

**Jadwiga Fudała
Kama Dąbrowska**

**Środowisko pracy
a alkohol
Działania profilaktyczne
i aspekty prawne**



PARPA

**PAŃSTWOWA AGENCJA ROZWIĄZYWANIA
PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH**

**Jadwiga Fudała
Kama Dąbrowska**

**Środowisko pracy
a alkohol
Działania profilaktyczne
i aspekty prawne**



PARPA

**PAŃSTWOWA AGENCJA ROZWIĄZYWANIA
PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH**

Projekt graficzny, skład i łamanie:
Cztery E Piotr Szymanik

Copyright © Państwowa Agencja Rozwiązywania
Problemów Alkoholowych

ISBN 978-83-88075-06-3

Wydanie II uzupełnione
Warszawa 2013

Druk i oprawa: Zakłady Graficzne MOMAG S.A.

Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych
02-326 Warszawa
Al. Jerozolimskie 155
fax: (48 22) 250 63 60,
tel: (48 22) 250 63 25, 250 63 26
e-mail: parpa@parpa.pl;
<http://www.parpa.pl>

SPIS TREŚCI

PROFILAKTYKA I ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH W MIEJSCU PRACY

Prawdy i mity o alkoholu	4
Różne wzory spożywania alkoholu	8
Jak ocenić swoje picie?	11
Pomaganie osobom pijącym alkohol ryzykownie i szkodliwie	17
Uzależnienie od alkoholu wymaga leczenia	20
Problemy alkoholowe w miejscu pracy	22
Miejsce pracy jako środowisko profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych pracowników	25

OBOWIĄZKI ZACHOWANIA TRZEŹWOŚCI W MIEJSCU PRACY - ASPEKTY PRAWNE

Obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia trzeźwości w miejscu pracy oraz zakres jego odpowiedzialności z tego tytułu	29
Obowiązek pracownika do zachowania trzeźwości w miejscu pracy oraz odpowiedzialność pracownika związana z nieprzestrzeganiem obowiązku zachowania trzeźwości w czasie i miejscu pracy	40
Zakończenie	44

Jadwiga Fudała

PROFILAKTYKA I ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH W MIEJSCU PRACY

Prawdy i mity o alkoholu

Picie alkoholu deklaruje w Polsce ponad 80% osób dorosłych. Większość pijących czerpie wiedzę na temat alkoholu, jego właściwości i działania z własnej praktyki, doświadczeń innych osób pijących i doniesień medialnych. W potocznej wiedzy o alkoholu utrwaliło się wiele nieprawdziwych przekonań.

Nieprawdą jest, że alkohol działa inaczej niż narkotyki

Alkohol jest legalną substancją psychoaktywną, która tak samo jak narkotyki i leki uspokajające, z łatwością przenika do układu nerwowego i wywołuje zmiany w psychice osoby pijącej: zaburzenia nastroju, świadomości, funkcji poznawczych, zachowania. Rodzaj i nasilenie tych zmian zależą od poziomu stężenia alkoholu w organizmie. Na wysokość stężenia wpływa ilość i rodzaj wypitego alkoholu, czas spożywania, płeć, waga ciała, stan zdrowia i wiek pijącego. Ludzie sięgają po alkohol właśnie po to, aby poczuć psychoaktywne działanie alkoholu: doświadczyć zmiany nastroju, poprawy samopoczucia.



Nieprawdą jest, że alkohol działa pobudzająco

Większość pijących uważa, że alkohol działa pobudzająco, bowiem odczuwają oni na początku picia rozluźnienie, ożywienie, zwiększoną aktywność. Zmiany te wynikają z toksycznego działania alkoholu na struktury mózgu sterujące mechanizmami kontrolującymi. Skutkuje to zaburzeniem krytycyzmu i samokontroli oraz znacznymi wahaniami nastroju. Dopiero po pewnym czasie osoba pijąca doświadcza tłumiącego działania alkoholu objawiającego się znużeniem, zmęczeniem, sennością. Wypicie dużej dawki alkoholu może wywołać spadek ciśnienia krwi, obniżenie ciepłoty ciała, osłabienie lub zanik odruchów fizjologicznych oraz głębokie zaburzenia świadomości prowadzące do śpiączki.

Nieprawdą jest, że alkohol jest mniej szkodliwy niż narkotyki

W świadomości większości Polaków narkotyki są zdecydowanie bardziej destrukcyjne niż alkohol. Nauka nie potwierdza tego przekonania. Badania dowodzą, że biorąc pod uwagę sumę szkód, jakie ponoszą użytkownicy różnych substancji psychoaktywnych oraz ich otoczenie, alkohol jest najbardziej szkodliwym środkiem psychoaktywnym. Jako mniej szkodliwe oceniono narkotyki powszechnie uważane za bardzo niebezpieczne: heroinę, kokainę, amfetaminę.

Nieprawdą jest, że alkohol ma właściwości lecznicze

Alkohol jest substancją toksyczną, mającą silny, szkodliwy wpływ na niemal wszystkie tkanki i narządy. Nie udowodniono żadnych walorów profilaktycznych czy leczniczych alkoholu. Ponieważ alkohol działa tłumiąco – może osłabiać odczuwanie dolegliwości i tym samym stwarzać wrażenie pozytywnego wpływu na zdrowie. Według Światowej Organizacji Zdrowia alkohol znajduje się na trzecim miejscu wśród czynników ryzyka dla zdrowia Europejczyków. Ponad 60 rodzajów chorób i urazów ma udowodniony związek ze spożywaniem alkoholu.

Nieprawdą jest, że alkohol szkodzi tylko tym, którzy go nadużywają

Mimo, że większość problemów zdrowotnych, związanych z piciem alkoholu, wynika z jego przewlekłego nadużywania, to nawet osoby spożywające alkohol wyłącznie okazjonalnie, mogą narazić się z tego powodu

na poważne negatywne konsekwencje. Należą do nich: zatrucia alkoholowe, upicia patologiczne (krótkotrwałe psychozy po wypiciu małych dawek alkoholu), dotkliwe kace, urwane filmy (czasowe utraty pamięci spowodowane wypiciem alkoholu), urazy fizyczne i wypadki, przemoc fizyczna, myśli i próby samobójcze. Bardzo niebezpieczne jest łączenie alkoholu z jakimikolwiek lekami, bowiem prowadzi to do trudnej do przewidzenia reakcji organizmu. Alkohol może zmienić działanie i metabolizm leków. Leki mogą wpływać na działanie i metabolizm alkoholu.

Nieprawdą jest, że różne rodzaje alkoholu działają na organizm inaczej

Różne napoje alkoholowe zawierają ten sam rodzaj alkoholu tylko w różnych stężeniach, co oznacza, że działanie alkoholu w winie, piwie i wódce jest identyczne, o ile wypije się taką samą ilość 100% alkoholu.

Dla porównania zawartości alkoholu w poszczególnych rodzajach napojów alkoholowych stosuje się pojęcie porcji standardowej:

1 porcja standardowa alkoholu = 10g 100% alkoholu etylowego
zawarta jest w:

250 ml piwa (5%) = 100 ml wina (12%) = 30 ml wódki (40%)

Skutki działania alkoholu zależą przede wszystkim od liczby wypitych porcji standardowych alkoholu, niezależnie od rodzaju spożytego trunku.

Nieprawdą jest, że można przyspieszyć spalanie wypitego alkoholu

Konsumenci alkoholu stosują różne sposoby, aby szybciej pozbyć się wypitego alkoholu z organizmu. W rzeczywistości nie ma żadnych skutecznych sposobów na przyspieszenie rozkładu alkoholu. Szybkość, z jaką organizm metabolizuje alkohol, to bardzo indywidualna cecha i zależy od sprawności enzymów wątrobowych, a ta jest pochodną dziedzictwa biologicznego i aktualnego stanu wątroby. Jest to proces, który wymaga czasu proporcjonalnego do ilości wypitych porcji standardowych. Przeciętnie



w ciągu jednej godziny metabolizuje się ok. 0,15 promila, co odpowiada ok. 1 porcji standardowej, czyli 10g 100% alkoholu.

Nieprawdą jest, że mocna głowa chroni przed problemami z alkoholem

Wydawać by się mogło, że „mocna głowa” jest świadectwem wyjątkowej odporności organizmu na alkohol, czyli chroni przed problemami z alkoholem. W rzeczywistości jest to dziedziczna predyspozycja zachęcająca do picia dużych ilości alkoholu, co, nawet jeśli nie niesie za sobą bezpośrednich negatywnych konsekwencji, jest zawsze w dłuższej perspektywie destrukcyjne dla zdrowia, zwiększa prawdopodobieństwo uzależnienia i naraża pijącego na ryzyko poważnych konsekwencji społecznych.

