

Juridiska aspekter på narkotikaanvändning och narkotikatester i arbetslivet

Niklas Bramsell, Almega, november 2023



Innehåll

1. Begrepp m.m.
2. Kan arbetsgivaren (AG) säga upp eller avskeda arbetstagare (AT) p.g.a. att han eller hon använder narkotika?
3. Måste AG vidtaga rehab-åtgärder när AT har narkotikaberoende?
4. Drogtester.

Några begrepp m.m.

Uppsägning

- **Uppsägning p.g.a. personliga skäl:** kan ske vid upprepad misskötsamhet efter **varning**. Uppsägningstid löper.
- När problem i anställningen beror på **sjukdom** har AG rehabiliterings- och anpassningsskyldighet. Sådana åtgärder måste vidtas innan uppsägning kan ske.

Avsked

- **Avsked:** anställning upphör genast. Mycket allvarliga brott mot anställningsavtalet, t.ex. brottsliga handlingar i arbetet.
- Om avskedsgrund finns har AG ingen rehabiliterings- eller anpassningsskyldighet.

Överenskommelse om att anställningen ska upphöra

→ Sker oftast

→ Fördel för AG: Man slipper en tvist där utgången kanske är osäker

→ Fördel för AT: Samma + att AT slipper göra sin misskötsamhet offentlig

Ytterst avgör domstol

- De flesta tvister **görs alltså upp** mellan parterna
- Om det inte går kan AT stämna AG till **domstol** ang. uppsägning och avsked.
- Om AT är medlem i facket prövas tvisten direkt i **Arbetsdomstolen (AD)**, annars i **tingsrätt** med möjlighet att överklaga till AD.
- AG har **bevisbördan**

Hur vet man vad som gäller?

Lag och praxis är de rättskällor man går till

- **Lagen om anställningsskydd (LAS)**
- **AD:s praxis**
- **Juridisk litteratur**

Narkotika i arbetslivet

- All befattning med **narkotika** är, till skillnad från alkohol, **olaglig**. Detta påverkar den arbetsrättsliga bedömningen.

Kan arbetsgivaren (AG) säga upp el. avskeda AT som använder narkotika?

- Användning på **fritiden**: **I princip inte** saklig grund för uppsägning.
- Fritidsbruk kan dock vara saklig grund för uppsägning/laga grund för avsked om det **påverkar arbetsprestationen** eller om det påverkar **AG:s förtroende för AT** p.g.a. arbetsuppgifternas natur...
- ...t.ex. om arbetsuppgifterna går ut på att **vårda eller hjälpa människor med missbruksproblem**.

- **AD 1979 nr 143**, soc.sekr. dömd för nark.brott på fritiden, och **AD 2005 nr 86**, kriminalvårdare dömd för nark.brott på fritiden.
- Om **intag sker på fritiden** men **effekten sitter kvar på arbetet**, vad gäller då? **Svar:** beror på arbetets natur.
- Om AT **intar eller på annat sätt hanterar narkotika på arbetsplatsen under arbetstid** = sannolikt oftast grund för avsked.
- AG måste givetvis kunna **styrka** användandet.

AD 1998 nr. 52

- En chef för en **mindre klädbutik** som bl.a. vände sig till ungdomar hade förvarat och rökt **marijuana** på arbetsplatsen.
- Rökningen dock **efter arbetstid**.
- Hade också **förvarat marijuanatillbehör** på arbetet.
- På en **inköpsresa i USA** hade han också rökt.
- Han hade en **förtroendeställning** (chef).
- Avskedades.
- **AD** påpekade att bruk av narkotika är **straffbart** och att det är naturligt att en AG intar en mycket **restriktiv hållning**. *Grund för uppsägning.*

AD 1999 nr. 47

- Anställd på **SJ**.
- Sysslade med hantering av **gods och kassa**.
- **Prickfri** anställning i 24 år.
- Dömdes i brottmål till **10 månaders fängelse** för att ha innehaft 593 gram cannabis och sålt 200 gram av detta.
- Han hade **förvarat 264 av dessa gram i sitt låsta klädskaop på arbetet. Ej sålt på jobbet eller till arbetskamrater.**

- SJ **avskedade** honom. Hans fack väckte talan i AD.
- **AD ansåg** *inte* att det fanns *grund* varken för avsked eller uppsägning.
- **Skälen till det** var att han **inte** orsakat SJ någon **skada**.
- Dessutom hade han **kommit ur sitt missbruk** och levde under **ordande sociala förhållanden**.
- **Prognosen var därför god**, risken för att skulle göra om något liknande var liten.

Spelar det någon roll vilken sorts drog det gäller?

- Skiljelinjen går mellan laglig drog och olaglig
- Möjligt att "tung" drog kan bedömas som allvarligare än "lätt"
- Allvarligare om det är grovt narkotikabrott, och där avgör bl.a. sort och mängd

Kan en policy påverka saklig grundbedömningen?

- Ja, den kan öka möjligheten att domstolen anser att det är sakliga skäl.
- Se **AD 1984 nr. 9**, Rönnskärsverken, arbetare dömd flera ggr för langning narkotika. på fritiden. AG + fackklubb hade omfattande arbete mot narkotika. Säkerhetsaspekter. Den uppsagdes ”verksamhet av en art som står i direkt strid med bolagets strävanden att motverka förekomsten av narkotika bland de anställda”.

Måste AG vidta rehab- och anpassningsåtgärder beträffande en AT som är narkotikaberoende?

