wyniku firma obciąża nimi pracownika. Ma on też prawo żądać, aby badanie było przeprowadzone w obecności osoby trzeciej. Z przebiegu badania powinien być sporządzony protokół, w którym należy opisać objawy lub okoliczności uzasadniające przeprowadzenie badania.

Czy w sytuacji, gdy pracodawca podejrzewając, że jego pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu i jednocześnie obawiając się, że stanowi on zagrożenia dla życia lub zdrowia innych osób, napotyka na odmowę przeprowadzenia badania trzeźwości, jest całkowicie bez wyjścia, tj. nie ma żadnego narzędzia do sprawdzenia zawartości alkoholu w jego organizmie? W takiej sytuacji pracodawca może skutecznie sprawdzić stan trzeźwości powiadamiając niezwłocznie o swoich podejrzeniach policję, która ma uprawnienia do wyegzekwowania poddania się przez taką osobę omawianemu badaniu.

W przypadku jednak, gdy powyższa sytuacja nie zachodzi (tj. pracownik nie wyraża zgody na badanie trzeźwości i nie wzywana jest policja do wyegzekwowania jego przeprowadzenia), a jednocześnie pracodawca zamierza zastosować jedną z sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy, to powinien zadbać o zebranie dowodów, że jego pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu. W związku z tym wskazane byłoby, żeby spisał protokół z całego zajęcia i postarał się, aby podpisali go świadkowie zdarzenia. Należy w nim zaznaczyć, iż pracownik odmówił przeprowadzenia badania trzeźwości i szczegółowo opisać zachowanie pracownika uzasadniające omawiane podejrzenia.

---

<sup>11</sup> Obowiązek zapewnienia przeprowadzenia kontroli stanu trzeźwości pracownika na jego żądanie wynika z przepisu art. 17 ust. 3 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi oraz § 3 ust. 2 i § 8 Rozporządzenia w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie.

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, iż **odmowa poddania się badaniu trzeźwości jest jednak niekorzystna dla pracownika**. I tak, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 24 maja 1985 r. (I PRN 39/85, OSNC 1986/1/23) brak zgody na weryfikację trzeźwości nie polepsza sytuacji pracownika, a także nie pozbawia wiarygodności zeznań świadków tego zdarzenia. Trzeźwy pracownik nie ma interesu w tym, aby odmówić poddania się badaniu na obecność alkoholu w organizmie. Ponadto, jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego (z 22 września 2004 r., I PK 576/03, OSNP 2005/7/91), pracownik, który został odsunięty od dalszego wykonywania pracy z powodu zastrzeżeń pracodawcy co do stanu jego trzeźwości, powinien wykonać badania tego stanu z uwagi na elementarną potrzebę dbałości o swoje interesy pracownicze, a zwłaszcza dalszy byt stosunku pracy, który był realnie zagrożony sankcjami prawa pracy. Co więcej w wyroku Sądu Najwyższego z 11 lutego 2000 r. (II UKN 401/99, OSNP 2001/15/498) czytamy: „Fakt, iż do badania stanu nietrzeźwości powoda nie doszło, nie może w takiej sytuacji automatycznie skutkować uznaniem, że w chwili zdarzenia był trzeźwy. Skoro powód czuł się niesłusznie odsunięty od pracy, to zgodnie z art. 17 ust. 3<sup>12</sup> powinien domagać się zbadania stanu trzeźwości”.

Czasami pracodawcy obawiają się, jakie poniosą skutki, jeżeli weryfikacja trzeźwości wykaze, że pracownik ma poniżej 0,2 promila alkoholu we krwi. Poza koniecznością poniesienia kosztów badania z wynikiem ujemnym (a więc potwierdzającego bezpodstawność podejrzeń pracodawcy) co do zasady nie powinien on ponieść innych konsekwencji. Przede wszystkim nie ponosi on odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych pracownika (art. 24 § 1 Kodeksu cywilnego), bowiem postępowanie pracodawcy w omawianej sytuacji jest uprawnione (podstawę daje tu przywołany powyżej art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi). Oczywiście dodatkowym warunkiem jest tutaj wymóg, by pracodawca działał nie tylko w granicach prawa, ale i dobrych obyczajów (np. nie nadał sprawie rozgłosu).

