

## Alkohol- och drogpolicy

Denna policy är framtagen för att beskriva LEJA-gruppens syn på alkohol och droger inom arbetslivet. Med LEJA-gruppen avses Leja Schakt och Transport AB, LEJA Entreprenad AB och LEJA Åkeri AB.

### Grundsyn

Det är förbjudet att vara påverkad av alkohol och droger på arbetsplatsen. Denna skyldighet gäller för samtliga anställda vid LEJA företagen. Alkohol- och drogbruk utanför arbetsplatsen får inte påverka säkerheten, effektiviteten och trivseln i arbetet.

Frånvaro på grund av påverkan av alkohol och droger accepteras inte och betraktas som olovlig frånvaro.

Uppträder en anställd alkohol- och/eller drogpåverkad på arbetsplatsen äger arbetsgivaren rätt att avvisa personen ifråga från arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall ombesörja att arbetstagaren kommer hem på ett betryggande sätt samt uppmana arbetstagaren att infinna sig på arbetsplatsen påföljande dag.

Vid misstanke om påverkan äger arbetsgivaren rätt att kräva att arbetstagaren genomgår alkohol- eller drogtest. Arbetstagarens vägran likställs med ett positivt provsvar.

Alkohol- och drogmisbruk behandlas såsom misskötsel av arbetet, så länge det inte finns en diagnos ställd av läkare vilken anger missbruket såsom ett sjukdomstillstånd.

### Mål

Bruk och påverkan av alkohol och droger på arbetsplatsen försämrar arbetsmiljön och medför ökade risker för hälsa och olycksfall i arbetet. Företagen inom LEJA-gruppen skall verka för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö.

Företagen inom LEJA-gruppen skall verka i syfte att anställda skall bli fria sitt missbruk och stanna kvar i arbete istället för att slås ut från arbetsmarknaden.

Alkohol- och drogpolicyn är utgångspunkt för ett långsiktigt utvecklingsarbete som fortlöpande skall dokumenteras, följas upp och utvärderas.

### Handlingsåtgärder

Anställda som behöver hjälp med att komma ur sitt missbruk av alkohol och droger skall erbjudas individanpassad hjälp. En förutsättning härför är att den anställde själv medverkar aktivt i behandling och rehabilitering. I annat fall riskerar han eller hon att bli uppsagd från sin anställning. I hantering av dessa frågor skall största möjliga hänsyn tas till den anställdes integritet.

**Gemensamt ansvar**

Det är samtliga medarbetares ansvar att verka för att alkohol- och drogpolicyn efterlevs. Du som anställd har en skyldighet att meddela närmaste chef, fackliga förtroendeman eller skyddsombud, om sådan finns, vid misstanke om att någon av personalen missbrukar alkohol och droger.

2016-11-29

---

Ingemar Holmen, VD