



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Axel Mattsson

Kontroll och integritet: En balans i förfall?

En undersökning av arbetstagares integritetsskydd vid
alkohol- och drogtestning inom den privata sektorn

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Mia Rönnmar

Termin: Vårterminen 2024

Innehåll

Summary	4
Sammanfattning	5
Förord.....	6
Förkortningar	7
1 Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställningar.....	9
1.3 Metod och material.....	9
1.4 Avgränsningar	10
1.5 Terminologi	11
1.6 Forskningsläge.....	12
1.7 Disposition.....	13
2 Integritetsutredningar och kritik mot bristande integritetslagstiftning	14
3 Arbetsgivares rätt att kräva alkohol- och drogtestning.....	18
3.1 Arbetsledningsrätten.....	18
3.1.1 Bakgrund.....	18
3.1.2 Innebörd	19
3.1.3 I strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden	20
3.2 Kollektivavtal och personliga avtal	21
3.3 Arbetsgivares arbetsmiljöansvar	22
4 Grundläggande rättigheter för arbetstagares personliga integritet.....	24
4.1 Förenta nationerna	24
4.1.1 Rätten till privatliv	24
4.1.2 ILO:s riktlinjer	25
4.2 Europakonventionens artikel 8 om rätten till skydd för privat- och familjeliv	26
4.3 EU-rätt	29
5 Det arbetsrättsliga skyddet vid alkohol- och drogtestning	31
5.1 Uppsägning av personliga skäl.....	31
5.1.1 Allmänt om sakliga skäl.....	31
5.1.2 Arbetsgivarens lojalitetsplikt och rehabiliteringsansvar ..	33
5.1.3 Arbetstagarens anställning under en tvist	35
5.2 Förhandling, information och medbestämmande	36
6 Rättspraxis från Europadomstolen och Arbetsdomstolen.....	39
6.1 Syftet med alkohol- och drogtestet.....	39

6.2	Testförfarandet	43
6.3	Uppsägning till följd av vägran att medverka	46
6.4	Särskilt om AD 2023 nr 75.....	47
7	Analys och slutsatser	49
7.1	Inledning.....	49
7.2	En fragmenterad och komplex rättslig ram	49
7.3	Otydliga krav på intressen och testförfarandet.....	51
7.4	Sakliga skäl som det primära skyddet med oviss framtid ...	53
7.5	Vilka åtgärder kan vidtas?	55
7.6	Avslutande reflektioner	57
	Källförteckning	58
	Rättsfallsförteckning	64

Summary

The issue of alcohol and drug testing in the workplace has become an increasingly prominent and complex issue. With an increase in such tests in recent years, the debate about the balance between control and privacy has intensified. On the one hand, employers seek to minimize risks associated with alcohol and drug use by creating a safe and drug-free work environment. On the other hand, workers face the challenge of protecting their personal integrity against what they may perceive as intrusive control measures.

This essay aims to explore and analyze how workers' personal integration is protected in alcohol and drug testing in the private sector. By using a legal dogmatic method, the work investigates partly the employer's right to demand alcohol and drug testing and its limitations, partly how the employees' protection of personal integrity is ensured in connection with testing. Furthermore, the need for clearer legislation to address challenges in working life related to these issues is discussed.

In summary, the essay shows that employers have an extensive right to demand alcohol and drug testing at workplaces. This requires a careful balancing of interests, where the purpose of the testing is proportionate to its intrusion into personal integrity. It follows from case law that employers' safety and security interests are often prioritized before personal integrity, provided that the testing procedure is adequate and appropriate. However, each case requires an overall assessment of the circumstances in the individual case.

The employee's right to personal privacy is supported by international legal acts and is particularly protected through Sweden's incorporation of the European Convention of Human Rights. Within labor law regulations, the protection consists mainly of employment protection in case of termination for personal reasons and the employer's negotiation and information obligations. Furthermore, the essay emphasizes the need for clearer legislation for which requirements can be placed on the employer and the test procedure to enhance privacy protection.

Sammanfattning

Frågan om alkohol- och drogtester på arbetsplatser har blivit en alltmer framträdande och komplex fråga. Med en betydande ökning av sådana tester under de senaste åren har debatten om balansen mellan kontroll och personlig integritet intensifierats. Å ena sidan söker arbetsgivare att minimera risker associerade med alkohol- och droganvändning genom att skapa en säker och drogfri arbetsmiljö. Å andra sidan står arbetstagare inför utmaningen att skydda sin personliga integritet mot vad de kan uppfatta som för ingripande kontrollåtgärder.

Denna uppsats ämnar utforska och analysera hur arbetstagares personliga integritet skyddas vid alkohol- och drogtestning inom den privata sektorn. Genom att använda en rättsdogmatisk metod utreder arbetet dels arbetsgivarens rätt att kräva alkohol- och drogtestning samt dess begränsningar, dels hur arbetstagarnas skydd av personlig integritet säkerställs i samband med testning. Vidare diskuteras behovet av tydligare lagstiftning för att bemöta utmaningar i arbetslivet relaterade till dessa frågor.

Sammanfattningsvis visar undersökningen att arbetsgivare har en långtgående rätt att kräva alkohol- och drogtestning på arbetsplatser. Detta förutsätter en noggrann intresseavvägning, där syftet med testningen står i proportion mot dess intrång i den personliga integriteten. Av rättspraxis följer att arbetsgivares säkerhets- och skyddsintressen ofta prioriteras före den personliga integriteten, under förutsättning att testförfarandet är adekvat och ändamålsenligt. Varje fall kräver dock en helhetsbedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.

Arbetstagarens rätt till personlig integritet stöds av internationella rättsakter och är särskilt skyddad genom Sveriges inkorporering av Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna. Inom arbetsrättsliga regelverk utgörs skyddet huvudsakligen av anställningsskyddet vid uppsägning av personliga skäl och arbetsgivarens förhandlings- och informationskyldigheter. Vidare betonar uppsatsen behovet av tydligare lagstiftning för vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren och testförfarandet för ett förstärkt integritetsskydd.

Förord

Med en känsla av glädje och förväntan markerar denna uppsats slutet på mina studier i Lund.

Jag vill rikta ett särskilt stort tack till min handledare, Mia Rönnmar, för värdefull vägledning och stöd genom hela uppsatsskrivandet.

Jag vill även rikta ett stort tack till min familj och mina vänner, för er ovärderliga kärlek och ert stöd under hela min studietid.

Malmö, 2024.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Dir.	Kommittédirektiv
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
Europadomstolen	Europeiska domstolen för de mänskliga rättigheterna
Europakonventionen	Den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU:s rättighetsstadga	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
ILO	Internationella arbetsorganisationen
JO	Justitieombudsmannen
LAS	Lag (1982:80) om anställningskydd
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I takt med att arbetslivet och samhället ständigt förändras, stöter arbetsgivare kontinuerligt på nya utmaningar som kräver effektiva och anpassade lösningar. Ett framträdande och aktuellt exempel på sådana åtgärder är den ökade användningen av alkohol- och drogtestar, en metod som har blivit ett allt vanligare verktyg för arbetsgivare att säkerställa en drogfri arbetsmiljö.

Aktörer inom folkhälsovården rapporterar om en betydande ökning under de senaste åren av såväl antalet genomförda tester som antalet positiva testresultat i arbetslivet. Till exempel uppger Avonova, en av Nordens största inom företagshälsovård, att antalet slumpmässiga drogtestar ökade med 50 procent under år 2022 jämfört med året innan, och en ökning under 2023, samtidigt som de ser en negativ utveckling där andelen positiva provsvar ökar över tid.¹ Karolinska Institutet rapporterar om en fyrdubbling av antalet drogtestar i arbetslivet samt en ökning av andelen positiva svar från 2 procent till 5,2 procent under de senaste 20 åren.²

Enligt avgöranden från Arbetsdomstolen och Europadomstolen tillmäts arbetsgivarens intresse för säkerhet på arbetsplatsen stor vikt vid bedömningen av om testning är tillåten. Sådana intressen är vanliga inom traditionella sektorer såsom transport, bygg och industri, där huvudsyftet är att förebygga olyckor och skador.³ Med den ökade användningen av tester i arbetslivet uppkommer frågan om i vilken utsträckning privata arbetsgivare har rätt att kräva alkohol- och drogtestning och vilka faktorer som är utmärkande i domstolarnas bedömningar i dessa frågor. Vidare blir frågan om arbetstagares skydd av den personliga integriteten central i dessa sammanhang, särskilt inom den privata sektorn. Till skillnad från arbetstagare inom den offentliga sektorn, som åtnjuter ett konstitutionellt skydd mot kroppsliga ingrepp, saknar arbetstagare inom den privata sektorn ett motsvarande skydd.⁴

Med bakgrund av detta finns det skäl att klargöra och analysera arbetsgivares rätt att kräva alkohol- och drogtestning samt arbetstagares skydd av sin personliga integritet i samband med sådana tester. Vidare finns det skäl att diskutera behovet av ytterligare lagstiftning för att stärka arbetstagares integritet.

¹ Avonova. ”Fortsatt ökning av drogtestar inom svenska företag”. 2023-04-20. Hämtad från: <https://www.avonova.se/artiklar/fortsatt-okning-av-drogtester-inom-svenska-foretag>.

² Helander & Villén. ”Ökad droganvändning i arbetslivet – vart tjugonde urinprov positivt”. 2021-09-13. Hämtad från: <https://lakartidningen.se/klinik-och-vetenskap-1/artiklar-1/originalstudie/2021/09/okad-droganvandning-i-arbetslivet-vart-tjugonde-urinprov-positivt/>.

³ Se kapitel 6.

⁴ Se 2 kap. 6 § kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka och analysera samspelet mellan arbetsgivarens rätt att kräva alkohol- och drogtestning och arbetstagarens skydd för sin personliga integritet inom den privata sektorn. En central del av undersökningen är att granska och jämföra Arbetsdomstolens och Europadomstolens avgöranden i dessa frågor. Vidare avser arbetet att analysera behovet av ytterligare lagstiftning i Sverige.

För att uppnå detta syfte utgår arbetet från följande frågeställningar:

- Vilket rättsligt stöd har arbetsgivare att kräva alkohol- och drogtestning?
- Vilka rättsliga ramar skyddar arbetstagares personliga integritet i samband med alkohol- och drogtestning?
- I vilken utsträckning är ytterligare lagstiftning i Sverige påkallad?

1.3 Metod och material

Denna uppsats ämnar fastställa gällande rätt, och i de fall den visar sig vara problematisk ur ett integritetsperspektiv, bidra med argument till varför gällande rätt bör förändras.⁵ För att uppnå detta mål kommer arbetet använda sig av den rättsdogmatiska metoden under uppsatsens gång. Jareborg definierar rättsdogmatiken i huvudsak som en metod som, med stöd av lagtexter, förarbeten och rättspraxis, syftar till att fastställa de *lega lata*.⁶

Det har dock framförts argument om att den traditionella uppfattningen av rättsdogmatik riskerar att bli alltför inskränkande och deskriptiv.⁷ Av det skälet har det föreslagits att det inte finns några principiella hinder vid användningen av rättsdogmatiken att använda källor utanför gällande rätt.⁸ Vidare har det hävdats att en kritisk granskning av rättsläget utgör en integrerad del av tillämpningen av rättsdogmatiken. Genom att anlägga ett externt perspektiv skapas utökade möjligheter att analysera och diskutera utifrån de *lege ferenda*.⁹

Urvalsprocessen för materialet kommer huvudsakligen baseras på traditionella rättskällor - lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och doktrin. I Sverige saknas emellertid i många avseenden lagstiftning som tar direkt sikte på arbetstagares personliga integritet, särskilt i samband på alkohol- och

⁵ Agell (2002), s. 245.

⁶ Jareborg (2004), s. 8; jfr Olsen (2004), s. 112.

⁷ Olsen (2004), s. 111.

⁸ Jareborg (2004), s. 4.

⁹ Jfr Kleineman (2018), s. 35-36.

drogtestning.¹⁰ Av det skälet kommer Arbetsdomstolens avgöranden tillmätas särskild betydelse i uppsatsen. Svensk arbetsrätt är dessutom starkt präglad av den svenska modellen, vilket innebär att kollektivavtal, anställningsvillkor och oskrivna arbetsrättsliga principer kommer att spela en central roll under uppsatsens gång. Vidare kommer även icke-traditionella rättskällor att inkluderas i viss mån, till exempel statliga utredningar och nyhetsartiklar, i syfte att kontextualisera frågan om alkohol- och drogtestar i ett bredare integritetsperspektiv.

Vidare erfordras en undersökning av Europakonventionens artikel 8 om rätten till skydd för privat- och familjeliv för att uppnå en bredare och djupgående förståelse för uppsatsens ämne. Europakonventionen, som ursprungligen utgör ett internationellt åtagande, har genom dess inkorporering i svensk lag blivit en integrerad del av svensk rätt.¹¹ Det faktum att Europadomstolen har etablerat ett relativt effektivt kontrollsystem innebär att konventionen intar en särställning bland internationella åtaganden.¹² Europadomstolen har vid två tillfällen behandlat frågor som rör arbetstagares integritetsskydd i samband med alkohol- och drogtestar enligt artikel 8.¹³ Dessa avgöranden, tillsammans med rättspraxis från Arbetsdomstolen, kommer att presenteras i ett gemensamt kapitel.

Vidare är det av betydelse att granska EU:s stadga om de grundläggande rättigheter. Stadgan, tillsammans med Europakonventionen, förankrar fundamentala mänskliga rättigheter, inklusive rätten till privatliv och personlig integritet. Detta kompletteras av internationella instrument som exempelvis FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och riktlinjer från Internationella arbetsorganisationen (ILO), samt internationell doktrin, som tillför ytterligare vägledning om skyddet för arbetstagares personliga integritet.

1.4 Avgränsningar

Uppsatsen utreder ett ämnesområde som är såväl omfattande som dynamiskt, vilket motiverar behovet av tydliga avgränsningar.

För det första avser uppsatsen inte att fördjupa sig i regelverk som behandlar personuppgifter och dataregistrering, till exempel personuppgiftslagen (1998:204) och dataskyddsförordningen (GDPR). Denna avgränsning grundar sig på områdets omfattning och dess lagtekniska komplexitet. Även om arbetstagares personliga integritet i viss mån berör behandling av personuppgifter, sträcker sig integritetsfrågor långt bortom enbart hanteringen av sådana uppgifter. De inkluderar även bredare aspekter av arbetstagares integritet,

¹⁰ Se kapitel 5.

¹¹ Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

¹² SOU 2009:44, s. 59.

¹³ *Madsen mot Danmark* (58341/00) och *Wretlund mot Sverige* (46210/99).

såsom rätten till privatliv, autonomi över egna handlingar, skydd mot kroppsligt ingrepp, samt det ömsesidiga förtroendet mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁴

För det andra finns det inom yrkesområden med specifika riskförhållanden krav på olika typer av läkarundersökningar, vilka delvis sammanfaller med krav på alkohol- och drogtestning. Syftet med dessa kontroller är främst att skydda allmänhetens säkerhetsintressen.¹⁵ Jag har valt att inte behandla dessa regelverk i uppsatsen. Skälet är att dessa situationer kännetecknas av särskilda omständigheter och att det inte finns utrymme att fördjupa sig i dessa frågor. Av samma skäl kommer uppsatsen inte behandla straffrättsliga bestämmelser, skydd av företagshemligheter och visseblåsarlagstiftning.

För det tredje är arbetet avgränsat till alkohol- och drogtestning av arbetstagare. Det innebär att uppsatsen inte berör arbetssökande och uppdragstagare. Även om testning av dessa grupper kan vara av intresse för ämnet, anser jag att en fördjupad undersökning av alkohol- och drogtestning inom ramen för befintliga anställningsförhållanden är mer relevant för mitt arbete. Att avgränsa bort arbetssökande och uppdragstagare tillåter arbetet att på ett mer ingående sätt undersöka de arbetsrättsliga frågor som uppstår i samband med testning av arbetstagare.

1.5 Terminologi

I denna uppsats är begreppet *personlig integritet* av stor betydelse och återkommer regelbundet. Begreppet är brett och inrymmer flera dimensioner, varför en precisering är nödvändig. I svensk rätt saknas en entydig definition av detta begrepp; endast förslag till definitioner finns tillgängliga.¹⁶ Efter att ha granskat språkbruket i förarbeten, rättspraxis och doktrin är det tydligt att begreppets innebörd varierar beroende på omständigheter och sammanhang. I denna uppsats utgår jag från Westregårds definition, där fokus ligger på individens rätt till respekt och att inte bli kränkt i förhållande till aspekter som i vid bemärkelse tillhör individen. Hon refererar till detta som individintegritet, vilket inkluderar både den fysiska och den psykologiska aspekten av integritet.¹⁷

Beträffande begreppet *droger* i samband med drogtestning är detta enligt Folkhälsomyndigheten ett brett uttryck som används för att beskriva skadliga substanser som har potential att orsaka beroende. Utöver de "traditionella" drogerna, till exempel cannabis, kan således även alkohol, dopningsmedel

¹⁴ Se t.ex. Westregård (2002), s. 55-60.

¹⁵ Se t.ex. livsmedelslagen (2006:804), järnvägslagen (2004:519), lagen (1990:1157) om säkerhet vid tunnelbana och spårväg (1990:1157), luftfartslagen (2010:500) och strålskyddslagen (1988:220).

¹⁶ Se t.ex. Westregård (2002), s. 55-60; SOU 2016:41, s. 39; Källström (2000), s. 85 f.

¹⁷ Westregård (2002), s. 58 f.

och tobaksprodukter klassificeras som droger i vid bemärkelse.¹⁸ I denna uppsats är begreppet droger avgränsat till narkotika enligt definitionen i narkotikastrafflagen (1968:64): läkemedel eller hälsofarliga varor med beroendeframkallande egenskaper eller euforiserande effekter, eller varor som med lätthet kan omvandlas till varor med sådana egenskaper eller effekter.¹⁹

1.6 Forskningsläge

Frågor om alkohol- och drogtestering och arbetstagares integritet har tidigare varit föremål för forskning. I början av 1990-talet publicerade Reinhold Fahlbeck artikeln *Employee Privacy in Sweden*, inom vilken han diskuterade en rad olika integritetsfrågor som omfattade arbetstagare inom såväl den privata som den offentliga sektorn. Fahlbecks undersökning baserades främst på svensk grundlag och Europakonventionen, och en reviderad version av artikeln publicerades senare i amerikansk tidskrift.²⁰

År 1992 publicerade Kent Källström boken *Alkoholpolitik och arbetsrätt*, där han undersökte hur alkoholpolitiska mål har påverkat den arbetsrättsliga lagstiftningen. I sitt arbete tog Källström bland upp frågor om alkoholkonsumtion i samband med anställning, arbetstagarens skyldigheter att medverka i drogtestning och arbetsgivarens ansvar för rehabilitering och anpassning av arbetstagare med missbruksproblem. Källström har även i samband med nordiska arbetsrättsliga mötet år 2000 bidragit med rapporten *Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet - Sverige* som bland annat rörde arbetstagares integritetsskydd i samband med olika kontrollåtgärder, inklusive alkohol- och drogtestning.²¹

Senare, år 2002, publicerade Annamaria Westregård sin avhandling *Integritetsfrågor i arbetslivet*. I sin avhandling undersökte Westregård bland annat hur integritetsbegreppet tolkas och tillämpas inom svensk rätt, och hur detta påverkas av intresseavvägningar mellan olika aktörer på arbetsmarknaden. Avhandlingen granskade även olika aspekter av kontrollåtgärder som arbetsgivare kan vidta inom arbetslivet, och hur sådana åtgärder balanseras mot kravet god sed på arbetsmarknaden. Westregård har senare bidragit till flera publikationer inom svensk och europeisk arbetsrättsforskning, vilket inkluderar

¹⁸ Folkhälsomyndigheten. "Frågor och svar om narkotika". 2023-04-26. Hämtad från: https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/andts/fragor-och-svar/fragor-och-svar-om-narkotika/?exp=123710#_123710.

¹⁹ Se 8 § narkotikastrafflagen (1968:64).

²⁰ "Employee Privacy in Sweden" i Juridisk tidskrift (1991/92) och i Comparative Labor Law Journal (1995).