---

<sup>12</sup> Chodzi tu o art. 17 ust. 3 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

### ***c. Badanie pracownika na obecność narkotyków w organizmie – podstawy prawne***

Jeśli chodzi o sprawdzenie, czy pracownik znajduje się pod wpływem narkotyków, zastosowanie mają odpowiednio omówione powyżej regulacje dotyczące weryfikacji stanu trzeźwości, co wynika z braku szczególnej regulacji w tym zakresie dotyczącej narkotyków. Tak więc, pracodawca nie może zmusić podwładnego do poddania się narkotestowi, jego przeprowadzenie następuje za zgodą bądź na żądanie pracownika.

Jedynie w odniesieniu do osób kierujących pojazdami, w tym do celów zawodowych, wydane zostało Rozporządzenie w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie. Daje ono możliwość weryfikacji, czy kierowca jest pod wpływem narkotyków poprzez badanie śliny, moczu lub krwi.

#### ***d. W jaki sposób testy są przeprowadzane?***

Większość testów na narkotyki nie wykrywa w organizmie zażywanej wcześniej substancji. To dlatego, że większość z nich ulega w organizmie szybkiemu metabolizmowi. W związku z tym testy służą identyfikacji chemicznych pozostałości po narkotyku, czyli tzw. metabolitów. Mogą być one wykrywane w krwi, moczu, włosach, pocie oraz ślinie. W przypadku alkoholu możliwa jest również jego detekcja w wydychanym powietrzu. W związku z tym próbki pobiera się na przeróżne sposoby.

W przeciwieństwie do testu na obecność alkoholu, test narkotykowy nie wykaże, czy człowiek jest pod jego wpływem i jaki jest jego poziom w organizmie. Pokaże on tylko, że metabolity danego narkotyku są obecne w organizmie pracownika.

### *e. Kwestie do rozważenia*

Testy nie stanowią dowodu na pogorszenie wydajności pracy lub sposobu wykonywania obowiązków zawodowych	Testy stanowią dowód na obecność w organizmie określonej substancji (tj. alkoholu lub metabolitów narkotyków); pokazują, że alkohol/narkotyki były zażywane jakiś czas temu w przeszłości. Nie da się w sposób bezpośredni przełożyć ich wyników na pogorszenie wydajności czy sposobu pracy pracownika.
Testy nie dają odpowiedzi na pytanie, czy narkotyk był spożywany w pracy, czy w czasie wolnym	Przykładowo, w zależności od częstotliwości zażywania marihuana może być wykryta w organizmie od kilku tygodni do nawet miesięcy od ostatniego zażycia. W związku z tym test nie daje odpowiedzi na pytanie, czy narkotyk był spożywany w pracy, czy w czasie wolnym.
Ryzyko wyniku niezgodnego z prawdą	Należy być świadomym, że test może dać wynik fałszywie dodatni lub fałszywie ujemny. Przykładowo, kodeina przekształca się w organizmie w morfinę i w związku z tym niektóre legalnie dostępne leki przeciwbólowe mogą być źródłem zniekształceń wyniku testu.
Przeprowadzanie testów w czasie leczenia uzależnienia	Należy być świadomym, że osoba w trakcie leczenia uzależnienia może przyjmować metadon jako element terapii. W takiej sytuacji nie powinno poddawać się jej testom, który prawdopodobnie zakończy się wynikiem dodatnim. W opisanym przypadku niezwykle ważna jest dyskrecja, poufność uzyskanych danych, a pracownik nie powinien ponieść konsekwencji pozytywnego testu.
Wyraźne wskazanie rodzaju substancji psychoaktywnych, których obecność chcemy weryfikować	Zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy powinna być zgoda co do zakresu substancji psychoaktywnych, na obecność których ma zastać przeprowadzony test. Jest to ważne m.in. z tego powodu, że w sytuacji przyjmowania przez

