

## 1. Inledning

\_\_\_\_\_ *har nolltolerans gällande droger*

\_\_\_\_\_ accepterar inte att medarbetare är drogpåverkade på arbetet, genom tillförlitligt test uppvisar spår av drogbruk, förvarar droger på arbetsplatsen eller på annat sätt befattar sig med droger på arbetsplatsen eller under arbetstid.

Sådana ageranden utgör ett allvarligt brott mot medarbetarens skyldigheter i anställningen och kan leda till att medarbetaren skiljs från sin anställning.

Med droger avses exempelvis narkotiska preparat, spår av narkotiska preparat, icke-förskrivna receptbelagda läkemedel som innehåller ämnen med beroendeframkallande egenskaper eller euforiserande effekter, narkotikaklassade läkemedel samt andra läkemedel och dopingmedel som används i strid med läkares ordination. Kemikalier som används i berusningssyfte är också att beteckna som droger i detta avseende.

### *Ingen rehabiliteringsskyldighet*

Medarbetarens droganvändning medför inte rehabiliteringsskyldighet eller skyldighet till arbetsanpassning för \_\_\_\_\_.

### *Syfte och mål*

Inom bygg- och installationsbranschen finns höga kvalitets- och säkerhetskrav. Syftet med denna drogpolicy är därmed att undvika ohälsa, tillbud, olyckor och att värna om en god och säker arbetsmiljö. Droger i samband med arbetslivet innebär en ökad risk för felaktiga beslut och olyckor som kan skada medarbetare, samarbetspartners, kunder, varumärke och ekonomi.

Målet med denna drogpolicy är att åstadkomma en säker och trivsamt arbetsplats och arbetsmiljö som är fri från droger. \_\_\_\_\_ har ett lagstadgat ansvar för att arbetsmiljön ska vara så säker som möjligt och att värna om medarbetarens liv och hälsa på arbetet.

### *Särskilt om läkarföreskrivna preparat*

En medarbetare som fått narkotikaklassade läkemedel eller andra läkemedel utskrivna av läkare är skyldig att omedelbart informera arbetsgivaren om detta, under förutsättning att medicineringen riskerar inverka på dennes förmåga att utföra arbetsuppgifter. Exempelvis ska arbetsgivaren informeras om läkemedlet har påverkan på vakenhet, koncentration, uppmärksamhet eller omdöme. Det är medarbetaren som, tillsammans med behandlande läkare, ansvarar för att utreda om läkemedlen kan påverka arbetsinsatsen negativt. Ansvarig chef ska därefter, i dialog med medarbetaren, samt vid behov med läkare och/eller företagshälsovård eller motsvarande inrättning, bedöma om tillfällig arbetsanpassning behövs under medicineringsperioden.

## 2. Tillämpningsområde

Medlemsföretagets drogpolicy omfattar företagets egna medarbetare men även extern personal som utför tjänster på Medlemsföretagets arbetsplatser. Mot denna bakgrund råder nolltolerans gällande droger för samtliga personer som arbetar på någon av Medlemsföretags arbetsplatser/arbetsområden eller i Medlemsföretags verksamhet, i enlighet med vad som beskrivs i denna policy.

## 3. Omfattning & utförande av drogtest

Drogtester ska utföras i enlighet med det kollektivavtal medarbetaren omfattas av i det fall som sådana bestämmelser finns i kollektivavtalet. Som utgångspunkt ska berörd medarbetare omgående genomföra ett drogtest genom företagshälsovården eller motsvarande inrättning. Det är företagshälsovården eller motsvarande inrättning som avgör vilken sorts drogtest som används. Arbetsgivaren ska därefter se till att medarbetaren skickas hem på ett tryggt sätt. Testerna ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Provtagning ska ske i avskildhet för varje medarbetare och analys av provsvar ska göras av ackrediterat laboratorium.

\_\_\_\_\_ tillämpar drogtest i följande fall:

#### *Drogtester vid misstanke*

Vid misstanke om drogbruk tas medarbetaren omedelbart ur tjänst och därefter tas om hand på det sätt som situationen kräver. Chefer och arbetsledare med personalansvar är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte.

Vid misstanke om drogbruk i samband med framförandet av företagets fordon kan polis komma att tillkallas och incidenten komma att polisanmälas. Arbetsgivaren har ett eget utredningsansvar och kan därför kräva drogtest av medarbetaren både i en situation där polisen redan testat medarbetaren för droger och i de fall där polis inte har tillkallats.

#### *Vid tillbud eller arbetsplatsolycka*

Vid allvarligt tillbud och/eller arbetsplatsolycka kan tester komma att genomföras på samtliga involverade medarbetare.

#### *Sluppmässiga drogtest*

Sluppmässiga drogtest syftar till att upptäcka drogbruk hos medarbetare.

#### *Krav från kund eller uppdragsgivare*

I de fall slumpvisa kontroller sker i anslutning till kundens arbetsplats utförs dessa kontroller av arbetsgivarens egen eller kundens företagshälsovård eller motsvarande inrättning. Medarbetaren har en skyldighet att medverka vid dessa kontroller.

## **4. Konsekvenser av positivt drogtest**

#### *Egen personal på \_\_\_\_\_*

Ett positivt drogtest anses ge anledning att anta att medarbetaren är påverkad av droger fram till den tidpunkt då ett negativt drogtest kan påvisas.

Medarbetare som lämnat ett positivt drogtest anses inte stå till arbetsgivarens förfogande för arbete om möjlighet till omplacering saknas. Under denna period har medarbetaren varken rätt till lön eller sjuklön fram till den tidpunkt då ett negativt drogtest kan påvisas. Under denna tidsperiod får medarbetaren inte befinna sig på arbetsplatsen.

Ett positivt drogtest hos medarbetare kan därutöver medföra att arbetsrättsliga åtgärder vidtas, vilket exempelvis kan innebära erinran eller att anställningen avslutas.

#### *Extern personal*

Vid ett positivt drogtest av extern personal har \_\_\_\_\_ rätt att avvisa berörd personal från arbetsplatsen.

## **5. Konsekvenser av vägran att genomgå drogtest**

#### *Egen personal på \_\_\_\_\_*

Vid medarbetares vägran att genomgå test, oavsett om det gäller ett sluppmässigt test, test vid tillbud/olycka, test vid misstanke eller när uppdragsgivare kräver testning, kan \_\_\_\_\_ inte utesluta att droger brukats. Medarbetare som vägrar drogtestning anses inte stå till arbetsgivarens förfogande för arbete om möjlighet till omplacering saknas. Denna ordervägran, som vägran att genomgå test innebär, utgör ett brott mot anställningsavtalet som kan leda till arbetsrättsliga åtgärder.

#### *Extern personal*

I händelse av extern personals vägran att genomgå drogtest har \_\_\_\_\_ rätt att avvisa berörd personal från arbetsplatsen.

