

Gäller från och med 2006-12-01

AVTAL

OM ALKOHOL OCH DROGTESTER

Mellan

**Sveriges Hotell- och
Restaurangföretagare, SHR**

**Hotell och
Restaurang Facket, HRF**



Gäller från och med 2006-12-01

AVTAL OM ALKOHOL- OCH DROGTESTER



Sveriges Hotell- och
Restaurangföretagare, SHR

Hotell och
Restaurang Facket, HRF

Innehåll:

Avtal om alkohol- och drogtester	3
Bilaga 1 Avtal om Alkohol- och drogtester med riktlinjer och anvisningar för tillämpning	7
Bilaga 2 Exempel på Alkohol- och Drogpolicy	15
Bilaga 3 Exempel på handlingsplan för arbete med missbruk av alkohol och narkotika	18
Bilaga 4 Exempel på förhandlingsframställan	22

1 § Parterna är ense om att gemensamt verka för att arbetsplatserna ska hållas fria från alkohol- och drogmisbruk.

En av förutsättningarna för att systematiskt bedriva arbete mot alkohol- och narkotikamissbruk samt att förebygga sådant missbruk kan vara att genomföra alkohol- och drogtester.

Anmärkning:

Parterna är överens om att det förebyggande arbetet mot ett alkohol- och narkotikamissbruk på arbetsplatsen kan införlivas i ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1

2 § Arbetsgivare har rätt att inom SHR/HRF:s kollektivavtalsområde, genomföra alkohol- och drogtester enligt nedan.

Parterna är överens om att verka för att detta avtal även kan omfatta entreprenörer och dess personal som arbetar i arbetsgivarens verksamhet.

Parternas gemensamma råd, Hotell och Restaurangbranschens Arbetsmiljöråd (HRA) kan genom riktlinjer förtydliga tillämpningen av detta avtal.

3 § Företag som avser att genomföra drogtestning ska ha en skriftlig och väl förankrad alkohol- och drogpolicy för sin verksamhet. Exempel på sådan finns som bilaga till detta avtal.

Anmärkning:

Parterna är överens om att drogtester som genomförs enligt detta avtal är i linje med reglerna i arbetsmiljölagen samt arbetsmiljöavtalet.

Parterna är vidare överens om att följa reglerna om rehabilitering enligt parternas arbetsmiljöavtal.

Parterna erinrar om medbestämmandelagens 11 §. (Av en MBL förhandling bör det framgå:

- syftet med testningen,*
- rutiner,*
- vem som ska utföra testningen,*
- vem som ska analysera resultatet,*
- på vilket sätt testningen sker,*
- vad man avser att testa de anställda för samt*

vilka rutiner för uppföljning som finns. Exempel på förhandlingsframställan, se bilaga 4.)

4 § Arbetsgivare kan alkohol- och drogtesta arbetssökande och anställda. Entreprenörs personal kan omfattas av testning efter avtal mellan företaget och entreprenören.

5 § Anställda och entreprenörers personal får alkohol- och drogtestas, regelbundet eller oregelbundet/slumpmässigt.

Testerna kan omfatta alla anställda, utvalda grupper av anställda eller enskild anställd, om någon av följande förutsättningar föreligger:

- det är motiverat mot bakgrund av det skyddsintresse som föreligger p g a verksamhetens karaktär/art, i del av företagets verksamhet eller för viss arbetstagare,
- arbetsgivaren har grundad misstanke om missbruk eller drogpåverkan hos anställd.

Anmärkning:

Med verksamhetens karaktär/art avses typiskt sådan verksamhet där det är väsentligt att;

- förebygga olycksfall och ohälsa i verksamheten,
- motverka att näringsstället blir en marknadsplats för narkotika samt därmed förknippad kriminell verksamhet.

6 § Arbetsgivare har endast rätt att genomföra alkohol- och drogtestning på ett betryggande och för arbetsmarknaden seriöst sätt.

Detta innebär att testning ska utföras under ansvar av medicinskt legitimerad yrkesutövare, alternativt av sådan anlitad verksamhet med erfarenhet av alkohol- och drogtestning.

Vid testning ska lokal användas så att testningen kan genomföras ändamålsenligt för att säkerställa en betryggande hantering av proverna.

Analyser av testerna får endast utföras av ackrediterat laboratorium, alternativt annan motsvarande kommunal eller landstingskommunal verksamhet.