u pracowników	pracownika niektórych substancji (np. metadonu czy leków przeciwbólowych) zgodnie z wskazaniem lekarskim, test może zakończyć się wynikiem pozytywnym. Taka sytuacja nie może prowadzić do nałożenia na pracownika sankcji.
Odpowiednie procedury postępowania	Decydując się na testowanie pracowników na obecność w organizmie substancji psychoaktywnych należy opracować w firmie odpowiednie procedury postępowania, które zapewniają, że próbka jest dostarczana dokładnie przez osobę weryfikowaną, nikt przy niej nie manipuluje. Załoga powinna mieć prawo odwoływania się od dodatnich wyników testów.
Działania firmy podejmowane w sytuacji uzyskania pozytywnego wyniku testu	Tego typu działania powinny zostać w zakładzie pracy bardzo ściśle określone, a następnie konsekwentnie realizowane. Należy zadbać o to, by w tego typu procedurach nie było nieścisłości, luk dających możliwość wielości interpretacji, stanowiących podstawę do nieporozumień. Możliwe działania to: sankcje, oferta wsparcia, postawienie warunku leczenia.
„Oszukiwanie” testów	Istnieje wiele sposobów, które mogą być wykorzystane do oszukania wyniku testu. Pracownicy mogą zdobyć informacje na ten temat z różnych źródeł, np. z porad dostępnych w Internecie. Świadomość różnych sposobów obejścia testu pozwoli kierownikowi firmy przygotować się na takie przypadki i ustrzec się przed nimi.
Naruszenie dobrych relacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem	Sposób realizacji testów w firmie może mieć znaczący wpływ na relacje pomiędzy pracodawcą a personelem. Nie bez znaczenia jest również dobór osób bezpośrednio zaangażowanych w ich przeprowadzanie. Kwestie te powinny być dokładnie rozważone w firmie.

## **Moduł 7**

### **Przełożenie teorii na praktykę**

#### **Cel główny**

Stworzenie menadżerom podstaw do rozważenia praktycznych implikacji wdrożenia w firmie działań zapobiegających nadmiernej konsumpcji alkoholu/zazywania narkotyków.

#### **Cele szczegółowe**

- Zachęcenie menadżerów do identyfikacji i stawienia czoła wyzwaniom podczas inicjowania i wdrażania polityki firmy w tym zakresie.
- Zachęcenie menadżerów do rozważenia następstw wykorzystania w praktyce (tj. w ich zakładzie pracy) wiedzy i umiejętności zdobytych po przeczytaniu tego informatora.



## ***a. Stawianie czoła wyzwaniom***

Poniżej znajduje się lista zagadnień, które można postrzegać jako „wyzwania” lub „bariery” do wdrożenia z sukcesem zakładowej polityki przeciwdziałania konsumpcji substancji psychoaktywnych. Lista ta z pewnością nie jest wyczerpująca. W różnych zakładach pracy doświadczane mogą być zupełnie inne utrudnienia. Nie ma ponadto jednej, skutecznej recepty na którekolwiek z nich. Należy zatem samodzielnie rozważyć, jakie rozwiązanie jest najbardziej właściwe w danym przypadku.

### **1. Wyciek/upublicznienie poufnych informacji**

Istnieje wiele kanałów wycieku poufnych informacji, np. menadżer, współpracownik, czy sam zainteresowany pracownik. Jeśli dojdzie do upublicznienia takich informacji niewiele da się zrobić, by naprawić tę sytuację. To co na pewno należy zrobić, to dołożyć wszelkich starań, by nie powtórzyło się to w przyszłości. Kluczowa jest w tym celu identyfikacja, w jaki sposób i dlaczego doszło do wycieku.

### **2. Brak wsparcia ze strony kultury organizacyjnej**

W firmie, której kultura organizacyjna nie zapewnia wsparcia, trudno jest podejmować omawiane tu działania. Taka sytuacja może być efektem przyzwyczajenia, długo funkcjonującej tradycji lub paternalistycznego podejścia.

