



Kategori	Versionsnummer	Ansvarig	Datum
Policy	2026.02.02	Fredrik Melander	2026-02-17

## 1. Inledning

### **Härnösands Plåtslageris nolltolerans gällande alkohol**

Härnösands Plåtslageri accepterar inte att medarbetare är påverkade av alkohol på arbetet. Alkoholintag på fritiden får inte heller påverka medarbetarens förmåga att på ett säkert och korrekt sätt fullgöra sina arbetsuppgifter. Att vara påverkad av alkohol utgör ett allvarligt brott mot medarbetarens skyldigheter i anställningen och kan leda till att medarbetaren skiljs från sin anställning.

### **Syfte och mål**

Bygg- och installationsbranschen ställer höga kvalitets- och säkerhetskrav. Syftet med denna alkoholpolicy är att undvika ohälsa, tillbud, olyckor och att värna om en god och säker arbetsmiljö. Alkohol i samband med arbetet innebär en ökad risk för felaktiga beslut och olyckor som kan skada medarbetare, samarbetspartners, kunder, varumärke och ekonomi.

Målet med denna alkoholpolicy är att åstadkomma en säker och trivsamt arbetsplats och arbetsmiljö som är fri från alkohol. Härnösands Plåtslageri har ett lagstadgat ansvar för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

## 2. Tillämpningsområde

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

## 3. Omfattning & utförande av alkoholtester

Chefer och arbetsledare med personalansvar är ansvariga för att avgöra vem på arbetsplatsen som är tjänstbar eller inte. Om en medarbetare inte bedöms vara tjänstbar, exempelvis på grund av alkoholpåverkan, ska denne tas hand om på det sätt som situationen kräver. Medarbetarens pågående arbete ska omedelbart avbrytas. Utgångspunkten är att medarbetaren alkoholtestas på arbetsplatsen eller av företagshälsovården. Som utgångspunkt ska berörd medarbetare omgående genomföra ett alkoholtest genom utandningstest i syfte att kontrollera nykterhet. Testerna ska genomföras på ett sätt som medför så lite kränkning som möjligt av medarbetarens personliga integritet. Provtagning ska i de fall det är möjligt ske i avskildhet för varje medarbetare.

Härnösands Plåtslageri tillämpar alkoholtester i följande fall:

### **Vid misstanke**

Vid misstanke om alkoholpåverkan tas medarbetaren omedelbart ur tjänst och ska omgående genomföra ett alkoholtest.

### **Vid framförande av fordon**

Vid misstanke om alkoholpåverkan i samband med framförandet av företagets fordon kommer medarbetaren att avkrävas ett alkoholtest, polis tillkallas och händelsen polisanmälas.

### **Vid tillbud eller arbetsplatsolycka**

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

### **Slumpmässiga alkoholtester**

Slumpmässiga alkoholtester kan komma att genomföras på samtliga medarbetare i Härnösands Plåtslageri. Om medarbetare tidigare befunnits vara påverkad under arbetstid kan Härnösands Plåtslageri komma att genomföra upprepade slumpmässiga alkoholtester på aktuell medarbetare.

### **Krav från kund eller uppdragsgivare**

Alkoholtestning kan även förekomma i de situationer som kunden kräver detta. I de fallen alkoholtestning sker i anslutning till kundens arbetsplats är medarbetaren skyldig att medverka i denna testning.

## 4. Konsekvenser av positivt alkoholtest

### **Härnösands Plåtslageris egen personal**

Medarbetare som har lämnat ett positivt alkoholtest anses inte stå till arbetsgivarens förfogande för arbete och har inte heller rätt till lön eller sjuklön under frånvaroperioden. Under denna tidsperiod får medarbetaren inte befinna sig på arbetsplatsen.

Ett positivt alkoholtest hos medarbetare kan medföra att arbetsrättsliga åtgärder vidtas, vilket exempelvis kan innebära att medarbetaren meddelas en skriftlig erinran eller att dennes anställning avslutas.

### **Extern personal**

Vid ett positivt alkoholtest av extern personal har Härnösands Plåtslageri rätt att avvisa berörd personal från arbetsplatsen.

## 5. Konsekvenser av vägran att genomgå alkoholtest

### **Härnösands Plåtslageris egen personal**

Vid medarbetares vägran att genomgå test, oavsett om det gäller ett slumpmässigt test, test vid tillbud/olycka, test vid misstanke eller när uppdragsgivare kräver testning, kan Härnösands Plåtslageri inte utesluta att medarbetaren är alkoholpåverkad. Medarbetare som vägrar alkoholtest anses inte stå till arbetsgivarens förfogande för arbete och har inte heller rätt till lön eller sjuklön under frånvaroperioden. Under denna tidsperiod får medarbetaren inte befinna sig på arbetsplatsen. Denna ordervägran, som vägran att genomgå test innebär, utgör ett brott mot anställningsavtalet som kan leda till att anställningen avslutas.

### **Extern personal**

I händelse av extern personals vägran att genomgå alkoholtest har Härnösands Plåtslageri rätt att avvisa berörd personal från arbetsplatsen.

## 6. Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning

Om det är fastställt att en medarbetare har ett diagnostiserat alkoholbruk av sjukdomskaraktär ska medarbetare ges möjlighet till arbetsinriktad rehabilitering och återgång till arbetet/arbetsanpassning.

Behovet av rehabiliteringsinsatser avgörs från fall till fall i samråd mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Medarbetaren har skyldighet att aktivt medverka i sin egen rehabilitering och arbetsanpassning. Vid bristande medverkan upphör Härnösands Plåtslageris rehabiliteringsansvar och arbetsanpassning, vilket kan leda till att anställningen avslutas. Till stöd i rehabiliteringsprocessen finns närmaste chef, kollegor och företagshälsovård. Målet är att medarbetaren ska komma tillbaka i tjänst så snart som möjligt.

## 7. Personalfester och evenemang

I de fall alkohol får förekomma till exempel på personalfester och vid representation ska det vara godkänt av ansvarig chef. Alkoholförtäring ska vid dessa tillfällen hanteras med omdöme och alkoholfria alternativ ska alltid erbjudas.

## 8. GDPR

För behandling av dina personuppgifter, vänligen se Härnösands Plåtslageris personuppgiftspolicy.