7 § Arbetstagare som ska testas ska kallas till drogtestning med minst tre timmars varsel.

Alkohol- och drogtestning, som görs på grund av att arbetsgivare har befogad misstanke om missbruk och/eller påverkan, eller på grund av utredningsskyldighet vid olycksfall/tillbud, eller för att förhindra att tredje man eller anställda utsätts för risk för olyckor/tillbud, kan ske utan kallelse enligt ovan.

Anställd är genom detta avtal skyldig att medverka vid provtagning. Testning ska ske på arbetstid eller i direkt anslutning till arbetstiden.

Företag som beslutar om drogtestning har genom detta avtal rätt att ta del av ett testresultat.

Anställd ska i samband med testning tillfrågas om denne genomgår medicinskt ordinerad farmakologisk behandling. Sådan behandling ska arbetstagaren styrka. Arbetsgivaren ansvarar för att det finns rutiner för detta. Dokumentationen av testet ska inte redovisa förekomsten av sådana substanser.

8 § Om en anställd inte medverkar till att låta arbetsgivaren ta del av ett testresultat kan en arbetsgivare utgå från att testresultatet visat positiva spår av den substans som testet avser. Arbetstagare är genom detta avtal därmed skyldiga att medverka till rehabiliteringsåtgärder som anvisas av arbetsgivaren.

9 § Arbetsgivaren har tystnadsplikt beträffande information som erhållits vid testning, utom då anställd givit sitt uttryckliga medgivande för vidare spridning. Tystnadsplikten gäller dock inte i förhållande till rättsvårdande myndigheter, eller de aktörer som kan föreligga i ett enskilt rehabiliteringsärende.

10§ Tvister som uppkommer om tolkning eller tillämpning av detta avtal avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Sådan förhandling ska påkallas skyndsamt.

Om tvist inte blir löst lokalt kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan förhandling ska framställas inom tre veckor från den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Anmärkning:

Parterna kan under den centrala förhandlingen hänskjuta fråga till HRA för rådgivande utlåtande.

11§ Detta avtal träder i kraft den 1 december 2006 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Avtal om alkohol- och drogtester med anvisningar och riktlinjer för tillämpning

1 § Parterna är ense om att gemensamt verka för att arbetsplatserna ska hållas fria från alkohol- och drogmissbruk.

En av förutsättningarna för att systematiskt bedriva arbete mot alkohol- och narkotikamissbruk samt att förebygga sådant missbruk kan vara att genomföra alkohol- och drogtester.

Anmärkning:

Parterna är överens om att det förebyggande arbetet mot ett alkohol- och narkotikamissbruk på arbetsplatsen kan införlivas i ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2001:1

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Parterna har enats om att ett sätt att komma tillrätta med eventuella missbruksproblem eller olaglig befattning av narkotiska preparat kan vara att genomföra alkohol- och drogtestning av personal.

Alkohol- och drogtestning kan vara ett sätt för företaget att säkra kvaliteten i verksamheten för att minimera ovälkommen ohälsa och risk för skador. Alkohol- och drogtestning ska i första hand förhindra att alkoholproblem och droger får fotfäste i verksamheten. Det ska även hjälpa den anställde att befrias från ett eventuellt missbruk i ett så tidigt stadium som möjligt.

Testverksamheten ska följa god sed på arbetsmarknaden och därmed inte onödigt inkräkta på arbetstagarnas integritet.

Det alkohol- och drogförebyggande arbetet på arbetsplatserna bör införlivas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. På detta sätt kan också en naturlig skyddsorganisation skapas på arbetsplatserna som också kan arbeta med riskanalyser och förebyggande arbete även beträffande alkohol och droger.

Syftet med testningen är få bort missbruksproblemen och inte missbrukaren från arbetsplatsen.

2 § Arbetsgivare har rätt att inom SHR-HRF:s kollektivavtalsområde, genomföra alkohol- och drogtester enligt nedan.

Parterna är överens om att verka för att detta avtal även kan omfatta entreprenörer och dess personal som arbetar i arbetsgivarens verksamhet.

Parternas gemensamma råd, Hotell och Restaurangbranschens Arbetsmiljöråd (HRA) kan genom riktlinjer förtydliga tillämpningen av detta avtal.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Kollektivavtalet omfattar enbart anställda på SHR- HRF:s avtalsområde.

