



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

# **Får jag vägra alkohol- och drogtester med hänsyn till min personliga integritet?**

**Arbetsrättsliga problem vid alkohol- och drogtestning på arbetsplatsen**

*Sara Kellheim och Smilla Engdahl*

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARAH16

Termin 5

Ord exklusive fotnoter: 10733

Handledare: Ann-Christine Hartzén

<b>Förkortningar</b>	<b>2</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	5
1.3 Frågeställning	5
1.4 Metod och material	6
1.5 Avgränsning och definitioner	7
1.6 Disposition	8
<b>2. Arbetsgivarens utrymme att införa alkohol- och drogtestning</b>	<b>9</b>
2.1 Arbetsmiljö	9
2.1.1 Riskfyllt arbete	9
2.1.2 Alkohol- och drogpolicy	11
2.2 Medicinska kontroller	12
2.3 Arbetsgivarprerogativet	14
<b>3. Arbetstagarens rätt till personlig integritet</b>	<b>16</b>
3.1 Europakonventionen och regeringsformen	16
3.1.1 Drittwirkung	17
3.2 Europadomstolens utlåtanden	19
<b>4. Kollektivavtalets betydelse</b>	<b>21</b>
<b>5. Konsekvenser av alkohol- och drogtestning</b>	<b>23</b>
5.1 En reformerad arbetsrätt	23
5.2 Konsekvenser för arbetsgivaren	23
5.2.1 Skadestånd	23
5.2.2 Ogiltig uppsägning	25
5.3 Konsekvenser för Arbetstagaren	25
5.3.1 Omplacering	26
5.3.2 Misskötsamhet och ordervägran	26
<b>6. Avslutande analys</b>	<b>29</b>
6.1 Arbetstagarens skyldighet att genomföra alkohol- och drogtester?	29
6.1.1 Skillnader mellan alkohol- och drogtestning	29
6.1.2 Betydelsen av kollektivavtal och policys	29
6.1.3 Berättigat verksamhetsrelaterat syfte	30
6.2 Offentlig eller privat sektor- vem har mest skyldigheter?	32
6.3 Arbetsgivarens och arbetstagarens konsekvenser	35
6.3.1 Arbetsgivarens konsekvenser	35
6.3.2 Arbetstagarens konsekvenser	37
<b>7. Slutsats</b>	<b>39</b>
<b>Abstract</b>	<b>41</b>

## **Förkortningar**

AD - Arbetsdomstolen

AFS - Arbetsmiljöverkets författningssamling

AML - Arbetsmiljölagen

EKMR - Europakonventionen för mänskliga rättigheter

KA - Kollektivavtal

LAS - Lagen om anställningsskydd

LO - Landsorganisationen i Sverige

LOA- Lagen om offentlig anställning

MBL - Medbestämmandelagen

RF - Regeringsformen

SAF - Svenska arbetsgivarföreningen

SkL - Skadeståndslagen

SOU - Statens offentliga utredningar

## Sammanfattning

En individs rätt till personlig integritet är grundlagsskyddad i ”Regeringsformen” (RF) 2:6 och konventionsskyddad i artikel 8 i Europakonventionen. Svensk lag reglerar däremot inte alkohol- och drogtestning. Denna uppsats syftar till att fastställa huruvida arbetsgivarens rätt att krävställa alkohol- och drogtester och den anställdes rätt till personlig integritet samverkar juridiskt. Vidare diskuterar uppsatsen om deltagande i alkohol- och drogtester som anställd skiljer sig i den privata och offentliga sektorn. Dessutom betonar uppsatsen vilka konsekvenser arbetsgivaren riskerar om de inskränker arbetstagarnas personliga integritet och vilka konsekvenser den anställda får om de vägrar delta i berättigade alkohol- och drogtester. Att vägra delta i sådana tester kan få allvarliga konsekvenser för de anställda såsom uppsägning eller omplacering. Att begränsa arbetstagarens rätt till personlig integritet kan även påverka företagets anseende och ekonomi. Både skyddet och befogenheten att besluta om testerna kan skilja sig åt i offentlig och privat sektor. Arbetsgivarens möjlighet att införa alkohol och drogtester ökar beroende på hur tredje part påverkas, om alkohol- och droganvändning skadar verksamhetens förtroende samt hur riskfyllt arbetet är.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Individens rätt till personlig integritet är en fråga som diskuteras mer frekvent samtidigt som arbetsgivare i större utsträckning använder sig av alkohol- och drogtester. Trots en utredning om att införa en ny lag gällande personlig integritet i arbetslivet finns det ännu ingen specifik lagstiftning gällande alkohol- och drogtestning.<sup>1</sup> Testerna förekommer både på den privata och offentliga sektorn, och kan i viss grad vara förståeliga. Däremot kan det innebära en inskränkning av den personliga integriteten. Individens rätt till personlig integritet är reglerad i artikel 8 i Europakonventionen och sedan år 1995 är EKMR inkorporerad i svensk lag.<sup>2</sup> Arbetsgivare kan ha legitima intressen av att ställa krav på alkohol- och drogtester medan arbetstagarerna ska ha rätt till sin personliga integritet. Drogtester blir allt vanligare på arbetsplatser och fler tester visar positivt.<sup>3</sup> Alkohol och drogkonsumtion resulterar i negativa konsekvenser på arbetsplatsen, bland annat ökar arbetsplatsolyckorna.<sup>4</sup> Mycket effektiv arbetstid faller bort på grund av alkohol och totalt förlorar Sverige 35 miljarder kronor på produktionsbortfall kopplat till alkoholkonsumtion.<sup>5</sup>

Regleringen av alkohol- och drogtester kan skilja sig åt i Sverige. Den svenska arbetsmarknaden är uppdelad i två sektorer, den privata och den offentliga. Arbetsrätten skiljer sig en del mellan sektorerna. Den privata marknaden regleras av Lagen (1982:80) om anställningsskydd och den offentliga sektorns lagbestämmelser återfinns i Lagen (1994:260) om offentlig anställning, Regeringsformen (1974:152), Europeiska Konventionen "Om skydd för de mänskliga rättigheterna" och delvis i LAS. Därtill reglerar kollektivavtal anställningsförhållandet i respektive sektor. Författarna intresserades av att finna likheter och skillnader mellan de olika sektorerna för att utröna om en arbetstagarare i en viss sektor är mer skyddad än en arbetstagarare i en annan. Har anställda i en viss sektor ett mer omfattande skydd gentemot integritetskränkande ingrepp? Anses det rättvist gentemot arbetstagararna att

---

<sup>1</sup>SOU 2009:44 s.212. Se även AD 2013:19.

<sup>2</sup>SOU 2009:44 s.58.

<sup>3</sup>Avonova. *Droganvändning allt större problem för arbetsgivare.*

<sup>4</sup>ILO. (1996). *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace.* Geneva: International Labour Office, s. 37.

<sup>5</sup>Systembolaget, <https://www.omssystembolaget.se/folkhalsa/samhalle/alkoholens-kostnader/>.

en del arbetstagare har ett mer omfattande skydd? Eller hur ser rättsläget egentligen ut på den svenska arbetsmarknaden?

## 1.2 Syfte

Författarnas syfte är att bidra med en förklaring av rättsläget vid alkohol- och drogtestning samt tydliggöra de arbetsrättsliga skillnaderna vid tester i offentlig och privat sektor. Författarna vill få fram ett konsekvent förhållningssätt från Arbetsdomstolens sida i fråga om alkohol- och drogtestning i förhållande till den personliga integriteten för att ge en korrekt och övergripande bild av rättsläget. Syftet med uppsatsen är även att förklara hur lagändringen i 7 § LAS påverkat vilka konsekvenser som aktualiseras vid alkohol- och drogtestning.

För att fullfölja syftet behöver författarna utreda arbetstagarens rätt till sin personliga integritet och när den måste ge vika för ett berättigat verksamhetsrelaterat syfte gällande alkohol- och drogtestning. Vidare syftar uppsatsen till att åtskilja den privata och offentliga sektorn i ämnet och utröna om arbetstagarens skyldigheter sträcker sig längre i en viss sektor. Yttermera syftar uppsatsen till att fastställa konsekvenser, både för arbetstagare och arbetsgivare, vid alkohol- och drogtestar. Syftet är att ta fram gällande rätt, de lege lata, en jämförelse samt en analys.

## 1.3 Frågeställning

När det gäller alkohol- och drogtestning finns det två perspektiv att ta hänsyn till. Dels arbetsgivarens vikt och syfte av att alkohol- och drogtesta sin personal och dels arbetstagarens rätt till sin personliga integritet. Svensk arbetsrätt kan skilja sig en del mellan offentlig och privat sektor. Med detta i åtanke och mot bakgrund av syftet kommer uppsatsen utgå från följande tre frågeställningar:

1. Under vilka förutsättningar är arbetstagaren skyldig att delta i alkohol- och drogtestning på arbetsplatsen?
2. Hur skiljer sig arbetstagarens skyldigheter att medverka i alkohol- och drogtestar i den offentliga gentemot den privata sektorn?

3. Vilka konsekvenser aktualiseras när arbetstagare vägrar delta i tester, eller när arbetsgivare inskränker den personliga integriteten och hur har förändringen av 7§ LAS påverkat utfallet?

## 1.4 Metod och material

För att besvara frågeställningarna kommer en rättsdogmatisk metod användas. Rättsdogmatisk metod innebär att ta fram gällande rätt, de lege lata, utifrån erkända rättskällor enligt normhierarkin.<sup>6</sup> Detta innebär att både primärkällor och sekundärkällor kommer beaktas. Primära rättskällor har ett högre rättskällevärde än de sekundära men samtliga är nödvändiga för att tolka gällande rätt.<sup>7</sup> Utöver det kommer uppsatsen även jämföra hur offentlig och privat sektor skiljer sig i arbetstagarens skyldighet att delta i alkohol- och drogtestning.

Lagstiftningen är vag gällande alkohol- och drogtestning i arbetslivet.<sup>8</sup> På den privata marknaden saknas lagstöd för alkohol- och drogtester och därför uppmärksammas rättspraxis och doktrin i större grad. Däremot finns det på den offentliga sektorn lagstöd för alkohol- och drogtestning. Det finns lagstiftning som är relevant att tillgå på båda sektorerna i anknytning till ämnet, till exempel vid konsekvenser av att vägra alkohol- och drogtester kan LAS aktualiseras. Lagar som lyfts fram är Regeringsformen, Lagen om offentlig anställning, Lagen om anställningsskydd, Lagen om medbestämmande i arbetslivet, Skadeståndslagen, Arbetsmiljölagen samt föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Vidare kommer samtliga relevanta rättsfall som berör ämnet att beaktas då rättspraxis är en erkänd rättskälla<sup>9</sup> och det inte finns särskilt många rättsfall som berör alkohol- och drogtestning. Författarna anser därför att det finns ett värde i att diskutera samtliga rättsfall. Även två rättsfall från NJA kommer att tas upp för att vidga förståelsen. Urval av doktriner har gjorts gällande att samtliga författare är jurister eller professorer inom ämnet och har därmed god kunskap och trovärdighet.

Frågeställningen om konsekvenser för arbetstagare och arbetsgivare aktualiserar att rättskällor som behandlar uppsägning och skadestånd måste beaktas. Av den anledningen har

---

<sup>6</sup>Papadopoulou, Frantzeska, Skarp, Björn. (2017). Juridikens nycklar: *Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 2, Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB, s. 134.

<sup>7</sup>Samuelsson, Joel, Melander, Jan. (2012). *Tolkning och tillämpning*. Upplaga 2. Uppsala: Iustus Förlag AB, s.126.

<sup>8</sup> AD 2001:3.

<sup>9</sup>Samuelsson, Joel, Melander, Jan. (2012). *Tolkning och tillämpning*. Upplaga 2. Uppsala: Iustus Förlag AB, s.126.

även praxis som uppmärksammar uppsägning i sig och inte alkohol- och drogtestar tagits upp. Förändringen av LAS kommer att beaktas i uppsatsen och författarna är medvetna om att detta längre fram kan innebära felaktigheter i uppsatsen och att praxis kan ha blivit obsolet då mycket av praxis som tagits upp angående uppsägning är grundad i tidigare LAS. Eftersom ändringen nyligen verkstälts finns det ingen praxis rörande uppsägning och de nya förändringarna. Med detta i åtanke kommer nya LAS att förklaras och en analys kring hur det kan påverka uppsägning på grund av nekande till alkohol- och drogtestar kommer göras.

