

Narkotyki w pracy ^{B10}

Pracodawca może zwolnić osobę palącą marihuanę, ale tylko pod pewnymi warunkami

Palenie marihuany nie zawsze grozi zwolnieniem z pracy

Pracodawca **ma prawo wypowiedzieć umowę** osobie przyznającej się do używania narkotyków, ale tylko pod pewnymi warunkami

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Jedna z prezenerek telewizyjnych została pisemnie pouczone przez dyrektora TVP 2 w sprawie incydentu w trakcie programu „Pytanie na śniadanie” wyemitowanego 28 maja. Gość audycji ujawnił, że przed jej rozpoczęciem prezenterka rzekomo przyznała się do palenia marihuany od 15 lat. Pracodawca nie zdecydował się na jej zwolnienie.

Firmy często nie wiedzą, jak mają postępować z pracownikami, których podejrzewają o używanie narkotyków lub którzy przyznają się do tego. Wątpliwości tych nie wyjaśniają przepisy, które określają jedynie procedurę sprawdzania, czy pracownicy nie są pod wpływem alkoholu. W praktyce pracodawcy stosują procedurę badania trzeźwości także w razie podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy wpływem narkotyków lub innych substancji odurzających.

– Jeśli stan pracownika na to wskazuje mogą domagać się,

aby zatrudniony poddał się badaniom na obecność narkotyków, wypowiedzieć jego umowę lub rozwiązać ją bez wypowiedzenia – mówi **Bartłomiej Raczkowski**, adwokat z Kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**.

Podkreśla, że odmowa podania się badaniom nie poprawi ich sytuacji, co potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 1985 r., (sygn. I PRN 39/85 OSNC 1986/1 – 2/23). Nie pozabawia także wiarygodności zeznań świadków. Dlatego w przypadku podejrzenia, że pracownik jest pod wpływem środków odurzających, pracodawca powinien zadbać o właściwe udokumentowanie jego zachowania, np. zebranie opinii współpracowników.

Odmienne należy jednak potraktować przypadek, gdy pracownik przyznaje się do używania narkotyków, ale w czasie prywatnym, a pracodawca nigdy nie miał podstaw do podejrzeń, że stawiał się pod ich wpływem w pracy.

– W tej sytuacji pracodawca może złożyć pracownikowi wypowiedzenie, jeśli jego praca

wiąże się nie tylko z wykonywaniem konkretnych obowiązków, lecz także z koniecznością zachowania nieskazitelnego charakteru – mówi **Bartłomiej Raczkowski**.

Nieuzasadnione byłoby składanie wypowiedzenia np. szeregowemu pracownikowi tylko dlatego, że przyznał się do użycia środków odurzających w czasie wolnym od pracy (i nigdy nie stawiał się pod ich wpływem w firmie).

We wspomnianych przypadkach pracodawca powinien także ostrożnie stosować przepisy o karach porządkowych. Nie przewidują one wprost możliwości ukarania pracownika podejrzanego o używanie środków odurzających. Jeżeli pracodawca uzna, że osoba taka np. naruszyła porządek w procesie pracy, może nałożyć na niego karę upomnienia lub nagany.

PISALIŚMY O TYM

Firma sprawdzi, czy pracownik używa narkotyków

– DGP nr 167/2012

www.praca.gazetaprawna.pl