



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Hans-Henrik Helldahl

Missbruksrelaterad  
misskötsamhet som saklig grund  
för uppsägning och grund för  
avskedande av arbetstagare

Examensarbete  
20 poäng

Per Norberg

Arbetsrätt

Termin 9

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRORD</b>	<b>3</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>4</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund till studien	5
1.2 Syfte och frågeställningar	6
1.3 Metod och material	6
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition	7
<b>2 ALLMÄNT OM LAS</b>	<b>9</b>
2.1 Historisk utveckling	9
2.2 Uppsägning respektive avsked på grund av personliga skäl	10
2.2.1 Uppsägning	10
2.2.2 Avskedande	11
2.2.3 Helhetsbedömning	12
2.2.4 Varning	13
2.2.5 Bevisbördeplacering	13
2.2.6 Arbetstagarens åberopande av omständigheter	14
2.2.7 Omplacering	14
2.2.8 Framtidsinriktad bedömning	16
2.2.8.1 Misskötsamhet	16
2.2.8.2 Sjukdom och rehabilitering	17
2.2.9 Analys av regleringen kring omplacering och rehabilitering	19
<b>3 ALKOHOL</b>	<b>21</b>
3.1 Utgångspunkter	21
3.1.1 Inledande kommentarer	21
3.1.2 Begreppen alkoholmissbruk och alkoholism	21
3.1.3 Utvecklingstadiet i kronisk alkoholism	22
3.1.3.1 Föralkoholistiska fasen	22
3.1.3.2 Prodromala fasen	22
3.1.3.3 Kritiska fasen	23
3.1.3.4 Kroniska fasen	23
3.2 Missbruk	23
3.2.1 Uppsägning	23

3.2.1.1	Arbetstagarens befattning och förseelsens art	24
3.2.1.2	Anställningens tid fått särskild betydelse	25
3.2.2	Avsked	25
<b>3.3</b>	<b>Sjukdom</b>	<b>26</b>
3.3.1	Utökat anställningsskydd	26
3.3.1.1	Intresseavvägningen	27
3.3.2	Arbetsdomstolens helhetsbedömning	28
3.3.2.1	Arbetsgivarens engagemang	28
3.3.2.2	Säkerhet och ordning	29
3.3.2.3	Arbetstidens längd fått betydelse	30
3.3.2.4	Arbetstagaren företräder arbetsgivaren utåt	31
3.3.2.5	Arten och omfattningen av skadorna/olägenheterna för arbetsgivaren	32
3.3.2.6	Arbetstagare som inte utför arbete av betydelse och värde	32
3.3.2.7	Disciplinpåföljder	32
3.3.2.8	Betydelsen av arbetsgivarens rehabiliterings- och omplaceringsskyldighet	32
3.3.3	Slutsats och analys avseende anställningsskydd vid klarlagd alkoholsjukdom	34
3.3.4	Mellanbegreppet – missbruk eller sjukdomstillstånd?	35
3.3.4.1	Analys	35
<b>3.4</b>	<b>Brott</b>	<b>36</b>
3.4.1	Framtidsprognos och rattfylleribrott inom och utom tjänst	36
3.4.1.1	Analys	38
<b>4</b>	<b>NARKOTIKA</b>	<b>39</b>
<b>4.1</b>	<b>Allmänt</b>	<b>39</b>
<b>4.2</b>	<b>Missbruk</b>	<b>39</b>
<b>4.3</b>	<b>Sjukdom</b>	<b>40</b>
4.3.1	Analys	43
<b>4.4</b>	<b>Brott</b>	<b>44</b>
4.4.1	Engångsförteelser	44
4.4.2	Återfall	46
4.4.3	Analys	48
<b>5</b>	<b>ALKOHOL- OCH DROGTESTNING</b>	<b>49</b>
<b>5.1</b>	<b>Allmänt</b>	<b>49</b>
<b>5.2</b>	<b>Olika möjligheter till testning</b>	<b>50</b>
5.2.1	Avtal	50
5.2.2	Arbetsledningsrätten	51
<b>5.3</b>	<b>Praxis</b>	<b>52</b>
5.3.1	Arbetsledningsrätten	52
5.3.2	Enstaka eller upprepad vägran	53
<b>5.4</b>	<b>Analys</b>	<b>56</b>
<b>6</b>	<b>AVSLUTNING OCH TILLNÄRMNING MOT SPELMISSBRUK</b>	<b>58</b>

<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>60</b>
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>62</b>

# Sammanfattning

Jag har valt att författa mitt examensarbete om när missbruksrelaterad misskötsamhet på arbetsplatserna utgör saklig grund för uppsägning och avsked.

Till att börja med utgör sen ankomst, otillåten frånvaro och olika former av olämpligt uppträdande med mera exempel på när misskötsel föreligger. Studiens huvudsakliga mål är att avgöra när alkohol- och narkotika missbruk leder till att arbetstagaren missköter sitt arbete.

Det är viktigt att skilja mellan missbruk som grundar sig på okynne och sådant som grundar sig på ett sjukdomstillstånd. I det förra fallet skiljer sig inte synsättet särskilt mycket från vad som gäller vid vanlig icke-missbruksrelaterad misskötsel. Utgångspunkten är att enstaka förseelse inte utgör en tillräcklig grund för att skiljas från tjänsten utan att det normalt sett krävs ett upprepat beteende från arbetstagarens sida. Enstaka förseelse kan dock vid allvarliga fall utgöra en tillräcklig grund för, till och med, ett avskedande. I praxis anses framför allt återfall i missbruk, enstaka fall av ekonomisk brottslighet och rattonykterhet inom tjänsten utgöra allvarliga fall.

När det sedan gäller sjukdomsfallen så utökas anställningsskyddet. Misskötsamheten anses då i princip ursäktlig. Detta skyddstänkande fanns med redan i den första riktiga anställningsskyddslagen 1974. Detta skydd är starkt och det finns inte många undantag från principen. Ett är när arbetstagarens nedsättning av arbetsförmågan medför att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Ett annat har framkommit på senare år genom praxis och det är när arbetstagaren inte genomför rehabiliteringsåtgärderna som ställs till förfogande. Föreligger något av de nämnda undantagen kan saklig grund föreligga för uppsägning men troligtvis inte avsked.

Vid tvist gör AD en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Tanken är att domstolen skall kunna göra en så rättvis bedömning som möjligt.

Anmärkningsvärt är att det utvecklats en mellankategori vid alkoholmissbruk men inte vid narkotikamissbruk. Eftersom sjukdomsfallen bygger på ett utlåtande, som i många fall kan vara svårbedömda, av en läkare har det nödvändiggjort att det utökade anställningsskyddet vid alkoholsjukdom även tillämpas för närliggande fall som inte objektivt sett är kroniskt sjuka.

Det har också visat sig att arbetsgivare på många arbetsplatser vidtar alkohol- och narkotikatester. Arbetstagarens skyldighet kan framgå antingen av avtal, och då oftast av ett kollektivavtal, eller av arbetsgivarens

arbetsledningsrätt. Slutsatsen är att det inte föreligger en allmän rättighet att hur som helst kräva arbetstagare på tester utan det måste överensstämma med god sed på arbetsmarknaden. Kan arbetsgivaren visa att åtgärden vidtas på grund av ordning och säkerhet på arbetsplatsen har denne i många fall rätt till åtgärden. Många rättsfall finns på området med lite olika utfall men rent generellt kan sägas att det krävs ett upprepat vägrande av testning för att grund för uppsägning skall föreligga. När det gäller positiva utslag vid testerna är praxis inte heller helt enig. Rent generellt kan dock sägas att det ses allvarligare på positiva utfall av narkotika än alkohol. I många fall är utfallen avhängiga vilken typ av arbete arbetstagaren hade.

Spelmissbruket har tyvärr fått fotfäste i Sverige. Hela 300 000 personer befaras lida av spelberoende vilket medför att det troligtvis snart kommer att dyka upp mål om det i AD. Det mest troliga är då, anser jag, att samma principer då kommer att användas som idag tillämpas vid alkoholmissbruk och alkoholsjukdom.

# Förord

Arbetsrätten är ett område som förr eller senare kommer att ombesörja oss alla. Därmed bör man kunna påstå att det är en av de absolut viktigaste juridiska områdena i våra liv.

Många menar att den liberala införselkvoten från EU har lett till en ökad alkoholkonsumtion. Dessutom har den begränsade tullverksamheten lett till att narkotikan lättare tar sig in i landet. Detta får tyvärr återverkningar på många sätt i samhället. Ett ställe som tydligt märker av en ökad användning av alkohol och narkotika är landets arbetsplatser.

Anledningarna till att jag valde att författa min examensuppsats kring missbruksproblem är dels mitt allmänna intresse kring arbetsrättsliga frågor och dels i synnerhet de enorma problem som kan uppstå för den enskilda individen, både socialt och ekonomiskt, och för arbetsgivaren och arbetskamraterna på arbetsplatsen. Att en enda individs problem kan få sådana proportioner ter sig intressant för en jurist. Därför blir lagstiftarens avvägning kring anställningsskyddet här av avgörande betydelse. Vi ser allt ifrån arbetstagarens behov av den trygghet som anställningsskyddet medför, då anställningen i många fall är en förutsättning för ett ordnat socialt liv, och arbetsgivarens behov av en produktiv och effektiv arbetskraft. En aspekt som är minst lika viktig är den som ser till den sociala miljön på arbetsplatsen. Hur stort utrymme får denna egentligen vid intresseavvägningen för om saklig grund för uppsägning eller avskedande föreligger.

Min förhoppning är att studien skall berika och fördjupa kunskaperna på detta kontroversiella rättsområde.

Så här avslutningsvis av studierna vid den juridiska fakulteten i Lund vill jag passa på att rikta ett varmt tack till alla som hjälpt och stöttat mig genom utbildningen. De jag främst vill tacka är min underbara familj som alltid ställer upp helhjärtat för mig i alla lägen. Jag vill lova att den familjesammanhållning vi har är unik. Jag vill rikta ett särskilt varmt tack till min mamma, Kerstin Helldahl, som hjälpt mig med korrekturläsningen. Jag vill dessutom tacka min morbror Bo Rolfson, numera verksam som chef för hyresnämnden och arrendenämnden i Göteborg, för den inspiration och det engagemang han visat genom min studietid. Sist men inte minst tackar jag alla mina fantastiska vänner jag lärt känna här nere i Lund.

Lund den 21 november 2004

*Hans-Henrik Helldahl*

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EKMR	Europa konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
LAF	Lagen om allmän försäkring
LAS	Lagen om anställningsskydd
LOA	Lagen om offentlig anställning
MBL	Lagen om medbestämmande i arbetslivet
Prop	Proposition
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens offentliga utredningar
TR	Tingsrätt
SAF	Svenska arbetsgivare föreningen
LO	Lanndstingsorganisationen
AML	Arbetsmiljölagen



# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund till studien

Att den arbetsrättsliga regleringen är av stort och vitalt intresse märks när man ser till hur samhället är konstruerat i stort. Anställningen är för många den enda inkomstkällan och en direkt förutsättning för ett drägligt och socialt liv. Utan denna har många svårt att leva och omöjliggör åtminstone många från att unna sig det där ”lilla extra”. Dessutom utgör arbetsplatsen ett forum för social interaktion mellan individer. Att inskränka denna kan bli den direkta nådastöten för många vilket kan leda till depressioner och nedstämdhet. Därför blir regleringen kring anställningsskyddet en mycket viktig fråga som därför bör tas på fullaste allvar.

Redan för sextio år sedan gjordes en intressant upptäckt, nämligen den att alkoholkonsumtionen generellt sett var större i samhällsklass 1 än i klass 3 men att antalet missbrukare var större i samhällsklass 3. Vad kunde det bero på? Det betonades så småningom att sociala problem ofta har sin bakgrund i sociala missförhållanden vilket därmed ökar risken för att alkoholskador uppstod. Forskare har därmed i högre grad kommit att intressera sig för missbrukets orsaker och sociala konsekvenser. Därmed har man kommit fram till att en källa är monotoni inom arbetslivet och i livsföringen. Genom att förbättra exempelvis arbetsförhållandena, införa en god arbetsgemenskap och göra arbetet meningsfullt för arbetstagarna kan en del orsaker till missbruk undanröjas samtidigt som skadorna av missbruket reduceras. Politiken har kommit att inrikta sig på sådana områden som den kan påverka, såsom anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder.<sup>1</sup>

Utgångspunkten är ändå att arbetsgivaren kan åberopa avtalsbrott från arbetstagarens sida om denne uppträder i onyktert tillstånd i tjänsten. Detta eftersom arbetstagaren har en skyldighet att utnyttja sin skicklighet och arbetsförmåga på allra bästa sätt samt att utföra arbetsuppgifterna med omsorg och aktsamhet. Anställningens karaktär avgör om det utgör ett allvarligt avtalsbrott eller inte. Men samtidigt uppstår bevissvårigheter för arbetsgivaren vid uppsägning på grund av personliga skäl. Svårigheten består i att det nästan är omöjligt för arbetsgivaren att bevisa alkoholproblem utan ett läkarintyg vilket inte kan framtvingas. Det måste arbetstagaren själv gå med på. Det torde vara troligt att arbetstagaren, då han själv misstänker att intyget kommer att vara till nackdel för honom, inte går med på att göra undersökningen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Källström, *Alkoholpolitik och arbetsrätt – En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*, 1993, s. 25ff.

<sup>2</sup> Källström, a.a., s. 1993, s. 104 ff.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Eftersom missbrukarproblem länge varit ett samhällsligt problem och därmed ett stort problem på landets arbetsplatser så har mitt syfte blivit att efter bästa förmåga klargöra problematiken och redogöra för hur dagens arbetsrättsliga regleringen ser ut som ombesörjer arbetstagarna. Därmed anser jag det vara av vikt att se till om lagen eventuellt kommit att förändras sedan den första anställningsskyddslagen 1974. Genom detta tillvägagångssätt hoppas jag lättare kunna förstå praxis från tiden innan den nuvarande lagen trädde i kraft 1982 och att se om den fortfarande är aktuell i någon mening. Det genomgående syftet är att få en djupare förståelse för dagens reglering.

Frågeställningarna jag haft att arbeta utifrån är följande.

- Hur ser anställningsskyddet ut vid misskötsamhet som grundar sig i alkoholmissbruk?
- Förändras anställningsskyddet om misskötsamheten anses grunda sig i en alkoholsjukdom?
- Föreligger det någon skillnad i anställningsskyddet om misskötsamheten istället grundas på antingen narkotikamissbruk eller narkotikasjukdom?
- Vad händer med anställningsskyddet om arbetstagare gör sig skyldiga till alkohol- och narkotikarelaterad brottslighet?
- Vilka rättigheter samt skyldigheter uppstår för arbetsgivaren i samband med upplösning av anställningsförhållandet?
- Finns det fog för en vidgad tillämpning av misskötsamhets- och sjukdomsbegreppet till andra områden, såsom bland annat vid spelmissbruk?

## 1.3 Metod och material

Metoden jag använt mig av, är den rättsdogmatiska, vilket innebär att jag utgått ifrån gällande lagstiftning, förarbeten, rättsfall och doktrin.

När det gäller avsnittet om narkotika har jag nästan uteslutande använt mig av rättsfall och genom dessa analyserat rättsläget. Anledningen är att doktrinen kring narkotikamissbruk och narkotikabrott i allmänhet och narkotikasjukdom i synnerhet är begränsad.

Det sista avsnittet av studien behandlar kortfattat det nya samhällsproblemet spelmissbruk. Eftersom jag inte funnit annat material använder jag mig av en undersökning som TV-4 gjort och visade hösten 2004.

## 1.4 Avgränsningar

Studien är ämnad att behandla misskötsamhet som är missbruksrelaterad och jag kommer därmed även att behandla brott som har sin grund i drogerna. I många fall leder brottsligheten till att arbetsgivaren förlorar

förtroendet för arbetstagaren med uppsägning/avsked som följd. En viss tillnärmning mot spelmissbruk görs också i det sista avsnittet.

Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet och dennes eventuella rehabiliteringsskyldighet kommer också att behandlas eftersom genomförandet av dessa i många fall är avgörande för om den sakliga grunden är uppfylld.

Uppsatsen behandlar dessutom arbetstagarnas skyldighet att underkasta sig alkohol- respektive drogtester i samband med anställningen, vilket blivit allt vanligare på arbetsplatserna numera.

Andra viktiga aspekter, som till exempel en komparation mellan de nordiska länderna, hade varit intressant i denna frågeställning men har tyvärr inte kunnats ge utrymme. Detta hade varit intressant på grund av områdets komplexitet och flexibilitet. Det är komplext såvida att det finns mycket praxis på området medan det samtidigt är flexibelt på grund av att praxis kan förändras genom samhällsutvecklingen. En mer långtgående tillbakablick än till den första anställningsskyddslagen 1974 hade också varit av intresse men har bara marginellt kunnat tillgodoses. Dessutom har jag inte kunnat behandla något som i princip alltid yrkas i samband med rättegångar av detta slaget nämligen kränkingsersättningen för att arbetsgivaren inte ägt rätt att skilja arbetstagaren från anställningen och ersättningar för utebliven lön. Att närmare än flyktigt behandla angränsande lagar har inte kunnat tillgodoses då omfånget i så fall blivit alltför omfattande. Jag syftar framför allt på MBL, LAF, AML osv.

## **1.5 Disposition**

Kapitel 2 innehåller en allmän redogörelse för LAS. Den är tänkt att fungera som en bakgrund för att lättare förstå genomgången av kapitel 3 och 4 om alkohol respektive narkotika. Avsnittet avslutas med arbetsgivares omplacerings- och rehabiliteringsskyldighet vid uppsägningar och avskedande.

Kapitel 3 inleds med en empirisk undersökning om alkoholismens eller alkoholsjukdomens olika stadier. Därefter behandlas rättsläget vid alkoholmissbruk och alkoholsjukdom framför allt med hjälp av rättsfall från AD. Vid bedömningen använder sig domstolen av ett flertal moment. Jag kommer att utgå ifrån dessa vid redovisningen. Tyngdpunkten ligger på alkoholsjukdom. Skälet till att jag bara behandlar tre moment vid alkoholmissbruk är att det framför allt är de som betonas i förarbetena och i praxis. Kapitlet avslutas med en genomgång av rattfylleribrott inom och utom tjänst. Ett av momenten vid helhetsbedömningen, framtidsprognosen av arbetstagaren, har jag valt att redogöra för under denna kategori istället. I studien anses alkoholism och, genom senare års praxis, missbruk av sjukdomskaraktär vara synonymer till alkoholsjukdom. Detta i takt med att ett mellanbegrepp uppkommit i praxis.

Kapitel 4 om narkotika är uppbyggt på samma sätt som alkoholkapitlet. Något som är viktigt att känna till är att både innehav och överlåtelse av narkotika är kriminaliserat. Därför går uppdelningen i missbruk, sjukdomsfall och brott in i varandra. Detta har inte kunnat undvikas.

Det 5:e kapitlet visar vilka möjligheter arbetsgivaren har att låta alkohol- och drogtesta sin personal. Till sist gör jag en tillnärmning i det 6:e kapitlet mot spelmissbruk. Jag ser kortfattat till om det är möjligt att göra en analog tillämpning av reglerna vid alkoholmissbruk och alkoholsjukdom.

## 2 Allmänt om LAS

### 2.1 Historisk utveckling

För arbetstagare inom den offentliga verksamheten kom statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan att ge ett visst skydd mot obefogade uppsägningar respektive avskedande från arbetsgivarens sida. På det privata området var däremot uppsägningsrätten betydligt liberalare.<sup>3</sup> År 1932<sup>4</sup> fastslogs den allmänna rättsgrundsatsen av arbetsdomstolen att båda parterna, dvs arbetsgivare och arbetstagare, hade rätt att säga upp anställningsavtal ingångna tillsvidare utan anförande av skäl. Principen om den fria uppsägningsrätten ingick enligt AD i kollektivavtalet som en dold klausul. Rättigheten som härstammade från § 32 befogenheterna<sup>5</sup> kunde dock inskränkas för arbetsgivaren genom kollektivavtal vilket också kom att ske i allt större utsträckning efterhand.<sup>6</sup> Stora grupper kom att erhålla ett visst skydd mot obefogade uppsägningar redan genom 1938 års huvudavtal mellan SAF och LO. Motsvarande avtal kom att gälla för industritjänstemän.<sup>7</sup> Om kollektivavtalet tillförsäkrade arbetstagaren rätt till sjuklön så förelåg ett generellt förbud mot uppsägning på grund av sjukdom. De uppsägningstvister gällande alkoholmissbruk som uppkom före anställningsskyddslagens tillkomst rörde vanligtvis en tolkning av sjuklönerregleringen.

Förhållningssättet kring alkoholmissbruk innan anställningsskyddslagens tillkomst 1974 kan beskrivas på ett bra sätt genom ett rättsfall från 1938<sup>8</sup>. Tvisten rörde en gasverksarbetare som vid ett par tillfällen uppträtt onykter och förtärt alkohol i tjänsten. AD kom fram till att spritmissbruket hängde samman med en psykisk sjukdom och eftersom kollektivavtalet förbjöd uppsägning på sådan grund var uppsägningen ogiltig. Därmed kunde inte sjukdomens konsekvenser åberopas som avtalsbrott. Rättsfallet aktualiserar därmed redan den viktiga frågeställningen när och vid vilken grad av alkoholberoende ansvarigheten för avtalsbrottet bortfaller vilken är helt centralt än idag.

Att kvalifikationskraven var höga för att beroendet skulle klassificeras som sjukdom framkommer genom rättsfallet 1953 nr 25. Rättsfallet rörde en

---

<sup>3</sup> Prop 1973:129 s. 118.