Eftersom uppsatsen behandlar ämnen som är beaktade i EU-direktiv aktualiserar det att en EU-rättslig metod behöver användas. EU-direktiv är en sekundärkälla inom EU-rätten.<sup>10</sup> Direktiv 89/391/EEG som tagits upp i uppsatsen uppmärksammar arbetsgivarens arbetsmiljöansvar och därav är det en relevant rättskälla. Författarna har valt att beakta direktivet då varje medlemsstat ska implementera EU-direktiven i nationell lagstiftning och därför har det präglat den svenska lagstiftningen. Utöver EU-rätten kommer även Europarätten i form av Europakonventionen att beaktas för att fastställa gällande rätt i ämnet. De valda frågeställningarna aktualiserar att författarna måste uppmärksamma praxis från Europadomstolen. Mål "Wretlund vs Sweden" har diskuterats eftersom det är ett välkänt mål där klagande gick vidare med sin avslagna dom från Arbetsdomstolen till Europadomstolen. Författarna finner ett värde i att förstå och jämföra hur Europadomstolen dömt ett rättsfall i förhållande till den svenska Arbetsdomstolen då det trots allt är Europadomstolen som har det yttersta tolkningsansvaret.<sup>11</sup> I "Madsen vs Danmark" diskuteras arbetsrättsliga problem som frågeställningarna syftar till och därför är det relevant att beakta. Målet behandlar integritetsfrågan i förhållande till alkohol- och droger i en dansk kontext, författarna anser att det är väsentligt att diskutera Europadomstolens domar trots att det berör andra länder. Europakonventionen syftar till samtliga länder som skrivit under den och det går inte helt att förstå innebörden av den eller hur den ska tolkas om den endast beaktas utifrån en svensk kontext.

## 1.5 Avgränsning och definitioner

Författarna har valt att endast diskutera alkohol- och drogtestning för arbetstagare som innehar en anställning hos arbetsgivaren. Det innebär att det inte kommer föras en diskussion

---

<sup>10</sup> Hette, Jörgen Eriksson, Ida Otken, (2011) *Eu rättslig metod*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts Juridik, s. 42.

<sup>11</sup> Hette, Jörgen Eriksson, Ida Otken, (2011) *Eu rättslig metod*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts Juridik, s.319.



kring arbetssökande och uppdragstagare då det inte finns utrymme för det i uppsatsen. En annan avgränsning som gjorts är att rehabiliteringsskyldigheten som infaller vid sjukdomar och missbruk inte kommer analyseras då uppsatsen syftar till att reda ut gällande rätt för alkohol- och drogtestning.

I uppsatsen görs en distinktion på alkohol och andra droger, orsaken till åtskillnaden är att alkohol är lagligt att bruka och socialt accepterat medan droger är olagligt.<sup>12</sup> Däremot kommer de illegala drogerna inte att särskiljas. Med narkotika menas de droger som nämns i förordningen om kontroll av narkotika.<sup>13</sup>

## 1.6 Disposition

Inledningsvis presenterar uppsatsen en bakgrund om ämnet för att skapa en större förståelse. Därefter introduceras kapitel två "Arbetsgivarens utrymme att införa alkohol- och drogtest", där arbetstagarens och arbetsgivarens skyldigheter för att inrätta en god arbetsmiljö presenteras. Vidare tas det upp hur medicinska tester är kopplade till ämnet alkohol- och drogtestning på arbetsplatsen. Arbetsgivarens utrymme och arbetsledningsrätt kopplat till utförandet av medicinska tester lyfts även fram. I kapitel tre "Arbetstagarens rätt till personlig integritet" förklaras hur RF och EKMR skyddar individens rätt till personlig integritet. Därefter behandlas kollektivavtalets betydelse vilket återfinns i kapitel 4. Kapitel 5 "Konsekvenser av alkohol- och drogtest" redogör för eventuella konsekvenser till följd av alkohol- och drogtest för arbetsgivaren och arbetstagaren. Första delkapitlet fokuserar på möjliga konsekvenser för arbetsgivare som inskränker anställdas personliga integritet genom oberättigade alkohol- och drogtest. Därefter går arbetstagarens konsekvenser vid vägran av alkohol- och drogtest igenom. För att behålla en röd tråd har författarna valt att ha analyser löpande i texten. Avslutnings kommer även en avslutande analys presenteras där mer djupgående reflektioner görs för att vidare komma fram till en slutsats.

---

<sup>12</sup>AD 1998 nr 97.

<sup>13</sup>Förordning om ändring i förordningen (1992:1554) om kontroll av narkotika.

## 2. Arbetsgivarens utrymme att införa alkohol- och drogtestning

### 2.1 Arbetsmiljö

I Arbetsmiljölagen regleras både arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter till att skapa en god och säker arbetsmiljö. Arbetsgivaren har ett övergripande ansvar att vidta lämpliga åtgärder för att förebygga eventuell ohälsa och olycksfall gentemot arbetstagarna.<sup>14</sup> Åtgärderna ska snarast möjligt inrättas före något allvarligt tillbud inträffar.<sup>15</sup> Arbetsgivaren har även skyldighet att systematiskt leda, planera och kontrollera verksamheten så att risken för olycksfall minskar.<sup>16</sup> Utöver det har arbetsgivaren ett ansvar att utfärda en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsplan.<sup>17</sup> Arbetsgivaren ska utveckla rutiner kring hanteringen av rehabiliteringsåtgärder där alkohol- och droger ska inkluderas.<sup>18</sup> Arbetsgivaren har en viktig roll och förpliktelse att uppmärksamma samtliga anställda och anpassa åtgärder efter deras behov.<sup>19</sup> Arbetsgivaren har därmed ett ansvar att säkerställa en säker arbetsmiljö för samtliga arbetstagare. De åtgärder arbetsgivaren vidtar har arbetstagarna därpå en skyldighet att medverka i<sup>20</sup> eftersom arbetsgivaren och arbetstagarna ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>21</sup> En fråga som blir aktuell är om alkohol- och drogpåverkade anställda kan utgöra en fara för arbetsmiljön och om alkohol- och drogtestning därmed anses vara en nödvändig åtgärd att implementera.

#### 2.1.1 Riskfyllt arbete

Alkohol- och drogtestar på arbetsplatsen kan vara en nödvändig åtgärd för arbetsgivaren att vidta för att förebygga arbetsolyckor. Det ingår i arbetsgivarens allmänna skyldighet enligt arbetsmiljölagen "att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall".<sup>22</sup> Det torde vara rimligt att införa åtgärder som gynnar arbetstagarnas säkerhet på en redan riskfylld arbetsplats. Dessa åtgärder gynnar även arbetstagarna och bör därför anses positiva

---

<sup>14</sup> AML 3:1.

<sup>15</sup> AFS 2001:1, 10§, s 4.

<sup>16</sup> AML 3:2.

<sup>17</sup> AFS 2005:6 s.25.

<sup>18</sup> AFS 1994:1, 13§, s 4.

<sup>19</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, Artikel 6.

<sup>20</sup> AML 3:3.

<sup>21</sup> AML 6:1.

<sup>22</sup> AML 3:2 . Se även AD 1998:97.

även från arbetstagarnas sida då de värnar om dess säkerhet. Aktuella initiativ för att förebygga alkohol- och droganvändning på arbetsplatsen som kan skydda arbetstagarna kan vara testning av alkohol och narkotiska substanser. Motiv som tas i beaktning är vilken typ av verksamhet som bedrivs men även hur tredje part missgynnas av att arbetstagaren undviker alkohol- och drogtestning.<sup>23</sup> Inom farliga yrken räknas exempelvis “arbeten med att framföra fordon, hantering av farliga redskap eller farliga ämnen samt arbeten med fallrisker.”<sup>24</sup> Alkohol- och drogpåverkan kan leda till nedsatt hörsel- och synförmåga vilket kan bli en riskfaktor inom dessa yrken.<sup>25</sup> En aspekt att lyfta är att det inte finns en exakt definition av vad riskfyllt arbete är i den svenska lagstiftningen. Detta leder till att det inte direkt går att definiera vad innebörden av ett riskfyllt arbete är. Ett exempel där drogtester diskuterades samt där Arbetsdomstolen bedömde att drogtestning var en nödvändig åtgärd var i AD 1991:45. Arbetstagarna arbetade med att montera byggställningar och arbetsgivaren krävde att arbetstagarna skulle genomgå ett narkotikatest. Arbetstagarna nekade till testerna och blev därmed uppsagda efter att arbetsgivaren utrett omplaceringsmöjligheter. Arbetsdomstolen ansåg att arbetstagarna behövde genomgå narkotikatesterna då arbetet är riskfyllt, främst för tredje part. Uppsägningen ansågs inte vara sakligt grundad då arbetsgivaren inte lät arbetstagarna få en möjlighet att ändra sin ståndpunkt innan uppsägningen aktualiserades.<sup>26</sup> Arbetsdomstolen menade att arbetstagarna var skyldiga att genomgå drogtestningen men att uppsägningen inte var sakligt grundad med anledning av att arbetsgivaren inte gjort sina arbetstagare införstådda med konsekvenserna.

Ytterligare ett rättsfall som behandlar riskfyllt arbete är AD 2013:19, där arbetstagarna arbetar inom transportbranschen. Arbetsdomstolen fastställde att samtliga arbetstagare var tvungna att underkasta sig alkohol- och drogtester på grund av arbetets karaktär.<sup>27</sup> Utförandet av alkoholtesterna var ett krav från en av bolagets kunder och Arbetsdomstolen ansåg att kundens och bolagets intresse av att genomföra testerna var större än arbetstagarnas rätt till personlig integritet. I sin bedömning tog Arbetsdomstolen hänsyn till hur testerna genomförts och vilken typ av verksamhet arbetsgivaren bedrev. Arbetsdomstolen fastslog att metoden för hur testerna utfördes inte var integritetskränkande och att kunden hade ett berättigat syfte att

---

<sup>23</sup>AD 1998:97.

<sup>24</sup>AFS 2005:6 3§, s.25.

<sup>25</sup>AFS 2005:6 3§, s.25.

<sup>26</sup>AD 1991:45.

<sup>27</sup>AD 2013:19.

kräva alkoholtestning på grund av riskerna arbetet medför. Detta då berusning kan leda till allvarliga olyckor för den anställda och individer som befinner sig i trafiken.

I AD 1998:97 behövde arbetstagaren på ett kärnkraftverk genomgå drogtester men inte alkoholtester. Bedömningen grundade sig dels i att sättet alkoholtestningen utfördes på skulle granska ens levervärden och inte om arbetstagaren var berusad på arbetet. Dessutom baserades bedömningen på att arbetstagarens arbetsuppgifter inte ansågs tillräckligt riskfyllda för att behöva genomgå alkoholtestning. Individens intresse till personlig integritet ansågs väga tyngre än arbetsgivarens vid alkoholtestningen. Om det däremot ingått i arbetstagarens arbetsuppgifter att hantera reaktorerna hade arbetsgivarens intresse av att utföra även alkoholtestningen förmodligen ansetts vara berättigat. Detta eftersom arbetet hade inneburit större risker. Här blir det tydligt att arbetsgivarens intresse att tillförsäkra en säker arbetsmiljö ställs mot individens rätt till personlig integritet. De konkretiseras även att det är en viss skillnad på alkohol- och drogtester. Det är högre krav för att genomföra alkoholtester och arbetsgivarna behöver därmed ett starkare motiv. Arbetstagaren behöver arbeta i direkt kontakt med fara för sig själv eller tredje part för att alkoholtester ska vara legitimt. Medan arbetstagarens rätt till personlig integritet kan behöva ge vika mer frekvent vid drogtestning. Om alkohol hade varit olagligt och därför inte socialt accepterat är det rimligt att anta att utfallet av domen blivit annorlunda. Alkoholtester torde i sådant fall vara berättigat i samma mån som andra droger.