Parterna har emellertid ansett att det är angeläget att alla på en arbetsplats, även entreprenörer och dess personal, ska kunna införas i alkohol- och drogtestningsverksamheten. Detta kan innebära att personal hos en entreprenör, oavsett vilken kategori dessa tillhör, kan omfattas av testningsverksamheten under förutsättning att detta har överenskommit mellan företaget och entreprenören. Det är angeläget att alla på en arbetsplats känner till företagets inställning till missbruk och befattning med narkotika.

3 § Företag som avser att genomföra drogtestning ska ha en skriftlig och väl förankrad alkohol- och drogpolicy för sin verksamhet. Exempel på sådan finns som bilaga 2 till detta avtal.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Ett företag som överväger att tillämpa avtalet ska utarbeta alkohol- och drogpolicy samt en handlingsplan. Exempel på en handlingsplan finns som bilaga. Policyn bör vara anpassad till den egna verksamheten och förankras och utarbetas tillsammans med de anställda. Det är också viktigt att samtidigt uttala vad som kan anses acceptabelt eller oacceptabelt beteende.

Alkohol- och drogpolicyn är ett styrdokument av vilket det bör framgå vilka åtgärder arbetsgivaren vidtar när ett alkohol- eller drogproblem uppdagas.

I detta sammanhang bör företagets anställda också känna till konsekvenserna om man bryter mot avtalet och den gemensamma policyn.

Anmärkning:

Parterna är överens om att drogtestar som genomförs enligt detta avtal är i linje med reglerna i arbetsmiljölagen samt arbetsmiljöavtalet.

Parterna är vidare överens om att följa reglerna om rehabilitering enligt parternas arbetsmiljöavtal.

- Parterna erinrar om medbestämmandelagens 11 §. (Av en MBL-förhandling bör det framgå:*
- syftet med testningen,*
- rutiner,*
- vem som ska utföra testningen,*
- vem som ska analysera resultatet,*
- på vilket sätt testningen sker,*
- vad man avser att testa de anställda för samt vilka rutiner för uppföljning som finns. Exempel på förhandlingsframställan, se bilaga 4.)*

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Innan företaget påbörjar alkohol- och drogtestningsverksamheten ska företaget fullfölja sin primära förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen. Utgångspunkten i förhandlingen bör då vara att arbetsgivare och arbetstagare förankrar förfaringssätten, policyn och genomförandet i organisationen.

4 § Arbetsgivare kan alkohol- och drogtesta arbetssökande och anställda. Entreprenörs personal kan omfattas av testning efter avtal mellan företaget och entreprenören.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Ett företag kan kräva att en arbetssökande låter sig alkohol- och drogtestas innan anställningsavtal träffas. Förutsättningen är att den arbetssökande inte diskrimineras eller att företaget bryter mot god sed på arbetsmarknaden. Det är vidare möjligt att arbetsgivare och anställd avtalar i anställningsavtalet om att alkohol- och drogtestning får genomföras under pågående anställning.

Genom avtalet kan även entreprenörers personal omfattas av testningsförfarandet under förutsättning att detta överenskommit mellan företaget och entreprenören.

5 § Anställda och entreprenörers personal får alkohol- och drogtestas, regelbundet eller oregelbundet/slumpmässigt.

Testerna kan omfatta alla anställda, utvalda grupper av anställda eller enskild anställd, om någon av följande förutsättningar föreligger:

- det är motiverat mot bakgrund av det skyddsintresse som föreligger p g a verksamhetens karaktär/art, i del av företagets verksamhet eller för viss arbetstagare,
- arbetsgivaren har grundad misstanke om missbruk eller drog-påverkan hos anställd.

Anmärkning:

Med verksamhetens karaktär/art avses typiskt sådan verksamhet där det är väsentligt att;

- förebygga olycksfall och ohälsa i verksamheten,
- motverka att näringsstället blir en marknadsplats för narkotika samt därmed förknippad kriminell verksamhet.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Beroende på verksamhet och personalintensitet kan ett företag välja mellan att ha regelbundna testningar, t ex inför säsongsarbete eller en viss månad varje halvår, eller oregelbundet genomförda tester, d v s slumpmässigt genomförda tester där förutsägbarheten för när testerna genomförs inte går att utläsa. Vid sådana tester behöver arbetsgivaren inte ange något skäl varför testning genomförs vid en viss tidpunkt.