²¹ "Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet – Sverige" i Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet: Rapporter till Nordiskt arbetsrättsligt möte 2000.

frågor om arbetstagares rätt till privatliv, drogtestning i narkotikabekämpning och arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i samband med uppsägning.²²

Inom den nordiska och europeiska forskningen utgör boken *Privacy@work: A European and Comparative Perspective* ett betydelsefullt bidrag.²³ Det är den första i sitt slag som presenterar en sammanställning av arbetsrättslig forskning från olika europeiska forskare inom arbetsrätt. Boken utforskar och analyserar integritetslagstiftningen över hela Europa, med olika landskapitel som utifrån bland annat Europadomstolens rättspraxis redogör för olika aspekter av integritet i arbetsförhållanden. Bland annat diskuteras samspelet mellan integritets- och dataskyddslagstiftning, övervakning och bevakning, samt användning av sociala medier. Det svenska kapitlet är författat av Westregård och bygger till stor del på hennes avhandling från 2002.

Trots att viss forskning finns inom det valda ämnesområdet, är det viktigt att undersöka och klargöra det aktuella rättsläget. Samhället genomgår ständiga förändringar, vilket ger upphov till nya utmaningar och frågeställningar att ta hänsyn till. Mot bakgrund av den ökade användningen av drogtester och växande kritiken kring bristande integritetslagstiftning, finns det ett tydligt behov av att utforska och analysera detta ämne med nya perspektiv.

1.7 Disposition

Uppsatsen är indelad i sex kapitel. Efter det första kapitlet ges en översikt över integritetsutredningar som har presenterats under de senaste åren, samt den kritik som har framförts beträffande bristande integritetslagstiftning. I kapitel tre utforskas arbetsgivarens rätt att kräva alkohol- och drogtestning, med fokus på arbetsledningsrätten och dess begränsningar. Kapitel fyra fokuserar på grundläggande mänskliga rättigheter som rör arbetstagares rätt till privatliv och personlig integritet, där Europakonventionens artikel 8 är av särskild relevans.

Vidare, i kapitel fem, undersöks det arbetsrättsliga regelverket som skyddar arbetstagares personliga integritet i samband med krav på alkohol- och drogtestning. I kapitel sex presenteras en sammanställning av Arbetsdomstolens och Europadomstolens avgöranden, vilket tilldelas ett eget kapitel på grund av dess omfattning och betydelse för rättsområdet. Avslutningsvis, i kapitel sju, genomförs en analys av uppsatsens resultat och uppsatsens ställda frågor besvaras.

²² T.ex. Westregårds bidrag i ”Drogtest viktig del av arbetslivets preventiva insatser mot narkotika” (2010) och i *Privacy@work: A European and Comparative Perspective* (2023).

²³ Gramano m.fl. (2023).

2 Integritetsutredningar och kritik mot bristande integritetslagstiftning

Detta kapitel syftar till att ge en översiktlig redogörelse för de olika lagförslag som genom åren föreslagits för att stärka skyddet för arbetstagares personliga integritet, samt att kortfattat belysa den kritik som har framförts mot den nuvarande lagstiftningen. Avsikten med detta är att ge läsaren en djupare förståelse av ämnet och att placera betydelsen av alkohol- och drogtester i ett bredare integritetsperspektiv.

En särskild utredare tillkallades år 1999 med uppdraget att se över behovet av lagstiftning eller andra åtgärder för att stärka skyddet av den enskildes personliga integritet i arbetslivet.²⁴ Utredningen skulle huvudsakligen fokusera på frågor relaterade till användning av drogtester och andra medicinska kontroller, samt användning av persondatorer, e-post och internet i arbetet.²⁵ Uppdraget redovisades i betänkandet *Personlig integritet i arbetslivet* (SOU 2002:18).

Utredaren konstaterade bland annat att det saknas ett tillräckligt starkt rättsligt skydd för arbetstagares personliga integritet i samband med arbetsgivares kontrollåtgärder.²⁶ Bland annat uppmärksammades en ökning av arbetsgivares möjligheter att snabbt och billigt utföra drogtestning direkt på arbetsplatsen.²⁷ För att bemöta dessa problem föreslog utredaren införandet av en lag om skydd för personlig integritet i arbetslivet (LIA). Lagen skulle bland annat förbjuda arbetsgivare att hantera arbetstagares privata elektroniska data, hälsodata, uppgifter om droganvändning och belastningsregister.²⁸

Vidare innehöll lagförslaget krav på att drogtestning endast får utföras av personal inom hälso- och sjukvården eller under deras tillsyn. Dessutom skulle arbetsgivaren ansvara för att endast tillförlitliga metoder används för drogtestning, och att andra prover än utandningstester analyseras av ett ackrediterat laboratorium.²⁹

Utredningens förslag realiserades dock aldrig. Även om vissa remissinstanser stödde lagförslaget, uttryckte andra remissinstanser kritik mot den grundläggande lagkonstruktionen. De ansåg att lagen, som baserades på personuppgiftslagen, blev onödigt komplicerad och svårtillämplig. Flera remissinstanser betonade att en grundläggande förutsättning för lagstiftning på detta

²⁴ Dir. 1999:39.

²⁵ Dir. 1999:39; SOU 2002:18, s. 16-24.

²⁶ SOU 2002:18, s. 15 och s. 59.

²⁷ SOU 2002:18, s. 148.

²⁸ SOU 2002:18, s. 257-265.

²⁹ SOU 2002:18, s. 263.

område är tydliga regler som är enkla att tillämpa för både arbetsgivare och arbetstagare.³⁰

Ett par år senare tillsattes en ny utredning för att lämna förslag till lagstiftning om skydd för arbetstagares personliga integritet.³¹ Utredningen syftade till att tydliggöra när arbetsgivare får genomföra olika kontrollåtgärder och hur informationen som samlas in genom sådana åtgärder får hanteras. Detta inkluderade hälso- och drogtester, övervakning av e-post, loggning av internetanvändning, andra former av övervakning samt insamling av belastningsregister.³²

Uppdraget resulterade i betänkandet *Integritetsskydd i arbetslivet* (SOU 2009:44), vilket innehåller det mest omfattande förslaget om integritetslagstiftning hittills. Lagförslaget innebar bland annat att medicinska undersökningar, inklusive alkohol- och drogtester, endast får krävas om det finns ett berättigat ändamål och om det anses vara ett godtagbart ingrepp i arbetstagarens personliga integritet i förhållande till ändamålet. Detta skulle innebära att det måste finnas en risk för människors liv, personliga säkerhet eller hälsa, eller för betydande skador på miljö och egendom. Alternativt att testet utgör ett led i rehabilitering av arbetstagare, eller är av avgörande betydelse för verksamheten på grund av dess speciella karaktär.³³ Dessutom ställdes krav på att provtagningen skulle genomföras av hälso- och sjukvårdspersonal, samt analyseras av ett ackrediterat laboratorium.³⁴ Utredningen föreslog även en bestämmelse om ett generellt förbud mot integritetskränkande åtgärder i övrigt i fråga om övervaknings- och kontrollåtgärder.³⁵

Inte heller denna utredning resulterade i någon lagstiftning. Trots att förslaget välkomnades av flera instanser, möttes den också av omfattande kritik, främst från arbetsgivarorganisationer och vissa myndigheter. Kritiken fokuserade på nyttan med en så allmänt hållen reglering som den föreslagna. Även några remissinstanser som i princip välkomnade en reglering på området ansåg att förslaget var så otydligt att det inte skulle bidra till ökad klarhet. Andra instanser motsatte sig förslaget av principiella skäl.³⁶

Senare utredningar har fördjupat sig i andra integritetsfrågor i arbetslivet, till exempel frågor om kontroll av belastningsregister. I utredningen *Registerutdrag i arbetslivet* (SOU 2014:48) utreddes arbetsgivares användning av belastningsregisterutdrag och vilka åtgärder som behövs för att förhindra att arbetsgivare begär utdrag från arbetssökande och arbetstagare utan lagstöd.³⁷

³⁰ SOU 2009:44, s. 53.

³¹ Dir. 2006:55.

³² Dir. 2006:55, s. 13-14.

³³ SOU 2009:44, s. 424-425.

³⁴ SOU 2009:44, s. 427.

³⁵ SOU 2009:44, s. 429.

³⁶ SOU 2017:52, s. 102-103.

³⁷ Dir. 2013:56, s. 3 f.

Trots ett förslag om ett generellt förbud för arbetsgivare att begära registerutdrag, åstadkom det inga resultat.³⁸ Frågan återupptogs år 2018 genom tillsättandet av en utredare med uppdraget att undersöka behovet av utökad lagstöd för registerkontroll i arbetslivet.³⁹ I betänkandet *Belastningsregisterkontroll i arbetslivet* (SOU 2019:19) föreslogs en utvidgning av stödet för vissa arbetsgivare att få tillgång till enskildas uppgifter i belastningsregister. Ett sådant lagstöd ansågs nödvändigt om ett generellt förbud mot registerkontroll skulle införas i linje med det tidigare nämnda förslaget.⁴⁰

Förslaget realiserades dock aldrig. Flera arbetsgivarorganisationer var emot ett generellt förbud för arbetsgivare att begära utdrag ur belastningsregister. Det ansåg att arbetsgivarens skyddsintresse väger tyngre än den enskildes intresse av integritet i dessa frågor, och att det skulle behövas en generell avvägningsregel som gör det möjligt för arbetsgivare med godtagbara skäl att begära utdrag ur belastningsregistret.⁴¹

På senare tid har frågan om registerkontroll fått uppmärksamhet på nytt efter avslöjandet av Södertälje kommuns integritetskränkande kontrollmetoder av anställda i oktober 2023. Efter att klagomål hade inkommit mot kommunen inledde Justitieombudsmannen (JO) en granskning som visade att kommunen hade genomfört löpande kontroller av över 7 000 arbetstagare utan lagligt stöd, i syfte att upptäcka brottslighet kopplad till bland annat sexualbrott och ekonomisk brottslighet. JO riktade allvarlig kritik mot kommunen och menade att åtgärderna utgjorde ett betydande intrång i den personliga integriteten. Förutom att kontrollerna saknade lagligt stöd och genomfördes utan samtycke, konstaterade JO att metoden var oproportionerlig och stred mot Europakonventionens artikel 8 om rätten till skydd för privat- och familjeliv.⁴²

Som respons på denna kritik tillkallade regeringen i år en särskild utredare för att se över frågan om registerkontroll i arbetslivet.⁴³ I uppdraget ingår bland annat att ta ställning till om det bör vara möjligt för kommunala arbetsgivare att göra kontroller mot belastningsregister och misstankeregister, samt att analysera hur dessa förslag kan påverka arbetstagares personliga integritet.⁴⁴

Sammanfattningsvis har alltså flera åtgärder föreslagits för att stärka arbetstagares personliga integritet, antingen genom att rikta in sig på specifika områden, exempelvis medicinska undersökningar eller belastningsregister, eller genom att föreslå generella förbud mot kontrollåtgärder. Trots dessa förslag

³⁸ SOU 2014:48, s. 110 f.

³⁹ Dir. 2018:12.

⁴⁰ SOU 2019:19, s. 16-17.

⁴¹ Se t.ex. Almega (2019) och Arbetsgivarförbundet (2019).

⁴² JO dnr 7143-2022 (2023), s. 9-14.

⁴³ Justitiedepartementet (2024), s. 3.

⁴⁴ Ibid, s. 4-6.

har ännu inga konkreta framsteg uppnåtts, något som flera arbetstagarorganisationer har varit kritiska mot.

Till exempel visar en undersökning från Arbetsvärlden att flera av TCO:s förbund önskar en förändring eller förtydligande av nuvarande lagstiftning för att stärka skyddet för arbetstagares personliga integritet i samband med drogtestning. De föreslår bland annat att fackförbund bör kunna ingripa tidigare i processen, särskilt före åtgärder som omplacering eller uppsägning genomförs.⁴⁵ Utöver krav på utökad fackligt inflytande vill TCO även se en övergripande lag som skyddar arbetstagares personliga integritet i allmänhet. En sådan lag skulle inte bara omfatta frågor relaterade till drogtester utan även andra kontrollåtgärder där risk för integritetsintrång föreligger.⁴⁶

Frågor om kvalitetssäkring vid drogtestning har också uppmärksamrats. Till exempel lyfter 24 specialister inom arbetsmedicin och företagshälsovård i en debattartikel i Dagens Medicin att flera arbetsgivare förlitar sig på snabbtester som inte uppfyller europeiska standarder. Detta ökar risken för felaktiga resultat, vilket i sin tur kan underminera trovärdigheten och effektiviteten av drogtestning på arbetsplatser. Experterna uppmanar därför arbetsgivare att endast använda tillförlitliga och kvalitetssäkrade test- och analysmetoder.⁴⁷ Ett annat exempel är den kritik som riktats mot Vattenfalls genomförande av håranalyser för att upptäcka droger. Denna metod har ifrågasatts av experter inom arbetsrätt och toxikologi, vilka varnar för höga risker för falska positiva resultat då den kan upptäcka spår av droger från andra individer än den testade.⁴⁸

Mot bakgrund av detta är det lämpligt att genomföra en undersökning av det nuvarande integritetsskyddet för att få en bättre förståelse för dess omfattning och styrka. Först är det dock nödvändigt att utreda vilket rättsligt stöd som arbetsgivare har för att kräva alkohol- och drogtester, samt dess begränsningar.

⁴⁵ Boman Brodie. "Fack vill se tydligare lagar om drogtester". 2024-03-14. Hämtad från: <https://www.arbetsvarlden.se/fack-vill-se-tydligare-lagar-om-drogtester/>.

⁴⁶ Donovan. "Integritet i arbetslivet". Hämtad från: <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/integritet-i-arbetslivet>.

⁴⁷ Hornliden m.fl. "Tillförlitliga drogtester i arbetslivet är ett måste". 2023-11-30. Hämtad från: <https://www.dagensmedicin.se/opinion/debatt/tillforlitliga-drogtester-i-arbetslivet-ar-ett-maste/>.

⁴⁸ Rovira. "Experter säger håranalys vid drogtest på jobbet". 2023-11-16. Hämtad från: <https://kollega.se/soka-jobb/vattenfall-letar-droger-i-alla-nyanstalldas-har>.

3 Arbetsgivares rätt att kräva alkohol- och drogtestning

Syftet med detta kapitel är att utforska det rättsliga stödet för arbetsgivare att kräva alkohol- och drogtestning på arbetsplatser. Kapitlet inleds med en redogörelse för arbetsgivarens arbetsledningsrätt, inklusive dess bakgrund och begränsningar enligt principen om god sed på arbetsmarknaden. Därefter undersöks hur rätten att kräva alkohol- och drogtestning kan regleras i kollektivavtal och individuella avtal. Slutligen utforskas arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön som ett indirekt stöd för rätten att kräva sådan testning.

3.1 Arbetsledningsrätten

3.1.1 Bakgrund

Mot slutet av 1800-talet började arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer växa fram i Sverige. Perioden innan präglades av arbetsgivarnas fria maktutövning, betydande klyftor mellan arbetsgivare och arbetstagare samt otrygga anställningsförhållanden. Runt sekelskiftet etablerades Landsorganisationen i Sverige (LO), en sammanslutning av fackförbund inom den svenska arbetarrörelsen. Som svar på LO:s framväxt grundades några år senare Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), idag känd som Svenskt Näringsliv. SAF tog efter dansk förebild och införde en klausul (§ 23, senare § 32) i sina stadgar som fastställde arbetsgivarprerogativet, vilket bland annat innebär rätten att leda och fördela arbetet.⁴⁹ Denna paragraf löd enligt följande.

”I kollektivavtal som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelse att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, leda och fördela arbetet, och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.”

Senare, år 1906, undertecknades Decemberkompromissen. Denna överenskommelse innebar att arbetstagersidan, LO, accepterade arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Samtidigt erkände arbetsgiversidan, SAF, föreningsrätten, det vill säga arbetstagararnas rätt att organisera sig i fackföreningar.⁵⁰ Under början av 1930-talet förklarade Arbetsdomstolen att arbetsledningsrätten är en allmän rättsgrundsats, som gäller även utan stöd i kollektivavtal.⁵¹

⁴⁹ Glavå & Hansson (2023), s. 23-24; Källström & Malmberg (2022), s. 212-213; Calleman (2019), s. 56.

⁵⁰ Glavå & Hansson (2023), s. 24; Källström & Malmberg (2022), s. 212; Rönmar (2004), s. 45-46.

⁵¹ Se AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179.

År 1938 undertecknade LO och SAF det så kallade Saltsjöbadsavtalet, som befäste den svenska modellen och på olika sätt innebar begränsningar i arbetsgivares arbetsledningsrätt. Avtalet specificerade regler om stridsåtgärder och förhandlingsförfaranden, vilket möjliggjorde för arbetsmarknadens parter att ingå avtal utan statlig inblandning. Den innehöll även inrättandet av Arbetsmarknadsnämnden för att hantera frågor relaterade till avtalets villkor. Vidare innehöll avtalet regler om underrättelse inför uppsägningar och möjligheten att pröva skäligheten i dessa.⁵² Ytterligare begränsningar av arbetsgivarens arbetsledningsrätt infördes framför allt under 1970- och 1980-talet genom lagstiftning och Arbetsdomstolens praxis, särskilt genom lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).⁵³

3.1.2 Innebörd

Arbetsledningsrätten är en grundläggande rättsgrundsats inom svensk arbetsrätt som tillkommer i kraft av arbetsgivarprerogativet, även kallad § 32-befogenheterna.⁵⁴ Principen har ett starkt fäste i svensk arbetsrätt och betraktas som det mest påtagliga tecknet på arbetsgivares auktoritet i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁵⁵ Arbetsledningsrätten tar sig i uttryck som en dold klausul i kollektivavtal, och gäller följaktligen på alla typer av anställningsförhållanden.⁵⁶

Arbetsledningsrätten innebär en i princip fri och ensidig rätt att leda och fördela arbetet. Den ger arbetsgivaren befogenhet att bestämma över bland annat arbetsorganisationen, arbetsuppgifter, arbetsmetoder, produktionssätt och arbetstidens förläggning, samt att fatta beslut om riktlinjer, vissa anställningsförmåner och omplaceringar av arbetstagare inom ramen för deras arbetsskyldighet.⁵⁷ Vidare kan arbetsgivaren, med stöd av arbetsledningsrätten, besluta om olika former av kontrollåtgärder mot arbetstagare, inklusive alkohol- och drogtester, givet att de faller inom arbetsledningsrättens omfång.⁵⁸

Arbetsledningsrätten bör vidare skiljas från företagsledningsrätten, vilket är en allmän rättsprincip som ger arbetsgivaren befogenhet att fatta beslut om övergripande frågor som rör verksamheten, till exempel ekonomiska och organisatoriska aspekter. Till skillnad från arbetsledningsrätten, som fokuserar på individuella relationer med arbetstagare, är företagsledningsrätten inriktad på att hantera verksamheten som helhet.⁵⁹

⁵² Glavå & Hansson (2023), s. 26-27.

⁵³ Glavå & Hansson (2023), s. 29 f.

⁵⁴ Glavå & Hansson (2023), s. 45-48; Rönmar (2004), s. 45.

⁵⁵ Källström & Malmberg (2022), s. 211 f.; Glavå & Hansson (2023), s. 23 f.

⁵⁶ AD 1932 nr 100 och 1933 nr 159.

⁵⁷ Källström & Malmberg (2022), s. 211-216; Rönmar (2004), s. 43 f.

⁵⁸ AD 1991 nr 45, AD 1998 nr 97, AD 2001 nr 3, AD 2009 nr 36, AD 2013 nr 19; Öman (2010), s. 662.

⁵⁹ Källström & Malmberg (2022), s. 212; Glavå & Hansson (2023), s. 46-48.

