

Arbetsmiljöhandbok

Aktivitet: 11 Frilans Finans drog-, alkohol- samt tobakspolicy				
Dokumentet framtaget av: Christoffer Thell, HR-chef	Dokumentdatum: 2017-01-02	Godkänt av Stephen Schad, VD	Version: 2	Sida: 1 (3)

Frilans Finans drog-, alkohol- samt tobakspolicy

Frilans Finans ska vara en drog- och alkoholfri arbetsplats och med denna policy vill vi informera om våra värderingar, förebygga missbruk, ohälsa och olyckor på arbetsplatsen samt konsekvenser vid medarbetares avvikelser från policyn.

Med droger menar vi narkotika och dopningspreparat, dessa finns definierade i 8 § Narkotikastrafflagen (1968: 64) och dopningspreparat i 1 § i Lagen om förbud mot vissa dopningsmedel (1991: 1969).

Med alkohol menar vi dryck som överstiger 2.25 i volymprocent alkohol.

Arbetsgivarens ansvar

Frilans Finans ansvarar för att samtliga medarbetare är medvetna om reglerna kring vår drog- och alkoholpolicy och vi erbjuder våra medarbetare stöd och hjälpsatser vid ett tidigt stadium.

Vid upprepade korttidsfrånvaro eller frånvaro längre tid är arbetsgivaren skyldig att göra en rehabiliteringsutredning.

Enligt Arbetsmiljölagen (AML 3 kap, 2a §) så är arbetsgivaren skyldig att organisera arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Arbetstagarens ansvar

- Ansvarar för att säkerheten är god både för sig själv och för sina medarbetare.
- Är enligt Arbetsmiljölagen skyldig att följa föreskrifter som en personalpolicy.
- Ska vara nykter och drogfri i tjänst. Det är ej acceptabelt att komma bakfull till arbetet och om detta inträffar avvisas arbetstagaren direkt och skickas hem. Frilans Finans kräver då att arbetstagaren kommer i nyktert skick dagen efter och följer upp händelsen med ett samtal. Den fackliga organisationen arbetstagaren tillhör kontaktas.
- Arbetstagaren har skyldighet att själv verka för ens tillfrisknande och aktivt medverka i rehabiliteringen.
- Vid upptäckt av att en kollega är påverkad eller missbrukar ska närmaste chef kontaktas. Rapportera händelser, ej rykten.

Policy vid konfrontation mot misstänkt medarbetare

- Händelserna dokumenteras noga, alltid skriftligt. (händelse, dag, tidpunkt, plats, närvarande personer)
- Ingen diagnos ställs på medarbetaren, utan fokuserar på uppförande och arbetsprestation.
- Om medarbetaren misstänks missbruka men nekar erbjudes denne att utföra ett drog och/eller alkoholtest för att motbevisa anklagelsen.

Arbetsmiljöhandbok

Aktivitet: 11 Frilans Finans drog-, alkohol- samt tobakspolicy				
Dokumentet framtaget av: Christoffer Thell, HR-chef	Dokumentdatum: 2017-01-02	Godkänt av Stephen Schad, VD	Version: 2	Sida: 2 (3)

Handlingsplan när problemet har uppdagats

Ett första samtal

Där syftet är att klargöra och konkretisera grunderna till misstankarna. Medarbetaren informeras av vad som förväntas av denne vad gäller arbetsprestation, beteende, närvaro och meddelas krav på förändring från medarbetarens sida. Medarbetaren berättar sin uppfattning samt ett uppföljningsmöte bokas in. Mötet dokumenteras.

Uppföljningsmöte

Kvarstår problemet/oförändrat tillstånd?

Plan

För att lägga upp en plan för behandling kontaktas Försäkringskassan.

Innan behandlingen ska även ett skriftligt kontrakt ingås med medarbetaren om konsekvenserna vid återfall av missbruk eller vägran att delta i rehabiliteringsprocessen.

Arbetsrättsliga åtgärder

- Enligt 7 § LAS, ska det först och främst ske en omplacering om detta är möjligt, om det ej finns möjlighet till omplacering kan anställningen prövas där uppsägning är den slutliga åtgärden.
- Arbetsgivaren får ej vänta längre än två månader på att agera på en händelse om det ska ligga till grund för en uppsägning.
- Vid mycket grova brott, som ex langning, är det skäl för avsked enligt 18 § LAS.

Förekommande rättsliga åtgärder

- Skriftlig erinran.
- Försättning ur tjänst – temporär åtgärd i väntan på andra åtgärder från arbetsgivarens sida (AB kap 3, 10§ mom 1).
- Avstängning – sker i väntan på utredning av den misstänkta förseelsen (AB 3 kap, 10§ mom 2)

Skäl för uppsägning på grund av personliga skäl föreligger om medarbetaren:

- Vägrar låta sig testas trots att denne fått varning om konsekvenserna vid eventuell vägran.
- Har upprepad olovlig frånvaro.

Arbetsmiljöhandbok

Aktivitet: 11 Frilans Finans drog-, alkohol- samt tobakspolicy				
Dokumentet framtaget av: Christoffer Thell, HR-chef	Dokumentdatum: 2017-01-02	Godkänt av Stephen Schad, VD	Version: 2	Sida: 3 (3)

- Återkommande gånger uppträder påverkad på arbetsplatsen.
- Vägrar ingå i ett rehabiliteringsprogram trots att medarbetaren fått varning om konsekvenserna vid vägran.
- Misslyckas med rehabiliteringen.

Stödpersoner på arbetsplatsen

HR

Stödpersoner utanför arbetsplatsen

Anonyma Alkoholister

Tobakspolicy

Ej tillåtet att röka under arbetstid.