För att ha möjlighet att genomföra alkohol- och drogtestning under pågående anställning har parterna enats om vissa kriterier i verksamheten för att testning ska tillåtas. Dessa kriterier är att;

- ”– det är motiverat mot bakgrund av det skyddsintresse som föreligger p g a verksamhetens karaktär/art, i del av företagets verksamhet eller för viss arbetstagare”

Härvid avser parterna dels verksamhet som förutsätter personligt omdöme och skärpt uppmärksamhet för att undvika risker för skada eller ohälsa på medarbetare, samt tredje man, eller risker för att egendom skadas. Det gäller till exempel arbete som skidlärare, lift-skötare, skoterkörning, skidguider, tekniker, dörrvärdar, bartender m fl. Ovan anförda kan också avse del av företagets verksamhet.

Det kan också avse verksamhet som redan är utsatt för myndigheternas granskning och som i sitt kvalitetsarbete behöver garantera allmänheten att den inte har personal som nyttjar narkotika. Exempel på sådana verksamheter är nattklubbar, hotell som har nattportier, m m.

- ”– arbetsgivaren har grundad misstanke om missbruk eller drog-påverkan hos anställd.”

Skulle någon vara misstänkt alkoholpåverkad eller misstänkt påverkad av illegala narkotiska preparat har arbetsgivaren rätt att testa den anställde. Detta är även fallet om arbetsgivaren, till följd av den anställdes beteende, kan misstänka att den anställde fallit offer för ett missbruk.

Misstankarna ska vara grundande och arbetsgivaren måste följa god sed på arbetsmarknaden och testningen ska genomföras på ett så lite integritetskränkande sätt som möjligt.

6 § Arbetsgivare har endast rätt att genomföra alkohol- och drogtestning på ett betryggande och för arbetsmarknaden seriöst sätt.

Detta innebär att testning ska utföras under ansvar av medicinskt legitimerad yrkesutövare, alternativt av sådan anlitad verksamhet med erfarenhet av alkohol- och drogtestning.

Vid testning ska lokal användas så att testningen kan genomföras ändamålsenligt för att säkerställa en betryggande hantering av proverna.

Analyser av testerna får endast utföras av ackrediterat laboratorium, alternativt annan motsvarande kommunal eller landstingskommunal verksamhet.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Parterna betonar särskilt att testningen ska följa god sed på arbetsmarknaden, d v s testningen ska avse sökandet efter substanser som kan vara skadliga för verksamhetens medarbetare, möjliga att spåra, samt att testförfarandet ska följa medicinska och professionella rutiner.

Företaget ska se till att det finns säkra rutiner mellan den/de som hanterar testerna och den/de som ska utföra analyserna.

Arbetsgivaren ska se till att den resurs som anlitas för testningen har erforderlig kompetens och kvalitet i sin hantering, uppfyller kraven på en säker testning samt att laboratoriet som analyserar proverna är ackrediterat eller har egenskaper motsvarande ackreditering för uppdraget.

För den enskilde kan testförfarandet skapa oro. Parterna poängterar därför vikten av att bemötandet hos företaget sker på ett värdigt sätt med personal väl utbildad för uppdraget.

7 § Anställd som ska testas ska kallas till drogtestning med minst tre timmars varsel.

Alkohol- och drogtestning, som görs på grund av att arbetsgivare har befogad misstanke om missbruk och/eller påverkan, eller på grund av utredningsskyldighet vid olycksfall/tillbud, eller för att förhindra att tredje man eller anställda utsätts för risk för olyckor/tillbud, kan ske utan kallelse enligt ovan.

Anställd är genom detta avtal skyldig att medverka vid provtagning. Testning ska ske på arbetstid eller i direkt anslutning till arbetstiden.

Företag som beslutar om drogtestning har genom detta avtal rätt att ta del av ett testresultat.

Anställd ska i samband med testning tillfrågas om denne genomgår medicinskt ordinerad farmakologisk behandling. Sådan behandling ska arbetstagaren styrka. Arbetsgivaren ansvarar för att det finns rutiner för detta. Dokumentation av testet ska inte redovisa förekomsten av sådana substanser.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Oavsett om testningen är regelbundet eller slumpmässigt arrangerad har parterna ansett att en person som ska testas ska kallas med en minsta marginal om tre timmar. En kallelse om testning bör vara skriftlig för att inte några missförstånd beträffande var eller när testningen ska genomföras kan åberopas.