Nieprawdą jest, że najlepszym lekarstwem na kaca jest „klin”

Dolegliwości następnego dnia po piciu dowodzą nadużycia alkoholu i są sygnałem ostrzegawczym problemów alkoholowych. Poza umiarkowaniem w piciu, nie ma skutecznych sposobów przeciwdziałania wystąpieniu „kaca” i leczenia jego objawów. Samopoczucie może poprawić wypicie dużej ilości wody, przyjęcie witamin z grupy B i minerałów oraz zachowanie lekkostrawnej diety. Tzw. „klinowanie”, czyli wypijanie kolejnej porcji alkoholu celem leczenia dolegliwości przepicia wydłuża czas działania alkoholu na organizm i stwarza niebezpieczeństwo „przyzwyczajania” się do tej substancji.

Nieprawdą jest, że alkohol jest dla wszystkich

Z powodu zbyt wysokiego ryzyka szkód zdrowotnych, psychologicznych i społecznych nie powinny wcale pić alkoholu:

- osoby młode, ze względu na ryzyko poważnych zaburzeń rozwojowych,
- kobiety w ciąży i matki karmiące z powodu ryzyka uszkodzenia płodu i negatywnego wpływu na zdrowie dziecka,
- osoby chore, przyjmujące leki wchodzące w interakcję z alkoholem,

-
- wszyscy, którzy znajdują się w okolicznościach wykluczających picie (kierując pojazdami, przebywając w pracy, w szkole, uprawiając sport itp.),
 - osoby znajdujące się w sytuacjach potencjalnie zagrażających urazami, przemocą, wykorzystaniem, nadużyciami seksualnymi,
 - osoby z niską tolerancją alkoholu, którym szkodzi każda, nawet najmniejsza, ilość alkoholu,
 - osoby uzależnione, które nie potrafią skutecznie kontrolować ilości i częstotliwości wypijanego alkoholu.

Nieprawdą jest, że gdy po piciu alkoholu alkomat pokazuje nieobecność alkoholu we krwi, człowiek jest już w pełni sprawny

Osoba, która spożywała alkohol kilka lub kilkanaście godzin wcześniej, mimo braku alkoholu we krwi, może mieć nadal znacznie upośledzone samopoczucie i sprawność psychomotoryczną. Powodem niedyspozycji jest zatrucie metabolitem (produktem rozkładu) alkoholu – aldehydem octowym. Jest to silnie toksyczna substancja, odpowiedzialna w znacznym stopniu za złe samopoczucie po piciu.

Różne wzory spożywania alkoholu

W grupie konsumentów alkoholu przewagę stanowią osoby, które nie nadużywają tej substancji. Piją one alkohol na tyle rzadko i w tak małych ilościach, że nie pociąga to za sobą negatywnych konsekwencji dla nich i dla ich otoczenia. O osobach tych mówi się, że **piją alkohol na poziomie niskiego ryzyka szkód**.

Blisko 12% dorosłych mieszkańców naszego kraju nadużywa alkoholu, w tym osoby uzależnione od alkoholu stanowią 2,4%. Prawie co dzie-



święty Polak pije alkohol szkodliwie. **Picie szkodliwe** występuje wtedy, gdy osoba spożywająca alkohol ponosi już straty z powodu picia, ale nie ma objawów klinicznych uzależnienia. Taki wzór picia jest najczęściej wynikiem picia za dużych ilości alkoholu (jednorazowo lub łącznie w określonych przedziałach czasu), za często i w nieodpowiednich okolicznościach, tzn. w sytuacjach zabronionych normami prawnymi lub obyczajowymi, czy też stwarzających szczególne zagrożenie.

Jeżeli ktoś nadużywa alkoholu i nie dotknęły go jeszcze negatywne skutki picia, to jego wzór spożywania alkoholu można nazwać **picciem ryzykownym**. Osoba pijąca alkohol ryzykownie, jeśli nie zmieni swojego niebezpiecznego wzoru picia, wcześniej czy później doświadczy szkód i wtedy jej wzór picia będzie picciem szkodliwym.

Uzależnienie jest następstwem długotrwałego szkodliwego spożywania alkoholu, w którym picie uzyskuje zdecydowane pierwszeństwo przed zachowaniami, które niegdyś były dla osoby pijącej ważniejsze. Osoba uzależniona odczuwa silny, nieodparty przymus sięgania po alkohol, doświadcza szeregu nasilających się dolegliwości fizycznych i psychicznych po przerwaniu lub znacznym ograniczeniu picia (drżenie mięśniowe, wzmożona potliwość, zaburzenia snu, niepokój, drażliwość, lęki), które ustępują po wypiciu kolejnej porcji alkoholu oraz pije alkohol inaczej niż tego naprawdę pragnie (więcej i dłużej niż planuje, ma problemy z utrzymaniem zaplanowanej abstynencji). Dlatego właśnie osobie uzależnionej trudno jest przerwać picie, zachować trwałą abstynencję czy pić alkohol w sposób umiarkowany.

Wzory picia mogą się zmieniać w czasie. Abstynent może zacząć pić. Osoba spożywająca alkohol na poziomie niskiego ryzyka szkód może w określonych okolicznościach, takich jak: kryzys emocjonalny, czy towarzystwo osób dużo pijących, zacząć nadużywać alkoholu. Osoba pijąca ryzykownie może zacząć ponosić straty, a jeśli nie zmieni swojego sposobu picia – może się uzależnić. Możliwa jest też zmiana wzoru picia w drugim kierunku. Osoby nadużywające alkoholu mogą pić mniej lub przestać pić w ogóle. Osoby uzależnione mogą nauczyć się żyć w abs-

tynencji albo próbować ograniczać swoje picie. Jednakże w przypadku uzależnienia powrót do kontrolowanego picia o niskim ryzyku szkód jest na dłuższych przedziałach mało prawdopodobny.

Konsumenci alkoholu rzadko kiedy analizują swój wzór picia. Wierzą, że ich nigdy nie dotkną problemy alkoholowe. Aby tak się rzeczywiście nie stało należy:

- stale przyglądać się swojemu wzorowi picia (i jego zmianom),
- świadomie kontrolować ilość i częstotliwość spożywania alkoholu,
- słuchać informacji osób trzecich na temat swojego picia, zwłaszcza wtedy, gdy wyrażają zaniepokojenie i troskę,
- nie bagatelizować własnych doświadczeń (choćby jednostkowych) z nadużywaniem alkoholu i wynikających z tego skutków,
- nie zwlekać z poszukaniem porady u specjalisty w sytuacji, gdy picie zaczyna już pociągać za sobą negatywne konsekwencje.

Jak ocenić swoje picie?

Limity „bezpiecznego picia”

Naukowcy nie określili dotychczas dawki alkoholu całkowicie bezpiecznej dla zdrowia osób pijących. Niemniej eksperci Światowej Organizacji Zdrowia ustalili na podstawie badań, jakie ilości alkoholu niosą za sobą najmniejsze ryzyko szkód zdrowotnych dla mężczyzn i dla kobiet. Opracowane w ten sposób limity „bezpiecznego picia” mogą być pomocne w samocenie aktualnego wzoru picia. Posługując się nimi trzeba jednak pamiętać, że reakcje ludzi na alkohol są bardzo zindywidualizowane i że dawki alkoholu całkowicie bezpieczne dla jednych osób mogą powodować poważne problemy u innych. Żadne limity nie zabezpieczają przed rozwojem uzależnienia.

Limity „bezpiecznego picia” dla mężczyzn

- Przy piciu okazjonalnym: spożywanie **jednorazowo** nie więcej niż 6 porcji standardowych (60 g 100% alkoholu), tzn. nie więcej niż 3 półlitrowe butelki piwa, 3 kieliszki wina o pojemności 200 ml każdy lub 180 ml wódki.
- Przy piciu **codziennym**:
 - zachowanie co najmniej dwóch dni abstynencji (najlepiej dzień po dniu) w tygodniu,
 - nieprzekraczanie granicy 4 porcji standardowych (tzn. 40 g 100% alkoholu) dziennie. Cztery porcje alkoholu to: 2 półlitrowe piwa, 2 kieliszki wina o pojemności 200 ml lub 120 ml wódki.
- **Łącznie w ciągu tygodnia** wypijanie nie więcej niż 280 g 100% alkoholu, co jest równoważne z ok. 13 półlitrowymi butelkami piwa, nieco ponad 3 butelkami wina (o pojemności 0,75 litra) lub 0,8 litra wódki.

Limity „bezpiecznego picia” dla kobiet

- Przy picciu okazjonalnym: spożywanie **jednorazowo** nie więcej niż 4 porcji standardowych (40 g 100% alkoholu), tzn. nie więcej niż dwie półlitrowe butelki piwa, 2 kieliszki wina o pojemności 200 ml każdy lub 120 ml wódki.
- Przy picciu **codziennym**:
 - zachowanie co najmniej dwóch dni abstynencji (najlepiej dzień po dniu) w tygodniu,
 - nieprzekraczanie granicy 2 porcji standardowych (tzn. 20g 100% alkoholu) dziennie. Dwie porcje alkoholu to: 1 półlitrowe piwo, 1 kieliszek wina o pojemności 200 ml lub 60 ml wódki.
- **Łącznie w ciągu tygodnia** wypijanie nie więcej niż 140 g 100% alkoholu, co jest równoważne z 7 półlitrowymi butelkami piwa, niecałymi dwoma butelkami wina (o pojemności 0,75 litra) lub 420 ml wódki (ok. 0,8 półlitrowej butelki wódki).

Różnice między limitami „bezpiecznego picia” dla kobiet i mężczyzn wynikają z tego, że organizm kobiety jest szczególnie wrażliwy na działanie alkoholu. Kobieta, która waży tyle samo co mężczyzna i która wypła taką samą, jak mężczyzna ilość 100% alkoholu, może osiągnąć do 40% wyższe stężenie alkoholu we krwi. Z tego powodu kobiety są narażone na większe ryzyko szkód zdrowotnych i społecznych spowodowanych picciem alkoholu.

Sygnaty ostrzegawcze niebezpiecznego wzoru picia

Zmiany wzoru spożywania alkoholu w kierunku picia problemowego zwiastuje szereg sygnałów ostrzegawczych:

- zwiększa się ilość i częstotliwość spożywania alkoholu: mnożą się okazje do picia, picie bez okazji, wzrasta ilość alkoholu wypijana jednorazowo, tygodniowo,



- zmienia się funkcja picia i rola alkoholu w życiu: picie nie jest już tylko elementem wzoru kulturowego, urozmaiceniem spotkań towarzyskich i uroczystości, ale staje się lekarstwem na problemy psychiczne: stres, smutek, samotność, lęk,
- postępuje przywiązanie do sytuacji picia: narasta koncentracja na sytuacjach związanych z pićm, oczekiwanie na moment picia, celebrowanie picia, niepokój w sytuacji niemożności napicia się, zabezpieczanie zapasów alkoholu lub pieniędzy na jego zakup, picie staje się coraz ważniejsze, wypiera inne przyjemności i zainteresowania, które bez alkoholu już nie są atrakcyjne, a jeśli stoją w konflikcie z pićm – przestają być realizowane, np. spotkania towarzyskie, którym nie towarzyszy alkohol,
- alkohol spożywany jest w nieodpowiednich sytuacjach jak: okres ciąży i karmienia piersią, prowadzenie pojazdów, przy spożywaniu leków wchodzących w reakcje z alkoholem, pomimo chorób wykluczających spożywanie alkoholu, w sytuacjach zagrożenia wypadkami, przemocą itp,
- nasilają się incydenty upojenia alkoholowego,
- alkohol staje się sposobem leczenia przykrych skutków poprzedniego picia (klinowanie),
- pojawiają się trudności w przypominaniu sobie co się działo poprzedniego dnia w sytuacjach związanych z pićm („urwane filmy”), mimo, że osoba będąca pod wpływem alkoholu była aktywna,
- rosną negatywne konsekwencje spożywania alkoholu, a mimo to picie jest kontynuowane:
 - zdrowotne (stany zatrucia, schorzenia wynikające z picia, wypadki, próby samobójcze),

-
- społeczne (kłótnie z bliskimi, zaniedbywanie obowiązków rodzinnych, zawodowych, społecznych, pogorszenie relacji, agresja),
 - psychologiczne (obniżenia nastroju, stany napięcia, kłopoty z kontrolowaniem emocji),
- otoczenie sygnalizuje zaniepokojenie piciem i próbuje skłonić osobę pijącą do ograniczenia ilości i częstości spożywania alkoholu.

Test przesiewowy AUDIT

Do oceny, na ile ryzykowny jest aktualny wzór spożywania alkoholu, może również posłużyć test AUDIT opracowany przez Światową Organizację Zdrowia. Prawidłowe wykonanie tego testu wymaga rozumienia i umiejętności przeliczenia porcji standardowych alkoholu, jakie zawarte są w wypijanych trunkach. Jeżeli jedna porcja standardowa, (czyli 10 gramów 100% alkoholu) zawarta jest w 250 ml piwa, 100 ml wina i 30 ml wódki, to:

- butelka piwa (0,5 l) zawiera ok. 2 porcje standardowe alkoholu,
- butelka wina (750 ml) zawiera ok. 7,5 porcji standardowych,
- butelka wódki (0,5 l) zawiera ok. 17 porcji standardowych.

AUDIT nie jest medyczną diagnozą zaburzeń wynikających z picia alkoholu. Wyniki testu mogą z pewnym prawdopodobieństwem pomóc w ocenie wzoru picia jako ryzykownego, szkodliwego lub uzależnienia od alkoholu. Prawdopodobieństwo trafnego rozpoznania będzie większe, jeśli test będzie wypełniony uczciwie, co jest możliwe tylko wtedy, gdy osoba wypełniająca go nie będzie się czuła zagrożona.

Test Rozpoznawania Zaburzeń Związanych z Piciem Alkoholu

Przeczytaj dokładnie kolejne pytania. Zastanów się nad odpowiedzią. Przelicz ilość wszystkich wypijanych przez siebie rodzajów alkoholu (piwa, wina, wódki) na porcje standardowe. Zanotuj liczbę punktów w okienku po prawej stronie. Bądź uczciwy, tylko wtedy wypełnianie testu ma sens.

1. Jak często pije Pan/Pani napoje zawierające alkohol?

- (0) nigdy
- (1) raz w miesiącu lub rzadziej
- (2) 2 do 4 razy w miesiącu
- (3) 2 do 3 razy w tygodniu
- (4) 4 razy w tygodniu lub częściej

2. Ile porcji standardowych zawierających alkohol wypija Pan/Pani w trakcie typowego dnia picia?

- (0) 1-2 porcje
- (1) 3-4 porcje
- (2) 5-6 porcji
- (3) 7,8 lub 9 porcji
- (4) 10 lub więcej

3. Jak często wypija Pan/Pani 6 lub więcej porcji podczas jednej okazji?

- (0) nigdy
- (1) rzadziej niż raz w miesiącu
- (2) raz w miesiącu
- (3) raz w tygodniu
- (4) codziennie lub prawie codziennie

4. Jak często w ciągu ostatniego roku stwierdzał/a Pan/Pani, że nie może zaprzestać picia po jego rozpoczęciu?

- (0) nigdy
- (1) rzadziej niż raz w miesiącu
- (2) raz w miesiącu
- (3) raz w tygodniu
- (4) codziennie lub prawie codziennie

<p>5. Jak często w ciągu ostatniego roku zdarzyło się Panu/Pani z powodu picia alkoholu zrobić coś niewłaściwego, co naruszałoby normy i zwyczaje przyjęte w Pana/i środowisku?</p> <p>(0) nigdy (1) rzadziej niż raz w miesiącu (2) raz w miesiącu (3) raz w tygodniu (4) codziennie lub prawie codziennie</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>6. Jak często w ciągu ostatniego roku musiał/a się Pan/Pani rano napić, aby móc dojść do siebie po „dużym piciu” z poprzedniego dnia?</p> <p>(0) nigdy (1) rzadziej niż raz w miesiącu (2) raz w miesiącu (3) raz w tygodniu (4) codziennie lub prawie codziennie</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>
<p>7. Jak często w ciągu ostatniego roku doświadczają/a Pan/Pani poczucia winy lub wyrzutów sumienia po wypiciu alkoholu?</p> <p>(0) nigdy (1) rzadziej niż raz w miesiącu (2) raz w miesiącu (3) raz w tygodniu (4) codziennie lub prawie codziennie</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>8. Jak często w czasie ostatniego roku nie był Pan/Pani w stanie z powodu picia przypomnieć sobie co wydarzyło się poprzedniego wieczoru?</p> <p>(0) nigdy (1) rzadziej niż raz w miesiącu (2) raz w miesiącu (3) raz w tygodniu (4) codziennie lub prawie codziennie</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>
<p>9. Czy zdarzyło się, że Pan/Pani lub jakaś inna osoba doznała urazu w wyniku Pana/i picia?</p> <p>(0) nie (2) tak, ale nie w ostatnim roku (4) tak, w ciągu ostatniego roku</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>	<p>10. Czy zdarzyło się, że krewny, przyjaciel albo lekarz interesował się Pana/Pani picciem lub sugerował jego ograniczenie?</p> <p>(0) nie (2) tak, ale nie w ostatnim roku (4) tak, w ciągu ostatniego roku</p> <p style="text-align: right;"><input type="text"/></p>
<p>Tutaj zapisz sumę punktów ogółem</p>	



Interpretacja wyników zależy od łącznej sumy punktów uzyskanych w teście:

- od 1 do 7 – picie o niskim ryzyku szkód,
- od 8 do 15 – picie ryzykowne,
- od 16 do 19 – picie szkodliwe,
- powyżej 20 – prawdopodobieństwo uzależnienia od alkoholu.

W sytuacjach, gdy wyniki testu budzą wątpliwości warto zasięgnąć opinii specjalisty pracującego w poradni leczenia uzależnienia od alkoholu.

Pomaganie osobom pijącym alkohol ryzykownie i szkodliwie

Jeśli wyniki testu AUDIT kwalifikują picie jako ryzykowne lub szkodliwe to konieczne jest ograniczenie spożywania alkoholu, bo albo już rodzi ono poważne problemy (picie szkodliwe), albo nieuchronnie pojawią się one, jeśli aktualny styl picia nie ulegnie zmianie (picie ryzykowne).

Co robić?

- Na początek warto zachować przez tydzień lub dwa całkowitą abstynencję. To czas potrzebny, aby organizm wrócił nieco do normy.
- Przed rozpoczęciem picia trzeba umówić się ze sobą (najlepiej zapisując) na nieprzekraczalny limit ilości wypijanego alkoholu (czyli maksymalny

poziom dziennego, tygodniowego i okazjonalnego spożywania alkoholu). Pomocne tu będą omówione wcześniej limity bezpiecznego spożywania alkoholu.

- Jeśli ktoś pije alkohol codziennie powinien zachować co najmniej dwa dni abstynencji w tygodniu (najlepiej dzień po dniu).
- Przez miesiąc należy zapisywać wszystkie ilości spożywanego alkoholu według schematu: data, okoliczność (gdzie, z kim), rodzaj wypitego alkoholu, spożyta ilość. To zalecenie wydaje się trudne, ale w efekcie jest bardzo pomocne w skutecznym ograniczaniu spożycia.
- Pod koniec każdego tygodnia trzeba (posługując się przelicznikami porcji standardowych w różnych rodzajach napojów alkoholowych) policzyć ilość spożytego przez siebie 100% alkoholu w gramach: w ciągu dnia, przez cały tydzień, ewentualnie przy jakiejś większej okazji.
- Porównanie faktycznego spożycia z zaplanowanym wcześniej poziomem picia pozwoli ocenić, czy udało się ograniczyć picie.
- W sytuacji powodzenia, o ile picie nie zeszło jeszcze do poziomu niskiego ryzyka szkód, warto rozważyć ponowne zmniejszenie ilości i częstotliwości wypijanego alkoholu i w następnym tygodniu próbować dostosować się do zmniejszonych limitów.
- W sytuacji niepowodzenia trzeba przeanalizować zapiski dotyczące picia w ciągu tygodnia oraz sytuacje, w których spożywany był alkohol i zastanowić się nad przyczynami braku sukcesu. Być może powodem było spożywanie mocnych alkoholi? Może tempo picia było za szybkie? Być może limity picia zostały przekroczone w towarzystwie określonych osób (zwykle dużo pijących), w szczególnych miejscach (np. określonych pubach czy barach), a może zwiększone picie było wynikiem silnego stresu, konfliktu, złego samopoczucia, nudy, bezsenności?



- W następnym tygodniu warto zastosować wskazówki wynikające z przeprowadzonej przez siebie analizy, np. zamieniając napoje wysokoprocentowe na niskoprocentowe, wydłużając czas spożywania każdej porcji alkoholu, unikając sytuacji, które wyraźnie zachęcają do większego picia, w których trudno jest odmówić.
- Nagrodą za udane ograniczenie spożywania alkoholu będzie lepsze samopoczucie fizyczne i psychiczne, poprawa relacji z innymi, mniej kłopotów i wydatków.
- Gdyby próby ograniczania picia nie przyniosły powodzenia przez kilka tygodni, wówczas konieczne trzeba skorzystać z porady specjalisty pracującego w poradni terapii uzależnienia od alkoholu, który pomoże znaleźć przyczynę niepowodzenia i wskaże inne możliwości rozwiązania problemu alkoholowego. Lista poradni, z podziałem na województwa znajduje się na stronie internetowej Państwowej Agencji Rozwiązywania Problemów Alkoholowych www.parpa.pl.
- Konsultacja jest bezpłatna (również dla osób nieubezpieczonych), niepotrzebne jest skierowanie. Trzeba mieć dokument potwierdzający tożsamość, a osoby ubezpieczone powinny zabrać dowód ubezpieczenia. Warto wcześniej telefonicznie umówić się na spotkanie, aby nie czekać.
- W skutecznym samoograniczeniu spożywania alkoholu pomocna będzie książka: – W. R. Miller, R. F. Munoz: „Picie kontrolowane,“ Wydawnictwo PARPAMEDIA, 2006.

Uzależnienie od alkoholu wymaga leczenia

Psychoterapia skuteczną metodą leczenia uzależnienia

Badania efektywności leczenia uzależnienia od alkoholu dowiodły, że najbardziej skuteczną formą pomocy osobom uzależnionym jest psychoterapia. Farmakoterapia wspiera psychoterapię oraz znajduje zastosowanie w leczeniu alkoholowych zespołów abstynencyjnych, powikłań wieloletniego nadużywania alkoholu, jak również współwystępujących zaburzeń psychicznych.

Psychoterapia uzależnienia jest najbardziej skuteczna jeśli pacjent spotyka się indywidualnie ze swoim terapeutą i równolegle uczestniczy w spotkaniach grupowych razem z innymi pacjentami uzależnionymi od alkoholu.

Nie należy mylić psychoterapii uzależnienia w placówkach leczenia uzależnień z działaniami grup samopomocowych Wspólnoty Anonimowych Alkoholików czy klubów abstynenta. Środowiska samopomocowe są bardzo ważnym wzmocnieniem leczenia oraz rehabilitacji osób uzależnionych, jednak samo uczestnictwo w mitingach AA, czy w spotkaniach w klubie abstynenta, najczęściej nie wystarczą aby skutecznie poradzić sobie z uzależnieniem.

Badania potwierdzają brak skuteczności takich metod leczenia uzależnienia jak: hipnoza, poradnictwo ogólne, techniki szokowe, edukacja, ziołolecznictwo.

Warunki leczenia uzależnienia od alkoholu

W Polsce leczenie uzależnienia od alkoholu jest bezpłatne, również dla osób nieubezpieczonych. Terapię uzależnienia można podjąć w:



- poradniach leczenia uzależnień, mieszkając w swoim domu, pracując i uczestnicząc w spotkaniach popołudniami 2–3 razy w tygodniu,
- dziennych oddziałach terapii uzależnienia od alkoholu, uczestnicząc przez 6–8 tygodni codziennie (poza sobotą i niedzielą) przez kilka godzin dziennie w programie terapeutycznym,
- w oddziałach całodobowych, mieszkając w nich przez 6–8 tygodni.

Zgłoszenie do poradni nie wymaga skierowania, zaś do oddziału dziennego i całodobowego można się zgłosić wyłącznie ze skierowaniem od lekarza, najlepiej z poradni leczenia uzależnień. Osoby pracujące otrzymają na czas leczenia w oddziale całodobowym lub dziennym zwolnienie lekarskie.

Przychodząc na rozmowę do placówki odwykowej trzeba być trzeźwym. Każda osoba, która się zgłosi po pomoc, powinna być zbadana przez lekarza. Alkohol to substancja toksyczna, która powoduje wiele problemów zdrowotnych. Czasami po przerwaniu picia osoba uzależniona czuje się tak źle, że wymaga interwencji medycznej, a nawet kilkudniowej hospitalizacji w oddziale leczenia alkoholowych zespołów abstynencyjnych (OLAZA), zwanego popularnie „detoksem”. Leczenie zespołu abstynencyjnego trwa do 10 dni, a jego celem jest jak najszybsze i najbezpieczniejsze ustąpienie dolegliwości występujących po przerwaniu spożywania alkoholu. Pobytu na OLAZA nie leczą uzależnienia, nie należy zatem oczekiwać, że ich konsekwencją będzie zaprzestanie picia alkoholu lub znaczące i trwałe zmniejszenie jego spożycia. W czasie kuracji w oddziale detoksykacyjnym terapeuta lub lekarz motywuje pacjenta do rozpoczęcia leczenia w placówce terapeutycznej.

Leki stosowane w leczeniu uzależnienia od alkoholu

W Polsce zarejestrowano cztery leki do leczenia uzależnienia od alkoholu: disulfiram (znany pod postacią implantu «wszywki» jako Esperal, zaś pod postacią zażywanych doustnie tabletek – jako Anticol), naltrekson, akamprozat i nalmefen.

-
- Działanie disulfiramu polega na blokowaniu rozkładu alkoholu na poziomie aldehydu octowego, co powoduje, że osoba, która zdecydowała się przyjąć disulfiram, po napiciu się alkoholu doświadcza wielu nieprzyjemnych i niebezpiecznych dla zdrowia objawów zatrucia aldehydem octowym. Zatrucie to manifestuje się między innymi: zaczerwienieniem twarzy, uczuciem duszności i rozpierania w klatce piersiowej, przyspieszeniem akcji serca, uczuciem niepokoju i lękiem przed umieraniem. Czasami może dojść do zgonu. Lęk przed tymi konsekwencjami ma pomóc osobie uzależnionej w powstrzymaniu się od spożywania alkoholu. Badania dowodzą braku skuteczności Esperalu i ograniczoną skuteczność stosowania Anticolu. Warto wiedzieć, że Disulfiram jest substancją powodującą wiele niepożądanych objawów ubocznych i dlatego rekomenduje się, aby stosować go w wyjątkowych sytuacjach, w krótkich okresach czasu (np. w czasie oczekiwania na miejsce w oddziale leczenia uzależnienia od alkoholu).
 - Naltrekson, akamprozat, nalmefen – nowoczesne leki pomocne w leczeniu uzależnienia stosowane są jako wsparcie oddziaływań psychologicznych i psychoterapii. Badania dowodzą ich niskiej skuteczności u osób, które nie uczestniczą w programach psychoterapii, co oznacza, że samo przyjmowanie tych leków przez osoby uzależnione nie przynosi oczekiwanej poprawy. Leki te może zlecić tylko lekarz, najlepiej aby był to psychiatra w placówce leczenia uzależnień. Nie są one refundowane i są dość drogie.

Problemy alkoholowe w miejscu pracy

W Polsce, podobnie jak w większości krajów europejskich, dość powszechnie akceptowany jest pogląd, że miejsce i czas pracy wykluczają konsumpcję alkoholu. Wiadomo, że picie w pracy, przychodzenie w stanie nietrzeźwości, czy „na kacu”, nie tylko obniża jakość oraz efektywność wykony-



wanych czynności zawodowych, ale też naraża na szwank bezpieczeństwo pracowników i grozi poważnymi konsekwencjami prawnymi, w tym dyscyplinarnym zwolnieniem. Przemiany społeczno-ekonomiczne, jakie mają miejsce w Polsce od początku lat 90-tych skłoniły pracodawców do większej surowości w respektowaniu trzeźwości pracowników. Tym samym wymusiły na pracownikach większą wstrzeźliwość w zakresie przychodzenia pod wpływem alkoholu do pracy lub spożywania alkoholu w czasie i miejscu pracy. Pomimo to pracodawcy stale borykają się z problemami alkoholowymi swoich pracowników. Problemy te można pogrupować w kilka kategorii:

1. Obecność w miejscu pracy pracowników pod wpływem alkoholu.
2. Obecność w miejscu pracy pracowników pozornie trzeźwych (nie wykazujących obecności alkoholu w organizmie), ale niesprawnych z powodu wcześniejszego nadużycia alkoholu („na kacu”).
3. Pogorszenie funkcjonowania zawodowego osób pijących szkodliwie lub uzależnionych od alkoholu.

Nietrzeźwy pracownik w miejscu pracy

Pracownik, którego nietrzeźwość udało się dostrzec i udowodnić badaniem powinien stać się obiektem szczególnego zainteresowania pracodawcy. Być może jest to osoba pijąca umiarkowanie, której nigdy nie zdarzały się podobne sytuacje, pracująca nienagannie, która skusiła się na wypicie alkoholu z powodu imienin kolegi, albo świętowała narodziny dziecka długo w nocy i przyszła do pracy nieświadoma, że ilość alkoholu w jej organizmie jeszcze przekracza dopuszczalny próg stężenia. Może być i tak, że jest to osoba, która ma poważne problemy życiowe i alkoholem łagodzi swoje napięcia. Może to być również osoba uzależniona od alkoholu. Niezależnie od kontekstu więszość pracodawców mając do czynienia z pracownikiem pod wpływem alkoholu poprzestaje na potwierdzeniu stanu jego nietrzeźwości i ukaraniu go.

Pracownik „na kacu” w miejscu pracy

Trudniejszą sytuacją dla pracodawcy jest ta, kiedy badanie trzeźwości nie wykazuje obecności alkoholu w wydychanym powietrzu, bo alkohol zdążył się już rozłożyć, a pracownik przyszedł do pracy „na kacu”. Osoba taka jest odwodniona, osłabiona, często cierpiąca, zdekoncentrowana – ogólnie charakteryzuje się złym samopoczuciem. Jej stan, będący ewidentną konsekwencją wcześniejszego spożywania alkoholu, w istotny sposób upośledza aktywność zawodową. W niektórych zawodach osoba taka może stwarzać poważne zagrożenie dla siebie lub innych osób.

Postępowanie pracodawcy nie jest w tym przypadku wsparte bezpośrednio przepisami prawa. Może on poprzestać na ocenie pracy pracownika i ukarać go regulaminowo za to, że gorzej pracuje. Większość pracodawców nie wie, że może zrobić coś więcej.

Pracownik pijący szkodliwie lub uzależniony od alkoholu

Najtrudniejszym wyzwaniem dla pracodawcy są pracownicy prezentujący zachowania, które mogą sugerować picie szkodliwe lub uzależnienie.

Sygnalami zwiastującymi te wzory spożywania alkoholu mogą być:

- Narastające nieobecności, zwolnienia lekarskie, nieplanowane dni wolne.
- Nieobecności podczas pracy, spóźnienia, skracanie czasu pracy.
- Problemy z koncentracją, pamięcią, sprawnością psychomotoryczną.
- Ogólnie zaniżona wydajność pracy.
- Niewłaściwe relacje ze współpracownikami, klientami, przełożonymi.
- Zmienne nastroje i zachowania (nadaktywność, apatia, agresja, unikanie itp.).



Powyższe sygnały mogą być wskaźnikiem różnych zaburzeń, czy kłopotów pracownika, jednak kiedy dołączają do nich incydenty nietrzeźwości w miejscu pracy – powinny stać się one impulsem do myślenia, że podwładny ma problem z alkoholem.

Uzależniony pracownik jest najpoważniejszym problemem pracodawcy, niezależnie od rodzaju wykonywanej przez niego pracy. Im łatwiej go zastąpić – tym szybciej pracodawca będzie starał się go pozbyć. Gdy problem alkoholowy dotyczy osoby mającej wysokie kwalifikacje, doświadczonej, dobrze wyszkolonej – pracodawca będzie szukał sposobów na zatrzymanie pracownika starając się jednocześnie wpłynąć na jego decyzje w sprawie spożywania alkoholu, a zwłaszcza zachowania bezwzględnej trzeźwości w miejscu pracy.

Miejsce pracy jako środowisko profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych pracowników

Pracodawca, który chce mieć jak najmniej kłopotów z piciem alkoholu przez swoich pracowników, poza sprawdzaniem ich trzeźwości i karaniem ich, może zaangażować się w działania, które zapobiegą nie tylko występowaniu niepożądanych zdarzeń związanych z nietrzeźwością w miejscu pracy, ale też pomogą ludziom z problemem alkoholowym podjąć leczenie i poprawić swoje życiowe funkcjonowanie.

Efektywne rozwiązywanie problemów alkoholowych w miejscu pracy powinno być elementem polityki firmy i musi koncentrować się zarówno na działaniach profilaktycznych, jak i interwencjach w sytuacjach wystąpienia problemów alkoholowych pracowników. Podstawowe założenia tej polityki to:

-
- Traktowanie problemów alkoholowych pracowników, jako wymagających pomocy firmy.
 - Tworzenie zasad polityki firmy w obszarze rozwiązywania problemów alkoholowych (ograniczenie dostępności alkoholu, kontrole trzeźwości, procedury postępowania w sytuacjach nietrzeźwości pracowników).
 - Ścisła współpraca dobrze przeszkolonej kadry zarządzającej, przedstawicieli związków zawodowych oraz pracowników działów kadr, której podstawą jest chęć dania szansy pracownikom mającym problemy alkoholowe jako alternatywy do rozwiązania z nimi umowy o pracę.
 - Realizacja programów informacyjnych i edukacyjnych dla wszystkich zatrudnionych.
 - Prowadzenie interwencji wobec osób uwikłanych w incydenty nietrzeźwości i podejrzewanych o picie szkodliwe lub uzależnienie od alkoholu.

W niektórych krajach, również w Polsce, rozwinął się system szkoleń przygotowujących firmy do podejmowania interwencji wobec pracowników naruszających dyscyplinę pracy z powodu spożywania alkoholu. W tym nurcie pomagania interwenującymi nie są ani profesjonalści, ani trzeźwi alkoholicy, lecz zespoły składające się z 3–4 pracowników firmy, specjalnie przeszkolonych przez profesjonalistów do prowadzenia tego typu działań wobec osób pijących problemowo. W skład zespołów wchodzi najczęściej bezpośredni przełożeni, przedstawiciele związków zawodowych, działów kadr oraz nierzadko koledzy. Czasami do interwencji zaprasza się również członka rodziny. Interwencja jest zaplanowaną i dobrze przygotowaną rozmową z osobą, która naraziła się przełożonym (najczęściej wielokrotnie) w pracy w związku z picciem alkoholu. Jej celem jest skłonienie pijącego do udania się do specjalisty w placówce leczenia uzależnień. Elementem każdej interwencji jest wyrażenie troski o pracownika, docenienie jego wcześniejszej pracy, wypunktowanie wszystkich negatywnych konsekwencji picia alkoholu mających związek z pracą oraz postawienie ultimatum określa-



jącego rodzaj sankcji, jakie zostaną wdrożone, jeśli pracownik nie podporządkuje się stawianym żądaniom (skorzystania ze specjalistycznej pomocy oraz zachowania bezwzględnej abstynencji w miejscu pracy). Najczęściej bezpośredni przełożony jest osobą monitorującą podjęcie lub niepodjęcie przez pracownika działań oczekiwanych przez firmę.

Z badań przeprowadzonych w USA wynika, że każdy dolar zainwestowany w pomoc pracownikowi pijącemu alkohol problemowo przynosi, w zależności od branży, od 3 do 16 dolarów zysku, a poprawa wydajności pracy i spadek ilości wypadków sięga 60–70%.