### **2.1.2 Alkohol- och drogpolicy**

En del arbetsgivare utformar alkohol- och drogpolicys för att upplysa om vilka regler som råder på arbetsplatsen samt hur problem och konflikter hanteras. Arbetsgivaren ska även utarbeta en policy för hantering av missbruk, det vill säga vilka åtgärder som ska införas om en arbetstagare påvisats missbruka alkohol eller narkotika. Åtgärder kan bland annat vara att alkohol- och drogtesta arbetstagaren för att kontrollera att denne är fri från missbruket eller för att säkerställa att arbetstagarna inte är påverkad under arbetet. För att testningen ska anses legitim ska metoden vara kvalitetssäker.<sup>28</sup> I de flesta rättsfall har alkohol- och drogpolicy på arbetsplatsen kommit på tal, vilket Arbetsdomstolen diskuterat och ställt frågan om arbetstagaren blivit underrättad om detta. Om det inte förelegat antingen kollektivavtal eller en policy på arbetsplatsen som reglerar alkohol- och drogtestning kan testningen fortfarande

---

<sup>28</sup>AFS 2005:6 s.25.

anses ligga under arbetsledningsrätten.<sup>29</sup> Om en alkohol- och drogpolicy finns kan det anses som att arbetstagarna godkänt till medverkandet av testerna om de påbörjar anställningen eller stannat kvar i anställningen trots kraven som påvisats genom policyn.

## 2.2 Medicinska kontroller

AFS 2005:6 reglerar medicinska kontroller i arbetslivet och 3 § belyser att det är motiverat att genomföra medicinska kontroller av arbetstagare när det föreligger en risk för ohälsa. Om kontroll av en arbetstagare genomförs får arbetsgivaren inte placera den aktuella arbetstagaren i arbete förrän kontrollen är godkänd och denne anses tjänstbar.<sup>30</sup> Om resultaten tyder på ohälsa ska arbetsgivaren vidta de åtgärder som krävs för att förbättra arbetsmiljön.<sup>31</sup> En viktig aspekt är att arbetsgivaren inte får utföra dessa medicinska kontroller själv utan behöver anlita behörig medicinsk personal för att genomföra dessa.<sup>32</sup> Det är i och för sig ett rimligt villkor att behörig vårdpersonal utför testerna, då det kan upplevas mindre integritetskränkande än om en arbetsgivare skulle utföra dessa.

Alkohol- och drogtestning är en form av medicinska undersökningar, vilket används för att faställa brukande av alkohol och narkotika. För att utföra alkohol- och drogtestning görs en medicinsk undersökning som innefattar en analys av kroppsmaterial, framför allt urin, för att främst kontrollera användning av illegala droger.<sup>33</sup> Samtidigt kan dessa medicinska tester visa felaktiga resultat, framför allt när alkoholmissbruk mäts. Exempelvis kan ett onormalt levervärde tyda på alkoholmissbruk men även på andra sjukdomar som till exempel leversvikt eller fetma. Detta leder till att felprocenten på testerna är stora och därmed sällan tillförlitliga.<sup>34</sup> Som poängterat tidigare är metoden för hur testerna genomförs viktig för att testerna ska anses legitima.

För att medicinska tester i form av alkohol- och drogtestning ska bli aktuellt behöver testerna motiveras från ett arbetsmiljö- och säkerhetsperspektiv, det vill säga hur kollegor eller den aktuella arbetstagaren påverkas om eventuellt alkohol- och drogmissbruk förekommer på

---

<sup>29</sup>AD 2001: 3.

<sup>30</sup>AFS, 2005:6, 6 § s.4.

<sup>31</sup>AFS, 2005:6, 7 § st 2 s. 5.

<sup>32</sup>AFS 2005:6 s 16.

<sup>33</sup>SOU 1996:63 s 43.

<sup>34</sup>AD 1998:97.

arbetsplatsen.<sup>35</sup> Slutligen behöver testningen ske på ett objektivt sätt, vilket innebär att samtliga anställda på arbetsplatsen behöver inkluderas.<sup>36</sup> Ett undantag är om misstankar kring att en specifik person missbrukar alkohol eller narkotika finnes så kan det vara acceptabelt att endast drogtesta den aktuella arbetstagaren.<sup>37</sup>

Lagreglering om medicinska kontroller på arbetsplatsen saknas i privat sektor. Dock kan överenskommelser mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivare såsom kollektivavtal begränsa arbetsgivarens utrymme till att utföra alkohol- och drogtester. Detta beskrivs utförligare i avsnitt 4 “ Kollektivavtalets betydelse”. Den offentliga sektorn har mer omfattande lagbestämmelser då både RF och EKMR omfattar arbetsgivarna och arbetstagarna. Därmed blir offentligt anställda skyddade mot påtvingade kroppsliga ingrepp.<sup>38</sup> Arbetsgivarens utrymme att utföra alkohol- och drogtester inskränks då dessa lagrum värnar om individens integritet. Dock belyser 30 § LOA att arbetsgivare får utföra hälsoundersökningar när ett nedsatt hälsotillstånd kan utgöra fara för människors liv, personliga säkerheten, eller betydande skador på miljö och egendom. Detta implicerar att när arbetsgivaren har ett berättigat syfte att utföra hälsoundersökningar ökar dess utrymme till att utföra alkohol- och drogtester. Vidare innebär detta att offentliganställdas grundlagsskydd i RF inskränks.<sup>39</sup> 30 § LOA inkluderar både statligt och kommunalt anställda men inte den privata sektorn. För att 30 § LOA ska vara tillämplig måste det finnas ett kollektivavtal eller föreskrifter från regeringen.<sup>40</sup>

LOA har utvecklats genom tiden, en väsentligt skillnad är att 30 § som reglerar periodiska hälsoundersökningar inte existerade förrän den nya uppdateringen på LOA inrättades år 1994.<sup>41</sup> Detta gav arbetsgivaren riktlinjer kring när hälsoundersökningar är berättigade. Det kan konstateras att arbetsgivarens intresse att alkohol- och drogtesta personalen på senare tid har getts större utrymme då arbetsgivaren fått stöd i lag att genomföra undersökningar.

---

<sup>35</sup>SOU 2007:22 s.411.

<sup>36</sup>AD 2001:3, 2002:51, AD 2009:36, 1998:97.

<sup>37</sup>AD 2001:3, 1991:45.

<sup>38</sup>RF 2:6 (1974:152). Se även Prop 1975/76:209, 6§, s. 5.

<sup>39</sup>Westregård, Annamaria. (2002) *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget, Lund, s.331.

<sup>40</sup>30 § 2 st LOA.

<sup>41</sup>Prop 1993/94:65. Se även 30 § LOA.

## 2.3 Arbetsgivarprerogativet

Decemberkompromissen slöts 1906 och ledde till att arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet samt fritt anta och avskeda arbetare stärktes.<sup>42</sup> Idag har arbetsgivare i Sverige i princip fri anställningsrätt och kan därför anställa enligt dennes anställningsvillkor. Arbetsgivaren kan därför ställa krav att den arbetssökande ska genomgå alkohol och drogtestning.<sup>43</sup> När arbetsgivaren därefter har anställt arbetstagaren behöver arbetsgivaren ha ett berättigat syfte för att alkohol- och drogtestningen ska vara legitim. Om testningen däremot inte bedöms vara befogad kan arbetsgivaren inte kräva att arbetstagarna ska underkasta sig dessa tester.<sup>44</sup> Enligt praxis har kontroller med berättigat motiv ansetts falla under arbetsledningsrätten.<sup>45</sup> Det är dock mer diskutabelt till vilken omfattning kontrollåtgärder föreligger inom arbetsledningsrätten. Det som tas i åtanke är arbetsgivarens arbetsledningsrätt i förhållande till arbetstagarnas rätt till personlig integritet. I AD 2007:29 fastställdes det att integritetskänsliga kontroller inte var legitima men att det kan vara berättigat om det föreligger specifika omständigheter.<sup>46</sup> Ytterligare kan det utläsas i AD 2009:53 att arbetsgivarens intresse att säkerställa att de anställda var alkohol- och drogfria vägde tyngre än arbetstagarnas integritet. Här klargörs det att ett exempel på specifika omständigheter som innebär att arbetsledningsrätten väger tyngre än den personliga integriteten är risken för skador.

Det kan dock konstateras som nämnt ovan att det inte ligger inom arbetsgivarens allmänna arbetsledningsrätt att utan motiv utfärda alkohol- och drogtester. Aspekter som kan avgöra om ett alkohol- och drogtest är berättigat är vilken typ av verksamhet som bedrivs, hur testerna utförs och samlas in samt om testerna krävs på samtliga eller om de endast riktar sig till specifika personer.<sup>47</sup> Detta diskuteras i AD 1998:97 där Arbetsdomstolen fastställde att arbetsgivaren hade rätt att kräva att samtliga arbetstagare skulle genomgå drogtestning. Att införa drogtester ansågs ligga inom arbetsledningsrätten på grund av risker som kan förekomma vid drogpåverkan. Alkoholtestning var däremot endast ett krav för arbetstagare med riskfyllda arbetsuppgifter. En möjlig anledning till detta kan vara för att det aktuella alkoholtestet mätte levervärdena på de anställda och inte om den anställde var

---

<sup>42</sup>Glavå, Mats, Hansson, Mikael. (2020). *Arbetsrätt*, Upplaga 4. Lund: Studentlitteratur AB, s.26.

<sup>43</sup>SOU 1996:63, s.57.

<sup>44</sup>AD 1997:98.

<sup>45</sup>Se AD 1984:94, 1991:45, 1997:29, 1998:97 samt 2001:3.

<sup>46</sup>Westregård, Annamaria. (2002) *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund, s. 29.

<sup>47</sup>AD 1998:97.

alkoholpåverkad under arbetet. Ska en arbetsgivare ha rätt att ta del av information som intygar att arbetstagaren drack ett glas vin till middagen? Eller är det en inskränkning mot arbetstagarens integritet?

Ytterligare en aspekt att väga in är huruvida arbetstagarens konsumtion av droger eller alkohol påverkar hur företaget framställs i samhällets ögon. I AD 2001:3 diskuteras huruvida en anställd som arbetar med att förebygga drogmissbruk hos ungdomar behöver underkasta sig ett urinprov som mäter narkotikaintag. Arbetsgivarparten menade att arbetstagaren vid anställningens början var medveten om att personalen behövde genomföra drogtesten vilket arbetstagaren accepterade. Förbundet menar däremot att arbetstagaren varken hört talas om policyn eller accepterat det. Arbetsdomstolen ansåg sig inte behöva göra en bedömning i den frågan men konstaterar att ett enskilt anställningsavtal kan innehålla bestämmelser om drogtestning. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetet som verksamheten bedrev inte ansågs riskfyllt i ett arbetsmiljöperspektiv men att de på grund av syftet med arbetet är nödvändigt att ingen anställd brukar droger.<sup>48</sup> Det torde vara befogat att en arbetstagare som arbetar med att förebygga drogmissbruk och kriminalitet bland ungdomar själv avstår att bruka droger. Därför känns det rimligt att i situationer som dessa är arbetsgivarens intresse att drogtesta personalen mer betydelsefullt än arbetstagarens rätt till personlig integritet.

---

<sup>48</sup>AD 2001:3.



### 3. Arbetstagarens rätt till personlig integritet

#### 3.1 Europakonventionen och regeringsformen

EKMR är framtagen av Europarådet och är en konvention beträffande mänskliga rättigheter.<sup>49</sup> I EKMR är individens rätt till personlig integritet lagstadgad och gäller som svensk lag och är därför rättsligt bindande.<sup>50</sup> Det innebär att domstolar och andra rättstillämpande myndigheter kan tillämpa konventionen direkt.<sup>51</sup> Alkohol- och drogtestning kan innebära brott mot EKMR. Konventionen fastslår i artikel 8 att varje individ har rätt till sin personliga integritet och att offentlig myndighet inte får inskränka denna så länge det inte finns stöd i lag eller är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Individens intresse ställs mot den offentliga myndighetens intresse.<sup>52</sup> Vid beaktandet av EKMR behöver begrepp som positiva och negativa rättigheter redas ut. Positiva rättigheter är individens rättigheter enligt EKMR och dessa ska skyddas av stater som undertecknat konventionen. Negativa rättigheter innebär att staten ska avstå att lägga sig i individens konventionsenliga rättigheter om det inte är nödvändigt enligt andra intressen såsom nationens eller allmänhetens säkerhet.<sup>53</sup> Däremot har praxis i Europadomstolen uppmärksammat andra individers intressen.<sup>54</sup> Om konventionen skulle innebära ett markant större skydd för den enskilda individen än det allmännas intresse skulle det vara anmärkningsvärt.

