

Alkohol- och drogtester policy

Detta är en policy att användas vid alkohol- och drogtester. För företag där det behövs genomföras alkohol- och drogtester kan det vara en bra idé att ha en policy för hur detta ska gå till. Denna policy är ett sådant exempel där du som företag själv kan fylla i vad som gäller för er verksamhet.

Handlingsplanen gäller hos följande arbetsgivare
Företagsnamn:
Organisationsnummer:
Adress:
Ansvarig för handlingsplanen:

Alkohol- och drogtester
Alkohol- och drogtester Vi har beslutat att genomföra alkohol- och drogtester i vår verksamhet. De som kommer att testas är arbetstagare, konsulter eller annan inhyrd personal. Testerna kommer att genomföras slumpmässigt. Skälet till att vi menar att vår verksamhet motiverar att vi genomför slumpvisa alkohol- och drogtester är följande: (till exempel att företaget bedriver tung yrkesmässig trafik och att testning därför är motiverat utifrån trafikregler, säkerhet för fordon och medtrafikanter samt utifrån arbetsmiljö och övrig säkerhet på företaget). Alkohol- och drogtester utförs av medicinskt legitimerade yrkesutövare och på vårt företag har vi valt att anlita: Reslutatet hanteras i enlighet med GDPR. Vid misstanke om påverkan av alkohol och droger Om en arbetstagare uppträder uppenbart alkohol- och/eller drogpåverkad på sitt arbete ska arbetsgivaren agera enligt följande: – arbetet kan omedelbart behöva avbrytas om det finns risk för olycksfall och risk för arbetsmiljöincidenter för arbetstagare/verksamheten. – oavsett hur misstanken om påverkan uppstår, ska den utredas. – ev. besluta om alkohol- och/eller drogtest. Om en arbetstagare vägrar genomföra ett alkohol- och/ eller drogtest betraktas detta som ett positivt test – som att arbetstagaren är påverkad och ärendet hanteras vidare enligt nedan "Vid konstaterad påverkan av alkohol eller droger". Vid kvällar eller helger då tillgång till alkohol- eller drogtest inte finns, tas kontakt med företagshälsan nästkommande vardag för test. . Arbetsgivaren ska dokumentera vad som har skett såsom händelseförlopp, tidpunkter och inblandade personer, samt vilka åtgärder som har skett. Vid konstaterad påverkan av alkohol och droger – När arbetsgivaren (genom test, erkännande eller genom chefens bedömning) har konstaterat att en arbetstagare är påverkad av alkohol eller andra droger ska arbetet omedelbart avbrytas (om detta inte redan gjorts) och den påverkade ska lämna arbetsplatsen. – Arbetstagare som konstaterats påverkade av alkohol och/eller droger står inte till arbetsgivarens förfogande, någon lön utgår därför inte förrän ett negativt test har påvisats.

- Arbetstagaren ska snarast erbjudas ett nytt test. .
- Om arbetstagaren är i sådant skick att denne utgör en fara för sig själv eller omgivningen, ska ambulans kontaktas för akutvård och anhörig kontaktas för omhändertagande.

Vårt ansvar och fortsatta åtgärder

Arbetsgivaren har tystnadsplikt beträffande information som erhållits vid testning, utom då anställda har gett 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 ´.

I enlighet med Arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett arbetsmiljöansvar. Inom ramen för detta ska arbetsgivaren utreda och påtala misshandelsakt av en arbetstagare. I arbetsmiljöansvaret ligger dessutom rehabiliteringsansvar för arbetsgivaren vid sjukdom.