- Enligt Arbetsmiljöverkets (AMV:s) föreskrift **AFS 1994:1** ska AG ha rutiner för arbetsanpassning och rehab för **missbruk av ”alkohol eller andra berusningsmedel”**.
- Denna föreskrift har ersatts fr.o.m. 1 juni 2021 med **nya föreskrifter (AFS 2020:5)**. Ordet ”rehabilitering” borta. Endast ”arbetsanpassning” kvarstår. Dock ingen ändring sak, enligt AMV:s hemsida.
- Reglerna (både de från 1994 och den nya) **saknar dock sanktion**, dvs. inget skadestånd, inga böter el. dyl. om AG inte följer regeln betr. en viss anställd.

- Har **AFS-reglerna** någon betydelse vid bedömningen av **saklig grund för uppsägning vid narkotikabruk?**
- Dvs, vad gäller om en AT p.g.a. narkotikaberoende **inte kan utföra något arbete av betydelse och denna oförmåga inte är endast tillfällig** eller **om AT missköter sig p.g.a. narkotikaberoende?**
- **Sören Öman, domare i AD**, har skrivit: "Det finns inget som tyder på att yttringar av ett sjukligt beroende av narkotika skulle betraktas på samma, för den sjuke arbetstagaren, välvilliga sätt".
- **Den viktiga skillnaden** mellan alkohol och narkotika: alkohol lagligt, narkotika olagligt

- **AD 2005 nr. 86:** ”Med beaktande av /.../ att A.H:s brottslighet allvarligt skadat förhållandet mellan honom och arbetsgivaren är det inte rimligt att kräva att arbetsgivaren borde ha föranstaltat om behandling eller rehabilitering av A.H.”
- Målet gällde **avsked = aldrig rehab- och anpassningsskyldighet.**
- Vad skulle AD ha sagt **om det hade gällt ett uppsägningsfall?** Min uppfattning: Ingen rehab- och anpassningsskyldighet.
- **Dessutom:** Sällan AT anger narkotikaberoende som orsak till sjukfrånvaro eller till olovlig frånvaro, dåliga arbetsprestationer eller annan misskötsamhet.

Kan en policy medföra att rehabiliteringsåtgärder eller andra åtgärder ändå *bör vidtas*?

- **Ja**, om policyn innehåller att AG ska bidra med stöd- och rehabiliteringsåtgärder vid **positivt drogtest**. Dock inte åtgärder av samma omfattning och varaktighet som vid t.ex. konstaterad alkoholsjukdom
- **Om AG inte håller löftet** i en ensidig policy, **ingen möjlighet för AT och fack att angripa det rättsligt**.
- **Om AG inte följer löftet** kan det dock leda till att det i framtiden blir **svårare att få AT att frivilligt gå med på drogtest** och i övrigt följa policyn.

Drogtester

- Kan framtvingsas av AG om det finns tydligt **arbetsgivarintresse**, oftast **säkerhet**.
- Testet skall vara **tillförlitligt**.
- Provtagning skall ske med **minsta möjliga ingrepp i integriteten**.
- **Testresultatet får inte komma på drift**.
- Lämpligt anlita **Företagshälsovård** eller annan sjukvård = proffsigt utfört och sekretesslagen gäller.

- **Kollektivavtal** och **enskilda avtal** om drogtestar finns ibland.
- **När avtal om drogtest saknas** vilar AG:s krav på drogtest på **arbetsledningsrätten**, dvs. rätten att leda och fördela arbetet.
- Arbetsledningsrätten är **inte oinskränkt**.
- **Intresseavvägning** skall göras.
- Arbetsgivaren **får säga upp AT som vägrar bara om** intresset av att testa väger tyngre än den anställdes intresse av att slippa.

Faktorer som vägs in vid bedömningen av AG:s möjlighet att framtvunga drogtest

- **Arbetsmiljölagens krav** på att både arbetsgivare och arbetstagare har ansvar för säkerheten och miljön i övrigt.
- **Policy kan påverka.** Den blir ett bevis på att AG tar dessa frågor på stort allvar, vilket kan påverka intresseavvägningen.
- AT kan ej hävda att han eller hon blir **överraskad** av kravet om policy finns.
- Policy dock ej av avgörande betydelse vid bedömning av om vägran drogtest är saklig grund. Intresse-avvägningen viktigare.
- Policyn av värde ändå eftersom sannolikheten att AT frivilligt tar drogtest blir större.

Sammanfattning av AD:s domar

- Anställd skyldig drogtesta sig när det finns **behov som väger tyngre** än den anställdes krav på integritet och testet dessutom håller tillräckligt hög **kvalitet** avseende **testprocedur, träffsäkerhet och hantering av testresultatet.**
- Saklig grund för uppsägning om den anställde **fått tid att förstå detta och ta ställning** samt blivit **varnad/erinrad** och efter varning fortsatt att vägra.

Vad ska AG göra om testet är positivt?

- Användande och annan hantering av narkotika **på arbetet** *kan* vara grund för **avsked** och...
- ...i vissa fall, men oftast inte, kan bruk **på fritiden** vara grund för **uppsägning eller avskedande**.
- **Ingen rehab- och anpassningsskyldighet**, enligt min uppfattning.

Vad ska AG göra om man misstänker eller kommer på att AT använder droger?

→ Vad står i policyn?

→ Prata med AT

→ Prata med andra som kan ha upplysningar att lämna?

→ Drogtesta?

→ Har AT farliga arbetsuppgifter?

→ Säga upp/avskeda?

→ Varna?

→ Omplacera?