

***„Program profilaktyczny w zakresie przeciwdziałania uzależnieniu od alkoholu, tytoniu i innych środków psychoaktywnych”.***



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

***W jaki sposób prawo reguluje obowiązki  
firm i pracowników dotyczące  
używania substancji psychoaktywnych?***

Eliza Goszczyńska

Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy

Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

## *Rozwiązania dot. alkoholu*



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Rozwiązania dot. alkoholu

- Podstawa prawna
- Wnoszenie, sprzedaż, podawanie i spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przychodzenie do pracy i wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu
  - Prawa, obowiązki i odpowiedzialność pracownika
  - Prawa, obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy
- Weryfikacja zawartości alkoholu w organizmie pracownika
- Tworzenie zapisów dotyczących alkoholu w wewnętrznych dokumentach prawa pracy



- Ustawa z 26 czerwca 1974r. **Kodeks pracy** (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
- Ustawa z 26 października 1982r. **o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi** (t.j. Dz.U. z 2007 r. nr 70, poz. 473 z późn. zm),
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 6 maja 1983r. **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 1983r. **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 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. z 2004 r. nr 262, poz. 2617)
- **Regulaminy pracy** poszczególnych zakładów pracy



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- **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>.
- 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**.



# Wnoszenie, sprzedaż, podawanie i spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przychodzenie do pracy i wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu

- OBOWIĄZKI PRACOWNIKA
- Pracownik nie może:
  - przychodzić na teren zakładu pracy z zamiarem świadczenia pracy, jeśli jest pod wpływem alkoholu, ani wykonywać obowiązków zawodowych w takim stanie – **OBOWIĄZEK TRZEŹWOŚCI W CZASIE PRACY** (Orzecznictwo SN),
  - wnosić napojów alkoholowych na teren zakładu pracy (art. 16, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi),
  - pić tam alkoholu (zakaz ten dot. terenu zakładu pracy oraz miejsc zbiorowego żywienia pracowników) (art. 14, ust. 1, pkt 2 ww. ustawy).



# Wnoszenie, sprzedaż, podawanie i spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przychodzenie do pracy i wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu

- OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

- Wyjątek od zakazu spożywania napojów alkoholowych:

- „Podawanie i spożywanie nieznacznej ilości napojów alkoholowych **jest dopuszczalne** ze względu na zwyczaje międzynarodowe w następujących wypadkach i okolicznościach:

- 1) przyjąć oficjalnych i innych uroczystości organizowanych z udziałem cudzoziemców, w tym w szczególności przedstawicieli państw obcych, funkcjonariuszy organizacji międzynarodowych lub członków delegacji zagranicznych;
- 2) innych [...] spotkań z udziałem cudzoziemców, jeżeli przemawiają za tym względy kurtuazji dyplomatycznej”

(§ 1 Rozporządzenia 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)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA





**SWISS**  
CONTRIBUTION

Wnoszenie, sprzedaż, podawanie  
i spożywanie napojów alkoholowych  
na terenie zakładu pracy,  
przychodzenie do pracy  
i wykonywanie pracy  
pod wpływem alkoholu

- PRAWA PRACOWNIKA
- Pracownik ma prawo:
  - zażądać przeprowadzenia kontroli, że stosuje się do zakazu wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy w sytuacji, gdy pracodawca lub inne osoby wyznaczone przez niego do pełnienia funkcji porządkowych mając uzasadnione podejrzenie, że próbuje złamać ten zakaz, odmawiają mu wpuszczenia na teren zakładu pracy (§ 1, ust. 3 Rozporządzenia z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Za niedopełnienie obowiązku trzeźwości w czasie pracy grożą pracownikowi przykre konsekwencje.
  1. Sankcje grożące wszystkim pracownikom wykonującym prace pod wpływem alkoholu
  2. Sankcje, które grożą wszystkim pracownikom w szczególnych sytuacjach
  3. Sankcje, które grożą niektórym grupom pracowników, niektórym zawodom
    - Np. kierującym pojazdami mechanicznymi, kierującym ruchem, obsługującym urządzenia regulujące ruchem



