

Notat

22.10.2025

HR Forhandling & Jura

Alkohol- og rusmiddelpolitik i Banedanmark

En stor del af de ansatte i Banedanmark udfører arbejde, hvor egen og/eller andres sikkerhed kan være i fare, hvis du er påvirket af alkohol eller rusmidler under udførelsen. Derfor gælder der særlige og skærpede forhold for sikkerhedsklassificeret arbejde jf. lov om jernbanesikkerhed.

Banedanmark
Carsten Niebuhrs Gade 43
1577 København V
8234 0000

bane.dk
CVR: 1863 2276

Det er samtidigt væsentligt for arbejdsmiljøet, trivslen og arbejdsfællesskabet, at medarbejdere og ledere sammen bidrager til løsninger, hvis en kollega/medarbejder rammes af udfordringer med alkohol- eller rusmiddelmisbrug. Forudsætningen for det er åbenhed og handling, så vi i fællesskab kan støtte og hjælpe i svære situationer. Banedanmark ønsker som arbejdsgiver derfor at være en del af løsningen, hvis medarbejdere har et erkendt alkohol- og rusmiddelmisbrug.

Alkohol- og rusmiddelpolitikken gælder for alle medarbejdere i Banedanmark – uanset, om du udfører sikkerhedsklassificeret arbejde eller ej.

Retningslinjer for indtagelse af alkohol og rusmidler

I arbejdstiden

Det er ikke tilladt at indtage alkohol eller andre former for rusmidler i arbejdstiden. Det er heller ikke tilladt at være påvirket af alkohol (i Banedanmark er promillegrænsen 0,0) eller andre rusmidler i arbejdstiden.

Uden for arbejdstiden

- Medarbejdere må ikke optræde berusede eller påvirkede af rusmidler i arbejdstøj med Banedanmarks logo.
- Medarbejdere må ikke anvende Banedanmarks køretøjer, hvis promillen er over 0,0, eller de har indtaget rusmidler.
- Medarbejdere må ikke opholde sig på Banedanmarks arealer, hvis deres promille er over 0,0, eller de har indtaget rusmidler.

Undtagelser

Hver enkelt direktør eller områdechef kan fastsætte lokale retningslinjer for indtagelse af alkohol i Banedanmarks bygninger eller på Banedanmarks arealer uden for arbejdstiden.

Varslede test for alkohol- og rusmidler

For at fremme et sikkert arbejdsmiljø kan Banedanmark udføre varslede tests af medarbejdere, der befinder sig på sporet og på byggepladserne. Dette har til formål at forebygge, at medarbejdere arbejder i påvirket tilstand, og at et misbrug opdages i tide og dermed kan forebygges.

I perioden mellem de konkrete test er varslede og den periode, hvor de gennemføres, er det muligt at henvende sig til HR-arbejdsmiljø eller nærmeste leder med henblik på at få hjælp til misbrugsbehandling.

På baggrund af konkret mistanke eller ved fravær i forbindelse med varslede test kan Banedanmark udføre uvarslede test af medarbejdere.

Nogle typer medicin kan misbruges som rusmidler og indgår derfor blandt de præparater, som man tester for i rusmiddeltests.

Lægeordineret medicin til eget brug, enten for en midlertidig eller for en kronisk lidelse, vil i langt de fleste tilfælde være uproblematisk.

Hvis man er i tvivl om, hvorvidt medicin til eget forbrug kan have indflydelse på ens arbejdsevne eller medføre en positiv test, kan man forhøre sig hos sin egen praktiserende læge om, hvordan man bør forholde sig. Eventuel betydning for arbejdsevnen oplyses til lederen, for eksempel gennem en lægeerklæring.

Medarbejdere med sikkerhedsklassificerede funktioner skal være opmærksomme på oplysningspligten, hvis man indtager medicin med enten orange eller rød advarsels-trekant, da dette kan have konsekvenser for helbreds-godkendelsen.

Håndtering af situationer med påvirkede medarbejdere og medarbejdere med et misbrug

Som ansvarlig leder for en medarbejder med et afhængighedsproblem, har du pligt til at gribe ind.

I tilfælde af at medarbejderen virker påvirket på arbejdspladsen eller overtræder alkohol- og rusmiddelpolitikken, er det din opgave som leder at håndtere situationen og herunder sikre dig, at medarbejderen ikke udfører arbejde. Læs mere om, hvordan lederen skal håndtere situationen i notatet "Ledelseshåndtering ved mistanke om alkohol eller rusmidler i arbejdstiden".

Som kollega til en medarbejder med et afhængighedsproblem har du et medansvar for at få adresseret problemet, så du kan ikke bare lukke øjnene og lade stå til eller regne med, at andre tager sig af det. Hvis du er bekymret for, om en kollega har et afhængighedsproblem, opfordrer vi dig som kollega til at tage ansvar og tale med vedkommende om din bekymring. Du kan også gå til din leder med din bekymring.

Hvis du oplever, at en kollega overtræder alkohol- og rusmiddelpolitikken åbenlyst eller virker påvirket i en situation, hvor der udføres sikkerhedsklassificeret arbejde, eller som er potentielt farligt for den påvirkede selv eller andre, har du pligt til at reagere og kontakte nærmeste leder straks.

Banedanmarks tilbud om støtte og forebyggelse

Behandling og forebyggelse er to afgørende aspekter i Banedanmarks alkohol- og rusmiddelpolitik. Disse har til formål både at sikre trivsel og sikkerhed på arbejdspladsen.

I Banedanmark vil vi gerne støtte medarbejdere, der aktivt ønsker at handle på deres alkohol- eller rusmiddelmisbrug. Forudsætningen for støtte er, at medarbejderen har erkendt sit misbrug og gør opmærksom på det i tide, så der ikke opstår situationer af disciplinær karakter.

Det er muligt at henvende sig til Banedanmarks socialrådgiver, HR-arbejdsmiljø eller nærmeste leder for nærmere information om behandlingsmuligheder. I tilfælde af, at der etableres behandling, som forudsætter fravær, er der mulighed for sygemelding i den forbindelse, da Banedanmark betragter alkohol- og rusmiddelmisbrug som sygdom.

Konsekvenser ved ikke at medvirke til at afhjælpe et misbrug eller ved at overtræde alkohol- og rusmiddelpolitikken

Banedanmarks udgangspunkt er at støtte medarbejderen sådan, at et alkohol- eller misbrugsproblem kan blive håndteret og stoppet.

I de tilfælde hvor medarbejderen ikke ønsker at medvirke til løsning af problemet eller overtræder alkohol- og rusmiddelpolitikken, kan det medføre ansættelsesretlige tiltag, herunder afsked med eller uden varsel.

Banedanmark betragter det som en skærpende omstændighed, hvis overtrædelse af alkohol- og rusmiddelpolitikken sker i forbindelse med sikkerhedsklassificeret arbejde, eller overtrædelsen for eksempel har medført mulig fare for andre mennesker. Som udgangspunkt vil en sådan overtrædelse medføre afsked med eller uden varsel.