<sup>4</sup> AD 1932 nr 100. Rättsfallet handlade om en busschaufför som blivit uppsagd. AD fastslog här att arbetsgivaren hade rätt att hemlighålla skälet till uppsägningen. Om arbetsgivaren ändå uppgav skälet, så skulle det inte medföra att han hamnade i en oförmånligare ställning. Domstolen skulle inte ingå sakprövning i målet.

<sup>5</sup> § 32 befogenheten innebar att arbetsgivaren fritt kunde anställa, avskeda leda och fördela arbetet mellan arbetstagarna. Denna rättighet för arbetsgivaren kom att härstamma från Danmark.

<sup>6</sup> Schmidt, *Löntagar rätt*, 1997, s. 155 f.

<sup>7</sup> Prop 1973:129 s. 118.

<sup>8</sup> AD 1938 nr 32.

arbetstagare som krävde att få sjuklön för perioden som denne var intagen på alkoholistanstalt. Frågan blev då om han kunde klassificeras som sjuk i lagens bemärkelse. AD gjorde bedömningen att kollektivavtalets sjukdomsbegrepp skulle vara identiskt med det som användes medicinskt. Medicinalstyrelsen, numera socialstyrelsen, ansåg att så inte var fallet vilket resulterade i att arbetstagaren inte ansågs berättigad till sjuklönen. Synen på alkoholmissbruk påverkades sannolikt av att det förr krävdes mera än ett starkt beroende för att missbruket skulle klassificeras som missbruk medicinskt.<sup>9</sup> Före den alkoholpolitiska propositionen 1977 ansågs individer med alkoholproblem utgöra en samhällsfara. Missbruket klassificerades som fattigvårdsproblem och utgjorde därmed ett samhällsproblem. Tvångsinternering, dvs isolering från samhället i övrigt, blev det naturliga sättet att komma till rätta med det asociala levnadssättet. Men genom den moderna välfärdsstatens framväxt blev snart detta synsätt obsolet. Istället kom omsorgen om individen och dennes välfärd att komma i förgrunden.<sup>10</sup>

Allt fler organisationer kom efterhand att sluta kollektivavtal om anställningsskydd. Social hänsyn och trygghetsaspekter kom därmed istället i förgrunden i takt med att anställningsskyddet blev starkare.<sup>11</sup>

## **2.2 Uppsägning respektive avsked på grund av personliga skäl**

### **2.2.1 Uppsägning**

Den centrala paragrafen vid uppsägning från arbetsgivarens sida befinner sig i 7 § LAS. Den säger;

”Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnats enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetsgivaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till i mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.”

Den sakliga grunden kan antingen vara knuten till arbetstagaren personligen eller bero på företagets förhållanden. I det senare fallet anses arbetsbrist

---

<sup>9</sup> Källström, a.a, 1993, s. 106 ff.

<sup>10</sup> Källström, a.a, s. 24 f.

<sup>11</sup> Prop 1973:129, s. 119.

föreligga. Arbetsgivaren måste välja någon av dessa grunder vilket medför att han/hon inte kan hänföra uppsägningen till båda grunderna samtidigt. Detta beror på att det delvis råder olika förhållanden vid uppsägningsgrunderna. Exempelvis kan nämnas att regler om turordning och företrädelserätt gäller vid arbetsbrist vilka dock inte gäller vid uppsägning på grund av personliga skäl.<sup>12</sup> Eftersom studien är inriktad mot att behandla personliga skäl som grund så kommer inte arbetsbrist begreppet att vidare behandlas.

Iseskog hävdar att resonemanget kring om det föreligger saklig grund för en uppsägning på grund av personliga skäl förs i tre steg. *För det första*, har arbetstagaren misskött sig? Han menar att misskötsel inte bara kan uppstå om arbetstagaren bryter mot ett åtagande med illvilja. Misskötsel kan även uppkomma vid tillfällen då han/hon inte kan rå för det, till exempel vid inkompetens. *För det andra* bedömer domstolen om arbetstagaren har varit medveten om sin misskötsel och vilka konsekvenser den kan få. Här är det viktigt att arbetsgivaren är konsekvent och därmed tillämpar reglerna lika för alla arbetstagare. *För det tredje* ser AD till om misskötseln har medfört någon skada för arbetsgivaren.<sup>13</sup>

### 2.2.2 Avskedande

Den centrala paragrafen finns i 18 § LAS. För att en arbetsgivare skall få avskeda en arbetstagare, dvs skilja honom/henne från anställningen med omedelbar verkan är kraven ännu strängare än vad som gäller vid uppsägning enligt 7 § LAS. Detta får bara ske om arbetstagaren ”grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren”. Under dessa omständigheter kan dessutom arbetstagare med tidsbegränsad anställning skiljas från anställningen.<sup>14</sup> 18 paragrafen lyder enligt följande;

”Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnats enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedet på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerlig skäl för att omständigheterna får åberopas”.<sup>15</sup>

Som vi märker här är andra stycket identiskt med det som gäller vid uppsägning vilket säger att arbetsgivaren i princip inte får åberopa ”gamla händelser”. Enligt förarbetena krävs det ”att arbetstagaren har gjort sig

---

<sup>12</sup> Bylund, Elmér, Wiklund, Öhman, *Anställningsskyddslagen – Med kommentar*, 2004, s. 96.

<sup>13</sup> Iseskog, *Personaljuridik*, 2004, s.171 f.

<sup>14</sup> Bylund, Elmér, Wiklund, Öhman, a.a, 2004, s. 160.

<sup>15</sup> Se lagtext 18 § LAS.

skyldig till sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen skall behöva tålas i något rättsförhållande”.<sup>16</sup>

Vid bedömningen om arbetstagaren gjort sig skyldig till en så pass grov förseelse på arbetsplatsen som skulle kunna föranleda ett avsked tar domstolen vid helhetsbedömningen i det individuella fallet ställning till ungefär samma generella utgångspunkter som vid uppsägning. Se nedan under 2.4.6. Skulle domstolen vid helhetsbedömningen komma fram till att grund för avsked förelegat saknar det dock generellt betydelse om arbetstagaren är ung eller gammal, har längre eller kortare anställningstid osv. Se skillnad gentemot vad som gäller vid uppsägning.<sup>17</sup>

Vid avsked förs resonemanget i AD ungefär på samma sätt som vid uppsägningar, dvs att domstolen tar hänsyn till begreppen misskötsel, medvetenhet och skada. Se vidare under avsnitt 2.4.1. Men vid avsked görs två viktiga tillägg. Misskötseln ska vara ett missbruk av givet förtroende eller annat beteende<sup>18</sup> som kan göra att förtroendet för arbetstagaren är förbrukat och skadan skall vara av sådan dignitet att förtroendet för arbetstagaren är helt förbrukat.<sup>19</sup>

Både uppsägning och avskedande kan komma i fråga om arbetstagaren begår tillgreppsbrott på arbetsplatsen. Att ett strängt betraktelsesätt råder mot denna typ av brottslighet framkommer redan i förarbetena. Detta med hänsyn till att anställningen bygger på ett mer eller mindre utpräglat förtroendeförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>20</sup>

### 2.2.3 Helhetsbedömning

Kravet på sakligt grundad uppsägning innebär att arbetsgivare inte kan säga upp sina arbetstagare utan att kunna visa på en grund som utifrån generella principer är godtagbar.<sup>21</sup>

Arbetsdomstolen gör vid huvudförhandlingen en helhetsbedömning av föreliggande omständigheter i det enskilda fallet. Ju fler omständigheter domstolen kan beakta, desto bättre underlag kommer den att ha.<sup>22</sup> Samtidigt skall man vara medveten om att domstolen vid den rättsliga prövningen har att ta ställning till uppgifter som i många fall är av motstridig natur och som därmed grundar sig i olika personers skilda värderingar om förhållanden.<sup>23</sup> Vid denna görs en avvägning mellan arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning och arbetsgivarens behov av att ha en fullt produktiv och

---

<sup>16</sup> Prop 1973:129, s. 254.

<sup>17</sup> Bylund, Elmér, Wiklund, Öhman, a.a. 2004, s. 161.

<sup>18</sup> Som exempel kan nämnas användande av våld eller illojalitet.

<sup>19</sup> Iseskog, *Personaljuridik*, 2004, s. 215.

<sup>20</sup> Prop 1981/82:71, s. 72. Jfr. Lunning; Toijer, *Anställningsskydd-kommentar till anställningsskyddslagen*, 2002, s. 466.

<sup>21</sup> Prop 1973:129, s. 120.

<sup>22</sup> Prop 1973:129, s. 120.

<sup>23</sup> Prop 1981/82:71, s. 67.



fungerande verksamhet. Vid bedömningen är utgångspunkten att det är arbetstagaren som är den svagare parten. Reglerna är därför utformade för att skydda arbetstagarna mot ogrundade uppsägningar och avsked.<sup>24</sup>

Om arbetsgivaren förlorar tvisten ogiltigförklaras inte bara uppsägningen/avskedet utan arbetstagaren blir i många fall berättigad till allmänt och ekonomiskt skadestånd och ersatta rättegångskostnader. Det allmänna skadeståndet utgår för den kränkning som arbetstagaren utsatts för när denne blivit av med arbetet utan giltig grund. Om arbetstagaren förlorar riskerar han endast att betala även arbetsgivarpartens rättegångskostnader vilka i och för sig kan bli relativt högt. Det ekonomiska perspektivet kommer dock inte att vidare behandlas i uppsatsen men kan vara bra att känna till.<sup>25</sup>

Dessutom måste arbetsgivaren försöka omplacera arbetstagare för att den sakliga grunden skall vara uppfylld. Men skyldigheten att omplacera är inskränkt till fall där det anses skäligt att så sker. Denna skyldighet finns att läsa mer om nedan under 2.2.7.<sup>26</sup>

#### **2.2.4 Varning**

Arbetsgivaren har en generell skyldighet att klargöra för arbetstagaren att han/hon inte tolererar arbetstagarens handlingssätt. Anledningen till detta förhållningssätt är att en uppsägning inte skall komma som en överraskning för arbetstagaren. Om arbetsgivaren i sin varning anger att nästa åtgärd kan bli uppsägning, om inte arbetstagaren förändrar sitt agerande, bör arbetsgivaren genomföra en förhandling enligt 11 § MBL med arbetstagarens fackförbund.<sup>27</sup> Arbetstagaren och den fackliga organisationen har vid denna en rättighet till överläggning med arbetsgivaren. Kommer de inte överens föreligger som sista utväg att pröva målet i AD.<sup>28</sup>

#### **2.2.5 Bevisbördeplacering**

Ur förarbetena framgår att det ytterst ankommer på arbetsgivaren att visa att det föreligger saklig grund för uppsägningen eller grund för avsked.<sup>29</sup> I misskötsamhetsfall gör sig bevisvårigheter i många fall gällande. Av rättspraxis<sup>30</sup> framkommer att det måste ställas höga krav på arbetsgivarens precision i bevisningen av misskötsamhet. För att ett påstående skall få betydelse vid bedömningen krävs att det finns ett väldokumenterat underlag för en detaljerad bedömning av misskötsamhetens innebörd och omfattning.<sup>31</sup>

---

<sup>24</sup> Andersson; Edström; Zanderin, *Arbetsrätten i staten*, 1996, s. 200.

<sup>25</sup> Prop 1981/82:71, s. 68 ff.

<sup>26</sup> Bylund; Elmér; Wiklund; Öhman, a.a, 2004, s. 133.

<sup>27</sup> Runhammar; Stare; *Handbok i arbetsrätt - Lagtext, Kommentarer, Rättsfall*, 1995, s. 86.

<sup>28</sup> 30 § LAS och 10-13 §§ MBL.

<sup>29</sup> Prop. 1981/82:71, s. 68.

<sup>30</sup> AD 1996 nr 102.

<sup>31</sup> Glavå, *Arbetsrätt*, 2001, s. 319.

Viktigt att notera är att det finns undantag från när bevisbördan åläggs arbetsgivaren. Bevisbördan åläggs istället arbetstagaren vid sjukdomsfall. Han/hon anses då skyldig att visa att sjukdomen är orsaken till misskötsamheten. Detta medför att arbetstagaren inte kommer i åtnjutande av det utökade anställningsskyddet om han/hon inte åberopar sjukdomstillståndet.<sup>32</sup>

## 2.2.6 Arbetstagarens åberopande av omständigheter

Praxis behandlar den viktiga frågan om hur sent i processen som arbetstagaren kan åberopa omständigheter som talar till dennes fördel. Ett fall handlar om en kvinnlig vagnstäderska anställd hos SJ. På grund av en omfattande frånvaro under några års tid sades hon upp. AD ogiltigförklarade uppsägningen då hon ansågs lida av alkoholsjukdom. Arbetsgivaren hade invändningar mot att arbetstagaren ville ha skadestånd i AD. Arbetsgivaren menade att hon i så fall skulle framfört att hon led av en sjukdomen redan när ärendet togs upp i disciplinnämnden vilket inte gjordes. AD menade att man inte kan ställa ett sådant krav på arbetstagaren då arbetsgivaren har en skyldighet att självant beakta de förhållanden som kan tänkas ligga bakom ett beteende från arbetstagarens sida.<sup>33</sup>

Att det finns någon slags preskription av möjligheten att åberopa sjukdomsfall finns i fallet om arbetstagaren som inte kom tillbaka efter semestern. Arbetsgivaren försökte få tag i honom genom rekommenderade brev, telefon och närmast anhörig men utan resultat. Därför kom arbetsgivaren att avskeda honom. Efter 1 ½ år hörde arbetstagaren av sig och ville ogiltigförklara avskedandet eftersom han ansåg sig själv lida av alkoholsjukdom. AD ansåg det inte vara skäligt att arbetsgivaren skulle behöva beakta en sjukdom som arbetstagaren in i det längsta försökt dölja. Arbetsgivaren hade därför laga grund för avskedandet.<sup>34</sup>

## 2.2.7 Omplacering

Enligt 7 § LAS föreligger inte saklig grund för uppsägning av arbetstagare om det anses skäligt att arbetsgivaren istället omplacerar arbetstagaren. Denna skyldighet för arbetsgivaren föreligger såväl vid arbetsbrist som vid uppsägning på grund av personliga skäl. En förutsättning för omplaceringsskyldigheten är att det finns möjlighet till omplacering. Detta medför att bestämmelsen i princip inte kräver att arbetsgivaren genom organisatoriska åtgärder skapar omplaceringsmöjligheter. Detta kan medföra att saklig grund för uppsägning anses föreligga i ett mindre företag med mera begränsade omplaceringsmöjligheter medan uppsägningen inte skulle godtas i ett större företag.

---

<sup>32</sup> Iseskog, *Personaljuridik*, 2004, s. 214.

<sup>33</sup> AD 1986 nr 85. Jfr Källström, a.a, 1993, s. 127 f.

<sup>34</sup> AD 1999 nr 108.

En ytterligare begränsning ligger i att arbetstagaren måste ha tillräckliga kvalifikationer för att kunna omplaceras till en annan tjänst. Arbetstagaren behöver dock inte behärska de nya arbetsuppgifterna redan första dagen utan en viss utlärningsperiod, ungefär som vid nyrekrytering, är vanlig.

Det föreligger en skyldighet för arbetsgivaren att göra en noggrann utredning i omplaceringsfrågan. Anser domstolen att den inte är tillräckligt utredd föreligger i många fall inte saklig grund för uppsägning. Men för den delen förekommer det inte i lagförarbetena någon undantagslös skyldighet för arbetsgivaren att vidta en utredning.<sup>35</sup> Iseskog är också av den ståndpunkten att skyldigheten inte är absolut vid uppsägningar som hänför sig till arbetstagaren personligen. Det centrala enligt honom blir om det finns någon anledning att tro att de problem som kan ligga bakom misskötsamheten skulle kunna lösas genom omplacering. Han menar att om arbetsgivaren kan visa att arbetstagaren "rår för" misskötseln så har arbetsgivaren i princip inte någon omplaceringsskyldighet.<sup>36</sup> Det framkommer dessutom att arbetstagarparten kan ha ett medansvar för att omplaceringsfrågan ges uppmärksamhet. I vissa fall har det framkommit att arbetstagarparten haft bevisbördan för i vilket hänseende omplacering hade varit möjlig. Arbetstagarparten kan alltså inte bara sitta och hävda att omplaceringsskyldigheten för arbetsgivaren inte är uppfylld utan att engagera sig själv.<sup>37</sup>

Enligt förarbetena omfattar omplaceringsskyldigheten i första hand sysselsättning på samma arbetsplats eller inom samma företagsenhet som arbetstagaren tidigare varit sysselsatt på. Finns ingen möjlighet där anses arbetsgivaren ha skyldighet att även se om det finns en ny anställning någon annanstans inom företaget. Har företaget flera driftsenheter så borde utredningen gälla alla företagens driftsenheter. Är det istället fråga om en offentlig verksamhet borde omplaceringsskyldigheten sträcka sig inom anställningsmyndighetens område. Skyldigheten sträcker sig inte till andra företag även om de ingår i samma koncern, eller andra myndigheters verksamhetsområden. Självständiga rörelsegrenar på andra orter omfattas inte heller.<sup>38</sup>

I praxis har framkommit att LAS inte ger något befattningsskydd utan vid omplaceringar är det omständigheterna i det enskilda fallet som avgör vilken eventuell tjänst som arbetstagaren kan omplaceras till.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Lunning ; Toijer, a.a, 2002, s. 392-400.

<sup>36</sup> Iseskog, *Personaljuridik*, 2004, s.172. Praxis som rättfärdiar ståndpunkten finner han bland annat i AD 1994 nr 129 och AD 1999 nr 13. I det förra fallet ansåg AD att ingenting talade för att arbetstagarens sätt att passa tider skulle påverkas av en omplacering. Därmed behövde inte arbetsgivaren omplacera arbetstagaren. I det senare fallet ansåg AD att arbetstagarens misskötsel var av den karaktären att arbetsgivaren inte hade någon omplaceringsskyldighet. Misskötsamheten bestod bland annat av i första fallet sena ankomster och i det senare olovlig frånvaro.

<sup>37</sup> Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 392-400.

<sup>38</sup> Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 397. Jfr Prop 1973:129 s. 121.

<sup>39</sup> Lunning ; Toijer, a.a, 2002, s. 397. Jfr rättsfallen i denna fråga AD 1981 nr 1 och AD 1978 nr 161.

Denna skyldighet anses inte föreligga om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden och grund för avskedande föreligger.<sup>40</sup>

## 2.2.8 Framtidsinriktad bedömning

### 2.2.8.1 Misskötsamhet

Misskötsamhet kan ta sig många olika uttryck. Det kan till exempel handla om att arbetstagaren gör sig skyldig till sen ankomst, olovlig frånvaro, olämpligt uppträdande osv. Därför kan det inte exakt räknas upp vilka situationer som räknas till denna kategori. Men en generell riktlinje som kan dras av förarbete och praxis är att det i princip krävs ett upprepat beteende av misskötsamhet från arbetstagarens sida för att grund för antingen uppsägning eller avsked skall anses föreligga. Avgörande blir under vilka förhållanden som misskötsamheten sker. Det kan trots allt uppstå situationer där till och med enstaka fall kan utgöra grund för avsked men då krävs i princip att förhållandena i det enskilda fallet är graverande och att arbetstagaren saknar ansvarskänsla.<sup>41</sup>

När det gäller helhetsbedömningen sker den givetvis med utgångspunkt i den eller de förseelser som arbetstagaren begått. Men vid denna skall dock domstolen göra en prognos om huruvida arbetstagaren är lämplig att fortsätta arbeta hos arbetsgivaren. Bedömningen handlar alltså om att ta ställning till hur arbetstagaren kan anses sköta sitt arbete i framtiden.<sup>42</sup> Här nedan följer en genomgång av de omständigheter som typiskt sett visat sig viktigast vid bedömningen.

*Arbetsplatsens storlek* och därmed ekonomiska resurser är i många fall en viktig omständighet. Detta betyder att en småföretagaren kan anses ha rätt att säga upp en arbetstagarare i en situation där ett större företag inte skulle haft det. Omplaceringsskyldigheten blir generellt sett mer långtgående för större företag än för små. Men detta betyder inte att småföretagare kan säga upp eller avskeda arbetskraft hur som helst.

*Offentlig arbetsgivare.* Bylund tycker sig kunna se att AD lägger ett särskilt ansvar på staten och kommuner som arbetsgivare. Som exempel nämner han att en adjunkt hos kommunen fick behålla sin tjänst trots att han dömts till fängelse för grovt bedrägeri i tjänsten och olovlig försäljning av rusdrycker till minderåriga.<sup>43</sup>

*Anställningstidens längd.* Ju längre tid en arbetstagarare varit anställd på en och samma arbetsplats desto bättre anställningsskydd är han/hon vanligtvis berättigad till. Detta betyder att en omständighet som utgör grund för

---

<sup>40</sup> Andersson; Edström.; Zanderin, a.a, 1996, s. 196.

<sup>41</sup> Glavå, a.a, 2001, s. 318 f.

<sup>42</sup> Bylund; Elmér; Wiklund; Öhman, a.a, 2004, s. 97.

<sup>43</sup> Se rättsfall AD 1977 nr 119.

skiljande från tjänsten av en arbetstagare med kort anställningstid inte behöver göra det för arbetstagare med längre anställningstid.

*Befattningens beskaffenhet.* Det är av viktig betydelse vilken typ av arbete som arbetstagaren har, om han/hon står arbetsledningen nära eller innehar ett förtroendeuppdrag. Bylund tar som exempel att det är oacceptabelt att en sjökaptan är onykter på arbetsplatsen medan det inte anses lika graverande om en trädgårdsvaktmästare skulle vara det.