Framförhållningen om minst tre timmar motiveras av hänsynstagande till arbetstagarens integritet och möjlighet att förberedas på testningen.

Vid grundad misstanke om missbruk eller drogpåverkan hos någon kan testning ske omgående utan att iaktta tre timmars framförhållning. Detta är även möjligt vid arbetsolycka eller tillbud samt om tredje man om företaget har skäl att misstänka att tredje man eller annan anställd kan riskera skada.

Anställd har en skyldighet att medverka till testningen. Anställd som inte medverkar till testningen gör sig skyldig till brott mot anställningsavtalet vilket kan leda till att arbetsgivaren har skäl att säga upp anställningen. Att vägra arbetsgivaren att ta del av testresultatet kan också vara ett brott mot anställningsavtalet.

En anställd har rätt till medicinsk sekretess. Härmed avses att arbetsgivaren inte har rätt att ta del av information rörande sina anställdas sjukdomar eller pågående behandlingar utan att anställd lämnat sitt medgivande. Det är arbetsgivarens ansvar att rutiner finns för arbetstagarna att meddela den som utför testningen att sådan medicinsk sekretess åberopas. Det är arbetstagaren som i eget intresse meddelar den som utför testet att sådan information om medicinsk påverkan inte får lämnas till arbetsgivaren.

8 § Om en anställd inte medverkar till att låta arbetsgivaren ta del av ett testresultat kan en arbetsgivare utgå från att testresultatet visat positiva spår av den substans som testet avser. Anställda är genom detta avtal därmed skyldiga att medverka till rehabiliteringsåtgärder som anvisas av arbetsgivaren.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Anställda ska medverka i arbetsmiljöarbetet och följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iaktta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

En anställd som inte följer regler eller skyddsföreskrifter som gäller på arbetsplatsen kan riskera uppsägning för brott mot anställningsavtalet.

Brott mot anställningsavtalet i form av vägran att låta sig testas eller att medge företaget att ta del av testresultatet kan betecknas som misskötsel. Misskötsamhet kan ytterst leda till att det föreligger saklig grund för uppsägning av arbetstagaren.

9 § Arbetsgivaren har tystnadsplikt beträffande information som erhållits vid testning, utom då anställd givit sitt uttryckliga medgivande för vidare spridning. Tystnadsplikten gäller dock inte i förhållande till rättsvårdande myndigheter, eller de aktörer som kan föreligga i ett enskilt rehabiliteringsärende.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Information som arbetsgivaren erhåller genom alkohol- och drogtestningen ska hanteras med stor försiktighet. Det är emellertid arbetsgivarens ansvar att vidta lämpliga åtgärder inom arbetsanpassnings- och rehabiliteringsområdet varför information i syfte att vidta sådana åtgärder måste få väga tyngre än den personliga integriteten i varje enskilt fall.

Integritetskänslig information måste hanteras tillsammans med den anställde för att uppnå samstämmighet i hur informationen hanteras och ett gott samarbete i rehabiliteringen. Syftet ska inte vara att kränka utan att hjälpa den anställde.

Föreligger misstankar om brott eller har annan information framkommit som kan medföra att polis eller tull kan vara intresserade av uppgifterna gäller inte tystnadsplikten för arbetsgivaren gentemot sådan myndighet.

10§ Tvister som uppkommer om tolkning eller tillämpning av detta avtal avgörs genom lokala förhandlingar mellan berörda parter. Sådan förhandling ska påkallas skyndsamt.

Om tvist inte blir löst lokalt kan frågan hänskjutas till central förhandling. Begäran om sådan förhandling ska framställas inom tre veckor från den dag då den lokala förhandlingen avslutades.

Anmärkning:

Parterna kan under den centrala förhandlingen hänskjuta fråga till HRA för rådgivande utlåtande.

Anvisningar och riktlinjer för tillämpning:

Deltagare i HRA som är undertecknade parter i detta avtal är tillika de som rådgör i frågor som rör alkohol- och drogtestning.

11§ Detta avtal träder i kraft den 1 december 2006 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Exempel på

Alkohol- och drogpolicy för (Företaget AB)

Missbruk av alkohol och droger är ett samhällsproblem och (Företaget AB) tar mot denna bakgrund starkt avstånd från allt missbruk av alkohol samt befattningsmedel som inte nyttjas i medicinskt syfte.

