Alkohol- og rusmidler

**1. Formål**

Formålet med denne politik er at sikre, at [Virksomhedsnavn]s ansatte kan udføre deres arbejde sikkert og ansvarligt. Som vejgodstransportør er vi forpligtede til at beskytte både medarbejdere, kunder og trafikanter. Misbrug af alkohol og rusmidler er uforeneligt med vores krav til sikkerhed og professionalisme.

**2. Omfang**

Politikken gælder for alle ansatte i [Virksomhedsnavn], herunder chauffører, lagermedarbejdere, kontoransatte og ledelse – både under arbejde og i situationer med tilknytning til virksomheden (fx kundemøder, firmature m.m.).

**3. Overordnede regler**

* Det er **strengt forbudt** at være påvirket af alkohol eller rusmidler i arbejdstiden.
* Der må ikke indtages alkohol eller euforiserende stoffer i arbejdstiden, i virksomhedens køretøjer eller på virksomhedens område.
* Der accepteres **ikke promillekørsel** – promillen skal altid være 0,00 for chauffører.
* Ansatte må **ikke møde på arbejde** under påvirkning af alkohol eller stoffer – heller ikke dagen efter indtag.
* Ved særlige lejligheder (firmaarrangementer) kan ledelsen give tilladelse til moderat alkoholindtag – dette skal altid være klart kommunikeret og må aldrig finde sted, hvis man efterfølgende skal føre køretøj.

**4. Mistanke om påvirkning og test**

* Ved **mistanke om påvirkning** kan ledelsen kræve, at en medarbejder gennemfører en alkohol- eller rusmiddeltest.
* Nægter en medarbejder at deltage i testen, vil det blive betragtet som et alvorligt brud på politikken.
* Resultatet af testen behandles **fortroligt**, men alvorlige overtrædelser kan føre til ansættelsesretlige konsekvenser, herunder bortvisning.

**5. Hjælp og støtte**

* [Virksomhedensnavn] ønsker at støtte ansatte med misbrugsproblemer.
* Ansatte, der frivilligt søger hjælp for misbrug, vil kunne få støtte til behandling, fx via virksomhedens sundhedsordning eller samarbejde med misbrugscenter.
* Behandling sker i fortrolighed og kan i nogle tilfælde kombineres med fortsat ansættelse under visse vilkår.

**6. Sanktioner**

Brud på denne politik kan føre til ansættelsesretlige konsekvenser, herunder bortvisning.

Særligt ved promillekørsel eller besiddelse/brug af ulovlige stoffer under arbejde vil der være tale om grov misligholdelse af ansættelsesforholdet.

**7. Kommunikation og opdatering**

Denne politik formidles til alle nye medarbejdere ved ansættelse og indgår som en del af virksomhedens personalepolitikker. Politikken revideres årligt eller efter behov.