*Tidigare misskötsamhet.* Vilket redan framgår genom förarbetena är det av relevans hur arbetstagaren tidigare skött sina arbetsuppgifter. Enstaka förseelse utgör i princip inte tillräcklig grund för uppsägning vilket medför att det i de flesta fall krävs ett upprepat beteende.

*Arbetsgivarens handlande.* Det är av vikt hur pass involverad arbetsgivaren har varit. Det är viktigt att arbetsgivaren reagerar och ingriper på uppförande som han/hon inte accepterar för annars kan det lätt anses ha växt fram en tolerans kring beteendet. En i övrigt sakligt grundad uppsägning kan underkännas om inte arbetsgivaren varit tydlig nog mot arbetstagaren. Dessutom är det viktigt att arbetsgivaren gör verkliga försök att lösa de problem som uppstått och därmed hjälper arbetstagaren i så stor utsträckning som möjligt.

*Personliga förhållanden.* Att arbetstagaren missköter sitt arbete kan bero på sociala och personliga problem. AD har i en del fall uttalat att arbetsgivaren borde hjälpa arbetstagaren att lösa problemen i företagets anpassningsgrupper istället för att säga upp personen. Samma synsätt har framkommit vid varningar då AD i en del fall ansett att arbetsgivaren istället har kunnat välja personalvårdande åtgärder. Detta medför att ett stort ansvar åläggs arbetsgivaren.

*Läget på arbetsmarknaden.* Detta är en omständighet som fått delvis betydelse. Det förekommer avgörande från AD som tagit hänsyn till arbetstagarens möjlighet att skaffa nytt arbete. Om det bedömts som mycket svårt, har arbetstagare i en del fall fått behålla anställningen trots att förutsättningarna normalt sett varit uppfyllda för uppsägning<sup>44</sup>. Men detta är inte möjligt om arbetstagaren gjort sig skyldig till en allvarlig förseelse<sup>45, 46</sup>.

Det är viktigt att ha i åtanke att de omständigheter som nämns ovan är en exemplifiering av de som oftast behandlas vid domstolens bedömning. Eftersom det görs en helhetsbedömning i det enskilda fallet kan därmed andra omständigheter behandlas och ges vikt åt ena eller andra parten.

### **2.2.8.2 Sjukdom och rehabilitering**

Nedsatt arbetsförmåga kan bero på tilltagande ålder, sjukdom eller handikapp. Normalt sett utgör den nedsatta arbetsförmågan varken grund för

<sup>44</sup> AD 1981 nr 51 och AD 1981 nr 111.

<sup>45</sup> AD 1990 nr 55.

<sup>46</sup> Bylund; Elmér, Wiklund; Öhman, a.a, 2004, s. 97 ff.

uppsägning eller avsked. I förarbetena framhålls att det är ytterst angeläget att denna arbetskraft ges möjlighet att stanna kvar på arbetsplatsen. Begränsningen av arbetsförmågan bör istället leda till att arbetsgivaren vidtar särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagarna. Det här kan möjliggöras genom rehabilitering, särskilda anordningar på arbetsplatsen eller genom omplacering till ett annat mindre krävande arbete. För att underlätta bördan för arbetsgivaren har det införts olika möjligheter att erhålla statligt stöd för åtgärderna.<sup>47</sup>

Lagstiftaren var angelägen om att skydda denna arbetstagargrupp på grund av rädslan för att det skulle växa fram två olika arbetsmarknader, en för ung och frisk arbetskraft och en för äldre, sjuka och handikappade. Med denna grundsyn i ryggen utarbetade man förarbetena till lagen.<sup>48</sup>

I fall vilka misskötsel grundar sig i ett sjukdomstillstånd, skall AD, se till omständigheterna i det enskilda fallet och göra en helhetsbedömning och inte slentrianmässigt förbjuda uppsägningar/avsked.<sup>49</sup>

Arbetsgivarens särskilda ansvar för rehabilitering och arbetsanpassning framgår ur arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring (22 kap). Arbetsgivaren skall i samråd med arbetstägaren, skyddsombud och försäkringskassan svara för att arbetstägarens behov av rehabilitering snarast klarläggs och att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.<sup>50</sup> De arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärderna kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten. Detta medför att det kan krävas att arbetsgivaren medverkar till exempelvis relevant arbetsträning, arbetsprövning eller omskolning utanför den egna arbetsplatsen och att arbetsgivaren när det behövs ger arbetstägaren tjänstledigt för att genomföra sådan rehabilitering.<sup>51</sup>

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar finns i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter<sup>52</sup> om arbetsanpassning och rehabilitering

Enligt LAF, 22 kap 3 §, skall arbetsgivaren, om det inte framstår som obehövt, i följande fall påbörja en utredning som inom åtta veckor skall tilldelas försäkringskassan i skriftlig form:

- när den försäkrade till följd av sjukdom har varit helt eller delvis frånvarande från sitt arbete under längre tid än fyra veckor i följd,
- när den försäkrades arbete ofta – sex gånger under ett år – har avbrutits av kortare sjukperioder,
- när den försäkrade begär det.

---

<sup>47</sup> Bylund; Elmér, Wiklund; Öhman, a.a, 2004, s.108 f.

<sup>48</sup> Prop 1973:129, s. 126.

<sup>49</sup> Prop 1973:129, s. 126 och Prop 1981/82:71 s. 66.

<sup>50</sup> Åhnberg, *LAS Handboken – Lagtext, Kommentarer och AD-domar*, s. 227.

<sup>51</sup> Prop 1990/91:141 s. 42 f.

<sup>52</sup> AFS 1994:1.

Närmare bestämmelser om hur en rehabiliteringsutredning skall utformas och vad den skall innehålla finns i regeringsförordningen<sup>53</sup>. Från 1 juli 2003 är utredningsskyldigheten obligatorisk. En arbetsgivare som säger upp en arbetstagare utan att ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar saknar normalt sett saklig grund för uppsägning om uppsägningen beror på förhållanden som är hänförliga till arbetstagarens sjukdom.

I jämförelse med den omplaceringsskyldigheten enligt LAS 7 § kan rehabiliteringsansvaret enligt AML sägas innebära en utvidgad skyldighet för arbetsgivaren att ordna omplacering. Det kan till och med hända att arbetsgivaren exempelvis får se över sin arbetsorganisation eller om denne genom omplacering på annat sätt kan bereda arbetstagaren arbete hos sig. Vidare kan det bli aktuellt att arbetsgivaren skapar nytt arbete till arbetstagaren genom att samla ihop lämpliga arbetsuppgifter eller skaffa hjälpmedel. Omplaceringsskyldigheten går så långt att den gäller inom hela verksamheten och till och med andra yrkeskategorier representerade i verksamheten. Men om arbetsgivaren trots ansträngningar inte lyckas erbjuda annat arbete kan det medföra att arbetsgivaren anses ha gjort vad som på honom ankommer och att det därmed föreligger saklig grund för uppsägning.

I princip kan sägas att en arbetstagare som uppbär rehabiliteringspenning eller sjukpenning av försäkringskassan enligt LAF inte kan sägas upp på grund av nedsatt arbetsförmåga. Undantaget är om verksamheten är så liten att det är osannolikt att arbetstagaren skall kunna återgå dit.<sup>54</sup>

### **2.2.9 Analys av regleringen kring omplacering och rehabilitering**

Utgångspunkten för båda är egentligen 7 § LAS om att det inte föreligger saklig grund för uppsägning om det är skäligt att omplacering sker av arbetstagaren.

En skillnad mellan paragraferna, 7 § LAS och 22 kap 2-3 §§ LAF, är att alla arbetstagare omfattas av 7 § LAS innan uppsägning kan ske medan rehabiliteringsskyldigheten för arbetsgivaren är avhängig om förutsättningarna i LAF uppfylls eller inte. Om de uppfylls, kan arbetstagaren räkna med att omplaceringsskyldigheten utvidgas längre än den annars skulle ha gjort om bara 7 § kom att gälla. Enligt den ”vanliga” omplaceringsskyldigheten förutsätts att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Något sådant krav är inte absolut då arbetstagare under rehabilitering kan bli omplacerade till sådan tjänst som han/hon inte är tillräckligt kvalificerade för.

---

<sup>53</sup> SFS 2003:426.

<sup>54</sup> Åhnberg, a.a, s. 227-230.

Medan omplaceringsskyldigheten i princip enligt 7 § endast gäller befintliga arbeten inom företaget medför rehabiliteringsskyldigheten att arbetsgivaren ser över hela sin organisation och eventuellt till och med skapar nytt arbete för att anses ha fullgjort sin skyldighet gentemot arbetstagaren. Dessutom så föreligger rehabiliteringsskyldigheten inom en större del av företagsstrukturen än normalt.

Man kan fråga sig varför lagstiftningen ser ut som den gör här. Varför ger rehabiliteringsskyldigheten ett så pass större skydd än den vanliga omplaceringsregleringen i LAS? Det enda svar jag kan finna är att värna om att de rehabiliterade skall ha något att se fram emot, något som hjälper dem på traven, mot målet att bli kvitt sitt eventuella missbruk. Utan denna så kallade ”morot” som en fortsatt anställning ändå är, hade säkert många inte orkat med att bli missbruksfria och därmed lätt återfallit i alkohol- eller drogmissbruk. I grund och botten handlar det om människosyn och om att ge missbrukarna en ack så viktig andra chans till förändring och förbättring av sin livssituation.



# 3 Alkohol

## 3.1 Utgångspunkter

### 3.1.1 Inledande kommentarer

Alkoholrelaterade problem ger ofta återverkningar på arbetsplatsen och frågan uppkommer då om det finns saklig grund för uppsägning eller grund för avsked. Man befinner sig här i en gränsszon mellan nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och misskötsamhet i egentlig bemärkelse.<sup>55</sup>

Om arbetsgivaren väl kommer fram till att han inte är tillräckligt nöjd med arbetstagarens arbetsprestation eller sätt att fungera i gemenskapen på arbetsplatsen anses en eventuell uppsägningen anknyta till arbetstagaren personligen. Här skiljer lagstiftaren de två typfallen åt. Den ena gruppen omfattar olika fall av misskötsamhet från arbetstagaren eller likartade fall av bristande lämplighet.<sup>56</sup> Onykterhet på arbetsplatsen anses vara ett uttryck för misskötsamhet vilken inte skiljer sig nämnvärt från vad som gäller vid andra yttringar av misskötsamhet.<sup>57</sup> Därmed skall det juridiskt sett behandlas som vilken annan misskötsel som helst.<sup>58</sup>

Till den andra gruppen räknas de situationer där arbetstagaren på grund av bland annat alkoholsjukdom inte längre kan utföra sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt. Det gäller klara fall av alkoholsjukdom dvs i princip av läkare styrkta fall av sjukligt kroniskt beroende och missbruk av alkohol.<sup>59</sup>

### 3.1.2 Begreppen alkoholmissbruk och alkoholism

Gränsdragningen mellan missbruk och alkoholism är numera en rent medicinsk fråga. Det anses föreligga ett missbruk om individen uppvisar ett avvikande beteende i förhållande till alkohol. Att konsumera alkohol i tjänsten kan vara socialt accepterat medan det i andra fall ses som ett avvikande beteende. Det avvikande beteendet uppstår ofta när individen konsumerar större mängder än vad omgivningen gör när det inte tillhör det sociala mönstret att dricka alkohol, exempelvis vid bilkörning.

Begreppet alkoholist brukar förbehållas personer som står under ett fysiskt beroende. Kännetecknande är då att individen upplever abstinensbesvär om denne avhåller sig ifrån alkohol. Källström hänvisar till Jonsson som menar att det är viktigt att framhålla att alkoholism som sjukdom är en teoretisk konstruktion eftersom det saknas vetenskapliga bevis för att avgöra vilka

---

<sup>55</sup> SOU 1993:32, s. 340 f.

<sup>56</sup> Prop 1973:129 126 f. Jfr Prop 1981/82:71 s. 66 och Prop 1993/94:65 s. 72 ff.

<sup>57</sup> Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 351.

<sup>58</sup> Iseskog, *Personaljuridik*, 2004, s. 213.

<sup>59</sup> Åhnberg, a.a, 2004, s. 231.

processer och förändringar som ligger bakom beroendeförhållandena. Sjukdomsförhållandet har i detta sammanhang endast en legitimerande funktion.<sup>60</sup> Den fastställs genom förhör med parterna, läkarintyg och i vissa fall vittnesmål av den undersökande läkaren. Ibland inhämtas dessutom yttrande från socialstyrelsen.<sup>61</sup>

Det förs kontinuerligt forskning för att komma fram till vilka faktorer som skulle kunna utlösa alkoholism. Man har exempelvis kunnat se ett visst samband mellan individer som innehar blodgrupp A och alkoholism samt mellan individer vilka som barn inte fått tillräckligt mycket kärlek av sin moder och alkoholism. Problemet med undersökningarna är att de inte är hundra procentiga. Stor variation uppstår.<sup>62</sup>

### **3.1.3 Utvecklingstadiet i kronisk alkoholism**

E M Jellinek har genom intervjuer med ett stort antal alkoholister kommit fram till ett schema över de olika stadier som kan föregå ett fysiskt beroende av alkohol. Han poängterade att man inte kan se alla stadier hos alla individer utan att stora individuella skillnader kan förekomma. Dessutom ville han framhålla att många individer kunde ha en hög alkoholkonsumtion under en längre tid utan att utveckla alkoholism. Jellinek betecknar de senare för delta-alkoholister, dvs personer som är oförmögna att avstå från alkohol utan att allvarliga psykiska eller fysiska störningar uppstår. I Danmark finns rättspraxis på delta-alkoholism då arbetstagare har sagts upp på grund av upprepat rattfylleri utan att någon anmärkning har kunnat riktats mot utförandet av arbetsuppgifterna. Jellineks schema redogör alltså för beteenden som typiskt sett inträffar tidigt och först efter en tids omfattande alkoholkonsumtion. Han delar in schemat i fyra faser, nämligen den för-alkoholistiska, den prodromala, den kritiska och den kroniska fasen.<sup>63</sup>

#### **3.1.3.1 Föralkoholistiska fasen**

Det utmärkande för denna fas är att alkoholkonsumtionen övergår från enstaka förtäring till mer eller mindre daglig konsumtion. Omgivningen kan märka att personen blir mindre stresstålig och tål större mängder alkohol. Dessutom börjar alkoholen att fungera som avslappningsmedel.<sup>64</sup>

#### **3.1.3.2 Prodromala fasen**

Ett första tecken på begynnande missbruk är att minnesförluster uppkommer i samband med alkoholförtäring. Dessutom börjar missbrukaren ”smyga” med sitt drickande i hopp om att omgivningen inte skall upptäcka hur mycket som förtärs. En ängslan infinner sig om att inte få tillräckligt mycket alkohol på en tillställning. Missbruket blir tydligt för omgivningen när denne förtär de första drinkarna omgående. Missbrukaren får skuld känslor vilket blir tydligt för omgivningen när alkoholen blir ett känsligt ämne som

---

<sup>60</sup> Källström, a.a, 1993, s. 35-40.

<sup>61</sup> SOU 1993:32, s. 345.

<sup>62</sup> Källström, a.a, 1993, s.30 f.

<sup>63</sup> Källström, a.a, 1993, s. 40.

<sup>64</sup> Källström, a.a, 1993, s. 41.

missbrukaren försöker undvika. I detta stadium har beroendet gått så långt att den enda vägen ut ur detta är total avhållsamhet från alkohol. Problemet här är att tecknen på missbruk inte alltid är så tydliga att omgivningen kan ingripa.<sup>65</sup>

### **3.1.3.3 Kritiska fasen**

Missbrukaren börjar att mista kontrollen över alkoholen och denne försöker komma med anledningar att få dricka. Missbrukaren börjar uppvisa ett aggressivt beteende gentemot omgivningen som han/hon anser bär skulden till problem som uppstått. Missbrukaren börjar här isolera sig från omgivningen. Vidare kan situationen uppstå att personen uppställer restriktioner för sitt drickande, exempelvis att inte dricka före lunch eller att avstå helt under vissa perioder. Omgivningen börjar besväras och drar sig undan och i vissa fall blir arbetstagaren av med sitt arbete. Detta leder i sin tur till inåtvändhet och självömkan och missbrukaren försöker att fly undan situationen genom att byta arbete eller bostadsort. Andra tecken här är att spriten göms på de mest oväntade ställen, det slarvas med måltiderna, sjukhusvård blir nödvändig till följd av missbruket och sexualdriften minskas. Alkoholintag förekommer redan på morgonen.<sup>66</sup>

### **3.1.3.4 Kroniska fasen**

Berusningsperioderna förlängs och avslutas inte förrän total fysisk utmattning inträder. Omdömet och tankeförmågan är försämrade. Beroendet är så starkt att missbrukaren till och med tar till T-sprit och liknande när riktig sprit inte finns att tillgå. Dessutom dricker personen med vem som helst och alkoholtoleransen minskar. Ångest, kramper och darrningar inträder. Vidare förekommer motoriska störningar, exempelvis att missbrukaren inte längre kan dra fram sitt arbandsur, och missbrukaren blir besatt av sitt drickande.

Jellinek betonar att ovanstående symtom främst visat sig på undersökningar av mäns alkoholvanor men att stora variationer mellan olika individer och kön kan förekomma. Dock kan resultatet av undersökningen ändå utgöra ett slags underlag och tjäna som vägledning vid uppsägningar som grundas på missbruk. Vidare kom Jellinek till slutsatsen, genom arbetsplatsundersökningar, att många missbrukare självmant lämnar sin anställning då konflikterna med arbetskamraterna blivit så djupa och de medicinska skadorna så omfattande att en fortsatt anställning ter sig omöjlig.<sup>67</sup>

## **3.2 Missbruk**

### **3.2.1 Uppsägning**

I många fall åberopar arbetstagarens fackförbund att arbetstagaren lidit av alkoholsjukdom och att därmed beteendet skall anses ursäktlig. Men om

---

<sup>65</sup> Källström, a.a, 1993, s. 41 f.

<sup>66</sup> Källström, a.a, 1993, s. 42 ff.

<sup>67</sup> Källström, a.a, 1993, s. 44 f.

arbetstagarparten inte lyckas övertyga rätten om detta tillstånd anses, som tidigare framkommit, beteendet utgöra misskötsamhet.<sup>68</sup>

Ett exempel i praxis på fall när alkoholmissbruk klassificerats som misskötsamhet och därmed inte grundat sig i ett sjukdomstillstånd är AD 1982 nr 24. Läkarutlåtandet i målet gav alltså inte stöd för att arbetstagaren led av alkoholsjukdom. Arbetstagarens misskötsamhet bestod av att ha kommit för sent till arbetet vid 20 tillfällen under en ett års period, uteblivit från arbetsplatsen vid 19 tillfällen under samma period och uppträtt så berusad vid 15 tillfällen under en två års period att arbetsledningen varit tvungna att skicka hem honom. Arbetsgivaren hade dessutom försökt omplacera honom utan framgång. Domstolen ansåg att misskötsamheten gick "långt över vad en arbetsgivare är normalt skyldig att acceptera". Arbetsgivaren hade därför saklig grund för uppsägning.<sup>69</sup>

### **3.2.1.1 Arbetstagarens befattning och förseelsens art**

Ett exempel på när arbetstagarens befattning fått avgörande verkan för utgången av en tvist är AD 1977 nr 223. I förevarande fall var arbetstagaren befälhavare. Arbetsgivaren ville säga upp honom på grund av att han skulle hållas ansvarig för två grundstötningar och att han varit onykter i tjänsten. AD yttrade att grundstötningarna inte utgjorde någon misskötsamhet eller oförmåga att sköta tjänsten men att befälhavaren däremot visat prov på olämplighet när han varit onykter vid ett flertal tillfällen i tjänsten. Därför förelåg saklig grund för uppsägning av arbetstagaren.<sup>70</sup>

I AD 1975 nr 4 var det frågan om det förelåg saklig grund att säga upp en flygvärdinna som uteblivit från tjänstgöring vid fyra tillfällen samtidigt som hon brustit i ansvar och ordning då hon iförd uniform förtärt alkohol i baren på ett hotell. AD ansåg att hon visat sig olämplig för sitt arbete och saklig grund förelåg därför.

Ett annat fall med snarlika omständigheter är AD 1977 nr 151. Detta fall gällde också en flygvärdinna som vid åtskilliga tillfällen kommit för sent till arbetet, haft samarbetssvårigheter med arbetskamrater och undandragit sig vissa arbetsuppgifter (som sammanhänge med säkerheten ombord). Dessutom hade hon kommit till en flygning påverkad av tabletter och alkohol och förtärt alkohol på offentlig plats iförd uniform. Detta stred mot de ordningsföreskrifter som bolaget utarbetat. AD:s bedömning var att det förelåg saklig grund för uppsägning då någon omplaceringsskyldighet inte var möjlig.

Om man går in och detaljgranskar rättsfallen märker man att domstolen inte gjort någon åtskillnad mellan alkoholförtäringen och den övriga misskötsamheten utan den sätts i samband med den övriga försummelsen. Därmed sammankopplas alkoholförtäringen med den övriga försummelsen på ett sätt som är till nackdel för arbetstagaren. Det finns dock exempel på

---

<sup>68</sup> SOU 1993:32, s. 345.

<sup>69</sup> AD 1982 nr 24. Jfr Andersson; Edström; Zanderin, a.a, 1996, s. 228.

<sup>70</sup> Källström, a.a, 1993, s. 113 f.

motsatsen i praxis. AD 1977 nr 125 handlade om en anställd i en butik som tog med sig matvaror hem. Frågan var om den grunden var tillräcklig för uppsägning. AD ansåg att så inte var fallet då förmildrande omständigheter kunde åberopas till hans fördel, nämligen att han bland annat hade alkoholproblem.<sup>71</sup> Här behandlas alltså alkoholfrågan separat vilket gynnar arbetstagaren. Vi bör därför kunna dra den slutsatsen att det inte uppställs likartade krav för hela arbetsmarknaden utan att kraven verkar anpassas efter anställningens art.