- Sankcje grożące wszystkim pracownikom wykonującym prace pod wpływem alkoholu
  - Wynikające z Kodeksu pracy
    - rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czyli bez wypowiedzenia z winy pracownika - Art. 52. § 1,
    - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem,
    - jedna z kar porządkowych: upomnienie, nagana (tj. kary niemajątkowe) oraz kara pieniężna (tj. majątkowa) – Art. 108 i 109.
  - Wynikające z Kodeksu wykroczeń
    - Art. 70. § 1. Kto, będąc niezdolny do czynności, której nieumiejętne wykonanie może wywołać niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia człowieka, taką czynność przedsięwziera albo kto porucza ją osobie do jej wykonania niezdolnej lub wbrew obowiązkowi nadzoru dopuszcza do wykonania takiej czynności przez osobę niezdolną, **podlega karze aresztu albo grzywny**.
    - § 2. Tej samej karze podlega, 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.
    - § 3. W razie popełnienia wykroczenia określonego w § 1 lub 2, można orzec podanie orzeczenia do publicznej wiadomości w szczególny sposób.



- Sankcje grożące wszystkim pracownikom w szczególnych sytuacjach
  - **Brak prawa do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego u pracownika, który w stanie nietrzeźwości spowodował wypadek przy pracy**
    - Artykuł 21, ust. 2 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych : 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.
  - **Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika, który będąc pod wpływem alkoholu wyrządza szkodę pracodawcy lub osobom trzecim**
    - Przykładowo zgodnie z Kodeksem pracy (21) (art. 114 i następane) pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za wyrządzoną pracodawcy szkodę jedynie w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez niego, jednak nie może ona przewyższać kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Aby doszło do odpowiedzialności, muszą zaistnieć 3 przesłanki, których udowodnienie spoczywa na pracodawcy:
      - » szkoda – będąca następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających ze stosunku pracy,
      - » wina umyślna – wystarczy tu wykazanie stanu po użyciu alkoholu,
      - » związek przyczynowy między zdarzeniem a szkodą.





# Odowiedzialność pracownika za łamanie zakazu picia napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy

- Grozi za to m.in.:
- **kara grzywny** (artykuł 43<sup>1</sup>, ust.1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi)
- **rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika** (art. 52, § 1, pkt 1 Kodeksu pracy)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

# Wnoszenie, sprzedaż, podawanie i spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy, przychodzenie do pracy i wykonywanie pracy pod wpływem alkoholu

- **OBOWIĄZKI PRACODAWCY**

- **Pracodawca ma obowiązek:**

- zapewnić informacje o zakazie wnoszenia napojów alkoholowych na teren zakładu pracy oraz konsekwencjach jego łamania (§ 1, ust. 2 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia),
- zapewnić odpowiednie przechowywanie napojów alkoholowych w depozycie (§ 5 ww. rozporządzenia),
- niedopuszczenia do sprzedaży, podawania i spożywania napojów alkoholowych w zakładzie pracy (art. 44 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi),
- niedopuszczenia do wykonywania obowiązków zawodowych przez pracownika, w stosunku do którego ma uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy pod wpływem alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy (art. 17, ust. 1 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi)



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Wnoszenie, sprzedaż, podawanie  
i spożywanie napojów alkoholowych  
na terenie zakładu pracy,  
przychodzenie do pracy  
i wykonywanie pracy  
pod wpływem alkoholu

- PRAWA PRACODAWCY
- Pracodawca ma prawo:
- odmówić wpuszczenia na teren zakładu pracy osoby, w stosunku do której powziął uzasadnione podejrzenie, że wbrew zakazowi wnosi napoje **alkoholowe** (do takiego zadania mogą zostać upoważnione przez kierownika zakładu pracy służba porządkowa, straż przemysłowa lub inne osoby) (§ 1, ust. 3 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 11 maja 1983 r. w sprawie zasad i trybu postępowania w razie wnoszenia napojów alkoholowych na tereny objęte zakazem ich wnoszenia),
- nałożyć na pracownika, który nie przestrzega obowiązku trzeźwości, sankcje przewidziane w Kodeksie pracy.