Medan arbetsledningsrätten befäster arbetsgivarens roll som beslutsfattare, ålägger den samtidigt arbetstagare en lydnadsplikt.⁶⁰ Ett åsidosättande av ett arbetsledningsbeslut kan betraktas som en ordervägran vilket i sin tur kan resultera i disciplinära åtgärder och till och med uppsägning.⁶¹ Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen uttalat att en vägran att medverka i en kontrollåtgärd, inklusive alkohol- och drogtestning, kan utgöra saklig grund för uppsägning.⁶² Beslut som fattas genom arbetsledningsrätten kan dock inte verkställas med tvång. Till exempel kan en arbetstagare aldrig med tvång underkastas alkohol- och drogtestning, oavsett omständigheter. Följden av en arbetstagares vägran kan ytterst bli att denne skiljs från sin anställning.⁶³

Europadomstolen har vid två tillfällen uttalat att den svenska arbetsledningsrätten är en integrerad del av den nationella rätten som ger arbetsgivaren möjlighet att genomföra alkohol- och drogtestning på arbetsplatser.⁶⁴ På EU-nivå har EU-domstolen fastställt att näringsfriheten enligt artikel 16 i EU:s rättsgrundstadga inkluderar rätten att fritt hantera ekonomiska, tekniska och finansiella resurser, inklusive arbetskraft, för lagliga affärsmässiga syften, med beaktande av det ansvar som åligger företaget för dess handlingar.⁶⁵

3.1.3 I strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden

Arbetsgivarens rätt att genomföra kontrollåtgärder enligt arbetsledningsrätten är inte oinskränkt. Det följer av Arbetsdomstolens praxis att arbetsledningsbeslut inte får utövas i strid mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.⁶⁶ Begreppet god sed kan sägas motsvara en viss standard – ett allmänt faktiskt praktiserat beteende som representerar en viss yrkesetisk eller allmän moralisk nivå, och speglar en oskriven rättslig princip.⁶⁷ Begränsningen tar sikte på ett handlande från arbetsgivarens sida som måste betraktas som rättsstridigt eller som verkligen stridande mot allmän moral.⁶⁸ Den faktiska innebörden av begreppet varierar emellertid beroende på situationen, och tolkningsutrymmet för vad som utgör god sed har traditionellt varit snäv.⁶⁹

Vid bedömningen av god sed i samband med ett beslut om alkohol- och drogtestning är det enligt rättspraxis nödvändigt att göra en noggrann avvägning.

⁶⁰ Schmidt m.fl. (1994), s. 225.

⁶¹ Se t.ex. AD 1991 nr 45 där AD fann att en vägran att genomgå ett beslut om drogtestning utgjorde ett lydnadsbrott; AD 2002 nr 51; Glavå & Hansson (2023), s. 369-370; Öman (2010), s. 662 och s. 666.

⁶² Se t.ex. AD 1991 nr 45, AD 2001 nr 3, AD 2002 nr 51, AD 2009 nr 36 och AD 2013 nr 19.

⁶³ SOU 2009:44, s. 88; prop. 1976/77:149, s. 259; Glavå & Hansson (2023), s. 521-522.

⁶⁴ *Madsen mot Danmark* (58341/00); *Wretlund mot Sverige* (46210/99).

⁶⁵ Se t.ex. C-314/12 UPC Telekabel Wien, p. 49; C-134/15 Lidl, p. 27. Näringsfriheten skyddas även i svensk rätt genom 2 kap. 17 § regeringsformen.

⁶⁶ Se AD 1991 nr 45, AD 1998 nr 97, AD 2001 nr 3, AD 2009 nr 36 och AD 2013 nr 19; Öman (2010), s. 668.

⁶⁷ Glavå & Hansson (2023), s. 521; Schmidt m.fl. (1994), s. 27.

⁶⁸ AD 1967 nr 26 och AD 1984 nr 80.

⁶⁹ Källström & Malmberg (2022), s. 256; jfr AD 2001 nr 3.

Denna avvägning innefattar å ena sidan arbetsgivarens intresse av att genomföra testerna, och å andra sidan arbetstagarens intresse av att värna om sin personliga integritet. Detta innebär att ingreppet i arbetstagarens personliga integritet ska vara proportionerligt mot det syfte som arbetsgivaren avser att uppnå.⁷⁰ Kravet på proportionalitet följer även av artikel 8 i Europakonventionen och artikel 7 i EU:s rättighetsstadga.⁷¹ En närmare genomgång av vilka faktorer Arbetsdomstolen beaktar i dessa intresseavvägningar behandlas i kapitel 6.

Om en arbetsgivare fattar ett arbetsledningsbeslut i strid mot god sed på arbetsmarknaden betraktas detta som en överträdelse av det individuella anställningsavtalet. En sådan överträdelse kan medföra att arbetsgivaren blir ersättningskyldig för den ekonomiska skada som arbetstagaren lider till följd av beslutet.⁷² Vilken ekonomisk förlust en arbetstagare verkligen kan uppleva på grund av ett intrång i sin personliga integritet är emellertid oklart.⁷³ Däremot kan inte arbetstagaren erhålla allmänt skadestånd för ett kollektivavtalsbrott.⁷⁴ En omdiskuterad fråga är huruvida förbudet mot arbetsledningsbeslut i strid mot god sed bör ses som en dold klausul i kollektivavtal, och om allmänt skadestånd i sådana fall ska kunna utkrävas i kollektivavtalsförhållanden.⁷⁵

3.2 Kollektivavtal och personliga avtal

Parter kan genom kollektivavtal, enskilt anställningsavtal eller i annan form överenskomma om en rätt för arbetsgivare att genomföra alkohol- och drogtest. ⁷⁶ Sådana överenskommelser anses inte rättsligt bindande för arbetstagare i den bemärkelsen att testet kan utkrävas med rättsliga tvångsmedel, såsom vite eller allmänt skadestånd. Däremot kan en vägran att underkasta sig en sådan överenskommen testning utgöra ett avtalsbrott och sakliga skäl för uppsägning.⁷⁷

Kollektivavtal som rör integritetskänsliga åtgärder bör utformas så att de öppnar en möjlighet för arbetsgivaren att vidta sådana åtgärder. Det är dock osannolikt att sådana bestämmelser formuleras som skyldigheter som tvingar arbetsgivaren att genomföra exempelvis drogtest.⁷⁸ Enligt Westregård är kollektivavtalets framtida roll i dessa ärenden nära kopplad till den roll som

⁷⁰ Se t.ex. AD 1991 nr 45, AD 2009 nr 36 och AD 2013 nr 19.

⁷¹ *Madsen mot Danmark* (58341/00); *Wretlund mot Sverige* (46210/99); artikel 52.3 i EU:s rättighetsstadga.

⁷² AD 1983 nr 46; Källström & Malmberg (2022), s. 256.

⁷³ Det är snarare så att en kränkning av den personliga integriteten ger upphov till allmänt skadestånd, vilket som utgångspunkt kräver lagstöd för att kunna tilldelas.

⁷⁴ Öman (2010), s. 668; AD 1991 nr 45.

⁷⁵ Se AD 1985 nr 112; Se även Källström & Malmberg (2022), s. 256.

⁷⁶ T.ex. AD 1997 nr 29, AD 1991 nr 45 och AD 2013 nr 19; Westregård (2002), s. 31.

⁷⁷ T.ex. AD 1998 nr 97 och AD 2013 nr 19; Källström & Malmberg (2022), s. 301; Westregård (2002), s. 33.

⁷⁸ Westregård (2002), s. 33.

arbetsmarknadens parter kommer att spela vid normeringen av integritetsfrågor.⁷⁹ När det gäller individuella överenskommelser är det inte helt tydligt hur mycket utrymme arbetsgivare har att avtala om alkohol- och drogtestar.⁸⁰ Det finns dock en viss flexibilitet för att träffa avtal med enskilda arbetstagare angående genomförandet av integritetskänsliga åtgärder, till exempel avtal om obligatoriska alkoholtester under en viss period.⁸¹

En kontrollåtgärd som utförs med stöd av kollektivavtal eller anställningsavtal får, liksom ett arbetsledningsbeslut, inte strida mot lag eller god sed på arbetsmarknaden. Bedömningen av huruvida en åtgärd strider mot god sed är i princip densamma oavsett om den följer av ett kollektivavtal, anställningsavtal eller arbetsledningsbeslut.⁸² Vidare kan inte kollektivavtalsregler ge arbetsgivaren utökade befogenheter att vidta kontrollåtgärder utöver vad som är tillåtet enligt gränserna för arbetsledningsrätten.⁸³ Individuella överenskommelser får inte heller strida mot befintliga kollektivavtal.⁸⁴

Det är värt att notera att ett kollektivavtal som fastställer en skyldighet att genomgå alkohol- och drogtestar och som endast omfattar vissa arbetstagare inte automatiskt befriar andra arbetstagare från samma skyldighet. Detta illustreras i AD 1998 nr 97, där ett kollektivavtal krävde obligatoriska tester för dess medlemmar, och arbetsgivaren valde att utvidga kravet till att även omfatta arbetstagare som inte var medlemmar i det aktuella facket. Dessa arbetstagare ansågs ändå vara förpliktade att underkasta sig testerna, med stöd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

3.3 Arbetsgivares arbetsmiljöansvar

Alkohol- och drogtestar, liksom andra kontrollåtgärder, har i flera av Arbetsdomstolens avgöranden ansetts utgöra en del av arbetsgivares ansvar att upprätthålla en säker och hälsosam arbetsmiljö.⁸⁵ I fråga om arbetsgivares rätt att genomföra alkohol- och drogtestar på arbetsplatsen spelar därför arbetsmiljölagen (1977:1160) en central roll.

Sedan arbetsmiljölagen infördes år 1978 har den genomgått flera anpassningar för att efterleva internationella åtaganden, bland annat EU:s ramdirektiv om arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.⁸⁶ Ramdirektivet, som är en grundläggande del av EU:s arbetsmiljöarbete, innehåller minimistandarder

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Westregård (2002), 36.

⁸¹ AD 2001 nr 26.

⁸² AD 1997 nr 29; Westregård (2023), s. 509; Källström & Malmberg (2022), s. 302.

⁸³ Öman (2010), s. 662.

⁸⁴ Westregård (2002), s. 36; 27 § i lag (1976:580) om medbestämmande; Öman (2010), s. 663 f.

⁸⁵ Se t.ex. AD 1991 nr 45 och AD 1997 nr 29.

⁸⁶ Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

som medlemsstater ska införa för att säkerställa hälsosamma och säkra arbetsförhållanden.⁸⁷ Som komplement till ramdirektivet finns det så kallade särdirektiv som adresserar specifika risker och arbetsmiljöfrågor.⁸⁸ Ramdirektivets principer om att förbättra arbetstagares arbetsmiljö återspeglas även i artikel 31 i EU:s rättighetsstadga, som fastställer arbetstagares rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden.

Den svenska arbetsmiljölagen är en ramlag som innehåller grundläggande bestämmelser om arbetsmiljön. Det övergripande syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.⁸⁹ Arbetsmiljölagen är tillämplig på varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning och kompletteras med föreskrifter och allmänna råd.⁹⁰

I lagens andra kapitel fastställs allmänna krav och principer för arbetsmiljön. Här ingår såväl krav på en tillfredsställande arbetsmiljö med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället, som krav på att arbetet ska planläggas och anordnas så att den utförs i en säker miljö.⁹¹

I det tredje kapitlet regleras ansvarsfördelningen kring arbetsmiljön. Här fastställs bland annat att arbetsgivaren har det övergripande ansvaret för att säkerställa en god arbetsmiljö för sina anställda. Detta innebär att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall bland arbetstagarna samt att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten för att säkerställa att arbetsmiljökraven uppfylls.⁹²

Samtidigt har arbetstagaren ett medansvar i arbetsmiljöarbetet. Enligt 3 kap. 4 § AML ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Detta innefattar en skyldighet att följa givna föreskrifter. Av Arbetsdomstolens praxis följer att detta medansvar ger arbetsgivare ett större utrymme att införa alkohol- och drogtestar, och att kräva att arbetstagarna följer dessa i syfte att uppfylla de nämnda skyldigheterna.⁹³

⁸⁷ T.ex. artikel 5.1 och artikel 6.1 i direktiv 89/391/EEG.

⁸⁸ Artikel 16 i direktiv 89/391/EEG.

⁸⁹ Se 1 kap. 1 § AML.

⁹⁰ Se 1 kap. 2 § AML; t.ex. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning (AFS 2020:5).

⁹¹ Se 2 kap. 1-2 §§ AML.

⁹² Se 3 kap. 2 §-2 a § AML.

⁹³ Se t.ex. AD 1991 nr 45 och AD 1998 nr 97.

4 Grundläggande rättigheter för arbetstagares personliga integritet

Detta kapitel ämnar utforska de grundläggande rättigheterna till privatliv och personlig integritet för arbetstagare inom den privata sektorn enligt internationella åtaganden. Kapitlet inleds med en granskning av relevanta regelverk och principer från Förenta nationerna, inklusive riktlinjer från Internationella arbetsorganisationen (ILO). Därefter undersöks artikel 8 i Europakonventionen och hur frågor om integritet i arbetslivet hanteras av Europadomstolen. Trots att konventionen har inkorporerats i svensk rätt har jag valt att inkludera den i detta kapitel med hänsyn till dess ursprung som ett internationellt åtagande. Slutligen utforskas EU-rätten, med särskilt fokus på EU:s rättighetsstadga och dess betydelse för arbetstagares skydd för personlig integritet.

4.1 Förenta nationerna

4.1.1 Rätten till privatliv

Den 10 december 1948 tillkännagav FN:s generalförsamling den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, ett dokument som definierar de grundläggande mänskliga rättigheterna och som har blivit världens mest översatta text med versioner på över 360 språk.⁹⁴ Förklaringen utgör en central del av det internationella arbetet med att övervaka och främja de mänskliga rättigheterna i världens stater, och står högst upp i rang av de konventioner som har betydelse för den svenska arbetsrätten.⁹⁵

Artikel 12 i förklaringen fastställer den grundläggande principen att ingen får utsättas för godtyckliga ingripanden i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens, och inte heller för angrepp på sin heder eller sitt anseende. Alla har rätt till skydd mot sådan inblandning eller angrepp. Även om integritet inte uttryckligen nämns, betraktas rätten till privatliv och personlig integritet som starkt sammanvävda.⁹⁶

Trots att förklaringen inte är formellt bindande, ligger deklARATIONEN till grund för flera rättsligt bindande internationella konventioner som innehåller mer preciserade normer.⁹⁷ Ett exempel är FN:s konvention om medborgerliga och

⁹⁴ United Nations, “About the Universal Declaration of Human Rights Translation Project”. Hämtad från: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/universal-declaration-human-rights/about-universal-declaration-human-rights-translation-project>.

⁹⁵ Källström & Malmberg (2022), s. 64.

⁹⁶ En sådan tolkning är i linje med övergripande internationella rättsliga ramar och normer, bl.a. artikel 7 i EU:s rättighetsstadga och Europakonventionens artikel 8 (jfr t.ex. *Niemiet mot Tyskland* (13710/88), p. 29; *Pretty mot Storbritannien* (2346/02), p. 61; *Peck mot Storbritannien* (44647/98), p. 57; *Denisov mot Ukraina* (76639/11), p. 95).

⁹⁷ Källström & Malmberg (2022), s. 64.

politiska rättigheter från år 1966.⁹⁸ Konventionen förpliktar stater att säkerställa och respektera individens medborgerliga och politiska rättigheter av olika slag.⁹⁹ I artikel 17 i denna konvention återfinns samma grundläggande princip som i den allmänna förklaringen avseende skydd för sitt privatliv och integritet. Till skillnad från förklaringen är konventionen dessutom rättsligt bindande för de förbundna staterna, och har ratificerats av 174 stater.¹⁰⁰ Enligt artikel 28 i konventionen ska FN:s kommitté för mänskliga rättigheter övervaka och säkerställa efterlevnaden av konventionens skyldigheter.¹⁰¹

4.1.2 ILO:s riktlinjer

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är ett FN-organ som arbetar för att främja social och ekonomisk rättvisa inom arbetslivet. Organet består av representanter för arbetstagare, arbetsgivare och regeringar, och intar en central roll i utformningen av konventioner och rekommendationer på arbetslivets område. Sverige blev medlem av ILO år 1920 genom anslutningen till Nationernas Förbund.¹⁰²

ILO har inte antagit några konventioner eller rekommendationer som direkt behandlar frågor relaterade till privatliv eller integritet. Däremot har ILO antagit två riktlinjer som rör arbetstagares personliga integritet i samband med alkohol- och drogtestning. ILO:s riktlinjer är visserligen inte rättsligt bindande, men fungerar som vägledning vid utformning av nationell lagstiftning.¹⁰³

Den första riktlinjen är *Guiding principles on drug and alcohol testing in the workplace* från år 1993. Riktlinjen framhåller bland annat vikten av samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare vid hantering av alkohol- och drogtestar på arbetsplatsen. Där understryks också vikten av att säkerställa att arbetstagare är medvetna om skälen med alkohol- och drogtestningen och att de tillförsäkras ett adekvat integritetsskydd under testförfarandet. Vidare framhävs betydelsen av att säkerställa kvalitet och noggrannhet i testresultaten.¹⁰⁴

Den andra riktlinjen är *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace* från år 1996. Denna riktlinje fokuserar på den generella hanteringen av alkohol- och drogrelaterade frågor på arbetsplatser. Den belyser bland annat arbetstagares rätt till privatliv och att intrång i deras privatliv i

⁹⁸ Konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR), New York, 16 december 1966.

⁹⁹ Se t.ex. artikel 1-3 ICCPR.

¹⁰⁰ Se artikel 50 ICCPR; United Nations, "Status of Treaties". 2024-05-10. Hämtad från: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&clang=en.

¹⁰¹ Artikel 28 f. ICCPR.

¹⁰² Källström & Malmberg (2022), s. 66; ILO, "Om ILO". Hämtad från: <https://svenskailo-kommitten.se/om-ilo/>.

¹⁰³ Källström & Malmberg (2022), s. 66.

¹⁰⁴ International Labour Office (1996), Bilaga V, s 32-38.

samband med alkohol- och drogtestning bör vara begränsat, rimligt och motiverat.¹⁰⁵ Det understryks även vikten av att göra en intresseavvägning mellan arbetsgivares behov av testning och arbetstagares rätt till personlig integritet, vilket kräver en noggrann övervägning av när det är lämpligt att genomföra sådana tester.¹⁰⁶ Vidare är kvalitetssäkring av testförfarandet väsentligt, och det rekommenderas bland annat att testerna utförs i samarbete med medicinsk personal och experter specialiserade på området. Det rekommenderas också att det finns ett nära samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och deras representanter vid utformningen av testningen.¹⁰⁷ Riktlinjen lyfter även fram arbetsgivarens ansvar att förebygga åtgärder mot stress och andra fysiska och psykiska svårigheter.¹⁰⁸

4.2 Europakonventionens artikel 8 om rätten till skydd för privat- och familjeliv

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna - oftast refererad som Europakonventionen - är ett internationellt fördrag som fastställer och skyddar envars fri- och rättigheter. Konventionen har införlivats i svensk lagstiftning och är skyddad i svensk grundlag.¹⁰⁹

Konventionen har också en stark koppling till EU-rättens primärrätt. Genom Lissabonfördragets ikraftträdande åtog sig EU att ansluta sig till Europakonventionen, vilket framgår av artikel 6.2 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU). Likaså fastställer artikel 52.3 i EU:s rättighetsstadga att stadgans rättigheter ska tolkas med samma innebörd och omfattning som de ges i konventionen. I artikel 53 i EU:s rättighetsstadga framgår att inga av stadgans bestämmelser ska tolkas så att de minskar eller begränsar de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna som erkänns genom Europakonventionen. Vidare är det inte ovanligt att Europadomstolen hänvisar till EU-domstolens rättspraxis i sina egna avgöranden, i enlighet med de tolkningsmetoder som Europadomstolen utvecklat.¹¹⁰

Europakonventionen utgör ett levande instrument som ska tolkas dynamiskt med hänsyn till den aktuella samhällsutvecklingen.¹¹¹ Artikel 8 i konventionen, som behandlar rätten till respekt för privatlivet och familjelivet, har på

¹⁰⁵ International Labour Office (1996), s. 8.

¹⁰⁶ Ibid, s. 16.

¹⁰⁷ Ibid, s. 9.

¹⁰⁸ Ibid, s. 7.

¹⁰⁹ Se lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna; 2 kap. 19 § kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

¹¹⁰ Jfr t.ex. *Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi mot Irland* (45036/98); *Michaud mot Frankrike* (12323/11); *Mihalache mot Rumänien* (54012/10).