### **3.2.1.2 Anställningens tid fått särskild betydelse**

AD 1996 nr 102 handlar om en syo-konsulent med långvarig misskötsamhet bakom sig. Arbetsgivaren hävdade att misskötsamheten var relaterad till alkoholmissbruk. Därför bekostade kommunen en vistelse på behandlingshem men han fick nog efter två dagar. Arbetstagarens misskötsamhet bestod i att han underlåtit att iaktta gällande arbetstider, uteblivit från avtalade möten samt luktat alkohol på arbetsplatsen. AD ansåg inte att arbetstagarens försummelser medfört någon allvarigare skada för arbetsgivaren. AD vägde särskilt in arbetstagarens långa arbetstid hos kommunen på 21 år. Därmed förelåg inte saklig grund för arbetsgivaren.

### **3.2.2 Avsked**

Av förarbetena framkommer att det ingalunda är givet, att en enstaka förseelse av onykterhet i tjänsten skall kunna utgöra grund för uppsägning. ”Som regel torde tvärtom som förutsättning för uppsägning böra gälla att förseelsen upprepats”. Uttalandet torde innebära att arbetsgivaren i situationer av denna natur, även i de fall då ett klart avtalsbrott föreligger, borde göra en intresseavvägning och inte bara slentrianmässigt säga upp eller avskeda arbetstagaren. Men genom helhetsbedömningen kan arbetsgivaren i enstaka fall anses ha grund för avsked redan vid onykterhet vid enstaka tillfälle. Detta särskilt då anställningen är av sådan beskaffenhet att det är totalt oacceptabelt att tillåta alkoholkonsumtion ens i enstaka fall. Ett exempel på praxis där avskedande godtagits är AD 1995 nr 153. I fallet hade två vårdare vid ett behandlingshem för utvecklingsstörda med sig två vårdtagare till en fritidsstuga. Med sig hade vårdarna starköl och lättvin som inköpts för vårdtagarnas pengar. Att vårdtagarna betalt för den sprit som personalen drack var således av avgörande betydelse. AD såg mycket allvarligt på händelsen och ansåg alltså att grund för avsked förelåg.

I ett inte alltför gammalt avgörande, AD1998 nr 2, avskedades en verksmästare med 30 års anställning sedan han tillgripit bromsbelägg till ett värde av endast 80 kronor. Det finns en riklig praxis på området och det centrala för fallen är hur kompromisslös AD verkar vara till denna brottslighet, till och med vid bagatellartade summor.

Men på frågan om upprepade fall kan anses utgöra grund för avsked sägs så här. Av propositionen framkommer att inte ens upprepade förseelser av onykterhet alltid utgör ett grovt avtalsbrott vilket därmed inte skulle

---

<sup>71</sup> Källström, a.a, 1993, s.111 f.

berättiga ett avskedande.<sup>72</sup> Syftet med att reglerna är utformade så här är att lagstiftaren annars är rädd för att reglerna tillämpas godtyckligt.<sup>73</sup>

## 3.3 Sjukdom

### 3.3.1 Utökat anställningsskydd

Av förarbetena till 1974 års lag<sup>74</sup> kan den slutsatsen dras att det föreligger ett principiellt förbud mot uppsägningar som har sin grund i arbetstagarens sjukdom. Detta medför att arbetstagarens icke önskvärda beteende anses ursäktligt och att någon grund för varken uppsägning eller avsked anses föreligga.<sup>75</sup> Men praxis visar ändå upp ett begränsat antal fall där uppsägningar och avsked har godkänts trots att arbetstagarens problem stått i samband med ett sjukdomstillstånd.<sup>76</sup>

Detta innebär att förarbetena medger att det kan finnas situationer där en sjukdomsbetingad nedsättning av arbetsförmågan kan få åberopas som saklig grund för uppsägning. Förutsättningen är att sjukdomen medför en så stadigvarande och bestående nedsättning av arbetsförmågan, att arbetstagaren inte längre anses kunna utföra något arbete av betydelse och värde för arbetsgivaren. Synsättet utvidgades något genom en dom 1982 i vilken AD kom fram till att om sjukdomen medför mycket allvarliga störningar på arbetsplatsen kan det vid en intresseavvägning framstå som nödvändigt att göra försteg för arbetsgivarens intresse av att störningen upphör. Saklig grund skulle därmed kunna föreligga.<sup>77</sup> Vid sjukdom är det tänkt att arbetsgivaren skall kunna tillgripa uppsägning först vid den tid då arbetstagaren får rätt till sjukbidrag eller förtidspension. I vissa fall bör uppsägning inte komma i fråga så länge den sjuke arbetstagaren uppbär sjukpenning från försäkringskassan (jfr även AD 1976 nr 87).<sup>78</sup>

Professorn vid Stockholms universitet, Kent Källström, menar dock att en tydlig förändring har skett i AD:s synsätt kring arbetstagares anställningsskydd vid sjukdomsfall.<sup>79</sup>

Han anser att det går att urskilja två nya tendenser i arbetsdomstolens synsätt vid tvister om uppsägning och avsked på grund av personliga skäl. Den ena är att brott mot moral och etik inte accepteras och den andra att det numera är godtagbart att säga upp på grund av sjukdom något som förr var så gott som omöjligt. Det bör noteras att sjukdomsfallen inte bara rör

---

<sup>72</sup> Prop 1973:129, s. 150.

<sup>73</sup> Källström, a.a, 1993, s.110 f.

<sup>74</sup> Se SOU 1973:7 s. 148 f och Prop 1973:129 s. 126 f. Jfr även Prop 1981/82:71 s 66.

<sup>75</sup> Prop 1973:129 s. 126. Jfr SOU 1993:32 s. 339 f.

<sup>76</sup> SOU 1993:32 s. 340.

<sup>77</sup> Andersson; Edström; Zanderin, a.a, 1996, s. 224 och Prop 1993/94:65 s 73. Se även Källström, a.a, 1993, s. 114 och Bylund; Elmér; Wiklund, Öhman, a.a, 2004, s. 110 och Prop 1973:129, s. 126 och AD 1982 nr 130.

<sup>78</sup> SOU 1993:32 s. 340.

<sup>79</sup> Lag och Avtal 4/2004, Örnerborg, *Krya på dig – du är uppsagd!*.

alkohol utan sjukdom eller skada i generell bemärkelse. Men en viss vägledning av var praxis är på väg bör vi ändå kunna skönja. Källström visar att under perioden 1998-2004, godkände AD uppsägningar i nio av 15 fall. Han drar därför slutsatsen att vi fått en ny uppsägningsgrund: Sjukdom! Källström menar att arbetsgivaren numera anses ha gjort vad som på honom/henne ankommer om denne försökt men misslyckats att hitta andra arbetsuppgifter eller om domstolen anser att arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet. Syftet med rehabiliteringsreformen var att arbetstagare skulle få ett utökat skydd men istället har arbetsgivarens rehabiliteringsansvar inneburit att arbetsgivaren fått en ny uppsägningsprocedur.

Källström menar att AD:s domar från den aktuella tidsperioden visar att arbetstagarens intresse väger lite lättare. Eftersom lagen är till för att skydda den anställde så borde en kärvare arbetsmarknad istället medföra att arbetstagares intresse av att behålla arbetet vägde tyngre. Syftet med lagen var att anställningsskyddet successivt skulle stärkas men istället har det blivit beroende av opinionssvängningar beroende av arbetsmarknadsläget.<sup>80</sup>

Att området kring alkoholsjukdom är komplext och svårbedömt är inte någon nyhet. Enligt Källströms artikel ovan verkar det kunna skönjas en viss förändring i praxis under senare tid, till arbetsgivarens fördel. Den artikeln borde jämföras med en från samma tidskrift ett par månader senare. Den handlade om alkoholism på jobbet och vilka problem som arbetsgivaren har att säga upp eller avskeda sådan personal. Ingenting ur den artikeln visar på att det skulle blivit lättare för arbetsgivaren utan belyser snarare de svårigheter som arbetsgivaren står inför.<sup>81</sup>

Med tanke på att artiklarna inte ger något entydigt svar på var praxis befinner sig idag så kommer jag att se till senare och äldre praxis och därigenom bilda mig en egen uppfattning.

### **3.3.1.1 Intresseavvägningen**

Men även efter LAS ikraftträdande 1974 förelåg frågetecken kring hur intresseavvägningen skulle utföras mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Frågetecknen i form av om det endast skulle vara möjligt för arbetsgivaren att åberopa ekonomiska argument eller om denne även skulle kunna åberopa sociala hänsyn som reaktioner från övriga anställda, trivselaspekter osv. Dessutom förelåg frågetecken kring hur försummelser från en alkoholist i medicinsk mening skulle behandlas vid en intresseavvägning och om en sådan över huvud taget skulle göras vid sjukdomsfall.<sup>82</sup>

Nuvarande LAS<sup>83</sup> genomgick inga stora förändringar i fråga om anställningsskyddet vid alkoholmissbruk och alkoholsjukdom. I motiven till 1982 års reform upprepas mycket av det som togs upp i motiven till 1974

---

<sup>80</sup> Lag och Avtal nr 4/2004, Örnerborg, *Krya på dig – du är uppsagd!*.

<sup>81</sup> Lag och Avtal nr 7/2004, Norrby, *Alkoholism på jobbet – fälla eller fria?*.

<sup>82</sup> Källström, a.a, 1993, s.120 f. Se även i Prop 1981/82 s. 71.

<sup>83</sup> Lag (1982:80) om anställningsskydd.

års anställningsskyddslag i dessa frågor. Det betonas att det även fortsättningsvis skulle ses allvarligt på alkoholmissbruk. Föredragande statsråd hävdade dessutom att det var av vikt att domstolen inte bara beaktade de socialmedicinska hänsynen utan även strävade efter att göra en rimlig avvägning gentemot de skäl som arbetsgivaren och arbetskamraterna framförde vilka talade för en uppsägning.<sup>84</sup> Detta understryker att regeln om saklig grund är en avvägningsnorm och att en intresseavvägning även skall ske i de fall då arbetstagaren lider av alkoholism i medicinsk mening. Källström menar här att det synsätt som framkommit genom AD 1979 nr 87, där det nästan verkar som om "alkoholsjuka" innehar en slags total immunitet mot uppsägning, inte längre skall gälla.<sup>85</sup>

Motivuttalandets syfte var att domstolarna skulle utgå ifrån en mer restriktiv hållning gentemot alkoholismen. Men så blev det inte, utan praxis efter 1982 års reform kom inte att förändras på något avsevärt sett. Ett exempel på detta finner vi i AD 1982 nr 121 som visserligen kom att tillämpa 1974 års lag men som inte avviker från den uppfattning som var rådande efter reformen. Tvisten gällde ett tryckeribitråde som sades upp på grund av en omfattande frånvaro och upprepade fall av onykterhet i tjänsten. AD kom att ogiltigförklara uppsägningen med motiveringen att arbetstagaren led av alkoholsjukdom och att denna var orsaken till den omfattande frånvaron och missbruket på arbetsplatsen. Vidare kunde inte bevisas att arbetstagaren utgjorde en säkerhetsrisk och någon anmärkning mot personens sätt att utföra arbetet i nyktert tillstånd kunde inte göras. En intresseavvägning gjordes och det som vägde över till arbetstagarens förmån var att arbetstagaren genomgick en framgångsrik behandling mot missbruket och att hans framtidsprognos såg ljus ut.<sup>86</sup>

Som vi ser här bekräftas det att arbetsgivaren har en skyldighet att stå ut med en omfattande frånvaro. Betoningen ligger dock på arbetstagarens goda vilja till rehabilitering och att framtidsprognosen därmed varit god. En slutsats man kan dra är att om prognosen inte varit god och om arbetstagaren visat bristande vilja att bli bättre hade troligtvis utgången av målet blivit en annan.

### **3.3.2 Arbetsdomstolens helhetsbedömning**

#### **3.3.2.1 Arbetsgivarens engagemang**

AD 1982 nr 130 handlade om en bagare som var anställd vid ett litet bageri med totalt fyra anställda och som blivit uppsagd. Bagaren kom här att uppträda både alkoholpåverkad (ett par gånger i månaden) och på ett olämpligt sätt mot arbetskamraterna på arbetsplatsen. Han hade dessutom misskött sitt arbete så att bröd var tvunget att kasseras. AD förklarade uppsägningen ogiltig då arbetstagaren led av kronisk alkoholism. Vid intresseavvägningen fäste AD vikt vid att frånvaron inte varit onormalt hög

---

<sup>84</sup> Källström, a.a, 1993, s. 121.

<sup>85</sup> Källström, a.a, 1993, s. 122.

<sup>86</sup> Källström, a.a, 1993, s. 122 f.



och att misskötsamheten inte varit så allvarlig att den påverkat företagets lönsamhet. AD poängterade dessutom att det var en relativt stor arbetsgivare som därigenom skulle kunna tillägna sig kunskap om att hantera alkoholproblem på arbetsplatsen. Därigenom skulle arbetsgivaren vara i stånd att handskas med den sortens problem. Arbetsgivarens insatser hade inskränkt sig till samtal med arbetstagaren där denne anmodats att bättra sig. En annan viktig aspekt med rättsfallet var att domstolen vid intresseavvägningen var obenägen att låta till och med allvarliga fall av vantrivsel bland arbetskamraterna bli avgörande. Det kan dock framhållas att domstolen inte var enig, tre av ledamöterna ansåg att uppsägningen var motiverad. Källström menar att det tydligt visar att inte bara stora företag har en skyldighet att organisera någon form av anpassningsverksamhet. Han menar att acceptans måste föreligga för att deras resurser kan vara begränsade.<sup>87</sup>

På mindre arbetsplatser följer dock normalt sett ett mera personligt förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagarna än på större arbetsplatser. Större verksamheter med större ekonomiska resurser har lättare att kunna handskas med problem som uppstår än mindre verksamheter som kan vara mycket sårbara för inre konflikter vilket gör att bedömningen blir en annan än i den stora verksamheten. Därav följer att detta måste kunna inverka på saklig grund bedömningen.<sup>88</sup>

I AD 1982 nr 133 blev utgången en annan av den anledningen att arbetsgivaren hade gjort vad som rimligtvis kunde krävas av honom. Fallet gällde en reporter vid en lokalradiostation. Denne hade till följd av sitt alkoholmissbruk kommit för sent, varit olovligt frånvarande vid ett flertal tillfällen och kommit berusad till arbetet. Hans alkoholism var av sjukdoms karaktär. I detta fall hade arbetsgivaren försökt komma tillrätta med problemet genom ett flertal omplaceringsförsök och till och med placerat arbetstagaren på en personlig tjänst med speciella arbetsuppgifter. Trots allt detta så understeg reporterns arbetsinsats högst avsevärt vad som normalt kan krävas. Salig grund för uppsägning ansågs därför föreligga.

### **3.3.2.2 Säkerhet och ordning**

Ett exempel där säkerhet och ordning blivit avgörande är AD 1986 nr 51. Fallet gällde en vårdare vid en fångvårdsanstalt som blivit uppsagd på grund av att han ansågs vara olämplig på grund av sitt missbruk som klassificerats som kronisk alkoholism. AD ansåg att uppsägningen var befogad då vårdaren inte ansträngt sig tillräckligt mycket för att bli drogfri och endast i ringa omfattning deltagit i de hjälpåtgärder som arbetsgivaren anordnat. Dessutom hade vårdaren tidigare lagförts för diverse brottslighet vilket inte gjorde hans situation mer gynnsam. På grund av säkerhetsproblemen på anstalten ansågs inte vårdaren kunna utföra arbete av någon betydelse och därför var det inte möjligt att bereda honom annat arbete hos arbetsgivaren.

---

<sup>87</sup> AD 1982 nr 130 och Källström, a.a, 1993, s.123 f.

<sup>88</sup> Andersson; Edström; Zanderin, a.a, 1996, s. 202 f.

Om arbetet medför särskilt ansvarsfulla eller riskfyllda arbetsuppgifter kan detta också leda till en strängare bedömning men Arbetsdomstolen har här uppställt ett ganska strikt krav på den bevisning som arbetsgivaren åberopar. Det krävs i princip att arbetstagaren i sitt berusade tillstånd utgör en konkret fara för sig själv, arbetskamrater eller annan.<sup>89</sup>

AD 1979 nr 67 gällde en alkoholiserad skorstensfejare som blivit uppsagd med motiveringen att han orsakade risker för säkerheten. Arbetsdomstolen utgick ifrån vad som rent faktiskt inträffat under hans anställningstid. Den kom då fram till några olycksfall inte kunde härledas till hans alkoholproblem. Risken för fel och misstag ansåg domstolen inte vara nämnvärt högre för den aktuella arbetstagaren än för övriga. Saklig grund förelåg således inte.

### **3.3.2.3 Arbetstidens längd fått betydelse**

AD 1978 nr 22 handlar om en man som varit maskinsättare i närmare 30 år. 1973 drabbades han av svåra sociala problem vilket ledde till att han började dricka alkohol. Alkoholmissbruket blev akut när hans fru gick bort tre år senare och hans frånvaro från arbetsplatsen ökade och han uppträdde dessutom vid upprepade tillfällen berusad på arbetsplatsen. Hans arbetskamrater fick vid ett flertal tillfällen gå in och ersätta mannen vilket ledde till att irritation och störningar uppstod. Arbetsgivaren försökte omplacera arbetstagaren men mannen accepterade inte detta. Dessutom var han inne på en klinik för sitt alkoholmissbruk vid två tillfällen och hade då fått diagnosen kronisk alkoholism. Arbetstagaren avskedades dock sedan han uttalat hot mot en arbetsledare och en arbetskamrat.

AD yttrade att personen inte förfarit vårdslöst på ett så grovt sätt så att han skulle kunna avskedas med omedelbar verkan. Domstolen såg förmildrande på hans situation och menade att han blivit satt under stark press när han fick skriva under kontraktet att han skulle bli avskedad om han kom onykter till arbetsplatsen igen. Arbetsdomstolen menade att det inte ens förelåg saklig grund för uppsägning då domstolen tog hänsyn till hans långa tjänstgöring vilket ansågs ge honom särskild trygghet i anställningen. På grund av hans sjukdomstillstånd utgjorde inte heller den omfattande frånvaron en uppsägningsgrund. Dessutom ansågs personen inte ha förorsakat några direkta kostnader för företaget på grund av bristfälliga arbetsprestationer.

Tre viktiga principer fastslogs genom detta fall som blivit vägledande.

- Arbetsdomstolen sade att uppgörelser mellan arbetsgivare och arbetstagare med missbruksproblem med löfte om fortsatt anställning vid frånvaro av alkoholkonsumtion i samband med arbete är ogiltiga. Anledningen är att det ställer alltför stor press på individen som då helt kan tappa fattningen om han misslyckas. AD sträcker sig så långt och

---

<sup>89</sup> SOU 1993:32 s. 343.

menar att det till och med kan minska arbetsgivarens möjligheter att åberopa arbetstagarens brister som uppsägningsgrund.

- Domstolen fastslog vidare att misskötsamhet som är orsakad på grund av alkoholsjukdom skall anses ursäktlig och inte utgöra en grund för uppsägning. Detta medför att alkoholsjukdomen verkar ursäktande både när det gäller arbetstagares frånvaro och när det gäller dennes försummelser som kan relateras till sjukdomen.
- Den tredje principen som fastslås i rättsfallet berör arbetsgivarens skyldighet att bedriva anpassningsverksamhet på arbetsplatsen. Denna skulle innebära mer konkret att arbetsgivaren skulle tvingas anpassa sin verksamhet så att arbetstagare med fysiska och psykiska problem skulle kunna klara uppgifterna. Arbetet ansågs kunna organiseras enligt olika modeller men den vanligaste skulle vara den där arbetet utförs i en grupp bestående av representanter från arbetsledningen, företagshälsovården och facket. Det fastslogs särskilt i fallet att en arbetsgivare som underlåtit anpassningsverksamheten inte skulle anses ha uttömt alla möjligheter att lösa problemen vilket då skulle resultera i att saklig grund för uppsägning inte förelåg. Denna princip kom senare att bekräftas genom rättsfallet AD 1982 nr 130. Den arbetsmiljörättsliga lagstiftningen på området kom först därefter och därigenom ser vi här ett exempel på när praxis varit föregångare.<sup>90</sup>

Att domstolen har möjlighet att ta hänsyn till arbetstagarens anställningstid vid helhetsbedömningen framgår inte bara ur föregående rättsfall utan också av förarbetena till gällande anställningsskyddslag. Det anses ligga i anställningens natur, menar man att en arbetstagare med kort anställningstid inte kan göra anspråk på samma mått av anställningstrygghet som den som varit anställd hos en och samma arbetsgivare i många antal år.<sup>91</sup>

Rättsfallet är från 1978 vilket innebär att kommentaren till nuvarande lag inte var utkommen. Som framkommit tidigare i uppsatsen poängterade departementchefen i denna att en intresseavvägning skall ske även vid alkoholsjukdom. Uttalandet kom inte direkt att förändra synen på sjukdomsfall och anställningsskydd. Därför anser jag att punkt två ovan är av relevans även om avvägningen inte nämns där av förklarliga skäl.

#### **3.3.2.4 Arbetstagaren företräder arbetsgivaren utåt**

Avgörande är också vilken typ av arbete som berörs. Om arbetstagaren företräder arbetsgivaren utåt i en eller annan form torde toleransnivån bli något lägre eftersom besvären då kan bli bekymmersamma för arbetsgivaren. Här får omplaceringsskyldigheten en särskilt viktig betydelse. Här kan nämnas ett AD 1982 nr 133 som handlar om en journalist. Han ansågs dock inte kunna utföra arbete av betydelse så saklig grund ansågs föreligga.