Missbruk av alkohol och narkotika kan aldrig accepteras eller rättfärdigas och går inte att förena med ett arbete i (Företaget AB). Ett missbruk av alkohol eller droger är inte enbart ett problem för missbrukaren. Kunder måste lita på att (Företaget AB)s anställda gör ett fullgott arbete med beaktande av kvalitet och säkerhetsaspekter och medarbetare måste kunna lita på att (Företaget AB)s verksamhet är trygg och säker. Arbetet med att förebygga alkohol- och drogmisbruk ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Härigenom kan eventuellt missbruk upptäckas tidigt för att (Företaget AB) tidigt ska kunna sätta in åtgärder för rehabilitering, minimera skadorna samt begränsa eventuell spridning.

(Företaget AB)s policy och handlingsprogrammet mot alkohol- och drogmisbruk syftar till att förebygga sjukdom, kriminalitet och olycksfall i arbetet samt till att skapa en god arbetsmiljö. (Företaget AB) ska därför kunna garantera att verksamheten är fri från alkoholmissbruk och befattningsmedel som inte nyttjas i medicinskt syfte. Policyn och handlingsprogrammet syftar även till att skydda medarbetare från att hamna i ett tillstånd av missbruk m.m. (Företaget AB) ska ta sitt ansvar för att förmå dess medarbetare att upphöra med ett eventuellt missbruk genom vidta särskilda insatser.

(Företaget AB) ansvarar för att alla anställda, samt i varje enskilt fall entreprenörer, tar del av alkohol- och drogpolicyn samt företagets handlingsprogram vid alkohol- och drogtestning samt missbruk av narkotika. Alla anställda ska underteckna och bekräfta att de tagit del av alkohol- och drogpolicyn. Därmed utgår (Företaget AB) från att alla anställda följer de grundläggande värderingar som kommer till uttryck i policyn.

Alla anställda ska inom ramen av anställningsavtalet eller uppdragsavtalet ingripa, i form av att rapportera till sin arbetsledare, vid misstanke om att alkohol-/drogmisbruk förekommer.

Mål för (Företaget AB)s arbete mot alkohol- och drogmisbruk

Det övergripande målet med (Företaget AB)s aktiva arbete mot alkoholmissbruk och illegal befattning med narkotika är att upprätthålla en nykter, drogfri och säker arbetsplats.

Det övergripande målet ska uppnås genom:

- Förebyggande informationsarbete
- Utbildning
- Alkohol- och drogtestning
- Stödjande verksamhet
- Rehabilitering och arbetsanpassning
- X
- X

Vidare är målet med alkohol- och drogpolicyn att:

- Skapa engagemang, enighet och samförstånd avseende alkohol-/drogrelaterade problem på arbetsplatsen.
- Verka för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö fri från droger och alkoholmissbruk.
- Motverka uppkomst av missbruk av alkohol samt droganvändning hos anställda.
- Så tidigt som möjligt upptäcka och vidta erforderliga åtgärder vid missbruk av alkohol respektive bruk av droger samt att denne söker/får hjälp.
- Motverka att anställda slås ut från arbetslivet på grund av alkohol-/drogmisbruk.
- Förebygga ohälsa hos anställda, samt att ställa tydliga krav på anställd att delta i rehabiliteringen och därmed återgå i arbete.
- Förhindra nedsättning av den anställdes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter.

Alkohol- och drogregler i (Företaget AB)

Mot bakgrund av (Företaget AB)s målsättning och syfte med alkohol- och drogpolicyn ska anställda/medarbetare/anlitade uppdragstagare iaktta följande inom ramen av sin anställning/uppdrag hos (Företaget AB):

- Anställda samt i övrigt anlitade uppdragstagare ska helt avstå från all befattning med narkotika eller andra narkotikaklassade preparat, såväl på arbetstid som på fritid. Befattning med sådana preparat utgör ett brott enligt svensk lag och accepteras därför inte i någon form.
- Anställda samt i övrigt anlitade uppdragstagare ska helt avstå från alkoholförtäring under och i omedelbar anslutning till arbetspass. Arbetsgivaren beslutar om vad som gäller vid representation, personalfester och liknande arrangemang. Alkohol fria alternativ ska alltid finnas tillgängliga vid sådana tillfällen.
- Anställd ska verka mot att gäster konsumerar alkohol i strid med svensk alkohollagstiftning samt att gästen missbrukar alkohol.
- Anställd som uppmärksammar missbruk eller befattning med narkotikaklassade preparat på arbetsplatsen, såväl av gäster/kunder som av kollegor, ska anmäla detta till sin närmaste arbetsledare.
- Anställd är skyldig att medverka i företagets regler och policy angående alkohol- och drogtestning.
- Anställd är skyldig att medverka och ta del av den utbildning och information i alkohol- och drogfrågor som företaget initierar.
- Anställd som bryter mot nu angivna regler eller denna policy kan riskera att mista sin anställning.
- Uppdragstagare som handlar i strid med denna policy kan vara ett kontraktsbrott som av (Företaget AB) kan komma att åberopas till grund för hävning av avtalet.

