



GRUPA KAPITAŁOWA OEX

# Polityka przeciwdziałania alkoholowi i narkotykom

WARSZAWA, 10 GRUDNIA 2019 ROKU



## SPIS TREŚCI

---

1. Cel.....	3
2. Definicje: .....	3
3. Procedura postępowania.....	4
4. Sankcje.....	6

## 1. Cel

**1.1.** Celem Wewnętrznej Polityki Pracy w Trzeźwości (dalej „Polityka”) w Spółkach wchodzących w skład Grupy Kapitałowej OEX (dalej jako „Grupa OEX”) jest przedstawienie Pracownikom Grupy obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu pracy, wynikającego z obowiązującego w Polsce prawa. W Grupie OEX spożywanie alkoholu oraz zażywanie niedozwolonych substancji psychoaktywnych w trakcie pracy jest zabronione.

**1.2.** Niniejsza Polityka przedstawia obowiązki Pracodawcy oraz Pracowników, procedurę postępowania oraz konsekwencje nie zastosowania się do zakazu spożywania alkoholu oraz niedozwolonych substancji psychoaktywnych w trakcie wykonywania pracy.

**1.3.** Zgodnie z niniejszą Polityką:

**1.3.1.** Zabrania się wnoszenia napojów alkoholowych oraz substancji psychoaktywnych na teren zakładów pracy;

**1.3.2.** Niedozwolone jest spożywanie alkoholu podczas pracy oraz stosowanie innych niedozwolonych środków psychoaktywnych, a także stawianie się w pracy pod wpływem tych substancji;

**1.3.3.** Bezpośredni przełożony Pracownika jest osobą odpowiedzialną za przestrzeganie obowiązku trzeźwości;

**1.3.4.** Przełożony jest zobowiązany do niedopuszczenia do pracy Pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że jest on pod wpływem alkoholu lub środków psychoaktywnych oraz do poinformowania Pracodawcy o zaistniałej sytuacji. Pracodawca może wyciągnąć konsekwencje w związku z naruszeniem regulaminu pracy.

## 2. Definicje:

**2.1.** Na potrzeby niniejszego dokumentu przyjmuje się następujące znaczenie poszczególnych pojęć:

**2.1.1. Napój alkoholowy** – produkt przeznaczony do spożycia zawierający alkohol etylowy pochodzenia rolniczego w stężeniu przekraczającym 0,5% objętościowych alkoholu;

**2.1.2. Stan po spożyciu alkoholu** – oznacza zawartość alkoholu w organizmie wynoszącą: stężenie we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu lub obecność w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1dm<sup>3</sup>;

**2.1.3. Stan nietrzeźwości** – oznacza zawartość alkoholu w organizmie wynoszącą: stężenie we krwi powyżej 0,5 ‰ alkoholu lub obecność w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>;

**2.1.4. Substancja psychoaktywna tj. środek odurzający, substancja psychotropowa oraz nowa substancja psychoaktywna** – każda substancja pochodzenia naturalnego lub syntetycznego, działająca na ośrodkowy układ nerwowy, określona w wykazie substancji psychotropowych, środków odurzających oraz nowych substancji psychoaktywnych.

**2.1.5. Pracodawca** – OEX S.A. lub każdorazowo inny podmiot należący do Grupy OEX.

**2.1.6. Pracownik** – oznacza osobę świadczącą pracę i usługi na rzecz Spółek z Grupy OEX, niezależnie od stosunku prawnego stanowiącego podstawę współpracy..

### **3. Procedura postępowania**

**3.1.** Pracownicy są osobami odpowiedzialnymi za miejsce pracy. Jeżeli Pracownik sądzi, że inny Pracownik jest pod wpływem alkoholu lub innych substancji psychoaktywnych, jest zobowiązany do bezzwłocznego poinformowania o tym fakcie: przełożonego, pracodawcę lub osobę zajmującą się sprawami kadrowymi lub administrację miejsca pracy.

**3.2.** Odpowiedzialność za przestrzeganie obowiązku pracy w trzeźwości spoczywa na bezpośrednim przełożonym Pracownika lub osobie wyznaczonej przez Pracodawcę. W sytuacji, gdy zachodzi podejrzenie naruszenia powyższej zasady, należy podjąć następujące działania:

**3.2.1.** Przełożony powinien wydać polecenie nakazujące zaprzestania przez Pracownika wykonywania pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane Pracownikowi do wiadomości.

**3.2.2.** Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że Pracownik stawiał się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków psychoaktywnych, albo stosował te substancje w czasie pracy, osoba sprawdzająca trzeźwość Pracownika może zalecić wykonanie badań na obecność alkoholu i narkotyków.

**3.2.3.** Badanie stanu trzeźwości pracownika niedopuszczonego do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że spożywał alkohol lub substancje psychoaktywne, powinno być przeprowadzane z zachowaniem wszelkich norm etycznych i wyłącznie za zgodą pracownika.

**3.2.4.** Pracownik ma prawo odmówić wykonania badań na zawartość alkoholu lub substancji psychoaktywnych w organizmie. W takiej sytuacji Pracodawca powinien spisać protokół opisujący całą sytuację, z uwzględnieniem odmowy wykonania przez Pracownika badań. Protokół powinien zostać podpisany przez wszystkich świadków zdarzenia oraz pracownika, o ile nie odmówił on podpisania protokołu.

**3.2.5.** Protokół może być udostępniony pracownikowi na wniosek pracownika w wypadku wszczęcia przez Pracodawcę jakichkolwiek działań mających na celu nałożenie na pracownika sankcji określonych w przepisach.

**3.2.6.** Badania przeprowadzane są za pomocą urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, testu na narkotyki lub poprzez badanie krwi.

**3.2.7.** W przypadku nie udzielenia zgody przez pracownika niedopuszczonego do pracy z powodu uzasadnionego podejrzenia, że spożywał alkohol lub substancje psychoaktywne osoba pełniąca w Spółce rolę kierownika zakładu pracy może zlecić przeprowadzenie badania stanu trzeźwości pracownika Policji. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

**3.2.8.**

3.3. Pracownik przed rozpoczęciem pracy i wejściem na teren zakładu pracy może zażądać od Pracodawcy przeprowadzenia badania w kierunku jego trzeźwości. Jeżeli wynik badania wskazuje pozytywnie na zawartość alkoholu w organizmie, Pracownik może wnieść do przełożonego o urlop<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://www.kodekspracy.pl/artukul,1620,15410,upowaznienie-do-badania-trzezwosci-pracownika-i-odsuniecia.html>

## 4. Sankcje

4.1. Pracownik, który stawił się w miejscu pracy pod wpływem alkoholu lub środków psychoaktywnych, nie zostanie dopuszczony do pracy.

4.2. Pracodawca może zawiadomić Policję o zaistniałym zdarzeniu, w szczególności w celu zbadania trzeźwości Pracownika.

4.3.

4.4. Pracodawca lub osoba przez niego wyznaczona może żądać doprowadzenia pracownika do izby wytrzeźwień, miejsca zamieszkania lub zakładu opieki zdrowotnej.

4.5. Pracodawca może ukarać Pracownika karą porządkową zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4.6. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ze względu na ciężkie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> <https://prawo.money.pl/kodeks/pracy/dzial-drugi-stosunek-pracy/rozdzial-ii-umowa-o-prace/art-52>