Stawienie jej czoła wymaga pomysłowości, umiejętności ostrożnego działania i przyjęcia elastycznego podejścia, by pokonać stawiany opór. Dobrze byłoby mieć porządnie opracowaną listę korzyści dla firmy z realizacji takiej polityki, co mogłoby przyczynić się do rozbudzenia potrzeby jej wdrożenia oraz zaangażować w to różnorodne struktury firmy.

### **3. Niedostrzeżenie potrzeby działania przez menadżerów**

Menadżerowie często nie chcą przyznać faktu powszechnego nadużywania substancji psychoaktywnych w swoich firmach, wielu wyraża przekonanie, że nie jest możliwym, by problem ten dotykał ich podwładnych. Menadżerowie powinni więc być zachęceni do postępowania ściśle z wytycznymi wewnętrznej

polityki antyalkoholowej/antynarkotykowej. Możliwość treningu/szkolenia takich umiejętności odgrywałaby tu niezwykle istotną rolę.

#### **4. Uprzedzenia, czy nieprawdziwe przekonania wobec problemu nadużywania alkoholu i narkotyków**

Niestety wiele osób wyraża takie nieprawdziwe poglądy. Ważnym jest, by stawiać im czoła w odpowiedni sposób.

#### **5. Poczucie pracowników, że polityka antyalkoholowa/antynarkotykowa została wprowadzona na siłę, wymuszona na nich jako jedno z narzędzi zarządzania firmą**

Czasami pracownicy mogą postrzegać wdrożenie takich działań jako naruszenie ich praw. Może mieć to miejsce przykładowo wtedy, gdy dokument wewnętrzny stanowiący zapis polityki firmy w tym zakresie określa okres przed rozpoczęciem pracy, gdy alkohol nie może być spożywany lub wprowadza zakaz jego konsumpcji w czasie przerw na posiłek. Istotnym jest, by pamiętać o tych sprawach i odnosić się do nich na etapie tworzenia polityki oraz konsultować te najbardziej drażliwe kwestie z pracownikami. Upewnienie się, że załoga rozumie przyczyny leżące u podstaw wdrożenia takich rozwiązań, może zminimalizować ten problem.

Stałe zaangażowanie załogi lub utrzymywanie w czasie jej poparcia dla takiej polityki zawsze stanowi duże wyzwanie. Chociaż pracownicy mogą początkowo zaakceptować konieczność wdrożenia takich rozwiązań w organizacji, z czasem mogą się one stać powodem skarg, czy niezadowolenia. Regularne kontakty z załogą w tej sprawie oraz przypominanie przyczyn leżących u podstaw wdrożenia polityki, czy konieczności honorowania jej jest niezwykle ważnym elementem jej realizacji.

#### **6. Istnienie „szarej strefy” w sytuacji, gdy procedury nie są jednoznaczne**

Ważnym jest, by upewnić się, że procedury realizacji działań dyscyplinujących i wspierających są jednoznaczne, przez wszystkich rozumiane w podobny sposób oraz, że nie ma takich zapisów, które dawałyby możliwość wielości interpretacji. Jeśli polityka antyalkoholowa/antynarkotykowa firmy jest niejednoznaczna, czy niespójna, daje to możliwość alternatywnych rozwiązań/obejść i w rezultacie prowadzi do osłabienia jej w oczach wszystkich

zainteresowanych. Jeśli z czasem istnienie „szarej strefy” staje się coraz bardziej widoczne, zaleca się dokonanie przeglądu polityki i wprowadzenie niezbędnych uzupełnień.

### **7. Wymuszanie na pracownikach przyznania się do niewłaściwej konsumpcji substancji psychoaktywnych**

Dla części osób przyznanie się do niewłaściwego picia alkoholu czy zażywania narkotyków jest bardzo trudne. W takiej sytuacji często przyjmują oni postawę zaprzeczania. W związku z tym należy zapewnić pracowników, że przyznanie się nie jest przejawem słabości i nie będzie miało negatywnego wpływu na ich aktualną pracę czy przyszłość zawodową.