I RF 2:6 st 2 framgår det att individen är skyddad mot betydande intrång i den personliga integriteten.<sup>55</sup> Individen är dessutom skyddad mot kroppsliga ingrepp<sup>56</sup> och en påtvingad läkarundersökning är ett exempel på ett sådant kroppsligt ingrepp som anses vara i strid med individens rättigheter i RF 2:6.<sup>57</sup> I AD 1984 nr 94 tar Arbetsdomstolen upp ett fall som handlar om huruvida en SJ-anställd bussförare var tvungen att genomgå fyra läkarundersökningar eller om det bröt mot bestämmelserna i RF 2:6. Arbetsdomstolen konstaterade att läkarundersökningarna räknades som ett kroppsligt ingrepp och arbetstagaren

---

<sup>49</sup>Nyström, Birgitta. (2021). *EU och arbetsrätten*. Upplaga 6 Stockholm: Norstedts Juridik AB, s. 23.

<sup>50</sup>SOU 2009:44 s.58. Se även AD 1998:17.

<sup>51</sup>Prop 1993/94:117 s. 33. Se även AD 1998:17.

<sup>52</sup>EKMR artikel 8.

<sup>53</sup>Van Dijk, Pieter, m.fl., (2018) *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Upplaga 5. Cambridge: Intersentia, s. 321.

<sup>54</sup>Westregård, A. (2005). *Drogtester på den offentliga sektorn - är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten? I Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck* (s. 653-675). Juristförlaget i Lund. s.662.

<sup>55</sup>RF 2 :6 st 2.

<sup>56</sup>RF 2: 6.

<sup>57</sup>AD 1984:94.

var inte skyldig att genomgå dem. Sedan detta mål utreddes har det gjorts förändringar i lagen, bland annat 30 § LOA.<sup>58</sup> Det förändrade rättsläget i den offentliga sektorn aktualiserar att en arbetsgivare har starkare rättslig grund att kräva att sina anställda ska genomgå hälsoundersökningar. Detta innebär att inskränkandet av arbetstagarens personliga integritet blir legitim. Det är inte osannolikt att om rättsfallet prövats idag så hade utfallet kunnat bli annorlunda. I 30 § LOA framgår det att arbetstagaren är skyldig att genomgå hälsoundersökningar om brister i arbetstagarens hälsotillstånd kan innebära en fara för människors liv.<sup>59</sup> En bussförare som har ett bristande hälsotillstånd kan otvivelaktigt innebära en fara för passagerarna. Effekter av alkohol och droger innebär en brist i hälsotillståndet och kan därför vara en fara för människors liv. Det är därför inte orimligt att arbetsgivarens intresse att genomföra alkohol- och drogtester väger tyngre i detta och liknande fall där tredje parts säkerhet sätts i fara.

RF är endast tillämplig i offentlig sektor då förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren blir individ mot stat. Den privata sektorn handlar om förhållandet mellan individ mot individ och således är RF inte tillämplig.<sup>60</sup> Även EKMR är endast tillämplig på den offentliga sektorn. Däremot kan EKMR ha en horisontell effekt och tillämpas på privat sektor genom *Drittwirkung*.<sup>61</sup>

### 3.1.1 Drittwirkung

När artikel 8 i EKMR ska tolkas har begreppet *Drittwirkung* diskuterats. Begreppet kommer från Tyskland och betyder tredjepartsverkan. *Drittwirkung* har två betydelser, den ena innebär att bestämmelserna i EKMR även kan gälla i förhållandet mellan privata aktörer. Den andra betydelsen innebär att en individ har rätt att hävda sin rätt i EKMR mot en annan individ. Detta kan även kallas för indirekt och direkt *drittwirkung*.<sup>62</sup> Som exempel kan EKMRs direkta och indirekta verkan diskuteras. Tidigare hade EKMR en indirekt verkan på svensk lag, det innebar att den svenska lagen skulle stämma överens med bestämmelserna i konventionen. Detta var dock problematiskt då ingen kunde föra talan i domstolen med hänsyn till konventionen. När EKMR inkorporerades i svensk rätt fick den en direkt

---

<sup>58</sup>Se avsnitt 2.2 "Medicinska kontroller".

<sup>59</sup>30 § LOA.

<sup>60</sup> Westregård, Annamaria. (2002) *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund, s. 214.

<sup>61</sup>Westregård, Annamaria. (2002) *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund, s. 290.

<sup>62</sup>Van Dijk, Pieter, m.fl., (2018) *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Upplaga 5. Cambridge: Intersentia, s. 26.

tillämpning.<sup>63</sup> Direkt *drittwirkung* är inte en möjlig åtgärd i Europadomstolen då domstolen endast tar upp klagomål som berör högst fördragsslutande part.<sup>64</sup> Detta innebär att om *drittwirkung* ska tillämpas behöver det göras av det aktuella landet, alltså indirekt tillämpning. Om staten misslyckas i att skydda individens positiva rättigheter i förhållandet mellan privata aktörer kan ett klagomål göras till Europadomstolen. Detta implicerar att det inte är den privata aktörens handlingar, exempelvis arbetsgivarens, som prövas i domstolen utan det är statens ansvar att skydda individen som prövas.<sup>65</sup> När det gäller artikel 8 har Europarådets ministerkommitté inte attribuerat *drittwirkung*. Däremot finns det inget uttalat i artikeln som motsätter att individen bör ha samma skydd från en enskild som det offentliga.<sup>66</sup> Således är det tänkbart att *drittwirkung* kan tillerkännas artikel 8, men inget som har konstaterats ännu.

Artikel 8 i EKMR har tagits upp i svenska rättsfall som behandlar en konflikt om alkohol- och drogtest i privat sektor. I AD 1998:97 yrkar förbundet att drogtestning bryter mot artikel 8 i konvention. Arbetsdomstolen uttalade att det med hänvisning till konventionen inte kan finna något generellt förbud mot drogtestning men att det under vissa omständigheter kan vara konventionsstridigt. Domstolen uttalar sig vidare att omständigheter av betydelse är arbetsgivarens intresse av att utföra drogtestningen, graden av ingrepp i den personliga integriteten samt sättet testet utförs på.<sup>67</sup> Begreppet *Drittwirkung* är däremot inget som nämns men Arbetsdomstolen diskuterar att testning kan strida mot konventionen. Westregård menar att Arbetsdomstolen tillerkände artikel 8 *Drittwirkung*.<sup>68</sup> Om Arbetsdomstolen ansett att arbetsgivaren agerat konventionsstridigt torde det rimligt att Arbetsdomstolen hade gett arbetsgivaren någon form av sanktion, trots att förhållandet var mellan enskilda. Som tidigare upplysts om att statens intresse torde ställas mot individens bör även arbetsgivarens intresse ställas mot arbetstagaren. En fråga att ställa kan vara "hur viktigt är syftet med testningen i förhållande till digniteten i individens rätt till integritet?"

---

<sup>63</sup> Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna.

<sup>64</sup> EKMR artikel 34.

<sup>65</sup> Van Dijk, Pieter, m.fl., (2018). *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Upplaga 5. Cambridge: Intersentia, s. 27.

<sup>66</sup> Westregård, Annamaria. (2002) *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget i Lund, s. 292.

<sup>67</sup> AD 1998: 97.

<sup>68</sup> Westregård, Annamaria. (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget i Lund, s. 299.

I NJA 2007 s. 747 har artikel 8 EKMR i förhållande mellan enskilda rättssubjekt än en gång kommit på tal. Rättsfallet handlar om huruvida Trygg-Hansa har inskränkt en försäkringstagares personliga integritet när de i smyg filmat henne i syfte att utreda ett försäkringsärende. Domstolen uttalar sig om att EKMR borde kunna implementeras även i förhållandet mellan enskilda rättssubjekt och att det vore obegripligt om en individ har bättre skydd från staten än från enskilda i fråga om den personliga integriteten. Domstolen menar vidare att om ett enskilt rättssubjekt ska hållas skadeståndsansvarig måste de på förhand kunnat inse de krav som konventionen ställer. Eftersom betydande delar av EKMR frambringats av Europadomstolens praxis och de sällan är oföränderliga är det svårt för enskilda rättssubjekt att förstå och förutse konsekvenserna av brott mot konventionen. Med hänvisning till detta menar domstolen att övervägande skäl måste tala för skadestånd eftersom det blir ett brott direkt mot konventionen, utan stöd i nationell lagstiftning eller praxis.<sup>69</sup>

### **3.2 Europadomstolens utlåtanden**

AD 1998:97 (Wretlund v. Sverige) har tagits upp i Europadomstolen för ett utlåtande. Europadomstolen fastslog, precis som Arbetsdomstolen, att testningen låg inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet med hänsyn till det lokala kollektivavtalet och risken med att arbeta på ett kärnkraftverk. Europadomstolen bekräftar att drogtestet har haft stöd i lag och är därför förenligt med andra stycket i artikel 8 EKMR. Utöver stöd i lag ansåg domstolen att drogtestningen syftade till att inte riskera den "nationella säkerheten" eller "skydd för andra personers fri- och rättigheter". Drogtestningen ansågs vara legitim.<sup>70</sup>

Madsen v. Denmark handlar om huruvida en anställd vid ett rederi som var involverad i den övergripande säkerheten på fartyget var skyldig att genomgå alkohol- och drogtest. Europadomstolen uttryckte i sitt utlåtande att ett alkohol-och drogtest precis efter en ledighet kunde anses vara inskränkande i den personliga integriteten då ett sådant test endast visar spår de närmsta dagarna. Däremot ansåg domstolen att konsumtion av alkohol och droger generellt påverkar en persons mentala och fysiska förmågor. Vidare uttalar sig domstolen om att alla som befinner sig ombord är en del av säkerhetsbesättningen och trots att åtgärder sällan behöver vidtas ska alla vara beredda att utföra dem. På grund av de omständigheterna

---

<sup>69</sup>NJA 2007 s. 747.

<sup>70</sup>Wretlund v. Sverige, Ansökan nr. 46210/99, avgörande av den 9 mars 2003.

finner domstolen att det var rimligt från företagets sida att säkerställa att ingen i besättningen var alkohol- eller drogpåverkad, trots att testerna ägde rum efter en permission. Aspekter som domstolen tog hänsyn till i sin bedömning var den allmänna säkerheten och skydd för andra personers rättigheter och friheter. Domstolen befäste att testet inte ansågs vara oproportionerligt och kunde därför anses vara "nödvändig i ett demokratiskt samhälle"<sup>71</sup>. Med anledning av detta avslog Europadomstolen talan.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup>Madsen v. Danmark, Ansökan nr. 58341/00, avgörande av den 7 november 2002.

<sup>72</sup>Madsen v. Danmark, Ansökan nr. 58341/00, avgörande av den 7 november 2002.

## 4. Kollektivavtalets betydelse

Bestämmelserna för kollektivavtal återfinns i Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.<sup>73</sup> Arbetsdomstolen har i praxis uttalat sig om att bestämmelserna i kollektivavtal även kan avse åtgärder som alkohol- och drogtestning. Däremot är det nödvändigt att syftet med testerna är att tillförsäkra en säker arbetsmiljö.<sup>74</sup> Det går att konstatera utifrån Arbetsdomstolen praxis att kollektivavtal kan innehålla bestämmelser som berör arbetstagarens personliga integritet. Arbetstagaren är bunden till bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal så länge det finns en intresseavvägning som resulterar i att åtgärderna är nödvändiga. Frågan som kvarstår är om en facklig organisation verkligen har rätten att bestämma om individens integritet?<sup>75</sup> Det finns däremot en princip som innebär att en facklig organisation inte har rätt att besluta över en arbetstagares enskilda rätt.<sup>76</sup> Det är rimligt att anta att en arbetstagares integritet är en del av dennes enskilda rätt. Emellertid kan arbetstagares integritet överlappa förhållandet med arbetsgivaren och ett kollektivavtal är förenligt med bestämmelserna i 23 § MBL om det berör förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.<sup>77</sup>

I AD 2013:19 som handlar dels om huruvida bolaget har brutit mot kollektivavtalet när de ställt krav på alkoholtest och dels om bolaget utnyttjat arbetsledningsrätten i strid mot god sed på arbetsmarknaden. Bolaget och förbundet har träffat ett kollektivavtal som har bestämmelser om alkohol i fordonen. Förbundet menade att kollektivavtalet var exklusivt och att alkohol därför var enda kontrollen som fick tillåtas. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att det inte var ett exklusivt kollektivavtal och därför kunde inte andra kontroller uteslutas på grund av avtalet. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att bolaget inte gjort sig skyldiga till kollektivavtalsbrott.