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

## Prawo pracodawcy do nakładania kar za niedopełnienie obowiązku trzeźwości

- **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.**
- Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - może być tylko **czyn zawiniony, stanowiący istotne zagrożenie interesów pracodawcy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy oraz bezprawny**, tj. taki który narusza obowiązki objęte treścią stosunku pracy. Przy czym naruszenie ma charakter ciężki, gdy zostało dokonane z **winy umyślnej (świadomie)** lub **rażącego niedbalstwa** pracownika.
- W takiej sytuacji pracodawca ma prawo (nie obowiązek) nałożyć karę, m.in. **rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, czyli bez wypowiedzenia z winy pracownika** – (art. 52. § 1. Kodeksu Pracy). Za takie przewinienie pracodawca ma także prawo **rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zastosowanie którejś z tych sankcji nie wyklucza możliwości zastosowania jednej z kar porządkowych: upomnienia, nagany** (tj. kary niemajątkowej) oraz **kary pieniężnej** (tj. majątkowej) (art. 108 i 109 Kodeksu Pracy).



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



# Prawo pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym za niedopełnienie obowiązku trzeźwości – przypadki szczególne

- **Czy nawet sporadyczna nietrzeźwość pracownika może stanowić podstawę do zwolnienia go w trybie dyscyplinarnym?**
  - Odpowiedź m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 14 stycznia 1976 r. (I PR 158/75, OSCN 1976/9/205)
- **Czy wykonywanie obowiązków zawodowych pod wpływem alkoholu stanowi podstawę do zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym, choćby nie spowodowało to dodatkowych, szczególnych następstw?**
  - Odpowiedź m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 1998 r. (I PKN 78/98, OSNP/7/237)
- **Czy jest okolicznością uwalniającą pracownika od winy fakt, że pracodawca czy przełożeni pracownika uprzednio wielokrotnie tolerowali jego nietrzeźwy stan i nie wyciągali konsekwencji takiego zachowania?**
  - Odpowiedź m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r. (I PKN 596/99, OSNP 2001/21/638)
- **Czy jest okolicznością łagodzącą fakt, iż pracownik pijący alkohol w czasie pracy, działał w stanie psychozy alkoholowej?**
  - Odpowiedź m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2000 r. (I PKN 76/2000; OSNP 2002/10/237)
- **Czy można ukarać pracownika, który przyszedł na teren zakładu pracy przynajmniej w stanie po spożyciu alkoholu w celu innym niż świadczenie pracy?**
  - Odpowiedź m.in. w wyrokach Sądu Najwyższego z:
    - 24 maja 2001 r. (I PKN 400/00, OSNP 2003/6/144),
    - 19 marca 1984r. (I PR 33/84, OSNC 1984/11/197)



- W zależności od sytuacji to pracodawca albo pracownik jest osobą inicjującą weryfikację zawartości alkoholu w organizmie pracownika:

- I sytuacja (art. 21 Ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych):

**Gdy pracownik w stanie nietrzeźwości w znacznym stopniu przyczynił się do spowodowania wypadku przy pracy, pracodawca kieruje go na badanie niezbędne do ustalenia zawartości tych substancji w organizmie. W przeciwnym razie nie ma prawa do świadczeń wypadkowych.**

- II sytuacja (art. 17, ust. 3 Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi):

**Gdy pracodawca nie dopuści do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, to zarówno pracodawca, jak i pracownik mają prawo zażądania wykonania takiego badania u pracownika od organu powołanego do ochrony porządku publicznego, tj. policji.**