---

<sup>90</sup> AD 1978 nr 22 jfr Källström, a.a, 1993, s. 114-118.

<sup>91</sup> Prop 1981/82:71 s. 65.

### **3.3.2.5 Arten och omfattningen av skadorna/olägenheterna för arbetsgivaren**

Det finns en redogörelse för rättsfallet AD 1982 nr 130 under arbetsgivarens engagemang i avsnitt 3.3.2.1. Fallet behandlar en bagare som led av kronisk alkoholism. Han kom genom sin misskötsamhet att förorsaka en viss skada. Bland annat fick en del bröd kasseras och vantrivsel uppstod bland personalen. Men AD ansåg att den skada och de olägenheter som arbetstagarens alkoholmissbruk hade orsakat inte var av sådan art och omfattning att det varit berättigat att skilja honom från anställningen. Någon saklig grund ansågs därmed inte föreligga.

### **3.3.2.6 Arbetstagare som inte utför arbete av betydelse och värde**

AD 1982 nr 133 behandlar hur pass stor nedsättning av arbetstagarens arbetskapacitet som arbetsgivaren skall behöva stå ut med. Uppsägningen ansågs vara sakligt grundad då arbetstagaren inte kunnat sysselsättas i programverksamhet under flera års tid. Motiveringen var att då ”arbetsprestationen, ställd i relation till hans tjänst, hade undergått en så stadigvarande och väsentlig nedsättning att han inte kunde anses utföra arbete av någon betydelse”. AD passade på att i domskälen beskriva sin syn på anställningsskyddet vid alkoholsjukdom. För det första menar domstolen att man inte kan sätta likhetstecken mellan vanliga sjukdomsfall och fall som har sin grund i alkoholberoende av sjukdomskaraktär. Det måste beaktas att det allvarliga alkoholmissbruket kan påverka arbetsgivaren negativt då denne inte kan tillgodogöra sig arbetskraften lika bra. Detta i form av att det kan uppstå problem om arbetstagaren skall företräda arbetsgivaren utåt, har särskilt ansvarsfulla arbetsuppgifter, har en ständigt hög frånvarofrekvens och gör en reducerad arbetsinsats. Det måste vidhållas att uppsägning är ett institut som endast skall tillgripas som ett yttersta medel efter att alla försök till omplacering visats sig fruktlösa..

### **3.3.2.7 Disciplinpåföljder**

AD 1979 nr 87 handlar om en kommunalarbetare vars arbetsuppgifter bestod i förrådsarbete och målningsarbeten på gator och vägar. Han hade dock utvecklat kraftiga alkoholproblem som numera var av kronisk natur. På grund av att arbetstagaren kommit alkoholpåverkad till arbetsplatsen så suspenderades han under en period av ungefär två veckor. Arbetsgivaren fattade beslutet trots att företagsläkaren avrått den disciplinära bestraffningen. Arbetsdomstolen uttalade att det synsätt som var utarbetat på uppsägnings- och avskedande situationerna vid sjukdomsfall också skulle vara rådande när det gällde fall av disciplinära påföljder. AD menade att disciplinär bestraffning endast torde kunna komma ifråga när det gällde fall av nonchalans eller vårdslöshet m.m. Det ansågs inte förenligt att tillgripa denna möjlighet för att förebygga fall av sjukdomskaraktär inte ens genom kollektivavtal. Arbetsgivaren dömdes därför till att betala skadestånd och utebliven lön till den drabbade arbetstagaren.<sup>92</sup>

### **3.3.2.8 Betydelsen av arbetsgivarens rehabiliterings- och**

---

<sup>92</sup> AD 1979 nr 87 och Källström, a.a, 1993, s.116 f.

### **omplaceringsskyldighet**

I det första rättsfallet, AD 2002 nr 130, har jag för avsikt att endast kort se till hur rehabiliteringsaspekten behandlats. Fallet gällde en sjuk arbetstagare som vägrade delta i åtgärder i en fastställd rehabiliteringsplan. AD ansåg att arbetstagarens förstärkta anställningsskydd därmed i princip var förbrukat. Då han dessutom gjorde sig skyldig till arbetsvägran ansågs definitivt den sakliga grunden var uppfylld.

AD 2001 nr 59 gällde en vaktmästare i en kommun. Han hade vid ett stort antal tillfällen varit olovligt frånvarande och dessutom vid ett par tillfällen kommit onykter till arbetsplatsen. Han hade dessutom motsatt sig rehabiliteringsinsatser då hans inställning var att han inte hade några alkoholproblem. AD poängterar att en arbetstagares vägran att utan giltigt skäl medverka till rehabiliteringsåtgärder kan leda till att arbetsgivaren anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och att saklig grund därmed anses föreligga. Det visar sig i fallet att rehabiliteringsåtgärder hade diskuterats med honom vid flera tillfällen, bland annat om vistelse på behandlingshem och om samtalsterapi. AD ansåg att arbetstagarens misskötsamhet var av sådan dignitet att, om arbetsgivaren fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet, saklig grund skulle anses föreligga. Då AD ansåg att arbetsgivaren fullgjort denna så förelåg därmed saklig grund för uppsägning.

AD 2000 nr 111 är ett exempel på hur omfattande rehabiliteringsskyldigheten kan vara. Fallet handlar om en gymnasielärare som led av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Han hade periodvis en omfattande frånvaro som föranlett olika åtgärder från kommunens sida. AD ansåg att alkoholmissbruket var orsaken till den omfattande frånvaron från arbetet. Underlåtenheten att anmäla en del av frånvaron och styrka den med läkarintyg hade också sin grund i samma sjukdom. AD poängterar att LAS fortfarande bygger på principen att det inte föreligger saklig grund för uppsägning på grund av sjukdom eller handlingar som beror på sjukdom. Mellan 1990-1997 hade arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som skäligen kunde krävs. En avsevärd förbättring kunde skönjas för honom. AD ansåg dock att åtgärderna kunde förnyats under de senaste två åren vilket troligen skulle ha stabiliserat hans situation. Vid avvägningen kom AD fram till att arbetsförmågan inte var nedsatt tillräckligt mycket, på grund av den låga frånvaron de senaste två åren, att det berättigade en uppsägning.

Att rehabiliteringsansvaret inte automatiskt bortfaller för arbetsgivaren bara för att arbetstagaren tidigare nekat rehabilitering behandlas i målet, AD 1998 nr 20, om en vårdare vid ett häkte som led av kronisk alkoholism. Han fick behandling för sitt missbruk. Men när han återföll i missbruk så hade arbetsgivaren ett "sista-chansen samtal" med honom. Han hade att välja mellan att godta den rehabilitering som arbetsgivaren erbjöd eller inte få någon rehabilitering alls. Arbetstagaren tackade nej och han fick därför en plikt att vid varje frånvaro tillfälle underrätta arbetsgivaren om det. Vid ett flertal tillfällen lämnade arbetstagaren dock inget intyg. Arbetsgivaren kom därmed att säga upp honom två år senare. AD ansåg dock att arbetsgivaren

inte längre kunde åberopa någon befrielse från rehabiliteringsansvar bara för att arbetstagaren två år tidigare underlåtit att medverka. Någon saklig grund för uppsägning ansågs inte föreligga på grund av hans alkoholsjukdom då arbetsgivaren inte upprättat någon rehabiliteringsutredning eller underrättat försäkringskassan enligt lagen om allmän försäkring.

Sista fallet, AD 1997 nr 145, behandlar hur återfall i missbruk vid rehabilitering kan komma att åtgärdas. Ett fall handlar om ett vårdbiträde som led av kronisk alkoholism. Hon hade problem med periodiskt återkommande alkoholmissbruk. Vid ett par tillfällen fick hon varningar för olovlig frånvaro. Arbetsgivaren kom att betala en behandling för henne men innan den var klar återföll hon i missbruk. Arbetsgivaren kom därmed att säga upp henne från anställningen. AD betonade grundförutsättningen att det principiellt sett inte föreligger saklig grund för uppsägning på grund av sjukdom. Ingenting tydde på att hon allmänt sett var ovillig till att medverka till rehabiliteringen. Hon bad dessutom att få fortsätta den. Den ansågs dessutom viktig för att hon skulle klara sin situation och att därmed inte återfalla i missbruk. AD ansåg därmed inte att alla möjligheter till rehabilitering var uttömda. Därmed förelåg inte saklig grund.

### **3.3.3 Slutsats och analys avseende anställningsskydd vid klarlagd alkoholsjukdom**

Källström menar att det uppkommit en ny uppsägningsgrund, sjukdom. Det kan tyckas som ett kontroversiellt uttalande med tanke på förarbetenas<sup>93</sup> utformning. Grundsynen i dessa är ju att arbetstagare är skyddade mot uppsägningar eller avsked vid sjukdomsfall. Om Källström har rätt i sin kritik borde det innebära att praxis utvecklats och blivit mer arbetsgivarvänlig.

Genom att studera rättsfallen från senare år är jag benägen att hålla med Källström till viss del i sin kritik. Att många utgångar numera är avhängiga om arbetstagaren godtagit rehabiliteringsinsatser eller inte från arbetsgivaren håller jag med om. Men samtidigt betonas i fallen att utgångspunkten fortfarande är att saklig grund inte föreligger om arbetstagaren lider av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Dessutom ställs det i många fall ett långtgående krav på arbetsgivaren att inte ge upp rehabiliteringen ens vid återfall i missbruk och vissa fall av vägran.

För mig verkar det som att Källström kritiserar AD ställningstagande och utgångar i målen men jag har svårt att se hur AD annars skulle döma. AD kan inte bara fokusera på arbetstagarnas rättigheter utan måste också se till deras skyldigheter gentemot arbetsgivaren. Det måste tas i beaktande att rehabilitering medför höga kostnader och om inte arbetstagaren är villig att ta emot denna gratis vård anser jag att utfallen i princip bör bli att saklig grund föreligger för antingen uppsägning eller avsked. Det går ju inte att ha arbetstagare på arbetsplatsen som lider av alkoholmissbruk och som inte vill

---

<sup>93</sup> Prop 1981/82:71.

av ena eller andra anledningen bli kvitt sitt missbruk. Man måste kunna ställa detta rimliga krav på arbetstagarkollektivet att fullfölja ett sådant generöst åtagande som det är att få vård för att bli kvitt missbruket.

### **3.3.4 Mellanbegreppet – missbruk eller sjukdomstillstånd?**

De fem ”polis” fall från AD som tidigare behandlats, 1992 nr 38-42, gällde om det förelåg grund för avsked på grund av polismännens trafiknykterhetsbrott tillsammans med, i vissa fall, annan brottslighet. Ett annat viktigt ställningstagande gjorde AD i domen. De konstaterade svårigheten med att fastställa när alkoholberoendet eller alkoholmissbruket är av sjukdomskaraktär eller inte. Domstolen framhöll att det finns en ”gråzon där de nyss angivna principerna bör slå igenom även i fall då frågan om sjukdomskaraktären ter sig något tveksam men övergripande skäl ändå talar för att samma princip bör gälla som vid helt klarlagd sjukdom”.<sup>94</sup>

Ett annat exempel rörande en polisman finns i AD 1995 nr 104. Han gjorde sig skyldig till grovt rattfylleri brott med 2.6 promille i blodet. Det saknades medicinsk utredning om alkoholberoendets karaktär men AD tillade att det måste beaktas att brottet hör samman med ett allvarligt missbruksproblem. Arbetsgivarens egna uppgifter och den höga alkoholkoncentration som trots allt uppmättes i blodet talade dock för att det kunde anses vara ett alkoholberoende som vid klarlagd sjukdom.<sup>95</sup>

#### **3.3.4.1 Analys**

Frågan är om inte AD är ute på djupt vatten här. Om man får för sig att jämställa kronisk alkoholism med ”vanligt” missbruk blir det svårt att legitimera särregleringen. Syftet bakom det utökade anställningsskyddet är ju att förhindra utslagning från arbetsmarknaden.<sup>96</sup>

Av rättsfallen verkar det som om domstolen har godtagit att även svårare fall av alkoholberoende skall möjliggöra samma utökade anställningsskydd. Därigenom har domstolen intagit en något liberalare inställning än tidigare då sjukdomstillståndet skulle vara klarlagt som kronisk alkoholism för att berättiga det utökade anställningsskyddet. Jag är kritisk till förevarande ställningstagande. Att utöka anställningsskyddet är en undantagssituation vilken legitimeras genom ett dokumenterat tillstånd av sjukdom. Detta tillstånd bestäms av fackmän inom de medicinska och beteendevetenskapliga kårerna. Men för att dessa oftast kontroversiella fall skall respekteras och legitimeras runt om på landets arbetsplatser måste det föreligga klara fall av sjukdom. Om domstolarna börjar tänja på gränserna och utökar anställningsskyddet till inte bara klarlagda fall av alkoholsjukdom utan också till fall av missbruk som fått mindre allvarliga

---

<sup>94</sup> Andersson; Edström; Zanderin, a.a, 1996, s. 228 f.

<sup>95</sup> Intressant att jämföra AD:s motivering i detta mål med AD 1991 nr 85 gällande frågan om sjukdomsproblematiken. I sistnämnda fall så tillmättes inte ens en läkares utlåtande om att arbetstagaren led av alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. Eftersom läkares utlåtande endast grundade sig på samtal med arbetstagaren, därmed alltså inte på objektiva grunder, så ansågs det inte tillräckligt bevisat.

<sup>96</sup> Källström, a.a, 1993, s. 130.

konsekvenser utan att de facto rent medicinskt falla in under begreppet så blir det svårt att legitimera en undantagsbehandling av denna typ. Dessutom blir det svårt för arbetsgivarna att kunna förutse utgången av ett beteende och i många fall en tung ekonomisk börda då rehabiliteringsinsatser skall tillses.

## **3.4 Brott**

### **3.4.1 Framtidsprognos och rattfylleribrott inom och utom tjänst**

I AD 2002 nr 33 kom en lastbilschaufför att dömas för grovt rattfylleri (2.55 promille). Det visade sig att han haft alkoholproblem ända sedan mitten av 1980-talet. Enligt chefsöverläkaren var de gängse kriterierna för alkoholberoende av sjukdomskaraktär uppfyllda. AD ansåg det vara försvårande att arbetstagaren *i sin tjänst* framfört en tung lastbil grovt alkoholpåverkad. Han ansågs därmed grovt ha åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren, kommunen. AD gjorde ett viktigt utlåtande för synen vid grov brottslighet mot arbetsgivaren. Domstolen framhöll att om arbetstagaren gör sig skyldig till ett så allvarligt förfarande som i sig kan utgöra grund för avsked, bör det normalt sett sakna betydelse om han är äldre eller yngre, har längre eller kortare anställningstid, är handikappad etc. Det anförda innebär med andra ord att personliga förhållanden, som exempelvis alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär, ”typiskt sett endast i undantagsfall har en sådan tyngd att de kan få betydelse vid bedömningen av ett handlande som är av sådant allvarligt slag att det kan motivera avsked”. Något sådan undantag ansågs inte föreligga, så grund för avsked var därmed motiverat.

Intressant är att jämföra domen med AD 1992 nr 123. I det senare målet hade en polisman gjort sig skyldig till rattfylleri vid två tillfällen varav ett till och med var i tjänsten. Då polismannen under brotten lidit av alkoholsjukdom vilket han därefter rehabiliterats ifrån ansåg domstolen att laga grund för avsked inte förelåg.

För att till viss del belysa domstolens skilda synsätt kring rattfylleri inom och utom tjänsten har jag för avsikt redogöra för *utom tjänsten* också. AD 2002 nr 26 handlar om en banreparatör hos Banverket som gjort sig skyldig till brott vid två olika tillfällen med några dagars mellanrum. Först stöld, grovt rattfylleri, obehörigt avvikande från trafikolycksplats sedan hot om våld mot tjänsteman på ett tåg. Banverksreparatören hade på sin fritid olovligen använt en av arbetsgivarens bilar. Han hade vid bilfärden 2.43 promille i blodet när han kom att köra rakt in i ett betongstaket. AD ansåg det dock tvivelaktigt om arbetstagaren led av alkoholism av sjukdomskaraktär. Viktigt att notera är att AD tar ställning till brottens anknytningsgrad till företaget. Rattfylleri brottet ansågs ha anknytning vilket dock inte incidenten på tåget ansågs ha. Inget av dem ansågs dock vara direkt riktade mot arbetsgivaren, Banverket. Omständigheter som



talade till arbetstagarens fördel var att haft en lång anställningstid, tidigare skött sina arbetsuppgifter väl, numera var nykter alkoholist och att arbetsgivaren inte styrkt att han/hon saknade möjligheter att omplacera arbetstagaren. Saklig grund förelåg därmed inte för uppsägning. Notera att AD 2002 nr 33 och AD 2002 nr 26 inte direkt tar någon tar ställning till rehabiliteringsfrågan. Behandlingsplanen som framkommer är kombinerad med skyddstillsyn som utdömts i straffmålen som föregått båda målen.

Särskilt uppmärksammade fall gäller polismän som gjort sig skyldiga till trafiknykterhetsbrott utom tjänsten. Vid fem fall, AD 1992 nr 38-42, har staten till och med avskedat polismän. I dessa fall har domstolen anfört att gentemot polismän måste ställas höga krav på redbarhet och anseende för laglydnad. Den menar att åtminstone grova rattfylleribrott inte är förenliga med dessa krav. Men rehabiliteringssynpunkter borde ändå träda i förgrunden trots att brottet är begånget av en tjänsteman i en särskilt ansvarsfull position. Domstolen menar vidare att om det ”kan konstateras att trafiknykterhetsbrottet haft samband med ett alkoholberoende av sjukdomskaraktär bör det avgörande för avskedsfrågan bli, om arbetstagaren visat sig beredd att medverka till effektiva rehabiliteringsåtgärder och om dessa kan antas leda till bestående resultat av sådan natur att brottet med fog kan betraktas som en engångsförseelse”. Är det istället fråga om återfall i brott eller en ovilja från arbetstagaren till rehabiliteringsåtgärderna kommer andra skäl att väga över som den offentliga tjänstens integritet.<sup>97</sup>

I fyra av de fem fallen har domstolen förklarat avskedandena ogiltiga. Det har då varit fråga om sjukdomsbetingade alkoholberoenden. Den femte domen, alltså AD 1992 nr 42, godtogs dock avskedandet av polismannen trots att alkoholismen var sjukdomsbetingad. Anledningen var att polismannen vid ett tillfälle gjort sig skyldig till bland annat rattfylleri, vårdslöshet i trafik och smitning och vid ett annat tillfälle hemfridsbrott och ofredande samt vid ett tredje tillfälle grovt rattfylleri och grov olovlig körning. Frågan var om brotten kunde anses vara av tillfälligt svaghets- eller sjukdomstillstånd förorsakade engångshändelser. Domstolen ansåg att han dels visat bristande personlig lämplighet för tjänsten och dels ha skadat det anseende som måste tillkomma innehavaren av en sådan anställning. Därför krävdes det alldeles särskilda skäl för att han skulle få kvarstanna i tjänst. Något sådant skäl ansågs inte föreligga vilket resulterade i att saklig grund för avsked förelåg. Dessutom hade polismannen bland annat genomgått behandling utan positivt resultat. Detta tillsammans med att vissa av brotten var begångna efter avskedandet borde ha medfört att polismannen förstått det allvarliga i situationen.<sup>98</sup>

Att rättsläget inte är helt klarlagt om hur återfall i rattfylleri skall bedömas framkommer även genom AD 1992 nr 51. I det målet behandlades en kammarrättsassessor som gjort sig skyldig till rattfylleri vid två tillfällen, med några års mellanrum, godkände AD avskedandet. Av domen

<sup>97</sup> AD 1992 nr 38-42 och SOU 1993:32 s. 344.

<sup>98</sup> AD 1992 nr 42.

framkommer att rattfylleribrott som har sin bakgrund i alkoholberoende av sjukdomskaraktär inte bör föranleda uppsägning eller avsked om det betraktas som en engångsföreteelse och arbetstagaren är beredd att medverka i rehabiliteringsåtgärder. Domarens återfall i brott hade dock i detta fall varit ägnat att i hög grad nedsätta allmänhetens aktning och förtroende för honom som domare. Domaren hade genom återfallet visat sig uppenbart olämplig att inneha sin anställning som kammarrättsassessor.<sup>99</sup>

#### **3.4.1.1 Analys**

Ett intressant jämförelse är den om skillnaden mellan rattfylleribrott inom och utom tjänsten. Vid jämförande av rättsfallen, AD 2002 nr 33 och AD 2002 nr 26, anser jag inte skillnaderna vara alltför stora trots att utgångarna av målen blivit helt skilda. Likheter i form av att båda framförde av arbetsgivaren tillhörande fordon grovt alkoholpåverkade men med den skillnaden att i sistnämnda fall arbetstagaren framförde fordonet på fritiden. Att som i det senare fallet arbetstagaren dessutom uttalat hot om våld mot tjänsteman verkar inte få någon arbetsrättslig konsekvens. Nej, den utlösande faktorn verkar helt klart vara att lastbilschauffören begått brottet i tjänsten. Frågan är om inte skillnaden i utgång mellan målen ter sig oproportionellt stor framförallt i ljuset av tidigare praxis som utarbetats genom domen AD 1992 nr 123. Utgången blev den omvända i målet då en polisman gjort sig skyldig till rattfylleri vid två tillfällen varav ett var i tjänsten. Då polismannen under brotten lidit av alkoholsjukdom, vilket denne därefter rehabiliterats ifrån, ansåg domstolen att laga grund för avsked inte förelegat. Frågan är om vi inte kan skönja en utveckling i rättspraxis mot ett strängare förhållningssätt gentemot rattfylleri inom tjänsten än tidigare. Utgången i det senare målet bör jämföras med AD 1992 nr 51. Det rättsfallet visar på ett strängt förhållningssätt vid samma tidpunkt som polismålet. Men det kanske kan förklaras av att domartjänster kräver en särskild hög grad av allmänt förtroende.