Arbetsgivaren måste ha ett berättigat syfte utifrån ett verksamhetsrelaterat intresse för att verkställa testerna.<sup>78</sup> Kollektivavtal som har bestämmelser om att alkohol- och drogtester får ske kan antas vara berättigat ur ett verksamhetsrelaterat intresse. Om en facklig organisation i form av ett kollektivavtal godkänt att sådana tester får äga rum bör det kunna antas att testerna är nödvändiga, motiverade samt sker på ett sätt som inte kränker arbetstagarens

---

<sup>73</sup>23 § MBL.

<sup>74</sup>AD 1991: 45. s. 280.

<sup>75</sup>Westregård, Annamaria.(2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget i Lund, s.32.

<sup>76</sup>AD 1984:128.

<sup>77</sup>AD 1997: 29.

<sup>78</sup>AD 1991:45, AD 1998: 97 & AD 2001:3. Se även SOU 2007:22 s. 411.

integritet. Av detta kan en slutsats dras om att ett kollektivavtal är ett giltigt och bindande avtal som kan förfoga över alkohol- och drogtester, men även att Arbetsdomstolen kan besluta att arbetstagarens integritet kan ge vika för arbetsgivarens berättigade syfte att kräva testerna. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt vid alkohol- och drogtestning kan dock begränsas av kollektivavtal. Om det framgår i avtalet att testningen endast får ske på ett visst sätt får arbetsgivaren inte anta sig rätten att utföra tester på annat sätt.<sup>79</sup>

Intresseavvägningen mellan arbetsgivarens syfte med testen och arbetstagarens rätt till sin integritet har diskuterats i SOU 1996:63. Där utreddes huruvida det behövs lagstiftning för medicinska undersökningar i arbetslivet men utredningen resulterade i att konflikter som dessa lämpligast löses mellan arbetsmarknadsparterna.<sup>80</sup> Om det inte finns ett kollektivavtal som bestämmer huruvida alkohol- och drogtester får förekomma kan det beslutas om i enskilda anställningsavtal eller annan form. Om det saknas bestämmelser kan arbetsgivare ha rätt att alkohol- och drogtesta sin personal om det finns legitima skäl, då det ingår i arbetsledningsrätten.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup>AD 2013:19.

<sup>80</sup>SOU 1996:63 s.168.

<sup>81</sup>AD 2001: 3.

## 5. Konsekvenser av alkohol- och drogtestning

### 5.1 En reformerad arbetsrätt

En viktig aspekt att beakta är att LAS nyligen uppdaterats vilket lett till förändringar i uppsägningsrätten. Exempelvis har begreppet saklig grund ersatts med sakliga skäl.<sup>82</sup> Lagändringen kommer inte medföra en förändring gällande vilket typ av agerande som ligger till grund för uppsägning.<sup>83</sup> Ytterligare en förändring i 7 § LAS är att omplaceringsskyldigheten har förtydligats och lett till mindre omfattande skyldigheter för arbetsgivaren. I den tidigare versionen av LAS behövde arbetsgivaren utföra omplaceringsutredningar vid varje tillfälle där arbetstagaren misskött sig, medan idag anses omplaceringsskyldigheten fullbordad efter endast en omplacering.<sup>84</sup> Förändringen har även lett till att 7 § LAS blivit dispositiv vilket innebär att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen genom kollektivavtal kan ändra bestämmelserna om sakliga skäl. Detta gäller däremot endast för den privata sektorn.<sup>85</sup> Lagförändringen har även påverkat 34§ LAS. Tidigare fick arbetstagaren bibehållen lön och andra förmåner under tvistens gång. Medan i dagsläget får arbetstagaren inte behålla sina förmåner. Om uppsägningen dock anses ogiltig ska arbetsgivaren i efterhand betala ut förmånerna.<sup>86</sup>

### 5.2 Konsekvenser för arbetsgivaren

#### 5.2.1 Skadestånd

Vid brott mot EKMR kan både Europadomstolen och nationell domstol beordra en stat att betala skadestånd till den som utsatts.<sup>87</sup> Om staten eller en kommun<sup>88</sup> kränker en arbetstagar enligt de rättigheter som är reglerade i EKMR eller 2:a kapitlet i RF och som anges i SkL 2:3 ska de ersätta denne för personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada.<sup>89</sup> Lagbestämmelsen ändrades nyligen, den 1 augusti 2022 tillkom 2 kapitlet RF i paragrafen, tidigare var det inte med.<sup>90</sup> Syftet med ändringen var att brott mot 2 kapitlet i RF torde utgöra

---

<sup>82</sup>Prop 2021/22:176, s.19.

<sup>83</sup>Prop 2021/22:176, s.100.

<sup>84</sup>Ds 2021:17 s. 8.

<sup>85</sup>Prop 2021/22:176 s.92.

<sup>86</sup>Ds 2021:17, s.84. Se även 34§ LAS.

<sup>87</sup>Hellner, Radetzki. (2010). *Skadeståndsrätt*. Upplaga 8. Stockholm: Norstedts Juridik, s.441.

<sup>88</sup>NJA 2009 s. 463.

<sup>89</sup>SkL 3:4.

<sup>90</sup>Prop 2021/22: 229 s.5.



samma ansvarsgrund som vid konventionsbrott.<sup>91</sup> Individen ska även ersättas om det uppkommit annan ideell skada till följd av kränkningen.<sup>92</sup> Skadeståndsansättningen för kränkningen ska vara skälig i förhållanden till handlingens art.<sup>93</sup> Domstolen kan i mål om ersättningen enligt SkL 3:4 besluta att vardera part ska bära sina egna rättegångskostnader om enskild som förlorat målet haft skälig anledning att pröva saken.<sup>94</sup> Detta kan tolkas som ett sätt att skydda individens rättigheter i EKMR.

Förr i Sverige kunde inte det allmänna, stat och kommun, åläggas skadestånd vid missbrukande myndighetsutövning.<sup>95</sup> Myndighetsutövning är det centrala i en stats eller kommuns offentlighetsrättsliga ansvar. Begreppet används för att separera de särskilda reglerna som finns i en offentlig verksamhet från de som återfinns i en privaträttslig.<sup>96</sup> I skadeståndslagens bemärkelse om myndighetsutövning menas beslut och ingripanden från det allmänna som innebär en rättsföljd för individen och som synnerligen är ett uttryck för det allmänna att utöva makt. Myndighetsutövning kan innebära positiva följder för den enskilda, begreppet karakteriseras av att en enskild är i beroendeställning till det allmänna.<sup>97</sup> Det kan tyckas självklart i ett demokratiskt samhälle att det allmänna kan åläggas skadestånd vid myndighetsutövning. Det vore besynnerligt om en individs rättigheter, framför allt konventionsenliga, kunde inskränkas utan att det får konsekvenser.

Som konstaterats i diskussionen om drittwirkung (se avsnitt 3.1.1) är det ännu diffust vad som gäller om en privat arbetsgivare kränker en arbetstagares rätt till personlig integritet enligt bestämmelserna i artikel 8 i EKMR. Följaktligen finns det inte heller några tydliga bestämmelser om vilka konsekvenser som aktualiseras för arbetsgivaren. Däremot har skadestånd yrkats på, i fall där personlig integritet och artikel 8 EKMR varit frågan.<sup>98</sup> Något som torde vara rimligt är att om EKMRs bestämmelser kan tolkas mellan enskilda genom drittwirkung så måste bestämmelserna i skadeståndslagen kunna tillämpas analogt likväl. Det går att anta att om nationell domstol skulle hålla en enskild ansvarig för brott mot EKMR vore skadestånd en rimlig påföljd.

---

<sup>91</sup>Prop 2021/22: 229 s.24.

<sup>92</sup>SkL 3:4 st 2.

<sup>93</sup>SkL 5:6.

<sup>94</sup>SkL 6:7.

<sup>95</sup>SOU 2010:87 s. 77.

<sup>96</sup>Hellner, Radetzki. (2010) *Skadeståndsrätt*. Upplaga 8. Stockholm: Norstedts Juridik s.444.

<sup>97</sup>SOU 2010:87 s.77.

<sup>98</sup>NJA 2007 s.747.

### 5.2.2 Ogiltig uppsägning

Om en arbetsgivare sagt upp en arbetstagare på grund av att denne vägrat delta i alkohol- och drogtestning och Arbetsdomstolen dömer att arbetstagaren inte varit skyldig att delta i dessa tester kan uppsägningen ogiltigförklaras. Arbetsgivaren har därmed brutit mot 7§ LAS och blir skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren samt återge denne anställningen. Dock har arbetsgivaren möjlighet att köpa ut arbetstagaren genom att betala ett skadestånd som grundas på den anställdes anställningstid.<sup>99</sup> Det är däremot en kostnad för arbetsgivaren vilket alla arbetsgivare inte har möjlighet till. Därav kan arbetsgivarna trots bestämmelserna i 39§ LAS vara tvungna att ha kvar den anställda i tjänst.

I AD 2002:51 blev en busschaufför uppsagd då han vägrade genomföra drogtest. Frågan huruvida uppsägningen var ogiltig diskuterades av Arbetsdomstolen. Arbetstagaren hade vid tidigare drogtest visat positivt. Efter incidenten hade arbetstagaren under två år endast negativa tester. Med hänvisning till informationen ansåg Arbetsdomstolen att arbetstagarens positiva drogtest skulle klassas som en engångsföreteelse och inte som missbruk. Detta resulterade i att Arbetsdomstolen vid bedömning av saklig grund för uppsägning inte lade stor vikt på det positiva drogtestet. Arbetsgivaren hade däremot ett intresse att säkerställa att personalen inte var påverkade då resenärernas och arbetstagarens säkerhet skulle riskeras vid alkohol- och drogpåverkan. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivarens intresse samt dess policy att drogtesta personalen vägde tungt men att de behövde göra en utredning eller vidare rehabiliteringsåtgärder för att uppsägningen skulle vara sakligt grundad. Den ogiltigförklarade uppsägningen ledde till att företaget var tvungen att betala skadestånd för felaktig uppsägning till arbetstagaren. Det kan utläsas att arbetstagaren var tvungen att underkasta sig drogtesterna men på grund av sättet uppsägningen skedde på var uppsägningen inte sakligt grundat.

### 5.3 Konsekvenser för Arbetstagaren

I ovanstående kapitel (4.0) har det gjorts gällande att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagarorganisationen kan besluta om alkohol- och drogtestning. Om testerna sker på ett adekvat sätt och på grund av ett berättigat syfte utifrån ett verksamhetsrelaterat intresse är arbetstagaren skyldig att rätta sig efter alkohol- och drogtesterna enligt sitt kollektivavtal.

---

<sup>99</sup> 39§ LAS.