Kama Dąbrowska

OBOWIĄZKI ZACHOWANIA TRZEŻWOŚCI W MIEJSCU PRACY – ASPEKTY PRAWNE

Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP oraz art. 15 Kodeksu pracy każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zapewnienie zaś takich warunków jest obowiązkiem pracodawcy. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest pojęciem złożonym. Obejmuje zarówno środki prawne jak i organizacyjne, techniczne, medyczne, higieniczne, psychologiczne i inne, służące eliminowaniu bądź maksymalnemu ograniczeniu ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników¹.

Jak wynika z informacji podawanych przez Państwową Inspekcję Pracy tylko w 2012 r. miało miejsce 107 wypadków przy pracy spowodowanych przez osoby będące pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych. W wypadkach tych śmierć poniosło łącznie 37 osób, a 30 osób poniosło ciężkie obrażenia. Wypadki przy pracy spowodowane przez osoby pod wpływem alkoholu stanowiły niemal 1,5% wszystkich wypadków przy pracy². Nie ulega zatem wątpliwości, iż wymóg utrzymywania trzeźwości w miejscu pracy wiąże się nie tylko z uprawnionym

¹ (por. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy (w:) Encyklopedia prawa pracy...*, red. L. Florek).

² Informacja Głównego Inspektoratu Pracy do sprawozdania z realizacji ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi za rok 2012.



zapotrzebowaniem pracodawcy na utrzymywanie pracownika podczas wykonywanej pracy w stanie maksymalnej produktywności, ale przede wszystkim z koniecznością zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków wykonywania pracy.

Z powyższych względów Ustawodawca nałożył zarówno na pracodawców jak i na pracowników szereg obowiązków, których celem ma być zapewnienie trzeźwości w miejscu i czasie pracy.

Obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia trzeźwości w miejscu pracy oraz zakres jego odpowiedzialności z tego tytułu

Obowiązek niedopuszczenia do pracy osoby w stanie po użyciu alkoholu

Zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2007 r. Nr 70, poz. 473 ze zm.) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Z przepisu tego wynika, że istnieją dwa korespondujące ze sobą obowiązki: obowiązek kierownika zakładu pracy lub upoważnionej przez niego osoby do niedopuszczenia do pracy pracownika w stanie po użyciu alkoholu oraz wynikający z tego przepisu pośrednio obowiązek pracownika do zachowywania trzeźwości w czasie pracy.

Istotnych trudności interpretacyjnych nie budzi użyty przez Ustawodawcę termin „stan po użyciu alkoholu” został on bowiem zdefiniowany w art. 46 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi jako stan, który zachodzi gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

1. stężenia we krwi od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ alkoholu albo
2. obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Oznacza to, że stawienie się do pracy pracownika, w którego organizmie wprawdzie można stwierdzić obecność alkoholu, jednak jego zawartość jest niższa od powyżej podanych wartości, nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych i nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku niedopuszczenia go do pracy. Podkreślenia wymaga jednak, iż elementem przytoczonych definicji jest sytuacja, gdy zawartość alkoholu prowadzi do stężenia progowego. W praktyce oznacza to, jak się wydaje, że w razie stwierdzenia u badanego pracownika zawartości alkoholu w organizmie poniżej stężenia określonego przez Ustawodawcę konieczne będzie powtórzenie badania w krótkim odstępie czasu.

Oczywistą intencją Ustawodawcy było objęcie powyższym zakazem także pracowników, którzy stawiają się do pracy w stanie nietrzeźwości lub też w czasie pracy w stan nietrzeźwości się wprawiają. Stanem nietrzeźwości w rozumieniu wyżej wymienionej ustawy jest stan, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

1. stężenia we krwi powyżej 0,5 ‰ alkoholu albo
2. obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Innym istotnym elementem koniecznym do właściwej interpretacji omawianego obowiązku prawnego jest określenie czasu pracy. Zgodnie z art. 128 § 1 kodeksu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu



wyznaczonym do wykonywania pracy. Czasem pracy będzie zatem każdy stan, w którym pracownik nie tylko bezpośrednio świadczy pracę lecz także pozostaje do dyspozycji pracodawcy, a więc także:

- stan przestoju rozumiany jako czas nieświadczenia pracy przez pracownika gotowego do jej wykonywania, który doznał przeszkód o charakterze techniczno-organizacyjnym, takich jak awaria urządzeń czy brak dostaw energii (art. 81 kodeksu pracy),
- piętnastominutowa przerwa przysługująca wszystkim pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin (art. 134 kodeksu pracy),
- przerwy stosowane w skróconym czasie pracy dla pracowników zatrudnionych w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach (art. 145 kodeksu pracy),
- czas poświęcony na szkolenie w zakresie bhp (art.237 kodeksu pracy),
- czas poświęcony na przeprowadzenie badań okresowych i kontrolnych (art. 229 kodeksu pracy).

Nieco bardziej złożona wydaje się być kwestia związana z czasem podróży służbowej pracownika. Zdaniem ekspertów z reguły nie jest ona czasem pracy, jeżeli w jej czasie pracownik nie wykonuje pracy. Wyjątkiem od tej reguły jest podróż odbywana w normalnych godzinach pracy lub gdy praca polega na ciągłym wykonywaniu czynności poza zakładem pracy w przypadku tak zwanych pracowników mobilnych³.

Pewne wątpliwości może budzić także w omawianym przez nas kontekście czas, gdy pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy pod-

³ K. Jaśkowski, E. Maniewska Kodeks pracy. „Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem. Tom I.”

czas pełnienia dyżuru. Czasu tego bowiem, co wynika z art. 151 kodeksu pracy, nie liczy się jako czasu pracy pomimo pozostawania przez pracownika w dyspozycji pracodawcy, chyba że pracownik ten rzeczywiście wykonuje pracę. Wydaje się, że jakkolwiek czas pełnienia przez pracownika dyżuru nie jest co do zasady czasem pracy w rozumieniu kodeksu pracy, to jednak jest to czas, w którym pracownik ma obowiązek utrzymywania stanu trzeźwości, a naruszenie tego obowiązku może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zasadniczy problem związany z praktycznym stosowaniem norm wynikających z art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi wiąże się z zakresem uprawnień kierownika zakładu pracy w zakresie ustalania stanu trzeźwości pracownika. Wejście w życie w dniu 9 czerwca 2011 r. ustawy z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 106, poz. 22), nadało kierownikowi zakładu pracy uprawnienie do występowania z żądaniem przeprowadzania badania mającego ustalić stan trzeźwości pracownika. Uprawnienie to każe na nowo przeanalizować aktualność dotychczasowego orzecznictwa w tym zakresie.

Przypomnieć należy, że w dotychczasowym stanie prawnym, z żądaniem przeprowadzenia badania stanu trzeźwości wystąpić mógł jedynie pracownik, którego kierownik zakładu pracy nie dopuścił do pracy. Ten stan rzeczy zaowocował ustaloną linią orzecznictwa, zgodnie z którą do podjęcia przez pracodawcę decyzji w przedmiocie niedopuszczenia do pracy pracownika z powodu stawienia się przez niego w stanie po użyciu alkoholu nie było konieczne przeprowadzenie badań stanu trzeźwości. Ponadto niewystąpienie przez pracownika z żądaniem przeprowadzenia badania na zawartość alkoholu w organizmie i niekwestionowanie przez niego podanych przez kierownika zakładu pracy podstaw do niedopuszczenia do pracy uznane być mogło za istotnie uwiarygadniające stawienie się przez pracownika w miejscu pracy

w stanie po użyciu alkoholu⁴. Założenie to wydaje się być poważnie osłabione wobec wspomnianego powyżej, nadanego nowelizacją ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, uprawnienia kierownika zakładu pracy do żądania przeprowadzenia badań stanu trzeźwości pracownika.

Skoro bowiem kierownik zakładu pracy został uprawniony do żądania przeprowadzenia wspomnianego powyżej badania, uznać należy, iż powinien on w miarę możliwości dążyć do udowodnienia wiarygodności zarzutów stawianych pracownikowi, zaś zarzuty stawiane wyłącznie na podstawie zeznań świadków potwierdzających u pracownika zewnętrzne objawy stanu nietrzeźwości (np. bełkotliwą mowę, zaburzenia psychomotoryczne, wyczuwalną woń alkoholu) będą w tym zakresie, jak się wydaje, mniej wiarygodne niż wyniki przeprowadzonych badań.

Pracodawca nie będzie mógł równie przekonująco, jak to miało miejsce do-tychczas, powoływać się na okoliczność, że niedopuszczany do pracy pracownik nie skorzystał z możliwości żądania przeprowadzenia badania, o ile możliwości tej sam nie wykorzystał. Ustawodawca skomplikował jeszcze sytuację wprowadzając wymóg, by badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzić mógł jedynie uprawniony organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego. W istotny sposób zmodyfikowało to dotychczasowy stan prawny, zgodnie z którym badanie wydychanego powietrza na zawartość alkoholu w organizmie przeprowadzić mogły też osoby upoważnione przez kierownika zakładu pracy.

Wątpliwości budzi już samo pojęcie „uprawnionego organu przeznaczonego do ochrony porządku publicznego”. Uprawnienie to będzie bez wątpienia przysługiwać funkcjonariuszom Policji na podstawie art. 1 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2011 r., Nr 287, poz. 1687 ze zm.). Za dyskusyjne natomiast uznaje się nadanie powyższego uprawnienia Strażnikom Gminnym, jakkolwiek bowiem Straże Gminne powoływane są w celu ochrony porządku publicznego (art. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r. sygn.. akt. I PKN 241/99

gminnych (Dz.U. Nr 123, poz. 779 ze zm.), nie mają jednak one uprawnień organu (tj. podmiotu uprawnionego na mocy obowiązujących przepisów do wydawania decyzji administracyjnych).

Rozwiązanie to wzbudziło liczne kontrowersje wynikłe w pierwszej kolejności z niesprecyzowania przez Ustawodawcę kwestii kosztów związanych z przeprowadzaniem badania. Ponadto znacząco utrudniło ono przeprowadzenie badania poprzez wydłużenie czasu oczekiwania na badanie. Dalej idącą konsekwencją wprowadzonych do ustawy zmian jest, jak się wydaje, pozbawienie wartości dowodowej badań przeprowadzonych na dotychczasowych zasadach przez osoby upoważnione przez kierownika zakładu pracy. Skoro bowiem Ustawodawca wprowadził wymóg, by badanie zostało przeprowadzone przez uprawniony organ przeznaczony do ochrony porządku publicznego, a ponadto by badanie spełniało wymogi określone w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 47 ust. 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, domniemywać należy, że badanie nie spełniające powyższych wymogów nie może stanowić dowodu na stawienie się pracownika do pracy w stanie po spożyciu alkoholu; obowiązujące przepisy nie stwarzają też obowiązku poddania się przez pracownika takiemu badaniu. Może ono, o ile pracownik zdecydował mu się poddać dobrowolnie, stanowić dla kierownika zakładu pracy podstawę do zażądania przeprowadzenia badania na zasadach wskazanych w wyżej wymienionej ustawie.

Wiele pytań budzi kwestia stosowanej w wielu zakładach pracy praktyki obowiązkowego poddawania pracowników badaniom na zawartość alkoholu w organizmie jako warunku przystąpienia do pracy. Rozwiązanie to wydaje się być w świetle obowiązujących przepisów dyskusyjne. Jak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r. sygn. akt. I PKN 309/99 polecenie przez kierownika zakładu pracy poddania się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie nie narusza godności pracownika, o ile jest usprawiedliwione okolicznościami. W tym samym orzeczeniu jednak postawiono tezę, iż wydanie takiego polecenia mogłoby być uznane za naruszenie godności i dóbr osobistych pracownika w sytuacji, gdyby nie opierało się na żadnych racjonalnych przesłankach.



Kontrola „prewencyjna” wszystkich przystępujących do pracy pracowników, a więc także tych z nich, których zachowanie nie wykazuje w żadnej mierze symptomów nietrzeźwości, mogłaby być tym samym uznana za naruszającą godność pracownika. Z drugiej jednak strony wydaje się, że w sytuacji, gdy zachowanie przez pracowników trzeźwości stanowi warunek konieczny do wykonywania pracy w sposób nie stanowiący zagrożenia dla życia i zdrowia innych osób (np. ochrona zdrowia, usługi przewozowe) i co za tym idzie, ciążyący na pracodawcy szczególny obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika w stanie po użyciu alkoholu ma szczególne znaczenie oraz gdy danemu badaniu poddawani są wszyscy bez wyjątku pracownicy wykonujący dany rodzaj pracy, wydaje się, że zachodzą istotne podstawy do uznania, że działania takie nie mają na celu naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Zgodnie z przepisami ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi powody niedopuszczenia pracownika do pracy powinny mu zostać podane do wiadomości. Ustawa nie precyzuje natomiast formy w jakiej ma to nastąpić ani też formy w jakiej wydane ma zostać pracownikowi polecenie o niedopuszczeniu do pracy. Jak się zatem wydaje w powyższym przypadku w pełni dopuszczalna wydaje się być zarówno forma pisemna jak i forma ustna⁵.

Obowiązek niedopuszczenia do spożywania alkoholu na terenie zakładu pracy

Zgodnie z art. 14 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz.U. z 2007 r. Nr 70, poz. 473 ze zm.) zabronione jest spożywanie, sprzedawanie i podawanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy. Podkreślenia wymaga, iż pojęcie zakładu pracy nie jest w obecnym

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2000 r. II UKN 401/99 „Wydanie przez pracodawcę polecenia zaprzestania pracy pracownikowi, wobec którego zachodzi uzasadnione podejrzenie spożywania alkoholu w czasie pracy nie wymaga ani zachowania szczególnej formy, ani obowiązku przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości. Ustne polecenie zaprzestania pracy nie narusza art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35, poz. 230 ze zm.), a badanie stanu trzeźwości następuje na żądanie pracownika (art. 17 ust. 3 tej ustawy).”

stanie prawnym zdefiniowane. W doktrynie przyjmuje się jednak powszechnie, iż termin ten ma znaczenie przedmiotowe i określa zespół wyodrębnionych składników majątkowych (np. biura, fabryki, sklepy), w których odbywa się proces pracy⁶. Za teren zakładu pracy mogą być także uznane miejsca, w których wprawdzie bezpośrednio nie świadczy się pracy, ale które znajdują się we władaniu pracodawcy i które wykorzystywane są przez pracowników np. świetlica zakładowa czy pomieszczenia zakładowej organizacji związkowej⁷. Z brzmienia przepisu wynika, że zakaz spożywania alkoholu na terenie zakładu obowiązuje nie tylko w czasie pracy, ale nawet po godzinach pracy. Złamaniem powyższego przepisu będzie zatem np. urządzenie na terenie biura przyjęcia, w czasie którego podawany będzie alkohol.

Prawnie usankcjonowanym wyjątkiem od zakazu spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy jest rozporządzenie Ministra Spraw Zagranicznych z dnia 29 listopada 2004 r. w sprawie wypadków i okoliczności, w których ze względu na zwyczaje międzynarodowe dopuszczalne jest podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych (Dz.U. Nr 262, poz. 2617). Zgodnie z powyższym rozporządzeniem, spożywanie i podawanie nieznacznych ilości napojów alkoholowych jest dopuszczalne ze względu na zwyczaje międzynarodowe w następujących wypadkach i okolicznościach:

1. podczas przyjęć oficjalnych i innych uroczystości organizowanych z udziałem cudzoziemców, w tym w szczególności przedstawicieli państw obcych, funkcjonariuszy organizacji międzynarodowych lub członków delegacji zagranicznych,

⁶ Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T. „Kodeks Pracy. Komentarz.” Lex 2012

⁷ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r. sygn. akt I PKN 462/99 „Spożywanie alkoholu w lokalu przydzielonym w siedzibie pracodawcy zakładowej organizacji związkowej na cele związane z prowadzeniem jej statutowej działalności, również przez pracownika uczestniczącego w zebraniu zarządu organizacji i nie mającego w danym dniu obowiązku świadczenia pracy, może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”



2. w trakcie innych spotkań z udziałem cudzoziemców, jeżeli przemawiają za tym względy kurtuazji dyplomatycznej.

Obowiązek przestrzegania zakazu wnoszenia alkoholu na terenie zakładu pracy

W celu zapewnienia pracodawcom możliwości egzekwowania w miejscu pracy zakazu spożywania alkoholu Ustawodawca wprowadził jednoznaczny zakaz wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy. Zgodnie z art. 16 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi osoby posiadające przy sobie napoje alkoholowe mają obowiązek przekazania ich do depozytu pod rygorem niewpuszczenia bądź usunięcia ich z terenu zakładu pracy. Szczegółowy sposób postępowania w przypadku wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy określił Minister Spraw Wewnętrznych w rozporządzeniu z dnia 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).

Zgodnie z powyższym rozporządzeniem:

- kierownik zakładu pracy powinien zapewnić niezbędną informację o zakazie wnoszenia napojów alkoholowych oraz rygorach w razie niezastosowania się do tego zakazu,
- służba porządkowa, straż przemysłowa lub inne osoby upoważnione przez kierownika zakładu pracy odmawiają wpuszczenia na teren zakładu osób, co do których powzięły uzasadnione podejrzenie, że wbrew zakazowi wnoszą napoje alkoholowe, chyba, że przeprowadzona na żądanie tych osób kontrola nie potwierdzi podejrzenia,
- kierownik zakładu pracy jest obowiązany zapewnić odpowiednie przechowywanie napojów alkoholowych w depozycie przez okres maksymalnie 5 dni oraz ich komisyjne niszczenie po wyznaczonym terminie.