### **8. Ciągłe niepowodzenia (powroty do picia alkoholu czy zażywania narkotyków)**

Niepowodzenia tego typu często obserwuje się u pracowników, którzy są na etapie leczenia uzależnienia. Procedury radzenia sobie w takich sytuacjach powinny być uwzględnione w polityce firmy. Dobrze, gdyby pracodawcy zasięgaliby opinii nt. właściwego postępowania w ośrodkach leczenia uzależnienia. Oczywiście podstawą takiej komunikacji jest poufność przekazywanych informacji.

### **9. Radzenie sobie z skargami/niezadowoleniem**

Jeśli pracownik chce w sposób oficjalny wyrazić niezadowolenie z polityki alkoholowej/antynarkotykowej, powinien mieć możliwość zrobienia tego zgodnie z obowiązującą w zakładzie pracy procedurą składania skarg/zażaleń. Jeśli to konieczne, procedura ta powinna być zmieniona na etapie opracowywania polityki, tak by uwzględniała możliwość składania tego typu skarg. W sytuacji oficjalnego zażalenia powinno dążyć się do sprawnego i sprawiedliwego rozpatrzenia go oraz znalezienia rozwiązania satysfakcjonującego wszystkie zainteresowane strony.

## **10. Inne problemy**

Nie jest możliwym przewidzenie wszystkich problemów, jakich organizacja może doświadczyć podczas opracowywania i wdrażania polityki antyalkoholowej/antynarkotykowej. Warto uświadomić sobie, że problem często tkwi w naturze i kulturze organizacyjnej firmy, a rozwiązania zawsze muszą być dostosowane do specyfiki konkretnego zakładu pracy.

## ***b. Bycie liderem zmian w zakładzie pracy***

Menadżerowie, którzy w trakcie szkoleń realizowanych w ramach projektu Mempis nabyli wiedzę i umiejętności do radzenia sobie z problemem nadmiernej konsumpcji substancji psychoaktywnych przez pracowników, mają do odegrania ważną rolę w swoich zakładach pracy. Może to być zarówno podjęcie się opracowania dla swojej firmy polityki radzenia sobie z problemem alkoholu/narkotyków, jak i wspieranie działu HR czy służb bhp w tego typu działaniach.

Wskazówki i rekomendacje zawarte w niniejszej publikacji powinny być dostosowane do specyfiki konkretnej organizacji. Nie wszystkie z nich mogą bowiem pasować w każdej firmie. Ważne jest więc przedyskutowanie kluczowych kwestii z odpowiednimi osobami, czy działami w zakładzie pracy i wspólne wypracowywanie najbardziej odpowiednich rozwiązań.

Menadżer pełni więc kluczową rolę lidera w procesie dyskusowania rozwiązań i komunikowania ich pozostałym grupom w zakładzie pracy oraz „utrzymywania polityki przy życiu”.

### ***c. Kolejne kroki i planowanie działań***

Kończąc szkolenie w ramach projektu Mepmis warto byłoby zastanowić się, jakie konkretnie kroki powinien podjąć menedżer czy kierownik w swojej firmie. Ważne na tym etapie jest uświadomienie sobie, co warto byłoby zrobić na dobry początek i układając plan konkretnych działań dostosowany do potrzeb i możliwości zakładu pracy, stworzyć możliwości zainicjowania, z sukcesem, zakładowej polityki rozwiązywania problemu nadmiernej konsumpcji substancji psychoaktywnych przez załogę.

## **Aneks I**

### **Struktura przykładowej polityki w zakresie alkoholu, leków oraz narkotyków w miejscu pracy**

Poniżej przedstawiono podstawowe kwestie, których można spodziewać się w zapisach odnoszących się do polityki w zakresie picia alkoholu i zażywania narkotyków w miejscu pracy wraz z przykładami spraw, które można rozwiązać w ich ramach.