¹¹¹ *Tyler mot Storbritannien* (5856/72), p. 31; *Dudgeon mot Storbritannien* (7525/76), p. 60.

senare tid fått en ökad betydelse som rättskälla på området för mänskliga rättigheter.¹¹² Genom artikel 8 tillerkänns enskilda rätten till skydd för sitt privat- och familjeliv enligt följande:

1. Var och en har rätt till skydd för sitt privat- och familjeliv, sitt hem och sin korrespondens.
2. Offentlig myndighet får inte ingripa i denna rättighet annat än med stöd av lag och om det i ett demokratiskt samhälle är nödvändigt med hänsyn till den nationella säkerheten, den allmänna säkerheten eller landets ekonomiska välbefinnande, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

Europadomstolen har varit generös vad gäller tolkningen av begreppet privatliv.¹¹³ Enligt domstolen omfattar begreppet en persons fysiska och psykiska integritet, och kan "omfamna flera aspekter av personens fysiska och sociala identitet".¹¹⁴ Begreppet kan dock inte definieras uttömmande.¹¹⁵ I *Niemietz mot Tyskland* utvidgade domstolen innebörden av privatliv till att även omfatta möjligheten att etablera och utveckla relationer med andra människor, en tolkning som sträcker sig utanför den personliga sfären. Europadomstolen menade att det vore för restriktivt att enbart begränsa privatlivet till en "inre krets" där individen kan leva sitt eget personliga liv, och därmed utesluta aktiviteter av yrkes- eller affärsmässig natur, vilket ofta innehåller betydande sociala interaktioner. Enligt domstolen förstärks detta synsätt av att det inte alltid går att tydligt separera arbetsrelaterade aktiviteter från privatlivet.¹¹⁶

Efter att ha konstaterat att artikel 8 är tillämplig, bedömer Europadomstolen om det har förekommit ett ingrepp i privatlivet. En överträdelse av artikel 8 (1) utgör dock inte automatiskt ett brott mot konventionen. Enligt artikel 8 (2) är en sådan åtgärd konventionsenlig om den har lagligt stöd, eftersträvar ett legitimt ändamål och är nödvändig i ett demokratiskt samhälle. För att en inskränkning av artikel 8 ska vara tillåten krävs att samtliga kriterier i artikel 8 (2) är uppfyllda. Om minst en förutsättning inte efterlevs är det tillräckligt för domstolen att konstatera att en kränkning av artikeln föreligger. I en sådan situation är det inte nödvändigt att undersöka om resterande kriterier i artikeln är uppfyllda.¹¹⁷

¹¹² Ehrenkrona (2016), s. 7.

¹¹³ Harris m.fl. (2018), s. 501.

¹¹⁴ *Denisov mot Ukraina* (76639/11), p. 95; *S. och Marper mot Storbritannien* (30562/04 och 30566/04), p. 66; *Pretty mot Storbritannien* (2346/02), p. 61; *Peck mot Storbritannien* (44647/98), punkt 57.

¹¹⁵ T.ex. *Denisov mot Ukraina* (76639/11), p. 95.

¹¹⁶ *Niemietz mot Tyskland* (13710/88), p. 29.

¹¹⁷ T.ex. *M.M mot Nederländerna* (39339/98), punkt 46.

Europadomstolen har fastställt att kravet på lagligt stöd innebär att ingripandet ska, som ett minimum, överensstämma med nationell lagstiftning. Lagen ska vara förutsägbar, tillgänglig för allmänheten och tillräckligt preciserad.¹¹⁸ Europadomstolen har uttalat att där specifikt lagstöd saknas, kan kravet på lagligt stöd uppfyllas genom kollektivavtal.¹¹⁹ Likaså kan principen om arbetsgivares arbetsledningsrätt uppfylla kriteriet, även för åtgärder som alkohol- och drogtester, under förutsättning att dessa tester är starkt kopplade till verksamhetens art, förutsägbara för berörda arbetstagare, och att tillräcklig förhandsinformation ges till de anställda.¹²⁰

Vad gäller kravet på ett legitimt ändamål prövar Europadomstolen om syftet med ingreppet har varit att tillgodose ett av de i artikeln uppräknade ändamålen: nationell säkerhet, allmän säkerhet eller landets ekonomiska välstånd, förebyggande av oordning eller brott, skydd för hälsa eller moral eller för andra personers fri- och rättigheter.¹²¹

Slutligen, som ett sista steg, prövar domstolen om åtgärden är nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Detta innebär att ingripandet ska vara proportionerligt med hänsyn till det legitima ändamålet. Proportionalitetsprövningen anses vara en av de mest kontroversiella frågorna i mål om integritet, särskilt i mål som rör arbetstagare inom den privata sektorn.¹²² Begreppet "nödvändigt" i dessa sammanhang innebär inte samma flexibilitet som uttryck såsom "användbart", "rimligt" eller "önskvärt". I stället antyder det att det måste finnas ett "påträngande samhällligt behov" för det aktuella ingripandet.¹²³

Det är enligt Europadomstolen medlemsstatens uppgift att göra den första bedömningen av det påträngande samhällliga behovet i varje enskilt fall; därigenom lämnas ett visst tolkningsutrymme, en s.k. "margin of appreciation". Omfattningen av denna rätt beror på frågans natur och vikten av de berörda parternas intressen.¹²⁴ Europadomstolen förbehåller sig dessutom rätten att pröva staternas proportionalitetsbedömningar.¹²⁵ En närmare genomgång av Europadomstolens prövning i dessa frågor med avseende på alkohol- och drogtester behandlas i kapitel 6.

Slutligen bör det påpekas att Europakonventionens artikel 8 inte enbart syftar till att skydda individer mot staten, även om detta är dess huvudsakliga ändamål. I vissa fall medför artikeln också en positiv aktiv skyldighet för

¹¹⁸ T.ex. *S och Marper mot Storbritannien* (30562/04 och 30566/04), p. 95.

¹¹⁹ *Madsen mot Danmark* (58341/00) och *Wretlund mot Sverige* (46210/99).

¹²⁰ *Wretlund mot Sverige* (46210/99).

¹²¹ Se artikel 8 (2) i Europakonventionen.

¹²² Se kontroversiella domar utfärdade av kammaren och storkammaren i Europadomstolen i målen *Barbulescu mot Rumänien* (61496/08) och *López Ribalda och flera mot Spanien* (1874/13 och 8567/13), samt skiljaktiga meningar till vardera av dessa fyra domslut.

¹²³ *Dudgeon mot Storbritannien* (7525/76), p. 51.

¹²⁴ Se t.ex. *Pretty mot Storbritannien* (2346/02), p. 70; *Dudgeon mot Storbritannien* (7525/76), p. 52.

¹²⁵ T.ex. *Dudgeon mot Storbritannien* (7525/76), p. 52.

medlemsstaterna att säkerställa att respekten för privatlivet upprätthålls i relationen mellan privatpersoner, genom att till exempel utfärda lagar eller förordningar. Det innebär att en medlemsstat kan hållas ansvarig för att inte ha tillhandahållit adekvat skydd vid ett rättighetsintrång som görs av ett enskilt rättssubjekt mot ett annat.¹²⁶

4.3 EU-rätt

I enlighet med artikel 2 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU) bygger unionen på värderingar såsom frihet, demokrati och respekt för mänskliga rättigheter. Fördraget, som huvudsakligen är avsett för EU:s lagstiftare, kompletteras av Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF) som bland annat reglerar utövandet av unionens befogenheter.¹²⁷ I Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter - EU:s rättighetsstadga - beskrivs fördragets principer om de grundläggande friheterna och rättigheterna närmare.

Stadgan syftar till att skydda och främja mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla EU-medborgare. Stadgans principer baseras på medlemsstaternas gemensamma författningstraditioner och internationella åtaganden, inklusive Europakonventionen samt unionens och Europarådets sociala stadgor.¹²⁸ Stadgan är tillämplig i hela EU men endast gentemot unionens institutioner, organ och byråer samt mot medlemsstaterna i deras tillämpning av unionsrätten.¹²⁹ Enligt EU-domstolen innebär kravet på ”tillämpning av unionsrätten” att det måste föreligga en anknytning av en viss grad till ett unionsrättsligt område. I bedömningen av en rättsregels anknytningsgrad till EU-rätten prövar EU-domstolen bland annat lagens art, ändamål och om det finns specifika unionsrättsliga bestämmelser på området.¹³⁰ Eftersom EU:s rättighetsstadga utgör en del av EU:s primärrätt har den också företräde framför nationell rätt.¹³¹

Stadgan är uppdelad i olika kapitel som täcker en rad olika mänskliga rättigheter, exempelvis rätten till liv, likabehandling, yttrandefrihet och religionsfrihet.¹³² I artikel 3.1 fastslås individens rätt till personlig integritet, vilket inkluderar fysiska och mentala aspekter av integritet. Artikel 7 fastställer varje individs rätt till respekt för sitt privatliv, medan artikel 30 fastställer arbetstagares skydd mot uppsägning utan saklig grund. Dessa rättigheter kan dock begränsas genom lag, givet att dessa begränsningar är motiverade av ett

¹²⁶ Ehrenkrona (2016), s. 110.

¹²⁷ Artikel 1 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

¹²⁸ Ingressen till EU:s rättighetsstadga.

¹²⁹ Artikel 51 i EU:s rättighetsstadga.

¹³⁰ Se t.ex. C-206/13 Cruciano Siragusa, p. 24–25.

¹³¹ Artikel 6.1 FEU; C-6/64 Costa mot E.N.E.L; lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen.

¹³² T.ex artikel 2, 10, 11 och 23 i EU:s rättighetsstadga.

allmänt intresse som erkänns av unionen och står i proportion till det eftersträvade målet.¹³³

¹³³ Artikel 52 i EU:s rättighetsstadga.

5 Det arbetsrättsliga skyddet vid alkohol- och drogtestning

Syftet med detta kapitel är att utforska hur arbetsrättslig lagstiftning i Sverige indirekt påverkar skyddet för arbetstagares personliga integritet vid alkohol- och drogtestning inom den privata sektorn. Kapitlet inleds med en granskning av reglerna kring uppsägning av personliga skäl, med hänsyn till vissa specifika bedömningsfrågor som är relevanta för uppsatsens ämne. Därefter undersöks regler som rör förhandling, information och medbestämmande i arbetslivet och dess betydelse som en skyddsmekanism för den personliga integriteten.

5.1 Uppsägning av personliga skäl

5.1.1 Allmänt om sakliga skäl

Enligt 7 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är en uppsägning från arbetsgivarens sida inte tillåten om det inte föreligger sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara relaterade till arbetsbrist eller personliga skäl.¹³⁴ I de fall sakliga skäl saknas kan uppsägningen ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren, och arbetstagaren har rätt till såväl ekonomiskt som allmänt skadestånd.¹³⁵

År 2022 genomgick anställningsskyddslagen sin mest omfattande reform sedan dess införande, baserad på en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter - Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd.¹³⁶ En betydande effekt av reformen är att 7 § LAS har blivit en semidispositiv bestämmelse genom införandet av 2 c § LAS. Denna förändring har gjort det möjligt för parterna bakom Huvudavtalet att specificera vad som utgör sakliga skäl för uppsägning. Detta innebär att det numera finns två parallella system för att hantera sakliga skäl: dels lagstiftningen genom 7 § LAS med tillhörande förarbeten och rättspraxis, dels Huvudavtalets bestämmelser om sakliga skäl för de som väljer att ansluta sig till avtalet.¹³⁷

Anställningsskyddslagen innehåller inget förtydligande av vad sakliga skäl utgör, ett avsiktligt utelämnande för att undvika en låsning av rättsutvecklingen.¹³⁸ Vägledning för bedömningen får därmed inhämtas från

¹³⁴ Se 7 § 1 st. LAS.

¹³⁵ Se 34 § och 38-39 §§ LAS.

¹³⁶ Nedan beskrivning utgår från innehållet i huvudavtalet som träffats mellan Svenskt Näringsliv och PTK (hädanefter Huvudavtalet) och som i de flesta delar av betydelse är likalydande med motsvarande avtal på LO-sidan.

¹³⁷ I syfte att säkerställa att det finns möjlighet för avtalsparterna att i tvister om avtalets innebörd avge gemensamma uppfattningar har en gemensam Huvudavtalsnämnd inrättats, se 1 kap. 14 § i Huvudavtalet.

¹³⁸ Prop. 2021/22:176, s. 85 f; Prop. 1973:129, s. 120 f.

lagförarbeten, rättspraxis och andra rättskällor.¹³⁹ Det avgörande för bedömningen av sakliga skäl är om arbetstagaren har gjort sig skyldig till ett tillräckligt allvarligt åsidosättande av sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och om han eller hon har haft insikt om detta. Denna bedömning är individuell och tar hänsyn till alla relevanta omständigheter i det specifika fallet. Vid helhetsbedömningen ska arbetstagarens personliga förhållanden vägas in, liksom hur arbetsgivaren har agerat i det enskilda fallet och i arbetsmiljöhänseende. Även bakgrunden och orsaken till de omständigheter som läggs arbetstagaren till last ska beaktas i bedömningen.¹⁴⁰

Huvudavtalet bekräftar i stort sett detta synsätt och klargör att sakliga skäl ska bedömas utifrån om en arbetstagare har begått ett allvarligt brott mot sina anställningsförpliktelser. För att en överträdelse ska anses föreligga måste det vara klart att arbetstagaren förstått eller borde ha förstått allvaret i sitt agerande. Beslutet ska grunda sig på en helhetsbedömning, där man beaktar såväl arbetsgivarens agerande som arbetsmiljön och de bakomliggande orsakerna till arbetstagarens felaktiga beteende. I Huvudavtalet framgår även att hitillsvarande rättspraxis ska fortsatt tillämpas och vikten av att arbetsgivaren ska överväga mindre ingripande åtgärder före uppsägning.¹⁴¹

Huvudavtalet preciserar även vad som utgör sakliga skäl i vissa hänseenden. Av relevans för arbetet kan nämnas ordervägran; enligt Huvudavtalet är utgångspunkten att sakliga skäl föreligger om arbetstagaren fått en varning om att anställningen är i fara och fått skälig betänketid att efterkomma arbetsgivarens instruktioner. Om arbetstagarens skäl för en vägran att lyda order eller anvisning undantagsvis ska tillmätas betydelse måste dessa skäl vara särskilt beaktansvärda och vid en intresseavvägning framstå som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt. Det bör dessutom bortses från om arbetstagaren har en lång anställningstid utan tidigare mittskötsamhet. Det avgörande är i stället om det föreligger en vägran att lyda order.¹⁴²

I samband med reformen 2022 har det skett vissa förändringar i hur arbetstagarens och arbetsgivarens intressen ska vägas mot varandra i bedömningen av sakliga skäl, där vikten av vissa aspekter har minskat. En sådan förändring är att det inte längre ska ske en vägning mot arbetstagarens personliga intresse av att behålla anställningen. Det innebär att arbetstagarens försörjningsbörda och huruvida arbetstagaren på grund av personliga förhållanden kan ha svårt att hitta en ny anställning inte längre ska beaktas.¹⁴³ Syftet med ändringen är

¹³⁹ Prop. 2021/22:176, s. 85 f. och s. 446-447.

¹⁴⁰ Prop. 2021/22:176, s. 87-88 och s. 446; Källström & Malmberg (2022), s. 155.

¹⁴¹ Se 3 kap. 2 § i Huvudavtalet.

¹⁴² Se 3 kap. 5 § i Huvudavtalet.

¹⁴³ Prop. 2021/22:176, s. 86-88 och s. 446; 3 kap. 2 § i Huvudavtalet.

att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för en uppsägning på grund av personliga skäl.¹⁴⁴

En annan förändring avser arbetsgivarens ansvar att genomföra en framtidsprognos.¹⁴⁵ Tidigare förväntades arbetsgivaren genomföra en prognos för att uppskatta risken för att arbetstagaren skulle begå ytterligare överträdelse av anställningsavtalet i framtiden.¹⁴⁶ Detta är inte längre ett krav. Nu baseras arbetsgivarens möjligheter att genomföra en uppsägning uteslutande på den aktuella överträdelsens allvarlighetsgrad vid tillfället för överträdelsen.¹⁴⁷

Vissa menar att dessa förändringar är en allmän förskjutning av rättsläget i arbetsgivarvänlig riktning, som innebär att det blir lättare för arbetsgivare att säga upp en arbetstagare.¹⁴⁸ Kritiken lyfter även fram en slags paradox där, å ena sidan, tidigare etablerad rättspraxis, som inkluderar hänsyn till arbetstagarens intresse av att behålla anställningen och en framtidsprognos, fortsatt bör tjäna som vägledning. Å andra sidan, enligt de ny förarbetena, ska dessa faktorer exkluderas från bedömningen.¹⁴⁹ Selberg påpekar att regleringens tvetydighet sannolikt kommer att leda till att arbetstagsidan i domstol kommer att framställa sin argumentation på ett sätt som säkerställer att händelseförloppet bedöms utifrån det äldre rättsliga materialet. Arbetsgivar sidan kommer i stället att försöka minimera betydelsen av de formuleringar i förarbetena som antyder ett oförändrat rättsläge, och i stället betona de delar som förespråkar en förändring.¹⁵⁰

5.1.2 Arbetsgivarens lojalitetsplikt och rehabiliteringsansvar

I prövningen av sakliga skäl åligger det arbetsgivaren en lojalitetsplikt i samband med uppsägning, vilket delvis framgår av LAS. En uppsägning är inte grundad på sakliga skäl om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren annat arbete hos sig, enligt den s.k. omplaceringsregeln i 7 § 2 st. LAS. En omplaceringsutredning ska avse hela arbetsgivarens verksamhet och innefatta samtliga lediga befattningar. Därefter ska arbetsgivaren pröva om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den lediga befattningen.¹⁵¹ Om arbetsgivaren tidigare har erbjudit arbetstagaren annat arbete på grund av förhållanden som rör arbetstagaren personligen, anses omplaceringsskyldigheten ha uppfyllts om det inte finns särskilda skäl.¹⁵² Lojalitetsplikten innebär även att arbetsgivaren måste överväga alla rimliga alternativ

¹⁴⁴ Prop. 2021/22:176, s. 87-88 och s. 446; 3 kap. 2 § i Huvudavtalet.

¹⁴⁵ Prop. 2021/22:176, s. 86-88 och s. 446; 3 kap. 2 § i Huvudavtalet.

¹⁴⁶ Jfr t.ex. AD 1996 nr 102, AD 2006 nr 121 och AD 2014 nr 26.

¹⁴⁷ Prop. 2021/22:176, s. 86-88; 3 kap. 2 § i Huvudavtalet.

¹⁴⁸ Seko (2021), s. 1-2; Selberg & Sjödin. "Lättare att säga upp med nya Las – tre viktiga förändringar". 2022-09-14. Hämtad från: <https://www.lag-avtal.se/nyheter/lattare-att-saga-upp-med-nya-las-tre-viktiga-forandringar/1572525>.

¹⁴⁹ Lagrådets yttrande (2022), s. 9.

¹⁵⁰ Selberg (2021), s. 910-911.

¹⁵¹ Öman (2024), avsnitt 2.2.

¹⁵² Se 7 § 2 st. LAS.

för att undvika uppsägning, till exempel stödjande åtgärder, tillrättavisning och varning om att anställningen är i fara.¹⁵³

Vidare ansvarar arbetsgivaren för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, vilket innebär en skyldighet att anpassa verksamheten till arbetstagares individuella förutsättningar och att ordna en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.¹⁵⁴ Arbetsgivaren ska härmed vidta de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering, till exempel arbetsprövning, arbetsutbildning och utbildning.¹⁵⁵ Omfattningen av rehabiliteringsansvaret beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Det är arbetsgivarens skyldighet att noggrant undersöka möjligheterna till omplacering, anpassning eller andra åtgärder som kan underlätta för arbetstagaren att fortsätta arbeta. Om det råder oklarhet om huruvida arbetsgivaren genom dessa åtgärder hade kunnat bereda arbetstagaren fortsatt arbete ska detta tolkas till nackdel för arbetsgivaren.¹⁵⁶

Av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar följer ett principiellt förbud mot uppsägning på grund av nedsatt arbetsförmåga som följer av sjukdom. Sådana åtgärder får vidtas endast i undantagsfall.¹⁵⁷ Enligt rättspraxis betraktas en arbetstagares onykterhet orsakad av alkoholism som en sjukdom,¹⁵⁸ vilket innebär att alkoholism generellt inte kan åberopas som sakliga skäl för uppsägning.¹⁵⁹ Det finns i princip tre typfall när uppsägning av personliga skäl av sjuka arbetstagare kan utgöra sakliga skäl: Det första skälet är när nedsättningen av arbetsförmågan är varaktig och så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren, trots vidtagna rehabiliteringsinstanser. Det andra skälet är när arbetstagaren utan godtagbara skäl vägrar att medverka till adekvata försök att förbättra sin arbetsförmåga. Det tredje skälet är när sjukdomen leder till ett oacceptabelt beteende på arbetsplatsen, eller när den sjuka arbetstagaren gör sig skyldig till annat icke tolererbart beteende.¹⁶⁰

Om onykterheten inte är av sjukdomskaraktär, betraktas den som misskötsamhet.¹⁶¹ Huvudavtalet anger att alkoholmissbruk utan sjukdomskaraktär ska behandlas som misskötsamhet och bedömas på samma sätt som annan misskötsamhet.¹⁶² Dock krävs det även vid lindrigare former av alkoholproblem, där sjukdomskaraktär saknas, att arbetsgivaren försöker hjälpa till att

¹⁵³ Öman (2024), avsnitt 2.1.1; Källström & Malmberg (2022), s. 157-162; prop. 2021/22:176, s. 90-91.