## *Rozwiązania dot. narkotyków*



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Rozwiązania dot. narkotyków
  - Podstawa prawna
  - Posiadanie przez pracownika narkotyków oraz wykonywanie pracy pod ich wpływem
    - Obowiązki i odpowiedzialność pracownika
    - Możliwe działania pracodawcy
  - Tworzenie zapisów dotyczących narkotyków w wewnętrznych dokumentach prawa pracy



- **Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii** (Dz. U. z 2005r. nr 179, poz. 1485 z późn. zm.),
- **Regulaminy pracy** poszczególnych zakładów pracy

**W polskim prawodawstwie istnieje znaczna luka  
w przepisach prawa dotyczących narkotyków  
w miejscu pracy.**



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Osoby posiadające narkotyki (nie tylko w miejscu pracy) popełniają przestępstwo.

Posiadanie środków odurzających lub substancji psychotropowych podlega (w zależności od posiadanej ilości) grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności (przy znacznej ilości) nawet do 10 lat (art. 62 Ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii).

Jeżeli przedmiotem czynu są środki odurzające lub substancje psychotropowe w ilości nieznacznej, przeznaczone na własny użytek sprawcy, postępowanie można umorzyć również przed wydaniem postanowienia o wszczęciu śledztwa lub dochodzenia, jeżeli orzeczenie wobec sprawcy kary byłoby niecelowe ze względu na okoliczności popełnienia czynu, a także stopień jego społecznej szkodliwości (art. 62a ww. ustawy).

Posiadanie narkotyków jest przestępstwem ściganym z oskarżenia publicznego.

Osoba, która dowie się o popełnieniu takiego przestępstwa ma społeczny obowiązek zawiadomienia o tym prokuratury lub policji (w oparciu o art. 304 Kodeksu postępowania karnego).

Popełnienie przestępstwa polegającego na posiadaniu narkotyków na terenie zakładu pracy może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika (art. 52, § 1 Kodeksu pracy).



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

## Działania pracodawcy w sytuacji podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy (lub wykonuje ją) pod wpływem narkotyków

- Wydaje się, że poprzez analogię można tu zastosować art. 17, ust. 1 Ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, tj. pracodawca posiadając uzasadnione podejrzenie, że jego pracownik stawiał się do pracy lub wykonuje obowiązki zawodowe pod wpływem narkotyków, ma **obowiązek odsunięcia go od świadczenia pracy**. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.
- Pracodawca ma także **prawo zastosować sankcje** jak w stosunku do pracownika będącego pod wpływem alkoholu (w tym zwolnienie go z pracy w trybie dyscyplinarnym). Musi jednak pamiętać, żeby w razie konieczności dysponować odpowiednimi dowodami (np. wynikami narkotestów, zeznaniami świadków, protokołem z zaistniałej sytuacji).
- W polskim prawie brakuje regulacji w zakresie badania pracownika na zawartość narkotyków w organizmie. Wydaje się jednak, że takie **badanie może być przeprowadzone w każdym przypadku, jeśli pracownik wyrazi na nie zgodę lub taką potrzebę**.



Oprócz sankcji przewidzianych w Kodeksie pracy (w tym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika) pracownikowi wykonującemu pracę pod wpływem narkotyków grożą m.in. konsekwencje wynikające z Kodeksu wykroczeń. **Wykonywanie pracy pod wpływem narkotyków jest wykroczeniem, za które grozi kara aresztu albo grzywny** (art. 70, § 2 Kodeksu wykroczeń).



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



## *Rozwiązania dot. palenia tytoniu*



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Rozwiązania dot. palenia tytoniu
  - Podstawa prawna
  - Obowiązek pracodawcy wprowadzenia zakazu palenia w pomieszczeniach zakładów pracy
  - Możliwość zorganizowania palarni w zakładzie pracy
  - Odpowiedzialność pracowników i pracodawców za nieprzestrzeganie zakazów palenia tytoniu w miejscu pracy
  - Przestrzeganie przepisów antytytoniowych w zakładach pracy w Polsce
  - Tworzenie zapisów dotyczących tytoniu w wewnętrznych dokumentach prawa pracy