Należy zwrócić uwagę, że są to wytyczne dotyczące struktury typowego dokumentu regulującego politykę w odniesieniu do kwestii alkoholu i narkotyków (ale nie jest to gotowa polityka). Nie wystarczy po prostu przyjąć poniższego tekstu w formie wewnętrznej regulacji i go używać, bez uprzedniego przedyskutowania i odpowiedniego rozszerzania, czy dokonania zmian. Należy bowiem opracować specyficzny dla danej organizacji dokument.

Podczas opracowywania polityki należy pamiętać, że każdy zapis tam zamieszczony powinien być czytelny i zrozumiały dla wszystkich pracowników - może to oznaczać konieczność sprawdzenia sposobu rozumienia tekstu przez szeregowych pracowników przed upowszechnieniem gotowego dokumentu.

#### **Polityka organizacji**

Powinno to być jasne i krótkie oświadczenie/deklaracja wyjaśniająca intencje.

#### **Przykład:**

*(Nazwa organizacji) jest zdecydowana, by zapewnić swoim pracownikom korzystanie z bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Aby używanie alkoholu i narkotyków nie naruszyło tego celu, w miejscach pracy (nazwa firmy organizacji) będą musiały być spełnione wymogi niniejszej polityki.*

*Uznaje się, że alkohol i narkotyki nie stanowią problemu dla (nazwa organizacji) w większym wymiarze niż w przypadku innych organizacji. Jest to kwestia, którą (nazwa organizacji) zajmie się skutecznie.*

*(Nazwa organizacji) uznaje, że przebywanie w pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków jest zagrożeniem dla zdrowia i dobrostanu pracowników, klientów i gości. (Nazwa organizacji) zachęca pracowników, którzy przeżywają trudności z używaniem alkoholu lub środków odurzających do skorzystania z dostępnego, odpowiedniego, profesjonalnego wsparcia i terapii.*

*(Nazwa organizacji) będzie świadczyć pomoc i wsparcie pracownikom, którzy mają problemy odnoszące się do używania alkoholu lub narkotyków. Organizacja zapewni sprawiedliwy i spójny system, w którym pracownicy, którzy chcą otrzymać wsparcie, zostaną skierowani do odpowiednich instytucji lub ośrodków, które mogą pomóc, zachęcać i wspierać ich próby rozwiązania problemów związanych z używaniem alkoholu i narkotyków.*

### **Kogo dotyczy polityka?**

Polityka powinna odnosić się do jak najszerszej liczby odbiorców, a więc do:

- Wszystkich zatrudnionych.
- Wszystkich podwykonawców pracujących na terenie (nazwa organizacji).
- Wszystkich gości przebywających na terenie organizacji.

### **Kluczowe informacje**

Ta część zawiera postanowienia polityki - powinna być ona krótka i na temat!

- *(Nazwa organizacji) nie pozwala pracownikowi być pod wpływem alkoholu lub narkotyków w trakcie pracy. To samo odnosi się do działań podejmowanych na terenie (nazwa organizacji) lub w innych pomieszczeniach lub w pojazdach używanych do pracy.*
- *Członkowie personelu, nie powinni spożywać alkoholu w czasie pracy nawet poza miejscem pracy, w trakcie posiłku lub przerwy na odpoczynek.*
- *Każdy pracownik, podejrzany o przebywanie w pracy pod wpływem alkoholu lub narkotyków zostanie poproszony o opuszczenie pomieszczenia i zostanie odesłany do domu. W takiej sytuacji pracownik chcący udowodnić swoją trzeźwość i pragnący tym samym pozostać na stanowisku pracy będzie zobligowany do poddania się alko- lub*



*narkotestowi.*

- *Nieprzestrzeganie polityki będzie skutkowało wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.*

### **Zakres odpowiedzialności**

Ta część powinna jasno określać, kto jest odpowiedzialny za wykonanie polityki i jej monitorowanie.

- *Poszczególni członkowie personelu, są zobowiązani do przestrzegania polityki firmy.*
- *Menedżerowie i kierownicy muszą zadbać, by wszystkie osoby znały politykę firmy.*
- *Bezpośredni przełożeni są odpowiedzialni za wdrażanie polityki.*
- *Kierownicy wyższego szczebla są odpowiedzialni za przestrzeganie i przegląd realizacji polityki.*

### **Podwykonawcy**

Polityka odnosząca się do alkoholu oraz narkotyków powinna być w pełni stosowana do każdej osoby lub grupy osób, z którą podpisano umowę cywilnoprawną na świadczenie usług dla (nazwa organizacji). Jeżeli istnieje podejrzenie, że podwykonawca działa pod wpływem alkoholu lub narkotyków powinien on zostać poproszony o natychmiastowe przerwanie pracy. Zdarzenia takie powinny być badane przez odpowiedzialnego członka personelu i omówione z organizacją zatrudniającą danego pracownika - podwykonawcę.

### **Goście**

Polityka w odniesieniu do alkoholu i narkotyków powinna mieć zastosowanie w pełni także do każdej osoby lub grupy osób nie zatrudnionych przez (nazwa organizacji), ale odwiedzających pomieszczenia (nazwa organizacji) w celach biznesowych lub w innych.

Jeżeli istnieje podejrzenie, że przebywający na terenie goście są pod wpływem

alkoholu lub narkotyków (lub sprawiają takie wrażenie), powinni zostać poproszeni o natychmiastowe opuszczenie lokalu lub miejsca.

### **Powiązane polityki i procedury**

Wyraźne nawiązania do innych firmowych zasad, które mają wpływ na realizację polityki w zakresie alkoholu i narkotyków, powinny być wspomniane w dokumencie. Zwykle będą to:

- Procedury dyscyplinarne.
- Polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Ramy prawne**

Polityka zawsze powinna brać pod uwagę istniejące ustawodawstwo i być z nim zgodna, a także odnosić się do odpowiednich przepisów z zakresu odpowiedzialności prawnej pracodawcy i pracownika. Legislacja ta to m.in.:

- Kodeks Pracy.
- Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (katalog aktualnych przepisów dostępny na stronach Centralnego Instytutu Ochrony Pracy <http://www.ciop.pl/612.html>).
- Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.
- Ustawa o przeciwdziałaniu narkomanii.

Pełniejszy katalog aktów prawnych znajduje się w module 4 pt. „Rozwiązania prawne”.

## **Aneks 2**

### **Literatura**

#### **Moduł 1**

- Dusek D., Girdano D., *Drugs, A Factual Account*, McGraw Hill, 1993.
- Health and Safety Executive, *Drug Misuse at Work*, <http://www.hse.gov.uk>.
- Institute for the Study of Drug Dependence, *Drug Abuse Briefing 6th Edition ISDD*, London 1996.
- Kin-Dittmann I.: Nietrzeźwi uczestnicy wypadków drogowych w latach 2000-2006, *Alkoholizm i Narkomania 2007*, Tom 20: nr 4, 361.375.
- Pawsey V., *High Time for Action*. People Management, 11th May 2000.
- Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych: [http://www.parpa.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=156&Itemid=16](http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=156&Itemid=16), pobrano dn. 7.03.2011.
- Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych: [http://www.parpa.pl/index.php?option=com\\_content&task=view&id=156&Itemid=16](http://www.parpa.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=156&Itemid=16), pobrano dn. 9.03.2011.
- Policyjne statystyki: [http://www.policja.pl/palm/pol/8/37920/Podsumowanie\\_2008\\_roku.html](http://www.policja.pl/palm/pol/8/37920/Podsumowanie_2008_roku.html), pobrano dn. 7.03.2011.
- Policyjne statystyki: [http://www.policja.pl/palm/pol/8/37920/Podsumowanie\\_2008\\_roku.html](http://www.policja.pl/palm/pol/8/37920/Podsumowanie_2008_roku.html), pobrano 7.03.2011.
- *Tackling Drugs in Scotland, Action in Partnership* Scottish Office, 1999.
- *Tackling Drugs to Build a Better Britain, The Government's Ten-Year Strategy for Tackling Drugs Misuse* The Stationery Office Limited, 1998.

- Tackling Drugs Together, A consultation document on a strategy for England 1995-1998 HMSO Publication Centre, 1994.

## **Modul 2**

- Health and Safety Executive, Drug Misuse at Work <http://www.hse.gov.uk>.
- Health Education Board for Scotland, Alcohol and Employment – Putting Policies into Practice, HEBS1995.
- Health Promotions, Drugs at work – a handbook for managers, Grampian Health Board 1999.
- Institute for the Study of Drug Dependence, Drug Abuse Briefing 6th Edition ISDD, London 1996.
- Ives R and Health, Volatile Substance Abuse – Guidance for Professionals Health Education Board for Scotland 2000.

## **Modul 3**

- Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk>.
- Health Promotions, Drugs at work – a handbook for managers. Grampian Health Board 1999.
- Institute for the Study of Drug Dependence, Drug Abuse Briefing 6th Edition. ISDD, London, 1996.
- Pawsey V., High Time for Action. People Management, 11th May 2000.

## **Modul 4**

- ACAS advisory booklet ‘Health, Work and Wellbeing’
- ACAS Code of Practice 1, Disciplinary and Grievance Procedures, April 2009.

- CIPD, 'Managing Drug and Alcohol Misuse at Work – A guide for people management Professional, 2007.
- Faculty of Occupational Medicine, Guidance on Alcohol and Drug Misuse in the Workplace, 2006.
- Gałka P.: Jak udowodnić, że pracownik jest nietrzeźwy. Rzeczpospolita 2005.12.01.
- Health and Safety Executive, Drug Misuse at Work <http://www.hse.gov.uk>.
- Health Promotions, Drugs at work – a handbook for managers Grampian Health Board, Aberdeen 1999.
- IDS, Unfair Dismissal - Employment Law Handbook, 2010.
- Jackson T., Drugs and Alcohol Policies, IPD Good Practice Series 1999.
- Pawsey V., High Time for Action. People Management, 11th May 2000
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia (Dz.U. Nr 25, poz. 105).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz.U. nr 25, poz. 117).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 11 czerwca 2003 r. w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie (Dz. U. z 2003r. nr 116, poz. 1104 z późn. zm.).
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

- Ustawa z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2007 r. nr 70, poz. 473 z późn. zm).
- Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz. U. z 2005 r. nr 179, poz. 1485 z późn. zm.).

## **Moduł 5**

- Health Education Board for Scotland, Alcohol and Employment – Putting Policies into, Practice HEBS 1995.
- Jackson T., Drugs and Alcohol Policies, IPD Good Practice 1999.
- Scotland’s Health at Work and Scotland Against Drugs, Policy into Practice – Guidelines for Workplace Drugs, Policies HEBS 2001.

## **Moduł 6**

- Health Education Board for Scotland, Alcohol and Employment – Putting Policies into Practice HEBS 1995.
- Health Education Board for Scotland, Alcofacts – A guide to sensible drinking 1998, HEBS, Edinburgh, 1995.
- Jackson T., Drugs and Alcohol Policies, IPD Good Practice 1999.
- Scotland’s Health at Work and Scotland Against Drugs, Policy into Practice – Guidelines for Drugs Workplace, Policies HEBS, Edinburgh, 2001.
- Trade Union Congress, Drug Testing in the Workplace, [www.tuc.org.uk/h\\_and\\_s/tuc-18000-f0.cfm](http://www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-18000-f0.cfm).

## **Modul 7**

- ACAS, Health and Employment, 2005.
- Health Education Board for Scotland, Alcohol and Employment – Putting Policies into Practice HEBS 1995.
- Jackson T., Drugs and Alcohol Policies, IPD Good Practice 1999.
- Scotland's Health at Work and Scotland Against Drugs, Policy into Practice – Guidelines for Workplace Drugs, Policies HEBS 2001.