

## **Uprawnienia pracodawcy | B6**

Firma może sprawdzić,  
czy pracownik używa narkotyków

**KODEKS PRACY** Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków zatrudnienia

## Firma sprawdzi, czy pracownik używa narkotyków

**Pracodawca może nie dopuścić do pracy osoby, którą podejrzewa o bycie pod wpływem substancji odurzających.**

Coraz więcej pracodawców ma problemy z pracownikami stawiającymi się w firmie w stanie wskazującym na korzystanie z narkotyków lub innych niedozwolonych substancji.

– Problem ten dotyczy najczęściej konkretnych branż, np. reklamowej, IT, konsultingowej. Z doświadczenia wiem, że pojedyncze tego typu przypadki zdarzają się jednak także w wielu innych fir-

mach, zwłaszcza jeśli zatrudniają one wielu młodych pracowników – mówi Andrzej Stec z firmy Stec BHP.

Podkreśla, że pracodawcy często nie wiedzą, jak mają postępować z takimi pracownikami. Nie wyjaśniają tego przepisy, które określają jedynie procedurę sprawdzania, czy pracownicy nie są pod wpływem alkoholu. W praktyce firmy stosują jednak procedurę badania trzeźwości także w razie podejrzenia, że pracownik pozostaje pod wpływem narkotyków lub innych substancji odurzających.

– Moim zdaniem pracodawca może nie dopuścić do pracy pracownika, którego podejrzewa o korzystanie z narkotyków, oraz skierować go na badania na zawartość takich substancji w organizmie – mówi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Podkreśla, że pracodawcy mogą też określić takie zasady postępowania np. w regulaminie pracy. Jeśli pracownik uzna, że takie działania pracodawcy nie mają konkretnej podstawy prawnej, będzie musiał domagać się

uznania ich za nieskuteczne przed sądem. A przecież nawet na podstawie ogólnych przepisów bhp pracodawca jest zobowiązany np. chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ponośi także odpowiedzialność za stan bhp w firmie.

– W przypadku podejrzenia, że pracownik jest pod wpływem środków odurzających, pracodawca powinien oczywiście zadbać o właściwe udokumentowanie jego zachowania, w tym np. zebra-

nie opinii świadków – dodaje **Bartłomiej Raczkowski**.

W takich sytuacjach pracodawcy powinni natomiast ostrożnie stosować kary porządkowe. Np. karę pieniężną można nałożyć za stawienie się w firmie w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

– Nie oznacza to jednak, że można ją nałożyć także na pracownika, który zażył narkotyk. Stosowanie analogii w przepisach o charakterze


karnym jest bowiem niedozwolone – mówi Andrzej Stec.

Jeżeli pracodawca uzna, że pracownik podejrzewany o spożycie substancji odurzających np. naruszył ustaloną organizację pracy i porządek w procesie pracy, może nałożyć na niego karę upomnienia lub nagany. Musi jednak pamiętać, że pracownik może wnieść od niej sprzeciw.

lukasz.guza@infor.pl

**PISALIŚMY O TYM | nr 140/2011**

Pijany pracownik jak przestępca

WIĘCEJ  [www.praca.gazetaprawna.pl](http://www.praca.gazetaprawna.pl)