**SWISS**  
CONTRIBUTION

## Palenie tytoniu a miejsce pracy – podstawa prawna

- **Ustawa z 9 listopada 1995 r. o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz. U. z 1996r. Nr 10, poz. 55 z zm.)**
- **Regulaminy pracy poszczególnych zakładów pracy**



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Wg art. 5 pkt. 1 Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:

**Zabrania się palenia wyrobów tytoniowych**, z zastrzeżeniem art. 5a:

- 1) **na terenie przedsiębiorstw podmiotów leczniczych** i w pomieszczeniach innych obiektów, w których są udzielane świadczenia zdrowotne,
- 2) **na terenie jednostek organizacyjnych systemu oświaty**, o których mowa w przepisach o systemie oświaty,
- 3) **na terenie jednostek organizacyjnych pomocy społecznej**, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej,
- 4) **na terenie uczelni**,
- 5) **w pomieszczeniach zakładów pracy** innych niż wymienione w pkt 1 i 2,
- 6) w pomieszczeniach obiektów kultury i wypoczynku do użytku publicznego,
- 7) w lokalach gastronomiczno-rozrywkowych,
- 8) w środkach pasażerskiego transportu publicznego oraz w obiektach służących obsłudze podróżnych,
- 9) na przystankach komunikacji publicznej,
- 10) w pomieszczeniach obiektów sportowych,
- 11) w ogólnodostępnych miejscach przeznaczonych do zabaw dzieci,
- 12) w innych pomieszczeniach dostępnych do użytku publicznego.



- Wg art. 5 pkt. 1a Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:
- Właściciel lub zarządzający obiektem lub środkiem transportu, w którym obowiązuje zakaz palenia wyrobów tytoniowych, **umieści w widocznych miejscach odpowiednie oznaczenia słowne i graficzne informujące o zakazie palenia wyrobów tytoniowych na danym terenie** lub środku transportu, zwane dalej „informacją o zakazie palenia tytoniu”.



- Według art. 5a pkt. 3 Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:

## **Właściciel lub zarządzający może wyznaczyć palarnię:**

- 1) w domach pomocy społecznej lub domach spokojnej starości,
- 2) w hotelach,
- 3) w obiektach służących obsłudze podróżnych,
- 4) na terenie uczelni,
- 5) w pomieszczeniach zakładów pracy,**
- 6) w lokalach gastronomiczno-rozrywkowych.



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Wg art. 2. ust. 9 Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:
- **palarnia** – wyodrębnione konstrukcyjnie od innych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych pomieszczenie, odpowiednio oznaczone, służące wyłącznie do palenia wyrobów tytoniowych, zaopatrzone w wywiewną wentylację mechaniczną lub system filtracyjny w taki sposób, aby dym tytoniowy nie przenikał do innych pomieszczeń.



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

- Art. 13 pkt.1 Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:

### Kto:

1) (...)

**2) będąc właścicielem lub zarządzającym obiektem lub środkiem transportu,**

**wbrew przepisom art. 5 ust. 1a, nie umieszcza informacji o zakazie palenia tytoniu podlega karze grzywny do 2 000 zł.**



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



- Art. 13 Ustawy o ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych:

**2. Kto pali wyroby tytoniowe w miejscach objętych zakazami określonymi w art. 5 podlega karze grzywny do 500 zł.**

3. W przypadkach określonych w ust. 1 i 2 orzekanie następuje w trybie przepisów o postępowaniu w sprawach o wykroczenia.



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

Tworzenie zapisów dot. (nie)trzeźwości/ palenia tytoniu  
w regulaminie pracy  
jako przykład działań pracodawcy  
w zakresie tworzenia polityki rozwiązywania problemu  
nadmiernej konsumpcji substancji psychoaktywnych  
w zakładzie pracy



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA



***Projekt „Profilaktyczny program zakresie przeciwdziałania uzależnieniu od alkoholu, tytoniu i innych środków psychoaktywnych”***

***współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej.***

***Wartość dofinansowania: 3 438 691 CHF***



INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA