

3. skriftlige advarsel

Brudd på arbeidsreglement – rusmiddelpåvirkning/bakrus i arbeidstiden

Det vises til 1. gangs skriftlige advarsel av(dato) og
2. gangs skriftlig advarsel av(dato).

Dette er tredje gangs advarsel og gis på bakgrunn av (hendelsesbeskrivelse, reaksjonsgrunnlag)

I samsvar med virksomhetens retningslinjer for håndtering av rusmiddelbruk som påvirker arbeidet gis du 3. skriftlige advarsel, og du innkalles til møte.

Jeg ber deg om å møte(møtested)(dato/klokkeslett).

Representant for bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakt og personkontakt deltar i møtet.

Du har anledning til å ha med deg en person du har tillit til på møtet (eksempelvis tillitsvalgt/verneombud).

Dersom avtalen ikke fornyes, vil saken bli oversendt HR-leder for behandling som ordinær personalsak hvor ditt ansettelsesforhold vurderes. Konsekvensen kan bli oppsigelse/avskjed.

Med hilsen

.....
Leder

Kopi sendes til bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakt og HR-leder.

Advarselen er å betrakte som bortfalt etter 2 år dersom AKAN-avtale er gjennomført uten nye advarsler på grunn av rusmiddelbruk som har influert på arbeidet.