

Misbrugspolitik

At indtage ulovlige rusmidler eller drikke alkohol i arbejdstiden er ikke foreneligt med udførelsen af arbejde i TDC - ligesom det er uacceptabelt at være påvirket af ulovlige rusmidler eller være beruset under arbejde eller ophold på arbejdspladsen.

Det er ikke tilladt at medbringe eller overdrage ulovlige rusmidler til andre på arbejdspladsen.

Indtagelse af sløvende eller stimulerende ulovlige narkotiske stoffer i fritiden kan efterfølgende påvirke koncentrationsevnen, indlæringssevnen og evnen til at indgå i arbejdspladsens sociale relationer, hvorfor TDC forventer, at medarbejdere helt undlader at bruge disse ulovlige stoffer.

Indtagelse af narkotiske stoffer i fritiden kan også efterfølgende påvirke retten til at køre bil i arbejdstiden. Såfremt indtagelse af narkotiske stoffer i fritiden medfører, at kørekortet fratages, og dette bruges arbejdsmæssigt, må medarbejderen påregne at blive opsagt.

Det er endvidere TDC's holdning, at medarbejdere bør undlade brug af dopingmidler, som er omfattet af lov om forbud mod visse dopingmidler, medmindre at midlerne indtages som følge af lovlig ordination fra læge.

<http://www.antidoping.dk/regler-og-love/love>

TDC's Idrætsforeninger samt medarbejdere der er medlem af en af TDC's Idrætsforeninger er underlagt Anti Doping Danmarks procedurer og regler for dopingkontrol. Overtrædelse af Anti Doping Danmarks dopingregler kan få konsekvenser for videre brug af TDC's idrætsfaciliteter.

Enhver medarbejder, der måtte udvikle et misbrugsproblem, skal hjælpes så tidligt som muligt for at undgå flest mulige menneskelige omkostninger.

Mål og formål

Det er TDC's mål at forebygge og minimere misbrugsproblemer samt at fastholde medarbejdere i arbejde.

Politikken udtrykker TDC's vilje til at hjælpe medarbejdere med misbrugsproblemer.

Politikken er indført af hensyn til sikkerheden, sundheden, trivslen og effektiviteten i TDC samt vores image i forhold til kunder, forretningsforbindelser og den øvrige omverden.

Gyldighedsområde og implementering

Politikken er gældende for TDC Group samt for personer, der - selvom de ikke er ansat i TDC - udfører arbejde for TDC.

Hjælp og støtte

TDC vil aktivt støtte og hjælpe medarbejdere, der er afhængige af alkohol eller ulovlige rusmidler, med at søge vejledning og behandling. Det sker i erkendelse af, at problemer af privat karakter også vil have indflydelse på arbejdsindsatsen. Det er derfor vigtigt, at der tilbydes hjælp/ professionel behandling så tidligt som muligt i forløbet, og at de pågældende medarbejdere sikres den nødvendige diskretion og fortrolighed.

TDC har etableret en støttefunktion, der rådgiver, formidler og anviser, men ikke udfører egentlig behandling. Støttefunktionen er samtidig til hjælp for arbejdsmiljøgrupperne (netværksgrupperne).

Arbejdsmiljøorganisationen udgør det primære netværk og skal motivere medarbejderne til at undgå misbrug gennem påvirkning af holdninger og adfærd samt anvendelse af hjælpesystemer.

TDC vil løbende sørge for, at ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper inddrages i det forebyggende arbejde, samt at de gennem uddannelse og information sikres den nødvendige viden, således at de på betryggende måde kan håndtere eventuelle misbrugsproblemer på arbejdspladsen.

TDC accepterer den rimelige fraværsperiode, der måtte være nødvendig, for at en medarbejder kan gennemgå en behandling for misbrug, herunder evt. efterbehandling, og er indstillet på at afholde de hermed forbundne omkostninger.

Hvis en medarbejder efter sagkyndig anvisning gennemfører en behandling med positivt resultat, vil ansættelsesforholdet kunne fortsætte uændret.

Hvis politikken ikke efterleves/reaktioner/sanktioner

Alt efter overtrædelsens karakter vil medarbejdere, der ikke efterlever ovenstående, kunne blive mødt med en påtale, advarsel, opsigelse eller bortvisning.

Undtagelser – se mere om fredagsbar, dispensationer ved særlige lejligheder og tilladelser hertil.

http://nymedarbejderportalen.tdk.dk/portal/personale/ansaettelsesforhold/ansaettelsesforhold_ioevrigt/Sider/fredagsbar.aspx

Godkendt af HSU 1. september 2016

TDC, HR
Tegholmegade 1
0900 København C

**Uddrag fra referat fra HSU-mødet den 1. september 2016 punkt 5:
Misbrugspolitik**

"HSU godkendte den nye politik.

I tilslutning til HSU's godkendelse af revision af Misbrugspolitik anførte Metals Landsklub følgende i forbindelse med færdselslovens 0-toleranceproblematik for visse rusmidler:

Kim Dalhoff, der er professor på Bispebjerg Hospitals klinisk-farmakologiske afdeling og tillige er Retslægerådets sagkyndige i den slags sager har udtalt at: "Hvis man er udsat for passiv hashrygning kan man godt få en koncentration i blodet, der overstiger politiets bagatelgrænse".

Passiv hashrygning vil f.eks. kunne forekomme ved en TDC- medarbejders kundebesøg.

Landsklubben er bekendt med, at Arbejdsmiljøorganisationen har udarbejdet retningslinjer om, at teknikere kan anmode kunder om at foretage udluftning, inden at arbejdet påbegyndes hos kunden. Landsklubben gør opmærksom på, at det ikke kun er teknikere som er på kundesøg. Landsklubben forventer, at ledelsen informerer alle medarbejdere, som har mulighed for kundebesøg, om proceduren for at anmode kunder om udluftning.

På den baggrund tog Dansk Metals Landsklub forbehold for eventuelle sager om passiv rygning".