Om vi ser till rättsläget vid rattfylleribrott utom tjänsten verkar samma principer råda än idag som för tio år sedan. Detta då polismännens rattfylleribrott, AD 1992 nr 38-42, bedömdes ganska lika då som det ovan från 2002.

---

<sup>99</sup> AD 1992 nr 51 jfr Andersson; Edström; Zanderin, a.a, 1996, s.227.

# 4 Narkotika

## 4.1 Allmänt

När det gäller narkotika och anställningen kan man tänka sig tre olika typfall. För det första när arbetstagaren begår narkotikabrott inom tjänsten. Detta är en mycket allvarlig misskötsel som i många fall leder till avsked eller åtminstone uppsägning. För det andra när arbetstagaren begår narkotikabrott på fritiden. Här blir det avgörande om beteendet anses vara ”illojalt” mot arbetsgivaren. Ett exempel kan vara om arbetsgivaren försöker motarbeta narkotika på arbetsplatsen, vilket i så fall kan leda till uppsägning. För det tredje när arbetstagaren missköter sitt arbete på grund av missbruket av narkotika. Här borde, enligt Iseskog, gälla samma resonemang som vid alkoholmissbruk och misskötsel.<sup>100</sup> Generellt sett kan dock konstateras att förseelser som har samband med narkotikabruk ofta betraktas som allvarligare jämfört med fall där alkoholbruk är inblandat.<sup>101</sup> Dessutom förekommer ekonomisk brottslighet på arbetsplatserna för att finansiera ett eventuellt beroende och AD har även i dessa fall intagit ett strängt förhållningssätt.<sup>102</sup>

## 4.2 Missbruk

Allra först kan här nämnas rättsfallen, AD 2002 nr 51 och AD 2001nr 3 som framför allt behandlar vilket ställningstagande domstolen har vid vägran att lämna drogtester. Men genom fallen framkommer också frågan om hur domstolen bör se på drogmissbruk både på arbetsplatsen och på fritiden.

Det första fallet behandlar situationen när en arbetstagare med ansvarsfulla arbetsuppgifter på fritiden missbrukat narkotika och av den anledningen tvingats lämna drogtester för att få ha kvar sin anställning. Det viktiga i fallet är att hans tidigare missbruk och den därpå vägrade testningen, inte utgjorde grund för att skilja honom från tjänsten.<sup>103</sup> Denna dom kan jämföras utfallet i AD 1995 nr 58. Fallet gällde också en busschaufför som trots att han påverkad av cannabis kört resenärer ansågs kunna skiljas från tjänsten trots att det varit en engångsföreteelse.

Det andra fallet handlar om en tidigare narkoman som fick jobb på en skola som skolvakt. Misstankar uppstod om att han börjat missbruka narkotika igen vilket ledde till att arbetsgivaren ville drogtesta honom. Han vägrade systematiskt och saklig grund förelåg då han blivit uppsagd efter tre vägrade

---

<sup>100</sup> Iseskog, *Personaljuridik*, 2004, s. 203.

<sup>101</sup> Åhnberg, a.a, 2004, s. 232.

<sup>102</sup> Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 466 f.

<sup>103</sup> AD 2002 nr 51.

tester.<sup>104</sup> Se för en utförligare redovisning av de båda fallen under alkohol- och drogtestning i avsnitt 5.

AD 1998 nr 51 handlar om en butikschef som brukat och förvarat marijuana på arbetsplatsen samtidigt som även andra narkotikarelaterade preparat förvarats där. Han hade förvarat narkotikan i sina arbetskläder och dessutom brukat marijuana under en inköpsresa i USA. Det kunde dock inte fastställas att han brukat narkotikan under arbetstid vilket ledde till att AD fick utgå från att han brukat den efter arbetstidens utgång. Det var av betydelse hur narkotikahandlingen närmare yttrat sig, arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, vilken kundkrets företaget vänder sig till (vuxna eller ungdomar) samt arbetstagarens personliga förhållanden såsom ålder, anställningstid och levnadsförhållanden. Arbetsgivaren kom att erkänna att han misstänkt att arbetstagaren missbrukade emellanåt men inte att han känt till det. Arbetsgivaren kunde inte visa att han på ett tillräckligt tydligt sätt uttalat ställningstagande mot narkotikamissbruk på arbetsplatsen.

AD ansåg dock att detta inte skulle få avgörande betydelse för utgången av målet då arbetstagaren borde vara medveten om att innehav av narkotika och narkotiska preparat är förbjudet och straffbelagt enligt svensk lag. Därför borde det vara självklart för arbetstagaren att utgå från att arbetsgivaren inte accepterade narkotikamissbruk på arbetsplatsen. Vid den samlade bedömningen kom AD istället att i större utsträckning beakta arbetsplatsens ringa storlek (två–tre arbetstagare), Wiehagers företroendeställning som butikschef samt att målgruppen var ungdomar och deras föräldrar. Då en liknande butik i norrland under motsvarande omständigheter fått lägga ner ansågs hans agerande kunna bli allvarlig. Vid den samlade bedömningen kom AD fram till att arbetstagaren inte kan anses ha brutit mot sina förpliktelser på ett sådant grovt sätt att det berättigade ett avskedande. Dock ansåg man att agerandet utgjort saklig grund för uppsägning.

### 4.3 Sjukdom

Det är sällan som sjukdomsaspekten kommit i förgrunden men trots det finns avgöranden från AD som åtminstone behandlat sjukdomsproblematiken. Jag har valt att redogöra för tre fall.

Det första fallet, AD 1999 nr 16, handlar om en undersköterska som på ett servicehus där hon arbetar tillgripit en väska innehållande 20 000 kronor. I brottmålet som föregick tvisten i AD ansågs hon inte haft uppsåt att stjäla pengarna då hennes motiv istället tros ha varit att det fanns lugnande medel i väskan. Anledningen till den slutsatsen var att hon tidigare behandlats och varit sjukskriven för läkemedelsberoende av lugnande medel. Enligt domstolen fanns det inte något som helst stöd för att undersköterskan vid tillgreppet varit beroende av lugnande medel i sådan utsträckning att hennes missbruk varit av sjukdomskaraktär. Därmed kunde tillgreppet inte anses ha

---

<sup>104</sup> AD 2001 nr 3.

varit ursäktligt. Domstolen poängterade att undersköterskans arbete bygger på ett stort förtroende då vårdtagarna är en grupp människor som befinner sig i en utsatt situation. Då undersköterskan inte lämnat tillbaka pengarna förrän polisen ertappat henne med dem på sig nio dagar senare ansåg AD att arbetsgivaren haft laga grund för att avskeda undersköterskan.

Det andra fallet, AD 1986 nr 154, handlar om tillgrepp på arbetsplatsen. Fallet handlar om en postsorterare hos Posten som kom att avskedas sedan det uppdagats att han stulit grammofonskivor, ca 30-50 stycken, ur olika postförsändelser. Arbetstagaren hävdade att han var beroende av narkotika och att han därmed gjort vissa av tillgreppen för att finansiera missbruket. AD hade att ta ställning till om förutsättningarna för avsked enligt kap 11 § 1 LOA<sup>105</sup> var uppfyllda i förevarande fall. Kunde man anse arbetstagaren uppenbart olämplig att inneha sin anställning eller var hans missbruk av sådan karaktär att det ursäktade hans tillgrepp? AD började med att komma fram till att tillgreppen varit av sådan allvarlig natur, då de varit riktad mot arbetsgivaren och dennes kunder. Förfarandet har varit ägnat att skada allmänhetens förtroende för Posten och postsorteraren ansågs dessutom ha missbrukat det förtroende som givits honom genom tjänsten. AD ansåg därmed att stöldbrotten varit av sådan allvarlig natur att förutsättningarna i och för sig varit uppfyllda för ett avskedande enligt LOA.

Men så hade domstolen att behandla invändningen från arbetstagarens fackförbund om narkotikamissbruket<sup>106</sup>. Ur förordningen om arbetshandikappade i statligt reglerad anställning m.m (AHF) framkommer en strävan från samhällets sida att så långt som möjligt ge arbetshandikappade personer möjlighet att delta i arbetslivet. Enligt förordningens 2 § så avses med arbetshandikappad den som "har eller kan väntas få svårigheter att erhålla eller behålla en anställning på grund av ett fysiskt, psykiskt eller socialt arbetshinder, däri inbegripet även nedsättning i arbetsförmågan till följd av missbruk av alkohol eller något annat berusningsmedel". Enligt samma förordnings 15 § så får ett beslut av arbetsgivaren om att avskeda en arbetstagare av en orsak " som bedöms ha samband med missbruk av alkohol eller något annat berusningsmedel, inte meddelas innan statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN) har förklarat att sådana åtgärder som avses i AHF inte skall vidtas". Sådana åtgärder är bland annat rehabiliteringsutredning och arbetsvård. AD framhåller i denna fråga det osäkra i om han verkligen vid avskedandet varit arbetshandikappad enligt AHF:s mening. Han hade enligt egna uppgifter själv gjort sig fri från sitt missbruk samma år. SAMN:s ställningstagande i frågan var att det inte var behövligt med vidare åtgärder.

Fackförbundet framhåller att om han inte gjort sig kvitt sitt missbruksberoende så skulle regleringen gjort honom berättigad till de

---

<sup>105</sup> Förelåg inte någon nämvärd skillnad gentemot den regleringen som användes i 18 § LAS. Numera används i princip LAS reglering såväl vid uppsägnings- som avskedsförfarande.

<sup>106</sup> AD 1986 nr 154.

rehabiliterande åtgärderna och därmed inte utgjort grund för avsked. Fackförbundet vidhåller det orimliga i att arbetstagaren sätts i en sämre position bara för att han precis innan avskedandet gjort sig kvitt missbruket. Arbetsdomstolen klargör här att det endast är arbetshandikappade som är berättigade till åtgärderna och att det i arbetstagarens fall inte blivit helt klarlagt att han varit i behov av åtgärder. Därmed har arbetstagaren inte heller varit berättigad enligt AD. Regleringen kan inte anses ge ett utökat anställningsskydd till den arbetstagare som eventuellt tidigare varit i behov av rehabiliteringsinsatser.<sup>107</sup>

Det tredje och sista fallet, AD 1991 nr 85, behandlar frågan om arbetstagares olovliga frånvaro skall kunna anses vara ursäktlig på grund av narkotikamissbruk och om missbruket varit av sjukdomskaraktär. Tvisten gällde främst om arbetstagaren genom sin underlåtenhet att höra av sig till sin arbetsgivare själv därmed låtit anställningen upphöra. Arbetstagarens arbetsuppgifter, på ett tryckeri, bestod av att han ställde i ordning tidningar för distribution. AD ansåg det inte bevisat att arbetsgivaren känt till hans missbruk av narkotika och lugnande medel. Dessutom ansågs arbetsgivaren ha gjort vad som kunde krävas då denne försökt få tag i honom på olika sätt.

Arbetstagar sidan hävdade att anledningen till att han inte hört av sig var att han var djupt nergången i missbruk av narkotika och lugnande medel och att underlåtenheten därför varit ursäktlig på grund av att hans missbruk var av sjukdomskaraktär. Arbetstagaren berättade själv om hur han tog narkotiska preparat och lugnande tabletter, att han därefter låg och sov, och när han vaknat genast försökte få tag i ny narkotika. Ett rättsmedicinsk utlåtande från en specialistläkare i allmänpsykiatri och rättspsykiatri, Per Olof Alm, inhämtades i vilket han kom fram till att det var svårt att helt säkert avgöra arten av arbetstagarens missbruk av droger och lugnande medel. Men enligt det amerikanska psykiatriska diagnosprogrammet "D S M – III – R" skulle han anses ha "ett svårt beroende av psykoaktiv drog". Enligt läkaren var grunden till oförmågan att höra av sig till arbetsgivaren en konsekvens av att han befunnit sig i ett sjukdomstillstånd.

Några objektiva kriterier kunde läkaren inte ge för sitt ställningstagande i journalerna utan han grundade detta enbart på intervjuer med arbetstagaren som han ansåg vara trovärdiga. Grunden ansågs ha varit en djup depression på grund av de ekonomiska och sociala problem som han råkat ut för vilka sedan utmynnats i missbruk av narkotika och lugnande tabletter. Men AD ansåg det inte styrkt att hans tillstånd varit att jämföras med sjukdom eller sjukdomsliknande karaktär under de fyra månaderna som han inte hört av sig. AD motiverade sitt ställningstagande med att läkarens utlåtande inte grundade sig på objektiva kriterier utan endast på utlåtande av Holger själv vilket inte kunde anses tillräckligt.

---

<sup>107</sup> AD 1986 nr 154.

### 4.3.1 Analys

AD 1986 nr 154 anser jag vara intressant utifrån olika aspekter. En är att arbetstagaren rent faktiskt verkar ha satt sig själv i en sämre position genom att bli kvitt sitt drogmissbruk innan han mottagit beslutet om avskedandet. Det är mycket i domen som tyder på att utfallet hade blivit ett annat om han hade bedömts vara beroende av narkotika vid avskedandet. Diskrepansen vid det scenariot blir ju stor då han borde haft rätt till rehabiliterande åtgärder och därmed fortsatt anställning. Det är ju förståeligt om det känns tungt för honom, då det inte alltid verkar löna sig att försöka vara en god medborgare och själv försöka få bukt med ett destruktivt beteende. Genom att själv ta sig i kragen så sparade han såväl pengar till arbetsgivaren som till det allmänna men det hade han inte mycket för i slutändan. Men enligt min mening kan man inte heller kritisera domen då AD följt och tolkat de regler som funnits till förfogande. AD avslutar visserligen domen med att säga att den omständigheten att han själv gjort sig fri från drogmissbruket talade till hans fördel vid bedömningen och intresseavvägningen om grund funnits för avskedande. Men tillgreppsbrotten ansågs dock vara så grava att det inte vägde upp.

Det mest intressanta med AD 1991 nr 85 är att domstolen inte fann att arbetstagaren led av ett sjukdomsliknande tillstånd trots att den undersökande läkaren ansåg att Holger befann sig i ett sjukdomstillstånd. Eftersom läkaren endast grundade sitt ställningstagande på diskussioner med honom så var de objektiva kriterierna inte uppfyllda. Det kan ju verka lite underligt att domstolen i alkoholfall konstruerar mellanbegrepp och därmed utökar möjligheten att tillämpa det utökade anställningsskyddet. Men när läkaren i förevarande fall anser att arbetstagarens problem är svåra och dessutom hänvisar till ett amerikanskt psykiatriskt diagnosprogram så är det inte tillräckligt. Sammantaget med det som kommit fram i målet kan man ju ställa sig frågande till hur mycket som kommer att krävas för att åtminstone ett sjukdomsliknande tillstånd vid narkotikamissbruk skall anses föreligga

Sammanfattningsvis kan den slutsatsen dras att det inte föreligger något avgörande där AD kommit fram till att arbetstagaren lidit av en narkotika sjukdom eller liknande förhållande. Därmed har inte domstolen kunnat ta ställning till hur det eventuellt utökade anställningsskyddet skall tillämpas i fall då en arbetstagares misskötsamhet har samband med narkotikaberoendet av sjukdomskaraktär.

Det viktigt att notera att det inte föreligger något mellanbegrepp vid narkotikamissbruk vilket det gör vid alkoholmissbruk som inte klassificeras som sjukdom objektivt sett men där mycket ändå talar för att ett utökat anställningsskydd bör föreligga av olika skäl. En anledning till skillnaden kan vara att narkotika problem tidigare inte utgjort lika stora problem på arbetsplatserna som alkohol gjort. Därför har det inte hunnit utvecklas ett sådant begrepp kring narkotikamissbruk än. Men i takt med att praxis blir

mer omfattande kring narkotikamissbruk kommer med all sannolikhet ett mellanbegrepp att utvecklas även här.

## 4.4 Brott

I detta delkapitel har jag för avsikt att se till fem rättsfall rörande narkotikabrottslighet. Dessa kommer att delas upp i engångsföreteelser och återfall. Tre fall behandlar engångsföreteelser och två återfall i brottslighet.

### 4.4.1 Engångsföreteelser

Först gäller det frågan om SJ haft grund för avskedandet eller endast om saklig grund för uppsägning förelagat av en arbetstagare som dömts för narkotikabrott, AD 1999 nr 47. Arbetstagaren arbetade vid tidpunkten för avskedandet vid SJ Express i Nässjö. Hans arbetsuppgifter var hantering av expressgods och kassa. Efter nästan 25 års tjänst kom han att dömas för narkotikabrott till fängelse i tio månader. Han dömdes för innehav av cannabis, huvudsakligen i överlåtelsesyfte, 593 gram varav han överlätit 200 gram.

Av narkotikan förvarade Krister 264 gram i sitt omklädningsskåp på arbetsplatsen. SJ ansåg att Krister på grund av brottsligheten och innehavet av narkotikan på arbetsplatsen grovt åsidosatt sina åligganden i tjänsten och skäl därmed förelåg för avsked. Arbetstagsidan försvarade sig bland annat med att Krister haft en lång anmärkningsfri anställningstid bakom sig, att han hamnat i missbruk av den anledningen att han börjat med hasch för att lindra smärtan från det diskbräck han led av och att han numera sedan en tid tillbaka varit drogfri.

Arbetsdomstolen poängterade att samhället ser mycket allvarligt på olovlig befattning med narkotika, särskilt överlåtelse av sådan. I bedömningsfrågan hänvisade domstolen till två tidigare avgörande<sup>108</sup>. I AD 1998 nr 52 framkommer att det kan krävas att arbetstagaren inte gör sig skyldig till narkotika brott på arbetsplatsen eller i samband med anställningen. Dessutom framgår att denna brottslighet även utanför arbetsplatsen kan förstöra arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren i så hög utsträckning att en fortsatt anställning kan te sig osäker eller omöjlig. Men detta medför inte att en arbetstagare under någon av dessa omständigheter alltid kan skiljas från anställningen. Av domen AD 1984 nr 9 framkommer det viktiga att i även fall av denna karaktär göra en helhetsbedömning för att kunna avgöra berättigandet av ett avskeds- eller uppsägningsförfarande. Viktiga faktorer vid helhetsbedömningen är arbetsplatsens och arbetsmiljöns beskaffenhet, hur narkotikahandlingen närmare har yttrat sig och vilken situation som råder i fråga om drogmissbruk vid arbetsplatsen och på orten. Andra faktorer är arbetstagarens personliga förhållanden som ålder, anställningstid, levnadsförhållanden mm. Med dessa uttalanden i ryggen ansåg AD att varken skäl för avsked eller uppsägning förelagat och motiverade det främst

---

<sup>108</sup> Dessa fall är AD 1998 nr 52 och AD 1984 nr 9.



med att Krister var omtyckt av arbetskamraterna, kommit till rätta med sin livssituation och blivit drogfri. Därmed föreföll risken för återfall ytterst liten då han hade en god framtidsprognos. Någon risk för att SJ skulle kunna drabbas av ekonomisk förlust på grund av Krister ansågs överdriven.

I det andra fallet, AD 1990 nr 8, var frågan om det förelegat grund att avskeda en försäkringssekreterare vid en allmän försäkringskassa enligt LOA kap 11 § 1 som gjort sig skyldig till smuggling av narkotika. Bakgrunden i målet var att försäkringssekreteraren åkt till Thailand när hon var sjukledig från tjänsten. Vid hemfärden försökte hon smuggla ca 215 gram heroin men ertappades vid en mellanlandning i Moskva där hon även kom att lagföras för brottet. Hon fick tre års fängelse men benådades redan efter lite drygt ett år. När hon väl satt i det dåvarande Sovjetiska fängelset kom Försäkringskassan att avskeda henne på grund av att hon visat sig uppenbarligen olämplig att inneha sin anställning.

Enligt förarbetena<sup>109</sup> skall avskedande endast komma ifråga i sådana fall där det med hänsyn till såväl brottets beskaffenhet som anställnings art och övriga omständigheter skulle verka stötande om arbetstagaren fick behålla sin tjänst. AD börjar med att se till hennes anställning som sådan. Den kommer fram till att hon utför kvalificerade arbetsuppgifter som i stor utsträckning medför myndighetsutövning mot enskild. Därför måste det ställas höga krav på innehavaren av en sådan tjänst i fråga om bland annat rättskänsla, gott omdöme och redbarhet. Omständigheterna som vägde emot henne var hennes ansvarsfulla befattning, den stora mängden av heroin, att hon medvetet engagerat sig för egen ekonomisk vinning och att resan företagits vid sjukledighet. Hennes personliga kris ansågs inte kunna väga emot tillräckligt vid den samlade bedömningen. Därmed hade hon skadat sitt anseende som försäkringssekreterare på ett så allvarligt sätt att det förelåg grund för avsked.

AD 1986 nr 21, gällde en varuhusdekoratör som dömts till två års fängelse för narkotikabrott. Betydelsen av fängelsetidens längd och brottslighetens art togs upp i målet. Först tydliggör AD att den inte jämställer frånvaro på grund av frihetsberövande med olovlig utevaro trots att frånvaron i viss mån kan sägas vara självförvållad. Men den vill inte heller acceptera frånvaron hur som helst. Det visar sig att arbetstagare har lagenlig rätt till ledighet i vissa fall exempelvis vid sjukdom, föreäldraledighet, värnplikt och studier. Därmed är det inte ovanligt att arbetsgivare anses ha en skyldighet att kunna klara av sådana situationer genom att anställa vikarier. Men att gå så långt som att likställa den lagenliga frånvaron med den vid frihetsberövning vill inte domstolen göra men tillägger att det vid dessa situationer därmed inte uppstår en extraordinär situation för arbetsgivaren. Bedömningen anses därför få ske i ett större sammanhang där arbetsgivaren har ta hänsyn dessutom till arbetstagarens person, arbetsuppgifterna, hur arbetstagaren har skött sina arbetsuppgifter och arbetsgivarens förmåga att kunna ersätta arbetstagaren.

