

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse till kommunstyrelsen

Datum:
2024-04-02

Diarienummer:
KSN-2024-00648

Handläggare:
Annika Bengtsson

Upphävande av centrala riktlinjer gällande alkohol och droger

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen beslutar

1. **att** upphäva centrala riktlinjer gällande alkohol och droger fastställda av kommunstyrelsens arbetsgivarutskott 21 mars 2001 § 50.

Ärendet

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott fastställde centrala riktlinjer gällande alkohol och droger den 21 mars 2001. Riktlinjerna återges i ärendets bilaga 1.

Uppsala kommuns arbete med arbetsmiljö, rehabilitering och arbetsrättslig bedömning har sedan nuvarande riktlinjer fastställdes utvecklats utifrån tydliggöranden från arbetsmiljöverket och rättspraxis. Därutöver har kommunfullmäktige och kommunstyrelsen antagit policy och riktlinje för representation och gåvor som förtydligar kommunens hållning till alkohol i arbetsrelaterade sammanhang.

Den föreliggande riktlinjen föreslås upphävas utan att ersättas av en ny. Reglerna i lag och kollektivavtal och den praxis som utvecklas av centrala parter och i allmänna domstolar måste följas även utan en riktlinje.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret. Ärendet är slutsamverkat i centrala samverkansgruppen den 27 mars 2024.

Föredragning

Syftet med de riktlinjer som fastställdes 2001 var att sammanfatta och tydliggöra arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar i fråga om alkohol och droger i arbetsrelaterade situationer. Riktlinjen avsåg också att förtydliga Uppsala kommuns allmänna hållning på området.

Arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar finns reglerade i arbetsmiljölagen (AML), lagen om anställningsskydd (LAS) och centrala kollektivavtal. Sedan nuvarande riktlinjer fastställdes har Uppsala kommuns arbete med arbetsmiljö och rehabilitering utvecklats, med utgångspunkt från arbetsmiljöverkets tydliggöranden och rättspraxis.

Kommunens chefer har för att säkerställa rättssäkerhet och likabehandling tillgång till vägledning som löpande uppdateras. Vägledningen tar sin utgångspunkt i en nolltolerans mot alkohol och droger.

Befintlig vägledning kompletteras med rutiner, tillämpningsföreskrifter och direkt stöd från kommunledningskontoret i syfte att stärka stödet till kommunens chefer i ärenden som berör medarbetare med alkoholproblematik.

Varje chef har ansvar för att säkerställa att Uppsala kommuns medarbetare kan utföra sina uppdrag. Det innebär att berörd chef behöver agera om en medarbetare inte verkar vara i stånd att utföra sitt arbete oavsett vad som ligger bakom beteendet.

Som arbetskamrater och kollegor har alla också ett ansvar. Alla ska verka för att Uppsala kommuns verksamheter bedrivs professionellt och var och en har ett ansvar att agera när ett beteende går över gränsen för det acceptabla.

Då det gällande individuella arbetstagare alltid måste göras en bedömning från fall till fall i enlighet med de regler som finns på området kan tillämpningen inte regleras i en riktlinje. Finns en riktlinje så behöver den ändras varje gång regler och praxis ändras eller tydliggörs för att inte riskera att riktlinjen strider mot lag och kollektivavtal. En riktlinje på området förhindrar därmed, snarare än förenklar följsamhet med rättstillämpning.

Ekonomiska konsekvenser

Upphävandet av riktlinjerna medför inga ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad den 2 april 2024
- Bilaga 1, Centrala riktlinjer gällande alkohol och droger

Kommunledningskontoret

Joachim Danielsson
Stadsdirektör

Ola Hägglund
Ekonomidirektör och
biträdande stadsdirektör

Fastställda av Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott 2001-03-21

Centrala riktlinjer gällande alkohol och droger

Droger och arbete hör inte ihop. Uppsala kommun accepterar inte att anställda har en alkoholkonsumtion som riskerar arbetsförmågan, säkerheten eller trivseln. Ingen ickemedicinsk användning av narkotikaklassade preparat tolereras, vare sig på arbetstid eller fritid. I kommunens lokaler får ingen alkoholförtäring ske när verksamheten bedrivs.

När det gäller alkohol och andra droger

- är alla anställda i Uppsala kommun medvetna om att de är förebilder och därför har ett särskilt ansvar
- verkar alla anställda för att förebygga missbruk på arbetsplatsen
- hålls diskussionen levande om livsstil och konsumtionsmönster
- förknippas kommunen med återhållsamhet vid all representation och erbjuder alltid alkoholfria drycker
- har alla ett ansvar att ingripa när arbetssituationen, säkerheten eller trivseln påverkas
- har varje arbetsledare ett ansvar för att rehabiliterande insatser erbjuds
- ska den anställde få hjälp med att bli fri från sitt missbruk för att motverka utslagning från arbetslivet
- ska anställd som aktivt medverkar till att bryta sitt missbruk kunna göra detta utan att det återverkar på anställningen.