Exempel på handlingsplan för (Företaget AB)s arbete med missbruk av alkohol och narkotika och vid tillämpning av alkohol- och drogtestning

I enlighet med (Företagets AB:s) policy mot alkohol och narkotika har en handlingsplan upprättats för företagets arbete med dessa frågor.

Förebyggande alkohol- och drogarbete

Kravet på en drogfri arbetsmiljö kan endast uppnås genom att (Företaget AB), samtliga anställda och anlidade entreprenörer, gemensamt arbetar för att upptäcka ett missbruk av alkohol/narkotika.

(Företaget AB) ska vidta åtgärder för att tidigt kunna upptäcka tendenser om missbruk. Därutöver ska (Företaget AB) erbjuda hjälp till anställda som missbrukar alkohol/narkotika.

(Företaget AB)s anställda är skyldiga att omedelbart underrätta ansvarig eller annan arbetsledare om man upptäcker missbruk eller förekomst eller befattning av narkotika.

I linje med (Företaget AB)s alkohol- och drogpolicy ska allt illegalt befattande med narkotikaklassade preparat polisanmälas.

Utbildning

(Företaget AB) ansvarar för att all personal får vederbörlig utbildning i alkohol- och drogfrågor. Med utbildning avses all informations-spridning inom ämnesområdet. (Företaget AB) fastställer tillsammans med de anställda behovet av utbildningsinsatser.

Utbildning kan exempelvis avse:

- Medicinska och sociala verkningar av alkohol- och drogmisbruk
- Hur ser man tidiga signaler av missbruk
- Sjukdoms- och hälsofrågor
- Säker, trygg samt god arbetsmiljö
- Alkohol- och drogpolicy
- Stödinsatser och rehabilitering
- Organisationer som verkar för förebyggande åtgärder inom alkohol- och drogområdet
- Personuppgifter och sekretess
- X
- X

(Företaget AB) ska även särskilt utbilda och informera arbetsledare och chefer. Syftet med detta är att förbereda dessa i mötet med missbruksproblem samt vilka åtgärder som ska vidtas i det enskilda fallet. (Företaget AB) bedömer behovet av utbildningens omfattning och inriktning.

Alkohol- och drogtest

I enlighet med kollektivavtal mellan SHR och HRF kommer företaget att genomföra alkohol- och drogtest.

Testförfarandet stödjer (Företaget AB)s arbete med att verka för en arbetsplats fritt från missbruk. Testerna är förebyggande, avskräckande och identifierande.

Syftet med testerna är att ansvara för sina anställdas och kunder/gästers hälsa och säkerhet samt för att upprätthålla verksamhetens trovärdighet i samhället i övrigt. För att (Företaget AB) ska kunna uppfylla säkerhetskrav måste (Företaget AB) kunna garantera en narkotikafri miljö. (Företaget AB) har ett allmänt krav för att förhindra att verksamheten blir en plats för spridning och användandet av narkotika i någon form. Testningen ska syfta till att på ett tidigt stadium upptäcka missbruk och därmed kunna vidta lämpliga åtgärder.

Genomförande av testning

(Företaget AB) kommer att alkohol- och drogtesta personal på följande sätt:

- Alkohol- och narkotikatestning får ske då något av följande föreligger:
- Slumpmässigt/Regelmässigt (ange här när och vilka befattningar/yrken som avses)
- Vid grundad misstanke om missbruk eller drogpåverkan
- Då den anställde medger detta
- X
- X
- X

(Företaget AB) har tecknat avtal med företaget NN om att genomföra alkohol- och drogtesterna. Testerna ska utföras enligt god sed på arbetsmarknaden och på ett betryggande sätt.