¹⁵⁴ Se 3 kap. 2 § AML; 3 kap. 2 a § 3 st. AML.

¹⁵⁵ Se 30 kap. 6 a § socialförsäkringsbalken (2010:110); prop. 1990/91:141, s. 42.

¹⁵⁶ Källström och Malmberg (2022), s. 311.

¹⁵⁷ AD 2013 nr 65 och AD 2014 nr 26; Öman (2024), avsnitt 2.1.5.1.

¹⁵⁸ T.ex. AD 1978 nr 139, AD 1979 nr 67 och AD 2013 nr 65; Anesäter m.fl. (2023), s. 140; Öman (2024), avsnitt 2.1.5.2.

¹⁵⁹ T.ex. AD 1997 nr 13 och AD 1982 nr 133; Öman (2024), s. 2.1.5.2.

¹⁶⁰ AD 1987 nr 164; Öman (2024), avsnitt 2.1.5.2.

¹⁶¹ Se t.ex. AD 2007 nr 33, AD 2001 nr 59 och AD 2009 nr 53; Öman (2024), avsnitt 2.1.5.2; 3 kap. 5 § i Huvudavtalet

¹⁶² Se 3 kap. 5 § i Huvudavtalet.

lösa problemet före uppsägning verkställs, till exempel att erbjuda behandling.¹⁶³

Vad gäller droganvändning är rättsläget ett annat. Arbetsdomstolen har ännu inte prövat arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid drogpåverkan och hur sakliga skäl bedöms i dessa fall. I AD 1984 nr 9 uttalade dock domstolen att uppsägning på grund av narkotika principiellt måste bedömas på ett annat sätt än uppsägning som föranleds av alkoholproblem. En avgörande skillnad är att bruket av alkohol är tillåtet och socialt accepterat, medan narkotikabruk utgör en brottslig handling.¹⁶⁴ Enligt domstolen är utgångspunkten därför att inta en mycket restriktiv hållning till narkotika även ur ett arbetsrättsligt perspektiv. Detta strikta synsätt bekräftas av Huvudavtalet, som anger att en brottslig handling på arbetsplatsen i regel utgör sakliga skäl för uppsägning.¹⁶⁵

En helhetsbedömning ska dock göras i varje enskilt fall. Bedömningen påverkas av flera faktorer, bland annat arbetsplatsens och arbetsmiljöns karaktär, hur narkotikahandlingen har yttrat sig och vilken situation i fråga om drogmissbruk som råder vid företaget och på orten. Arbetstagarens personliga förhållanden, till exempel ålder, anställningstid och levnadsförhållanden, har också vägts in i tidigare rättspraxis.¹⁶⁶ Dessutom har en framtidsprognos beaktats; om arbetstagaren har lyckats hålla sig borta från narkotika under en längre period, har detta ansetts vara till dennes fördel.¹⁶⁷

5.1.3 Arbetstagarens anställning under en tvist

En av förändringarna som infördes i samband med anställningsskyddsreformen är att en anställning inte längre fortsätter under en tvist om uppsägning.¹⁶⁸ Tidigare upphörde anställningen först när tvisten hade avgjorts slutgiltigt.¹⁶⁹ Under tiden som tvisten pågick fick arbetsgivaren bära lönekostnaden för arbetstagaren, och arbetsgivaren hade ingen möjlighet att få tillbaka den utbetalda lönen oavsett utgången av tvisten. Den slutliga lönekostnaden berodde på hur lång tid det tog att avgöra tvisten.¹⁷⁰

Numera behöver arbetsgivaren inte betala lön och andra förmåner under en pågående tvist om uppsägning. En domstol kan inte heller interimistiskt förordna att anställningen ska bestå under tvisten.¹⁷¹ Syftet med denna ändring är att göra kostnaderna mer förutsägbara för arbetsgivaren vid en

¹⁶³ Anesäter m.fl. (2023), s. 141; jfr AD 1982 nr 24.

¹⁶⁴ Se 1 § narkotikastrafflagen (1968:64).

¹⁶⁵ Se 3 kap. 5 § i Huvudavtalet.

¹⁶⁶ T.ex. AD 1999 nr 47.

¹⁶⁷ AD 1984 nr 9 och AD 1999 nr 47.

¹⁶⁸ Prop. 2021/22:176, s. 108.

¹⁶⁹ Ibid; se 34 § i upphävd version av lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁷⁰ Prop. 2021/22:176, s. 108.

¹⁷¹ Se 34 § 2 st. LAS.

uppsägning.¹⁷² I förarbetena och från olika håll i arbetslivet påpekas dock risken att förändringen kan försämra arbetstagares möjligheter att angripa uppsägningar som de anser är ogiltiga. En ekonomiskt utsatt situation till följd av utebliven lön kan minska incitamentet att driva en uppsägningstvist, särskilt för arbetstagare som inte har stöd av en facklig organisation för att driva tvisten mot arbetsgivaren.¹⁷³

Samtidigt stärks arbetstagares ställning genom ändringar i lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring samt tillägg i huvudavtalen om ytterligare ersättningar, i syfte att minska de ekonomiska riskerna i samband med uppsägningstvister.¹⁷⁴ Dessutom framgår det numera av 38 a § LAS att det allmänna skadeståndet i samband med ogiltigförklaring av uppsägning ska bestämmas med särskilt beaktande av syftet att förhindra överträdelser. Bestämmelsen ger enligt förarbetena uttryck för att det allmänna skadeståndet ska öka. I normalfallet bör skadeståndet uppgå till 135 000 kr vid ogiltigförklaring av en uppsägning, en ökning från tidigare 80 000 kr.¹⁷⁵ Avsikten med denna ändring är att avskräcka arbetsgivare från att genomföra mindre välöversvägda uppsägningar. Det är dock domstolarnas fortsatta uppgift att bestämma skadeståndets storlek.¹⁷⁶

5.2 Förhandling, information och medbestämmande

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) behandlar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagarorgan, och fastställer grundläggande rättigheter inom den kollektiva arbetsrätten, till exempel föreningsrätten, förhandlingsrätten, rätten till information och fredsplikten.¹⁷⁷ Lagen har anpassats över tid för att överensstamma med olika EU-direktiv,¹⁷⁸ och flera av lagens grundläggande rättigheter återfinns i EU:s rättighetsstadga och Europakonventionen.¹⁷⁹

I 10 § MBL regleras den allmänna förhandlingsrätten. Enligt denna bestämmelse har arbetstagarorganisationer rätt till förhandling med arbetsgivare avseende förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationens medlemmar som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Dessa förhandlingar påverkar dock inte arbetsgivarens ensidiga beslutanderätt, oavsett om förhandlingen har avslutats eller inte. Inte heller har den enskilde

¹⁷² Prop. 2021/22:176, s. 108.

¹⁷³ Prop. 2021/22:176, s. 110; Göteborgs tingsrätt (2021), s. 1.

¹⁷⁴ Prop. 2021/22:176, s. 110; 2 kap. 17 § i Huvudavtalet. Ersättning förutsätter bl.a. att arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation och är bunden av Huvudavtalet, se 2 kap. 17 § 4 st.

¹⁷⁵ Prop. 2021/22:176, s. 119-121.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ Se 7 §, 10-13 §§, 18-20 §§ och 41 § i MBL.

¹⁷⁸ Se t.ex. direktiv 98/59/EG, direktiv 2001/23/EG och direktiv 2002/14/EG.

¹⁷⁹ Se t.ex. artikel 27-28 i EU:s rättighetsstadga; artikel 11 i Europakonventionen.

arbetstagaren förhandlingsrätt enligt bestämmelsen, utan får i stället förlita sig på sina fackliga företrädare.¹⁸⁰

Fler bestämmelser angående förhandling återfinns i 11-13 §§ MBL. Enligt 11 § MBL ska en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal förhandla med arbetstagarorganisationen före beslut fattas om viktiga förändringar av verksamheten. Detsamma gäller för beslut om viktiga förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Ett exempel på hur denna förhandlingsskyldighet relaterar till alkohol- och drogtestning är AD 2001 nr 26. I detta fall upptäckte en arbetsgivare att en lärare vid en skola i Örebro förvarade alkohol i sitt skåp på arbetsplatsen. Detta resulterade i att arbetsgivaren och arbetstagaren kom överens om slumpmässiga alkoholtester. Efter att ett positivt test hade bekräftats, kom de överens på nytt om att regelbundna tester skulle utföras under en viss tid. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren hade en skyldighet att förhandla med fackförbundet före åtgärderna genomfördes. Genom att inte initiera dessa förhandlingar åsidosatte arbetsgivaren sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL.

Enligt 12 § MBL har en kollektivavtalsbunden arbetstagarorganisation rätt att initiera förhandlingar med arbetsgivaren innan denne fattar eller verkställer beslut i andra situationer än de som omfattas av den primära förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL.

I de fall arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal regleras förhandlingsskyldigheten i 13 § MBL. Skyldigheten inträder så fort en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för en arbetstagare. I AD 1991 nr 45 fastslog Arbetsdomstolen att en arbetsgivare inte var förhandlingsskyldig före ett beslut fattades om att genomföra urinprovstagning i syfte att upptäcka cannabis. Domstolen ansåg att beslutet om urinprovstagning inte var en fråga som särskilt angick arbets- eller anställningsförhållandena på det sätt som krävs enligt bestämmelsen.

Vidare, vad gäller arbetsgivares informationsskyldighet, framgår av 19 § MBL att arbetsgivare fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisationer i förhållande till vilken denne är bunden av kollektivavtal underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt, liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. För arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal regleras en motsvarande skyldighet enligt 19 a § MBL. Om en arbetsgivare avser att säga upp en arbetstagare av personliga skäl är arbetsgivaren dessutom enligt anställningsskyddslagen skyldig att i förväg underrätta den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och

¹⁸⁰ Malmberg m.fl. (2018), kommentaren till 10 §.

tillhörande arbetstagarorganisationen har då rätt till överläggning med arbetsgivaren.¹⁸¹

Vid sidan om lagstiftning kan kollektivavtal fungera som ett verktyg för att säkerställa fackligt inflytande i samband med arbetsgivares krav på alkohol- och drogtestning. Detta möjliggör för arbetstagare att via sina fackliga företrädare kunna påverka beslutsprocessen och därmed stärka sin personliga integritet. Ett exempel på en sådan reglering finns i kollektivavtalet mellan Hotell- och restaurangfacket och Visita. Avtalet, som har varit i kraft sedan 2006, reglerar arbetsgivares rätt att kräva alkohol- och drogtestning på arbetsplatsen.¹⁸² I avtalet anges bland annat att arbetsgivare som planerar att genomföra drogtestning måste ha en skriftlig och väl förankrad alkohol- och drogpolicy för sin verksamhet, där syftet med testningen framgår.¹⁸³ Testningen måste även vara motiverad antingen med hänsyn till det skyddsintresse som föreligger med hänsyn till verksamhetens karaktär eller att arbetsgivaren har en välgrundad misstanke om missbruk eller drogpåverkan.¹⁸⁴ Syftet med denna reglering är att säkerställa en balans mellan arbetsgivarens behov av säkerhet och arbetstagarnas integritet.¹⁸⁵

¹⁸¹ Se 30 § LAS och t.ex. AD 2009 nr 36, där arbetsgivaren underlät att informera arbetstagarorganisationen i förväg om uppsägning i samband med alkohol- och drogtestning.

¹⁸² Avtal om alkohol- och drogtestar, mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretaget (numera Visita) och Hotell och Restaurang Facket (2006).

¹⁸³ Ibid, 3 §.

¹⁸⁴ Ibid, 5 §.

¹⁸⁵ Ibid, 1 § i bilaga 1.

6 Rättspraxis från Europadomstolen och Arbetsdomstolen

I det följande presenteras en sammanställning av faktorer som Arbetsdomstolen och Europadomstolen har funnit särskilt betydelsefulla i deras bedömningar av alkohol- och drogtestning. Denna sammanställning är av pedagogiska skäl uppdelad i tre avsnitt: syftet med alkohol- och drogtestet, testförfarandet och uppsägning till följd av vägran att medverka. Inom varje avsnitt granskas domstolarnas avgörande i kronologisk ordning, med hänsyn till relevanta omständigheter specifika för det aktuella ämnet. Kapitlet avslutas med en fördjupning av ett rättsfall från Arbetsdomstolen som, även om det inte handlar om alkohol- och drogtestning, visar den senaste utvecklingen i domstolens bedömning av arbetstagares personliga integritet.

6.1 Syftet med alkohol- och drogtestet

Säkerheten på arbetsplatsen är en av de mest betydelsefulla och ofta avgörande faktorerna vid intresseavvägningen för tillåtligheten av alkohol- och drogtestning. Ett illustrativt och det kronologiskt första fallet på detta område är AD 1991 nr 45. Bakgrunden till målet var att en arbetsgivare inom byggnadsställningsmontage valde att införa drogtestning på arbetsplatsen efter misstankar om cannabisbruk bland personalen. Två ställningsmontörer vägrade att delta i drogtestningen och menade att testerna utgjorde ett obehörigt ingrepp i deras personliga integritet och att de därför inte ansåg sig vara skyldiga att genomföra det. Trots förhandlingar mellan arbetsgivare och facket vidhöll arbetstagarna sina ståndpunkter, vilket ledde till att de blev uppsagda. I Arbetsdomstolen blev en central fråga om deras skyldighet att underkasta sig testningen.

I sin intresseavvägning framhöll Arbetsdomstolen att arbetsgivarens åtgärder var motiverade av ett starkt behov att skydda både anställdas och andra parter säkerhet, med tanke på de betydande riskerna i arbetet med byggnadsställningar och den kända risken som cannabisbruk innebär. Vidare lyftes arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen att förebygga ohälsa och olyckor på arbetsplatsen, samt arbetstagarnas medansvar att aktivt delta i säkerhetsfrämjande åtgärder. Arbetsdomstolen fann att arbetstagarna var skyldiga att underkasta sig testningen, men påpekade samtidigt att varje situation där drogtestning övervägs måste bedömas individuellt.

I AD 1998 nr 97 rörde det sig om en lokalvårdare på ett kärnkraftverk i Oskarshamn som var medlem i Svenska Elektrikerförbundet. På arbetsplatsen fanns ett lokalt kollektivavtal som reglerade obligatoriska alkohol- och drogtestar. Elektrikerförbundet ingick inte i överenskommelsen utan motsatte sig

tvärtom testerna. Arbetsgivaren beslutade trots detta att införa dessa tester även för elektrikerförbundets medlemmar. Förbundet förde ärendet vidare till

Arbetsdomstolen och menade att arbetstagaren inte var skyldig att medverka i alkohol- och drogtestningen, bland annat med anledning av att testningen stred mot artikel 8 i Europakonventionen och att arbetstagarens arbetsuppgifter var att städa kontorsutrymmen och därmed utan säkerhetsrisker.

Arbetsdomstolen uttalade inledningsvis att det inte finns ett generellt förbud mot drogtestning enligt Europakonventionen. Däremot kan det förhålla sig så att sådan testning under vissa omständigheter kan vara konventionsstridig. Av betydelse blir under vilka omständigheter testningen sker, där hänsyn tas till bland annat arbetsgivarens intresse av att företa drogtestning, graden av ingrepp i den enskildas integritet och sättet att utföra testningen på.

Arbetsdomstolen betonade kärnkraftverkens samhällsviktiga roll, där säkerheten är av yttersta vikt med tanke på riskerna kopplade till strålning, högspänningsarbete och tunga lyft, samt de långtgående säkerhetskrav som gällde på arbetsplatsen. Detta, tillsammans med både arbetsgivarens och arbetstagarens ansvar enligt arbetsmiljölagen att förhindra ohälsa och olycksfall, innebär att arbetsgivaren hade ett starkt intresse av att genomföra drogtesterna. Vidare kunde arbetstagare behöva flyttas till arbetsställen med högre riskfyllda arbetsuppgifter, vilket motiverade ett enhetligt tillvägagångssätt för drogtestningen. Arbetsdomstolen fann därför att arbetsgivarens säkerhetsintresse vägde tyngre än arbetstagarens intresse av att värna sin personliga integritet. Med hänsyn till detta, samt utformningen av drogtestet, fann domstolen att arbetstagaren var skyldig att medverka i testningen. Vad gäller alkoholtestningen bedömde domstolen däremot att detta utgjorde ett större intrång i arbetstagarnas integritet än drogtestningen, och att arbetstagaren därför inte var skyldig att medverka i testningen.¹⁸⁶

Endast i ett av samtliga avgöranden hos Arbetsdomstolen har intressen utöver säkerhet på arbetsplatsen berättigat ett beslut om drogtestning. I AD 2001 nr 3 bedrev en arbetsgivare, Fryshuset, en social verksamhet riktad mot ungdomar, med målet att förebygga droganvändning och kriminalitet. I verksamheten ingick bland annat projektet "Lugna gatan", som syftade till att skapa en tryggare skolmiljö genom att anställa personer med tidigare erfarenhet av drogmissbruk som skolvårdar. Detta var tänkt att stärka förtroendet bland ungdomarna. När misstankar uppstod om att en av skolvårdarna hade återfallit i drogmissbruk, krävde arbetsgivaren att denne skulle genomgå drogtestning. Arbetstagaren vägrade vid flera tillfällen att genomföra testet, vilket föranledde uppsägning.

I sin intresseavvägning framhöll Arbetsdomstolen att arbetsgivaren hade ett väsentligt intresse av att utföra drogtestar på sin personal för att säkerställa

¹⁸⁶ Närmare om detta i avsnitt 6.2.

att verksamheten hölls fri från droger. Domstolen observerade att detta intresse snarare var knutet till verksamhetens syfte och dess trovärdighet för allmänheten än till säkerhet- och skyddsintressen, som i tidigare avgöranden. Domstolen poängterade att eftersom arbetsgivaren rekryterade individer med en bakgrund av missbruk, var det nödvändigt att säkerställa att all personal var drogfri. Detta ansågs vara avgörande för att verksamheten skulle kunna motverka drogmissbruk och kriminalitet bland ungdomar, och på så sätt upprätthålla sin trovärdighet för allmänheten. Domstolen konstaterade att detta intresse vägde tyngre än arbetstagarens intresse av personlig integritet, vilket resulterade i att arbetstagaren ansågs skyldig att underkasta sig kravet om drogtestning.

I AD 2002 nr 51 blev en busschaufför uppsagd för att ha vägrat att delta i slumpmässig drogtestning. I målet var det ostridigt att arbetstagaren hade en skyldighet att underkasta sig testet, vilket innebar att Arbetsdomstolen inte behövde ta ställning till testningens tillåtlighet. I stället var frågan i målet om det förelåg saklig grund för uppsägning.¹⁸⁷ Det är dock värt att notera domstolens uttalande om att arbetsgivaren, med tanke på verksamhetens natur, hade ett starkt säkerhetsintresse av att förhindra att chaufförer är påverkade av droger och därmed att de deltar i de tester som genomförs i enlighet med den tillämpade drogpolicyn.

I *Madsen mot Danmark* arbetade klaganden som passagerarassistent på en färja för ett danskt rederi.¹⁸⁸ Han hade i sin anställning inget ledningsansvar för verksamheten, men var som övriga besättningsmän delaktig i säkerhetsrutinerna. Arbetsgivaren införde en policy avseende alkohol- och drogtestning, varefter slumpmässig testning genomfördes på de anställda. Klaganden lämnade ett urinprov på begäran, utan att det förelåg någon särskild misstanke, och provet visade inga spår av alkohol eller droger. Efter att den danska motsvarigheten till Arbetsdomstolen hade konstaterat att testningen inte utgjorde en kränkning av klagandens privatliv, förde han vidare ärendet till Europadomstolen.

Europadomstolen valde att inte utvärdera om testerna utgjorde ett intrång enligt artikel 8 (1), utan fokuserade i stället på om intrånget kunde anses berättigat under artikel 8 (2). Europadomstolen fastställde att arbetsledningsbeslutet fattades i enlighet med den danska modellen och utgjorde därför lagligt stöd. Vidare fann domstolen att beslutet stöddes av ett legitimt ändamål, nämligen att upprätthålla allmän säkerhet ombord och att skydda passagerarnas rättigheter och friheter. Därefter konstaterade domstolen i sin proportionalitetsprövning att arbetstagarnas roll i säkerhetsbesättningen och den potentiella påverkan av alkohol eller droger gjorde det nödvändigt för arbetsgivaren att kunna säkerställa att personalen var nykter och drogfri. Även om det sällan behövdes var det viktigt att de anställda kunde utföra arbetsuppgifter

¹⁸⁷ Närmare om detta i avsnitt 6.3.

¹⁸⁸ *Madsen mot Danmark* (58341/00).

relaterade till säkerheten ombord. Med beaktande av det nämnda, samt omständigheterna kring testförfarandet, fann Europadomstolen att beslutet om alkohol- och drogtestning även uppfyllde kravet om nödvändighet, och att målet var uppenbart ogrundat.¹⁸⁹

Två år senare behandlades frågan om drogtestning på nytt av Europadomstolen, den här gången med Sverige som motpart. Målet, *Wretlund mot Sverige*,¹⁹⁰ hade tidigare behandlats av Arbetsdomstolen i AD 1998 nr 97, vilket redan har presenterats i detta avsnitt. Det finns därför inte skäl att återge omständigheterna i målet, och läsaren hänvisas till den tidigare beskrivningen. I likhet med fallet *Madsen mot Danmark*, fokuserade Europadomstolen även i detta mål endast på om det eventuella intrånget var godtagbart enligt artikel 8 (2).

Inledningsvis fastslog Europadomstolen i *Wretlund mot Sverige* att kravet på lagligt stöd var uppfyllt. Domstolen uttalade att där specifik lagstiftning eller avtal saknas, kan principen om arbetsgivares arbetsledningsrätt uppfylla kravet, förutsatt att testerna är starkt kopplade till verksamhetens art, förutsägbara för berörda arbetstagare och att tillräcklig information ges till de anställda. Vidare fann domstolen att beslutet hade ett legitimt ändamål: att upprätthålla allmän säkerhet och skydda fri- och rättigheter för andra.

I sin proportionalitetsprövning framförde domstolen att driften av ett kärnkraftverk kräver en hög säkerhetsnivå, och att det var nödvändigt för arbetsgivaren att vidta olika kontrollåtgärder för att uppnå detta. Vidare noterade Europadomstolen att klaganden, trots att hon var kontorsstädare och inte hade tillträde till de mest säkerhetskritiska områdena på kärnkraftverket, kunde behöva utföra uppgifter som rör anläggningens säkerhet i händelse av en olycka. Domstolen valde här att godta Arbetsdomstolens argument, med hänvisning till "margin of appreciation", om att det skulle vara opraktiskt att skilja mellan olika anställningsgrupper samt att det fanns möjlighet för anställda att förflyttas till platser med högre säkerhetsrisker. Därmed ansågs kravet på nödvändighet också uppfyllt, och målet bedömdes som uppenbart ogrundat.

Arbetsdomstolen har i ytterligare två avgöranden, AD 2009 nr 36 och AD 2013 nr 19, bekräftat vikten av säkerhetsrisker. Båda målen rörde frågan om arbetstagares skyldigheter att delta i alkoholtestning.

I det första fallet, AD 2009 nr 36, beslutade en arbetsgivare inom miljö och återvinning att införa alkoholtestning genom ett s.k. alkoskåp, som ett komplement till fordonsmonterande alkoholås. Två miljöarbetare motsatte sig att använda alkoskåpet, och blev efter flera varningar uppsagda. I sin intresseavvägning beaktade Arbetsdomstolen att verksamheten till hög grad involverade transport av tunga fordon, och att syftet med alkoholtestningen var att

¹⁸⁹ Följaktligen avvisades målet.

¹⁹⁰ *Wretlund mot Sverige* (46210/99).

minska risken för att personalen skulle köra under alkoholpåverkan. Enligt domstolen var verksamheten av en sådan art att arbetsgivarens krav på alkoholtestning motiverades av ett starkt säkerhets- och skyddsintresse. Detta intresse, som domstolen beskrev som ”synnerligen tungt”, vägde tyngre än arbetstagarnas rätt till skydd för sin personliga integritet. Med hänsyn till dessa omständigheter samt den valda testmetoden, fastslog domstolen att arbetstagarna var skyldiga att medverka i alkoholtestningen.

I det andra fallet, AD 2013 nr 19, genomfördes regelbundna alkoholtester på logistikföretaget DHL genom användning av fordonsmonterade alkolås, i enlighet med ett lokalt kollektivavtal. Samtidigt krävde Ferruform, en av DHL:s kundföretag, att DHL:s arbetstagare skulle genomgå Ferruforms egna alkoholtester vid leveranser. Arbetsgivaren, DHL, gick med på Ferruforms begäran, vilket flera av DHL:s anställda motsatte sig. Arbetsdomstolen ansåg att Ferruform, som var involverade i tunga transporter, hade starka säkerhetsintressen som motiverade testningen. Eftersom DHL:s anställda levererade varor till olika företag, ansåg domstolen att det var nödvändigt att väga in inte bara DHL:s egna intressen utan också kundföretagens, som i detta fall inkluderade ett påtagligt säkerhetsintresse. Mot denna bakgrund, samt den valda testmetoden, ansåg domstolen att arbetsgivarens beslut var tillåtet. Arbetstagarna var därmed skyldiga att underkasta sig alkoholtestningen.

6.2 Testförfarandet

En annan viktig aspekt som både Europadomstolen och Arbetsdomstolen tar hänsyn till i sina intresseavvägningar är graden av intrång i arbetstagarens personliga integritet genom alkohol- och drogtestning. Denna bedömning grundar sig på en undersökning av den valda testmetoden och kvalitetssäkring kring testförfarandet.

I AD 1991 nr 45 genomförde arbetsgivaren, med stöd från företagshälsovården, urinprovstagning på samtliga anställda, inklusive ledningspersonalen. Beslutet fattades enhälligt i skyddskommittén, och man valde att inte informera arbetstagare i förväg för att minska risken för manipulerade resultat. Arbetstagarna kallades i små grupper till företagshälsovårdens lokaler för provtagningen och informerades under vägen om syftet med testningen och hur den skulle genomföras.

Arbetsdomstolen ansåg att urinprovtagningen var en adekvat metod för att spåra cannabismissbruk, trots att den innebar ett visst intrång i den personliga integriteten. Domstolen menade att det fanns vissa risker för att de testade kunde manipulera resultaten under provtagningen, vilket kunde påverka resultatet. Trots dessa risker och andra eventuella felkällor, fann domstolen att urinprovtagningen fortfarande var en ändamålsenlig och tillräckligt säker metod för att uppnå sitt syfte. Domstolen konstaterade att det inte fanns någon bättre eller säkrare metod tillgänglig på arbetsplatsen för att upptäcka cannabismissbruk, och godtog därför den använda testmetoden.

I AD 1998 nr 97 utfördes alkohol- och drogtester på samtliga anställda vid kärnkraftverket. Vad gäller drogtestningen var denna inriktad på att specifikt upptäcka cannabis och utfördes under kontrollerade förhållanden med tydliga rutiner för att säkerställa provtagningens kvalitet. Arbetstagare lämnade urinprover i ett specialanpassat toaletterum där toalettens vatten var färgat och kranarna förseglade för att förhindra manipulation. Proverna säkrades och skickades sedan till ett ackrediterat laboratorium för analys. Arbetstagare var även skyldiga att rapportera eventuellt läkemedelsintag och ge sitt samtycke till testning och delning av resultat med företagshälsovården. Arbetsdomstolen bedömde att utförandet av drogtestet var både lämpligt och ändamålsenligt. Domstolen underströk bland annat att testningen utfördes inom ramen för företagshälsovården och att analysen av proverna genomfördes på ett ackrediterat laboratorium.

Däremot uppvisade alkoholtestningen påtagliga brister i kvalitetssäkringen. Testet, som utfördes genom blodprov för att analysera levervärden, hade enligt ett expertvittne en väldigt hög felmarginal; faktiskt alkoholbruk kunde endast bekräftas i 30 procent av de fall där testresultaten var positiva. Felaktiga positiva resultat ledde även till ytterligare utredningar av arbetstagarnas alkoholvanor, vilket ansågs vara en avsevärd kränkning av deras personliga integritet. Arbetsdomstolen betonade även skillnaden mellan olagligt drogbruk och lagligt, socialt accepterat alkoholbruk. Med hänsyn till dessa brister bedömde domstolen att alkoholtesterna utgjorde ett oproportionerligt intrång i arbetstagarnas personliga integritet. Av det skälet var alkoholtestningen inte tillåten och det förelåg ingen skyldighet för arbetstagaren att underkasta sig testningen.

I AD 2001 nr 3 ansåg Arbetsdomstolen att den valda metoden för drogtestning var tillåten, trots att den berörda arbetstagaren fann den djupt kränkande. Testningen syftade till att upptäcka spår av cannabis och genomfördes genom urinprovstagning på en avskild plats, oftast en toalett. Under provtagningen övervakades arbetstagaren noggrant för att säkerställa att urinprovet inte manipulerades. Efter en analys med provsticka kunde proverna, om nödvändigt eller ifrågasatta, skickas till ett laboratorium för ytterligare bekräftelse.

Domstolen framhöll att den använda testmetoden bedömdes vara tillräckligt säker, och ansågs endast utgöra ett mindre intrång i arbetstagarens personliga integritet. Utredningen stödde inte heller att det fanns någon bättre eller mindre integritetskränkande metod för att kontrollera arbetstagarens drogfrihet. Arbetstagaren, som hade övervunnit ett tidigare drogmissbruk och återbyggt sitt liv, upplevde testningen som en allvarlig kränkning och ett avslutat kapitel i sitt liv. Han beskrev drogtestet som ett "slag i nacken". Domstolen påpekade att hans tidigare framsteg inte medförde någon immunitet mot framtida drogtestning och att han borde vara medveten om att det alltid finns en risk för återfall hos tidigare missbrukare. Mot denna bakgrund fann

domstolen att den valda testmetoden inte utgjorde ett orimligt stort intrång i arbetstagarens integritet.

I målet *Madsen mot Danmark* krävde arbetsgivaren att arbetstagarna skulle genomgå urinprovtagning för att upptäcka spår av alkohol, droger och andra berusningsmedel. Samtliga arbetstagare kunde förväntas bli testade utan förvarning minst en gång om året. En kopia av policyn delades ut till de anställda, vilka ombads att skriva under för att bekräfta att de förstått innehållet. Testerna genomfördes privat i samarbete med Medscreen, ett företag specialiserat på sådana tester, för att säkerställa att testningen genomfördes korrekt.

Europadomstolen framhöll att en arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet inkluderar rätten att införa kontrollåtgärder som är motiverade av verksamhetsskäl. Åtgärderna måste dock ha ett rimligt syfte, inte kränka de anställdas värdighet och inte orsaka någon förlust eller märkbar olägenhet för de anställda. Trots att domstolen inte gick in närmare på omständigheterna kring kvalitetssäkringen av testningen, ansågs den valda testmetoden vara ett proportionerligt ingrepp i deras personliga integritet. Domstolen noterade också att samtliga arbetstagare hade informerats om att de kunde förvänta sig att genomgå testning.

Även i målet *Wretlund mot Sverige* bedömde Europadomstolen att utformningen av drogtestningen var godtagbar. Domstolen konstaterade att testerna på kärnkraftverket utfördes privat och att resultaten endast användes för att identifiera användning av droger bland arbetstagarna. Vidare hänvisade domstolen till Arbetsdomstolens bedömning där man hade övervägt testmetodernas tillförlitlighet och bland annat avfärdat alkoholtestningen. Av det skälet granskade inte domstolen heller i detta fall den valda metoden närmare. Domstolen underströk dock att testningen i det aktuella fallet var begränsad till att endast upptäcka cannabis.

I AD 2009 nr 36 installerades alkoskåpet i korridoren utanför arbetstagarnas omklädningsrum. För att få tillgång till tjänstefordonets nycklar krävdes att de blåste i en alkoholmätare kopplad till alkoskåpet med ett negativt resultat. Flera arbetstagare upplevde detta som förnedrande eftersom det tvingade dem att utföra testet inför sina kollegor. Vidare fanns en oro för ökad smittrisk genom gemensam användning av handenheten. En arbetstagare uppgav även att hon i samband med utandningsprovet fick höra kommentarer med sexuella anspelningar av en kollega. Arbetstagarna menade dessutom att alkoskåpet inte var en lika säker kontrollmetod som alkolåset i bolagets fordon.

Trots dessa invändningar ansåg Arbetsdomstolen att användandet av alkoskåp var en godtagbar metod för att säkerställa att arbetstagarna inte utförde sitt arbete under alkoholpåverkan. Även om det fanns alternativa kontrollmetoder, bedömdes alkoskåpet som en tillräckligt effektiv metod för att upptäcka alkohol. Enligt domstolens bedömning utgjorde metoden inte heller ett större

ingrepp i arbetstagarnas personliga integritet. Genomförandet av kontrollen ansågs dessutom rimligt ur de enskilda arbetstagarnas perspektiv enligt domstolen, varför integritetsintrången var motiverade med hänsyn till arbetsgivarens säkerhetsbehov.

I AD 2013 nr 19 krävde arbetsgivaren att arbetstagarna skulle följa Ferruforms alkoholtestrutiner under leveranser, vilket genomfördes av Ferruforms egen personal. Vid ankomsten till Ferruforms område utfördes slumpmässiga tester där utvalda chaufförer dagligen testades. Chaufförerna behövde då stiga ur sina fordon och blåsa i en alkoholmätare i ett separat rum under övervakning av en vakt. Vakten dokumenterade sedan datum, tid och testresultat som fördes in i en pärm. Vissa arbetstagare kände obehag inför detta då de upplevde sig stigmatiserade som en grupp med alkoholproblem. De föredrog att använda alkoholås i fordonen, eftersom det upplevdes som mindre ingripande i deras personliga integritet jämfört med metoden som krävde att de lämnade fordonet för att testas.

Arbetsdomstolen konstaterade att Ferruforms valda metod för alkoholtestning var en etablerad och vedertagen kontrollmetod inom transportbranschen. Domstolens sammanvägda bedömning var att testmetoden och dess genomförande var utformade för att i största möjliga mån skydda den enskildes integritet. Genomförandet av testningen hade därför skett på ett sätt som från den enskildes synpunkter rimligen borde vara godtagbart.

6.3 Uppsägning till följd av vägran att medverka

En vägran att medverka i alkohol- och drogtestning kan i värsta fall resultera i en uppsägning.¹⁹¹ I detta avsnitt undersöks vilka faktorer som Arbetsdomstolen beaktar när den bedömer om det finns tillräckliga skäl för att säga upp en arbetstagare på grund av vägran att delta i testning.

I AD 1991 nr 45, där två ställningsmontörer motsatte sig att medverka i drogtestning, genomfördes testningen utan förvarning eller förhandsinformation. Detta beslut motiverades av en strävan att minska risken för manipulation av testresultaten. Domstolen påpekade att drogtestningen var en ny procedur på arbetsplatsen som inte hade informerats till arbetstagarna i förväg, och att de inte heller hade informerats om motiven bakom införandet av testningen. Eftersom ett uttryckligt avtal inte hade träffats var det dessutom oklart för arbetstagarna vilka skyldigheter de hade. Givet det överraskande införandet av drogtestningen och det oklara avtalsläget, fann domstolen att arbetsgivaren borde ha avstått från att omedelbart säga upp dem, vilket skulle ha gett dem tid att hinna omvärdera sina beslut. Därav ansågs uppsägningarna inte vara sakligt grundade.

¹⁹¹ Se avsnitt 3.1.

I motsats står AD 2001 nr 3, där arbetstagaren fick flera tillfällen att omvärdera sitt beslut om att inte genomgå drogtestningen. Uppsägningen verkställdes först efter flera uppmaningar och diskussioner där arbetstagaren konsekvent vidhöll sin vägran. Denna period av betänketid, tillsammans med arbetsgivarens behov av att bibehålla en drogfri arbetsmiljö, resulterade i det förelåg saklig grund för uppsägningen.

I AD 2002 nr 51 betonade Arbetsdomstolen allvaret i att vägra drogtestning, med hänvisning till arbetsgivarens säkerhetsintresse av att inga chaufförer är drogpåverkade. Vid tillfället för arbetstagarens vägran hade dock inget faktiskt drogbruk påvisats, och hans agerande kunde enligt domstolen tolkas som ett ögonblicksbeslut snarare än ett ihållande mönster. På grund av detta ansåg domstolen att arbetsgivaren borde ha genomfört ytterligare utredning och övervägt andra alternativ. Enligt den gällande drogpolicyn skulle en vägran att genomgå testning betraktas som ett positivt test, vilket skulle leda till erbjuden rehabilitering. Först om den anställde vägrade att delta i utredningen eller rehabiliteringen skulle anställningens uppsägning bli aktuellt. Genom att besluta om uppsägning utan att först utforska dessa alternativ i tillräcklig utsträckning ansåg domstolen att det inte fanns saklig grund för uppsägningen.

Även i AD 2009 nr 36, där två miljöarbetare vägrade att medverka i alkoholtestning, betonade domstolen arbetsgivarens säkerhetsintresse av att genomföra testningen. Trots flera varningar och tydlig information om konsekvenserna av att vägra, fortsatte arbetstagarna att motsätta sig testningen. Domstolen konstaterade att en vägran att medverka i sig utgör saklig grund för uppsägning av personliga skäl. Det faktum att arbetstagarna hade fått uppfattningen från sitt fackförbund om att de inte var skyldiga att använda alkoskåpet och att de kunde vägra detta utan risk för sina anställningar, påverkade inte domstolens bedömning. Dessa faktorer ledde till att domstolen fann att uppsägningarna var sakligt grundade.

6.4 Särskilt om AD 2023 nr 75

I AD 2023 nr 75 behandlades frågan om arbetstagares personliga integritet i samband med krav om vaccination. Detta är det senaste bland Arbetsdomstolens rättsfall som berör integritetsfrågor kopplat till kontrollåtgärder och kan därför erbjuda värdefulla insikter i hur Arbetsdomstolens syn på integritetsfrågor har utvecklats.

I det aktuella målet hade en arbetsgivare, Aleris Närsjukvård AB, infört en policy som krävde att vårdpersonal som arbetade nära patienter skulle vaccinera sig mot Covid-19. I policyn angavs bland annat att arbetstagare som inte vaccinerade sig inte skulle anses stå till förfogande för arbete och att lön inte skulle utgå. Tre undersköterskor valde att inte vaccinera sig och blev följaktligen avstängda utan lön. Den centrala frågan i målet var om arbetsgivaren

hade rätt att ensidigt införa vaccinationspolicyn och som en följd därav stänga av arbetstagarna.

Arbetsdomstolen framhöll arbetsgivarens möjligheter att i kraft av arbetsledningsrätten införa policyer och riktlinjer för anställda, under förutsättning att dessa åtgärder inte strider mot lag och god sed på arbetsmarknaden. Vid bedömningen av om kravet på vaccination är tillåtet måste därför en avvägning mellan parternas intressen göras. I detta fall bestod avvägningen mellan av å ena sidan arbetsgivarens intresse av att införa vaccinationspolicyn, och å andra sidan arbetstagarens intresse av att inte behöva vaccinera sig. Arbetsdomstolen påpekade också att intrånget i arbetstagarnas personliga integritet måste stå i rimlig proportion till det syfte arbetsgivaren vill uppnå, vilket följer av artikel 8 i Europakonventionen och *Wretlund mot Sverige*.

Vad gäller arbetsgivarens intresse beaktade Arbetsdomstolen att beslutet fattades under en pandemi för att försöka minska smitta av en allvarlig sjukdom inom en verksamhet där särskilt utsatta patienter vårdades. Beslutet om att införa vaccinationspolicyn föregicks av riskbedömningar och baserades på riktlinjer och rekommendationer från Folkhälsomyndigheten och Region Stockholm. Vidare noterade domstolen att det förekom en omfattande oro bland övriga arbetstagare, patienter och anhöriga till patienterna för ovaccinerade arbetstagare. Arbetsgivarens intresse vägde mot den bakgrunden mycket tungt.

Avseende arbetstagarens intresse beaktade Arbetsdomstolen att en vägran att vaccinera sig kunde medföra avsevärda ekonomiska förluster, eftersom de ovaccinerade inte kunde erbjudas arbete och därmed förlorade sin lön. Trots detta fann domstolen att arbetsgivarens säkerhetsintressen vägde tyngre, då mindre ingripande åtgärder skulle ha inneburit en större risk för smittspridning. Av dessa skäl ansåg domstolen att införandet av vaccinationspolicyn var motiverat och proportionerligt.

Avslutningsvis avvek Arbetsdomstolen från tidigare rättspraxis genom att uttryckligen bedöma omständigheterna i ljuset av artikel 8 (2) i Europakonventionen. Arbetsdomstolen underströk att inskränkningar i den personliga integriteten måste ha lagstöd för att vara tillåtna. Enligt domstolen fanns detta stöd av arbetsledningsrätten, med hänvisning till *Wretlund mot Sverige*. Vidare bedömdes vaccinationspolicyn ha ett legitimt ändamål, då det infördes för att minimera risken för allvarlig sjukdom bland utsatta patientgrupper. Slutligen påpekade domstolen att mindre ingripande åtgärder inte skulle ha haft samma effekt, varför policyns genomförande ansågs proportionerligt i förhållande till sitt syfte. Mot bakgrund av detta fann Arbetsdomstolen att vaccinationspolicyn var förenlig med Europakonventionens artikel 8.

7 Analys och slutsatser

7.1 Inledning

Syftet med denna uppsats har varit att utforska och analysera skyddet för arbetstagares personliga integritet i samband med alkohol- och drogtestning inom den privata sektorn. Den har även syftat till att undersöka om det finns ett behov av ytterligare lagstiftning i Sverige för att stärka arbetstagares integritet. En grundlig undersökning av dessa frågor har krävt en granskning av såväl Arbetsdomstolens som Europadomstolens avgöranden i dessa frågor.

Tre huvudfrågor har präglat detta arbete: För det första, vilket rättsligt stöd har arbetsgivare att kräva alkohol- och drogtestning? För det andra, vilka rättsliga ramar finns för att skydda arbetstagares personliga integritet i samband med sådana testningar? För det tredje, i vilken utsträckning är ytterligare lagstiftning i Sverige påkallad? Eftersom de två förstnämnda i stort sett besvarats under uppsatsens gång är fokus för kapitlet frågan om behovet av ytterligare lagstiftning. Kapitlet inleds dock med en kort sammanfattning.

7.2 En fragmenterad och komplex rättslig ram

I Sverige saknas för närvarande lagstiftning som tar direkt sikte på frågan om en arbetsgivares rätt att genomföra alkohol- och drogtestning. I stället är det rättspraxis och arbetsrättsliga principer som styr denna fråga. Parter kan genom kollektivavtal, individuella anställningsavtal eller andra överenskommelser reglera arbetsgivares rätt att genomföra alkohol- och drogtestning. Vid avsaknad av sådan överenskommelse kan arbetsgivaren ändå ha rätt att kräva att arbetstagaren underkastar sig alkohol- och drogtestning som en följd av arbetsgivarens arbetsledningsrätt. En sådan rätt förutsätter att arbetsgivaren inte överskrider gränserna för sin arbetsledningsrätt genom att utöva den i strid mot lag och god sed på arbetsmarknaden. Detta innebär en intresseavvägning mellan arbetsgivarens behov av testningen och arbetstagarens personliga integritet. Intrånget i integriteten måste vara proportionerligt i förhållande till det syfte som arbetsgivaren vill uppnå med testningen.

Vidare är rätten till personlig integritet starkt skyddad genom Sveriges internationella åtaganden. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna etablerar en folkrättslig princip om skyddet för individens privatliv, medan konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter skapar en bindande skyldighet att respektera och främja denna rättighet. ILO fastställer riktlinjer för alkohol- och drogtestning, inom vilka rekommenderas att arbetsgivare balanserar genomförandet av dessa tester med respekt för arbetstagarnas integritet. EU:s rättighetsstadga, tillämplig mot medlemsstater vid deras tillämpning av unionsrätten, stärker arbetstagares rätt till integritet och respekt för privatlivet.

Europakonventionens artikel 8 spelar en väsentlig roll i skyddet av arbetstagarers rätt till personlig integritet, genom sin inkorporering i svensk lag och dess skydd enligt regeringsformen. Vägledning i frågor om alkohol- och drogtestning återfinns i målen *Madsen mot Danmark* och *Wretlund mot Sverige*, där domstolen granskade om sådan testning uppfyllde kraven på lagligt stöd, legitimt ändamål och nödvändighet. Här bör noteras att Europadomstolen varken prövade besluten i sak eller i fråga om besluten utgjorde ett intrång i skyddet för privatliv enligt artikel 8 (1). Det går därför inte att erhålla en fullständig uppfattning om Europadomstolens ståndpunkt rörande dessa tester. Eftersom domstolen noggrant och omfattande bedömde arbetsledningsbesluten utifrån kriterierna i artikel 8 (2) i konventionen, erbjuder domstolens beslut ändå värdefull vägledning i deras synsätt i dessa frågor.

Arbetsdomstolen tillämpar indirekt kriterierna om lagstöd, ändamål och proportionalitet i sina avgöranden, vilket är förväntat med tanke på att Europakonventionen är en del av svensk lag. Det förefaller emellertid som att Arbetsdomstolens betoning av artikel 8 i dessa frågor har ökat på senare tid. Från domarna AD 1991 nr 45 fram till och med AD 2013 nr 19 framhåller domstolen endast att det inte finns något allmänt förbud mot drogtestning enligt Europakonventionen samt att sådan testning kan vara konventionsstridig under särskilda omständigheter. I AD 2023 nr 75 genomförde dock domstolen en mer uttalad bedömning av omständigheterna med hänsyn till kriterierna i artikel 8 (2) i Europakonventionen. En orsak till denna utveckling kan vara att frågor som rör alkohol- och drogtestar har blivit alltmer komplicerade och relevanta i takt med rådande samhällsutveckling, där den enskildes rätt till integritet och autonomi får ökad uppmärksamhet. Med en stigande medvetenhet om vikten av att skydda privatlivet och personlig integritet, både inom arbetslivet och i samhället i stort, kan domstolen känna ett ökat tryck att framhålla betydelsen av Europakonventionen.

I arbetsrättslig reglering är anställningsskyddslagen och dess krav på sakliga skäl väsentliga för arbetstagarens skydd av den personliga integriteten. En vägran att underkasta sig testning kan betraktas som en ordervägran och utgöra grund för uppsägning. Likaså kan ett positivt alkohol- eller drogtestresultat under vissa omständigheter utgöra sakliga skäl. Om en arbetsgivare däremot inte lyckas visa på sakliga skäl kan uppsägningen ogiltigförklaras, vilket kan ge arbetstagaren rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd. Vidare förstärks arbetstagarers personliga integritet genom bestämmelser i medbestämmandelagen och till viss del i anställningsskyddslagen, som innehåller skyldigheter för arbetsgivaren att informera och förhandla med fackförbund i samband med alkohol- och drogtestning. Utöver dessa regler kan kollektivavtal användas för att reglera genomförandet av alkohol- och drogtestning. Ett exempel är avtalet mellan Hotell- och restaurangfacket och Visita, som reglerar villkoren för alkohol- och drogtestning i syfte att säkerställa en balans mellan arbetsgivarens säkerhetsintressen och arbetstagarers integritet.

Slutsatsen är att den rättsliga ramen kring arbetstagares personliga integritet i samband med alkohol- och drogtestning är präglad av bristande enhetlighet och är därmed svår att överskåda. Avsaknaden av en tydlig rättslig ram resulterar i att arbetsgivare och arbetstagare måste navigera genom en labyrint av regler och tolkningar från rättspraxis. Detta försvårar den allmänna förståelsen och tillämpningen av alkohol- och drogtestning, och ökar risken för godtyckliga bedömningar av arbetsgivare.

7.3 Otydliga krav på intressen och testförfarandet

Både Arbetsdomstolen och Europadomstolen är överens om att arbetsgivarens säkerhets- och skyddsintresse väger tungt i frågor som rör alkohol- och drogtestning. I *Madsen mot Danmark* och *Wretlund mot Sverige* fann Europadomstolen att det var avgörande för arbetsgivaren att kunna säkerställa att arbetstagarna kunde utföra uppgifter av betydelse för säkerheten på ett fartyg respektive ett kärnkraftverk. På liknande sätt har Arbetsdomstolen vid flera tillfällen godtagit arbetsgivarens säkerhetsintresse av att utföra alkohol- och drogtestar på arbetsplatser, inklusive byggnadsställningar, kärnkraftverk och tunga transporter. Detta synsätt bekräftades senast i AD 2023 nr 75, där arbetsgivarens ansvar för att förebygga ohälsa prioriterades före arbetstagarnas rätt till personlig integritet.

Arbetsdomstolen har dock accepterat intressen som sträcker sig bortom direkta säkerhetsaspekter. I AD 2001 nr 3 godtog domstolen arbetsgivarens intresse av att säkerställa drogfrihet inom en verksamhet med ändamålet att främja drogfrihet bland ungdomar. Denna slutsats var emellertid baserad på mycket speciella omständigheter där motiveringen var starkt knuten till verksamhetens mål att minska droganvändning, varför några generella slutsatser inte bör dras av målet. Däremot ger avgörandet upphov till frågan om i vilken utsträckning tester kan införas på arbetsplatser utan omedelbara säkerhetsrisker.

Exempelvis förefaller företagsekonomiska intressen och företagsanseenden alltmer motivera införandet av alkohol- och drogtestar i samhället. Dessa intressen är otvivelaktigt av stor vikt, särskilt inom sektorer som finansbranschen där anställdas beslut kan ha betydande ekonomiska konsekvenser och där allmänhetens förtroende är avgörande. Till skillnad från säkerhets-skäl, som har omedelbar påverkan på människors hälsa och säkerhet, är de direkta riskerna med ekonomiska och anseendemässiga motiv dock inte lika uppenbara. Denna skillnad är viktig eftersom den väcker frågor om proportionalitet och nödvändighet för ingrepp i den enskildes privatliv.

Dessutom baserar Arbetsdomstolen sin syn på säkerhetsintressen primärt på arbetsmiljölagens bestämmelser som kräver att arbetsgivaren vidtar alla nödvändiga åtgärder för att förhindra olycksfall och hälsa, samt arbetstagarens ansvar för att aktivt bidra till säkerheten. Detta motiverar enligt domstolen att

säkerhetsintressen väger tungt i frågor om alkohol- och drogtestning. Jag kan inte se att samma resonemang kan appliceras på företagsekonomiska intressen och anseende. Att acceptera motiv som rör ekonomi och anseende som allmänna skäl för alkohol- och drogtestning anser jag därför alltför långtgående. Det föreligger således oklarheter i var gränsen går för arbetsgivarens intressen, vilket belyser behovet av tydligare reglering.

Beträffande Arbetsdomstolens och Europadomstolens syn på testförfarandet och kvalitetssäkringen är de eniga om att dessa bör utföras på ett sätt som minimerar felkällor och skyddar de anställdas integritet. Testerna bör vara pålitliga och effektiva utan att orsaka onödig kränkning av arbetstagarnas värdighet eller medföra större olägenheter. Samtidigt visar Arbetsdomstolens praxis att en viss grad av fysiskt och psykiskt integritetsintrång kan vara acceptabelt. Till exempel, i AD 2001 nr 3, accepterades en provtagning som enligt arbetstagaren upplevdes som en allvarlig kränkning och som "ett slag i nacken". I AD 2009 nr 36 tolererades att provtagning skedde inför kollegor, trots invändningar om smittorisk och sexuella anspelningar. I AD 2013 nr 19 godtogs en provtagning som orsakade obehag och en känsla av stigmatisering hos de anställda, och i AD 1991 nr 45 accepterades mindre effektiva metoder då inga bättre alternativ fanns tillgängliga. Dessa fall visar att Arbetsdomstolen inte sätter särskilt höga krav på arbetsgivarens insatser, förutsatt att det finns ett legitimt syfte med testningen. Om arbetsgivaren kan motivera testningen med starka säkerhets- eller skyddsintressen, eller om verksamheten är av speciell karaktär, kan även mindre effektiva och direkt integritetskränkande metoder tolereras. Dock tillämpas en strängare bedömning vid alkoholtestning enligt AD 1998 nr 97, på grund av dess laglighet och större sociala acceptans.

Med bakgrund av det nämnda är det uppenbart att det råder brist på tydlighet vad gäller vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren under testförfarandet. Detta väcker en rad frågor om hur arbetsgivaren bör utforma sitt testförfarande för att undvika att överskrida sin arbetsledningsrätt, och hur en arbetstagare kan göra en korrekt bedömning av vad som är rimligt att acceptera vid ett krav om alkohol- eller drogtestning. Denna brist på klarhet skapar en betydande osäkerhet för både arbetsgivare och arbetstagare. I takt med den ökande användningen av tester, och exempel som Vattenfalls kritiserade metod för drogtestning, blir dessa frågor alltmer relevanta och viktiga. Detta framhäver behovet av tydligare lagstiftning som inte bara reglerar utformningen av testförfarandet utan också säkerställer en adekvat kvalitetssäkring för att skydda arbetstagares personliga integritet.

7.4 Sakliga skäl som det primära skyddet med oviss framtid

Kärnan i skyddet för arbetstagarens personliga integritet ligger i anställnings-skyddslagen, som kräver att uppsägningar av personliga skäl grundar sig på sakliga skäl. Sakliga skäl föreligger om den anställda allvarligt har åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och om denne har haft insikt om detta. Denna bedömning baseras på en individuell helhetsbedömning, där bland annat arbetstagarens personliga förhållanden och bakgrunden till arbetstagarens agerande vägs in.

Arbetsdomstolen har i AD 1991 nr 45 framhållit betydelsen av att arbetsgivaren tillhandahåller adekvat förhandsinformation och ger arbetstagaren betänketid för att överväga kravet på testning, framför allt om testningen framstår som plötslig. I AD 2002 nr 51 påminde domstolen om vikten av att arbetsgivare genomför noggranna utredningar och överväger alternativa åtgärder före en uppsägning genomförs. Detta inkluderar att uppfylla eventuella rehabiliteringsskyldigheter som följer av en drogpolicy. Vidare klargjordes i AD 2009 nr 36 att arbetstagares uppfattning, som de kan ha fått från sitt fackförbund, om att de inte är skyldiga att genomgå testning och att de kan vägra detta utan att riskera sin anställning, inte påverkar domstolens bedömning.

En betydande förändring med övergången från saklig grund till sakliga skäl är att det inte längre sker någon vägning mot arbetstagarens intresse av att behålla anställningen. Likaså upphörde arbetsgivarens ansvar att göra en framtidsprognos över risken för överträdelser av anställningsavtalet. Nu baseras arbetsgivarens möjligheter att genomföra en uppsägning huvudsakligen på den aktuella överträdelsens allvarlighetsgrad vid tidpunkten för överträdelsen.

Jag instämmer i stora delar med den kritik som riktats mot dessa ändringar.¹⁹² Det finns definitivt en oklarhet i förarbetenas uttalande om att tidigare praxis fortfarande tjänar som vägledning, samtidigt som arbetstagarens personliga intressen och framtidsprognoser ska exkluderas från bedömningen. Det kan argumenteras för att dessa faktorer fortfarande bör beaktas i någon mån, eftersom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet fortfarande ska genomföras. En sådan tolkning anser jag dock bör ge vika för vad som uttryckligen anges i förarbetena. Följaktligen bör till exempel arbetstagares möjligheter att argumentera för att en vägran att genomgå testning inte nödvändigtvis indikerar framtida risker försvagas.

Vidare anges i Huvudavtalet att skälen för en ordervägran endast ska tillmätas betydelse om de är särskilt beaktansvärda och framstår som viktigare än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt. Detta

¹⁹² Se avsnitt 5.1.1.

markerar ett strängare synsätt jämfört med tidigare praxis. Till exempel, i AD 1991 nr 45 tog domstolen hänsyn till att testningen upplevdes som plötslig och att det var oklart för arbetstagarna att de var skyldiga att delta på grund av avsaknaden av ett uttryckligt avtal. Detta resulterade i att saklig grund för uppsägning inte ansågs föreligga. I AD 2002 nr 51 beaktade domstolen att arbetstagarens vägran berodde på en stundens ingivelse och en stark olust till följd av tidigare misstankar om narkotikamissbruk, vilket också ledde till att saklig grund inte ansågs föreligga. I dessa fall förekom ingen bedömning om skälens betydelse för att avgöra om de skulle inkluderas i domstolens intresseavvägningar. I stället beaktades skälen som en del av den helhetsbedömning som följer av rättspraxis.

Numera måste dock en hög tröskel uppnås för att skälen ska vägas in i domstolens bedömning. Detta innebär en betydlig börda för arbetstagare att inte bara ifrågasätta arbetsgivarens motiv för testningen, utan också att effektivt argumentera för att deras skäl, såsom att testningen krävdes plötsligt, har större vikt än arbetsgivarens intresse av att verksamheten inte påverkas negativt.

Mot bakgrund av det framlagda ser jag ett övergripande försvagat anställningsskydd vid alkohol- och drogtestning. Detta kan föranleda att arbetstagares benägenhet att ifrågasätta sådana tester minskar, även när testerna är omtiverade, av rädsla av att förlora i en tvist om uppsägning. Det finns trots allt ingen möjlighet att rättsligt utmana arbetsgivarens motiveringar före eventuell uppsägning sker. Denna problematik förstärks av att arbetstagares anställning numera inte fortsätter under en tvist om uppsägningens giltighet. Trots att en arbetstagare bedömer att testet är ogrundat, kan risken för ekonomisk sårbarhet under en långdragen tvisten avskräcka från att initiera en rättstvist.

Visserligen finns det ökade möjligheter att erhålla ersättning genom arbetslöshetsförsäkring samt kompletterande ersättning enligt huvudavtalen, vilket skulle kunna balansera de nämnda försvagningarna i anställningsskyddet. Dessa ersättningar är emellertid ofta lägre än den ordinarie lönen, vilket kan få betydande konsekvenser för många, särskilt de som redan lever under stram ekonomi. Dessutom uppfyller inte alla arbetstagare kvalifikationskraven för arbetslöshetsförsäkring eller kompletterande ersättning. Eftersom en tvist om uppsägning kan pågå under lång tid finns därför en risk att arbetstagare hamnar i en avsevärd sämre ekonomisk situation än tidigare.

Slutligen är det viktigt att diskutera arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vid ett positivt alkohol- eller drogtestresultat. Arbetsgivaren har ett visst ansvar i samband med ett positivt alkoholtestresultat, och ett långtgående sådant om det rör sig om alkoholmissbruk av sjukdomskaraktär. För narkotika finns dock inte samma tydliga stöd för ett rehabiliteringsansvar, eftersom innehav och bruk av narkotika utgör en brottslig handling.

Denna inkonsekvens i hanteringen av alkohol och droger kan riskera att leda till orimliga och oproportionerliga nackdelar för vissa arbetstagare som använder receptbelagda läkemedel. Trots att flera av dessa läkemedel klassificeras som narkotika, är de både lagliga att använda på recept och socialt accepterade för många. Personer som använder receptlagda läkemedel kan ha legitima medicinska skäl för deras användning och bör inte behandlas strängare om de missbrukar dessa mediciner jämfört med alkohol. Det kan därför argumenteras för att vissa substanser, till exempel smärtstillande medel, ångestdämpande mediciner och sömnmedel, bör hanteras på ett likvärdigt sätt som alkohol i dessa sammanhang. En mer rättvis behandling skulle också stödja arbetsgivarens ansvar för att tillhandahålla anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder enligt arbetsmiljö- och socialförsäkringslagstiftning.

7.5 Vilka åtgärder kan vidtas?

Frågan som återstår är vilka åtgärder som kan vidtas för att bemöta dessa utmaningar. I enlighet med internationella grundläggande rättigheter kan man hävda att arbetstagares rätt till personlig integritet innebär inte bara en rätt att skydda sin privata sfär utan också rätten att förstå sina rättigheter och skyldigheter i samband med alkohol- och drogtestning, genom klara och förutsägbara regelverk.

Till exempel är förutsägbarhet och tydlighet fundamentala krav för att uppfylla kriteriet om lagligt stöd enligt artikel 8 i Europakonventionen. I *Wretlund mot Sverige* uttalade domstolen att beslut i kraft av arbetsledningsrätten ska vara förutsägbara för berörda arbetstagare och att tillräcklig information måste ges till de anställda. Vidare framhäver ILO:s riktlinjer att intrång i arbetstagares integritet i samband med alkohol- och drogtestning bör vara motiverat. De understryker också vikten av att säkerställa att arbetstagare är medvetna om syftet med alkohol- och drogtestningen.

Följaktligen är nyckelordet i dessa sammanhang *förutsebarhet*. Det innebär att arbetstagaren från början bör ha kännedom om vilka krav som kan ställas på arbetsgivaren och testförfarandet. En arbetstagare ska inte behöva riskera att förlora sin anställning och hamna i en ekonomiskt utsatt situation medan rättslig klarhet eftersträvas, på grund av brist på riktlinjer om vad arbetstagaren kan acceptera och inte. Denna brist på förutsebarhet skapar osäkerhet och otrygghet på arbetsplatser, vilket underminerar rättssäkerheten. Därför är det av stor vikt att fastställa tydliga och förutsebara regler som förhindrar sådana osäkra situationer och säkerställer att både arbetsgivare och arbetstagare kan fatta informerade beslut baserade på en stabil rättslig grund.

Hur kan man då öka förutsebarheten i dessa sammanhang? Ett förslag är att införa en allmän integritetslagstiftning, i likhet med den förslagna i Integritetsskydd i arbetslivet (SOU 2009:44). Enligt förslaget skulle alkohol- och drogtester endast tillåtas om det fanns ett tydligt syfte och om ingreppet i

arbetstagarens integritet ansågs vara proportionerligt i förhållande till detta syfte. Det innebar bland annat att det skulle krävas en påtaglig risk för människors liv, personlig säkerhet eller hälsa, eller att testningen var avgörande för verksamhetens specifika karaktär. Vidare föreslogs strängare krav på själva testförfarandet, inklusive krav på tillförlitliga testmetoder och att provet skulle analyseras av ett ackrediterat laboratorium.

Förslaget möttes av viss kritik med argumentet att en allmän reglering inte är tillräckligt tydlig. Det är inte möjligt att här gå in på detaljer i dessa bestämmelser och bemöta denna kritik. Dock håller jag med om förslaget grundläggande idé om att öka förutsebarheten. För att ytterligare förstärka detta kan man överväga att införa krav på förhandsinformation inför planerad testning. Denna information skulle inkludera syftet med testningen, proceduren för utförandet och vilka substanser som planeras att testas. Likaså ser jag ett behov av att införa möjligheten att förhandsgranska skälen bakom testningen. Detta skulle innebära att arbetstagaren har rätt att begära en förklaring till varför arbetsgivaren anser att testningen är motiverad i förhållande till det angivna syftet. Ett annat förslag är att kräva att arbetsgivare dokumenterar vilken typ av drog ett positivt testresultat visar, såsom tunga droger som amfetamin eller receptbelagda läkemedel som sömntabletter. En sådan dokumentation kan påverka bedömningen av hur omfattande arbetsgivarens rehabiliteringsansvar bör vara, i linje med den helhetsbedömning som ska göras vid sakliga skäl i samband med droganvändning.

En alternativ strategi är att införa semidispositiv lagstiftning som kompletteras med kollektivavtal. En sådan lagstiftning skulle reglera generella krav och minimistandarder för användning av alkohol- och drogtester, samtidigt som det skulle finnas utrymme för ytterligare reglering genom kollektivavtal. Genom att tillåta justeringar via kollektivavtal kan arbetsmarknadens parter specificera de generella reglerna till mer exakta behov och omständigheter som finns på olika arbetsplatser. Denna flexibilitet skulle möjliggöra en mer anpassningsbar reglering och adressera kritiken om en för allmänt hållen integritetslag.

Kollektivavtalet mellan Hotell- och restaurangfacket och arbetsgivarorganisationen Visita är ett exempel på hur kollektivavtal kan fungera som effektiva verktyg för att reglera och balansera frågor kring alkohol- och drogtestning och integritet på arbetsplatser. Avtalet innebär bland annat att arbetsgivare som planerar att genomföra drogtestning måste ha en skriftlig och väl förankrad alkohol- och drogpolicy för sin verksamhet, där syftet med testningen tydligt framgår. Dessutom krävs det att testningen är motiverad antingen av ett skyddsintresse relaterat till verksamhetens karaktär eller välgrundad misstanke om missbruk eller drogpåverkan hos anställda. Genom att upprätta sådana kriterier främjas inte bara en mer förutsebar situation för att undvika ogrundade intrång i integriteten, utan det skapas också en atmosfär av ökat förtroende och trygghet på arbetsplatser.

7.6 Avslutande reflektioner

Min avsikt med den framlagda analysen är inte att hävda att Arbetsdomstolens praxis står i strid med Europakonventionens artikel 8. Tvärtom har Europadomstolen bekräftat att Arbetsdomstolens intresseavvägning anses vara välbalanserad i dessa frågor, vilket indikerar att Arbetsdomstolens praxis ligger inom ramarna för vad Europakonventionen tillåter. Vad jag däremot vill belysa är att det finns en generell osäkerhet och brist på förutsebarhet när det gäller beslut om alkohol- och drogtestning i Sverige. Framför allt råder det osäkerhet om i vilken utsträckning andra intressen, utöver säkerhet på arbetsplatsen, är acceptabla.

Med den ökande användningen av alkohol- och drogtester finns det goda skäl att se över dessa frågor på nytt. Det krävs en fortsatt ansträngning för att säkerställa att lagstiftningen håller jämna steg med den rådande samhällsutvecklingen. Lagstiftning och praxis måste kontinuerligt utvärderas och anpassas för att återspegla samhällets förändrade behov och förväntningar när det gäller integritet på arbetsplatsen. Detta är avgörande för att säkerställa transparens och trygghet på arbetsplatser och därmed rättssäkerhet för alla parter. Jag tror att denna fråga kommer att bli alltmer relevant och att pressen på regeringen att bemöta dessa brister kommer att öka i takt med att användningen av alkohol- och drogtester i arbetslivet ökar i såväl antal som i branscher. Inte minst kan den nyligen inträffade händelsen med upptäckten av kokainspår på toaletterna i riksdagen tjäna som en påminnelse om behovet av tydligare reglering och ökat fokus på dessa frågor.

Källförteckning

Offentligt tryck

Kommittédirektiv 1999:39 – Den personliga integriteten i arbetslivet.

Kommittédirektiv 2006:55 - Personlig integritet i arbetslivet.

Kommittédirektiv 2013:56 – Registerutdrag i arbetslivet.

Kommittédirektiv 2018:12 - Behovet av ett utökat författningsstöd för registerkontroller i arbetslivet.

Prop. 1973:129 - med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1976/77:149 - om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1990/91:141 – om rehabilitering och rehabiliteringsersättning m.m.

Prop. 2021/22:176 - Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

SOU 2002:18 – Personlig integritet i arbetslivet.

SOU 2009:44 – Integritetsskydd i arbetslivet.

SOU 2014:48 - Registerutdrag i arbetslivet.

SOU 2016:41 - Hur står det till med den personliga integriteten? – En kartläggning av Integritetskommittén.

SOU 2017:52 - Så stärker vi den personliga integriteten.

SOU 2019:19 - Belastningsregisterkontroll i arbetslivet - behovet av utökat författningsstöd.

Litteratur

Agell, Anders. ”Rationalitet och värderingar i rättsvetenskapen – med en exkurs om rättsvetenskapen i Sverige”. I: *Svensk Juristtidning*, 2002, s. 243-260.

Anesäter, Viktor., Isenstam, Lena., Wulkan, Malin., Wästfelt, Martin. *Anställningsskyddslagen – Med kommentarer*, uppl. 14. Lund: Studentlitteratur AB, 2023.

Calleman, Catharina. ”När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?” I: *Festskrift till Örjan Edström [Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet Vol. 41]*. Ingmansson, Staffan., Ulander-Wänman, Carin., Mannelqvist, Ruth. (red.). 2019, s. 55–75.

Ehrenkrona, Carl Henrik. *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna: En kommentar*, uppl. 1, Elanders Sverige AB, 2016.

Fahlbeck, Reinhold. ”Employee Privacy in Sweden”. *Comparative Labor Law Journal*, 1995 s. 139–174.

Fahlbeck, Reinhold, ”Employee Privacy in Sweden”, *Juridisk tidskrift*, nr 1, 1991/92, s 41-62.

Glavå, Mats., Hansson, Mikael. *Arbetsrätt*, uppl. 5. Lund: Studentlitteratur, 2023.

Gramano, Elena., Hendrickx, Frank., Morgan, David (red.). *Privacy@work: A European and Comparative Perspective*. Wolters Kluwer, Kluwer Law International B.V., 2023.

Harris, David., O’Boyle, Michael., Bates, Ed., Buckley, Carla. Harris O’Boyle & Warbrick. *Law of the European convention on human rights*, uppl. 4. Oxford: Oxford University Press, 2018.

Jareborg, Nils. ”Rättsdogmatik som vetenskap”. I: *Svensk Juristtidning*, 2004, s. 1-10.

Kleineman, Jan, ”Rättsdogmatisk metod”. I: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl. Lund: Studentlitteratur, 2018.

Källström, Kent. ”Arbetsgivarens kontroll – arbetstagarens integritet – Sverige”. I: *Låglönekonkurrens och arbetstagares integritet: Rapporter till nordiskt arbetsrättsligt möte 2000* (red. Jonas Malmberg) 2000 s. 85–99.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, uppl. 6. Uppsala: Iustus förlag, 2022.

Malmberg, Jonas., Björknäs, Hanna., Eriksson, Kurt., Hansson, Mikael., Herzfeld Olsson, Petra., Larsson, Tommy. *Medbestämmandelagen - En kommentar*. Version 1 (JUNO), 2018.

Olsen, Lena. ”Rättsvetenskapliga perspektiv” I: *Svensk Juristtidning*, 2004, s. 105-145.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*. Lund: Juristförlaget, Diss. Lund: Univ., 2004.

Schmidt, Folke., Eklund, Ronnie., Göransson, Håkan., Källström, Kent., Sigeman, Tore. *Löntagarrätt*, rev. uppl. Stockholm: Norstedts Juridik AB, 1994.

Selberg, Niklas. ”Lagstiftningsläran och anställningsskyddet – Något om att ändra en generalklausul tillika avvägningsnorm”. I: *Juridisk tidskrift vid Stockholms universitet*, 2021-22 (4), 891-918.

Westregård, Annamaria. I: Gramano, Elena., Hendrickx, Frank., Morgan, David (red.). *Privacy@work: A European and Comparative Perspective*. Wolters Kluwer, Kluwer Law International B.V., 2023.

Westregård, Annamaria, *Integritetsfrågor i arbetslivet*, Lund: Juristförlaget, Diss. Lund: Univ., 2002.

Westregård, Annamaria. I: ”Drogtest viktig del av arbetslivets preventiva insatser mot narkotika”. I: Hermansson, Ulric., Beck, Olof., Westregård, Annamaria., Bruner, Mats. 2010, *Läkartidningen*. 107, 46, s. 2878-2880.

Öman, Sören. ”Alkohol- och narkotikatestning i arbetslivet”. I: Ahlberg, Kerstin. (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*. Uppsala: Iustus, 2010, s. 655–669.

Öman, Sören. Lag (1982:80) om anställningsskydd, kommentaren till 7 §, avsnitt 2.1.1, 2.1.5, 2.2, Lexino (JUNO), 2024.

EU-direktiv

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

Rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.

Rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter.

Rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen - Gemensamt uttalande av Europaparlamentet, rådet och kommissionen om arbetstagarrepresentation.

Elektroniska källor

Avonova. ”Fortsatt ökning av drogtester inom svenska företag”. 2023-04-20. Avonova. Hämtad från: <https://www.avonova.se/artiklar/fortsatt-okning-av-drogtester-inom-svenska-foretag>. Besökt 2024-02-10.

Boman Brodie, Helena. “Fack vill se tydligare lagar om drogtester”. 2024-03-14. *Arbetsvärlden*. Hämtad från: <https://www.arbetsvarlden.se/fack-villse-tydligare-lagar-om-drogtester/>. Besökt 2024-03-17.

Donovan, Lise. “Integritet i arbetslivet”. *TCO*. Hämtad från: <https://tco.se/fakta-och-politik/arbetsratt/integritet-i-arbetslivet>. Besökt 2024-02-05.

Folkhälsomyndigheten. “Frågor och svar om narkotika”. 2023-04-26. *Folkhälsomyndigheten*. Hämtad från: https://www.folkhalsomyndigheten.se/livs-villkor-levnadsvanor/andts/fragor-och-svar/fragor-och-svar-om-narkotika/?exp=123710#_123710. Besökt 2024-02-14.

Helander, Anders., Villén, Tomas. ”Ökad droganvändning i arbetslivet – vart tjugonde urinprov positivt”. 2021-09-13. *Läkartidningen*. Hämtad från: <https://lakartidningen.se/klinik-och-vetenskap-1/artiklar1/originalstudie/2021/09/okad-droganvandning-i-arbetslivet-vart-tjugonde-urinprov-positivt/>. Besökt 2024-02-08.

Hornliden, Sara., Rangnitt, Ylva., Hansson, Lars., Norberg, Stig., Eneholm, Monica., Carle, Lars., Liljevall, Charlotte., Lindholm, Torbjörn., Liethof, Wim., Wieweg, Anne-Charlotte., Oderhag, Marie., Gram, Sefan., Tenenbaum, Arthur., Felländer, Göran., Jaxe, Inga-Lill., Nilsson, Ingemar., Haraldsson, Lena., Nordlund, Ulf., Frentzell, Mikael., Häggbom, Johan., Blomvé, Karin., Ivarsson Walther, Ragnhild., Sparring, Fredrik., Hedman, Frida. ”Tillförlitliga drogtester i arbetslivet är ett måste”. 2023-11-30. *Dagens medicin*. Hämtad från: <https://www.dagensmedicin.se/opinion/debatt/tillforlitliga-drogtester-i-arbetslivet-ar-ett-maste/>. Besökt 2024-03-14.

ILO, “Om ILO”. *Svenska ILO-kommittén*. Hämtad från: <https://svenskailo-kommitten.se/om-ilo/>. Besökt 2024-03-09.

Nordlund, Elin. “Testas för cannabis och kokain – fler arbetsgivare vill kolla unga anställda”. 2023-06-02. *SVT*. Hämtad från: <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/testas-for-cannabis-och-kokain-fler-arbetsgivare-vill-kolla-unga-anstallda>. Besökt 2024-01-26.

PTK - Svenskt Näringsliv: ”Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd”. 2022-06-22. Hämtad från: <https://www.ptk.se/wp->

[content/uploads/2022/06/Svenskt-Naringsliv-PTK-2022-06-22-Forhandlingsprotokoll-huvudavtal-trygghet-omställning-anställningsskydd.pdf](https://www.svea.se/content/uploads/2022/06/Svenskt-Naringsliv-PTK-2022-06-22-Forhandlingsprotokoll-huvudavtal-trygghet-omställning-anställningsskydd.pdf). Besökt 2024-02-14.

Rovira, Johanna. “Experter sågar håranalys vid drogtest på jobbet”. *Kollega*. 2023-11-16. Kollega. Hämtad från: <https://kollega.se/soka-jobb/vattenfall-letar-droger-i-alla-nyanstalldas-har>. Besökt 2024-03-02.

Selberg, Niklas., Sjödin, Erik. “Lättare att säga upp med nya Las – tre viktiga förändringar”. 2022-09-14. *Lag & Avtal*. Hämtad från: <https://www.lag-avtal.se/nyheter/lattare-att-saga-upp-med-nya-las-tre-viktiga-forandringar/1572525>. Besökt 2024-03-23.

United Nations, “About the Universal Declaration of Human Rights Translation Project”. *United Nations Human Rights Office of the High Commissioner*. Hämtad från: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/universal-declaration-human-rights/about-universal-declaration-human-rights-translation-project>. Besökt 2024-04-02.

United Nations, “Status of Treaties”. 2024-05-10 (uppd.). *United Nations Treaty Collection*. Hämtad från: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-4&chapter=4&clang=en. Besökt 2024-04-15.

Övriga källor

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om arbetsanpassning (AFS 2020:5).

Avtal om alkohol- och drogtestar, mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretaget (SHR) och Hotell och Restaurang Facket (HRF). 2006-12-01.

Avtalsrörelsen och lönebildning 2023, Medlingsinstitutets årsrapport. 2023.

En reformerad arbetsrätt - Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. *Lagrådet*, 2022-01-27.

Justitiedepartementet. “Uppdrag att förbättra bakgrundskontroller i kommunerna”. *Regeringskansliet*, 2024-02-22.

Justitieombudsmannen. Dnr 7143-2022. ”Allvarlig kritik mot Kommunstyrelsen i Södertälje kommun för att i strid mot skyddet för den personliga integriteten och privatlivet ha kontrollerat om kommunanställda gjort sig skyldiga till brott”. 2023-10-19.

Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace, *International Labour Office*, Geneva, 1996-10-03.

Remissvar belastningsregisterkontroller i arbetslivet - behovet av utökat författningsstöd (SOU 2019:19). *Almega*. 2019-09-18.

Remissvar – Belastningsregisterkontroll i arbetslivet (SOU 2019:19). *Arbetsgivarförbundet KFO*. 2019-09-25.

Sekos yttrande över ”Ds 2021:17 En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden”. *Seko* 2021-09-10.

Yttrande över Arbetsdepartementets promemoria ”En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, Ds 2021:1.” *Göteborgs tingsrätt*, 2021-09-15.

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1932 nr 100.

AD 1933 nr 159.

AD 1934 nr 179.

AD 1967 nr 26.

AD 1978 nr 139.

AD 1979 nr 67.

AD 1982 nr 24.

AD 1982 nr 133.

AD 1983 nr 46.

AD 1984 nr 9.

AD 1984 nr 80.

AD 1985 nr 112.

AD 1987 nr 164.

AD 1991 nr 45.

AD 1996 nr 102.

AD 1996 nr 114.

AD 1997 nr 13.

AD 1997 nr 29.

AD 1998 nr 97.

AD 1999 nr 47.

AD 2001 nr 3.

AD 2001 nr 26.

AD 2001 nr 59.

AD 2002 nr 51.

AD 2006 nr 121.

AD 2007 nr 33.

AD 2009 nr 36.

AD 2009 nr 53.

AD 2013 nr 19.

AD 2013 nr 65.

AD 2014 nr 26.

EU-domstolen

Dom av den 15 juli 1964, C-6/64 Costa mot E.N.E.L, EU:C:1964:66.

Dom av den 6 mars 2014, C-206/13 Cruciano Siragusa Regione Sicilia, EU:C:2014:126.

Dom av den 27 mars 2014, C-314/12 UPC Telekabel Wien GmbH mot Constantin Film Verleih GmbH och Wega Filmproduktionsgesellschaft mbH, EU:C:2014:192.

Dom av den 30 juni 2016, C-134/15 Lidl GmbH & Co KG mot Freistaat Sachsen, EU:C:2016:169.

Europadomstolen

Barbulescu mot Rumänien (61496/08), dom meddelad den 5 september 2017.

Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi mot Irland, nr. 45036/98, dom meddelad den 30 juni 2005.

Dudgeon mot Storbritannien, nr. 7525/76, dom meddelad den 22 oktober 1981.

Denisov mot Ukraina, nr 76639/11, dom meddelad den 18 oktober 2017.

Halford mot Storbritannien (20605/92), dom meddelad den 25 juni 1997.

Libert mot Frankrike (588/13), dom meddelad den 22 februari 2018.

López Ribaka och fler mot Spanien (1874/13 och 8567/13), dom meddelad den 17 oktober 2019.

Madsen mot Danmark, nr. 58341/00, dom meddelad den 7 november 2002.

Michaud mot Frankrike, nr. 12323/11, dom meddelad 6 mars 2013.

Mihalache mot Rumänien, nr. 54012/10, dom meddelad den 8 juli 2019.

M.M mot Nederländerna, nr. 39339/98, dom meddelad den 24 september 2003.

Niemietz mot Tyskland, nr. 13710/88, dom meddelad den 16 december 1992.

Peck mot Storbritannien, nr. 44647/98, dom meddelad den 28 januari 2003.

Pretty mot Storbritannien, nr 2346/02, dom meddelad den 29 april 2002.

S. och Marper mot Storbritannien, nr 30562/04 och nr 30566/04, dom meddelad den 4 december 2008.

Tyrer mot storbritannien, nr 5856/72, dom meddelad den 25 april 1978.

Wretlund mot Sverige, nr. 46210/99, dom meddelad den 9 mars 2004.