Skulle arbetstagaren vägra att genomföra testerna kan arbetstagarens agerande ses som misskötsamhet eller ordervägran,<sup>100</sup> vilket vidare kan resultera i uppsägning.<sup>101</sup>

Om alkohol- och drogtestningen anses falla under arbetsledningsrätten kan en arbetstagare bli omplacerad alternativt uppsagd om denne vägrar att delta. För att uppsägningen ska vara giltig krävs det att arbetsgivaren ger ett skäligt omplaceringserbjudande.<sup>102</sup> Uppsägning ska därmed vara den sista utvägen. Om arbetsgivaren erbjudit arbetstagaren ett omplaceringserbjudande anses omplaceringsskyldigheten vara uppfylld om särskilda skäl inte föreligger.<sup>103</sup> Det ska dock noteras att 7§ LAS kan vara dispositiv i den mån att sakliga skäl kan avtalas bort. Detta gäller endast om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen avtalat om detta i ett kollektivavtal. Detta är endast applicerbart i privat sektor.<sup>104</sup>

### 5.3.1 Omplacering

En arbetsgivare får fritt välja att omplacera en arbetstagare så länge det ligger inom ramen för arbetsskyldigheten.<sup>105</sup> Detta innebär att arbetsgivaren får omplacera en arbetstagare ifall denne vägrar att delta i legitima alkohol- och drogtest. Dock får omplaceringen inte leda till klart sämre arbetsvillkor då det kan anses vara en icke skälig omplacering.<sup>106</sup> En arbetstagare behöver däremot vid omplacering acceptera viss förändring av arbetstid eller arbetsuppgifter då det ligger inom arbetsledningsrätten att arbetsgivaren kan styra sin organisation och vem som ska utföra vilka arbetsuppgifter.<sup>107</sup> Om arbetstagaren nekar till omplaceringserbjudandet har arbetsgivaren sakliga skäl att säga upp denne.<sup>108</sup>

### 5.3.2 Misskötsamhet och ordervägran

En uppsägning måste grunda sig på sakliga skäl för att vara giltig. Detta innefattar att arbetstagaren på något sätt har misskött sig. Det kan exempelvis vara om arbetstagaren ägnar sig åt olaglig verksamhet, visar ett oacceptabelt beteende gentemot kollegorna eller ordervägrar.<sup>109</sup> En typ av ordervägran kan vara att vägra delta i berättigade alkohol- och

---

<sup>100</sup>AD 2001:3, Se även AD 2002:51, AD 2009:36.

<sup>101</sup>7 § 2 st LAS.

<sup>102</sup>7 § st 2 LAS, Se även Prop 2021/22:176 s.84.

<sup>103</sup>Prop 2021/22:176 s. 90.

<sup>104</sup>Prop 2021/22:176 s.92.

<sup>105</sup>Glavå, Mats, Hansson, Mikael. (2020) *Arbetsrätt*, Upplaga 4. Lund: Studentlitteratur AB, s. 502.

<sup>106</sup> AD 1978 nr 89. Se även Glavå s. 508-510.

<sup>107</sup>Glavå, Mats, Hansson, Mikael. (2020) *Arbetsrätt*. Upplaga 4. Lund: Studentlitteratur AB, s.48.

<sup>108</sup> Prop 2021/22:176 s.185.

<sup>109</sup> Prop 2021/22:176 s. 84.

drogtester.<sup>110</sup> Om ordern ges på ett oväntat, på ett bryskt sätt eller om arbetet är särskilt ansträngande, behöver ordervägran inte leda till uppsägning.<sup>111</sup>

Att ordervägran kan resultera i uppsägning visas i AD 2009:53. Fallet handlar om att en arbetstagare blev uppsagd på grund av att denne vägrat medverka i alkohol- och drogtest vid två tillfällen. Arbetstagaren arbetade vid ett smältverk som hanterade höga temperaturer och därför ansågs arbetet riskfyllt. Arbetstagaren hade vid tidigare tillfällen visat positiv för droger och det fanns även en oro att han varit alkoholpåverkad under flertal arbetspass. Med grund av denna information införde arbetsgivaren rehabiliteringsåtgärder med krav att arbetstagaren kontinuerligt skulle genomföra alkohol- och drogtest för att klargöra att han inte var påverkad. När arbetstagaren vägrade genomgå testerna blev han uppsagd vilket Arbetsdomstolen ansåg var sakligt grundad. En aspekt som bör diskuteras är om domslutet skulle fastställts ifall arbetsgivaren inte hade kommit överens med arbetstagaren om att testerna var legitima och nödvändiga. Hade domen ändrats om arbetsgivaren utan förvarning krävt att arbetstagaren skulle utföra alkohol- och drogtesterna?

En anledning att införa alkohol- och drogtest är för att fastställa att missbruk inte förekommer på arbetsplatsen. Alkohol- och drogmissbruk kan likställas med misskötsamhet.<sup>112</sup> En uppsägning på grund av misskötsamhet kan inte enbart vara till följd av en enstaka form av misskötsamhet utan beteendet behöver upprepas. Arbetsgivaren behöver då ge varningar till den anställde så denne förstår innebörden av det oacceptabla beteendet. Arbetstagaren behöver inse att en förändring i beteendet måste ske annars förlorar denne anställningen.<sup>113</sup> Ett undantag för detta är ifall händelsen är av allvarligare karaktär som motiverar att arbetstagaren är olämplig för dess arbete. Då hävs skyldigheten att ge varningar.<sup>114</sup> Att vägra delta i alkohol- och drogtest anses troligtvis inte vara av allvarligare karaktär och därmed kan arbetsgivaren förmodligen inte säga upp en anställd om denne vägrar att delta under ett alkohol- och drogtest tillfälle. Arbetstagaren torde göras medveten om konsekvenserna innan uppsägning kan aktualiseras.<sup>115</sup> Om testerna är legitima och

---

<sup>110</sup> AD 2009:53.

<sup>111</sup> AD 1977:168, Se även AD 1991:45.

<sup>112</sup> Prop 1973:129 s 125.

<sup>113</sup> Prop 2021/22:176 s. 86. Se även AD 1998:107.

<sup>114</sup> AD 2017:17 Se även Glavå s. 355. Se även Prop 2021/22:176 s.86.

<sup>115</sup> AD 1991:45.

arbetstagaren vägrar att delta flertal gånger torde de vara rimligt att risken för uppsägning ökar.

## **6. Avslutande analys**

### **6.1 Arbetstagarens skyldighet att genomföra alkohol- och drogtester?**

#### **6.1.1 Skillnader mellan alkohol- och drogtestning**

Som belysts tidigare i uppsatsen har författarna gjort en distinktion mellan alkohol- och drogtestning. Som utlästs av praxis kan det ställas högre krav på alkohol än drogtestning. Det visas tydligt i AD 1998:97 där den anställde var tvungen att delta i narkotika men inte alkoholtestning. Emellertid ansågs det legitimt att genomföra alkoholtestning i AD 2013:19. Den första skillnaden som identifierades är att i AD 2013:19 arbetar arbetstagarna med fordon och transport vilket gör att arbetstagarna och tredjeman utsätts för en direkt fara om arbetstagaren är alkoholpåverkad. I AD 1998:97 ansågs inte arbetstagaren arbeta tillräckligt nära faran för att alkoholtest skulle anses legitimt. Slutsatser som författarna kommer fram till är att när narkotikaanvändning mäts behöver personalen inte vara i direkt fara för liv och hälsa för att testerna ska vara berättigade, medan det krävs för att alkoholtester ska vara legitima. Så länge andra eller arbetstagaren själv inte kan skadas till följd av alkoholpåverkning blir arbetsgivarens rätt till att utföra alkoholtesterna inskränkt.

#### **6.1.2 Betydelsen av kollektivavtal och policys**

Kollektivavtal och företagens egna alkohol- och drogpolicy blir en utgångspunkt på den privata sektorn då det inte finns lagar som reglerar ämnet. Policys är inte nödvändigt för att testerna ska anses legitima men det kan medföra större förståelse till varför alkohol- och drogtestning är nödvändigt. Om arbetsgivaren haft en policy att alkohol- och droger inte är accepterat torde arbetsgivaren kunna ställa krav på att arbetstagarna inte brukar alkohol eller droger då de är medvetna om reglerna på arbetsplatsen. Det bör även vara vedertaget att alkohol- och droger inte ska brukas på arbetsplatsen, framför allt droger eftersom det är olagligt. Om det framkommit att en arbetstagare brukat alkohol eller droger på arbetsplatsen torde det ge arbetsgivaren en starkare grund vid en eventuell uppsägning om policyn är uttalad.

Vetskapen om policyns existens kan därmed ligga som grund för Arbetsdomstolens bedömning.<sup>116</sup> Arbetstagaren kan behöva underkasta sig alkohol- och drogtesterna dels för att inte bryta mot sitt anställningsavtal men även för att samverka till en god arbetsmiljö. Om den anställde inte blivit informerad om policyn är risken större att alkohol- och drogtesterna inte anses berättigade.<sup>117</sup> Om arbetstagaren däremot är medveten om varför policyn finns och anledningen till varför testerna utförs kan det antas att arbetstagaren trots policyn valt att ha kvar sin anställning eller valt att påbörja en anställning. Då kan arbetstagaren på ett sätt anses ha accepterat testerna. Om arbetstagaren är medveten om policyn så är det uttalat att det inte är tillåtet med alkohol och droger och om det trots policyn förekommer bruk av alkohol eller droger är det inte en oskäligen åtgärd att vidta tester.

Som påvisats under uppsatsens gång kan kollektivavtal reglera huruvida alkohol- och drogtestar är legitima. I SOU 1996:63 kom utredaren fram till att ingen lagstiftning om alkohol- och drogtestar behövdes då det bäst reds ut mellan arbetsmarknadsparterna. Detta visar att den svenska modellen är stark, även i frågor där Europarådet ansett att individens rättigheter behöver konventionsskyddas. Konventionen är däremot endast direkt applicerbar på offentlig sektor men att en rättighet konventionsskyddas tyder ändå på vikten av att skydda den. Det går att påstå att trots att en del rättigheter anses ha en tillräckligt hög dignitet för att de ska konventionsskyddas så har kollektivavtal en betydande roll.

### **6.1.3 Berättigat verksamhetsrelaterat syfte**

Under uppsatsens gång har författarna tagit upp olika rättsfall där Arbetsdomstolen dels bedömt arbetstagaren skyldig att underkasta sig alkohol- och drogtesterna och dels bedömt att arbetstagaren inte ansågs skyldig att genomföra dem. En återkommande diskussionen är förhållandet mellan arbetsgivarens intresse att utföra testerna och arbetstagarnas rätt till personlig integritet. Intressen som talar för arbetsgivaren är dels säkerhetsrisker för arbetstagarna, tredje part och lämplighet i förhållande till arbetet.

---

<sup>116</sup> Se avsnitt 2.1.2.

<sup>117</sup>AD 2001: 3.

Gällande säkerhet för tredje part kan diskussionen om riskfyllt arbete vävas in. Det torde vara legitimt att som till exempel resenär kräva att företaget vidtagit alla nödvändiga åtgärder för att transporten ska vara så säker som möjligt. Ur ett lönsamhetsperspektiv för arbetsgivarna är det inte särskilt märkligt om konsumenter vänder sig till de företag som ger sken av konsumentens säkerhet och välmående. Ur ett sådant perspektiv är det befogat att en arbetsgivare vill vidta alla tänkbara åtgärder för att konsumenten ska använda deras tjänst. En arbetsgivare kan även känna sig tvingad till att ställa krav på alkohol- och drogtest. Eftersom arbetsgivaren enligt AML 3:1 har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och är skyldig att vidta alla lämpliga åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall där alkohol- och drogtest kan vara den enda möjliga åtgärden. Att arbetsgivaren ställer krav på sådana tester betyder inte nödvändigtvis att arbetsgivaren vill utföra testerna men känner sig tvungen utifrån ett säkerhetsrelaterat intresse för att förebygga ohälsa och arbetsolyckor. Från ett arbetstagarperspektiv kan det ibland verka som att arbetsgivare utnyttjar testerna för att kontrollera sin personal men det behöver inte vara fallet.

Det är inte särskilt förvånande att en arbetsgivare vill säkerställa att företagets anseende inte skadas. Tidigare diskuterades AD 2001:3 där Arbetsdomstolen inte ansåg det lämpligt att en som själv konsumerar droger ska ha ett arbete där drogmissbruk ska förebyggas. Det är rimligt att även lämplighet i förhållande till arbetsuppgifterna tas i beaktning och inte endast en direkt fara för människors liv. En arbetstagar som skadar förtroendet för verksamheten bör inte kunna skyddas fullt ut mot sanktioner på grund av dennes personliga integritet. Det skulle innebära märkbara konsekvenser för arbetsgivaren. Dessutom är det inte endast direkta riskfyllda arbeten som kan innebära fara för tredje part. En verksamhet som arbetar med att förebygga droger i utsatta områden som nämnt ovan kan bli farligt på sikt om verksamheten misslyckas i sitt förebyggande arbete genom att arbetstagararna brukar droger. Förtroendet hos de individer som ser upp till arbetstagararna som varit i missbruk och tagit sig ur det kan rubbas om de märker att de faller tillbaka i missbruket. Återigen är intresseavvägningen relevant. Det är skäligt att en arbetsgivare bör kunna ställa krav på drogtest när både verksamhetens anseende och flertal individer kan komma till skada. Annars är det troligt att företagets anseende kan skadas och det är något arbetsgivaren vill undvika.