(Företaget AB) har även tecknat avtal med företaget NN om att utföra analyser av alkohol- och drogtester.

För slumpmässiga eller regelbundna tester bör skriftlig kallelse användas. Kallelse ska ske med tre timmars framförhållning. Vid grundad misstanke om alkohol- eller drogpåverkan krävs ingen framförhållning innan testning kan ske.

I samband med testning ska utföraren av testet fråga om den anställde omfattas av någon medicinsk farmakologisk behandling för att utesluta felaktigheter i analysvaren.

Företaget AB avser att testa för följande substanser:

- X
- X
- X

Åtgärder vid misstanke om alkohol-/narkotikapåverkan under arbetstid

Om en anställd eller uppdragstagare misstänks vara påverkad av alkohol/narkotika under arbetstid är det arbetsledarens skyldighet att omedelbart fatta beslut om att den anställde/uppdragstagaren ska avvisas från arbetsplatsen. För att försäkra sig om riktigheten i misstankarna kan (Företaget AB) i varje enskilt fall överväga om att låta testa den anställde eller uppdragstagaren. Finns skyddsombud ska arbetsledaren underrätta denne om avvisningen.

Förnekar den anställde att denne är påverkad av alkohol/narkotika är det möjligt att utreda frågan genom testning. Vägrar den anställde att delta i testet, kan det vara ett brott mot anställningsavtalet. Vid vägran utgår (Företaget AB) från att arbetstagaren testats positivt. (Företaget AB) bedömer i varje enskilt fall hur en sådan fråga ska lösas.

Avvisningen ska ske på ett betryggande sätt. Arbetsledaren ska i möjligaste mån se till att den anställde lämnas i bostaden eller på lämplig plats. Betryggande avvisning ska ske även om det medför störningar i arbetet.

När en anställd har avvisats från arbetsplatsen med anledning av misstanke om alkohol-/narkotikapåverkan ska arbetsgivaren hålla ett personligt samtal med vederbörande vid lämpligt tillfälle. Vid mötet informeras arbetstagaren om orsakerna till misstanke om alkohol-/narkotikapåverkan/missbruket och grunden för misstankarna.

Vid alla möten ska minnesanteckningar föras av arbetsgivaren.

En arbetstagare som inte följer företagets alkohol- och narkotikapolitik eller medverkar i rehabiliteringsinsatser kan riskera att förlora sin anställning.

Åtgärder vid positivt test av alkohol eller droger

Om det konstateras det vid testning eller på annat sätt konstateras att den anställde är påverkad eller har ett missbruk ska (Företaget AB) och anställd diskutera lämpliga åtgärder vid ett möte.

Det kan vara lämpligt att den anställde tas ur tjänst eller eventuellt omplaceras. En plan för att den anställde ska bli fri från sitt missbruk (rehabiliteringsplan) ska upprättas för den fortsatta behandlingen. Denna kan även innehålla ett personligt behandlingskontrakt.

Skyddsombud om sådan finns eller facklig förtroendeman kan om den anställde vill det medverka vid mötet.

Vid alla möten bör minnesanteckningar föras av arbetsgivaren.

En arbetstagare som inte medverkar i möte eller deltar i rehabiliteringsinsatser beslutade tillsammans med arbetsgivaren kan riskera att förlora sin anställning.

Bilaga 4 Exempel på förhandlingsframställan

Till (Facklig organisation HRF)

FÖRHANDLINGSFRAMSTÄLLAN

I egenskap av företrädare för bolaget påkallar jag härmed förhandling i enlighet med MBL 11 § angående tillämpning av alkohol- och drogtestning vid (Företaget ABs) verksamhet.

Förslaget innebär att vi avser att tillämpa SHR:s och HRF:s gemensamma avtal om alkohol- och drogtester på våra anställda i enlighet med intentionerna i avtalet. Bifogat finner ni förslag till Policy om alkohol och droger, Handlingsplan samt förslag på företag att utföra testningen och analysera testproverna.

Vi föreslår förhandling följande datum xxxxx kl. YY i företagets lokaler. Vänligen kontakta mig snarast om tiden för förhandling inte passar.

x-stad 200x-xx-xx

.....
NN

Företaget AB

Bilagor:

Företagets Alkohol- och Drogpolicy

Handlingsplan för arbetet med Alkohol- och Drogtestning

Förslag på företag att utföra testerna och analyserna av proverna



Sveriges
Hotell & Restaurang
företagare