Odpowiedzialność pracodawcy wiążąca się z dopuszczeniem do pracy pracownika w stanie po użyciu alkoholu

Odpowiedzialność w obszarze prawa cywilnego

Wobec wysokiego prawdopodobieństwa wystąpienia szkód związanych z wykonywaniem pracy przez pracownika w stanie po użyciu alkoholu na szczególne przypomnienie zasługuje art. 120 Kodeksu pracy zgodnie z którym „W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.” Pracodawca będzie zatem ponosił pełną wyłączną odpowiedzialność za wszystkie szkody wyrządzone przez pracownika w stosunku do wszystkich osób trzecich, przy czym w omawianym przypadku osobą trzecią będzie zarówno osoba fizyczna, osoba prawna jak i jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, a także inny pracownik danego pracodawcy.

Odpowiedzialność ta zachodzić będzie jednak tylko w sytuacji, gdy szkoda nastąpi w ramach wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, a więc wtedy, gdy szkoda ta pozostaje w związku przyczynowym z powierzonymi mu czynnościami, które podjął na podstawie stosunku pracy. Przepis ten nie będzie miał zatem zastosowania, gdy pracownik wyrządził szkodę osobie trzeciej nie przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a jedynie przy sposobności wykonywania tych obowiązków⁸. Pracodawca nie ponosi też odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną na terenie zakładu pracy przez osobę pozostającą z nim w stosunku pracy, jeżeli sprawca szkody wyrządził ją innej osobie w czasie przeznaczonym na wykonywanie przez niego pracy przez czynności wykraczające poza zakres jego obowiązków pracowniczych.

Odpowiedzialność pracodawcy w świetle przepisów prawa karnego

Szczególny rodzaj odpowiedzialności ciąży na osobach bezpośrednio odpowiedzialnych za dopuszczenie do pracy osoby kierującej pojazdem mechanicznym lub innym pojazdem na drodze publicznej. Zgodnie z art. 179

⁸ Tamże



Kodeksu karnego „Kto wbrew szczególnemu obowiązkowi dopuszcza do ruchu pojazd mechaniczny albo inny pojazd w stanie bezpośrednio zagrażającym bezpieczeństwu w ruchu lądowym, wodnym lub powietrznym lub dopuszcza do prowadzenia pojazdu mechanicznego albo innego pojazdu na drodze publicznej, w strefie zamieszkania lub w strefie ruchu przez osobę znajdującą się w stanie nietrzeźwości, będącą pod wpływem środka odurzającego lub osobę nieposiadającą wymaganych uprawnień, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”. Co istotne, w przypadku gdy w wyniku dopuszczenia takiej osoby do ruchu dojdzie do katastrofy (art. 173 Kodeksu karnego) lub wypadku komunikacyjnego (art. 177 kodeksu karnego), osoba odpowiedzialna za dopuszczenie do ruchu osoby nietrzeźwej może zostać pociągnięta do odpowiedzialności karnej za wyżej wymienione przestępstwa jako ich współsprawca.

Zgodnie z art. 44 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi osoba, która wbrew ciążącemu na niej szczególnemu obowiązkowi nadzoru dopuszcza do sprzedawania, podawania lub spożywania napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, jak również powziąwszy wiadomość o fakcie, że zachowania takie mają miejsce, nie podejmie prawem przewidzianego postępowania, podlega karze grzywny.

Obowiązek pracownika do zachowania trzeźwości w miejscu pracy oraz odpowiedzialność pracownika związana z nieprzebrzeganiem obowiązku zachowania trzeźwości w czasie i miejscu pracy

Odpowiedzialność z zakresu prawa pracy

Zgodnie z ustaloną linią orzecznictwa, za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i tym samym podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, może zostać uznane całe spektrum zachowań związanych ze spożywaniem alkoholu. Możliwość rozwiązania umowy na podstawie art. 52 kodeksu pracy powstanie zatem w przypadku:

- stawienia się do pracy w stanie po użyciu alkoholu,
- spożywania alkoholu w czasie pracy - sankcja ta może być wobec pracownika wysunięta nawet wtedy, kiedy spożywanie alkoholu odbywa się za wiedzą i zgodą przełożonego⁹. Zdaniem ekspertów nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy spożywanie alkoholu następuje w interesie pracodawcy (np. przekonania kontrahenta do zawarcia korzystnej transakcji) pod warunkiem, że nie zakłóca procesu pracy albo nie wpływa demoralizująco na współpracowników bądź nie rzutuje negatywnie na pogorszenie wizerunku firmy¹⁰,

⁹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 344/99.

¹⁰ Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T. „Kodeks Pracy. Komentarz.” Lex 2012



- spożywania alkoholu w miejscu pracy – w tym spożywanie alkoholu na terenie zakładu nie tylko w czasie pracy, ale nawet po godzinach pracy lub też przez pracownika niezobowiązane w danym dniu do świadczenia pracy. Złamaniem powyższego przepisu będzie zatem np. urządzenie na terenie biura przyjęcia, w czasie którego podawany będzie alkohol.

Co istotne, w odniesieniu do wszystkich form zachowań wspomnianych powyżej nawet jednorazowe naruszenie może być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem Sądu Najwyższego¹¹ o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej kariery zawodowej.

Warunkiem koniecznym do uznania, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest możliwość przypisania pracownikowi winy w związku z danym zachowaniem. Stąd też na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2000¹² r. zgodnie z którym „Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości pracownika dotkniętego przewlekłą psychozą alkoholową nie stanowi dostatecznej podstawy do przypisania mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.”

Ponadto zgodnie z art. 108 Kodeksu Pracy za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy pracownik może zostać poddany odpowiedzialności porządkowej, co oznacza, że może być wobec niego orzeczona kara upomnienia lub nagany, ponadto za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną. Przy czym kara pieniężna za jedno przekroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyż-

¹¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 r.

¹² I PKN 76/00.

szać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty. Nałożenie kary porządkowej nie ma wpływu na dopuszczalność rozwiązania umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie kodeksu pracy.

Odpowiedzialność pracownika w przepisach prawa karnego

Zgodnie z art. 70 § 2 Kodeksu wykroczeń „Kto wbrew obowiązkowi zachowania trzeźwości znajduje się w stanie po użyciu alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka i podejmuje w tym stanie czynności zawodowe lub służbowe, podlega karze aresztu albo grzywny”. Warto zauważyć, że wykroczenie to normuje materię wykraczającą poza obszar stosunków pracy albowiem czynności zawodowe to czynności wykonywane odpłatnie w ramach stosunku pracy, umowy zlecenia albo umowy o dzieło¹³.

W odniesieniu do prac, których wykonywanie pod wpływem alkoholu może prowadzić do zagrożenia czyjegoś życia lub zdrowia, zastosowanie znajduje art. 160 Kodeksu karnego, zgodnie z którym odpowiedzialności karnej podlega ten, kto naraża człowieka na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Przepięstwo to może być popełnione także w formie nieumyślnej

Naruszenie zakazu spożywania alkoholu w miejscu pracy stanowi zgodnie z art. 43¹ wyżej wymienionej ustawy wykroczenie zagrożone karą grzywny.

Odpowiedzialność materialna wobec pracodawcy

Zgodnie z art. 114 Kodeksu pracy pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej

¹³ uchwała SN z dnia 21 listopada 1986 r., VI KZP 35/86, OSNKW 1987, nr 3-4, poz. 21.

winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę, odszkodowanie nie może być jednak wyższe od kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Co do zasady, jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych. Jednak jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 lutego 1975r¹⁴. picie alkoholu w czasie pracy przez pracownika materialnie odpowiedzialnego wyłącza z reguły możliwość obniżenia przez sąd odszkodowania.

Odpowiedzialność w obszarze ubezpieczenia społecznego

Zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.) „Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują również ubezpieczonemu, który, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.”

Zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.) „Ubezpieczonemu, którego niezdolność do pracy spowodowana została nadużyciem alkoholu, zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności”, zgodnie jednak z art. 6 wyżej wymienionej ustawy zasiłek chorobowy przysługiwać będzie osobie ubezpieczonej i niezdolnej do świadczenia pracy w związku z przebywaniem w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego.

¹⁴ I PR 232/74

Zakończenie

Nad wyraz bogate i wieloletnie orzecznictwo sądów pracy dotyczące alkoholu w miejscu pracy wydaje się wskazywać, że problem ten nie jest ani nowy, ani marginalny. Jak wspomniano powyżej, trzeźwość w miejscu pracy ma on ogromne znaczenie dla bezpieczeństwa pracy, podkreślenia wymaga jednak, że ma on także niebagatelne znaczenie dla komfortu pracy i jakości relacji w miejscu pracy. Zgodnie z art. 16 Kodeksu pracy pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Z uwagi na wspólny interes tak pracodawców jak i pracowników za wysoce zasadne uznać należałoby, aby pracodawca w zakresie wspomnianego obowiązku uwzględnił także w granicach swoich możliwości oddziaływania profilaktyczne w omawianym powyżej zakresie.



**PAŃSTWOWA AGENCJA ROZWIĄZYWANIA
PROBLEMÓW ALKOHOLOWYCH**

Aleje Jerozolimskie 155, 02-326 Warszawa
fax **22 250 63 60** | tel **22 250 63 25**
e-mail parpa@parpa.pl | www.parpa.pl