En viktig aspekt som visats är att arbetsgivaren behöver ta hänsyn till hur testningen sker och hur materialet samlas in. En berättigad alkohol- och drogtestning kan fallera såvida metoden



på testningen är integritetskränkande. Detta leder till att även fast arbetsgivaren har ett berättigat motiv att införa alkohol- och drogtest så kan det vara accepterat att arbetstagaren nekar till detta om det inskränker arbetstagarens personliga integritet. Detta leder till att det läggs stor tyngd på hur arbetsgivarna mäter och samlar in testerna för att arbetstagarna ska bli skyldiga att genomföra testerna. Arbetstagarnas intresse väger i denna aspekt tyngre än arbetsgivarnas. Exempelvis är det mer integritetskränkande om kollegor och chefer observerar testningen än om det skulle utföras anonymt. Därav behöver arbetsgivarna ha i åtanke hur och vad testerna mäter. Det torde vara rimligt att det är mindre integritetskränkande att mäta om den anställde är berusad på arbetsplatsen än hur alkoholkonsumtionen under tidigare dagar varit.

## 6.2 Offentlig eller privat sektor- vem har mest skyldigheter?

Författarna har i uppsatsen uppvisat information om hur den privata- respektive den offentliga sektorn regleras. En klar fördel som omfattar de offentligt anställda är artikel 8 i EKMR som värnar och skyddar arbetstagarens personliga integritet. Detta leder till att myndigheterna inte kan kräva att de anställda genomgår alkohol- och drogtest så länge 30 § LOA inte sätts i konflikt med konventionen.

Som kan utläsas i en artikel av Westregård tilldelar EKMR det allmännas säkerhet stor tyngd medan RF 2:6 tilldelar den enskildes rätt till personlig integritet stor betydelse.<sup>118</sup> Att en enskilds intresse ska sättas framför flera individers intresse blir en etisk fråga. Är det verkligen etiskt rätt att flera människor utsätts för fara för att en individ ska ha rätt till sin integritet?<sup>119</sup> Lagändringen i LOA där 30 § tillkom är ytterst relevant att diskutera utifrån detta perspektivet. Eftersom bestämmelserna i RF hindrar den offentliga arbetsgivaren från att utföra alkohol- och drogtest med hänvisning till arbetstagarens rättigheter är det väsentligt att det finns något som möjliggör det när det är aktuellt. Annars innebär det att den enskilde beskyddas på andras bekostnad.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> Westregård, A. (2005). Drogtest på den offentliga sektorn - är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten? I *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck* (s. 653-675). Lund: Juristförlaget i Lund.

<sup>119</sup> Se exempelvis Wretlund v. Sverige, Ansökan nr. 46210/99, avgörande av den 9 mars 2003.

<sup>120</sup> Westregård, A. (2005). *Drogtester på den offentliga sektorn - är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten?* I *Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck* (s. 653-675). Lund: Juristförlaget i Lund.

Det kan föras en diskussion angående om alkohol- och drogtestning ingår som hälsundersökning och därav 30 § LOA. Det lyfts fram i SOU 1996:63 att alkohol- och drogtestning innefattas i termen medicinska undersökningar. Därav kan det antas att alkohol- och drogtestning även ska inkluderas som hälsundersökningar. Denna lagreglering inkluderar inte den privata sektorn men där arbetsledningsrätten ökar arbetsgivarens utrymme till att införa alkohol- och drogtest. Det ska noteras att även arbetsgivare inom den offentliga sektorn har arbetsledningsrätt som stärks av 30 § LOA. Detta leder till att utfallet i praktiken blir jämbördigt. Utöver detta kan även kollektivavtal eller företagens policys reglera arbetstagarens skyldighet att medverka i medicinska undersökningar. Det leder till att arbetstagarna på arbetsgivarens villkor behöver underkasta sig de medicinska testerna om det tydliggörs i kollektivavtal och policys. Detta eftersom det kan anses som ett godkännande när en informerad arbetstagare väljer att stanna i anställningen trots inskränkningarna som framkommer av kollektivavtalet eller policyn. Däremot kan kollektivavtal även leda till fördelar för arbetstagaren. Exempelvis om en arbetstagarorganisation förhandlar om att de anställda inte behöver genomgå alkohol- och drogtest så länge det inte föreligger särskilda skäl blir arbetstagaren därmed skyddad mot ingrepp i den personliga integriteten. Kollektivavtal omfattar både statligt och privat anställda och kan därmed förbättra bådas förhållanden. Dock kan arbetstagarorganisationer inte avtala bort 30 § i LOA vilket gör att förhållandena i detta lagrum inte kan förbättras för de offentligt anställda.<sup>121</sup>

För den privata sektorn, liksom den offentliga, spelar kollektivavtalen stor roll och författarna har gjort gällande att kollektivavtal kan innehålla bestämmelser om alkohol- och drogtest. Eftersom kollektivavtal sluts mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivaren leder det till att regleringar kring alkohol- och drogtestning ska anses vara en skälig åtgärd. Detta på grund av att facketts syfte aldrig är att arbetstagarna ska bli ett offer för oskäliga krav då de värnar om arbetstagarnas intressen. Däremot behöver de anställda inte anse att åtgärderna är lämpliga då alla individer har olika åsikter kring vad som är integritetskränkande, men de anställda behöver vika sig för kollektivavtalet trots ens egna åsikter kring ämnet. Med hänsyn till vad författarna gjort gällande angående alkohol- och drogtestning i kollektivavtal kan en slutsats göras att i de fall det saknas lagstiftning kan kollektivavtal ligga till grund för regleringen. Kollektivavtalen får därför ännu mer dignitet i den privata sektorn där lagstiftning saknas.

---

<sup>121</sup> Prop 1993/94:65 s.8.

Denna aspekt aktualiserar en diskussion om Drittwirkung överhuvudtaget behöver tillskrivas artikel 8 EKMR. Syftet med kollektivavtal och grundstenen i den svenska arbetsrätten är att arbetsrättsliga problem och konflikter ska lösas mellan arbetsmarknadsparterna. Om regleringen för alkohol- och drogtester kan skötas helt mellan parterna kanske inte ett skydd från EKMR är nödvändigt. Detta kan dock gå ut över individen då det enbart är arbetstagarorganisation som kan sluta kollektivavtal och personlig integritet handlar om individens rätt till integritet. En motsägelse till detta är att en individen själv väljer sin arbetsplats men det är ett alldeles för generellt resonemang. Det finns till exempel ekonomiska, geografiska och sociala perspektiv som gör att individen inte fritt kan välja sin arbetssituation. Diskussionen som kvarstår är om fackets mandat att träffa kollektivavtal räcker som skydd för den personliga integriteten eller om det behövs ytterligare skydd. Författarna har dessutom gjort gällande att en arbetsgivare trots kollektivavtal kan besluta om alkohol- och drogtester om det anses ligga inom arbetsledningsrätten. Den enda rättsakt som eventuellt möjliggör ett förbud mot testerna trots arbetsledningsrätten är ett exklusivt kollektivavtal. I AD 2013:19 menar Arbetsdomstolen att testerna ansågs vara legitima på grund av att kollektivavtalet inte var exklusivt. Det går att tolka som att om kollektivavtalet varit exklusivt hade andra tester inte varit legitima. Viktigt att poängtera är dock att med ett sådant avtal godkänns fortfarande en viss typ av tester. Således är det problematiskt att helt undvika tester om arbetsgivaren har som ändamål att utföra testerna. Dels då arbetsgivaren kan ha rätt att ställa krav på tester genom arbetsgivarprerogativet och dels genom kollektivavtal.

Om Drittwirkung hade varit tillerkänt artikel 8 i EKMR hade det inneburit ett konventionsenligt skydd för individen även i förhållande till privata aktörer. Det är inte oförståndigt att hävda att skyddet blivit starkare. Dels då en konvention alltid är en tungt vägande rättskälla och dels då arbetsrättsliga problem inte alltid är fullt behandlade i kollektivavtal. Det är däremot obefogat att spekulera i hur det sett ut i praktiken då uppsatsen endast syftar till att utröna gällande rätt. Det är inte heller utslutet att drittwirkung kan tillerkännas artikel 8 men i nuläget finns det ingen praxis som beslutat att det generellt tillerkänts.

## 6.3 Arbetsgivarens och arbetstagarens konsekvenser

### 6.3.1 Arbetsgivarens konsekvenser

Som kan utläsas från stycke (5.1) uttrycks arbetsgivarens konsekvenser genom att anställda kan stämma och kräva skadestånd samt yrka att eventuell uppsägning ska ogiltigförklaras. Skadestånd för arbetsgivaren kan leda till kraftiga konsekvenser beroende på företagets tillgångar. Det kan resultera i negativa konsekvenser för företag med en sämre ekonomi och leda till nedskärningar eller andra omstruktureringar. Detta innebär i sin tur även en negativ konsekvens för arbetstagarna som riskerar att förlora jobbet. Medan ett företag med god ekonomi inte riskerar att påverkas i samma grad. En slutsats som kan dras är att företagets ekonomi påverkar hur allvarlig konsekvensen blir.

Om Arbetsdomstolen bedömer att uppsägningen inte grundas på sakliga skäl ska arbetstagaren återgå till arbetet. Arbetsgivaren kan genom en domstolsprocess förlora förtroendet för den anställde då den vägrat genomgå alkohol- och drogtester. Att arbetsgivaren har anställda som denne inte litar på kan påverka verksamheten negativt. Arbetsgivaren har dock en möjlighet att köpa ut arbetstagaren om denne inte vill att arbetstagaren ska arbeta i verksamheten. Om arbetsgivaren väljer att köpa ut den anställde sänder det signaler till arbetstagarna att det inte är acceptabelt att vägra order på företaget. Detta kan innebära att de anställda inte vågar ifrågasätta arbetsgivarens krav. Medan om arbetsgivaren låter arbetstagaren stanna i verksamheten kan de övriga anställda få en känsla av att det inte resulterar i negativa konsekvenser att avstå alkohol- och drogtester, vilket skadar arbetsgivarens auktoritet på arbetsplatsen. Naturligtvis är det högst relevant att arbetstagare kan kritisera sin arbetsgivare utan att det medför konsekvenser som till exempel uppsägning. Däremot är det minst lika relevant att arbetsgivarens arbetsledningsrätt fortfarande gäller.

I avsnitt 5.1 diskuteras att arbetsgivaren inte behöver betala ut lön eller andra förmåner under tiden konflikten om huruvida uppsägningen är sakligt grundad kvarstår. Detta betyder att det blir mindre ekonomisk betungande för arbetsgivaren att föra frågan vidare till Arbetsdomstolen än innan förändringen i LAS. Detta är till arbetsgivarens fördel medan det är negativt för arbetstagaren, då förutsättningarna att säga emot arbetsgivaren blir skörare. En konsekvens av detta kan bli att arbetstagaren inte längre vågar eller har möjlighet att neka till

alkohol- och drogtester då de inte har råd att förlora sin lön. Lagändringen kan aktualisera att en ny diskussion om Drittwirkung behöver göras. Om anställningsskyddet blir skörare förlorar arbetstagaren en del av sin rätt att ifrågasätta och kritisera arbetsgivaren. En fråga som aktualiseras är om lagändringen innebär att individens rätt till personlig integritet försvagas. Det kan därför vara ytterst relevant med en analog tillämpning med drittwirkung på artikel 8 i EKMR.

Gällande offentlig myndighet känns det idag orimligt att offentlig myndighet förr inte kunde åläggas skadestånd vid myndighetsutövning. Det känns befogat att även en offentlig myndighet kan sanktioneras om den gör intrång i en individs personliga integritet utan ett berättigat syfte. Det faktum att en lagändring gjordes och att det allmänna idag kan åläggas skadestånd kan tolkas som att den personliga integriteten fått ett ytterligare skydd. Det torde vara rimligt att en arbetsgivare som riskerar att sanktioneras av sina handlingar överväger sina beslut ytterligare. Det finns däremot bestämmelser som ger arbetsgivaren starkare rättslig grund att alkohol- och drogtesta sin personal och därmed inskränka deras personliga integritet. Frågan är då om arbetstagaren är så skyddad som det framstår i konventionen. Av det anförda i uppsatsen kan en slutsats dras att en arbetsgivare i princip utan konsekvenser kan alkohol- och drogtesta sin personal så länge det finns ett berättigat verksamhetsrelaterat syfte och testerna utförs på ett adekvat sätt.

För en privat arbetsgivare finns det ingen bestämmelse som säger att denne blir skadeståndsskyldig vid brott mot EKMR. Däremot är det inte heller reglerat i lag att en privat arbetsgivare är skyldig att följa bestämmelserna i konventionen. Som tidigare diskuterats är det dock skäligt att om Arbetsdomstolen skulle göra bedömningen att en privat arbetsgivare brutit mot artikel 8 i konventionen är skadestånd en tänkbar rättsföljd. Om en privat arbetsgivare säger upp en arbetstagare på grund av vägran vid alkohol- och drogtester och uppsägningen inte anses vara grundad på sakliga skäl blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig för brott mot LAS.<sup>122</sup> Vid första anblick kan det verka som att den privata arbetsgivaren kommer lindrigare undan när arbetstagarens personliga integritet inskränks. Men om nekandet av ett oberättigat alkohol- och drogtest leder till uppsägning får arbetsgivaren på den privata sektorn även betala skadestånd. Detta kan resultera i att arbetsgivaren känner att

---

<sup>122</sup> 38 § LAS.

denne behöver tänka igenom sina anledningar till införandet av alkohol- och drogtester så att testerna är legitima.

### 6.3.2 Arbetstagarens konsekvenser

Konsekvenser för arbetstagaren kan visa sig genom att denne blir uppsagd eller omplacerad. Rädslan för omplacering eller uppsägning kan leda till att arbetstagaren känner sig tvingad att genomföra testerna trots att de upplever det som integritetskränkande. Är inte majoriteten av människor rädda att bli uppsagda och försöker inställa sig för att få arbetsgivarens godkännande? Det kan leda till att de anställda inte vågar säga vad de tycker för oron att bli uppsagd vilket både skadar arbetstagaren och dess prestation eftersom de inte känner sig trygga på arbetsplatsen. För att uppsägning ska anses giltig ska arbetstagaren få en chans att förbättra sig och ändra sitt beteende. Detta betyder att arbetstagarens nekan till alkohol- och drogtester under ett tillfälle inte i sig kan leda till uppsägning vilket ökar arbetstagarens möjlighet att kritisera arbetsgivaren utan att riskera uppsägning.

Förändringen i LAS kan bidra till att arbetstagarna känner sig ännu mer osäkra och rädda för att yttra sina åsikter. Detta i och med att anställningsskyddet blivit snävare då omplaceringsskyldigheten minskat i omfattning för arbetsgivaren. Även att de inte får förmåner under domstolsprocessen kan även vara en bidragande faktor till att arbetstagarna inte vågar kritisera arbetsgivarens åtgärder. En viktig aspekt att beakta är att arbetstagaren faktiskt är skyldig att samverka till att uppnå en god arbetsmiljö.<sup>123</sup> Om det finns risk för arbetsplatsolyckor på grund av alkohol- och drogkonsumtion och arbetstagarna hade kunnat bistå till att förebygga olyckor men avstått är det rimligt att de får konsekvenser. Även arbetstagare bör ha ett intresse i att arbetsmiljön är säkerhetsanpassad. Syftet med anställningsskyddslagen var just att skydda arbetstagaren, men då arbetsgivarens omplaceringsskyldighet idag minskat i omfattning kan det anses som arbetsgivarens intresse växer. Att ha anställda som inte trivs på arbetsplatsen påverkar i sin tur arbetsgivarens verksamhet och därmed blir det även en negativ konsekvens för arbetsgivaren. Både arbetsgivaren och arbetstagaren hade gynnats av att utforma en alkohol- och drogpolicy som båda samtycker till. Detta eftersom arbetsgivaren påverkas negativt av att dels ha missnöjda anställda men även på att säga upp arbetstagare när de istället hade kunnat vara kvar i anställningen. Ofta likställs lång arbetstid med senioritet och erfarenhet vilket kan gynna

---

<sup>123</sup>AML 6:1.

verksamheten. Därför borde arbetsgivaren prioritera att skapa en alkohol- och drogpolicy som arbetstagarna samtycker till för att få det mest gynnsamma resultatet.

## 7. Slutsats

Något som varit repetitivt i Arbetsdomstolens domar är proportionalitetsbedömningen mellan arbetsgivarens intresse att kravställa alkohol- och drogtester och arbetstagarens intresse att avstå dessa med hänsyn till den personliga integriteten. Intressebedömningen är relevant både på den offentliga och privata sektorn, det som skiljer sig är i vilken mån lagreglering ska tas hänsyn till. Av ovanstående påståenden kan det konstateras att arbetstagaren är skyldig att delta i alkohol- och drogtester förutsatt att arbetsgivaren har ett berättigat verksamhetsrelaterat syfte. En arbetsgivare som bedriver sådan verksamhet där alkohol eller droger utgör en direkt fara för arbetstagarna själva, tredje part eller skadar verksamhetens förtroende kan anses ha ett berättigat verksamhetsrelaterat intresse. Om arbetsgivaren utför testerna i enlighet med detta och inte på ett integritetskränkande sätt har Arbetsdomstolen varit konsekventa i sin bedömning om att arbetsgivarintresset är större och att testerna därför anses vara legitima. Arbetstagaren kan vara skyldig till att medverka i testerna antingen genom lag, arbetsgivarprerogativet eller kollektivavtal. I dagens rättsläge är det problematiskt för en arbetstagare att förutse vilka alkohol- och drogtester som denna måste underkasta sig då lagstiftningen är diffus.

Det är utom rimligt tvivel att EKMRs 8:e artikel tillämpas i offentlig sektor och att en offentlig arbetsgivare inte får inskränka en individs personliga integritet utan stöd av lag, om det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle eller för det allmännas säkerhet. Det är däremot otydligt huruvida en privat arbetstagare har samma skydd. Författarna har gjort gällande att Drittwirkung inte generellt har tillskrivits artikel 8 EKMR i Sverige än men även framfört att det är tänkbart möjligt att artikeln kan attribueras en privat arbetstagare. Det har även konstaterats att kollektivavtal och arbetsledningsrätten är grundpelare på den privata marknaden och enda tänkbara rättsakten som helt kan avreglera alkohol- och drogtestning är exklusiva kollektivavtal. Sådana avtal kräver emellertid överenskommelser med arbetsgivaren. Avseende detta kan en distinktion göras, att den offentliga sektorn är mer reglerad gällande personlig integritet än den privata. Detta innebär att offentligt anställda har ett mer omfattande skydd gentemot integritetskränkande ingrepp. Däremot har en offentlig arbetsgivare till skillnad från en privat stöd i lag att genomföra periodiska



hälsundersökningar när det är aktuellt i förhållande till arbetet.<sup>124</sup> Sålunda har en offentlig arbetstagare både ett mer vidsträckt skydd och skyldigheter.

Arbetsgivarens konsekvenser är inte lika extensiva som arbetstagarens. Arbetstagaren kan bli omplacerad, förlora väsentliga anställningsvillkor eller bli uppsagd. Ändringarna i 7§ LAS ger arbetsgivaren starkare rättslig grund att möjligen säga upp en anställd om denne vägrar att delta i alkohol- och drogtestning, då omplaceringsskyldighetens inte är lika omfattande. En konsekvens som aktualiseras för en privat arbetsgivare är skadestånd för brott mot LAS. Medan det för en offentlig arbetsgivare innebär skadestånd för brott mot både EKMR samt LAS. Däremot behöver inte en offentlig arbetsgivare bli skadeståndsskyldig både för EKMR och LAS då det är två olika lagar som är separerade från varandra. Det blir inte automatiskt ett dubbelt skadestånd. En domstolsprocess kan även leda till ekonomiska konsekvenser för arbetsgivaren. Om Arbetsdomstolen fastställer uppsägningen som ogiltig ska arbetstagaren återgå till arbetet men detta kan arbetsgivaren köpa sig fri från.

---

<sup>124</sup> 30 § LOA.

## **Abstract**

An individual's right to personal integrity is constitutionally protected in chapter 2 section 6 "The instrument of government" (RF) and by convention in article 8 of the ECHR. The law in Sweden does not, however, control drug and alcohol testing. This essay aims to determine how the employer's right to administer alcohol and drug testing and the employee's right to personal integrity interact legally. Furthermore, the essay discusses whether participating in drug and alcohol tests as an employee varies across the commercial and public sectors. Additionally, the essay must emphasize what consequences the employer may have if they restrict the employee's integrity and what consequences the employee will have if they refuse to participate in justified alcohol and drug tests. Refusal to participate in such tests can have serious consequences for the employees such as dismissal or redeployment. However, limiting an employee's right to personal integrity may also affect the company's reputation and finances. Both the protection and the authority to decide on the tests may differ in the public and private sectors. Depending on how the third party is impacted and whether alcohol and drugs damage a position of trust in the workplace, the employer's ability to conduct alcohol and drug testing is enhanced when the work is considered dangerous.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

AFS 1994:1

AFS 2001:1

AFS 2005:6

DS 2021:17

Förordning om ändring i förordningen (1992:1554) om kontroll av narkotika.

Proposition 1993/94:65

Proposition 1993/94:117

Proposition 1973:129

Proposition 1975/76:209

Proposition 2021/22:176

Proposition 2021/22:229

SOU 1996:63

SOU 2007:22

SOU 2009:44

SOU 2010:87

## Arbetsdomstolens avgöranden

AD 1984:94

AD 1991:45

AD 1997:29

AD 1998:17

AD 1998:97

AD 1998:107

AD 2001:3

AD 2001:26

AD 2002:51

AD 2007:29

AD 2009:36

AD 2009:53

AD 2013:19

AD 2017:17

## Högsta domstolen

NJA 2007 s.747

NJA 2009 s. 463

## Europadomstolens avgöranden

Madsen v. Denmark, Application no. 58341/00

Wretlund v. Sweden, Application no. 46210/99

## EU-rättsliga källor

Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, Artikel 6

## Litteratur

Glavå, Mats, Hansson, Mikael. (2020). *Arbetsrätt*. Upplaga 4. Lund: Studentlitteratur.

Hellner, Jan, Radetzki, Marcus. (2010). *Skadeståndsrätt*. Upplaga 8. Stockholm: Norstedts Juridik.

Hette, Jörgen Eriksson, Ida Otken, (2011) *Eu rättslig metod*. Upplaga 2. Stockholm: Norstedts Juridik.

ILO. (1996). *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace*. Geneva: International Labor Office.

Nyström, Birgitta. (2021). *EU och arbetsrätten*. Upplagan 6. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Papadopoulou, Frantzeska, Skarp, Björn. (2017). *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*. Upplaga 2, Stockholm: Wolters Kluwer Sverige AB.

Samuelsson, Joel, Melander, Jan. (2012). *Tolkning och tillämpning*. Upplaga 2. Uppsala: Iustus Förlag AB.

Van Dijk, Pieter, m.fl. (2018). *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. Upplaga 5. Cambridge: Intersentia.

Westregård, Annamaria. (2002). *Integritetsfrågor i arbetslivet*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Westregård, Annamaria. (2005). *Drogtester på den offentliga sektorn - är de genomförbara med stöd av arbetsledningsrätten?* I Liber Amicorum Reinhold Fahlbeck (s. 653-675). Lund: Juristförlaget i Lund.

## Elektroniska källor

Avonova. Droganvändning allt större problem för arbetsgivare.

<https://www.avonova.se/artiklar/pressmeddelande-droganvandning-allt-storre-problem-for-arbetsgivare> Hämtad (2022-11-08)

Systembolaget. Alkoholens kostnader.

<https://www.omsystembolaget.se/folkhalsa/samhalle/alkoholens-kostnader/> Hämtad (2022-11-08)