---

<sup>109</sup> Prop 1975:78 s.164.

AD kom fram till att arbetsgivaren klarat av uppgiften till och med utan att anställa en vikarie och utan att det medfört nämnvärda problem för arbetsgivaren. Utifrån den aspekten förelåg det inte saklig grund för uppsägning. När det därefter gällde frågan om brottsligheten utgjort saklig grund så hänvisade AD återigen till AD 1984 nr 9 där det framkommer att det även i dessa fall skall göras en helhetsbedömning av situationen. Eftersom arbetstagaren inte använt eller sålt narkotika på arbetsplatsen, blivit fri från narkotikahandlingen, fått ett ordnat socialt liv, 16 års anmärkningsfri anställning och att narkotikasituationen i Umeå eller föreningens arbetsplatser inte motiverat en annan bedömning så anses inte heller av denna anledningen saklig grund för uppsägning uppfyllt. Arbetsgivarens invändning att han tappat förtroendet för arbetstagaren ansågs inte tillräckligt motiverat då många arbetskamrater välkomnade honom tillbaka.

#### **4.4.2 Återfall**

Förutsättningarna i målet, AD 1984 nr 9, är att Erik och Lars kom att anställas av Boliden Metall AB 1973 respektive 1980. 1983 kom båda att dömas för narkotikabrott till fängelse i sex månader respektive en månad. Dessa domar var den utlösande faktorn för uppsägningarna av arbetstagarna.

AD anmärker att gällande Erik så har han de senaste fem åren vid tre tillfällen dömts till ovillkorligt frihetsstraff för narkotikabrottslighet. Han fungerade som kontaktman till leverantörer på annan ort och överlät cannabis till personer på hemorten. Hans hantering har haft en avsevärd omfattning och det är därmed troligt att försäljning även skett till personer på arbetsplatsen. Men det är för den delen inte bevisat att så skett och därför kan AD inte klart säga att Erik brutit mot sina förpliktelser som anställd. Men vid saklig grund bedömningen skall en avvägning göras mellan arbetstagarens intresse av att få ha anställningen kvar och arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningsförhållandet. Vid denna finns dock en möjlighet för arbetsgivaren att ta hänsyn till omständigheter som inte direkt har med anställningsavtalet att göra utan som ligger vid sidan av arbetstagares fullgörande av arbetsuppgifterna. Ett exempel är just brott utom tjänsten. Det belyses i fallet att det i situationer av detta slag krävs tungt vägande skäl och att problemen inte kan lösas genom ett omplaceringsförfarande.

AD motiverade sitt domslut med att arbetstagarens agerande stått i motsatsförhållande till de strävanden, om att få en arbetsplats fri från narkotika, som arbetsgivaren hade. Arbetsgivaren ansågs haft rätt att agera för att ge trovärdighet och respekt åt sina åtgärder och undertrycka förekomsten av narkotikamissbruk bland arbetstagarna. Detta var viktigt då det var vedertaget att en person som var cannabispåverkad utgjorde en säkerhetsrisk på bolaget. Problemen ansågs inte kunna lösas genom omplacering så därför förelåg saklig grund för uppsägning av honom.

När det gällde Lars ansåg domstolen att hans brottslighet inte varit lika allvarlig som Eriks. Lars hade visserligen återfallit i narkotikabrottslighet men han var dels ung vid det första brottet och dels var narkotikamängden vid båda brotten i begränsad omfattning. Han framstod inte längre som en langare och lever under ordnade sociala förhållanden med en god framtidsprognos. Därmed ansåg AD att han borde få komma i kontakt med ett hjälpprogram som arbetsgivaren erbjöd på arbetsplatsen. Han ansågs få behålla sin anställning.

Ett annat ställningstagande som AD kommer fram till i samma dom är hur 7 § 3 stycket LAS skall tolkas, den så kallade ”tvåmånadersregeln”. AD säger att när det gäller omständigheter som framkommit bland annat genom tidigare domslut så börjar tiden räknas från det att arbetsgivaren fått kännedom om omständigheten och inte från det att domslut vunnit laga kraft eller dylikt. Det anses inte kunna ställas det kravet på arbetsgivaren att denne vid en misstanke om exempelvis förundersökning av en arbetstagare uttröner vad som förekommit för att senare kunna använda sig av omständigheten.<sup>110</sup>

Det andra fallet, AD 1979 nr 143, handlar om en socialsekreterare med en tidsbegränsad anställning som tidigare dömts för medhjälp till grovt narkotikabrott och som återfallit i brottslighet av samma slag. Frågan var bland annat om arbetsgivaren kunde avskeda arbetstagaren. För medhjälp till det grova narkotikabrottet dömdes hon till villkorlig dom och vid återfallet till fängelse i sex månader. Återfallet omfattade ansvar för hela sju tillfällen av medhjälp till narkotikabrott.<sup>111</sup>

Enligt 18 § LAS kan ett avtalsförhållande hävas om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Främst är det situationer som direkt vidtagits mot arbetsgivaren, nämligen förskingring, bedrägeri eller misshandel. Men även brott som skett utom tjänsten kan i vissa fall föranleda avskedande om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>112</sup>

AD ansåg inte att brottet hade samband med tjänsten utan prövade om brottet kommit att allvarligt skada förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid den samlade bedömningen<sup>113</sup> kom domstolen fram till att eftersom socialsekreteraren handlägger ärenden som just rör ungdomar med sociala problem (bland annat narkotikarelaterade) ställs det stora krav på ansvarsfullhet av arbetstagaren. Eftersom arbetsuppgifterna till stor del omfattar kontakter med allmänheten är det av yttersta vikt att arbetsgivaren

---

<sup>110</sup> AD 1984 nr 9.

<sup>111</sup> AD 1979 nr 143.

<sup>112</sup> Prop 1973:129 s. 150.

<sup>113</sup> Vid den samlade bedömningen hade AD att ta ställning till sådana omständigheter som arbetsuppgifternas beskaffenhet, hur arbetet var organiserat och arbetsplatsens storlek. (jämför om det föreligger någon skillnad gentemot de omständigheter som uppställs vid bedömningen i AD 1984 nr 9. Betänk att det kom en ny anställningsskyddslag 1982, rättsfallet är från 1979.

har fullt förtroende för arbetstagaren. Men genom brottsligheten försvårades förhållandet med arbetsgivaren, kommunen, vilket innebar att hon kunde avskedas.<sup>114</sup>

### 4.4.3 Analys

De slutsatser jag kan dra av rättsfallen ovan är att arbetsgivarna inte tolererar narkotikamissbruk på arbetsplatserna. Att det ses strängare på narkotikabrott inom tjänsten än utom tjänsten är också ganska klart då AD gör skillnad på dessa. Vid narkotikabrottslighet utom tjänsten verkar krävas att arbetsgivaren har en strävan att ha sin arbetsplats fri från narkotika för att kunna skilja arbetstagaren från tjänsten.

Vidare är det generellt sett inte tillräckligt för uppsägning eller avsked att arbetstagaren gör sig skyldig till återfall i narkotikabrottslighet. Inte heller verkar relativt långa frånvaro perioder på grund av frihetsberövning utgöra automatisk skiljande från tjänsten. Däremot görs det vid uppsägningar och avskedande på grund av narkotikabrottslighet, som vid andra fall, en helhetsbedömning av alla omständigheter i det föreliggande fallet. För att förhindra att det blir för mycket skönsmässighet i AD:s domar så har det utvecklats vissa riktlinjer att följa. Men det är ganska uppenbart att andra skäl än dem som framkommit genom de redovisade domarna kan förekomma. Precis som vid alkoholmissbruk tar AD en slags social hänsyn. Omständigheter som talar till arbetstagarens fördel är om denne kommit ifrån sitt destruktiva levnadssätt och därmed har en god prognos om förbättring. En omständighet som inte framkommer vid alkoholmissbruk är den om att AD ser till hur narkotikasituationen ser ut på orten där arbetstagaren gjort sig skyldig till brottet. Är den problematisk kan det vara ett incitament som talar till arbetstagarens nackdel.

Dessutom framgår det klart att det ställs högre krav på arbetstagare med myndighetsutövning mot enskilda än mot övriga arbetstagare.

---

<sup>114</sup> AD 1979 nr 143.

# 5 Alkohol- och drogtestning

## 5.1 Allmänt

Ett gemensamt problem för allt drogmissbruk är att symptomen är vaga och lika gärna kan förklaras av andra faktorer än missbruk. Bristande koncentration och slarv kan mycket väl ha sin orsak i ett drogberoende men kan likväl vara ett uttryck för sociala problem. Vissa arbetsplatser kräver som bekant särskilda krav på ordning och säkerhet hos de anställda medan det på andra kan förekomma hantering av alkoholhaltiga drycker och narkotiska preparat. Därför finns det incitament för arbetsgivaren att komma till rätta med de problem som kan uppkomma och förebygga dem i så stor utsträckning som möjligt då denne har det yttersta ansvaret för verksamheten. Ett sätt för arbetsgivaren att få svar på sina farhågor är att låta alkohol- och/eller drogtesta sin personal.

Allmänna drogtester har framför allt betydelse för att spåra narkotikamissbrukare. Till skillnad från alkohol kan många narkotika preparat spåras i kroppen långt efter det att intaget har skett. Detta är möjligt då narkotiska preparat lagras i kroppen och kan påvisas långt efter det att berusningen upphört. Eftersom narkotikan kan stanna kvar i kroppen under en lång tid så är den extra förädisk då detta medför att uppmärksamheten och muskelkontrollen därmed påverkas under tiden. Ett rättsfall, AD 1984 nr 9, behandlar frågan om det kan utgöra saklig grund för uppsägning av en arbetstagare som intagit cannabis på fritiden. Det framkommer att så kan vara fallet på grund av de verkningar som narkotiska preparat har. Vidare så skall arbetsplatsen vara av sådan karaktär att man kan ställa särskilda krav på säkerhet. Rättsfallet ger dock inte en arbetsgivare rätt till uppsägning om skälen att hålla arbetsplatsen fri från missbrukare enbart är av kommersiell natur för att företaget exempelvis vill öka sin goodwill.

Alkoholtester uppfyller en annan funktion än narkotikatester. Genom ett alkoholtest kan man nämligen inte klarlägga att en arbetstagare är missbrukare men man kan avslöja att denne eventuellt har uppträtt onykter i tjänsten.<sup>115</sup>

Frågan uppkommer då om vilka möjligheter arbetsgivaren har att låta drogtesta sin personal. Till att börja med kan konstateras att det inte föreligger någon lag som samlat behandlar drogfrågor inom arbetslivet. Som det ser ut idag finns det istället endast enstaka rättsregler i olika lagstiftningar<sup>116</sup> som berör arbetsrätten. År 2002 tillsattes en utredning

---

<sup>115</sup> Källström, a.a, 1993, s. 70 f.

<sup>116</sup> Exempelvis kan nämnas artikel 8, skyddet för privatlivet, i EKMR. Konventionen är numera dessutom svensk lag och gäller i förhållandet mellan enskilda. Andra exempel är personuppgiftslagens 10 och 16 §§, brottsbalkens regler om dataintrång och intrång i förvar 4 kap. 9 och 9c §§ och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1998:5).

”Personlig integritet i arbetslivet”<sup>117</sup> vars uppgift varit att kartlägga gällande rätt och komma med förslag till lagreglering om skydd för den personliga integriteten i arbetslivet.<sup>118</sup> Någon ny lagstiftning på området har i skrivande stund ännu inte framkommit vilket innebär att det ytterst blir en uppgift för praxis att klargöra rättsläget och legitimiteten av drogtester på arbetsplatsen.

## 5.2 Olika möjligheter till testning

I AD:s praxis finns frågan om drogtester främst behandlad i rättsfallet AD 1991 nr 45. Där beskrivs den kontroversiella frågan och de generella riktlinjerna läggs fram. Fallet gällde arbetstagare vid ett ställningsbyggnadsföretag som vägrade att lämna urinprov då arbetsgivaren misstänkte att de missbrukade cannabis. AD ansåg provtagningen vara skäligen då den var motiverad av säkerhetsskäl så därför skulle vägran att lämna urinprov normalt sett utgöra saklig grund för uppsägning. Men domstolen menade att arbetstagarna inte fått tillräckligt lång betänketid att tänka över sitt beslut så därför godtogs inte uppsägningarna.<sup>119</sup>

Av rättsfallet utläses att arbetsgivaren verkar ha två möjligheter till att framtvunga drogtester av arbetstagarna. Den ena är att avtalsvägen, dvs genom kollektivavtal eller enskilt avtal, träffa överenskommelse om att arbetstagaren är skyldig att underkasta sig ett drogtest. Den andra är att arbetsgivaren borde kunna härleda rättigheten från den allmänna rätten att leda och fördela arbetet. I arbetsledningsrätten anses föreligga en rättighet att kontrollera arbetstagarna. Westergård anser att det spelar mindre roll huruvida åtgärden genomförs med hjälp av arbetsledningsrätten eller avtal. Det primära är istället om åtgärden är i överensstämmande med god sed på arbetsmarknaden eller inte.<sup>120</sup> I båda fallen skall vid bedömningen avvägningar göras mellan båda parter intressen.<sup>121</sup>

### 5.2.1 Avtal

Om vi börjar med möjligheten att avtalsvägen göra arbetstagarna skyldiga att underkasta sig drogtester märker vi att detta avtal skiljer sig ganska påtagligt från andra avtal. Detta har begränsade verkningar för arbetstagaren på grund av det intrång i den personliga integriteten som det medför. Arbetsgivaren kan till exempel inte som i vanliga fall kräva fullgörelse, alltså att i förevarande fall påtvinga en arbetstagare att lämna ett drogtest. Inte heller torde det finnas en möjlighet för arbetsgivaren att kräva skadestånd på grund av avtalsbrott. Avtalets verkningar är dessutom beroende av om det finns en befogad anledning att vidta kontrollåtgärden. Ett obefogat intrång i den personliga integriteten kan därmed jämkas genom

---

<sup>117</sup> SOU 2002:18.

<sup>118</sup> Westergård, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, 2002, s. 27 f.

<sup>119</sup> AD 1991 nr 45, jfr Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 319 f.

<sup>120</sup> Westergård, a.a, 2002, s. 28.

<sup>121</sup> Westergård, a.a, 2002, s. 32.

36 § avtalslagen<sup>122, 123</sup>. Vidare finns det begränsningar i rätten att träffa kollektivavtal. Det är ganska naturligt att de inte får strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.<sup>124</sup>

Dessutom aktualiseras en viktig frågeställning här och den handlar om i vilken omfattning som en facklig organisation kan anses ha fullmakt att för den enskildes räkning avge samtycke till olika integritetskänsliga åtgärder. Fahlbeck ställer sig frågande till om det verkligen är möjligt att utifrån ett medlemskap i en facklig organisation därigenom automatiskt kunna intolka denna fullmakt på områden som i samhället i övrigt kräver lagstöd. Westregård belyser alltså problematiken men verkar inte förkasta synsättet att legitimera åtgärderna genom kollektivavtal.<sup>125</sup>

Det anses dock oklart hur långt den fria avtalsrätten på detta område går mellan arbetsgivaren och arbetstagen genom enskilt avtal. Det kan alltså konstateras att visst utrymme finns och att den yttersta gränsen för överenskommelser satts vid 27 § MBL<sup>126, 127</sup>.

## 5.2.2 Arbetsledningsrätten

När det sedan gäller möjligheten för arbetsgivaren att med hjälp av § 32 befogenhetens arbetsledningsrätt framtvunga ett drogtest finns även här restriktioner att ta hänsyn till. Arbetsgivaren måste vara medveten om att det inte föreligger någon allmän rättighet att fritt hur och när som helst kräva drogtestning av personalen utan att ett sådant beslut skall stå i överensstämmelse med lag och goda seder. Arbetsledningsrätten är sålunda inte helt fri utan arbetsgivaren har en skyldighet att primärförhandla med berörd arbetstagarorganisation enligt 11 § MBL om det finns anledning att anta att berörd arbetstagarorganisationen kan ha ett intresse av att förhandla i frågan. Då drogtestning är ett så pass ingående ingrepp i den personliga integriteten bör arbetsgivaren utgå ifrån att ett sådant intresse föreligger. Beslut om drogtestning skall därför i största möjliga utsträckning fattas i samråd med personalen för att stå i samråd med god sed på arbetsmarknaden.

På arbetsplatser med särskilda behov av säkerhet och ordning kan det dock finnas en möjlighet för arbetsgivaren att ensidigt besluta om kontrollåtgärder under förutsättning att de i lagen föreskrivna medbestämmandeformerna iakttagits.<sup>128</sup> Detta medför att arbetsledningsrätten inte är fri utan begränsad.

---

<sup>122</sup> Att det inte får föreligga ett obefogat intrång i arbetstagens integritet kan jämföras med att det i LAS-Handboken framkommer att det skulle kunna föreligga en allmän skyldighet att lämna urinprov om det framkommer av författning, kollektivavtal eller enskilt avtal. Se vidare i Åhnberg, a.a, 2004, s. 201.

<sup>123</sup> Källström, a.a, 1993, s. 73 f.

<sup>124</sup> Westregård, a.a, 2002, s. 31 jfr Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt*, 1989, s. 89 och 261.

<sup>125</sup> Westregård, a.a, 2002, s. 32 ff.

<sup>126</sup> 27 § MBL innebär att en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagen inte får strida mot kollektivavtalet.

<sup>127</sup> Westregård, a.a, 2002, s. 36 f.

<sup>128</sup> Källström, a.a, 1993, s. 72.

Avgörande blir även här hur intresseavvägningen utfaller mellan parterna.<sup>129</sup>

## 5.3 Praxis

### 5.3.1 Arbetsledningsrätten

AD 1998 nr 97 konkretiserar just den senare frågeställningen. Här visade det sig att flertalet anställda vid ett kärnkraftverk var ombesörjda av kollektivavtalsföreskrifter om skyldighet att lämna alkohol- och drogtestar med jämna mellanrum vilket dock inte en lokalvårdare var då hon var medlem i ett fackförbund som motsatt sig detta.

Frågan blev då om arbetsgivaren kunde framtvinga drogtesterna genom den allmänna arbetsledningsrätten istället. Lokalvårdarens förbund hävdade att det stred mot europakonventionen art 8 punkt 1<sup>130</sup> att kräva tester på det sätt arbetsgivaren gjorde. AD ansåg inte att det förelåg något generellt förbud mot tester av arbetstagare enligt konventionen men tillade att testningen under särskilda omständigheter kunde vara konventionsstridig och därmed även stridande mot svensk lag. Det avgörande var under vilka omständigheter som testningen sker.

Omständigheter av vikt kan vara arbetsgivarens intresse av att företa testerna, graden av ingrepp i den personliga integriteten i det individuella fallet och sättet som testningen genomförs på. Eftersom målet gällde om arbetsgivaren hade rätt till alkoholtestning respektive drogtestning skilde domstolen frågorna åt. Men rent generellt förklarade AD att kärnkraftverk bör ses som en samhällsviktig verksamhet medförande risker för oss alla. Långtgående säkerhetskrav ska därför ställas från myndigheternas sida. Kärnkraftens tillsynsmyndighet, kärnkraftsinspektionen, anser det som ett viktigt led i en drogfri miljö att det utförs drogtestar bland personalen.

Enligt 3 kapitlet 2 § arbetsmiljölagen skall arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olyckfall. Dessutom skall arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att det skall råda en god arbetsmiljö på arbetsplatsen, 4 § samma kapitel. Därmed kom AD vid den samlade bedömningen kring legitimiteten av drogtesterna på kärnkraftverket fram till att arbetsgivaren hade ett starkt intresse av att genomföra testerna för att upprätthålla en drogfri miljö på arbetsplatsen och därmed ansåg domstolen inte drogtesterna som obefogade eller onödiga. Lokalvårdaren ansågs därmed ha en skyldighet att underkasta sig drogtestning. På frågan om hon var skyldig att genomföra alkoholtester framkom följande.

---

<sup>129</sup> Westregård, a.a, 2002, s. 29 f.

<sup>130</sup> Europakonventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna artikel 8 punkt 1 "Rätten till privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens".



AD började med att klargöra skillnaden mellan narkotika och alkohol. AD klargjorde den grundläggande skillnaden att befattning med narkotika är olagligt medan bruk av alkohol är tillåtet och socialt accepterat. Det centrala här blir med vilken säkerhet man med hjälp av alkoholtestning kan urskilja de arbetstagare vars alkoholkonsumtion kan utgöra en risk för kärnkraftverkets verksamhet. Enligt en i målet lämnad sakkunniguppgift kan vid positiva utslag endast 30 % relateras till alkoholbruk. Därför är anledningen i de övervägande antalen positiva fall en annan än alkoholbruk. Dessutom bör tilläggas att den enskilda människans alkoholbruk för många i hög grad är integritetskänsligt. Utifrån detta drar domstolen den slutsatsen att lokalvårdaren inte varit tvungen i förevarande fall att underkasta sig alkoholtester men är noga med att poängtera att domen inte bör ses som ett generellt synsätt på när alkoholtestning skall accepteras utan endast som ett utslag i förevarande mål. Här gjordes alltså en intresseavvägning angående testerna där arbetsgivarens intresse vägde tyngst gällande drogtestningen medan arbetstagarens integritet vägde tyngst i frågan om alkoholtestet. Man menar att avgörande i målet var hur testningen var genomförd och att hon faktiskt blivit tvungen att lämna drogtester mot sin vilja.<sup>131</sup> Målet är fört till Europadomstolen för avgörande<sup>132</sup>.

Alkoholtestning av personalen anses endast vara berättigat om arbetsgivaren hyser misstanke om att arbetstagaren intagit alkoholhaltig dryck i anslutning till arbetet. Allmän provtagning anses inte vara i överensstämmelse med de riktlinjer som framkommit genom AD 1991 nr 45. Som tidigare framkommit har alltså arbetsgivaren det yttersta ansvaret för verksamheten och är därmed skyldig att avstänga en arbetstagare som kan utgöra en säkerhetsrisk. Om arbetstagaren nekar till att alkoholförtäring skett har alltså arbetsgivaren en rättighet att kräva att arbetstagaren underkastar sig en testning men under förutsättning att säkerhetsskäl motiverar åtgärden. Vägrar arbetstagaren detta så kan därmed saklig grund för uppsägning föreligga under förutsättning att omplaceringsskyldigheten är uppfylld.<sup>133</sup>

### **5.3.2 Enstaka eller upprepad vägran**

En följdfråga blir om det anses tillräckligt att arbetstagaren vägrar provtagning vid ett enstaka tillfälle eller om det krävs ett upprepat beteende. Vägledning kan sökas genom rättsfallen, AD 2002 nr 51, AD 1995 nr 58 och AD 2001 nr 3, och den principiella utgångspunkten torde vara att det krävs ett upprepat beteende för att arbetsgivaren skall ha en saklig grund för uppsägningen.

I AD 2002 nr 51 handlar om en busschaufför som vid ett drogtest den 19 januari 1998 visade sig vara påverkad av amfetamin. Drogtestet motiverades med hjälp av den drogpolicy som rådde på arbetsplatsen och som var känd bland arbetstagarna. Avslöjandet ledde till att arbetstagaren kom att

---

<sup>131</sup> AD 1998 nr 97 och Westregård, a.a, 2002, s. 29 f.

<sup>132</sup> Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 320 f.

<sup>133</sup> Källström, a.a, 1993, s. 70-74.

avstängas från arbetsplatsen. Arbetsgivaren erbjöd chauffören rehabilitering men han avböjde då han inte ansåg att det var nödvändigt. Den 19 augusti 1998 kom han dessutom att erbjudas arbete på SL Buss AB:s centrallager men han avböjde även detta. Arbetsgivaren kom istället att erbjuda honom återinträde i tjänsten på villkor att han skev under ett så kallat ”återgångskontrakt” där arbetsgivaren kom att kräva att busschauffören skulle lämna oannonserade tester. Kontraktstiden varade i tolv månader och testerna som togs var negativa. Han uteblev dock från två av dem men domstolen ansåg att han hade godtagbara skäl vid frånvarotillfällena. Men då arbetsgivaren återigen gjorde ett slumpmässigt test den 20 december 2000 efter ett arbetspass vägrade han lämna urinprov. Ett ytterligare test kom att göras åtta dagar efter vägran vilket då var negativt. Men arbetsgivaren hade fått nog och sade upp busschauffören.

AD såg på det positiva amfetamintestet 1998 som en engångsföreteelse vilket inte borde tillmätas betydelse vid uppsägning två år senare då han under perioden kört prickfritt och lämnat negativa resultat på drogtesterna. Trots vägran att lämna drogtestet ansåg arbetsdomstolen det inte föreligga sakligt grund för uppsägningen då arbetsgivaren borde ha aktiverat en ytterligare utredning i vilken busschauffören skulle ha fått närvara och att eventuellt rehabiliterande åtgärder satts in.<sup>134</sup>

Frågan är om AD i tillräcklig utsträckning tagit hänsyn till den drogpolicy som gällde på arbetsplatsen. Denna visar att SL koncernen i samråd med de fackliga organisationerna utarbetat ett handlingsprogram i alkohol- och drogfrågor för att komma till rätta med drogproblemen. Eftersom SL koncernen var huvudman och verksamheten lades ut på entreprenad hade koncernen drogpolicyn som krav vid avtalsförhandlingarna med entreprenörerna. Därmed kom alla anställda att innefattas av policyn.

Målet för policyn var att missbruket skulle försvinna och att den anställda vara kvar på företaget. Av denna framkommer att allt narkotikamissbruk var otillåtet, även på fritiden, att anställd i trafik- eller säkerhetstjänst skulle medverka vid provtagningarna när arbetsgivaren begärde det samt att den anställda skulle vara tvungen att genomgå ett rehabiliteringsprogram för att få behålla sin anställning om denne gjort sig skyldig till missbruk. Om någon vägrade att genomgå ett test skulle det likställas med ett positivt sådant vilket då skulle kunna leda till avstängning. Vidare skulle det vara tillåtet med tester vid nyanställningar, misstankar om påverkan eller missbruk och slumpmässiga tester av trafik- och säkerhetspersonal.<sup>135</sup>

AD 2002 nr 51 bör jämföras med AD 1995 nr 58. Det senare fallet gällde också en busschaufför anställd av SL Buss AB. Utgången i målet blev en annan då chauffören kört resenärer i Stockholm påverkad av cannabis. Oxvall kom att efter ett körpass uppsökas av representanter från arbetsgivaren och facket som ville ta ett drogtest på honom vilket också

---

<sup>134</sup> AD 2002 nr 51 och Åhnberg, a.a, 2004, s. 206 och Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 321.

<sup>135</sup> AD 2002 nr 51.

gjordes. Det visade sig att provet var positivt med en hög koncentration av cannabis. Oxvall hävdade att det varit en engångsföreteelse vilket domstolen verkade tro på. Under huvudförhandlingen inhämtades ett rättsmedicinskt expertutlåtande från den legitimerade läkaren, på sektionen för missbruksanalyser, Pierre Lafolie.

Han berättade att med hänsyn till att det varit en engångsföreteelse som busschauffören hävdade måste intaget, på grund av dess höga koncentration, ha skett omedelbart före körningen. Läkaren poängterade allvarligheten med att berätta att en sådan ”påverkan kan leda till en fördröjd reaktionsförmåga och hallucinatoriska upplevelser som att rött ljus kan uppfattas som grönt eller att en från höger kommande bil kommer från vänster”. Dessutom hänvisade arbetsgivaren till sin utarbetade trafikhandbok med rubriken Nykterhet och knarkfrihet i vilken bland annat framkommer förbud mot intag av narkotiska preparat på fritiden.

AD kom fram till att chauffören utgjort en mycket stor trafikfara på grund av sitt intag av cannabis. Han ansågs därigenom ha brutit mot anställningskontraktet och visat bristande omdöme och förståelse för trafiktjänstens krav. Därmed ansågs inte Oxvall kunna fortsätta som busschaufför trots att det varit fråga om en engångsföreteelse. Då det inte fanns någon möjlighet att omplacera<sup>136</sup> honom ansåg domstolen uppsägningen vara sakligt grundad. Det bör även noteras att det inte heller blev tal om några rehabiliteringsåtgärder från arbetsgivarens sida då Oxvall inte ansågs ha några missbruksproblem på grund av engångsföreteelsen.<sup>137</sup>

Det sista rättsfallet, AD 2001 nr 3, handlar om en man som kom att anställas inom ett projektet som gick under benämningen ”Lugna Gatan”. Mannen anställdes som skolvakt och syftet med anställningen var att minska användningen av droger och komma till rätta med våld och annan kriminalitet som förekom på Botvidsgymnasiet i Botkyrka.

Mannen skulle fungera som förebild och stöd för ungdomarna och verka för att de avhöll sig från droger och annan kriminalitet. Det var tänkt att han genom sin bakgrund och personliga egenskaper skulle vinna ungdomarnas förtroende. Han skulle passa extra bra in i rollen då han själv varit kriminell narkoman och därför suttit i fängelse. Efter behandling så hade han lämnat det destruktiva levnadssättet bakom sig och utbildat sig och skaffat familj. Men så började hans arbetsgivare misstänka att han återigen missbrukade droger då han fick en ovanligt stor frånvaro samtidigt som det framkommit att han hade problem med familjen. Därför ville hans arbetsgivare drogtesta honom men han vägrade systematiskt. Anledningen till vägran var att han ansåg det vara ytterst integritetskränkande att behöva utsättas för drogtest

---

<sup>136</sup> Visserligen fanns det tjänster som driftsplanerare som domstolen ansåg det ostridigt att han inte hade tillräckliga kvalifikationer för den typen av tjänst.

<sup>137</sup> AD 1995 nr 58 (Höll med Tingsrättens domslut i huvudsaken, så därför är den redogjord för) och Tingsrättens dom av Stockholms Tingsrätt avdelning 3:7 Dom nr DT 1051 Mål nr T 3-2495-93 och Lunning; Toijer, a.a, 2002, s. 321.

igen nu när han äntligen lämnat det destruktiva livet bakom sig och blivit drogfri.

AD poängterade vikten av att skolvärden skulle avhålla sig från droger då han var involverad i ett projekt som syftade till att hålla ungdomar borta från diverse droger och kriminalitet. AD ansåg därför att det förelåg ett starkt allmänt intresse av att låta drogtesta personalen då redan misstankar om missbruk skulle kunna äventyra en fungerande verksamhet. Därför var det inte tvunget att misstankarna i sig var särskilt välgrundade då verksamhetens art var sådan att det var viktigt att undanröja alla tvivel som kunde uppstå. Intresset blev inte mindre av att arbetsgivaren hade många före detta missbrukare anställda. Då skolvärden vid tredje tillfället kom att vägra urinprovstagning så ansåg AD att det förelåg saklig grund för uppsägning av skolvärden. Dessutom hade arbetsgivaren vid det andra tillfället varnat honom för att en eventuell frånvaro vid provtagningen kunde medföra en uppsägning.<sup>138</sup> AD ansåg alltså inte att det varit tillräckligt integritetskränkande att kräva arbetstagaren på urinprov och hänvisade till ett förarbetsuttalande<sup>139</sup> som kommit fram till att urinprovstagning endast ansågs vara ett mindre ingrepp i den personliga integriteten.

I domen uppenbaras dessutom hur ett sådant går till och hur odramatiskt det är. Arbetstagare blir ombudda att gå iväg företrädevis till en toalett med en plastmugg. Därefter så kontrolleras att vätskan är varm och att den innehåller rätt färg. Då det inte framkommit att det funnits en bättre metod att använda som kontrollverktyg så godtog domstolen detta sätt.<sup>140</sup> Vidare bör tilläggas att AD kom att godta uppsägning av Gunnar inom ramen för arbetsgivarens rätt att leda arbetet<sup>141</sup> trots att arbetsgivaren hävdade att det fanns en drogpolicy på arbetsplatsen. Vid tidpunkten för testerna fanns inte denna dokumenterad men arbetsgivaren hävdade att den var allmänt känd bland de flesta av arbetstagarna och att den därmed var giltig. Huruvida det verkligen förelåg en gällande drogpolicy eller inte ansåg domstolen vara av begränsad betydelse och nöjde sig med att konstatera att Gunnar varit skyldig att underkasta sig drogtesterna under rådande omständigheter. Det viktiga var istället om drogtesterna skulle medföra en kränkning av Gunnars personliga integritet eller ej. Enligt vad som framkommit av ovan ansågs vid den samlade bedömningen behovet av drogtester väga tyngre än hans integritetskränkning.<sup>142</sup>

## 5.4 Analys

När man läser rättsfallen är det framför allt en iakttagelse som slår mig och det är att arbetsgivarna i många fall endast testar för cannabissmissbruk när

---

<sup>138</sup> AD 2001 nr 3 och Åhnberg, a.a, 2004, s. 205.

<sup>139</sup> SOU 1996:63 s. 165.

<sup>140</sup> AD 2001 nr 3.

<sup>141</sup> Enligt den så kallade arbetsledningsrätten som ingår i § 32 befogenheterna.

<sup>142</sup> AD 2001 nr 3.

de gör drogtest. Anledningen är väl att det är en vanlig drog men alla vet vi ju att det finns många andra droger som florerar i samhället som är minst lika farliga. Varför inte göra ett större test när det väl görs, det begränsade testet torde ju leda till att många missbrukare slinker igenom. Därför anser jag att man borde ifrågasätta om arbetsgivarna verkligen uppfyller sin skyldighet som yttersta garant för att arbetsplatsen är säker, både för allmänheten och för de anställda. Se här arbetsmiljölagen 3 kapitlet 2 § som säger att arbetsgivaren skall förebygga ohälsa och olycksfall och 2a och 4 §§ som ger arbetsgivaren ett rehabiliteringsansvar.

Som vi märker är likheterna mellan arbetsgivarens rättighet att framkalla dels drogtest och dels alkoholtester av sin personal slående. Lagstiftaren har velat förhindra att möjligheten missbrukas av arbetsgivare som endast gör det för att förbättra sin goodwill eller bli av med obekväma arbetstagare. Eftersom det anses vara ett stort ingrepp i arbetstagarens integritet att tvingas lämna drogtest har möjligheterna inskränkts till att endast godkännas i fall då arbetsplatsen är av sådan beskaffenhet att ett särskilt behov av ordning och säkerhet är befogat. AD verkar numera även godta uppsägningar då ändamålet med verksamheten är hotat och där misstankarna därför inte behöver vara alltför välgrundade, AD 2001 nr 3.

Praxis på området verkar dessutom utgå ifrån att det skall föreligga en upprepad vägran vid testerna för att grunden skall anses vara uppfylld för uppsägning. Ställningstagandet kan utläsas genom domarna AD 2002 nr 51 och AD 2001 nr 3. Men undantag finns och det är ganska anmärkningsvärt att utgången av fallen 2002 nr 51 och AD 1985 nr 58 skiljer sig åt. Båda fallen handlar om busschaufförer som testats positivt för narkotika. Yrket medför att det ställs extra höga krav på arbetstagarna när det gäller alkohol och narkotika. Men då frågar man sig varför utgångarna skiljer sig åt. I fallet från 2002 testades han positivt och vägrade en provtagning men fick ändå behålla arbetet. I fallet från 1985 testades han positivt och fick lämna anställningen. Att AD i det förstnämnda målet talar om att det var två år mellan det positiva resultatet och vägran att lämna test borde ju medföra skiljande från tjänsten ändå eftersom endast det positiva resultatet var tillräckligt i 1985 års fall. Eventuellt kan vi skönja en rättsutveckling som i vissa fall rättfärdigar något överträde, låt vara antingen ett positivt resultat eller en vägran.

## 6 Avslutning och tillnärmning mot spelmissbruk

Med anledning av ett TV-program, Kalla fakta om spelmissbruk, som visades i TV 4 den 11 oktober 2004 väcktes en möjlighet att bredda omfånget en aning av studien.

I programmet framkom att det uppskattningsvis finns 300 000 svenskar som lider av vårt nya samhällsproblem, spelberoende. Därigenom visade det sig att missbruket är lika utbrett som vid alkohol- och drogmissbruk och att konsekvenserna kan bli lika allvarliga och ödesdigra.

Modern beroendeforskning visar att inte bara alkoholism och narkomani kan leda till kronisk hjärnsjukdom utan numera även spelmissbruk. Den kroniska hjärnsjukdomen som kan uppstå beror på att permanenta förändringar skett i hjärnans belöningssystem.

Det visar sig att staten har ett spelmonopol vilket innebär att de äger, driver och kontrollerar spelmarknaden. Monopolet grundar sig i den spelpolitik som regeringen fastslagit och motiveras utifrån skyddet för folkhälsan. Härigenom är tanken att folket under kontrollerade former skall kunna spela utan att vinstintresset är det drivande elementet. Svenska spel omsätter 40 miljarder kronor varje år och endast några promille går till forskning om spelets konsekvenser.

Parallellen till alkoholmonopolet är intressant att göra. Likheterna mellan monopolen är att vinstintresset åtminstone till viss del ska vara åsidosatt av värnandet av folkhälsan medan skillnaden ligger i att Svenska Spel medvetet för aggressiv reklam. Dessutom riktar sig reklamen mer och mer mot den yngre delen och missbruk förekommer numera redan i 13-15 års åldern.<sup>143</sup>

Några direkta skillnader mellan missbruken föreligger alltså inte. Däremot finns det ingen praxis på området än men med tanke på det höga antalet spelberoende i samhället kan det förväntas att domstolen får ta ställning till frågan inom det snaraste. På grund av problemets utbredning och den forskning som redan finns på området verkar det enligt mitt sätt att se det troligt att den praxis som finns kring missbruks- och sjukdomsfall i alkohol- och narkotikafrågor kommer att tillämpas analogt i frågor av denna art.

Men var ska gränsen dras någonstans, skulle det dessutom till och med vara möjligt att återropa samma reglering kring arbetstagare som lider av fetma? Vissa anser att även fetman kan vara genetisk. Borde det inte vara mest rättvist att alla åkommor, missbruk och sjukdomar, som drabbar oss

---

<sup>143</sup> TV-4, *Kalla fakta*, 2004-10-11, kl. 21:00-22:00.

behandlas efter samma grundstruktur, dvs den som idag finns och används vid alkohol- och narkotikamissbruk?

# Litteraturförteckning

## Litteratur

Andersson, Anderz; Edström, Örjan; Zanderin, Lars, *Arbetsrätten i staten*, Studentlitteratur, Lund, 1996, ISBN 91-44-47391-5.

Bylund, Bo; Elmér, Anders; Wiklund, Lars; Öhman, Toivo, *Anställningsskyddslagen – Med kommentar*, Nionde upplagan, Prisma, Smedjebacken, 2004, ISBN 91-518-4215-7.

Fahlbeck, Reinhold, *Praktisk arbetsrätt*, tredje upplagan, Malmö, 1989.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001, ISBN 91-44-01342-6.

Iseskog, Tommy, *Personaljuridik*, Sjuttonde upplagan, Nordstedts Juridik AB, Stockholm, 2004, ISBN 91-39-10710-8.

Källström, Kent, *Alkoholpolitik och arbetsrätt – En komparativ studie av missbrukares anställningsskydd*, Upplaga 1:a, Iustus Förlag AB, Göteborg, 1993, ISBN 91-7678-219-0.

Lunning, Lars; Toijer Gudmund, *Anställningsskydd-kommentar till anställningsskyddslagen*, Upplaga 8:1, Nordstedts Juridik AB, Stockholm 2002, ISBN 91-38-92352-1.

Runhammar, Urban; Stare, Peter, *Handbok i arbetsrätt – Lagtext, Kommentarer, Rättsfall*, Tionde upplagan, Fritzes Förlag AB, Smedjebacken, 1995, ISBN 91-38-92488-9.

Schmidt, Folke, reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Sigeman, Tore, *Löntagarrätt*, Juristförlaget JF AB, Stockholm, 1997, ISBN 91-7598-645-0.

Westregård, Annamaria J, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Juristförlaget i Lund, Lund, 2002, ISBN 91-544-2541-7.

Åhnberg, Lars, *LAS Handboken – Lagtext, Kommentarer och AD-domar*, Södertälje, Lars Åhnberg AB, Södertälje, 2004, ISBN 91-89076-20-6.



## Offentligt tryck

Prop 1993/94:65 En ändrad lagstiftning för statsanställda m.fl.

Prop 1990/91 Om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

Prop 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m.

Prop 1975:78 Om lagstiftning angående ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet.

Prop 1973:129 Kungliga Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd, m.m.

SOU 2002:18 Personlig integritet i arbetslivet.

SOU 1996:63 Medicinska kontroller i arbetslivet.

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen.

AFS 1994:1 Arbetarskyddstyrelsens föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering.

## Artiklar

Lag och avtal nr 4/2004, Örnerborg, Elisabet, *Krya på dig – du är uppsagd!*.

Lag och avtal nr 7/2004, Norrby, Ann, *Alkoholism på jobbet – fälla eller fria?*.

## Elektronisk källa

TV-4, *Kalla fakta – Spelberoende*, 2004 – 10 – 11, 21:00 – 22:00.

# Rättsfallsförteckning

AD 1932 nr 100	AD 1982 nr 133	avdelning 3:7, dom nr. DT 1051. Mål nr. T 3-2495-93
AD 1938 nr 32	AD 1984 nr 9	
AD 1953 nr 25	AD 1986 nr 21	AD 1995 nr 104
AD 1975 nr 4	AD 1986 nr 25	AD 1995 nr 153
AD 1976 nr 87	AD 1986 nr 51	AD 1996 nr 102
AD 1977 nr 16	AD 1986 nr 154	AD 1997 nr 145
AD 1977 nr 119	AD 1987 nr 164	AD 1998 nr 2
AD 1977 nr 125	AD 1989 nr 52	AD 1998 nr 20
AD 1977 nr 151	AD 1990 nr 8	AD 1998 nr 51
AD 1977 nr 223	AD 1990 nr 55	AD 1998 nr 52
Ad 1978 nr 22	AD 1991 nr 45	AD 1998 nr 97
AD 1978 nr 139	AD 1991 nr 85	AD 1999 nr 13
AD 1978 nr 161	AD 1992 nr 38	AD 1999 nr 16
AD 1979 nr 67	AD 1992 nr 39	AD 1999 nr 47
AD 1979 nr 87	AD 1992 nr 40	AD 1999 nr 108
AD 1979 nr 143	AD 1992 nr 41	AD 2000 nr 111
AD 1981 nr 1	AD 1992 nr 42	AD 2001 nr 3
AD 1981 nr 51	AD 1992 nr 51	AD 2001 nr 59
AD 1981 nr 111	AD 1992 nr 123	AD 2002 nr 26
AD 1982 nr 24	AD 1994 nr 129	AD 2002 nr 33
AD 1982 nr 121	AD 1995 nr 58,	AD 2002 nr 51
AD 1982 nr 130	Ang. domen se även Stockholms TR,	AD 2002 nr 130