

Missbruk av alkohol, spel och droger

Arbetsgivarens rättigheter och skyldigheter

Helena Edman
Arbetsrättsjurist



Teknikföretagen

Missbruk?

- Medicinskt
- Arbetsmiljörättsligt
- Arbetsrättsligt dvs AD:s resonemang

Droger

- Alkohol
- Narkotika – klassificeras av Läkemedelsverket
- Läkemedel kan innehålla narkotika
- Dopingpreparat



Sjukdom - Arbetsrättsligt

- Alkohol
 - bruk/okynne
 - beroende
 - kronisk alkoholism
- Illegala droger
 - är straffbart
 - allvarligare med droger än med alkohol

Spel om pengar –sjukdom?

- Påverkan på arbetet
- Trötthet, koncentrationsproblem
- Spel på arbetstid
- Stöld eller förskingring p g a spelmissbruk

Arbetsgivarens ansvar

- Vidta och bekosta rehabilitering och arbetsanpassning som syftar till att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren.
- Tystnadsplikt

Arbetsgivarens skyldigheter och rättigheter vid anställds missbruk

- Alkohol- och drogpolicy (inget lagkrav)
- Rutiner - berusningsmedel (AFS 1994:1)
- Rehabilitering (AML 3:2a, AFS 1994:1, 7 § LAS indirekt)
- Omplacering (AFS 1994:1, 7 § LAS)
- Uppsägning (7 § LAS)

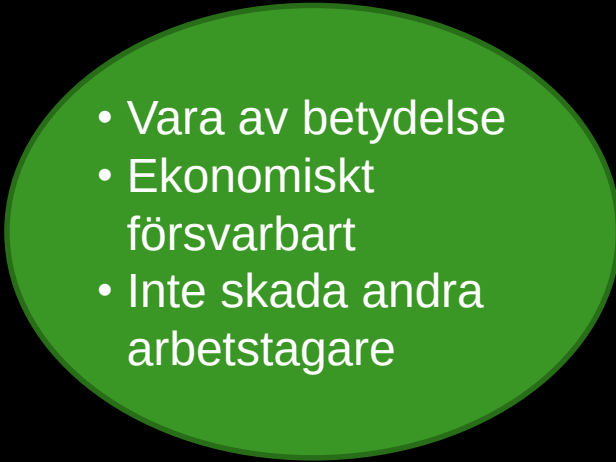
- Avskedande? (18 § LAS)

Arbetstagarens ansvar

- Skyldig att medverka till att de negativa effekterna på arbetsförmågan minskar.

Arbetsgivarens åtgärder

- Arbetsgivaren ska överväga
 - Arbetsmiljöanpassning
 - Förändring av arbetsuppgifter

- 
- Vara av betydelse
 - Ekonomiskt försvarbart
 - Inte skada andra arbetstagare

Ytterst innebär detta:

- Långtgående ansvar utan tidsgräns
- Uttömma samtliga möjliga stöd- och anpassningsåtgärder
- Dokumentation
- Oklarhet går ut över arbetsgivaren

Alkohol- och narkotikatester

Arbetsmiljö- och säkerhetsskäl

- Överenskommelser
 - Kollektivavtal
 - Anställningsavtal
 - Annan överenskommelse med anställd

Ingen överenskommelse

- Välgrundad misstanke och tillbud
- Slumpmässiga tester – intresseavvägning säkerhet/integritet
- Rehabilitering
- Arbetsgivaren bestämmer
- Samverkan/MBL-förhandling

Alltid beakta GDPR

Vad händer när arbetstagaren testar positivt?

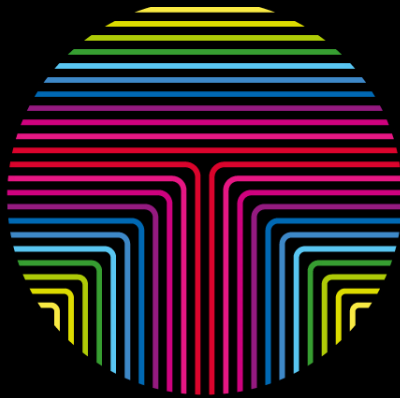
- Se företagets rutiner/handlingsplan
- Första bedömning – arbetsför eller inte
- Hemgång utan lön
- Samtal
 - Återkommande tester
 - Rehabiliteringsutredning
- Varning
- Anställningens avslutande

Slutsats rättigheter och skyldigheter

- Tydliggöra vad som gäller på arbetsplatsen
- Agera konsekvent vid överträdelser
- Möjlighet till drogtest
- Omfattande rehab-ansvar
- Bedömning i varje enskilt fall

AD väger in följande

- Arbetsplatsens storlek
- Arten och vidden av de problem som uppstår
- Utför arbetstagaren godtagbara arbetsprestationer – hur ofta?
- Typen av arbetsuppgifter, riskfyllt arbete, konkret fara
- Framåtsyftande bedömning



Teknikföretagen