

Cirkulärnr: 1998:178
Diariernr: 1998/2820
P-cirknr: 1998-2:62
Nyckelord: AD
Handläggare: Bengt Johansson
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 1998-11-12
Mottagare: Kommunstyrelsen
Personalfrågor
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 1998 nr 97 angående frågan om en anställd lokalvårdare vid ett kärnkraftverk är skyldig att genomgå de drogtester som arbetsgivaren anordnar
Bilagor: AD dom 1998 nr 97

Personalpolitik: 1998-2:62

Nyckelord: AD

Förhandlingssektionen
Bengt Johansson

1998-11-12

Kommunstyrelsen
Personalfrågor

Arbetsdomstolens dom 1998 nr 97 angående frågan om en anställd lokalvårdare vid ett kärnkraftverk är skyldig att genomgå de drogtester som arbetsgivaren anordnar

Arbetsdomstolen (AD) har i dom mellan Svenska Elektrikerförbundet och EnergiFöretagens Arbetsgivarförening (EFA) samt OKG Aktiebolag (OKG) funnit att en lokalvårdare vid OKG är skyldig att genomgå de *narkotikatester* som arbetsgivaren anordnar men däremot inte att medverka i arbetsgivarens *alkoholtestning*.

Bakgrund

Inga-Lill W arbetar som lokalvårdare vid OKG:s kärnkraftverk i Simpevarp och är medlem i Elektrikerförbundet. OKG har träffat ett lokalt kollektivavtal med Civilingenjörsförbundet, Svenska Industritjänstemannaförbundet och Ledarna om obligatoriska drogtester för organisationernas medlemmar. Elektrikerförbundet har dock motsatt sig sådant kollektivavtal. OKG har ändå beslutat att drogtestningen skall omfatta Elektrikerförbundets medlemmar. Testningen av de anställda vid OKG sker vart tredje år och avser alkohol- och cannabisbruk.

Elektrikerförbundet väckte talan mot OKG och dess arbetsgivarorganisation EFA med yrkande att arbetsdomstolen skulle förklara att Inga-Lill W inte är skyldig att vart tredje år genomgå alkohol- och narkotikatester enligt OKG:s instruktion.

Arbetsgivarparten bestred yrkandet.

Arbetsdomstolen

AD konstaterar först att det i svensk rätt inte föreligger någon lagstiftning som direkt tar sikte på frågan om rätten för arbetsgivare att mot arbetstagares vilja genomföra drogtester. AD framhåller att parter genom kollektivavtal

eller i det enskilda anställningsavtalet eller i annan form kan komma överens om en sådan rätt samt att ett sådant avtal om drogtestning i princip är giltigt.

AD finner att Europakonventionen inte innehåller något generellt förbud mot drogtestning. Däremot kan sådan testning under särskilda omständigheter vara konventionsstridig och därmed strida mot svensk lag. Av betydelse blir under vilka omständigheter testningen sker. Omständigheter av vikt kan exempelvis vara 1) arbetsgivarens intresse av att företa drogtestning, 2) graden av ingrepp i den enskilda integriteten i det individuella fallet och 3) sättet att utföra testningen. AD anser att OKG har ett starkt intresse av att genomföra drogtester såsom ett led i att vidmakthålla en drogfri miljö. Vidare är OKG:s drogtester inte så kränkande för den personliga integriteten att arbetstagarna av det skälet kan undandra sig testningen. Inte heller finns någon grund för de anställda att betrakta testerna som onödiga.

AD kommer fram till att Inga-Lill W är skyldig att genomgå *narkotikatest* enligt den av OKG utfärdade instruktionen.

När det däremot gäller *alkoholtestningen* så uttrycker AD vissa betänkligheter beträffande med vilken säkerhet man med användningen av testet kan urskilja personer som utgör en risk ur OKG:s synvinkel, d.v.s. personer som har en alkoholkonsumtion av sådan omfattning och med sådana skadeverkningar att den kan utgöra en fara för bolaget. Positiva testresultat beror i många fall på annat än alkoholbruk. Vid positiva testutfall krävs därför utredning om anledningen till resultatet. AD tillägger att man här rör sig på ett i hög grad integritetskänsligt område. AD kommer fram till att Inga-Lill W inte kan är skyldig att medverka i OKG:s alkoholtestning.

AD uttalar dock att ställningstagandet till den ifrågavarande alkoholtestningen inte skall föranleda slutsatsen om hur man generellt bör se på alkoholtestning.

Kommentar

AD uttalar visserligen att *narkotikatestning* var i sin ordning i det här fallet. Domen skall dock inte uppfattas som ett generellt klartecken till narkotikatestning. Man måste i varje enskilt fall pröva under vilka omständigheter testningen sker. Vid denna bedömning skall särskilt beaktas arbetsgivarens intresse av att företa drogtestning, graden av ingrepp i den enskilda integriteten samt sättet att utföra testningen.

När det gäller *alkoholtestning* konstaterar AD att alkoholtestningen i det här fallet och med denna testmetod inte var i sin ordning. Om alkoholtesterna vid OKG hade genomförts med en testmetod som innebar att man med säkerhet kunde urskilja personer som kan utgöra en risk ur OKG:s synvinkel kan det inte uteslutas att AD kommit fram till en annan slutsats beträffande alkoholtestningen. AD uttalar således inte att arbetstagare aldrig skulle vara skyldiga att medverka vid alkoholtestning.

På den kommunala sektorn regleras möjligheten för arbetsgivaren att göra periodiska hälsoundersökningar av § 7 mom. 2 i AB 98. Det handlar om

arbetstagare med arbetsuppgifter där brister i arbetstagarens hälsotillstånd medför risker för människor, miljö eller egendom. Paragrafen förutsätter att arbetsgivaren upprättar en förteckning över de aktuella anställningarna/arbetsuppgifterna. Frågan om narkotikatestning kan ingå i den periodiska hälsoundersökningen är oklar och oprövad. Mot bakgrund av AD-domen torde man med viss försiktighet kunna uttala att narkotikatestning kan ingå i periodiska hälsoundersökningar under förutsättning av att dels kriterierna i den aktuella bestämmelsen i AB är uppfyllda, dels omständigheterna kring testningen liknar de som har varit till föremål för AD:s prövning i detta mål.

Det är generellt sett värdefullt om arbetsgivaren och de fackliga organisationerna kan komma fram till en samsyn på hur testerna skall utnyttjas på arbetsplatsen.

SVENSKA KOMMUNFÖRBUNDET
Förhandlingssektionen

Markus Gustafsson

Bengt Johansson

Bilagor

AD dom 1998 nr 97