

Bilaga 2. Lagar och avtal i samband med alkohol, droger och missbruk

Denna bilaga är ett komplement till rutinen "Alkohol och droger, rutin och handlingsplan vid missbruk" Ansvar och skyldigheter i samband med risk- eller missbruk på arbetsplatsen styrs av kollektivavtal och lagar. Patientsäkerhetslagen och arbetsmiljölagen ställer höga krav på arbetsgivarens ansvar att förebygga och ingripa vid missbruk på arbetsplatsen.

Allmänna bestämmelser, AB

- I AB, kap 3, § 10, Mom 1-3 hittas regelverket för när arbetsgivaren tillfälligt kan ta en medarbetare ur arbete på grund av förseelse eller vid misstanke om skyldighet till svårare fel, försummelse eller brott.
- Disciplinärpåföljd sker enligt kap 3, § 11.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering

Ur AFS 2020:5

2 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs.

Bestämmelser om arbetsgivarens ansvar vid arbetstagares rehabilitering finns i 30 kap. socialförsäkringsbalken. Reglerna riktar sig till alla arbetsgivare och det är också de som är ytterst ansvariga för att lagar och föreskrifter följs.

Ur SFB 2012:110 30 kap

6 a § Den försäkrades arbetsgivare ska efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast ska kunna klarläggas och även i övrigt medverka till det. Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering finns även i arbetsmiljölagen (1977:1160). Lag (2017:1306).

Ur AML 1977:1160 3 kap

2 § Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsmiljölagen, AML

- Arbetsgivaren bär ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), och ska planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant vis att god arbetsmiljö uppnås samt att ohälsa och olyckor förebyggs. Arbetsgivaren ska vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga ohälsa och olyckor, eller planera för dessa om de inte kan utföras omgående, (kap3, § 2a).
- Arbetet för en god och säker arbetsmiljö ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och medarbetarna (kap 3, § 1a).
- Medarbetaren är skyldig att följa föreskrifter och använda de skyddsanordningar som behövs, samt skyldig att medverka i de åtgärder som görs kring arbetsmiljö. Om medarbetaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för ohälsa och liv, ska denna snarast meddela arbetsgivaren eller skyddsombudet, (kap 3, § 4).

Lagen om anställningsskydd, LAS, § 7:

- Uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad.
- Medarbetaren kan inte sägas upp enbart på grund av sjukdomen missbruk av alkohol och/eller andra droger. Däremot kan en medarbetare sägas upp på grund av konsekvenserna som ett missbruk kan leda till i arbetet.
- Arbetsgivaren är skyldig utreda orsakerna till varför en medarbetare inte längre klarar av att utföra sitt arbete och därefter erbjuda rehabilitering om missbruk misstänks eller konstateras.

Medbestämmandelagen, MBL

- I de fall då medarbetaren tillhör en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren inte har ett kollektivavtal med, ska individuell förhandling ske enligt MBL innan avstängning från arbetet kan ske (§10 och 13).

Narkotikastrafflagen 1§ pkt 6

- Den som olovligen innehar, brukar eller tar annan befattning med narkotika döms, om gärningen sker uppsåtligt, för narkotikabrott till fängelse i högst tre år.

Patientsäkerhetslagen

- Vårdgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att patienter drabbas av vårdskador. För åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska en tidsplan upprättas (kap 3, § 2).
- En vårdgivare ska snarast anmäla till Inspektionen för vård och omsorg om det finns skälig anledning att befara att en person, som har legitimation för ett yrke inom hälso- och sjukvården och som är verksam eller har varit verksam hos vårdgivaren, kan utgöra en fara för patientsäkerheten (kap 3, § 7).
- Hälso- och sjukvårdspersonalen är skyldig att bidra till att hög patientsäkerhet upprätthålls. Personalen ska i detta syfte till vårdgivaren rapportera risker för vårdskador samt händelser som har medfört eller hade kunnat medföra en vårdskada, (kap 6, § 4).

Sekretess och tystnadsplikt

Arbetsmiljölagen (AML) kap 7, § 13:

Den som har utsetts till skyddsombud, ledamot i en skyddskommitté eller den som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt denna lag får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han eller hon under uppdraget har fått veta om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande eller enskilda personliga förhållanden.

Lagen om allmän försäkring (AFL) kap 22 § 3:

Den försäkrades arbetsgivare skall efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast skall kunna klarläggas och även i övrigt medverka därtill. Arbetsgivaren skall också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter avseende arbetsanpassning och rehabilitering finns även i arbetsmiljölagen.

Offentlighets- och sekretesslagen (OSL) 39 kap:

Här anges vissa fall då uppgifter om medarbetares personliga förhållanden är sekretesskyddade. Om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att medarbetaren lider men så gäller sekretess bland annat för uppgift som rör medarbetarens hälsotillstånd, ärende om omplacering eller pensionering. Däremot är ärende om anställning, uppgifter om att medarbetare har sjukfrånvaro och dess omfattning, eller disciplinansvar offentliga.